ICMPD
International Centre for
Migration Policy Development

Familien-, Bildungs- und Erwerbssituationen von Migrantinnen der Ersten und Zweiten Generation in Österreich

ICMPD, 2012

Christina Hollomey, Alexandra König, David Reichel, Elisabeth Strasser

Erstellt von International Centre for Migration Policy Development, Wien - Österreich
Beauftragt und finanziert vom Staatssekretariat für Integration des österreichischen Bundesministeriums für Inneres.

Besonderer Dank gilt Verena Platzer und Bernhard Perchinig für die engagierte und zeitintensive Unterstützung dieser Studie.
Großer Dank sei auch an die Interviewerinnen ausgesprochen: Hilal Iscakar, Esra Erdogan und Melek Hacioglu.

International Centre for Migration Policy Development • 2012

Inhalt

EXECUTIVE SUMMARY 1

1. EINLEITUNG UND KONTEXT 1

1.1. FRAGESTELLUNG 1
1.2. METHODISCHE HERANGEHENSWEISE UND BERICHTSTRUKTUR 3

2. ZUM STAND DER FORSCHUNG 5

2.1. MIGRATION UND GESCHLECHT – ZUR BERÜCKSICHTIGUNG VON MIGRANTINNEN IN DER MIGRATIONSFORSCHUNG 5
2.2. BILDUNG, ARBEIT, MIGRATION UND GESCHLECHT 8

3. DIE SOZIALSTRUKTURELLE SITUATION VON MIGRANTINNEN DER ERSTEN UND ZWEITEN GENERATION 12

3.1. EINLEITENDE WORTE 12
3.2. ÜBERBLICK STRUKTURMERKMALE DER ZIELGRUPPE 13
3.2.1. DIE ERSTE GENERATION - EINGEWANDERTE FRAUEN 13
3.2.2. TÖCHTER VON MIGRANTINNEN - DIE ZWEITE GENERATION 14
3.2.3. FAMILIENSITUATION NACH HERKUNFTSGRUPPEN 20
3.2.3.1. Erste Generation 20
3.2.3.2. Zweite Generation 23
3.2.4. BILDUNGSSITUATION NACH HERKUNFTSGRUPPEN 25
3.2.5. ARBEITSMARKTSITUATION NACH HERKUNFTSGRUPPEN 29
3.2.5.1. Erwerbstätigkeit 34
3.2.5.2. Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit 37
3.2.5.3. Zweite Generation 43
3.2.6. ZUSAMMENFASSUNG 43
3.3. EINFLÜSSE AUF DIE ARBEITSMARKTSITUATION 45
3.4. ERWERBSTÄTIGKEIT - DIE EINFLÜSSE VON GESCHLECHT UND MIGRATION 47
3.4.1. ERWERBSTÄTIGKEIT - DIE EINFLÜSSE VON GEBURTSLAND BEI FRAUEN UND MÄNNERN 49
3.4.2. ERWERBSTÄTIGKEIT – DIE EINFLÜSSE DER AUFENTHALTSDAUER BEI MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN 52
3.4.3. ZUSAMMENFASSUNG 55
3.5. SCHLUSSFOLGERUNGEN 55

4. ERGEBNISSE AUS DEN EXPERTINNENINTERVIEWS 56

4.1. BESCHREIBUNG DES SAMPLES 56
4.2. AUSSAGEKRAFT DER ERGEBNISSE 56
4.2.1. VIELFALT UND HETEROGENITÄT DER ZIELGRUPPE „FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND“ 57
4.2.2. SPEZIFISCHE SITUATIONEN VON FRAUEN DER ERSTEN GENERATION 58
4.3. SOZIALES UND FAMILIÄRES UMFELD 60
4.4. BILDUNG UND AUSBILDUNG 61
4.4.1. SPRACHLICHE BARRIEREN 63
4.4.2. SCHULSYSTEM 64

4.4.3. Anerkennung von im Ausland erworbener Bildung 65
4.4.4. Bildungs- und Berufsentscheidungen 68
4.4.4.1. Wissen über Bildungswege 68
4.4.4.2. Geschlechtsspezifische Berufsbilder 70
4.4.5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie 71
4.4.6. Diskriminierungen und Benachteiligungen 73
4.4.6.1. Betriebliche Benachteiligungen von Frauen 74

5. ERGEBNISSE AUS DEN QUALITATIVEN INTERVIEWS MIT FRAUEN DER ERSTEN UND ZWEITEN GENERATION TÜRKISCHER MIGRANTINNEN 76

5.1. Herangehensweise und Aussagekraft der Ergebnisse 76
5.2. Beschreibung des Samples 76
5.2.1. Migrations(hinter)gründe und rechtlicher Status 77
5.2.2. Bildungshintergrund 77
5.2.3. Familiensituation 78
5.2.4. Beschäftigungssituation 78
5.3. Bildungs- und Erwerbsverläufe der Interviewpartnerinnen 79
5.3.1. Erste Generation 80
5.3.1.1. Beschäftigt entsprechend der Ausbildung/ Interessen 80
5.3.1.2. Beschäftigt nicht entsprechend der Ausbildung/Interessen 81
5.3.1.3. Zurzeit nicht beschäftigt 81
5.3.2. Zweite Generation 84
5.3.2.1. Beschäftigt entsprechend der Ausbildung/Interessen 84
5.3.2.2. Beschäftigt nicht entsprechend der Ausbildung/Interessen 86
5.3.2.3. Zurzeit nicht beschäftigt 87
5.3.3. Brüche, Umwege und individuelle Zielsetzungen 88
5.4. Entscheidungsprozesse und Möglichkeitsstrukturen von Frauen der Ersten und Zweiten Generation türkischer MigrantInnen 90
5.4.1. Spezifische Erfahrungen der Ersten Generation: Migrationserfahrung und Phase der Neuorientierung 90
5.4.1.1. Bildungsprozesse, Spracherwerb und Dequalifizierung 92
5.4.2. Rolle des familiären Umfelds 95
5.4.2.1. Erste Generation 95
5.4.2.2. Zweite Generation 99
5.4.3. Finanzielle Sicherheit 104
5.4.3.1. Erste Generation 104
5.4.3.2. Zweite Generation 105
5.4.4. Persönliche Deutungen und soziale Normen zu Bildung, Beruf und Familie der Ersten und Zweiten Generation 107
5.4.4.1. Bildung 107
5.4.4.2. Beschäftigung und Berufstätigkeit 109
5.4.4.3. Familie und Heirat 110
5.4.5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen der Ersten und Zweiten Generation 113
5.4.5.1. Widersprüchliche Erwartungshaltungen an berufstätige Frauen und Mütter 113
5.4.5.2. Unterstützung bei Kinderbetreuungspflichten 115
5.4.6. Diskriminierungserfahrungen der Ersten und Zweiten Generation 120
5.4.6.1. Diskriminierungen aufgrund des Kopftuchs im öffentlichen Raum 120
5.4.6.2. Diskriminierungen aufgrund des Kopftuchs bei der Arbeitssuche und im Betrieb 121
5.4.7. Institutionelle Unterstützungsstrukturen 123
5.4.7.1. Erste Generation 123

5.4.7.2. Zweite Generation 126
5.4.8. Persönliche Erfolgserlebnisse der Interviewpartnerinnen 132
5.4.8.1. Erste Generation 133
5.4.8.2. Zweite Generation 133

6. ERFOLGSFAKTOREN VON MAßNAHMEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND 135

6.1. Erfolgsfaktoren bestehender Maßnahmen und Angebote 135
6.1.1. Individualität 135
6.1.2. Kontinuität und Dauer der Angebote 136
6.1.3. Kompetenzen-Orientierung und Wertschätzung 136
6.1.4. Ganzheitlichkeit 137
6.1.5. Niederschwelligkeit 137
6.1.6. Kinderbetreuung 138
6.1.7. Mehrsprachigkeit 138
6.1.8. Teilhabe 139
6.1.9. Schnittstellenmanagement 139

7. SCHLUSSFOLGERUNGEN 140

LITERATUR 144

ANHANG 149

Anhang 1: Ländergruppen Definitionen 149
Anhang 2: Länderkürzel 149
Anhang 3: Bildungskategorien 149
Anhang 4: Informationen zu den interviewten Frauen Erster und Zweiter Generation türkischer Abstammung 150
Anhang 5: Leitfaden für Interviews mit den Expertinnen 154
Anhang 6: Leitfaden für Interviews mit den jungen Frauen mit Migrationshintergrund 157

Executive Summary

Hintergrund der Studie, Methodische Herangehensweise

Die vorliegende Studie widmet sich der Familien-, Bildungs- und Erwerbssituation von jungen Frauen mit Migrationshintergrund in Ö. Die Studie wurde zwischen Februar 2012 und Juli 2012 durchgeführt.

Je nachdem, ob es sich um Aussagen der quantitativen oder der qualitativen Analyse handelt, sind unterschiedliche Definitionen zu berücksichtigen. Als Migrantinnen der Ersten Generation werden gleichermaßen für den qualitativen wie auch den quantitativen Teil Frauen verstanden, die selbst nach Ö zugewandert sind. Im qualitativen Teil der Studie bezeichnet der Begriff „Migrantinnen der Zweiten Generation" Frauen, deren Eltern im Ausland geboren wurden, die selbst aber in Ö zur Welt kamen oder die im Ausland geboren wurden, aber bereits die Volksschule in Ö besucht haben. Im quantitativen Teil hingegen werden als „Migrantinnen Zweiter Generation" ausschließlich Frauen verstanden, deren Eltern beide im Ausland geboren wurden, die aber selbst in Ö zur Welt kamen. Der quantitative Abschnitt untersucht unterschiedliche Herkunftsgruppen um allgemeinere Aussagen zu treffen, während im qualitativen Teil der Studie nur Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Mittelpunkt stehen.

Es besteht in der akademischen Diskussion inzwischen weitgehender Konsens darüber, dass die Kategorie „Geschlecht" in Untersuchungen zu Migrationsprozessen mit einzubeziehen ist. Es wird daher der Interaktion zwischen Migrantinnen, deren Herkunftskontext und der Aufnahmegesellschaft ein wesentlicher Stellenwert eingeräumt. Für Ö lassen sich vor diesen Hintergrund jedoch noch Forschungsdefizite feststellen – die Studie versteht sich daher auch als Beitrag, diese Lücke zu füllen.

Folgende Fragestellungen sind für die Studie anleitend:

- Was ist über die Familien-, Bildungs- und Erwerbssituation von jungen Frauen mit Migrationshintergrund bekannt?
- Zeigen sich spezifische Muster hinsichtlich der Familien-, Erwerbs- und Bildungssituation junger Frauen mit Migrationshintergrund bzw. lassen sich spezifische Problemlagen ausmachen (z.B. entlang der Kategorien Geburtsland, Alter, Bildungshintergrund, Familiensituation und soziale Herkunft)? Wie unterscheiden sich diese von relevanten Vergleichsgruppen, d.h. welchen besonderen Herausforderungen sehen sich Frauen der Ersten und Zweiten Generation gegenüber?
- Welche Faktoren hemmen bzw. fördern erfolgreiche Arbeitsmarktintegration?

- Welche Rolle spielen familiäre und soziale Lebenswelten (z.B. Familiensituation, Bildungshintergrund des sozialen Umfeldes) für Bildungs- und Berufsverläufe von jungen Frauen mit Migrationshintergrund, speziell mit türkischem Migrationshintergrund?

Erwerbsarbeit, so die Ausgangsannahme dieser Studie, ist zentral für Integration und gesellschaftliche Teilhabe. Wie die Studie verdeutlicht, sind die Herausforderungen vielschichtig. Insbesondere wenn es um die Frage gehen soll, welche Maßnahmen einen positiven Beitrag zur inklusiven und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt und im Bildungssektor leisten können, ist es von zentraler Bedeutung, die Heterogenität dieser Gruppe anzuerkennen und sich bewusst zu sein, welche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen vorliegen.

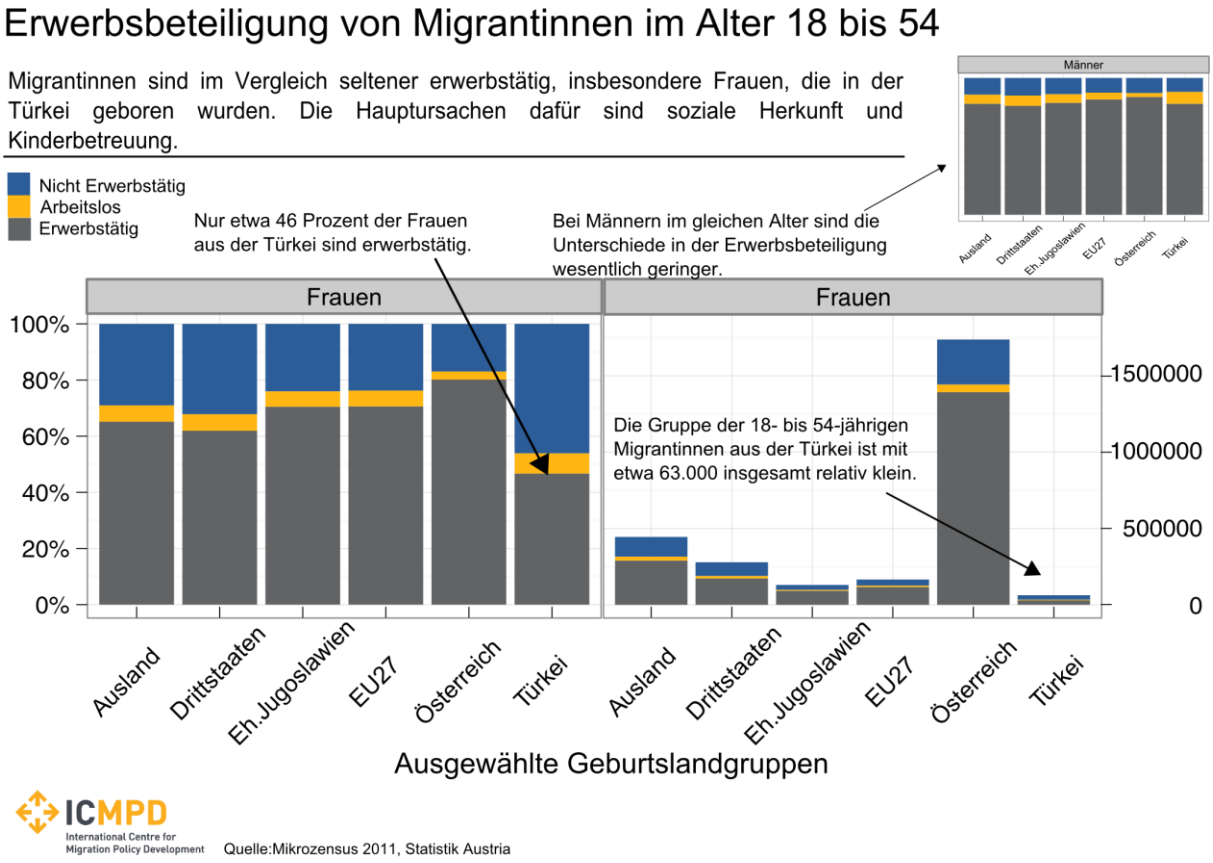
Um sich der anleitenden Fragestellung anzunähern, wurde ein Methodenmix angewandt. Eine quantitative Analyse, basierend auf dem Datensatz des Mikrozensus aus dem Jahr 2011, beschreibt die Gruppe in Ö lebender Migrantinnen Erster und Zweiter Generation im Alter von 18 bis 54 und vergleicht diese mit relevanten Gruppen, etwa Migranten oder Männern und Frauen ohne Migrationshintergrund. Im qualitativen Teil wurden Interviews mit in Wien und Vorarlberg tätigen Expertinnen aus den Bereichen der Arbeitsmarktberatung, Jugend- und SchülerInnenprojekten, Erwachsenenbildung, der Beratung von MigrantInnen, migrantischen Selbstorganisationen und der Wissenschaft geführt. Weiters wurden qualitative Interviews mit jungen türkischen Migrantinnen der Ersten und Zweiten Generation in Wien und Vorarlberg geführt.

Die Erwerbssituation von Migrantinnen im Vergleich

Ein wesentlicher Fokus dieser Studie liegt auf der Erwerbssituation von Migrantinnen Erster und Zweiter Generation. Von allen Männern im Alter von 18 bis 54 sind etwa 85% erwerbstätig, bei den Frauen sind es nur 77%. Dieser Unterschied ist auf die höheren Anteile von Nicht-Erwerbspersonen bei Frauen zurückzuführen. Fast 20% aller Frauen sind nicht erwerbstätig und stehen dem Arbeitsmarkt auch nicht zur Verfügung. Im Vergleich dazu bleiben nur etwa 11% aller Männer dem Arbeitsmarkt fern. Die Anteile der Erwerbstätigen liegen bei Frauen, die im Ausland geboren wurden, mit 65% deutlich niedriger als bei Frauen, die in Ö geboren wurden (80%). Die Arbeitslosigkeit ist bei Migrantinnen fast doppelt so hoch wie bei in Ö geborenen Frauen und die Nicht-Erwerbstätigkeit ist ebenfalls wesentlich höher bei Migrantinnen mit 28% im Vergleich zu 17%. Die geringere Erwerbstätigkeit und höhere Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit im Vergleich zur in Ö geborenen Bevölkerung betrifft Frauen aus EU-Ländern sowie Frauen aus Drittstaaten, letztere jedoch wesentlich stärker. Innerhalb der Geburtslandgruppen sind es Migrantinnen

aus der Türkei, welche besonders oft nicht erwerbstätig sind und auch eine erhöhte Arbeitslosigkeit aufweisen (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1



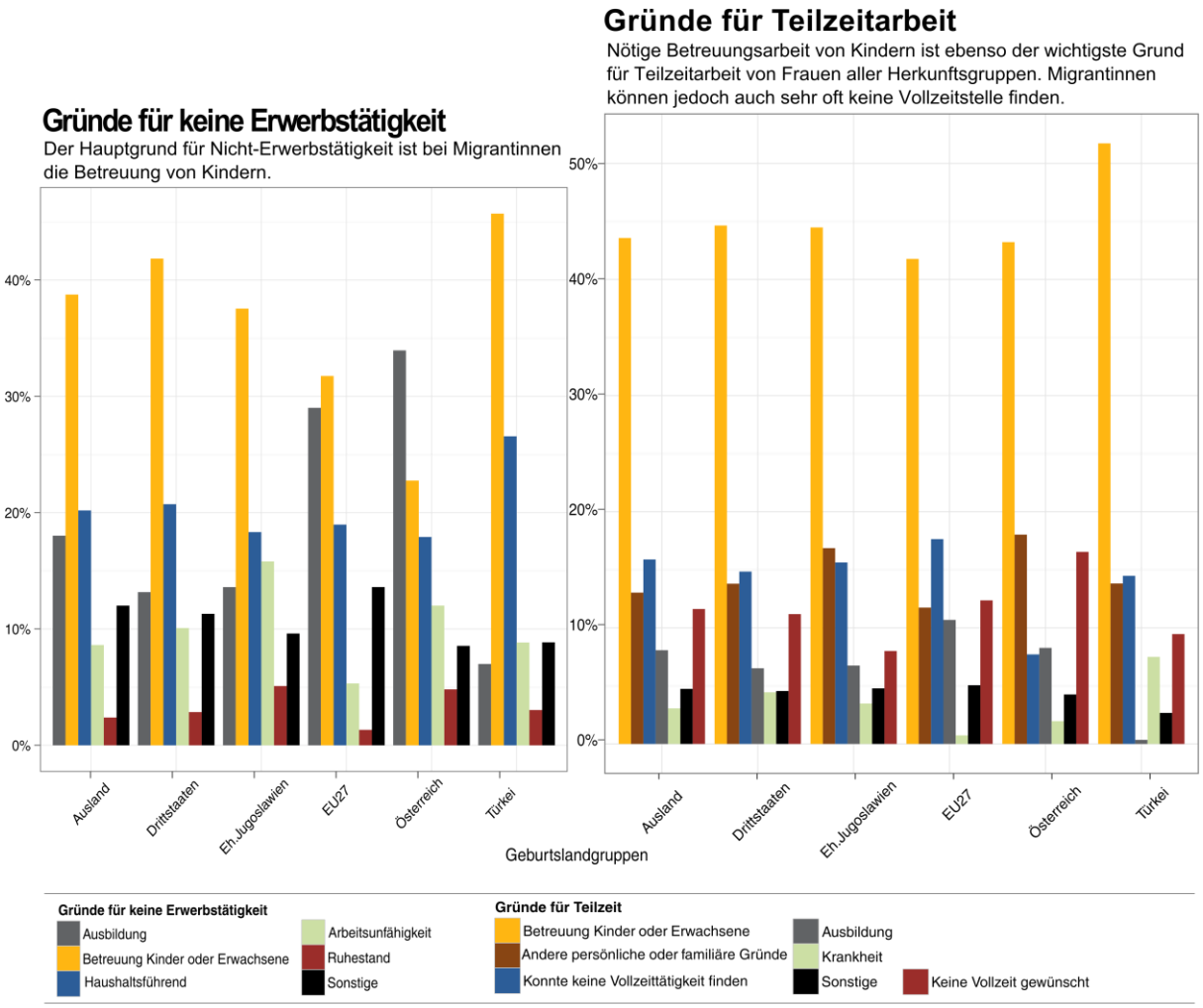
Unter Migrantinnen ist die Verteilung der beruflichen Stellung deutlich anders, als bei in Ö geborenen erwerbstätigen Frauen: etwa die Hälfte sind angestellt (im Vergleich zu über 60% bei in Ö geborenen Frauen) und fast 39% sind Arbeiterinnen (im Vergleich zu 14% bei in Ö geborenen Frauen).[1] Vor allem Frauen aus Drittstaaten sind besonders häufig als Arbeiterinnen tätig (51%). Zur Verteilung der Arbeitszeiten lässt sich sagen, dass insgesamt große Unterschiede zwischen den Geschlechtern vorherrschen, weniger jedoch zwischen den Herkunftsgruppen: Frauen arbeiten generell wesentlich häufiger in Teilzeit als Männer. Rund 45% aller Frauen in Ö im Alter von 18-54 arbeiten weniger als 35 Stunden in der Woche im Gegensatz zu nur 8% aller Männer im gleichen Alter. Die Analyse des Mikozensus ergibt, dass besonders Migrantinnen sich wünschen, mehr Stunden erwerbstätig sein zu können als sie es gegenwärtig sind.

Die Gründe für die weite Verbreitung der Teilzeitarbeit unter Frauen differieren jedoch zwischen den Herkunftsgruppen: In erster Linie wird die Kinderbetreuung und Hausarbeit als Grund für Teilzeitarbeit angegeben. Auffallend ist aber, dass die Angabe, trotz gezielter

[1] Die restlichen Prozente beziehen sich auf Selbstständige und Vertragsbedienstete bzw. Beamte.

Suche keine Vollzeittätigkeit gefunden zu haben, bei Migrantinnen deutlich höher ist als bei Nicht-Migrantinnen. Etwa 25% aller Migrantinnen geben an, dass sie gerne Vollzeit arbeiten würden, wenn es entsprechende Kinderbetreuungseinrichtungen gäbe (im Gegensatz zu nur 7,5% der befragten Nicht-Migrantinnen). Interessant gestalten sich auch die Angaben, weshalb eine Person nicht aktiv Arbeit sucht: Der häufigste Grund für in Ö geborene Frauen im Alter von 18 bis 54, keine Arbeit zu suchen, liegt darin, dass sie in Ausbildung sind, knapp darauf folgt die notwendige Kinderbetreuung. Unter Migrantinnen hingegen wird die Kinderbetreuung mit Abstand als häufigster Grund genannt. Eine Ausnahme bilden Frauen aus EU-Mitgliedstaaten, für die auch Ausbildung eine wichtige Rolle spielt (siehe Abbildung 2). Von allen Frauen in Ö im Alter von 18-54, die nicht erwerbstätig sind, geben etwa 40% an, dass sie grundsätzlich gerne arbeiten würden – etwas mehr als 20% würden außerdem arbeiten gehen, wenn ausreichend Kinderbetreuung vorhanden wäre, hierbei gibt es kaum Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen.

Abbildung 2: Gründe für keine Erwerbstätigkeit bzw. Teilzeitarbeit von Frauen im Alter von 18 bis 54 nach Herkunftsgruppen



ICMPD International Centre for Migration Policy Development

Quelle: Mikrozensus 2011, Statistik Austria

Heterogenität der Gruppe

Die Untersuchung zeigt auf, dass die Familien-, Bildungs- und Erwerbssituation von Frauen mit Migrationshintergrund sich nicht auf ein partikulares Bild reduzieren lässt. Die Verläufe sind äußerst unterschiedlich, ebenso wie die individuellen Lebensumstände, in denen Frauen mit Migrationshintergrund Entscheidungen über Bildung, Ausbildung, Weiterbildung, Berufseinstieg bzw. –umstieg oder –austritt treffen.

Es handelt sich eben um keine homogene Gruppe: „*DIE Frau mit Migrationshintergrund*“, wie es in einem Expertinneninterview treffend zum Ausdruck gebracht wurde, „*gibt es nicht*“. Gerade die Analyse der Interviews mit jungen Frauen mit Migrationshintergrund zeigt auf, dass sich diese in unterschiedlichen Lebenswelten bewegen und sich das Lebens- und Familienumfeld maßgeblich auf die Entscheidungsfindung auswirkt.

Es bestehen etwa in wesentlichen Aspekten Unterschiede zwischen Frauen, die in Erster oder Zweiter Generation in Ö leben. Frauen Erster Generation stehen vor zusätzlichen Herausforderungen: Zu migrieren bedeutet einen Bruch in der bisherigen Biografie in Kauf zu nehmen, ein vertrautes gesellschaftliches System zu verlassen, um sich in eine neue gesellschaftliche Ordnung zu begeben. Besonders stellt sich in diesem Prozess die Frage, inwiefern im Herkunftskontext gewonnene Erfahrungen und Wissen eingesetzt werden können, um in der Aufnahmegesellschaft einen Lebensmittelpunkt aufzubauen. Hierbei sind soziale Netzwerke, Sprachkenntnisse und Wissen über die Zielgesellschaft wichtige Ressourcen, die in vielen Fällen erst im Laufe der Zeit *wieder* erarbeitet werden müssen. Gerade zu diesem Zeitpunkt ist es von großer Bedeutung, Orientierungshilfe zu erhalten, über Möglichkeiten und Perspektiven aufgeklärt zu werden und, je nach Bedürfnislage, an einschlägige Stellen weitervermittelt zu werden. Gibt es keine oder nicht ausreichend Unterstützung von „außen“, kann sich die Abhängigkeit der Frauen vom familiären und sozialen Umfeld verstärken. Dies ist besonders der Fall, wenn die Phase der Migration mit der Familiengründung zusammenfällt. Der Lebensalltag von zugewanderten Menschen ist darüber hinaus selbstverständlich durch das Rahmenwerk fremdenrechtlicher Bestimmungen geprägt. Die Rahmenbedingungen der Einreise und des Aufenthaltes (und Aufenthaltssicherheit) beeinflussen die Ausgangsbedingungen. Die befragten Migrantinnen der Ersten Generation betonten die Relevanz von Spracherwerb, vor allem um mehr Eigenständigkeit zu erlangen. Es wurde jedoch vielfach berichtet, dass die Gleichzeitigkeit von Neuankunft, Spracherwerb, Haushalts- und Kinderbetreuungspflichten Zeitdruck und Schwierigkeiten bereitet. Es ist daher wichtig, Rücksicht auf das individuelle Lerntempo und die spezifischen Lebenssituationen zu nehmen (z.B. Schwangerschaft, junge Kinder, ökonomisch schlecht situiert oder Herkunft aus bildungsbenachteiligtem Kontext). Befragte Migrantinnen Erster Generation betonten weiters, dass wenn ein gewisses Sprachniveau bereits vorhanden ist, berufsspezifische Deutschkurse sehr wünschenswert sind.

Bildung: Familiärer und sozioökonomischer Hintergrund sind ausschlaggebend

Die Bildungsstruktur von Frauen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich zu der von Frauen, die in Ö geboren wurden: Es gibt einen überdurchschnittlich großen Anteil an hohen und niedrigen Bildungsabschlüssen, jedoch ist die Bildungsmittelschicht in dieser Gruppe deutlich unterrepräsentiert. Die Bildungsmuster der Zweiten Generation sind der der Ersten Generation ähnlich. Dies ist jedoch weniger als ein Ausdruck des Migrationshintergrundes zu verstehen, sondern eher auf die generelle Tendenz der Reproduktion von sozialer Schichtzugehörigkeit und Bildungshintergründen in Ö zurückzuführen. Insbesondere das duale Schulsystem in Ö stellt bereits sehr früh die Weichen für die potentielle Weiterbildung und Aufstiegschancen junger Menschen. Migrantinnen Zweiter Generation kämpfen mit einigen Schwierigkeiten, es wird jedoch auch angenommen, dass das Bildungsbewusstsein in der jungen Generation stark zugenommen hat – dies heben unter anderem die Expertinneninterviews wie auch die qualitativen Interviews mit den Migrantinnen selbst hervor. Die Gründe dafür sind vielfältig: deutsche Sprachkenntnisse als Voraussetzung für schulische Leistung, Mehrsprachigkeit findet noch weniger Anerkennung. Muttersprachliche Förderungsmaßnahmen bestehen nicht flächendeckend. In den Expertinnengesprächen wurde vielfach darauf hingewiesen, dass Kinder und Jugendliche bei mangelnden Sprachkompetenzen sehr früh in Schultypen verwiesen werden, die keine weiteren Aufstiegschancen bieten. In den Interviews mit Frauen der Zweiten Generation wurde mehrmals darüber berichtet, dass LehrerInnen zudem häufig nur geringe Erwartungshaltungen an die Befragten stellten. Auf der anderen Seite gab es auch einige Erfahrungen mit der Überforderung durch zu hohe Erwartungen seitens der Eltern. Die Interviews zeigen darüber hinaus auf, dass der Wechsel von einer Hauptschule in eine höher führende Schule nur unter großer individueller Anstrengung möglich ist, meist über Umwege und Inkaufnahme von Zeitverlust. Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist, inwieweit Eltern ihre Kinder bei diesen Entscheidungen überhaupt unterstützen können – z.B. über das notwendige Wissen und Bewusstsein über die Konsequenzen einer bestimmten Schullaufbahn für Berufswahl, Weiterbildungsmöglichkeiten und höhere Bildung verfügen.

Für Migrantinnen der Ersten Generation stellt sich besonders die Schwierigkeit hinsichtlich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Arbeitserfahrung. Häufig werden diese zu Beginn verstärkt in Tätigkeiten, die unter ihren Qualifikationen liegen, eingestellt. Je länger eine solche Dequalifikation anhält, desto eher verringert sich jedoch im Zeitverlauf die Chance, einen beruflichen Aufstieg zu erfahren. In den Interviews mit Frauen mit Migrationshintergrund und auch in den Expertinnengesprächen wurde vielfach darauf verwiesen, dass der Wahrnehmungsfokus sehr stark auf formale Bildung und die Berufskarriere in Ö gelegt wird. Außerdem wird immer wieder thematisiert, dass die gegenwärtige Anerkennungspraxis für Frauen aus einkommensschwachen Haushalten oder für Alleinerzieherinnen besonders kostspielig ist. Vor diesem Hintergrund erscheint es

notwendig, neben einem differenzierten Anerkennungssystem für Bildungsabschlüsse, auch bestehende Berufserfahrung umfassend anzuerkennen – etwa in Form von Kompetenzbilanzen, die die formale Ausbildung, Fähigkeiten, Erfahrungen und Interessen einer Person einbeziehen. Darüber hinaus gibt es hohen Bedarf an Überbrückungsmaßnahmen, damit Frauen auch während des Anerkennungsprozesses nicht den beruflichen Anschluss verlieren. Wichtig ist zudem, dass Stellen für die Anerkennung flächendeckend und gut erreichbar sind. Es wurde in den Expertinnengesprächen deutlich, dass es nicht überall in den Bundesländern entsprechende Anerkennungsstätten gibt, laut Expertinnenangaben gestaltet sich etwa der Zugang in Vorarlberg im Vergleich zu Wien erheblich schwieriger.

Sowohl aus den Gesprächen mit den Interviewpartnerinnen der Ersten als auch der Zweiten Generation wurde deutlich, dass fehlendes Wissen über Bildungs- und Berufswege sowie damit verbundene Unterstützungsmaßnahmen zu Brüchen in den Laufbahnen führen können. In den Interviews mit Expertinnen wurde darüber hinaus betont, dass Betreuungspflichten, Heirat und Familiengründung, finanzielle Notlagen und Dequalifizierung die häufigsten Gründe für Bildungsabbrüche sind. Beispielsweise geben Frauen, die ihren Mann nach Ö nachholen wollen, häufig ihre Ausbildung zugunsten einer Erwerbsarbeit auf. Oder wie bereits erwähnt wurde, kann der Fokus auf die familiäre Umgebung von Frauen erheblich steigen, wenn sich die Phase der Familiengründung mit der Migration nach Ö überschneidet. Die Expertinnen betonten mehrfach, dass Anschlussmöglichkeiten und niederschwellige Angebote geschaffen werden müssen, die Rücksicht auf die individuellen Lebensphasen der jungen Frauen nehmen. Besonders junge Frauen ohne höheren Bildungsabschluss stehen vor großen Herausforderungen, wenn diese nach Familiengründung eine Weiterbildung oder Berufstätigkeit anstreben. Mangels entsprechender Angebote steht als einzig verbleibende Möglichkeit oftmals nur der Weg in niedrig qualifizierte, schlecht bezahlte Arbeitssegmente offen.

Erfahrungen mit Diskriminierung betreffen Frauen Erster und Zweiter Generation gleichermaßen

Aus den Interviews geht hervor, dass sich große Ähnlichkeiten für junge Frauen Erster und Zweiter Generation mit Migrationshintergrund betreffend ihren Erfahrungen mit Diskriminierungen und rassistischen Übergriffen abzeichnen – sei es im Alltag auf offener Straße, in der Schule, bei der Jobsuche oder im Zuge von Terminen mit Institutionen wie dem AMS. Als besonders schwierig erwies sich die Situation für Frauen mit Kopftuch. Es wurde von vielen Schwierigkeiten berichtet, eine Stellung (oder ein Praktikum) entsprechend der vorgewiesenen Qualifikationen zu finden und auch darüber gesprochen, wie häufig den Interviewten anti-muslimische Ressentiments in der Öffentlichkeit entgegenschlagen. Zugespitzt formuliert lässt sich beobachten, dass Frauen die Kopftuch tragen aus ganzen

Berufssparten ausgeschlossen werden, insbesondere wo viel unmittelbarer KundInnenkontakt besteht. Die Diskriminierungserfahrungen setzen bereits im Jugendalter ein, etwa in der Schule oder bei der Suche nach Praktikums- oder Lehrstellen. Auch mangelnde Sprachkenntnisse können dazu führen, dass trotz hoher Qualifikationen Kompetenzen nicht anerkannt werden (es wird oftmals ignoriert, welche Erfahrungen außerhalb Ös gemacht wurden). In den Interviews wurde erzählt, dass trotz Artikulation eines Berufswunsches den Betroffenen während der AMS-Beratung mitgeteilt wurde, es sei bei diesen Sprachkenntnissen in Ö, wenn überhaupt, nur eine Tätigkeit als Putzfrau möglich. Diskriminierungserfahrungen werden auch beim Schulbesuch deutlich, dies äußert sich etwa in der Tendenz, dass Menschen aufgrund „mangelnder" Deutschkenntnisse quasi automatisch in Bildungszweige ohne bzw. mit nur schwierigen Aufstiegschancen „verbannt" werden. Eine Sensibilisierung und umfassende Implementierung von Antidiskriminierungsmaßnahmen in Betrieben, staatlichen Institutionen und Behörden und der österreichischen Gesellschaft im Allgemeinen erscheint weiterhin notwendig.

Fazit: Der Faktor Migrationserfahrung ist Multiplikator für Benachteiligungen von Frauen

Zusammenfassend kann auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse konstatiert werden, dass nicht ein spezifischer Faktor die Bildungs- und Erwerbssituation junger Frauen mit Migrationshintergrund erklären kann. Es handelt sich vielmehr um ein komplexes Zusammenspiel zwischen Geschlecht, sozialer Herkunft, Bildungshintergrund, Familiensituation, der Aufenthaltsdauer in Ö und weiteren Aspekten. Die Migrationserfahrung wirkt in diesem Zusammenhang wie eine Art Multiplikator, d.h. bestehende strukturelle Ungleichheiten werden hierdurch noch verschärft. Frauen tragen nach wie vor die Hauptverantwortung für Hausarbeit und Kinderbetreuung. Somit ist das Vorhandensein von ausreichender Kinderbetreuung ein wesentliches Kriterium für den beruflichen Wiedereinstieg oder den Besuch von Bildungsmaßnahmen. Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben für beide Elternteile sicherstellen, erscheinen daher als dringende Priorität.

In der quantitativen Datenanalyse des Mikrozensus 2011 zeigt sich, dass der Bildungsgrad, das Alter und die Familiensituation (verheiratet oder nicht, Zahl der Kinder im Haushalt) hohen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Erwerbstätigkeit haben. Je höher gebildet, älter und weniger Kinder im Haushalt, desto eher tritt die Wahrscheinlichkeit ein, erwerbstätig zu sein. Frauen mit Migrationshintergrund erweisen sich vor diesem Hintergrund – im Vergleich zu Migranten und Frauen ohne Migrationshintergrund – jedoch als am ehesten von Nicht-Erwerbstätigkeit betroffen. Auch die Aufenthaltsdauer hat einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein: Je länger eine Frau mit Migrationshintergrund in Ö

lebt, desto eher ist diese erwerbstätig, d.h. im Umkehrschluss ist es unmittelbar nach der Zuwanderung für Frauen bedeutend schwieriger, Arbeit zu finden.

Es lässt sich resümierend feststellen, dass Migrantinnen besonders stark von Erwerbslosigkeit betroffen sind, auch nach Kontrolle von anderen Einflussfaktoren wie Bildung, Alter und Familiensituation. Hauptursachen für die geringe Erwerbstätigkeit sind neben der sozialen Herkunft, die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, sowie Diskriminierung.

Die Studie macht deutlich, wie zentral die notwendigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Frauen sind, sich entsprechend ihrer Lebenssituation und Bedürfnisse zu entscheiden – auch in Abhängigkeit von der jeweiligen Lebensphase. Denn Entscheidungen betreffend des Berufslebens und der Ausbildung sind von der familiären und materiellen Situation, den strukturellen Rahmenbedingungen, den individuellen Einstellungen zu Beruf und Familie sowie von Überlegungen ihrer Vereinbarkeit geprägt. Dabei ist die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben für beide Elternteile ein zentrales Schlüsselkriterium. Gleichzeitig müssen die strukturellen Rahmenbedingungen umfassend berücksichtigt werden. Das heißt es ist nötig, die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, sozialen Benachteiligungen aufgrund der sozioökonomischen Situation und die ungleichen Ausgangsbedingungen, die dem Aufenthaltsstatus von Drittstaatsangehörigen geschuldet sind, mit einzubeziehen.

Da es sich bei diesem Thema um eine Querschnittmaterie handelt, können folglich nur Querschnittmaßnahmen, die sowohl die individuelle als auch die gesamtgesellschaftliche Dimension im Auge behalten, die Chancengleichheit und Teilhabemöglichkeiten von Frauen mit Migrationshintergrund nachhaltig verbessern.

1. Einleitung und Kontext

1.1. Fragestellung

Die vorliegende Studie widmet sich der **Familien-, Bildungs- und Erwerbssituation von jungen Frauen mit Migrationshintergrund** in Österreich. Die Studie wurde zwischen Februar 2012 und Juli 2012 im Auftrag des österreichischen Staatssekretariats für Integration durchgeführt, das vornehmliche Ziel lag darin, einen Überblick über relevante Themen und Bereiche hinsichtlich der Bildungs- und Erwerbsverläufe von Frauen mit Migrationshintergrund der Ersten und Zweiten Generation zu geben und *Maßnahmenempfehlungen zu formulieren*.

Untersucht werden **zwei Zielgruppen:** junge Frauen (im Alter von ca. 18-40 Jahren) der Ersten und der Zweiten EinwanderInnengeneration. D.h. es wird unterschieden nach (a) jungen Frauen, die selbst nach Österreich zugewandert sind, und (b) Frauen, deren Eltern im Ausland geboren wurden, die selbst aber in Österreich zur Welt gekommen bzw. die zwar im Ausland geboren wurden, aber bereits im Volksschulalter nach Österreich gekommen sind.

Es besteht in der akademischen Diskussion inzwischen weitgehender Konsens darüber, dass die Kategorie „Geschlecht“ in Untersuchungen zu Migrationsprozessen miteinbezogen werden muss. Dass die spezifischen Situationen von Frauen in der Migrationsforschung mehr Beachtung finden, ist aber speziell für Österreich ein relativ rezentes Phänomen. Obwohl knapp über die Hälfte der zugewanderten Menschen, die in Österreich leben, weiblich sind (siehe dazu Kapitel 3), widmeten sich Untersuchungen erst gegen Mitte der 1990er-Jahre der Lebens-, Bildungs- und Erwerbssituation von Frauen mit Migrationshintergrund. **Geschlecht** ist hierbei nicht als deterministisch zu verstehen, vielmehr handelt es sich um eine **analytische Kategorie**, die als **sozial konstruiert** zu fassen ist. Frauen und Männer unterliegen beispielsweise aufgrund von zugeschriebenen Geschlechterrollen unterschiedlichen Zwängen und verfügen damit sowohl im Herkunfts- als auch im Zielland über verschiedene Handlungsspielräume, nicht zuletzt weil die Organisation von Gesellschaften auf dieser Geschlechterdichotomie aufbaut. Während Frauen und junge Mädchen mit Migrationshintergrund auch in wissenschaftlichen Untersuchungen anfänglich entweder als nicht-erwerbstätige Personen auf die häusliche Privatsphäre reduziert wurden oder, umgekehrt, der Migrationsprozess per se bereits als Mittel zur Emanzipation aus Familien- und Geschlechterrollen erachtet wurde, widmet sich ein Strang der gegenwärtigen Auseinandersetzungen auf der einen Seite nunmehr in differenzierter Weise den gesellschaftlichen Strukturen, welche die Lebensumstände von Migrantinnen maßgeblich prägen, wie auf der anderen Seite den Handlungsstrategien, die Migrantinnen in diesem Rahmen einsetzen. Kurzum, es wird der Interaktion zwischen Migrantinnen, deren Herkunftskontext und der Aufnahmegesellschaft ein wesentlicher Stellenwert eingeräumt.

Allerdings lassen sich vor diesem Hintergrund auch Forschungsdefizite für Österreich feststellen - Forschung zur Lebenssituation von Jugendlichen und Kindern, wie auch zur speziellen Situation von jungen Frauen mit Migrationshintergrund sind erst seit Anfang 2000 ein Thema.

Diese Studie hat zum Ziel, an dieser Lücke anzusetzen. Die folgenden Kapitel widmen sich verschiedenen **Fragestellungen**, um einen möglichst umfassenden Überblick zur Bildungs- und Erwerbssituation junger Frauen mit Migrationshintergrund zu gewährleisten. Folgende Dimensionen sind hierbei anleitend:

- Was ist über die Familien-, Bildungs- und Erwerbssituation von jungen Frauen mit Migrationshintergrund bekannt?
- Zeigen sich spezifische Muster hinsichtlich der Erwerbs- und Bildungssituation junger Frauen mit Migrationshintergrund bzw. lassen sich spezifische Problemlagen ausmachen (z.B. entlang der Kategorien Geburtsland, Alter, Bildungshintergrund, Familiensituation und soziale Herkunft)? Wie unterscheiden sich diese Frauen von relevanten Vergleichsgruppen, d.h. welchen besonderen Herausforderungen sehen sich Frauen der Ersten und Zweiten Generation gegenüber?
- Welche Faktoren hemmen bzw. fördern erfolgreiche Arbeitsmarktintegration?
- Welche Rolle spielen familiäre und soziale Lebenswelten (z.B. Familiensituation, Bildungshintergrund des sozialen Umfeldes) für Bildungs- und Berufsverläufe von jungen Frauen mit Migrationshintergrund, speziell für jene mit türkischem Migrationshintergrund?

Erwerbsarbeit, so die **Ausgangsannahme** dieser Studie, ist **zentral für** Integration und **gesellschaftliche Teilhabe**, so auch für Frauen aus Erster oder Zweiter EinwanderInnengeneration. Wie die folgenden Kapitel verdeutlichen, sind die Herausforderungen vielschichtig. Empirische Befunde zu dieser Thematik lassen sich vor diesem Hintergrund nicht als einseitig verursacht verstehen, sondern müssen vielmehr als ein komplexes Zusammenspiel aus Variablen, die in einem Wechselspiel zueinander stehen, erfasst werden. Insbesondere wenn es letztendlich um die Frage gehen soll, welche Maßnahmen einen positiven Beitrag zur inklusiven und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt und im Bildungssektor leisten können, ist es von zentraler Bedeutung, die Heterogenität dieser Gruppe anzuerkennen und sich bewusst zu sein, welche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die Ausgangsbedingungen von Individuen bestimmen können.

1.2. Methodische Herangehensweise und Berichtstruktur

Nicht nur die Wahl der Fragestellungen, sondern auch die Methodenwahl ist zentral für die Erfüllung der Zielsetzungen dieser Studie. Die methodische Herangehensweise dieser Untersuchung folgt dem Prinzip der Triangulation und vereint unterschiedliche Methoden – Literaturrecherche, Sekundäranalyse statistischer Daten, Expertinneninterviews und Leitfaden-gestützte Interviews mit Frauen mit Migrationshintergrund.

Die „Zielgruppe" der Studie sind im Allgemeinen Frauen mit Migrationshintergrund der Ersten und Zweiten Generation und spezifisch Frauen mit türkischem Migrationshintergrund. Diese Kategorie ist vorerst eine künstliche, da sich für sie nicht automatisch gemeinsame Erfahrungsräume annehmen lassen. Auf der anderen Seite strukturiert der Rahmen der österreichischen Migrationsgesellschaft (siehe Mecheril) bestimmte Möglichkeiten und Handlungsräume für Personen mit Migrationshintergrund. Vor dem Hintergrund der Theorie der Intersektionalität stellt sich diese Studie jedoch auch die Frage, inwiefern das Themenfeld Bildung und Erwerb von Frauen mit Migrationshintergrund nicht gleichermaßen von den Faktoren Geschlecht und Klasse bestimmt wird und somit auch auf den Ebenen der Geschlechter- und Sozialpolitik gelöst werden kann.

Unter **Kapitel 2** der Studie werden die Ergebnisse der Literaturrecherche präsentiert, die es zum Ziel hat, relevante Faktoren aus Theorie und empirischer Forschung, welche das Forschungsfeld zwischen den Polen Geschlecht, Migration, Bildung und Arbeitsmarkt verorten, zu identifizieren.

In **Kapitel 3** der Studie erfolgt eine Sekundäranalyse auf Basis des Mikrozensus-Jahresdatensatzes von 2011. In einem ersten Schritt werden die Strukturmerkmale der Zielgruppe – d.h. Migrantinnen Erster und Zweiter Generation – beschrieben und analysiert. Dies umfasst beispielsweise die Altersstruktur, die Familiensituation, Bildungssituation sowie die Erwerbssituation. In einem zweiten Schritt wird in multivariaten Analysen untersucht, welche strukturellen Faktoren Nicht-Erwerbstätigkeit von Migrantinnen der Ersten und Zweiten Generation beeinflussen können. Ein Hauptaugenmerk wird dabei auf die Einflüsse von Bildung und Familiensituation auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen im Vergleich zu Männern und Personen mit Migrationshintergrund sowie im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund gelegt. Der Schwerpunkt der Analyse liegt auf höheren statistischen Verfahren und bezieht die gleichzeitigen Einflüsse mehrerer Variablen in die Erklärung bestimmter Sachverhalte mit ein.

Als Ergänzung zur Analyse statistischer Daten wurden Expertinneninterviews und Leitfaden-gestützte Interviews mit türkischen Migrantinnen der Ersten und Zweiten Generation durchgeführt, die in den **Kapiteln 4 und 5** dieses Berichts dargestellt werden. Die Interviews

haben es zum Ziel, die vielfältigen Motivationen hinter Handlungen auszuleuchten, das heißt Entscheidungsprozesse von Frauen mit Migrationshintergrund aus deren individuellen Lebenszusammenhängen heraus sichtbar zu machen (siehe z.B. Mannitz). Außerdem soll durch die Repräsentation von vielfältigen Stimmen und Eigeninterpretationen der Interviewpartnerinnen in Hinsicht auf die Felder Berufstätigkeit, Bildung und Familie der Blick durch die „Brille“ der Mehrheitsgesellschaft aufgeweicht und gebrochen werden (Mannitz 2006: 304).

Die Interviews wurden in Wien und Vorarlberg durchgeführt. Insgesamt wurden 12 Expertinneninterviews und 20 Interviews mit Frauen mit Migrationshintergrund geführt. In den Expertinneninterviews wurden Personen von Arbeitsmarktberatungs- und Bildungseinrichtungen (tätig in den Bereichen Arbeitsmarkteinstieg, Weiterbildungen, Wiedereinstieg nach der Karenz, Anerkennung von Qualifikationen), aus migrantischen Selbstorganisationen, Informations- und Vernetzungsplattformen, Beschäftigungsprojekten, sowie aus Mädchen- und Jugendprojekten als auch aus dem akademischen Bereich befragt. Der Schwerpunkt der Expertinneninterviews lag einerseits darin, notwendige Differenzierungen in Bezug auf die „Zielgruppe“ Frauen mit Migrationshintergrund zu identifizieren, andererseits sollten relevante Einflussfaktoren auf Bildungs- und Erwerbsverläufen von Migrantinnen der Ersten und Zweiten Generation erörtert und vor dem Hintergrund der Praxiserfahrung der Expertinnen Maßnahmenempfehlungen eruiert werden.

Die qualitativen Interviews mit Frauen mit türkischem Hintergrund der Ersten und Zweiten Generation hatten zum Ziel, das Zusammenspiel des sozialen und familiären Umfelds, institutioneller Strukturen, Diskriminierungserfahrungen, sozialer Werte und Normen in Hinblick auf Bildungs- und Erwerbsentscheidungen der Interviewpartnerinnen zu analysieren. Um Sprache nicht zu einem Ausschlusskriterium für die Auswahl der Interviewpartnerinnen zu machen, wurden die Interviews von Personen mit türkischen Sprachkenntnissen durchgeführt: Hilal Iscakar, Esra Erdogan und Melek Hacioglu verfügten zudem aufgrund ihrer sozialwissenschaftlichen Ausbildung über profunde Interviewerfahrung.

In **Kapitel 6** werden schließlich erfolgsversprechende Faktoren für Angebote und Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Frauen mit Migrationshintergrund präsentiert. Die Faktoren wurden vorwiegend auf Basis der Expertinneninterviews erarbeitet.

Kapitel 7 zieht ein Resümee der wichtigsten Ergebnisse dieser Studie.

2. Zum Stand der Forschung

Der folgende Literaturüberblick konzentriert sich auf wesentliche Forschungsergebnisse und erhebt nicht den Anspruch, einen Gesamtüberblick geben zu können. Vielmehr wird eine Übersicht über wichtige Inhalte in der Auseinandersetzung mit den Themen Gender, Migration, Bildung und Arbeitsmarkt gegeben, die sich aus relevanten vergleichenden und empirischen Studien aus dem deutschsprachigen Raum herauskristallisieren.

2.1. Migration und Geschlecht – zur Berücksichtigung von Migrantinnen in der Migrationsforschung

Bis in die späten 1970er-Jahre wurde die Beteiligung von Frauen an internationalen Migrationsprozessen kaum wahrgenommen. Studien zu internationaler Migration konzentrierten sich auf männliche Migranten bzw. erweckten den Anschein, dass die meisten Migrierenden männlichen Geschlechts seien. Tatsächlich waren jedoch bereits seit der Nachkriegszeit fast die Hälfte aller internationaler MigrantInnen Frauen, 1960 lag ihr Anteil bei 46,6% (Zlotnik 2003). Der Anteil der Frauen stieg in den folgenden Jahrzehnten auf 48,8% im Jahr 2000 (Zlotnik 2003), aber erst ab diesem Zeitpunkt von einer „Feminisierung der Migration“ (Castles / Miller 1993: 8) zu sprechen, wäre kurzgegriffen. Denn obwohl Frauen in manchen besonders sichtbaren Migrationsbewegungen und in vielen Flüchtlingsbewegungen die Mehrheit darstellen (vgl. Aufhauser 2000; Castles / Miller 1993), stieg der weltweite Gesamtanteil von Frauen seit den 1960er-Jahren nur um rund zwei Prozent (Zlotnik 2003).

Auch im deutschsprachigen Raum wurde Migration vor allem als Phänomen von arbeitsuchenden Männern verstanden und untersucht. In Studien über Schul- und Sozialisationsprobleme von MigrantInnenkindern, sowie über Gewalt zwischen EhepartnerInnen und Identitäts- und Rollenkonflikte von Migrantinnen wurden Arbeitsmigrantinnen zwar als Mütter und Ehefrauen sichtbar, allerdings auf ihre Funktion als „Sozialisationsinstanz“, als nicht-erwerbstätige Migrantin in der Privatsphäre, reduziert (Westphal 1996: 21). Migrantinnen fanden lange vor allem in Verbindung mit Familienzusammenführung Erwähnung und waren als berufstätige Frauen in der Migrationsforschung und auch in der politischen und medialen Öffentlichkeit unsichtbar. Das ist insofern paradox, als Migrantinnen trotz hoher Erwerbsbeteiligung (im Jahr 1972 lag diese bei 70%, während die Erwerbsquote von deutschen Frauen bei 47% lag; vgl. Granato 2004) in dieser Phase nicht als Erwerbstätige wahrgenommen wurden.

Die deutschsprachige wissenschaftliche Forschung nimmt das Thema „Migrantinnen“ erstmals in den 1960er- und 1970er-Jahren vor allem im Rahmen medizinischer,

psychologischer und pädagogischer Arbeiten auf. Die Situation junger Migrantinnen am Arbeitsmarkt wurde aber spät zu einem Thema, erst seit Mitte der 1990er-Jahre werden berufliche Aussichten von Frauen mit Migrationshintergrund und Fragen ihrer Beschäftigungen in der Wissenschaft thematisiert (vgl. u.a. Granato / Schittenhelm 2003, Castro Varela 2003).

Anfang der 1980er-Jahre nahm die Kritik am Bild der passiven, unterdrückten und nicht-emanzipierten Migrantin und am Festhalten der sogenannten „gender blindness" zu: Zwar waren Migrantinnen nun zumindest in wissenschaftlichen Studien sichtbar, eine geschlechtsspezifische Analyse in Migrationsstudien fehlte jedoch nach wie vor. Wissenschafterinnen forderten, „Geschlecht" als analytische Kategorie in der Migrationsforschung zu implementieren, denn *„es wird deutlich, dass das „Geschlecht" – als sozial konstruierte Kategorie – im Migrationsprozess eine ernstzunehmende Kategorie ist, dass Frauen und Männer strukturellen Zwängen verschieden unterliegen und sowohl im Herkunfts- als auch im Zielland über verschieden große Handlungsspielräume verfügen"* (Hillmann 1996: 44).

Auf der Suche nach positiven Effekten der Migration auf das Leben der Frauen rückte die Erwerbstätigkeit von Migrantinnen schließlich in den Vordergrund. Allerdings wurde wieder ein verallgemeinerndes und reduziertes Bild der Migrantin produziert, welche durch die Lohnarbeit einen Emanzipationsprozess und eine Veränderung der familiären Beziehungsstrukturen erleben würde (vgl. Westphal 1996: 23-24). Diese Verallgemeinerung der Migrantin als Modernitätsgewinnerin, wie auch die Verallgemeinerung der Migrantin als Opfer und Exotin, wird seit Mitte der 1980er-Jahre verstärkt hinterfragt. Die produzierten Stereotype über die Problemgruppe „ausländische bzw. fremde Frauen" werden kritisiert, *„betont wird demgegenüber das aktiv handelnde Subjekt in der Ambivalenz zwischen Widerstand und Anpassung"* (Westphal 1996: 24). Migrantinnen werden weder als Opfer noch als Modernitätsgewinnerinnen per se wahrgenommen, sondern als Frauen, die ihr Leben individuell gestalten und dabei unterschiedliche Handlungskompetenzen entwickeln. Handlungsstrategien von Migrantinnen, die aktive Rolle der Frauen im Migrationsprozess und ihr individueller Umgang mit Identitätsfindungen und Lebensgestaltungen geraten daher mehr und mehr in den Blick feministischer Migrationsforschung (vgl. u.a. Otyakmaz 1995; Hillmann 1996; Gutiérrez-Rodríguez 1999; Huth-Hildebrandt 2002).

In der Genderforschung beginnt sich in den 1990er-Jahren ein Perspektivenwechsel anzudeuten, indem der Blick von der Migrantin hin auf die Aufnahmegesellschaft und zunehmend auf die Interaktion zwischen Migrantinnen und der Aufnahmegesellschaft gerichtet wird. Fragen der Differenz, Macht, Rassismus, Diskriminierung und Gewalt werden thematisiert, gleichzeitig werden verschiedenste Ansätze in die Forschung eingebracht:

qualitative Ansätze aus der Biographieforschung koexistieren mit quantitativen Studien und Ethnographien (vgl. Lutz / Huth-Hildebrandt 1998; Färber et al. 2008). Diese Forschungsmethoden erlauben es, eine differenziertes Bild des Lebensalltags von Migrantinnen, und ihre subjektiven Handlungspotenziale und Strategien nachzuzeichnen.
Dies ist umso relevanter, als die Darstellung von Migrantinnen als Opfer und als von Mehrfachdiskriminierung Betroffene zwar in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung zunehmend hinterfragt und dekonstruiert wird, das Bild der Migrantin in der Öffentlichkeit jedoch nach wie vor von diesen Assoziationen geprägt wird. Vor allem auch die Diskussion um junge Frauen der Zweiten Generation war lange von Thesen der (Kultur-) Differenzen und (Kultur-) Konflikten gekennzeichnet, und ihr Leben als grundsätzlich schwierig und konflikthaft verstanden (vgl. u.a. Appelt 2003; Granato / Schittenhelm 2003; etc.). Trotz aller Benachteiligungen und Schwierigkeiten, welche junge Migrantinnen der Ersten wie auch der Zweiten Generation erleben, muss jedoch beachtet werden, dass durch derartige Defizitkonstruktionen sowohl die Handlungsmöglichkeiten und Handlungsstrategien der jungen Frauen als auch die Heterogenität von Lebensentwürfen und Lebensstilen nicht wahrgenommen werden können.

Die Situation speziell von jungen Migrantinnen und Mädchen mit Migrationshintergrund wird im deutschsprachigen Raum erst seit Ende der 1970er-Jahren thematisiert, beginnend mit Publikationen vor allem zu Mädchen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland, die stellvertretend für „die Migrantin“ stehen sollten (vgl. Boos-Nünning / Karakasoglu 2005; Huth-Hildebrandt 2002).

Seit dem Jahr 2000 sind sowohl die Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen und die spezielle Situation von jungen Frauen mit Migrationshintergrund stärker Thema in der deutschsprachigen Forschung geworden. Trotzdem gibt es noch einen großen quantitativen und qualitativen Bedarf an Wissen über die Lebenssituation und Lebensorientierung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund, vor allem im Bereich von geschlechtsspezifischen (empirischen) Studien (vgl. Boos-Nünning / Karakasoglu 2005 u.a.). So weist etwa Herzog-Punzenberger (2003a) darauf hin, dass es in Österreich weitere Untersuchungen brauche, um etwa Lebensentwürfe und Lebensplanungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich beschreiben und erklären zu können.

In die Untersuchung der Bildungs- und Arbeitsmarktsituation von jungen Migrantinnen müssen drei Dimensionen sozialer Ungleichheit unbedingt mit einbezogen werden: Gender/Geschlecht, soziale Schicht und Migration. Die wechselseitigen Beeinflussungen und Überschneidungen zwischen den Differenzkategorien müssen in der Forschung erfasst und berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang ist eine mehrdimensionale bzw. eine intersektionale Perspektive auf soziale Differenzlinien nötig, damit nicht eine einzelne

Kategorie (etwa Ethnizität oder Geschlecht), vorrangig oder allein beachtet wird. „Intersektionale“ Ansätze, die sich mit solchen Überschneidungen und Wechselwirkungen zwischen den Kategorien Gender, Ethnizität und Klasse beschäftigen, wurden aus US-amerikanischen Forschungsdebatten in den deutschsprachigen Kontext übernommen. Mehrdimensionale intersektionale Analysen sind ein relevanter Bestandteil der aktuellen Geschlechter- und Migrationsforschung, indem die Begriffe Gender, Ethnizität und Klasse sowohl getrennt voneinander als auch in Wechselwirkung miteinander verstanden und analysiert werden (Knapp 2005; Färber et al. 2008; Farrokhzad et al. 2011).

