



universität
wien

DIPLOMARBEIT

„Vom „Gastarbeiter“ zum Millionär?“

Ein Blick auf „Erfolgsgeschichten“ und Capabilities im Berufsleben der zweiten Generation
von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund in Wien und Vorarlberg

Verfasser:

Lukas Ertl

Angestrebter akademischer Grad:

Magister der Philosophie (Mag.phil.)

Wien, im November 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A-300

Studienrichtung lt. Studienblatt: Politikwissenschaft

Betreuerin: Mag. Dr. Karin Liebhart

Mein Dank gilt all denjenigen, die mit ihrer kleinen und großen Unterstützung diese Arbeit und den vorläufigen Abschluss meines Studiums ermöglicht haben.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Forschungsleitende Fragestellung.....	10
3	Methodische Zugänge und Forschungsstrategien	13
3.1	Literaturanalyse.....	13
3.2	Empirische Erhebungs- und Analyseverfahren	14
3.2.1	Problemfokussierte Interviews	14
3.2.2	Themenanalyse anhand des Codierverfahrens.....	16
3.2.3	Computerunterstützte Auswertungsverfahren	17
4	Theoretische Ansätze.....	19
5	Capabilities	23
5.1	Achieved Functionings, Capabilities und Means	26
5.2	Well-Being und Agency	28
5.3	Unterschiede zwischen Amartya Sen und Martha C. Nussbaum	30
5.4	Bestimmung substanzieller Capabilities	32
5.5	Capabilities für Individuen oder für die Gesellschaft?.....	35
5.6	Capabilities in der Arbeitswelt	39
6	Strukturelle Grundlagen: Migration, Integration und soziale Mobilität	41
6.1	Begriffsdefinition „Zweite Generation“	41
6.2	(Arbeits) Migration in Österreich.....	42
6.3	Soziale Situation der „Zweiten Generation“	45
6.4	Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich	53
6.5	Armutsgefährdung von Türk_innen in Österreich	54
7	Empirische Erhebung.....	55
7.1	Kontaktaufnahmephase und Interviews	55
7.2	Erhebungs- und Auswertungsphase	57

8	Ergebnisse aus der empirischen Analyse	59
8.1	Der Weg zum beruflichen Aufstieg	59
8.1.1	Gut Deutsch und Türkisch sprechen	63
8.1.2	Von der Familie unterstützt werden.....	68
8.1.3	Über Netzwerke, Anhaltspunkte und Vorbilder verfügen.....	78
8.1.4	Über Informationen verfügen.....	87
8.1.5	Negative und positive Erfahrungen	89
8.1.6	Zusammenfassung.....	94
8.2	Aktuelle berufliche Situation	95
8.2.1	Beruf und Identität.....	96
8.2.2	Arbeitsatmosphäre und persönliche Zufriedenheit.....	101
8.2.3	Beruf und Privatleben.....	107
8.2.4	Verwirklichungschancen und Zukunftsaussichten.....	112
8.2.5	Zusammenfassung.....	115
9	Conclusio	117
10	Literaturverzeichnis.....	126
11	Anhang	130
11.1	Interviewpartner_innen.....	130
11.2	Gesprächsleitfaden	132
11.3	Visualisierte Codes.....	133
11.4	Abstract	135
11.5	Lebenslauf.....	136

1 Einleitung

“The bulk of this population is expected to follow the course of other second generations in the past: it will advance occupationally, economically, and socially and, like earlier children of immigrants, will integrate into the country's social fabric and make a significant contribution to it's economy.”

(Portes/Rumbaut, 2006/1989)

Das im deutschsprachigen Raum in der Wissenschaft noch wenig verwendete Konzept der Capabilities, welches insbesondere von Amartya Sen (Sen, 1985a) und Martha Nussbaum (Nussbaum, 1999) entwickelt wurde, bietet einen neuen Ansatz Armut zu definieren und zu untersuchen. Dieser neue Ansatz besteht vor allem darin, dass er die Grenzen der Kriterien der herkömmlichen Armutsmessung (etwa das BIP, das Einkommen pro Kopf etc.) auflöst und somit eine umfassendere und offenere Untersuchung von Armut zulässt.

Damit ist er dem - im deutschsprachigen Raum bekannteren - Lebenslagen-Ansatz (vgl. Leßmann, 2006) nicht unähnlich. Da Armut nicht nur, aber insbesondere in den so genannten Industrienationen als relative Armut zu begreifen ist und der Capabilities-Ansatz eine Reduzierung auf ökonomische Kerngrößen¹ verhindert und gleichzeitig andere Kerngrößen offen lässt (Sen) bzw. einführt (Nussbaum), erfordert der Ansatz ein Auseinandersetzung mit Gesellschaft bzw. Kultur als „gesamte Lebensweise“ (vgl. Williams, 1961).

Anders ausgedrückt lässt sich Armut mit dem Capabilities-Ansatz nur über eine Auseinandersetzung mit der Funktionsweise sozialer Systeme verstehen. Löst man sich von dem Verständnis, dass Armut eine bestimmbare Größe ist, verliert der Begriff einerseits ein Stück weit an Schärfe (dem unrealistischen Ziel, Armut abzuschaffen, kommt dadurch seine direkte Bezugsgröße abhanden), gewinnt aber gleichzeitig ein Vielfaches an Möglichkeiten, Probleme zu formulieren und darzustellen. Anstelle der Abschaffung der Armut tritt die Auseinandersetzung mit dem Mangel und dem Reichtum an Capabilities innerhalb von sozialen Systemen.

Die Beschreibung von Lebenssituationen von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich, die in direkter familiärer Verbindung mit der so genannten ersten Generation der Menschen mit türkischem Migrationshintergrund stehen

¹ Unter ökonomischen Kerngrößen wird etwa das Einkommen, in der Armutsberichterstattung das Hauhalteinkommen, verstanden. Obwohl die Reduzierung von Armut auf finanzielle Aspekte allgemein kritisch betrachtet wird, ist sie – auch aufgrund der „verlässlichsten“ Messergebnisse – nach wie vor üblich.

und einen beruflichen Aufstieg erfahren haben, soll einen Einblick in die Vielfalt der Armut und des Reichtums an Capabilities geben, mit denen diese Menschen in Österreich konfrontiert sind bzw. wie sie diese erlebt haben.

Vor dem Hintergrund des sich vollziehenden Wandels in der Arbeitswelt (vgl. Sennett, 2000; Beck, 2007) soll die wenig erforschte türkischstämmige „Mittelschicht“ untersucht werden, um die Frage zu beantworten, ob auch „in der türkischstämmigen Mittelschicht die Angst grassiert“, wie es in deutschen Qualitätszeitungen der deutschen Mittelschicht unterstellt wird² (vgl. Die Zeit, 4.4.2008; Süddeutsche, 7.9.2006; Stern, 4.8.2004). „Erfolgsgestories“ sollen kritisch hinterfragt werden und damit auch das Konzept der Mehrheitsgesellschaft, was „erfolgreiche“ Integration ist. Die Forschung soll damit nicht dort enden, wo das Eingangszitat aufhört.

Da die Arbeitswelt immer mehr Bereiche des Lebens einzuschließen scheint, während die klassische Erwerbsarbeit zunehmend als Auslaufmodell betrachtet wird, sollen die Erfahrungen der türkischen Mittelschicht auch Aufschluss über die Vorstellungen der Gesprächspartner_innen von Arbeit geben.

Diese Arbeit gliedert sich in vier Teile:

Im ersten Teil werden die Herangehensweisen dieser Forschungsarbeit dargelegt, die forschungsleitenden Fragestellungen und Thesen präsentiert und die Methoden- und Theoriwahl begründet.

Der zweite Teil befasst sich mit den zentralen Begriffen und den strukturellen Grundlagen. Dieser Teil gliedert sich in die Abschnitte Capabilities, sowie Migration, Integration und soziale Mobilität.

Im dritten Teil werden die Ergebnisse der Interpretation der Inhalte der problemfokussierten Interviews dargestellt. Dieser Teil gliedert sich wiederum in einen ersten Abschnitt, in welchem der Forschungsverlauf dokumentiert wird und einen zweiten Abschnitt, welcher den Ergebnissen aus dem Forschungsprozess vorbehalten ist.

Der vierte und letzte Teil - die Conclusio - soll schließlich als Zusammenfassung aller vorherigen Teile dienen und die Ergebnisse dieses Forschungsvorhabens präsentieren.

² Hier zeigt sich, wie praktisch ökonomische Bezugsgrößen sind, lässt sich doch damit eine Mittelschicht ganz leicht dadurch definieren, dass sie über mehr als 70% und weniger als 150% des Medianeinkommens verdient (vgl. Grabka/Frick, 2008, 103)). Eine Capability – gerechte Definition von „Mittelschicht“ gibt es bisher nicht, es ist auch fraglich ob der Capability - Ansatz mit dieser Kategorie arbeiten kann.

An dieser Stelle soll noch der explorative Charakter dieser Arbeit betont werden. Die Verbesserung und Veränderung der Arbeitswelt von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund aus der so genannten zweiten Generation wirft viele Fragen auf:

„Die Förderung des Guten für alle Bürger macht es darüber hinaus erforderlich, dass bei Konflikten zwischen den Komponenten des Guten tiefgreifende Überlegungen über das Gute und darüber angestellt werden, wie Ressourcen und institutionelle Regelungen diese Konflikte entschärfen könnten.“ (Nussbaum, 1999, 39).

Da die Frage nach der Verteilung von Ressourcen und nach institutionellen Regelungen auf der einen Seite sehr zentral ist, gleichzeitig jedoch nicht davon auszugehen ist, dass es eine einfache Antwort darauf gibt, wird in der Interpretation der Ergebnisse dieser Arbeit das Hauptaugenmerk auf der Frage nach den Argumenten in der Diskussion um die Verteilung von Ressourcen und eine größere soziale Durchlässigkeit im Bildungs- und Arbeitsmarktsystem liegen. Auf diese Frage und einige ungeklärte Aspekte innerhalb des Capability - Ansatzes wird in den folgenden Kapiteln noch genauer eingegangen.

2 Forschungsleitende Fragestellung

Das Forschungsinteresse dieser Diplomarbeit bezieht sich auf Menschen mit türkischem Migrationshintergrund, die eine direkte familiäre Verbindung zur ersten Generation der „Gastarbeiter“ haben. Das Wort „Gast“ ist im Zusammenhang mit in Österreich stattfindenden Lebensgeschichten, die bereits mehrere Generationen andauern, als eine fundamentale und paradoxe Fehleinschätzung zu interpretieren.

Die Tatsache, dass in Österreich Menschen leben, die von ihrer Ankunft in den späten 1960er Jahren bzw. während der 1970er Jahre bis heute stets einem wirtschaftlichen Nutzenkalkül unterlagen und gleichzeitig im Aufnahmeland einer Stigmatisierung ausgesetzt waren, bedarf einer Auseinandersetzung.

Es ist bis heute wenigen türkischen Arbeitsmigrant_innen der ersten Generation gelungen in Österreich eine andere berufliche Stellung als die eines Hilfsarbeiters zu erlangen.³ Ihre Kinder – die so genannte zweite Generation (vgl. Definition im Kapitel 6.1.) – haben immer noch große Schwierigkeiten beruflich aufzusteigen. Trotzdem haben es einige geschafft. Doch was haben sie geschafft und wohin sind sie aufgestiegen? Und wie und warum haben sie es geschafft?

Anhand dieser zentralen Fragestellungen sollen berufliche Aufstiegsprozesse und ihre Hintergründe untersucht werden, wobei ein zentrales Anliegen dieser Arbeit – und ein im Hinblick auf Aufstiegsprozesse in der Forschung etwa zu sozialer Mobilität bisher kaum beachtetes Feld – auch die kritische Auseinandersetzung mit dem „Erreichten“ ist. Denn eine Entwicklung lässt sich deutlich beobachten: Jeder berufliche Aufstieg verändert das soziale Interaktionsfeld und verändert auch die für wichtig erachteten Ziele der „Aufsteiger“. Und nicht jeder berufliche Aufstieg verbessert die wesentlichen menschlichen Freiheiten: “It should be clear that we have tended to judge development by the expansion of substantive human freedoms — not just by economic growth (for example, of the gross national product), or technical progress, or social modernization.” (Drèze/Sen, 2002, 3).

Das Konzept der Capabilities erfordert einen genauen Blick auf die Frage der Zielsetzungen. Ob gesetzte Ziele erreicht werden können, hängt von verschiedenen Einflussfaktoren und Dimensionen ab: Ob überhaupt ein Ziel gesetzt wird, welche Ziele gesetzt werden, und welche Motivation hinter diesen Zielen steckt. Welche sozialen Strukturen wirken

³ Vgl. Fassmann / Reeger, 2007, 196: Demnach arbeiten 46,1 % der erwerbstätigen Türken (6,4 mal soviel wie bei den Österreichern) und 51,1 % der erwerbstätigen Türkinnen (6,9 mal soviel wie bei den Österreicherinnen) als Hilfsarbeiter_innen.

unterstützend oder hemmend auf die Umsetzung dieser Ziele und woher kommt diese Unterstützung? Diese Vielfalt an Dimensionen lässt sich methodologisch mit problemfokussierten Interviews untersuchen. Dabei gilt es auch, die Qualität des Capabilities-Ansatzes – der im Besonderen für die Untersuchung von Armut in Entwicklungsländern operationalisiert wurde – für dieses spezifische Forschungsvorhaben darzulegen.

Den Fragestellungen dieser Arbeit liegt die folgende Forschungsthese zugrunde:

Türkische Migrant_innen aus der zweiten Generation⁴ in Österreich, die einen Aufstieg im Vergleich mit dem Anstellungsverhältnis der Eltern als Hilfsarbeiter_innen in ein höheres Anstellungsverhältnis (bzw. ein Anstellungsverhältnis, welches eine höhere Qualifikation erfordert) oder in die Selbstständigkeit erlebt haben, besitzen aufgrund unterschiedlicher Faktoren in Wien und in Vorarlberg ein unterschiedliches Ausmaß an Capabilities in ihrer Arbeitswelt. Eine Untersuchung der Capabilities dieser Gruppe ergibt Aufschlüsse über die Chancen, Hoffnungen und Probleme welche mit sozialer Mobilität von türkischen Migrant_innen einhergehen. Darüber hinaus kann vermutet werden, dass der soziale Aufstieg auch Aufschlüsse über die Gruppe der Nicht-Aufsteiger gibt, weil die besonderen Anstrengungen, die zu einem Aufstieg führen, sichtbar gemacht werden.

Im Anschluss an diese Hauptthese entstanden einige, von dieser These abgeleitete, weitere Thesen, die im Laufe des Forschungsprozesses einer Überprüfung unterzogen wurden:

- Das Fehlen zentraler Capabilities wie soziale Anerkennung, Freiheit von extremem Arbeitsdruck, Freiheit sich nicht ständig beweisen zu müssen, sozialer Absicherung im Krankheitsfall, sozialer Absicherung im Alter findet sich auch bei türkischen Immigrant_innen der zweiten Generation, die den Sprung vom Hilfsarbeiter bzw. von der Hilfsarbeiterin zu einer höheren bis sehr hohen Anstellung oder in die Selbstständigkeit geschafft haben.
- Alltagsrassismen wirken sich auf die Aufstiegschancen und das Arbeitsklima der türkischen Immigrant_innen der zweiten Generation negativ aus. Auch eine fehlende österreichische Staatsbürgerschaft kann zu Nachteilen führen.

⁴Alle Interviewpartner_innen aus diesem Forschungsvorhaben entstammten der so genannten zweiten Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund. Der Aufstieg der zweiten Generation in ein höheres Anstellungsverhältnis oder in die Selbstständigkeit kann innerhalb der ersten Generation stattgefunden haben, in den meisten Fällen fand dieser Aufstieg aber gegenüber der ersten Generation statt. Der Begriff „zweite Generation“ wird im Kapitel „Strukturelle Grundlagen: Migration, Integration und soziale Mobilität“ definiert.

- Positiv auf die Capabilities wirken sich ein hoher sozialer Status (bereits im Herkunftsland) und eine höhere Ausbildung aus. Insbesondere die Ausbildung und der soziale Status der Eltern im Heimatland nehmen Einfluss auf die Verwirklichungschancen ihrer Kinder im Gastland.
- Die notwendige Assimilation an die und Akzeptanz der Flexibilisierung der Arbeitswelt, wie bei Richard Sennet beschrieben, führt zu einem Spannungsfeld für türkische Immigrant_innen der zweiten Generation, die den Sprung vom Hilfsarbeiter bzw. der Hilfsarbeiterin zu einer höheren bis sehr hohen Anstellung oder Selbstständigkeit geschafft haben.
- Im Zuge von Aufstiegserfahrungen entsteht ein zu besetzendes Feld an Maßstäben und Selbsteinstufungen anhand derer man sich orientieren kann. Dabei entwickeln die türkischen Immigrant_innen der zweiten Generation neue Identitätskonzepte, die wiederum mit Konflikten behaftet sind.
- Der Zugang zu Arbeitsplätzen hat sich verändert, Immigrant_innen verspüren am Arbeitsmarkt einen großen Wettbewerbsdruck, der verschiedene Capabilities belastet. Türkische Migrant_innen der zweiten Generation können sich besonders in Bereichen etablieren, in denen Beziehungen mit der Türkei bzw. mit der türkischen Community in Österreich vorhanden sind.
- Die Frage, was zentrale Capabilities sind, ist ein diskutiertes Feld: well-being, Functionings und Capabilities – Begriffe die noch definiert werden –, die als erstrebenswert gelten, sind konfliktbehaftet. Dadurch entstehen etwa im Bereich sozialer Absicherung unterschiedliche Bedürfnisse (Pflege, Rente).

Der Fragestellung dieses Forschungsvorhabens liegt der Anspruch zugrunde, die Vielfalt an Einflussfaktoren, die hinter einem beruflichen Aufstieg liegen und die Auswirkungen des Aufstieges zu berücksichtigen. In der Folge ergeben sich daraus die weiteren methodischen und theoretischen Herangehensweisen, die nun dargestellt werden.

3 Methodische Zugänge und Forschungsstrategien

Der Aufbau dieser Arbeit besteht aus unterschiedlichen Teilen mit unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen. Im ersten Teil wird das Konzept der Capabilities anhand einer Literaturanalyse dargestellt, im zweiten Teil wird der strukturelle Kontext von Migrant_innen am Arbeitsmarkt anhand bestehender Literaturquellen beschrieben, im dritten Teil werden schließlich die Forschungsergebnisse aus problemfokussierten Interviews präsentiert und mit den ersten beiden Teilen zusammengeführt.

3.1 Literaturanalyse

Das Capability – Konzept ist aus historischer Perspektive noch sehr jung und seine Entstehung kann auf die frühen 1980er Jahre beschränkt werden. Dennoch sind seit diesem kurzen Zeitraum zahlreiche Texte zu diesem Thema erschienen. Nicht zuletzt bedient sich das Capability – Konzept zahlreicher ideengeschichtlicher Vorgänger. Insbesondere eine der zentralen Autorinnen des Capability – Konzeptes, Martha Nussbaum, greift in ihrer Darstellung ideengeschichtlich auf das Werk von Aristoteles zurück.

Für die Aufarbeitung dieser Diskussion wurden sowohl die wichtigsten Primärtexte von Amartya Sen und Martha Nussbaum – den „Begründer_innen“ des Capability – Ansatzes – zurück gegriffen, als auch auf Sekundärtexte⁵, die sich mit diesen Primärtexten auseinandersetzen. Diese Analyse eines umfangreichen Textmaterials dient der Darstellung des aktuellen Forschungsstandes rund um den Capability – Ansatz und soll das Rüstzeug zur späteren Interpretation der empirisch erhobenen Daten bilden.

Gleichzeitig wird diese Forschungsarbeit zentrale Aspekte der Lebenswelten von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund in Wien und Vorarlberg anhand von Sekundärliteratur und statistischen Daten beschreiben.⁶ Gegebenenfalls sind Überschneidungen, besonders jedoch Unterscheidungen sichtbar zu machen, welche zu ähnlichen oder unterschiedlichen Strategien und Entwicklungen im Bezug auf die Strukturierung ihres sozialen Handelns führen.

⁵Der Text von Ingrid Robeyns „The Capability Approach“ (Robeyns, 2005) erschien mir dabei als besonders hilfreich, da er einen guten Überblick gibt.

⁶Diese Daten entstammen in erster Linie dem 1. und 2. Österreichischen Migrations- und Integrationsbericht, der wiederum auf zahlreiche unterschiedliche statistische Daten, insbesondere die Volkszählung von 2001, zurückgreift.

Die Analyse dieser Texte und Daten dient der Aufarbeitung des aktuellen Forschungsstandes über türkische Migrant_innen in Österreich und soll darüber hinaus die individuellen Perspektiven die sich aus den Interviews ergeben, in einen sozialen Kontext setzen und die Verbindung aufzeigen.

3.2 Empirische Erhebungs- und Analyseverfahren

Der Capability - Ansatz ist auf empirische Daten zur „tatsächlichen“ Situation der Menschen, deren Situation erfasst werden soll, angewiesen. Dabei erweist sich eine qualitative Herangehensweise als eine sehr Fruchtbare, weil sie eine ganze Reihe an Zusammenhängen und Begründungen für die Wirkungsweise von sozialen Systemen bietet. Darüber hinaus sind die beruflichen Aufsteiger_innen mit türkischem Migrationshintergrund eine in dieser Fragestellung noch unerforschte Gruppe, für die zunächst auch eine explorative Herangehensweise notwendig ist. Dieser Zugang ist Aufgrund des offenen Charakters von problemfokussierten Interviews sehr gut möglich.

An dieser Stelle wird zunächst auf die Methode der problemfokussierten Interviews eingegangen, anschließend wird auch die Analysetechnik beschrieben, die aus dem Datenmaterial schließlich brauchbare Ergebnisse auf die gestellte Forschungsfrage geben soll. Der praktische Zugang zum Forschungsfeld wird dann im Rahmen von Kapitel 7 beschrieben, um die darin enthaltenen Informationen direkt bei der Präsentation der Ergebnisse der Interviews stehen zu haben.

3.2.1 Problemfokussierte Interviews

Problemfokussierte Interviews gehören zu den qualitativen leitfadenorientierten Interviews und geben Einblick in komplexe Systeme und Dynamiken. Sie ermöglichen im besten Fall, die tief liegende Sinnstruktur eines sozialen Systems an die Oberfläche zu befördern.

*„Eine seriöse qualitativ orientierte Vorgangsweise versteht daher Gesprächsaussagen als Manifestation sozialer Beziehungen und Verhältnisse, deren Regeln in der Selektivität der Mitteilungen zum Ausdruck kommen. Mitglieder eines sozialen Systems sind daher nicht bloß ExpertInnen ihres Systems, sondern repräsentieren in ihren Aussagen das System und ihre Beziehungen zu diesem. Erst die Berücksichtigung dieser komplexen Dynamik erlaubt es, durch die Inhalte hindurch die Sinnstrukturierung des Systems erkennen zu können.“
(Froschauer/Lueger, 2003, 20).*

Das problemfokussierte Interview eignet sich daher im Hinblick auf den theoretischen Kontext der Capabilities, um über eine offene Fragestellung Expert_innen ihrer Lebenswelt über die Realisierung und die Grenzen ihrer Ziele zu befragen und dadurch die Sinnstrukturierung des Systems zu erkennen. Das heißt, es reicht nicht, individuelle Perspektiven zu erfassen, diese müssen immer im sozialen Kontext untersucht werden.

„Interpretative Analysen erfassen zwar individuelle Perspektiven [...], müssen diese aber hinsichtlich ihrer Entstehung und Dynamik im sozialen Kontext untersuchen. [...] Man darf daher nicht dem Irrtum verfallen, dass die bloße Zusammenfassung von Einzelperspektiven schon Gesellschaft ergibt, sondern die Struktur des Lebenswelt zeigt sich in der Verflochtenheit der Einzelperspektiven mit dem Gesellschaftlichen.“ (Froschauer/Lueger, 2003, 182).

Daher ist von entscheidender Bedeutung, dass sich die Interpretation der Interviews nicht allein auf eine thematische Analyse bezieht, sondern auch darauf, das soziale System transparent zu machen, welches Gesprächspartner_innen durch die Strukturierung ihrer Kommunikation darstellen. „Die Art und Weise, wie und in welchem Kontext diese Kommunikation praktiziert wird, gibt Auskünfte über soziale Systeme – und zwar auch unabhängig von den kommunizierten Inhalten.“ (Froschauer/Lueger, 2003, 81).

Die Untersuchung geht zwei zentralen Fragestellungen nach, der Frage nach dem Reichtum an Capabilities welcher zum beruflichen Aufstieg der Gesprächspartner_innen geführt hat und der Frage nach dem Mangel beziehungsweise Reichtum an Capabilities in ihrer aktuellen beruflichen Situation. Dies erfordert einerseits eine thematische Auseinandersetzung mit den Antworten der Gesprächspartner_innen, um wichtige Capabilities zu identifizieren - dies könnte auch mit quantitativen Methoden erforscht werden – andererseits soll auch das soziale System erfasst werden, in welchem die Gesprächspartner_innen die Armut und den Reichtum an Capabilities erfahren und in welchem sie Strategien zur Durchsetzung für wichtig erachteter Ziele entwickeln.

Anhand folgender zwei Fragen lässt sich die Überlegung betreffend der Wahl einer geeigneten Methode leicht fassbar machen. Nach Froschauer/Lueger sind sie charakteristisch für die interpretative Sozialforschung:

„Wie gelangen Menschen in der kommunikativen Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt zu ihrer Vorstellung der Welt und zu ihren Einschätzungen der in dieser Welt vorfindbaren Phänomene? Wie strukturieren Menschen ihr soziales Handeln unter Berücksichtigung des

jeweiligen Handlungskontextes und der spezifischen situativen Bedingungen?“ (Froschauer/Lueger, 2003, 179).

Genau diese Fragen sollen im Zuge dieser Forschungsarbeit bearbeitet werden und neben der Methode der Durchführung von problemfokussierten Interviews in einen theoretischen Kontext gestellt werden. Diese Vorgangsweise unterliegt der Annahme, dass „alle Handlungen – und demgemäß auch alle Aussagen in Gesprächen – durch Strukturen und Prozesse der Lebenswelt beeinflusst sind, die eine Person umgeben (wie etwa soziale Systeme)“ (Froschauer/Lueger, 2003, 182). Der Begriff des symbolischen Interaktionismus, welcher auf George Herbert Mead⁷ zurückgeht, bezeichnet dabei die Annahme, dass jede Interaktion eine wechselseitige Interpretation von Erwartungen, Äußerungen und Handlungen ist. (vgl. Scherr/Peuckert, 2006, 118).

„Indem bei Mead Gesellschaft weitgehend als Kommunikationsprozess aufgefasst wird, wird der gesamtgesellschaftliche Kontext, z.B. Probleme von Macht, Herrschaft und Zwang, nicht hinreichend thematisiert. In neueren Arbeiten des interpretativen Paradigmas wird dagegen analysiert, wie sich aus konkreten Interaktionen feste Normengefüge, institutionalisierte Rollenerwartungen und übergreifende Institutionen bilden können, die das soziale Handeln vorstrukturieren.“ (ebd.).

Es handelt sich hierbei um eine induktive Vorgehensweise und um einen explorativen Zugang, der durch die Beantwortung der Forschungsfragen zu einer Theoriebildung gelangt.

3.2.2 Themenanalyse anhand des Codiervfahrens

Die Themenanalyse untersucht die erhobenen Daten nach den Kernaussagen und gibt einen Überblick über die zentralen Themen. Um die Argumentationen der unterschiedlichen Interviews zu systematisieren, in Verbindung zu setzen und tiefer in die Argumentationsstruktur des Textmaterials einzudringen, bietet sich das Codiervfahren an. (vgl. Froschauer/Lueger, 2003, 158).

Die Codierung ist ein relativ aufwendiges Verfahren zur Analyse der begrifflichen Struktur von Themen und deren Zusammenhängen. Die relevanten Kategorien bzw. Codes werden im Zusammenhang mit der Analyse erstellt, ein festgelegtes Kategoriensystem gibt es dabei nicht. Spätestens mit der Erstellung eines Gesprächsleitfadens fließen die ersten

⁷ G.H. Mead (1863-1931) beschäftigt sich mit der Entstehung von Identität über den kommunikativen Austausch von Individuen und Gesellschaft. Sein wichtigstes Werk ist 1968 in deutscher Übersetzung erschienen: „Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus“, Frankfurt am Main.

Vorannahmen in das später zu erstellende Kategoriensystem ein. Diese Vorannahmen werden bei der Überprüfung des Gesprächsleitfadens bei den ersten Interviews ebenso einer Überprüfung unterzogen und verändern oder verdichten sich nun mit jedem weiteren Forschungsschritt bis sie schließlich die ersten Kategorien bilden, die nach Bedarf jederzeit noch abgeändert werden können. (vgl. ebd., 2003, 163).

Auf der Basis des entwickelten Kategoriensystems bzw. der Codierung und der entsprechenden Interpretation lassen sich nun theoretische Konzeptionen im Hinblick auf die Forschungsfrage entwickeln. Im interviewübergreifenden Vergleich wird auch eine Hierarchisierung der Kategorien und die Bildung von Schlüsselkategorisierungen ermöglicht. Darüber hinaus werden die Verbindungen der Kategorien untereinander aufgearbeitet. Hierfür ist die Hilfe eines Textanalyseprogrammes wie z.B. Atlas.ti sehr empfehlenswert.

3.2.3 Computerunterstützte Auswertungsverfahren

Für die Interpretation der Interviews wird auf ein Hilfsmittel, welches in der Politikwissenschaft bisher eher wenig genutzt wird, zurückgegriffen: Atlas.ti⁸ ist eine Software, die die Auswertung von qualitativen Interviews unterstützt und die Strukturierung bzw. Visualisierung von Datenmaterial erleichtert.

Hierfür werden die transkribierten Primärtexte (Interviews) in das Programm geladen. Anschließend werden Codes⁹ erzeugt: Einerseits aus dem Wissen, das bereits aus den Interviews gewonnen wurde und andererseits während des Verknüpfens mit Codes, wenn für eine bestimmte Textstelle, für die keiner der bereits erstellten Codes geeignet ist, Überlegungen angestellt werden, welcher allgemeine Code hierfür sinnvoll sein könnte.

Nachdem die Codierung soweit abgeschlossen ist, werden diese Codes miteinander in Verbindung gesetzt. Hierfür stehen von Seiten des Programms visuelle Hilfen in Form von

⁸ Eine nützliche und hilfreiche Einführung in das Programm in der Version 5.0 gibt die 2005 von Stefanie Rühl überarbeitete und gekürzte Fassung von: Jörg Strübing: ATLAS/ti-Kurs. Einführung in das Arbeiten mit dem Programm ATLAS/ti für Windows 95 Versionen 4.0 und 4.1. in: Mitteilungen aus dem Schwerpunktbereich Methodenlehre. Heft 48, November 1997, Institut für Soziologie, FREIE UNIVERSITÄT BERLIN, abzurufen unter http://userpage.fu-berlin.de/~sruehl/ablauf/ablaufss05/9_ATLSti-Ueberarbeitung%20sruehl.pdf [letzter Zugriff 2008-11-01].

⁹Die Codes sind für wichtig erachtete Themengebiete, die in einer kurzen Beschreibung wie z.B. „Unterstützung durch den Vater“ etc. beschrieben werden. Ein Code kann darüber hinaus noch genauer beschrieben werden, um den Rahmen genauer abzustecken.

Linien bzw. Pfeilen zur Verfügung, die die Verhältnisse der Codes untereinander darstellen sollen.¹⁰

Von jedem einzelnen Code können nun seine Querverbindungen zu den anderen Codes dargestellt werden, darüber hinaus können alle Textstellen angezeigt werden, die im Zusammenhang mit diesem Code und den vorhandenen Verbindungen verknüpft wurden. Daraus ergibt sich ein guter Überblick über die Verbindungen der Codes untereinander, ebenso geben Codehäufigkeiten Aufschluss darüber, wo sich besonders wichtige Argumente vermuten lassen.

Zur weiteren Strukturierung der Codes im Hinblick auf die schriftliche Darstellung, können einzelne Codes auch in „Familien“ zusammengefasst werden. Dies wurde im Forschungsprozess dann durchgeführt, wenn ein Code nicht als eigenes Kapitel dargestellt werden sollte, sondern erst gemeinsam mit anderen Codes zu einem eigenen Kapitel wurde.

Beginnt man nun die Codes und die Familien sowie ihre Bedeutungen schriftlich darzustellen, kann man immer wieder auf das visuell erstellte und strukturierte Netzwerk zurückgreifen. Dadurch gehen keine Informationen verloren. Sinnvollerweise werden die geführten Interviews in ihrer ursprünglichen Form nochmals angehört, um Textstellen die nicht, unzureichend oder aufgrund einer aus dem Zusammenhang gerissenen Interpretation codiert wurden aufzuspüren und gegebenenfalls die Struktur des Netzwerkes nochmals zu verändern.

¹⁰ Zwei Beispiele für die Visualisierung von Themen und Codes mit Atlas.ti befinden sich zur besseren Nachvollziehbarkeit im Anhang. Es handelt sich dabei um Abbildungen eines Arbeitsprozesses.

4 Theoretische Ansätze

Die Begründung der theoretischen Herangehensweise ist gleichzeitig auch die Beantwortung der Frage, warum für diese Arbeit keine klassischen Konzeptionen der Armutsberichterstattung¹¹ herangezogen wurden, sondern das Konzept der Capabilities auf den Forschungsgegenstand adaptiert wurde. Armut ist grundsätzlich ein gravierender Mangel im Bezug auf die Chance, ein Leben zu führen, das gewissen Minimalstandards entspricht. Die gesellschaftlich anerkannten bzw. vorherrschenden Maßstäbe, die der Definition dieser Minimalstandards der Lebensführung zugrunde liegen, sowie die maßgeblichen Vorstellungen über die Ursachen von Armut sind sowohl zeitlich als auch örtlich gebunden. Dementsprechend groß sind auch die Unterschiede im Hinblick auf den politischen Umgang mit Armut.

Bis in das 19. Jahrhundert hinein wurde Armut überwiegend nicht als gesellschaftlich verursacht, sondern als individuell verschuldet oder „gottgewollt“ betrachtet. Im Zuge der Industrialisierung und im Zusammenhang mit den Auseinandersetzungen um die soziale Frage setzte sich in den Industriegesellschaften die Auffassung durch, dass Armut als Massenphänomen ein Ergebnis ökonomischer Verteilungsverhältnisse ist und durch staatliche Politik verhindert bzw. nachhaltig verringert werden kann. Von dieser Auffassung zeugen heute zahlreiche unterschiedliche Sozial- und Wohlfahrtsstaatliche Modelle. Dennoch blieb in vielen Ländern die Unterscheidung zwischen „würdigen“ und „unwürdigen“ Armen das prägende Element einer Armutspolitik, die Rechtsansprüche auf staatliche Unterstützung an eine tendenziell restriktive Bedarfsprüfung knüpft und die Höhe sozialer Leistungen für Arme im Spannungsfeld zwischen Mindestbedarf und Anreizen zur selbständigen Überwindung von Armut durch Erwerbsarbeit bestimmt.

Die universelle Wirksamkeit sozialpolitischer Armutsbekämpfung wird in vielen Industrieländern durch vielfältige alte und neue Erscheinungsformen von Armut, die mit Veränderungen der Arbeitsmärkte und mit einer zunehmenden Differenzierung von Lebenslagen verbunden sind, in Frage gestellt. Das *male breadwinner model*¹², welches als Ausgangspunkt für viele sozialstaatliche Leistungen gedient hat, scheint ausgelaufen zu sein. Als anhaltendes Massenphänomen in weiten Teilen der Dritten Welt verweist Armut darüber hinaus auch auf ungelöste Verteilungsfragen in den internationalen Beziehungen.

¹¹Beispielsweise definiert die EU-weite Studie EU SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions), die Armuts- und Lebenslagen anhand des Haushaltseinkommens.

¹² Das *male breadwinner model* ist der Idealtypus einer Familie, in welcher der Mann das Familieneinkommen sichert, während die Frau für die Hausarbeit und die Pflege bzw. Erziehung zuständig ist. Der Begriff wurde von Jane Lewis für eine Typologie von Wohlfahrtsstaaten anhand von Gender-Aspekten verwendet (vgl. Lewis, 1992).

In modernen Wohlfahrtsstaaten kann oftmals eine implizit politisch gesetzte Armutsgrenze identifiziert werden. In Deutschland stellt beispielsweise die Sozialhilfe dem Anspruch nach ein staatlich verbürgtes Mittel zur Bekämpfung und Verhinderung von individueller Armut dar.¹³ Demnach wird aus offizieller politischer Sicht als arm betrachtet, wer sein Leben auf einem materiellen Niveau bestreitet, das unterhalb der Sozialhilfegrenze liegt. Auf welchem Niveau und nach welchen Kriterien diese Grenze politisch festgelegt wird, kann als vorherrschende Antwort auf Fragen nach der Existenz, dem Ausmaß und letztlich auch nach den Gründen von Armut betrachtet werden.

Die Diskussion um Armut lässt sich anhand von drei Ebenen charakterisieren:

- Erstens lässt sich auf theoretischer Ebene die grundsätzliche Unterscheidung treffen, Armut im Kontext ökonomischer Konzepte, die Armut im wesentlichen als Mangelversorgung mit materiellen Gütern und Dienstleistungen begreifen, zu sehen, oder im Kontext einer soziokulturell - orientierten Betrachtungsweise, die insbesondere auch die Befriedigung nicht-materieller Bedürfnisse in ihren Fokus nimmt.
- Auf der zweiten, methodologischen Ebene sind Subsistenz- und Deprivationsansätze bzw. absolute und relative Armutsbegriffe zu unterscheiden. Subsistenzansätze gehen davon aus, dass menschliche Grundbedürfnisse, die Armut anzeigen, weitgehend unabhängig von dem in einer Gesellschaft vorherrschenden Lebensstandard, wenngleich unter Berücksichtigung grundlegender Konsumgewohnheiten (Ernährung, Kleidung), zu bestimmen sind. Deprivationsansätze legen Grenzen der Armut hingegen unter ausdrücklichem Bezug auf das allgemeine Wohlstandsniveau und dessen Entwicklung fest. Subsistenzansätze enthalten den Anspruch, Armut an objektiven Kriterien festzumachen, Deprivationsansätze eröffnen die Möglichkeit, die subjektiven Wahrnehmungen und Situationsdeutungen von Gesellschaftsmitgliedern bei der Konzeptualisierung von Armut zu berücksichtigen.
- Als dritte Ebene kann die konkrete Messung von Armut in monetäre und nicht-monetäre Operationalisierungen unterschieden werden. Im Rahmen monetärer Armutskonzepte gelten Personen oder Lebensgemeinschaften als arm, deren

¹³ In Deutschland wird hierfür der Begriff des „sozio-kulturellen Existenzminimums“ verwendet, dieser Begriff ist „nicht am relativen Abstand zu einem gesamtgesellschaftlichen Mittelwert, sondern an normativen Setzungen des Gesetzgebers zum sozio-kulturellen Existenzminimum orientiert“ (Becker, 2007, 2).

verfügbares Einkommen ein bestimmtes Niveau unterschreitet¹⁴. Nicht-monetäre Konzepte hingegen versuchen, das Ausmaß von Armut über die tatsächliche Versorgungssituation von Personen bzw. Lebensgemeinschaften zu verstehen.

In der Regel wird mit multiplen Ansätzen gearbeitet und der Versuch unternommen, diese unterschiedlichen Ebenen zu verknüpfen. Der Capability – Ansatz hat die herkömmliche Armutsberichterstattung massiv kritisiert und erlaubt genau eine solche multiple Analyse von Lebenslagen, wodurch erst über das Konzept Armut hinausgehend eine Untersuchung von Aufstiegsprozessen möglich wird.

“But it is important to acknowledge that the capability approach is not restricted to poverty and deprivation analysis, or development studies, but can also serve as a framework for, say, project or policy evaluations or inequality measurement in affluent communities.” (Robeyns, 2005, 101).

Auf die Vorteile des Capability - Ansatzes wird in weiterer Folge noch genau eingegangen werden.

Über den Capability - Ansatz hinaus gilt es besonders im Bereich der Interpretation der problemfokussierten Interviews weitergehende theoretische Konzepte aus den Bereichen der Integration und der sozialen Mobilität miteinzubeziehen, um den Mangel und den Reichtum an Capabilities nicht nur feststellen, sondern auch erklären zu können.

“Note that the capability approach is not a theory that can explain poverty, inequality or well-being; instead, it rather provides a tool and a framework within which to conceptualize and evaluate these phenomena. Applying the capability approach to issues of policy and social change will therefore often require the addition of explanatory theories.” (Robeyns, 2005, 94).

In erster Linie sind jedoch weniger Erklärungen oder Lösungen aus den Erkenntnissen der Interviews zu erwarten, sondern weiterführende (kritische) Fragestellungen an die Bevölkerung mit türkischem Migrationshintergrund und an die Politik.

Da es sich bei dieser Arbeit auch um einen Vergleich zwischen den beiden Bundesländern Wien und Vorarlberg handelt, werden auch die jeweils strukturellen, demographischen und historischen Unterschiede in der Bevölkerung mit türkischem Migrationshintergrund beachtet.

¹⁴ Vgl. die erwähnte Studie EU-SILC. Die Festlegung des Niveaus unter dem Label der Armutsgefährdungsquote unterliegt dabei einer gewissen „Willkür“ und beträgt in der Regel einen gewissen Prozentsatz des Medianhaushaltseinkommens. Im Falle von EU-SILC beträgt dieser Prozentsatz 60% des Medianhaushaltseinkommens

Soweit dies die Ausgangslage zulässt werde diese Unterschiede anschließend in Verbindung mit der Auswertung der durchgeführten Interviews gebracht. Auch hier ist nicht davon auszugehen, dass die problemfokussierten Interviews zu fixen Erklärungen führen, sondern viel eher zu einer Vielzahl an Fragen und Hinweisen auf mögliche Erklärungen.

5 Capabilities

"The capability of a person corresponds to the freedom that a person has to lead one kind of life or another."

(Nussbaum/Sen, 1993)

Der Capability – Ansatz wurde von Amartya Sen und Martha C. Nussbaum entwickelt. Vor allem Sen hat Ende der 1970er Jahre und in den 1980er Jahren zahlreiche Aufsätze und Bücher zum Thema Capabilities veröffentlicht (z.B. „Utilitarianism and Welfarism“ (1979), „Equality of what?“ (1980) und „Commodities and Capabilities“ (1985)). Es handelt sich dabei um eine fundamentale Kritik an allen bisherigen Ansätzen, Armut zu definieren und zu messen.

„It differs from other approaches using other informational focuses, for example, personal utility (focusing on pleasures, happiness, or desire fulfilment), absolute or relative opulence (focusing on commodity bundles, real income, or real wealth), assessments of negative freedoms (focusing on procedural fulfilment of libertarian rights and rules of non-interference), comparisons of means of freedom (e.g. focusing on the holdings of ‘primary goods’, as in the Rawlsian theory of justice), and comparisons of resource holdings as a basis of just equality (e.g. as in Dworkin’s criterion of ‘equality of resources’).“ (Sen, 1993, 30)

Gegen den Fokus auf den persönlichen Nutzen spricht dabei die Einsicht, dass menschliche Ziele durch Desinformation gekennzeichnet sind. Insbesondere wird dieses Argument angeführt, um zu zeigen, dass unterdrückte Frauen unter Umständen das Ziel der Emanzipation aus pragmatischen Gründen gar nicht zu besitzen scheinen:

„In societies in which the options open to [women, Anm. L.E.] are fewer than those open to men, it has always been a common adaptive strategy for women to adjust their desires to what they can realistically expect.“ (Annas, 1993, 282).

An dieser Stelle soll auch darauf hingewiesen werden, dass die Frage, welche Capabilities von besonderer Wichtigkeit sind, eine zentrale Streitfrage innerhalb des Ansatzes und ein großer Kritikpunkt von außen ist. Für einen Utilitaristen wäre es lediglich von Bedeutung, ob eine Frau mit ihrem Lohn zufrieden ist, während im Capabilities-Ansatz die Freiheit, für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn zu erhalten, als wichtiges normatives Ziel integriert sein kann.

Absoluter oder relativer Reichtum wiederum scheint für die Messung von Armut deswegen ungeeignet, weil diese Herangehensweise alle subjektiven Grundlagen vergisst und übersieht, dass jeder Mensch (besonders deutlich zu sehen bei Kindern oder älteren Menschen) sehr unterschiedliche Bedürfnisse nach bestimmten Gütern hat. Darüber hinaus sind die Umwandlungsfaktoren sehr vielfältig, das heißt, dass mit einem bestimmten Angebot an Ressourcen unterschiedliche Menschen ein sehr unterschiedliches Maß an Wohlergehen erfahren werden.

Die klassische liberale Position, wonach die Freiheit des Einzelnen ihre Grenze in der Freiheit des Anderen findet, wird von Sen dahingehend kritisiert, dass negative Freiheiten keine „realen“ Freiheiten sind. „Wer zwar nicht daran gehindert wird, zu essen, jedoch nichts zu essen hat, der ist nicht real frei.“ (Scholtes, 2005, 26)

Auch Rawls Gerechtigkeitstheorie erfährt Kritik: Sen macht diese am Beispiel von Hunger fest: „It seems reasonable to move away from a focus on goods as such to what goods do to human beings.“ (Sen, 1982, 30). Besonders die Ernährungssituation verdeutlicht dies sehr anschaulich: so spielt es keine Rolle, wie viel Essen jemand hat (wie bei Rawls und den klassischen Armutsdefinitionen), noch ist von Relevanz, welchen Nutzen jemand aus dem Essen zieht (wie bei den Positionen zum persönlichen Nutzen), sondern ob die Person gut ernährt ist.