2.2. Bildung, Arbeit, Migration und Geschlecht

Daten und Publikationen zu den Themen Bildung, Arbeit und Beruf von Menschen mit Migrationshintergrund gibt es im deutschsprachigen Raum meist für MigrantInnen gesamt, wobei häufig nach Herkunftsländern unterschieden wird. Diese Publikationen beziehen sich meist auf Personen der Ersten Generation, schließen jedoch oft auch die Zweite Generation mit ein. So gibt es für Österreich einige Untersuchungen zur Arbeitsmarktbeteiligung und Beschäftigungssituation von MigrantInnen, aufgrund der Datenlage kann jedoch nicht immer zwischen Erster und Zweiter Generation unterschieden werden (Wächter et al. 2007). Gleichzeitig ist das Interesse an der Situation der Zweiten Generation in den letzten Jahren gewachsen, und es werden zunehmend auch Untersuchungen zur Lebenswelt von Angehörigen (meist Jugendlichen) der Zweiten Generation verfasst. Herzog-Punzenberger (2003) versucht anhand der Schulstatistik (die eine Unterscheidung von MigrantInnen durch die Erstsprache ermöglicht) und amtlicher Statistiken, die Situation der Zweiten Generation in Österreich zu schätzen. Zentral für den österreichischen Kontext ist in diesem Zusammenhang die Studie und Publikation von Weiss et al. (2007), in der erstmals österreichweit die Situation der Zweiten Generation umfassend erhoben wurde.

Wie mehrere Studien belegen, befinden sich Jugendliche der Zweiten Generation in einer schlechteren Startposition den Arbeitsmarkt betreffend (u.a. Herzog-Punzenberger 2003; Wallace et al. 2007). Jugendliche mit Migrationshintergrund haben längere Übergangszeiten zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkteinstieg, sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und weisen eine geringere Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auf. Gründe dafür liegen einerseits in der Benachteiligung im Bildungssystem, andererseits aber auch in Diskriminierungserfahrungen, mangelnder Informationen und der schlechten Arbeitsmarktsituation (Weiss 2007). Für Jugendliche der Zweiten Generation mit österreichischer Staatsbürgerschaft wirken die genannten Unterschiede und Benachteiligungen am Arbeitsmarkt weniger stark (Weiss 2007; Herzog-Punzenberger 2003a).

Während Weiss (2007) keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf die Bildungsbeteiligung der Zweiten Generation in Österreich feststellt, beschreibt Herzog-Punzenberger (2003a) diese für Jugendliche der Zweiten Generation mit türkischem Migrationshintergrund sehr wohl. Sie weist darauf hin, dass viele Mädchen der türkischen Zweiten Generation in Österreich nach der Pflichtschule das Schulsystem verlassen. Manche von ihnen steigen als Hilfskräfte in den Arbeitsmarkt ein, dies vor allem aus finanziellen Gründen, um zum oft niedrigen Familieneinkommen beizutragen (vgl. auch Biffl / Bock-Schappelwein 2003). Manche der Mädchen heiraten jung und gründen Familien. Bei diesen Entscheidungen der Mädchen als auch der Eltern dürften Geschlechterrollen eine wichtige Rolle spielen (Herzog-Punzenberger 2003a).

Bezüglich der Möglichkeiten junger Mädchen der Zweiten Generation auf einen qualifizierten Bildungsabschluss oder Ausbildung spielt die soziale Herkunft bzw. das kulturelle Kapital der Familie ein wesentliche Rolle (Weiss / Unterwurzacher 2007; Behrensen / Westphal 2009; u.a.). Die soziale Herkunft (d.h. u.a. die Bildungserfahrung) der Herkunftsfamilie bestimmt das Verhalten von Eltern und anderen Verwandten dem Bildungssystem im Aufnahmeland gegenüber, d.h. wie etwa mit Benachteiligungen oder mit Unterstützungsangeboten in der Schule umgegangen wird, und haben wesentlich Einfluss auf den Werdegang der Zweiten Generation. Je höher die Ausbildung der Eltern bzw. anderer Verwandter ist, umso mehr können diese ihre Kinder dabei unterstützen, sich im Bildungssystem zurechtzufinden, und ihnen Bildungswege zeigen und eröffnen. In diesen Fällen verlaufen Bildungswege eher *geradlinig*. Eine sogenannte „Systemunkenntnis“ über das Bildungssystem im Aufnahmeland der Eltern, die geringe Bildung (noch dazu im Ausland in einem anderen Bildungssystem) erhalten haben, bedeutet wenig Unterstützung für ihre Kinder (Herzog-Punzenberger 2003a; Behrensen / Westphal 2009). In diesen Situationen bzw. Konstellationen spielt die Unterstützung und Beratung von Lehrpersonen eine wesentliche Rolle. Wenn es an Unterstützung von der Herkunftsfamilie in diesem Bereich fehlt, so kommt den Lehrenden und anderen Personen im Ausbildungssystem oft eine zentrale Vermittlungs- und Unterstützungsfunktion zu (u.a. Behrensen / Westphal 2009). Wenn Kinder bzw. Töchter der Zweiten Generation in solchen Situationen auf sich alleine gestellt sind, dann kann es auch zu Bildungsaufstiegen *über Umwegen* kommen. Diese Umwege ergeben sich, weil etwa der Zugang zu einer gewünschten Ausbildung im Moment unmöglich ist, oder weil es Zurückstufungen oder Weiterverweisungen an niedrigere Schulformen gibt. Gerade auch auf Bildungswegen, die sich als Umwege erweisen, spielen außerfamiliäre UnterstützerInnen wieder eine wesentliche Rolle, welche die Jugendlichen begleiten und fördern. Solche Förderer können LehrerInnen, AusbildnerInnen oder ArbeitgeberInnen sein, die eine Schlüsselrolle in den Bildungs- und Berufsverläufen von Jugendlichen der Zweiten Generation einnehmen (vgl. Behrensen / Westphal 2009).

Dafür, dass MigrantInnen im Vergleich mit ÖsterreicherInnen relativ selten berufsbildende oder allgemein bildende höhere Schulen besuchen und mittlere Ausbildungsformen, v.a. Lehren, vorziehen, sind laut Biffl und Bock-Schappelwein (2003) mehrere Faktoren verantwortlich. Die Segmentierung der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Branchen und Bildungsebenen resultiert nur zu einem Teil aus dem Bildungsverhalten. Neben möglichen finanziellen Ursachen dürften auch die Bildungsstruktur der Eltern, ein unzureichender Einblick in die Arbeitsmöglichkeiten in Österreich und mangelnde Förderung von migrantischen Kindern im Schulsystem auschlaggebend sein. Hier spielt auch die Tatsache, dass das österreichische und auch das deutsche Schulsystem stark auf die Komplementarität mit den Eltern angelegt ist, eine wesentliche Rolle. Je nach sozialen Ressourcen kann diese erfolgreich sein, oder aber weitere Benachteiligungen von Kindern aus schwächeren sozialen Schichten nach sich ziehen. Das bedeutet, eine auf die soziale Herkunft bezogene Zuschreibung von Leistungsvermögen bzw. -unvermögen, die durch Lehrpersonen erfolgen kann, führt zu bestimmten Schulempfehlungen und Schulzuweisungen nach der Volks- bzw. Pflichtschule. Dieses Problem einer standardisierten Leistungsmessung bei ungleichen Voraussetzungen kann somit zu einer strukturellen Diskriminierung und Ungleichbehandlung von sozial schwachen Schichten führen, von der oft Kinder und Jugendliche der Zweiten Generation betroffen sind (Mannitz 2006). Das Bildungssystem selektiert also in starkem Maß nach der sozialen Herkunft, ethnische Faktoren sind hier eher als Effekte des sozialen Milieus zu verstehen, die sich in der Realität vermischen (Weiss 2007).

Die Konzentration speziell von jungen Frauen mit Migrationshintergrund auf spezifische Ausbildungswege und auf bestimmte Berufsgruppen wird immer wieder damit erklärt, dass sie bestimmte Ausbildungen nicht schaffen würden oder keine beruflichen Ambitionen hätten. Tatsächlich zeigt sich in vielen (empirischen) Studien jedoch, dass nicht die berufliche Orientierung ausschlaggebend ist, sondern eine bestimmte Angebots- und Gelegenheitsstruktur. Das heißt, dass sich junge Frauen (dieses Phänomen gilt generell für Mädchen) in ihrem Ausbildungsweg schrittweise den gebotenen Möglichkeiten anpassen (vgl. u.a. Granato / Schittenhelm 2003). Für junge Migrantinnen der Zweiten Generation in Österreich hat Weiss (2007) festgehalten, dass Mädchen entgegen geläufiger Thesen nicht als „Migrationsverliererinnen“ betrachtet werden können. Vielmehr würden Mädchen die Potenziale von Migration als Chance ergreifen, auch wenn dafür mehr Eigenmotivation und „Selbstplatzierungsleistungen“ (Boos-Nünning / Karakasoglu 2005) erbracht werden müssten.

Es sind zahlreiche unterschiedliche Faktoren, welche den beruflichen Erfolg von Migrantinnen beeinflussen, teilweise abhängig von der Migrationsgeneration, teilweise unabhängig davon. Trotz vieler Unterschiede gibt es auch viele Gemeinsamkeiten, wie

empirische Untersuchungen von Migrantinnenbiographien zeigen. Für Migrantinnen der Ersten Generation sind unterschiedliche Rahmenbedingungen ihrer Migration und Einreise relevant, die dann auch verschiedene Ausgangsbedingungen in Hinblick auf die berufliche Entwicklung im Einwanderungsland nach sich ziehen (vgl. u.a. Behrensen / Westphal 2009). Neben aufenthaltsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind hier v.a. die Verfahren der formellen Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen relevant für die Entwicklung und Umsetzung von beruflichen Perspektiven. Migrantinnen erleben dabei allerdings oft eine Abwertung von mitgebrachten formalen Qualifikationen, oder keine bzw. nur eine teilweise formelle Anerkennung ihrer Abschlüsse. Eine weitere sogenannte „migrationsspezifische Diskriminierung“ (Behrensen / Westphal 2009) erfahren sie, wenn trotz formeller Anerkennung im Ausland erworbene Qualifikationen sozial abgewertet werden. Außerdem sind viele Frauen grundsätzlich bei der Einreise oft unzureichend informiert über die Möglichkeiten der Anerkennung ihrer Abschlüsse. Wenn sie denn das relevante Wissen haben, braucht es oft sehr viel Zeit, Qualifikationen anerkennen zu lassen, oder Abschlüsse zu wiederholen oder nachzuholen. Weil aber die zeitlichen und finanziellen Kosten dafür oft zu hoch sind, werden Weiterbildungen zur nachholenden Qualifizierung von Migrantinnen auffallend wenig genutzt (Schmolke 2010). Migrantinnen müssen daher aus finanziellen Gründen oft in unterqualifizierten Jobs in den Arbeitsmarkt einsteigen, das Ausmaß von beruflicher Dequalifizierung ist gerade unter Migrantinnen der Ersten Generation sehr groß (vgl. Westphal 2004; Stichs 2008; Schmolke 2010).

Neben der fehlenden Anerkennung ausländischer Qualifizierungsabschlüsse bedeutet zudem der Mangel an ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten für junge Migrantinnen der Ersten und Zweiten Generation ein grundlegendes Hindernis im Zugang zum Arbeitsmarkt, da aufgrund zu weniger Betreuungsangebote bestimmte (Vollzeit-) Arbeitsstellen nicht angenommen werden können. Neben dem Mangel an Betreuungsplätzen sind es aber auch hohe Betreuungskosten, die für Migrantinnen oft unrentabel sind, da viele von ihnen in schlechtbezahlten Jobs bzw. öfter in Teilzeit mit geringerem Verdienst arbeiten (vgl. Schmolke 2010). Ein weiteres Einstellungshemmnis am Arbeitsmarkt ist für Migrantinnen das Tragen eines Kopftuchs. Gerade junge türkische Migrantinnen der Ersten und Zweiten Generation erleben Diskriminierungen aufgrund des Kopftuchs bereits in der Schule, und in weiterer Folge dann auch sehr stark auch am Arbeitsmarkt (vgl. Schmolke 2010; Stadlmayr et al. 2011; European Network of Migrant Women & European Women‘s Lobby 2012).

3. Die Sozialstrukturelle Situation von Migrantinnen der Ersten und Zweiten Generation

3.1. Einleitende Worte

Wie schneiden Migrantinnen am österreichischen Arbeitsmarkt ab? Die folgende Analyse untersucht die sozialstrukturelle Situation von Migrantinnen der Ersten sowie der Zweiten Generation in den Bereichen Familie, Bildung und Arbeitsmarkt. Besonders berücksichtigt werden Migrantinnen aus der Türkei. Die getroffenen Gruppenvergleiche sind aus folgenden Überlegungen entstanden: die Zielgruppen wurde auf Basis von theoretischen Überlegungen ausgesucht, da angenommen wurde, dass vor allem Frauen, die aus der Türkei eingewandert sind, am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Weiters kamen statistische Überlegungen hinzu, da nur Gruppen, über die Informationen im Datensatz vorhanden sind, verglichen werden können und diese Gruppen groß genug sein mussten, um statistisch zuverlässige Aussagen machen zu können. Es werden in erster Linie Unterscheidungen nach dem Geburtsland vorgenommen und nicht nach der Staatsbürgerschaft, da die Situation von MigrantInnen der Ersten und Zweiten Generation untersucht werden soll und die selektive Wirkung von Einbürgerungen die Darstellungen verzerren würde.

Wenn nicht anders angegeben stammen Zahlen und Berechnungen aus dem Jahresdatensatz des Mikrozensus 2011 von Statistik Austria. Der Mikrozensus ist die größte Österreich-weite Haushaltsbefragung und eignet sich deshalb auch zur Untersuchung von kleineren Untergruppen, wie bspw. der von Migrantinnen. Die Datenquelle sowie die statistische Methode werden so zugänglich wie möglich im Text beschrieben.

Der erste Abschnitt dieses Kapitels stellt die Situation der Zielgruppe im Vergleich mit anderen Gruppen in den Bereichen Demografie (Geschlecht und Alter) sowie Familie, Bildung und Arbeitsmarkt dar. Der letzte Bereich wird etwas detaillierter behandelt. Im zweiten Abschnitt des Kapitels werden multivariate (d.h. mehrfache) Einflüsse zur Erklärung der Erwerbsbeteiligung untersucht und beschrieben. Jeder Unterabschnitt schließt mit einer Kurzzusammenfassung.

3.2. Überblick Strukturmerkmale der Zielgruppe

3.2.1. Die Erste Generation - eingewanderte Frauen

Auf Basis des österreichischen Mikrozensus 2011 wird die österreichische Gesamtbevölkerung auf 8,3 Millionen geschätzt.[2] Die österreichische Bevölkerung weist einen Frauenanteil von 51,1 Prozent auf und ist im Durchschnitt 41 Jahre alt. Fast 85 Prozent der österreichischen Bevölkerung wurden in Österreich geboren und zählen somit nicht zur Gruppe der MigrantInnen, welche als all jene Personen, die im Ausland geboren wurden, definiert wird. Der Anteil von MigrantInnen an der österreichischen Wohnbevölkerung beträgt somit 15%. Entsprechend der Geschichte der österreichischen Anwerbepolitik stammt der Großteil der zugewanderten Bevölkerung aus einem Land außerhalb der heutigen EU, das sind insgesamt geschätzte neun Prozent der Gesamtbevölkerung. Davon wurden ca. 170.000 Personen in der Türkei geboren, was einem Anteil von zwei Prozent der österreichischen Bevölkerung entspricht. Ca. 360.000 Personen (4,3%) wurden in einem Land des ehemaligen Jugoslawien geboren und 2,7 Prozent kamen in einem anderen Land außerhalb der EU-27 zur Welt. Etwa eine halbe Million Personen wurde in einem anderen EU-Land geboren, größtenteils in einem Land der EU-15 ohne Österreich (insgesamt 2,9 Prozent). 2,1 Prozent der Gesamtbevölkerung wurden in einem EU-15-Land geboren und ein Prozent in Bulgarien oder Rumänien. Die genauen Beschreibungen der Ländergruppen finden sich im Anhang (siehe Anhang 1).

Generell leben mehr Migrantinnen als Migranten in Österreich. Nur bei den in der Türkei geborenen Personen ist ein Männerüberhang erkennbar mit 52,6 Prozent Männer. Zeigen die Geburtslandgruppen EU-15, ehemaliges Jugoslawien und „Sonstige“ leicht höhere Frauenanteile um die 52 Prozent, so sind bei den „neuen EU-Ländern“ (EU-12) fast 60 Prozent Frauen, was auf eine weiblich dominierte Zuwanderung aus diesen Ländern hinweist. Zugewanderte aus der Türkei sind im Durchschnitt etwas jünger als die Gesamtbevölkerung und MigrantInnen aus den EU-15- bzw. den EU-10-Staaten sind durchschnittlich wesentlich älter.

Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der verschiedenen Zuwanderungsgruppen ist gemäß den Migrationsgeschichten der jeweiligen Gruppen unterschiedlich, im Durchschnitt sind MigrantInnen aus der Türkei jedoch seit 19 Jahren in Österreich. Die Migration aus der Türkei nach Österreich begann vor 1970 und war um 1990 besonders stark. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer von Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien beträgt

[2] Diese Zahlen werden auf Basis der Stichprobenerhebung geschätzt. Bevölkerungszahlen nach Geburtsland auf Basis der österreichischen Bevölkerungsregisters finden sich auf der Website von Statistik Austria: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/023839.html.

21 Jahre und die Zuwanderung zeigt ein ähnliches Muster wie jene aus der Türkei. Zuwanderung aus anderen Ländern außerhalb der EU ist vergleichsweise jung, und verzeichnet insbesondere seit dem Jahr 2000 einen Zuwachs. MigrantInnen aus Bulgarien und Rumänien sind im Schnitt seit etwa 14 Jahren in Österreich, mit starken Zuwanderungsströmen um 1990 nach dem Zerfall der Sowjetunion und 2007 nach dem Beitritt zur EU. Die Zuwanderung aus den Ländern der EU-10 war ebenfalls durch den Beitritt zur EU 2004 besonders stark. Die vergleichsweise lange durchschnittliche Aufenthaltsdauer der letztgenannten Gruppe ergibt sich jedoch auch aus der starken Zuwanderung in der Nachkriegszeit (speziell 1946).

Tabelle 2.1: Österreichische Bevölkerung nach Geburtsland im Jahresdurchschnitt 2011

		Geschätzte Anzahl	% von Gesamt-bevölkerung	Frauenanteil	Alter Ø	Aufenthalts-dauer Ø
Gesamtbevölkerung		8.315.881	100%	51,1%	41 Jahre	-
Geburtsland	Österreich	7.063.971	84,9%	50,8%	41 Jahre	-
	Türkei	168.149	2,0%	47,4%	39 Jahre	19 Jahre
	EU-15*	244.496	2,9%	51,9%	46 Jahre	22 Jahre
	EU-10**	174.172	2,1%	59,2%	49 Jahre	27 Jahre
	Bulgarien, Rumänien	82.609	1,0%	58,3%	38 Jahre	14 Jahre
	Ehem. Jugosl.	359.511	4,3%	52,2%	43 Jahre	21 Jahre
	Sonstige	222.972	2,7%	52,0%	37 Jahre	14 Jahre

* ohne Österreich. Zur Beschreibung der Ländergruppen, siehe Anhang.

Quelle: Eigene Berechnungen, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

3.2.2. Töchter von MigrantInnen - die Zweite Generation

Neben dem Fokus auf Migrantinnen ist die Gruppe der Zweiten Generation eine Zielgruppe dieser Untersuchung. In Österreich leben etwas mehr als 6,1 Millionen Personen, die in Österreich geboren und deren beide Eltern ebenso in Österreich geboren wurden. Diese Gruppe stellt etwa 74 Prozent der Gesamtbevölkerung. Das restliche Viertel der österreichischen Bevölkerung kann - je nach Definition - als Bevölkerung mit Migrationshintergrund definiert werden. Dabei wird primär unterschieden, ob ein Elternteil in Österreich geboren wurde oder ob beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Es werden etwas mehr als 1,5 Millionen Personen geschätzt, die in Österreich geboren wurden, jedoch

beide Elternteile im Ausland. Das entspricht 18,9 Prozent der österreichischen Bevölkerung. Etwa 7 Prozent der österreichischen Bevölkerung haben dadurch einen „gemischten Migrationshintergrund“, dass entweder die Mutter oder der Vater im Ausland geboren wurde.[3]

Tabelle 2.2: Merkmale der untersuchten Gruppe: Kinder von Eingewanderten

			Geschätzte Zahl	% von Gesamt-bevölkerung	Frauenanteil	Alter Ø
Selbst im Ausland geboren			1.251.910	15,1%	52,8%	42 Jahre
Selbst in Österreich geboren	Geburtsland					
	Mutter	Vater				
	Österreich	Österreich	6.130.751	73,7%	50,9%	42 Jahre
	Türkei	Türkei	110.404	1,3%	46,8%	15 Jahre
	Türkei	Österreich	8.514	0,1%	53,0%	9 Jahre
	Österreich	Türkei	20.843	0,3%	54,1%	10 Jahre
	Eh. Jugosl.	Eh. Jugosl.	144.813	1,7%	49,0%	17 Jahre
	Eh. Jugosl.	Österreich	26.229	0,3%	49,8%	23 Jahre
	Österreich	Eh. Jugosl.	27.567	0,3%	47,6%	24 Jahre
	EU-15*	EU-15*	24.801	0,3%	50,4%	26 Jahre
	EU-10	EU-10	49.532	0,6%	49,0%	29 Jahre
	Ausland	Ausland	1.568.632	18,9%	52,0%	37 Jahre
	Ausland	Österreich	314.615	3,8%	52,2%	37 Jahre
	Österreich	Ausland	275.918	3,3%	48,4%	38 Jahre

* ohne Österreich. Zur Beschreibung der Ländergruppen, siehe Anhang.

Quelle: Eigene Berechnungen, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Tabelle 2.2 stellt die für diese Studie ausgewählten Gruppen dar. Die Zielgruppe der Studie sind unter anderem jene Frauen, die in Österreich geboren wurden, deren Eltern aber aus der Türkei zugewandert sind. Diese Gruppe wird insgesamt (Männer und Frauen) auf

[3] Die Zweite Generation kann - je nach Fokus des Untersuchungsgegenstandes - unterschiedlich definiert werden. Das Einwanderungsalter spielt hierbei eine bedeutende Rolle. Als wichtig wird auch erachtet, in welchem Land die höchste Ausbildung abgeschlossen wurde. Ferner muss darauf geachtet werden, dass bei Vergleichen der Ersten und Zweiten Generation im selben Alter die Zweite Generation nicht die Nachkommen der Ersten Generation sind (vgl. Gächter 2010: 160).

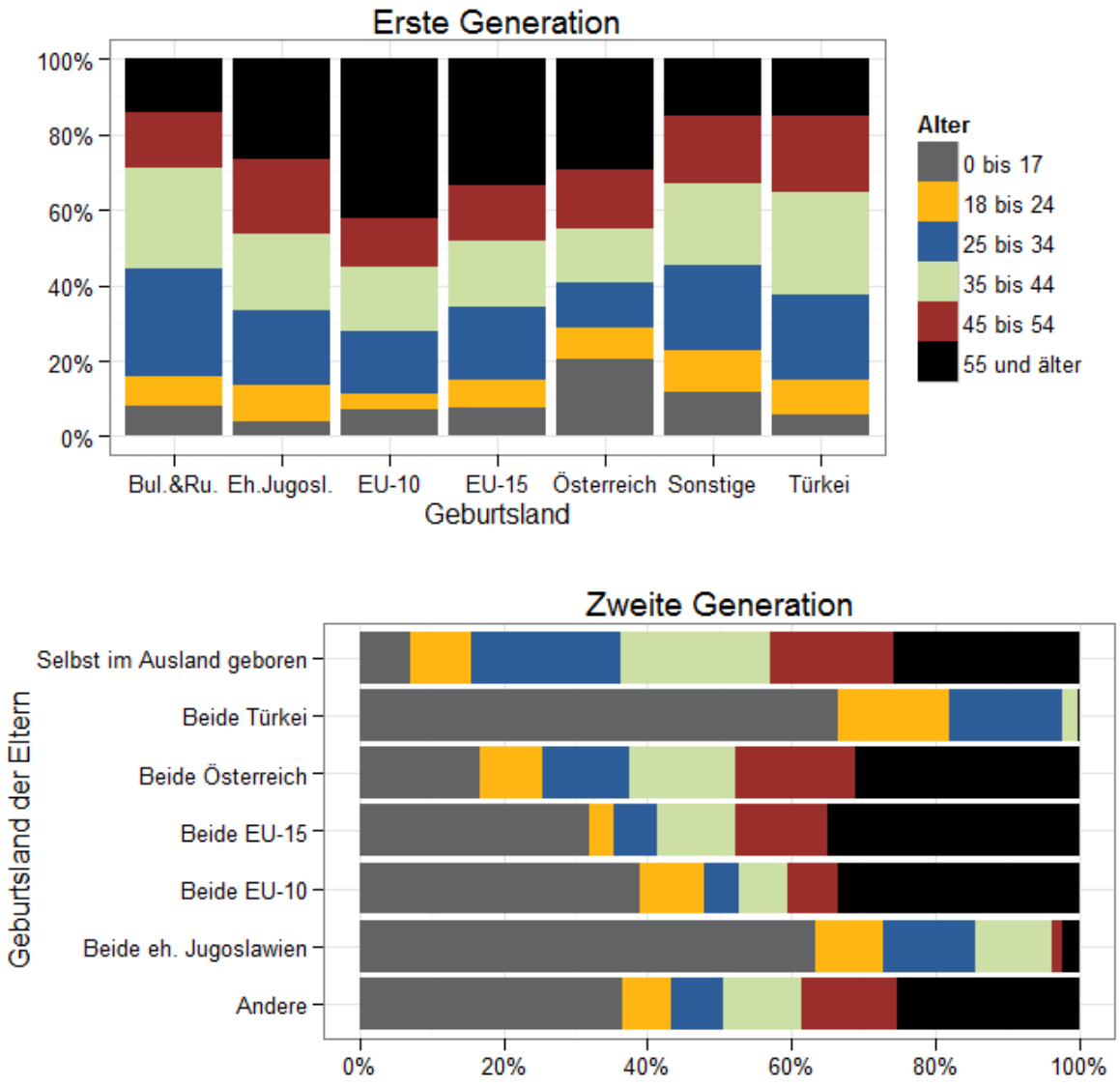
110.404 geschätzt, wovon etwa 47 Prozent Frauen sind. Die Gruppe jener Personen, wo der Vater in der Türkei geboren ist und die Mutter in Österreich, ist wesentlich größer als die Gruppe von in Österreich geborenen Personen, deren Mutter in der Türkei geboren ist und der Vater in Österreich. Im Vergleich mit anderen Gruppen der Zweiten Generation ist jene mit Eltern aus der Türkei sehr jung, mit einem Durchschnittsalter von 15 Jahren (vgl. Tabelle 2.2).

Die Studie legt einen besonderen Fokus auf junge Migrantinnen und Frauen mit Migrationshintergrund in der Alterskategorie 18 bis 40. Für die statistische Analyse wird die Altersgruppe 18 bis 54 beachtet, wobei diese Gruppe bei Bedarf in Untergruppen unterteilt wird. Der Fokus auf die 18- bis 54-jährigen erklärt sich aus der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung im Altersverlauf. Generell nimmt die Erwerbsbeteiligung ab dem Alter 20 bis 24 stark zu und erreicht zwischen 30 und 40 ihren Höhepunkt. Ab dem Alter 55 nimmt die Erwerbsbeteiligung bei Frauen wie bei Männern rapide ab. Während bei Männern die aktive Erwerbstätigkeit schon mit 30 bis 34 Jahren den Höhepunkt erreicht, geschieht dies bei Frauen erst mit 40 bis 44 Jahren (vgl. Kytir 2010: 164ff).

Bei allen Gruppen von MigrantInnen ist der Anteil der Personen unter 18 Jahre niedriger als bei den Nicht-MigrantInnen, wo der Anteil bei etwa 20 Prozent liegt (vgl. Abbildung 2.1). Der Anteil der über 54-jährigen ist bei Personen mit Geburtsland in der EU-15 und noch mehr bei jenen der EU-10 höher als bei den in Österreich geborenen Personen, jedoch bei allen anderen Gruppen von MigrantInnen ist der Anteil der Personen über 54 Jahre niedriger. Bei MigrantInnen aus der Türkei sind etwa 6 Prozent unter 18 Jahre alt und etwa 15 Prozent über 54 Jahre (im Vergleich zu 30 Prozent Nicht-MigrantInnen). Der Anteil der Personen im Kernarbeitsalter 18 bis 54 ist bei MigrantInnen aus der Türkei im Vergleich mit allen anderen Gruppen am höchsten.

Von allen Personen, die selbst und deren Eltern in Österreich geboren sind, liegt der Anteil der unter 18-jährigen bei 17 Prozent und der Anteil der über 55-jährigen bei 31 Prozent. Wie an den grauen Balken im unteren Teil der Abbildung 2.1 erkennbar ist, sind die Anteile von Teenagern und Kindern bei MigrantInnen der Zweiten Generation besonders hoch. Dies trifft speziell auf Personen zu, deren Eltern aus der Türkei stammen, wo etwa zwei Drittel 17 Jahre alt oder jünger sind. Dieser Anteil ist bei Kindern, wo nur ein Elternteil in der Türkei geboren wurde und der andere in Österreich, nochmal höher. Kinder von MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien sind ebenfalls sehr jung, mit etwa zwei Drittel unter 18-jährigen.

Abbildung 2.1: Zielgruppen nach Altersgruppen im Vergleich[4]



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Von der gesamten Bevölkerung Österreichs ist etwas mehr als die Hälfte (ca. 53%) zwischen 18 und 54 Jahren alt. Bei ZuwanderInnen aus der Türkei ist dieser Anteil wesentlich höher mit fast 80 Prozent der fast 170.000 Personen, welche in der Türkei geboren wurden. Das entspricht über 130.000 Personen. Wie die bisherigen Berechnungen gezeigt haben, ist die Zweite Generation – gleich ob beide oder nur ein Elternteil in der Türkei geboren wurde – wesentlich jünger und ein Großteil davon unter 18 Jahre alt. Von den Personen, deren beide Eltern in der Türkei geboren wurden, sie selbst jedoch in Österreich, sind etwa ein Drittel

[4] Alle Grafiken wurden mit dem Grafik-Paket ggplot2 (Wickham 2009) mit der Open Source Software R (R Development Core Team 2012) erstellt.

oder fast 37.000 Personen im Alter von 18 bis 54. Davon sind 45 Prozent bzw. geschätzte 17.000 Personen weiblich.

Die beiden Hauptzielgruppen der Analyse – eingewanderte Frauen sowie in Österreich geborene Frauen, deren Eltern im Ausland geboren wurden, im Alter 18 bis 54 – stellen etwa 6 Prozent der österreichischen Wohnbevölkerung. Das entspricht einer geschätzten Anzahl von 495.000 Frauen (davon etwa 90 Prozent in Erster Generation).

Die spezielle Zielgruppe der in der Türkei geborenen Frauen in Österreich, sowie der in Österreich geborenen Frauen, deren beide Eltern in der Türkei geboren wurden, machen etwa 1 Prozent der gesamten Wohnbevölkerung Österreichs aus. Auf Basis des Jahresdatensatzes des Mikrozensus 2011 wird die Anzahl der Frauen im Alter von 18 bis 54, die in der Türkei geboren sind, auf etwa 62.900 geschätzt. 2011 lebten etwa 16.800 Frauen in Österreich, deren beide Eltern in der Türkei geboren wurden, sie selbst jedoch in Österreich und zwischen 18 und 54 Jahre alt sind.

In den folgenden Analysen werden die Zielgruppen in Hinblick auf ihre Situation im Bereich Familie, Bildung und Arbeitsmarkt untersucht. Die unterschiedlichen Vergleichsgruppen werden nach Bedarf zusammengefasst.

Zusammenfassend: Die statistische Analyse fokussiert auf eingewanderte Frauen sowie auf in Österreich geborene Frauen, deren Eltern im Ausland geboren wurden („Zweite Generation“), im Alter 18 bis 54 mit besonderer Berücksichtigung von Migrantinnen aus der Türkei. Diese Gruppen stellen etwa 6 Prozent bzw. 1 Prozent der österreichischen Wohnbevölkerung. In den meisten Zuwanderungsgruppen ist die Geschlechterverteilung relativ ausgeglichen, mit einem leichten Frauenüberhang. Bei MigrantInnen aus den neueren EU-Mitgliedsstaaten seit 2004 sind deutliche Frauenüberhänge erkennbar und bei MigrantInnen aus der Türkei sind etwas mehr Männer in Österreich. Bei der Zweiten Generation ist besonders auffallend, dass diese durchschnittlich sehr jung ist.

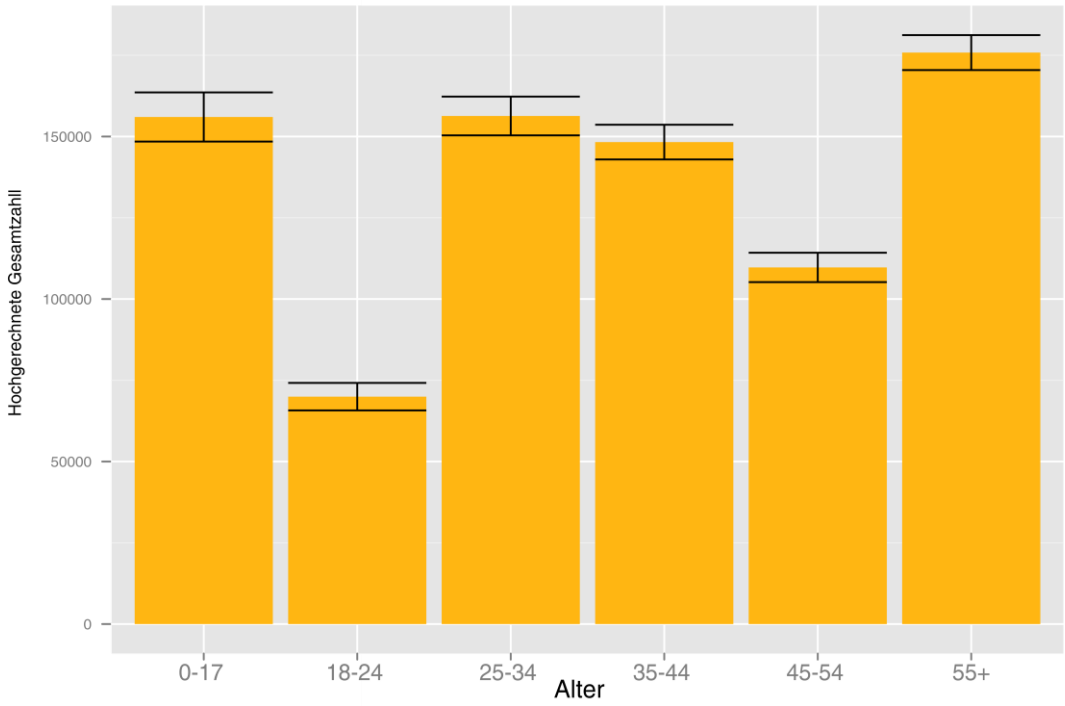
Zur Datenquelle und Zuverlässigkeit der Ergebnisse

Die Berechnungen in diesem Kapitel stammen aus den österreichischen Mikrozensuserhebungen 2011. Der Mikrozensus ist eine Stichprobenbefragung, die jedes Quartal durchgeführt wird und auf einer geschichteten Zufallsstichprobe von Haushalten beruht. Dabei werden pro Quartal in den neun österreichischen Bundesländern insgesamt etwa 20.000 Haushalte zufällig ausgewählt und zum Thema Arbeitsmarktbeteiligung befragt. Der Mikrozensus beinhaltet die europäische Arbeitskräfteerhebung, welche die Basis für die europäische Arbeitsmarktstatistik ist (vgl. zu Methodik und Inhalt des österreichischen Mikrozensus Kytir und Stadler 2004; Haslinger und Kytir 2006; Moser 2005 sowie Statistik Austria 2011).

Obgleich der Mikrozensus die größte österreichische Haushaltsbefragung ist und sich deshalb besonders gut für Analysen im Bereich der Migrationsforschung eignet, sind die Ergebnisse nur Hochrechnungen von einer Stichprobe auf die Gesamtbevölkerung. Demgemäß wird bei den Ergebnissen nur von Schätzungen gesprochen, die notwendigerweise mit einem Stichprobenfehler behaftet sind. Wenn die Fallzahlen, welche den Statistiken zugrunde liegen, sehr klein sind, werden die Ergebnisse unsicherer und sind mit größeren Schwankungsbreiten verbunden. Dies ist vor allem bei speziellen Auswertungen zu kleineren Untergruppen zu berücksichtigen. Wird etwa eine bestimmte Personengruppe auf 50.000 geschätzt, dann liegt die Schwankungsbreite in einem Mikrozensus Quartalsdatensatz zu 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit zwischen 43.550 und 56.450 (oder +/- 12.9%). Je kleiner die untersuchte Gruppe, desto stärker ist auch die Schwankungsbreite.

Abbildung 2.2 stellt Schwankungsbreiten auf Basis der Stichprobenziehung graphisch dar. Je kleiner die Zahlen (in der Stichprobe und somit auch die hochgerechnete Zahl, desto unsicherer werden die Schätzungen). Aus diesem Grund kann die Analyse nicht beliebige Unterscheidungen für kleinere Untergruppen machen, weshalb gerade bei der kleineren in dieser Studie untersuchten Gruppe - Migrantinnen der Zweiten Generation - einige Analysen nicht möglich sind.

Abbildung 2.2: Darstellung der Schwankungsbreite bei hochgerechneten Zahlen auf Basis des Jahresdatensatzes des Mikrozensus 2011: Frauen, die in Österreich geboren wurden, jedoch beide Eltern im Ausland nach Altersgruppen (Zweite Generation)



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet und Stichprobendesign nach Haushalten berücksichtigt. Die 95% Konfidenzintervalle wurden mit dem „Survey“ Paket (Lumley 2009) mit der Software R (R Development Core Team 2012) geschätzt. Dabei wurden die Haushalte als Cluster definiert und die Gesamtgewichte verwendet.[5]

3.2.3. Familiensituation nach Herkunftsgruppen

3.2.3.1. Erste Generation

Die Familiensituation ist ein bedeutender Faktor, der einen Einfluss auf die Erwerbs- und Lebenssituationen von Frauen hat. Noch immer sind es vorwiegend Frauen, die die größte Verantwortung für Kinderbetreuung und Haushalt tragen.

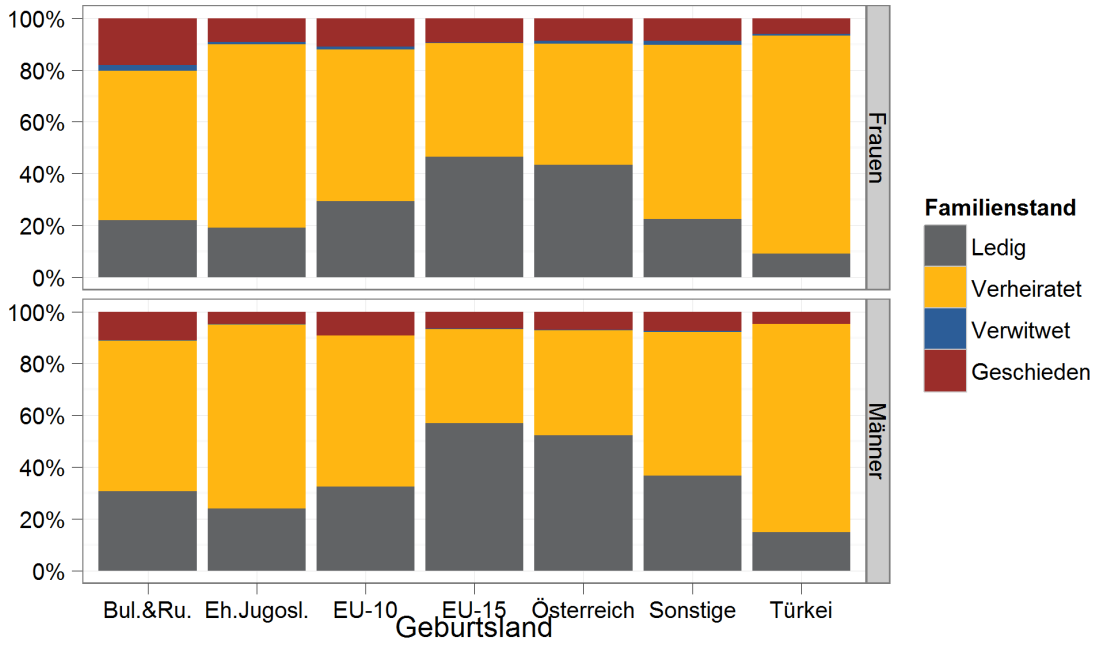
Die zugewanderte Bevölkerung ist deutlich öfter verheiratet als die in Österreich geborenen Personen im Alter von 18 bis 54. Etwa 47 Prozent der in Österreich geborenen Frauen sind verheiratet und 43 Prozent ledig. Hingegen liegt der Anteil der verheirateten Frauen in der zugewanderten Bevölkerung bei fast 65 Prozent und der Anteil der Ledigen nur bei 24 Prozent. Besonders zugewanderte Personen aus der Türkei, Frauen wie Männer, sind

[5] Da diese schon die unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeiten für die Bundesländer beinhalten wurden diese nicht nochmals spezifiziert (vgl. Haslinger und Kytir 2006).

wesentlich öfter verheiratet. 84 Prozent aller Frauen im Alter von 18 bis 54, die in der Türkei geboren wurden, sind verheiratet. Dieser Anteil liegt bei Frauen aus Ländern des ehemaligen Jugoslawien bei fast 71 Prozent, bei Frauen aus „sonstigen“ Ländern bei 67 Prozent Abbildung 2.3 stellt den Familienstand von Frauen und Männern im Alter 18 bis 54 nach den unterschiedlichen Geburtslandgruppen dar.

Migrantinnen generell sowie speziell jene aus der Türkei heiraten durchschnittlich früher als in Österreich geborene Frauen (vgl. ÖIF 2011: 23).

Abbildung 2.3: Familienstand nach Geburtsland und Geschlecht der 18- bis 54-jährigen Bevölkerung

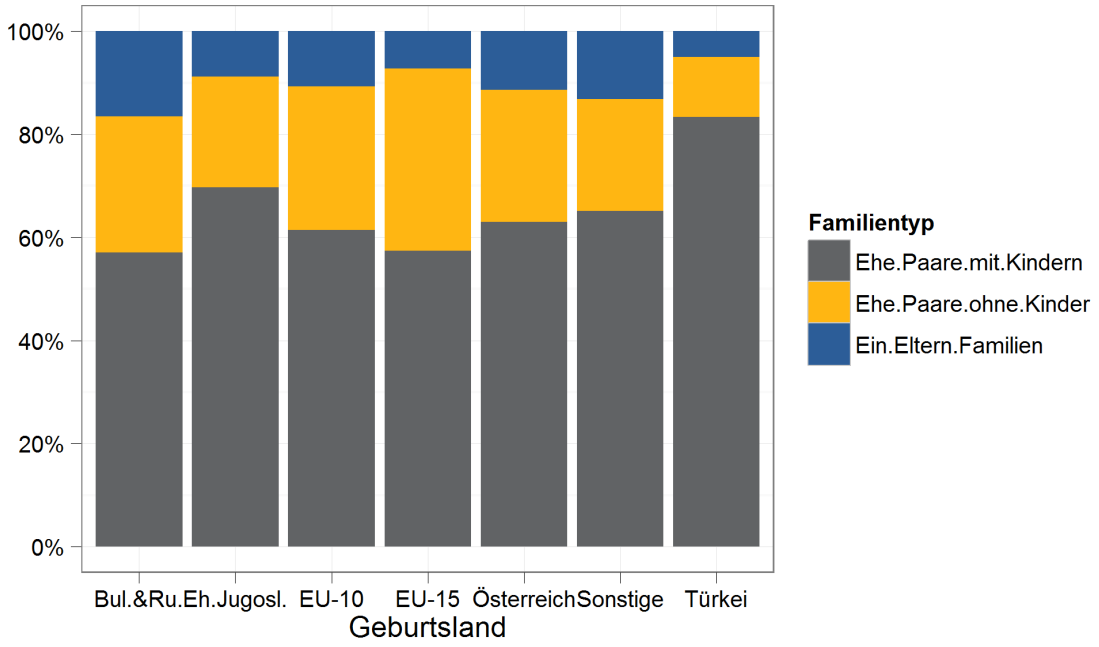


Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Die Familienformen der zugewanderten Frauen unterscheiden sich allgemein nicht allzu stark von jenen der Frauen, die in Österreich geboren wurden. Werden nur Frauen beachtet, die Haushaltsreferenzpersonen sind oder Partnerinnen einer Haushaltsreferenzperson[6], dann leben von allen 18- bis 54-jährigen Frauen ein Viertel in einer Ehe oder Partnerschaft ohne Kinder, etwa 64 Prozent und somit der Großteil lebt in einer Ehe/Partnerschaft mit Kindern und 11 Prozent leben mit ihren Kindern ohne (Ehe-)Partner, sind also Ein-Eltern-Familien bzw. AlleinerzieherInnen. Bei Frauen, die im Ausland geboren wurden, ist der Anteil der Ehen/Partnerschaften mit Kindern gering höher bei 67 Prozent. Innerhalb der Gruppe der Migrantinnen sind es besonders Migrantinnen aus der Türkei, welche in Ehe/Partnerschaften mit Kindern leben, ihr Anteil beträgt über 80 Prozent.

[6] D.h. es werden alle Kinder in Haushalten, Ein-Personen-Haushalte sowie familienfremde Personen ausgeschlossen.

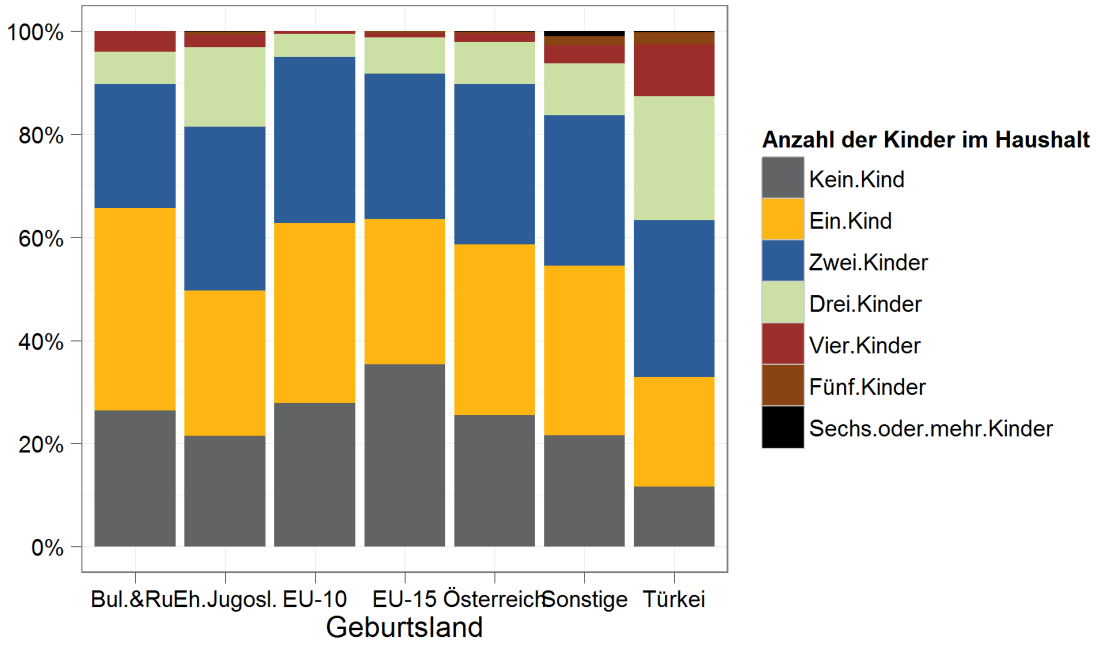
Abbildung 2.3: Familientyp von Frauen im Alter 18-54 (Haushaltsreferenzpersonen oder Partner von Haushaltsreferenzpersonen) nach Geburtsland



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Nicht nur, dass Frauen aus der Türkei öfters in Ehe/Partnerschaft mit Kindern leben, die Anzahl der Kinder im Haushalt ist auch öfters höher. Liegt der Anteil der Frauen in Haushalten mit mehr als zwei Kindern in der Gesamtbevölkerung bei nur 11,9 Prozent, so ist dieser Anteil bei Frauen aus der Türkei bei 36,7 Prozent. Abbildung 2.4 zeigt die Verteilung der Anzahl der Kinder in Haushalten von Frauen im Alter 18-54 nach Geburtslandgruppen.

Abbildung 2.4: Anzahl der Kinder in Haushalten von Frauen im Alter 18-54 (Haushaltsreferenzpersonen oder Partner von Haushaltsreferenzpersonen) nach Geburtsland



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

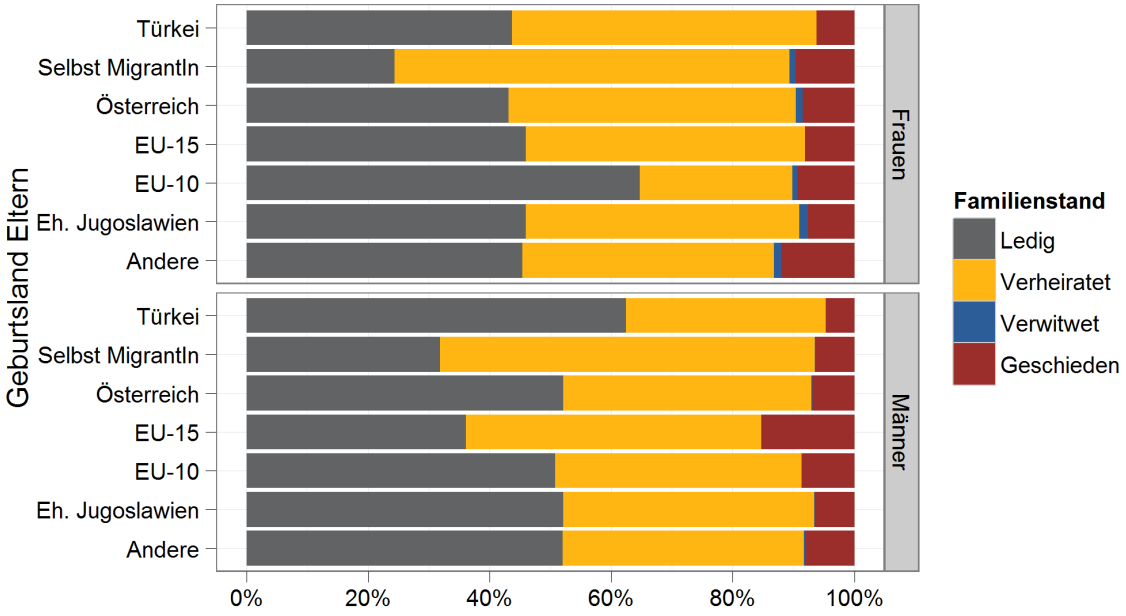
Frauen mit türkischer Staatsangehörigkeit leben somit öfters in Haushalten mit mehreren Kindern. Dies wird auch durch die amtliche Statistik bestätigt, wo auf Basis der Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung gezeigt wird, dass türkische Staatsbürgerinnen eine wesentlich höhere Kinderzahl aufweisen, als andere Staatsangehörigkeitsgruppen. Der österreichische Schnitt liegt bei 1,44 Kinder pro Frau im Jahr 2010, bei türkischen Frauen liegt diese Zahl bei 2,42 (vgl. ÖIF 2011: 23), also haben türkische Frauen im Schnitt ein Kind mehr. Nach Staatsangehörigkeitsgruppen unterschieden, sind es somit nur Personen aus der Türkei sowie aus anderen Drittstaaten (außer eh. Jugoslawien), welche genug Kinder bekommen, um eine natürliches Wachstum der österreichischen Wohnbevölkerung zu garantieren (die Zahl muss über 2,1 liegen).

3.2.3.2. Zweite Generation

Die geschätzten Anteile für die Zweite Generation müssen mit Vorsicht behandelt werden, da die Fallzahlen schon vergleichsweise klein sind und die Prozentverteilungen somit mit einem größeren Unsicherheitsfaktor verbunden sind. Die folgenden Aufstellungen geben somit nur einen Überblick darüber, wie die Verteilungen sein könnten, jedoch beruhen die Angaben auf sehr kleinen Fallzahlen, weshalb hier nur von groben Schätzungen gesprochen werden kann.

Insgesamt sind Frauen der Zweiten Generation im Alter von 18 bis 54 minimal öfter verheiratet und etwas seltener ledig als Personen, deren beide Eltern in Österreich geboren wurden. Bezüglich des Familienstands zeigen die Daten des Mikrozensus keine besonderen Unterschiede zwischen Frauen ohne Migrationshintergrund und jenen, deren beide Eltern in der Türkei oder in anderen Regionen geboren wurden. Eine Ausnahme stellen Frauen dar, deren Eltern in einem Land der EU-10 geboren wurden, welche zu einem größeren Anteil im Alter von 18 bis 54 ledig sind.

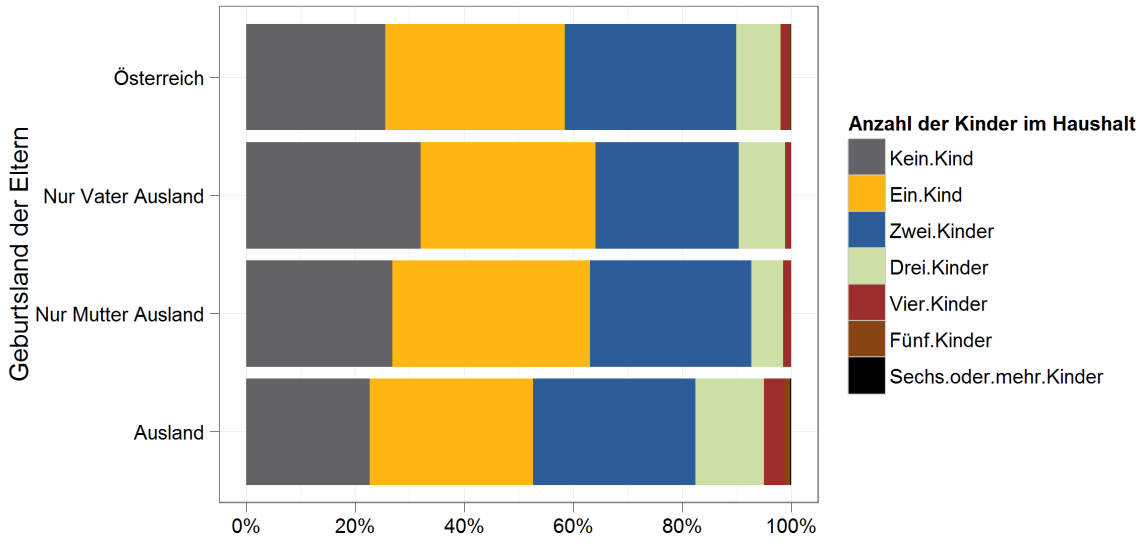
Abbildung 2.5: Familienstand von in Österreich geborenen Personen nach Geburtsland der Eltern und Geschlecht der 18- bis 54-jährigen Bevölkerung



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Abbildung 2.6 zeigt die Anzahl der Kinder in Haushalten von in Österreich geborenen Frauen nach Geburtsland der Eltern. Hier zeigen sich nur mehr ganz kleine Unterschiede zwischen Frauen, deren Eltern in Österreich geboren wurden und jenen, deren beide Eltern im Ausland geboren wurden. Der Anteile von kinderlosen Paaren und Paaren mit einem Kind ist bei Frauen mit Eltern aus Österreich etwas höher als bei jenen Frauen, deren beide Eltern im Ausland geboren wurden. Diese Anteile sind bei Personen, wo nur ein Elternteil im Ausland geboren wurde, nochmals höher.

Abbildung 2.6: Anzahl der Kinder in Haushalten von in Österreich geborenen Frauen im Alter 18-54 (Haushaltsreferenzpersonen oder Partner von Haushaltsreferenzpersonen) nach Geburtsland der Eltern



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Familiensituation von Migrantinnen von jener der in Österreich geborenen Frauen unterscheidet. Migrantinnen im Alter von 18 bis 54 sind häufiger verheiratet. Das ist speziell bei Migrantinnen aus der Türkei der Fall. Migrantinnen leben häufiger in Partnerschaften mit Kindern und weisen auch höhere Anteile von Haushalten mir drei oder mehr Kindern auf. Dies ist wiederum besonders stark bei Migrantinnen aus der Türkei. Mehrkinderhaushalte sind überwiegend bei Migrantinnen aus Drittstaaten zu finden. Demgegenüber finden sich bei der Zweiten Generation kaum Unterschiede in der Familiensituation zwischen Frauen, deren beide Eltern in Österreich geboren wurden und jenen, wo beide Eltern im Ausland geboren wurden.

3.2.4. Bildungssituation nach Herkunftsgruppen

Im Folgenden soll analysiert werden, welche Ausbildung Frauen im Alter von 18 bis 54 abgeschlossen haben, da Bildung einen der wichtigsten erklärenden Faktoren für Arbeitsmarktintegration darstellt und außerdem ein guter Indikator für soziale Herkunft ist. Unterteilt man Bildungsabschlüsse in die vier Kategorien niedrig, mittel, höher und hoch, dann zeigt sich, dass Frauen generell weniger stark in der mittleren Kategorie vertreten sind, was durch eine wesentlich geringere Anzahl von Frauen mit Lehrabschlüssen zu erklären ist (welche zu mittlerer Bildung zählen). Die Kategorieneinteilung ist im Anhang des Berichts dargestellt (siehe Anhang 3). Berufsbildende mittlere Schulen werden öfters von Frauen

abgeschlossen als von Männern, weiters sind die Anteile von Frauen etwas höher bei Abschlüssen von allgemeinbildenden und berufsbildenden höheren Schulen, BHS-Abiturientenlehrgängen, Kollegs und Hochschullehrgängen. Der Anteil von Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen ist bei Frauen und Männern gleich mit jeweils 11,4 Prozent. Der Anteil von Pflichtschulabschlüssen oder weniger ist bei Frauen höher als bei Männern mit fast 18 Prozent bei Frauen im Vergleich zu etwa 14 Prozent bei Männern.[7]

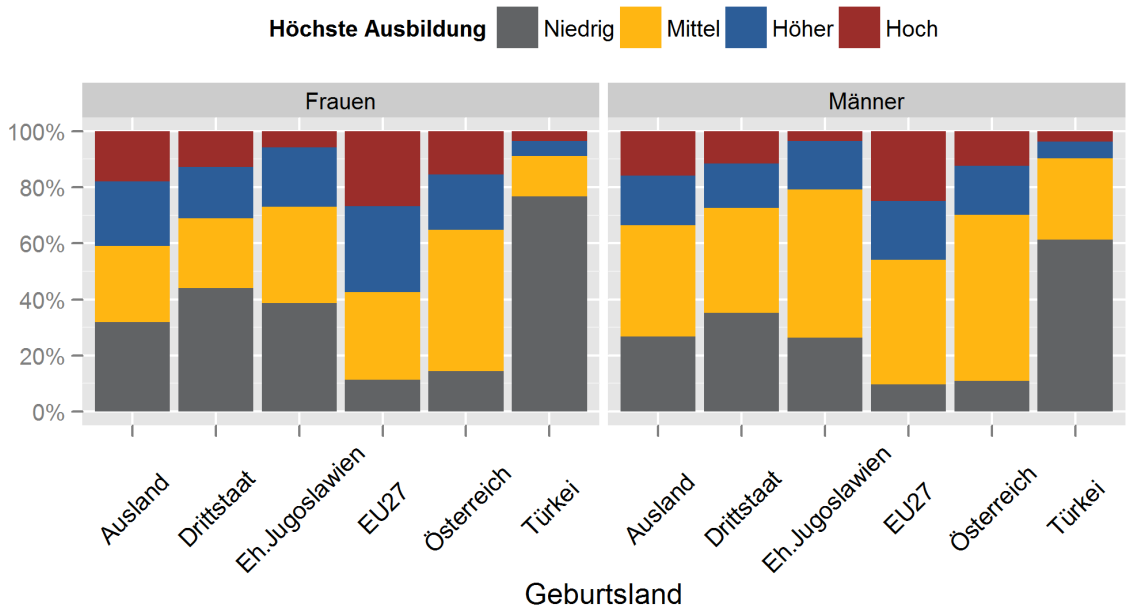
Wie in der bisherigen Literatur zur Migrationsforschung mehrmals festgestellt, sind MigrantInnen weniger stark in den Kategorien der mittleren Bildung zu finden. Die Anteile der niedrig gebildeten Personen aus der hier untersuchten Alterskategorie 18 bis 54 sowie jene der höher und hoch gebildeten Personen sind bei MigrantInnen höher im Vergleich zur Bevölkerung, die in Österreich geboren wurde (für Definitionen der Bildungskategorien, siehe Anhang 3). Haben nur etwa 14 Prozent der in Österreich geborenen weiblichen Bevölkerung im Alter von 18 bis 54 einen Pflichtschulabschluss oder weniger, so liegt dieser Anteil bei Migrantinnen bei etwa 32 Prozent, also wesentlich höher. Bei Männern sind die Anteile niedriger, aber der Unterschied zwischen Migranten und Nicht-Migranten vergleichbar (11 Prozent vs. 27 Prozent). Etwa die Hälfte der Nicht-Migrantinnen hat eine mittlere Bildung abgeschlossen (Lehre oder Berufsbildende Mittlere Schule), bei Migrantinnen ist dies jedoch nur bei 27 Prozent der Fall. Die Anteile der höher und hoch gebildeten Frauen im Alter von 18 bis 54 liegen bei Migrantinnen leicht über jenen, der in Österreich geborenen Frauen (20 Prozent vs. 23 Prozent höher gebildet und 15 Prozent vs. 18 Prozent hoch gebildet). Werden diese Unterscheidungen nach Geburtsland-Kategorien differenziert, so wird deutlich, dass es vor allem die MigrantInnen aus Drittstaaten sind, die überdurchschnittlich oft niedrig gebildet und MigrantInnen aus EU-Ländern, welche überdurchschnittlich oft höher gebildet sind. Die Überrepräsentation von niedrig gebildeten Drittstaatgebürtigen geht hauptsächlich zu Lasten der Gruppe mit mittlerer Bildung, da die Anteile der Drittstaatsgeborenen in den Kategorien höher und hoch gebildet nur leicht unter jenen, der in Österreich geborenen Personen liegen. Bei weiterer Unterscheidung zeigt sich, dass MigrantInnen aus der Türkei besonders oft niedrig gebildet sind, speziell Frauen. Über alle Geburtslandgruppen hinweg sind die Anteile der niedrig gebildeten Personen bei MigrantInnen aus der Türkei am höchsten. Über drei Viertel der Migrantinnen aus der Türkei im Alter von 18 bis 54 sind niedrig gebildet. Fast 63 Prozent verfügen über einen Pflichtschulabschluss und etwa 14 Prozent haben nicht einmal einen Pflichtschulabschluss. Bei Männern aus der Türkei sind es 54 Prozent mit Pflichtschulabschluss und etwa 7 Prozent mit noch niedrigerer Bildung.

Da die Zuwanderung aus der Türkei beginnend in den 1960er-Jahren hauptsächlich für manuelle Tätigkeiten gedacht war, wurden keine höher gebildeten Zuwanderer angeworben.

[7] Von allen Frauen im Alter von 18 bis 54 war im Jahresdurchschnitt 2011 nur ein sehr kleiner Teil von etwa 0,2 Prozent in schulischer oder beruflicher Ausbildung, weshalb die Gruppe in Ausbildung nicht weiter berücksichtigt wird.

Außerdem musste Österreich im Vergleich zu Deutschland und der Schweiz bei der Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften auf weniger entwickelte Regionen ausweichen, da das Lohnniveau in Österreich niedriger war als in den anderen Anwerbestaaten (vgl. Fassmann / Matuschek / Menasse 1999: 96-97). Diese strukturellen Unterschiede der Einwanderungsgeschichten müssen bei der Analyse von Arbeitsmarktintegration mitbedacht und strukturelle Aspekte bei Integrationsforderungen und –möglichkeiten berücksichtigt werden.

Abbildung 2.7: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Bevölkerung im Alter 18 bis 54 nach Geschlecht und unterschiedlichen Geburtslandgruppierungen



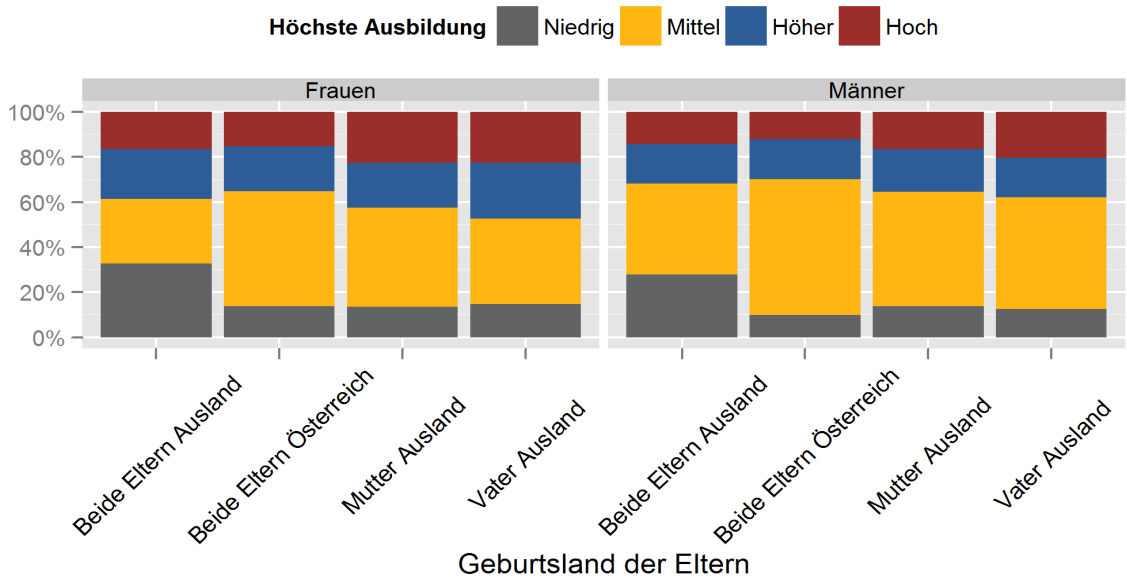
Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet. Siehe Anhang zur Unterscheidung der Bildungskategorien.

Eine weitere interessante Unterscheidung ist, wo die höchste Ausbildung abgeschlossen wurde, im Ausland oder in Österreich. Diese Information wird zwar im Mikrozensus nicht abgefragt, jedoch kann durch einen Vergleich des Zeitpunktes der höchsten abgeschlossenen Bildung mit dem Einwanderungszeitpunkt der Anteil der „BildungsinländerInnen“ geschätzt werden. Etwas mehr als ein Viertel der zugewanderten Frauen haben ihre höchste Ausbildung nach ihrer Einreise nach Österreich abgeschlossen und haben somit höchstwahrscheinlich einen österreichischen Bildungsabschluss. Bei Männern liegt dieser Anteil sogar bei über 30 Prozent. Die Anteile der Inlandsabschlüsse sind bei zugewanderten aus der Türkei vergleichsweise höher. Insgesamt wurden etwa ein Drittel aller Kolleg- bis Universitätsabschlüsse von Migrantinnen in Österreich nach der Einwanderung abgeschlossen.

Die Zweite Generation sozialisiert sich komplett in Österreich, wozu auch die Ausbildung in Österreich gehört. Die Ausbildungsabschlüsse von Kindern von MigrantInnen im Alter von 18 bis 54 sind mit jenen der MigrantInnen der Ersten Generation fast ident, allerdings mit dem Unterschied, dass alle Bildungsabschlüsse auch in Österreich abgeschlossen werden und es somit nicht zu Problemen bei der Anerkennung von Bildungskapital kommen kann. Fast ein Drittel jener Frauen im Alter 18 bis 54, deren Eltern im Ausland geboren wurden, verfügen nur über einen Pflichtschulabschluss oder geringer und etwas weniger als 30 Prozent verfügen über eine mittlere Ausbildung. 22 Prozent sind höher gebildet und die restlichen 17 Prozent hoch gebildet. Diese Verteilung ist vergleichbar mit jener bei den Frauen der Ersten Zuwanderungsgeneration. Die „Vererbung“ von Bildung ist jedoch eher durch generelle Schichtzugehörigkeiten zu erklären, denn durch ethnische Zugehörigkeiten (vgl. Weiss 2007).

Interessant ist jedoch, dass Kinder mit gemischter Herkunft der Eltern, also ein Elternteil in Österreich geboren und der andere im Ausland, durchschnittlich höher gebildet zu sein scheinen. Diese Gruppe weist sowohl bei Frauen wie auch bei Männern höhere Anteile von höher und hoch gebildeten Personen auf.

Abbildung 2.8: Höchste abgeschlossene Ausbildung der in Österreich geborenen Bevölkerung im Alter 18 bis 54 nach Geschlecht und Geburtsland der Eltern



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet. Siehe Anhang zur Unterscheidung der Bildungskategorien.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Bildungsstruktur von zugewanderten Frauen von jener, der in Österreich geborenen Frauen deutlich unterscheidet. In der Bildungsmittelschicht sind Migrantinnen deutlich unterrepräsentiert, was in erster Linie durch den höheren Anteil von niedrig gebildeten erklärt werden kann. Die Bildungsstrukturen spiegeln die Einwanderungsströme wider, da Zuwanderung aus dem EU-Raum stark durch höher und hoch gebildete Personen geprägt ist und Zuwanderung aus Drittstaaten eher niedrig gebildete Personen betrifft. Besonders eingewanderte Frauen (wie auch Männer) aus der Türkei haben zu einem großen Teil nicht mehr als einen Pflichtschulabschluss. Bei der Zweiten Generation zeigt sich eine ähnliche Verteilung der Bildungsabschlüsse nach Herkunftsgruppen der Eltern.

3.2.5. Arbeitsmarktsituation nach Herkunftsgruppen

Bevor sich dieser Abschnitt der Beschreibung der Beschäftigungssituation von Migrantinnen der Ersten und Zweiten Generation widmet, soll die Relevanz des Fokus auf die Arbeitsmarktsituation als zu erklärender Sachverhalt gerechtfertigt werden. Arbeitsmarktintegration wird als zentraler Aspekt von Integration definiert. Beispielsweise wird die wirtschaftliche Selbsterhaltungsfähigkeit als zentrales Kriterium für die Integration von Zugewanderten im österreichischen Nationalen Aktionsplan für Integration (NAP) definiert und Arbeitsmarktintegration als zentrales Handlungsfeld für Integration angesehen (BMI 2010). Maßzahlen der Arbeitsmarktintegration, wie etwa Beschäftigungsraten und Arbeitslosenraten, werden als zentrale Indikatoren der Integration von MigrantInnen in vielen europäischen Ländern definiert (Hofmann / Reichel 2012). Auch die sich in Entwicklung befindenden Indikatoren der Integration von MigrantInnen auf Ebene der Europäischen Union definieren Beschäftigung als einen der vier zentralen Bereiche für Integrationsmonitoring.[8] Die Tatsache, einer Beschäftigung nachgehen zu können, ist ein wichtiger Faktor für soziale Integration in vielerlei Hinsicht, vor allem aber ist Erwerbstätigkeit ein zentraler Faktor zur Vermeidung von Armut. Obgleich eine Beschäftigung nicht mit Sicherheit eine Armutsgefährdung verhindern kann und in Österreich sowie insgesamt in Europa die Zahl der so genannten „working poor“[9] zunimmt (vgl. Verwiebe / Fritsch 2011), kann auf gesamtstaatlicher Ebene gezeigt werden, dass niedrigere Anteile von Erwerbstätigen mit höheren Anteilen von Armutsgefährdeten einhergehen.

[8] vgl. European Ministerial Conference on Integration (Zaragoza, 15 and 16 April 2010). Draft Declaration. Abrufbar unter: http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl_13055_519941744.pdf (Zugriff Mai 2012).

[9] Der Begriff „Working poor“ bezieht sich auf Personen, die trotz einer Erwerbstätigkeit von Armut betroffen sind. Dies betrifft besonders Frauen, AlleinerzieherInnen und kinderreiche Familien (Verwiebe / Fritsch 2011).

Abbildung 2.9 zeigt für alle EU-27 Länder die Erwerbstätigenquote[10] sowie die Anteile der Personen mit Armutsrisiko[11] getrennt nach Geschlecht und Geburtsland. Hier zeigen sich die unterschiedlichen Verteilungen von Anteilen von Personen, die arm sind bzw. gefährdet sind, von Armut betroffen zu sein, in den EU-Staaten. Die Zusammenhänge sind nicht überraschend, da die Anteile der Personen mit Armutsrisiko auch alle Haushalte mit geringer Beschäftigung beinhalten (siehe Fußnote 10), jedoch sind die internationalen Verteilungen und unterschiedlichen Zusammenhänge der beiden Indikatoren über die verschiedenen Gruppen sehr aufschlussreich. Bei den im Inland geborenen Personen liegt die durchschnittliche Erwerbstätigenquote bei etwa 82,5, wobei diese bei Männern mit 88,7 deutlich höher ist, als bei Frauen mit 76,2. Die Erwerbstätigenquote ist bei Migranten und Migrantinnen deutlich niedriger, wobei dieser Unterschied hauptsächlich auf die niedrigere Erwerbstätigkeit von Migrantinnen zurückzuführen ist, und die Erwerbstätigkeit von Migranten im Länderdurchschnitt nur knapp unter jener der Nicht-Migranten liegt. Die niedrigeren Erwerbstätigenquoten bei MigrantInnen betreffen hauptsächlich Personen, die in einem Drittstaat geboren wurden, welche nochmals niedriger sind. Die Erwerbstätigenquoten von MigrantInnen aus anderen EU-Ländern unterscheiden sich kaum von Personen, die im Aufenthaltsland geboren wurden.

Die durchschnittlichen Anteile von Personen mit Armutsrisiko sind zwar bei Frauen in allen Kategorien höher als bei Männern, jedoch sind diese Unterschiede nur marginal. Die Gruppe mit dem höchsten Länderdurchschnitt beim Armutsrisiko sind Frauen, die in Drittstaaten geboren wurden. Bei dieser Gruppe zeigt sich auch der stärkste Zusammenhang zwischen (niedrigeren) Erwerbsätigenquoten und (höheren) Anteilen von Personen mit Armutsrisiko. Die niedrigsten Erwerbstätigenquoten bei Migrantinnen aus Drittstaaten im Alter von 25 bis 54 sowie die höchsten Anteile von Personen mit Armutsrisiko können in Belgien beobachtet werden. Ebenso sind Migrantinnen aus Drittstaaten in Luxemburg, Griechenland und Frankreich überdurchschnittlich oft von Armutsrisiko und fehlender Beschäftigung betroffen. Besonders hohe Erwerbstätigkeit und niedriges Armutsrisiko bei Frauen aus Drittstaaten kann in Estland, Litauen, Slowenien, Deutschland und Portugal beobachtet werden. In Deutschland, aber noch viel mehr in Zypern, werden höhere Anteile von Frauen mit

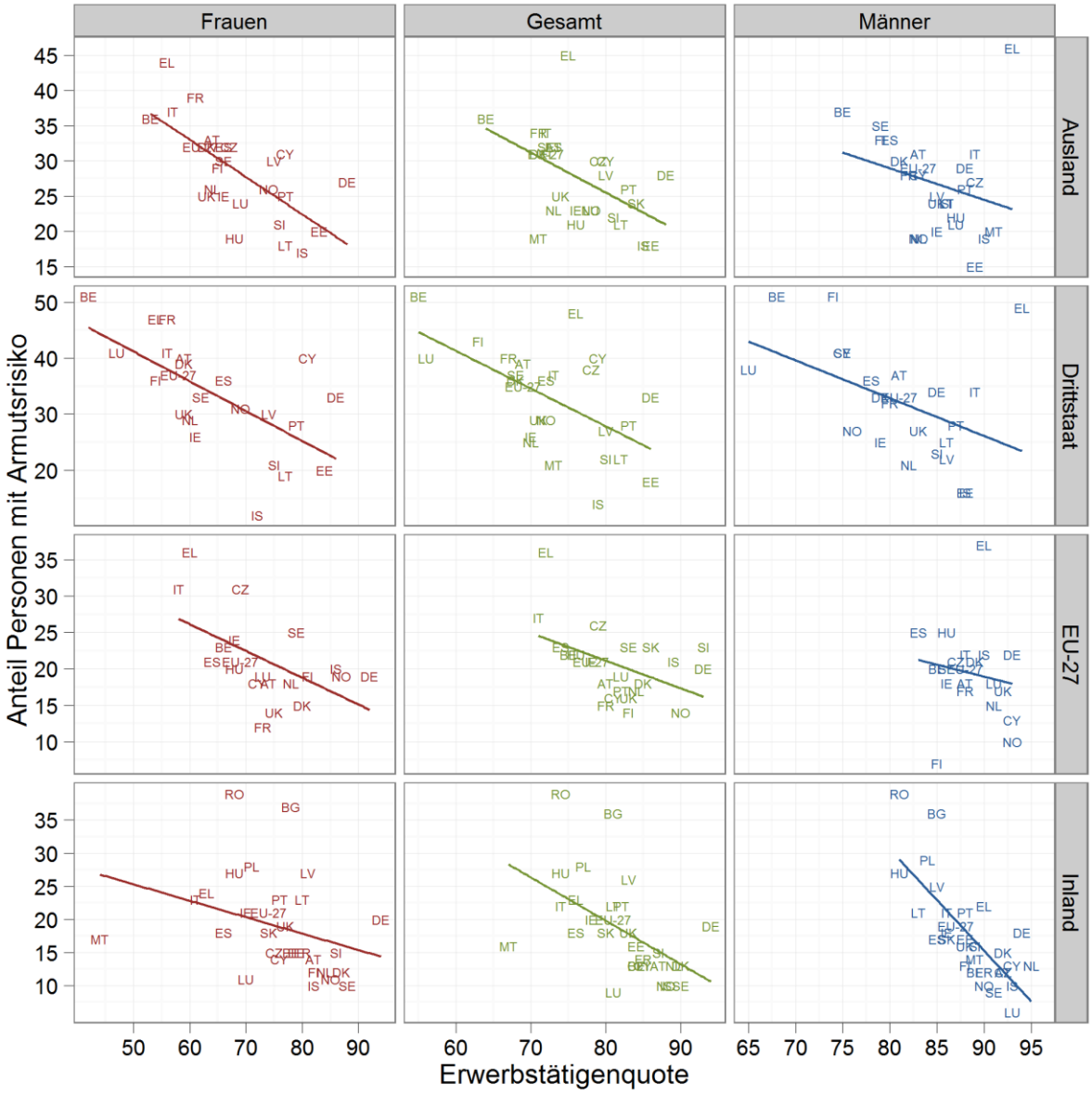
[10] Die Anteile der Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, an der Gesamtbevölkerung im gleichen Alter.

[11] Das sind die Anteile jener Personen, die entweder von einem Armutsrisiko betroffen (da sie ein Einkommen von weniger als 60 Prozent des Medianeinkommens pro Erwachsenenäquivalent beziehen), oder von starker materieller Deprivation betroffen sind (dies wird daran gemessen, wenn Personen mindestens vier von neun vordefinierten Indikatoren zu Armut erfüllen - es ist ihnen beispielsweise nicht möglich, einen einwöchigen Urlaub zu bezahlen oder sich eine Waschmaschine zu leisten), oder in einem Haushalt mit niedriger Arbeitsintensität zu leben (als Prozentsatz der Monate, die Haushaltsmitglieder beschäftigt waren, wobei eine Beschäftigungsdauer unter 20 Prozent der Monate in einem Jahr als niedrig definiert wird). Ein Erwachsenenäquivalent bedeutet, dass das Einkommen den Wert 1 für den ersten Erwachsenen im Haushalt zählt, 0,5 für jeden weiteren Erwachsenen (Personen über 14) und 0,3 für jedes Haushaltsmitglied unter 14 Jahren (vgl. Antuofermo / Di Meglio 2012).

Armutsrisiko trotz einer hohen Erwerstätigkeitsquote berichtet.[12] Österreich befindet sich in diesen Vergleichen meistens im Mittelfeld und die Anteile der Personen mit Armutsrisiko entsprechen dem erwarteten Wert in Bezug auf die Erwerbstätigenquoten (d.h. Österreich liegt meist in der Nähe oder auf der Regressionsgeraden, vgl. Abbildung 2.9). Im europäischen Vergleich ergeben sich jedoch deutliche Unterschiede bei den Herkunftsgruppen in Österreich. Bei Personen, die in Österreich geboren wurden, sind die Erwerbstätigenquoten höher als im Länderdurchschnitt und die Armutsrisikoquoten sind niedriger als in anderen Ländern. Bei Personen, die im Ausland geboren sind, besonders bei jenen, die außerhalb der EU geboren wurden, liegen die Erwerbstätigenquoten deutlich unter dem europäischen Länderdurchschnitt und die Armutsrisikoquoten über dem der meisten anderen EU-Länder. Dies betrifft besonders Frauen. Nur 59 Prozent aller Frauen in Österreich, die in einem Drittstaat geboren wurden, sind erwerbstätig und 40 Prozent dieser Gruppe sind armutsgefährdet.

[12] Die Maßzahlen für kleinere Länder wie Zypern, Island und Liechtenstein, welche vor allem kleine Anteile von MigrantInnen aufweisen, müssen mit Vorsicht interpretiert werden und können auch auf Zufall beruhen, da die Ergebnisse auf Stichprobenerhebungen beruhen.

Abbildung 2.9: Beschäftigungsquoten und Anteile der Bevölkerung mit Armutsrisiko von Personen im Alter von 25 bis 54 in den EU-27-Ländern nach Geschlecht und Geburtsland im Jahr 2008



Quelle: Eigene Darstellung mit Daten aus Eurostat 2011: 49, 64.

Im Folgenden wird die Arbeitsmarktsituation von Frauen mit Migrationshintergrund auf Basis des Jahresdatensatz des Mikrozensus 2011 beschrieben und analysiert. Im nächsten Abschnitt sollen strukturelle Einflussfaktoren auf die Arbeitsmarktsituation untersucht werden.

Abbildung 2.10 stellt die Verteilungen des Erwerbsstatus von Frauen und Männern im Alter von 18 bis 54 der unterschiedlichen Geburtslandgruppen dar. Der Erwerbsstatus wird

danach unterschieden, ob eine Person einer Erwerbstätigkeit nachgeht[13], arbeitslos ist oder keine Erwerbsperson ist. Arbeitslosigkeit bedeutet, dass Personen, die nicht erwerbstätig sind, in den letzten vier Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben und innerhalb der nächsten beiden Wochen auch für eine Arbeit verfügbar wären. Nicht-Erwerbspersonen sind Personen, welche dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Dazu gehören SchülerInnen, Studierende, Präsenz- und Zivildiener, PensionistInnen, Betreuende von Kindern oder Erwachsenen, Hausfrauen und Hausmänner sowie dauerhaft Kranke oder Arbeitsunfähige. Diese Personen können trotz der Tatsache, dass sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen bzw. nicht aktiv nach einer Arbeit suchen, einen grundsätzlichen Arbeitswunsch hegen.

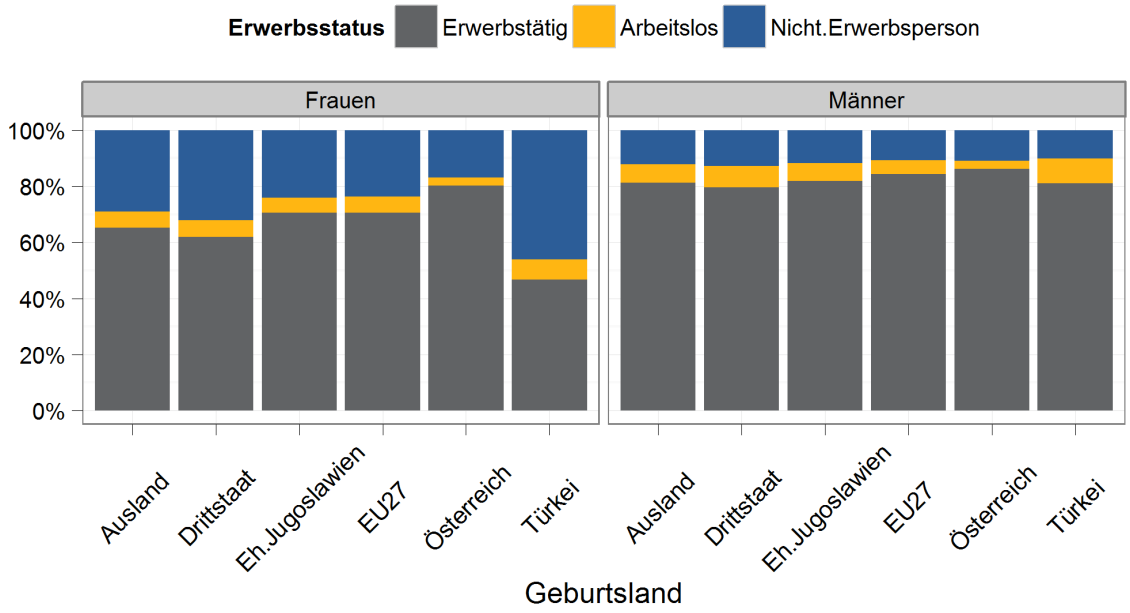
Nicht überraschend ist die Erwerbstätigkeit bei Männern generell höher. Von allen Männern im Alter von 18 bis 54 sind etwa 85 Prozent erwerbstätig, bei den Frauen sind es nur 77 Prozent. Dieser Unterschied ist durch die höheren Anteile von Nicht-Erwerbspersonen bei Frauen zurückzuführen. Fast 20 Prozent aller Frauen sind nicht erwerbstätig und stehen dem Arbeitsmarkt auch nicht zur Verfügung. Im Vergleich dazu bleiben nur etwa 11 Prozent aller Männer dem Arbeitsmarkt fern. Die Arbeitslosigkeit definiert als aktive Arbeitssuche und Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt ist bei Männern wie Frauen gleich bei 3.5 Prozent gemessen an der Gesamtbevölkerung im gleichen Alter. Wird jedoch die Arbeitslosenquote berechnet, das bedeutet der Anteil der Arbeitssuchenden an allen Erwerbspersonen (d.h. Erwerbstätige und Arbeitslose), dann ist die Arbeitslosigkeit bei Frauen leicht höher als bei Männern.[14] Die Anteile der Erwerbstätigen sind bei Frauen, die im Ausland geboren wurden, deutlich niedriger bei 65 Prozent als bei Frauen, die in Österreich geboren wurden (80 Prozent). Die Arbeitslosigkeit ist bei Migrantinnen fast doppelt so hoch als bei in Österreich geborenen Frauen und die Nicht-Erwerbstätigkeit ist ebenfalls wesentlich höher bei Migrantinnen mit 28 Prozent im Vergleich zu 17 Prozent. Die geringere Erwerbstätigkeit und höhere Arbeitslosigkeit im Vergleich zur in Österreich geborenen Bevölkerung betrifft Frauen aus EU-Ländern sowie Frauen aus Drittstaaten, letztere jedoch wesentlich stärker. Innerhalb der Geburtslandgruppen sind es – wie schon weitgehend bekannt – Migrantinnen aus der Türkei, welche besonders oft nicht erwerbstätig sind und auch eine erhöhte Arbeitslosigkeit aufweisen. Von allen Frauen im Alter zwischen 18 und 54, die in der Türkei geboren wurden,

[13] Die Definition von Erwerbstätigkeit im österreichischen Mikrozensus hält sich an die ILO-Definition, welche für die europäische Arbeitskräfteerhebung verwendet wird. Dabei zählen all jene Personen zu den Erwerbstätigen, wenn sie in der Referenzwoche der Befragung zumindest für eine Stunde unselbstständig oder selbstständig gearbeitet hat. Dazu gehören auch Personen, die zur Zeit der Referenzwoche weniger als drei Monate von ihrer Arbeit abwesend sind oder auch länger als drei Monate mit mehr als 50% Entgeltfortzahlung. Ferner zählen zu erwerbstätigen Personen Frauen im Mutterschutz, Karenz-/Kindergeldbeziehende mit aufrechtem Dienstverhältnis und Personen, die aufgrund von Krankheit, Unfällen oder aus anderen Gründen vorübergehend nicht arbeitsfähig sind (vgl. Statistik Austria 2012: 85ff).

[14] Dieser kleine Unterschied kann aber auch auf Zufall in der Stichprobenziehung beruhen. Eine etwas höhere Arbeitslosigkeit wird jedoch regelmäßig in Österreich für Frauen beobachtet (vgl. Fasching 2010: 138).

sind jeweils etwa 46 Prozent erwerbstätig und 46 Prozent nicht-erwerbstätig. Sieben Prozent suchen eine Arbeit. Wie in Abbildung 2.10 dargestellt, sind die Unterschiede bei Männern wesentlich weniger stark ausgeprägt und die auffallende Verteilung der Migrantinnen aus der Türkei der Hauptgrund der vorliegenden Studie.

Abbildung 2.10: Erwerbsstatus von Personen im Alter von 18 bis 54 nach Geburtsland und Geschlecht



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

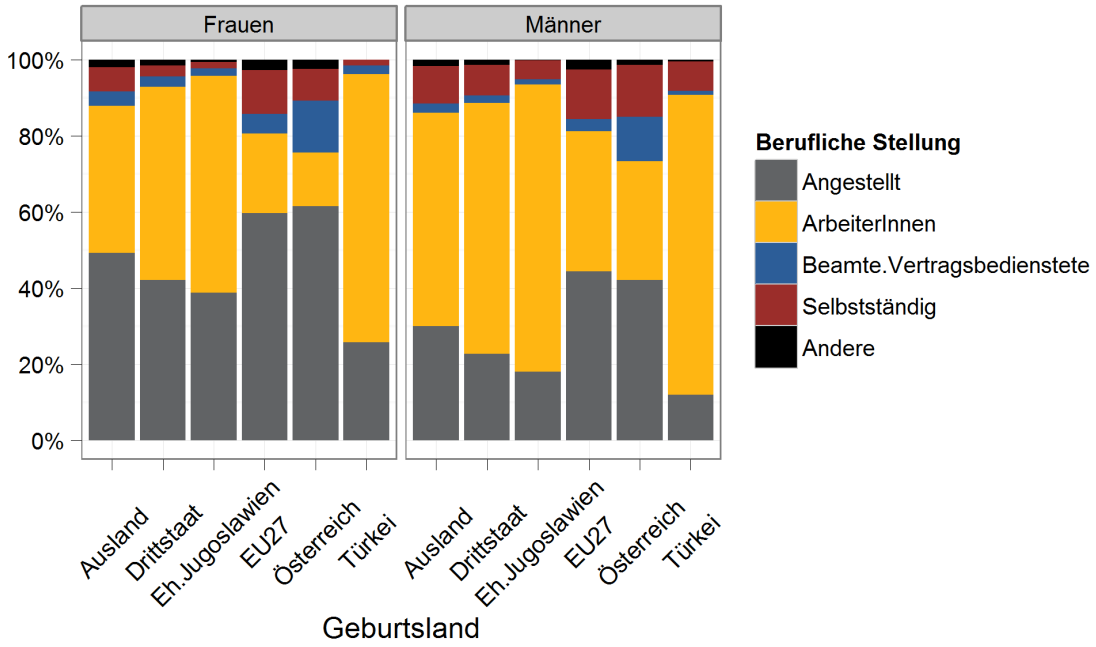
Es gibt verschiedene Gründe dafür, warum Personen nicht erwerbstätig sind, was auch mit unterschiedlichen Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu tun hat. Zunächst werden Unterschiede in der Arbeitsmarktsituation von erwerbstätigen Frauen nach Herkunftsgruppen untersucht, danach soll die Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen genauer untersucht werden.

3.2.5.1. Erwerbstätigkeit

Über 60 Prozent der erwerbstätigen Frauen, die in Österreich geboren wurden, sind Angestellte, jeweils an die 14 Prozent Arbeiterinnen oder Beamtinnen bzw. Vertragsbedienstete, etwa 8 Prozent sind selbstständig und 2 Prozent sind entweder freie Dienstnehmerinnen oder mithelfende Familienangehörige. Unter Migrantinnen ist die Verteilung über die berufliche Stellung deutlich anders, wo nur etwa die Hälfte aller Erwerbstätigen als Angestellte beschäftigt sind und mit fast 39 Prozent wesentlich mehr Arbeiterinnen zu finden sind. In Bezug auf die Zahlen der Selbstständigen liegt der Anteil von Migrantinnen unter jenem der Nicht-Migrantinnen, bei Beamtinnen und Vertragsbediensteten sogar deutlich. Werden nur Migrantinnen aus Drittstaaten beachtet, dann verstärken sich

diese Unterschiede in der Erwerbstätigkeit mit weniger Angestellten (42 Prozent), mehr Arbeiterinnen (51 Prozent) und kaum Beamtinnen/Vertragsbediensteten oder Selbstständigen (jeweils unter 3 Prozent). Unter den Migrantinnen aus Drittstaaten sind es vor allem Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien und nochmal mehr Frauen aus der Türkei, die weniger oft als Angestellte arbeiten und überwiegend als Arbeiterinnen tätig sind. Beamtinnen, Vertragsbedienstete und Selbstständige sind in diesen beiden Geburtslandgruppen kaum zu finden.

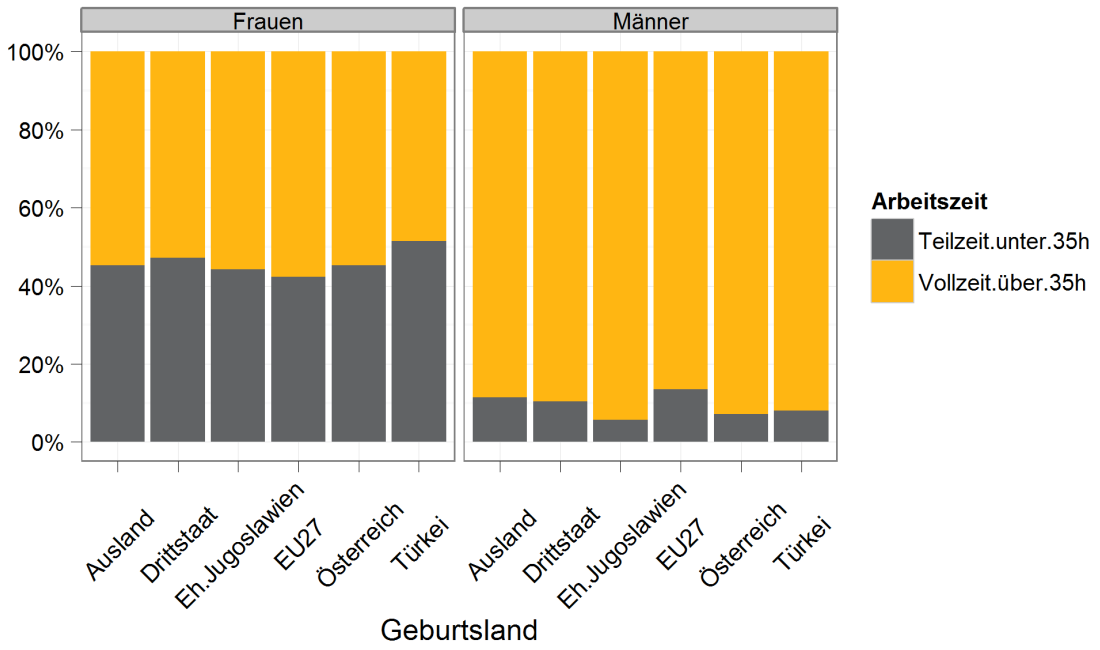
Abbildung 2.11: Berufliche Stellung von erwerbstätigen Personen im Alter von 18 bis 54 nach Geburtslandgruppen und Geschlecht



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet. Die Gruppe „Andere“ beinhaltet freie DienstnehmerInnen und mithelfende Familienangehörige.

In Bezug auf die Arbeitszeit lassen sich keine allzu großen Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen ausmachen, obgleich etwas mehr in der Türkei geborene Frauen Teilzeit arbeiten als in Österreich geborene Frauen. Die offensichtlichen Unterschiede betreffen jedoch vor allem die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, da Frauen wesentlich öfter Teilzeit arbeiten. Etwa 45 Prozent aller Frauen arbeiten weniger als 35 Stunden in der Woche, jedoch nur 8 Prozent aller Männer. Insgesamt wünschen sich Migranten und noch mehr Migrantinnen öfters mehr Stunden arbeiten zu können.

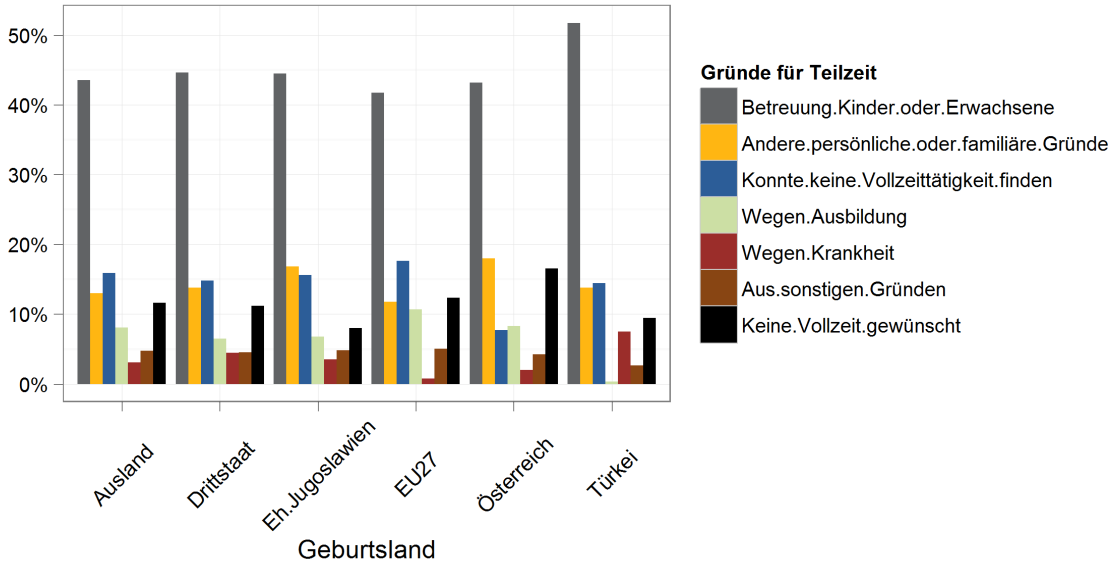
Abbildung 2.12: Arbeitszeit von erwerbstätigen Personen im Alter von 18 bis 54 nach Geburtsland und Geschlecht



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Trotz der ähnlichen Häufigkeitsverteilung von Teil- und Vollzeitbeschäftigung bei erwerbstätigen Frauen im Alter von 18 bis 54 nach Herkunftsgruppen, kommt es zu Unterschieden bei den angegebenen Gründen für Teilzeitarbeit. Bei allen Geburtslandgruppen ist der Hauptgrund für die Teilzeittätigkeit, die nötige Betreuungsarbeit von Kindern (und zu einem wesentlich geringerem Maße auch pflegebedürftige Erwachsene). Dies betrifft um die 40 Prozent innerhalb aller Geburtslandgruppen. Nur bei den Migrantinnen aus der Türkei ist der Grund für Teilzeit bei etwa der Hälfte die Kinderbetreuung. Besonders auffallend ist jedoch, dass die Prozentanteile von Frauen, die nur Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeittätigkeit finden können, bei Migrantinnen wesentlich höher sind als bei Nicht-Migrantinnen. Etwa 8 Prozent aller Nicht-Migrantinnen können nicht Vollzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle finden, dies ist jedoch für fast 16 Prozent aller Migrantinnen der Fall (vgl. Abbildung 2.13).

Abbildung 2.13: Gründe für Teilzeitbeschäftigung von Frauen im Alter von 18 bis 54 nach Geburtsland



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Von allen Frauen, die wegen fehlender Kinderbetreuung Teilzeit arbeiten, würden etwa 10 Prozent Vollzeit arbeiten, wenn es entsprechende Betreuungseinrichtungen gäbe. Dies sagen jedoch nur 7,5 Prozent aller Nicht-Migrantinnen, allerdings über 21 Prozent aller Migrantinnen. Somit stellt fehlende Kinderbetreuung für Migrantinnen ein größeres Problem dar als für in Österreich geborene Frauen.

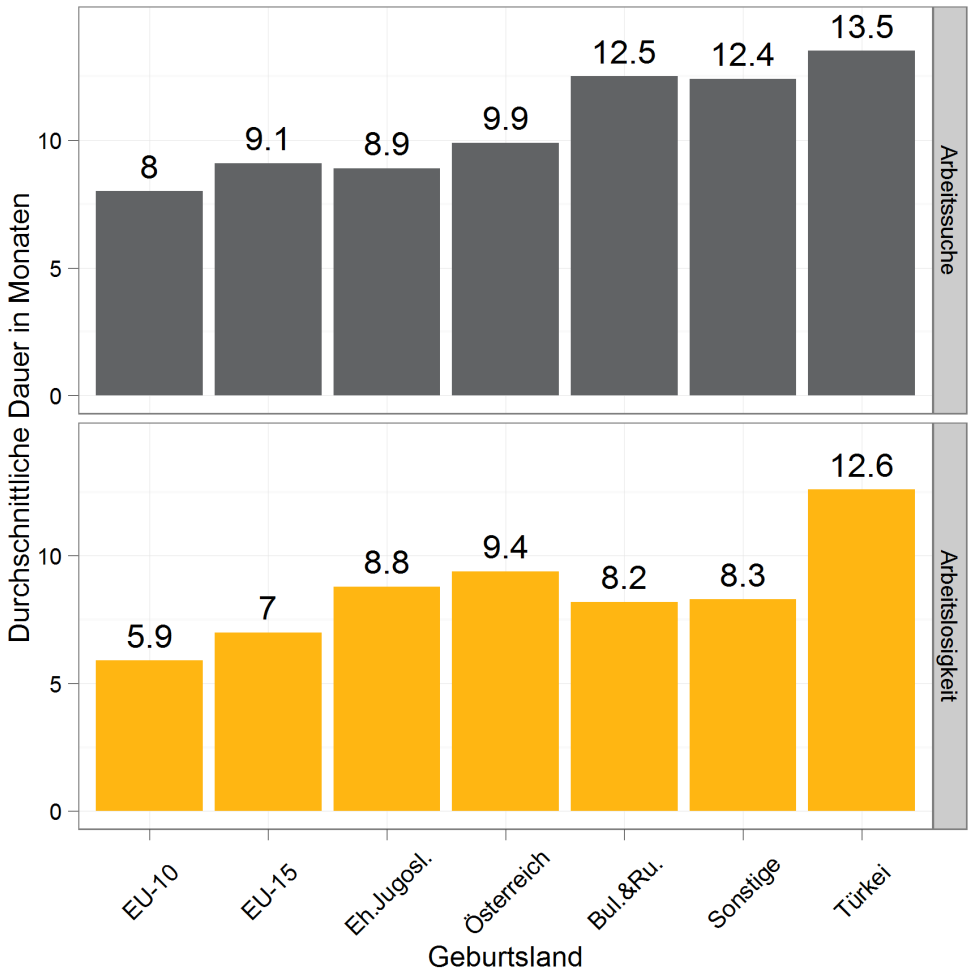
3.2.5.2. Arbeitslosigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit

Nicht erwerbstätige Personen werden danach unterschieden, ob sie arbeitssuchend sind oder nicht. Erstere werden laut ILO-Definition als arbeitslos bezeichnet, sofern diese Personen auch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die Unterscheidung zwischen Arbeitslos und nicht-erwerbstätig sollte nicht als ausschließlich betrachtet werden, da Personen vielleicht nicht nach einer Arbeit suchen, weil sie keine Chance auf eine Arbeit sehen (und somit aufgegeben haben eine Arbeit zu suchen), jedoch prinzipiell gerne arbeiten würden, oder, wie oben in Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung schon dargestellt, gerne arbeiten würden, dies aber wegen fehlender Kinderbetreuung nicht möglich ist.

Anteilsmäßig suchen mehr Frauen, die in einem anderen Land geboren wurden, nach einer Arbeit als Frauen, die in Österreich geboren wurden. Die Zahl der Arbeit suchenden Migrantinnen im Alter von 18 bis 54 wird auf 25.800 geschätzt, im Vergleich zu etwa 50.500 Frauen, die in Österreich geboren wurden.

Alle arbeitslosen Frauen im Alter von 18 bis 54 suchen durchschnittlich seit etwa 10 Monaten eine Arbeit. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit ist etwas kürzer bei etwa 9,2 Monaten. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitssuche liegt bei Frauen aus der Türkei, anderen Drittstaatsangehörigen und Frauen, die in Bulgarien oder Rumänien geboren wurden, über dem Wert der in Österreich geborenen Frauen. Frauen aus Ländern der EU-15, der EU-10 sowie aus Ländern des ehemaligen Jugoslawien sind etwas kürzer auf Arbeitssuche als in Österreich Geborene (bei geringen Unterschieden müssen aber Schwankungsbreiten mit Bedacht werden, weshalb Unterschiede statistisch nicht signifikant sein müssen). Deutlich zeigt sich die längere Arbeitslosigkeit von Frauen aus der Türkei im Vergleich zu anderen Geburtslandgruppen mit über zwölf Monaten im Vergleich zu neun Monaten bei in Österreich geborenen Frauen und anderen Herkunftsgruppen. Dieses Ergebnis spiegelt deutlich die schwierigere Arbeitssuche von Frauen aus der Türkei wider.

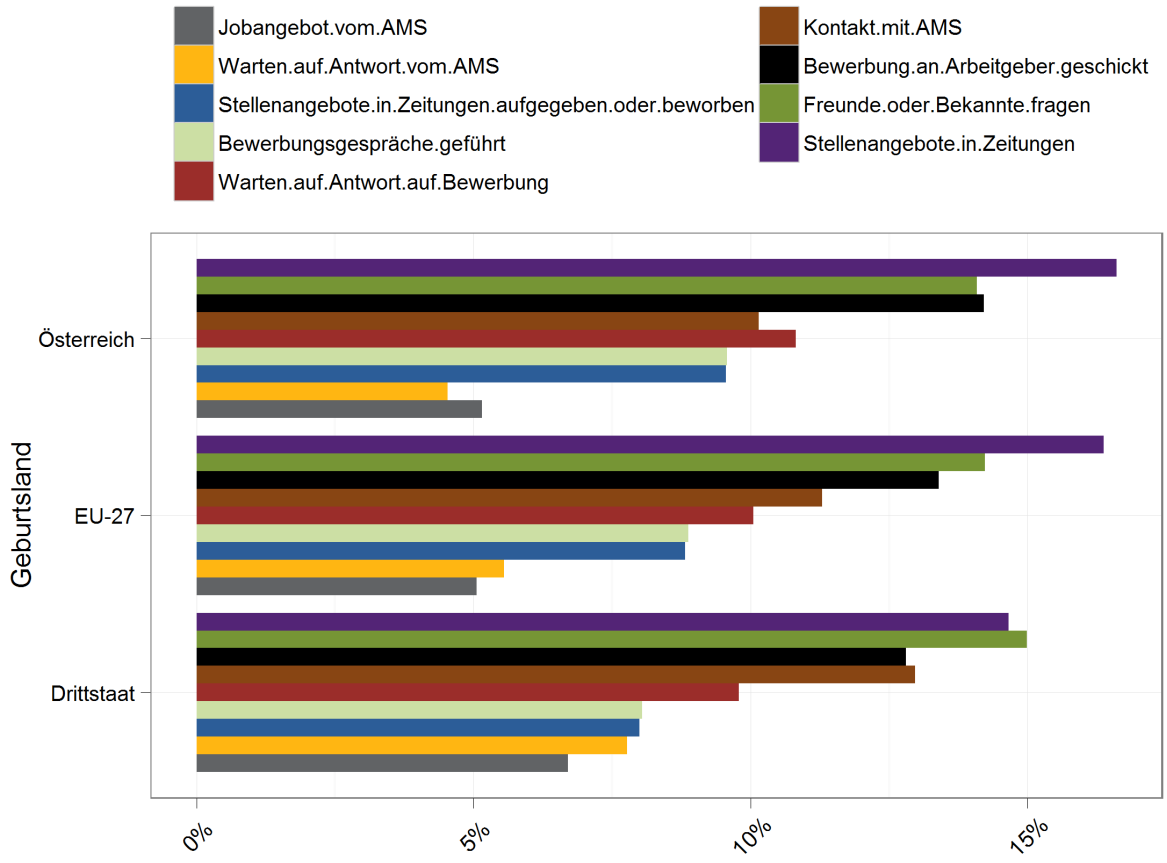
Abbildung 2.14: Durchschnittliche Dauer der Arbeitssuche und Arbeitslosigkeit in Monaten von Frauen im Alter von 18 bis 54 nach Geburtsland



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Abbildung 2.15 stellt Unterschiede bei der Art der Arbeitssuche nach Geburtslandgruppen dar. Es zeigt sich, dass das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) ein wichtiger Arbeitsvermittler für Migrantinnen ist, jedoch Stellenausschreibungen und Inserate in Zeitungen und ähnlichem von Drittstaatsangehörigen weniger stark genutzt werden.

Abbildung 2.15: Arten der Arbeitssuche von Frauen im Alter von 18 bis 54 nach Geburtsland



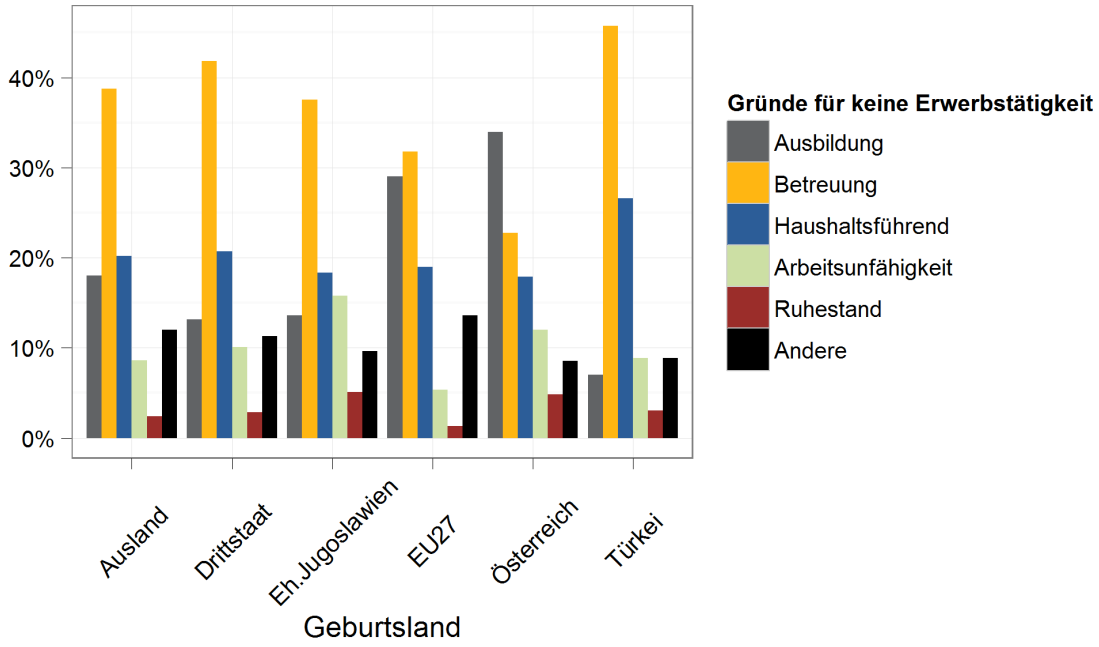
Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Ferner ist die Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen Frauen von Interesse, da diese gerade bei Drittstaatsangehörigen einen besonders großen Teil ausmachen (siehe Abbildung 2.10, oben). Der wichtigste Grund für in Österreich geborene Frauen, keine Arbeit zu suchen, obwohl sie nicht erwerbstätig sind, ist, weil sie in Ausbildung sind. Der zweitwichtigste Grund ist die notwendige Kinderbetreuung. Unter allen Herkunftsgruppen von Migrantinnen ist die Kinderbetreuung der wichtigste Grund. Für Migrantinnen aus anderen EU-Ländern spielt Ausbildung zwar auch eine wichtige Rolle [15], bei den anderen Herkunftsgruppen ist

[15] Dazu dürften auch die großen Zahlen an deutschen Studierenden in Österreich zählen.

Kinderbetreuung jedoch mit Abstand der wichtigste Grund für Nicht-Erwerbstätigkeit. Bei den Migrantinnen von außerhalb der EU ist der zweitwichtigste Grund die Haushaltsführung.

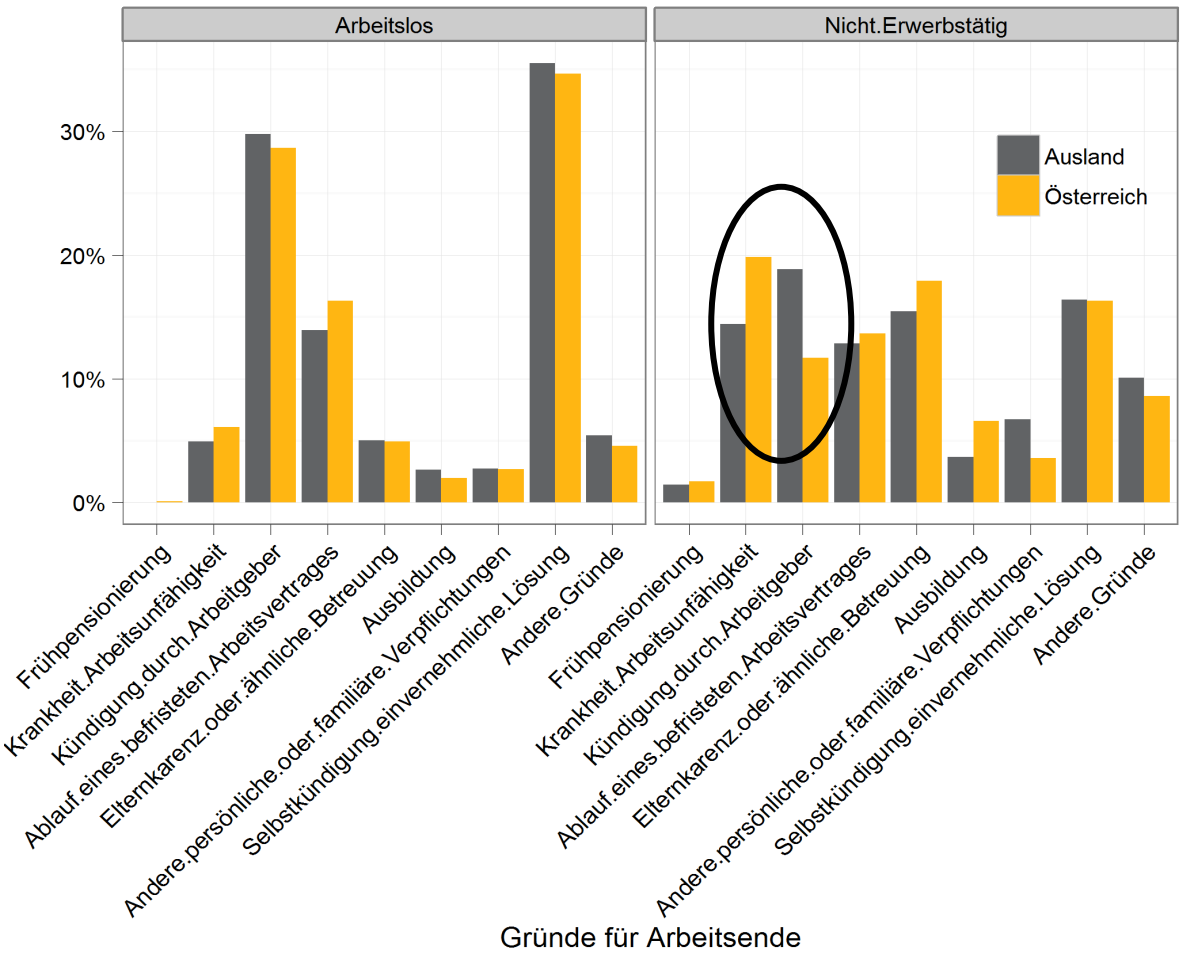
Abbildung 2.16: Gründe für keine Arbeitssuche von Frauen im Alter von 18 bis 54 nach Geburtsland



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Im Großen und Ganzen sind keine stark unterschiedlichen Verteilungen der Gründe für die Beendigung der letzten Arbeit nach Herkunft zu beobachten. Bei im Inland sowie im Ausland geborenen Frauen zählen einvernehmliche Kündigungen zur häufigsten Art der Beendigung der letzten Erwerbstätigkeit. Auch bei den nicht erwerbstätigen Personen sind die Arten der Arbeitsbeendigung ähnlich, jedoch zeigt sich deutlich, dass Nicht-Migrantinnen wesentlich öfter wegen Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit ihre Arbeit beendet haben (müssen) und im Gegenzug dazu, die letzte Tätigkeiten von Migrantinnen meist durch Kündigung von Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beendet wurden.

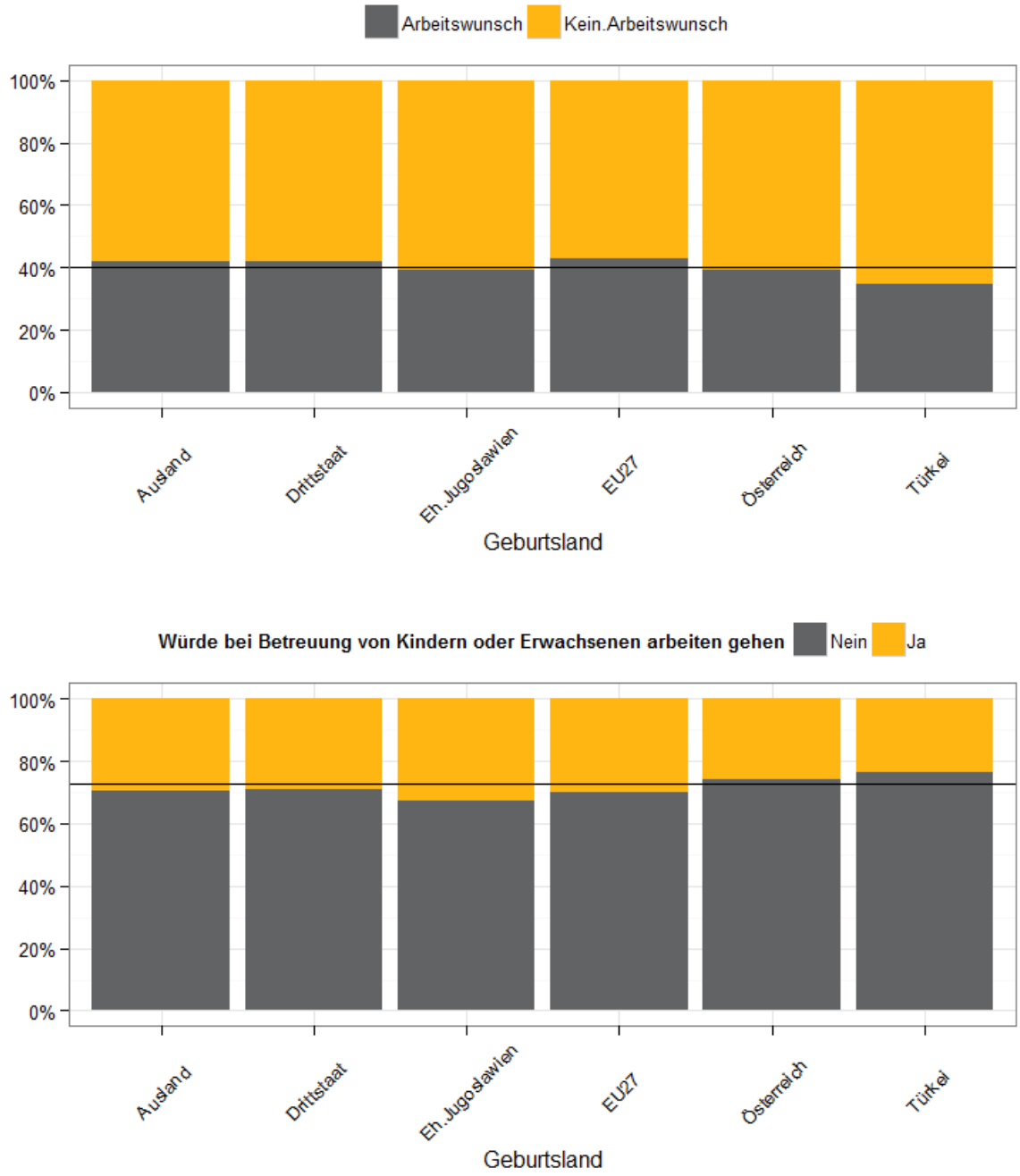
Abbildung 2.17: Wodurch wurde die letzte Arbeit beendet? Aller arbeitslosen und nicht erwerbstätigen Frauen im Alter von 18 bis 54 nach Geburtsland



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

Von allen Frauen, die nicht erwerbstätig sind, geben 40 Prozent an, dass sie grundsätzlich gerne arbeiten gehen würden (siehe dazu Abbildung 2.18). Dabei kommt es kaum zu Unterschieden zwischen den verschiedenen Herkunftsgruppen, welche sich nur um wenige Prozentpunkte um den Durchschnitt bewegen. Über ein Fünftel aller nicht erwerbstätigen Frauen im Alter von 18 bis 54 gibt an, dass sie arbeiten gehen wollen würden, wenn für Kinderbetreuung gesorgt wäre. Auch hier gibt es nur minimale Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Herkunftsgruppen.