Aus dieser kritischen Position heraus haben Sen und Nussbaum (mit Unterschieden, wie später gezeigt wird) u.a. versucht, den Capability - Ansatz als breites normatives Konzept anzulegen, um den individuellen Mangel oder Reichtum an Capabilities im Kontext ihrer sozialen Einbettung zu messen und zu bewerten. Dabei stand immer im Vordergrund, konkrete sozial- und entwicklungspolitische Maßnahmen mit diesem Ansatz kritisieren und/oder unterstützen zu können und neue Maßnahmen vorzuschlagen. Der Capability - Ansatz bewertet politische Maßnahmen nach den Auswirkungen auf die Capabilities der Menschen. Dabei zeigt sich, dass der Ansatz materielles, mentales und soziales Wohlergehen verbindet und dass es Capabilities gibt, die finanzielle Ressourcen erfordern, aber auch politische Sicherheiten wie etwa Meinungsfreiheit.

“The core characteristic of the capability approach is its focus on what people are effectively able to do and to be; that is, on their capabilities. This contrasts with philosophical approaches that concentrate on people’s happiness or desire-fulfilment, or on income, expenditures, or consumption.” (Robeyns, 2005, 94)

Was Menschen effektiv tun und sein können, muss unter dem Fokus der individuellen Freiheiten, für wichtig zu erachtende Ziele erreichen zu können, gesehen werden. Der Capability - Ansatz nach Amartya Sen und Martha Nussbaum bewegt sich damit zwischen den Polen der sozioökonomischen Rahmenbedingungen (objektiv) und der Befriedigung von individuellen Bedürfnissen (subjektiv).

Die Frage, was als wichtig zu erachtende Ziele sind und wie sie entstehen bzw. wodurch sie bestimmt werden, ist das große Thema in der Operationalisierung des Ansatzes für die praktische Forschung.

“Sen argues that increases in choice per se do not necessarily lead to an increase in freedom, in part because the options added may not be ones we value anyway, and in part [...] because we may lose the option to live a peaceful and unbothered life.” (Alkire, 2002, 7).

Nussbaum beschreibt den Capability - Ansatz aus ihrer neo-aristotelischen Perspektive anhand des Beispiels des Arbeiters aus Marx' Pariser Manuskripten: „Es kommt daher zum Resultat, dass der Mensch (der Arbeiter) nur mehr in seinen tierischen Funktionen [...] sich als freitätig fühlt und in seinen menschlichen Funktionen nur mehr als Tier.“ (Marx, zit. nach Nussbaum, 1999, Klammersetzung nach Nussbaum).

Die Beurteilung der Situation des Arbeiters durch den Utilitaristen würde anhand der Frage erfolgen, was der Arbeiter von seinem Leben hält und wie zufrieden er damit ist. Dabei sehen Nussbaum und Marx die Gefahr in der „Deformierung“ des Wunsches, etwa durch mangelnde Energie, Zeit, Wissen etc, die eine radikale Kritik an der Situation des Arbeiters verhindern würde. Die Beurteilung der Situation des Arbeiters durch den Liberalen würde anhand der Frage erfolgen, welche Ressourcen dem Arbeiter zur Verfügung stehen. Daraus könnte sich eine Kritik an der Situation des Arbeiters ergeben, die zu einer Umverteilung führen würde. Eine weiterreichende Kritik an den Produktionsverhältnissen, wie Nussbaum sie fordert, würde jedoch nicht stattfinden (vgl. Nussbaum, 1999, 42). Denn dazu braucht es weiterreichende Fragestellungen:

„Der Aristoteliker [der Capability - Ansatz, Anm. L.E.] fragt dagegen auf eine sehr weit reichende Art und Weise: Was kann dieser Arbeiter tun und sein? Welche Entscheidungsmöglichkeiten hat er? Wie geht er mit seiner Arbeit und mit anderen Menschen um? Was kann er sich vorstellen, und woran kann er sich erfreuen? Wie ernährt er sich, und wie gebraucht er seine Sinne? Und wie fördern oder blockieren die institutionellen Strukturen und Arbeitsbedingungen sein Tun?“ (Nussbaum, 1999, 42f).

5.1 *Achieved Functionings, Capabilities und Means*

Eine zentrale Unterscheidung, die der Capability - Ansatz vornimmt, ist jene zwischen Mittel (means) und Ziel (ends). Demnach hat nur das Ziel einen Wert an sich und kann Selbstzweck sein, während die Mittel als instrumentelle Faktoren dem Ziel von mehr Wohlbefinden, Entwicklung und Gerechtigkeit dienen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass ein Mittel auch schon ein Ziel sein kann, so entspricht körperliche Gesundheit einerseits einem Ziel, gleichzeitig ist es ein Mittel, für das für wichtig zu erachtende Ziel, Arbeit verrichten zu können. (vgl. Robeyns, 2005, 95).

Betrachtet man die Ziele genauer, wird deutlich, dass eine weitere Unterteilung dieses Begriffs notwendig ist; jene nämlich zwischen den effektiven Möglichkeiten, Ziele zu erreichen (Capabilities) und den tatsächlich umgesetzten Zielen (Achieved Functionings): "The distinction between achieved functionings and capabilities is between the realized and the effectively possible; in other words, between achievements on the one hand, and freedoms or valuable options from which one can choose on the other." (Robeyns, 2005, 95).

Auch hier stellt sich wieder die Frage, wer entscheidet, was wichtige Functionings und was wichtige Capabilities sind. Die vorhandenen Capabilities bestimmen dabei, aus welchem Angebot ein Individuum seine Functionings, die umgesetzt werden, aussuchen kann. Insofern bestimmen die Capabilities den Handlungsspielraum des Individuums, während die Functionings den individuell gewählten Weg widerspiegeln. "For example, every person should have the opportunity to be part of a community and to practice a religion; but if someone prefers to be a hermit or an atheist, they should also have this option." (Robeyns, 2005, 95).

Damit ist die Religionsfreiheit ein Capability, während die Ausübung des Katholizismus ein Achieved Functioning darstellt. Wäre jedoch eine Armut an Capabilities gegeben, beispielsweise indem der Katholizismus als einzige Religion anerkannt und erlaubt wäre, würden sich die Achieved Functionings eines Katholiken und eines Buddhisten massiv unterscheiden. Beiden würde jedoch das Capability fehlen, die Religionszugehörigkeit frei zu entscheiden. Damit spielen kulturelle Differenzen bzw. die Heterogenität der Gesellschaft eine wichtige Rolle für die Frage nach den Capabilities innerhalb einer vermeintlich geschlossenen Gesellschaft. Gleichzeitig legt diese Betrachtungsweise eine weltweite Perspektive nahe: Denn was als wichtig zu erachtendes Ziel gilt, wird mit jeder zusätzlichen Meinung nicht unbedingt leichter zu beantworten, dafür verhindert es aber eine eingeschränkte Festlegung auf bestimmte Ziele.

Damit sind die Capabilities wie bereits erwähnt genau zwischen den Polen der sozioökonomischen Rahmenbedingungen (als Mittel - objektiv) und der Befriedigung von individuellen Bedürfnissen (Functionings - subjektiv) angesiedelt. Die Ressourcen und Mittel sind dabei immer im Hinblick auf die Capabilities und die Functionings zu sehen. Sie haben keinen intrinsischen Wert, sondern ermöglichen bestimmte Capabilities oder auch nicht. Entscheidend ist daher, ob ein für wichtig erachtetes Capability von den vorhandenen Mitteln abgedeckt wird:

Für das wichtige Capability Mobilität etwa ist sein Achieved Functioning gegeben, wenn von A ausgehend, Punkt B erreicht ist. Als Mittel dazu könnten die öffentlichen Verkehrsmittel fungieren. Fehlt es jedoch an der Möglichkeit, die öffentlichen Verkehrsmittel mit Rollstuhl zu benutzen, dann *fühlen* sich viele Menschen in ihren Capabilities nicht beschränkt, erreichen auch ihre gewählten Functionings und *sind trotzdem* in ihren Capabilities beschränkt: Sofern in irgendeiner Form ausgehandelt wurde, dass behindertengerechte öffentliche Verkehrsmittel ein für wichtig zu erachtendes Ziel sind.

Hier wird ersichtlich, dass persönliche Betroffenheit in Selbst- und Fremdeinschätzung über Armut und Reichtum an Capabilities stark kontrastiert und infolgedessen ein wichtiger Faktor ist. Solange nämlich die gewählten Functionings umgesetzt werden können ohne an Grenzen zu stoßen, ist die Sichtweise, seine Functionings als aus einem Bündel an Capabilities frei gewählt zu betrachten, für die einzelne Person nicht zugänglich. "As a liberal philosophical framework, the capability approach respects people's different ideas of the good life, and this is why in principle capability, and not achieved functioning, is the appropriate political goal." (Robeyns, 2005, 101)

Ebenso zeigt dieses Beispiel sehr deutlich, dass zwischen Mitteln (öffentliche Verkehrsmittel) und Capabilities (Mobilität) die Umwandlungsfaktoren von entscheidender Bedeutung sind. Dabei lassen sich individuelle Umwandlungsfaktoren, soziale Umwandlungsfaktoren und von der Umwelt beeinflusste Umwandlungsfaktoren unterscheiden. Als persönliche Umwandlungsfaktoren sind etwa Gesundheit, Geschlecht, Lesefähigkeiten, Intelligenz etc. zu nennen. Die sozialen Umwandlungsfaktoren umfassen politische Gegebenheiten, soziale Normen, Diskriminierungspraktiken, Geschlechterrollen, Gesellschaftshierarchien, Machtverhältnisse etc. Zu den von der Umwelt beeinflussten Umwandlungsfaktoren sind Klima, geographischen Gegebenheiten etc. zu zählen.

Alle diese Umwandlungsfaktoren sind folglich mitentscheidend über Armut oder Reichtum an Capabilities, die es erlauben, aus einem bestimmten Angebot an Mitteln, die jeweils

definierten Functionings zu erreichen. Dies hebt erneut deutlich hervor, wo die Kritik des Capability - Ansatzes an den bisherigen Methoden der Armutsmessung ansetzt: Weder die Ausstattung mit Mitteln (z.B. Rawls), noch die Untersuchung der erreichten Functionings (Utilitaristen) gibt Aufschluss über die tatsächlichen Lebenssituationen von Menschen, wodurch Armut (oder auch Reichtum) nur mangelhaft beschrieben werden können.

Der Capability - Ansatz versucht genau diesen Mangel zu beheben. Allerdings haben die genannten Beispiele bereits gezeigt, dass die Frage, was für wichtig zu erachtende Ziele sind, nur unter einem normativen Blickwinkel erfasst werden kann und so einer stetigen Diskussion unterliegt. Betroffenheit mag hier als Veranschaulichung dienen: Nehme ich öffentliche Verkehrsmittel in Anspruch und erreiche dadurch mehr Mobilität, fühle ich mich auch reich an Capabilities. Wenn ich reich und gesund bin, ändern daran weder hohe Ticketpreise noch fehlende, behindertengerechte Einstiegsmöglichkeiten etwas.

Dennoch: Der Capability - Ansatz hinterfragt genau diese Problematik, was relevante Ziele sind, bzw. welche Bündel an Entscheidungsmöglichkeiten gegeben sein sollen. Gerade der Gesundheitsbereich zeigt dabei, dass erst durch die entsprechende Betroffenheit, etwa im Falle einer Erkrankung oder Invalidität, die Frage nach entsprechenden Capabilities (ärztliche Grundversorgung, bestmögliche Therapie- und Behandlungsmöglichkeiten, etc.) gestellt wird. Betroffenheit bedeutet in diesem Fall eine Auseinandersetzung mit den Gegebenheiten an sich, der sowohl der Inanspruchnehmer ärztlicher Betreuung (Patienten), als auch die behandelnden Personen (Ärzte) und Institutionen (Spitäler) wie auch der das Gesundheitssystem unterstützende Steuerzahler zu begegnen hat.

5.2 Well-Being und Agency

Der Capability - Ansatz ist nicht auf eine individuelle Ausstattung mit Capabilities alleine reduziert. Es ist jedoch sehr wichtig, für den Forschungsprozess, die einzelnen Dimensionen von Armut und Reichtum an Capabilities zu benennen und zu unterscheiden. Bei Sen ist Well-Being nichts anderes als die persönliche Zufriedenheit mit den Achieved Functionings (vgl. Sen, 1985, 56). "It must not be taken for granted that the highest value [of well-being, Anm. L.E.] will necessarily be chosen (when such a maximum exists), since maximizing one's own well-being may not be the only motive for choice." (Sen, 1985, 14)

"Assessing well-being may take us in one direction; judging achievement in terms of the person's overall goals may take us in a somewhat different direction, since a person can have objectives other than the pursuit of his or her own well-being. Judging achievement of either

kind may also differ from the evaluation of the freedom to achieve, since a person can be advantaged in having more freedom and still end up achieving less.” (Sen, 1993, 35, Hervorhebung im Original).

Damit liefert Sen erneut einen Anhaltspunkt für die Unterscheidung zwischen den Möglichkeiten, Well-Being zu erreichen oder aber, mit einem tatsächlich erreichten Well-Being zufrieden zu sein. Beim Agency-Begriff handelt es sich um die Herangehensweise, dass der Mensch keineswegs ein rationaler, nutzenmaximierender Individualist ist, sondern, dass Functionings, die das Well-Being schließlich ausmachen, auch aus Großzügigkeit, Hilfsbereitschaft etc. bestehen können.

“The standard of living is ‘personal well-being related to one’s own life’. If we add the outcomes resulting from sympathies (i.e. from helping another person and thereby feeling oneself better off), we measure well-being. If well-being is supplemented with commitments (i.e. an action that is not beneficial to the agent herself), then we are focusing on overall agency.” (Robeyns, 2005, 102)

Sen erklärt den Agency-Begriff folgendermaßen:

“At the risk of oversimplification it can be said that the well-being aspect of a person is important in assessing a person’s advantage, whereas the agency aspect is important in assessing what a person can do in line with his or her conception of the good. The ability to do more good need not be to the person’s advantage.” (Sen, 1985b, 206).

Hier kommt klar zum Vorschein, dass es ein Fehler wäre, Handeln als stets eigennützig zu verstehen und damit andere Ziele (nämlich Agency-Ziele) auszuklammern. Darüber hinaus darf nicht übersehen werden, dass Agency-Ziele eine wichtige Rolle für das Well-Being einer Gesellschaft spielen.

Sen führt im Folgenden ein Beispiel an, in dem ein zufriedener Mann an einem schönen Fluss mit einem Sandwich auf einer Bank sitzt und vor sich eine Person, die nicht schwimmen kann, in den Fluss stürzen sieht. Der Mann auf der Bank schreitet sogleich zur Rettung dieser Person und realisiert somit seine Agency-Ziele, während sein Well-Being nur *möglicherweise* positiv und negativ tangiert wird (durch die Möglichkeit etwas Gutes zu tun, Anerkennung zu erlangen, oder aber durch den Verlust des Sandwichs und die eigene Lebensgefahr etc.) (vgl. ebd. 206f).

„Eine Erreichung solcher agency-Ziele kann zwar auch zum well-being einer Person selbst beitragen. Jedoch haben diese Ziele ihre eigene, von einem etwaigen well-being-Effekt

unabhängige Bedeutung. Normativ ist mit der Differenzierung verbunden, dass Menschen andere Ziele als den persönlichen Vorteil nicht nur (möglicherweise) tatsächlich verfolgen, sondern diese auch verfolgen können sollen.“ (Scholtes, 2005, 31, Hervorhebung im Original)

5.3 Unterschiede zwischen Amartya Sen und Martha C. Nussbaum

Obwohl sie gemeinsam als Begründer_innen des Capability - Ansatzes gelten, lassen sich zwischen Amartya Sen und Martha C. Nussbaum einige wichtige Unterschiede finden. Ingrid Robeyns hat den, wie auch ich meine, zentralen Unterschied in der grundsätzlich anderen Herangehensweise und damit auch in einer unterschiedlichen Zielsetzung der beiden Autor_innen gefunden. Für Sen konstatiert sie:

“Sen did not have such a clear objective when he started to work on the capability approach. On the one hand, he was interested in the ‘equality of what?’ question in liberal political philosophy, and argued that there are good reasons to focus on capabilities instead of Rawlsian resources or utility. On the other hand, Sen was doing some much more applied work on poverty and destitution in developing countries, in which he found empirical support for a focus on what people can do and could be instead of the measures that were more dominant in development economics in the early 1980s.” (Robeyns, 2005, 104)

Der Fokus von Nussbaum liegt hingegen mehr in der Moralphilosophie für eine Weltgesellschaft begründet:

“Nussbaum enters the capability approach from a perspective of moral–legal–political philosophy, with the specific aim of arguing for political principles that a government should guarantee to all its citizens through its constitution. To perform this task, Nussbaum develops and argues for a well-defined but general list of ‘central human capabilities’ that should be incorporated in all constitutions. As such, her work on the capability approach is universalistic, as she argues all governments should endorse these capabilities.” (Robeyns, 2005, 103)

Obwohl manche Autoren (vgl. Straßenberger, 181) den Ansatz von Nussbaum für ambitionierter halten, weil er Sens Offenheit und Unbestimmtheit eine bestimmbar List an zentralen Capabilities gegenüberstellt, besteht zwischen den Ansätzen eine Verbindung, die über die gemeinsame Definition, was Capabilities sind, hinausgeht. In beiden Positionen findet sich nämlich der zentrale Kritikpunkt am Capability - Ansatz wieder.

Sens kulturellrelativistische Position beinhaltet dabei eine große Skepsis gegenüber fixierten Grundaussagen. Nussbaum hingegen sieht darin die Gefahr, dass zentrale Aspekte ihres

Ansatzes in der Diskussion um die „entscheidenden“ Capabilities verloren gehen, wenn die Bestimmung „des guten Lebens“ nicht aus literarischen Quellen gewonnen wird, die normative Aussagen über das gute Leben und Handeln enthalten (vgl. Straßenberger, 178). Hinter beiden Argumenten steht die Auseinandersetzung mit der Frage, was „wichtige“ Capabilities sind und wie diese bestimmt werden können.

Für Ingrid Robeyns ergeben sich fünf zentrale Unterscheidungskriterien:

1. die unterschiedliche Zielsetzung der Autor_innen
 2. die Unterteilung in Basic, Internal und Combined Capabilities bei Nussbaum
 3. eine konkrete Liste zentraler Capabilities bei Nussbaum
 4. Regierungen als zentrale Akteure zur Bereitstellung von Capabilities bei Nussbaum
 5. die nicht vorhandene Unterscheidung von Agency und Well-Being bei Nussbaum
- (vgl. Robeyns, 2005, 104f).

Die unterschiedliche Zielsetzung ergibt sich auf dem vorrangigen Interesse von Sen, einen neuen Ansatz zur Messung von Armut zu schaffen, der die Fehler der herkömmlichen Messungen beseitigt. Nussbaum wiederum stellt in den Vordergrund, eine „Philosophie des Guten Lebens“ zu entwickeln. So ist auch der vierte Punkt, der die Regierung als zentralen Akteur zur Bereitstellung von Capabilities sieht, zu lesen: während die Regierung für Sen bloß einen Akteur von vielen im Zusammenhang mit Armut darstellt, ist sie für Nussbaum der zentrale Akteur, welcher für die Bereitstellung eines Mindestmaßes an Capabilities für alle Bürger_innen sorgt.

Der zweite Punkt lässt sich damit zusammenfassen, dass die „Combined Capabilities“ bei Nussbaum den Capabilities bei Sen entsprechen und dass sie diejenigen sind, mit denen sich die Politik auseinanderzusetzen hat. Die „Basic Capabilities“ versteht Nussbaum als die angeborenen Capabilities, während Sen darunter die „Central Human Capabilities“ versteht.

Der dritte Punkt bezieht sich auf den zumindest vordergründig zentralen Unterschied zwischen Sen und Nussbaum, wonach Sen eine fixe Liste an zentralen Capabilities ablehnt, während Nussbaum eine solche Liste vorschlägt. Diese Liste spricht für das Engagement von Nussbaum, konkrete politische Veränderungen und insbesondere Mindeststandards durchzusetzen. Vielleicht überdeckt dieser Unterschied jedoch die Gemeinsamkeiten zwischen Sen und Nussbaum. Auf diesen Punkt wird jedenfalls bei der „Bestimmung substanzieller Capabilities“ nochmals genauer eingegangen.

Der fünfte Unterschied ist die nicht vorhandene Unterscheidung von Well-Being und Agency bei Nussbaum, weil für Nussbaum diese Unterscheidung unter den Aspekt der Unterscheidung zwischen Achieved Functionings und Capabilities fällt (vgl. Robeyns, 2005, 105). Nach Robeyns muss dieser Punkt noch genauer untersucht werden. Die begriffliche Trennung die Sen vornimmt, scheint jedoch notwendig zu sein, um eine Verwirrung zu verhindern.

5.4 Bestimmung substanzieller Capabilities

Sowohl der Ansatz von Amartya Sen als auch jener von Martha C. Nussbaum vermögen in der Messung wie auch in der Frage, was als wichtig zu erachtende Capabilities sind, keine genauen Antworten zu geben. Zu den Begriffen der Betroffenheit und der Auflösung des Gegensatzpaares Individuum/Gesellschaft fehlt es ebenfalls an Referenzen bei Sen und Nussbaum.

“Der Capability-Ansatz [bei Sen, Anm. L.E.] liefert also nur den Begriff davon, was richtigerweise zu aggregieren und in seiner Verteilung zu bewerten ist – nicht aber, in welcher ‚richtigen‘ Aggregation und im Vergleich mit welcher ‚richtigen‘ Verteilung.” (Scholtes, 2005, 40).

Dieser zunächst recht unbefriedigende Zustand wird an dieser Stelle nochmals genau dargelegt. Sen versucht die Bestimmung substanzieller Capabilities zu umgehen, „for Sen, the selection of capabilities is the task of the democratic process.“ (Robeyns, 2005, 106). Mit dieser Sichtweise läuft Sen jedoch Gefahr, den demokratischen Prozess zu idealisieren oder aber willkürliche Ergebnisse in Kauf zu nehmen und für gut zu befinden, die in einem „realen demokratischen Prozess“ (in einer Polyarchie in der Terminologie von Robert A. Dahl)¹⁵ entstehen. Der Verweis auf den „demokratischen Prozess“ alleine genügt jedenfalls nicht, wenn es gleichzeitig an der Auseinandersetzung mit der Frage, was ein demokratischer Prozess ist, fehlt.

Darüber hinaus sieht Sen die Aufgabe des Theoretikers in der Frage, herauszuarbeiten wie wichtig Capabilities und daraus resultierende Freiheiten sind (vgl. Sen, 2004, 78). “But pure theory cannot “freeze” a list of capabilities for all societies for all time to come, irrespective of what the citizens come to understand and value.” (ebd.). Hierbei fehlt es Sen an einer klaren

¹⁵ Robert A. Dahl versteht alle real existierenden demokratischen politischen Systeme als Polyarchien, er führt diese begriffliche Unterscheidung zur Demokratie ein, um den normativen Gehalt des Konzeptes der Demokratie zu erhalten und gleichzeitig die Polyarchie daran zu messen, wie demokratisch sie ist. (vgl. Schaal, 2006, 253).

Linie, warum er die Unterscheidung zwischen theoretischer Arbeit und praktischer Anwendung macht, schließlich schlägt Sen trotzdem gleichzeitig zentrale (wenn auch nicht fixe) Capabilities vor (vgl. ebd.). Da gerade die Frage, zu welcher Bewertung die Bürger kommen, von sozialen Prozessen geprägt ist, kann es gerade auch in einem (zu definierenden) demokratischen Prozess durchaus Sinn machen, nach wissenschaftlichen Kriterien für die Auswahl der relevanten Capabilities zu suchen.

Genau darauf zielt der Ansatz von Nussbaum ab. Sie hat genau das gemacht, was Sen ablehnt: Sie hat eine Liste an minimalen Capabilities präsentiert, die für Nussbaum den kleinsten gemeinsamen Nenner darstellen. Obwohl Nussbaum eine Adaptierung ihrer Liste durchaus begrüßt, hält sie ein Abkommen von den von ihr genannten minimalen Capabilities nicht für möglich. Die Gefahr kommt laut Robeyns jedoch von einer ähnlichen Seite wie bei Sen: Auch die Liste von Nussbaum ist auf einen nicht definierten demokratischen Prozess angewiesen, denn „most of Nussbaum's capabilities are at such a high level of generality that undemocratic local decision-making can lead to problematic lists.“ (Robeyns, 2005, 106).

Im besten Fall kann man Nussbaums Konzept wie Herlinde Pauer-Studer in ihrer Einleitung zu der deutschen Ausgabe von „Gerechtigkeit oder das Gute Leben“ als Ethik der Entwicklungspolitik beschreiben, „die sich einerseits als sensibel gegenüber partikularen Besonderheiten von Lebenskontexten und unterschiedlichen kulturellen Traditionen erweist, ohne auf der anderen Seite im Befürworten eines kruden Relativismus die kritische Funktion normativer Theorieentwürfe zu verspielen.“ (Nussbaum, 1999, 7).

Darüber hinaus glaubt Nussbaum daran, dass Fragen der Gerechtigkeit und des guten Lebens auf einer globalen Ebene diskutiert werden müssen: „Aristoteles hat Wasser und Luft für Probleme gehalten, die jede Polis allein bewältigen kann; heute sind dies drängende Probleme, die alle Menschen gemeinsam betreffen.“ (Nussbaum, 1999, 31). Daher versucht Nussbaum eine nicht - metaphysische Konzeption des Menschen darzulegen, anhand der Frage, was einen Menschen zu einem Menschen macht und ihn von „Nicht-Menschen“ unterscheidet (vgl. Nussbaum, 1999, 46)

„Schließlich kann eine Tätigkeiten-Liste uns etwas sehr Wichtiges zeigen, das eine auf Wohlstand und Ressourcen basierende Konzeption des Guten allein nicht zu zeigen vermag. Sie kann uns zeigen, wo es bei den Zielen, die Menschen zu erreichen versuchen, zu Spannungen und Konflikten kommen kann.“ (Nussbaum, 1999, 38).

Diese Tätigkeiten-Liste wird anhand der Frage, was für ein gutes menschliches Leben notwendig ist, erstellt. Für die Erstellung der Liste schlägt Nussbaum die Analyse von

„Mythen und Geschichten unterschiedlicher Zeiten und Orte“ vor (Nussbaum, 1999, 46). Nussbaum selbst hat eine Liste unter dem Namen „Die Grundfähigkeiten des Menschen“ publiziert. Darunter versteht sie:

- 1. Die Fähigkeit, ein volles Menschenleben bis zum Ende zu führen; nicht vorzeitig zu sterben oder zu sterben, bevor das Leben so reduziert ist, dass es nicht mehr lebenswert ist.*
 - 2. Die Fähigkeit, sich guter Gesundheit zu erfreuen; sich angemessen zu ernähren; eine angemessene Unterkunft zu haben; Möglichkeiten zu sexueller Befriedigung zu haben; sich von einem Ort zu einem anderen zu bewegen.*
 - 3. Die Fähigkeit, unnötigen Schmerz zu vermeiden und freudvolle Erlebnisse zu haben.*
 - 4. Die Fähigkeit, die fünf Sinne zu benutzen, sich etwas vorzustellen, zu denken und zu urteilen.*
 - 5. Die Fähigkeit, Bindungen zu Dingen und Personen außerhalb unser selbst zu haben; diejenigen zu lieben, die uns lieben und für uns sorgen, und über ihre Abwesenheit traurig zu sein; allgemein gesagt: zu lieben, zu trauern, Sehnsucht und Dankbarkeit zu empfinden.*
 - 6. Die Fähigkeit, sich eine Vorstellung vom Guten zu machen und kritisch über die eigene Lebensplanung nachzudenken.*
 - 7. Die Fähigkeit, für andere und bezogen auf andere zu leben, Verbundenheit mit anderen Menschen zu erkennen und zu zeigen, verschiedene Formen von familiären und sozialen Beziehungen einzugehen.*
 - 8. Die Fähigkeit, in Verbundenheit mit Tieren, Pflanzen und der ganzen Natur zu leben und pfleglich mit ihnen umzugehen.*
 - 9. Die Fähigkeit, zu lachen, zu spielen und Freude an erholsamen Tätigkeiten zu haben.*
 - 10. Die Fähigkeit, sein eigenes Leben und nicht das von jemand anderem zu leben.*
 - 10a. Die Fähigkeit, sein eigenes Leben in seiner eigenen Umgebung und seinem eigenen Kontext zu leben.*
- (Nussbaum, 1999, 57f).*

Tatsächlich ist anzunehmen, dass die meisten Menschen sich für und nicht gegen diese Fähigkeiten aussprechen würden, wenn sie die Wahl dazu hätten. Allerdings beruft sich Nussbaum mit Blick auf Aristoteles sehr stark auf den Staat als diejenige Instanz, die für die Bereitstellung dieser Fähigkeiten Sorge zu tragen hat. Schließlich handelt es sich bei diesen Fähigkeiten um Fähigkeiten, die nach Interaktion mit Mitmenschen verlangen. Deswegen ist die Konzeption des Guten nach Nussbaum auf die Beachtung dieser Konzeption durch jedes einzelne Mitglied der Gesellschaft angewiesen.

Diese Angewiesenheit zeigt sich insbesondere bei konfliktbehafteten Fragen, wie z.B. jener der Abtreibung. „Es wird viele Fragen geben, über die bei den Bürgern Meinungsverschiedenheiten bestehen – vor allem, wenn die Auffassungen selbst unklar oder im Prozess der Veränderung begriffen sind.“ (Nussbaum, 1999, 77).

Während der Liberalismus sagt, dass die Freiheit des Einen dort aufhört, wo er die Freiheit des Anderen einschränkt, sagt der Neoaristotelismus nach Nussbaum, dass die Freiheit der Bürger darin bestehen muss, aus dem Rahmen einer „starken“, aber „vagen“ Konzeption des Guten seine Alternativen zu wählen (vgl. Nussbaum, 1999, 72f). Dabei kann eine Unterscheidung in individuelle Potenziale (können überallhin mitgenommen werden) und instrumentelle Freiheiten (bzw. gesellschaftsbedingte Chancen) vorgenommen werden. (vgl. Volkert, 2005, 121f).

5.5 Capabilities für Individuen oder für die Gesellschaft?

Der Capability - Ansatz unterliegt einem ethischen, nicht aber einem methodologischen oder ontologischen Individualismus. Was bedeutet das? Der Capability - Ansatz ist insofern individualistisch, als dass er im Hinblick auf soziale Angelegenheiten und Maßnahmen die direkten und indirekten Auswirkungen auf das Individuum in den Vordergrund stellt. Was der Capability - Ansatz jedoch keineswegs macht, ist darauf abzielen, alle Zustände aufgrund von individuellem Verhalten zu erklären.

Der ethische Individualismus hingegen ist kompatibel mit einer Vorstellung von Individuen mit sozialen Beziehungen, die in ein soziales Gefüge eingebettet sind. Insofern kann eine soziale Maßnahme, die auf eine Gruppe oder eine Gemeinschaft abzielt, sehr gut mit einem ethischen Individualismus vereinbart werden. (vgl. Robeyns, 2005, 107f).

Mit dem Capability - Ansatz lassen sich zwei Verknüpfungen zwischen Individuum und Gesellschaft darstellen. Die erste Verknüpfung ergibt sich auf der Ebene der bereits angesprochenen sozialen Umwandlungsfaktoren. Beispielsweise ist es in einem Wohnumfeld, in dem (gefühlte) Sicherheit vorhanden ist wesentlich einfacher in der Nacht alleine auf die Straße zu gehen, als in einem Wohnumfeld mit hoher Kriminalität.

Die zweite Verknüpfung ergibt sich aus der Unterscheidung zwischen Capabilities und Functionings. Hierbei wird deutlich, dass die Achieved Functionings das Resultat einer Wahl sind, einer Wahl die jedoch nicht frei getroffen, sondern von sozialen Strukturen beeinflusst wird (vgl. Robeyns, 2005, 108). Allerdings ist gerade die Frage der Wahlfreiheit auch ein Hinweis darauf, dass der Capability - Ansatz zumindest darauf abzielt, gesellschaftlichen Einfluss möglichst gering zu halten, *um* gerade größere individuelle Wahlfreiheit bei als wichtig erachteten Capabilities zu erhalten. Gleichzeitig lässt sich mit dem Agency-Begriff

von Sen argumentieren, dass auch der gesellschaftliche Hintergrund einer Person von Bedeutung für die Achieved Functionings ist.

Schaut man von der anderen Seite darauf, inwiefern sich der Capability - Ansatz mit Gruppen auseinandersetzt, stellt sich kein homogenes Bild dar.

„While some capability theorists, like Sen [...], have a great belief in people's abilities to be rational and to resist social and moral pressure stemming from groups, other writers in the capability approach pay much more attention to the influence of social norms and other group-based processes on our choices and, ultimately, on our well-being.“ (Robeyns, 2005, 109).

Tatsächlich scheint die Frage, wie der Capability - Ansatz mit sozialen Strukturen verfahren sollte, noch weitgehend unbeantwortet. Der Kulturtheoretiker Raymond Williams hat in seinem Buch „The long revolution“ (Williams, 1992) der Auseinandersetzung mit dem vermeintlichen Gegensatz von Individuum und Gesellschaft ein Kapitel gewidmet. Darin beschreibt er zunächst, woraus die Trennung von Individuum und Gesellschaft ihre Argumente bezieht:

„As mobility increased, and at least some men could change their status, the idea of being an individual in a sense separable from one's social role obviously gained in strength. The growth of capitalism, and the great social changes associated with it, encouraged certain men to see 'the individual' as a source of economic activity, by his 'free enterprise'.“ (Williams, 1992, 92)

Williams führt weiter aus, dass sich die gesamte liberale Tradition auf das Individuum und seine Rechte beruft und Gesellschaft als Absicherung dieser Rechte sieht. Er weist auch darauf hin, dass diese Sichtweise die Befreiung des Mannes von repressiven Systemen befördert hat. Als Gegensatz sieht Williams die Idealisierung der Gesellschaft: Beginnend bei Rousseau und seiner Annahme, dass wir erst Männer werden, wenn wir bereits Staatsbürger sind. Ebenso sah Hegel den Staat als das Organ mit den höchsten menschlichen Werten. (vgl. Williams, 1992).

„The real problem arises, however, when we ask what is the source of the individual character that can diverge from the social character, or, more accurately, what kinds of relationship affect the individual character that are not forms of social relationship?“ (Williams, 1992, 97)

Williams argumentiert, dass verschiedene Kulturformen – „patterns of culture“ – das Individuum determinieren. Kulturformen sind eine selektive Antwort auf Erfahrungen, ein erlerntes Gefühls- und Handlungssystem in einer partiellen Gesellschaft. Nun würden nach

Ruth Benedict viele Menschen mit diesen „patterns of culture“ übereinstimmend leben können, während andere nonkonform leben oder aber konform leben und dabei ihre eigenen Bedürfnisse unterdrücken. Williams kritisiert an dieser Sichtweise, dass sie einer Lotterie gleiche, in der jeder sein Los zieht, welches dann darüber entscheidet, ob er eine Gesellschaft gezogen hat, die zu ihm passt oder nicht. Für Williams ist die Individualität eine soziale Funktion, die es ermöglicht, derartige Kulturformen oder –muster zu verändern.

Weiters kritisiert Williams an diesem statischen Konzept einer übergeordneten Kulturform, an die man sich anpassen kann oder nicht, dass es nicht eine einzige Kulturform gibt, sondern, dass sie sich dynamisch zusammensetzt bzw. dass es sich dabei um einen Prozess handelt. Daher wirken verschiedene Kulturformen auf ein Individuum in einer jeweils einzigartigen Weise ein und das Individuum beeinflusst (gleichzeitig) zurück. Für Williams sind daher Konformität und Nonkonformität nur zwei unter vielen Faktoren wie z.B. Konflikte und Spannungen.

In der Folge erklärt Williams, wie er verschiedene Modelle der Verbindung von Individuen und Gesellschaft sieht: Hierfür benutzt er die Begriffe des member, subject and servant sowie rebel, exile und vagrant, welche alle eine partielle Analyse der Beziehung darstellen.

„To the member, society is his own community; the members of other communities may be beyond his recognition or sympathy. To the servant, society is an establishment, in which he finds his place. To the subject, society is an imposed system, in which his place is determined. To the rebel, a particular society is a tyranny; the alternative for which he fights is a new and better society. To the exile, society is beyond him, but may change. To the vagrant, society is a name for other people, who are in his way or who can be used.“ (Williams, 1992, 110).

Auch wenn diese Begriffe nicht eins zu eins für den Capability - Ansatz zu übernehmen sind, so bietet die offene Herangehensweise von Williams doch einige Überschneidungspunkte mit der Offenheit des Capability - Ansatzes. Es stellt sich insbesondere die Frage, in welchem Verhältnis die dynamischen „patterns of culture“ zu den Capabilities stehen.

Mit dem Ansatz von Williams lässt sich argumentieren, dass Capabilities sowohl das Individuum als auch die Gesellschaft betreffen: Schließlich ist bereits die Möglichkeit, auf „patterns of culture“ dynamisch reagieren zu können, mit diesen zu leben oder diese zu verändern ganz elementar mit den Capabilities einzelner Individuen verbunden. Sowohl für das Individuum, welches sich möglicherweise gegen gesellschaftliche Zwänge wehrt, als auch für die Individuen, für die eine Veränderung der „patterns of culture“ eine neue Herausforderung darstellt.

Es sind jedoch nicht nur die „patterns of culture“ und die Auseinandersetzung mit diesen, die das Verhältnis zwischen Individuum und Gesellschaft bestimmen. Alleine die Definition, dass der Capability - Ansatz sich von einer reinen Bedürfnisorientierung löst, bedeutet, dass er sich auch von einer rein individualistischen Position löst. Schließlich lässt sich anhand von Beispielen zeigen, etwa in Umweltfragen, dass die für wichtig erachteten Ziele die gesamte Gesellschaft betreffen, woraus sich wiederum die liberale Position ableitet, dass die Wahlfreiheit des Einzelnen, was wichtig zu erachtende Ziele sind, dort aufhört, wo er die Wahlfreiheit des Anderen beschränkt. Jedoch handelt es sich bei dieser liberalen Position aus Sicht des Capability - Ansatzes um ein umkämpftes Feld, bei dem die Schranken im jeweiligen Kontext bestimmt werden müssen.

Was sind überhaupt „Wahlmöglichkeiten“, die wahrgenommen werden und wo lassen sich hierbei Einschränkungen finden? Die untersuchte zweite Generation von Türk_innen in Österreich ist in der spezifischen Situation, einen gewissen Einblick in „zwei Kulturen“ zu haben und gleichzeitig die Möglichkeit zu haben, aus diesem „Spektrum“ relativ frei artikulieren zu können, was sie für sich als wichtig und richtig erachtet.

Die Frage, wer entscheidet und wie wird entschieden, was relevante Capabilities sind, lässt sich anhand der vorhandenen Literatur ebenso wenig beantworten, wie anhand der hier vorliegenden Forschungsergebnisse. Dennoch zeigt sich, dass eine pragmatische Herangehensweise, die sich aus qualitativer Feldforschung und der Lektüre von wissenschaftlichen Arbeiten bedient, ein ganzes Spektrum an wichtigen und weniger wichtigen Capabilities sowie den Zugang zu als auch den Ausschluss von diesen aufmacht und damit einen Raum für weitere wissenschaftliche als auch politische Diskussion schafft.

Ein Aspekt, der in jedem Fall in die Diskussion aufgenommen werden muss, ist die Tatsache, dass wichtige und weniger wichtige Capabilities nebeneinander bestehen und es in einer von nationalstaatlichem Denken geprägten Welt höchst unwahrscheinlich ist, dass die gesellschaftlichen Kräfte (weltweit) gebündelt eingesetzt werden, um Zugang zum „wichtigsten Capability“ für alle zu schaffen, bevor das nächste Capability auf einer fiktiven Liste abgearbeitet wird.

Obwohl dieses Gedankenkonstrukt durchaus seinen Reiz hat, beispielsweise in der Vorstellung, dass, bevor nicht jeder Mensch weltweit Zugang zu der für seine Gesundheit erforderlichen Menge an Trinkwasser hat, keine Verschwendung von Wasser für andere Bereiche (wie etwa Swimming Pools etc.) zulässig ist, müssen Fragen des Reichtums und

der Armut an Capabilities auf allen gesellschaftlichen Ebenen und im Bewusstsein einer partikularen Gesellschaft behandelt werden.

5.6 Capabilities in der Arbeitswelt

An dieser Stelle wäre es ungeheuer praktisch, wenn man sich auf eine bestehende Arbeit berufen könnte, die sich den Capability - Ansatz im Hinblick auf die mitteleuropäische Arbeitswelt angeschaut hat und möglicherweise eine modifizierte Liste enthält, wie sie Nussbaum in größtmöglicher Verallgemeinerung präsentiert hat.

Diese Liste gibt es jedoch nicht. Gleichzeitig wäre es nicht angemessen, eine solche Liste unter den gegebenen Bedingungen (ein Student schreibt eine Diplomarbeit) aufzustellen, die an allen Ecken zum Scheitern verurteilt wäre, weil dieser Student weder an eine objektive Liste glaubt, noch in der Lage wäre, eine Annäherung an eine objektive Liste zu erzielen.

Diese etwas vage Anmerkung ergibt sich aus den Eigenschaften des Capability - Ansatzes, einerseits Capabilities sehr offen zu halten und andererseits gleichzeitig eine starke normative Kraft zu entfalten, wenn es um spezifische Situationen geht, in denen Menschen einen Mangel an Capabilities erleben. In der Interpretation der Ergebnisse und der Conclusio dieser Arbeit, wird jedoch durchaus der Versuch unternommen, Mängel und Handlungsbedürfnisse darzulegen.

Hier bietet es sich wiederum an, auf Sen zurückzugreifen und die Bewertung der Armut und des Reichtums an Capabilities unter den türkischen „Aufsteigern“ der zweiten Generation einem politischen Entscheidungsfindungsprozess zu übertragen. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, sich in dieser Arbeit auf die Identifizierung von Capabilities aus den geführten Interviews heraus zu beschränken – etwa Arbeitsplatzsicherheit, die Möglichkeit, an unzufriedenstellenden Zuständen etwas zu ändern, Entscheidungsfreiheiten etc. – und Argumente in die zu führende Diskussion einzubringen, welche Capabilities in welchem Ausmaß als politisches Ziel dessen Sicherstellung haben sollen.

Hannes Wimmer hat den enormen Einfluss des beruflichen Qualifikationsniveaus auf die Lebenssituation der „Gastarbeiter_innen“ – eine Feststellung, die wohlgerne auch für die Lebenssituation aller anderen in Österreich lebenden Menschen gilt - folgendermaßen beschrieben:

„Die berufliche Position im Betrieb und damit das für die Arbeitsmigranten in Österreich realisierbare berufliche Qualifikationsniveau ist eine der wichtigsten Einflussgrößen für deren gesamten Lebenszusammenhang: Einerseits ist damit die Höhe der Arbeitseinkommens verbunden und in der Folge alle davon abhängigen Konsumchancen im Reproduktionsbereich, andererseits sind dadurch bestimmte Tätigkeitsmerkmale, Belastungsmomente (Stressoren) am Arbeitsplatz, Gefahren für die Gesundheit etc. sowie subjektive Faktoren wie Berufsprestige, Arbeitszufriedenheit, Zukunftsperspektiven und Auswirkungen auf den mikrosozialen Kontext (Ehepartner, Kinder) etc. mitbestimmt.“ (Wimmer, 1986, 241).

Die Definition der untersuchten Türk_innen der zweiten Generation als „Aufsteiger“ beinhaltet teilweise auch die Sichtweise, dass sich durch den Aufstieg die Situation der Capabilities verbessert hat. Tatsächlich ist davon auszugehen, dass die Tätigkeit als Hilfsarbeiter_in mit einem Mangel an Capabilities verbunden ist. Dennoch sollte gerade bei der Verwendung des Capability - Ansatzes darauf verwiesen werden, dass derartige Kausalverhältnisse in jedem Fall kritisch zu betrachten sind, insbesondere dann, wenn der berufliche Aufstieg zu einer Verbesserung der Capabilities auf der einen Seite, auf der anderen Seite jedoch wiederum zu einem Mangel an Capabilities führt.

Aus der Sichtweise des Capability - Ansatzes heraus, lässt sich Arbeit jedenfalls nicht (und schon gar nicht ausschließlich) nach dem Kriterium der Einkommenshöhe bestimmen. Schließlich kann ein Hilfsarbeiter_inneneinkommen relativ hoch sein, während die Einkommen der „beruflichen Aufsteiger“ mitunter gar nicht besonders hoch sind. Noch leichter lassen sich diese Überschneidungen anhand des Haushalteinkommens feststellen. Gleichzeitig kann es auch nicht darum gehen, dem Wunsch eines/einer einzelnen Arbeiter_in zu entsprechen, für keine Arbeit sehr viel Lohn zu erhalten.

Umgekehrt kann sich ein/e Hilfsarbeiter_in in ihrem Beruf sehr wohl fühlen, während sie/er in einem Job mit mehr Verantwortung unter viel stärkerem Stress leiden würde. Ein erstrebenswertes Ziel könnte daher beispielsweise sein, dass der Beruf den Fähigkeiten der Person entspricht und dass er die Person herausfordert, aber nicht überfordert.

6 Strukturelle Grundlagen: Migration, Integration und soziale Mobilität

"There is nothing more permanent than temporary foreign workers."
(Martin, 2001)

Mit welchen strukturellen Rahmenbedingungen lebt die zweite Generation von Türk_innen in Österreich bzw. in Wien und Vorarlberg im Hinblick auf ihre Integration, ihre sozialen Aufstiegschancen und ihre Armutsgefährdung? Bevor im nächsten Kapitel auf die unterschiedlichen beruflichen Aufstiegsstrategien der zweiten Generation der Türk_innen eingegangen wird, gilt es die derzeitigen Rahmenbedingungen zu skizzieren. Darunter fällt zunächst der Punkt, wer überhaupt unter die Definition „zweite Generation“ fällt.