Abbildung 2.18: Grundsätzlicher Arbeitswunsch und Arbeitswunsch bei Betreuung von Kindern oder Erwachsenen von nicht erwerbstätigen Frauen im Alter von 18 bis 54 nach Geburtsland



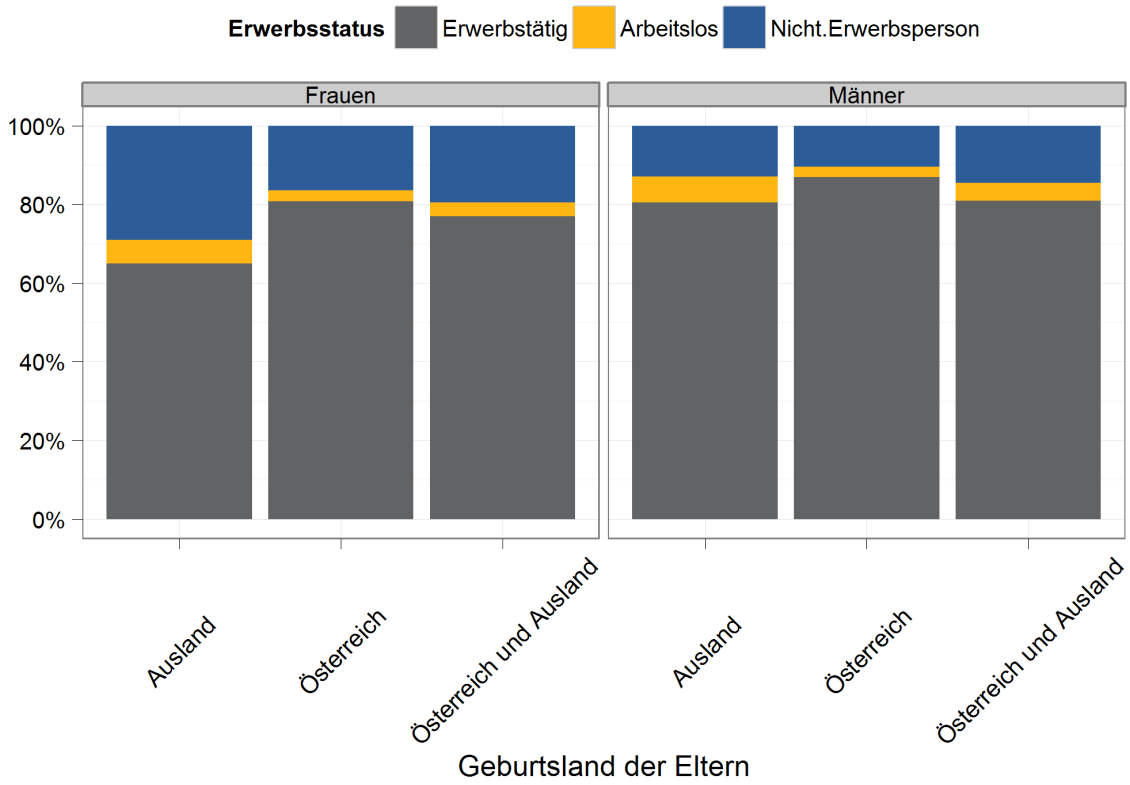
Anmerkung: die horizontale Linie gibt den Mittelwert.

Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

3.2.5.3. Zweite Generation

Die Zweite Generation ist im Vergleich zu Personen, deren Eltern in Österreich geboren wurden, wesentlich seltener erwerbstätig. Dies ist besonders bei Frauen der Fall, deren niedrigere Erwerbstätigkeit sich einerseits durch höhere Arbeitslosigkeit, jedoch andererseits noch wesentlich stärker durch Fernbleiben vom Arbeitsmarkt erklären lässt. Wie oben beschrieben, ist die Altersstruktur der Zweiten MigrantInnen Generation anders als jene der Personen, deren Eltern in Österreich geboren wurden. Der Trend, der in Abbildung 2.19 dargestellt wird, bestätigt sich aber für verschiedene Alterskategorien. Inwiefern Alter, Bildung sowie Familiensituation die Arbeitsmarktsituation der Ersten Generation beeinflussen, wird im nächsten Abschnitt genauer untersucht.

Abbildung 2.19: Erwerbsstatus von Personen im Alter von 18 bis 54 nach Geburtsland und Geschlecht



Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011, Daten gewichtet.

3.2.6. Zusammenfassung

Zusammenfassend muss festgehalten werden, dass Migrantinnen besonders stark von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Die geringere Erwerbstätigkeit von Migrantinnen im Vergleich mit Frauen, die in Österreich geboren wurden, ergibt sich hauptsächlich durch in erster Linie stärkeres Fernbleiben vom Arbeitsmarkt, d.h. Migrantinnen sind öfters nicht-

erwerbstätige Personen. Den wichtigsten Grund für das Fernbleiben vom Arbeitsmarkt stellen die Kinderbetreuungspflichten, die Migrantinnen übernehmen (müssen), dar. Im Vergleich dazu ist bei in Österreich geborenen Frauen die Ausbildung der wichtigste Grund für keine Erwerbstätigkeit, gefolgt von Kinderbetreuung. Nötige Kinderbetreuung ist für Teilzeitbeschäftigte Frauen aller Herkunftsgruppen der Hauptgrund, warum sie Teilzeit arbeiten und nicht Vollzeit. Migrantinnen, die außerhalb der EU geboren sind, sind im Vergleich zu Personen, die in Österreich oder in anderen EU-Ländern geboren wurden, wesentlich öfter als Arbeiterinnen tätig und seltener als Angestellte.

Diese hier zusammengefassten Unterschiede sind bei Frauen, die in der Türkei geboren wurden, besonders stark ausgeprägt. Das Migrantinnen aus der Türkei es besonders schwierig haben, am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, zeigt sich auch dadurch, die sie durchschnittlich länger arbeitslos sind, als alle anderen Herkunftsgruppen.

Bei Frauen der Zweiten Generation zeigt sich insgesamt ein ähnliches Bild bei der Erwerbsbeteiligung wie bei der Ersten Generation.

3.3. Einflüsse auf die Arbeitsmarktsituation

Dieser Abschnitt untersucht multiple Einflussfaktoren zur Erklärung der Erwerbssituation von Frauen unterschiedlicher Herkunftsgruppen. Zuerst werden unterschiedliche Erwerbsbeteiligungen von Männern und Frauen nach Herkunftsgruppen untersucht, um beantworten zu können, ob Migrantinnen mit einer doppelten Benachteiligung am Arbeitsmarkt zu kämpfen haben, weil sie Frauen sind und weil sie zugewandert sind. Im zweiten Schritt werden Frauen und Männer getrennt untersucht, um die wichtigsten Einflüsse zur Erklärung von Erwerbslosigkeit für Frauen unterschiedlicher Herkunftsgruppen zu analysieren und der Frage nachzugehen, welche Herkunftsgruppen selbst nach Berücksichtigung mehrerer Faktoren noch immer benachteiligt werden. Drittens schließlich werden die Einflüsse auf die Erwerbstätigkeit von Migrantinnen analysiert, um migrationsspezifische Faktoren berücksichtigen zu können. Bevor die Ergebnisse dargestellt werden, werden noch einige methodische Anmerkungen gemacht.

Die Erwerbssituation wird daran gemessen, ob die Personen erwerbstätig sind oder nicht. Es muss hervorgehoben werden, dass dies selbstverständlich nur *ein* Indikator zur Erwerbssituation ist, welcher keine genauere Auskunft über die Qualität der Erwerbstätigkeit gibt.

Die angewandte Methode ist eine logistische Regressionsanalyse, welche die Einflüsse von unterschiedlichen Faktoren (diese werden auch erklärende oder unabhängige Variablen genannt) auf die Wahrscheinlichkeit, dass ein bestimmtes Ereignis zutrifft, untersucht. Dabei werden nur binäre Ereignisse untersucht, also ob ein bestimmtes Ereignis zutrifft oder nicht. Das untersuchte Ereignis (wird auch zu erklärende oder abhängige Variable genannt) ist in diesem Fall, ob eine Person erwerbstätig ist oder eben nicht. Aufgrund von statistischen Notwendigkeiten wird in der logistischen Regression die abhängige Variable mathematisch transformiert,[16] weshalb die Interpretation des Ergebnisses für Nicht-StatistikerInnen etwas schwierig ist. Zur einfacheren Lesbarkeit werden positive Einflüsse (d.h. Faktoren, welche die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein, erhöhen) in den Tabellen grün hervorgehoben und negative Einflüsse rot.

[16] Im Vergleich zu einer logistischen Regression hat eine lineare Regression eine intuitiv verständlichere Interpretation. Die Regressionskoeffizienten einer linearen Regression geben an, wie viel sich die abhängige Variable durchschnittlich ändert, wenn sich eine der unabhängigen Variablen um den Wert 1 ändert bei gleichbleibenden Werten anderer unabhängiger Variablen. Bei der logistischen Regression sind die Einflüsse nicht mehr so einfach zu erklären, weil die zu erklärende Variable transformiert werden muss, um statistische Gütekriterien zu erfüllen. Hier wird die Wahrscheinlichkeit, dass die abhängige Variable den Wert 1 annimmt, durch die Gegenwahrscheinlichkeit dividiert und davon der Logarithmus berechnet. Einführende Literatur zur linearen Regressionsanalyse findet sich etwa in Wolf und Best (2010) und zur logistischen Regression in Best und Wolf (2010).

Tabelle 2.17: Deskriptive Statistiken, Individualfile 2011, Personen im Alter 18 bis 54[17]

Variable	Prozent	Samplezahl
Erwerbstätige (vs. Nicht-erwerbstätig/Arbeitslos)	81,2%	30104
Frauen	50,4%	18677
Alter		
18 bis 24 Jahre	15,5%	5763
25 bis 34 Jahre	21,8%	8082
35 bis 44 Jahre	29,9%	11109
Alter 45 bis 54 Jahre	32,7%	12131
Verheiratet (vs. Ledig, Geschieden oder Verwitwet)	48,9%	18150
Anzahl der Kinder die jünger als 15 Jahre alt sind im Haushalt*		
Keine Kinder	57%	17878
Ein Kind	22,6%	7090
Zwei Kinder	15,9%	4992
Drei Kinder	3,8%	1178
Vier oder mehr Kinder	0,8%	240
Höchster Bildungsabschluss		
Niedrige Bildung	15,9%	5915
Mittlere Bildung	53,3%	19751
Höhere Bildung	17,5%	6487
Hohe Bildung	13,3%	4932
Bundesland**		
Wien	12,6%	4686
Burgenland	7,1%	2650
Niederösterreich	12,7%	4701
Kärnten	10,4%	3865
Steiermark	10,2%	3796
Oberösterreich	12,9%	4785
Salzburg	11,4%	4220
Tirol	11,9%	4417
Vorarlberg	10,7%	3965
Migrationsspezifische Informationen		
Im Ausland geboren (vs. in Österreich geboren)	16,6%	6137
Durchschnittliche Aufenthaltsdauer von MigrantInnen	15,4 Jahre	6137
Höchster Bildungsabschluss nach Einwanderung	29,4%	1803
Gesamt	100%	37085

*Ein-Personen-Haushalte sowie Interviews mit Haushalts-fernen Personen wurden hier ausgeschlossen **Die Verteilung der Samplezahlen über die Bundesländer ist so gleichmäßig, weil dies bei der Stichprobenziehung so beabsichtigt wurde.

Quelle: Eigene Darstellung, Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Jahresdatensatz 2011 ohne wiederholte Interviews, Daten ohne Gewicht.

[17] Im Mikrozensus Jahresdatensatz befinden sich die Erhebungen aus den vier Quartalen. Da ein bestimmter Prozentsatz wiederholt befragt wird, enthält der Datensatz bestimmte Personen mehrmals. Für die Regressionsanalysen wird sich nur auf Individuen fokussiert, weshalb wiederholte Interviews ausgeschlossen wurden.

Zur richtigen Interpretation der Stärke der Zusammenhänge sowie der zentralen Aussagen der Analysen wird auf den beschreibenden Text verwiesen. Es sei angemerkt, dass die Analysen als Modelle bezeichnet werden, weil die zu erklärende Variable durch andere Faktoren erklärt werden soll und auf diese reduziert wird; es handelt sich also um ein Erklärungsmodell. Solche Modelle sind immer mit Fehlern behaftet; Ergebnisse sind daher als Schätzungen zu betrachten. Ein weiteres Spezifikum dieser Analysen ist, dass in Wahrscheinlichkeiten gedacht wird. Dies ist schlichtweg eine andere Darstellung der empirischen Beobachtung. Wenn etwa 80 Prozent einer bestimmten Gruppe erwerbstätig sind, dann kann dies so interpretiert werden, dass jedes Mitglied dieser Gruppe eine 80-prozentige Wahrscheinlichkeit hat, erwerbstätig zu sein.

Tabelle 2.17 beschreibt die allgemeinen Verteilungen aller Variablen, die für die Analyse verwendet wurden. Die Analyse stützt sich auf etwas mehr als 37.000 Interviews, die etwa zu gleichen Teilen in allen österreichischen Bundesländern geführt wurden. Von den befragten Personen sind 81,2 Prozent erwerbstätig und etwa die Hälfte Frauen.

3.4. Erwerbstätigkeit - die Einflüsse von Geschlecht und Migration

Das erste Modell untersucht die Einflüsse von Geschlecht und Geburtsland auf die Erwerbssituation unter Berücksichtigung der Einflüsse von Alter, Bildung und Familiensituation. Die Familiensituation wird durch die Tatsache, ob eine Person verheiratet ist oder nicht, sowie durch die Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder unter 15 Jahren gemessen. Das Ergebnis zeigt einen deutlich negativen Einfluss von Geschlecht auf die Erwerbssituation. Das bedeutet, dass Frauen, unter Berücksichtigung aller anderen Einflüsse des Modells, eine niedrigere Wahrscheinlichkeit haben, erwerbstätig zu sein, also seltener einer bezahlten Beschäftigung nachgehen. Mit zunehmendem Alter erhöht sich die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein, wobei alle Alterskategorien (25-34, 35-44 sowie 45-54) die Wahrscheinlichkeit zur Erwerbstätigkeit im Vergleich zur Referenzgruppe 18 bis 24 erhöhen.[18] Neben dem Alter spielt Bildung eine wichtige Rolle für Erwerbstätigkeit. Im Vergleich zu Personen, die über eine Pflichtschulausbildung oder weniger verfügen, sind alle anderen Ausbildungsgruppen mit höherer Wahrscheinlichkeit beschäftigt. Somit hat steigendes Alter (innerhalb der hier untersuchten Gruppe von 18 bis 54) sowie eine höhere Bildung einen positiven Einfluss auf die Erwerbssituation. Verheiratet zu sein, wirkt sich leicht positiv auf die Erwerbstätigkeit aus. Die Tatsache, dass eine Person im Ausland geboren wurde, also nach Österreich zugewandert ist, wirkt sich negativ auf die Erwerbstätigkeit aus.

[18] Es wurde auch ein Modell ohne Alterskategorien gerechnet, jedoch können die Alterskategorien, die Erwerbstätigkeit wesentlich besser erklären, als wenn Alter als durchschnittlicher Einfluss pro Jahr verwendet wird.

Tabelle 2.18: Einflüsse auf die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein nach Geschlecht und Geburtsland sowie Alter, Bildung und Familiensituation für 18 bis 54-jährige Personen

		Model 1a	Model 1b
		Koeffizient	Koeffizient
Konstante		0,085	0,036
Männer		Referenz	Referenz
Frauen		-0.679***	-0,601***
Alter	18-24	Referenz	Referenz
	25-34	0,978***	0,976***
	35-44	1,396***	1,397***
	45-54	1,038***	1,033***
Bildung	Niedrig	Referenz	Referenz
	Mittel	1,023***	1,025***
	Höher	0,575***	0,579***
	Hoch	1,398***	1,406***
Verheiratet	Nein	Referenz	Referenz
	Ja	0,158***	0,158***
Geburtsland	Österreich	Referenz	Referenz
	Ausland	-0,469***	-0,227***
Anzahl Kinder unter 15 im Haushalt	0	Referenz	Referenz
	1	0,071.	0,069.
	2	-0,234***	-0,238***
	3	-0,674***	-0,684***
	4 oder mehr	-1,404***	-1,426***
Bundesland	Wien	Referenz	Referenz
	Burgenland	0,166*	0,172*
	NÖ	0,190**	0,193**
	Kärnten	-0,028	-0,026
	Steiermark	0,059	0,0613
	OÖ	0,291***	0,296***
	Salzburg	0,356***	0,360***
	Tirol	0,272***	0,277***
	Vorarlberg	0,331***	0,334***
Geburtsland*Geschlecht		/	-0,378***
N		31.378	31.378
AIC		26922	26901

Signifikanzniveaus: ***<0,001 **<0,01 *<0,05 .<0,1

Daten: Mikrozensus 2011 Individualfile, ohne Gewicht[19]

Dies weist auf die generell benachteiligte Stellung von Migranten und Migrantinnen am Arbeitsmarkt hin. Ferner wirkt sich die Tatsache, dass zwei oder mehr Kinder im Alter von 14 oder jünger im Haushalt leben, negativ auf die Erwerbsbeteiligung aller Personen aus. Dass es hier zu Unterschieden zwischen den Geschlechtern kommt, ist selbstverständlich anzunehmen. Darauf wird in den weiteren Analysen noch eingegangen. Im Vergleich zu Personen, die in der Bundeshauptstadt Wien leben, ergeben sich etwas bessere Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit für Personen, die im Burgenland, in Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg leben. N ist die Fallzahl, also die für das

[19] Es wurde das Modell auch mit den von Statistik Austria errechneten Gewichten gerechnet und ferner wurde das Modell selbst nach der Auswahlwahrscheinlichkeit in den Bundesländern sowie in Haushalten (Klumpenauswahl) geschätzt (mit dem R Paket Survey, R Development Core Team (2012) und Lumley (2011)). Dabei kam es zu keinen signifikanten Unterschieden in den Ergebnissen.

Modell verwendeten Beobachtungen und der AIC verweist darauf, dass das Modell 1b einen kleinen Erklärungsgewinn gegenüber der Modell 1a bringt (kleinerer AIC ist besser).

Das Modell 1b ist eine Kopie des ersten Modells mit dem Unterschied, das noch eine sogenannte Interaktion zwischen Geschlecht und Geburtsland eingefügt wurde. Wir wissen aus dem ersten Modell, dass Frauen und Personen, die zugewandert sind, geringere Erwerbschancen haben, jedoch konnte noch nicht beantwortet werden, ob Migrantinnen noch schlechtere Chancen haben, es also zu einer Intersektion kommt. Die Einbindung der Interaktionsvariablen (Geschlecht multipliziert mit Geburtsland) zeigt deutlich, was die beschreibenden Statistiken oben schon angedeutet haben, nämlich dass Migrantinnen mit einer verstärkten Benachteiligung am Arbeitsmarkt rechnen müssen und dies nach Berücksichtigung von Alter, Indikatoren der Familiensituation sowie der Bildung.

3.4.1. Erwerbstätigkeit - die Einflüsse von Geburtsland bei Frauen und Männern

Tabelle 2.19 fasst die Ergebnisse der zweiten Analyse zusammen. Hier wurde ein Modell für Frauen und eines für Männer gerechnet. Zusätzlich wurden die Einflüsse von unterschiedlichen Geburtslandgruppen im Vergleich zu in Österreich geborenen Frauen und Männern untersucht. Die Einflüsse von Alter und Bildung sind vergleichbar mit jenen des ersten Modells oben, was bedeutet, dass Alter und Bildung in ähnlichem Maße für Frauen und Männer von Bedeutung für die Erwerbsbeteiligung sind. Die Tatsache verheiratet zu sein, spielt für Frauen keine signifikante Rolle in Bezug auf Erwerbstätigkeit, dieser Einfluss bleibt jedoch bei Männern positiv.

Wie oben schon erwartet, kommt es zu Unterschieden bei den Einflüssen von Kindern auf die Erwerbstätigkeit. Frauen, die in einem Haushalt leben, wo Kinder im Alter von unter 15 Jahren leben, sind deutlich weniger oft erwerbstätig als Frauen ohne Kinder im Haushalt.[20] Die Stärke des Einflusses steigt (ins Negative) je mehr Kinder im Haushalt leben. Ein Kind macht kaum noch einen Unterschied, bei zwei, drei oder gar vier oder mehr Kindern sinkt die erwartete Erwerbstätigkeit immer stärker im Vergleich zu Haushalten ohne Kinder. Bei Männern zeigt sich nur ein leichter negativer Einfluss im Falle wo vier Kinder im Haushalt leben, aber bei Haushalten in welchen ein oder zwei Kinder unter 15 Jahren leben, steigt die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein. Dies spiegelt deutlich die bekannte Geschlechteraufteilung bei der Kinderbetreuung wider. Dies wurde auch schon oben

[20] Diese Kinder müssen nicht die Kinder der untersuchten Frauen sein, sondern können auch Geschwister oder andere, im Haushalt wohnhafte Personen sein. Bei einem Großteil der Fälle kann aber davon ausgegangen werden, dass es sich um die eigenen Kinder der untersuchten Personen handelt.

angedeutet, wo deutlich wurde, dass fehlende Kinderbetreuung der wichtigste Grund für keine Erwerbstätigkeit bei Frauen ist.

Frauen finden gering bessere Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit in Niederösterreich und Salzburg im Vergleich zu Wien, und in Kärnten stehen die Chancen etwas schlechter als in Wien. Schließlich ist noch der Einfluss des Geburtslandes von Interesse. Migrantinnen aller Herkunftsgruppen haben geringere Arbeitsmarktchancen als Frauen, die in Österreich geboren wurden. Bei Migrantinnen aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawien sind noch die geringsten Unterschiede auszumachen. Die stärksten Unterschiede im Vergleich zu Nicht-Migrantinnen finden sich bei Frauen aus „sonstigen“ Ländern (siehe Definitionen in Anhang 2) sowie Frauen aus Bulgarien und Rumänien. Bei Männern ist die Situation etwas anders. Migranten aus Ländern der EU-25 weisen keine geringere Erwerbsbeteiligung als Männer, die in Österreich geboren wurden, auf. Für Männer aus der Türkei, aus dem ehemaligen Jugoslawien, aus sonstigen Drittstaaten sowie aus Bulgarien und Rumänien werden geringere Erwerbschancen geschätzt. In allen anderen Bundesländern ist die Erwerbstätigkeit bei Männern wahrscheinlicher als in Wien (außer für Kärnten und Burgenland, wo der Unterschied auch auf Zufall beruhen kann, d.h. dieser ist nicht statistisch signifikant auf einem Niveau von 95 Prozent). Dies liegt wahrscheinlich auch an der hohen Zahl von Studierenden in Wien, für welche angenommen wird, dass sie weniger oft erwerbstätig sind.

Tabelle 2.19: Einflüsse auf die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein nach Geburtsland sowie Alter, Bildung und Familiensituation getrennt nach Geschlecht

		Model 2 Frauen	Model 2 Männer
		Koeffizient	Koeffizient
Konstante		-0,123	-0,397***
Alter	18-24	Referenz	Referenz
	25-34	0,907***	1,137***
	35-44	1,376***	1,296***
	45-54	0,907***	0,927***
Bildung	Niedrig	Referenz	Referenz
	Mittel	0,965***	1,084***
	Höher	0,641***	0,392***
	Hoch	1,323***	1,560***
Verheiratet	Nein	Referenz	Referenz
	Ja	-0,084.	0,672***
Geburtsland	Österreich	Referenz	Referenz
	EU15	-0,403***	-0,084
	EU10	-0,521***	-0,023
	Eh. Jugosl.	-0,170*	-0,696***
	Türkei	-0,679***	-0,417**
	Sonstige	-0,859***	-0,745***
	Bulg.&Rum.	-0,845***	-0,746**
Anzahl Kinder unter 15 im Haushalt	0	Referenz	Referenz
	1	-0,128*	0,293***
	2	-0,608***	0,457***
	3	-1,172***	0,199
	4 oder mehr	-2,033***	-0,551*
Bundesland	Wien	Referenz	Referenz
	Burgenland	0,155	0,194.
	NÖ	0,163*	0,203*
	Kärnten	-0,176*	0,184.
	Steiermark	-0,049	0,209*
	OÖ	0,099	0,562***
	Salzburg	0,229**	0,533***
	Tirol	0,134	0,457***
	Vorarlberg	0,109	0,711***
N		16.250	15.128
AIC		16073	10364

Signifikanzniveaus: ***<0,001 **<0,01 *<0,05 .<0,1

Daten: Mikrozensus 2011 Individualfile, ohne Gewicht

Somit erhärtet sich die in der ersten Analyse schon bewiesene Annahme, dass es in erster Linie Migrantinnen sind, die erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Als letzte Analyse sollen noch Migrantinnen und Migranten getrennt untersucht werden. Bei diesem Modell können migrationsspezifische Informationen einbezogen werden, wie etwa die Aufenthaltsdauer in Österreich.

3.4.2. Erwerbstätigkeit – die Einflüsse der Aufenthaltsdauer bei Migrantinnen und Migranten

MigrantInnen, die nicht für einen bestimmten Job nach Österreich kommen, haben es oftmals schwer am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. In manchen Fällen ist eine Beschäftigung auch schlichtweg nicht erlaubt, wenn etwa eine Aufenthaltserlaubnis vorliegt, jedoch kein oder nur beschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt gestattet wird. Ferner wachsen mit der Aufenthaltsdauer die Kenntnisse des Arbeitsmarktes sowie die sozialen Kontakte. Deshalb wird angenommen, dass MigrantInnen mit längerer Aufenthaltsdauer auch eher erwerbstätig sind.

Tabelle 2.20: Einflüsse auf die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein von MigrantInnen nach Alter, Bildung, Familiensituation und Aufenthaltsdauer getrennt nach Geschlecht

		Model 2 Frauen	Model 2 Männer
		Koeffizient	Koeffizient
Konstante		-0,289	0,324
Alter	18-24	Referenz	Referenz
	25-34	0,584***	0,840***
	35-44	0,904***	0,821***
	45-54	0,476**	0,398.
Bildung	Niedrig	Referenz	Referenz
	Mittel	0,647***	0,758***
	Höher	0,447***	0,121
	Hoch	0,511***	0,909***
Verheiratet	Nein	Referenz	Referenz
	Ja	-0,199.	0,467**
Geburtsland	EU15	Referenz	Referenz
	EU10	0,136	0,032
	Eh. Jugosl.	0,008	-0,712***
	Türkei	-0,666***	-0,499*
	Sonstige	-0,367*	-0,701**
	Bulg.&Rum.	-0,240	-0,668*
Anzahl Kinder unter 15 im Haushalt	0	Referenz	Referenz
	1	-0,143	0,067
	2	-0,698***	0,064
	3	-1,015***	-0,011
	4 oder mehr	-1,929***	-0,763*
Bundesland	Wien	Referenz	Referenz
	Burgenland	-0,346.	0,213
	NÖ	-0,057	0,020
	Kärnten	-0,179	0,187
	Steiermark	-0,118	-0,439.
	OÖ	-0,104	0,202
	Salzburg	0,268.	0,436*
	Tirol	0,408*	0,246
	Vorarlberg	0,271.	0,752***
Aufenthaltsdauer in Jahren		0,038***	0,015*
N		2.895	2.295
AIC		3417,9	2009,6

Signifikanzniveaus: ***<0,001 **<0,01 *<0,05 .<0,1

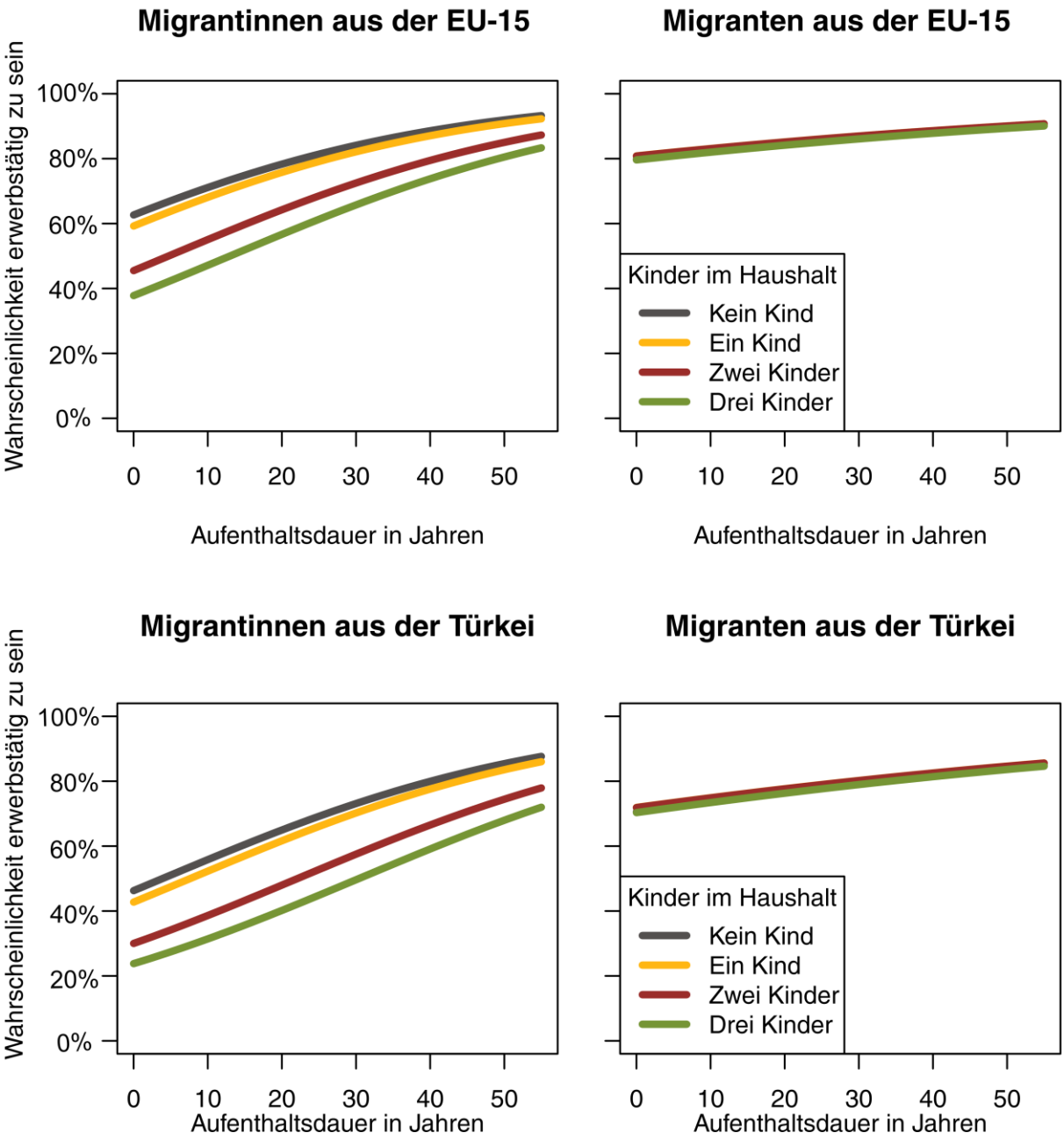
Daten: Mikrozensus 2011 Individualfile, ohne Gewicht

Die folgende Analyse (Tabelle 2.20, oben) bestätigt diese Annahme. Je länger Migrantinnen in Österreich leben, desto eher sind sie beschäftigt. Bei dieser Analyse, die sich nur auf MigrantInnen getrennt nach Geschlecht konzentriert, wurde auch versucht, einen Unterschied zwischen jenen MigrantInnen zu finden, welche ihre höchste Ausbildung nach ihrer Einwanderung abgeschlossen haben, also BildungsinländerInnen sind. Im vorliegenden Modell konnte dafür jedoch kein Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung nachgewiesen werden.[21] Neben den prinzipiell vergleichbaren Ergebnissen des Modells in den Bereichen Alter, Bildung und Familiensituation sind die Ergebnisse des Einflusses der Herkunftsgruppen interessant. Im Vergleich zu Migrantinnen aus dem EU-15-Raum weisen Migrantinnen aus der Türkei und „sonstigen" Drittstaaten eine geringere Wahrscheinlichkeit zur Erwerbsbeteiligung auf. Für Migrantinnen aus der EU-10, Bulgarien und Rumänien, sowie aus Ländern des ehemaligen Jugoslawien wird im Vergleich zu Migrantinnen aus der EU-15 keine niedrigere Erwerbsbeteiligung vorausgesagt.

Abbildung 2.20 stellt die auf Basis des dritten Modells geschätzte Wahrscheinlichkeit zur Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern, die in einem Land der EU-15 geboren wurden, sowie für Frauen und Männer, die in der Türkei geboren wurden, grafisch dar. Für die Darstellung der geschätzten Wahrscheinlichkeiten muss festgelegt werden, welche Gruppen man veranschaulichen möchte. Die unten dargestellten Gruppen sind in Wien lebende Frauen und Männer im Alter von 35 bis 44 mit Pflichtschulabschluss.[22] Es ist wichtig anzumerken, dass es sich hier nicht um tatsächliche Prozentsätze in der Erwerbsbeteiligung handelt, sondern um auf Basis der Einflussfaktoren des Modells geschätzte, also erwartete Wahrscheinlichkeiten. Diese stellen die unterschiedlichen Einflüsse aus Tabelle 2.20 grafisch dar. Wie für alle Frauen spielt die Tatsache, ob Kinder im Haushalt leben, eine besonders wichtige Rolle für die Erwerbsbeteiligung. Ein Kind macht im Unterschied zu keinem Kind noch keinen besonderen Unterschied. Erst ab zwei Kindern und noch viel mehr ab drei Kindern im Haushalt sinkt die Wahrscheinlichkeit zur Erwerbsbeteiligung signifikant ab. Bei Männern ist dies nicht der Fall, wo sich alle Linien auf einem Fleck bündeln und deshalb auch nicht sichtbar sind. Die Darstellung zeigt auch, dass der Einfluss der Aufenthaltsdauer bei Frauen wesentlich wichtiger ist. Das bedeutet, dass Frauen unmittelbar nach der Einwanderung besondere Schwierigkeiten haben, eine Erwerbstätigkeit zu finden.

[21] Wird die Aufenthaltsdauer nicht berücksichtigt, dann zeigt sich schon ein positiver Einfluss von im Inland abgeschlossener Bildung.
[22] Es wurde der durchschnittliche Koeffizient für den Effekt von Heirat angenommen.

Abbildung 2.20: Geschätzte Wahrscheinlichkeiten zur Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten aus der EU-15 und aus der Türkei im Alter von 35 bis 44 mit Pflichtschulabschluss die in Wien leben nach Anzahl der Kinder im Haushalt und Aufenthaltsdauer



Quelle: Eigene Berechnungen, Mikrozensus 2011 Individualfile, ohne Gewicht

3.4.3. Zusammenfassung

Zusammenfassend konnten in den Regressionsanalysen folgende Hauptergebnisse erzielt werden: Werden unterschiedliche Einflüsse von Bildung, Alter, Familiensituation (verheiratet oder nicht und Anzahl der Kinder im Haushalt) berücksichtigt, dann zeigt sich, dass Migrantinnen seltener erwerbstätig sind als Migranten und als Frauen, die nicht migriert sind. Die schlechteren Chancen von Frauen gegenüber Männern und Migranten gegenüber Nicht-Migranten multiplizieren sich, weshalb Migrantinnen besondere Schwierigkeiten haben, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Einen der wichtigsten Einflüsse auf die Erwerbsbeteiligung hat jedoch die Bildung, was auch ein Indikator für soziale Herkunft von Personen ist.

Werden Frauen und Männer getrennt betrachtet, zeigt sich, dass Kinder die Erwerbstätigkeit nur bei Frauen verringern, bei Männern jedoch keinen besonderen Einfluss haben. Im Vergleich mit Frauen, die in Österreich geboren wurden, sind Migrantinnen aller Herkunftsgruppen weniger erfolgreich am österreichischen Arbeitsmarkt.

Beim Vergleich zwischen Migrantinnengruppen zeigt sich, dass Zuwanderinnen aus der Türkei sowie aus anderen Drittstaaten (ausgenommen Länder des ehemaligen Jugoslawien) besonders selten erwerbstätig sind. Gerade bei Frauen stellt die Aufenthaltsdauer einen wichtigen Einflussfaktor für die Arbeitsmarktintegration dar. Migrantinnen haben gerade unmittelbar nach ihrer Einreise Schwierigkeiten, eine Erwerbsarbeit zu finden.

3.5. Schlussfolgerungen

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die sozialstrukturelle Situation von Migrantinnen der Ersten und - zu einem geringeren Teil - der Zweiten Generation in Österreich. Dabei wurden auf Basis des österreichischen Mikrozensus 2011 Gruppenunterschiede in den Bereichen Familie, Bildung und Arbeitsmarkt dargestellt. Im zweiten Abschnitt wurde versucht, die Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung durch multivariate Einflüsse zu erklären. Die Analyse basiert auf einem statistischen Schätzmodell, welches die Einflüsse dieser Faktoren auf Basis einer österreichweiten Stichprobe (dem Mikrozensus 2011, Statistik Austria) misst. Darauf basierend konnte festgestellt werden, dass die schlechtere Position am Arbeitsmarkt hauptsächlich durch Bildungsunterschiede und zusätzlich bei Frauen durch Kinderbetreuung erklärt werden können. Darüber hinaus konnten jedoch noch weitere geringere Chancen auf Erwerbsbeteiligung für Migrantinnen nachgewiesen werden.

4. Ergebnisse aus den Expertinneninterviews

4.1. Beschreibung des Samples

Im Rahmen der Studie wurden zwölf Interviews mit Expertinnen durchgeführt, je sechs in Wien und in Vorarlberg. „Expertinnen“ im Sinne der Studie waren vorwiegend Personen, die durch ihre tägliche Arbeit mit den Situationen und Herausforderungen von Mädchen und Frauen im Bildungs- und Erwerbsleben vertraut sind (siehe auch Gläser / Laudel 2004 für einen erweiterten ExpertInnenbegriff). Die Expertinneninterviews hatten zum Ziel, einen Überblick über wesentliche Herausforderungen im breiten Feld der Erwerbssituationen von Frauen mit Migrationshintergrund zu erhalten. Die Interviews wurden mit Expertinnen aus Arbeitsmarktberatungseinrichtungen (tätig in den Bereichen Arbeitsmarkteinstieg, Weiterbildungen, Wiedereinstieg nach der Karenz, Anerkennung von Qualifikationen), migrantischen Selbstorganisationen, Informations- und Vernetzungsplattformen, Beschäftigungsprojekten, Mädchen- und Jugendprojekten, sowie aus dem akademischen Bereich durchgeführt (siehe Anhang für eine genaue Auflistung der Expertinnen und Organisationen). Die Zielgruppen der befragten Einrichtungen sind durchwegs unterschiedlich: rund die Hälfte der Organisationen und Initiativen richtet sich an Frauen und Mädchen im Allgemeinen, während fünf Organisationen speziell mit MigrantInnen und Personen mit Migrationshintergrund arbeiten. Innerhalb dieser breiten Kategorien sind können als weitere Zielgruppen Neuzugewanderte und Asylberechtigte, arbeitslose Personen oder Jugendliche genannt werden. Alle Interviewpartnerinnen waren weiblich - dies ergab sich einerseits durch das Thema der Studie, andererseits ist dies wohl auch ein Ausdruck des vorwiegend weiblich besetzten Sozial- und Beratungsbereiches, in dem sich die Interviews bewegten.

Im Folgenden werden jene Faktoren beschrieben, die laut den Erfahrungen der Expertinnen Bildungs- und Erwerbssituationen von jungen Frauen der Ersten und Zweiten Generation beeinflussen. Zuerst soll die Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund aber noch differenziert werden.

4.2. Aussagekraft der Ergebnisse

Bei jedem Interview wurde zu Beginn zuerst mit der Gesprächspartnerin geklärt, mit welcher Zielgruppe sie arbeitete und über welche Gruppe sie folglich auch Aussagen treffen konnte. Vor allem die Vorarlberger Expertinnen hatten aufgrund der Struktur der migrantischen Bevölkerung in Vorarlberg hauptsächlich mit Personen mit türkischem Hintergrund zu tun, auch wenn sich nicht alle Einrichtungen - wie schon erwähnt - nur an MigrantInnen richten. Die befragten Personen in Wien hatten ebenfalls vorwiegend mit Drittstaatsangehörigen zu tun. Dies ergab sich unter anderem durch den Schwerpunkt einiger Einrichtungen auf

bildungsbenachteiligte Gruppen, unter denen sich viele Angehörige der ehemaligen GastarbeiterInnen-Generation befinden. Zusätzlich gab das Interesse der Studie schon einen gewissen Fokus auf Drittstaatsangehörige vor, wodurch die Fragestellungen sicher auch beeinflusst wurden.

Die Interviews präsentieren zudem die Wahrnehmungen der Expertinnen, die sie auf Basis ihrer Erfahrungen und Reflektionen wiedergegeben haben. Die Ergebnisse der Interviews können daher keinesfalls als wissenschaftlich erwiesene Fakten interpretiert werden, sondern stellen eine Zusammenschau der Erfahrungswerte aus dem Bereich von Organisationen dar, die in der Beratung, Vernetzung und in der Erwachsenenbildung tätig sind. Die folgenden Darstellungen sind daher vor diesem Hintergrund zu sehen.

4.2.1. Vielfalt und Heterogenität der Zielgruppe „Frauen mit Migrationshintergrund“

Frauen mit Migrationshintergrund sind in ihrem täglichen Leben mit Mehrfachbelastungen aufgrund ihrer Migrationserfahrung bzw. der Migrationsgeschichte ihrer Eltern und aufgrund ihres Geschlechts konfrontiert. Insgesamt zeichneten die Expertinnen ein sehr komplexes Bild: Nicht ein Faktor alleine könne Bildungs- und Erwerbssituationen von jungen Frauen der Ersten und Zweiten Generation erklären, sondern es würde sich um ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlicher und sich überschneidender Faktoren, allen voran Geschlecht und soziale Herkunft (Bildungshintergründe), handeln. Migration oder Herkunft, so waren sich die Expertinnen einig, könne sozial und geschlechtsspezifisch begründete Ungleichheiten verstärken und multiplizieren.

Folglich sei auch die Zielgruppe „Frauen mit Migrationshintergrund“ vorerst eine künstliche Kategorie, die nur wenige Schnittmengen aufweise und in sich eine Vielzahl unterschiedlicher Erfahrungsräume berge: *„**Die** Frau mit Migrationshintergrund gibt es nicht*“, so eine Expertin. In erster Linie würden sich für Frauen mit Migrationshintergrund aufgrund ihres „Frau-Seins“ Benachteiligungen im Erwerbsleben ergeben. Zu nennen wären hier Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Unterbewertung von weiblich konnotierten und dominierten Berufssparten oder der damit verbundene Gender-Pay-Gap. Diese „klassischen Frauenthemen“ können allerdings durch den Faktor Migrationshintergrund verstärkt werden (siehe z.B. MigIn 35, Femail 120). Generell jedoch sei das Thema laut Amanda Ruf, Leiterin des Mädchenzentrums AmaZone, *„keine Herkunftsfrage (...), sondern eine Bildungsfrage“*, welche wiederum mit *„Migrationshintergrund, Schicht und Geschlecht“* zusammenhängen würde (AmaZone 117). So sind bildungsbenachteiligte Frauen mit völlig anderen Herausforderungen konfrontiert und haben gänzlich andere Bedürfnisse als hochqualifizierte Frauen, Einwanderinnen der Ersten Generation (einschließlich Neuzuwanderinnen) als

Mädchen und Frauen der Zweiten Generation, Frauen aus ökonomisch gut abgesicherten Familien bzw. als jene Frauen aus einkommensschwachen Schichten. Insgesamt zeigt sich, wie im Folgenden dargestellt, dass es meist eine Kombination von geschlechtsspezifischen, sozialen, familiären und strukturellen Faktoren ist, welche die Lebensrealitäten von Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund) prägen.

Trotz dieses komplexen Bildes unterscheiden sich die Möglichkeiten von Frauen mit Migrationshintergrund in der Migrationsgesellschaft (Broden / Mecheril 2007) in gewissen Bereichen deutlich von jenen von Frauen ohne Migrationshintergrund. Fremdengesetzliche Bestimmungen, gesellschaftliche Vorstellungen und Diskurse über Fremd-Sein und Zugehörigkeiten, aber auch Sprachkenntnisse und fehlende Netzwerke können dazu führen, dass sich strukturelle Benachteiligungen für Frauen noch einmal verstärkt und multipliziert auf Frauen mit Migrationshintergrund auswirken (siehe z.B. das Kapitel zu Diskriminierungen). Demnach verlangt das Themenfeld Erwerbssituationen von Frauen mit Migrationshintergrund nach einem ganzheitlichen Blickwinkel. Bestimmte Problemlagen sind für diese spezielle Gruppe erschwert, intensiviert oder multipliziert, sind aber nicht getrennt von der Situation von Frauen im Allgemeinen zu betrachten und zu lösen.

Möchte man mehr Chancengleichheit für Frauen mit Migrationshintergrund erreichen, müssen also einerseits die Vielfalt der Lebensrealitäten und Lebenskontexte, andererseits die strukturellen Rahmenbedingungen für Frauen und insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund anerkannt und Angebote und Maßnahmen entsprechend darauf abgestimmt werden.

4.2.2. Spezifische Situationen von Frauen der Ersten Generation

Innerhalb der Gruppe „Frauen mit Migrationshintergrund“ ist aufgrund der eigenen Migrationserfahrung schon einmal prinzipiell zwischen Frauen der Ersten und Frauen der Zweiten Generation zu unterscheiden. Auch wenn der Migrationshintergrund sich in der sozialen Positionierung der nachfolgenden Generationen fortsetzt und somit weiterhin wirkt, ergeben sich für Frauen, die selbst zuwandern, andere Herausforderungen. Abhängig von der Art und Möglichkeit der Vorbereitung, der vorhergehenden Mobilität oder dem Migrationsgrund kann die Migrationserfahrung einen deutlichen Bruch in den Biographien der Frauen bedeuten. Soziale Netzwerke, Sprache, Wissen über das gesellschaftliche System, Wissen über Berufsbilder und –möglichkeiten, die vorher relevant waren, verlieren vorerst an Bedeutung (Femail 50). Migrantinnen erfahren einen vorübergehenden Verlust ihrer Eigenständigkeit und sind auf Hilfe angewiesen (okay.zusammen leben 82). Diese Phase des Verlustes kann mehr oder weniger lange dauern, abhängig davon, inwiefern das bisher

erworbene Wissen und die im Herkunftsland anerkannten Werte und Normen auch in der neuen Gesellschaft Anerkennung finden.

Für neuzugewanderte Mädchen und Frauen stellt sich somit zuerst die Herausforderung eine neue Sprache zu erlernen und sich in der neuen Umgebung - dies kann auch die Gewöhnung an eine neue Familie miteinschließen - zu orientieren. Im Unterschied zu neuzugewanderten Männern haben Frauen in vielen Fällen noch zusätzliche Pflichten im häuslichen Bereich zu erfüllen. Dies kann den Prozess des Sich-Orientierens und des Spracherwerbs verlangsamen. Während Männer durch ihre Rolle als Familienernährer eher schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden und soziale Netzwerke aufbauen können, sind Frauen, insbesondere wenn die Migration mit der Familiengründungsphase zusammenfällt, in der ersten Zeit der Migration tendenziell für die Familie zuständig. Fehlende familiäre Netzwerke erschweren es zudem für neuzugewanderte Frauen, sich Freiräume innerhalb dieser häuslichen Pflichten zu schaffen:

Es ist ja nicht so, dass die Frauen jetzt mit Großfamilien da sind, und dass da Großeltern da sind, die Betreuungspflichten übernehmen. Oder wie soll die Frau hier gleich Deutsch lernen, sie ist hier fremd, sie hat kleine Kinder, vielleicht ist sie schwanger. Ich meine, die Frauen sind in der Familiengründung und da ist das nicht so einfach. (Interface 37, 38)

Bildung, Ausbildung oder Arbeitssuche treten für viele Frauen und Mütter in dieser ersten Zeit verständlicherweise in den Hintergrund. Die Expertinnen wiesen zudem darauf hin, dass die Eingewöhnungsphase für Frauen, abhängig von ihrem jeweiligen Lebenskontext, tendenziell länger dauern könne als bei Männern, ihnen diese Zeit aber generell nicht zugestanden würde: *„Es ist nicht nur so, du übersiedelst jetzt nach Österreich und jetzt lebst du, es ist so. Das dauert ein bisschen“* (Perspektive 70).

Weiters sind die Frauen und ihre Familien in diesen ersten Jahren des Aufenthalts damit konfrontiert, fremdengesetzliche Bestimmungen wie Einkommensgrenzen oder die Integrationsvereinbarung zu erfüllen, um ihr Familienleben in Österreich absichern zu können. Besonders die befragten Bildungseinrichtungen betonten, wie viel Druck dies den Frauen schaffe und dass sich dieser Druck negativ auf die Lernleistung auswirke (bspw. Interface 59, MigIn 43-45). Darüber hinaus schränke der gesetzliche Rahmen die Bildungs- und berufliche Mobilität der betroffenen Frauen und ihrer Familien ein, da Weiterbildung bzw. eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse klar hinter die Notwendigkeit, ein regelmäßiges und ausreichendes Einkommen zu erwirtschaften, zurücktreten muss. Dies betrifft nicht nur neuzugewanderte Frauen und ihre Familien, sondern auch langansässige Frauen oder Österreicherinnen mit Migrationshintergrund, die bzw. deren Familie aus einem Drittstaat nach Österreich migrierten.

4.3. Soziales und familiäres Umfeld

Neben dem Grad der Unterstützung, den eine Familie ihren einzelnen Mitgliedern aufgrund ihrer sozialen und finanziellen Ressourcen angedeihen lassen kann, spielen auch Vorstellungen von Familie, von Rollenbildern oder mögliche Abhängigkeiten innerhalb des Familienverbandes eine wichtige Rolle für Bildungs- und Berufsverläufe von jungen Frauen.

Faktoren im familiären Umfeld können Bildungs- und Berufswege von Frauen behindern oder befördern, je nach der individuellen Konstellation. Ein wichtiger Faktor in diesem Zusammenhang sei laut den Expertinnen der **sozioökonomische Status einer Familie**, das materielle und das soziale und kulturelle Kapital einer Familie wären tendenziell eng miteinander verknüpft. Hierein fielen der Bildungshintergrund der Eltern und der Zugang zu Informationen über das Bildungssystem, aber auch ganz praktisch, wie viel Geld in Nachhilfe oder Weiterbildungsmaßnahmen investiert werden könne bzw. wie viel Priorität solchen Aufwendungen beigemessen würde. Auch das Lernumfeld – steht den Mädchen und Frauen ein eigener Raum zum Lernen zur Verfügung? Sind notwendige Materialien wie PC oder Internet vorhanden? – würde sich je nach materieller Lage der Familien unterschiedlich gestalten und wirke sich auf die Lernmöglichkeiten aus (siehe Verein Sprungbrett 37 und 76, Perspektive 85, Dornbirner Jugendwerkstätte 37, Interface 63 und Nova 78). Für Frauen kämen natürlich noch erschwerend Kinderbetreuungs- und häusliche Pflichten hinzu (siehe weiter unten).

Eine benachteiligte soziale Lage der Familie kann auch zur Folge haben, dass in weiterführende Bildungswege nicht investiert werden kann, da das Einkommen der Kinder schon möglichst früh benötigt wird, um das Durchkommen der Familie zu sichern (siehe AmaZone 55, Femail 76). In migrantischen Familien, die aus unterschiedlichen Gründen überdurchschnittlich von Armut betroffen sind, tritt dieses Phänomen häufiger auf als in nicht-migrantischen Familien. Gepaart mit niedrigem Bildungsbewusstsein der Eltern können so die Bildungswege der Kinder schon früh beschnitten werden.
Dies betrifft nicht nur den Bereich der schulischen Bildung, sondern weiterführend auch den Bereich nachschulischer Weiterbildungen, wie auch die Möglichkeit für Frauen, in Elternzeit zu gehen oder längere Karenzzeiten in Anspruch zu nehmen. Wenn die Familie finanziell gut abgesichert ist, scheint die Entscheidungsautonomie in vielen Bereichen des Lebens prinzipiell erweitert zu sein. Theresia Pirklbauer von der Weiterbildungsberatungsstelle Nova des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (Waff) äußerte sich folgendermaßen zur Thematik des Wiedereinstiegs:

Aber es gibt da auch bei Österreicherinnen ganz unterschiedliche Zugänge und das hängt dann oft von den existenziellen Notwendigkeiten ab teilweise. Also wir erleben schon mit den Leuten, die es sich leisten können, die kommen halt erst nach zweieinhalb Jahren da her [Anm. zum Waff in die Beratung], weil das geht sich leicht aus. Aber es gibt auch welche, die es sich leisten könnten und trotzdem schauen, welche Möglichkeiten habe ich da. (Nova 97)

Doch auch die prinzipielle Frage, ob Berufstätigkeit ja oder nein, wird neben Interessen und eigenen Wünschen auch maßgeblich von materiellen Notwendigkeiten beeinflusst. Hier ist auch auf die Situation von Migrantinnen hinzuweisen, deren familiäre Netzwerke durch Scheidung oder Trennung zerbrochen sind und die keine andere Wahl haben, als ins Berufsleben einzusteigen (MigIn 39, Perspektive 75).

Wie bereits erwähnt, kann die Abhängigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund vom Familienverband durch den rechtlichen Status (Abhängigkeit vom Aufenthaltsstatus des Mannes), Sprache oder fehlende Netzwerke erhöht sein. Nicht-berufstätige Frauen sind zudem auch finanziell von ihrem Mann bzw. der Familie abhängig. Durch diese Konstellationen sind Frauen mit Migrationshintergrund bei Bildungs- und Berufsentscheidungen tendenziell stärker von Familienentscheidungen abhängig (Femail 59-60, 112). Eigene Bildungs- und Berufsvorstellungen gegen den Willen oder das Verständnis der Familie „durchzusetzen“, sei dabei besonders in konservativeren Umfeldern immer auch mit dem Risiko verbunden, das familiäre Netzwerk und somit auch die familiäre Unterstützung zu verlieren, so die Erfahrung von Margarete Bican, welche das Projekt Sprungbrett für Mädchen betreut (Verein Sprungbrett 47).

Auch die Tatsache, dass speziell höher führende Ausbildungen allerorts nicht gleichermaßen vorhanden sind, kann in traditionellen Kreisen dazu führen, dass Mädchen eine höhere Bildung versagt bleibt, bspw. wenn die Eltern nicht erlauben, dass die Tochter für ein Studium oder eine Lehrstelle alleine an einen anderen Ort zieht (Jugendwerkstätte Dornbirn 25, Interview-V-12 30, 60 und Mimosa 19, 45-47). Erschwerend kommt wiederum die materielle Situation vieler Familien hinzu, die sich ein Studium in einer anderen Stadt schlicht nicht leisten können.

4.4. Bildung und Ausbildung

Bildung und Ausbildung sind in unserer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft ein immer höherer Wert und zentrale Faktoren für den beruflichen Ein- und Aufstieg. Die allgemeine Wirtschaftslage trägt zudem dazu bei, dass Ausbildung als Selektions- und Wettbewerbsfaktor eine Rolle spielt. Vor allem die Bedeutung formaler Bildungsabschlüsse ist gestiegen, diese Entwicklung wird beispielsweise auch durch das, von der Sektion VI des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice Österreich und der Bundesanstalt Statistik Österreich im Dezember

2011 entwickelte, bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring (auch kurz BibEr) veranschaulicht.[23]

Bildung und Ausbildung ist ein Schlüsselfaktor, wenn man ins Berufsleben einsteigen will. Die Auswirkungen einer nicht abgeschlossenen Ausbildung kommen dann ganz stark zum Tragen, wenn man in den Arbeitsmarkt einsteigen will. (…) Zu sagen, ich breche die Schule ab und mache irgendwas, das geht nicht mehr. Weil das ist de facto nicht zu wenig, sondern das ist gar nichts. Also die Ausbildung und wirklich die jungen Personen dazu zu bringen, wirklich das zu Ende zu bringen, das ist eine der größten gesellschaftspolitischen Herausforderungen. (MigIn 37)

Gründe dafür, eine Ausbildung nicht abzuschließen, sind vielfältig und umfassen unter anderem frühzeitige Ausbildungsabbrüche aufgrund familiärer Betreuungspflichten oder Heirat, finanzielle Notlagen, aber auch Dequalifizierungserfahrungen durch die Migration. Doch auch die Ambivalenz von Familien- und Karriereplanung, die Frauen erst vereinbaren müssen, kann dazu führen, dass einer Ausbildung vorerst keine Priorität eingeräumt wird. Nach der Familiengründungsphase, im Alter zwischen 25 und 35, kann es aber dazu kommen, dass Frauen doch die Entscheidung treffen, ins Berufsleben einzusteigen, sei es aus eigenem Wunsch heraus oder aus materiellen oder familiären Notwendigkeiten (siehe auch MigIn 39). Ohne Ausbildung oder Arbeitserfahrung haben diese Frauen allerdings kaum Chancen am Arbeitsmarkt. Christiana Beer von der Jugendwerkstätte Dornbirn berichtete folgendes aus ihrer Erfahrung in der Arbeit mit jungen Frauen türkischer Herkunft:

Also das Modell Heirat–Familie–Kinder, das hat fast jedes türkische Mädchen im Kopf. Einige allerdings sind nach 1 oder 2 Jahren wieder geschieden. Das traurige ist, dass viele nicht realisieren, dass der Beruf trotzdem für sie wichtig ist. Fast alle müssen nach der Karenz wieder arbeiten, weil das Einkommen des Mannes alleine nicht mehr ausreicht. Wir sehen das am Beispiel unserer Wiedereinsteigerinnen: Ohne Ausbildung haben sie die äußerst schlechte Chancen am Arbeitsmarkt. Das bedenken die meisten überhaupt nicht. (Jugendwerkstätte Dornbirn 63)

Ich denke, so wie wir das beobachten, ist es davor so: sie heiraten ganz früh, und wenn sie dann geheiratet haben, war die Lebenssituation oder die Ansichten das Leben ist okay so. Jetzt heiraten, dann Kinder bekommen und dann sind sie in dem Leben so drinnen. Irgendwann sind die Kinder dann so groß, dass sie die Mama nicht mehr so brauchen, der Papa arbeitet, und die Frau hat jetzt viel Zeit. Und dann (...) kommt sie drauf, Bildung ist sehr wichtig, ich möchte jetzt auch einmal etwas machen. Aber dann ist die Zeit schon weg. (...) Das Leben ist nicht nur der Mann und Kinder. (Mimosa 32)

Frauen ohne formale Bildungsabschlüsse in den Arbeitsmarkt oder Weiterbildungen zu integrieren, bringe zahlreiche Herausforderungen mit sich, so die Expertinnen. Vor allem im Weiterbildungsbereich bestehe eine Lücke für Frauen, die nur einen Hauptschulabschluss besitzen. Die einzige verbleibende Möglichkeit ist oft die Arbeit in niedrig qualifizierten Bereichen, wo ein Anschluss an berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten noch weniger gegeben sei (siehe Mimosa 30, 83 und Weiss 39). Wenn das Gerüst fehlt, könne man nur

[23] Projekt Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr): http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/bildungsbezogenes_erwerbskarrierenmonitoring_biber/index.html

mit „Mini-Qualifizierungen" arbeiten, um den Frauen einen geringfügigen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (MigIn 39).

4.4.1. Sprachliche Barrieren

Sprachliche und kommunikative Kompetenzen spielen eine immer wichtigere Rolle für die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, insbesondere in höher qualifizierten Sektoren und im Dienstleistungsbereich. Auch für neuzugewanderte Personen spielt Spracherwerb eine wesentliche Rolle, um Zugang zu Informationen über vorhandene Berufsfelder und -möglichkeiten zu bekommen. Die Expertinnen legten allerdings Wert darauf, zu betonen, dass Deutsch zwar eine wichtige Basis, nicht aber das alleinige Kriterium dafür sei, dass Bildungs- und Berufswege erfolgreich eingegangen werden können. Außerdem sei auch der **gesellschaftliche Umgang und die Akzeptanz von Mehrsprachigkeit** dafür verantwortlich, inwiefern die Beherrschung der Mehrheitssprache den Ein- und Aufstieg im Bildungs- und Berufsleben prägen könne: das Vorhandensein mehrsprachiger Informations- und Beratungsangebote oder die Förderung von Zwei- oder Mehrsprachigkeit würde auch Personen mit einer anderen Muttersprache als Deutsch den Zugang zu bestimmten Leistungen und Möglichkeiten erleichtern. Am österreichischen Arbeitsmarkt gebe es aber noch kein ausreichendes Bewusstsein für die „Ressource Mehrsprachigkeit" (siehe z.B. MigIn 82, Verein Sprungbrett 46). Hinzu komme, dass die Schriftsprache Deutsch sich in vielen Regionen von der gesprochenen Sprache unterscheidet und Nicht-MuttersprachlerInnen somit mit mindestens zwei unterschiedlichen Varianten des Deutschen konfrontiert seien (siehe Femail 50).

Wie bereits erwähnt, sahen die Expertinnen den Erwerb von Sprachenkenntnissen als kritischen Punkt im Migrationsprozess an: Das Erlernen der deutschen Sprache sei gerade für neuzugewanderte Frauen mit familiären Betreuungspflichten an zusätzliche Herausforderungen geknüpft, die durch Kinderbetreuungspflichten oder wenig Kontakte außerhalb des familiären oder des Wohnumfeldes gegeben sind (Femail 56). Auf der anderen Seite seien NeuzuwanderInnen vermehrt mit dem Druck konfrontiert, die Sprache schneller lernen zu müssen, um ihren Aufenthalt und somit den Fortbestand des Familienlebens zu sichern.