6.1 Begriffsdefinition „Zweite Generation“

Die Definition von „Generationen“ weist einige Mängel auf. Als erste Generation werden in Österreich all jene Migrant_innen bezeichnet, die im Zuge der ersten groß angelegten Anwerbung von Gastarbeiter_innen seit dem Ende der 1960er Jahre nach Österreich gekommen sind. Nach dem Aufnahmestopp Mitte der 1970er Jahre kamen noch weitere Türk_innen dazu, insbesondere durch so genannte Familienzusammenführungen. Teilweise kamen zu dieser Zeit jedoch bereits die Eltern und deren Kinder zur gleichen Zeit als Gastarbeiter_innen. Beide zählen im Kontext der Arbeitsmigration nach Österreich zur so genannten „ersten Generation“, was einen offensichtlichen Widerspruch zur Genealogie der Familie darstellt.

Deren Kinder haben einen so genannten „primären Migrationshintergrund“ und sind teilweise in der Türkei, teilweise in Österreich zur Welt gekommen. Jene Kinder die zunächst in der Türkei (z.B. bei den Großeltern) aufwuchsen, wurden oft erst nach einer gewissen Zeit nach Österreich geholt, wohl mit der Einsicht der „ersten Generation“ zusammenfallend, dass man so bald nicht zurück in die Türkei kehren würde.

Im Vordergrund dieser Arbeit stehen die Chancen am Arbeitsmarkt jener Generation, die von den so genannten „Gastarbeiter_innen“ großgezogen wurde. Daher schließt die Arbeitsdefinition jene Kinder, die in der Türkei geboren sind aber den Hauptteil ihrer

Ausbildungszeit in Österreich verbracht haben, in das „Konstrukt“ zweite Generation mit ein.¹⁶

Die Aussage, dass Generationen ein Konstrukt sind, bezieht sich auf die Definition von Generationen bei Karl Mannheim: Demnach bestimmen sich Generationen über die „Partizipation an den gemeinsamen Schicksalen“ und über die Teilhabe an den „geistigen Strömungen“ der Zeit. (vgl. Mannheim, 1964, 542f). Dadurch wird die Beschreibung einer Generation auch erst im Nachhinein möglich und durch das kulturelle Gedächtnis „konstruiert“.

6.2 (Arbeits) Migration in Österreich

„Migration gibt es, seit es Menschen gibt.“ (Treibl, 2003). Dieser Umstand soll jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Arbeitsmigration – wie sie im Zuge der so genannten „Gastarbeiter“ entstanden ist – sehr spezifische Antriebsmechanismen hat und hatte. In der theoretischen Diskussion werden hierfür unterschiedliche Push- und Pull-Faktoren angeführt. Dazu gehören auf individueller Ebene wirtschaftliche, politische, soziale, ökologische und demographische Probleme auf der Push-Seite und Anreize auf der Pull-Seite (vgl. Lee, 1972).

Antonio Gramsci hat unter dem Terminus der „rationalen demographischen Zusammensetzung“ (Gramsci, 1967, 378) darauf hingewiesen, dass „die Rationalisierung der Produktion und Arbeit einen neuen Menschentyp fordert“ (ebd., 389). Damit deutet er an, dass die industrielle Gesellschaft sich in einer „Krise“ befindet, wenn die Nachfrage nach der Art der Arbeit nicht auf Befriedigung durch den „passenden“ Menschentyp stößt (vgl. ebd. 389-393). Dabei kann jedoch nicht angenommen werden, dass sich eine Gesellschaft ohne Widerstände einfach demographisch rational zusammensetzen lässt. Die Arbeitsmarkt - Nachfrage nach billigen und unqualifizierten Arbeitskräften, welche am österreichischen (und anderen Arbeitsmärkten in Europa und den USA) nicht gedeckt wurde, hat zur Entwicklung der „Gastarbeit“ geführt.

¹⁶ Unter den durchgeführten Interviews befindet sich auch ein Interviewpartner, der erst im Alter von 18 Jahren nach Österreich gekommen ist. Seine Eltern leben jedoch bereits seit den 1970er Jahren in Vorarlberg als so genannte „Gastarbeiter_innen“. Hierfür ist also weder die Bezeichnung „erste“ noch „zweite“ Generation besonders treffsicher. Im Zusammenhang mit den Chancen der Kinder der türkischen „Gastarbeiter_innen“ am österreichischen Arbeitsmarkt, lässt sich jedoch leicht argumentieren, warum seine Erfahrungen ebenfalls von Interesse für diese Diplomarbeit sind, da er mit ähnlichen Zusammenhängen konfrontiert ist.

Die Nachfrage nach billigen Arbeitskräften als wichtiger Pull-Faktor hat somit die „rationale demographische Zusammensetzung“ der Gesellschaft befördert, wobei das Postulat der Rationalität in jeder Hinsicht zu hinterfragen ist.

Der aktuelle Diskurs um Arbeitsmigration kreist in vielfacher Hinsicht um Ängste bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit „österreichischer“ Arbeitnehmer_innen. Was im Rahmen der wirtschaftlichen Konjunktur in den 1960er Jahren als großer Erfolg verkauft wurde, nämlich der (kommende) Aufstieg einheimischer Arbeitskräfte in höher qualifizierte Berufe durch den „Import“¹⁷ von Gastarbeitern, galt sehr bald als Lohndumping.

In den Worten von Karl Marx handelt es sich demnach um eine industrielle Reservearmee: „Der kapitalistischen Produktion genügt keineswegs das Quantum disponibler Arbeitskraft, welches der natürliche Zuwachs der Bevölkerung liefert. Sie bedarf zu ihrem freien Spiel einer von dieser Naturschranke unabhängigen industriellen Reservearmee.“ (Marx, 1962, 664).

„Als das Reservoir einheimischer Arbeitskräfte kleiner zu werden drohte, hielt man [im Baugewerbe, Textilindustrie, Gastronomie, Landwirtschaft, u.a., Anm. L.E.] nach verfügbaren, mobileren und – was den sozialen Aufstieg im Anwerbeland anging – „anspruchloseren“ Arbeitskräften Ausschau.“ (Treibl, 1999, 117).

In der Folge leisteten diese Arbeitskräfte vielen Unternehmen in der Bau-, Textil- und Tourismusbranche gute Dienste und blieben. Ganz entgegen dem ursprünglichen Ziel eines Rotationsprinzips und dem Begriff des „Gastes“ welcher das Vorübergehende des Aufenthaltes implizieren sollte.

Die ausländischen „Rotationskräfte“ kamen in der ersten Zuwanderungsphase von 1960 bis zum Zuwanderungsstopp von 1974 aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei. Nach dem Rekrutierungsstopp im Jahr 1974 wurde ersichtlich, dass sich der Zuzug von ausländischen Arbeitskräften von einem vorübergehenden zu einem strukturellen Phänomen gewandelt hatte, was sich in den folgenden Jahren durch verstärkte Familiennachzüge äußerte. Wie in vielen anderen Staaten Europas wurde in Österreich die Zuwanderung in den 1970er und 1980er Jahren eher restriktiv gehandhabt, indem Aufenthaltsbewilligungen nicht erneuert und heimgekehrte „Gastarbeiter_innen“ nicht ersetzt wurden. Dennoch war die Zahl der Ausländer_innen bis 1981 auf knapp 290.000 angestiegen (im Vergleich zu weniger

¹⁷ Der Begriff „Import“ wird Bezug nehmend auf Berichte von Zeitzeugen verwendet, die darauf schließen lassen, dass die angeworbenen Gastarbeiter von der Anwerbestelle wie Vieh behandelt wurden (vgl. Gürses, 2004).

als 100.000 im Jahr 1961), was einem Anteil von 4% an der Gesamtbevölkerung entsprach (vgl. Lebhart/Marik-Lebeck, 2007, 166).

Die zweite Zuwanderungsperiode war gekennzeichnet durch den Rückgang der Arbeitsmigration und einen Anstieg der Familienzuwanderung. Es war die Periode der in etwa gleich bleibenden Zahl an ausländischen Personen in Österreich. Die dritte Zuwanderungsperiode beginnt mit dem Anfang der 1990er Jahre und ist die stärkste Zuwanderungsphase innerhalb der letzten 50 Jahre. In dieser Phase erhöhte sich die Anzahl der ausländischen Bevölkerung trotz Einbürgerungen und restriktiver Zuwanderungsgesetze um ca. 390.000 Personen was zu einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von 10% geführt hat (vgl. Lebhart/Marik-Lebeck, 2007, 166f). Dieser Anstieg ist einerseits auf funktionierende Netzwerke der Bevölkerung mit Migrationshintergrund zurückzuführen und andererseits auf die gestiegene und vor allem erleichterte Wanderung innerhalb der EU-Staaten¹⁸.

So gesehen wird deutlich, dass in Österreich nicht nur eine 2. und 3. Generation an jugoslawischen und türkischen Arbeitsmigrant_innen leben, sondern auch Menschen erster Generation von unterschiedlichen Nationalitäten wie Deutschland und China. Insofern sind die zahlreichen Probleme, die die zweite Generation der Türk_innen am Arbeitsmarkt hat, ein beunruhigendes Zeichen und eine Erforschung von „Erfolgsstrategien“ dringend notwendig. Mit einem Bevölkerungsanteil von knapp 15% im Ausland geborener Personen gehört Österreich zu den Staaten in Europa mit hohem „foreign-born“-Anteil, der noch über den Werten der Vereinigten Staaten von Amerika liegen dürfte. Deutlich höhere Werte für diese Gruppe finden sich nach den Volkszählungsergebnissen 2000/2001 in den Einwanderungsländern Australien (22%) und Kanada (18%) (vgl. Lebhart/Marik-Lebeck, 2007, 170). Umso erstaunlicher ist es, dass es in Österreich am politischen Willen mangelt, sich als Einwanderungsland zu definieren und im Zuge dessen zielgerichtete Migrations- und Integrationspolitik zu betreiben.

„Im nationalstaatlichen Paradigma der Ersten Moderne wird messerscharf zwischen „Migration“ und „Mobilität“ unterschieden, und zwar mit genau entgegengesetzter Bewertung. Wanderungen innerhalb von Nationalstaaten heißen Mobilität und sind hochoberwünscht, ganz besonders angesichts regionaler Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt. Es gehört zum Wunschbild des „flexiblen Arbeiters“, dorthin zu gehen, wo Jobs sind. Dass dabei Familien zerbrechen, weil auch Ehefrauen und Mütter erwerbstätig sind und „Flexibilität“ beweisen müssen, wird gerade von den Apologeten des Marktes und der Familie geflissentlich übersehen. Mobilität zwischen Nationalstaaten ist dagegen nicht Mobilität, sondern gilt als

¹⁸ Wobei auch die Binnenwanderung innerhalb der Europäischen Union von Unterschieden geprägt ist. So sind beispielsweise nicht alle Mitgliedsstaaten am Schengen-Abkommen beteiligt. Für neue EU-Staaten gelten zudem meist bestimmte Fristenregelungen.

*„Migration“ und ist im allgemeinen unerwünscht, sowie erheblichen Restriktionen unterworfen.“
(Beck, 2007, 59).*

Die „Logik des Nationalstaates“ bzw. die Logik der Machtverteilung im Nationalstaat stellt Migration im Allgemeinen als eine Gefahr für die ansässige Bevölkerung am Arbeitsmarkt, am Wohnungsmarkt und am Markt um die vorherrschenden Gebräuche dar. Gleichzeitig steckt in der Migration auch die Logik der betriebswirtschaftlichen Nützlichkeit: Demnach müssen Migrant_innen einen Nutzen für das Einwanderungsland mitbringen und dessen Defizite kaschieren. Die Nachfrage schwankt dabei zwischen billigen Arbeitskräften im Niedriglohnbereich und hochqualifizierten Arbeitskräften im wissenschaftlichen und technischen Bereich. Nach Möglichkeit sollen sie immer jung sein, weil in Österreich neben dem Arbeitsmarkt auch die Alterskurve Sorge bereitet. Diese Logik begründet gleich mit, dass die Nachfrage nach einer spezifischen Gruppe, meist aus einem spezifischen Land oder einer Ländergruppe, zu einer spezifischen Wahrnehmung dieser Gruppe führt und zumindest in erster Generation nicht die Bandbreite an Arbeits- und Wohnformen bietet, wie es die Mehrheitsgesellschaft in Österreich tut.

Vorwiegend wurden und werden Migrant_innen für den Niedriglohnbereich, insbesondere im Tourismus und in der Bauwirtschaft, geholt. „Es handelt sich dabei um jene Wirtschaftszweige, die nicht unbedingt als „Hightech“ gelten und die ein hohes Ausmaß an Saisonalität oder Konjunkturalität aufweisen. Diese Schwankungen werden – so sieht es das politische Konzept der Ausländer_innenbeschäftigung auch vor – an die ausländischen Arbeitskräfte weitergegeben.“ (Fassmann/Reeger, 2007, 193).

6.3 Soziale Situation der „Zweiten Generation“

Die soziale Situation der zweiten Generation ist durch spezifische Umstände gekennzeichnet, eine spezifische Ausarbeitung der Unterschiede zwischen Wien und Vorarlberg ist im Rahmen dieser Arbeit nur schwer möglich. Ein Grund dafür liegt darin, dass sich viele Aspekte und Argumente auf den 2. Österreichischen Migrations- und Integrationsbericht beziehen, in welchem österreichweite Daten aus der Volkszählung 2001 präsentiert werden.

Darüber hinaus zeigt sich, dass die zweite Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund doch sehr viel Gemeinsamkeiten hat, die sowohl für Wien als auch für Vorarlberg gelten. Im Detail lassen sich jedoch durchaus feinere Unterschiede finden: Einer davon ist sicher, dass es in Vorarlberg keine Universität gibt, wodurch der Besuch einer

Universität vom Wohnort der Eltern aus nicht möglich ist. Dies führt dazu, dass insbesondere Mädchen, bei mangelnder Unterstützung der Eltern, das Studium versagt bleibt.

Dennoch finden sich wie erwähnt sehr viele Gemeinsamkeiten in den folgenden Aspekten: Bildung, „Lebensmodell heiraten“, Wohnsituation, Erwerbsquote, Netzwerke und Religion. Es handelt sich hierbei um unterschiedliche, aber sehr zentrale Aspekte für die türkischen Migrant_innen auf dem Weg zu einem beruflichen Aufstieg. Während im Bereich Bildung die Unterschiede zur Gesamtbevölkerung im Bildungserfolg aufgezeigt werden können, spielten das „Lebensmodell heiraten“ und auch die Religion eine wichtige Rolle im Hinblick auf den Einfluss des sozialen Umfeldes auf den Lebens- und Ausbildungsweg der zweiten Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund. Die Wohnsituation und die Erwerbsquote geben Aufschlüsse über die aktuellen Lebensbedingungen von türkischen Migrant_innen. Die Frage der Netzwerke ist insbesondere im Hinblick auf die beruflichen Aufstiegschancen sehr wichtig.

Bildung

Bildung ist der wichtigste Einflussfaktor in Bezug auf die spätere berufliche Situation. Die Ausbildungssituation der zweiten Generation der Türk_innen ist im Vergleich zum Rest der Bevölkerung sehr schlecht.

„Eine geringere Schulbildung hat meistens eine schlechtere Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt zur Folge und birgt ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko während der gesamten Berufslaufbahn. Die niedrigere Schulbildung setzt die strukturellen Weichen für die Unterschichtung der aufnehmenden Gesellschaft und ist wohl einer der wichtigsten politischen Ansatzpunkte.“ (Fassmann/Reeger, 2007, 191).

Ein besonders augenscheinliches Element der Bildungssituation ist der hohe Anteil an Türk_innen, die nur über einen Pflichtschulabschluss und daher über ein sehr schlechtes Qualifikationsniveau verfügen. Treten diese Menschen in das Berufsleben ein und scheinen damit in der Erwerbsquote auf, dann unterscheidet sich ihre berufliche Situation meist nicht von jener der Eltern, die als „Gastarbeiter_innen“ gekommen sind.

„77,4% der Türken und 89,3% der Türkinnen haben nur eine Pflichtschulausbildung vorzuweisen. Dies ist ein doppelt so hoher Wert wie bei den österreichischen StaatsbürgerInnen und verweist auf eine spezifische Problematik der türkischen Zuwanderung.“ (Fassmann/Reeger, 2007, 192).

In einer Studie zur Bildungspartizipation ausländischer Schülerinnen wurde ein Vergleich gemacht zwischen 1993/94 und 2002/03.

„Die Überrepräsentation türkischer SchülerInnen in der Sonderschule hat zwar in diesem Zeitraum abgenommen, anteilmäßig sind sie aber hier immer noch die am stärksten vertretene Herkunftsgruppe. Auch lässt sich bei den SchülerInnen kein Trend in Richtung der höheren allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen feststellen, wohl aber in Richtung der berufsbildenden mittleren Schulen.“ (Weiss/Unterwurzacher, 2007, 229)

Diese Tendenzen sind insofern mit Vorsicht zu genießen, als dass sich diese Aussagen aufgrund der Beschaffenheit der Schulstatistik rein auf Türk_innen mit türkischer Staatsbürgerschaft beziehen und nicht auf österreichische Staatsbürger_innen mit türkischem Migrationshintergrund.

Insofern kann darauf hingewiesen werden, dass der Bildungserfolg von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund tendenziell unterschätzt wird, sofern die Annahme stimmt, dass eingebürgerte Türk_innen besser assimiliert sind und einen höheren Bildungserfolg aufweisen. Dass diese Annahme zutreffend ist, hat Herzog-Punzenberger erstmals in der Auswertung der Statistik aus der Volkszählung 2001 nachweisen können. In diesen Daten tritt die Überrepräsentation von nichteingebürgerten türkischen Jugendlichen deutlich zutage. Auch tendieren die Eingebürgerten stärker zu den berufsbildenden mittleren Schulen, und ihre Unterrepräsentation in der AHS und BHS fällt geringer aus als bei nichteingebürgerten türkischen Jugendlichen (vgl. ebd., 232f).

Der Trend, dass Mädchen und junge Frauen inzwischen höhere Bildungserfolge verzeichnen können als ihre männlichen Mitschüler, ist auch bei den türkischen Mädchen und jungen Frauen zu beobachten und widerspricht damit dem Klischee der traditionellen „türkischen“ Geschlechterverhältnisse. Insgesamt gesehen relativiert sich dieser Trend wieder, da die Bildungsbeteiligung der Mädchen insgesamt niedriger ist als bei den Burschen. (vgl. ebd., 230).

Eine Untersuchung über die Einflussfaktoren des Besuchs der AHS-Unterstufe bietet einen Anhaltspunkt über allgemeine Einflussfaktoren für Bildungserfolge von Migrant_innen. Hierbei zeigt sich, dass weder die Rückkehrorientierung, noch die Deutschkenntnisse und auch nicht die im Elternhaus gesprochene Sprache entscheidende Einflussfaktoren sind, sondern soziale Faktoren wie die Bildungsaspiration der Eltern, der Kindergartenbesuch sowie das Leben in Wien die Wahrscheinlichkeit erhöhen, eine AHS-Unterstufe zu

besuchen. In weiterer Folge schließen 11% der Hauptschüler_innen mit Migrationshintergrund eine Matura ab und 1% schafft einen Universitätsabschluss, jene, die eine AHS-Unterstufe besuchen, schließen zu 82% eine Matura ab und 5% schaffen einen Universitätsabschluss. (vgl. Weiss/Unterwurzacher, 237).

Da es sich bei den Eltern und Großeltern der zweiten Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund vorwiegend um an- und ungelernte Arbeitskräfte handelt und für das österreichische Schulsystem mehrfach nachgewiesen wurde¹⁹, dass es sich um ein sozial selektierendes System handelt, ist der Aspekt der Schichtzugehörigkeit als zentraler Ansatzpunkt für politisch gewollte Veränderungen anzusehen.

„Lebensmodell heiraten“

Neben der schlechten Bildungssituation gibt es ein weiteres Merkmal, welches auf viele Türk_innen der zweiten Generation zutrifft. Vom Alter der Volljährigkeit bis 30 Jahre zeigt sich unter den Migrant_innen, insbesondere unter den Türk_innen, dass diese verheiratet sind.

Während lediglich 8,3% der österreichischen Männer im Alter zwischen 15 und 30 Jahren verheiratet sind, gaben fast 30 % der ausländischen Männer in der VZ [Volkszählung, Anm. L.E.] 2001 ihren Familienstand mit „verheiratet“ an. Ähnliches gilt für die Migrantinnen: 15,8 % der 15- bis 30-jährigen Österreicherinnen sind verheiratet, hingegen 45,2 % der ausländischen Staatsangehörigen. [...] Wird die ausländische Wohnbevölkerung weiter differenziert, dann zeigt sich, dass dieser Effekt des frühen Heiratens sehr stark bei den Türkinnen – mit Abstand auch bei den Exjugoslawinnen und Polinnen – ausgeprägt ist. [...] Türkinnen heiraten nicht nur früher, sondern auch in einem höheren Ausmaß und eine andere Form des Zusammenlebens als die Ehe ist für Frauen und Männer im mittleren Alter in dieser Herkunftsgruppe fast nicht beobachtbar.“ (Fassmann/Reeger, 2007, 189).

In diesem Zusammenhang gelangen auch weiterhin viele Türk_innen als „erste Generation“ nach Österreich, da zahlreiche in Österreich aufgewachsene Menschen mit türkischem Migrationshintergrund Personen aus der Türkei heiraten, die im Zuge dessen nach Österreich einwandern.

¹⁹ Der Zusammenhang wird etwa in der OECD - Studie „Education at a Glance 2008“ sehr deutlich: “Ireland and Spain stand out as providing the most equitable access to higher education, whereas students from a blue-collar background in Austria, France, Germany and Portugal are about one-half as likely to be in higher education as their proportion in the population would suggest.” (OECD, 2008, 136).

Erwerbsquote

Im Zusammenhang mit dem Lebensmodell heiraten ist auch die Erwerbsquote der türkischen Frauen zu sehen.

„Ihre [die der türkischen Frauen, Anm. L.E.] Erwerbsquote ist in allen Altersgruppen deutlich geringer als die anderer Herkunftsgruppen. Sie sind seltener erwerbstätig und häufiger ausschließlich als Hausfrau tätig. Damit wiederum korrespondieren höhere Kinderzahlen und eine stärkere Familienorientierung.“ (Fassmann/Reeger, 2007, 193).

Hier zeigt sich noch stärker als sonst, dass Frauen mit türkischem Migrationshintergrund die beruflich tätig und dabei auch noch erfolgreich sind, eine Ausnahme darstellen und sich noch stärker von den vorgegebenen Bahnen abgrenzen müssen.

Wohnsituation

Eine Betrachtung der Personen in Privatwohnungen nach der Staatsangehörigkeit der Haushaltsrepräsentant_innen (wie in der Volkszählung 2001 erhoben) und der Ausstattungskategorie der Wohnung in Wien zeigt, dass türkische Staatsbürger_innen am Stärksten von schlechten Wohnverhältnissen betroffen sind. 39,2% leben in Wohnungen der Kategorie D, also in Wohnungen die kein WC oder keine Wasserinstallation in der Wohnung haben.

Von Österreichs Staatsbürger_innen leben immerhin 4,2% in solchen „Substandardwohnungen“. Dieser hohe Anteil an Kategorie D Wohnungen erlaubt es einkommensschwachen Haushalten oft erst in den Genuss von Wohnraum zu kommen und ist daher nicht unbedingt negativ zu sehen.²⁰ (vgl. Kohlbacher/Reeger, 2007, 316f).

Darüber hinaus steht den türkischen Staatsbürger_innen wesentlich weniger Wohnfläche zur Verfügung. 55,3% der in türkischen Haushalten lebenden Personen müssen pro Person mit weniger als 15m² ihr Auskommen finden, zum Vergleich sind es nur 6,8% der Österreicher_innen, die ebenfalls nur 15m² oder weniger pro Kopf zur Verfügung haben. (vgl. ebd., 318).

²⁰ Wobei hier natürlich wiederum gerade aus Sicht des Capability - Ansatzes zwischen den unterschiedlichen Wohnungen der Kategorie D zu unterscheiden ist, eine „Substandardwohnung“ muss nicht zwingend zu einem Mangel an Capabilities führen.

Kohlbacher und Reeger resümieren insgesamt über die Wohnsituation der ehemaligen „Gastarbeiter_innen“: „Die Ergebnisse der empirischen Analysen sind ambivalent, obwohl – und das ist die gute Nachricht – großräumige Zuwandererghettos in den größeren österreichischen Städten nach wie vor nicht existieren. Die schlechte Botschaft ist, dass es den ehemaligen „Gastarbeiter_innen“ offensichtlich nur in sehr beschränktem Ausmaß gelungen ist, im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte eine grundlegende Verbesserung ihrer Wohnungsmarktpositionierung zu realisieren.“ (Kohlbacher/Reeger, 2007, 327).

„Hinweise auf stärkere Segregation bei Personen mit türkischem Migrationshintergrund lassen sich insbesondere im 10., 16. und 20. Wiener Gemeindebezirk erkennen sowie in den Bezirken Dornbirn und Bregenz in Vorarlberg.“ (Lebhart/Marik-Lebeck, 2007, 331).

Es ist kein Zufall, dass gerade in den Bundesländern Wien und Vorarlberg mit den höchsten Anteilen an Zuwander_innen aus der Türkei derartige Wohnkonzentrationen entstanden sind.

„Zwei Bundesländer weisen einen überdurchschnittlich hohen AusländerInnenanteil auf, nämlich Vorarlberg und Wien. In Vorarlberg waren 2001 fast 14% der Wohnbevölkerung AusländerInnen, in Wien immerhin 16%.“ (Fassmann/Reeger, 2007, 186).

Dabei müssen für Vorarlberg jedoch weitere Aspekte herangezogen werden, denn lange Zeit waren die zugewanderten Arbeiter_innen auf das Industriegebiet Rheintal sehr stark aufgeteilt:

„Aufgrund der besonderen Industrie-Topographie Vorarlbergs [...] haben die Zuwanderer-Minderheiten, nicht anders als die einheimischen Arbeiter und Arbeiterinnen, kaum geschlossene Siedlungsgebiete besetzt. Das erschwerte die dauerhafte Herausbildung migranteneigener Subkulturen. Es erschwerte aber ebenso die Einsicht der Einheimischen (oder einheimisch gewordenen), dass Arbeitszuwanderung ein zentrales Element der sozialen Struktur bildet.“ (Greussing, 1988, 188).

Während also der hohe Grad der Industrialisierung in beiden Bundesländern für eine hohe Nachfrage nach „Gastarbeiter_innen“ sorgte und in der Folge zu den höchsten Migrant_innenanteilen in diesen Bundesländern führte, erfolgte die Ansiedlung in Vorarlberg eher zersplittert, während sich in Wien in stärkerem Ausmaß Bezirke oder Wohngegenden bildeten, in denen sich der Ausländer_innenanteil konzentrierte.

Netzwerke

Netzwerke spielen für die Lebensrealitäten im Allgemeinen eine sehr große Rolle und gestalten sich sehr unterschiedlich. Der Begriff des Netzwerkes ist mitunter schwer abzugrenzen, da alle sozialen Kontakte in irgendeiner Form Teil eines Netzwerkes sein können. Im Kontext eines beruflichen Aufstieges sind Netzwerke wiederum leichter einzugrenzen. Alle Personen, die über Informationen und Einflussmöglichkeiten den beruflichen Aufstieg beeinflussen, sind wichtige Teile eines Netzwerkes. Netzwerke sorgen jedoch nicht zwangsläufig für einen beruflichen Aufstieg, sondern hängen sehr stark von der Situation der Personen ab, die das Netzwerk bilden.

Da die erste Generation von Türk_innen in Österreich beinahe ausschließlich der Gruppe der Hilfsarbeiter_innen zuzuordnen ist, können die Eltern, Onkel und Tanten als das naheliegendste Netzwerk der zweiten Generation von Türk_innen kaum positiven Einfluss auf einen beruflichen Aufstieg nehmen.

Netzwerke spielen bereits für den Ausbildungsweg eine wichtige Rolle und in der weiteren Folge für den beruflichen Aufstieg. Gudrun Biffl hat im Zusammenhang mit der Arbeitslosenquote darauf hingewiesen, dass gerade Migrant_innen, auch wenn sie ein entsprechendes Qualifikationsniveau haben, trotzdem von einer höheren Arbeitslosenquote als die Einheimischen betroffen sind.

„Auffällig ist, dass mit steigender Qualifikation der MigrantInnen der Unterschied in der Arbeitslosenquote immer schwieriger zu erklären ist. Hier dürften andere Faktoren zunehmend für das Auseinanderklaffen der Arbeitslosenquoten verantwortlich sein. Hierzu gehören ein regionales und berufliches Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage ebenso wie die mangelnde Übertragbarkeit des Wissens, das in einem anderen Land erworben wurde, weiters sprachliche Barrieren, die verhindern, dass das eigene Wissen voll transferiert werden kann, sowie eine geringere Einbindung in lokale soziale Netzwerke. Letztere sind oft ausschlaggebend dafür, dass man über Beschäftigungsmöglichkeiten erfährt und den Vertrauensvorsprung gegenüber Außenseitern nutzen kann.“ (Biffl, 2007, 280).

Insbesondere der Hinweis auf die lokalen sozialen Netzwerke lässt auch das Argument zu, dass sich die Situation in Wien und Vorarlberg erheblich unterscheidet, da sich in Vorarlberg ein spezifisches lokales Bewusstsein gebildet hat, dass sich sehr geschlossen konstituiert hat.

„Seit mehr als hundert Jahren zählt Vorarlberg – neben Wien – nicht nur zu den höchstindustrialisierten Regionen Österreichs; es ist in dieser Zeit auch ein nachgerade klassisches Zielland der Arbeitszuwanderung geworden. Das wäre nicht weiter bemerkenswert, wenn sich nicht gleichzeitig eine ethnisch-regionale Identität in Form eines „alemannischen“ Landesbewusstseins gebildet hätte, das sich nach außen – gegen die Bevölkerung östlich des Arlbergs – sowie im Inneren gegen Zuwanderer-Minderheiten prägnant abgrenzt.“ (Greussing, 1988, 185).

Ob dieser vor 20 Jahren geäußerte Schluss heute noch zutrifft müsste zumindest neu untersucht werden. Tatsache ist jedenfalls, dass dieses abgrenzende Landesbewusstsein Auswirkungen auf die Capabilities der zweiten Generation von Türk_innen hatte, da diese zu dieser Zeit bereits die Schule besucht haben.

Religion

Der Bereich Religion und dessen Einfluss auf die Verwirklichungschancen der türkischen Migrant_innen ist ein hoch komplexer Bereich, weil er zwischen den Gefahren schwankt, Religion als irrelevant für (politische) Entscheidungsprozesse darzustellen oder aber zu Übersehen, dass hinter Religion oft ein ganzes Bündel an kulturellen Praktiken und Traditionen steht, das mit der Religion verknüpft ist oder aber Religion als Argument benutzt.

Laut der Volkszählung von 2001 haben sich in Österreich 338.988 Wohnbürger_innen zum Islam bekannt und machten somit 4,3% der Wohnbevölkerung aus. Von den in Österreich lebenden Muslim_innen dürfte wiederum die Hälfte türkischer Herkunft sein (vgl. Potz, 2007, 339).

„Neben dem Vorherrschen traditioneller Stereotypen und der Absenz von Differenzierungen besteht seitens islamkritischer Teile der europäischen Öffentlichkeit die Tendenz, alle als negativ empfundenen Effekte und Phänomene religiös zu deuten, d.h. dem Islam zuzurechnen. Diese Haltung findet ihre Entsprechung in der Selbstdarstellung und Eigenperzeption gerade von vielen gläubigen MuslimInnen, welche ihrerseits Tradition unterschiedlichster Herkunft als religiös vorgeschriebene Verhaltensweise ausgeben.“ (Pötz, 2007, 339f).

Aus dieser Situation kann auch ein demokratisches Selbstverständnis wie die Religionsfreiheit zu einem politischen „Schlachtfeld“ werden, wenn es etwa um den Bau einer Moschee geht. Für den Bereich der Ausbildung und der Arbeitswelt stellen sich für türkische Muslim_innen einige sensible Fragen: etwa Speise und Fastenangebote in Schulen

und Betrieben, die Verankerung religiöse Freizeit im Arbeitsrecht und die Akzeptanz des Kopftuches als religiöses Symbol.

Diese Arbeit beschränkt sich in der Folge auf jene Aspekte des Religiösen, welche von den Interviewpartner_innen als für sie relevant beschrieben werden und Auswirkungen auf ihre Ausbildung und ihr Arbeitsleben haben.

6.4 Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich

Ausländische Frauen haben es in Österreich nicht leicht. Wie Heinz Fassmann und Ursula Reeger in ihrem Beitrag „Lebensformen und soziale Situation von Zuwanderinnen“ herausgearbeitet haben, werden sie gleich mehrfach benachteiligt:

„Auf der einen Seite sind sie als Frauen auf dem Arbeitsmarkt den Männern gegenüber benachteiligt und müssen dort Erwerbstätigkeiten übernehmen, die weniger Einkommen und einen niedrigeren Status einbringen. Auf der anderen Seite erleiden sie als ausländische Arbeitskräfte jene strukturelle Schlechterstellung, die auch Migranten erfahren. Dazu kommen Mehrfachbelastungen und manchmal auch Gewalt, die von Mitgliedern der eigenen ethnischen Gruppe ausgeht.“ (Fassmann/Reeger, 2007, 200).

Dabei scheinen die türkischen Migrantinnen die größten Schwierigkeiten zu haben: Sie haben die niedrigste Schulbildung, verrichten am meisten Hilfstätigkeiten (über 50%, Stand Volkszählung 2001) und haben eine geringe Erwerbsquote von maximal 55% (Stand Volkszählung 2001) (vgl. ebd.). Darüber hinaus erfüllen viele Türkinnen das Klischee der Mutter und Hausfrau, was die Chancen verringert, Sprache und Kultur im neuen Land zu erlernen und zur Reproduktion dieser Situation führt, da sie als Mütter ihre Situation bzw. ihre Rollenbilder an ihre Töchter und Söhne weitergeben.

„Die Eltern sehen sich weiterhin verantwortlich dafür, ihren Kindern den Start in ein Familienleben zu ermöglichen und nehmen für die Hochzeit und die Haushaltsgründung große finanzielle Belastungen auf sich. Waren vor einem Jahrzehnt Scheidungen noch selten, gesellschaftlich kaum akzeptiert und Auslöser von Konflikten mit den Herkunftsfamilien, so ist nun eine Zunahme von Scheidungsfällen und eine Einstellungsänderung dazu zu beobachten.“ (Six-Hohenbalken, 2007, 209).

Wie schwer es ist, aus diesen Rollenbildern auszubrechen erfahren wiederum jene Türkinnen der zweiten Generation, die einen Aufstieg erleben und das Klischee nicht

erfüllen: Von der türkischen Community werden sie meist skeptisch betrachtet oder gar ausgeschlossen, von der einheimischen Community werden sie nach wie vor mit Vorurteilen überhäuft, wonach der Mann aus der Türkei und eine hohe Anzahl an Kindern wohl trotz allem bald kommen würden. Schutz erfahren diese Türkinnen meist von ihrem Status als „Quotentürkin“ oder als etwas „Exotisches“. Daraus kann aber wiederum eine Abhängigkeit von einer „schützenden Hand“ entstehen, die einem selbst bestimmten Leben in der Arbeitswelt widerspricht.

6.5 Armutsgefährdung von Türk_innen in Österreich

Eine Armutsstatistik nach Staatsbürgerschaft zeigt die großen Risiken, denen türkische Staatsbürger_innen in Österreich ausgesetzt sind. Ihr Armutsgefährdungsrisiko ist fast dreimal so groß wie jenes der österreichischen Staatsbürger_innen. In Zahlen ausgedrückt lebten im Jahr 2003 34% der in Österreich lebenden Menschen mit türkischer Staatsbürgerschaft mit einem Haushaltseinkommen von weniger als 60% des Medianeinkommens. Bei den Österreicher_innen waren es im Vergleich 12%.

Weiters wird augenscheinlich, dass Reichtum in der türkischen Community kaum bis gar nicht vorhanden ist (bzw. eine zu geringe Fallzahl bei Statistiken aufweist) und sich der Rest der türkischen Community auf die Mittelschicht aufteilt. Bei den Österreicher_innen erzielen immerhin 34% ein Haushaltseinkommen von mehr als 120% des Medianeinkommens. (vgl. Fassmann/Reeger, 2007, 197).

Dabei gilt es jedoch zu berücksichtigen, dass der Schluss, dass alle Hilfsarbeiter_innen armutsgefährdet sind, nicht zulässig ist. Denn hierfür spielt auch die Haushaltssituation bzw. die Größe des Haushalts eine Rolle, darüber hinaus werden je nach Berufssparte für Hilfsarbeiter_innen sehr unterschiedliche Löhne bezahlt. So ist es durchaus möglich, als Hilfsarbeiter_in ein Leben als Angehörige/r der „Mittelschicht“ zu führen.

Hier erweist sich der Capability - Ansatz wiederum als großer Vorteil, weil er der Grenze von 60% des Medianeinkommens nicht verhaftet bleibt, sondern die Arbeitssituation der Hilfsarbeiter_innen beleuchtet und in Bezug mit in einer Gesellschaft für wichtig erachteten Zielen, wie Arbeit sein soll, setzt.

7 Empirische Erhebung

Die empirische Erhebung stellt einen zentralen Bestandteil dieser Arbeit dar, da die beruflichen Aufstiegsprozesse und ihre Auswirkungen auf die türkischen Migrant_innen der zweiten Generation noch nicht ausreichend erforscht wurden. Sie bildet damit das Kernstück eines explorativen Zuganges.

Die problemfokussierten Interviews wurden im Zeitraum April bis September 2008 in Wien und Vorarlberg durchgeführt. In der Folge wird die Kontaktaufnahmephase und die Erhebungs- und Auswertungsphase präsentiert und der praktische Zugang zum Forschungsfeld geschildert, um anschließend die Analyse- und Interpretation der Interviews darzustellen.

7.1 Kontaktaufnahmephase und Interviews

Die Kontaktaufnahme für die Interviews ist eine zentrale Phase des Forschungsprozesses. Hier wird der erste Schritt in das Forschungsfeld gewagt und es kommt zur ersten Interaktion zwischen Forschungsinteresse und Forschungsfeld. Das erste Interview wurde als Probeinterview geführt und hatte explorativen Charakter²¹. Da es sich um ein Probeinterview handelte, konnte auf eine Person zurückgegriffen werden, die ich bereits flüchtig kannte. Dies erlaubte mir einen ersten Einblick in das Feld und eröffnete die Möglichkeit das Schneeballprinzip in Gang zu setzen. Das erste Interview fand in Wien statt und führte zu einem konkreten weiteren Interviewtermin und anderen Tipps, wo weitere Interviewpartner_innen²² zu erwarten wären.

Das zweite und dritte Interview fand ebenfalls noch in einer frühen Phase statt. Beide waren als explorative Interviews angelegt, um einen besseren Überblick über das Forschungsfeld zu bekommen. Diesmal in Vorarlberg. Diese Interviews kamen über Vermittlung durch eine Kontaktperson der Caritas Vorarlberg zustande. Hier bekam ich die Telefonnummer einer Person, die für ein Interview bereit stand und Obfrau eines türkischen Frauenvereins ist. In weiterer Folge wurde sie zu einer Schlüsselperson für die Vermittlung von Interviews.

²¹ Ziel eines Probeinterviews ist es, den Interviewleitfaden zu überprüfen. In der Praxis hat sich dabei herausgestellt, dass der Leitfaden sehr gut funktioniert. Ziel eines explorativen Interviews ist es, einen möglichst guten Überblick über das Forschungsfeld zu bekommen und dieses zu strukturieren.

²² Eine Übersicht über alle Interviewpartner_innen befindet sich im Anhang. Die Interviews wurden in der Reihenfolge ihrer Durchführung nummeriert I1 bis I8 und mit dem Kürzel für das Geschlecht „m“ für männlich bzw. „w“ für weiblich versehen. Dieser spezielle Hinweis dient der besseren Lesbarkeit und verweist darauf, dass in dieser Arbeit geschlechtsspezifische Unterschiede eine wichtige Rolle spielen.

Um sicher zu gehen, dass keine zu einseitigen Interviews in Vorarlberg entstehen würden, die durch diesen türkischen Frauenverein und dessen soziales Umfeld geprägt waren, war die weitere Vorgehensweise die Suche nach Interviewpartner_innen auf anderen Wegen durchzuführen.

Das vierte Interview wurde wiederum in Wien geführt und war auf die Vermittlung aus dem ersten Interview zurückzuführen. Das fünfte Interview fand ebenfalls in Wien statt und kam dank einer Emailadresse zustande, die ich von einem persönlichen Kontakt bekommen hatte.

Das sechste Interview wiederum wurde in Vorarlberg geführt und kam ebenfalls über einen persönlichen Kontakt zustande, welcher in seinem Arbeitsumfeld eine Person gefragt hat, die zu einem Interview gerne bereit war. Das siebte Interview fand ebenfalls in Vorarlberg und dank der Vermittlung eines persönlichen Kontaktes statt.

Das achte und letzte Interview kam über die Vermittlung durch eine Person zustande, die ich auf einer Veranstaltung zum Thema Medien und Migration kennen gelernt hatte. Das Interview fand in Wien statt.

Die Interviewpartner_innen sind sechs Frauen und zwei Männer im Alter von 26 bis 37 Jahren. Zwei Frauen und ein Mann hatten zum Zeitpunkt der Interviews ein oder mehrere Kinder. Dieselben Personen waren auch verheiratet. Zwei weitere Frauen gaben an, in einer festen Beziehung zu leben. Sowohl die Ausbildungswege als auch die Tätigkeitsbereiche der Interviewpartner_innen sind sehr unterschiedlich.

Alle Interviewpartner_innen zeigten sich an diesem Diplomarbeitsprojekt interessiert und bekundeten ihr Interesse, die Abschlussarbeit zu erhalten. Die Rückmeldungen auf meine Anfragen waren stets positiv, ein Umstand, der auch auf die positive Formulierung meines Forschungsinteresses zurück zu führen sein dürfte. In erster Linie haben sich aber auch die Vermittlungspersonen als unersetzlich erwiesen, da es für die erste Kontaktaufnahme und kurze Beschreibung meines Forschungsinteresses per Email eine große Erleichterung war, wenn die betreffenden Personen bereits eine Vorstellung davon hatten, wer ich war.

Nicht zuletzt hat sich gezeigt, dass sich der Zugang zum Forschungsfeld exponentiell öffnet. Während die ersten Anfragen mit einigem Abstand durchgeführt wurden und die Zahl der Personen, an die ich mich wenden konnte sehr klein war, verfüge ich nun als Forscher über einen ganzen Pool an Personen, die im Zuge meines Forschungsprojektes ebenfalls für ein

Interview interessant gewesen wären. Insbesondere konnte ich nur ein Interview mit einer Interviewpartnerin führen, welche selbstständig - innerhalb einer Anwaltskanzlei – arbeitet. Dies bedeutet, dass die Annahme, vielen Migrant_innen gelänge der Aufstieg über den Weg der Selbstständigkeit, in dieser Arbeit nicht beleuchtet werden kann. Da ich mittlerweile auch über Zugänge zu der Gruppe der Selbstständigen verfügen würde, ist der Gedanke an eine Fortführung dieser Arbeit speziell in diesem Bereich verfolgenswert.²³

7.2 Erhebungs- und Auswertungsphase

Die Interviews fanden über einen Zeitraum von vier Monaten in Wien und in Vorarlberg statt. Sieben Interviews wurden auf MiniDisc aufgenommen und anschließend transkribiert. Bei einem Interview streikte die Technik bzw. die Speicherfunktion des MiniDisc - Gerätes, wodurch für dieses Interview mit einem Gedächtnisprotokoll vorlieb genommen werden muss. Allen Interviewpartner_innen wurde eine Anonymisierung der Interviews zugesichert.

Die Interviews wurden mithilfe eines Gesprächsleitfadens²⁴ geführt, der sich bereits beim ersten Interview bewährt hat. Die offenen Fragestellungen erlaubten ein weites Spektrum an Antworten, das Nachfragen ließ sich wie erwartet nicht anhand eines Schemas durchführen, sondern war von der jeweiligen Interviewsituation abhängig. Mit der Erstellung des Gesprächsleitfadens werden die ersten Vorannahmen über das Forschungsfeld generiert und auch schriftlich festgehalten. Im Prinzip beginnt damit auch schon der Auswertungsprozess. Für die Transkription wurden zunächst Konventionen festgelegt²⁵. Mit der Transkription der ersten Interviews beginnt auch der eigentliche Prozess der Auswertung. Hierbei steht im Vordergrund, erste Thesen und Auswertungskategorien zu entwickeln und dabei darauf zu achten, diesen Prozess möglichst offen zu gestalten. Das

²³ Am Rande sei noch erwähnt, dass ich auch ganz gezielt nach einer Person gesucht habe, die im Medienbereich tätig ist. Hierbei war ich weder bei österreichischen NOCH bei türkischen Medien, die in Österreich erscheinen, erfolgreich. Auf die Nachfrage bei einem türkischen Herausgeber bekam ich lediglich folgende Antwort als Erklärung: „Die zweite Generation kann eben weder gut türkisch noch deutsch.“

²⁴ siehe Anhang

²⁵ Transkriptionskonventionen: Ziel dieser Konventionen ist es, eine möglichst einfache und transparente Handhabung zu ermöglichen und gleichzeitig die Zitate möglichst nah an der gesprochenen Sprache zu belassen. Folgende Konventionen kamen zum Einsatz:

Die wichtigste Konvention betrifft die Umgangssprache, diese wurde in die Schriftsprache übersetzt, grammatikalische Fehler wurden dabei jedoch nur ausgebessert, wenn die Satzstellung das leichte Verstehen des Satzinhaltes nicht mehr ermöglichte.

Betrifft die Anonymisierung: Alle Bezeichnungen und Namen wurden durch allgemeine Begriffe ersetzt. Dargestellt werden diese allgemeinen Begriffe mittels einer eckigen Klammer an der Stelle, an der sich die genaue Bezeichnung befand.