Eine weitere Gruppe, für die der Spracherwerb unter den gegebenen Umständen eine besondere Herausforderung darstellt, sind bildungsferne Frauen. Um das Ziel der Integrationsvereinbarung zu erreichen und Deutschkenntnisse wirklich nachhaltig festigen zu können, müsste mehr Zeit für den Lernprozess vorhanden sein. Dies sei eine grundlegende Vorraussetzung dafür, um sich selbstständig informieren bzw. sich in der neuen Umgebung bewegen zu können. Maria Haberl vom Lernzentrum Interface betonte:

Das ist nicht eine Frage von der Anzahl der Unterrichtseinheiten, sicher spielt das auch eine Rolle, das ist auch eine Frage über welchen Zeitraum biete ich diese Unterrichtseinheiten an? (Interface 45)

Auch für Angehörige der Zweiten Generation ergäben sich Herausforderungen im sprachlichen Bereich. Schwächen in Deutsch entscheiden oft schon sehr früh über den Schulerfolg bzw. nachfolgende Bildungswege und könnten damit in weiterer Folge Berufschancen limitieren. Allerdings sei es zu kurz gegriffen, wenn man Sprache rein auf die Frage von sprachlichen Defiziten von Seiten der Personen mit Migrationshintergrund reduzieren würde: Förderungsbedarf im sprachlichen Bereich sei dabei nicht nur auf SchülerInnen mit Migrationshintergrund beschränkt, sondern betrifft Jugendliche aus bildungsbenachteiligten Gruppen ganz generell (siehe Jugendwerkstätte Dornbirn 53 und 58, Interview-V-12 61, MigIn 33 und 68).

4.4.2. Schulsystem

Im österreichischen Schulsystem werden die Weichen für mögliche weiterführende Ausbildungswege jedoch schon sehr früh gelegt. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in diesem System benachteiligt, wie viele Studien belegen (u. a. Lachmayr et al. 2011, Herzog-Punzenberger 2006).
Auch wenn manche der Expertinnen in Hinblick auf die Zweite Generation betonten, dass junge Frauen generell zu den Bildungsgewinnerinnen gehören und das Bildungsbewusstsein selbst in bildungsbenachteiligten Schichten enorm zugenommen hat, wiesen sie auf zahlreiche Herausforderungen hin, mit denen Mädchen der Zweiten Generation im österreichischen Schulsystem konfrontiert sind.

Ein problematisches Feld scheint - laut Erfahrung der Expertinnen - die Beurteilung von Leistungen von Jugendlichen der Zweiten Generation zu sein. Die Leistungsbeurteilung basiere sehr stark auf sprachlichen Kompetenzen. Das bringe vor allem Kindern und Jugendlichen mit einer anderen Muttersprache als Deutsch Nachteile, aber auch generell Jugendlichen aus bildungsbenachteiligten Schichten. Problematisch sei es, wenn die Leistungen dieser Kinder und Jugendlichen nur durch die Brille der Sprachkenntnisse gesehen würden, und somit die individuellen Fähigkeiten – *„Was kann ein Mädchen?“* (Weiss 45) – unberücksichtigt bleiben (Weiss 75). Kinder und Jugendlichem mit mangelnden sprachlichen Kompetenzen würden so schneller in Schultypen verwiesen, in denen es keine oder nur begrenzte weitere Aufstiegsmöglichkeiten gebe.

Doch auch Jugendliche, die den Sprung in eine weiterführende höhere Schule geschafft haben, haben unter Umständen noch weiteren sprachlichen Förderungsbedarf auf einem fachspezifischen Level. Will man vermeiden, dass Sprache zu einem „Selektionsinstrument“ wird, so Eva Grabherr von okay.zusammen leben, müsste sich die Institution Schule generell

an veränderte Gegebenheiten anpassen. Zusätzlich zu Buchhaltung oder Rechnungswesen könnten zum Beispiel, so ein Bedarf besteht, auch vertiefende Sprachförderungen angeboten werden, wie Eva Grabherr betonte:

Wir muessen auf beiden Ebenen …also wirklich die eine, ein diverses Vorgehen in den Schulen was diesen Fragestellungen dieser Mädchen entspricht. Was ermuntert die? Was unterstuetzt die? (…)… und in den höheren Schulen sagt ja das Schulsystem im Moment: Wer bei uns in die Hak eintritt, muss schon so und so gut Deutsch können. Wir machen nur noch Literatur und Geschäftsbriefe. So. Und jetzt stellen die fest, das ist eine supermotivierte Gruppe, die da kommt, aber denen nützt es ueberhaupt nichts, wenn wir Literatur und Geschäftsbriefe machen, weil die haben noch wichtige Fragestellungen einfach im Training von Deutsch. (…) Für mich ist das nicht nur eine Fragestellung von jungen Mädchen, sondern generell sehe ich mich als Schule zum Beispiel als die Insitution, die sagt: meine Gruppe hat sich geändert. Was braucht es jetzt, damit wir immer noch fair arbeiten. (okay.zusammen leben 93)

Eine weitere und auch in der Literatur viel diskutierte Herausforderung stellt die nicht flächendeckende Förderung in der Muttersprache von Kindern und Jugendlichen dar, die zweisprachig aufgewachsen sind. Auch wenn Fremdsprachenkompetenzen in unserer Gesellschaft generell enorm an Wert gewonnen haben, ist dies nicht für alle Sprachen gleichermaßen der Fall. Dies beeinflusst nicht nur den Erwerb der Zweitsprache Deutsch, sondern lässt auch vorhandene Potenziale ungeachtet verkümmern, so Theresia Pirklbauer von der Weiterbildungsberatungsstelle Nova:

Was wir schon merken ist, dass die Personen, obwohl sie zweisprachig aufgewachsen sind, nicht beides verwerten können, weil sie nicht in beiden Sprachen wirklich sattelfest sind. (…) Und das ist so ein Grundproblem vom österreichischen Schulsystem, dass zwar ganz viele Menschen ja das Potenzial haben, in zwei Sprachen gleich zu sprechen, aber letztendlich in beiden nicht sicher zuhause sind. (Nova 45)

Nicht nur sprachliche Kompetenzen, auch Erwartungshaltungen von Lehrerinnen und Lehrern gegenüber SchülerInnen mit Migrationshintergrund können bei Schulempfehlungen und Leistungsbeurteilungen eine Rolle spielen. Amanda Ruf vom Mädchenzentrum AmaZone beobachtete, dass LehrerInnen ihre Erwartungen gegenüber SchülerInnen mit Migrationshintergrund tendenziell herunterschrauben würden, um jene nicht zu überfordern (AmaZone 30). Dies könne aber auch dazu führen, dass die Möglichkeiten von SchülerInnen nicht zur vollen Entfaltung kommen (siehe auch Weiss 29).

4.4.3. Anerkennung von im Ausland erworbener Bildung

Ein Bereich, der in den letzten Jahren vermehrt an politischer Aufmerksamkeit gewonnen hat, betrifft die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und deren Nutzbarmachung für den österreichischen Arbeitsmarkt. Um die Möglichkeit zu haben, entsprechend der eigenen Qualifikation angestellt zu werden, müssen Personen, die ihre Ausbildung in Drittstaaten absolviert haben, für bestimmte reglementierte Berufe (z.B. Gesundheits- und Pflegeberufe, erzieherische Berufe, juristische Berufe) um eine formelle

Anerkennung der Ausbildung ansuchen. Für die Anerkennung von Berufen and Ausbildungen, die in einem anderen EU-Staat erlernt wurden, gelten vereinfachte Bedingungen. [24] In anderen nicht reglementierten Berufen, wie z.B. in den meisten Wirtschaftsberufen, ist eine formale Anerkennung nicht verpflichtend, kann aber gemacht werden, wenn der/die ArbeitgeberIn dies fordern sollte.

Die Frage der Anerkennung von Qualifikationen wird auch zunehmend für Frauen relevant, da vermehrt Frauen mit höherer Bildung nach Österreich einwandern (Österreichischer Integrationsfonds 2011). Gerade zu Beginn der Migrationserfahrung kommt es aufgrund der noch fehlenden Sprachkenntnisse und Netzwerke häufig zu einer Situation der Dequalifizierung am Arbeitsmarkt. Erschwerend kommt das komplexe System der Anerkennung von Bildungsabschlüssen und Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, hinzu, was den beruflichen Aufstieg nachhaltig erschweren kann. Die erleichterte Anerkennung von Qualifikationen, die in den letzen Jahren zunehmend auch angestrebt wurde, soll diesem Effekt zum Nutzen der Wirtschaft und der ArbeitnehmerInnen entgegenwirken.

Die Expertinnen wiesen darauf hin, dass sich Frauen aufgrund ihrer spezifischen Lebenssituationen besonderen Herausforderungen in diesem Bereich gegenübersähen. Sie stehen in der Gefahr, in der Phase der anfänglichen Dequalifizierung stecken zu bleiben. Sprache, Zugang zu Informationen, die Dauer der Verfahren und die damit verbundenen Kosten (insbesondere Kosten für zusätzliche Prüfungen und Kurse) wurden von den Expertinnen als Barrieren ins Treffen geführt, welche den Zugang zur Anerkennung von Ausbildungen erschweren können. Laut der Erfahrung von von Milica Tomic, Beraterin bei der Beratungsstelle Perspektive, würden die Dauer und der Erfolg von Verfahren von der jeweiligen Unterstützung abhängen, die eine Frau durch Institutionen (sprich auch Informationen über und Zugang zu relevanten Einrichtungen), ihr soziales Umfeld und ihre Familie, wie auch durch ihre persönlichen Ressourcen (Durchsetzungskraft, Sprache, etc.) erhält (Perspektive 75).
Die Langwierigkeit des Prozesses kann für Migrantinnen bedeuten, dass sie eine Beschäftigung unter ihrer Qualifikation annehmen müssen, um ihr Einkommen und damit ihren Aufenthaltsstatus abzusichern und somit das Projekt Anerkennung vorerst aufschieben müssen (MigIn 53, Nova 44). Frau Tomic wies in diesem Zusammenhang vor allem auf die

[24] Die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie sieht, in Verbindung mit der Richtlinie 2006/100/EG, die berufliche Anerkennung im Bereich der sogenannten reglementierten Berufe (deren Ausübung ist an bestimmte Berufsqualifikationen gebunden) vor. Die Richtlinie gilt zum einen für alle Staatsangehörigen eines EU-Mitgliedstaates, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz, welche ihre Berufserfahrungen und -qualifikationen in einem der Mitgliedsstaaten erworben haben. Andererseits ermöglicht die Richtlinie betroffenen Personen den Berufszugang unter denselben Voraussetzungen wie Inländern. EU-Berufsanerkennungsrichtlinie (2005/36/EG): http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:de:PDF

Gruppe von alleinstehenden Frauen und Müttern bzw. von Frauen aus einkommensschwachen Gruppen hin, welche sich eine Anerkennung oft schlicht nicht leisten könnten:

Alleinstehende Frauen, (…) wenn sie noch dazu Kinder haben, sind wirklich auf eine Arbeit angewiesen. Sie könne nicht sagen: jetzt reduziere ich meine Stunden in der Arbeit, damit ich eine Weiterbildung oder eine Anpassung meiner Ausbildung mache. (Perspektive 75)

Hat man einige Jahre in einem Bereich gearbeitet, der nicht der Ausbildung entspricht, wird der Wechsel in eine ausbildungsadäquate Position jedoch zunehmend schwerer. Hier bräuchte es gute Überbrückungsmaßnahmen (z.B. berufsspezifische Deutschkurse), die es den Frauen ermöglichen würden, auch während des Anerkennungsprozesses nicht den beruflichen Anschluss zu verlieren. Diese Problematik stellt sich auch für Frauen, die im Rahmen der Familienzusammenführung nach Österreich zugewandert sind. Für diese Gruppe stellt sich die Frage der Anerkennung aufgrund familiärer Verpflichtungen und Familiengründung oft erst zu einem späteren Zeitpunkt. Entscheiden sie sich nach der Karenzzeit für den Berufseinstieg oder eine Weiterbildung, sind ihre Möglichkeiten aufgrund der fehlenden Anerkennung ihrer Bildungsabschlüsse beschränkt. Gleichzeitig beschränken Kinderbetreuungspflichten, aber auch fehlende sprachliche Praxis, die Möglichkeit einer Anerkennung.

Die Interviews machten auch deutlich, dass es für diese Frauen kaum spezifische Angebote und Unterstützung gibt, unabhängig von den steigenden Bildungsniveaus dieser Frauen (siehe Femail 46). Der Grund dafür liegt wohl auch darin, dass Familien- und Arbeitsmigration getrennte Regelbereiche darstellen und Familienmigrantinnen eher als „Last“ denn als Ressource für den Arbeitsmarkt wahrgenommen würden (siehe IOM 19).

Die Problematik der Anerkennung von Ausbildungen und Qualifikationen berührt zudem nicht nur den AkademikerInnenbereich, sondern betrifft auch Personen mit beruflichen Fachausbildungen, die z.B. viele Frauen aus osteuropäischen Staaten mitbringen. Diese Kategorien zwischen Pflichtschule, Matura und Universitätsabschluss werden zurzeit nur unzureichend erfasst, so Moluksadat Homayouni vom Projekt MigIn. Tabellarische Abfragen der Ausbildung beim AMS müssten z.B. nur geringfügig umgestaltet werden, um dieses Mehr an Qualifizierung zu erfassen und die Chancen der Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen (MigIn 56).

Ein weiterer, besonders für Frauen relevanter Aspekt, ist das Fehlen von Strukturen für die Anerkennung von Bildungsabschlüssen in einzelnen Bundesländern. Die Vorarlberger Expertinnen erwähnten, dass die Anerkennung von Ausbildungen im westlichsten Bundesland Österreichs ungleich schwieriger sei als in Wien, da es keine entsprechenden Anerkennungs- und Weiterbildungsstätten (Unis, Fachhochschulen, spezialisierte

Beratungsstellen) gibt. Für Frauen käme zudem schwerend hinzu, dass ihre Mobilität aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder fehlender materieller Ressourcen eingeschränkt sein kann (siehe z.B. Femail 46).

4.4.4. Bildungs- und Berufsentscheidungen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Mädchen und Frauen Bildungs- und Berufsentscheidungen in Hinblick auf die Möglichkeiten, die ihnen zur Verfügung stehen, treffen. Die Ergebnisse dieser Entscheidungen werden zum einen von der familiären und materiellen Situation, den strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen, den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen abhängig gemacht, zum anderen von den individuellen Einstellungen zu Beruf und Familie sowie Überlegungen zur Vereinbarkeit dieser beiden Dinge:

Menschen treffen Entscheidungen aufgrund ihrer finanziellen Möglichkeiten, aufgrund ihrer sozialen Situation und aufgrund ihrer Bildungssituation. Und das tun alle gleich, also hier zu differenzieren zwischen Migrantinnen und Österreicherinnen (...) ist nicht möglich. (Interface 34)

Die finanziellen und sozialen Kosten von Bildungs- und Berufsentscheidungen spielen eine wesentliche Rolle für Frauen mit Migrationshintergrund, die häufiger von Armut betroffen und somit auch stärker von Familienentscheidungen abhängig sind (Perspektive 86). Das Vorhandensein von Möglichkeiten zur Kinderbetreuung, Unterstützung durch die Familie, finanzielle Unabhängigkeit und Beschäftigungsperspektiven - um nur einige Beispiele zu nennen - können diese Kosten jeweils erhöhen oder reduzieren (in diesem Zusammenhang ist auch noch einmal auf die Situation von Frauen mit Kopftuch hinzuweisen, die am österreichischen Arbeitsmarkt Benachteiligungen und Diskriminierung ausgesetzt sind).

4.4.4.1. Wissen über Bildungswege

Ein weiterer wesentlicher Faktor für Bildungs- und Berufsentscheidungen ist das Vorhandensein und der Zugang zu Informationen über mögliche Bildungswege und Berufsfelder. Welches Wissen über das österreichische Bildungssystem vorhanden ist, spielt schon eine wichtige Rolle für die frühe Planung von Bildungswegen. Für Kinder und Jugendliche ist die Unterstützung der Eltern bei der Schulwahl enorm wichtig, gerade weil in Österreich Bildungsentscheidungen schon sehr früh getroffen werden müssen. Migrantische und speziell bildungsbenachteiligte Familien können ihren Kindern hier aber tendenziell weniger Unterstützung geben, da die Eltern aufgrund sprachlicher Probleme oder mangelnder Erfahrungswerte dem Bildungssystem oft „hilflos“ gegenüberstehen (siehe auch Weiss 17, Jugendwerkstätte Dornbirn 37), so Amanda Ruf vom Mädchenzentrum AmaZone in Bregenz:

Es ist so, nach unseren Erkenntnissen, dass das Bewusstsein bei Eltern mit Migrationshintergrund sehr stark ist, dass Bildung wichtig ist, (…) oder sagen wir, das Wissen darum, dass Bildung wichtig ist. Gleichzeitig ist aber das Bewusstsein, was es heißt, tatsächlich einen Bildungsweg einzuschlagen und ob das möglich ist für meine Tochter oder meinen Sohn, nicht ganz gegeben, weil ihnen der Anschluss fehlt aus dem eigenen Lebenskontext heraus. (AmaZone 33)

Dies kann auch zu „extremen" Bildungsaspirationen der Eltern gegenüber ihren Kindern führen, die eigentlich unrealistisch und gänzlich jenseitig von den Fähigkeiten des Kindes und der Machbarkeit sind (siehe Femail 74, Mimosa). In der Elternarbeit werde daher auch darauf geachtet, die Eltern über die langfristigen Folgen einer frühen Schullaufbahnentscheidung zu informieren (Femail 70).

Die systematische Planung von Bildungswegen setzt viele Ressourcen voraus, die in migrantischen Familien so nicht immer vorhanden sind. Einige der Expertinnen wiesen darauf hin, dass Vorstellungen von Berufen und geplante Bildungswege oft nicht übereinstimmten:

Es gibt ganz wenige Jugendliche, die sagen, ich möchte das werden, um das zu erreichen, muss ich das machen und die dann passende höhere Schule ist dann das und dann geht es so weiter. Das ist ganz witzig, es gibt Mädchen, wenn wir reden, was möchtest du so machen, sie ist in der vierten Hauptschule und sagt ich möchte Ärztin werden. Und wie sieht es nächstes Jahr aus, hast du dich irgendwo angemeldet, dann kann es zum Beispiel heißen ich werde die HAK machen. (Mimosa 47)

Doch auch die Vorbereitung auf unterschiedliche Bildungs- und Berufswege in der Schule sei laut den Expertinnen nicht optimal. Allerdings wurde auch angemerkt, dass LehrerInnen nicht automatisch die notwendigen Kompetenzen für Berufsorientierung mitbringen würden, sondern dass zum jetzigen Zeitpunkt die Intensität der schulischen Berufsinformation stark abhängig vom individuellen Engagement der jeweiligen Lehrperson sei. Sinnvoll wäre es demnach, Berufsorientierung zwar in die Unterstufe zu integrieren, dies aber in Kooperation mit spezialisierten AnbieterInnen zu tun (siehe Verein Sprungbrett 62). Solcherartige Vorhaben könnten es auch zum Ziel haben, individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen gezielter und unabhängig von der normalen schulischen Leistungsbeurteilung zu ermitteln. Denn nach Ansicht der Expertinnen sei es als problematisch anzusehen, dass in Österreich Entscheidungen künftige Berufs- und Ausbildungswege betreffend schon sehr früh getroffen werden müssen, vor allem bereits zu einem Zeitpunkt, an dem noch nicht klar absehbar ist, wo die eigentlichen Talente, Fähigkeiten und Interessen liegen.

Generell gilt auch für erwachsene Personen in Hinblick auf Weiterbildung und Berufseinstieg, dass es oft keine genauen Vorstellungen über die Anforderungen bestimmter Branchen und Berufe bzw. von den eigenen Fähigkeiten gibt. Auch Neuzuwanderinnen sind oft mit der Herausforderung konfrontiert, nicht genügend Informationen über mögliche Berufsfelder in Österreich im Unterschied zum Herkunftsland zu haben. Weiters werden nur unzureichende

Informationen über den Ablauf der Arbeitssuche und die Funktionen der in diesem Prozess zuständigen Institutionen (wie z.B. AMS) zur Verfügung gestellt (Perspektive 46). Während Städte wie Wien durch das Programm Start Wien (http://www.startwien.at/) schon relativ gute Erfolge in diesem Bereich erzielen, steht für Neuzuwanderinnen in anderen Bundesländern keine vergleichbare Dienstleistung zur Verfügung. Frauen würden hier vor allem Möglichkeiten zur Vernetzung und das nötige Know-How benötigen, um an Informationen zu kommen, so Milica Tomic von der Beratungsstelle Perspektive:

Vernetzung zum großen Teil (...) Frauen wollen nicht nur wissen, wie komme ich zu einem Job, und zu einem qualifizierten Job durch offizielle Wege, wie z.B. AMS, sondern sie wollen auch wissen: Wo bekomme ich die Informationen? Was eigentlich ganz ein wesentlicher Punkt für heutige Menschen ist, nicht alles auswendig zu wissen, sondern zu wissen, wo bekomme ich die Information. (Perspektive 46)

4.4.4.2. Geschlechtsspezifische Berufsbilder

Das Vorhandensein von beruflichen Vorbildern und geschlechtsspezifische Berufsbilder wirken sich ebenfalls auf Bildungs- und Berufsentscheidungen aus. Theresia Pirklbauer und Amanda Ruf wiesen darauf hin, dass die Mehrheit der Mädchen sich für insgesamt 3 Lehrberufe entscheide, diese seien Friseurin, Bürokauffrau und Einzelhandelskauffrau. Aus der Berufserfahrung von Sprungbrett, weiß Margarete Bican zu berichten, dass besonders Mädchen mit Migrationshintergrund, die aus traditionelleren Umfeldern kommen, sich tendenziell für *„sichere, gute, saubere, anständige Berufe“* (Verein Sprungbrett 68) interessieren würden. Zudem spielt es für junge Frauen auch eine Rolle, ob der zukünftige Beruf mit familiären Verpflichtungen in Einklang gebracht werden kann. „Typische“ Mädchenberufe sind zudem tendenziell schlecht bezahlt und wenig wertgeschätzt. Daher ist es seit Jahren das Ziel der Politik, Mädchen und Frauen auch vermehrt in Berufsdomänen zu integrieren, die nicht weiblich dominiert sind.

Dabei geht es nicht nur darum, „Bilder zu erweitern“, sondern auch darum, grundlegende Strukturen in Betrieben zu schaffen, die es auch Frauen mit Kinderbetreuungspflichten ermöglichen, dort zu arbeiten. Beraterinnen des Fraueninformationszentrums Femail haben die Erfahrung gemacht, dass Frauen mit technischen Ausbildungen Schwierigkeiten hätten, einen Job zu finden, der auch mit Kinderbetreuungspflichten vereinbar ist (z.B. Teilzeit zu arbeiten) (Femail 83). Auch ein Jugendbeschäftigungsprojekt in Dornbirn wies darauf hin, dass vor allem in Produktionsbetrieben kaum Jobs vorhanden sind, die sich auch mit Familienpflichten vereinbaren ließen. Dazu auch Amanda Ruf:

Wirtschaftsstrukturen sind nicht darauf ausgelegt, weibliche Mitarbeiterinnen in der Art und Weise zu halten und sie weiter auch für die eigene Firma nutzbar zu machen, dass sie tatsächlich Kinder kriegen können, dass der Mann zu Hause bleibt usw. Das Denken ist so vorherrschend in der Gesellschaft, Frau bleibt zu Hause und der Mann arbeitet. Und wie sollen es Mädchen, wenn wir es nicht mal schaffen, ein anderes Bild zu erzeugen, ein

anderes Bild zu bauen, und entsprechende Strukturen zu schaffen. Wie sollen es Mädchen herkriegen? Wir leben es vor. (AmaZone 47)

Darüber hinaus gibt es für Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund nur wenige Vorbilder im engeren sozialen und familiären Umfeld, insbesondere wenn das Sozialkapital der Familien niedrig ist. Vorstellungen darüber, was für eine Frau möglich ist und was nicht, sind daher zusätzlich eingeengt (siehe okay.zusammen leben 84, Mimosa 20).

Eine unbefriedigende Berufswahl kann (neben familiären Verpflichtungen oder materiellen Notlagen) ein Grund dafür sein, warum Bildungs- oder Berufslaufbahnen frühzeitig abgebrochen werden:

Für den Eintritt ins Erwerbsleben, damit sich Frauen dort auch wohl fühlen und bleiben hängt ja davon ab, dass sie eine befriedigende Berufswahl getroffen haben. (Weiss 73)

Um die Entscheidungsautonomie für Frauen mit Migrationshintergrund in Bezug auf Ausblidung und Beruf zu erweitern, ist es daher notwendig, adäquate Angebote zur Information über Berufsfelder und damit verbundene Anforderungen zu setzen, die Palette von möglichen Berufsfeldern in den Köpfen der Frauen zu erweitern und auch die wirtschaftlichen Strukturen dementsprechend anzupassen.

4.4.5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nach wie vor sind es vorwiegend Frauen, die für die Erfüllung von Aufgaben im Haushalt und der Familie zuständig sind. Die sich daraus ergebenden Mehrfachbelastungen beeinflussen Bildungs- und Berufsverläufe von Frauen wesentlich. Selbst wenn Bildung und Berufstätigkeit für Frauen inzwischen in allen Schichten an Bedeutung gewonnen haben, erzeugt die „zweite“ Rolle von Frauen noch immer eine moralische Ambivalenz, für deren Lösung nach wie vor hauptsächlich Frauen beschäftigt seien, so auch Hildegard Weiss von der Universität Wien (79). Diese Tatsache gilt für Frauen und Männer unabhängig von ihrer Herkunft. Die Expertinnen betonten allerdings, dass traditionelle Rollenbilder in bestimmten sozialen und ethnischen Schichten unterschiedlich stark ausgeprägt seien. In bestimmten Gruppen werde schon sehr früh von der Unterstützung der weiblichen Familienmitglieder im Haushalt Gebrauch gemacht - so müssen z.B. jüngere Geschwister oder ältere, kranke Familienmitglieder gepflegt werden. Diese Mehrfachbelastung können die Möglichkeiten von Mädchen und Frauen beschneiden, sich der persönlichen Weiterbildung zu widmen. Dies spiegelt auch den Wert wieder, welcher der Bildung von Mädchen im Gegensatz zu jener von jungen Männern zukommt. Esra Yanik vom Frauenverein Mimosa führt solche Phänomene hauptsächlich auf die Vorbildwirkung der Eltern zurück (siehe auch Femail 79):

(…) Da ging es eigentlich nur um das Geld. Da war die Bildung noch gar keine Frage, Hauptsache irgendwo rein, wo man Geld machen kann. (…) Aber das Problem ist eben, viele haben immer noch das Problem, also auch erste, zweite, viele dritte Generationen, mit

der Ansicht, und dann hat man diese Personen als Vorbild. Und dann leben die Kinder von denen ja auch so weiter, dass es nur um's Geld geht. (…) Ich denke, da brauchen unsere Menschen schon vielmehr Vorbilder und neue Ansichten. Einfach mehr, dass sie drauf kommen. Es ist schwierig, wenn meine Mama nur an das Geld gedacht hat, und mir das gezeigt hat und nur gearbeitet hat. Ich kenne es nur so. Wie soll ich mich ändern, wenn mir nicht jemand den Weg zeigt. Das hängt immer ... immer Bildung. (…) Und nur durch Bildung kann ich dann drauf kommen, das ist nicht das Leben, das ist nicht der Sinn und Zweck davon. (Mimosa 44)

Die Frage der **Kinderbetreuung** wurde von den Expertinnen als ganz zentraler Punkt für weibliche Bildungs- und Erwerbsbiographien bewertet. Insbesondere für Frauen mit türkischem Hintergrund, die statistisch gesehen früher Kinder bekommen als andere Frauen (siehe Kapitel 3), stellt das Vorhandensein von Kinderbetreuungsplätzen eine wesentliche Voraussetzung für den Zugang zu Bildungsmaßnahmen, aber auch für den beruflichen Wiedereinstieg und Weiterbildung dar. Erst wenn die Kinder versorgt sind, könne eine Frau auch an Weiterbildung und Beruf denken (Interface 37 und 44, Femail 30, 54, 60).

Wenn wir diese Frauen erreichen wollen, völlig egal für welche Programme, dann ist natürlich Kinderbetreuung ein großes Thema. (okay.zusammen leben 79)

Schon bei der Berufswahl würden Frauen darauf achten, ob ein Beruf mit Kinderbetreuungspflichten in Einklang zu bringen ist. Aufgrund fehlender Strukturen in Betrieben, kann dies die Berufswahl deutlich einschränken.

Die Mobilisierung familiärer Netzwerke bei der Kinderbetreuung (Hilfe durch Ehemänner, Mütter, Großmütter, Tanten, …) wurde von den Expertinnen als große Stärke migrantischer Frauen bezeichnet (siehe z.B. Mimosa), allerdings könnten oder wollten nicht alle Frauen gleichermaßen auf die Unterstützung der Familie zurückgreifen (Mimosa 80). Die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen durch Städte, Gemeinden, Betriebe oder Ausbildungsstätten sei daher von vordringlicher Notwendigkeit, um die Wahlmöglichkeit von Frauen in Bezug auf Bildung und Beruf zu erweitern. Die meisten der befragten Einrichtungen wissen aus eigener Erfahrung, dass das Bereitstellen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass Frauen Angebote in der Erwachsenenbildung annehmen können (okay.zusammen leben 78f, Mimosa 83).

Wenn ich wieder von migrantischen Frauen spreche, müssten sicher Angebote immer mit Kinderbetreuung gedacht werden, weil viele einfach wegen den Kindern sagen, es geht einfach mit den Kindern nicht und dann warten, bis sie 30, 40 sind und die Kinder dann weg sind. Dann sagen sie, ich bin eh zu alt dafür und was soll ich jetzt mit 40 machen. (Mimosa 89)

Doch auch Kurszeiten müssen an die speziellen Lebenssituationen von Frauen angepasst werden, um es auch Müttern in Karenz zu ermöglichen, sich weiterzubilden (Interface 44).

Dort wo die Betreuung der Kinder gesichert ist, können Frauen das vereinbaren. Dort wo die Betreuung der Kinder nicht gesichert ist, man muss ja bedenken, man muss natürlich bei den

Kurszeiten Rücksicht darauf nehmen, in welcher Situation sind denn die Frauen. Ich kann z.B. keinen Kurs von 8-11 Uhr anbieten, das geht nicht, weil die Frauen müssen die Kinder in die Schule bringen, manche Kinder in den Kindergarten, und dann gibt es vielleicht noch ein Kind, das noch zu klein ist für den Kindergarten, und das kommt dann mit in den Deutschkurs, und da gibt es eine Kinderbetreuung. (Interface 44)

Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere für Kinder, die jünger als drei Jahren alt sind und damit noch unter dem Kindergartenalter liegen, sowie fehlende ganztägige Kinderbetreuungsangebote schränken zudem die beruflichen Möglichkeiten für Frauen ein, die nach der Karenz wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen (MigIn 75, Nova 87f). Auch fehlende Angebote für Elternteilzeit erschweren den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen. Aus der Arbeit mit jugendlichen BildungsabbrecherInnen weiß Christiana Beer von der Jugendwerkstätte Dornbirn, dass insbesondere Produktionsbetriebe bzw. Betriebe im ungelernten Bereich kaum Rücksicht auf die Lebenssituationen junger Familien nehmen könnten (Jugendwerkstätte Dornbirn 19). Die Beratungsstelle Perspektive merkte zusätzlich an, dass der Zugang zu Kinderbetreuungsplätzen oft an die Berufstätigkeit der Mutter gebunden ist, eine Jobzusage aber nicht ohne Kinderbetreuungsplatz erfolgen könne (Perspektive 78).

4.4.6. Diskriminierungen und Benachteiligungen

Wie in der Literatur beschrieben (u. a. European Network of Migrant Women & European Women`s Lobby 2012: 33ff; Schmolke 2010; Behrensen / Westphal 2009; Färber et al. 2008; Weiss 2007; Westphal 2004) weisen auch interviewte Expertinnen darauf hin, dass Frauen mit Migrationshintergrund aufgrund ihres Geschlechts und aufgrund ihrer Herkunft mit Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen im Erwerbsleben konfrontiert sind. Ein besonders problematischer Bereich ist die Diskriminierung und der sachlich unbegründete Ausschluss von Frauen mit Kopftuch aus ganzen Berufssparten (Interface 47, Verein Sprungbrett 37, Nova 44 und Mimosa 29, 35). Speziell Bürojobs oder Tätigkeiten mit KundInnenkontakt sind für Frauen, die ein Kopftuch tragen de facto nicht zugänglich. Begründet wird dies von den ArbeitgeberInnen meist lapidar mit der „Rücksicht auf die KundInnen“ (Weiss 39).

Die Benachteiligung von jungen Frauen aufgrund ihres Outfits beginnt schon sehr früh und sehr nachhaltig zu wirken. So berichteten Expertinnen von SchülerInnen- und Jugendprojekten, dass es jungen Mädchen mit Kopftuch kaum möglich sei, einen Praktikumsplatz oder eine Lehrstelle zu finden (INTERVIEW-V-12 35 und Jugendwerkstätte Dornbirn 21, 29). Durch derartige Praktiken würden die Chancen von jungen Frauen mit Migrationshintergrund schon sehr früh radikal beschnitten und verbaut:

Im Verkauf, und Büro, das können sie sowieso vergessen. Das muss man sich gar nicht denken oder vorstellen. Und es ist dann auch schwierig, sie machen eine Ausbildung an der

Handelsschule oder Handelsakademie, dann machen sie es fertig und dann kommen sie drauf, dass sie eigentlich so wenige Chancen haben. (Mimosa 37)

Den Unternehmen sei ihr diskriminierendes Verhalten dabei oft gar nicht bewusst, so die Expertin eines Schülerprojekts: Die Firmen erwarten von den jungen Leuten Angepasstheit; das Kopftuch würde als Zeichen des Anders-Seins und der Nichtzugehörigkeit wahrgenommen: *„Es passt nicht dazu zu dem Normalen. Was man als normal bezeichnet. Das normale Bild"* (Interview-V-12 40). Auch Margarete Bican vom Verein Sprungbrett sprach davon, dass die Diskussion um das Kopftuch für junge Mädchen bei der Stellen- und Ausbildungssuche eine besondere Herausforderung darstellen würde. Von Mädchen selbst wurde dem Verein Sprungbrett erzählt, dass sie in unterschiedlichen Zusammenhängen und von unterschiedlichen Einrichtungen den Hinweis bekommen hätten, das Kopftuch abzunehmen.

4.4.6.1. Betriebliche Benachteiligungen von Frauen

Diskriminierungen werden nicht immer direkt und offen ausgeübt, sondern sind vielmehr „unterschwelliger" und von „subtilerer" Art, angefangen von Ablehnungen einer Bewerbung aufgrund des Kopftuchs, eines fremd klingenden Namens oder einer dunkleren Hautfarbe bis hin zu Bevorzugungen männlicher oder nicht-migrantischer KollegInnen bei Beförderungen oder betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten:

Also Frauen, haben einmal grundsätzlich das Problem, dass sie Frau sind. Das ist die Genderthematik. Dann ist einfach diese Teilzeit, dass die meisten Teilzeit arbeiten wollen bzw. müssen aufgrund der fehlenden Kinderbetreuungsplätze oder -möglichkeiten. Das heißt, das sind schon einmal zwei nicht so attraktive Sachen, diese nicht absolute Verfügbarkeit und Flexibilität, die sie einbringen können. Und das andere ist die Unsicherheit, die für manche Arbeitgeber durch Karenz oder andere Unterbrechungen gegeben ist: „Packt sie es, packt sie es nicht? Kann sie es? Fällt sie mir aus, fällt sie mir nicht aus? Wird sie krank, wird das Kind krank?" Also so der Klassiker. (MigIn 68)

Investitionen in Frauen mit Migrationshintergrund erscheinen als besonders „riskant", da die Familiengründung bei Paaren mit Migrationshintergrund statistisch gesehen früher erfolge als bei Paaren ohne Migrationshintergrund, und Frauen nach wie vor hauptverantwortlich für Kinderbetreuungsaufgaben seien und so der ArbeitgeberIn vorübergehend verloren gehen. Dies wirke sich auch auf Karrierechancen und Weiterbildungsmöglichkeiten aus, kann aber auch schon die Lehrstellensuche von Mädchen beeinflussen, weiß Amanda Ruf vom Mädchenzentrum AmaZone (42) zu berichten. Außerdem würden viele Betriebe zusätzlich noch die „Stammbelegschaft" bevorzugen (Weiss 39-41). Frauen mit Migrationshintergrund seien daher auch diejenigen, die in Zeiten der Krise als Erste von Kündigungen betroffen sind (Weiss 61f.).

Ein weiterer Bereich, in dem Personen mit Migrationshintergrund laut Moluksadat Homayouni von der Arbeitsmarktberatungsstelle MigIn benachteiligt sind, ist die Nicht-

Berücksichtigung von Arbeitserfahrung, die im Ausland erworben wurde. Dies betrifft Frauen und Männer gleichermaßen:

Will ich, wenn ich den Lebenslauf bekomme, die untere Hälfte sehen oder nicht? Ich habe es einfach erlebt, dass viele einfach sagen: okay, was ist ab Österreich passiert? Wenn die Person jetzt 45 ist, das heißt du streichst 20 Jahre ihres Lebens. Das geht nicht, das ist ein No-Go. Weil viele Personen sind das, was sie jetzt sind, aufgrund dessen was sie gemacht haben. Dann ist es klar, dass man sagt: ich finde niemanden, ich finde niemanden. Naja, ein Mechaniker ob er jetzt im Kosovo ein Mechaniker war oder nicht, das Auto wird dasselbe sein. (MigIn 64)

Frau Homayouni bezeichnet ein Umdenken in Wirtschaft und Unternehmen als eine der größten Herausforderungen in diesem Bereich. Nicht Aussehen, Geburtsland oder Ort der Ausbildung, sondern Leistung, Ausbildung und Fähigkeiten müssten die Werte der Zukunft sein. Von Seiten der Betriebe sei ein „ressourcenorientiertes“ nicht ein „defizit-orientiertes“ Denken notwendig, so auch Maria Haberl von Interface Wien: *„Ich glaube nicht, dass wir uns das immer auf Dauer leisten können, Ressourcen brach liegen zu lassen.“* (Interface 76). Auch Eva Grabherr von der Vorarlberger Plattform okay.zusammen leben verweist auf die notwendige Öffnung der Unternehmen hin zu mehr Diversität und Chancengleichheit:

Die Leute, die ihr braucht und nach denen ihr jetzt seit 10 Jahren schreit, zweisprachig, interkulturell, erfahren und reflektiert. Die kommen jetzt auf den Markt, das kann ich euch schon sagen, aber ein grosser Teil wird Kopftuch tragen. Wie geht es euch damit? (...) Es werden nämlich die gebildeten Frauen Kopftuch tragen. Bei den ungebildeten kann man sagen: Ok, die kann ich verbannen, irgendwo hin in die Reinigungsbranche. Aber die junge Medizinstudentin die Kopftuch trägt, die ausgebildete Psychologin die Kopftuch trägt, die kann ich nicht mehr verbannen. Es stellen sich mit den jungen muslimischen gebildeten Frauen diese Fragen, nicht mit den ungebildeten. (okay.zusammen leben 63-64)

Und das ist halt wenn man schon diese ganzen Umschulungen und Qualifizierungen anbietet, die enorm wichtig sind, aber auch enorm viel Geld kosten, dann muss man der Wirtschaft aber auch sagen: wir haben ausgebildet, ihr stellt ein. Weil sonst haben wir irgendwann einen Topf voller top-ausgebildeten Menschen, umgeschult, vielleicht mit super Deutschkenntnissen, die aber nicht genommen werden. Weil dann doch der Name nicht passt oder es auch unbequem werden kann, oder weiß ich nicht - sicher ist sicher. (MigIn 64)

5. Ergebnisse aus den qualitativen Interviews mit Frauen der Ersten und Zweiten Generation türkischer MigrantInnen

5.1. Herangehensweise und Aussagekraft der Ergebnisse

Im Folgenden wird die Analyse von 20 Interviews mit Frauen der Ersten und Zweiten Generation türkischer MigrantInnen im Alter von 20 bis 40 Jahren präsentiert. Die einzelnen Aussagen der Interviewpartnerinnen können nicht abgelöst von den derzeitigen Lebenskontexten der Interviewpartnerinnen und dem Aufnahmekontext in Österreich verstanden werden. Weiters ist darauf hinzuweisen, dass das Sample nicht repräsentativ für alle in Österreich lebenden Frauen ist, die selbst oder deren Eltern aus der Türkei zugewandert sind. Dass sich z.B. nur wenige berufstätige Frauen der Ersten Generation im Sample befinden, lässt nicht automatisch den Rückschluss zu, dass Frauen der Ersten Generation weniger berufstätig sind. Für allgemeine Aussagen ist daher die statistische Analyse in Kapitel 3 zu konsultieren.

Die qualitativen Interviews mit Frauen der Ersten und Zweiten türkischen EinwanderInnengeneration hingegen vermögen einen Einblick hinter statistische Zahlen zu geben und verleihen den Statistiken Bedeutung abseits von Repräsentationsansprüchen. Die Interviews zeigen relevante Faktoren in den Bildungs- und Berufsverläufen der interviewten Frauen, die aber nicht abgelöst von der Gesamtheit und Komplexität der individuellen Lebens- und Familienkontexte und -geschichten der Frauen verstanden werden können. Die Bildungs- und Erwerbssituationen der Interviewpartnerinnen gestalten sich in einem komplexen Zusammenspiel der Differenzkategorien Geschlecht, Klasse und Herkunft. Viele der Erfahrungen sind daher nicht als allein spezifisch für türkische Migrantinnen bzw. Frauen mit türkischem Migrationshintergrund zu lesen, sondern spiegeln Erfahrungsräume der Interviewpartnerinnen als Frau, Migrantin, Arbeiterin, etc. wieder. Die AutorInnen betonen ausdrücklich die Wichtigkeit, soziale Probleme über ethnische, soziale oder Gender-Grenzen hinweg zu untersuchen und verneinen daher jegliche Interpretation der Daten, die zu einer Problematisierung einer spezifischen ethnischen oder sozialen Gruppe führen könnte.

5.2. Beschreibung des Samples

Insgesamt wurden 20 Interviews mit Frauen der Ersten und Zweiten Einwanderungsgeneration durchgeführt, deren beide Eltern in der Türkei geboren wurden. Die Hälfte der Interviewpartnerinnen lebt zurzeit in Vorarlberg, die andere Hälfte in Wien. Der Fokus auf türkischstämmige Frauen ergab sich aufgrund der statistischen Daten, welche eine vergleichsweise geringere Erwerbsbeteiligung dieser Gruppe zeigen. Die Leitfäden

waren so konstruiert, dass neben dem biographischen Element von Bildungs- und Erwerbsentscheidungen auch der Prozess, wie Bildungs- und Erwerbsentscheidungen getroffen werden, hervortrat.

Die Auswahlkriterien für die Interviews wurden vor dem Hintergrund festgelegt, eine Balance zwischen Frauen der Ersten und Zweiten Generation sowie berufstätigen und nicht berufstätigen Frauen und Frauen mit und ohne Kinder zu erhalten. Außerdem wurden die Interviews auf Frauen im Alter von 18 bis 40 Jahren beschränkt, um die beiden wesentlichen Übergänge Schule-Arbeitsmarkt und Karenz-Wiedereinstieg abzudecken. Im Anschluss wurden alle Interviews transkribiert und mit Hilfe der Methode des thematischen Kodierens (siehe Flick) analysiert. Die Tabellen in Anhang 4 geben eine genauere Übersicht über die folgenden Kurzbeschreibungen.

5.2.1. Migrations(hinter)gründe und rechtlicher Status

Elf Interviews wurden mit Frauen der Zweiten Generation durchgeführt. Das ausschlaggebende Kriterium war das Land, in dem der Großteil der Bildung durchlaufen wurde. Sieben dieser elf Frauen sind in Österreich geboren, während vier im Zuge der Familienzusammenführung als Kleinkinder oder Volksschulkinder von ihren Eltern nach Österreich nachgeholt wurden. Im Fall einer Frau, die zwar in Österreich geboren wurde, aber bei ihrer Großmutter in der Türkei augewachsen und erst zu Studienzwecken zu ihrer Familie nach Österreich gekommen ist, wurde entschieden, diese Person zur Ersten Generation zu rechnen. Eine der Interviewpartnerinnen befindet sich eigentlich schon in Dritter Generation in Österreich, da ihre Eltern schon hier geboren wurden.

Neun Interviews wurden mit Frauen der Ersten Generation durchgeführt. Drei der interviewten Frauen wurden im Pflichtschulalter oder danach von ihren Eltern oder ihrer Familie nach Österreich geholt, vier der Frauen kam durch Heirat nach Österreich und eine der Frauen zu Studienzwecken (die Eltern lebten aber bereits in Österreich).
Der Großteil der interviewten Frauen sind österreichische Staatsbürgerinnen (9 Angehörige der Zweiten Generation und 5 Angehörige der Ersten Generation). Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Interviewpartnerinnen in Erster Generation beträgt ca. 14 Jahre, zwei der Frauen sind seit ca. 5 Jahren in Österreich verheiratet, zwei weitere Frauen leben schon seit über 20 Jahren in Österreich.

5.2.2. Bildungshintergrund

Drei der Interviewpartnerinnen, die in Zweiter Generation in Österreich leben, verfügen lediglich über einen Pflichtschulabschluss, vier haben die Matura gemacht (eine Person

besucht die Universität) und zwei Frauen haben im Anschluss an die Pflichtschule oder eine höhere Schule ein weiterführendes Berufsdiplom erworben, welches die Matura nicht vorraussetzte. Von den Personen der Ersten Generation haben fünf die Matura in der Türkei absolviert, die restlichen vier Personen nur einen Pflichtschulabschluss (davon zwei von ihnen in Österreich).
Alle der in Österreich lebenden Eltern der Interviewpartnerinnen arbeiten bzw. arbeiteten als ArbeiterInnen, viele der Mütter sind Reinigungskräfte oder im Haushalt beschäftigt, selbst wenn einige wenige zuvor in der Türkei ein Gymnasium besucht hatten.

5.2.3. Familiensituation

Von rund der Hälfte der Frauen, die in der Ersten Generation nach Österreich gekommen sind und von einer der Frauen der Zweiten Generation leben die Eltern nicht in Österreich, d.h. die Interviewpartnerinnen verfügen nur über ein begrenztes familiäres Netzwerk am Ort ihres Lebensmittelpunktes.
Die meisten der Interviewpartnerinnen stammen aus kinderreichen Familien. Alle Frauen haben mindestens eine Schwester oder einen Bruder, mehr als die Hälfte der Frauen haben drei und mehr Geschwister (teilweise auch Stiefgeschwister), die teilweise in Österreich, teilweise in der Türkei leben.

Der Großteil der interviewten Frauen, insgesamt 17 Personen, ist verheiratet. Nur zwei der verheirateten Frauen haben keine Kinder, während keine der unverheirateten Frauen Kinder hat. Sechs Frauen haben ein Kind, nur zwei Frauen haben mehr als zwei Kinder. Alle der verheirateten Frauen leben mit ihrem Mann und den Kindern in einer Wohnung, nur in einem Haushalt lebt auch die verwitwete Schwiegermutter. Die unverheirateten Frauen sind alle noch kinderlos und leben im Haushalt der Eltern.
Der Großteil der Ehemänner der Frauen der Zweiten Generation wurde in der Türkei geboren und von der Interviewpartnerin nach Österreich nachgeholt, bzw. haben sie sich in Österreich kennengelernt. Fünf Frauen der Ersten Generation sind mit einem Mann verheiratet, der in Österreich geboren wurde, drei der Ehemänner wurden in der Türkei geboren. Obwohl zwölf der Ehemänner eine Lehre abgeschlossen oder ein Gymnasium besucht haben, arbeitet der Großteil als Fach- oder Hilfsarbeiter in der Bauchbranche. Nur zwei sind als Verkäufer tätig und ein Mann arbeitet als Lehrer. Zwei Ehemänner sind derzeit arbeitslos.

5.2.4. Beschäftigungssituation

Fast die Hälfte der interviewten Frauen (9 Personen) geht einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nach, sieben Frauen sind derzeit für den Haushalt zuständig oder in

Karenz (nicht-erwerbstätig oder arbeitssuchend), drei Frauen sind derzeit arbeitslos gemeldet und eine Frau studiert und arbeitet nebenbei. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied im Sample zwischen Frauen, die in Österreich geboren und aufgewachsen sind und Frauen, die erst später nach Österreich gezogen sind: von letzteren sind nur zwei Frauen derzeit beschäftigt und drei befinden sich auf Arbeitssuche, während der Rest für Haushalt und Kinder zuständig ist und teilweise nebenbei einen Deutschkurs besucht. Die Hälfte der Mütter geht gleichzeitig einer Beschäftigung nach.

5.3. Bildungs- und Erwerbsverläufe der Interviewpartnerinnen

Im Folgenden werden die Bildungs- und Erwerbsverläufe der Interviewpartnerinnen in Form von Steckbriefen kurz umrissen. Die Steckbriefe sollen es der LeserIn ermöglichen, einen ganzheitlichen Eindruck über die Komplexität jeder individuellen Biographie zu bekommen. Weiters werden die Steckbriefe in Erste und Zweite Generation unterteilt, da die unmittelbare Migrationserfahrung derzeitige Erwerbssituationen und Möglichkeitsstrukturen der interviewten Frauen wesentlich beeinflusst. Auch wenn die Steckbriefe nur Ausschnitte aus den Biographien der Interviewpartnerinnen widergeben können, zeigen die Steckbriefe auch jenen Teil der Bildungs- und Erwerbsverläufe von zugwanderten Frauen, der noch in der Türkei stattgefunden hat. Dieser Teil erfährt meist in der Aufnahmegesellschaft nur mehr wenig Beachtung, stellt aber einen wichtigen Teil der Biographien der Studienteilnehmerinnen dar.

Folgend dem Interesse, welche Prozesse berufliche „Outcomes“ bedingen, werden die Steckbriefe zudem entsprechend der derzeitigen Beschäftigungssituation in die Kategorien „Beschäftigt entsprechend Ausbildung/Interesse“, „Beschäftigt nicht entsprechend Ausbildung/Interesse“ und „Nicht beschäftigt“ unterteilt. In die Kategorie „nicht beschäftigt“ fallen Frauen, welche zurzeit eine Bildungsmaßnahme durchlaufen bzw. die arbeitssuchend sind, sich in Karenz befinden oder für den Haushalt zuständig sind. Es sei jedoch zusätzlich angemerkt, dass nahezu alle Interviewpartnerinnen im Laufe ihres Erwerbslebens unterschiedliche dieser Phasen durchgemacht haben. Die folgende Einteilung spiegelt also lediglich den Stand der Dinge zum Zeitpunkt des Interviews wider.

5.3.1. Erste Generation

5.3.1.1. Beschäftigt entsprechend der Ausbildung/ Interessen

Frau M.

Frau M. ist Ende 30. Vier Jahre nach ihren Eltern zog sie gemeinsam mit ihrer Schwester nach Wien und stieg hier in die Hauptschule ein. Der Schuleinstieg war sehr schwer für sie, da sie kein Deutsch sprechen konnte und keine FreundInnen hatte. Trotzdem war sie recht erfolgreich in der Schule. Nach der Pflichtschule wollte sie eine höhere Schule besuchen, aber ihre Eltern waren dagegen, weil sie sagten: als AusländerIn in Österreich *„wirst du immer ein Arbeiter bleiben“*. So begann sie nach längerer erfolgloser Arbeitssuche in der Arbeitsstelle ihres Vaters (Gastronomie) zu arbeiten. Das Kopftuchverbot am Arbeitsplatz machte ihr schwer zu schaffen. Um ihren Ehemann, den sie inzwischen in der Türkei kennengelernt hatte, nach Österreich holen zu können, arbeitete sie weiter und wechselte schließlich als Verkäuferin in einen Supermarkt. Als ihr Mann nach Österreich kam, musste sie nicht mehr arbeiten, da sie auch mit einem Einkommen finanziell über die Runden kamen. Ihr ging aber eine Beschäftigung ab und so beschloss sie sich, in einer Moschee in der Nachbarschaft zu engagieren und absolvierte mehrere Weiterbildungen als Koranlehrerin. Obwohl sie inzwischen schon vier Kinder zur Welt gebracht hatte, wurde sie zur ehreamtlichen Leiterin der Bildungsabteilung eines islamischen Vereins gewählt. Um auch mit einer Pensionsversicherung abgesichert zu sein, entschieden ihr Mann und sie, dass sie wieder eine bezahlte Stelle annehmen sollte. Inzwischen arbeitet sie in einem Kindergarten. Sie will auch in der Zukunft so aktiv bleiben wie bisher.

Frau S.

Frau S. ist Ende 30 und lebt mit ihrem Mann und zwei Söhnen in Vorarlberg. Die ganze Familie arbeitet in derselben Fabrik. Frau S. ist in der manuellen Fertigung beschäftigt. Die Interviewpartnerin stammt aus sehr komplizierten familiären Verhältnissen, die prägend für ihr gesamtes Leben waren. Im Alter von 14 Jahren wurde sie gemeinsam mit ihrer Schwester von ihrem Vater nach Vorarlberg geholt, ihre Mutter blieb aufgrund einer psychischen Erkrankung in der Türkei. Für die Interviewpartnerin bedeutete dies einen Wechsel aus einem fördernden und liebevollen Umfeld in ein ausbeuterisches Umfeld. Als der Vater kurz darauf starb, kamen die Interviewpartnerin und ihre Schwester in die Obhut eines älteren Bruders. Die Verhältnisse im Haushalt waren ausbeuterisch und wenig unterstützend. Die Interviewpartnerin brach aufgrund sprachlicher Probleme und weil sie die Aufgabe hatte, sich um ihren Neffen zu kümmern, die Hauptschule in Österreich ab. Sobald es gesetzlich möglich war, musste sie anfangen, zu arbeiten und Geld verdienen. Daneben wechselte sie in die Haushaltsschule, die sie einmal wöchentlich besuchte und mit 18 beendete. Danach begann sie in einer Fabrik zu arbeiten. Um sich von ihrer Herkunftsfamilie

zu lösen, brannte sie im gleichen Jahr mit ihrem jetzigen Mann durch und heiratete. Ihre Lebensverhältnisse verbesserten sich aber erst, als sie und ihr Mann aus dem Haushalt der Schwiegereltern auszogen und eigene Entscheidungen treffen konnten. Seit ihrem 14. Lebensjahr arbeitet Frau S. durchgängig in unterschiedlichen Fabriken. Vor einem Jahr setzte sie aufgrund der Kurzarbeitsregelung ein halbes Jahr aus, was von ihr sehr positiv aufgenommen wurde, da sie nach Auslauf der Regelung wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren konnte und sich eine Pause redlich verdient hatte.

5.3.1.2. Beschäftigt nicht entsprechend der Ausbildung/Interessen

Von den Frauen der Ersten Generation wurden in den Interviews in dieser Hinsicht keine Angaben gemacht.

5.3.1.3. Zurzeit nicht beschäftigt

Frau O.

Frau O. ist Ende 20. Sie lebt mit ihrem Ehemann und ihren beiden kleinen Kindern in Wien. In der Türkei absolvierte sie die Volksschule, ihr Vater erlaubte ihr jedoch aufgrund des Kopftuch-Verbots in öffentlichen Schulen in der Türkei nicht in die Hauptschule zu gehen. Die einzige Ausbildung, die sie in der Türkei noch weiter machte, war eine Art Haushaltsschule für Mädchen. Sie war mehrere Male bei ihren Brüdern in Österreich zu Besuch und hatte immer den Wunsch in Österreich zu leben. Mit 17 Jahren, nach ihrer Verlobung in der Türkei, kam sie zuerst alleine nach Österreich zu ihren Verwandten. Nach einem nur dreimonatigen Deutschkurs begann sie in verschiedenen Supermärkten zu arbeiten, um genug Geld dafür zu verdienen, ihren zukünftigen Ehemann nach Österreich holen zu können. In der Arbeit wurde von ihr verlangt, das Kopftuch abzunehmen. Sechs Monate nach der Hochzeit konnte ihr Mann dann auch nach Österreich einreisen. Erst nachdem sie die Staatsbürgerschaft beantragt hatte, verfestigte sich allerdings sein Aufenthaltsstatus. Seit der Geburt ihrer Kinder arbeitet sie hin und wieder nebenbei als Vertreterin für Haushaltswaren. In Österreich hat sie bisher keine weitere Ausbildung absolviert, möchte aber ihren Hauptschulabschluss nachholen. Sie kümmert sich zurzeit um den Haushalt, sorgt für ihre Kinder und vertritt nebenbei Haushaltswaren per Telefon.

Frau N.

Frau N. ist Ende 30 und lebt schon die Hälfte ihres Lebens in Österreich. Sie wohnt zurzeit mit ihrem Mann und ihren beiden Kindern in Teenager-Alter in Wien. Sie hatte in der Türkei die Volkschule absolviert, besuchte dann auf Wunsch ihrer Eltern eine Koranschule und anschließend einen Haushaltskurs. Danach folgte ihre Verlobung. Ihr Mann emigrierte nach

Österreich und sie folgte ihm kurz darauf. In Österreich war sie zuerst geschockt von den Lebensumständen (Ein-Zimmer-Wohnung ohne Bad) und litt unter den traditionellen Vorstellungen ihres Mannes. Nach einem Krankenhausaufenthalt aufgrund einer Fehlgeburt traf sie die Entscheidung, dass sie für ein Leben in Österreich die Sprache beherrschen müsste. Sie drohte daraufhin ihrem Mann, dass sie, falls er nicht zustimmen würde, einen Deutschkurs zu besuchen, wieder zurück in die Türkei gehen würde. Daraufhin konnte sie einen Deutschkurs besuchen. Es wurden ihr verschiedene ehrenamtliche Arbeiten im Rahmen der Türkischen Community angeboten, wie zum Beispiel als Koranlehrerin oder als Näherin bzw. Nähllehrerin, die sie aufgrund des Widerstandes ihres Mannes nicht annahm. Frau N. bemüht sich weiterhin um weiterführende Deutschkurse. Die Familie überlegt, wieder in die Türkei zurückzukehren, weil der Ehemann die körperlich sehr anstrengende Arbeit als Bauarbeiter nicht mehr gut bewältigen kann.

Frau L.

Frau L. ist Ende 30 und lebt seit ca. fünf Jahren bei ihrem Ehemann in Österreich, den sie mit knapp über 30 heiratete. Sie leben mit ihrem kleinen Kind in Wien. Die Volksschule absolvierte sie in der Türkei. Auch in ihrem Fall entschied der Vater, dass sie als Mädchen eine Koranschule und danach einen Haushaltskurs besuchen sollte. Als sie volljährig wurde, überzeugte sie ihren Vater, dass sie zur Aufbesserung des Haushaltseinkommens arbeiten gehen könnte, aber auch weil sie sich mit ihrer Stiefmutter nicht verstand. Sie begann bei einer Bekannten im Verkauf zu arbeiten und holte schließlich am Abend eigenständig Hauptschule und Gymnasium nach und machte außerdem den Führerschein. Durch eine Bekannte lernte sie schließlich ihren zukünftigen Ehemann kennen und zog zu ihm nach Österreich. Davor war sie in der Türkei fast 15 Jahre lang durchgehend berufstätig. Der Umzug nach Österreich war zuerst ein Schock (Ein-Zimmer-Wohnung ohne Wasseranschluss), der gemeinsam mit drastischen ausländerfeindlichen Erlebnissen aufgrund ihres Kopftuchs schwer auf ihre Psyche schlug. Ihre Gesundheit leidet noch immer darunter. In Österreich absolvierte sie mehrere Deutschkurse, die sie aber durch die Geburt ihres Kindes unterbrechen musste. Sie möchte unbedingt besser Deutsch lernen, um eigenständiger zu werden und würde sich auch gerne in ihrem alten Fachgebiet selbstständig machen. Sie vertritt nebenbei Haushaltswaren, gibt den Wunsch selbstständig zu werden und besser Deutsch zu lernen aber nicht auf.

Frau P.

Frau P. ist Anfang 30 und lebt seit etwas mehr als fünf Jahren mit ihrem Ehemann und ihrem Kind in Wien. Sie besuchte in der Türkei Volksschule, Hauptschule und Gymnasium. Da sie für die gewünschte Studienrichtung nicht genügend Punkte erlangen konnte, blieb sie vorerst für einige Jahre zu Hause und begann dann als Verkäuferin zu arbeiten. Als sie bemerkte, dass das Geschäft immer schlechter lief, kündigte sie und war wieder für einige Zeit zu

Hause. In dieser Zeit wurde der Interviewpartnerin ihr zukünftiger Ehemann vorgestellt und sie entschloss sich, innerhalb kurzer Zeit zu heiraten und nach Österreich zu emigrieren. Die beengte Wohnsituation in den ersten Jahren machte ihr schwer zu schaffen, vor allem als ihr Kind geboren wurde. Davor absolvierte sie zuerst Deutschkurse, unterbrach die Lernphase jedoch als sie ihr erstes Kind bekam. Sie beschreibt, dass sie in der Zeit der Unterbrechung, als sie zu Hause war, vieles wieder vergaß. Obwohl sie gerne wieder berufstätig wäre, werden ihr vom Arbeitsamt keine Jobs bzw. Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die es ihr ermöglich würden ihre Deutschkenntnisse berufsspezifisch zu verbessern. Deshalb ist sie zurzeit zu Hause und hauptsächlich mit der Kinderbetreuung beschäftigt. Sie würde gerne arbeiten, um ihre Deutschkenntnisse nachhaltig zu verbessern.

Frau T.