Betrifft die Mimik und Laute: Wenn der oder die Interviewpartner_in beispielsweise bei einem Satz lacht, so steht dies in einer runden Klammer.

Betrifft Erklärungen des Autors: Bedarf eine Interviewstelle einer Erklärung, so erscheint diese Erklärung in einer eckigen Klammer und dazu das Kürzel „Anm. L.E.“

Betrifft Pausen: kurze Pausen werden mit „...“ dargestellt, ist eine Pause besonders lang oder auffällig erfolgt eine schriftliche Erwähnung in runden Klammern.

heißt, Vorannahmen oder schnelle Schlüsse stets kritisch zu hinterfragen um zusätzliche Interpretationsleistungen zu erzwingen.

Die Auswertung selbst erfolgte schließlich mit Hilfe der Software Atlas.ti, dessen Tools bereits unter dem Punkt „Methoden“ beschrieben wurden. Die ersten Auswertungsschritte wurden - in Ermangelung des Computerprogramms zu diesem Zeitpunkt - nach den ersten drei Interviews noch „händisch“ durchgeführt. Aufgrund der Anfangs noch überschaubaren Menge an Material hat sich diese Herangehensweise als praktikabel erwiesen.

Hierbei wurden bereits zahlreiche Vorleistungen erbracht, insbesondere in Form von ersten Kategorienbildungen, die schließlich die Arbeit mit Atlas.ti bzw. die Erzeugung von Codes erleichtert haben. Das Interview I7m²⁶ konnte nicht mit den anderen Interviews ausgewertet werden, da es sich dabei um ein Gesprächsprotokoll handelt und nicht um ein vollständig transkribiertes Interview. Deswegen wurde dieses Interview getrennt und nicht computerunterstützt analysiert.

In der computerunterstützten Arbeit können die erstellten Codes miteinander verknüpft werden beziehungsweise können Beziehungen definiert werden. Diese Verknüpfungen können anschließend visuell dargestellt werden.²⁷ Über die visuelle Darstellung gelangen zahlreiche Inputs in die Arbeit.

Am Ende der Auswertungsphase wurden noch einmal alle Interviews angehört, dabei wurden einerseits die Timecodes²⁸ hinzugefügt (ein Verweis auf die originalen Interviews halte ich für geeigneter, als einen Verweis auf die Textzeile der transkribierten Interviews, welche ja bereits den Transkriptionskonventionen unterliegen) und andererseits konnten die Textstellen in dieser Phase noch einmal auf ihren Sinngehalt überprüft werden um interpretativen Fehlleistungen entgegenzuwirken.

²⁶ Dieses Kürzel steht wie bereits erwähnt für „Interview Nummer 7, männlich“.

²⁷ Einige dieser visualisierten Darstellungen befinden sich im Anhang, mit dem Ziel, die Arbeit und den Forschungsprozess möglichst transparent und nachvollziehbar zu machen.

²⁸ Als Timecode wird in der Arbeit z.B. „TC 43:20“ verwendet, dies bedeutet, dass das betreffende Zitat an der Stelle 43 Minuten und 20 Sekunden beginnt.

8 Ergebnisse aus der empirischen Analyse

Welches Capability-Set ist notwendig, um einen beruflichen Aufstieg zu erfahren? Welches Capability-Set ergibt sich aus der beruflichen Situation für die türkischen Migrant_innen der zweiten Generation, die den Status des/der Hilfsarbeiter_in hinter sich lassen konnten? Diesen beiden zentralen Fragen, wurde anhand von problemfokussierten Interviews nachgegangen.

Aus den Antworten der Interviewpartner_innen ergeben sich zahlreiche teils sehr komplexe Anhaltspunkte zur Beantwortung dieser Frage. An dieser Stelle gilt es den Versuch zu unternehmen, diese Komplexität darzustellen und in Zusammenhang mit dem theoretischen Gerüst der Capabilities, welche, wie sich zeigen wird, ein sehr dynamisches Feld sind, zu setzen.

Die gewählte Darstellungsform trennt sich dabei in den Bereich des beruflichen Aufstieges - eine eher rückwärtsgewandte, historische Herangehensweise, in der Terminologie des Capability - Ansatzes eine Rekonstruktion der achieved functionings - und in den Bereich der derzeitigen, persönlichen beruflichen Situation, die es erlaubt die Bezugspunkte der Interviewpartner_innen darzustellen, die in weiterer Folge deren Capabilities bestimmen.

8.1 Der Weg zum beruflichen Aufstieg

Wie schafft man den Aufstieg vom Sohn bzw. von der Tochter türkischer Hilfsarbeiter_innen in eine höhere, berufliche Position mit besserem Gehalt, mehr persönlicher Freiheit, mehr sozialer Anerkennung und verbesserten Arbeitsbedingungen? Selbstverständlich kann die Beantwortung dieser Frage nicht als Anleitung zum Aufstieg verstanden werden, dennoch finden sich in den geführten Interviews zahlreiche Hinweise auf erfolgreiche Strategien, sowie förderliche und hinderliche Faktoren.

Während sich die erfolgreichen Strategien auf das aktive Handeln der betroffenen Personen beziehen, ist mit den förderlichen und hinderlichen Faktoren die Situation gemeint, innerhalb der überhaupt Handlungsspielräume möglich sind. Diese Unterscheidung ist eminent wichtig, da einerseits aktives und erfolgreiches Handeln erst durch Spielräume möglich wird und sich andererseits dadurch die Frage stellt, welche Spielräume anders gestaltet sein könnten, damit der Aufwand zum beruflichen Aufstieg sich nach Möglichkeit verringert.

Oder anders gesagt, ist den meisten Türk_innen der zweiten Generation der „Aufstieg“ nicht aufgrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gelungen, sondern *trotz* der für sie ungünstigen Rahmenbedingungen.

Die (Aus-)Bildung ist vielleicht das zentrale Element, wenn von Capabilities in Wohlstandsgesellschaften die Rede ist. Gerade die Selbstdefinition dieser Gesellschaften als Wissensgesellschaft²⁹ zeigt den Stellenwert von angeeignetem Wissen. Dabei ist allerdings noch nichts über die Qualität der Ausbildung und des Wissens ausgesagt. So oder so dient eine (Aus-)Bildung als einzige Möglichkeit, das Ziel einer beruflichen Tätigkeit, welche über die einer reinen Hilfsarbeit hinausgeht, zu erreichen.

Kurt Greussing hat für Vorarlberg folgende Zahlen herausgefunden und gleichzeitig die Interpretation dafür geliefert:

„1987 standen, trotz entsprechender Angebote von Stellen, [...] nur 52 Türk/inn/en in einem Lehrverhältnis. Es kann dies, gerade bei den türkischen Familien, nur als Ausdruck einer tiefen lebensgeschichtlichen Unsicherheit infolge der ungesicherten Aufenthaltsperspektive gewertet werden: Längerfristige Bildungsinvestitionen erscheinen unkalkulierbar und zu riskant.“ (Greussing, 1988, 195).

Tatsache ist, dass viele Menschen mit türkischem Migrationshintergrund in diesem Zeitraum keine Ausbildung gemacht haben. Dies jedoch alleine auf eine damals noch ungesicherte Aufenthaltsperspektive zurückzuführen, entspricht nicht den vielfältigen Formen von erreichten Functionings der zweiten Generation.

Ohne entsprechende Ausbildung hat man keine Chance. Diese Aussage zieht sich durch alle Interviews mit beruflichen Aufsteigern aus der zweiten Generation hindurch und verdeutlicht die Dominanz der Ausbildung für die Zukunftschancen. Dabei darf man jedoch nicht vergessen, dass die Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund auf ihrem Bildungsweg mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert sind. Gerade im österreichischen Bildungssystem tun sich große Lücken in der sozialen Gerechtigkeit auf, die soziale Durchlässigkeit ist dabei umso geringer.

Mit dem (Aus)Bildungsweg lassen sich die meisten Punkte verknüpfen, die von den Interviewpartner_innen als Hauptgrund für ihren „Aufstieg“ gesehen werden. Hierbei nimmt die Unterstützung durch die Eltern eine zentrale Stellung ein. Wird Bildung als etwas

²⁹ In der Lissabon-Erklärung der Europäischen Union formulierte der Europäische Rat das bekannte Ziel, „die Gemeinschaft bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen“. (Europäischer Rat, 2000).

Wichtiges anerkannt oder nicht? Diese Frage wird leider allzu oft mit Nein beantwortet, ein wichtiger Ansatzpunkt an welchem Aufklärungsarbeit geleistet werden muss, wird sie mit Ja beantwortet, dann hat dies entweder damit zu tun, dass die Eltern (oder ein Teil davon) oder der nähere Familienkreis eine gute Ausbildung erfahren hat, im Falle der "Gast"arbeiter_innen hat es jedoch meist damit zu tun, dass die Eltern zu ihren Kindern sagen, dass sie alles in eine gute Ausbildung investieren sollen, damit es ihnen einmal besser geht als ihnen selbst.

In der Folge ist das Erlernen der deutschen Sprache für einen guten Bildungserfolg unerlässlich. Dabei zeigen sich zwei vorteilhafte Konstellationen: Einerseits der Besuch einer Schulklasse mit einem sehr niedrigen Anteil an türkischsprachigen Mitschüler_innen und damit dem „Zwang“ deutsch zu sprechen und andererseits das Beherrschen der Muttersprache.

Im Laufe der Ausbildung zeigt sich auch, ob entsprechende Informationsangebote vorhanden sind, die es den Jugendlichen ermöglichen eine Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft zu erhalten. Informationsangebote spielen jedoch schon viel früher eine Rolle, nämlich bei den Eltern. Es stellt sich die Frage, ob diese Zugang zu Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten haben und ob diese genutzt werden.

In weiterer Folge bemängeln viele Interviewpartner_innen mangelnde Netzwerke, Ansprechpersonen und Vorbilder. Der Grad der Ausbildung erscheint meist als die „normalste Sache der Welt“, dies gilt sowohl für jene die „nur“ die Pflichtschule abschließen, als auch für diejenigen, die ein Studium abschließen. Normal deswegen, weil der Grad meist der Norm des eigenen gesellschaftlichen Umfeldes entspricht. Brechen die „Aufsteiger“ aus dieser Norm aus, so beziehen sie (und ihre Eltern) sich zumeist auf klassische und positiv konnotierte Berufe wie Ärzt_in oder Jurist_in und nicht auf die Vielzahl an anderen Berufen, in denen (fast) keine Menschen mit türkischem Migrationshintergrund arbeiten, wie etwa der Beruf der/des Journalist_in und eine Vielzahl anderer Berufe.

Eine mögliche Ansprechperson sind etwa die Lehrkräfte, aber auch andere Angebote wie zum Beispiel die Berufsberatung des Arbeitsmarktservice. Die Weitergabe des Wissens dieser Akteure ist jedoch vielfach von Einzelpersonen abhängig. Generell spielen engagierte und motivierte Lehrkräfte eine wichtige Rolle für türkische Migrant_innen, jedoch auch in der entgegen gesetzten Richtung und ohne die Attribute „engagiert“ und „motiviert“, etwa dann, wenn Volksschulkinder aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse in Sonderschulen „abgeschoben“ werden.

Die soeben skizzierten Rahmenbedingungen, auf die in der Folge genauer eingegangen wird, sind auch für die Bildung von Strukturen verantwortlich, die den Umgang zwischen der türkischen Community und der Mehrheitsgesellschaft prägen. Darüber hinaus finden sich sowohl in der türkischen Community als auch in der Mehrheitsgesellschaft traditionelle Strukturen.

Strukturen und Traditionen der eingewanderten türkischen Community wirken sich meist Nachteilig auf den Erfolg der zweiten und dritten Generation am Arbeitsmarkt aus. Da die Eingewanderten selbst meist nur einen Pflichtschulabschluss oder aber gar keinen Abschluss haben, geben sie den Wert der Bildung und der Ausbildung nicht an ihre Kinder weiter. Möglichst früh Geld verdienen, möglichst früh zu heiraten und möglichst früh Kinder zu bekommen stehen hingegen oftmals im Vordergrund.

Auch die Strukturen und Traditionen des Einwanderungslandes bieten für Migrant_innen zahlreiche Hindernisse. Beispielsweise im Ausbildungssystem oder in der "Freunderlwirtschaft". Ein beruflicher „Aufstieg“ ist somit meist auch mit einem Ausbrechen aus diesen Strukturen verbunden.

In der Erfahrung und der aktiven Auseinandersetzung mit diesen Strukturen finden sich wiederum unterschiedliche Anhaltspunkte für die Wege der „Aufsteiger_innen“: Etwa, wenn der türkische Migrationshintergrund auf einmal zum Vorteil wird oder wenn man von negativen Erfahrungen geprägt, einen anderen Weg einschlägt. Um aus diesen Erfahrungen „berufliches Kapital“ zu schlagen, bedarf es jedoch bereits eines gewissen Grades einer Ausbildung.

Die Rolle der (Aus-)Bildung ist ganz zentral für jede Form des sozialen und beruflichen „Aufstieges“, während jedoch für manche der Bildungsweg wie etwas Naturgegebenes vorweggenommen scheint³⁰, so bedarf es bei der zweiten Generation der Türk_innen sehr spezifischer Anstrengungen, um einen Bildungsweg über die Pflichtschule hinaus einzuschlagen.

³⁰ „Noch immer sind Kinder, deren Eltern den höheren Bildungsschichten angehören, in den höheren Schulen und unter den Studenten überrepräsentiert, führt der Bildungsweg von 90 Prozent der Akademikerkinder zur Reifeprüfung, während sich etwa die Hälfte der Arbeiterkinder in einer Lehrlingsausbildung befindet.“ (Statistik Austria, 2005, zit. nach ORF ON Science).

8.1.1 Gut Deutsch und Türkisch sprechen

Eine dieser Anstrengungen, um bestimmte Functionings zu erreichen, beginnt bei der deutschen Sprache: Gerade Personen, die bereits in Österreich geboren wurden, betonen den Stellenwert, den das Erlernen der deutschen Sprache für den späteren Schulverlauf als auch die berufliche Situation haben. Die Sprache wirkt sich dabei nicht nur auf den Unterrichtsgegenstand „Deutsch“ aus, sondern auf nahezu alle Unterrichtsgegenstände, so muss man beispielsweise auch die Textaufgaben in Mathematik verstehen. Folgende Erfahrung beschreibt eine Interviewpartnerin, die das Rechnen und den Umgang mit Zahlen zu ihren Stärken zählte und zählt:

„[...] ich hab oft einmal geweint bei den Hausaufgaben weil ich es nicht machen konnte weil ich es nicht verstanden habe, auch bei den Rechen - Aufgaben, da solltest du auch ganz genau verstehen was man da meint. Obwohl es um das Rechnen geht, aber wenn du die Geschichte nicht ganz verstehst, dann kannst du das nicht. Da war ich dann immer so trotzig, warum kann ich das nicht.“ (I02w, TC 48:45).

Während sich die Sprache also auf die gesamte Unterrichtsleistung der Schüler_innen auswirkt, spielt sie in weiterer Folge insbesondere auch bei Bewerbungsgesprächen eine wichtige Rolle. Hier zählen der persönliche, erste Eindruck und damit auch die Ausdrucksmöglichkeiten der Bewerber_innen. Diese Erfahrung wird von einer Interviewpartnerin im Vergleich mit anderen türkischen Migrantinnen im selben Beruf folgendermaßen beschrieben.

„Ich kenne andere Freundinnen natürlich, also eine Freundin hat auch Zahnarztassistentin gemacht, die hat es ein bisschen schwieriger gehabt, weil sie schlechter deutsch spricht als ich, ja, okay ich spreche auch nicht perfekt deutsch. Bei mir merkt man schon, ja Grammatikfehler, Artikelfehler, wenn ich schnell rede dann kommen schon Fehler, das merke ich ja auch selber, dann schlucke ich einmal runter und sie tut sich da noch schwerer. Und sie tut sich da halt noch schwerer. Bei mir war es eigentlich kein Problem.“ (I4, TC 43:05).

Die Linguistik³¹ hat sich intensiv mit Fragen des Spracherwerbs von Migrant_innen mit Nicht-Deutscher Muttersprache auseinandergesetzt. Dabei hat sich gezeigt, dass die sprachliche Entwicklung von zweisprachig aufgewachsenen Kindern anders verläuft als bei einsprachig aufgewachsenen Kindern, da es zu Interferenzen zwischen den beiden Sprachen kommt. Daraus folgt, dass die einseitige Förderung einer Sprache auf Kosten der Muttersprache nicht zielführend ist. Diese Erkenntnis wird auch in einem Interview angesprochen:

³¹ Die Linguistik beschäftigt sich als Teilgebiet sehr intensiv mit dem Spracherwerb von Migrant_innen. Dabei werden drei Formen des Spracherwerbs unterschieden: als Muttersprache beim Kind, als Zweitsprache im „natürlichen“ Kontext und als Fremdsprache im Klassenzimmer (vgl. De Cillia, 2007).

„Es war vielleicht ein Vorteil weil die Mutter mir das Türkische wirklich gut beigebracht hat. Dafür hatte ich eine super Muttersprache und darauf konnte ich aufbauen.“ (I02w, TC 47:00).

Darüber hinaus spielen auch außersprachliche Faktoren eine wichtige Rolle für die sprachliche Kompetenz in der Erst- und der Zweitsprache. So wirken sich etwa Selbstvertrauen und Erfolgserlebnisse positiv aus. Ebenso ist die Kompetenz in der Muttersprache und eine positive Einstellung zur Muttersprache eine wichtige Voraussetzung für das Erlernen der Zweitsprache. Nicht zuletzt spielen auch der Status und die Anerkennung der Muttersprache eine wichtige Rolle (vgl. Fleck, 2007, 262).

In der Erfahrung der Interviewpartner_innen steht als Erklärung für das Erlernen der deutschen Sprache der Schulbesuch an erster Stelle. Dies ist an sich wenig überraschend, als Begründung wird jedoch vielfach angeführt, dass sie in einer Klasse mit wenig ausländischen Kindern waren, was sie einerseits zum Erlernen des Deutschen gezwungen hat und andererseits dazu geführt hat, die Sprache tatsächlich besser als viele andere Kinder aus der zweiten Generation der Türk_innen zu erlernen.

„Bei mir war das so, da waren noch sehr wenige Migranten da und meine Mutter konnte kein Wort Deutsch. Daheim haben wir nur Türkisch geredet und ich habe es dann halt im Kindergarten gelernt. Ja, am Anfang habe ich mich sehr einsam gefühlt und es waren auch nicht viel andere Kinder da, die mit mir Türkisch reden hätten können. Da gab es vielleicht ein türkisches Kind pro Gruppe. Und jetzt sind es schon über, in manchen Stellen ist es schon über 50 Prozent Kinder die Türkisch reden. Obwohl, irgendwie war es auch gut, dann habe ich halt müssen irgendwie das lernen.“ (I02w, TC 45:40).

Wie schließlich die Sprache genau erlernt wurde, darüber können die Interviewpartner_innen keine Auskunft geben. Es wird wahrgenommen, dass es einfach passiert, und es passiert in dem Umfeld, in dem man sich befindet. In dieser Hinsicht wird ein nicht-türkisches Umfeld als „Vorteil“ bezeichnet:

„Die Muttersprache ist türkisch, aber ich bin natürlich doch deutschsprachig aufgewachsen. Weil ich hier aufgewachsen bin, hier in die Schule gegangen bin. Zwar in der Türkei geboren, aber ich war sieben als ich nach Österreich gekommen bin, habe also die ganzen Pflichtschulen hier besucht. Ich war gerade ein Jahr in der Türkei erste Volksschule. Dann habe ich hier weitergemacht und deswegen war es für mich halt kein Problem, weil Freundeskreis habe ich auch viele Österreicher gehabt. Ich habe das Glück gehabt, ich sehe es als Glück, dass bei mir in der Schule nicht so viele Ausländer waren, dadurch habe ich sehr viele österreichische Freunde gehabt, mit denen ich zusammen viel Zeit verbracht habe, auch

gemeinsam Aufgaben gemacht habe. Weil ich habe viele Freunde oder Freundinnen die hier sogar geboren sind, hier in den Kindergarten gegangen sind aber in der Familie Muttersprache türkisch in der Familie nur Muttersprache türkisch gesprochen wird oder kroatisch oder serbisch, was halt auch immer, einfach deine Muttersprache, der Freundeskreis auch dementsprechend ist und das die mit der Sprache schon Probleme haben. Wo man dann einfach den ausländischen Akzent hört. Bei mir war das kein Problem, weil ich auch sehr offen bin.“ (I04w, TC 43:45).

Auch eine weitere Interviewpartnerin (I08w) bestätigt den Eindruck, dass die Anzahl türkischer Freund_innen in der Schule durchaus auch darüber entscheidet, wie gut man eine Sprache erlernt. In der Volksschule waren in ihrer Klasse zwar einerseits 80 Prozent Ausländer_innen, aber nur zwei Türk_innen die nicht zu ihren besten Freund_innen gehört haben. Während sie bis vier Jahre nur türkisch gesprochen hat, hat sie im Kindergarten sehr schnell Deutsch gelernt, weil die anderen Kinder sie nicht verstanden haben. Darüber hinaus hätten auch ihr Lesedrang und der kulturell interessierte Vater ihren Anteil gehabt, dass sie die deutsche Sprache sehr gut gelernt hat:

Also ich muss sagen, ich habe vielleicht auch nicht soviel türkische Freunde gehabt. Im Gymnasium gab es überhaupt keine türkischen Mitschüler und man ist halt doch befreundet mit den Leuten mit denen man in der selben Klasse ist und dadurch spricht man natürlich viel mehr deutsch. Und ich habe auch in meiner Jugendzeit sehr viel gelesen, ich habe in der Woche drei Bücher gelesen und war eine Leserratte und das ist natürlich auch etwas was sehr wichtig ist, um eine Sprache sehr gut zu lernen. Aber ich glaube es ist auch von der Erziehung her, also ich kann mich erinnern, mein Vater der ja Wien, sozusagen als Außenstehender nach Wien gekommen ist und hat die Stadt so faszinierend gefunden und ist jedes Wochenende mit uns in irgendein Museum, hat uns die Stadt gezeigt, hat mit uns Sightseeing gemacht und dann hat man halt auch ein bisschen einen anderen Zugang zu dem Land, als wenn man sich gar nicht dafür interessiert, wo was ist und die zwar in Österreich leben, aber in Gedanken eigentlich immer in der Türkei sind. (I08w, TC 26:25).

Der „Vorteil“, keine türkischsprachigen Klassenkamerad_innen zu haben, wird von einer Interviewpartnerin nicht nur explizit angesprochen, sie erklärt auch, wie sie nach einem Schulwechsel in eine neue Klasse mit einem hohen Ausländer_innenanteil gekommen ist und sich darauf hin die schulische Leistung deutlich verschlechtert hat:

„... ich war halt immer in einer Klasse wo entweder gar keine Ausländer außer mir, oder man hat mich halt nicht als Ausländer gesehen weil ich war voll integriert und dann kommst du in eine Klasse wo halt zehn, zwölf Österreicher, ein Drittel war Türkinnen und Türken und dann noch Jugoslawen, Chinesen, Russen, also wir hatten wirklich Querbeet gehabt. Und das war, ich habe das nicht früher gekannt, dass man unter der Schulstunde türkisch spricht. [...] Und

wenn du eine Gruppe bist von 15 Leuten die Deutsch haben und zehn davon interessiert es nicht, dann kommst du natürlich erstens mit dem Stoff nicht nach und zweitens irgendwann kommst du auch in den, wirst mitgeschleift, dass es dich nicht interessiert, dass du mal schwänzt, oder du keinen Bock, oder halt. Und das ist halt grundsätzlich in der Stunde so gewesen. Ich glaube nicht, dass es nur rein an der Person liegt, sondern grundsätzlich auch an der Gruppe oder auch an der Klasse wie deine schulische Leistung ist.“ (I06w, TC 17:40).

Der Kontakt der Türk_innen der zweiten Generation mit Kindern und Jugendlichen mit Deutsch als Muttersprache spielt ebenfalls eine wichtige Rolle. Dieser Kontakt entsteht natürlich meist in der Schule, aber auch auf Sportplätzen und hier insbesondere bei den männlichen Vertretern der zweiten Generation beim Fußballspielen. Ob es zu diesem Kontakt kommt, hängt einerseits von der Gruppendynamik der Klasse und hier wiederum von der bereits angesprochenen Frage, wie hoch die Anzahl der Türk_innen in einer Klasse ist, ab, andererseits wird der Kontakt auch von Argumenten traditioneller oder kultureller Art gefährdet. In einem Interview (I02w) wird dabei das mangelnde Vertrauen angesprochen, welches in diesem Fall von Seiten der türkischen Mutter den nicht-türkischen Eltern und Kindern entgegengebracht wird:

„Und ja, die Mama hat sich dann nicht so getraut mich einfach zu den anderen Schulkollegen schicken, da war das Vertrauen noch nicht so da. Ich schicke jetzt meinem Sohn, geh zum Kollegen.“ (I02w, TC 49:10).

In der umgekehrten Formulierung verweist eine Interviewpartnerin darauf, dass sie ohne den Kontakt mit österreichischen Freundinnen eine ganz andere Entwicklung genommen hätte. Es wird nach wie vor wahrgenommen, dass Kontakte zwischen türkischen und österreichischen Kindern, teils beiderseits, von manchen nicht gerne gesehen werden. Gleichzeitig ist jedoch auch eine Verbesserung in Sicht, die an die nächste Generation weitergegeben wird. Von einer Selbstverständlichkeit kann jedoch nach wie vor nicht gesprochen werden:

„Hätte ich jetzt Eltern gehabt, die mir vieles nicht erlaubt hätten, oder gesagt hätten du darfst nicht mit deiner Freundin in Urlaub oder du musst jetzt mit uns, dann hätte sich erstens mein Job nicht so entwickeln können und mein ganzes Leben wäre ganz anders gewesen.“ (I06w, TC 59:00).

Den Interviewpartner_innen ist es aber auch ein Anliegen, auf die nach wie vor sehr schlechte Sprachsituation hinzuweisen. Im Vergleich zur eigenen Situation, mit der anderer Migrant_innen aus der zweiten Generation, wird die hohe Zahl an türkischen Kindern in Sonderschulen erwähnt:

„Und hier wird einfach die Praktik vollzogen, dass man Kinder die halt gewisse Schwierigkeiten im Erlernen der deutschen Sprache Probleme haben einfach in die Sonderschule abgeschoben werden, aber die Sonderschule ist vorgesehen für Lernschwache Kinder und nicht für Kinder die jetzt Sprachprobleme haben. Und hier müsst auch halt etwas getan werden, aber da Bedarf es schon größerer Reformen im Bildungssystem. Aber dafür war die Politik bisher nicht imstande.“ (I05m, TC 13:40).

Ähnlich wirkt sich die schlechte sprachliche Situation dann auch auf den Entscheid aus, nach der Volksschule in die Hauptschule oder in eine AHS/BHS zu wechseln:

„Und es ist halt schon oft so wenn die Kinder nicht so gut Deutsch sprechen und die Familie sich drum nicht kümmert, das dann der Lehrer sagt: „Ja ist ja wurscht, der muss ja nicht ins Gymnasium den tun wir in die Hauptschule.“ Und eigentlich wäre das Potenzial da aber es hat sich niemand um das Kind gekümmert. Bzw. kenn ich das auch von Leuten wo das Kind dann einfach in die Sonderschule abgeschoben wurde und das hätte aber gar nicht dorthin gehört.“ (I01w, TC 42:25).

In diesem Zitat spiegeln sich auch die mangelnde Unterstützung durch die Eltern, bzw. das mangelnde Bewusstsein für die Wichtigkeit einer guten Ausbildung wieder. Auf diese Punkte wird in den weiteren Kapiteln noch genauer eingegangen.

Ein weiterer, spannender Aspekt, insbesondere auch in der Auswirkung auf die berufliche Situation der Interviewpartner_innen, ist auch die Notwendigkeit der zweiten Generation eine sprachliche Unterstützung für die Eltern (oder das erweiterte soziale Umfeld) zu sein. Im Einzelnen bedeutet dies, dass etwa Behördenwege oder Übersetzungstätigkeiten etwa im Krankenhaus von den türkischen Kindern und Jugendlichen gemacht wurden und werden. Obwohl dieser Aspekt zunehmend wegfallen dürfte, da die Eltern der heutigen, dritten Generation die deutsche Sprache gelernt haben, hatte er für die zweite Generation eine Bedeutung. Diese Erfahrung entwickelt, positiv betrachtet, einerseits die deutsche Sprache, andererseits führt es auch zu ersten Erfahrungen mit der "Arbeitswelt" und zur Entwicklung von Fähigkeiten. Negativ betrachtet handelt es sich hierbei natürlich um eine große Belastung für die Kinder, wenn sie für ihre Eltern deren Sprecher sind, auf Ämtern, in Krankenhäusern und selbst beim Elternsprechtag in der Schule.

„Also es war sehr schwierig. Weil meine Eltern haben beide kein Deutsch reden können, ich war die Einzige eigentlich, wo damals meine Eltern, meistens zum Übersetzen mitgegangen bin. Und das hat mich natürlich auch entwickelt, der deutschen Sprache.“ (I03w, TC 28:05).

8.1.2 Von der Familie unterstützt werden

Die Familie nimmt eine zentrale Stellung in der Sozialisierung der Kinder ein. Obwohl der Begriff der Familie ein besonders weitmaschiges Analyseinstrument darstellt, da sich die Lebensformen, die sich unter diesem Begriff versammeln, beträchtlich unterscheiden und einem stetigen Wandel unterworfen sind, hat sich in den Interviews sehr deutlich gezeigt, dass entweder vom Vater, der dies und jenes wollte, oder von der Familie (Vater, Mutter, Geschwister), die einen unterstützt hat oder nicht unterstützt hat, die Rede ist, wenn es um die frühe Sozialisation und die ersten, aber auch die späteren Schritte im Weg durch die Ausbildung in den Beruf geht.³²

Hierbei weisen die Interviewpartner_innen keineswegs ein homogenes Bild auf: Der berufliche Erfolg stellte sich mit der Unterstützung oder gegen den Widerstand der Familie oder des Vaters ein. Dies ist wenig verwunderlich, wenn man bedenkt, dass die Eltern der zweiten Generation zum Großteil nach wie vor oder bis zu ihrer Pensionierung als Hilfsarbeiter_innen gearbeitet haben und deswegen kaum Netzwerke oder ähnliche Unterstützung anbieten können. Das bedeutet, die Menschen mit türkischem Migrationshintergrund sind mit der Etablierung von Netzwerken nach wie vor sowieso weitestgehend auf sich alleine gestellt. In der Aussage eines Interviewpartners zeigt sich, dass die Unterstützung durch die Familie über die Unterstützung des Bildungsweges erfolgen kann:

„Weil es uns klar war, wenn es einen Aufstieg geben soll, wird das nur über den Weg der Bildung gehen. Weil ansonsten haben wir kaum Möglichkeiten, aufgrund unseres Migrationshintergrundes, aufgrund der fehlenden Netzwerke, aufgrund der fehlenden Freundes- und Bekanntenkreises in der einheimischen Community. Deswegen mussten wir halt, und das war der einzige Weg, Bildung und schauen gute Ausbildung, Titel und gute Aussichten auf den Job.“ (I05m, TC 07:45).

Wenn es aber um Netzwerke geht, sind den Eltern meist enge Grenzen gesetzt:

„Also ich, habe sehr viel Unterstützung von meinen Eltern bekommen. Natürlich. Aber nur bis zu einem gewissen Zeitpunkt. Aber was das Netzwerk betrifft, dass musste ich mir alles selbst aufbauen und Kontakte knüpfen. Und ja, ich musste halt viele Sachen selbst machen womit Einheimische meines Alters nicht konfrontiert gewesen sind und darin liegt auch die

³² Wenn von der Familie bzw. dem familiären Nahbereich die Rede ist, ist mehr oder weniger die „Kernfamilie“ mit Vater, Mutter, Söhnen und Töchtern gemeint. Das Konzept Familie ist jedoch nicht so starr, wie es der Begriff „Kernfamilie“ vielleicht vermuten lässt. So kann z.B. auch ein Onkel oder eine Großmutter eine wichtige Rolle in der „Kernfamilie“ einnehmen. Vom „sozialen Umfeld“ unterscheidet sich die Familie durch das Verwandtschaftsverhältnis. Es gilt jedenfalls zu berücksichtigen, dass diese Unterscheidung in den einzelnen Biografien nicht vollkommen trennscharf ist.

Schwierigkeit irgendwie sozial aufzusteigen, weil wie gesagt, es fehlen einfach die Verbindungsleute nach oben.“ (I05m, TC 37:45).

Dass Netzwerke funktionieren und wichtig sind bestätigt sich aber auch in einem der anderen Interviews. Die Interviewpartnerin (I01w) beschreibt darin, wie sie von ihrem am Gericht als Dolmetscher angestellten Vater zu verschiedenen Übersetzungstätigkeiten mitgenommen wurde. Daraus hat sich ein Interesse für diesen Beruf und später auch für das Studium der Rechtswissenschaften entwickelt:

„Aber ich bin sicher auch beeinflusst worden durch meinen Vater, weil er war Gerichtsdolmetscher in Vorarlberg und ähm, ich hab damals schon eigentlich auch so in der letzten Klasse, also in der 8. Klasse Gymnasium, bin ich auch schon eingesprungen und habe auch übersetzt, sowohl jetzt bei der Polizei als auch am Gericht, wenn es erforderlich war. Da bin ich auch in das ganze hineingekommen, und da war dann auch mein Wunsch, okay, ich möchte Anwältin werden.“ (I01w, TC 10:05).

Eine Interviewpartnerin sieht in den Eltern eine große Vorbildfunktion und plädiert dafür, diese wahrzunehmen. Nur so kann es den Kindern gelingen, später in der Situation zu sein, selbst zu entscheiden, welchen Berufsweg man einschlägt. Je früher der Bildungsweg abgebrochen wird, desto eingeschränkter werden auch die möglichen beruflichen Wege. Die Interviewpartnerin spricht dabei insbesondere auch von den Müttern, die ihrer Meinung nach den ersten Kontakt mit den Kindern haben und damit auch die ersten Vorbilder sind:

„Und ich denke eine Frau sollte gut gebildet sein, weil zuerst hat das Kind ja mit der Mama Kontakt. Und die Mama ist dann ein großes Vorbild für die Kinder und wenn sie beruflich etwas haben, kann das Kind irgendwann sagen, ich möchte später einmal sein wie meine Mama oder darüber hinaus. Aber sonst, wenn eine Mama nichts gelernt hat und nur Hausfrau und nicht einmal gut lesen kann mitunter, dann, was hat dann das Kind für ein Vorbild? Und der wird sich auch denken, ja es reicht, wenn ich so gut bin wie die Mama oder der Papa. Und das finde ich sehr wichtig. Auch wenn die Eltern keinen Beruf haben oder auch nur Hilfsarbeiter sind oder irgendwo als Arbeiter beschäftigt sind, schauen, dass sie die Kinder motivieren und ja nicht abbrechen lassen. Nach der Lehre kann man immer noch, wenn man jetzt weiter will, da kann man immer noch steigen. Also in jedem Beruf kommt man bis zum Chef, wenn du willst.“ (I02w, TC 40:05).

Die Vorbildfunktion der Eltern führt auch dazu, dass sich Kinder, die von den Eltern dazu angehalten werden den Weg der Bildung zu bestreiten, unsicher darüber sind, wie erfolgreich sie sein können, da sie von den Eltern wiederum nicht direkt unterstützt werden können. Direkt heißt in diesem Zusammenhang etwa die Unterstützung bei Hausaufgaben

oder aber einfach der lebendige Beweis dafür zu sein, dass sich die Ausbildung auszahlen wird. So erklärt eine Interviewpartnerin, warum sie nach der Volksschule nicht in das Gymnasium gewechselt ist, dass sie den Lernaufwand als zu groß eingeschätzt hat, als dass sie diesen Weg hätte beschreiten wollen:

„Ich weiß nicht, in dem Alter, ich weiß nicht ob ich so dahinter gestanden wäre zu lernen. Voll dahinter. Und es ist auch so, dass meine Eltern, die haben halt auch geschichtet. Und die waren halt selber immer mit der Arbeit, also mein Vater hat einen zweiten Job gehabt, das heißt er war sowieso von Morgen bis Abend nie zuhause. Meine Mutter hat acht Stunden am Tag gearbeitet, halt geschichtet. Und dann halt auch Haushalt und alles und da hatte halt niemand Zeit zu fragen, ja hast du jetzt deine Hausaufgaben gemacht, hast du gelernt? Und ich hätte auch keine Hilfe so gehabt, halt ich meine wir haben es jetzt beide nicht gebraucht, meine Schwester. Aber die anderen, wenn sie halt Prüfungen gehabt haben oder Schularbeit, dann haben halt die Eltern geprüft zu Hause oder die Mutter oder geholfen die Vokabeln fragen. Das hat es halt nicht gegeben, weil man hat froh sein können wenn sie halbwegs gut Deutsch können, geschweige denn Englisch. Oder. Deswegen wäre ich da wahrscheinlich nicht dahinter gestanden um Französisch oder Latein zu lernen. Ich glaube das wäre einfach zu der Zeit zuviel gewesen. Danach weitergehend schon, aber zur damaligen Zeit war das sicher zuviel. Denk ich mal, halt wissen tut man es nie.“ (I06w, TC 05:50).

Dieser Mangel an handfester Unterstützung bedeutet aber keineswegs, dass es der Familie an Einfluss auf den späteren Werdegang des Kindes mangelt, wie die Interviews gezeigt haben:

„Und das große Problem in den Migrantinnencommunities ist halt, dass gewisse gute Vorbilder fehlen. Also für mich gab es keine Vorbilder aus meiner Umgebung, wo ich hätte sagen können, ja ich will das gleiche erreichen wie der oder ich will genauso erfolgreich werden wie der oder der. Und ich hatte halt das Glück, dass wir halt angefeuert wurden unterstützt wurden von meinen Eltern und dadurch hab ich es und auch meine Schwestern es zu etwas gebracht, sag ich jetzt mal.“ (I05m, TC 11:20).

Ebenso wenig bedeutet der Einfluss der Familie oder des Vaters keineswegs, dass die Kinder nicht auch einen anderen Weg einschlagen können. In der Wahrnehmung einer Interviewpartnerin zeigt sich jedoch, dass ein gewisser Einfluss immer vorhanden ist, nämlich dann, wenn man an seine Grenzen stößt: Grenzen der Information, Grenzen der Unterstützung, Grenzen dessen, was man sich alles Vorstellen kann.

„Eigentlich, Lehre, wenn ich es so betrachte, Lehre finde ich auch nicht so etwas Besonderes. Jetzt ist, wenn ich jetzt damals gewesen wäre, hätte ich auf jeden Fall studiert und ich hätte auch studieren können, laut meiner schulischen guten Aus-, äh, eben Hinsichten. Aber, äh,

die Unterstützung [des Vaters, Anm. L.E.] ist wieder nicht da gewesen und es war kein Vorbild oder es war niemand da, der mir den Weg dafür gezeigt hätte. Und sonst in Vorarlberg ist nichts vorhanden.“ (I03w, TC 37:35).

Überhaupt muss zwischen dem Einfluss der Familie auf die Einstellung bzw. die Vorstellungswelten der Kinder und dem Einfluss auf den tatsächlichen Lebensweg der Kinder unterschieden werden. Während nämlich die Vorstellung, wie weit man sich entwickeln kann und welche Chancen einem offen stehen sehr stark unter den Einfluss der Eltern fällt, nimmt dieser Einfluss auf den Lebensweg mit zunehmender Integration der Kinder in einen Freundeskreis und in die Berufswelt ab.

Nicht zuletzt wird es für die Eltern - insbesondere jenen, die in ihrem persönlichen Lebensweg beim Pflichtschulabschluss bzw. bei der Tätigkeit als Hilfsarbeiter stehen geblieben sind bzw. stehen bleiben mussten - immer schwieriger, Entscheidungen zu treffen, die dem weiteren beruflichen Erfolg des Kindes förderlich sind, weil sie selbst keine oder nur sehr vage Vorstellungen davon haben können. Gleichzeitig können sie aus dieser Position ihre berufliche Vorbildfunktion nur in der Umkehrung, also in dem, was man einmal nicht werden möchte, wahrnehmen.

Das folgende Zitat bringt hierbei die positiven Einflussmöglichkeiten der Eltern sehr gut zur Geltung. Die Vorstellung der Interviewpartnerin, eine Ausbildung und einen anderen Job als den einer Hilfsarbeiterin auszuüben, wird von den Eltern geprägt:

„...Mama und Papa sagen: „Ja, ich hoffe du wirst mal Arzt, ich hoffe du wirst mal das.“ Aber so, dass ich sage, okay, ich habe das machen wollen hatte ich nicht. Auch zur Hauptschulzeit, ich war eigentlich immer unentschlossen. Weil, es hat eigentlich niemanden in deiner Umgebung gegeben, boah, so einen Job möchte ich einmal haben, weil einfach, die in deiner Umgebung, also jetzt halt nicht von deinen Schulkollegen, sondern ich meine jetzt familiär, dein sozialer Kontakt, wo du - ich mein schlussendlich hast du nur den sozialen Kontakt von deinen Eltern, irgendwie die Familien die einen besuchen kommen oder die wir besuchen gehen und das waren damals halt nur türkische. Und dort hat es niemanden gegeben, wo du gesagt hast, okay, super Job, das waren halt alles Hilfsarbeiter. Aber ich habe auch nie gesagt ich werde nie ein Hilfsarbeiter, also eigentlich wäre es mir egal gewesen. Also ich habe einfach noch nicht gewusst was ich machen will. Was ist, was mir halt getaugt hat, mit 12,13, 14, du sitzt in einem Büro und gehst schön gekleidet und das halt und bei uns ist es halt so gewesen dadurch dass meine Eltern halt viel gesagt haben, ah, schaut uns an, schau, wir müssen rennen, wir haben schon körperliche Schäden, oder halt werde nicht so wie wir, bist du halt schon von den Eltern geprägt geworden dass das negativ ist einfach, auch, das ist genauso ein Job, das soll jetzt nicht reduzierend klingen. Sondern sie haben halt gesagt, ich

kann aber mehr machen, ihr habt viel mehr Möglichkeiten, ihr seid hier aufgewachsen, ihr könnt die Sprache, ihr könnt eine Ausbildung machen, ihr könnt eine Schule machen, tut es nicht so wie wir.“ (I06w, TC 47:10).

Auf den Einfluss von Vorbildern und Netzwerken wird in der Folge noch unter einem eigenen Punkt eingegangen, da sie so wichtig sind. An dieser Stelle gilt es aber den Einfluss der Eltern nochmals genauer anzuschauen und auch die Gründe und Argumente darzustellen, die die Interviewpartner_innen in diesem Zusammenhang gebracht haben.

So verweisen etwa die meisten Interviewpartner_innen darauf, dass sie den Eltern sehr dankbar sein müssen, weil diese nicht auf einen „traditionellen“ Lebensweg bestanden haben. Aus der Aussage einer Interviewpartnerin (I06w) ergibt sich das, was viele für die zweite Generation als selbstverständlich erachten, was aber für viele der Türk_innen keine Selbstverständlichkeit ist:

„Weil, wenn ich nicht alleine auf Kurse gehen darf, weil ich einen strengen Vater habe oder wenn ich nicht auf Geschäftstermine kann, weil mein Vater sagt ich muss um acht zuhause sein. Oder, wenn es geheißen hätte, bah, nein, du darfst nicht mit deinem Chef auf den Geschäftstermin nach London, dann hätte ich meinen Job nicht machen können. Also das sicher. Meine Familie hat mir das ermöglicht, weil sonst wäre das nicht gegangen, also wenn ich viel mehr Verbote gehabt hätte, dann wäre das nicht gegangen.“ (I06w, TC 59:10).

Viel mehr sind es diese „traditionellen“ Elemente, die zumeist als selbstverständlich erachtet werden. Diese sind der enge Kontakt zur Familie, selbst zu heiraten und selbst Kinder in die Welt zu setzen sowie in der „Firma“³³ zu arbeiten. „Traditionelle“ Elemente können dabei auch kein Kontakt zu Nicht-Türk_innen, sowie verschiedene Verbote sein (teils auch religiös argumentiert). Hier zeigt sich auch in einem Interview der Einfluss der Eltern auf die Frage nach der eigenen Identität und ob man bereit ist, diese Identität in Frage zu stellen:

„...dadurch dass ich schon zur Volksschulzeit und Hauptschulzeit halt immer mehr mit Österreichern zusammen war, bin ich nicht so die vorzeige typisch türkische brave Mädel, oder halt. Meine Eltern haben da immer darauf geschaut, dass wir halt gut integriert sind. Das wir die Sprache gut können, das wir halt keine Probleme haben, wenigstens sprachlich gesehen. Aber ich kenn auch andere Familien wo es heißt, na eine Österreicherin darfst du nicht als Freundin haben.“ (I06w, TC 13:45).

³³ Die Dominanz der Bezeichnung „Firma“ für die Arbeitsstelle ist augenscheinlich. Die „Firma“ ist dabei ein Industriebetrieb mit einer hohen Anzahl an Hilfsarbeiter_innen die zumeist im Schichtbetrieb an verschiedenen Anlagen arbeiten. Die „Firma“ steht insbesondere auch für einen sicheren Arbeitsplatz, wobei der Begriff eben für unterschiedliche Firmen gebraucht wird.

Eine Interviewpartnerin beschreibt die Erfahrung mit diesen Strukturen und ihre negativen Auswirkungen, in diesem Fall insbesondere bei den Mädchen:

„Ich habe auch schon erfahren, einfach, wenn das Kind schon zwei Jahre lang die Lehre gemacht hat, meistens bei den Mädchen, dass man sie plötzlich abbrechen lässt. Einfach aus irgendwelchen Ängsten oder Sachen die sie falsch wissen, oder so falsches Hören, denken sie, jaja, bleib nur zuhause vor unseren Augen. Irgendwann wirst du eh verheiratet, dann brauchst du das alles nicht.“ (I02w, TC 39:35).