Frau T., Mitte 30, lebt zurzeit mit ihren Eltern in Vorarlberg und befindet sich auf Arbeitssuche. Sie wurde in Österreich geboren, wuchs aber bei ihrer Großmutter in der Türkei auf, wo sie auch ihre Bildungslaufbahn bis zur Universitätsreife durchlief. Erst mit 20 Jahren kam sie nach Österreich, um zu studieren. Daraufhin lebte sie zehn Jahre lang selbstständig in einer österreichischen Universitätsstadt, begann zwei Studien, brach sie wieder ab und jobbte nebenbei in einer Supermarktkette. Ihr Familienumfeld war unterstützend und liberal, wenn für sie auch durch die lange Trennung fremd. Schließlich gab sie das Studium aus unterschiedlichen Gründen (finanziell, sprachlich, Interessens-mäßig) ganz auf und zog zu ihrer Familie nach Vorarlberg. Sie möchte sich etwas aufbauen, hat aber nur ungenaue Zukunftsvorstellungen. Sie hegt den Wunsch, wieder in die Türkei zurückzukehren.

Frau R.

Frau R. lebt mit ihren drei Kindern und ihrem Mann in Vorarlberg. Sie ist Ende 30 und lebt seit fast 15 Jahren in Österreich. Sie maturierte in der Türkei. Als sie die Aufnahmeprüfung für das Medizinstudium nicht schaffte, heiratete sie auf Wunsch ihrer Eltern und kam nach zwei Jahren Ehe Ende der 1990er-Jahre nach Österreich. Hier absolvierte sie mehrere Deutschkurse, v.a. als sie die Staatsbürgerschaft beantragte. Berufstätig war sie nur einmal für kurze Zeit in der Gastronomie. Ansonsten war sie für Haushalt und Kindererziehung zuständig. Kinderbetreuungspflichten, fehlende Sprachkenntnisse und Netzwerke halten sie nach eigener Aussage davon ab, erneut nach Arbeit zu suchen. Ihr Wunsch ist es, besser Deutsch zu erlernen und so mehr Unabhängigkeit zu erlangen.

Frau Q.

Frau Q. ist Anfang 30 und lebt mit ihrem Ehemann und ihrem Kind in Vorarlberg. In der Türkei ist sie in die Volkschule, Hauptschule und in das Gymnasium gegangen und begann dann Recht an der Universität zu studieren. Dieses Studium brach sie jedoch ab, nachdem

sie geheiratet hatte. Nach ihrer Heirat kam sie zu ihrem Ehemann nach Österreich. Sie sagt, sie habe recherchiert und es sei ihr mitgeteilt worden, dass sie ihre Ausbildung in Österreich nicht anerkennen lassen könne. Als sie nach Österreich gekommen ist, besuchte sie zuerst Deutschkurse, führte den Kurs aber nicht weiter, als ihr Kind zur Welt kam. Nachdem das Kind jedoch mit dem Kindergarten begonnen hatte, wollte sie arbeiten und fand nur eine Stelle als Putzfrau in einem Krankenhaus. Sie berichtet, dass es dabei zu einigen Missverständnissen kam und ihr immer wieder unterstellt wurde, sie würde die Arbeit aufgrund der Sprache nicht richtig erledigen. Derzeit bezieht Frau Q. aufgrund einer schweren Krankheit für zwei Jahre Invaliditätspension. In Zukunft würde sie gerne nebenbei als Türkischlehrerin arbeiten.

5.3.2. Zweite Generation

5.3.2.1. Beschäftigt entsprechend der Ausbildung/Interessen

Frau C.

Frau C. wurde in Österreich geboren und ist heute rund 30 Jahre alt und lebt mit ihrem in der Türkei geborenen Ehemann in Wien. Nach der Volksschule stieg sie auf Drängen ihrer Eltern ins Gymnasium ein, das sie zuerst nach eigener Aussage zu locker nahm und deshalb eine Klasse wiederholen musste. Danach verbesserten sich ihre Leistungen und sie maturierte. Nach dem Gymnasium begann sie zuerst Jus zu studieren, entschied jedoch bald, dass das nicht das Richtige für sie ist. Sie beschreibt, dass sie die Entscheidung zum Jus-Studium auch in gewisser Weise ihren Eltern zu Liebe getroffen hatte. Sie wechselte die Studienrichtung, brach jedoch auch dieses Studium ab, wechselte noch einmal und ist derzeit dabei ihr jetziges Studium abzuschließen (sprachlicher Zweig). Während ihrer gesamten Studienzeit arbeitete sie als Nachhilfe-Lehrerin und als Deutschlehrerin, ein Bereich in dem sie nach Abschluss des Studiums gerne bleiben möchte. Weiters absolvierte sie einige Zusatzausbildungen und hat auch vor, dies weiterhin zu tun. Ihr Ehemann ist ebenfalls Lehrer und arbeitet an der gleichen Schule. Sie leben zusammen, haben aber noch keine Kinder.

Frau B.

Frau B. ist Ende 20 und lebt mit ihrem Ehemann und ihren zwei Kindern in Wien. Sie wurde in der Türkei geboren und übersiedelte mit sechs Jahren mit ihrer Mutter und ihren Geschwistern zum Vater nach Österreich. Sie besuchte die Volks- und Hauptschule in Österreich, wechselte dann ins Gymnasium, das sie abbrach, nachdem sie die siebente Klasse zweimal wiederholen musste. Anschließend war sie ein Jahr lang als Verkäuferin tätig. Über eine Weiterbildung durch das AMS fand sie eine Stelle als Ordinationshelferin.

Zwischenzeitlich heiratete sie und bekam zwei Kinder. Nach der Karenz machte sie ein weiteres Programm beim AMS, über das sie auch eine Teilzeitstelle in einer Arztpraxis fand. Sie meint, dass sie mit den Informationen, die ihr heute zur Verfügung stehen, damals anders entschieden und gehandelt hätte. Derzeit möchte sie ihre Qualifikationen durch eine weitere formale Ausbildung erweitern.

Frau I.

Frau I. wurde in Österreich geboren und ist ca. 30 Jahre alt. Sie lebt bei ihren Eltern in Vorarlberg. Ihre Eltern kamen beide mit 6 Jahren aus der Türkei nach Österreich, d.h. sie gehört eigentlich der Dritten Generation an. Da sie für ihre kranke Mutter sorgen musste, musste sie die Hauptschule abbrechen. Ohne Pflichtschulabschluss und noch sehr jung, hatte sie keine Chance, eine gute Arbeit zu finden und jobbte als Leasingarbeiterin. Der Wendepunkt kam, ihrer eigenen Aussage nach, als sie arbeitslos wurde und sich im Rahmen eines Beschäftigungsprojekts eine Betreuerin ihrer annahm. Durch diese Unterstützung und die Aktivierung sozialer Netzwerke schaffte sie es, eine zweijährige Ausbildung im Sozialarbeitsbereich zu machen. Derzeit ist sie in diesem Bereich beschäftigt. Sie lebt noch bei ihren Eltern, wo sie weiterhin neben der Arbeit für die Pflege ihrer kranken Mutter zuständig ist.

Frau J.

Frau J., Ende 30, wurde in Vorarlberg geboren und lebt dort mit ihrem Mann, ihren zwei Kindern und der Schwiegermutter. Auf Empfehlung der LehrerInnen besuchte sie die Sonderschule, die sie allerdings abbrechen musste, da sie sich um ihren kleinen Bruder kümmern musste. Daraufhin begann sie schon mit 14 zu arbeiten und besuchte einmal in der Woche eine Haushaltsschule. Sie erhielt weder Unterstützung durch ihre Familie noch durch ihre LehrerInnen. Mit Mitte 20 heiratete sie gegen den Willen ihres Vaters. Seit ihrem 14. Lebensjahr ist sie fast durchgehend beschäftigt und arbeitete in unterschiedlichen Betrieben. Nur während der Karenz mit ihren zwei Kindern unterbrach sie ihre Beschäftigung. Eine Weiterbildung in einer Phase der Arbeitslosigkeit konnte sie für einen beruflichen Aufstieg nutzen. Zurzeit arbeitet sie als Verkäuferin und putzt nebenbei in drei Betrieben. Für eine tatsächliche Weiterbildung fehlt ihr allerdings der Mut, wie sie sagt. Für ihre Kinder wünscht sie sich ein anderes Leben und sie engagiert sich sehr dafür.

Frau G.

Frau G. ist ca. 30 Jahre alt. Sie ist seit wenigen Jahren verheiratet und lebt mit ihrem Mann in Vorarlberg, Kinder wollen sie erst später bekommen. Die Interviewpartnerin kam mit 9 Jahren gemeinsam mit ihrem Bruder nach Österreich, da ihr Vater hier arbeitete. In Vorarlberg schloss sie die Textilschule mit Matura ab. Danach entschied sie sich gegen ein Studium, da sie nicht in eine andere Stadt ziehen wollte und begab sich auf Jobsuche, die

ein Jahr lang erfolglos blieb, was sie sehr deprimierte. Um irgendetwas zu machen, bewarb sie sich schließlich bei einer Supermarktkette, wo sie schlussendlich für drei Jahre im Verkauf arbeitete. Nach zwei Jahren begann sie nebenbei eine einjährige berufsbegleitende Ausbildung im medizinisch-technischen Bereich. Die Ausbildung wurde teilweise vom AMS unterstützt. Einige Monate vor Abschluss erhielt sie die Kündigung in ihrem alten Job und musste für die verbleibende Zeit nebenher einen AMS-Kurs besuchen. Sie schloss ihre Ausbildung ab und fand dann auch einen Job in ihrem Bereich, mit dem sie sehr zufrieden ist und der auch Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung bietet.

Frau F.

Frau F. ist Mitte 30 und lebt mit ihrem Mann und zwei Kindern in Vorarlberg. Sie wurde in Österreich geboren und besuchte die Volks- und Hauptschule, wo sie einen guten Abschluss schaffte. Nach dem Schulabschluss ging sie nach Einstiegsschwierigkeiten - nach eigenen Angaben wegen ihrer Herkunft - bei verschiedenen Betrieben als Friseurin in die Lehre. Schließlich fand sie an ihrem Wohnort eine geeignete Stelle. Später heiratete sie in der Türkei und lebte für knapp zwei Jahre dort. Während dieser Zeit war sie ehrenamtlich tätig und unterrichtete Deutsch. Gemeinsam mit ihrem Ehemann entschied sie sich dann aber doch wieder nach Österreich zurückzukehren. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes und der Karenzzeit brauchte sie etwas länger, um einen Arbeitsplatz zu finden, der es zuließ, dass sie sich weiter um ihr Kind kümmern konnte. Sie hatte große Probleme bei der Arbeitssuche in ihrem erlernten Beruf und war auch bereit, in Fabriken zu arbeiten. Ihre Schwester riet ihr aber, bei ihrem Beruf zu bleiben. Derzeit ist sie Vollzeit beschäftigt. Sie übt ihren Beruf gerne aus.

5.3.2.2. Beschäftigt nicht entsprechend der Ausbildung/Interessen

Frau K.

Frau K. ist ca. 30 Jahre alt und lebt bei ihren Eltern in Vorarlberg. Sie wurde in Österreich geboren, absolvierte die Volksschule allerdings in der Türkei, wo ihre Großmutter für sie sorgte. Nach der Volksschule kam sie wieder nach Österreich und besuchte hier die Hauptschule. Da sie eine höhere Bildung anstrebte, versuchte sie mit allen Mitteln, in eine höhere Schule zu kommen, schaffte es aber aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten und mangelnder Unterstützung durch die Lehrer erst nach mehreren (Jahren) Umwegen in eine HTL. Ihre Insgesamt dauerte ihr Weg vom Abschluss der Hauptschule bis zur Matura 7 Jahre. Eltern erlebte sie als emotional unterstützend. Nach der Matura begann sie in einer Universitätsstadt zu studieren, brach das Studium allerdings aus finanziellen Gründen ab. In Vorarlberg fand sie schließlich einen guten und qualifizieren Job, der allerdings in einem

anderen Bereich als ihre Ausbildung angesiedelt ist. Zurzeit besucht sie berufsbegleitend einen Master-Lehrgang.

Frau H.

Frau H. wurde in Österreich geboren. Sie lebt mit ihrem Mann und ihren drei Kindern in Vorarlberg, wo auch ihre ganze Familie lebt. Sie besuchte die Volks- und die Hauptschule und danach eine Fachschule für wirtschaftliche Berufe. Danach wollte sie in die Krankenpflegeschule eintreten, musste dafür aber aufgrund ihres Alters noch ein Jahr warten. Während dieses Jahres absolvierte sie ein Praktikum in einem Krankenhaus. Sie heiratete mit 17, machte aber mit der Ausbildung weiter. Der Eintritt in die Krankenpflegeschule gestaltete sich als problematisch, da sie sich als nicht-österreichische Staatsbürgerin die Schulgebühren nicht leisten konnte. Nur über ein Sonderprogramm wurde sie in einer anderen Krankenpflegeschule aufgenommen, die sie auch erfolgreich absolvierte. Während ihrer Ausbildungszeit beantragte sie erfolgreich die österreichische Staatsbürgerschaft. Kurz vor ihrer Diplomierung wurde eine schwere Krankheit bei ihr diagnostiziert, sie ließ sich dadurch aber dennoch nicht von ihrem Weg abbringen. Nach der Ausbildung hatte sie aufgrund ihres Kopftuchs große Probleme, eine Stelle zu finden und bekam nur einen Job in der Altenpflege, der allerdings nicht ihrer Qualifikation entspricht. Sie schenkte drei Kindern das Leben und war zwischendurch immer wieder karenziert. Inzwischen arbeitet sie wieder in der Altenpflege, da es ihr weiterhin wegen des Kopftuchs nicht gelungen ist, eine entsprechende Anstellung zu finden. Neben ihrer Arbeit ist sie sehr aktiv und engagiert sich im Integrations- und Gesundheitsvorsorgebereich.

5.3.2.3. Zurzeit nicht beschäftigt

Frau E.

Frau E. ist Ende 30 und lebt seit ihrem neunten Lebensjahr in Wien, zurzeit des Interviews mit ihrem zweiten Mann und ihren zwei Kindern (eines davon aus erster Ehe). Sie kam im Rahmen der Familienzusammenführung nach Österreich, obwohl sie das als Kind überhaupt nicht wollte, wie sie betont. Sie besuchte die Volksschule in Wien und danach das Gymnasium. Das Gymnasium hat sie in der siebenten Klasse abgebrochen. Sie betont, dass dies ihre „erste richtige Entscheidung“ war, die sie ganz alleine getroffen hat, um sich vom Elternhaus zu lösen, mit dem sie bis jetzt kein gutes Verhältnis hat. Nach dem Schulabbruch fand sie schnell eine Stelle bei der Post, die ihr gut gefiel und wo sie auch gut verdiente. Nach der Geburt ihres ersten Kindes wechselte sie den Job und fand bald eine Teilzeitstelle als Ordinationshilfe, die sie dann gegen eine bessere Stelle in einem Krankenhaus umtauschte. Sie hat nun ein zweites Kind und möchte sich ganz ihrem Kind widmen, bis es

mit drei in den Kindergarten kommt. Nach der Karenzzeit möchte sie den Lehrabschluss als Bürokauffrau nachholen.

Frau D.

Frau D. ist Mitte 30 und kam im Volksschulalter nach Österreich. Sie lebt mit ihrem aus der Türkei stammenden Mann und ihrem Baby in Wien. Sie besuchte hier die Volksschule, wurde jedoch aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse in die Vorschule zurückgestuft. Später bereitete sie sich mit Hilfe ihres Vaters auf die Aufnahmeprüfung ins Gymnasium vor, schaffte diese jedoch nicht und ging stattdessen in die Hauptschule. Von der Hauptschule wechselte sie später ins Gymnasium und maturierte. Nach der Matura begann sie zu studieren, wechselte dann auf die Pädagogische Hochschule und entschloss sich als Lehrerin tätig zu sein. Nach dem Studium wurde ihr nahe gelegt, dass Sie als Kopftuchträgerin mit hoher Wahrscheinlichkeit keine Stelle finden würde. Sie begann daher zuerst als Religionslehrerin zu arbeiten und bekam später über den Kontakt zu einer Direktorin doch eine Stelle. Zurzeit befindet sie sich in Karenz.

Frau A.

Frau A. ist Anfang 20 und ist seit Kurzem mit ihrem Mann verheiratet und lebt mit ihm in einer gemeinsamen Wohnung in Wien. Sie wurde in Österreich geboren. Sie hat in Wien die Volks- und Hauptschule besucht, danach besuchte sie auf Basis eigener Recherchen gemeinsam mit einer Freundin eine private Handelsakademie. Aufgrund der Scheidung ihrer Eltern und familiärer Probleme musste sie die Schule nach zwei Jahren abbrechen. Sie versuchte in einer anderen Schule unterzukommen, dafür hätte sie jedoch ein ganzes Jahr warten müssen. Dies wollte sie aber aus persönlichen Gründen nicht. Daher entschied sie sich eine Lehre als Bürokauffrau, die sie auch beendete. Danach kündigte sie bei der Firma, bei der sie ihre Lehre absolviert hatte und fand mit der Hilfe einer Freundin eine Beschäftigung als Büroassistentin. Nach einigen Monaten verlor sie diese Anstellung jedoch aufgrund eines Konfliktes mit einer Mitarbeiterin. Derzeit ist sie wieder auf Arbeitssuche, möchte aber eine weitere Ausbildung machen, die ihre Jobmöglichkeiten erweitern würde.

5.3.3. Brüche, Umwege und individuelle Zielsetzungen

Eine Gemeinsamkeit der Bildungs- und Berufsbiographien der Interviewpartnerinnen ist die Tatsache, dass die meisten Umwege in Kauf nehmen mussten, um ihre derzeitige Situation zu erreichen. Brüche in den Biographien ergaben sich vor allem durch die Migrationserfahrung, mangelnde familiäre und institutionelle Unterstützung, sowie Diskriminierungserfahrungen.

In den Interviews zeichnen sich Brüche in den Bildungs- und Berufsbiographien ab, welche die Möglichkeiten der Interviewpartnerinnen teilweise schon früh beschnitten haben. In den Erzählungen der Interviewpartnerinnen nehmen die Eltern, aber auch LehrerInnen eine zentrale Rolle ein. Abhängig von den familiären Verhältnissen aber auch von der Förderung durch die Eltern können Bildungswege schon früh in bestimmte Bahnen gelenkt werden, sei es in Richtung Uni-Abschluss oder in Richtung Haushaltsführung und Rolle einer „guten Ehefrau". Frau O., die nur einen Pflichtschulabschluss machen durfte, reflektierte darüber, was dies auch für ihre Möglichkeiten in Österreich bedeutet:

Mir wurde ja die schulische Ausbildung weggenommen und deswegen habe ich ja immer wieder diese Schwierigkeiten, bei der Arbeitssuche, ich kann nicht so leicht eine Arbeit finden, ich habe keinen Beruf erlernt. Ja, also von der Familie hätte ich mehr Unterstützung gebraucht. (Frau O.)

Doch auch jene Interviewpartnerinnen der Ersten Generation, welche in der Türkei eine gute Ausbildung genossen hatten, wurden durch die strukturellen Rahmenbedingungen in Österreich in ihren Möglichkeiten eingeschränkt: „*Ich habe gelernt und viel gelernt und dann kam ich hierher und es hat keinen Wert"* (Frau R.)

Das „Sich-durchsetzen-müssen" war demnach ein zentrales Motiv in den Erzählungen der Frauen der Ersten und Zweiten Generation ein, darunter ist ein „Sich-durchsetzen-müssen" gegen Vorstellungen und Entscheidungen der Eltern oder der Familie, der LehrerInnen, der ArbeitgeberInnen oder der Gesellschaft ganz allgemein zu verstehen. Trotz teils ungünstiger Startbedingungen schafften es die Interviewpartnerinnen entsprechend ihrer eigenen Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten, ihre eigenen Ziele zu definieren und diese zu verfolgen, wenn sie diese aufgrund äußerer Umstände auch nicht immer erreichen konnten: Frau N. zum Beispiel drohte ihrem Mann wieder in die Türkei zurückzukehren, wenn sie keinen Deutschkurs in Österreich besuchen durfte, die studierte Frau P. stellte bewusst die Empfehlung ihrer AMS-BeraterInnen als Putzfrau zu arbeiten in Frage, für Frau Q. stand die finanzielle Unabhängigkeit im Vordergrund und so nahm sie trotz ihrer guten Ausbildung eine Stelle als Reinigungskraft an, Frau K. verfolgte ihr Ziel, die Matura zu machen und zu studieren mit unglaublicher Konsequenz, auch wenn sie fast am rigiden Schulsystem in Österreich scheiterte, Frau G. entschloss sich nach drei Jahren dequalifizierter Arbeit in einer Supermarktkette eine Weiterbildung zu machen, die ihren Interessen entsprach.

Im Rückblick meinten einige der Interviewpartnerinnen, mit ihrem heutigen Wissen und ihren heutigen Erfahrungen hätte sie einige Entscheidungen anders getroffen (z.B. Frau F.). Manche bereuten gewisse Entscheidungen - wie z.B. zu früh geheiratet zu haben, zu früh ein Kind bekommen zu haben, aber auch aufgrund der Berufstätigkeit zu wenig Zeit mit dem Kind verbracht zu haben. Ein wichtiger Gedanke wird in diesem Zusammenhang von Frau E geäußert:

Ich habe zwar auch meine Fehler gehabt und gemacht, wo ich dann auch gesagt habe, du es war jetzt der falsche Weg, du musst den richtigen Weg finden, aber trotzdem. Ich bin einfach reifer geworden. Und die Fehler, die ich damals gemacht habe, das bin jetzt ich, weißt du. Wenn ich damals diesen Fehler nicht gemacht habe, wäre ich jetzt nicht so sesshaft und reifer und, ich weiß nicht. Ich hätte bestimmt jetzt nicht diese Einstellung. (Frau E.)

Jede Biographie hält individuelle Erfahrungen des Erfolgs und des Scheiterns bereit. Entsprechend der unterschiedlichen Lebenssituationen, sowie der unterschiedlichen Biographien der Frauen gestalten sich die Zielsetzungen und Erwartungen an die Zukunft dementsprechend vielfältig. Dies macht auch deutlich, dass das Ziel „Arbeitsmarktintegration" oder „Berufstätigkeit" nicht auf alle Frauen 1:1 übertragbar ist. Es geht mehr darum, Möglichkeiten zu schaffen und zu eröffnen, die es Frauen (mit Migrationshintergrund) ermöglichen, Entscheidungen aufgrund ihrer eigenen Überlegungen und Prioritäten zu treffen und individuelle Wege einzuschlagen. Die folgenden Kapitel haben zum Ziel, einen besseren Einblick in die Erfahrungswelten von 20 in Österreich lebenden Frauen mit türkischem Hintergrund zu gestatten.

5.4. Entscheidungsprozesse und Möglichkeitsstrukturen von Frauen der Ersten und Zweiten Generation türkischer MigrantInnen

5.4.1. Spezifische Erfahrungen der Ersten Generation: Migrationserfahrung und Phase der Neuorientierung

In den Biographien der meisten der Frauen der Ersten Generation, die an der Studie teilnahmen, nahm das Migrationserlebnis einen zentralen Stellenwert ein. Fünf der Frauen kamen im Laufe der 1990er-Jahre nach Österreich (Frau R., Frau S., Frau T., Frau N. und Frau M.), eine Frau (Frau M.) gar schon Mitte der 1980er-Jahre. Vier Frauen migrierten nach der Jahrtausendwende (Frau L., Frau P., Frau Q. und Frau O.), zwei von ihnen nach der Einführung der Integrationsvereinbarung 2003 (Frau L. und Frau P.). Für die meisten der Interviewpartnerinnen bedeutete die Migration einen Bruch, vor allem was ihr Wissen, ihre bis dahin erworbenen Erfahrungen und ihre Netzwerke anbelangt, das in der Aufnahmegesellschaft Österreich plötzlich keine Wertschätzung mehr erfuhr. Frau R., die in der Türkei die Studienberechtigungsprüfung gemacht hatte, dann aber durch die Heirat nach Österreich kam, drückte dies so aus: *„Ich habe gelernt und viel gelernt und dann kam ich hierher und es hat keinen Wert"* (Frau R.). Die Frauen standen vor der Herausforderung ihr Leben „in der Fremde", wie Frau N. betonte, neu aufzubauen.

In der ersten Zeit, erzählten die Interviewpartnerinnen, waren sie aufgrund fehlender Deutschkenntnisse und fehlender Netzwerke ganz auf ihr familiäres Umfeld und auf ihre Nachbarschaft zurückgeworfen. Beengte Wohnverhältnisse und offen fremdenfeindliche

Handlungen gegenüber einigen Interviewpartnerinnen verlängerten die Phase der Desorientierung und Neuorientierung in der neuen Gesellschaft zusätzlich.

*Nachdem ich mein Visum bekam bin ich hier her gekommen, innerhalb von zehn Tagen bin ich hier her gekommen. Ich habe mich dann in eine Ein-Zimmer-Küche Wohnung einquartieren müssen. Das war für mich eine KATASTROPHE. Davor hatte mir mein Mann über seine Lebensumstände, über seine Wohnsituation berichtet gehabt. Ich dachte mir, dass ich das schaffen konnte, dass ich das aushalten konnte. Aber ich habe davor in der Türkei nie so etwas gesehen. Eine Wohnung nur aus einem Zimmer, das Bad ist in der Küche, also die Duschen, dann sind die Toiletten am Gang * das war sehr anstrengend für mich. Ich wohnte dort länger als drei Jahre und bekam Depressionen und musste zum Psychologen gehen. (Frau L.)*

Das familiäre Umfeld von Migrantinnen ist demnach auch ein zentraler Faktor fürs Zurechtfinden in der neuen Umgebung. Das kulturelle Kapital der (neuen) Familien strukturierte dabei wesentlich die Handlungsmöglichkeiten, welche die Interviewpartnerinnen in der ersten Zeit aktivieren konnten. Frau R. erinnert sich:

Wir haben geheiratet. 1,5 Jahre später bin ich dann hier her gekommen. Das war 1998. Ich hatte gehofft, dass ich dann meinen Abschluss von der Türkei hier verwerten kann, aber das war leider nicht der Fall. Mein Mann wusste damals auch nicht genau, wo es was gibt und wie das funktioniert. Die Schwiegereltern. Du weißt wie sie sind. Sie wissen noch weniger. Es gab auch hier keine Möglichkeit. Es blieb bei dem was ich sagte und es geriet in Vergessenheit. So war es. Dann kamen die Kinder zur Welt und ich wurde eine Hausfrau. Das war mein Leben. (Frau R.)

Für viele der Interviewpartnerinnen fiel die Migrationsphase auch mit der Phase der Familiengründung zusammen, was die Familienorientierung natürlich wiederum verstärkte. Heute wirft Frau R. ihrem Mann vor, dass er Mitschuld daran trägt, dass sie Österreich nie wirklich zu ihrem zu Hause machen konnte:

Damals wo ich hier ankam … Hättest du damals für mich auch ein paar Sachen gemacht und dich informiert, dann wäre ich jetzt bestimmt in einer anderen und besseren Situation. Ich meine jetzt nicht unbedingt, dass ich einen guten Beruf hätte, sondern dass ich die deutsche Sprache besser beherrscht hätte, dass ich für meine Kinder von mehr Nutzen wäre und dass ich für mich mehr Verwendung hätte. Ich hätte mich dann viel stärker gefühlt. Ich hätte mich nicht wie jetzt wie ein halber Mensch gefühlt. Ich hätte mich stärker gefühlt. (Frau R.)

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass spezielle Programme für Neuankommende, wie es sie vereinzelt schon gibt, die schwierige Phase der Neuorientierung verkürzen und Informationen und Netzwerke für neu zugewanderte Personen zur Verfügung stellen sollen.

In anderen Fällen war die Familie aktiver und konnte so die migrierenden Töchter oder Frauen bei ihrer Ankunft besser unterstützen. Die Eltern von Frau T., die mit 20 Jahren zu Studienzwecken nach Österreich migrierte, zogen alle nötigen Erkundigungen ein, die es ihrer Tochter ermöglichten, in Österreich einen Studienplatz zu erhalten. Auch Frau L. erhielt von der Familie ihres Ehemannes wertvolle Unterstützung. Sie erklärte, dass vor allem ihre

Schwiegermutter sie in der ersten Zeit „an der Hand nahm“, ihr die neue Umgebung zeigte und auch dabei half einen Deutschkurs zu organisieren, den sie gleich in der ersten Woche nach ihrer Ankunft besuchte, noch bevor ihr Antrag auf Familienzusammenführung entschieden wurde, um keine wertvolle Zeit zu verschwenden.

Außerdem war mir meine Schwiegermutter, ich bin ihr sehr dankbar, eine große Unterstützung. Mein Mann musste arbeiten. Eins kann ich nicht vergessen, wir hatten damals eine Wochenkarte für die Öffentlichen und jeden Tag hat sie mich in Wien herumgeführt, damit ich Wien kennenlerne. Sie hat mich so richtig, wie ein Kind an der Hand gehalten, und hat mir Wien bekannt gemacht. (Frau L.)

5.4.1.1. Bildungsprozesse, Spracherwerb und Dequalifizierung

Für die Interviewpartnerinnen der Ersten Generation, die im Zuge der Heiratsmigration nach Österreich gekommen waren, stand zunächst das Erlernen der deutschen Sprache im Vordergrund. Für die Interviewpartnerinnen lag die Bedeutung der deutschen Sprache in der Selbstständigkeit, „nicht auf andere angewiesen“ zu sein, „auf eigenen Füssen zu stehen“. Viele der Interviewpartnerinnen, deren Mann Vollzeit arbeitete, waren dafür zuständig Haushalt und Kinder sowie alle Behördengänge und Formalitäten im Zusammenhang mit Aufenthalt, Kindergarten und Schule zu managen, wofür sie die deutsche Sprache benötigten. Sprache sei eine Voraussetzung fürs soziale und berufliche Fortkommen in Österreich, hänge allerdings nicht nur von den Frauen selbst ab:

Wenn du die Sprache kannst, dann kann man vieles erreichen. Es hängt von uns selbst ab, aber auch von der Umgebung, wie gut man die Sprache lernt. Es hängt vor allem von der Umgebung ab. (Frau Q.)

Weil ich auf meinen eigenen Füßen stehen will. Ich will mehr Selbstvertrauen, mehr Sicherheit in diesem Land. Ja, momentan habe ich nicht wirklich Selbstvertrauen! Weil ich mache ja nichts selber, wie soll ich mir selber vertrauen? Ich will nicht mehr an andere Personen gebunden sein. (...) ***Wenn die Sprache kommt, werde ich mehr Selbstvertrauen haben****. (Frau P.)*

Die Interviewpartnerinnen betonten die zentrale Bedeutung des Beherrschens der deutschen Sprache in Österreich (siehe dazu auch Umgang mit Mehrsprachigkeit in Österreich, Kapitel 3), betonten aber auch die Schwierigkeit, die Sprache neben Haushalts- und Kinderbetreuungspflichten rein in einem Kurs und unter zeitlichem Druck zu erlernen. Der Einstieg nach der „Ruhephase“ der Karenzierung, wie Frau L. es ausdrückte, fällt vielen Frauen schwer. Es fehlen Lernräume zu Hause, wie auch Deutschkursangebote, die sich weniger intensiv, dafür aber über einen längeren Zeitraum erstrecken:

Damals wollte ich auch unbedingt lernen, ich übte auch immer zu Hause. Aber jetzt in diesem Kurs, ich lerne nie zu Hause. Damals war ich nicht gebunden, ich war frei, ich habe mich nicht um ein Kind kümmern müssen: das Kind abholen, das Kind ins Bett bringen usw. Dort habe ich die 300 Stunden absolviert und so nach drei Monaten oder so bekam ich schon das Kind. Danach war ich immer zu Hause. DREI Jahre lange war ich IMMER zu

Hause. In diesen drei Jahren habe ich kein einziges Wort Deutsch gesprochen, ich habe die deutsche Sprache nicht gebraucht. (Frau P.)

Je nach dem Ziel, das man mit dem Spracherwerb verfolgt, kann es auch ausreichen, sich einfach nur „verständigen“ zu können, wie Frau L. betonte:

Ich brauche die Deutsche Sprache, ich gehe sehr oft zu den Ärzten und ich kann nicht jedes Mal jemanden mit mir mitnehmen, ich habe auch ein kleines Kind, ich muss meine Bedürfnisse selber befriedigen. Wie schon gesagt, in der Hinsicht bin ich sehr sauer auf mich, ich muss diese Sprache erlernen, (...) zumindest muss ich mich verständigen können. (Frau L.)

Beengte Wohnverhältnisse, fehlende Sozialkontakte und vor allem fehlender privater Austausch mit Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft schränken die Möglichkeiten ein, Sprache auch anwenden und üben zu können. Frau L. erzählte, dass sie seit Kurzem (sie lebt seit über fünf Jahren in Österreich) den ersten Kontakt zu einer österreichischen Nachbarin herstellen konnte:

Ich habe jetzt in dieser zwischen Zeit begonnen eine österreichische Nachbarin zu besuchen, die mir, durch die eine türkische Nachbarin, Angeboten hat, mich beim Erwerb der deutschen Sprache zu unterstützen. Die österreichische Nachbarin hat mich mit einem Küken verglichen und meinte, dass sie mich groß erziehen wird. Wenn Allah es so will [Insallah] - schauen wir mal, sie traut es mir zu, aber ich traue es mir nicht zu. (...) Eine Freundin, die 85 Jahre alt ist. (Frau L.)

Alle Interviewpartnerinnen, die nicht berufstätig waren, haben schon wiederholt mehrere Deutschkurse besucht, durch fehlende Praxismöglichkeiten und wiederholte Kinderbetreuungsphasen aber vieles wieder vergessen:

Es genügt sowieso nicht, wenn man nur einen Deutsch-Kurs macht. Ich bin der Meinung, dass wenn jemand von der Türkei kommt, dann muss die Person dringend dort arbeiten, wo viele Österreicher arbeiten. Ich habe nämlich diese Erfahrung gemacht, dass mein Deutsch wieder besser war, nachdem ich eine Arbeit gefunden hatte. Man redet zu Hause nicht sehr viel Deutsch. Du kannst dann noch so oft in einen Kurs gehen, das bringt dir nicht viel. (Frau Q.)

Im letzten Jahr, ja, ich habe zwar nicht vom Alphabet begonnen, das konnte ich ja noch, aber das Wissen war schon wenig. (...) Die Lehrende hat zu mir sogar gesagt "Wenn du so weiter machst und fünf bis sechs Monate in einem Österreichischen Betrieb arbeitest, wirst du die Sprache recht gut beherrschen. Lass ja nicht los“. (Frau P.)

Die deutsche Sprache ist aber nicht in allen Fällen eine Voraussetzung für soziale Integration und beruflichen Erfolg, wie auch die Nische der in Wien ansässigen internationalen Organisationen bestätigt. Auch die als Kinderbetreuerin beschäftigte Frau M. meinte zwar bescheiden von sich selbst, dass ihre Sprachkenntnisse „eingegangen“ seien. Allerdings hinderte sie dies nicht am beruflichen Aufstieg zur Leiterin der Bildungsabteilung in einem islamischen Verein.

Für jene der Frauen, die eine Berufstätigkeit in einem Bereich anstrebten, der auch kommunikative Kompetenzen erfordert, erwies sich Deutsch als wesentliche Voraussetzung

für die Vermittlung. Bei der Arbeitssuche lautet die erste Frage: Wie ist ihr Deutsch? Frau Q., eine studierte Frau, die in Österreich als Putzfrau beschäftigt war, fand das absurd:

Als erstes fragen sie dich, ob du Deutsch kannst. Ich frage mich nur mit wem ich reden soll, wenn ich putze. Das ist absurd. Die erste Frage ist immer das. (…) Sie sagen auch, dass du die Sprache lernen musst. Du musst besser reden können usw. Du bekommst solche Sachen zu hören. Aber du redest beim Putzen mit niemand. Sie zeigen dir wo du putzen musst und das machst du. Danach gehst du nach Hause. (Frau Q.)

Für Frauen mit geringen Deutschkenntnissen folgt ungeachtet ihrer bisherigen Bildungsgeschichte und Berufserfahrung im Heimatland schnell die Arbeitsempfehlung „Putzfrau", wie einige der Interviewpartnerinnen berichteten, oder die Zuordnung zu einem weiteren Deutschkurs seitens des Arbeitsmarktservices. Während dies für manche Frauen durchaus die passende Unterstützung sein mag, scheinen generell individualisierte Angebote zu fehlen, die Migrantinnen und Migranten auch wirklich einen beruflichen oder sozialen Aufstieg ermöglichen. Frau P. äußerte frustriert: *„Ich will keinen Kurs mehr machen"*. Stattdessen bemüht sie sich beim AMS um eine Arbeitsstelle. Allerdings stößt sie auf die Schwierigkeit, dass es keine Weiterbildungs- und Berufseinstiegsangebote für Personen mit geringen Deutschkenntnissen gibt:

Aber bevor ich einen Kurs vom AMS bekomme, muss meine Deutschkenntnis recht gut sein, damit ich, dass was in diesem Kurs gesagt wird, verstehe. Ich werde ja nicht einen Kurs auf Türkisch bekommen. Und so schließt sich der Kreis: Ich muss gut Deutsch können. Außerdem habe ich auch gehört, dass AMS nach einem bestimmten Alter solche Kurse auch nicht anbietet (…). (Frau P.)

Auch Frau L., die in der Türkei fast 15 Jahre berufstätig war, bevor sie nach Österreich migrierte, sieht hier aufgrund der fehlenden Arbeitserfahrung in Österreich und Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache keine Jobchancen für sich:

Eine normale Arbeit, ich weiß nicht, was könnte dies sein? Was kann man hier schon machen, wenn man keine Ausbildung von hier hat? Als Putzkraft zu arbeiten, nur in diesem Bereich könnte man sich bewerben. Und Frauen mit Kopftüchern arbeiten fast nur in der Reinigung, soweit ich das beobachtet habe, und das könnte ich nicht. (Frau L.; die in der Türkei fast 15 Jahre berufstätig war)

Frau Q., die aus Geldgründen eine Arbeitsstelle als Putzfrau angenommen hat, musste auch erfahren, dass Deutschkenntnisse und Arbeitserfahrung in Österreich zentrale Kriterien sind, um hier einen Job mit Aufstiegsmöglichkeiten zu finden. Der anfängliche Plan nur vorübergehend in diesem Bereich zu arbeiten, hat sich aufgrund fehlender Ausstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten als langfristige Lösung herausgestellt. Zurzeit des Interviews war Frau Q. aufgrund der langjährigen, schweren körperlichen Arbeit in einem schlechten Gesundheitszustand:

Als ich aber da war, hatte ich keine Möglichkeiten. Ich habe hier nie zuvor gearbeitet. Bei den Bewerbungen muss ich schreiben wo ich überall gearbeitet habe. Personen, die noch nie gearbeitet haben, haben eine geringe bzw. gar keine Chance eine Arbeit zu bekommen. Man muss irgendwo arbeiten, damit man dann eine Chance bekommt. Du musst erst einmal irgendwo arbeiten. Man muss dir eine Chance erst einmal geben, damit du Berufserfahrung

sammeln kannst. Ansonsten würde niemand eine Arbeit finden. Du musst irgendwo den Anfang machen. Deshalb habe ich mit Putzen angefangen. Habe ich die Arbeit gewollt? Nein, ich hatte keine andere Möglichkeit. (Frau Q.)

5.4.2. Rolle des familiären Umfelds

Das soziale und kulturelle Kapital des familiären Umfelds und die Haltung und Unterstützung der Eltern und Ehemänner gegenüber den Interviewpartnerinnen nahm einen zentralen Stellenwert in den Interviews ein. Die Möglichkeiten, die im familiären Umfeld zur Unterstützung der einzelnen Familienmitglieder gegeben sind, sind je nach sozialem Status, Bildungshintergrund, Bildungsbewusstsein und ökonomischen Ressourcen beschränkt. Der Kontext der Aufnahmegesellschaft gibt zudem den strukturellen Rahmen vor, der diese Möglichkeiten für migrantische Familien strukturiert.

5.4.2.1. Erste Generation

Für Frauen der Ersten Generation ergibt sich, wie bereits erwähnt, eine zusätzliche Abhängigkeit von den familiären Strukturen, sei es aufgrund der rechtlichen Abhängigkeit vom Aufenthaltsstatus des Mannes, aufgrund sprachlicher Kompetenzen oder Wissen über das Funktionieren der Gesellschaft. Für die meisten Interviewpartnerinnen war die Familie die erste und zentrale Anlaufstelle, wenn sie Unterstützung brauchten:

Aber so normal, wenn ich von einer Person eine Unterstützung brauchen würde, dann wende ich mich an meinem Mann. Wenn er arbeiten muss, dann wende ich mich an seine Cousinen, also an die Personen, an die Verwandten von meinem Mann würde ich mich wenden, aber so Institutionen, da kenne ich mich nicht aus. (Frau P.)

„Du bist hier Arbeiter, Arbeiter!“

Frau M., die als Jugendliche zu ihren Eltern nach Österreich migrierte, wurde von ihren Eltern trotz passabler schulischer Leistungen ein weiterer Bildungsweg verwehrt, da diese aufgrund der eigenen Exklusionserfahrungen keine Aufstiegsmöglichkeiten für MigrantInnen in Österreich sahen. Sie stellten ihre Tochter nach der Pflichtschule vor die Wahl, entweder zu Hause zu bleiben oder zu arbeiten. Das folgende Zitat macht auch die Auswirkungen deutlich, wenn Informationen und Netzwerke ausschließlich innerhalb einer sozialen Schicht ausgetauscht werden. Alternative Handlungsoptionen rücken nicht in den Bereich des „Denkbaren“ bzw. des Möglichen.

Dann absolvierte ich eben die Hauptschule und wollte eigentlich weiter in die Schule. Meine Eltern sagten „Egal wie sehr du dich hier auch ausbildest, du wirst immer ein Arbeiter bleiben. Du bist hier ARBEITER, ARBEITER! Egal in welche Richtung du auch gehen wirst, du wirst immer ein ARBEITER bleiben. Du wirst im Endeffekt in einer Fabrik arbeiten.“ Ich überlegte mir, was ich alles machen könnte. Schneider, Lehrerberuf. Meine Eltern sagten

„Du kannst keine Lehrerin werden." Die hatten diese Einstellung, dass wir eben Ausländer sind und hier nicht viel erreichen würden. Die dachten sich, dass sie in die untere Klasse eingestuft wurden. Die wussten eigentlich nicht, wie die Sachen hier so waren, sie erkundigten sich bei den Bekannten: „Wie wäre es, wenn wir die Kinder weiter in die Schule schicken würden?" Die Antwort war immer: „Nein, die brauchen nicht weiter in die Schule zu gehen, weil egal wie lange sie in die Schule gehen, am Ende werden sie arbeiten.". Meine Eltern sagten dann zu mir, dass sie mich nicht weiter in die Schule schicken würden, aber ich könnte arbeiten gehen. (…) Darauf meinte ich, dass ich arbeiten würde, weil zu Hause wollte ich nicht bleiben. Meine Eltern meinten, dass ich nicht arbeiten müsse. Aber ich wollte. (…) Aber ich wollte so sehr weiter meine Ausbildung machen, erfolgreich sein, mein Traum verwirklichen und Lehrerin werden. Nachdem mir aber die Wege geschlossen wurden, sagte ich, dass ich dann arbeiten werde. Dann war ich arbeiten. (Frau M.)

Insbesondere Frauen der Ersten Generation sind von der Unterstützung ihres Mannes oder ihrer (Schwieger-)Familie in stärkerem Maße abhängig, wenn es darum geht, welche Möglichkeiten ihr für Weiterbildung, Deutschkurse oder Berufsmöglichkeiten zur Verfügung steht. Frau R.'s Wunsch ihre Ausbildung in Österreich anerkennen zu lassen scheiterte u.a. an der mangelnden Unterstützung durch ihren Mann:

Ich wollte das. Aber nachdem mich M. (ihr Mann) nicht unterstützt hat und nachdem ich niemand in meiner Umgebung habe oder niemand gefunden habe, der sich damit auskennt und mir sagt: „OK, komm her und wir machen das und jenes", ist es dabei geblieben. (…) Ich habe sogar meinem Mann gesagt, dass wir mal schauen sollen, was für eine Arbeit ich so verrichten könnte. Ich weiß nicht. Vielleicht auch als Türkischlehrerin oder als Islam-Lehrerin. Nur mal zu schauen, ob ich diese Möglichkeiten hätte, wenn ich die deutsche Sprache kann. Nachdem er aber auch nicht sehr aktiv ist und nicht mit anpackt was das angeht, muss ich das alles selber machen. Er sagt: „Mach du das!" Ich weiß nicht wie ich das alleine machen soll und es bleibt wieder nur bei dem was ich sage. (Frau R.)

Familiäre Aushandlungsprozesse

Die Interviewpartnerinnen handelten Bildungs- und Berufsentscheidungen generell in der Familie aus, sei es mit den Eltern oder mit dem Ehemann. Die Zustimmung zu einer Entscheidung seitens des Ehemannes und auch seine Unterstützung und Motivation waren für viele wichtige Voraussetzungen für eine Entscheidung. Auch wenn Frau M.'s Mann nach ihrer Heirat prinzipiell dafür war, dass seine Frau nicht weiterhin berufstätig war, handelten sie ihre Entscheidungen immer gemeinsam aus:

Dieser Drang etwas zu lernen, das war immer da, seit der Kindheit. Ich hörte dann von einem islamischen Institut in Wien, ich sagte zu mir, dass ich unbedingt dorthin musste um mich weiterzubilden. Dieses Institut war nur speziell für Frauen. Die Frauen wurden dort ausgebildet, es waren unterschiedliche Fächer. Ich musste unbedingt hin. Dann besprach ich das mit meinem Mann und er sagte: „NATÜRLICH, solange du etwas lernen willst und dich weiterbildest unterstütze ich dich immer." Mit dem Start von dem Kindergarten meines Kindes, startete ich auch mit diesem Institut. Es war eine sehr gute Gelegenheit für mich. Die zwei älteren waren bereit in der Schule und der jüngste kam in den Kindergarten. Meine Kinder waren in der Hinsicht kein Hindernis mehr für mich, mein Mann hatte mich unterstützt und so startete ich im islamischen Institut. (Frau M.)

Entscheidungen innerfamiliär abzusprechen ist auch eine wichtige Vorraussetzung, um den Familienfrieden zu wahren. Den eigenen Willen gegen die Zustimmung der Eltern oder des Ehemannes durchzusetzen, kann das Risiko beinhalten, die Familie (oder auch den Aufenthaltsstatus) zu verlieren. Besonders für Frauen der Ersten Generation, die wenige Netzwerke außerhalb ihrer Familie aufgebaut haben, kann dies ein zu hohes Risiko bedeuten. Frau N. erklärte, warum sie keine Berufstätigkeit ausüben konnte oder wollte:

Da mein Mann es mir nicht erlaubt hatte, habe ich nicht arbeiten können. Ich habe sogar Jobangebote erhalten aber ich durfte nicht. (…) Wie gesagt, weil wir aus finanziellen Gründen kein Bedürfnis dafür hatten. Wir hatten uns alles damals leisten können. Ich sah keinen Sinn dabei die Ehe unglücklich zu machen, er wollte nicht. (Frau N.)

In einer anderen Situation widersetzte sich Frau N. aber den Vorstellungen ihres Mannes und nahm in Kauf, das Familienleben zu gefährden. Zu diesem Zeitpunkt war das Paar im Gegensatz zu dem oben stehenden Beispiel allerdings noch kinderlos. Dies deutet auch darauf hin, dass Frauen mit Kindern ökonomisch noch mehr an ihren Mann gebunden sind.

Nach einem Jahr, oder sogar vielleicht noch früher, wurde ich schwanger. Als ich dann in dem dritten Schwangerschaftsmonat mein Kind verlor, musste ich im Krankenhaus bleiben. Und dieser Zeitpunkt war für mich eine Wende, ich hatte für mich eine wichtige Entscheidung getroffen. Weil ich habe mich im Krankenhaus nicht ausgekannt, die Sprache konnte ich nicht, ich hatte mich wie ein Tier gefühlt, mein Essen wurde mir von den Krankenpflegern gebracht, die Krankenschwester hatte mich abgeholt hin und her geführt, sprich EKG oder Tests und Untersuchungen wurden durchgeführt. Ich hatte mich damals echt wie ein Tier gefühlt, das nur hin und her gebracht wurde. (…) Wenn ich hier lebe, MUSS ich diese Sprache können, habe ich mir damals gesagt. Damals war auch unsere erste Auseinandersetzung mit meinem Mann. Ich habe zu ihm gesagt, "wenn du willst, dass ich hier lebe, dann musst du mich in einen Kurs schicken, um die Sprache zu erlernen, wenn nicht, dann will ich hier nicht mehr weiter leben, ich gehe wieder zurück in die Türkei, schick mich weg!" Weil er war ja immer dagegen, er wollte mich nirgendwohin schicken. Danach habe ich mit dem Kurs begonnen, in sehr schwierigen Umständen (lacht). (...) Ja danach, ja, ich hatte mehr Selbstvertrauen durch die Sprache. Erst danach habe ich mich damit zufrieden gegeben hier zu leben, erst damals akzeptiert. (Frau N.)

Rollenbilder und Verhaltensvorschriften für Mädchen und unverheiratete Frauen

Mädchen und junge unverheiratete Frauen unterliegen in traditionell orientierten Familien strengen sozialen Verhaltensregeln. Dies kann sich auf berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, aber auch auf die schulische Laufbahn auswirken. So machten einige der Interviewpartnerinnen die Erfahrung, dass ihr Vater ihnen nach der Pflichtschule in der Türkei nicht erlaubte, eine höhere Schule zu besuchen, da sie sich auf ihre Rolle als Hausfrau und Mutter vorbereiten sollten oder auch wegen des Koptuchverbots an öffentlichen Schulen. Ein Element, das in den Erzählungen der Interviewpartnerinnen immer wieder vorkommt, ist die Angst die Tochter „aus den Augen zu verlieren“, wenn diese einer Ausbildung in einer anderen Stadt nachgehen würde. Frau M. verzichtete aus diesem Grund zum Beispiel auf eine Beförderung, da die dafür notwendigen Weiterbildungen in Deutschland stattgefunden hätten.

In der Arbeit war eine sehr gute Atmosphäre. Die hatten mich sehr gern, denen gefiel meine Arbeit. Mir wurde sogar angeboten als Filialleiterin zu arbeiten, die wollten mich nach Deutschland zu den Seminaren schicken. Mein Vater war natürlich dagegen, weil er nicht wollte, dass ich nach Deutschland fuhr. Ich war ja seine Tochter, er hatte mich immer verwöhnt und hatte Angst, mich aus den Augen zu verlieren. Er hatte auch Angst, dass mir etwas zustoßen würde. Die hätten auch meinen Lohn erhöht, wenn ich Filialleiterin wäre. Dann hätte ich auch nicht soviel arbeiten müssen. Ich wäre dann auch im Büro. Aber ich verneinte und wollte nicht als Filialleiterin arbeiten. (Frau M.)

Heirat bedeutete für einige der Interviewpartnerinnen, die unter dem strengen Regime der Eltern (Väter) litten, in diesem Sinne einen (erhofften) Zugewinn an Autonomie. Im Gegensatz dazu steht das Beispiel von Frau T., die ohne ihre Eltern bei der Großmutter aufwuchs und so wenig Einmischung durch die Familie erfuhr. Sie betonte aber auch, dass von Seiten des Vaters keine Einschränkungen in irgendeine Richtung gekommen waren:

Mein Vater hat alle unterstützt wenn sie zur Schule gingen aber er hat uns nicht gezwungen. Wir durften das machen was wir wollten. Er hatte auch immer eine Eselsgeduld. (Frau T.)

Haushaltsarbeit und Betreuungspflichten für Mädchen

Im Zusammenhang mit konservativen Geschlechterrollen steht auch die Einteilung von jungen Frauen und Mädchen für die Erfüllung von Pflichten in Haushalt und Familie. Die Familien einiger Interviewpartnerinnen maßen Bildung und Ausbildung, und speziell der Ausbildung von Mädchen, einen geringeren Wert bei. Einige Interviewpartnerinnen erzählten, dass sie für Haushaltsarbeiten und die Betreuung jüngerer Geschwister oder älterer, kranker Familienmitglieder zuständig waren und im Extremfall deshalb ihren Bildungsweg abbrechen mussten. Die Geschichte von Frau S., die als Jugendliche nach Österreich kam, ist ein besonderes drastisches Beispiel eines solch frühen Bildungsabbruchs. Frau S. wurde von ihrer Mutter getrennt und kam nach dem Tod ihres Vaters unter die wenig fürsorgende Obsorge ihres viel älteren Bruders. Sie brach die Vorarlberger Schule noch vor dem Pflichtschulabschluss ab und musste auf ihren kleinen Neffen aufpassen:

Als mein Vater starb habe ich dann zuerst auf meinen Neffen geschaut, er und seine Frau arbeiteten. Ich war im Haushalt tätig. Als es dann gesetzlich okay war, durfte ich auch arbeiten. Er brauchte das Geld. Ich musste meinen vollen Gehalt abgeben. Manchmal schaffte ich es, ihm ein wenig abzuzwacken und zu sparen. Vater war tot und zu Mutter durften wir keinen Kontakt haben, weil sie ja angeblich krank war. (…) Ich ging zwar in die Schule aber Erfolg hatte ich nicht. Und sobald es möglich war zu arbeiten, schickte man mich zur Arbeit und kassierte mein Geld. (Frau S.)

5.4.2.2. Zweite Generation

Auch für die Interviewpartnerinnen der Zweiten Generation spielte die Unterstützung durch ihre Familien und insbesondere durch die Eltern, eine wesentliche Rolle in ihren Bildungs- und Berufslaufbahnen.

Bildungsaspirationen versus Systemwissen

Das Wissen über das österreichische Schulsystem und die Fähigkeit ihren Kindern emotionale oder praktische Hilfe zu geben ist ein spezifischer Faktor, der die Bildungswege der Zweiten Generation beeinflusst. Auch hier gilt, dass die Möglichkeiten zur Unterstützung je nach sozialem und ökonomischen Status und der Herkunft unterschiedlich ausgestaltet sind. So erwähnten etliche Interviewpartnerinnen, dass sie von ihren Eltern kaum Unterstützung bei Schullaufbahn- und Bildungsentscheidungen erhalten hatten: *„Familie eher nicht. Sie haben sich auch nicht viel ausgekannt, wie ich gesagt habe"* (Frau B.). Die Interviews ergaben aber auch, dass auch emotionale Unterstützung durch die Eltern wichtig für die Kinder ist. Diese emotionale Unterstützung ist unabhängig vom Bildungshintergrund, sondern hängt mehr mit dem Bildungsbewusstsein der Eltern zusammen. Die Mutter von Frau C. zum Beispiel hat ihre Kinder immer gefördert und unterstützt, auch wenn sie selbst in der Türkei nur die Volksschule abschließen konnte:

Meine Mama fördert uns sehr. Es gab Auseinandersetzungen mit meiner jüngeren, also mit der Nummer Drei in unserer Familie, weil sie eben nicht maturiert hat und meine Mama ist sehr lange dahinter gestanden und wollte sie eigentlich zur Matura zwingen; in dieser Hinsicht gab es eine Auseinandersetzung. Ja und eben jetzt bei der Nummer Fünf will sie eigentlich auch, dass sie, dass sie weitermacht, aber schauen wir einmal. Also nicht im negativen Sinn, sondern im positiven Sinn gab es Auseinandersetzungen, dass wir halt maturieren und studieren. (Frau C.)

Auch Frau K. empfand die emotionale Unterstützung durch ihre Eltern als wichtige Stütze in ihrer langen und komplexen Schullaufbahn. Trotz langer Umwege, schaffte sie es am Ende bis an die Universität:

Meine Eltern. Dass sie mich immer unterstützt haben. Nie gesagt haben du kannst es nicht sondern umgekehrt du kannst es du schaffst es. Auch wenn ich weinend von der Schule nachhause kam. Sie sagten mir mach mir keine Sorgen machen soll. Das packst du, wir sind hinter dir. Nach wie vor. Sie sind hinter mir. (Frau K.)

Wie wichtig jegliche Art der Unterstützung durch das Elternhaus ist, zeigen auch die Beispiele von Frau I. und Frau J., die beide nur die Pflichtschule absolvierten. Frau I., die aufgrund familiärer Verpflichtungen die Pflichtschule abbrechen musste (siehe weiter unten), gab zwar an: *„Unser Vater wollte immer, dass wir in die Schule gehen."* Dennoch: *„Er wollte es, aber unterstützt hat er es nicht."* (Frau I.). Auch Frau J. meinte dazu:

Naja meinen Eltern war das egal, da wir in der Schule nichts beweisen konnten haben sie uns arbeiten geschickt und wollten das Geld. DA war es nicht wichtig was man könnte. Sie sind selber ja nur Volksschulabgänger, also was soll man erwarten. In meiner Umgebung waren auch nicht Leute die uns da was geraten haben. Wenn ich so überlege, hat sich

niemand wirklich eingemischt. ***Wir sind untergangen und wurden ignoriert.*** *(...) Wenn ich jetzt mit meiner Mutter darüber rede sagt sie, sie wussten es nicht anders. Ich bin trotzdem beleidigt. Weil andere Eltern wussten es auch. (Frau J.; nur Pflichtschule)*

Die Unterstützung der Eltern kann aber auch ins Gegenteil ausarten und **Druck** auf die Kinder ausüben, wenn die Vorstellungen der Eltern nicht mit den Interessen und Fähigkeiten der Kinder zusammenpassen. Frau D., die heute als Lehrerin arbeitet, hatte das Gefühl, dass sie den hohen Erwartungen ihres Vaters nicht entsprechen konnte:

Es war so, dass ich eigentlich nach der Volkschule direkt ins Gymnasium wollte, weil mein Vater Druck gemacht hat, er wollte unbedingt, dass ich das Gymnasium mache, weil er hat sich sehr um uns gekümmert, um unsere Bildung, er hat mit uns gelesen, nur ich habe die Aufnahmeprüfung nicht geschafft von der Volkschule ins Gymnasium. (...) Die haben von mir etwas erwartet und ich habe einfach diese Erwartungen nicht wahrnehmen können. Das war's. Also, wenn ich da jetzt nicht den Vorstellungen entsprochen habe, haben sie mich nicht akzeptieren wollen. (Frau D.)

Für Frau E., die in der siebten Oberstufe das Gymnasium abbrach, war diese Entscheidung ein befreiender Schritt von den Erwartungen ihrer Familie. Sie riskierte dadurch aber auch einen Bruch mit ihrer Familie. Dennoch bereute sie diesen Schritt nicht, wie sie sagte:

Ich habe kein gutes Verhältnis zu meinen Eltern gehabt. Deswegen haben sie auch nicht konkret entscheiden dürfen, was aus mir mal wird. Ich habe ihnen einfach nicht dieses Recht gegeben. Dass ich einfach von Anfang an klar und deutlich gesagt habe, dass ist mein Leben und ich werde mein Leben für mich leben so wie ich will. (Frau E.)

Dieser Ausschnitt weist auch daraufhin, dass **familiäre Konflikte** oder die Scheidung der Eltern ebenfalls eine wesentliche Rolle in der Art und Weise spielen, wie Kinder in ihrer Schullaufbahn unterstützt werden. Frau A. zum Beispiel musste eine private Handelsakademie abbrechen, da der Vater aufgrund der Scheidung einfach aufhörte, das Schulgeld zu bezahlen. Auch Frau J., die ebenfalls mit ihrer Familie brach, wies auf die schlechten Startbedingungen hin, die sie von ihrer Familie mitbekam:

Alles was ich mache habe ich mir selber beigebracht. Vielleicht wäre es dann besser geworden und ich hätte mehr Unterstützung bekommen [wenn das familiäre Umfeld gepasst hätte]. ***Aber bei mir hat es ja von Anfang an nicht gepasst.*** *(Frau J.)*

Folgen der frühen Spaltung des österreichischen Bildungssystems

Aufgrund von fehlendem Wissen über das Bildungssystem und mangelndes Bildungsbewusstsein, können die Bildungsaspirationen der Eltern für ihre Kinder nicht immer in Unterstützung umgemünzt werden. Dies ist besonders relevant, da sich das österreichische Bildungssystem schon sehr früh in zwei Bildungswege spaltet, nämlich Hauptschule und Gymnasium (als dritter Weg könnte die Sonderschule angeführt werden) und gewisse Bildungswege an die jeweilige Schulart geknüpft sind. Ein späterer Wechsel, so zeigt das Beispiel von Frau K. oder Frau D. ist sehr schwer. Diese Trennung wirkt sich negativ auf die Bildungschancen der Zweiten Generation aus, da den Eltern nicht die

gleichen sozialen Ressourcen zur Verfügung stehen, um ihre Kinder entsprechend bei einer Entscheidung zu unterstützten.