Eine andere Interviewpartnerin hat diese Erfahrung selbst mit ihren Eltern bzw. ihrem Vater gemacht, als sie sich durchgesetzt hat, ihre Lehre abzuschließen. Der Einfluss des Vaters war in diesem Fall nicht ausreichend, um sie davon abzuhalten, darüber hinaus wurde sie von ihren beiden Brüdern in ihrem Wunsch, die Lehre abzuschließen, unterstützt. Das Argument des Vaters gegen ihre Ausbildung beschreibt sie als ein allgemein verbreitetes Argument, dass sich die Investition in Bildung nämlich nicht lohnt:

„Weil die Hinsicht meiner Eltern auch viele Gastarbeiter teilen. Die, die studieren, oder Ausbildung mit Lehre mit wenig Verdienst, oder eben studieren wo man lang nicht verdient. Das ist einfach ein negativer Weg, das betrachtet man nie als Zukunft, also man meint immer, wenn man nach der Schule, wenn man die [Pflicht-, Anm. L.E.] Schule fertig gemacht hat, dass man in eine Firma geht arbeiten.“ (I03w, TC 07:25).

Dieselbe Interviewpartnerin betrachtet ihre Lehre heute nicht mehr als besondere Leistung. Wenn sie könnte, würde sie heute studieren. Heute gibt sie diesen eigenen Wunsch an ihre Kinder weiter, damals fehlte es jedoch an der Vorstellung, dass es möglich wäre, an einen anderen Ort zu gehen und dort zu studieren. Diese Vorstellung wird ganz stark von den Eltern geprägt, aber auch von der gesamten türkischen Community und von den mangelnden Vorbildern:

„Damals wo ich noch – es ist halt nicht so üblich gewesen, dass ein Mädchen so studieren geht in ein anderes Ort. Das ist unmöglich gewesen und ja, die Zeit ändert sich, wir sind halt die Kinder von damals, und wie wir unsere Ziele nicht, also unsere Wünsche unsere Vorstellungen nicht ausüben können, können wir das unseren Kindern weitergeben.“ (I03w, TC 38:50).

Hier spielt auch der Aspekt eine Rolle, dass es in Vorarlberg erst seit 1989 zur Gründung der ersten Fachhochschule gekommen ist, während sich bis heute die am nächsten gelegene Universität innerhalb von Österreich in Innsbruck befindet. Dadurch ist es für Türken und noch stärker für Türkinnen aus Vorarlberg lange Zeit beinahe unmöglich gewesen, eine

universitäre Ausbildung anzufangen und zu beenden. Eine Interviewpartnerin hat dies geschafft, in ihrer Erklärung, warum sie von Vorarlberg nach Wien gehen konnte, sieht sie ihren familiären Background, der nicht dem einer klassischen türkischen Gastarbeiter_innenfamilie entspricht, als Hauptgrund an:

„Aber wir haben sicher auch so oder so an Sonderstatus gehabt. Sicher auch die ganze Familie, weil mein Vater einfach auch schon mit einer anderen Ausbildung oder höherwertigen Ausbildung, als die meisten, nach Österreich gekommen ist. Er war jetzt auch nicht so dieser klassische Gastarbeiter und meinen Eltern war es auch immer extrem wichtig, dass wir eine gute Ausbildung bekommen und die haben sich dahinter geklemmt, was viele die nicht auf diesem Bildungsniveau waren, erst gar nicht erkannt haben und sich gar nicht so um die Kinder gekümmert haben. Und dadurch ist aus der Generation auch noch nicht soviel geworden, aber das hat sich jetzt auch schon geändert. Gott sei Dank.“ (I01w, TC 40:00).

Wir bereits erwähnt, spielen Verbote eine wichtige Rolle. Verbote müssen jedoch nicht immer als solche ausgesprochen werden. Sie können auch in Form einer Erwartungshaltung bestehen und in dieser Form Druck ausüben, die Erwartungen einzuhalten und zu erfüllen. In der Erfahrung eines Interviewpartners zeigt sich, dass er sein Medizinstudium in erster Linie aufgrund der Eltern und ihrer Erwartungshaltung begonnen hat.

„Ich wurde vielmehr in das Studium getrieben muss ich sagen. Ich war immer halt ein sehr eifriger Schüler und hab halt immer versucht unter den Besten zu sein. Und ja, der Arzt hat halt ein sehr hohes Prestige, der Beruf des Arztes. Und hab ja von meinen Eltern eigentlich sehr oft zu hören bekommen, dass ich einmal Arzt werden soll und das hab ich irgendwie beibehalten. Und hab halt begonnen Medizin zu studieren, ich meine, es ist auch gut gegangen, ersten Abschnitt beendet. Und, also, aber nach einiger Zeit habe ich doch gespürt, dass es zu wenig war für mich.“ (I05m, TC 14:45).

Erst mit Fortdauer des Medizinstudiums hat er bemerkt, dass dieses nicht das Richtige für ihn ist. Seinen Wechsel zum Studium der Politikwissenschaft bezeichnet er heute als einen der wichtigsten Schritte in seinem Ausbildungsleben. In der folgenden Aussage zeigt sich die Erleichterung auf beiden Seiten, dass trotz der hohen Erwartungshaltung der Eltern ein anderer Weg eingeschlagen werden konnte, der schließlich auf beiden Seiten zu Zufriedenheit geführt hat:

„Also am Anfang waren sie eher neutral. Sie haben das aber nicht so sehr hinterfragt. Sie haben das dann im Nachhinein auch begrüßt. Also ich habe ihnen das einfach erklärt, dass das für mich das richtige ist. Und sie hatten dafür absolutes Verständnis und vor dem Hintergrund, dass ich sehr schnell studiert habe, waren sie dann auch sehr zufrieden. Vor

allem bei der Diplom-, äh, bei der akademischen Abschlussfeier, da waren sie dann sichtlich sehr stolz und ja, somit war es kein Thema, wieso ich Medizin abgebrochen habe oder warum ich das Studium gewechselt habe, also es gab keine großen Diskussionen darüber.“ (I05m, TC 18:30).

Das bereits aufgetauchte Argument, dass sich Bildungsinvestitionen nicht lohnen, findet sich auch in einem anderen Interview, nochmals in einem anderen Zusammenhang. Der Interviewpartner beschreibt hierbei, worin er einen Unterschied im Ausbildungsweg zu vielen anderen Türk_innen der zweiten Generation sieht, dadurch dass er nach der Pflichtschule nie dazu gedrängt wurde, Geld zu verdienen. Darüber hinaus wird in diesem Zitat nochmals darauf verwiesen, dass der Einfluss der Eltern auf die Ausbildungslaufbahn kaum überschätzt werden kann, während die Eltern gleichzeitig die Verantwortung für den Schulerfolg praktisch zur Gänze an den Sohn weitergegeben haben. Gleichzeitig wird in diesem Zitat auch (das einzige Mal in allen geführten Interviews³⁴) die staatliche Unterstützung angesprochen, wie etwa Schülerbeihilfen, die für seinen Ausbildungsweg eine Rolle gespielt haben.

„Also finanziell halt so, wie es in vielen Migrantenfamilien der Fall ist, haben sie uns nicht dazu angeregt gleich nach der Pflichtschule arbeiten zu gehen und Geld zu verdienen. Das war für sie nicht wichtig. Sie haben gesagt, okay, für das finanzielle sind wir verantwortlich. Wir sorgen für euch und ihr schauts, dass ihr eure Ausbildung machts, egal wie lange das dauert. Also für uns war schon im Kindergarten klar, dass wir später einmal studieren werden. Also die Grundeinstellung war vielleicht das wichtigste Kriterium für unseren Schulerfolg dann im späteren und weiters hat es halt so ausgesehen, dass wir - sei es auf irgendwelchen Ausflügen oder Wanderungen - immer mitmachen konnten, halt fast immer. Soweit es ging, also es sollte an dem finanziellen nicht scheitern. Halt natürlich in einem gewissen Rahmen, ist klar, wir sind halt eine Arbeiterinnenfamilie. Man kann sich zwar nicht alles leisten aber es wurde uns sehr vieles geboten. Und darüber hinaus gab es auch Möglichkeiten von Sozialhilfeleistungen oder von speziellen Förderungen für Schüler, Schülerbeihilfen usw., da hat man auch halt eine gewisse Unterstützung bekommen auch seitens des Staates. Und wie gesagt, es war sehr wichtig für uns, dass wir nicht gleich auf den Arbeitsmarkt gedrängt wurden, gleich nach der Pflichtschule. Sondern es wurde uns gesagt, okay, das finanzielle Problem ist unser Problem und euer Problem ist es dann, in der Schule weiterzukommen. (I05m, TC 08:50).

³⁴ Dieser Umstand kann auf zwei Ursachen zurückgeführt werden, zum Einen kann es sein, dass man als Schüler_in solche staatlichen Leistungen für die Eltern nicht oder kaum wahrnimmt, zum Anderen ist damit zu rechnen, dass viele der bestehenden Angebote auch von den Eltern gar nicht wahrgenommen wurden, da die entsprechenden Informationskanäle gefehlt haben. Auf den Aspekt der Information, der bereits bei der Sprache eine Rolle gespielt hat, wird in eigenem Punkt nochmals eingegangen.

Dass der finanzielle Aspekt in jedem Fall eine wichtige Rolle spielt, zeigt sich im Interview mit einer anderen Interviewpartner_in. Sich für ein Studium zu entscheiden, ist mit einer langen Ausbildungszeit verbunden und benötigt wiederum zahlreiche Informationen und Anstrengungen bezüglich Finanzierungsmöglichkeiten, insbesondere dann, wenn Anhaltspunkte fehlten und Eltern keine finanzielle Absicherung zusichern konnten, weil sie wie in diesem Fall bereits in Pension waren und in die Türkei zurückgekehrt sind:

„... ich wollte aber eigentlich studieren, aber daraus ist leider eben nichts geworden, weil ich bin die Jüngste in der Familie und meine Eltern sind sehr alt und die waren dann natürlich sehr früh in Pension und ich noch sehr jung, und dann haben sie eben gesagt, ja solange wollen wir nicht da bleiben, aber wir wollen, dass du dich irgendwie selbstständig machst und dass du nicht von irgendjemand abhängig bist, weil wenn du studierst, ja, brauchst du halt trotzdem für's Essen und Miete und das und jenes, Geld. Und dann habe ich gesagt, gut okay, dann werde ich einmal einen Beruf ausüben, studieren kann ich noch immer. So hat sich dass dann eigentlich nach der Schule eben eher in Berufsrichtung also gegangen.“ (I04w, TC 17:10).

Grundsätzlich gehen die Interviewpartner_innen die einen beruflichen Aufstieg erlebt haben davon aus, dass sie die Situation der türkischen Migrant_innen im Allgemeinen verbessern wird, da die zweite Generation, der sie selbst angehören, die neuen Eltern sind. In einem Interview wird deutlich, dass es sich in der Frage nach der Erziehung der Kinder und damit auch um den Einfluss, den die Familie auf ein Kind ausübt, durchaus um einen Konflikt von Lebensweisen handelt. Dieser Konflikt wurde demnach bisher wenig ausgetragen, scheint sich aber immer mehr in den Vordergrund zu drängen. Jene Eltern, die ihre Bezugsgrößen aus der (oftmals ländlichen) Türkei nehmen, müssen demnach zukünftig mit noch mehr Widerspruch rechnen.

Während es der zweiten Generation noch wenig gelungen ist, diesen Widerspruch gegen den Willen der Familie durchzusetzen, wird nun einerseits der Widerstand der Eltern geringer (jene Eltern, die der zweiten Generation entstammen, haben meist kaum noch Beziehungen in die Türkei bzw. beschränken sich diese auf einen Urlaub pro Jahr) und gleichzeitig wird das Aufbegehren der dritten Generation größer. In einem Interview beschreibt der Interviewpartner diesen Shift in der Lebensweise und in den Bezugsgrößen und drückt dabei aus, dass sein eigener Lebensweg (unverheiratet, keine Kinder) mittlerweile durchaus auf allgemeine Akzeptanz stößt:

„Also die Lebensweise oder der Lifestyle der von den Eltern halt vorgeschrieben wird, der wird immer weniger angenommen, auch in den Migrantinnencommunities. Also die Jugendlichen, die suchen ihre Chancen, die wollen nicht so leben wie die Eltern, die Eltern nehmen ihre

Bezugsgrößen immer aus dem Herkunftsland aber die jungen Leute die in den meisten Fällen schon hier geboren sind, hier aufgewachsen sind, die österreichische Mentalität kennen, die österreichische „Kultur“ unter Anführungszeichen kennen, die Lebensweise der Einheimischen kennen, die geben sich mit dem Lebensstil der Eltern nicht zufrieden. Und dann kommt es auch vor dass auch sehr viele sehr spät oder gar nicht heiraten, sehr wenige Kinder bekommen, also ein oder zwei Kinder und so gesehen also ist es für mich kein Problem und auch für die Community ist es mittlerweile eigentlich gang und gebe, dass halt sehr viele den Lebensstil der Eltern nicht mehr fortführen. Auch aufgrund der geänderten Lebensumstände. Und wie gesagt, die junge Generation bezieht ihre Bezugsgrößen aus dem Einwanderungsland, also aus dem Land in dem sie wohnen, und nicht mehr aus dem Herkunftsland der Eltern.“ (I05m, TC 46:05).

Da für viele Eltern der zweiten Generation ihre Arbeitswelt nicht über die „Firma“ hinausgeht, ist es für sie auch besonders schwer, die bereits beschriebene negative Einstellung zu Bildungsinvestitionen zu überwinden. Wird Bildung als etwas Wichtiges anerkannt, so entwickelt sich diese Sichtweise ebenfalls aus der den Eltern bekannten Arbeitswelt: Nämlich aus der Ansicht, dass eine schwere und harte Arbeit im Schichtbetrieb kaum ein erstrebenswertes Ziel für die Kinder sein kann. Es ist die Ansicht, dass es den Kindern einmal besser gehen soll, als es einem selbst ergeht.

„Also mein Vater, das war immer schon, von Kind auf war es einfach so, dass er uns das halt gesagt hat. Er möchte, dass wir eine gute Ausbildung haben, dass wir eine Schule machen, dass wir studieren gehen. Weil, er ist, meine Mutter war zwar aus besseren Verhältnissen aber mein Vater war aus sehr ärmlichen Verhältnissen, er hat gesagt, er möchte deswegen nicht zehn Kinder sondern er möchte halt zwei und ihnen alles bieten und ihnen alles ermöglichen.“ (I06w, TC). „Er hat immer gesagt, also die Aussage war immer, werdet nicht so Hilfsarbeiter wie ich. Weil, deswegen, damit er uns auch alles immer mehr ermöglichen kann hatte er auch einen zweiten Job gehabt, oder, also zwölf Stunden, also acht Stunden woanders und vier Stunden woanders.“ (I06w, TC 20:55).

Oder in einem anderen Interview wird diese Ansicht des Vaters nochmals dadurch untermauert, dass ihm selbst ein kleiner beruflicher Aufstieg gelungen ist, den er als sehr positiv wahrgenommen hat und an seine Kinder weitergeben möchte:

„Also mein Papa hat gesagt, mach irgendeinen Beruf, dass du nachher nicht so behandelt wirst wie er. Weil er ist ein Bauarbeiter, von der Türkei hergekommen. Zuerst haben sie Kanalarbeiten gemacht, dann Haus, also gemauert. Dann hat er einen Kran und Bagger gefahren und dann ist er Polier geworden. Dann hatte er eine eigenen Gruppe mit einem Bus und hat eben Kleinarbeiten gemacht und das war genau zu dieser Zeit war er eben Polier. Und er hat halt gesagt, wenn du jetzt das machst ist das auch schon wieder eine

Erleichterung, du bist dein eigener Chef, du weißt zwar dort und dort gibt es arbeitet, aber du kannst es dir selber einteilen. Du kannst zuerst dort oder dorthin, ist egal wie, oder? Und er hat gesagt darum, schaut, dass ihr einen Beruf habt, wo ihr auch selbständig arbeiten könnt.“ (I02w, TC 42:25).

8.1.3 Über Netzwerke, Anhaltspunkte und Vorbilder verfügen

Während auf den Einflussbereich der Eltern nun sehr genau eingegangen wurde, muss auch auf das erweiterte soziale Umfeld der zweiten Generation der Türk_innen eingegangen werden. Da die Eltern als Hilfsarbeiter_innen kaum Netzwerke, Anhaltspunkte oder eine Vorbildfunktion für einen beruflichen Aufstieg anbieten können, haben die Interviewpartner_innen auf andere Stützen auf dem Weg in ihren Beruf zurückgreifen müssen.

Die Funktion von Netzwerken, Anhaltspunkten und Vorbildern liegt auf unterschiedlichen Ebenen. Zum einen können insbesondere funktionierende Netzwerke ganz konkret den Einstieg in einen Beruf oder den Aufstieg innerhalb eines Berufs ermöglichen, zum Anderen sind Anhaltspunkte und Vorbilder insbesondere dafür verantwortlich, welche Ziele sich die zweite Generation der Türk_innen realistischerweise setzt. Realistischerweise bezieht sich hierbei auf die Einschätzung der zweiten Generation, welche Möglichkeiten sie haben, wobei diese Einschätzung überhaupt nur im Rahmen des „Vorstellbaren“ möglich ist. Eine Unterscheidung zwischen Anhaltspunkten und Vorbildern besteht darin, dass Vorbilder meist konkrete Personen sind, die man kennt oder von denen man etwas gehört hat und die etwas erreicht haben, was die Zielsetzungen der zweiten Generation beeinflusst, während ein Anhalts- und Bezugspunkt beispielsweise auch eine Berufsberatung sein kann, in der über mögliche Ausbildungswege Informationen eingeholt werden, insbesondere aber auch Freund_innen und andere Personen aus dem sozialen Umfeld. Eine einzelne Person kann aber auch Netzwerk, Anhaltspunkt und Vorbild in einem für eine bestimmte Person sein.

Grundsätzlich hat sich aus den Interviews das Bild ergeben, dass es einen großen Mangel an Vorbildern und Netzwerken gibt. Fehlende Netzwerke bekommt man das ganze Leben zu spüren und sie sind nur durch immer neue und sich wiederholende Kontakte möglich. Die Schwierigkeit liegt insbesondere darin, dass die Eltern meistens keine „Starthilfe“ in ein Netzwerk geben können. Obwohl der Eintritt in ein Netzwerk keine Garantie für einen Erfolg ist und darüber hinaus immer wieder Auseinandersetzung und Einsatz erfordert, da ein Netzwerk auch wieder verschwinden kann, besteht, wie ein Interviewpartner betont, die Hauptproblematik genau im Fehlen dieser „Starthilfe“ bzw. in den nötigen Informationen:

Bei den Einheimischen ist es so, dass die Leute halt automatisch über ein Netzwerk verfügen aufgrund der Eltern. Also die Eltern haben ein Netzwerk und die Kinder können sich halt dieses Netzwerk zu Hilfe holen. Sei es jetzt was die Bildung betrifft oder die Arbeitssuche etc. Also der Vater kennt urviele Leute und über diese Leute kann er einen Job für den Sohn finden oder solche Sachen. Und dieses Netzwerk fehlt halt bei den Migrantinnen, die erste Generation hat halt in Fabriken gearbeitet, arbeitet noch immer, manche sind in Pension gegangen. Und den Kindern können sie halt kein Netzwerk anbieten, also höchstens Verbindung zur Fabrik aber weiter auch nicht. So gesehen ist es sehr schwierig, vor allem für die Kinder, sozial aufzusteigen. Weil wie gesagt, sie müssen sich dieses Netzwerk erst selbst aufbauen. (I05m, TC 36:45).

Auf die Frage, wie man sich ein Netzwerk aufbaut, gibt es keine Formel oder Anleitung als Antwort. Der Aufbau eines Netzwerkes ist jedoch mit der Bereitschaft verknüpft, neue Menschen kennen lernen zu wollen und den Kontakt mit diesen Menschen zu suchen. Eine Interviewpartnerin beschreibt dieses Netzwerk daher auch sehr unspezifisch damit, dass sie im Zuge ihrer Ausbildung einfach in „neue Sphären“ hineingekommen ist.

„Da [im Zuge der Ausbildung, Anm. L.E.] habe ich schon mal zu tun gehabt mit sehr vielen verschiedenen Kulturen weil das war einfach auch bunt gemischt viele Deutsche, Schweizer und Ausländer von verschiedenen Nationen. Und das hat mich dann sicher auch beeinflusst weil man dann einfach in neue Sphären hineinkommt.“ (I01w, TC 31:35).

Eine andere Interviewpartnerin, die in ihrer Freizeit einem türkischen Frauenverein vorsteht, hat in Zusammenhang mit dieser Tätigkeit mit anderen Vereinen und NGOs immer mehr Kontakt gehabt. Heute sind die dort tätigen Personen teil ihres Netzwerkes und gleichzeitig auch Anhaltspunkte: Einerseits hat sie durch diese Personen deren Arbeit überhaupt kennen gelernt und nun den Wunsch in diesem Bereich auch beruflich tätig zu werden, andererseits sind sie nun ihre ersten Ansprechpartner, wenn sie sich für einen Beruf in diesem Bereich bewerben möchte.

„Ja also mit dem Verein haben wir schon mit sehr vielen Leuten Kontakt aufgenommen. Auch mit [diversen sozialen Einrichtungen], und da hörst du sehr viel, was die alles machen, sonst weißt du nur ungefähr was oder du musstest aufgrund eines persönlichen Problems einmal hingehen und du weißt die haben mir jetzt in dem Bereich geholfen aber sie tun ja viel mehr. Und seit ich das immer alle höre und höre denke ich mir das ist ja nicht schlecht, das würde ich schon auch gerne machen.“ (I02w, TC 36:15).

Einen ähnlichen Weg hat (erfolgreich) ein weiterer Interviewpartner eingeschlagen. Durch sein politisches Interesse ist er zufällig mit Abgeordneten einer Partei in Berührung gekommen. Daraus ist später seine politische Tätigkeit entstanden und es hat sich ein Netzwerk gebildet, ohne dass er genau sagen kann wie und warum. Der Interviewpartner betont, dass es aus seiner Sicht aber sehr schwierig sei, in das „Rad“ zu kommen:

„Meine ersten Netzwerke, ja das waren wahrscheinlich die ersten Begegnungen mit [...] Abgeordneten. Ja, so bin ich auch [Parteifarbe, Anm. L.E.] politisch aktiv geworden. Und dann entwickelt sich halt das Meiste. Also dann, in meinem Fall war es halt so, dass man Kontakt bekommt zu anderen politischen Persönlichkeiten, dann zu Journalisten Journalistinnen, dann zu NGOs oder Nichtregierungsorganisationen, zu Personen die irgendwie in der Öffentlichkeit stehen und ja, das Netzwerk entsteht quasi irgendwann und dann kann es halt Situationen geben, wo man halt darauf zurück greifen kann, wenn man irgend etwas braucht. Aber wie gesagt, es ist halt nicht einfach für einen jungen Menschen mit Migrationshintergrund da in das Rad zu kommen. Und darin liegt auch, wie gesagt, eine der großen Herausforderungen für den sozialen Aufstieg.“ (I05m, TC 42:35).

Im Falle einer anderen Interviewpartnerin ist dieses Netzwerk wiederum auf dem vermeintlich „normalen“ Weg der Familie bzw. der nächsten Angehörigen entstanden. Während ihr Vater von ihrer Ausbildung nichts gehalten hat, haben ihre Brüder sie nicht nur zur Ausbildung ermutigt, sondern sie in ihr Geschäft aufgenommen und ihr dann den Weg zur Leitung eines eigenen Geschäfts geebnet.

„Also dort [in einem Telekommunikationsgeschäft, Anm. L.E.] sind meine Brüder. Die sind dort Besitzer. Und so bin ich einfach da in Telekommunikation eingestiegen. Mit ihnen. Und nach zwei Jahren wo ich dann dort gearbeitet habe, haben wir das Angebot von Wien aus von [einem Telekommunikationsanbieter, Anm. L.E.] bekommen, dass wir einen [...] Shop in Bregenz eröffnen könnten. Und dann ja, die sind dort beschäftigt, sind zwei eben, und dann haben sie gesagt, ja da kannst du dann als Leiterin dort arbeiten.“ (I03w, TC 05:25).

Die Wirkungsmechanismen von Netzwerken sind einerseits sehr komplex, insofern als dass sie kaum vorhersagbar sind, andererseits sind sie aber auch sehr einfach, sie ermöglichen berufliche Wege, die ohne Netzwerk so nicht zustande gekommen wären. So beschreibt etwa eine Interviewpartnerin, die sich für ihre ersten beiden Jobs klassisch beworben hatte und jeweils gleich genommen wurde ebenfalls eine Netzwerk-Erfahrung, die letztlich zu dem Job und zu dem Arbeitsklima geführt haben, welches ihr heute Zufriedenheit verschafft:

Ich muss sagen wir haben das Glück, dass wir einen super Chef haben. Aber mein Chef war früher mein Arbeitskollege bei der [anderen Bank, Anm. L.E.], also der hat mich auch so gesehen, dass darf ich gar nicht sagen, (flüstert) abgeworben. (I06w, TC 32:25).

Dass - eben genau umgekehrt - nicht vorhandene Netzwerke dazu führen, dass bestimmte berufliche Wege nicht möglich sind, diese Erfahrung beschreibt eine Interviewpartnerin im Zusammenhang mit ihrem Bruder:

„Was ich aber schon auch finde, ich mein, vielleicht ist es eine Unterstellung, vielleicht ist es etwas was wir so fühlen. aber ich glaube schon, zum Beispiel mein Bruder, mein jüngster Bruder ist mit der Uni fertig geworden. Hat eine Topausbildung, spricht vier Sprachen fließend, und hat wirklich wahnsinnig viel Auslandspraktika gemacht, war in verschiedenen Ländern und alles und es war nicht möglich, das der so in gewissen öffentlichen Institutionen. Da ist es einfach nicht hineingekommen also mit so fadenscheinigen Ausreden, ja, wir haben das Gefühl gehabt bei ihnen hin und her und da habe ich mir einfach gedacht, im Endeffekt sind das andere Netzwerke die spielen. Die sind teilweise ÖVP-lastig, wobei das gar nicht von der Farbe abhängt. Was ich sagen will, die haben einfach weniger qualifizierte Leute genommen die weniger qualifiziert sind wo der Papa Funktionär im Burgenland ist, wurscht ob die jetzt englisch spricht oder nicht.“ (I01w, TC 01:45).

In der Folge ist dieser Bruder in der Privatwirtschaft bei einer Bank untergekommen. Die viel zitierte „Freunderlwirtschaft“ die in Österreich vorhanden ist, kann also für bestimmte Berufsbereiche diagnostiziert werden. In diesem Zusammenhang sollte man genauer untersuchen, wie viele Türk_innen in politischen Institutionen, in Parteien, im ORF oder aber auch in anderen Medien untergekommen sind und ob es noch mehr Bereiche gibt, in denen man ohne vorhandene Netzwerke fast chancenlos ist. Dieser Zustand wird von einer Interviewpartnerin im Vergleich zu Deutschland diagnostiziert und kritisiert:

Ich glaube einfach im Vergleich zu Deutschland, auch wenn Deutschland noch so viele Probleme hat mit eben den Einwanderern obwohl die auch schon die dritte, teilweise vierte Generation haben. Aber trotzdem ist da ein anderes Denken. Ich meine in Deutschland gibt es einfach Politiker auf Gemeindeebene oder auch im Parlament die einen Migrationshintergrund haben. Es gibt Comedians die im Fernsehen auftreten die einen türkischen Namen haben und sich eben um die alltäglichen Probleme der Gastarbeiter mit den Deutschen lustig machen, aber halt auf eine witzige Art und es gibt ja Fernsehmoderatoren. Und was gibt es in Österreich? ... Gar nichts! Es ist nicht möglich das, im ORF gibt es keinen einzigen Fernsehmoderator mit Migrationshintergrund, es gibt hier im Parlament, ich meine jetzt haben sie einen Grünen Bundesratsabgeordneten der jetzt letzte Woche neu dazugekommen ist, ich meine das ist eh ein gutes Zeichen. Aber was aber schon ein bisschen fehlt, was in Österreich

es wird zwar immer so nett theoretisch diskutiert aber wirklich reinnehmen wollen sie die Leute dann doch nicht. (I01w, TC 37:40).

Eigene Netzwerke spielen insbesondere im Beruf eine große Rolle, während im Rahmen des Ausbildungsweges noch zunehmend das Netzwerk der Eltern seine Auswirkungen tätigt. Der Einstieg in das eigene Netzwerk gelingt meist am Ende der Ausbildung oder mit den ersten Berufserfahrungen. Vorbilder und Anhaltspunkte spielen jedoch schon viel früher, während der gesamten Ausbildungszeit und darüber hinaus eine wichtige Rolle.

Eine Interviewpartnerin hat den Zugang zu einem für sie sehr wichtigen Anhaltspunkt über einen vom Arbeitsmarktservice angebotenen Berufsorientierungskurs gefunden. Ein weiterer von wenigen Hinweisen auf staatliche Angebote, die für den beruflichen Aufstieg der zweiten Generation eine wichtige Rolle gespielt haben. Der Orientierungskurs hat nicht nur zu einem Austausch und einer Freundschaft mit den anderen Mädchen aus dem Kurs geführt, sondern hat der Interviewpartnerin auch die Möglichkeit gegeben, zahlreiche Berufe überhaupt erst kennen zu lernen:

„... das war ein Berufsorientierungskurs, das war nur für Mädchen, eben auch für ausländische Mädchen, zweite Generation, die eben was machen wollen, aber nicht so genau wissen was. Da haben sie eben so verschiedene Berufsorientierungskurse. [...] Da kennst du halt nur 3-4 Berufe, die dich interessieren. Dann hörst du aber von anderen wieder zwei drei andere, und so tauscht du halt aus und so machst du dir dann halt ein Bild. Also das war, also der Kurs ist, finde ich, sehr gut organisiert, sehr gut gemacht für junge Frauen oder junge Männer die nach der Schule nicht genau wissen, in welche Richtung. Was für mich geeignet ist, die nicht dann 10-mal irgendwie was wechseln müssen. Sondern die haben ein Jahr einfach diesen Kurs und da lernen sie einfach diese verschiedenen Berufe kennen. Da können sie sich entscheiden. Und es gibt eben auch ein Taschengeld. Also dieser Kurs hat mir wirklich sehr viel gebracht. Das war vom Arbeitsamt für Jugendliche, das hat mir schon sehr viel gebracht, das muss ich schon sagen. Und das war eben, mein Kurs, dieser Kurs war nur für junge Frauen und da habe ich auch sehr viele Freundinnen auch kennen gelernt mit denen ich noch immer Kontakt habe, also diese „Mädels“...“ (I04w, TC 14:25).

Neue Berufe kennen zu lernen, wird durch einen Berufsorientierungskurs erleichtert. Da es der zweiten Generation oft an jenen Anhaltspunkten und Vorbildern mangelt, die einem einen Beruf bekannt machen und es oft an geeigneten Informationsmöglichkeiten, die beispielsweise ein Berufsorientierungskurs bietet, fehlt, besteht eine weitere Strategie der zweiten Generation in der Bereitschaft, einfach etwas auszuprobieren, was man gar nicht kennt:

„... ich habe mit 14 immer noch nicht gewusst was ich machen möchte, ich bin halt in die Schule, in die Handelsschule weil meine Freundinnen sind aber jetzt nicht weil ich gewusst habe, ich will den Job machen oder das ist mein Berufsziel. Habe ich lange nicht gehabt, und ich habe auch wo ich die Handelsschule fertig gemacht habe wo man mich gefragt hat, wo bewirbst du dich überall, ich habe es nicht gewusst. Ich habe halt die VN aufgeschlagen und habe mir halt, die Bürojobs angeschrieben. Weil du halt die Handelsschule gemacht hast, hätte ich jetzt Hotelfachschule fertig gemacht hätte mich halt in den Tourismusbereich beworben. Aber ich habe nicht gewusst was ich machen will, eben weil halt niemand da war, wo du sagen kannst, boah, der hat so einen Job, das möchtest du auch. Du hast keine Vorbilder, du hast, du kennst niemanden in bestimmten Bereichen. Jetzt ist es zum Beispiel so dass mich viele Fragen, du, du arbeitest bei der Bank, meine Tochter hat gerade die Schule fertig gemacht, wie kommt sie in eine Bank hinein? Aber ich habe zur damaligen Zeit einfach niemanden gehabt und zur damaligen Zeit hat es diese Banklehre auch noch nicht soviel gegeben. Und ich habe mich einfach blind beworben, ich habe mich blind bei der Spedition beworben und ich habe mich auch blind bei der Volksbank beworben.“ (I06w, TC 48:45).

In weiterer Folge hat sich die Interviewpartnerin in der Bank sehr wohl gefühlt und sich dort ein Netzwerk aufgebaut und fungiert - wie die Interviewpartnerin beschreibt - heute selbst als Anhaltspunkt, Informationsquelle und Vorbild für andere Menschen mit türkischem Migrationshintergrund der dritten Generation. Diese Art von Erfahrung macht auch ein zweiter Interviewpartner, hierbei ergibt sich natürlich eine gewisse Hoffnung, dass sich die Situation durch neue Vorbilder verbessert. In diesem Zitat steckt aber noch ein anderer Hinweis: Oft sind Freunde und Freundinnen der Grund, in welche Schule man wechselt.

Das soziale Umfeld ist eine besondere Form von Anhaltspunkt (und Vorbildern, die aber wie bereits erwähnt im Umfeld der zweiten Generation der Menschen mit türkischem Migrationshintergrund sehr selten sind). Die Interviewpartner_innen geben in ihren Aussagen immer wieder mehr oder weniger deutliche Hinweise, dass das soziale Umfeld den Ausbildungsweg immer wieder beeinflusst und ihm eine neue Richtung gibt. Das bedeutet, dass Menschen aus dem näheren Umfeld, von der Freundin, über die Bekannten der Eltern bis hin zur Lehrperson eine enorme Bedeutung neben der engeren Familie spielen können.

Eine Interviewpartnerin (I08w) beschreibt, wie bereits in sehr jungen Jahren für sie das Zusammenspiel zwischen Anhaltspunkten aus dem eigenen Umfeld ihren weiteren Weg geprägt hat:

„... also ich hatte mit vier Jahren eine Mandeloperation und davor war ich auch ein bisschen krank und ich hatte sehr viel mit Ärzten zu tun und die waren sehr nett und das wollte ich auch werden. Und das hat sich dann aber ein bisschen geändert, also ein Freund von meinem

Vater, der ist Anwalt in der Türkei und dann habe ich auch den Wunsch gehabt, etwas für Gerechtigkeit auf der Welt zu tun. Meine Eltern sind politisch sehr interessiert und das war auch eine Zeit, in der in der Türkei sehr viel los war. Und da wollte ich für die Rechte der Armen kämpfen.“ (I08w, TC 07:35).

Eine andere Interviewpartnerin (I06w), die selbst vom Vater dazu gedrängt wurde, auf jeden Fall die Matura zu machen und später vielleicht zu studieren, hat sich nach der Hauptschule mit einem guten Abschluss nicht in die fünfjährige Handelsakademie (HAK) mit Matura eingeschrieben, obwohl sie die Voraussetzungen hierfür erfüllt hätte, sondern für die dreijährige Handelsschule (HAS), die keine Matura zum Abschluss hat. Als Begründung gibt sie heute an, dass sie mit den Freundinnen weiter in eine Klasse gehen wollte:

„Und wenn der eine eine Lehre macht, macht der andere auch eine Lehre. Wenn der eine zum Blum geht, geht der andere auch zum Blum. Aber sobald ein paar sind, die weiter in die Schule geht, ziehen sie die anderen mit. Und das ist jetzt, das war halt bei uns so, wir waren halt vier fünf Mädchen. Wo gesagt haben, okay, wir gehen halt zusammen. Ich meine wir haben immer noch Kontakt, wir sind immer noch Freundinnen, das ist jetzt, haben wir halt Glück gehabt, aber das ist halt wirklich so, dass man eigentlich wegen den Freunden oder Freundinnen in die Schule ist. Es ist genauso die Buben die wir damals in der Klasse hatten, die sind alle in die HTL. Weiß nicht, dass ist jetzt meine Meinung, da kann jemand anders darüber denken, aber ich glaube, dass das der ausschlaggebende Grund ist.“ (I06w, TC 23:25).

Eine andere Interviewpartnerin wiederum beschreibt die negativen Erfahrungen ihres sozialen Umfeldes mit ihrem Beruf. Neben dem Vater und den Brüdern, die immer Müde von der Arbeit nach Hause gekommen sind, waren hier auch die Frauen aus dem sozialen Umfeld und deren negativen Arbeitserfahrungen als Hilfsarbeiterinnen dafür verantwortlich, dass die Interviewpartnerin für ihre Ausbildung gekämpft hat, um einem Job zu entgehen, bei dem man nach acht Stunden arbeit fix und fertig nach Hause kommt:

Weil damals wo mein Vater in der Firma gearbeitet hat und auch meine Brüder, die sind dann immer fix und fertig nach Hause gekommen und das wollte ich einfach nicht. Und auch die Frauen natürlich, jetzt meine Mutter war immer Hausfrau, sie hat nie gearbeitet, aber von der Umgebung die anderen Frauen wo auch 8 Stunden gearbeitet haben waren fix und fertig. (I03w, TC 39:35).

Neben dieser negativen Erfahrung (auf negative und positive Erfahrungen wird in einem eigenen Punkt nochmals eingegangen) hat für die Interviewpartnerin auch eine positive Unterstützung Einfluss darauf genommen, dass sie ihren Ausbildungsweg bis zum Ende

fortgesetzt hat. Auch hier war der familiäre Nahbereich in Form der Brüder eine Unterstützung, der Vater hingegen war gegen die Ausbildung, schließlich hat in diesem Fall eine Lehrperson einen Ausschlag geben können, in dem sie die Interviewpartnerin von der Sinnhaftigkeit der Ausbildung überzeugen konnte:

Aber ja, erstens haben mich die Brüder dabei unterstützt, dass ich eine Ausbildung mache, ja und ich selbst einfach. Ja die schulischen Ausbildungen, der schulische Stand war wirklich positiv bei mir, hab wirklich gute Zeugnisse gehabt und die Lehrer damals mein Klassenvorstand hat mich auch davon überzeugt, dass ich das mache. Mhm. (I03w, TC 10:55).

Lehrkräfte können überhaupt ein wichtiger Anhaltspunkt sein. In vielen Interviews wird betont, dass viele Kinder mit türkischem Migrationshintergrund das Potenzial haben, höhere Schulen und Gymnasien zu besuchen. Aufgrund von mangelnden Deutschkenntnissen wird dieses Potenzial von vielen Lehrkräften jedoch gar nicht erkannt, bzw. es besteht nicht das Interesse (oder die Möglichkeiten) sich mit den Schüler_innen und ihren Fähigkeiten auseinanderzusetzen.

Gleichzeitig haben diese Kinder oft Eltern, die sich für ihre schulische Ausbildung wenig interessieren (vgl. I01w, TC 42:25, 67), oder aber nur über geringe Informationen verfügen, weil sie schlecht Deutsch sprechen.

„... die Eltern waren nicht auf dem Niveau das sie das [Abschieben des Kindes in die Sonderschule, Anm. L.E.] begreifen, die Lehrer haben sich auch nicht wirklich darum gekümmert, weil mein Gott es war halt ein Gastarbeiterkind und dann ist das halt irgendwie so durchgegangen.“ (I01w, TC 42:35).

Dadurch werden die Kinder oft nicht gefördert, weder von Seiten der Eltern noch von Seiten der Lehrkräfte. Eine weitere Interviewpartnerin (I08w) glaubt, dass sie ihre Erfahrung mit vielen anderen ausländischen Kindern teilt. Auch sie wurde von der Volksschullehrerin trotz guter Noten dazu angehalten, sich in der Hauptschule anzumelden. Der Unterschied bei ihr waren jedoch die Eltern, die sich für den Besuch des Gymnasiums eingesetzt haben:

„... meine Volksschullehrerin wollte [...] nicht, dass ich ins Gymnasium nachher gehe sondern in die Hauptschule. Und das obwohl ich aber eigentlich gute Noten gehabt habe, und anderen Schülern die schlechtere Noten hatten aber Österreicher waren denen hat sie empfohlen ins Gymnasium zu gehen. Und ich meine, da haben dann meine Eltern mit ihr gesprochen und gesagt, das wollen sie eigentlich nicht, ich meine, soweit sind sie auch informiert, dass wenn man studieren möchte, dass man dann eigentlich ins Gymnasium gehen sollte. Und dann

haben sie auch mit ihr gesprochen, dass sie mich in einem Gymnasium anmelden werden und das hat dann auch funktioniert.“ (I08w, TC 12:40).

In den Interviews hat sich jedoch gezeigt, dass eine weiterführende Ausbildung über den Pflichtschulabschluss hinaus vor allem dann vollzogen wird, wenn die Kinder zumindest eine (besser mehrere) Bezugspersonen haben, die ihnen ihr Potenzial zu verstehen geben und sie ermutigen, dieses Potenzial auszuschöpfen.

Der Einfluss des sozialen Umfeldes wird auch auf eine andere Art deutlich. Da ihr Vater als Übersetzer gearbeitet hat, hat eine Interviewpartnerin (I01w) selbst angefangen Übersetzungsarbeit zu leisten. Auch hier vermischt sich wieder der Einfluss des Vaters bzw. der Familie mit den Einflüssen, die sich aus dem sozialen Umfeld ergeben. Schließlich entstand aus dem Gefühl, Menschen in einer schwierigen Situation bei ihren Problemen zu helfen, das Bewusstsein, selbst einmal als Anwältin für ihre Landsleute zu arbeiten:

Wir haben übersetzt etc. und ich hab mich damals schon gesehen so okay ich werde sicher mal als Anwältin für meine Landsleute arbeiten. Das hat sich dann aber mit der Zeit während des Studiums auch geändert, wo ich gemerkt habe okay das ist mir dann ein bisschen zu einseitig. (I01w, TC 30:45).

Jener Interviewpartner (I07m), der erst mit 18 Jahren nach Österreich gekommen ist, hatte keine andere Wahl, als sich an den anderen Türk_innen der zweiten Generation zu orientieren. Seine Kontakte und sein Wunsch zu studieren brachten ihn nach Innsbruck, dort inskribierte er Betriebswirtschaftslehre, so wie „alle“ Türk_innen. In der Erfahrung des Interviewpartners haben alle in Innsbruck studierenden Türk_innen BWL belegt inklusive ihm selbst, obwohl dies nie sein Wunsch war und er auch während dem Studium sehr schnell gemerkt hat, dass das nicht das Richtige für ihn ist.

Durch einen Freund aus seinem Bekanntenkreis hat er dann von einer für ihn interessanten Ausbildungsstelle in Bregenz erfahren. Wie so oft spielen auch hier unterschiedliche Faktoren mit, einerseits die Information selbst, dass es diese Ausbildung überhaupt gibt, andererseits das soziale Umfeld, aus welchem man solche Informationen bezieht und die dadurch auch „vertrauenswürdig“ sind. In der Folge hat dieser Interviewpartner seinen Studienort gewechselt und sich erfolgreich zum diplomierten Sozialarbeiter ausbilden lassen.

8.1.4 Über Informationen verfügen

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Entscheidungen sind Informationen, nämlich jene Informationen, auf die man zurückgreifen kann und die das eigene Tun determinieren. Informationen gibt es in der heutigen Welt in großem Überfluss, etwa in der Form endloser Suchresultate bei diversen Suchmaschinen im Internet. Eine Information benötigt jedoch immer eine_n Empfänger_in, der diese Information verstehen und verarbeiten kann, um überhaupt zur Information zu werden. Davor ist sie nur ein Gegenstand, ein Bild, eine Zeichenkombination oder ein Laut.

Alle Informationen bezüglich weiterer Ausbildungsmöglichkeiten erweitern den Horizont der Jugendlichen während ihrer schulischen Ausbildung. Ohne diese Informationen werden zahlreiche Möglichkeiten erst gar nicht in Betracht gezogen. Das Internet (bzw. die Kommunikationstechniken im Allgemeinen) hat sich in den letzten 20 Jahren sehr schnell weiterentwickelt. Dies kann als eine Chance betrachtet werden, dass Jugendliche mehr Zugang zu Informationen über ihre Ausbildungsmöglichkeiten erlangen.

Darüber hinaus kann der Zugang zu Informationen nach wie vor von anderen Seiten beschränkt werden. Etwa durch fehlenden Zugang zum Internet, fehlende Kompetenz am Computer, fehlendes Interesse an diesen Möglichkeiten, fehlendes Wissen und Unterstützung, das Ausbildungsmöglichkeiten in Anspruch genommen werden können etc.

Viele Menschen mit türkischem Migrationshintergrund leiden an einem Mangel an Informationen, sowohl am Zugang zu Informationen als auch an den Möglichkeiten, Informationen verstehen und verarbeiten zu können. Die Auswirkungen davon sind vielfältig und die Überwindung dieses Informationsdefizits erscheint unmöglich, wenn das Defizit genau aufgrund dieses Informationsmangels gar nicht wahrgenommen wird. Umgekehrt wird das Fehlen von Informationen oft erst erkannt, wenn man eine Information bekommen hat.

Aus den bereits beschriebenen Forschungsergebnissen haben sich bereits einige Zusammenhänge zwischen der Notwendigkeit, „über Informationen zu verfügen“ und den anderen Einflüssen auf den Ausbildungsweg gezeigt:

- Etwa Informationen von Freunden und vom sozialen Umfeld im Allgemeinen zu erhalten;
- oder aber die Notwendigkeit, den Mut aufzubringen, sich blind zu bewerben, aufgrund mangelnder Vorbilder und Anhaltspunkte ohne Wissen, was eigentlich auf einen zukommt;

- die Chance Zugang zu Informationen über bestimmte Angebote wie z.B. Berufsorientierungskurse zu erhalten;
- oder die Einsicht, dass sich eine gute Ausbildung auszahlt; und die Situation, dass wenn Eltern kein Deutsch können, sie über Ausbildungsmöglichkeiten und den schulischen Erfolg der Kinder wenig bis gar nicht informiert sind.

Neben diesen bereits vorhandenen Beispielen erläutert eine Interviewpartnerin (I04w) den Zusammenhang zwischen fehlender Erfahrung bzw. mangelndem Wissen und dem Grund, warum sie kein Studium angefangen hat. Während die Eltern in der Pension und in die Türkei zurückgekehrt sind, musste sie sich auf eigene finanzielle Beine stellen. Dass dies während des Studiums aufgrund von verschiedenen Förderungen und Stipendien sowie diversen Nebenjobs in Österreich zumindest möglich wäre, darüber konnte sie sich zu jener Zeit nicht informieren:

„Und natürlich habe ich mit dem Alter nicht denken können, dass ich nebenbei arbeite oder irgendwie halt, ich habe nicht gewusst wie das ganze abläuft. Es war ja neu für mich, dann habe ich gesagt, gut dann werde ich halt einen Beruf ausüben, damit ich etwas in der Hand habe. Für alle Fälle, eben studieren kann ich noch immer.“ (I04w, TC 07:15).

Für eine andere Interviewpartnerin (I01w) war wiederum klar, dass sie studieren würde. Auf die Frage, warum sie das Studium der Rechtswissenschaften gewählt hat, antwortet sie, dass sie im Prinzip nur die Studien Recht, Wirtschaft und Medizin kannte:

„Na gut ich würde sagen ich gehöre noch zu der Generation wo einfach gewisse Studienrichtungen, die hat man studiert, also Jus, Wirtschaft waren die Trendstudien damals. Jetzt gibt es ja viel breitgefächere Möglichkeiten, finde ich, als damals. Ich habe ja 88 maturiert da war das Angebot bzw. ich würde sagen die Informationsmöglichkeiten waren beschränkter, weil damals gab es kein Internet, gar nichts.“ (I01w, TC 09:25).

Eine der wichtigsten Informationen besteht auch darin, dass man über seine eigenen Fähigkeiten Bescheid weiß. Eine Interviewpartnerin beschreibt, wie sie diese Informationen aus einem Eignungstest an der Polytechnischen Schule gewonnen hat:

„Ich habe gleich nach, also im Polytechnischen Lehrgang, im Poly war ich oder, und da konnte man auswählen, also sie haben immer wieder Eignungstests gemacht und so. Und ich habe eher, also Schreibmaschine war ich immer am Besten und Computer also am Computer arbeiten hatte ich immer gern. Und dann habe ich gesagt, ja ich glaube das passt mir, irgendwo im Büro halt.“ (I02w, TC 04:50).

Informationen können jedoch auch mit Gefühlen und Vorstellungen verwechselt werden, wobei die Grenze nicht ganz klar ist. Eine Interviewpartnerin (I06w) deutet in einem Interview an, dass sie glaubt, dass sie bei der Jobsuche einerseits als sehr kommunikativ wahrgenommen wird und andererseits, dass sie mit einem Kopftuch keine Chance gehabt hätte:

„Aber, was mir auch damals der Personalleiter gesagt hat, wie du wirkst. Ich bin halt sehr kommunikativ, ich rede gerne, und ich habe auch keinen Akzent oder sonst irgendwas und das war halt für sie angenehmer, ich glaube da hätte ich alles Einser haben können, nur das wenn ich mit Akzent und blöd gesagt mit Kopftuch gekommen wäre, hätten sie mich nicht genommen.“ (I06w, TC 25:05).

Dieser entstandene Glaube, führt natürlich zu dem vermeintlichen Wissen, dass man mit einem Kopftuch am Arbeitsmarkt weniger Chancen hat. Daraus kann sich wiederum die Überlegung ergeben, dass es strategisch notwendig ist, auf das Kopftuch zu verzichten, um seine Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Mehr Entscheidungsfreiheit ergibt sich daraus jedoch nicht. Über Informationen verfügen kann daher auch heißen, über den Mangel an Verwirklichungsmöglichkeiten Bescheid zu wissen. Ein Umstand der möglicherweise das Einschlagen von nicht für möglich gehaltenen Wegen verhindern kann. In diesem Zusammenhang wird es sehr schwer, zwischen „Wissen“ und „Erfahrungen“ zu unterscheiden. Auf diese „Erfahrungen“ wird in der Folge eingegangen.

8.1.5 Negative und positive Erfahrungen

Jedes Leben ist von positiven und negativen Erfahrungen geprägt. Während man versucht, die negativen Erfahrungen nicht zu wiederholen, ist bei den positiven Erfahrungen genau das Gegenteil der Fall. Für den Ausbildungsweg der zweiten Generation von Türk_innen in Österreich bedeutet dies, dass dieser von bestimmten Schlüsselerlebnissen geprägt wird, die einerseits die Ziele bestimmen und andererseits darüber Aufschluss geben, was man mit Sicherheit nicht möchte.

Der türkische Migrationshintergrund mag für die meisten einen Nachteil in ihren Verwirklichungschancen in Österreich darstellen. Tatsächlich werden Menschen mit türkischem Migrationshintergrund im Bildungssystem, am Arbeitsmarkt und am Wohnungsmarkt nachteilig behandelt. Dennoch gibt es auch Ausnahmen, der türkische Migrationshintergrund kann auch als Stärke eingesetzt werden und bietet Chancen. Etwa im Hinblick auf Zweisprachigkeit, auf einen oftmals kulturell flexibleren Hintergrund oder aber

über die Beziehungen mit dem Heimatland oder aber auch zur türkischen Community im Einwanderungsland.

Nicht zuletzt werden viele Erfahrungen unabhängig vom Migrationshintergrund gemacht, die für den Ausbildungsweg deswegen jedoch nicht weniger prägend waren. Eine Interviewpartnerin (I04w) gibt jedoch ein anderes Beispiel, bei dem sie aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft die Ausbildung zur Krankenschwester nicht machen konnte. Hier spielte alleine die Gesetzeslage die entscheidende negative Rolle:

„...ich wollte schon auch Krankenschwester machen damals, aber es war die Möglichkeit nicht gegeben weil da haben sie die Krankenschwestern nur mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft aufgenommen. Das war die Zeit, das hat dann nach mir, zwei drei Jahre oder so geändert.“ (I04w, TC 35:45).

Dass negative Erfahrungen auch zu einer Resignation führen können bzw. dass manche negativen Erfahrungen bereits zu spät gemacht werden, als dass man noch bereit wäre aus diesen Erfahrungen etwas Neues zu machen beschreibt dieselbe Interviewpartnerin anhand eines Beispiels ihrer Freundin. Diese hat eine Lehre gemacht in einem Beruf, den es immer weniger gibt und hat nach dem Abschluss der Lehre keine Arbeitsstelle gefunden:

„Also das gibt es Allgemein, aber ich habe eine Freundin zum Beispiel, bei ihr ist es aber so, mittlerweile ist sie auch schon faul geworden, aber sie hat einen Beruf ausgeübt. Was eigentlich schon langsam ausstirbt. Das ist der Beruf Buchbinderin und es gibt in Wien leider sehr wenige Buchbindereien die jemanden suchen. Weil die haben ihre jahrelangen Mitarbeiter 15, 20, 30 Jahre und sie hat nach diesem Berufsorientierungskurs, ich habe sie auch dort kennen gelernt. Tun viele Firmen Lehrlinge ausbilden, nachher aber nicht behalten. Die haben mit dem Arbeitsamt so ein Abkommen, ihr hat das sehr gut gefallen diese Arbeit, das hat sie gelernt und diese Firma hat sie nicht behalten, dass war so ein Vertrag, und nachher hat sie in diesem Bereich fast gar nichts oder die suchen gar nichts.“ (I04w, TC 20:55).

Diese Interviewpartnerin hat ähnliche Probleme gesehen, als sie selbst auf der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle war. Während sie sich für einen handwerklichen Beruf interessiert hat, hatte sie beim Schnuppern das Gefühl, dass sie als Frau in diesem Beruf wenige Chancen haben würde:

„Das war ein schöner Beruf mit den Maschinen zu arbeiten und vom Holz einfach etwas Schönes herzustellen. Da habe ich aber gesehen, dass die Frauen nicht sehr viel Chance haben in so einem Beruf weil das ist eben doch ein Männerberuf...“ (I04w, TC 11:40).

Erfahrungen sind in diesem Zusammenhang wieder sehr stark mit Informationen und Wissen verknüpft. Insofern ist es wenig verwunderlich, dass an dieser Stelle, so wie bereits bei der Debatte ob die Erfahrung oder das „Wissen“, dass ein Kopftuch die Chancen am Arbeitsmarkt verringern, darauf hingewiesen werden soll, dass durch derartige Erfahrungen das Einschlagen von neuen Wegen verhindert wird.

In einem anderen Interview wird jedoch auch deutlich, dass negative Erfahrungen mit stereotypen Frauen- und Männerbildern am Arbeitsplatz die Arbeitssituation unerträglich machen können:

„Es war eher, halt du bist 17 Jahre alt, es war eher arbeiten [in einer Spedition, Anm. L.E.]. Aber es war einfach mit so vielen Männern und Fahrern wo immer blöd reden, in so jungem Alter, das war nichts. Halt nichts, unangenehm, sagen wir so, wenn dich halt jeder irgendwie anschauen will und irgendwie blöd redet und dann bin ich zur [Bank, Anm. L.E.] gekommen.“ (I06w, TC 08:45).

Die daraus gezogene Konsequenz eines Arbeitsplatzwechsels hat sich für diese Interviewpartnerin als sehr positiv herausgestellt. Interessanterweise spielte auch hier wiederum die mangelnde Information eine Rolle, den was eine Spedition genau macht, das wusste die Interviewpartnerin noch nicht, als sie sich dort beworben hatte.

Eine andere Interviewpartnerin beschreibt, dass sie sich im österreichischen Justizwesen nicht sehr wohl gefühlt hat:

„A bisserl, wo es [negative Auswirkungen des türkischen Migrationshintergrundes, Anm. L.E.] mir ein bisserl aufgefallen ist war sicherlich im Justizwesen also am Gerichtsjahr merkt man schon das manchmal bei gewissen Leuten eine Distanz da ist, aber okay, ich denke mir das wird es immer und überall geben. Das war auch vom Alter her, das war auch eine Generation, die einfach älter war als ich. Da habe ich es ein bisschen gemerkt bzw. einfach auch das dort die Kreise ein bisschen konservativer sind.“ (I01w, TC 35:50).

Aus dieser Erfahrung heraus entstand schließlich auch der Wunsch, nach einer offenen Arbeitsstelle, mit einem internationalen Arbeitsspektrum und auch der Möglichkeit, dienstlich zu verreisen.

Eine andere Erfahrung, ebenfalls von sehr allgemeiner Art, aber dennoch für den eigenen Ausbildungsweg sehr prägend, hat eine weitere Interviewpartnerin gemacht. Nämlich die,

dass die Arbeit mit Kinder einerseits interessant für sie wäre, andererseits aber auch eine Geduld erfordert, die sie bei sich selbst weniger gesehen hat:

„Also in der Volksschule wusste ich noch nicht was ich werden wollte. Aber in der Hauptschule war ich schon zwischen büromäßig oder Religionslehrerin. Und irgendwie, mh, habe ich gemerkt. Mit den Kindern da brauchst du brutal Geduld, und das musst du wirklich können und ich habe mir gedacht mit den Erwachsenen tue ich mir leichter.“ (I02w, TC 08:50).

Wie bereits unter dem Punkt „Unterstützung durch die Familie“ behandelt, ist eine zentrale negative Erfahrung der zweiten Generation, die einen beruflichen Aufstieg erlebt hat gar nicht von ihnen selbst gemacht worden. Viele Eltern haben als Hilfsarbeiter_innen eine unbefriedigende Arbeitssituation kennen gelernt und geben diese Erfahrung an ihre Kinder weiter.

Auch jener Interviewpartner (I7), der bis zu seinem 18. Lebensjahr in der Türkei gelebt hat, wurde von seinem Vater mit der Begründung nicht nach Österreich geholt, dass er es hier sehr schwer haben würde. Die Erfahrung des Vaters kollidierte jedoch mit der Vorstellung des Sohnes, der sich den „Westen“ oder „Europa“ als etwas Tolles vorgestellt hat, ein Platz, mit einer funktionierenden Demokratie und garantierten Menschenrechten. Schließlich war es auch die Erfahrung des Sohnes mit dem Direktor seines Gymnasiums in der Türkei, die ihn dazu veranlasst hat gegen den Willen des Vaters schließlich doch nach Österreich zu kommen. Als linkspolitisch orientierter Mensch, was sich beispielsweise in der Lektüre verbotener Bücher nach außen gezeigt hat, wurde er von diesem Direktor nach Möglichkeit schikaniert und gedemütigt. Heute sei er dem Direktor dankbar, weil er ihn nach Österreich „getrieben“ hat, andererseits hat sich auch sein idealisiertes Bild von Europa relativiert.

Eine weitere negative Erfahrung die bereits behandelt wurde, fand sich im Erlernen der deutschen Sprache. Hier haben die Interviewpartner_inne teilweise berichtet, dass sie einerseits das „Glück“ hatten, in einer Klasse mit wenigen oder gar keinen türkischen Mitschüler_innen gewesen zu sein und dadurch die deutsche Sprache zwangsläufig erlernt zu haben und andererseits wurde eben auch die negative Erfahrung gemacht, dass der schulische Erfolg nach einem Schulwechsel in eine Klasse mit vielen türkischsprachigen Mitschüler_innen zu einem schlechteren Schulerfolg bzw. zu einem schlechteren Niveau der deutschen Sprache geführt hat.

Wie negative Erfahrungen - in diesem Fall mit einem gesellschaftlichen Zustand - einen positiven Einfluss auf eine Person nehmen können zeigt folgende von einem Interviewpartner gebrachte Erfahrung:

„...und für mich als politischen Menschen war es vor allem die Situation der Migrantinnen in Österreich und warum die halt irgendwie benachteiligt werden vom System und da hat sich dann halt wie gesagt irgendwie die politische Laufbahn ergeben, dann politisch-wissenschaftliche Ausbildung und jetzt bin ich halt da wo ich bin und bin nicht unzufrieden.“ (I05m, TC 50:55).

Eine weitere Interviewpartnerin (I08w) beschreibt ihre negativen Erfahrungen mit einem Lehrer in der Unterstufe des Gymnasiums:

„... in der Unterstufe, da habe ich einen Lehrer gehabt, der mich glaube ich zutiefst gehasst hat und ich muss auch sagen ich habe da jeden Tag gebetet, dass der stirbt. Ja ich meine, der hat meiner Mutter gesagt ich bin zu dumm, ich solle doch in die Hauptschule wechseln, dass sei nicht die richtige Schule für mich. Und das war mein Englischlehrer und ich bin immer zwischen vier und fünf gewesen. Und in der ersten Klasse hatte ich einen Fünfer im Jahreszeugnis, dann hatte ich eine Nachprüfung, da hatte ich ein „sehr gut“ auf die Nachprüfung und dann hat er sich nicht mehr getraut mir einen Fünfer ins Endzeugnis zu geben, weil sich der zweite Lehrer schon sehr darüber aufgeregt hat, wie eine Schülerin die gar nicht so schlecht ist einen Fünfer ins Endzeugnis bekommen kann. Der Lehrer hat uns dann verlassen, weil der war wirklich sehr ungut zu mir und er war der einzige Lehrer, der auch in der Oberstufe noch in der Klasse war und das haben die anderen Schüler dann mitbekommen und die haben ihn total fertig gemacht und dann hat er unsere Klasse aufgegeben und in der sechsten Klasse hatten wir dann eine andere Lehrerin und dann war ich plötzlich eine gut Schülerin. (I08w, TC 14:35).

Die Beschreibung dieses Kampfes mit einem Lehrer beschreibt die Interviewpartnerin heute als eine wichtige Erfahrung, die auch dazu geführt hat, dass sie es diesem Lehrer zeigen wollte, was ihr demnach auch gelungen ist.

Während also negative Erfahrungen auch positive Auswirkungen haben können, gibt es auch grundsätzlich positive Erfahrungen, die zumindest teilweise auch auf den türkischen Migrationshintergrund zurück zu führen sind. Eine Interviewpartnerin hat sich für eine Lehre in einer Bank beworben:

„Und dann habe ich halt überall Bewerbungen abgegeben wo es um Büroarbeiten geht. Bei der Bank habe ich halt auch meine Bewerbung abgegeben und das ist dann ganz schnell gegangen. Die sind dann sogar, der Chef zu mir nach Hause gekommen und hat dann eben gefragt ob das schon noch passt und sie wollen schon das ich dort anfang.“ (I02w, TC 05:30).

Das Gefühl, dass der Chef sich für einen interessiert, wird als sehr positiv wahrgenommen. Erlebnisse bei denen man sich wertgeschätzt fühlt prägen die Entscheidungen immer mit.

So hat ein Interviewpartner (I7) seine Bewerbungsprüfung für die Sozialakademie geschafft. Diese Erfahrung ist indirekt auch auf seinen türkischen Migrationshintergrund zurückzuführen, da er in seinem Lebenslauf auf 20 Seiten seine Lebensgeschichte dargestellt hat und mit seiner Motivation und seinem anderen Zugang aufgefallen ist. Als er dann einer jener 20 von 60 Personen war, die aufgenommen wurden, war dies für den Interviewpartner nicht nur sein erstes großes Erfolgserlebnis in Österreich, sondern auch die Bestätigung, dass er sich auf dem richtigen Weg befindet.

Positive Erfahrungen aufgrund des türkischen Migrationshintergrundes sind wie bereits erwähnt vorhanden, sie sind im Zusammenhang mit dem Ausbildungsweg jedoch eher selten angesprochen worden, diese Erfahrung spielt mit einer abgeschlossenen Ausbildung im Berufsleben jedoch durchaus eine Rolle. Darauf wird jedoch erst im Kapitel über die aktuelle berufliche Situation eingegangen. Eine positive Erfahrung im Bereich der Schule hat folgende Interviewpartnerin gemacht:

Ich würde sagen ich war immer in so einer besonderen Position und dadurch viel geschützter. Weil z.B. gerade im Gymnasium auch, für die Lehrer war es ganz etwas besonderes das eben eine Türkin in der Schule ist und dadurch habe ich mehr diese VIP Rolle genossen. Und ich glaube wenn mir da jemand gesagt hätte, also irgendwie negativ gekommen wäre, jetzt mit Ausländerfeindlichkeit etc., da hätten sich alle vor mich gestellt, das weiß ich. Also das, da kann ich, ich hab nicht irgendwie weder in der Schule noch das ich das Gefühl gehabt habe man hätte mich deswegen benachteiligt. (I01w, TC 35:10).

Es zeigt sich, dass ein Ausnahmestatus in bestimmten Bereichen durchaus von Vorteil sein kann, wenn es darum geht einen Ausbildungsweg abzuschließen und beruflich insofern aufzusteigen, als dass man nicht wie die eigenen Eltern als Hilfsarbeiter_in arbeiten muss.

8.1.6 Zusammenfassung

Es hat sich erwiesen, dass der Aufstiegsweg der Interviewpartner_innen von vielen unterschiedlichen und komplexen Zusammenhängen begleitet ist. So wirkt sich das Schulumfeld sehr stark auf das Erlernen der deutschen Sprache aus, die Unterstützung durch die Eltern kann den Halt geben, eine Ausbildung zu beenden, gleichzeitig sind Eltern

wie Kinder vom Zugang zu Informationen abhängig, welche Ausbildungswege überhaupt möglich sind und welche Chancen sich daraus ergeben.

Negative und positive Erfahrungen mit diesen eingeschlagenen Wegen sind verantwortlich für Richtungsänderungen. Ebenso hat das soziale Umfeld großen Einfluss, etwa wenn man von einer Lehrkraft dazu ermutigt wird, eine Ausbildung zu beenden oder wenn man sich in seinem Ausbildungsweg stark an seinem Freundeskreis orientiert.

Es hat sich gezeigt, dass es keinen typischen Weg für die zweite Generation an Türk_innen in Österreich gibt. Viel mehr sind es individuelle, schlussendlich auch von der einzelnen Persönlichkeit abhängige Wege und Strategien, die einen erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung unter den schwierigen strukturellen Gegebenheiten bedingen.

Die fehlende Selbstverständlichkeit dieser Aufstiegswege scheint das spezifische Problem der zweiten Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund zu sein, jede „Station“ im Ausbildungsweg entsteht durch besondere Umstände und nicht weil sie für selbstverständlich gesehen wird. Diese spezifische Problematik ist insofern zu relativieren, als dass angenommen wird, dass sie auch für die Kinder von österreichischen Hilfsarbeiter_innen vorhanden ist.

8.2 Aktuelle berufliche Situation

Der „Aufstieg“ der gesamten zweiten Generation, also all jener Personen, deren Eltern als „Gastarbeiter_innen“ nach Österreich gekommen sind, hat nicht generell stattgefunden (vgl. Einleitungszitat, 7). Viel mehr handelt es sich um Einzelpersonen, die – wie gerade gezeigt wurde – aufgrund spezifischer Möglichkeiten und Zugängen zu Functionings einen Aufstieg geschafft haben. Diese Menschen sind die neuen Vorbilder für die nächste, die dritte oder die vierte Generation.

Ein sozioökonomischer Aufstieg gilt als Eintrittskarte in die Mehrheitsgesellschaft, als Loslösung von fremdenfeindlichen Vorurteilen. Doch was heißt es, Teil dieser Mehrheitsgesellschaft zu sein, die sich einem (zumindest rhetorischen) Flexibilisierungsfetischismus unterworfen hat? Und lassen gute Ausbildungen und bessere Jobs die fremdenfeindlichen Vorurteile wirklich verschwinden? Und wie wirken sich die neuen Identitäten und Vorstellungen von der Arbeitswelt auf diese Menschen aus?

Während es bei den erreichten Functionings noch relativ einfach war, gemeinsame Schnittpunkte zwischen den Interviews herzustellen, zeigt sich nun, dass die individuellen Lebensläufe zu sehr unterschiedlichen Identitätswahrnehmungen führen, einzig die persönliche Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und damit auch mit dem sozialen Prestige scheint durchgehend sehr hoch zu sein. Die Atmosphäre am Arbeitsplatz, der wahrgenommene Leistungsdruck, die Ziele für die Zukunft und die Verwirklichungschancen unterliegen dagegen sehr spezifischen Erfahrungen. Diese Erfahrungen unterscheiden sich insbesondere auch dadurch, dass die Unterscheidung zwischen der türkischen Community und der Mehrheitsgesellschaft sehr unterschiedlich verläuft. Ein beruflicher Aufstieg ist sowohl innerhalb der Strukturen der türkischen Community als auch außerhalb möglich, nicht zuletzt auch dazwischen.

8.2.1 Beruf und Identität

Identität und beruflicher Aufstieg sind eng miteinander verknüpft und bedingen sich wechselseitig. Die Vorstellungen und Wahrnehmungen der eigenen Identität, der einem zugeschriebenen Identität und der Identität der Umgebung beeinflussten und beeinflussen den eigenen beruflichen Werdegang und darüber hinaus die Capabilities der Interviewpartner_innen. Diese Vorstellungen bieten vielfach Erklärungsansätze für genutzte und ungenutzte Chancen und die persönliche Zufriedenheit.

Die Frage nach der Identität beinhaltet bereits, dass sich hier zahlreiche Unterschiede in Bezug auf die Interviewpartner_innen auf tun werden. Ein homogenes Bild kann sich aus dem Konzept der Identität nicht ergeben. Stuart Hall beschreibt Identitäten als etwas „Notwendiges“ und als etwas „Unmögliches“. Notwendig deswegen, weil sie die (Macht)Beziehungen mit der Umwelt und das Verhältnis mit dem Anderen bestimmen. Unmöglich, weil es keine an einem Punkt bestimmbare fixe Identität gibt, da sie sich innerhalb des gesellschaftlichen Diskurses aber auch mit der Psyche des einzelnen Menschen stets im Prozess befindet. (vgl. Hall, 1996, 16).

Ein Merkmal das sich durch alle Interviews durchzieht, besteht in den positiven Formulierungen der Interviewpartner_innen in der Beschreibung ihrer Lebensumstände. So erklärt eine Interviewpartnerin (I01w) etwa den Umstand, dass sie sich in Sitzungen in Bundesländern manchmal unwohl fühlt nicht damit, dass sie sich in regionalen Strukturen teilweise diskriminiert oder aufgrund ihres türkischen Namens als etwas „exotisches“ wahrgenommen fühlt, sondern verweist viel lieber auf ihre Stärke, die darin besteht, dass sie

sich aufgrund ihres kulturellen Hintergrundes mit internationalen Kontakten besonders leicht tut:

„... ich merke immer wieder im Vergleich zu anderen Leuten, ich meine jetzt gar nicht hier im Büro sondern allgemein, dass ich mir sehr leicht tue, wenn ich mit fremden Kulturen zu tun habe. Ich habe überhaupt keine Hemmungen auf einen Griechen, Italiener oder weiß ich nicht, Schwedin zuzugehen. [...] Ich tue mir ehrlich gesagt leichter mit den internationalen Kontakten als national. (I01w, TC 07:15).

Eine andere Interviewpartnerin (I02w) verweist im Zusammenhang mit ihrer Arbeit auf der Bank, dass sie als einfach Angestellte sehr zufrieden ist. Sie klagt nicht über mangelnde Aufstiegschancen, sondern erklärt viel mehr, dass sie sich nie für die Verantwortung eines Chefs interessiert hat:

„Also irgendwie in der Bank zum Chef werden, das habe ich mir nie... Ich bin lieber normal unter den Kunden, im Kundenbereich oder im Büro. Ich hab mir nie richtig ganz hohe Ziele gesetzt, dass ich da Abteilungsleiter werde oder so. Mir hat das einfach gereicht, ich habe nicht mehr gewollt. Jetzt immer noch nicht...“ (I02w, TC 25:50).

Eine weitere Interviewpartnerin (I08w), die eine negative Erfahrung in Bezug auf ihre Bewerbung als Richterin gemacht hat, ist heute „froh“, dass es nicht geklappt hat (vgl. I08w, TC 08:55, 109).

Die Möglichkeit, Erlebnisse, die auf den ersten Blick vielleicht nicht positiv erscheinen, trotzdem positiv zu deuten, ist in der Folge auch für die Wahrnehmung der Interviewpartner_innen verantwortlich, dass sie die zukünftigen Hindernisse und Probleme aufgrund ihrer eigenen Fähigkeiten überwinden und lösen können. Daraus ergibt sich wiederum jenes Sicherheitsgefühl, welches von den Interviewpartner_innen auf die Frage nach Zukunftsängsten beschrieben wurde.

So erklärt eine Interviewpartnerin (I08w), dass ihr mit ihrer Ausbildung und ihrer Tätigkeit alle Wege offen stehen und drückt damit ihre „absolute Sicherheit“ aus:

„Also als Anwältin ist man derart flexibel einsetzbar im juristischen Bereich, also Zukunftsängste habe ich gar keine, also beruflich ist bei mir absolute Sicherheit gegeben. Also ich bin mit 28 Anwältin geworden und das ist ein wirklich junges Alter und wenn es mir irgendwann einmal nicht mehr taugt, weil ich denke mir bis 68 arbeiten, da liegt noch ein langer Weg vor mir, ja, dann mache ich halt was anderes.“ (I08w, TC 32:40).

Genau dieselbe Argumentation findet sich in einem weiteren Interview (I01w):

„... also Zukunftsangst habe ich auch gar keine. Weil ich glaube, wenn man eine gewisse gute Ausbildung hat, also das Rüstzeug einfach und auch das Vertrauen in sich selber, dann gibt es immer Möglichkeiten und man muss sich vielleicht auch mal trauen vom klassischen Weg auch wegzukommen und über den Tellerrand zu schauen und es werden sich immer neue Möglichkeiten auftun, also das ist jetzt überhaupt keine Sorge, überhaupt nicht.“ (I01w, TC 20:45).

Eine andere Interviewpartnerin (I04w) macht neben der großen Nachfragesituation in ihrem Beruf auch ihr Selbstbild als neugierige und kommunikative Person dafür verantwortlich, dass sie sich keine Sorgen um einen Arbeitsplatz machen muss:

„... ich hatte eigentlich keine Probleme Arbeit zu finden. Weil ich sehr interessiert bin, weil ich sehr neugierig bin und immer gleich alles lernen möchte, war das bei mir eigentlich kein Problem. Ich bin kein zurückhaltender Mensch, also wenn ich etwas sehe, sage ich super, das machen wir, lern ich und so, und dadurch glaube ich, dass ich kein Problem hatte Arbeit zu finden. Und jetzt noch immer nicht. Also wenn ich heute aufhöre habe ich morgen einen neuen Job. Es ist auch in dem Beruf leider sehr schwierig, weil die Ärzte sehr schwierig sind, und die meisten jungen Frauen kommen damit nicht klar und deswegen ist es sehr leicht Arbeit zu finden. Ja. Also es wird immer wieder gesucht weil immer wieder jemand geht, es ist dann überhaupt kein Problem Arbeit zu finden.“ (I04w, TC 45:30).

Die persönliche Zufriedenheit ist ein sehr guter Anhaltspunkt für die Bestimmung von Capabilities. Dabei darf jedoch die Überlegung nicht fehlen, ob die persönliche Zufriedenheit unter Umständen an zu niedrige bzw. hohe Erwartungen geknüpft ist. Wenn man die Erwartungshaltung einer Person nicht als zu hoch oder zu niedrig bewerten möchte, dann muss man zumindest hinterfragen, welches Identitätskonzept und welcher Informationsstand hinter der persönlichen Zufriedenheit stecken. Wird dieser Umstand beachtet, gibt die persönliche Zufriedenheit sehr viel Aufschluss über den Reichtum und die Armut an Capabilities.

Da die Interviewpartner_innen aber nicht nur eine persönliche Zufriedenheit ausstrahlen sondern auch eine große Selbstsicherheit im Hinblick auf die Bewältigung zukünftiger Herausforderung, kann dies als Hinweis darauf gesehen werden, dass sie in der Lage sind, fehlende Capabilities mehr oder weniger gut auszugleichen. Schließlich ist ihnen dies ja bereits im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung gelungen.

Neben Erfolgserlebnissen im Berufsleben spielen insbesondere die wahrgenommenen Reaktionen aus dem sozialen Umfeld der Interviewpartner_innen eine wichtige Rolle für deren Selbstbild. Gemeinsam ist den Interviewpartner_innen dabei, dass sie sich als etwas Besonderes wahrgenommen fühlen. Was dieses Besondere ist, lässt sich nicht genau sagen, es ist jedoch in jedem Fall darauf zurück zu führen, dass ein beruflicher Aufstieg innerhalb der zweiten Generation nicht als selbstverständlich betrachtet wird. Darüber hinaus wird diese Erfahrung des „Besonderen“ jedoch sehr unterschiedlich erlebt:

Eine Interviewpartnerin (I03w), deren Bezug zur türkischen Community nach wie vor sehr stark ist, nimmt von ihrem Umfeld positive Rückmeldungen wahr und ist sehr stolz darauf:

„Also unter unseren Leuten. Die, also immer positives Feedback bekomme ich da. Die wundern sich dann, dass ich eben Shopleiterin im [Telekommunikations-, Anm. L.E.] Shop bin. Und, ja, und, natürlich ist man dann stolz, wenn man mit Kopftuch und als Türke so eine Arbeit ausübt. (I03w, TC 25:30).

Ganz anders beschreibt eine andere Interviewpartnerin (I06w) ihre Erfahrung, wie sie sich von der türkischen Community wahrgenommen fühlt. Sie erzählt von einer typischen Ausgangssituation und einem Gespräch mit einer anderen Türkin, die zu ihr sagt:

„Ah, du denkst sicher du bist was Besseres und du hast sicher andere und du denkst sicher du kannst alles haben und du hast sicher ein Megagehalt und du...“ Halt, dass was sie wirklich denken, was sie denken über einen Banker, oder wahrscheinlich wie sie ihren eigenen Banker oder eigenen Berater sehen, den Stempel geben sie dir. Die denken du verdienst super, du musst nicht viel tun, du arbeitest eh nur von acht bis zwölf und von zwei bis vier, und denkst du bist die Beste, darfst alles tun und lassen, und sie denken halt, dadurch, dass sie sich nicht auskennen, bevor man sich eingesteht, dass ich das nicht kenne, sagt man halt irgendwas oder denkt halt irgendwas was wahrscheinlich ein Anderer einem aufgedrückt hat. Und deswegen denken sie dann gleich, ah, du bist sicher so eingebildet und du... Und das ist ein bisschen schwierig. Eigentlich so wie man früher gesagt hat, ah, wie man eigentlich wie bestimmte Leute gesagt haben, dass ich eine Türkin bin, ist es jetzt umgekehrt eigentlich, dass mich die Türken auf das reduzieren.“ (I06w, TC 44:05).

Dann fügt sie noch hinzu:

Deswegen bin ich auch nicht soviel mit Türken zusammen, weil die mich halt, sie sehen mich als zu verseucht mit diesem Europäischen und Österreichischen. (I06w, TC 61:50).

Hier zeigt sich, dass sich in der Wahrnehmung der Interviewpartner_innen, was einem von der türkischen Community zugeschrieben wird, eine große Schere auftut. Diese Schere kann sich auf die Capabilities sehr negativ auswirken, auch wenn sich die Interviewpartnerinnen in diesem Zusammenhang gar nicht eingeschränkt fühlen. Dennoch, so beschreibt es ein weiterer Interviewpartner (I07m), besteht einer der großen Vorteile der zweiten Generation darin, mit zwei kulturellen Hintergründen aufzuwachsen. Im alltäglichen Leben, so sagt er weiter, bedeute dies für ihn zwischen den Kulturen pendeln zu können oder wie er sagt, immer das Beste für sich selbst herauszusuchen, selbst wenn es Teile der chinesischen Kultur sind. Wichtig ist, dass es gut für einen ist. Als plakatives Beispiel nennt er die Erziehung seiner Kinder im Zusammenhang mit dem ins Bett gehen, während türkische Kinder, insbesondere bei einem gesellschaftlichen Ereignis, keine Bettzeit kennen, würden österreichische Kinder immer um acht Uhr ins Bett müssen. Er befindet sich dann zumeist im Zwiespalt und schickt seine Kinder irgendwann um neun oder zehn Uhr ins Bett.

Auch ein weiterer Interviewpartner (I05m) erklärt, dass er die Frage ob er sich nun „türkisch“ oder „österreichisch“ fühlt überhaupt nicht leiden kann. Er, der wie er selbst sagt den Kontakt mit seinen türkischen Jugendfreunden zu einem Großteil verloren hat, möchte sich nicht entscheiden müssen, er lebt ganz einfach in Österreich und hat einen türkischen Migrationshintergrund und fungiert als solcher innerhalb der türkischen Community auch als Vorbild:

„Ich hör sehr oft, dass sie immer sagen, ja, wenn du eifrig bist und arbeitest, dann kannst du es auch so schaffen wie der [Name des Interviewpartners, Anm. L.E.] und solche Sachen. Mir wird auch immer klar, jedes Mal wenn ich auch mit älteren Menschen zusammen komme aus meiner Community, dass mir halt mit einem gewissen Respekt und Anerkennung entgegengetreten wird und das macht mich natürlich stolz, einerseits, aber es macht mich auch ein wenig traurig muss ich sagen, dass ich eigentlich zu der Generation gehöre, die sich langsam aufrafft und versucht etwas zu erreichen.“ (I05m, TC 59:25).

Etwas Besonderes zu sein kann also – wie die unterschiedlichen Beispiele gezeigt haben – für die Interviewpartner_innen sehr unterschiedliche Bedeutungen haben. Während das Gefühl den richtigen Weg eingeschlagen zu haben keinem der Interviewpartner_innen fehlt, wird der Weg selbst zum Teil mit Vorurteilen betrachtet, sowohl von der Seite der türkischen Community als auch von Seiten der Mehrheitsgesellschaft. Dennoch: die Vielfalt an Möglichkeiten aus einem Schema auszubrechen und Vorurteile zu widerlegen erhöht sich mit dem beruflichen Erfolg um ein Vielfaches.

8.2.2 Arbeitsatmosphäre und persönliche Zufriedenheit

Die persönliche Zufriedenheit ist wie bereits erwähnt ein sehr guter Anhaltspunkt für die Bestimmung von Capabilities. Dabei darf jedoch die Überlegung nicht fehlen, ob die persönliche Zufriedenheit unter Umständen an zu niedrige bzw. hohe Erwartungen geknüpft ist. Wenn man die Erwartungshaltung einer Person nicht als zu hoch oder zu niedrig bewerten möchte, dann muss man zumindest hinterfragen, welches Identitätskonzept und welcher Informationsstand hinter der persönlichen Zufriedenheit stecken. Wird dieser Umstand beachtet, gibt die persönliche Zufriedenheit sehr viel Aufschluss über Reichtum bzw. Armut an Capabilities.

Die Zufriedenheit der Interviewpartner_innen zeigt sich innerhalb der Interviews immer wieder, insbesondere schätzen diese Freiräume, die sich aus der Arbeit im Vergleich zu jener Arbeit, die sie aus dem Leben ihrer Eltern oder Freund_innen kennen, ergeben. Größere Konflikte wurden in den Interviews nicht erwähnt. Ein großer Unterschied scheint in der Frage zu liegen, ob man innerhalb der türkischen Community beruflich aufgestiegen ist, oder ob man diese im Zuge des Aufstieges weitgehend (wenn auch nicht gänzlich) verlassen hat. Dieser Unterschied spielt insbesondere in den unterschiedlichen Begründungen für die persönliche Zufriedenheit eine große Rolle. In den weiteren Punkten die sich mit dem Zusammenspiel von Beruf und Privatleben und mit Verwirklichungschancen und Zielsetzungen auseinandersetzen, unterscheiden sich nicht nur die Argumente sondern auch die Auswirkungen.

Ein wichtiger Punkt, der für die persönliche Zufriedenheit spricht, ist der Umstand, dass man eine Tätigkeit ausübt, die man gerne macht und die den eigenen Talenten bzw. Fähigkeiten entspricht. Ein Interviewpartner spricht in diesem Zusammenhang sogar davon, dass sein Beruf auch sein Hobby ist, das heißt, dass er diesen Beruf bereits zuvor ehrenamtlich ausgeführt hat und „jetzt auch noch Geld dafür bekommt“:

Der Beruf, also ich mach eigentlich die Tätigkeit die ich bisher, ja, eigentlich ehrenamtlich gemacht habe, ich habe wie gesagt die Ortsgruppe der [Partei meines Heimatortes, Anm. L.E.] aufgebaut und bin auch Mitbegründer eines Integrationsvereins der Koordinationsstelle für Integration in Niederösterreich und habe halt im Rahmen meiner Tätigkeit halt viele Kurse organisiert für Migrantinnen für die Migranten. Für Schüler und Schülerinnen nicht deutscher Muttersprache, vor allem halt Nachhilfekurse. Und wie gesagt halt auch das Politikwissenschaftsstudium, da habe ich mir auch ein gewisses Wissen angeeignet in diesen Bereichen. Und die Tätigkeit, die ich jetzt mache, also die berufliche Tätigkeit ist quasi eine Fortsetzung meiner ehrenamtlichen Tätigkeit mit dem schönen Nebeneffekt, dass ich auch ein bisschen Geld dafür bekomme. (I05m, TC 21:05).

Das Zusammentreffen der sich selbst zugeschriebenen Fähigkeiten und der Möglichkeit zur Entfaltung dieser Fähigkeiten im Berufsleben erweist sich bei den Interviewpartner_innen als der zentrale Punkt für die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz. Die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten beschränkt sich jedoch nicht nur auf eine konkrete berufliche Tätigkeit. Auch der Wunsch nach Vielfalt, Selbstständigkeit und das Entgegenbringen von Vertrauen sind Bedürfnisse, die mit der Entfaltung der eigenen Fähigkeiten in Verbindung gebracht werden. So beschreibt eine Interviewpartnerin ihre Arbeitssituation im Kontext dieser Bedürfnisse folgendermaßen:

„... was mir gefällt, dass es ein sehr spannendes Aufgabengebiet ist, wo ich mit ganz unterschiedlichen Leuten zu tun hab, mit ganz unterschiedlichen Aufgaben zu tun hab. Und mein Vorteil ist natürlich auch, ich mein ich mach das jetzt schon knapp sechs Jahre, dass ich da so gewisse Entscheidungsfreiheiten auch habe, natürlich muss ich in einem gewissen Rahmen entscheiden bzw. hab auch Vorgesetzte die ich informieren muss. Aber ich hab jetzt auch das Glück, dass ich, dass wir nicht so extrem starke Hierarchien haben bzw. mein Vorgesetzter, mir, also sehr großes Vertrauen in mich setzt und mich wirklich da frei entscheiden lässt und sehr eigenständig arbeiten. Was für mich extrem wichtig ist, weil was ich nicht mag ist wenn ich quasi alles noch mal unterschreiben lassen muss und nochmals das Okay holen und hundertmal nachfragen. Bzw. ja wenn ich das Gefühl habe, da ist jemand im Hintergrund und kontrolliert ja ob ich das richtig mach, also ich bin sicher jemand der sehr viel Freiraum braucht und sehr eigenständig agiert und das habe ich in meinem Job auf alle Fälle.“ (I01w, TC 17:55).

Mit den Freiräumen und den Entfaltungsmöglichkeiten, die sich für die Interviewpartner_innen ergeben, steigt jedoch auch die Verantwortung dieser Menschen in ihrem Beruf. Daraus resultiert auch ein zunehmender Leistungsdruck. Eine Interviewpartnerin beschreibt diese Situation folgendermaßen:

„... ich bin auch ein Mensch der gerne Verantwortung tragt, dann weiß man auch, dass man wichtig ist in dem Punkt, egal ob beruflich oder privat. Das ist sehr wichtig für mich, aber natürlich hat es auch Nachteile, weil du eben, überhaupt jetzt bei mir bei den zwei Jobs bei beiden jetzt die Verantwortung zu haben ist für mich im Moment schon natürlich körperlich und gesundheitlich sehr belastend. Weil manchmal hab ich schon 16 Stunden am Tag, ja, wo ich von in der Früh bis spät in die Nacht, 22, 23 Uhr da bin, weil das dann erledigt sein muss am selben Tag. Das ist schon sehr hart. Das geht auch manchmal ein paar Tage so hintereinander. Wo du dann kaum schläfst, oder so. Also in einem Punkt ist es sehr schön, aber in einem anderen Punkt ist es sehr anstrengend.“ (I04w, TC 27:00).

Dieser Punkt ist für die Frage der Capabilities sehr wichtig: Welche Möglichkeiten haben die Interviewpartner_innen zwischen Anerkennung, Freiräumen und Entfaltung und Verantwortung, Leistungsdruck und Belastung zu unterscheiden und dementsprechend den eigenen beruflichen Weg zu gestalten? In diesem Spannungsbereich befinden sich die Interviewpartner_innen in der Gesellschaft mit allen anderen Menschen am österreichischen Arbeitsmarkt. Allerdings ist klar, dass die Netzwerke, auf die man sich verlassen kann, z.B. wenn man sich aus dem Leistungsdruck herausnehmen möchte, ganz Spezifische sind. Aus den Interviews geht jedenfalls hervor, dass die Interviewpartner_innen sehr vielfältige Wege gefunden haben. So genießt eine Interviewpartnerin ihren ruhigen Arbeitsplatz und die Möglichkeit bei Problemen die Verantwortung an den Vorgesetzten weiterzugeben.

„Es ist eine lockere Arbeit, es ist keine stressige Arbeit. Und das Feine daran, ich habe auch einen Vorgesetzten eben, und wenn ich irgendwas nicht klarkomme, dann melde ich mich einfach beim Vorgesetzten und dann wird das geregelt. Also ich mach mir nicht soviel Stress daran, wenn irgendetwas ist, dass ich das unbedingt eben lösen muss, ich hole mir gerne da Ratschläge.“ (I03w, TC 19:10).

Ein Interviewpartner (I07m) antwortet auf die Frage nach der beruflichen Belastung bzw. dem Stress im Beruf, dass dieser Stress schon vorhanden sei und er sich gar nicht vorstellen kann, einen Beruf ohne diesen Stress auszuüben. Für ihn, der sein Wirtschaftsstudium abgebrochen hat, welches er nur angefangen hatte weil das „Alle“ studiert haben, um dann die Ausbildung zum Diplomsozialarbeiter zu machen, bedeutet die Möglichkeit helfen zu können alles. Dabei wird Stress zum Nebenfaktor, die Befriedigung darüber, die Früchte der eigenen Tätigkeit sehen zu können, ein ehrliches „Danke“ zu erhalten, ist für ihn der Hauptfaktor. Hier entsteht ein Zusammentreffen zwischen Beruf und „Berufung“. Das Gefühl, das zu tun, was der eigenen Persönlichkeit entspricht. Dasselbe Gefühl beschreibt auch eine weitere Interviewpartnerin (I04w), sie fühlt sich in ihrem Job bestätigt, wenn sie ihren Patienten die Angst nimmt und die Menschen zufrieden nach Hause gehen:

„Obwohl sie drinnen schon Schmerzen haben und unangenehm ist, weil angenehm ist die Arbeit leider nicht für die Patienten, aber sie sehen dann nachher den Erfolg und kommen dann strahlend heraus. Und das ist für mich dann natürlich der Beweis, ich mache meinen Job gut. Und die Menschen sind glücklich nachher, und das ist halt für mich, ja, was ich gerne mag an dem Beruf.“ (I04w, TC 13:50).

Eine weitere Interviewpartnerin beschreibt dieses Gefühl der Zufriedenheit mit dem Wort „Spaß“ und bietet damit ein weiteres starkes Argument dafür, dass der berufliche Aufstieg zu einer sehr befriedigenden Arbeitssituation geführt hat, die man aus der Sicht der

Interviewpartnerin als Hilfsarbeiter_in so nicht erreichen kann. In Abgrenzung zu den Jobs die Menschen bekommen, die keine Ausbildung gemacht haben beschreibt sie ihren Job:

„Weil, der Job sollte ja Spaß machen. Und es soll das sein, was ich machen möchte, und ich soll eine Gaudi haben. Und ich soll am Abend nach Hause gehen und sagen können, und ich bin wirklich so, am Abend gehe ich nach Hause und sage, boah, das habe ich gemacht, finde ich gut, oder?“ (I06w, TC 66:50).