Auch der Schnittpunkt Hauptschule - weiterführende Schule oder Berufsausbildung im Alter von 14 Jahren verlangt nach der Unterstützung der Eltern. Eine solche Entscheidung könne man von einem Kind nicht erwarten, äußerte sich Frau A. in diesem Punkt. Die Unterstützung und Lenkung der Eltern ist demnach wesentlich, um die Entscheidung nicht beliebig zu treffen:

Ja die Eltern spielen da eine ziemlich große Rolle. Die Unterstützung ist sehr wichtig, die Motivation ist sehr wichtig. Es ist zum Beispiel nach der Mittelschule ist es immer die große Entscheidung: was macht man jetzt. Das ist immer so eine Schnittstelle. Im Gymnasium ist es anders: da geht man vielleicht acht Jahre in ein Gymnasium. Da hat man die Matura, da geht man Studieren vielleicht. Oder arbeiten, je nachdem. … In der Mittelschule oder auch Hauptschule, wenn man mit der vierten Klasse fertig ist, dann braucht man ein Pflichtjahr. Also die neunte Schulstufe muss man machen. Und da ist immer die große Entscheidung: was macht man jetzt, was mache ich jetzt? Mache ich jetzt nur ein Jahr Schule, irgendeine Schule und gehe arbeiten oder mache ich jetzt weiter mit der Schule? Das ist immer die große Entscheidung und das ist eine sehr, sehr große Verantwortung für ein Kind – sage ich jetzt – ein Kind. Und da ist es schwierig zu entscheiden, was macht man. Weil: entscheidet man da richtig? Man ist ja noch klein. Ist es eine richtige Entscheidung? Hat das Zukunft … oder nicht? Da muss die Mama oder auch der Vater da eingreifen und sagen: ich halte jetzt mein Kind in der Hand und erkundige mich jetzt und schaue was ist gut, was ist nicht gut, was wäre … gut, was ist gut für die Zukunft … und so weiter. Das ist sehr wichtig. ***Wenn das nicht existiert, dann entscheidet das Kind selber. Und wenn es vielleicht ein bisschen Glück hat, dann endet es gut, und wenn nicht, dann endet es nicht … dann ist gar nichts, … dann schaut es anders aus ...*** *(Frau A.)*

„Es hängt auch viel von dir ab“

Ohne die Unterstützung durch die Familie trafen viele der Interviewpartnerinnen ihre Entscheidungen, welche Schule sie besuchen sollten, alleine. Jene Interviewpartnerinnen, die keine Unterstützung durch ihre Familie bei Bildungsentscheidungen erhielten, erwähnten immer wieder die Tatsache, dass alleine auf sich gestellt um ihre Ziele kämpfen mussten:

Da meine Eltern NIE in der Schule, seit der 1. Volksschulklasse, unterstützen konnten. Meine Mama war Analphabetin und der Papa war entweder berufstätig oder im Spital und musste sehr dämpfende Mittel einnehmen. Ich habe mir das Ganze selber erarbeiten müssen. ***Ich habe eigentlich selber gekämpft um das Ganze, was ich jetzt in der Hand habe****. (Frau H.)*

Nur wenige setzten sich so detailliert mit den zukünftigen Aufstiegsmöglichkeiten auseinander wie bspw. Frau A.:

Meine Mutter hat sich nie irgendwie darüber Gedanken gemacht, also sie hat mich in die Richtung nicht viel unterstützt, muss ich sagen. Hauptsache ich hatte eine Stelle, Hauptsache ich hatte eine Ausbildung und das zählt für sie. Also nicht wirklich was ich mache, was mich interessieren würde oder so ... das hat sie nie irgendwie interessiert und ich habe sie auch gar nicht gefragt was ich machen soll oder so, oder was sie darüber denkt oder so. (…) Ich habe das eigentlich selbst entschieden. Durch Freundinnen und so. Also ich habe schon mit Freundinnen und so geredet darüber, aber die ... haben das vielleicht nicht

so ernst genommen damals. „Na mach' halt als Kosmetikerin!“, „Na mach' halt das!“, (…) Das hilft ja nicht (…) Das war schon schwierig und dann habe ich mich für Büro entschieden, weil ich mir gedacht habe ... erstens habe ich gehört, dass man als Friseurin nicht viel verdient, dass die Arbeitszeiten schlimm sind und sehr stressig ist, die Arbeit. Kosmetikerin Okay ... inwieweit willst du dich da weiterentwickeln als Kosmetikerin? Da verdient man auch nicht sehr viel, außer du arbeitest privat. Und das ist auch kein Job, wo man Zukunft hat, denk ich mir. Aber eine Ausbildung als Bürokauffrau, eine Ausbildung über Computer, sage ich jetzt mal, ist mehr positiv als alles andere für eine Frau ... habe ich mir gedacht, damals ... und habe es angenommen. Aber leicht war es nicht. (Frau A.)

Fehlende Vorbilder

Frau D., die heute als Lehrerin arbeitet, spricht auch die Rolle des fehlenden sozialen und kulturellen Kapitals im Umfeld der Familien von Jugendlichen der Zweiten Generation an, wo Vorbilder für alternative Entwicklungsmöglichkeiten und sozialen Aufstieg fehlten:

*Ja, also * zurzeit, zur meiner Zeit gab es wenige Personen mit Migrationshintergrund oder aus meinem Familienkreis, die eine höhere Ausbildung hatten. Deswegen war es für mich schwierig mich zu informieren, aus Eigeninitiative haben wir halt in der Schule diesen Tag der offenen Türen gehabt. Wir haben mit einer Freundin zwei Schulen besucht, eine HTL, waren auch sehr interessiert, wir wollten uns dort auch anmelden. Nur irgendwie ist es dann doch gekommen, dass wir ins Gymnasium gegangen sind und wir waren dann auch eigentlich eine Zeitlang enttäuscht, weil wir gedacht haben, warum haben wir nicht eine HAK gemacht oder eine HTL, um wirklich gleich eine Beschäftigung, nach fünf Jahren einen Beruf zu haben? (...) Nur, ich hatte sowie so das Ziel zu studieren, deswegen bereue ich es nicht. (Frau D.)*

Einige der Interviewpartnerinnen nehmen heute selbst eine Vorbildrolle ein, wie bspw. Frau G., die nach ihrem zweiten Bildungsweg als Arztassistentin arbeitet und dadurch viel Kontakt mit türkischsprachigen Personen hat, oder Frau K. die als eine der wenigen MigrantInnen in einer Arbeitsmarkteinrichtung arbeitet:

In diesem Job gibt es viele Personen, die deine Sprache sprechen. Es gibt viele Landsleute. Sie fragen dich dann: Welche Schule hast du gemacht? Wo warst du? Ich frage sie dann warum sie das wissen wollen. Sie sagen, dass sie auch eine Tochter haben, die diesen Beruf ausüben könnte. Ihre Tochter könnte das auch machen. (Frau G.)

Gleichzeitig mein Umkreis natürlich, höre ich oft in meiner Umgebung. Mei ist es toll, das ein Migrant hier arbeitet. Auch mal in so einer Stelle. Man bittet mich oft um Hilfe, auch wenn es mit meiner Abteilung sehr oft nicht zu tun hat. (Frau K.)

Erfolg auf Umwegen

Die meisten der Interviewpartnerinnen konnten ihre Bildungs- und Berufsziele erst über Umwege verwirklichen, als sie ein bestimmtes Alter erreicht hatten und sich über die eigenen Interessen und Fähigkeiten klarer waren. Frau G. z.B. schloss zwar die HTL ab, arbeitete dann aber in einer Supermarktkette und kam erst über die Erfahrung der Dequalifizierung zur Überzeugung, dass sie eine Umorientierung machen wollte. Mit über 20 konnte sie ihren Wünschen gegenüber ihren Eltern dann viel nachdrücklicher Ausdruck verleihen.

Ein Job, der nicht deinen Interessen entspricht, ist dafür da, dass du eine andere Ausbildung lernen willst oder zusätzlich lernen willst. Diesen Job im Supermarkt habe ich länger ausgeübt als ich dachte, weil ich gehofft habe, dass ich wo anders einen Job bekomme. Es hat drei Jahre gedauert und nicht kürzer. Man denkt darüber nach. Das war nicht das, was du machen willst, was machst du noch hier. Ich könnte sagen, dass das mein Erlebnis war. Ein Job, der nicht deinen Interessen entspricht. (Frau G.)

Es hängt auch vieles von dir ab. Wenn du einmal nur oberflächig fragst, dann kann nichts daraus werden. Du musst das selber richtig wollen und dann geht das irgendwie, außer es ist komplett etwas Falsches. (Frau G.)

Die Interviewpartnerinnen holten sich die Unterstützung für Bildungsentscheidungen meist aus dem sozialen oder institutionellen Umfeld (FreundInnen, SozialarbeiterInnen, BeraterInnen). Auch Frau I., die nach ihrem Pflichtschulabbruch als Leasingarbeiterin arbeitete, bekam über ein Beschäftigungsprojekt die Chance, eine Ausbildung nachzuholen. Gemeinsam mit Unterstützung aus ihrem sozialen Umfeld setzte sie sich detailliert damit auseinander, ob und wie sie diese Ausbildung schaffen konnte und wollte:

Dadurch, dass ich eine Chance bekommen habe ein Diplom zu machen, habe ich es mir dreimal überlegt. Schaffe ich das? Kann ich das? Will ich das? Was bringt mir das? Kann ich dran bleiben? Dann habe ich mich entschieden mit meiner Freundin. Ganz eine wichtige Freundin. Sie hat mir Kraft gegeben, Unterstützung gegeben. Sie hat auch an mich geglaubt, dass ich das schaffe und durch meine Chefin H. und die Mitarbeiterin J. habe ich das durchgezogen. Weil sie haben mir das Gefühl gegeben, du schaffst es. Somit habe ich es durchgezogen. (Frau I.)

Rollenbilder und Verhaltensvorschriften für Mädchen und unverheiratete Frauen

Ein traditionelles Familienumfeld und konservative Rollenbilder der Eltern wirkten sich auch bei den Interviewpartnerinnen der Zweiten Generation auf den Schulerfolg von Mädchen aus. Frau E. wurde es z.B. von der Familie verboten an Schullandwochen oder Sprachaufenthalten teilzunehmen. Ihr fehlten dadurch die zusätzlichen Übungen und Erfahrungen, was sie in ihrem Schulerfolg behinderte. Frau E. brach dann auch aus Protest gegen ihre Eltern die Schule nur ein Jahr vor der Matura ab:

Ich habe nie etwas mitmachen dürfen, also das hat mich immer wieder geärgert. Und das hat mir dann auch im Unterricht gefehlt. Nehmen wir an, ich habe nicht nach England fahren dürfen, da hat mir einfach die Sprache gefehlt und bei den Schullandwochen, wo ich dann nicht teilgenommen habe, habe ich zum Beispiel keine Geschichten darüber schreiben können. Ja, das hat mich immer wieder geärgert, weil ich mir immer gedacht habe, warum soll ich einfach die Schule fertig machen, wenn mir dann irgendwie der Spaß daran fehlt? (Frau E.)

Auch Frau H. erwähnte, dass die Vorstellung in ihrer Elterngeneration, Mädchen würden sowieso nur heiraten und Kinder bekommen, ein Grund dafür war, warum sie wenig Förderung von ihren Eltern erhielt:

Ich habe von vornherein gewusst, wenn aus mir etwas werden soll, was ich wollte ... weil das Bild von meiner Familie nicht mit meiner Zukunftsbild übereinstimmte, habe ich gedacht: Ich habe niemanden, der mich beraten kann, der mich unterstützen kann, der mich verstehen

kann. Meine Mama ist keine Stunde auf der Schulbank gesessen. Mein Vater ist nur ein paar Jahre in die Schule gegangen. Sie konnten das nicht verstehen. Vor allem war es in meiner Zeit so, gerade bei meinen Eltern, die Aussage: Die Mädchen unterstützt man nicht so gern während der Ausbildung, weil sie dann sowieso heiraten und dann eine andere Familie reich werden lassen. Ich musste kämpfen, dass ich weiter in die Schule gehen durfte. Ich habe gesagt: Ich werde von zu Hause weglaufen, wenn ihr mir diese Möglichkeit wegnimmt. Davor hatten sie natürlich Angst. Sie hatten irgendwie auch die Verpflichtung: Was sagen wir den anderen Leuten, dass unsere Tochter weiter in die Schule geht und dass sie in dem Alter alleine in der Stadt unterwegs ist? Damals war es ganz anders. (Frau H.)

Betreuungspflichten in Haushalt und Familie

Betreuungspflichten in der Familie beinhalten auch die Einteilung von Frauen und Mädchen zu Familienarbeiten, die einige der Interviewpartnerinnen betraf (siehe auch Erste Generation).
Frau I. beispielsweise musste die Hauptschule abbrechen, weil ihre Mutter schwer krank wurde und sie für sie sorgen musste. Auch jetzt, nachdem sie eine Ausbildung zur Sozialarbeiterin gemacht hatte und berufstätig ist, trägt sie noch immer die volle Verantwortung für ihre Mutter.

Dadurch, dass meine Mama in Invaliditätspension ist, habe ich nicht soviel Möglichkeiten gehabt eine Ausbildung zu machen. Ab dem 16. Lebensjahr habe ich angefangen in verschiedenen Fabriken als Leasingarbeiterin zu arbeiten. (Frau I.)

Auch Frau J. musste ihre Schullaufbahn abbrechen, weil sie auf ihren kleinen Bruder aufpassen musste:

Also, mein Schulleben war nicht so toll. Ich bin in die Volksschule gegangen und bin danach in die Sonderschule gegangen. Das habe ich abgebrochen, weil ich auf meinen kleinen Bruder aufpassen musste. Ich bin dann mit 14 in die Firma Wolford gekommen und habe gearbeitet. Habe so zwei Jahre eine Haushaltsschule für Mädchen gemacht. (...) Aber wir waren immer abwechselnd in der Schule: ein Tag meine Schwester einen Tag ich. Damit mein Bruder immer jemanden hatte. (Frau J.)

5.4.3. Finanzielle Sicherheit

5.4.3.1. Erste Generation

Die Höhe des Familieneinkommens beeinflusste die Entscheidungen der Interviewpartnerinnen bezüglich Berufstätigkeit oder Einkommen wesentlich. Ein eigenes Einkommen zu haben war einigen wichtig, um „auf eigenen Füßen zu stehen“. Andere waren froh, wenn das Einkommen des Mannes ausreichte und sie sich „freiwillig“ entscheiden konnten, ob sie nun arbeiten wollten oder nicht. Wieder andere, wie Frau S., hatten keine Wahl, ob oder in welchem Bereich sie arbeiten wollten oder nicht:

Wir brauchten das Geld. Da waren Schulden. Mein Mann hatte einen Unfall gemacht und unser neues Auto zerlegt. Wir hatten Eheprobleme. Erziehungsprobleme und Probleme mit Schwiegereltern. Ich glaube ich hatte die Zeit gar nicht darüber nachzudenken was für Möglichkeiten ich hatte. (Frau S.)

Ihren Berufswunsch, sich selbständig zu machen, würde sie verwirklichen, wenn *„ich nicht arbeiten müsste“*, so Frau S. Auch andere Ziele, sich etwas aufzubauen, eine Eigentumswohnung zu kaufen oder ein „Sozialleben“ zu haben wurden von einigen Interviewpartnerinnen als Gründe zitiert, warum sie gemeinsam mit ihrem Mann arbeiten gehen. Im Gegensatz dazu wurde das Argument *„es ist nicht notwendig“*, *„mein Mann verdient genug“* als Begründung vorgebracht, warum die Frau sich ganz der Familie widmen könne.

Die ganze Verantwortung hat dann nur eine Person. Das ist nicht gut. Wenn zwei Personen arbeiten gehen, dann gleicht sich das aus. Du hast dann auch mehr finanzielle Möglichkeiten. Es ist auch für das Sozialleben wichtig. Damit du ein Sozialleben haben kannst, brauchst du Geld, z.B. für das Kino, Theater, Einkaufen. Du brauchst für alles Geld. Ich wollte für das Haushaltsbudget meinen Beitrag leisten. Ich wollte nicht zu Hause bleiben. Ich bin es nicht gewöhnt zu Hause zu bleiben. Ich war vier Jahre zu Hause und das hatte mir gereicht. Ich habe auch deswegen angefangen zu arbeiten. (Frau Q.; die sich entschied eine Stelle als Putzfrau anzunehmen, weil sie „keine andere Wahl“ hatte, wie sie betonte.)

Geringere Berufstätigkeit von Frauen, Teilzeit oder ehrenamtliche Beschäftigung wirken sich auch auf die soziale Absicherung der Frauen aus. Frau M. entschied nach Jahren der ehrenamtlichen Arbeit in einem islamischen Verein gemeinsam mit ihrem Mann, dass sie wegen der Pensionsversicherungsbeiträge wieder eine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Tätigkeit suchen sollte.

„Ich musste arbeiten, damit mein Mann kommen konnte“

Für jene Frauen, die ihren Mann im Rahmen der Familienzusammenführung nach Österreich holen wollten, gab es keine Alternative zur Berufstätigkeit, auch wenn sie mit den Arbeitsbedingungen nicht zufrieden waren, oder lieber eine Weiterbildung anstreben würden. Frau M. und Frau O. erinnern sich:

Danach kam das Eheleben, ja. Als wir in die Türkei fuhren, lernte ich meinen Mann kennen. Dann musste ich arbeiten um meinen Mann her zu holen. Ich musste arbeiten, weil wenn ich kündigen würde, könnte ich ihn nicht her bringen. Ich musste weiter arbeiten. (Frau M.)

Wie gesagt, nach der Verlobung bin ich hier her gekommen, gezwungenermaßen musste ich halt auch gleich arbeiten, weil ich eben meinen Mann hier her bringen musste. (Frau O.)

5.4.3.2. Zweite Generation

Für die Interviewpartnerinnen der Zweiten Generation spielte ihre finanzielle Situation und die ihrer Familie vor allem eine Rolle dabei, ob sie eine Aus- oder Weiterbildung beginnen bzw. beenden konnten. Vor allem die oft hohen Kosten von Weiterbildungen spielten dabei

eine wesentliche Rolle, insbesondere für Frauen, die kein oder nur ein geringes Einkommen hatten. Das Vorhandensein von Förderungsmöglichkeiten für Weiterbildungen stellte somit eine wichtige zusätzliche Entscheidungsgrundlage dar; Frau. G. erhielt z.B. Unterstützung vom AMS für ihre Weiterbildung und Frau K. konnte nur studieren, da sie ein staatliches Stipendium erhielt (zuerst erhielt sie eine Absage, obwohl ihr Vater Alleinverdiener und Arbeiter war und musste das Stipendium beeinspruchen). Zusätzlich musste Frau K. nebenbei immer Vollzeit arbeiten, was schließlich auch zum Studienabbruch führte.

Der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit von der Familie beeinflusste die Entscheidungsfindung ebenso, wie bei Frau A., die nach der Scheidung ihrer Eltern die Privatschule abbrach und sich eine Lehrstelle suchte. Auch Frau F. entschied sich aus diesen Gründen für eine Lehrstelle:

Und ich habe damals in der Situation entschieden und gesagt, dass das für mich eben besser ist, viel Geld zu verdienen und Aufstiegschancen zu haben (Frau A.)

Jene Interviewpartnerinnen, die noch bei ihren Eltern lebte, konnten teilweise nur beschränkt über ihr eigenes Einkommen verfügen. Bei Entscheidungen Arbeit oder Schule spielte auch mit, ob die Eltern von den jungen Frauen verlangten, zum Familieneinkommen beizutragen bzw. auf dieses angewiesen waren. Im Fall von Frau J. zum Beispiel waren beide Eltern in Invaliditätspension und die beiden Töchter hatten die Aufgabe, die Familie durchzubringen. Gepaart mit familiären Betreuungspflichten (siehe oben) führte dies zum frühzeitigen Schulabbruch des Mädchens:

Ich hatte Träume, aber mein Vater war sehr, sehr streng. Er hat ja auch nachdem wir zur Arbeit gegangen sind ein Problem mit seinem rechten Bein bekommen und wurde frühpensioniert. Invaliditätspension. Meine Mutter kündigte dann auch. Somit waren wir zwei Töchter die den finanziellen Haushalt führten. Mein Vater hat alles ignoriert und sich Autos gekauft und uns wirklich nicht ernst genommen. (Frau J.)

Erst durch die Heirat konnte sich Frau J. von den Entscheidungen ihres Vaters befreien. Ihr Mann ließ es ihr dann frei, sich zu entscheiden, ob sie arbeiten wollte oder nicht. Aus ihrer Familiengeschichte heraus legt Frau J. großen Wert auf finanzielle Unabhängigkeit. Auch wenn sie nicht müsste, wie sie betonte, arbeitet sie noch immer hart und geht neben ihrem Teilzeitjob zusätzlich in drei Betrieben putzen:

Mir war damals klar, nur wenn ich heirate komme ich weg vom Vater. Ich liebe ihn, aber ich wollte nicht mehr für ihn arbeiten. Meine Kinder wie gesagt, bedeuten mir sehr, sehr viel. (…) Mein Vater verlangte, dass wir arbeiten und mein Mann nicht. Er sagt, wenn du nicht möchtest tus nicht, ich schau drauf das wir alles zum Leben haben. Das ist genug für mich. Ich weiß ich mach‘s freiwillig. (Frau J.)

5.4.4. Persönliche Deutungen und soziale Normen zu Bildung, Beruf und Familie der Ersten und Zweiten Generation

In den Interviews wurden die Interviewpartnerinnen auch gebeten, die Rolle von Bildung, Familie und Berufstätigkeit für sich und für ihr soziales Umfeld zu definieren. Persönliche Deutungen sind nicht unabhängig von gesellschaftlichen Normen und Vorstellungen zu sehen, sind aber auch nicht gänzlich davon bestimmt. Gesellschaftliche Deutungen sind wichtig, da sie einen gewissen Rahmen für individuelle Handlungsmöglichkeiten vorgeben. Die Interviewpartnerinnen fanden aber aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen und Möglichkeiten zu je individuellen Interpretationen der Bedeutung von Bildung, Beruf und Familie, die den gesellschaftlichen Normierungen (religiöse, kulturelle und soziale Normierungen der Herkunfts- und der Aufnahmegesellschaft) entsprachen, diese neu interpretierten oder diese in Frage stellten und leisteten somit einen Beitrag zur laufenden Neu- und Umgestaltung sozialer Normen.

5.4.4.1. Bildung

Unabhängig von den derzeitigen Bildungs- und Beschäftigungssituationen der Interviewpartnerinnen wurde Bildung und Ausbildung ein hoher Stellenwert beigemessen. Die Interviewpartnerinnen betonten, dass Bildung nicht gleichzusetzen sei mit formalen Bildungsabschlüssen, sondern eher mit der Neugier, der Bereitschaft Neues aufzunehmen und zu lernen verglichen werden könne. Damit stellen sie sich gegen die soziale Norm einer Gesellschaft, in der nur anerkannt wird, was auch per Zertifikat abgesegnet ist:

Ein Mensch sollte jederzeit gebildet werden. Ein Mensch darf auch nie sagen, "Ja, ich habe jetzt genug Wissen". Ein Mensch kann immer und überall und von jedem, sogar von seinem Kind noch etwas lernen. Außerdem sollte der Mensch für das Lernen bereit sein. Also ich persönlich bin so, ich bin für das Lernen immer bereit. Ich denke auch, dass Bildung nicht altersgebunden ist. (Frau N.)

Nichtsdestotrotz war den Interviewpartnerinnen die Bedeutung formaler Bildungsabschlüsse für den beruflichen Ein- und Aufstieg bewusst. Frauen ohne formalen Bildungsabschluss hatten daher auch deutlich eingeschränkte Möglichkeiten bei der Arbeitssuche (siehe Frau A., Frau Q., etc.). Die Interviewpartnerinnen betonten weiters die Bedeutung einer guten Ausbildung für den sozialen Status und die gesellschaftliche Anerkennung:

Frauen, die eine gute Ausbildung haben, werden immer hochgeschätzt. Du bist hoch qualifiziert, die Gesellschaft schätzt dich auch so hoch. Auch wenn man sich selber nicht so hoch schätzt, wird man von der Gesellschaft so hoch geschätzt. Die sagen, die hat eine gute Ausbildung, die hat Wissen, sie wird es wissen, sie kann es machen. (Frau M.)

Es ist wichtig für die Anerkennung. Wenn eine Anerkennung da ist … Es gibt nicht sehr viele Leute mit einer guten Ausbildung oder in solchen Berufen. Man hört dann von den Leuten: Das hast du gut gemacht! Das sollten viele machen! Das reicht mir schon. (Frau G.)

Frauen mit höherer Bildung tragen auch Verantwortung, sie nehmen eine Vorbildfunktion ein, insbesondere da in migrantischen Umfeldern weibliche Vorbilder fehlen. Frau M., die zudem ein Kopftuch trägt, meinte:

Vor allem, wenn man mit einem Kopftuch arbeitet. Wenn man bedeckt ist, fragen die Leute, wie man das geschafft hat, in so einem guten Beruf zu arbeiten. Dann sehen die anderen, dass es doch möglich ist mit einem Kopftuch in guten Berufen zu arbeiten. Man wird zu einem Vorbild. (Frau M.)

Die Interviewpartnerinnen teilten weiters die Meinung, dass eine gute Ausbildung zur Unabhängigkeit beiträgt. Durch eine gute Ausbildung könne man später einen guten Beruf auswählen, um „auf eigenen Füßen stehen". Von diesem Bild wurde in den Interviews sehr häufig Gebrauch gemacht (siehe auch Abschnitt Berufstätigkeit). Jene Interviewpartnerinnen, denen selbst eine gute Ausbildung verwehrt wurde, betonten, dass ihre Töchter und Söhne einmal die Ausbildung verfolgen sollten, die sie möchten und auch wo sie möchten:

Ich persönlich habe nicht ausreichend die schulische Ausbildung genießen können. Aber ich hoffe, dass mein Kind, die bestmögliche Ausbildung bekommt, auch wenn es sein muss, werde ich ihn in private Einrichtungen schicken. (…) Für mich habe ich das erreicht, was ich selber erreichen konnte und habe von niemanden eine Unterstützung bekommen. Wenn ich es bekommen hätte, hätte ich es sicherlich geschafft. Aber mein Mann hat keine Matura. Ich merke den Unterschied. Er wollte auch selber nicht, aber er hätte sich selber ausbilden können. Das war zwar seine Wahl, aber ich bin der Meinung, dass mein Sohn eine sehr gute Ausbildung bekommen sollte. (Frau L.)

Andererseits vertritt Frau N. die Meinung, dass man seine eigenen Enttäuschungen nicht auf die Kinder projizieren sollte und sie so mit übertriebenen Erwartungen konfrontieren sollte:

Für meine Tochter würde ich schon wünschen, dass sie etwas Passendes macht. Aber den Gedanken, "ich habe es nicht machen können, sie soll es machen" gibt es bei mir nicht. Ich finde, dass diese Ansicht auch nicht richtig ist, weil SIE nicht ICH ist! (Frau N.)

Frau S., die seit ihrem 14. Lebensjahr arbeitet, kritisierte die mangelnde Bildungsorientierung in ihrem familiären Umfeld, der sie sich heute klar entgegenstellt.

Bei unseren Familienmitgliedern war es klar, eine Frau arbeitet. Aber von Bildung war keine Rede. Dieses Thema war tabu. Ich war und werde auch immer anderer Meinung sein, aber leider waren diese Leute nicht soweit in meinem engen Umkreis. (…) Mein Vater kannte sich nicht aus, weil er selber nicht gebildet war und mein Bruder auch nicht. Die einzige Person die uns in die Schule geschickt hätte war meine Mutter, die leider weit weg war und nichts machen konnte. (Frau S.)

Frau S.' Geschichte macht auch deutlich, wie ökonomische und familiäre Abhängigkeiten die persönlichen Bildungsentscheidungen einschränken können:

Ja vor der Ehe, mein Bruder, der das Geld wollte und danach eigentlich auch wo es meine Schwiegereltern wollten. Ich wollte mein Geld auch. Da ging es mehr um Existenz als um Bildung. Für uns war der Zug abgefahren. (Frau S.)

Die Interviewpartnerinnen wiesen auch daraufhin, dass sich das Bildungsbewusstsein im Vergleich zur Elterngeneration deutlich gewandelt habe und ihre Generation den heutigen Kindern viel mehr Unterstützung zukommen lasse als sie selbst von ihren Eltern bekamen:

Also wenn wir uns die Älteren so anschauen, ist Bildung nicht so wichtig. Ich weiß nicht warum, aber auf Bildung wurde nicht viel Wert gelegt. Aber jetzt, also ich meine die neuen, die junge Generation, die werden ja voll und ganz unterstützt. Die sollen eine gute Ausbildung machen, auch wenn sie nicht eine höhere Bildung anstreben, die sollen zu mindestens einen guten Beruf erlernen, die sollen auf eigenen Füßen stehen können. (Frau O.)

Viele der Interviewpartnerinnen haben selbst erfahren, dass früher Mädchen weniger gefördert wurden als Buben. Dies habe sich aber mit den Generationen geändert, betonte z.B. Frau O.:

Wenn wir uns die jetzige Zeit anschauen, nein. Also für die Jüngeren gibt es das nicht. Aber früher, also bei Mädchen hatten sie immer gesagt, "für was braucht das Mädchen eine Bildung, die wird eh heiraten". Aber heutzutage wird dies nicht mehr so angesehen. (Frau O.)

5.4.4.2. Beschäftigung und Berufstätigkeit

Die meisten der Interviewpartnerinnen äußerten den Wunsch einer Beschäftigung nachzugehen. Beschäftigung wurde nicht nur im Sinne von formeller Berufstätigkeit gesehen, sondern konnte vor allem unter den Interviewpartnerinnen der Ersten Generation auch Sozialkontakte, Kursbesuche, oder ehrenamtliche Tätigkeiten umfassen. Frau M. fand in ihrem ehrenamtlichen Engagement in einem islamischen Verein, jene Art von Beschäftigung, die ihrer Situation entsprach.

Weil das Leben zu Hause war nichts für mich. Ich wollte zu Hause nicht bleiben. Ich musste mich weiter ausbilden oder etwas machen, vielleicht auch arbeiten, sagte ich immer wieder zu mir. (Frau M.)

Auch Frau Q., die zurzeit des Interviews gesundheitsbedingt zu Hause bleiben musste, gab an, dass eine Beschäftigung wichtig sei, um den Tag zu strukturieren und dem Leben Sinn zu geben. Dasselbe Motiv stand auch für Frau G. im Vordergrund, als sie nach einjähriger erfolgloser Arbeitssuche einen Job im Supermarkt annahm, um wieder Lebensmotivation zu finden:

Es ist wichtig, dass man arbeiten geht, nicht nur aus finanziellen Gründen, sondern auch wegen emotionalen Gründen. Du hast eine Beschäftigung, eine Verantwortung, aber so: Du bist nur zu Hause. Es ist schwierig. (Frau Q.)

Im Zentrum der Bedeutung von Berufstätigkeit stand allerdings die finanzielle Unabhängigkeit, die ein eigener Verdienst mit sich bringt. Finanzielle Unabhängigkeit war vor allem jenen Interviewpartnerinnen wichtig, in deren Familien es Konflikte gab und die lange Zeit von ihren Eltern abhängig waren (siehe z.B. Frau C., Frau J. oder Frau A. im Kapitel finanzielle Überlegungen). Neben einer guten Ausbildung, ist auch für sich selbst sorgen zu können ein wichtiger Wert in ihrem Umfeld, so Frau K., die trotz Studienabbruchs selbst eine gute berufliche Position innehat:

Bei uns sagt man immer, wenn du das Geld selber verdienst und dafür sorgst, dass du selber verdienst, dann hast du einen bestimmten Stellenwert, weil du auf deinen eigenen Füßen dastehst. Egal im Prinzip, was du machst. (...) Niemand erniedrigt jemanden der putzen gehen würde in unserer Familie. (Frau K.)

Für Frau T., die nach ihrem abgebrochenen Studium wieder bei ihren Eltern lebt, ist die Wiedererlangung der Unabhängigkeit ebenfalls oberstes Ziel:

Zuerst möchte ich aber mein Geld verdienen. Die Unabhängigkeit von zuhause wieder gewinnen. (Frau T.)

Ich möchte nicht nur zu Hause bleiben. Es ist langweilig. Der zweite Grund ist aus finanziellen Gründen. Du leistest deinen Beitrag zum Haushaltsbudget. Es ist auch so, dass du viele Sachen viel einfacher leisten kannst. Du bist viel beruhigter beim Anschaffen. Das macht einen Unterschied. (Frau Q.)

Eine gute Ausbildung erhöht auch die Möglichkeiten der finanziellen Absicherung, da die Chancen zu sozialem Aufstieg besser seien, waren sich die Interviewpartnerinnen generell einig. Allerdings wurde die Bedeutung von Bildung und Ausbildung für einen guten Beruf in der Realität relativiert, wo es den Interviewpartnerinnen aufgrund ihrer Herkunft oder struktureller Faktoren nicht möglich war, einen ihrer Ausbildung entsprechenden Job zu finden:

Wenn du eine gute Ausbildung hast, dann hast du auch ein gutes Einkommen. Dein Leben ist dann ganz anders. Es macht auf jeden Fall einen Unterschied. Das ist am wichtigsten. Zweitens, man kann seinen Beruf ausüben, den man gerne hat. (Frau Q.; sie hat in der Türkei studiert und arbeitete in Österreich als Putzfrau)

Wenn man einen guten Beruf hat, hat man auch einen guten Verdienst und ja mit dem guten Verdienst kann man sich mehr leisten (Frau D.; sie arbeitet als Lehrerin)

5.4.4.3. Familie und Heirat

Alle Interviewpartnerinnen unabhängig von der Generationenzugehörigkeit teilten die Meinung, dass Familie ein zentraler Wert sei, auch wenn in ihrem persönlichen Erleben Familie diesen Vorstellungen nicht immer gerecht werden konnte. Auch in ihrer Umgebung nahmen die Interviewpartnerinnen keine abweichenden Meinungen wahr.

Familie ist glücklich sein. (…) Vielleicht ist Familie sein auch, auf sich gegenseitig zählen, Vertrauen schenken. (Frau P.)

*Für mich bedeutet eine Familie * Eine Familie ist, wie ein Baum, wenn das nicht existiert, dann existiert nichts im Leben. Das muss sein für mich. Weil ich sehe auch hier, Kinder die unehelich auf die Welt gekommen sind, dass die Eltern nicht mehr zusammenleben, es ist wichtig, dass Kinder von beiden Elternteilen auf erzogen wird. Es ist wichtig, wie zum Beispiel bei uns, dass die religiösen Werte an unsere Kinder übermittelt werden, das ist auch sehr wichtig. (Frau L.)*

Heirat und Familie? Heirat, jeder hat ein zu Hause, ein Dach über den Kopf, das ist auch bei den Tieren so, die Vögel haben auch ein Netz. Heiraten kommt bei den Menschen vor, etwas was sein sollte, wo ich inneren Frieden finde. Draußen habe ich stressige Zeiten, wo ich mir

schwer tue und wenn ich dann wieder zu Hause bin, dann freue ich mich so sehr. Mein zu Hause, ich freu mich, dass ich überhaupt ein zu Hause habe, dass ich eine Familie, Kinder habe. (Frau M.)

Gleichzeitig stellt das Thema Heirat und Familiengründung auch eine soziale und religiös begründete Norm dar, die definiert, welche Art von Beziehungen sozial anerkannt ist. Dies wird deutlich, wenn Frau N. Heirat und Familie als „ein Muss" bezeichnet:

Für das Mensch sein ist es notwendig, sei es für die Seele als auch für den Körper. (…) Es ist für mich, wie Essen und Trinken, eine Notwendigkeit. Deswegen ist es halt für uns wichtig, dass es religiös auch zulässig ist. (Frau N.)

Einige religiös orientierte Interviewpartnerinnen bezeichneten Familie auch als „heilig". Kaum eine Interviewpartnerin stellte in Frage, dass Heirat und Familie ganz natürlich zum Lebensplan einer Frau dazugehört, auch da uneheliches Zusammenleben in der türkischen Community nach wie ein weit verbreitetes Tabu ist. Frau E. wies daraufhin, dass die Vorstellungen über Heirat und Familiengründung Mädchen in ihrer Sozialisation von Klein auf beigebracht werden:

Also geheiratet wird bei uns sowieso, dass ist das A und O vom Leben jetzt. Dass jemand eine andere Vorstellung hat, glaube ich nicht. Also wir Mädchen werden ja einfach so erzogen, Mama zu sein, Kinder zu kriegen, einfach halt Haushalt zu führen, dass ist so. Man lernt das, man lernt das mit, man sieht das von deren Müttern halt. ***Man wird in diesen Beruf hineingeboren.*** *(Frau E.)*

Bei den Interviewpartnerinnen der Zweiten Generation schien es aber schon mehr Spielraum in Richtung Familiengründungsentscheidungen zu geben. Frau G., die erst mit Ende 20 aus einer rationalen Entscheidung heraus heiratete, wie sie selbst zugab, musste ihre Entscheidung, Single zu bleiben, bis dahin in ihrer Umgebung verteidigen, da sie einen Weg eingeschlagen hatte, der nicht der sozialen Norm entsprach:

Im Leben muss man mal heiraten. Von unserer Kultur her muss man mal heiraten. Ich habe auch nicht früh geheiratet. Ich habe mit 27 Jahren geheiratet. Das ist für unsere Verhältnisse nicht besonders früh. Das ist eigentlich sehr spät. Ich wurde diesbezüglich öfters angesprochen: „Wann heiratest du? Du bleibst zu Hause?" Und was weiß ich alles. Für mich war es wichtig, dass ich zuerst einen Job habe. Mein Job ist nämlich zugleich meine Seele. Wenn ich mich nicht nützlich fühle und wenn mir die Beschäftigung keine Freude macht, dann kann ich das andere auch nicht kontrollieren. Für was heiratet man? Wenn man heiratet, dann ändert sich vieles. Wer weiß, ob du dann deine Ziele erfolgreich erreichen kannst und ob du das dann erfolgreich durchziehen kannst. Das ist eine wichtige Frage. Erst musste ich etwas für mich machen. Ich musste erst auf eigene Füße stehen können. (Frau G.)

Auch Frau C. betonte, dass in ihrer Umgebung kaum jemand der Karriere vor der Heirat Priorität einräumen würde. Wenn, dann würde man sich mit dem Kinder bekommen Zeit lassen, so Frau C. Dies zeigte sich auch bei den interviewpartnerinnen der Zweiten Generation, von denen einige verheiratet waren, aber mit den Kindern noch warten wollten (z.B. Frau A., Frau C., Frau G.):

Nein, es gibt niemanden, der nicht heiratet, weil er Karriere macht, sagen wir es mal so, in meinem Umfeld. Ja, vielleicht stecken sie bei den Kindern zurück, das passt. Heirat JA, hat Vorrang vor der Karriere, aber Kinder dann vielleicht nicht so vorrangig. (Frau C.)

Diese sozialen Normen tragen auch dazu bei, dass einige Interviewpartnerinnen Heirat als Strategie nutzten, sich aus einem traditionellen Familienumfeld zu lösen, wie es bei einigen Interviewpartnerinnen der Zweiten Generation - Frau E., Frau H. oder Frau J. - der Fall war, die gegen den Willen ihrer Eltern schon in jungen Jahren mit ihrem zukünftigen Mann „durchbrannten". Früh gekappte Bildungswege erschwerten es für diese Frauen, sich über die Ausbildung und finanzielle Unabhängigkeit von ihren Eltern zu emanzipieren:

Vielleicht haben wir die Heirat irgendwie auch als Fluchtweg gesehen, sodass wir in jüngeren Jahren geheiratet haben. (Frau H.)

Trotz der vorwiegend positiven Konnotationen von Heirat und Familie in den Interviews, stellten einige der Interviewpartnerinnen das gesellschaftliche Ideal des Heiratens und die verklärte Vorstellung von Familie in Frage:

Heirat und Familie sind im Leben das größte Ereignis. Dein Leben ändert sich danach. Es kann sehr schön sein. Es kann sehr schlecht sein … Für mich kommt die Familie an erster Stelle. (Frau Q.)

Frau P. wies z.B. daraufhin, dass äußere Bedingungen, die ökonomische Absicherung oder innerfamiliäre Konfliktbewältigung wichtige Bedingungen für das Funktionieren des Familienlebens darstellen.

Ehe bedeutet (Seelen-)Ruhe, aber manchmal auch (Seelen-)Unruhe. (Seelen-)ruhe kommt mit einem Kind, aber auch wenn finanziell alles gut läuft, dann hat man die innere Ruhe, und man ist glücklich. Aber wenn einem finanziell nicht gut geht, weil unangenehme Sachen kommen auch bei finanziellen Problemen. Ich weiß nicht, auch wenn die Paare sich nicht mehr verstehen, kann man nicht mehr von einer glücklichen Ehe reden. (Frau P.)

Frau S., die in ihrem Leben sehr viel mit ihren Familien (Eltern, Geschwister und Schwiegereltern) mitmachte, kritisierte den Absolutheitsanspruch der Norm des Heiratens und Familie Gründens. Frau S. war mit ihrem zukünftigen Mann durchgebrannt, um dem strengen Regime ihrer Herkunftsfamilie zu entkommen:

In unseren Kreisen ist es wichtig. Heirat und Familie muss sein. Manchmal übertreiben sie auch. Denn wir sehen, was dabei rauskommt. Sie könnten die jungen Menschen mal in Ruhe lassen und sich gegenseitig kennenlernen lassen. Leider ist die Kultur noch nicht so weit. Ich erlaube es meinem Sohn seine Freundin mit nachhause zu bringen und uns vorzustellen. Ich will, dass er sich das genau überlegt. (Frau S.)

Auf die Frage, welche Rolle Heirat und Familie für sie spielen, meinte sie:

Ich finde das wichtig. Aber wenn ich mich scheiden lassen würde, wüsste ich, ich würde nicht mehr heiraten wollen. Es muss einfach stimmen. Beide Partner müssen das wollen. Füreinander da sein und nicht als Kinder heiraten wie wir. (...) Ich möchte, dass meine Kinder ein schönes Heim haben und Kinder bekommen. Ich hoffe, dass sie es besser machen als wir. (Frau S.)

Frau A. und Frau D. wiesen auf die Verantwortung hin, die die Ehe mit sich bringt, die vor allem von jungen Paaren zu leicht genommen würde, so Frau D.:

Es wird leicht auf eine leichte Schulter genommen. Man denkt sich, man heiratet, aber, dass das eine große Verantwortung ist, vergisst man oft. Und ich habe die Erfahrung gemacht, dass es eine große Verantwortung ist. (…) Es ist nicht nur, den zu heiraten, den man liebt und alles ist super usw., sondern Verantwortung und schwierige Phasen und dass der Alltag irgendwie kommt … (Frau D.)

5.4.5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen der Ersten und Zweiten Generation

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt in erster Linie eine Gender-Thematik und keine migrationsspezifische Problematik dar. So sind geeignete Möglichkeiten zur Kinderbetreuung, Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, Möglichkeiten zur Elternteilzeit generelle Schlüsselthemen dafür, inwiefern es Familien möglich ist Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. In diesem Sinne ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch kein „Frauenthema“, sondern ein allgemeines gesellschaftspolitisches Thema, auch wenn in der sozialen Realität Frauen noch immer die Hauptverantwortung für Haushalt Kinderbetreuung tragen, wie auch die Interviews zeigten.

5.4.5.1. Widersprüchliche Erwartungshaltungen an berufstätige Frauen und Mütter

Das größte Problem einer berufstätigen Frau ist, dass sie nicht für das Kind, Haushalt und Mann ausreicht. (Frau L.)

Dieses Zitat bringt treffend zum Ausdruck, dass Frauen aufgrund unterschiedlicher an sie herangetragene Erwartungshaltungen als Ehefrau, Mutter, Haushaltsmanagerin und Karrierefrau bei gleichzeitig fehlenden strukturellen Rahmenbedingungen und fehlender Mitwirkung der Männer und ArbeitgeberInnen in einen Rollenkonflikt geraten können. Frauen sind nach wie vor hauptverantwortlich für die Austragung dieses Rollenkonflikts, was zu zusätzlichem Druck führen kann. Frau Q. charakterisiert die typische Doppelbelastung von berufstätigen Frauen und Müttern folgendermaßen:

Es ist schwierig, wenn du arbeiten gehst (…). Du stehst am Vormittag auf. Du arbeitest zunächst zu Hause. Du kochst, du machst dies und jenes. Du bereitest alles vor, da das Kind später von der Schule nach Hause kommt. Dann gehst in die Arbeit und putzt dort weiter. Du kommst danach müde nach Hause. Das Kind möchte dann – was ganz verständlich ist – ein bisschen Aufmerksamkeit. Das Kind vermisst dich, wenn es dich den ganzen Tag nicht sieht. Ich muss mich um ihn dann kümmern. Nachdem das Kind im Bett ist, dann geht es wieder weiter. Du musst die Wäsche zusammenlegen, etc. Deiner Mutter erging es damals bestimmt nicht anders. Das erlebt jede Mutter. Du möchtest auch Zeit für dich haben. Das ist nicht immer möglich. (Frau Q.)

Die Reaktionen auf berufstätige Frauen und Mütter in der Umgebung der Interviewpartnerinnen verursachten ebenfalls Druck auf diese. Das Bild, berufstätige Frauen und Mütter würden ihre Familien vernachlässigen, ist in den Familien einiger Interviewpartnerinnen noch verbreitet:

Sie sagen meistens ist nicht ok, das Kind braucht bis zum 5. Lebensjahr die Mutter. Du solltest für dein Kind da sein. Was ich im Prinzip eigentlich nicht ok find, wenn die Frau bereit dafür ist. Warum nicht. Sie denken komplett anders. Mama soll Mama sein. In der Küche hinter dem Herd stehen. Erst ab dem bestimmten Alter vom Kind. Was ich nicht korrekt finde. (Frau I.)

Frau O. machte aber darauf aufmerksam, dass die soziale Realität vielen Frauen keine andere Wahl lasse, als arbeiten zu gehen. Frauen finden sich also am Schnittpunkt von ökonomischen Realitäten und sozialen Normen wieder:

Also berufstägige Frauen werden nicht gut angesehen, aber aus irgendwelchen Gründen müssen wir auch arbeiten und ich finde, dass das Arbeiten ja nicht so schlimm ist. (…) (Frau O.)

*Positiv muss ich sagen, einerseits. Weil es ist schon, ALL die Hausfrauen, die Kinder haben beneiden, die Mütter, die berufstätig sind, weil sie wissen, was das für eine Verantwortung ist und wenn man bedenkt, dass Mütter, die Kinder haben, jetzt arbeiten und dann nach Hause kommen und zusätzlich noch die Hausarbeit haben mit, kommt drauf an, ob sie das mit dem Mann teilen oder nicht, was es für eine Schwierigkeit ist. Deswegen wird es schon anerkannt und hochgepriesen. Auf der anderen Seite ist es natürlich auch ein Neid, dass man denkt, ja, oder negativ sieht, ja, "warum bist du nicht bei deinem Kind, ja, solltest mehr Zeit mit deinem Kind verbringen, * warum arbeitest du? Wozu brauchst du das?" (Frau D.)*

Insbesondere die soziale Marginalisierung von migrantischen Familien in Österreich lässt Frauen trotz divergierender sozialer Normen keine Wahl, als berufstätig zu sein:

Das ist normal bei uns. Also alle Frauen in meiner Umgebung arbeiten eigentlich. In Österreich haben wir auch keine andere Wahl. Die Mieten, die Kinder ist teuer und wenn man bauen oder ein Haus kaufen möchte und in Urlaub gehen möchte, muss gearbeitet werden. (Frau J.)

Die meisten Frauen in meiner Umgebung hier gehen arbeiten. (Frau Q.)

Jeder weiß, in Ö muss man arbeiten. Schließlich sind alle zum Arbeiten gekommen. (…) Wenn man jetzt auch noch Häuser kauft oder Wohnungen, dann ist sowieso klar das gearbeitet werden muss. Da sieht man keine andere Chance. Also ich kenne ganz wenige Familien, in denen die Frau nicht arbeitet. (Frau S.)

Die Interviewpartnerinnen der Zweiten Generation wiesen allerdings auch daraufhin, dass sich die Rollenaufteilung, was Haushalt, Familie und Beruf betrifft, im Laufe der Zeit ändern könne:

Jetzt gibt es keine Probleme, meine Schwester arbeitet, ich arbeite, die unterstützen uns. Das was früher als schlecht angesehen wurde, wird heutzutage unterstützt. Frag ja nicht warum, ich weiß es nicht. Jetzt schauen sie, alle arbeiten, deswegen vielleicht. Früher wurde immer gesagt, dass der Platz der Frau zu Hause sei. Der Mann geht arbeiten und die Frau ist für den Haushalt zuständig, so hat man früher gedacht. Aber jetzt ist es nicht so!"(Frau B.)

In meinem Umfeld gibt es niemanden, der/die der Ansicht ist, dass Frauen nicht arbeiten sollten. In meinem Umfeld ist es sehr wichtig, dass Frauen selbstständig sind und auf ihren eigenen Füßen stehen, deswegen sollen Frauen auch arbeiten. Es wird gewünscht, dass die Frau nicht an ihrem Mann finanziell gebunden ist. Frauen sollen arbeiten. (Frau P.)

Auf der anderen Seite wird die Verantwortung für die Familie noch immer größtenteils auf Seiten der Frauen verortet. Das gesellschaftliche Bild von der Karrierefrau und Mutter, die alles unter einen Hut bringt, ohne gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu diskutieren, setzt Frauen noch zusätzlich unter Druck:

Ich arbeite zwar sehr gerne, aber trotzdem finde ich, dass eine Frau, die arbeitet und noch zusätzlich den Haushalt führt, sich um die Kinder kümmert, um den Einkauf, um den Haushalt, was weiß ich was, zum Teufel, dass die Frauen dann halt strapazierter werden und das ist dann halt nicht gut. Aber, das ist einfach die Generation oder halt dieses, der Staat der einen zwingt, arbeiten zu gehen. Das sind einfach die Lebensverhältnisse. Das man einfach halt ein Auto haben muss, ein Haus, und was weiß ich was, ich meine, dass man sich alles leisten kann und dafür muss man dann einfach halt arbeiten gehen. (Frau E.)

Leidet die Familie unter der Berufstätigkeit beider Eltern, so trägt die Frau die Verantwortung und ist für die Wiederherstellung der Balance zuständig, wie auch folgendes Zitat veranschaulicht:

Wenn sie verheiratet sind und Kinder haben und gemeinsam den Haushalt machen bin ich auf jeden Fall dafür, dass sie arbeiten. Wenn alles bei der Frau hängen bleibt. Also ARbeit und Hausarbeit, dann soll die Frau zuhause bleiben, weil dann leidet die Beziehung. Die Frau steht ja dann unter Stress. Also Kind, Frau und Familie diese Dreierkombination ist sehr fraglich (…). (Frau K.)

Frau M., die immer berufstätig war, einen großen Teil davon ehrenamtlich in der Bildungsabteilung eines islamischen Vereins, verwies in diesem Zusammenhang auf die Verantwortung der Männer und Väter, ihre Frauen bei der Hausarbeit und der Kindererziehung zu unterstützen, um es den Frauen zu ermöglichen eine Berufstätigkeit auszuüben.

Die [neue, aufwachsende Generation] wünschen sich, dass die Frauen noch aktiver werden, dass sie in der Gesellschaft sich emanzipieren, sozial aktiv werden. Es ist aber wichtig, das Gleichgewicht zu halten, solange man die Familie nicht vernachlässigt. Es gibt sehr viele Männer in meiner Umgebung, die sich wünschen, dass ihre Frauen engagierter in der Gesellschaft agieren. Die Männer unterstützen vor allem bei der Hausarbeit ihre Frauen. Wenn beide arbeiten, organisieren sie die Hausarbeit, die Kinderbetreuung gemeinsam. Sie teilen sich die Aufgaben. Ich finde das sehr, sehr gut. In meinem Umfeld kommt das sehr oft vor. (Frau M.)

5.4.5.2. Unterstützung bei Kinderbetreuungspflichten

Ein zentraler Punkt für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Der Großteil der Interviewpartnerinnen teilte die Meinung, dass Frauen zumindest bis zum dritten Lebensjahr des Kindes (wenn der Kindergarten beginnt) zu Hause bei den Kindern bleiben sollten. Dies lag einerseits an der wichtigen Rolle,

der der Mutter für die Kinder zugeschrieben wurde, andererseits an fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder vor dem Kindergarteneintritt: *„Ein Kind ist bis zum Kindergarten ein Problem, danach nicht mehr“*, so Frau Q. zur Vereinbarkeit von Kindern und Berufstätigkeit. Frau R. möchte sich erst eine Arbeit suchen, wenn die Kinder aus dem Gröbsten heraus sind. Bis dahin setzt sie das Wohl ihrer Kinder vor ihr Eigenes, sagte sie:

Man sagt doch immer, dass das Kind diese Mutterliebe haben soll. Das Kind sollte genügend Zeit mit der Mutter verbringen. Aus diesem Grund. Es weiß nicht, was es isst oder was es trinkt. Es kann sich nicht richtig artikulieren. Eine Mutter versteht die Bewegungen vom Kind, aber eine andere Person kann das nicht verstehen. Es ist deshalb wichtig, dass das Kind bis zum 3. oder 4. Lebensjahr bei der Mutter ist. Ich befürworte das nicht, wenn man das Kind vor diesem Alter außerhalb der Familie abzugeben. (Frau R.)

Frau T., die bei ihrer Großmutter in der Türkei aufgewachsen war, weil ihre beiden Eltern in Österreich gearbeitet hatten, würde die Arbeit nie vor die Familie stellen, wie sie erklärt:

Meine Mutter hat auch gearbeitet. Die Rechnung war sehr hoch, sie hat ihr Kind einmal im Jahr gesehen dafür. Sowas würde ich nie machen. Meine Mutter und ich waren uns jahrelang fremd. Seit zwei Jahren lebe ich das erste Mal bei ihnen und wir haben viel gestritten. (Frau T.)

Frau Q. wollte schon bald nach der Geburt ihres Kindes wieder in den Beruf einsteigen, konnte aber nicht, da das Kind noch zu jung für den Kindergarten war:

Ich habe gesagt, dass ich arbeiten möchte. Ich sagte das schon eine lange Zeit, aber das Kind war damals ein Problem. Das Kind hat mit den Kindergarten noch nicht angefangen gehabt. Es war den ganzen Tag zu Hause, deshalb musste immer jemand bei ihm sein. Mein Sohn hat dann mit dem Kindergarten angefangen. Zunächst hat er nur halbtags und später dann ganztags den Kindergarten besucht. Mein Mann hat damals auch Normal gearbeitet, sodass er ihn vom Kindergarten abholen konnte. Er holte ihn von dort ab und passte auf ihn auf. Wir kamen so zu recht. Später konnte ich auch meine Arbeitsstunden erhöhen. (Frau Q.)

Zentrale Rolle der Mütter und Schwiegermütter

Viele Interviewpartnerinnen griffen auf andere weibliche Verwandte zurück, die die Kinderbetreuungspflichten in jenen Zeiten übernahmen, für die keine staatliche Betreuung vorgeshen war. Viele betonten, dass sie ohne die Hilfe der Mutter oder Schwiegermutter „aufgeschmissen gewesen wären“ (Frau B.).

Ja, nach meinem Sohn habe ich eine Arbeit gesucht. Mein Sohn war dann schon etwas größer, sodass die Oma auf ihn aufpassen konnte. Die Oma war damals nicht mehr erwerbstätig. (Frau R.)

Meine Kinder landeten bei Oma. Wir brauchten das Geld. Die Oma war nun in Pension und arbeitete nicht mehr. (…) Bis zur Schule hat sie geschaut und während der Schule haben wir geschichtet und geschaut das ein Elternteil immer da ist für die Kinder. (Frau S.)

Die Auslagerung der Kinderbetreuung innerhalb der eigenen Familie hat allerdings auch den Nachteil, dass man wieder von den (Schwieger-) Eltern abhängig sei und Einmischung

zuließe (siehe Frau H.), weshalb manche Interviewpartnerinnen bzw. ihre Männer es ablehnten, die Kinder zu den (Schwieger-) Müttern zu geben:

Ja an manchen Tagen ist es wirklich so, das ich das Gefühl habe ich will nicht und bin sehr Müde. Da sind die Kinder die Arbeit und die Hausarbeit. Es ist zuviel. Aber da meine Schwiegermutter da ist, ist es grundsätzlich eine Erleichterung für mich. Aber eine Großfamilie bringt auch große Arbeit mit sich. (Frau J.)

Rolle der Väter

Die Rolle der Männer für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zentral, wenn auch wenig diskutiert. In den Interviews zeigte sich, dass die Rollenbilder der Männer die Rollenaufteilung in Haushalt und Familie wesentlich beeinflussten. Die Bilder der Männer wirkten umso stärker, je mehr sich die Frau in einem wirtschaftlichen, rechtlichen oder emotionalen Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Mann befand. In der Familie von Frau N., deren Mann dagegen ist, dass sie arbeitet, waren die Rollen ganz klar verteilt. Eine Berufstätigkeit kam für sie so kaum in Frage:

Bei uns, was den Haushalt betrifft habe ich alles übernommen, was eben zu Hause alles zu tun ist. Aber auch so Amtswege und so habe ich auch übernommen. Früher das mit dem Visum und so. (Frau N.)

Also da spielt der Mann eine ziemlich große Rolle dabei. Wenn das ein Mann ist, der sagt: wenn ich nach hause komme, muss mein Essen auf dem Tisch sein, muss die Wohnung sauber sein. Wenn er diese Gedanken hat, dann ist es natürlich schwierig. (…) Aber das kommt eben auf den Typ an, auf den Charakter an. Das ist nicht der Fall bei mir, Gott sei Dank. Also ich denke nicht, dass ich da ein Problem haben werde dabei. Weil er möchte ja auch selber, dass ich arbeite, weil er merkt dass das … dass es mir dabei gut geht, wenn ich arbeiten gehe. (Frau A.)

Für Frau B. stellte sich das Problem der Vereinbarkeit nicht nach der Heirat, sondern erst nach der Geburt ihres Kindes. Ihr Mann vertritt die Meinung, dass Haushalt und Kinder „ihre Sache“ seien:

*Ein Kind zu haben ist ganz anders. Ein Kind braucht Verantwortung. Mit Kindern zu arbeiten ist schwer. Die Kinder gehen in den Kindergarten. Wer soll dann die Kinder abholen? Natürlich ich. Es kommt vor zum Beispiel, dass das Kind nicht in den Kindergarten gehen will * oder heute, heute werde ich am Nachmittag arbeiten und sie will das nicht, sie will mit mir Zusammensein. Die Kinder wollen, dass ich sie abhole. Die hängen jetzt noch mehr an mir. Dass man einen Mann hat, dass ändert nichts an der Sache, er sagt, dass das mein Problem ist. Es ist ein großer Unterschied, wenn man ohne Kinder und dann mit Kindern arbeitet. (Frau B.)*

Andere Interviewpartnerinnen betonten, wie sehr die Unterstützung des Mannes bei der Kinderbetreuung und im Haushalt eine Erleichterung des Alltags darstellte. Frau M. und ihr Mann haben vier Kinder. Sie ist trotzdem berufstätig und ehrenamtlich engagiert.

Er putzt, säubert, tut Staubsaugen, ordnet. Er ist sehr hilfsbereit. Auch bei der Kindererziehung. Meine Kinder bekommen von beiden Seiten, sei es von der Mutter, als auch vom Vater die Erziehung. Mein Mann kümmert sich sehr um die Kinder. Er spielt mit den Kindern. Mit allen Vieren. Er hat sich um alle vier gekümmert. (Frau M.)

Auch Frau H. konnte ihren vielen beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeiten nur nachgehen, da sie sich die familiären Arbeiten mit ihrem Mann teilt:

Er sagt, dass es unsere Kinder sind und dass es unser Haushalt ist. Es ist nicht so, dass einer für das Haus zuständig ist und der andere für das Einkommen zuständig ist. Dann müsste ich auch nicht arbeiten gehen. Das ist überhaupt nicht der Fall. Das Haus gehört uns, der Haushalt gehört uns, die Kinder gehören uns. Wir müssen uns das teilen. (Frau H.; arbeitete als Krankenschwester)

Frau Q., die bald nach der Geburt ihres Sohnes wieder in den Beruf einstieg, teilte sich die Kindererziehung und Hausarbeit ebenfalls mit ihrem Mann:

Er macht alles. Wenn ich mal einen Arzttermin habe oder sonst wo bin, dann wartet er nicht auf mich bis ich nach Hause komme und koche. Er bereitet in dieser Zwischenzeit etwas vor und wenn ich zurück bin, dann essen wir alle gemeinsam. Ein anderes Beispiel: Er staubsaugt und ich wische den Boden nass. Wir machen das gemeinsam. (Frau Q.)

Arbeitsbedingungen: Arbeiten ja, wenn Teilzeit

Für die meisten Interviewpartnerinnen, insbesondere der Zweiten Generation, war es selbstverständlich, dass sie nach der Geburt ihrer Kinder wieder zu arbeiten beginnen wollen bzw. begannen. Die meisten stiegen wieder in den Beruf ein, nachdem das Kind in den Kindergarten gekommen war. Doch auch während der Schulzeit ergeben sich Schwierigkeiten für berufstätige Eltern. Wer kümmert sich um das Kind, wenn es krank ist? Wer holt es nach der Schule ab? Wie organisiert man in Ferienzeiten die Kinderbetreuung? Aus diesem Grund kam für viele Frauen nach der Geburt ihrer Kinder nur eine Teilzeitbeschäftigung in Frage. Doch nicht alle Frauen haben die Wahl, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Bildungsbenachteiligte Frauen mit geringem Einkommen haben nur eingeschränkte Wahlmöglichkeiten in diesem Zusammenhang. Frau S. war in diesem Zusammenhang folgender Ansicht:

Es war sehr schwer. Schichtarbeit zu machen und die restliche Zeit für die Kinder da zu sein, hat damals auch an meinen Nerven gekratzt. Es war auch schade, ich habe viel in dem Erwachsenwerden meiner Kinder verpasst. Ich würde länger in Karenz gehen wenn möglich bzw. nicht arbeiten. Oder Teilzeit Arbeit machen, da ich das nicht mehr machen würde. (Frau S.)

Arbeitsmarktstrukturen sind ein anderes Hindernis, dass es den Interviewpartnerinnen erschwerte, eine Teilzeitbeschäftigung zu finden. Frau O., sie hat zwei Kinder, befand sich zum Zeitpunkt des Interviews gerade auf Arbeitssuche, hatte aber noch keine Beschäftigung finden können, die mit der Kindererziehung vereinbar war: *„Aber leider ist es mit den Arbeitszeiten, die passen mir nicht wegen den Kindern“*, so Frau O. Für sie kam als Hindernis hinzu, dass sie keine fertige Ausbildung hat und ihre Jobmöglichkeiten daher begrenzt sind. Frau O. hatte folgende Erwartungen an ihre zukünftige Arbeit:

Also unter der Woche werden die Kinder ja in der Schule bzw. im Kindergarten sein. Also ich werde versuchen dies so zu regeln. Außerdem will ich auch nicht eine Arbeit, wo ich lange arbeiten muss. Ich will schon noch Zeit für meine Kinder haben und nur in den Zeiten

arbeiten, wo sie in Betreuung sind. Also wenn ich so einen Job finden sollte, glaube ich nicht wirklich, dass ich mir schwer tun werde. Ich hoffe, dass ich sie nicht vernachlässigen werde. Also wenn die in der Schule sind, dann will ich arbeiten und nachher können wir den Abend gemeinsam verbringen. Also so eine Beschäftigung will ich haben. (Frau O.)

In diesem Kontext wies Frau E. auch auf das mangelnde Verständnis und die fehlende Anpassung der ArbeitgeberInnen an die Bedürfnisse der Eltern hin:

Sobald du ein (...) Kind zu Hause hast, das krank wird, bist du dann einfach raus aus dem Ruder. Also wenn du jetzt einen Pflegeurlaub nimmst, ist es dann ein Problem für deine Chefs, weil da auch das Personal fehlt und du darfst nicht länger als zwei, drei Tage fehlen. Wenn du dann einfach länger zu Hause bleibst – was auch selbstverständlich ist für dein Kind; wenn er krank ist, dann muss einfach die Mama bei ihm sein, ihn trösten, ihn bei der Hand halten – aber für die Chefs ist es dann, ja, es ist nicht so. Und sobald du vom Pflegeurlaub zurückkommst, ist es dann Thema, dass einfach die Arbeit liegen geblieben ist und dass du alles einfach nachholen musst und was weiß ich was; und das ist dann halt stressig. Also, dass einfach die Chefs einen so nicht behandeln dürfen, muss einfach selbstverständliches sein. Dass es einfach menschlich ist, dass jemand krank sein wird oder krank sein kann, vor allem jetzt die Kinder, dass sie die Eltern brauchen in dieser Zeit (Frau E.)

Weiterbildung

Auch für jene Interviewpartnerinnen, die sich in Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen befanden oder über diese nachdachten stellte sich die Frage der Vereinbarkeit. Frau P. zum Beispiel besuchte, wie einige andere Interviewpartnerinnen auch, einen Deutschkurs, der dreimal pro Woche für je drei Stunden stattfindet. Für Frauen in Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ist es ebenfalls wichtig, dass Kinderbetreuung angeboten wird und dass die Kurszeiten auf die Bedürfnisse der Eltern Rücksicht nehmen:

Mit einem Kind ist es sehr schwer, es fehlt einem die Zeit. Du musst dich um das Kind kümmern. Dann bist du für den Haushalt verantwortlich, putzen, säubern, das Essen. Als eine Frau sind das deine Aufgabenbereiche. Eine Ausbildung zu machen ist sehr schwer. Aber Arbeiten - ich werde nur Teilzeit arbeiten, weil ich will auch Zeit für meine Tochter und meine Wohnung haben. (Frau P.)

Für jene Interviewpartnerinnen, die eine Ausbildung nachholen oder eine weitere Ausbildung machen wollten, war dies viel schwerer, nachdem sie Kinder bekommen hatten. Frau A. wollte z.B. die Matura nachholen, kann aber neben Job und Kindern (sie befand sich gerade auf Arbeitssuche) weder Abendkurse noch Ganztagsschulen leisten. Auch der finanzielle Aspekt spielt eine wesentlich bedeutendere Rolle, wenn man nicht mehr nur für sich selbst, sondern für die gesamte Familie sorgen muss. Auch Frau O., die gerne ihren Hauptschulabschluss nachholen würde, konnte das aufgrund der Kinderbetreuungspflichten bis jetzt nicht tun:

Ich muss ja natürlich mein Hauptschulabschluss machen, fertig machen, weil wenn ich irgendwie einen Beruf, eine Ausbildung machen muss, dann muss ich, also zuerst brauche ich dann den Hauptschulabschluss und das muss ich jetzt machen. Aber leider habe ich die

Zeit nicht dafür, weil es gibt nur Abendkurse und ich will die Kinder nicht alleine zu Hause lassen, deswegen lasse ich mir ein bisschen noch Zeit. (Frau O.)

Auch Frau Q. denkt über mögliche Rahmenbedingungen einer Weiterbildung nach:

Wenn man ein Kind hat, dann muss man die Möglichkeit haben, das Kind irgendwo abzugeben. Wenn ich für mich selbst rede, dann ist es kein Problem. Mein Sohn geht in die Schule und ich kann ihn jederzeit für eine bestimmte Zeitspanne bei der Schülerbetreuung abgeben. Ich muss hin und zurückkommen können. Der Ausbildungsort muss in der Nähe von mir sein. Das ist alles. (Frau Q.)

Dies erschwert den beruflichen Aufstieg vor allem für jene Frauen, die vor der Geburt ihres Kindes keinen formalen Bildungsabschluss erlangen konnten. Nach der Familiengründung gibt es kaum Angebote, die sich mit ihren multiplen Aufgaben vereinbaren lassen.

5.4.6. Diskriminierungserfahrungen der Ersten und Zweiten Generation

Diskriminierungserfahrungen sind eine wesentliche Integrationsbarriere ins soziale und das berufliche Leben in Österreich. Davon betroffen sind vor allem Kopftuchtragende Frauen, aber auch Frauen mit Kindern sind von Benachteiligungen in Betrieben betroffen. In den Interviews gab es diesbezüglich kaum Unterschiede zwischen Frauen der Ersten und der Zweiten Generation, weshalb dieses Kapitel nicht zwischen diesen beiden Gruppen differenziert. Ein Unterschied mag nur darin liegen, inwiefern Frauen der Ersten Generation fremdenfeindlichen Übergriffen sprachlich aber auch rechtlich etwas entgegensetzen können.

5.4.6.1. Diskriminierungen aufgrund des Kopftuchs im öffentlichen Raum

Die Berichte über Fremdenfeindlichkeit und rassistische Übergriffe im öffentlichen Raum jener Interviewpartnerinnen, die Kopftuch trugen, sind nicht neu. In einem von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte im Jahr 2006 veröffentlichten Bericht zur Wahrnehmung von Diskriminierung und Islamfeindlichkeit in der EU wurde diese Problematik bereits aufgegriffen, mit u. a. folgenden Ergebnissen: dass der öffentliche Diskurs über den Kopftuchstreit die Diskriminierung betroffener Frauen in Bereichen wie der Arbeitswelt fördere, allerdings diese auch legitimiere (vgl. FRA 2006). Öffentliche Übergriffe, Beschimpfungen und Benachteiligungen am Arbeitsmarkt betreffen Frauen der Ersten und der Zweiten Generation gleichermaßen, wenn auch neuzugewanderte Frauen den Angriffen tendenziell weniger entgegensetzen können:

Ich war immer in Interaktion mit Menschen, mit Männern und Frauen, ich habe die Waren verkauft. Die Leute waren sehr zufrieden mit mir. Aber nachdem ich hierher kam, sahen die Dinge anders aus. Ich bin hier her gekommen und es war wie ein Schlag, als wäre ich gegen eine Wand gerannt. Ich wusste davor nicht, dass die Ausländerfeindlichkeit so groß ist. Dass die Leute Vorurteile gegenüber Frauen mit Kopftüchern hatten, dass wusste ich nicht, dieser HASS. (Frau L.)

Frau L. fügt hinzu: *„Je mehr man sich bedeckt, desto mehr Ausländerfeindlichkeit bekommt man zu spüren“* (bezogen auf die Art, wie das Kopftuch getragen wird). Sie erzählt daraufhin von einem (von vielen) traumatischen Erlebnis, als ein Mann in einer Siedlung seine drei Hunde auf sie gehetzt hatte. Sie war damals im ersten Monat schwanger. Der Mann sei dann selbst auf sie losgegangen, habe sie angeschrien. Fehlende Zivilcourage der österreichischen Bevölkerung ermuntert Täter und Täterinnen rassistischer Angriffe:

Die Menschen sind dann weiter gegangen, ohne etwas zu machen. Dann begann er wieder, dann schrie ich aber noch lauter, so dass er Angst bekam und langsam davon ging. Er hat mir sein Mittelfinger gezeigt, geschimpft, ich kann das nie vergessen. (Frau L.)

Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierungen wirken sich deutlich negativ auf das Zugehörigkeitsgefühl zur österreichischen Gesellschaft aus, so Frau L. weiter:

Ich habe sehr viel Erfahrung mit Diskriminierung gemacht und deswegen tue ich mir noch immer schwer hier zu leben, ich habe mich noch immer nicht daran gewöhnen können. Ich tue den Menschen ja nichts, aber warum agieren die Menschen so, nur weil ich eine Muslimin bin? Warum werde ich beschimpft? (Frau L.)

Alle Interviewpartnerinnen der Ersten Generation, die Kopftuch tragen, berichteten von fremdenfeindlichen Angriffen und Diskriminierungen aufgrund ihres Kopftuchs (Frau N., Frau O., Frau P., Frau Q., Frau R., Frau S.). Auch Frauen der Zweiten Generation, die Kopftuch tragen, konnten von Diskriminierungen und Benachteiligungen im öffentlichen Raum zur Genüge berichten. Frau G., Arztassistentin, trug früher Kopftuch, legte es aber ab, da die Reaktionen der Gesellschaft sie in ihren Handlungen einschränkten. Sie denkt zurück:

Ich denke, dass ich vielfältig bin. Alles was ich will kann ich schaffen. Wenn du ein Kopftuch hast, dann schaut man nur auf das Äußere. Man spricht dann mit dir in einem gebrochenem Deutsch. Man spricht dich wirklich so an. Das tut weh. Das heißt nämlich nicht, dass du kein Deutsch kannst, wenn du ein Kopftuch hast. Das tut weh. Im Sommer schreit man hinter dir her: „He, ist dir nicht warm? Die Sonne scheint und mir ist so warm!“ (...) Nein. Ich bin immer noch dagegen, diese Leute zu diskriminieren. Also wirklich. (Frau G.; sie hat das Kopftuch inzwischen abgelegt, weil sie nicht dauernd von außen mit Erwartungen und Vorurteilen konfrontiert werden wollte, von der türkischen Community genauso wie von Seiten der Mehrheitsgesellschaft).

5.4.6.2. Diskriminierungen aufgrund des Kopftuchs bei der Arbeitssuche und im Betrieb

Bei der Arbeitssuche ergeben sich große Schwierigkeiten für Frauen mit Kopftuch. Frau M. und auch Frau O. hatten große Probleme als junge Frauen eine Arbeit zu finden, da sie Kopftuch trugen (gepaart mit geringer schulischer Ausbildung). Beide fanden schließlich eine Arbeit, mussten allerdings als Bedingung das Kopftuch während der Arbeitszeit ablegen.

Ich wollte nicht zu Hause bleiben. Eigentlich habe ich urlange, bevor ich bei [Fast Food Kette] begann nach einer Arbeit gesucht, wo ich mit dem Kopftuch arbeiten konnte. Sei es im Verkauf oder so. Die fragten nach, ob ich in diesem „Zustand“ arbeiten würde und ich meinte "Ja". Daraufhin sagten sie "Nein, tut uns leid". Die sagten halt immer nein! Damals gab es

nicht so viele türkische Geschäfte. Ich ging zu den österreichischen Boutiquen, Schuhgeschäften, hatte aber leider mit Kopftuch keinen Erfolg. (Frau M.)

Auch Frau G., die während ihrer letzten Berufstätigkeit prinzipiell noch Kopftuch trug, musste dieses während der Arbeit ablegen. Sie erklärte, was dies für sie persönlich bedeutete:

Es ist dann wie eine zweite Rolle, als hättest du eine zweite Person in dir. Bei der Arbeit musst du das Kopftuch ablegen, wodurch du dir dort komisch vorkommst oder du dich nicht besser fühlst, und andererseits musst du draußen ein Kopftuch tragen. Erstens, du bist dadurch nicht gleich erkennbar und zweitens, du fühlst dich komisch: Was ist jetzt richtig? Was bist du? (Frau G.)

Auch Frau H., die ihr Diplom im Gesundheitsbereich mit Auszeichnung abschloss, konnte bis zum heutigen Tag keine Arbeit in einem Vorarlberger Krankenhäuser finden und musste stattdessen in einem Altersheim arbeiten, was nicht ganz ihrer Ausbildung entspricht und auch nicht dieselben beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten bietet. In ihrem Fall wurden die Absagen mit den strengen Bekleidungsvorschriften in Krankenhäusern begründet:

Ich darf seit ich ausgeschult bin, leider nur in einem Altersheim arbeiten, weil ich während der Arbeit ein Kopftuch trage. Das geht in einem Spital nicht. (...) Ich habe mich schon informiert, weshalb die Absagen da sind. Anscheinend sei das so. Es ist so, dass die Arbeitskleidung ganz genau definiert ist. Was sich nicht in dieser Definition befindet ist auch nicht erlaubt, sprich das Kopftuch. (Frau H.)

*Es wird immer über die Migration und über die Integration gesprochen**. Es wird viel von den Ausländern verlangt, immer zwei Schritte zu machen. In der Praxis aber machen die Inländer oft nur einen halben Schritt.** Ich denke der Sozialbereich ist ein Bereich, wo man sehr offen sein sollte und gerade in diesem Bereich ist noch gar nichts geschehen. (Frau H.)*

Berichte von Frau G. und weiterer Interviewpartnerinnen weisen auf die Praxis des AMS hin, dass Frauen mit Kopftuch nahegelegt wird, sich ohne Kopftuch bei ArbeitgeberInnen zu bewerben. Auch die Entschuldigung vieler ArbeitgeberInnen, die Frauen sollten das Kopftuch „den KundInnen zuliebe" ablegen, denn diese könnten ja „*falsch reagieren. Man kann dich nicht ernst nehmen. Man kann rassistisch reagieren*", so Frau G., führen dazu, dass Frauen in ihrer Entscheidungsfreiheit eingeschränkt werden und gleichzeitig das inakzeptable und teilweise rechtswidrige Verhalten des Umfeldes legitimiert wird:

Ich hatte damals bevor ich geheiratet habe, eine weile ein Kopftuch an. Mir wurde im AMS auch immer wieder gesagt, dass ich mich nicht mit dem Kopftuch bewerben soll. Ich sagte nur: „Wieso?" „Ich meine, dass Sie mehr Chancen haben, wenn Sie das nicht machen. Sehen Sie das nicht?" Ich sagte, dass ich das sowieso machte. Ich wusste wie das abläuft. Du findest mit dem Kopftuch nicht so leicht bzw. fast gar keinen Job. Wenn du ein Ziel hast, dann weißt du, ob das geht oder nicht. Das wusste ich. Ich habe mich auch ohne Kopftuch beworben. Nur in manchen Stellen habe ich mich mit Kopftuch beworben. (Frau G.)

Man sagt dann: „Ich habe nichts dagegen als Chefin. Es könnte aber sein, dass ein Patient etwas dagegen hat. Das wäre dann nicht gut, deswegen sollten Sie lieber kein Kopftuch tragen." (Frau G.)

Das Argument der KundInnenschaft kann sich sogar auf den Namen beziehen. Frau F., die nach längerer Suchphase endlich eine Lehrstelle als Frisörin fand, musste sich ein deutsches Pseudonym zulegen, was sie als sehr kränkend und entwürdigend empfand.

Die Interviews wiesen zudem darauf hin, dass Frauen mit Kindern bei der Arbeitssuche Benachteiligungen erfahren, ein Feld dem ebenfalls noch verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte.

5.4.7. Institutionelle Unterstützungsstrukturen

5.4.7.1. Erste Generation

Für viele Frauen der Ersten Generation ist der erste Schritt in Richtung Arbeitsmarkt Bildung, d.h. Sprachkurse oder aufbauende Qualifizierungen, erleichterter Zugang zur Anerkennung von Qualifikationen, sowie Informationen über den österreichischen Arbeitsmarkt und das Bildungssystem und relevante Beratungseinrichtungen und Unterstützungsangebote. „Mit meinem Wissen von heute würde ich vieles anders machen...“, äußerten etliche Interviewpartnerinnen im Laufe des Gesprächs. Stattdessen mussten sie „alles selber herausfinden“, so Frau Q.

Es hätte vieles anders sein können. Wenn ich mein jetziges Wissen in meiner Jugend hätte, dann wäre – wie schon gesagt – alles anders gelaufen. (…) Ich hätte noch mehr versucht mein Ziel zu erreichen. Ich hätte mich noch mehr angestrengt. Ich weiß nicht. Damals wo ich hier ankam hätte ich nicht nur auf M. (ihr Mann) geschaut, dass er was macht, sondern ich hätte mich mehr darum gekümmert, indem ich eine andere Person frage und indem ich mich dieser Person öffne. Ich hätte mich mindestens hier verwirklichen können. So ist es. (Frau R.)*

Fehlende Informationen über das Funktionieren von Institutionen und rechtliche Ansprüche (z.B. Arbeitslosengeld, Förderung von Deutschkursen) können zu Missverständnissen und Enttäuschungen, oder aber dazu führen, dass bestehende Angebote nicht genutzt werden.

Unterstützung durch das AMS

Da das AMS eine zentrale Anlaufstelle für alle Arbeitssuchenden ist und in den Interviews auch eine wichtige Rolle einnahm, soll es hier getrennt behandelt werden. Die Arbeit des AMS wurde von den Interviewpartnerinnen durchaus kontroversiell beurteilt. Für Frau O., die wenig Arbeitserfahrung und nur eine Pflichtschulausbildung hatte, war die Unterstützung des AMS durchaus hilfreich, um Grundlagen des Bewerbungsverfahrens und relevante Kontakte für die Arbeitssuche in Österreich zu lernen:

Die haben mit geholfen, wo ich Fragen, Bewerbung schreiben, wie ich das tun sollte, hin und her, und die haben, ich habe auch solche Kurse gemacht, Bewerbung schreiben hin und her, Lebenslauf schreiben und ja von dort habe ich auch die Adressen bekommen,

Firmenadressen, wo ich mich bewerben konnte und so. Aber wo ich meine erste Arbeit gefunden hatte, das war von einer Freundin, weil sie hat gesagt, dass sie jemanden brauchen, ja, dann habe ich mich dort beworben, wurde dann aufgenommen. (Frau O.)

Frauen mit komplexeren Bedürfnissen berichteten aber weniger zufriedenstellendes über das AMS. Vor allem die fehlende Bereitschaft, sich mit den Kompetenzen, Interessen und Bedürfnissen der einzelnen KundIn auseinanderzusetzen wurde bemängelt. Frau P. zum Beispiel würde trotz ihrer geringen Deutschkenntnisse gerne eine Beschäftigung finden, die es ihr ermöglicht, die erworbenen Sprachkenntnisse zu festigen und auch etwas Sinnvolles zu tun. Sie bräuchte jemanden, der ihr ihre Möglichkeiten aufzeigt und auch die möglichen Wege dorthin. Stattdessen wurde ihr Ansuchen brüsk abgewürgt:

*Ich will als Verkäuferin arbeiten. Ich habe das auch den Berater im AMS gesagt. Ja * Letztens als ich wieder im AMS war, hatte ich einen anderen Berater, der war so unhöflich und so beängstigend. Ich war mit meinem Mann dort, er hat für mich gesprochen, weil ich mich nicht getraut habe, weil ich Angst habe etwas Falsches zu sagen. Und der Berater hat zu meinem Mann gesagt, dass er nicht reden soll, sondern eben, dass ich reden soll. Dann habe ich halt versucht mit ihm zu reden und der Berater meinte "Was kannst du schon mit diesen Deutschkenntnissen verkaufen?" Und nachdem er so war, habe ich natürlich einen Schritt zurück gemacht und habe nur "ich weiß nicht" gesagt. Ich wollte eigentlich eine Arbeit von denen, aber aufgrund des Beraters war ich dann auch mit einem Kurs zufrieden, habe dann auch nichts gesagt und bin dann wieder nach Hause gegangen. (Frau P.)*

Frau P. berichtete auch, dass ihre BeraterInnen häufig wechselten, was eine individuelle Beratung zusätzlich erschwert. Mit einer anderen Beraterin war Frau P. zwar zufriedener, doch auch diese konnte keine maßgeschneiderte Hilfe anbieten. Für Migrantinnen, mit Kopftuch und geringen Deutschkenntnissen scheint die einzig mögliche Arbeitsvermittlung in den Reinigungsbereich zu gehen. Frau P. die in der Türkei maturiert hat, ärgerte sich über die Degradierung:

Eine weitere [Beraterin] meinte, warum ich nicht als Putzkraft arbeite. Warum sollte ich, ich will nicht. Ich habe auch denen gesagt, dass ich nicht als Putzfrau tätig sein will. Und die fragte nach, warum ich nicht als Putzfrau arbeiten will. Warum sollte ich? Ich bin noch jung. Ich kann noch andere Richtungen einschlagen. Ich habe ja auch eine gewisse Bildung hinter mir. Ich habe eine höhere Bildung. Ok, wenn ich nur die Volkschulklasse besucht hätte, dann könnte ich es vielleicht verstehen (…). Aber bei mir ist es nicht so. Warum werden immer MigrantInnen für die Putzarbeit eingesetzt bzw. in diese Richtung weitergeleite? Das verstehe ich auch nicht. Nur weil man die Sprache nicht so gut kann, wird man gleich … Ich höre immer wieder von anderen, wenn man zu arbeiten beginnt und auch nur geringe Sprachkenntnisse hat, kann man die Sprache in sechs Monaten oder so erlernen. Warum? Wenn das die anderen schaffen, warum soll ich das auch nicht schaffen? (…) Ja, das AMS kann unterstützen. Anstatt mir einen Kurs zu geben, wäre eine Arbeitsstelle besser. Das was sie mir angeboten haben ist die Putzarbeit. Ich sage, dass ich als Verkäuferin arbeiten will, sagen die mir, dass ich Putzen soll. (Frau P.)

Frau N., die ihrem Berater gegenüber den Wunsch äußerte, keine Arbeitsstelle sondern einen Deutschkurs zu brauchen, wurde ebenfalls von ihrem Berater unhöflich abgewiesen:

Einmal war ich beim AMS und dort war der Betreuer mir gegenüber sehr unfreundlich, so erniedrigend. Ich war damals dort, weil ich einen Deutschkurs haben wollte. Und er meinte, dass ich arbeiten gehen sollte. Und ich meinte, dass ich vor einer Beschäftigung zuerst die

Sprache erlernen muss, soweit ich mich halt verständigen konnte. Und er meinte, dass ich eh ausreichend reden kann, weil ich mich eben verständigen konnte und meine Wünsche sagen konnte. (Frau N.)

Auch Frau Q. forderte, dass Migrantinnen nicht automatisch als Putzfrauen schubladisiert werden sollen, sondern in ihnen entsprechende Bereiche geleitet werden sollten.

Du bekommst dann beispielsweise ein Jobangebot und du kannst nicht immer Nein sagen. (…) Du kannst beispielsweise nicht immer Teilzeit arbeiten. Das ist ein Problem. Wenn du Teilzeit arbeiten möchtest, dann kannst du nur putzen gehen. Putzen scheint für viele Leute eine einfache Arbeit zu sein, das ist es aber nicht. Nachdem ich selber diesen Beruf ausgeübt habe, weiß ich wie schwer diese Arbeit ist. Diese Tätigkeit ist sehr anstrengend. Du musst denken, dass du fünf oder sechs Stunden immer stehst und die ganze Zeit putzt. Du hast keine Pausen. Du kannst keine Pausen machen. Du arbeitest die Stunden durch. Das ist sehr schwierig. (stottern). Sie sollen mehr auf die Wünsche von Leuten eingehen und nicht irgendeinen Job geben. Natürlich kann ich nicht sagen, dass ich eine super Arbeit haben möchte, weil ich kaum Deutsch spreche usw. Man muss schon logisch denken. Es sollte so sein, dass die Arbeit den Leuten entspricht. (Frau Q.)

Für eine individualisierte Beratung bedürfte es aber einer genauen Auseinandersetzung mit den Wünschen der Klientinnen. In diesem Zusammenhang sind muttersprachliche Beratungsangebote eine Vorraussetzung, um auch mit Klientinnen mit geringen Deutschkenntnissen effektiv arbeiten zu können.

Bei einigen Interviewpartnerinnen entstand der Eindruck, dass das AMS planlos und ohne Rücksicht auf die individuelle Situation der KlientInnen arbeite. Frau P., die schon seit zwei Jahren beim AMS gemeldet ist, konnte nicht verstehen, warum sie trotz mehrerer besuchter AMS-Kurse noch immer nicht „fit“ für eine Beschäftigung sei:

*AMS * Ich habe das Gefühl, dass AMS den Menschen nicht als Wegweiser dienen kann. Ich bin seit zwei Jahren bei denen gemeldet, die teilen mich, ok, die teilen mich zu Kursen ein, aber sagen nicht, "ja in den Kursen hast du jetzt einiges gelernt, jetzt teilen wir dich zu einer Firma zu". Die MitarbeiterInnen vom AMS arbeiten auch schon nur in der Routine und schicken die Leute einfach weiter in die Kurse. Also ich finde es so. (Frau P.)*

„Unterstützungen, die ich brauche? Einen Wegweiser!“

Frau P. wünschte sich denn auch einen „Wegweiser“, d.h. eine persönliche Beratung, die ihr mögliche Weiterbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten aufzeigt. Sie spricht damit ein generelles Bedürfnis der Interviewpartnerinnen an, für die der Zugang zu Informationen eines der größten Hindernisse auf dem Weg zu Weiterbildung und Berufstätigkeit war:

*Ich würd mir schon wünschen, dass jemand aus meiner Umgebung mir helfen würde um mich persönlich zu bewerben. Was weiß ich. * Ich kenn mich hier in Österreich nicht so gut aus, ich weiß nicht was es da alles gibt, ich weiß nicht wie man sich hier bewirbt. Ich habe in meinem Leben noch nie eine Bewerbung geschrieben. Ich würde mir schon wünschen, dass mir jemand, der/die sich auskennt mir hilft, ich würde es mir sehr, wirklich sehr wünschen. (Frau P.)*

Einige Interviewpartnerinnen forderten auch mehr Förderung zum Erlernen der deutschen Sprache, insbesondere Kurse, die auch auf die sozialräumliche und berufliche Integration der Teilnehmerinnen abzielen. Gleichzeitig müssten die Kurszeiten und die Dauer der Kurse auf die Lebenssituationen von Frauen und Müttern Rücksicht nehmen (längerfristige Kurse, Kurszeiten, Kinderbetreuung, etc.). Eine nachhaltigere Festigung der Deutschkenntnisse sei auch Voraussetzung dafür, so Frau Q., die eigenen Handlungsspielräume in der österreichischen Gesellschaft zu erweitern:

Wenn ich mein Deutsch verbessern kann, dann werde ich meine Ziele auch höher setzten. Im Moment habe ich keine großen Ziele. (Frau Q.)

Ein weiterer Bereich, in dem die Interviewpartnerinnen der Ersten Generation Förderungsbedarf sahen, war jener der Unterstützung bei der Anerkennung oder Nutzbarmachung ihrer in der Türkei erworbenen Ausbildungen und Berufserfahrung in Österreich. Insbesondere für Frauen mit niedrigen oder keinen formalen Bildungsabschlüssen wäre es wichtig, die mitgebrachte berufliche Erfahrung besser einordnen und in Österreich zum Einsatz bringen zu können. Für eine formale Anerkennung von Bildungsabschlüssen wäre zudem mehr finanzielle Unterstützung von Nöten. Frau Q. äußerte sich folgendermaßen:

Ich würde gerne im Büro arbeiten wollen. Ich möchte nicht in einer Fabrik arbeiten oder Putzen gehen. Ich möchte eine Ausbildung machen, damit ich im Büro arbeiten kann. Das könnte beispielsweise eine Tätigkeit als Sekretärin sein. In der Türkei habe ich während des Studiums in einem großen Unternehmen als Sekretärin gearbeitet. (…) Ich möchte eine Arbeit, die ich verrichten kann. Ich möchte eine Arbeit, die ich gerne ausübe. So eine Ausbildung hätte ich gerne. (Frau Q.)

5.4.7.2. Zweite Generation

Für die Interviewpartnerinnen der Zweiten Generation waren vor allem zwei Institutionen entscheidend für ihre Bildungs- und Berufswege: Schule und Arbeitsmarktberatungseinrichtungen. Wie für die Interviewpartnerinnen der Ersten Generation galt für sie, dass fehlende Informationen und Wissen über Bildungs- und Berufswege und mangelnde Unterstützung während der Ausbildungszeit zu Brüchen in ihren Laufbahnen führen konnten. „W*enn ich damals so gedacht hätte wie heute",* so Frau B., hätte sie einige Entscheidungen sicher anders treffen können. *„Damals habe ich alles den Geschehnissen überlassen“*, ergänzte sie in Bezug auf die Schul- und Berufswahl. Auch Frau K., die sich durch das österreichische Schulsystem kämpfte, betonte: *“Wegweiser wären vorteilhaft gewesen.“*

Schule und LehrerInnen

Die erste Hürde auf ihrem Bildungsweg stellte für die Interviewpartnerinnen und ihre Familien das österreichische Schulsystem dar. Wie schon im Kapitel Familiäres Umfeld erwähnt, waren viele der Frauen durch die fehlende Unterstützung durch das Elternhaus bei der Schulwahl auf sich alleine gestellt. In ihren Erfahrungen zeigt sich auch, dass innerhalb des Schulsystems Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien oft nur wenig individuelle Förderung und Unterstützung in familiär schwierigen Situationen erhielten.

Ein prinzipieller Aspekt ist zum Beispiel die fehlende Vorbereitung und Information über zukünftige Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten. Frau F. merkte jedoch an, dass das eigentliche Problem, dass Bildungsentscheidungen einfach viel zu früh getroffen werden müssen, nicht allein durch verbesserte Informationsangebote aufgewogen werden können:

ABER damals wenn irgendwelche Informationen oder irgendwelche Sachen jetzt, wenn da irgendwas beraten wurde bzw. wenn da irgendjemand in die Schule gekommen wäre und dir über diesen Berufschancen erklärt hätte, wer würde dir da, wer würde da zuhören? Keiner! Weil sich da keiner dafür interessiert.(Frau E.)

Aus den Interviews geht hervor, dass die Interviewpartnerinnen vereinzelt Unterstützung bei LehrerInnen fanden, wie z.B. Frau F., die kostenlose Förderstunden von einem Lehrer erhielt. Demgegenüber stehen Erzählungen von Benachteiligungen und Vorurteilen, denen die jungen Frauen mit Migrationshintergrund seitens der LehrerInnenschaft ausgesetzt waren.

Und in der Fachschule hat meine Lehrerin bei mir zuhause angerufen weil am gleichen Tag migrantische Kolleginnen auch gefehlt haben. Sie wollte wissen ob wir zusammen sind. Sie haben die Schule geschwänzt. Meine Mutter hat dann gesagt ob sie die Mitteilung nicht bekommen hat von ihr, die Lehrerin meinte dann dass sie ja gefälscht sein kann. Ich war krank und daheim. Es gibt genug negative Erlebnisse … (Frau K.)

Wir haben schon manchmal darüber nachgedacht, wie es gewesen wäre wenn wir Österreicherinnen wären. Vielleicht hätten die Lehrer sich anders verhalten. Ich hatte das Gefühl das man uns nicht sieht. (Frau J.)

In einigen Interviews wurde deutlich, dass LehrerInnen aufgrund der Herkunft der jungen Frauen und unabhängig von deren tatsächlichen Potenzialen schon vorgefertigte, aber geringe Erwartungshaltungen an diese hatten. Frau J. und ihre Schwester wurden quasi automatisch von den VolksschullehrerInnen in die Sonderschule weiterverwiesen. Der Vater, der meinte „aus euch wird eh nichts“, widersetzte sich dieser Entscheidung nicht:

Ja, wir sind nach der Volksschule direkt dorthin geschickt worden. Die Direktorin hat mit Vater geredet, der dann meinte ist ok und ausreichend. Wir, also meine Zwillingsschwester und ich haben das nicht so richtig verstanden. Wir waren keine Genies, das wussten wir aber trotzdem. (Frau J.)

Auch im Falle von Frau K. wird deutlich, dass migrantische Kinder und Jugendliche aufgrund von bestehenden Deutschschwächen leichter in Sonder- oder Hauptschule weiterverwiesen

werden. Dies ist äußerst problematisch, da es für HauptschulabsolventInnen (ganz zu schweigen von SonderschulabsolventInnen) ungleich schwieriger ist einen höheren Bildungsweg einzuschlagen. Obwohl Frau K. ein ganz konkretes Ziel hatte, wurde sie durch die Strukturen und die Ignoranz ihrer Umgebung am Aufstieg gehindert.

Ich hätte mir natürlich ganz von Herzen gewünscht, das meine Hauptschullehrer mich mehr unterstützt hätten. Weil Leistungen habe ich erbracht, aber meine Deutschkenntnisse waren nicht genug. Nicht die Besten, ich musste nochmal Deutsch lernen. Das hätte ich mir erwartet, statt dass sie mich demotiviert haben und gesagt haben ich soll lieber eine Lehre machen weil ich eine höhere Schule nicht packen werde. Und auch bei den Aufnahmeprüfungen der höheren Schulen wie z.B. im Borg, wenn Lehrpersonen in der Deutschprüfung eine andere Unterstützung wegen der Prüfung hätten geben können. (...) Ich wollte mehr als eine Lehre damals, dementsprechend habe ich mich zusammengerissen. Aber es war so, wenn sie erfahren hatten dass ich die Poly mache, wurde ich abgewiesen. (...) Die Zeit hat mich total zurückgeschlagen, weil ich eine Fachschule machen musste. Bis ich zur Matura gekommen bin, hat es 7 Jahre gedauert. Wenn ich es in 4 Jahren machen könnte wäre es einfacher gewesen. (Frau K.)

Jene InterviewpartnerInnen, die aufgrund familiärer Probleme die Schule abbrechen mussten, konnten vom Schulsystem nicht aufgefangen werden bzw. konnte der Schulabbruch durch frühzeitige Intervention nicht verhindert werden. Für einige von ihnen spielten hingegen Jugend- oder SozialarbeiterInnen in Jugendzentren oder Beschäftigungsprojekten eine wesentliche Rolle bei der weiteren Zukunftsplanung. Frau A. fühlte sich von ihrer Familie und ihren FreundInnen völlig allein gelassen und orientierungslos, nachdem sie die Handelsakademie wegen der Trennung ihrer Eltern abbrechen musste:

Naja, eben, wie gesagt, nach der Schule, nach der Handelsakademie, war das ja ... war das ja sehr schwierig, um für mich etwas Gescheites...gescheit zu denken, oder eine gescheite Entscheidung zu treffen, weil ich noch damals ziemlich frisch verletzt war, eben durch diese Sachen, durch diese privaten Sachen...das ich nicht gescheit denken konnte. Und da habe ich wirklich eine Unterstützung gebraucht ... aber die habe ich nicht bekommen damals. Also ich war immer allein gesetzt ... allein gewesen, in der Hinsicht. Wie ich dann die Schule verlassen habe, wusste ich nicht was ich mache, was ich machen sollte. Ich wusste nicht was für Möglichkeiten es gab, ich wusste nicht was ich machen konnte. (Frau A.)

Eine Sozialarbeiterin konnte sie schließlich in ihrem Entschluss festigen, eine Lehrstelle mit Zukunftsmöglichkeiten zu suchen. Auch für Frau I., war die Intervention einer Beraterin im Rahmen eines Beschäftigungsprojekts zentral für eine anstehende Bildungsentscheidung (Diplom zur Sozialarbeiterin, ja oder nein). Beide Frauen erwähnten, dass sich die Sozialarbeiterinnen auch für ihr privates Umfeld interessierten und so passende Hilfestellungen anbieten konnten:

Dort [im Beschäftigungsprojekt für arbeitslose Jugendliche] habe ich eine Einzelcoacherin gehabt. Die hat mich extrem unterstützt und Kraft gegeben. Sie hat immer gesagt, meiner Meinung nach passt es. Aber überlege es dir. Wenn du es wirklich willst, ich bin da. Sie hat mich auch oft privat angerufen. Wie es mir geht. Ob ich Unterstützung bei Projekten und Hausaufgaben brauche usw. Und meine Chefin hat mir auch viel geholfen. Wenn ich Fragen hatte bin ich immer zu ihr gegangen oder ich konnte zu ihr. Kraft und Unterstützung von Freundin, Chefin, Beraterin bekommen. (Frau I.)

Unterstützung durch Arbeitsmarktberatungseinrichtungen

Für Frauen der Zweiten Generation ergaben sich zwei wesentliche Schnittstellen in ihrem Erwerbsleben: Der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben und der Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Karenz. Brüche in den Bildungsverläufen machten das Managen dieser Schnittstellen zu einer zusätzlichen Herausforderung (z.B. Schulabbruch, eine Ausbildung die nicht den Interessen entsprach oder keine Aussicht auf Beschäftigungsmöglichkeiten bot). Die Interviewpartnerinnen der Zweiten Generation konnten die Angebote durch das AMS oder andere Arbeitsmarktberatungseinrichtungen, wie den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (Waff) gezielter nutzen, als die Interviewpartnerinnen der Ersten Generation. Sprachliche Gründe, breitere Netzwerke und der Anschluss an das österreichische Aus- und Weiterbildungssystem können Gründe dafür sein. Brüche wie Arbeitslosigkeit oder Karenz konnten so auch gezielter für eine Weiterentwicklung genutzt werden. Frau G. wies allerdings daraufhin, dass die Möglichkeiten einer Unterstützung bei der Arbeitssuche für SchulabgängerInnen, die vorher nicht gearbeitet haben, begrenzt seien. Diese Schnittstelle so schnell und effektiv wie möglich zu meistern, wäre aber zentral.

*Die Unterstützung von AMS. Erstens, wenn du von der Schule kommst, dann hast du keinen Job und du kannst dich nicht einmal beim AMS melden [*Anm.: Man kann sich um Unterstützung bei der Arbeitssuche beim AMS melden, allerdings gibt es ohne Berufserfahrung keine finanzielle Unterstützung*]. Da könnte man etwas machen. Für die Leute, die nicht gleich einen Job finden. Man will eine Ausbildung, aber wenn man die Ausbildung hat, dann will man eine Praxis haben. Diejenigen, die von der Schule kommen, haben keine Praxis. Dann stehen sie da. Sie sind auf sich selbst gestellt. Da müsste man irgendetwas machen. (Frau G.)*

In Bezug auf das AMS kam auch in den Interviews mit der Zweiten Generation zu Tage, dass die Leistungen des Arbeitsmarktservice am Besten greifen, wenn die Klientin schon eine genaue Vorstellung davon hat, was sie möchte. Auch auf die fehlende KundInnenorientierung seitens einiger BeraterInnen wurde hingewiesen. Frau B., die ein Angebot zum beruflichen Wiedereinstieg in Anspruch nahm, drückte dies folgendermaßen aus:

Du erzählst über dich und die teilen dich dementsprechend ein: Natürlich musst du halt Glück haben, dass dein Berater gut ist. Wenn du einen hast, der nicht nett ist, der nicht zuhört, dann ist es eh wurscht. (…)ich war bei meinem Berater nur drei Mal, viel geredet haben wir nicht, weil ***in meiner Situation gab es auch nicht viel zu sagen, weil ich schon gewusst habe, was ich machen will****. (Frau B.)*

Auch Frau H. nutzte die Leistungen des AMS, um sich über ihre vorhergehende Berufswahl zu vergewissern.

Damals gab es vom Arbeitsamt diese Berufseignungsprüfungen. Diese Prüfung habe ich gemacht, weil ich das interessant fand und weil ich wissen wollte, ob meine inneren Gefühle mit diesem Test übereinstimmen werden. Sie haben dann bei der Auswertung auch gesagt, dass meine Berufung eher im Sozialen Bereich sei und mit Menschen zu arbeiten. Das hat mich eigentlich auch bestätigt. Ich hätte es auch nicht darauf ankommen lassen. Ich hätte es

trotzdem gemacht, aber es war doch eine zweite Bestätigung: Du bist auf dem richtigen Weg, mach so weiter. (Frau H.)

Demgegenüber stehen Angebote durch Einrichtungen, die auf individuelle und ressourcenorientierte Berufsberatung und –information spezialisiert sind. Als gutes Beispiel wurde von Frau E. der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (Waff) genannt. Frau E. las in einer türkischen Zeitung vom Waff und entschloss sich, sich auch dort beraten zu lassen. Sie war sehr positiv überrascht. Sie meinte, die eigentliche Unterstützung vom Waff sind neben den Informationen, auch die Motivation und das Selbstbewusstsein, das die BeraterInnen dort vermitteln: *„Das ist das WICHtigste bei einer, die arbeitssuchend ist: Die Motivation“* (Frau E.). Im Gegensatz dazu verglich sie die Beratung beim AMS mit einem „Fließbandgefühl“.

Ich bin der Ansicht bzw. bei, in der Meinung, dass die Berater jetzt beim Arbeitsamt einfach nur, die Leute jetzt daran nehmen, die die Termine haben und das war‘s dann. Sich jetzt nicht, sich um die Kunden kümmer, jetzt keine Wege, keine richtigen Wege zeigen. Das sie jetzt nicht konkret in einem Menschen hineinversetzten können, sie sitzen nur dort und tun nur Stempeln, du warst da und das wars dann. Aber die Betreuer beim Waff, die sind dann wirklich sehr konkret, sie nehmen sich auch sehr lange Zeit und informieren dich auch dort, also vor allem jetzt, wenn du einen Migranten Hintergrund hast und vor allem wenn du jetzt eine Frau bist, nehmen wir an, nach der Karenz für die Weiterbildung, Ausbildung, sie helfen dir sehr gerne, sie helfen dir sehr gerne. Und sie kennen sich wirklich auch sehr gut aus, also ich kann Waff nur weiterempfehlen (Frau E.)

Die Unterstützung des Waff half Frau E. dabei, eine berufliche Perspektive für sich in der Zeit der Trennung von ihrem Mann zu finden. Dies unterstreicht, wie wichtig es für eine Beratung ist, die gute Ergebnisse erzielen will, auch die familiäre und soziale Situation der KundInnen in den Prozess mit einzubeziehen.

Ich kann nur sagen, dass ich dankbar bin an meine Betreuerin von Waff. Das sie mir einfach Unterstützung gab damals, wo ich dann die Probleme gehabt habe, dass sie mich einfach an der Hand genommen hat und dass wir den Weg, den schweren Weg zusammen gehen durften damals. Also das hat mir sehr gut geholfen und ich bin froh, dass ich sie damals gehabt habe. (Frau E., die zu dieser Zeit auch eine familiäre Krisensituation zu bewältigen hatte)

Zugang zu Förderungen für die Zweite Generation

Das Beispiel von Frau H. zeigt die Problematik auf, dass auch in Österreich geborene und aufgewachsene Personen aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft von gewissen Förderungen ausgeschlossen sind. Frau H. hatte aufgrund ihrer damaligen türkischen Staatsbürgerschaft große Schwierigkeiten eine Ausbildungsstätte zu finden. Sie wurde auch nicht rechtzeitig über die hohen Schulgebühren für Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft informiert und musste so fast ihren Berufswunsch aufgeben.

Nach dieser Anmeldezeit bzw. vor dieser Aufnahmeprüfung bekam ich ein Schreiben. In diesem Schreiben stand: Aufgrund meines Staatsbürgerschaft, die damals türkisch war,

muss ich ein 1,5 Millionen Schilling an Schulkosten zahlen, weil das Land diese Kosten für Ausländer nicht übernimmt. (Frau H.)

Auch später als sie sich bei verschiedenen Krankenschwesternschulen bewarb, war ihre Staatsbürgerschaft ein Hindernis. Begründet wurde dies aber offiziell in dem Schreiben „aufgrund der hohen Teilnehmerinnenzahl". Sie war schon vorher gewarnt worden, dass der Direktor ein Ausländerfeind sei, hatte es aber trotzdem probieren wollen. Sie musste dann zu einer anderen Schule wechseln. Der Direktor der neuen Schule sagte, so Frau H.:

Wir gehören zwar nicht dem Land, wir haben eine eigene private Stiftung, aber generell ist es möglich, dass wir bis zu zwei oder drei Schülerinnen oder Schüler mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft aufnehmen. Da habe ich mir gedacht, dass es für Land Vorarlberg sehr schwach ist, dass das Land Vorarlberg das nicht unterstützt oder mich bzw. uns nicht aufnimmt, aber eine private Stiftung schon. (Frau H.)

Weiterer Unterstützungsbedarf

Nach Ansicht der Interviewpartnerinnen hat sich gegenüber ihrer Kindheit und Jugendzeit allerdings schon einiges in diesem Bereich verbessert, so gebe es zum Beispiel mehr niederschwellige Informationsangebote in Vereinen oder Moscheen. Aber auch die neue Elterngeneration (also die Interviewpartnerinnen selbst) könne ihren Kindern ein Vielfaches mehr an Unterstützung bieten, als dies bei ihnen selbst der Fall war. Nichtsdestotrotz äußerten die Interviewpartnerinnen Unterstützungsbedarf im Rahmen des Schul- und Ausbildungssystems, und aktuell für ihre derzeitige Situation Unterstützung bei Weiterbildungen und beruflichen Umorientierungen.

Auch einige InterviewpartnerInnen der Zweiten Generation äußerten, dass ein „Wegweiser" durch das Schul- und Bildungssystem in Österreich hilfreich gewesen wäre (siehe Frau K.). Der Situation von SchulabbrecherInnen mehr Aufmerksamkeit zu schenken, um Schulabbrüche verhindern zu können oder weitere Wege aufzuzeigen, war eine weitere Forderung der Interviewpartnerinnen:

Damals sehr viel. Damals hatte ich schon sehr viel das Bedürfnis, … da hat mir das echt gefehlt. Da wäre es vielleicht besser für mich gewesen, dass mich jemand unterstützt, (…) mir … jemand die Hand hält und sagt: du, das wird alles wieder gut, du wirst das schaffen, du musst nur – ich weiß nicht, einfach unterstützen, einfach motivieren. Aber das gab es nicht. Da hatte ich das echt gebraucht. (Frau A.)

In Bezug auf Fortbildungen, äußerte zum Beispiel Frau H. den Wunsch nach mehr finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für Frauen mit Familien:

Ich würde mir mehr wünschen, dass man mich mehr finanziell unterstützt. Die Kurse, die ich mache oder machen möchte, die kosten sehr viel. Ein Tag kostet mindestens 100 Euro. Die Verpflegung ist zB nicht dabei. Ich habe auch einige Wochen in Innsbruck Fortbildung gemacht. Das war die Sache mit der Therapie. Das hat unheimlich viel Geld gekostet. Fünf Tage kosten so um die 600 Euro, mindestens 599 Euro. Man muss ein Schlafgelegenheit haben oder dreimal oder zweimal am Tag essen. Alleine die Kosten für die Unterkunft in

Innsbruck - in anderen Orten wird es bestimmt nicht anders sein - sind einfach sehr teuer. Man kommt locker auf 1.000 Euro. Das sind Kosten für eine Woche. Ich muss für dieses Geld drei Wochen arbeiten. Dieses Geld ist dann mit einer Woche Fortbildung schon weg. (Frau H.)

Der Bedarf nach finanzieller Absicherung betraf generell Eltern mit Kindern, während ein Elternteil in Karenz ist*: „Dass sie uns den Zuschuss wieder zurückgeben. Ja, dass ist, es spielt eine große Rolle, wenn man im, wenn man im Karenz ist"* (Frau E.).

Andererseits wurde von der ArbeitgeberInnenseite gefordert, mehr Verständnis für die Situation von Eltern aufzubringen und betriebliche Strukturen so anzupassen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Eltern ermöglicht wird, so Frau C. In diesem Kontext steht auch die Forderung nach Teilzeitmodellen in allen Berufsbranchen und –bereichen, sowie Kinderbetreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren (v.a. relevant für Vorarlberg) und für Kinder und SchülerInnen in der Ferienzeit. Frau F. wies zudem auf drohende Schwierigkeiten im Krankheitsfall des Kindes hin und forderte geeignetere Unterstützungsmaßnahmen für Eltern, wenn ein Kind krank ist.

Angesichts der zahlreichen Diskriminierungs- und Benachteiligungserfahrungen vieler Interviewpartnerinnen war denn auch eine weitere Forderung der Interviewpartnerinnen die nach mehr Anti-Diskriminierungsmaßnahmen und Bewusstseinsbildung für Diversität und Interkulturalität in der Bevölkerung und staatlichen Institutionen:

Ich wünsche mir, dass sich die Inländer und die Migranten ohne irgendwelche Vorurteile begegnen, dass man das was man vom gegenüber verlangt auch von sich selber verlangen muss oder soll. Ich wünsche mir, dass man nicht immer verlangt Deutsch zu reden. Man kann auch anders kommunizieren. (Frau H.)

5.4.8. Persönliche Erfolgserlebnisse der Interviewpartnerinnen

Befragt nach persönlichen Erfolgserlebnissen verorteten sich die Interviewpartnerinnen in unterschiedlichen Bereichen. Einige bezogen ein Erfolgserlebnis auf ihren Beruf, andere auf die Familie, wieder andere konnten kein Erfolgserlebnis für sich selbst festmachen oder keines in Österreich.

Die unterschiedlichen Aussagen, die im Folgenden unkommentiert wiedergegeben werden, sollen zudem deutlich machen, dass es keinen allgemein gültigen Standard und Maßstab gibt, an dem Bildungs- und Berufswege von Frauen mit Migrationshintergrund gemessen werden könnten. Persönliche Erfolgsgefühle können daher ganz unterschiedliche Formen und Bedeutungen annehmen.

5.4.8.1. Erste Generation

Ich habe mit 35 Jahren, also vor 4 Jahren den Führerschein gemacht. Es war immer mein Traum und keiner hat es mir verwirklicht. Bis ich selber in die Fahrschule ging mich anmeldete und beim ersten Antritt schaffte. Da wusste ich, ich kann stolz sein. Jetzt habe ich auch mein eigenes Auto und habe sehr Spaß so unabhängig zu sein (Frau S.)

Als ich den Deutschkurs geschafft habe auf der Uni. Deutsch ist sehr, sehr schwierig. Das war auch in den letzten Jahren das Einzige, wo ich etwas geschafft habe. (Frau T.)

Ich kann nicht sagen, dass ich im Leben eine Erfolgsgeschichte habe, weil alles ist vom Allah gegeben. Das ist mein Schicksal. Wir leben das nur, wir können nicht behaupten, dass das eine oder das andere uns gehört. (Frau L.)

Das ist mein Erfolg: Als Lehrende tätig sein. Zwar wurde ich offiziell keine Lehrerin, aber ich habe es geschafft als Lehrende zu wirken. Alle kennen mich als Lehrende. Ich bin eine Lehrende, ich belehre die Menschen. Das habe ich geschafft. (Frau M.)

Meine Kinder! Also wenn man verheiratet ist, da denkt man sich, werde ich je Kinder haben und so? Mein Glück sind meine Kinder. Und ja zweitens mein Führerschein. Das war für mich wirklich ein Erfolg, zumindestens sehe ich es so. (Frau O.)

Ich habe diese Familie gegründet, ich führe sie. Ich bin hier alleine und komme mit meinen Problemen alleine zu Recht ohne jegliche Unterstützung. (Frau P.)

Ich kann sagen, dass ich bis jetzt kein Erfolgserlebnis hier hatte. (…)Bei meiner Arbeit [in der Türkei] war ich zunächst eine Sekretärin. Ich musste die Telefone abheben. Später wurde ich zur Chefsekretärin. Ich konnte dann mehrere Aufgaben erledigen. Ich wurde in verschiedene Bereiche eingeschult. Ich habe als administrative Sekretärin gearbeitet. Ich habe mich dort hochgearbeitet. Das war für mich ein Erfolg. (Frau Q.)

5.4.8.2. Zweite Generation

Ich kann mich durchsetzten, das durfte ich in meinem Beruf ausüben, wo ich auch im größten Heim von Vorarlberg gearbeitet habe. Ich durfte die letzten drei Jahre als Stationsleiterin arbeiten. Ich war auch die erste weltliche Schwester. Meine Vorgänger waren alle Geistlich. Ich war die erste weltliche Krankenschwester, die eine Leitung übernehmen durfte. Das war sehr Ego stärkend für mich. Das war sehr toll (lachen). Da habe ich auch richtig gelernt mich durchzusetzten und was es heißt sich durchzusetzen. (Frau H.)

Dass man mich wahrgenommen hat, dass man mich in sämtliche Projekte eingeschlossen hat, dass ich da weiter arbeiten durfte und sehr, sehr viel Lob bekommen habe. (Frau H.)

Also Erfolg kann ich sagen, dass ich nach der Handelsakademie mich zusammengerissen habe, mich selbst motiviert habe und beschlossen habe, mich weiter zu entwickeln und was richtig für mein Leben gemacht habe, denke ich mir. Weil ich könnte genauso nach der Schule ein Jahr nichts tun und nichts machen und dann wieder mit der Schule beginne. Aber dann hätte ich ein Jahr verloren. Das ist nicht lustig. Also ich denke mir, da war ich ziemlich stark damals. Das war ein Erfolg für mich, dass ich meine Ausbildung gemacht habe, ohne dass mich jemand dabei unterstützt hat, mir dabei geholfen hat und mir den richtigen Weg gezeigt hat, mich persönlich psychisch selbst repariert habe, das war ein Erfolg für mich. (Frau A.)

Ich habe keine... ich kann gut kochen. Eine Erfolgsgeschichte habe ich nicht. Aber meine ehemalige Trainerin hat zu mir gesagt: "Ein gesundes Kind auf die Welt zu bringen ist auch ein Erfolg". Ja, ist eben ein Erfolg. (Frau B.)

Ein Erfolgserlebnis? Ja, meine Matura! (Frau C.)

Ja, dass ich die Matura geschafft habe, das war eine große Hürde und das war super, also ein tolles Gefühl. Also dieses Gefühl der Matura war wichtiger als die Uni zu schaffen, ich weiß nicht warum. (Frau D.; die zuerst die Aufnahmeprüfung ins Gymnasium nicht geschafft hat, nach der Hauptschule wechseln konnte, aber viel nachzulernen hatte)

Das schönste was einer Frau passieren kann ist, wenn das Baby da ist, dass ist ein Erfolgserlebnis für mich und ich habe das zweimal erleben dürfen. Aber wenn du das beruflich meinst, wie ich die Stelle im Krankenhaus bekommen habe nach langer Zeit, nach langer Einschulung, nach langen Prüfung. Ich habe dort Prüfungen ablegen müssen und ja ich war dann sehr happy, wie ich dann eine positive Antwort bekommen (Frau E.)

Ich bin schon stolz auf mich, dass ich im Winter alleine dorthin gefahren bin. Das war gut. Das ist nicht ohne. Ich habe gesehen, dass sich die Meinungen und die Gedanken von den Eltern auch mit der Zeit geändert haben. Es hängt auch vieles von dir ab. (Frau G.; spricht über ihre Ausbildung zur Arztassistentin, die teilweise in der Schweiz stattfand)

Bei meinem Diplomabschluss. Als ich meinen Diplom zur Jugendarbeiterin bekommen hatte. (Frau I.)

Meine Familie meine beiden Kinder sind mein persönliches Erfolgserlebnis. Mit ihnen erlebe ich sehr viel. Ich glaube alles was ich aus meiner eigenen Kindheit verpasst habe. Sie bereiten mir große Freude. (Frau F.)

Matura. [Interviewerin: Nach 7 Jahren?] Ja, in einem Durchzug. (Frau K.)

6. Erfolgsfaktoren von Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund

6.1. Erfolgsfaktoren bestehender Maßnahmen und Angebote

6.1.1. Individualität

Individualität ist ein zentraler Faktor, der gezieltes und ressourcenorientiertes Arbeiten mit den Stärken und Kompetenzen jeder einzelnen Frau ermöglicht. Individualität schließt eine auf die einzelne Person abgestimmte Beratung und Betreuung durch eine gleichbleibende Betreuerin bzw. denselben Betreuer mit ein, in welcher die derzeitige Lebenssituation der Frau, ihre speziellen Interessen, Kompetenzen und Fähigkeiten analysiert und aufgearbeitet werden können (Stichwort Kompetenzenbilanz). Auf Basis einer solchen Ist-Analyse wird in einem nächsten Schritt ein individueller Bildungsplan bzw. Karriereplan mit der Frau erarbeitet, der Rücksicht auf ihre individuelle Situation nimmt und auch weitere Rahmenbedingungen wie Zeit und notwendige finanzielle Ressourcen in Betracht zieht. Dabei wird davon ausgegangen, dass jede Frau entsprechend ihrer individuellen Situation eigene Bedürfnisse hat und ihr auch andere Möglichkeiten zur Verfügung stehen. Eva Grabherr von der Organisation okay.zusammen leben weist darauf hin, dass dies *„viel weniger aufwendig als man glaubt“* sei, da die Beraterinnen auf einen gleichbleibenden Pool von Wissen und Fakten zurückgreifen können, der dann an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden kann (okay.zusammen leben 89).

Der Schlüssel zum Erfolg wäre es, Frauen dort abzuholen, wo sie sind, so Maria Haberl von Interface:

Also ich muss sie abholen wo sie sind, ich muss ihre Lebensumstände, ihre Lebenssituation ernst nehmen, ich muss mich dafür interessieren, und ich muss adäquate Angebote schaffen, entsprechend dieser Lebenssituation. (Interface 70)

Unterstützungsleistungen können auch in unterschiedlicher Intensität benötigt werden: Während für die eine Frau die Vernetzung mit relevanten Institutionen ausreicht, kann für eine andere größerer Bedarf nach persönlicher Begleitung bei Amtswegen bestehen. Individualität schließt auch mit ein, Angebote flexibel zu gestalten und an unterschiedliche Zielgruppen anzupassen. Aufgrund der individuellen Lebenssituation und der mitgebrachten Kompetenzen sind allerdings nicht alle Angebote für alle Frauen gleich passend. So kann Kinderbetreuung oder Berufstätigkeit dazu führen, dass Frauen nur modulare Angebote in Anspruch nehmen können. Dies ist bei der Ausarbeitung eines Bildungs- oder Karriereplans unbedingt zu beachten.

6.1.2. Kontinuität und Dauer der Angebote

Frauen mit Migrationshintergrund benötigen tendenziell mehr Zeit für Beratung aufgrund von Mehrfachbelastungen, mangelhafter sprachlicher Kompetenzen oder Wissen über das Funktionieren des österreichischen Arbeitsmarkts. Die Bedürfnisse und Interessen von Frauen mit nicht-deutscher Muttersprache herauszufinden, scheitert aber oft an der mangelnden Zeit.

Gerade die Erfahrungen in der Arbeitsvermittlung zeigen, dass nachhaltigere Erfolge erzielt werden können, wenn zuvor an der Aufarbeitung des individuellen Lebenskontextes gearbeitet wird, bevor es zur Planung von Qualifizierungsmaßnahmen oder der Stellenvermittlung kommt. Beim Projekt MigIn werden Frauen z.B. mindestens ein Jahr lang betreut, bevor es zu einer Stellenvermittlung kommt. *„Qualität braucht Zeit“* plädiert Moluksadat Homayouni der Beratungsstelle MigIn:

Die Erfahrungen, wenn sie schnell kommen, schnell im Arbeitsmarkt sind, sind sie genauso schnell wieder zurück. Also wirklich eine qualitativ nachhaltige Beratung und Vermittlung geht nur mit der Zeit, dafür bleiben sie dann. Von den Personen, die wir vermitteln, bleiben über 70% im Job. (MigIn 27)

Auch für Bildungsmaßnahmen wie z.B. Deutschkurse oder Basisqualifizierungen zeigen die Erfahrungen der Bildungseinrichtungen, dass kontinuierliche, dafür aber längerfristigere Angebote den Lebenskontexten von Frauen mit Migrationshintergrund eher gerecht werden. Die kontinuierliche Arbeit mit Klientinnen über einen längeren Zeitraum hinweg ist auch eine Voraussetzung dafür, dass eine Vertrauensbasis aufgebaut und so wieder qualitativer gearbeitet werden kann.

6.1.3. Kompetenzen-Orientierung und Wertschätzung

Ein weiterer Erfolgsfaktor der befragten Organisationen lag in deren Grundhaltung, ihrer Klientel mit Wertschätzung zu begegnen und folglich auch auf die