Die persönliche Zufriedenheit und die Atmosphäre am Arbeitsplatz ergibt sich immer auch mit der Definition der eigenen Persönlichkeit und der Wahrnehmung davon, wie diese Persönlichkeit angenommen wird. Eine Interviewpartner_in beschreibt dabei eine ganz besondere Erfahrung. Nachdem sie das Angebot bekommen hat, einen Telekommunikationsshop zu leiten, wurde ihr gesagt, dass sie dort aber nicht mit Kopftuch arbeiten kann. Da dies für sie nicht in Frage kam, bestand sie darauf mit Kopftuch zu arbeiten und setzte sich schließlich durch. Diese Erfahrung etwas erkämpft zu haben, verschafft eine tiefe Befriedigung und setzt sich nun im Umgang mit den Kunden fort:

„Ja einfach, dass ich so bin wie ich bin, und dass ich so aufgenommen bin. Und, von Kunden her sehe ich das oft viel Unterstützung, weil am Anfang. Als erstens, wir sind immer zu zweit im Geschäft und ja, sie gehen meistens zu den Anderen hin und dann wenn sie auch mal mich brauchen. Weil meistens brauchen sie auch mal mich, weil die anderen können halt doch nicht alles machen wie ich, im Programm oder in der Beratung kennen sie sich doch nicht so aus weil sie als erstes in der Telekommunikation arbeiten, beide. Und ich hab halt dafür die Erfahrung, allgemein. Und dann sehen sie, aha, natürlich steckt da mehr was dahinter. Und dann kommen sie dann, also jetzt habe ich dann fixe Kunden die direkt eigentlich zu mir kommen. Am Anfang war das für mich natürlich auch ein Zurückhalteding, ich habe immer die Vorurteile gehabt, ich hab jetzt halt das Kopftuch und viele Kunden werden sicher vermeiden. Aber jetzt so mit Erfahrung mit den letzten sechs Monaten mit der Eröffnung bis jetzt habe ich nur positive Sachen damit erfahren.“ (I03w, TC 13:00).

Aber nicht nur die Kunden spielen hier eine wichtige Rolle, diese Erfahrung etwas erreicht zu haben entsteht auch dadurch, wie sie sich innerhalb der türkischen Community wahrgenommen fühlt. Dieser Punkt wurde bereits im vorangegangenen Kapitel „Beruf und Identität“ behandelt. Denn positives Feedback verschafft nicht nur persönliche Befriedigung, sondern prägt auch das Bild, welches man von sich hat.

Einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen, in der man das Gefühl hat sich entfalten zu können, wirkt sich auch sehr positiv auf das allgemeine Arbeitsklima und die Atmosphäre am Arbeitsplatz aus. Das Zusammenspiel mit Kollegen und Kolleginnen sowie mit Vorgesetzten

wurde in allen Interviews als gut bis sehr gut bezeichnet. Charakteristisch hierfür ist eine Interviewaussage, in der gleichzeitig auch nochmals auf die Frage nach dem Leistungsdruck eingegangen wird:

„Und wir sind alles, also zu viert [in der Abteilung, Anm. L.E.] vor allem sind wir Leute die sich schon länger kennen, und die schon länger zusammen gearbeitet haben, also davor schon und die schon länger Bank - Erfahrung haben, deswegen ist das ziemlich, und wir haben da grundsätzlich in der Abteilung eine ziemlich gute Stimmung. Es ist angenehm zu arbeiten. Es ist auch nicht so, dass jemand vor dir steht und sagt, du musst jetzt das machen sondern wir haben schon Freiheiten und solange du keinen Bock schießt kannst du wirklich die Arbeit so gestalten wie du willst. Es muss funktionieren, es dürfen keine Fehler sein, und solange es passt und so lange wir untereinander auch die Arbeitszeiten, es ist nicht so dass du jetzt genau punkt acht bis 17 Uhr da bist, sondern es ist wirklich alles unter den fünf Leuten geregelt und so einen Job kriegst du nicht überall, dass weiß ich jetzt von anderen Leuten dass es da auch ganz ganz andere Jobs gibt, also auch im Bankbereich. Also von dem her geht es uns eigentlich gut da, also mir auch.“ (I06w, TC 35:00).

In dieser Aussage spiegelt sich ihre Erfahrung wieder, dass es im Kontakt mit den Kollegen und Kolleginnen um die berufliche Zusammenarbeit geht und nicht um die Herkunft der Mitarbeiter_innen (die ebenfalls türkischen bzw. ex-jugoslawischen Migrationshintergrund bzw. aus dem Bregenzerwald kommen und damit laut Definition der Interviewpartnerin auch Migranten sind) haben. Es zeigt sich aber auch, dass - bewusst oder unbewusst – Leistung das zentrale Kriterium für den Zusammenhalt ist: Fehler sind in diesem System kaum erlaubt.

Eine zentrale positive Erfahrung im Zusammenhang mit der Atmosphäre ist die Möglichkeit, sich mit Mitarbeiter_innen absprechen zu können, wodurch zum Beispiel flexible Arbeitszeiten ermöglicht werden oder aber darüber hinaus die Möglichkeit besteht, dass man sich bei Problemen entsprechend zur Wehr setzen kann. Eine Interviewpartnerin spricht diese Erfahrung und ihre Rolle als Vorgesetzte an:

Ja, die Atmosphäre ist irgendwie, ich bin wie ein normaler Mitarbeiter mit meinen Mitarbeitern, so als Vorgesetzte wirke ich meistens nicht, nur die melden sich halt bei mir, wenn sie ein Problem haben. Weil ich halt dafür da bin, dass ich die Lösungen finde, und wenn ich das auch nicht verkrafte, dann melde ich mich halt bei meinem Vorgesetzten. Mhm. Aber sonst läuft das sehr gut. Wir sind ein gutes Team wo eigentlich jeder zufrieden ist und wo eigentlich alles miteinander abgestimmt wird, sollen wir das jetzt so machen oder nicht. Oder beim [Urlaub, Zeitausgleich, Anm. L.E.], passt es dir, wenn nicht, dann mach wir das nicht. Einfach so, allgemein. (I03w, TC 22:00).

Bei den positiven Erfahrungen mit der Arbeitsatmosphäre zeigt sich jedoch auch, dass in bestimmten Bereichen der türkische Migrationshintergrund als Stärke oder als Schwäche zum Tragen kommt. So erklärt eine Interviewpartnerin, warum sie lieber international mit Menschen zu tun hat als in den Bundesländern:

Ich tue mir ehrlich gesagt leichter mit den internationalen Kontakten, als national. Es ist für mich teilweise schwieriger in Bundesländern eine Sitzung zu haben mit Leuten, die eben regional dort verhaftet sind als wie wenn es bunt gemischt ist. Und das kommt sicher aus dem heraus dass man oft dann, ich möchte jetzt gar nicht negativ Fremdkörper, aber man wird halt einfach anders gesehen und oft ist halt einfach eine gewisse Scheu von den Leuten da wenn man jetzt nicht Elisabeth od. Maria sondern eben [türkischer Name der Interviewpartnerin, Anm. L. E.] heißt. Das glaube ich schon. (I01w, TC 07:40).

Dieselbe Interviewpartnerin hat an ihrem Arbeitsplatz aber auch die Möglichkeit Schwerpunkte zu setzen und legt diesen Schwerpunkt ihrem Wunsch entsprechend vor allem auf internationaler Ebene an. Eine andere Interviewpartnerin (I06w) hat in ihrem ersten Job bei einer Spedition negative Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht, in diesem Fall als Frau.

„Ja, es ist halt einfach, wenn du 17 Jahre alt bist und da jeder dir in den Ausschnitt schaut und mit dir redet und dir Zettelchen zusteckt und ding [...] ...irgendwann packst du es nicht. Und dann habe ich einfach gekündigt ohne dass ich einen Job hatte. Weil es mich, weil es mich einfach belastet hat.“ (I06w, TC 26:05).

Durch ihren Jobwechsel zu einer Bank hat sich ihre Situation enorm verbessert, im Zuge der neuen beruflichen Situation hat sie auch zahlreiche Weiterbildungskurse besucht. Die Interviewpartnerin selbst spricht von „Glück“, dass der Jobwechsel geklappt hat, gleichzeitig macht sie ihren Abschluss der Handelsschule, ihr gutes Deutsch und insbesondere ihre kommunikative Art dafür verantwortlich.

Die Möglichkeit, einen Beruf zu wechseln, gegen eine negative Erfahrung anzukämpfen oder einfach einen anderen Weg einzuschlagen, erweist sich dabei aus Sicht des Capability – Ansatzes als eine der wichtigsten positiven Erfahrungen im Zusammenhang mit einem beruflichen Aufstieg.

8.2.3 Beruf und Privatleben

Die berufliche Situation der zweiten Generation, die einen Aufstieg erfahren hat, führt zu starken Veränderungen des sozialen Umfeldes der "Aufsteiger_innen". Dabei kann festgestellt werden, dass sich diese Veränderung sehr unterschiedlich vollzieht. Der Hauptunterschied ergibt sich beim Blick auf die Intensität des Kontaktes, der mit dem alten, überwiegend türkischen Freundeskreis bestehen.

An dieser Schnittstelle entscheidet sich auch zu einem Teil die Frage, inwiefern die aufgestiegene zweite Generation als zukünftiger "Türöffner" für die nachfolgende Generation fungieren kann oder eben nicht. Denn teilweise zeigt sich, dass der Kontakt mit der türkischen Community im Zuge des beruflichen Aufstiegs zu einem großen Teil verloren gegangen ist.

Für einen Interviewpartner (I07m) ist die Trennung von Beruf und Privatleben nicht Bestandteil der türkischen Kultur. Dadurch ist es für ihn in seiner Arbeit schon zu schwierigen Situationen gekommen: so ist der Grund, warum er heute in Feldkirch arbeitet und in Bregenz wohnt (ca. 45 Minuten einfache Wegstrecke) darauf zurückzuführen, dass er, in der Zeit wo er noch in Bregenz gearbeitet hat, plötzlich Beratungsgespräche im Supermarkt gemacht hat, am Samstag, in Anwesenheit seiner Frau.

Eine ähnliche Situation beschreibt eine weitere Interviewpartnerin (I08w). Aufgrund ihrer Tätigkeit als selbstständige Rechtsanwältin ist sie zu einem bestimmten Grad darauf angewiesen, in ihrer Freizeit auch Mandanten zu akquirieren. Ihre türkischen Mandant_innen zeigen dabei keine Scheu, auch an Wochenenden bei den Eltern zu Hause anzurufen um mit der Tochter Beratungsgespräche zu führen.

Letztens war ich bei meinen Eltern, es war am Samstag um neun Uhr, weil ich stehe bei ihnen noch im Telefonbuch, und dann suchen sie und finden die Telefonnummer von meinen Eltern und rufen an, das war an einem Samstag um neun Uhr am Abend ruft jemand an und will eine Beratung, sag ich, ja ab Montag 8.30 können sie bei mir in der Kanzlei anrufen und sich einen Termin. „Na darf ich etwas fragen.“ Nein dürfen sie nicht. „Aber wir haben nur eine ganz kurze Frage.“ Es ist Samstag, neun Uhr, ich bin nicht sonderlich böse, dass sie mich anrufen obwohl man das nicht macht aber eine Frage werde ich ihnen sicher nicht beantworten. Und das ist etwas was man den Leuten auch ganz klar zeigen muss, dass man das nicht macht, weil das sonst nämlich einreißt. Der erzählt ja und die hat mir gleich geholfen und dann rufen alle Tage um neun Uhr die Menschen an. Und dann ist mir auch wurscht ob dieser eine Mandat verloren geht oder nicht. Da ist dann halt die Frage, ist die Lebensqualität das Wert oder nicht. Und wie gesagt, ich habe jetzt halt sehr viel zu tun, aber wenn ich beispielsweise einen Partner hab,

dann gehe ich auch pünktlich aus der Kanzlei und schaue, dass ich wirklich an den Wochenenden nicht reinkomme, arbeite ich weniger, verdiene ich weniger, und damit hat es sich. Ich meine als Selbstständige kann man sich das relativ gut einteilen. (I08w, TC 37:25).

Daraus ergibt sich für Personen, die Leistungen anzubieten haben, die von Menschen aus der türkischen Community in Anspruch genommen werden, dass es notwendig sein *kann*, zwischen der Arbeit und der Freizeit eine gewisse Trennung einzuführen. Gleichzeitig weisen in diesem Fall beide Interviewpartner_innen darauf hin, dass sie beide eine Lösung für ihr Problem gefunden haben.

Hier zeigt sich einmal mehr – etwa auch in dem Hinweis der Interviewpartnerin, gegebenenfalls für einen Partner weniger Zeit in die Arbeit zu stecken bzw. stecken zu können– dass mit beruflichem Erfolg auch der Glaube an die eigenen Fähigkeiten steigt, auf Probleme reagieren und diese lösen zu können. Daraus ergibt sich ein Gefühl der Souveränität und damit auch der Sicherheit, welches ein ganz zentrales menschliches Capability ist.

Hierbei ist jedoch darauf zu achten, dass der Glaube an die eigenen (Problemlösungs)Fähigkeiten zum Teil auch das Resultat einer Selbstüberschätzung sein kann. Denn was sich nach einer einfachen Lösung anhört, gestaltet sich in der Praxis oft sehr schwierig. So berichtet eine Interviewpartnerin (I04w) von den negativen Auswirkungen, die ihr Arbeitsstress auf ihren Kontakt mit Familie und Freunden hat:

Ja, da ich halt im Moment sehr wenig Zeit habe, ist das für die Familie oder den Freundeskreis nicht sehr gut. Weil ich sehr viel Stress hab, ist es schon ein bisschen negativ, also da spürt man dann schon die negativen Wellen von den Freunden. Wenn du jedes Mal absagen musst, da kann ich nicht, da kann ich nicht, oder da arbeite ich zwei Stunden länger, wir müssen das ein anderes Mal machen. Oder du bist einfach müde und kannst einfach nicht mehr, merke ich schon, dass es in letzter Zeit immer mehr wird. Für mich ist das genauso unangenehm, ja. Wenn ich was ausmache und dann muss ich kurzfristig absagen. Es ist im Moment nicht günstig, aber ansonsten passt es eigentlich. (I04w, TC 49:25).

Auf die Frage, nach der aktuellen Lebenssituation antwortete ein Teil der interviewten Frauen zunächst nur mit den Worten „Single“ und/oder „keine Kinder“. Diese Frauen betonten ebenfalls, dass sie sich in ihrer Situation wohl fühlen und dass sie diese ändern würden, wenn sie es wollen würden. Jedoch ist gerade bei jenen Frauen, die davon sprechen, wie wichtig ihnen ihre Arbeit ist und betonen, dass sie große Verantwortung tragen und viel Stress haben, zu beobachten, dass sie von ihrem Beruf sehr eingenommen sind und

es durchaus fragwürdig ist, ob und wie leicht sie aus dieser Situation des von der Arbeit eingenommen seins herauskommen können, wenn neben die Arbeit noch andere Bereiche mit einem hohen Stellenwert treten, ohne dabei Probleme im beruflichen Bereich zu bekommen.

So beschreibt eine Interviewpartnerin (I01w), dass sie aus der Erfahrung von Freundinnen weiß, dass der Beruf zu kurz kommt, wenn man Kinder hat:

„Ja klar, ich mein, wenn ich ein Kind hab, das ich um vier oder fünf vom Kindergarten holen muss, dann ist es klar, das irgendwo die Arbeit einfach auf der Strecke bleibt. Bzw. dass ich gewisse Projekte ich nicht machen kann bzw. nicht übernehmen kann bzw. wenn ich weiß, dass ich bis um acht im Büro bleiben kann, dann werde ich natürlich das Projekt übernehmen. Ich meine das ist ja klar. Also gewisse Sachen denke ich mir, also ich sehe das im Umfeld von Freundinnen die einfach Kinder haben, ich meine das ist einfach eine Rennerei bzw. irgendwas kommt zu kurz und ich mein man wird ein Kind kaum zu kurz kommen lassen also wird es wahrscheinlich eher die Arbeit sein.“ (I01w, TC 24:35).

Viele Frauen in einer beruflichen Position mit unregelmäßigen Arbeitszeiten, hohem Stressaufkommen und viel Verantwortung leben daher in dem Bewusstsein, dass sie sich „für“ und „gegen“ etwas entscheiden müssen, wenn sie über Beruf, Beziehung und Kinder nachdenken.

Dabei ist auch zu bedenken, dass die Interviewpartner_innen aus einer türkischen Community kommen, die ihnen den hohen Stellenwert der Familie mit auf den Weg gegeben hat. In den beiden Interviews I05m und I06w beschreiben die Interviewpartner_innen diesen wichtigen Aspekt, dass die eigenen Zielsetzungen im Bezug auf Familie mit den Zielsetzungen, die die türkische Community vorgibt, nicht übereinstimmen. Daraus entwickelt sich auch die Notwendigkeit, die eigenen Zielsetzungen zu verteidigen bzw. ein natürliches Ressentiment gegenüber den Rollenbildern aus der türkischen Community:

„Und wenn ich nicht in, oder das Glück gehabt hätte, in die Bank zu wechseln. Sondern etwas anderes gemacht hätte, wäre ich sicher auch in einer anderen Gruppierung gewesen. Das halt die um mich herum mit 19, 20 heiraten, Kind haben, ein Haus haben, ich wäre wahrscheinlich da mitgeschleift worden. Weil wenn das in deiner Umgebung keiner schafft, glaube ich, dann denkst du dir, komm, ich kenn den Typen zwar erst sechs Monate aber komm, die sind alle glücklich verheiratet, dass mach ich auch. Das ist halt bei uns, Familienstatus hat halt bei den Türken eine große Wertschätzung, ich bin 26, ich habe eine eigene Wohnung, die ich selbst gekauft habe ohne die Kraft anderer und das sagt man zu mir auch, heirate, Kinder, was willst du noch viel arbeiten. Aber, das ist halt nicht mein Ziel, ja halt Ziel irgendwann

sicher Familie, aber für mich steht halt die Selbstständigkeit und die Arbeit und dass ich mir das selber auch leiste im Mittelpunkt statt ein türkischer Mann und fünf Kinder. (I06w, TC 31:05).

Eine ähnliche Beschreibung gibt der zweite Interviewpartner (I05m), seine Zielsetzungen entsprechen denen eines neuen sozialen Umfeldes. Der Kontakt mit vielen türkischen Freunden aus der Jugendzeit ist daher abgebrochen.

„Also für mich kam es nicht in Frage, während der Studienzeit zu heiraten. [lange Pause] Ja. Und man, ich bin auch in ein anderes soziales Umfeld gekommen, wo halt, ja, heiraten, Kinder kriegen, nicht an erster Stelle stehen. Sondern das kommt halt irgendwann und wenn nicht, dann ist das nicht so schlimm, sagen wir mal so. Aber halt in der Community wo ich halt aufgewachsen bin, ist es irgendwie selbstverständlich, dass man die Schule so schnell wie möglich beendet, dann arbeiten geht, dann heiratet und auch so bald wie möglich Kinder bekommt. Und wie gesagt, dass war auch der Grund warum der Kontakt zu den Freunden aus der Jugendzeit irgendwie abgebrochen ist. Aber ich kann mich nicht beschweren, ich bin zufrieden mit der Situation und ich bin froh, dass ich halt eine gute Ausbildung genießen durfte und immer noch genieße, aufgrund der Doktorarbeit aufgrund des Doktoratsstudiums.“ (I05m, TC 44:20).

Aus dieser Situation heraus ist es leicht vorstellbar, dass sich für die Interviewpartner_innen eine Konfliktsituation ergibt bzw. sich nur solange nicht ergibt, wie die Frage sich für oder gegen Kinder zu entscheiden nicht gestellt wird.

Dass Beruf und Familienleben sehr gut vereinbar sein können, zeigt das Beispiel einer anderen Interviewpartnerin (I03w). Sie arbeitet, seit sie ihre beiden Kinder bekommen hat, auf Teilzeitbasis und ist sehr zufrieden damit:

„... ich hab früher immer Vollzeit gearbeitet, und das ist die erste Arbeit wo ich Teilzeit arbeite, wo ich mehr Zeit für meine Kinder, für meinen Haushalt allgemein habe. Zwar sehe ich jetzt meinen Mann weniger, weil wir schichten tun. Ähm, ich bin sehr zufrieden, also es kann nichts besser sein momentan für mich. Es ist einfach nicht soviel Arbeit. Auch nicht so stresshaft. Und, das ist natürlich, das wirkt natürlich auch auf mein alltägliches Leben. Wenn ich z.B. von der Arbeit komme, bin ich nie ermüdet oder bin ich nie, ma, heute hat es gereicht. Nein, also ich verlasse meine Arbeit und freue mich auf den nächsten Tag. Und das wirkt eben auch auf mein soziales Leben. Und eben bin ich beim Verein dabei, wo ich dort auch aktiv bin. Z.B. nächste Woche haben wir dann Kochkurs wo ich da auch dabei bin. Oder, aha, ich habe dazwischen noch eine Ausbildung als Spielgruppenleiterin gemacht [lacht], das habe ich jetzt total vergessen und jetzt eben in Planung besteht, dass wir mit dem Verein auch eine Spielgruppe, Spielgruppenanfang machen mit zwei Tagen in der Woche und da bin ich

eigentlich die einzige die diese Ausbildung hat. Und komm ich in die Frage und jetzt muss ich mir fest die Einteilung mit der Zeit machen, wie das eigentlich funktionieren soll. Das sind im Moment eigentlich meine einzigen Bedenken, wie ich jetzt das machen soll oder kann. Weil ich unbedingt dabei sein möchte, beim ersten Prozess und es gibt auch keine Alternative, dass das jemand anderes machen kann.“ (I03w, TC 23:10).

Hier treten auch die „Prophezeiungen“ jener Eltern der Interviewpartner_innen in Kraft, die zu ihren Kindern gesagt haben, sie sollen einen Beruf erlernen, eine Ausbildung beenden, damit sie nicht in einem anstrengenden und frustrierenden Hilfsarbeiterjob tätig sein müssen, wie sie selbst. Darüber hinaus findet die Interviewpartnerin die Zeit, sich neben ihrer beruflichen Tätigkeit auch noch in anderen Belangen zu engagieren und in diesem Fall innerhalb eines Vereines eine Kinderspielgruppe für türkische Kinder aufzubauen. Dabei zählt sie auch auf die Unterstützung durch ihren Ehemann, eine Unterstützung, die sie nicht als selbstverständlich betrachtet, wie aus ihrer Erklärung hervorgeht, warum es so wenigen türkischen Frauen gelingt, eine berufliche Tätigkeit wie sie selbst zu erlangen:

„Ja, unsere Frauen. Erstens haben sie wahrscheinlich keine Unterstützung daran. Weil mein Mann ist die Hauptperson die mich auch unterstützt dabei. Also das ist nicht nur Unterstützung, sondern auch Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Weil wenn ich arbeite, dann ist er einfach da, und wenn er arbeitet bin ich einfach da. Und die Unterstützung spielt eine große Rolle dafür und das Verständnis, dass ich das einfach machen will.“ (I03w, TC 34:15).

Es hat sich bereits gezeigt, dass die Erfahrungen mit der Arbeitswelt von den unterschiedlichen Interviewpartner_innen sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Der berufliche Erfolg insbesondere der Frauen, aber auch der Männer, geht vielfach mit einer Situation einher, in der man sich von der vorgelebten Lebensweise der türkischen Community lösen muss. Das private Umfeld der Interviewpartner_innen verändert sich durch den beruflichen Erfolg. Allerdings sind die Erfahrungen sehr unterschiedlich. So haben manche Interviewpartner_innen beruflich sehr viel mit Türk_innen zu tun, dies setzt sich in einem Fall privat fort, in einem anderen wiederum nicht. In zwei anderen Interviews haben sich die Interviewpartnerinnen immer als Teil der türkischen Community verstanden, waren dem Konflikt also nicht in der selben Weise ausgesetzt, da beruflicher Erfolg nicht zwangsläufig mit der Lebensweise der türkischen Community kollidieren muss. Andere wiederum haben sich bereits durch ihre schulische Sozialisation und viele Freunde mit deutscher Muttersprache nie „typisch türkisch“ gesehen und sehen etwa in ihrem türkischen Namen oder einem leichten Akzent den einzigen Hinweis auf die türkische Herkunft ihrer Eltern.

8.2.4 Verwirklichungschancen und Zukunftsaussichten

Ein zentrales Argument, weshalb ein beruflicher Aufstieg auch zu einer Verbesserung der Capabilities führt, ist jenes der Verwirklichungschancen am Arbeitsplatz. Die Arbeit nimmt sowohl zeitlich als auch im Hinblick auf den Einfluss auf das gesamte Leben einen hohen Stellenwert im Leben jedes und jeder Einzelnen ein. Verwirklichungschancen bedeuten in diesem Zusammenhang insbesondere, ob man sich als passive/r Akteur_in begreift, welche/r eine Stellung (etwa als Hilfsarbeiter_in) zugewiesen bekommen hat, oder als aktive/r Akteur_in, welche/r das Gefühl hat, seine/ihre Chancen selbst bestimmen zu können, weil er/sie zwischen verschiedenen Alternativen wählen kann.

Das Sprichwort „Wenn irgendwo eine Türe zugeht, dann öffnet sich woanders ein Fenster“ scheint dabei die positiven Erfahrungen der Interviewpartner_innen sehr gut zu beschreiben. Alle Interviewpartner_innen vertrauen in ihren Aussagen - etwa im Falle eines Verlustes ihres Arbeitsplatzes - auf ihre Ausbildung und haben keine Zukunftsängste. Als Erklärung hierfür kann auch der Drang der Interviewpartner_innen angesehen werden, Neuem aufgeschlossen gegenüber zu stehen.

Eine Interviewpartnerin (I02w) gibt in ihrer Beschreibung ihres Berufsweges deutliche Anhaltspunkte dafür, dass ihre zusätzliche Vereinstätigkeit dafür sorgt, Erfahrungen zu sammeln und ihr auch neue Berufsmöglichkeiten eröffnet (vgl. I02w, TC 36:15, 76). Die aktive Beteiligung der Interviewpartner_innen im Beruf und darüber hinaus in diversen Vereinstätigkeiten ermöglicht den Aufbau von Netzwerken, Kontakte mit neuen Personen und damit immer wieder neue Berufsmöglichkeiten.

Dass der türkische Migrationshintergrund von den Interviewpartner_innen teilweise auch als Schwierigkeit wahrgenommen wird, zeigen folgende Beispiele: Eine Interviewpartnerin berichtet über ihre Erfahrung in ihrem Beruf, als sie den Versuch gestartet hat, in einem Bereich unterzukommen, der ihr wie maßgeschneidert schien:

„Ich habe mal gefragt bei der [Interessenvertretung, in der sie angestellt ist] ob man mich irgendwo einsetzen kann wo ich mein Türkisch einsetzen kann - ich kann ja türkisch - und wir haben ja [Stellen in zwei türkischen Städten]. Das ist nicht möglich. Da sitzt ein Österreicher der Spanisch spricht in Istanbul, weißt du was ich meine? Das ist einfach nicht möglich. Das ist einfach das Umdenken. Ich glaube zwar nicht, dass man im Alltag benachteiligt wird, aber gewisse Türen bleiben verschlossen wenn du halt nicht Hugo Meier heißt.“ (I01w, TC 02:40).

Eine ähnliche Erfahrung beschreibt eine andere Interviewpartnerin (I08w) im Zusammenhang mit ihrem Versuch, die Übernahme zur Richterin zu vollziehen. Obwohl sie, wie sie selbst sagt, zu den Besten gehört hat, wurde sie abgelehnt:

„Also ich habe mich für die Übernahme angemeldet und hab auch die Kurse usw. gemacht und war auch relativ erfolgreich und bin dann trotzdem nicht genommen worden ohne irgendwie eine Begründung. Ich meine, für mich war das schon ziemlich klar, dass das mit meinem kulturellen Hintergrund zu tun hat. [...] ich war im Sprengel [einer Stadt in der Nähe von Wien] und ich war die Sprengelbeste. Ich habe dann nachher ein Gespräch gesucht mit dem jetzigen Oberlandesgerichtspräsidenten und ich bin mit ihm die Unterlagen durchgegangen und er hat mir nicht wirklich begründen können wieso ich rausgeflogen bin.“ (I08w, TC 08:55).

Der Verdacht, der türkische Migrationshintergrund würde die Verwirklichungschancen einschränken, wurde in den Interviews nur im Zusammenhang mit öffentlichen Institutionen wie der öffentlich-rechtlichen Interessenvertretung und der Richterschaft geäußert. Diskriminierungen im alltäglichen Bereich³⁵ wurden von den Interviewpartner_innen nicht auf den Arbeitgeber bezogen und spielen daher in der Wahrnehmung der Verwirklichungschancen kaum eine Rolle.

Neben diesen negativen Erfahrungen tritt jedoch auch ein anderes Phänomen zutage: Gut ausgebildete Menschen mit türkischem Migrationshintergrund geraten plötzlich in die Situation, dass sie aufgrund ihres Migrationshintergrundes einen Vorteil haben. Wenn der Beruf in Zusammenhang mit der türkischen Community steht (und die Zusammenhänge können sehr unterschiedlich sein und lassen sich mitunter auch bewusst herstellen) besitzen die Interviewpartner_innen plötzlich ein Alleinstellungsmerkmal:

So hat ein Interviewpartner (I07m) in der Zeit der Ausbildung zum Sozialarbeiter das erste Mal einen Job bei einer Gemeinde gefunden und dort gleich mit türkischen Jugendlichen gearbeitet. In der Folge entwickelte sich seine Berufssuche wie von selbst, weil er von seinen Arbeitgeber_innen sozusagen immer abgeworben wurde.

³⁵ Für Diskriminierungen im Alltag gibt es nach wie vor zahlreiche Beispiele aus den Interviews, dabei spielt für die weiblichen Interviewpartnerinnen nicht nur ihr türkischer Migrationshintergrund eine Rolle, sie werden darüber hinaus auch als Frau diskriminiert:

-In I03w wird zum Beispiel davon berichtet, dass die Kunden des Telekommunikationsshopps der Interviewpartnerin zunächst ihre Mitarbeiterinnen aufsuchen, bevor sie sich an die Interviewpartnerin wenden, die mit Kopftuch arbeitet.

-In I01w erklärt die Interviewpartnerin, dass sie sich bei internationalen Besprechungen wesentlich leichter tut, als wenn sie in den unterschiedlichen österreichischen Bundesländern eine Besprechung abhalten muss.

-In I06 erzählt die Interviewpartnerin, wie sie es als junges Mädchen nicht ausgehalten hat, in einer Spedition zu arbeiten - nachdem sie von den männlichen Fahrern ständig mit Kommentaren und „Zettelchen“ belästigt wurde.

Sein türkischer Hintergrund öffnete ihm in dieser Hinsicht viele Türen, da er sozusagen eine Marktlücke gefunden hatte: türkische Sozialarbeiter für Türk_innen. Dabei ist er bis heute an seiner Ausbildungsstätte der einzige männliche Absolvent mit türkischem Migrationshintergrund geblieben. Und musste als solcher bis heute keine einzige Bewerbung schreiben.

Eine andere Interviewpartnerin (I02w) erklärt, dass ihr Arbeitgeber bei ihrer Bewerbung für eine Lehre sehr interessiert an ihr gewesen ist und führt dies auf ihren Migrationshintergrund zurück:

„... es war auch interessant weil ich halt zwei Sprachen konnte, und ich habe oft übersetzen müssen, weil jetzt Kunden da waren und sie haben sich nicht ausgekannt oder sie haben es nicht ganz verstanden, weil Bankwesen, das ist jetzt doch ein bisschen komplizierter jetzt für die Leute, die die Begriffe und so nicht kennen. Ja. Jetzt immer noch, ich habe auch letzte Woche einen Anruf von einem Kollegen bekommen, er habe ein Schreiben da, ob ich das nicht kurz übersetzen könnte.“ (I02w, TC 05:45).

Darüber hinaus wurde die Interviewpartnerin auch um ihre vertrauliche Meinung gefragt, wenn es um die Vergabe eines Kredites an Menschen mit türkischem Migrationshintergrund ging, die die Interviewpartnerin in ihrem ländlichen Gebiet in der Regel kannte.

Als echten „Wettbewerbsvorteil“ bezeichnet eine weitere Interviewpartnerin (I08w) ihren türkischen Migrationshintergrund, obwohl sie zuvor noch über die Diskriminierung geklagt hat, die ihr im Zuge ihrer Bewerbung als Richterin widerfahren ist. Heute beruht ihr Erfolg auch auf ihrem Migrationshintergrund und es ist kein Zufall, dass sie die Ablehnung zur Bewerbung als Richterin heute als Glücksfall bezeichnet.

„Also ich muss sagen, dass ich Türkisch kann ist für mich ein sehr großer Vorteil, ich muss auch sagen, dass ich mich mit meinen Arbeitskollegen sehr gut verstehe und das war bei meiner vorherigen Kanzlei auch so. Ich meine als ich dann gewechselt habe, habe ich mir schon auch Kanzleien angeschaut die irgendwie komisch reagiert haben, als sie meinen Namen gesehen haben. Aber grundsätzlich ist es so, dass ich einen wirklichen Wettbewerbsvorteil hatte, und ja, ich mein', für mich ist es wie gesagt, dass ich Türkisch kann eine enorme Bereicherung, ich habe auch 90 % meiner Mandanten aus der türkischen Community.“ (I08w, TC 21:50).

Es zeigt sich insgesamt sehr deutlich, dass sich die Lebensumstände der erfolgreichen zweiten Generation im Vergleich zu ihren Eltern deutlich verändert haben. Damit geht auch

ein Wandel in den Zielsetzungen und Träumen der Interviewpartner_innen einher. Ebenso wie sich die Capabilities nicht an einem Ort, zu einem Zeitpunkt und für einen Menschen festmachen, lassen sich die Wünsche nicht festlegen. Sie sind vielfältig und an den jeweiligen Lebenskontext gebunden, sie sind oftmals sehr konkret, oftmals nur sehr vage. Einig sind sich die Interviewpartner_innen jedoch darin, dass sie ihre Ziele erreichen können. Sie genießen eines der vielleicht wichtigsten Capabilities, das Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten, welches nur durch Erfolgserlebnisse entstehen und aufrecht erhalten werden kann.

Im Zusammenhang mit den Zielen und Zukunftsaussichten äußern die Interviewpartner_innen auch generelle Wünsche im Zusammenhang mit den Berufschancen für Menschen mit türkischem Migrationshintergrund: So bemerkte eine Interviewpartnerin (I01w), dass es zwischen Österreich und Deutschland teils große Unterschiede gibt. Insbesondere vermisste sie in den Medien und in der Politik tätige Akteure mit türkischem Migrationshintergrund. Sie unterstellt hierbei den Österreicher_innen eine gewisse „Wir reden gerne darüber, aber wollen dann doch nichts damit zu tun haben“-Haltung.

Jene beiden Interviewpartnerinnen, die bereits Kinder haben, erklärten in den Interviews auch, dass sie ihren Kindern jene Möglichkeiten bieten wollen, die sie selbst nicht hatten. Darunter verstehen sie insbesondere die Möglichkeit, zu studieren. Jener Interviewpartner, der selbst politisch aktiv ist, hofft insbesondere auf Änderungen im Bildungssystem. Er glaubt, dass die Rahmenbedingungen anders gestaltet sein müssen, damit das Bildungssystem die Vererbung von sozialer Schichtzugehörigkeit nicht verstärkt, sondern viel mehr so weit wie möglich aufhebt.

8.2.5 Zusammenfassung

Die aktuelle berufliche Situation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund, die einen beruflichen Aufstieg im Hinblick auf das Anstellungsverhältnis ihrer Eltern geschafft haben, wird von den Interviewpartner_innen durchwegs sehr positiv gesehen. Die Faktoren, die sich auf die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation auswirken, sind sehr vielfältig. Von den Interviewpartner_innen selbst wird der Faktor, „selbstständig“ oder „eigenständig“ arbeiten zu können, als besonders wichtig eingeschätzt.

Darüber hinaus empfinden die Interviewpartner_innen eine große Arbeitssicherheit und sind mit der Atmosphäre am Arbeitsplatz sehr zufrieden. Die tatsächliche Möglichkeit oder auch nur der gefühlte Eindruck, an unzufriedenstellenden Situationen aus eigener Kraft etwas

ändern zu können, wirkt sich sehr positiv auf die Zufriedenheit der Interviewpartner_innen aus. Aspekte vom Einkommen bis zur Pensionsvorsorge wurden von den Interviewpartner_innen nicht angesprochen. Da es sich dabei um Aspekte handelt, die insbesondere dann angesprochen werden, wenn sie ein Problem darstellen kann (auch im Einklang mit dem Gesamteindruck aus den verschiedenen Interviews) dies auf die hohe Gesamtzufriedenheit mit ihrem Job, die gefühlte Arbeitssicherheit und die nicht vorhandenen Zukunftsängste zurückgeführt werden.

Der Faktor Stress wird von den Interviewpartner_innen sehr nüchtern betrachtet, Stress gehört dazu, manchmal mehr, manchmal weniger. Eine Interviewpartnerin, die den großen Stress als körperliche Belastung empfindet, meint, dass das einfach dazu gehöre. Stress wird also sehr wohl wahrgenommen, teils auch als Belastung, jedoch scheint er weitgehend akzeptiert zu sein. Im Zusammenhang mit dieser Untersuchung von Berufstätigen unter 40 Jahren wurden von den Interviewpartner_innen keine Erfahrungen mit dem Burn-Out-Syndrom beschrieben.

Ein besonders interessanter Faktor ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die bereits angesprochene tatsächliche Möglichkeit oder auch nur der gefühlte Eindruck, an einer unzufriedenstellenden Situation etwas ändern zu können, wirkt sich auch hier aus: Die interviewten kinderlosen Frauen argumentierten alle, dass sie, wenn sie wollten, Kinder bekommen würden und sich dies beruflich auch so einteilen könnten. Hier dürfte es - zumindest teilweise - zu einer Überschätzung der eigenen Fähigkeiten kommen. So war es gerade auch eine Interviewpartnerin mit Kind, die als Einzige erklärt hat, dass sie ihre eigene Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau aus heutiger Sicht gar nicht mehr so hoch einschätzt und dass sie ihrem Kind mehr Möglichkeiten in der Ausbildung (Studium) und damit auch im späteren Beruf ermöglichen will.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die Arbeitszufriedenheit sind die Verwirklichungschancen. Auch hier wirkt sich wiederum die Wahrnehmung der eigenen Person als jemand, der/die etwas erreicht hat und der/die an unzufriedenstellenden Situationen etwas ändern kann, aus: Denn erst dadurch können negative Erfahrungen so interpretiert werden, dass man sich weiterentwickelt und sich dafür in anderen Bereichen durchsetzt. Negative Erfahrungen scheinen aber grundsätzlich von den Interviewpartner_innen in ihrer beruflichen Situation nur sehr selten wahrgenommen zu werden. Interessanterweise ist es gerade der öffentliche Bereich, in dem berufliche Hürden aufgrund des Migrationshintergrundes wahrgenommen werden, während dieser etwa in Banken, in Anwaltskanzleien oder als Sozialarbeiter_in teils sogar als Vorteil gesehen wird.

9 Conclusio

Obwohl Hilfsarbeiter_innen unter gewissen Umständen bei einer einkommensbasierten Armutsmessung nicht unter die Definition „armutsgefährdet“ fallen, können sie aus Sicht des Capability - Ansatzes an einem Mangel an Capabilities leiden. Dies wurde durch die Interviewpartner_innen in der Hinsicht bestätigt, als es dem Wunsch ihrer Eltern entsprach, dass ihre Kinder nicht unter jenen schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten müssen, wie sie selbst.

Diese Arbeit konnte vielen Zusammenhängen, die für die zweite Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund einen beruflichen Aufstieg ermöglichen haben, nachspüren. Aus der Analyse und Interpretation der Interviews zeigt sich, dass das Bildungssystem als solches offenbar in sehr geringem Ausmaß Einfluss auf den Aufstiegsprozess auszuüben vermag in dem Sinn, dass es die Schüler_innen an verschiedenen Punkten abholt um sie mit möglichst gleichen Chancen auszustatten. Demgegenüber vermag aber nur der Weg über eine gute Ausbildung, die Türen zu einem beruflichen Aufstieg zu öffnen.

Im Vordergrund steht eine positive Einstellung der Eltern zur Bildung. Insbesondere im Zusammenhang mit der sprachlichen Entwicklung, das heißt dem Erlernen der deutschen Sprache, spielen auch strukturelle Gründe eine Rolle: etwa wie hoch die Anzahl an Türk_innen in einer Klasse bzw. im Kindergarten ist. Aber auch dann, wenn strukturelle Gründe eine wichtige Rolle spielen, nehmen die Eltern wiederum innerhalb dieser Gegebenheiten großen Einfluss: etwa auf die Umstände, ob die Kinder überhaupt einen Kindergarten besuchen und ob der Kontakt mit einheimischen Kindern begrüßt wird.

Im Bezug auf die Eltern, später im Berufsleben aber auch im Bezug auf den/die Beziehungspartner_in bzw. den/die Ehepartner_in, hat sich bei verschiedenen Interviews gezeigt, dass jener kleine Teil der zweiten Generation, der beruflich aufgestiegen ist, von einer gewissen „Dankbarkeit“ erfüllt ist.

Bei den weiblichen Interviewpartnerinnen besteht diese Dankbarkeit vor allem darin, dass sie überhaupt die Chancen bzw. die Freiheiten bekommen haben, die für eine erfolgreiche Ausbildung und einen beruflichen Aufstieg notwendig sind. Bei den verheirateten Interviewpartnerinnen drückt sich diese „Dankbarkeit“ dadurch aus, dass sie es nicht als selbstverständlich betrachten, dass sie von ihren Ehepartnern in ihrer beruflichen Tätigkeit unterstützt werden, einerseits den Beruf überhaupt auszuüben und andererseits die

Kindeserziehung auf beide Partner aufzuteilen. Auch bei den männlichen Interviewpartnern zeigte sich diese Dankbarkeit, in der Ausbildung unterstützt worden zu sein. Insgesamt kann dies als starkes Zeichen dafür gewertet werden, dass diese Unterstützung nicht als selbstverständlich wahrgenommen wird.

Nicht selbstverständlich sind auch Netzwerke, die es der zweiten Generation ermöglichen, in bestimmte (zum Teil geradezu vorgegebene) Berufe ein- bzw. in diesen Berufsbereichen aufzusteigen. Das besondere an Netzwerken ist, dass die Funktionsweise von Netzwerken erst im Nachhinein festgestellt werden kann. Das heißt, dass einerseits sehr wohl davon ausgegangen werden kann, dass sie eine Wirkung haben, andererseits aber durchaus davon auszugehen ist, dass diese Wirkung situationsabhängig ist. Die zweite Generation von türkischen Migrant_innen ist im Allgemeinen auf ein sehr kleines Netzwerk angewiesen, wobei dieses Netzwerk oft nicht zu einem beruflichen Aufstieg reicht und sich Situationen, in denen ein Netzwerk zu einem beruflichen Aufstieg führt, keineswegs selbstverständlich ergeben.

Während in einem Interview die positive schulische Leistung und die Motivation durch die Lehrkraft als ausschlaggebend für den Abschluss einer Ausbildung betrachtet wird, scheinen einige Lehrer_innen den Ruf dieser Berufsgruppe nicht gerade zu verbessern: Lehrer_innen schicken türkische Schüler_innen mit Sprachschwierigkeiten in Sonderschulen, raten türkischen Schüler_innen, trotz ausgezeichneter Noten in die Hauptschule zu gehen und geben im Gymnasium schlechte Noten. Obwohl anzunehmen ist, dass es sich hierbei um eine Minderheit an Lehrer_innen handelt, wissen dennoch alle Interviewpartner_innen eine solche persönliche Erfahrung oder aber zumindest eine solche Erfahrung aus dem näheren Umfeld zu berichten.

Die forschungsleitende Annahme, dass die zweite Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund Alltagsrassismen bzw. negativen Vorurteilen ausgesetzt ist, hat sich bestätigt, allerdings nur teilweise. Während für einen Teil der Interviewpartner_innen diese Erfahrung darauf beschränkt ist, Menschen aus ihrem sozialen Umfeld zu kennen, die von diesen Alltagsrassismen und negativen Vorurteilen betroffen sind, hat ein anderer Teil diese Art der Diskriminierung direkt erfahren: Etwa wenn einem die Lehrkraft trotz guter Noten rät, die Hauptschule und nicht das Gymnasium zu besuchen oder später im Berufsleben, wenn man mit dem türkisch klingenden Namen kaum oder keine Chancen hat, in die Ausbildung zum/zur Richter_in zu gelangen.

Dass eine nicht vorhandene Staatsbürgerschaft ebenfalls problematisch sein kann, zeigte sich in einem Interview derart, dass es zu der damaligen Zeit nur Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft möglich war, die Ausbildung zur Krankenschwester zu machen, jene Ausbildung, die die Interviewpartnerin eigentlich absolvieren wollte.

Darüber hinaus konnte plausibel nachgewiesen werden, dass die „aufgestiegene“ zweite Generation an Capabilities dazu gewonnen hat, gleichzeitig droht sie aber die mit dem Aufstieg einhergehenden Risiken, nämlich die Unterordnung der eigenen Persönlichkeit unter Leistungsdruck, Stress und Flexibilisierungszwänge, zu übersehen. Denn: Mit den positiven Erfahrungen im Umgang mit den Hindernissen, die für die zweite Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund auf dem Weg zum beruflichen Aufstieg unübersehbar bestehen, geht auch ein fester Glaube an die eigenen Fähigkeiten einher.

Gerade jene Menschen, die einen beruflichen Aufstieg erfahren haben, haben auch positive Vorurteile erfahren: Man gilt als etwas Besonderes, in der Schule, später auch im Beruf: Ein Türke oder eine Türkin, die es geschafft hat. Die zweite Generation, die einen beruflichen Aufstieg erlebt hat, empfindet sich von den Diskriminierungen überhaupt nur in geringem Ausmaß betroffen, selbst dann, wenn sie damit konfrontiert ist. Auch hier spielt die Selbsteinschätzung, an unbefriedigenden Situationen aus eigener Kraft etwas ändern zu können, eine große Rolle.

Die Hypothese, dass sich der soziale Hintergrund der Eltern sehr stark auf die Capabilities der zweiten Generation auswirkt, konnte insofern nicht bestätigt werden, als dass diese Arbeit sich nicht mit dem sozialen Hintergrund der Eltern direkt auseinandergesetzt hat. Indirekt kann dieser Einfluss jedoch durchaus sichtbar gemacht werden, hat sich doch sehr deutlich bestätigt, dass der Einfluss der Eltern auf den Ausbildungserfolg und alle damit verknüpften weiteren Verwirklichungschancen sehr groß ist.

Die positive Einstellung der Eltern zur Bildung - so ist es zu vermuten - ist eher gegeben, wenn die Eltern ihrerseits eine höhere Ausbildung erlebt haben. Da dies bei den „Gastarbeiter_innen“ praktisch nicht vorhanden ist, erklärt sich auch die Unselbstverständlichkeit bzw. der Ausnahmecharakter, der jenen einzelnen Angehörigen dieser zweiten Generation anhaftet, die beruflich aufgestiegen sind.

Die Analyse und Interpretation von qualitativen Interviews mit Personen mit türkischem Migrationshintergrund, die im Hinblick auf die Anstellung ihrer Eltern als „Gast“- bzw. Hilfsarbeiter_innen einen Aufstieg erlebt haben, hat offenbart, dass sich im Vergleich zu den

Eltern auch nicht nur die berufliche Situation verbessert hat, sondern, dass sich auch die Situation der Capabilities verbessert hat.

Der Capability - Ansatz ermöglicht, über herkömmliche Definitionen von Armut hinaus, die Untersuchung der Situation von Menschen und sozialen Systemen im Hinblick auf ihre Möglichkeiten, Capabilities umsetzen zu können. Dadurch konnte im Rahmen dieser Arbeit nicht nur die unbefriedigende Situation der zweiten Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund in den Bereichen Ausbildung und Beruf aufgezeigt werden, sondern es wurde möglich, ganz spezifische Wege von einzelnen Angehörigen dieser Generation nachzuvollziehen, die einen beruflichen Aufstieg erlebt haben; ohne dabei die bestehenden Schwierigkeiten, die neuen Chancen und die Veränderungen, denen diese Menschen bei diesem Prozess unterworfen sind, aus den Augen zu verlieren.

Der Reichtum an Capabilities ist nicht unbegrenzt nach oben offen, wie es etwa die Einkommenssituation ist, da das Niveau, was in einer Gesellschaft geteilte und für wichtig erachtete Ziele sind, sich immer an Mindeststandards orientieren muss, während zum Beispiel das Tragen einer teuren Uhr kein sinnvolles allgemeines Ziel darstellen kann. Dennoch oder gerade deswegen, so wurde von Beginn an vermutet, ist der Ort, an den die erfolgreiche zweite Generation aufgestiegen ist, nicht jener Ort, an dem man alle für wichtig erachteten Ziele erreicht hat.

Die unterschiedlichen Vorstellungen der Interviewpartner_innen von Arbeit haben darüber hinaus gezeigt, dass es ein durchaus schwieriger Prozess ist, wichtige Capabilities zu identifizieren. Eine feste Bestimmung von „zentralen“ Capabilities für Ausbildung und Beruf kann an dieser Stelle nicht geleistet werden. Damit bestätigt diese Arbeit die Problematik, einerseits möglichst konkrete und „praktische“ Ergebnisse zu liefern und andererseits der Komplexität des Capability - Ansatzes gerecht zu werden.

Dennoch konnten zentrale Problemfelder, die sich aus der Fragestellung ergeben haben, herausgearbeitet werden. Damit zeigt sich auch die Qualität des Ansatzes im Hinblick auf die Erforschung der spezifischen Lebenssituationen von - zunächst einfach nur - Menschen. Einschränkungen ergeben sich dabei keine, lediglich der Umfang eines Forschungsvorhabens erzwingt eine einschränkende Fragestellung.

Die Vermutung, die aufgestiegene zweite Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund würde unter einem erheblichen Arbeits- und Flexibilisierungsdruck leiden, hat sich hinsichtlich der Interviewpartner_innen nur in Ansätzen bestätigt. Einerseits

werden Stresssituationen und Anpassungsdruck nicht unbedingt negativ gesehen und andererseits finden sich schlichtweg auch Arbeitsumfelder, in denen dieser Flexibilisierungsdruck nicht - oder nicht in einer ausgeprägten Form - vorhanden ist.

Im Hinblick auf die Capabilities jenes Teils der zweiten Generation, der aufgestiegen ist, erlebt ein Teil dieser Generation neben Alltagsrassismen und Verwirklichungsdefiziten - insbesondere im öffentlichen Sektor - sehr wohl den Leistungsdruck der Mehrheitsgesellschaft, bekommt ein hohes Maß an Verantwortung übertragen und reiht sich in das Diktat der Flexibilisierung ein.

Obwohl kaum negativ wahrgenommen und aufgrund vieler positiver Erfahrungen in ihrer eigenen Leistung bestärkt steht der noch jungen zweiten Generation von Türk_innen noch einiges bevor. Gerade in der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf scheint den Interviewpartner_innen der Glaube an das eigenen Können den Blick davor zu verschließen, dass eben genau diese Vereinbarkeit schwer zu erreichen ist. Ebenso wenig richtet diese junge Generation den Blick auf das Älterwerden, wenn sie davon ausgeht, Leistungs- und Flexibilisierungsdruck für immer gewachsen zu sein.

Der Leistungs- und Flexibilisierungsdruck erzeugt aber nach Richard Sennett den „getriebenen Menschen“:

„Nach Webers Ansicht vererbte der Protestant dem Kapitalisten den Willen, als Akt der Selbstdisziplin und Selbstverleugnung lieber zu sparen als zu genießen. Derselbe Übergang gebär eine neue kulturelle Figur. Es ist der getriebene Mensch, der seinen moralischen Wert durch die Arbeit zu beweisen sucht.“ (Sennett, 2000, 140f).

Daraus ergibt sich die Gefahr, die verrichtete Arbeit zum Selbstzweck zu erklären und den Blick für die zentralen Capabilities aus den Augen zu verlieren. Damit deckt der Capability - Ansatz einen zentralen Aspekt auf, der bei den Utilitaristen verborgen bleiben würde; ähnlich wie bei Frauen, die in ihren Rechten eingeschränkt sind und dies nicht als negativ beurteilen, weil sie es nicht anders kennen, beurteilt der „getriebene Mensch“ seine „Selbstverleugnung“ nicht als negativ, weil er „seinen moralischen Wert durch die Arbeit zu beweisen sucht“.

Betrachtet man die türkischen Migrant_innen in Österreich anhand ihres Ausbildungsniveaus, ihrer Einkommenssituation und ihrer beruflichen Tätigkeit, ergibt sich allgemein ein sehr schlechtes und dabei sehr homogenes Bild. Die türkischen Migrant_innen schneiden in den Migrationsstatistiken in Bezug auf die bereits genannten Punkte (aber auch in Bezug auf weitere Wohlstand-Indikatoren wie Wohnungsgröße etc.) stets am

schlechtesten ab. Es ist daher kaum verwunderlich, dass sich innerhalb der türkischen Community bzw. den Communities starke Zusammengehörigkeitsgefühle entwickeln.

„In fact, the concept of identity is a dynamic one. Minority groups [...] differentiate themselves from the larger society by their language, their culture, their religion, or their history. They are also defined in opposition to other immigrant groups, but above all in opposition to the national community.” (Kastoryano, 2002, 4).

Die Interviewpartner_innen sind mit ihrem beruflichen Aufstieg der Dynamik des Identitätskonzeptes in besonderem Maße ausgesetzt. Identitätskonzepte von Migrant_innen sind sehr stark mit der Funktion verknüpft, ein Sicherungsnetz für die Migrant_innen anzubieten und gleichzeitig die eigenen Ansprüche gegenüber anderen Akteuren (z.B. dem Staat) durchsetzen zu können und sich deren Anerkennung zu verschaffen (vgl. Kastoryano, 2002, 5). Bricht dieses Identitätskonzept nun auf, so verändern sich nicht die grundsätzlichen Funktionen (wie Sicherheit, Anerkennung, Argumentationsfundus etc.), sondern das Identitätskonzept bezieht seine Inhalte von den veränderten Gegebenheiten.

Aus Sicht des Capability - Ansatzes ist es wünschenswert, dass die Transformation eines Identitätskonzeptes möglichst geringen Barrieren unterliegt und die Abhängigkeit von deren Funktionen ebenfalls möglichst klein ist. Die Interviewpartner_innen haben im Hinblick auf die Veränderung ihres Identitätskonzeptes im Zusammenhang mit ihrem beruflichen Aufstieg unterschiedliche Erfahrungen gemacht.

Im Zusammenhang mit der Frage nach dem Einfluss der Identität stellt sich meist auch die Frage nach dem Einfluss der Religion. Dieses Forschungsvorhaben konnte den Einfluss der Religion auf die aufgestiegene Generation nur in sehr geringem Ausmaß feststellen.

Einerseits hat sich sehr deutlich gezeigt, dass es auch Musliminnen (hierbei wird auf die Interviewpartnerinnen I02w und I03w Bezug genommen, die zum Zeitpunkt des Interviews ein Kopftuch getragen haben) gelingt, beruflich erfolgreich zu sein, wodurch zumindest widerlegt werden konnte, dass der islamische Glaube ein Ausschlussgrund an sich ist, um einen beruflichen Aufstieg zu erreichen.

Eine weitere Interviewpartnerin (I06w) hat in diesem Zusammenhang beschrieben, dass ihr Aufstieg auch darauf zurückzuführen ist, dass sie von ihren Eltern gewisse Freiheiten bekommen hat, die andere - muslimische - Eltern ihren Kindern oft nicht gewähren. Dabei verwies die Interviewpartnerin auch auf unterschiedliche Glaubensrichtungen innerhalb des muslimischen Glaubens.

Die notwendigen Freiheiten haben sich, ebenso wie die notwendige Unterstützung von außen, als zentrales Merkmal für einen beruflichen Aufstieg herausgestellt. Es hat sich jedoch auch gezeigt, dass einige Interviewpartner_innen auf bestimmte Dinge verzichten mussten, um einen beruflichen Aufstieg zu erreichen: Beispielsweise auf den Freundeskreis aus der Jugendzeit, oder auf das Heiraten oder auf das schnelle Auto als Führerscheinneuling.

Da sich mit dem beruflichen Aufstieg auch die Sicht dieser Interviewpartner_innen verändert, sprechen sie nicht von einem Verzicht, sondern von ihrem erfolgreichen Weg, den sie nicht tauschen wollen würden. Tatsächlich fühlen sich die Interviewpartner_innen in ihrem Weg bestätigt. So gaben beispielsweise alle Interviewpartner_innen an – auch jene bei denen die Eltern oder der Vater einer Ausbildung zunächst ablehnend gegenüberstand -, dass ihre Eltern stolz auf sie seien.

Aus dieser selbst aufgebauten und von außen herangetragenen Erwartungshaltung heraus, wäre es sehr schwierig, wieder einen Schritt zurück zu gehen bzw. keinen Erfolg im Beruf zu haben. Der Konjunktiv wird an dieser Stelle deswegen verwendet, da diese oder ähnliche Worte in keinem Interview gefallen sind. Es würde sich jedoch mit Sicherheit lohnen, noch einen genaueren Blick darauf zu werfen, inwiefern sich auch heute junge Menschen mit türkischem Migrationshintergrund zwischen verschiedenen Lebens- und Sichtweisen entscheiden müssen und mit der Entscheidung womöglich auch auf bestimmte Dinge verzichten müssen.

Ein genauer Blick würde sich mit Sicherheit auch auf die Gruppe der Selbstständigen lohnen. Es handelt sich hierbei um einen Aspekt, der in einem weiteren Forschungsschritt erforscht werden könnte. Wie bereits Portes und Rumbaut gezeigt haben, gelingt es gerade Migrant_innen über die Selbstständigkeit einen beruflichen Aufstieg zu erreichen (vgl. Portes/Rumbaut, 2006, 81).

Inwiefern dies auch für die zweite Generation von Migrant_innen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich gilt, könnte untersucht werden. Darüber hinaus lohnt sich mit Sicherheit ein Blick auf die spezifische Ausstattung an Capabilities bei dieser Personengruppe. Im Zusammenhang mit der bereits erwähnten Unterschätzung des Leistungsdrucks bei den Interviewpartner_innen wäre eine Untersuchung der

Selbstständigen sehr interessant, um zu sehen, ob es in dieser Gruppe in erhöhtem Ausmaß zur viel zitierten Selbstausbeutung der „neuen Selbstständigen“ kommt.³⁶

Das am Beginn dieser Arbeit ins Auge gefasste Ziel, die Bundesländer Wien und Vorarlberg anhand ihrer strukturellen Unterschiede im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg der zweiten Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund zu vergleichen, hat sich als sehr schwierig herausgestellt. Die Schwierigkeiten liegen hierbei einerseits im zeitlichen Umfang, die eine seriöse Auf- und Ausarbeitung der strukturellen Unterschiede erfordert und andererseits in der - wiederum seriösen - Erarbeitung eines umfassenden Analyseschemas, welches den Einfluss der strukturellen Unterschiede auf den beruflichen Aufstiegsprozess zu erklären vermag.

Dennoch hat sich gezeigt, dass beispielsweise durch den Umstand, dass es in Vorarlberg keine Universität gibt, die Hürde für die Durchführung eines Studiums größer wird. Insbesondere dann, wenn sich Eltern nicht vorstellen können, ihre Kinder (bzw. im Speziellen ihre Töchter) unverheiratet auswärtig wohnen zu lassen.

Ganz zum Schluss möchte ich noch auf die Frage eingehen, was die umgekehrte Fragestellung "Wie haben es die wenigen geschafft?" anstelle von "Warum schaffen es so wenige?" gebracht hat. Es hat sich jedenfalls gezeigt, worin die spezifischen Anstrengungen der Interviewpartner_innen lagen, welche schließlich auch für den beruflichen Aufstieg verantwortlich waren. Daraus ergeben sich auch einige Forderungen an die Politik, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Anzahl an - insbesondere türkischen - Migrant_innen in besseren beruflichen Positionen deutlich steigt:

- Schaffung migrant_innengerechter schulischer Strukturen, womit insbesondere die Einführung der Gesamtschule gemeint ist. Ziel der Gesamtschule muss es sein, die vorzeitige Selektierung in einen höheren bzw. keinen weiterführenden Ausbildungsweg der Schüler_innen zu vermeiden und damit die Zeitspanne zu erhöhen, in welcher die Migrant_innen mit Aufstiegsnetzwerken aller Art in Berührung kommen können.
- Förderung von Information und Wissen zum Thema Ausbildung, speziell für die Eltern. Darunter ist zu verstehen, dass die Tatsache, dass insbesondere die Eltern für den Ausbildungsweg ihrer Kinder verantwortlich sind bzw. darauf Einfluss nehmen,

³⁶ Die Politologin Isabell Lorey beschreibt diese Selbstausbeutung in einem Interview: „Was das Normalarbeitsverhältnis in der Regel nicht schaffte, schaffen die kreativ Selbstständigen: die fast grenzenlose Selbstausbeutung, Selbstdisziplinierung und Selbstkontrolle.“ (Lorey, 2008).

zur Kenntnis genommen wird und als begleitende Maßnahme zur Gesamtschule in jedem Fall zielgerichtete Elternarbeit, in welcher über Ausbildungsmöglichkeiten, finanzielle Unterstützung und die Chancen von (Aus)Bildung informiert wird.

- Evaluierung des öffentlichen Dienstes: Da in diesem Bereich offenbar besonders hohe Hürden für Migrant_innen bestehen und offenbar besonders resistente Netzwerke dafür sorgen, dass Migrant_innen der Zutritt zu diesem Bereich verwehrt bleibt, ist nach einer Evaluation über gezielte Aktivitäten nachzudenken, die mehr Menschen mit Migrationshintergrund eine Anstellung im öffentlichen Dienst ermöglichen. Als Denkanstöße seien hier Quotenregelungen oder aber gezielte Werbemaßnahmen, wie etwa bei der gezielten Suche nach Polizist_innen mit Migrationshintergrund, genannt.

Über weitere konkrete Maßnahmen sollte nachgedacht werden, denn - das hat diese Arbeit gezeigt - es besteht eine große Bandbreite an möglichen Maßnahmen zur Unterstützung der zweiten bzw. dritten Generation von türkischen Migrant_innen. Maßnahmen, die darüber hinaus auch anderen Menschen, deren Eltern ein niedriges berufliches Qualifikationsniveau aufweisen, zugute kommen.

10 Literaturverzeichnis

Literatur

- Alkire, Sabina (2002): Valuing Freedoms. Sen's Capability Approach and Poverty Reduction. Oxford.
- Annas, Julia (1993): Women and the Quality of Life. Two norms or one? In: Martha C. Nussbaum / Amartya Sen (Hg.): The Quality of Life. Oxford.
- Becker, Irene (2007): Armut in Deutschland. Bevölkerungsgruppen innerhalb der ALG-II-Grenze. In: SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research, Nr.4, Feb. 2007, [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/56535/diw_sp0004.pdf, letzter Zugriff 2008-11-17].
- Bauböck, Rainer/Baumgartner, Gerhard/Perchinig, Bernhard/Pintér, Karin (Hg.) (1988): ...und raus bist du! Ethnische Minderheiten in der Politik. Wien.
- Beck, Ulrich (2007): Schöne neue Arbeitswelt. Frankfurt a.M.
- De Cillia, Rudolf (2007): Sprachförderung. In: Heinz Fassmann (Hg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Klagenfurt, S. 251-257.
- Drèze, Jean/Sen, Amartya (2002) India: Development and Participation. Oxford.
- Europäischer Rat (2000): Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Lissabon, [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/00100-r1.d0.htm, letzter Zugriff: 2008-11-01].
- Fassmann, Heinz (Hg.) (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006, Klagenfurt.
- Fassmann, Heinz / Reeger, Ursula (2007): Lebensformen und soziale Situation von Zuwanderinnen. In: Heinz Fassmann (Hg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Klagenfurt, S. 183-200.
- Fleck, Elfie (2007): „A kući spremam Deutsch.“ Sprachstandserhebung in multikulturellen Volksschulklassen: bilingualer Spracherwerb in der Migration. In: Heinz Fassmann (Hg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Klagenfurt, S. 261-262.
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien.
- Grabka, Markus M./Frick, Joachim R. (2008): Schrumpfende Mittelschicht - Anzeichen einer dauerhaften Polarisierung der verfügbaren Einkommen? In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Vol. 10, No. 75, S.101-108.

- Gramsci, Antonio (1967): Philosophie der Praxis. Eine Auswahl. Frankfurt a.M.
- Greisberger, Herbert (1990): Situation und Aufstiegschancen türkischer und jugoslawischer "Gast"arbeiter und "Gast"arbeiterinnen. Wien. {Diplomarbeit}
- Greussing, Kurt (1988): Die Bestimmung des Fremden – Hundert Jahre „Gastarbeit“ in Vorarlberg. In: Rainer Bauböck/Gerhard Baumgartner/Bernhard Perchinig/Karin Pintér (Hg.): ...und raus bist du! Ethnische Minderheiten in der Politik. Wien, S. 185-197.
- Gürses, Hakan (2004): Gastarbjteri. Wien.
- Hall, Stuart (1996): Who needs identity? In: Stuart Hall/Paul du Gay: Questions of Cultural Identity. London, S. 1-17.
- John, Michael/Lichtblau, Albert (1988): Assimilation und Intergration der ArbeitsmigrantInnen in Wien. In: Rainer Bauböck/Gerhard Baumgartner/Bernhard Perchinig/Karin Pintér (Hg.): ...und raus bist du! Ethnische Minderheiten in der Politik. Wien, S. 234-256.
- Kastoryano, Riva (2002): Negotiating Identities, States and Immigrants in France and Germany. Princeton.
- Kohlbacher, Josef/Reeger, Ursula (2007): Wohnverhältnisse und Segregation. In: Heinz Fassmann (Hg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006, Klagenfurt, 305-327.
- Lebhart, Gustav/Marik-Lebeck, Stephan (2007): Segregation nach dem Migrationshintergrund. In: Heinz Fassmann (Hg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Klagenfurt, S. 331-332.
- Lee, Everett (1972): Eine Theorie der Wanderung. In: György Széll (Hg.): Regionale Mobilität. Elf Aufsätze. München, S. 115-129.
- Leßmann, Ortrud (2006): Lebenslagen und Verwirklichungschancen (capability) – Verschiedene Wurzeln, ähnliche Konzepte. In: DIW, Nr.1, 2006, S. 30 – 42.
- Lewis, Jane (1992): Gender and the Development of Welfare Regimes. In: Journal of European Social Policy, Vol. 2, No. 3, S.159-173.
- Mannheim, Karl (1964): Das Problem der Generation. In: ders.: Wissenssoziologie. Auswahl aus dem Werk. Neuwied/Berlin, S. 509–565.
- Martin, Philip (2001): There is nothing more permanent than temporary foreign workers. Washington. [<http://www.cis.org/articles/2001/back501.pdf>, letzter Zugriff: 2008-05-19].
- Marx, Karl (1962): Das Kapital. Band 1. Kritik der politischen Ökonomie. Berlin.
- Nussbaum, Martha C. (1999): Gerechtigkeit oder Das gute Leben. Gender Studies. Frankfurt a.M.

- Nussbaum, Martha C./Glover, Jonathan (Hg.) (2000): Women, culture, and development. A study of human capabilities. Oxford.
- Nussbaum, Martha C./Sen, Amartya (Hg.) (1993): The quality of life. Oxford.
- OECD (2008): Education at a Glance 2008.
[<http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf>, letzter Zugriff: 2008-11-06].
- Portes, Alejandro/Rumbaut, Rubén G. (2006): Immigrant America. A portrait. Berkeley.
- Robeyns, Ingrid (2005): The Capability Approach: A theoretical survey. In: Journal of Human Development. Vol. 6, No. 1, March 2005, S. 93-114.
- Schaal, Gary S. (2006): Die politische Theorie der liberal-prozeduralistischen Demokratie: Robert A. Dahl. In: André Brodocz/Gary S. Schaal (Hg.): Politische Theorien der Gegenwart II. Opladen, S. 247-276.
- Scherr, Albert/Peuckert, Rüdiger (2006): Interaktion. In: Bernhard Schäfers/Johannes Kopp (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie. Wiesbaden, S. 117-120.
- Sen, Amartya K. (1985a): Commodities and Capabilities. Amsterdam.
- Sen, Amartya K. (1985b): Well-Being, Agency and Freedom. The Dewey Lectures 1984. In: Journal of Philosophy, 82, S. 169-224.
- Sen, Amartya K. (1992): Inequality Reexamined. New York, Oxford.
- Sen, Amartya K. (1999): Development as freedom. Oxford.
- Sen, Amartya K. (2004): Capabilities, Lists, and Public Reason: Continuing the Conversation. In: Feminist Economics, Vol. 10, No. 3, S. 77 – 80.
- Sennet, Richard (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Six-Hohenbalken, Maria (2007): Familien mit Migrationshintergrund – Veränderungen in den ökonomischen und sozialen Beziehungen zum Herkunftsland Türkei. In: Heinz Fassmann (Hg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Klagenfurt, S. 206-209.
- Straßenberger, Grit (2006): Die politische Theorie des Neoaristotelismus: Martha Craven Nussbaum. In: André Brodocz/Gary S. Schaal (Hg.): Politische Theorien der Gegenwart II. Opladen, S. 149-188.
- Thurner, Erika (1997): Der „Goldene Westen“? Arbeitszuwanderung nach Vorarlberg seit 1945. Bregenz.
- Treibel, Annette (2003): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. Weinheim (u.a.).
- Volkert, Jürgen (Hg.) (2005): Amartya Sens Capability Konzept als Grundlage der Armuts- und Reichtumsberichterstattung. Wiesbaden.

- Weiss, Hilde/Unterwurzacher, Anne (2007): Soziale Mobilität durch Bildung? – Bildungsbeteiligung von MigrantInnen. In: Heinz Fassmann (Hg.), 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Klagenfurt, S. 227-241.
- Williams, Raymond (1992/1961): The long revolution. London.
- Wimmer, Hannes (1986): Die Arbeitswelt der ausländischen Arbeitnehmer. In: ders. (Hg.): Ausländische Arbeitskräfte in Österreich. Frankfurt a. M..

Zeitungen und Magazine

- Heitmeyer, Wilhelm (2008): Kämpfen aus Angst vor dem Absturz, 4.4.2008, [<http://www.zeit.de/online/2008/15/interview-heimmeyer>, letzter Zugriff: 2008-05-22].
- Holzapfl, Nicola (2006): „Es grassiert die Angst“, 7.9.2006, [<http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolggeld/special/895/80815/index.html/jobkarriere/erfolggeld/artikel/991/84907/article.html>, letzter Zugriff: 2008-05-22].
- Lorey, Isabelle (2008): „Selbstaussbeutung und Devotismus“. Die Berliner Politologin Isabell Lorey warnt Studenten und Studentinnen vor Selbst-Prekarisierung, 1.10.2008, [<http://www.kreuzer-leipzig.de/campus/592>, letzter Zugriff: 2008-10-17].
- ORF ON Science (2005): Soziale Herkunft bestimmt Bildungsniveau, 23.2.2005[<http://science.orf.at/science/news/132959>, letzter Zugriff: 2008-11-06].
- Wolf-Doettinchem, Lorenz (2004): Hartz IV, Wehe, du wirst arbeitslos, 4.8.2004, [<http://www.stern.de/wirtschaft/geld/527911.html?eid=527820>, letzter Zugriff: 2008-05-22].

Internetquellen

- Dörler, Elisabeth (2005): Die Aleviten, [http://www.okay-line.at/php/ausgabe/index.php?urlid=4&ebene2_aktiv=12&ebene3_aktiv=113&menue_themensort=, letzter Zugriff: 2008-11-14].
- Rühl, Stefanie (2005): Einführung in das Programm Atlas/Ti, [http://userpage.fu-berlin.de/~sruehl/ablauf/ablaufss05/9_ATLAsTi-Ueberarbeitung%20sruehl.pdf, letzter Zugriff 2008-11-01].

11 Anhang

11.1 Interviewpartner_innen

Alle Interviewpartner_innen haben den Eindruck vermittelt, dass sie sich gerne für ein Interview zu diesem Thema zur Verfügung stellen. Grundsätzlich wurde die Thematik als spannend erachtet und es gab meist ein großes Interesse daran, die Ergebnisse zu Gesicht zu bekommen.

I01w

Weiblich, 37 Jahre, ausgebildete Juristin, tätig in einer öffentlich-rechtlichen Interessenvertretung. Geboren in Österreich. Der Vater wanderte bereits 1966 als einer der ersten Türken in Österreich ein, war jedoch kein klassischer „Gastarbeiter“, da er eine abgeschlossene Ausbildung hatte. Schulische Ausbildung in Vorarlberg, Studium der Rechtswissenschaft in Wien, derzeitiger Arbeitsplatz in Wien, unverheiratet, keine Kinder.

I02w

Weiblich, 29 Jahre, ausgebildete Bankkauffrau, derzeit in Karenz, davor angestellt in einer Bank, daneben ehrenamtlich Vorsitzende in einem türkischen Frauenverein und Mitglied im Integrationsausschuss einer Gemeinde. Geboren in Österreich, Abgeschlossene Lehre zur Bankkauffrau in Vorarlberg, verheiratet mit einem Türken, zwei Kinder.

I03w

Weiblich, 27 Jahre, ausgebildete Einzelhandelskauffrau, Leiterin eines Telekommunikations – Shops, daneben Aufbau einer türkischen Kinderspielgruppe. Eltern kamen 1978 als Gastarbeiter. Geboren in Österreich, lebt in Vorarlberg, verheiratet mit einem Türken, zwei Kinder.

I04w

Weiblich, 31 Jahre, ausgebildete Zahnarztassistentin, Zusatzausbildung für chirurgische Assistenz und Mundhygiene, Tätig als Zahnarztassistentin und Angestellte eines Vertriebes für Implantate. Geboren in der Türkei, mit sieben Jahren nach Österreich gekommen, lebt in Wien, lebt in fester Beziehung mit einem Österreicher.

I05m

Männlich, 25-30 Jahre, abgeschlossenes Studium der Politikwissenschaft, Tätig als Fachreferent auf Stadtebene für eine Partei. Eltern kamen Anfang der 1970er Jahre, geboren in Österreich (Niederösterreich), lebt in Wien, unverheiratet.

I06w

Weiblich, 26, abgeschlossene Handelsschule, abgeschlossene Ausbildung zur Börsenhändlerin, tätig als Leiterin des Wertpapierhandels einer Bank, geboren in Österreich, lebt in Vorarlberg, lebt in fester Beziehung mit einem Österreicher.

I07m

Männlich, 37, diplomierter Sozialarbeiter, tätig als Sozialarbeiter in einem Beratungsinstitut, geboren in der Türkei, mit 18 Jahren nach Österreich gekommen, Vater arbeitet seit 1971 als Bauarbeiter in Österreich, lebt in Vorarlberg, verheiratet mit einer Türkin, zwei Kinder.

I08w

Weiblich, 31, Rechtsanwältin, tätig als Rechtsanwältin in einer Kanzlei in Wien, daneben Tätigkeiten als Journalistin, geboren in Österreich, lebt in Wien, Eltern wurden als Angehörige der türkischen Minderheit in Mazedonien geboren, lebten in der Türkei und sind 1971 bzw. 1973 nach Österreich gekommen, unverheiratet.

11.2 Gesprächsleitfaden

Block 1: aktuelle Lebensbedingungen

- Können sie ihre aktuelle Lebenssituation kurz beschreiben? (Bei Definitionsfragen, Rückfragen wie sie das definieren würden).
- Und ihre persönliche berufliche Situation?
- Wie ist es zu ihrer beruflichen Situation rückblickend betrachtet gekommen? Wie und wodurch kam es dazu, dass sie sich in der jetzigen beruflichen Situation befinden?
- Welchen Stellenwert hat ihr Beruf für sie? Welche Bedeutung hat die berufliche Tätigkeit im Vergleich zu anderen Tätigkeiten in ihrem Leben?

Block 2: aktuelle Rahmenbedingungen innerhalb der beruflichen Tätigkeit

- Beschreiben sie die aktuellen Rahmenbedingungen ihrer beruflichen Tätigkeit. (Was sind den die Charakteristika, die ihnen zu den Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit einfallen? z.B. Arbeitszeit, Urlaubszeiten, Sicherheit des Arbeitsverhältnisses, Versicherungsschutz...)
- Wie würden sie die Atmosphäre am Arbeitsplatz beschreiben? Worauf führen sie diese zurück?

Block 3: aktuelle Rahmenbedingungen außerhalb der beruflichen Tätigkeit

- Wie wirkt sich die Haushaltssituation auf ihre berufliche Tätigkeit aus bzw. wie wirkt sich die berufliche Tätigkeit auf ihre Haushaltssituation aus?
- Beschreiben sie die Auswirkungen des gesamten sozialen Umfelds (Freunde, Vereine) auf die berufliche Tätigkeit bzw. der beruflichen Tätigkeit auf das soziale Umfeld?

Block 4: von der Vergangenheit in die Zukunft

- Welche Vorstellungen/Wünsche/Ziele hatten sie vor ihrem Einstieg in der Erwerbsarbeit hinsichtlich der Arbeitswelt?
- Woher kamen diese Vorstellungen/Wünsche/Ziele?
- Wie und wodurch haben sich diese Vorstellungen/Wünsche/Ziele mit dem Einstieg in die berufliche Tätigkeit verändert?
- Haben sich diese Vorstellungen/Wünsche/Ziele im Laufe ihrer beruflichen Tätigkeit noch öfters verändert, und wenn ja, wie und wodurch?
- Was sind ihre heutigen Vorstellungen/Wünsche und Ziele? Welche Rolle spielt die berufliche Tätigkeit hierbei? Für wie realistisch halten sie diese Wünsche und Ziele?

11.3 Visualisierte Codes

An dieser Stelle wird ein Einblick in den Prozess der Arbeit mit der Software Atlas.ti gegeben (vgl. Kapitel 3.2.3). Obwohl die Abbildungen relativ komplex sind, geben sie, im Hinblick auf die Fülle an Material, einen sehr guten Überblick über die zentralen Inhalte. Die Software erweist sich dabei insbesondere im Hinblick auf Veränderungen als sehr hilfreich, da diese sofort auf allen Ebenen übernommen werden. Das Abbild des Arbeitsprozesses ist weder graphisch aufbereitet noch vereinfacht dargestellt.

Visualisierung des Kapitels „Der Weg zum beruflichen Aufstieg“

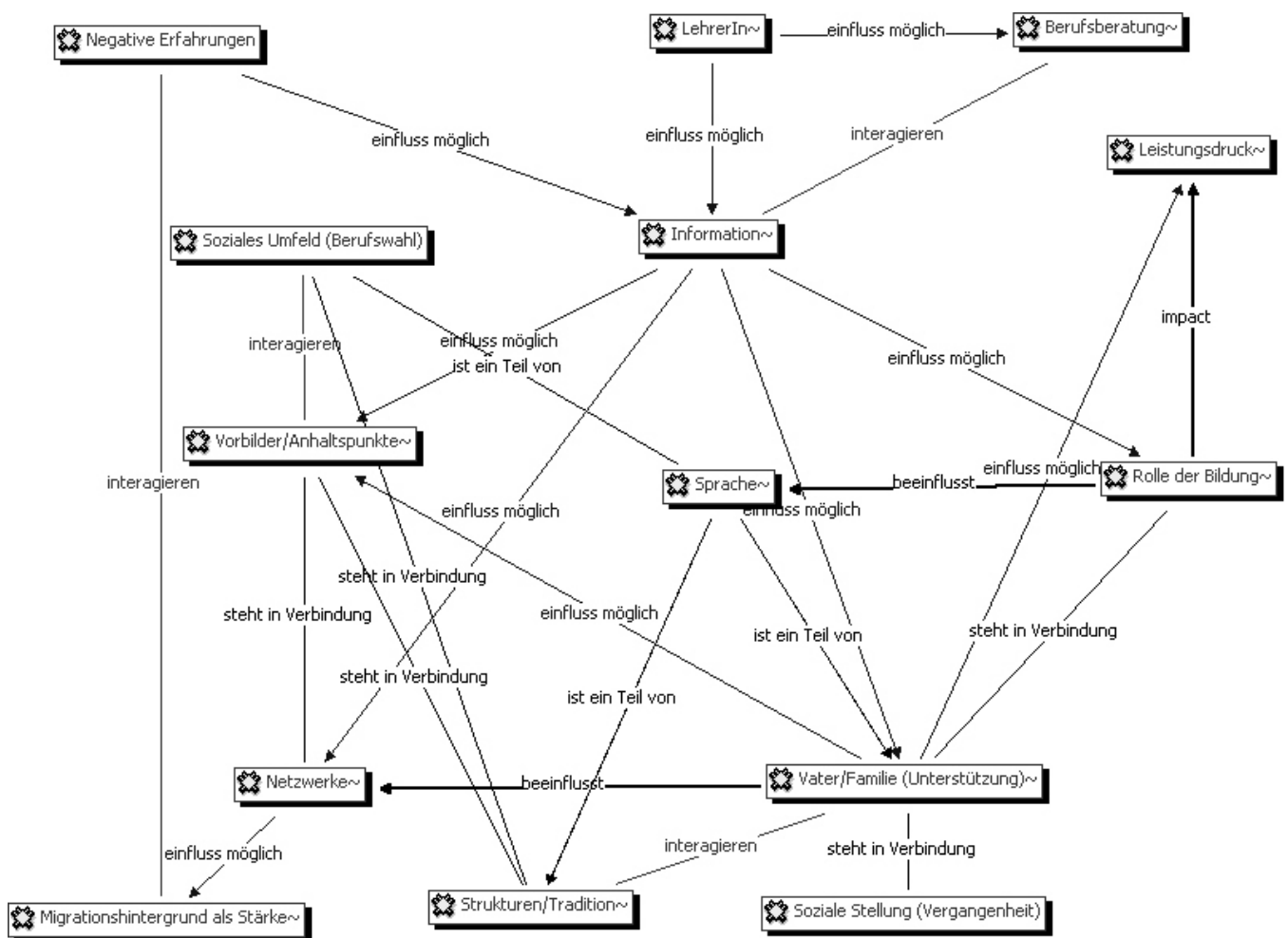


Abb.1

Dieses Bild zeigt alle Codes die für das Kapitel „Der Weg zum beruflichen Aufstieg“ erstellt wurden. Jeder Strich/Pfeil ist eine Verbindung zwischen den Codes, welche in weiterer Folge die jeweiligen Visualisierungen für die einzelnen Codes vorgibt (siehe Abb. 2). Diese Striche/Pfeile können benannt werden, darüber hinaus stehen unterschiedliche Farben (aufgrund des s/w Druck nicht sichtbar) und Linienstärken zur Verfügung. Die einzelnen Codes oder Codefamilien bilden die Unterkapitel. Die Bezeichnungen der Verbindungen geben Aufschluss über die Art und Intensität der Verbindung.

Visualisierung des Codes „Sprache“

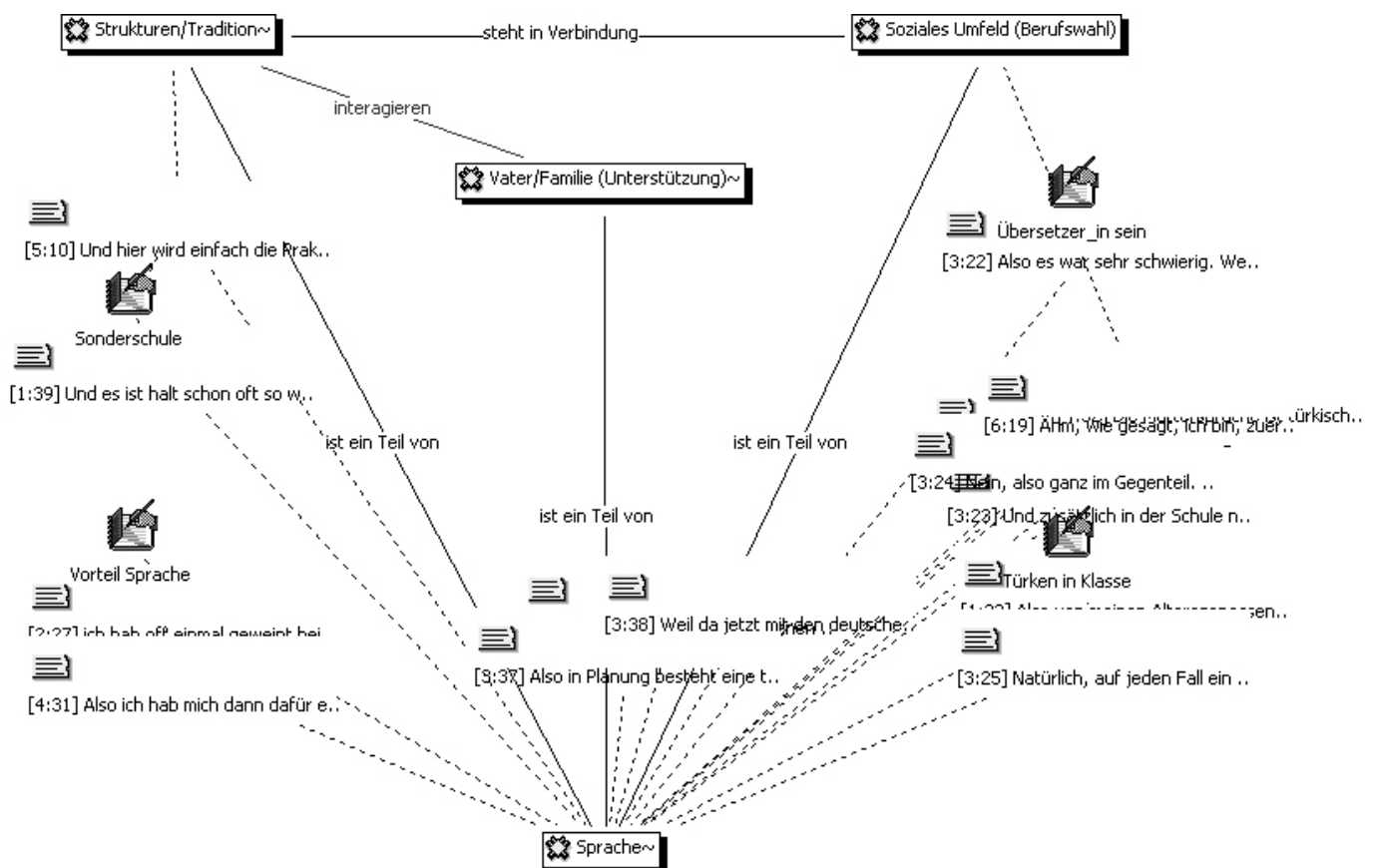


Abb. 2

Dieses Bild zeigt die Visualisierung des Codes „Sprache“, es handelt sich wiederum um die Abbildung eines Arbeitsprozesses. Alle bereits in der Visualisierung von „Der Weg zum beruflichen Aufstieg“ erstellten Verbindungen zum Code „Sprache“ werden angezeigt. Zusätzlich markieren kleine Icons alle Zitate, die im transkribierten Text mit den hier sichtbaren Codes codiert wurden. Weitere „Memos“ (Dargestellt durch eine Hand, die mit einem Stift in einen Block schreibt) dienen als „Erinnerungen“ für wichtige Inhalte, die unterhalb oder zwischen der Hierarchie der Codes stehen. Die „Memos“ ermöglichen auch die Gruppierung der Zitatstellen anhand gemeinsamer Inhalte.

11.4 Abstract

Diese Arbeit geht der Frage nach, *wie* es einer Minderheit der zweiten Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund in den Bundesländern Wien und Vorarlberg gelungen ist, einen beruflichen Aufstieg im Vergleich zu ihren Eltern zu erreichen. Darüber hinaus beschäftigt sich die Arbeit mit der Frage nach der aktuellen arbeitsweltlichen Situation aufgestiegener Menschen mit türkischem Migrationshintergrund. Zur Beantwortung dieser Fragen wird das, im Hinblick auf die Armut in so genannten Entwicklungsländern hin entwickelte, Capability - Konzept von Amartya Sen und Martha C. Nussbaum herangezogen. Die Unterschiede zwischen Sen und Nussbaum geben nicht nur Einblick in die Schwierigkeiten dieses Ansatzes im Allgemeinen, sondern zeigen auch seine Vorzüge auf. Diese Arbeit weitet den Capability - Ansatz auf Lebenssituationen aus, um ihn damit auch für die spezifische Migrations-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktfragen nutzbar zu machen. Die Analyse der Ausbildungs- und Berufsbiographien jenes Teiles der zweiten Generation, der aufgestiegen ist, erfolgt empirisch mittels problemfokussierter Interviews. Den Ergebnissen aus diesen Interviews ist ein großer Teil der Arbeit gewidmet. Neben der Ausbildung befasst sich diese Arbeit auch mit weniger klassischen Themen wie dem Zugang zu Netzwerken, den Identitätsvorstellungen der Interviewpartner_innen oder den geschlechterspezifischen Unterschieden. Zur Herstellung eines Kontextes werden darüber hinaus die strukturellen Grundlagen herausgearbeitet, innerhalb derer türkische Migrant_innen in Österreich leben.

English:

This thesis poses the question *how* a minority of members of the second generation of people with a Turkish migration background in the provinces of Vienna and Vorarlberg managed to achieve occupational advancements in comparison to their parents. It also deals with the question of the current working-situation of the "social climbers". In order to answer these questions, Amartya Sen and Martha C. Nussbaum's Capability Approach, developed for the context of poverty in so-called developing countries, will be used. The differences between Sen and Nussbaum do not only offer insight into the approach's general difficulties, they also highlight its advantages. The paper attempts to expand the approach to encompass life situations in general and thus harness it for the specific topics of migration, education and labour-market. The analysis of the biographies in job and education of the second generation's part that advanced is carried out empirically through problem-centered interviews. A large part of the paper is dedicated to these interviews' findings. Beside of the "classic" topic of education, this work also deals with the questions of networks, ideas of identity and gender-specific differences. In another part, the structural basics are elaborated on in order to put this analysis into context.

11.5 Lebenslauf

Name:	Lukas Ertl	
	Email: lukas.ertl@fm5.at	
Geboren:	am 13. März 1984 in Dornbirn/Vorarlberg	
Staatsbürgerschaft:	Österreich	
Ausbildung:	1990-1994	Volksschule Rheindorf in Lustenau / Montessori-Zweig
	1994-2002	Bundesrealgymnasium in Dornbirn / Montessori-Zweig
	2003 - 2008	Diplomstudium Politikwissenschaft an der <i>Universität Wien</i>
	seit Oktober 2005	Bachelorstudium des Weinbaus, der Önologie und der Weinwirtschaft an der <i>Universität für Bodenkultur, Wien</i> .
Berufliche Tätigkeit:	2002-2003	Zivildienst in der Öffentlichkeitsabteilung der <i>Caritas Vorarlberg</i> in Feldkirch
	seit September 2006	Vorstandsmitglied und Chefredakteur bei <i>FM5</i> in Wien (fm5.at).
	Okt. 2007 – Sept. 2008	Mitarbeiter im Bereich Projektmanagement und Contententwicklung bei <i>Juland *Barcelona- Vienna</i> (pureaustriandesign.com).
	seit Oktober 2008	Berufspraktikum in der Kommunikations- abteilung (PR und Projektmanagement) der <i>Caritas Österreich</i> in Wien.

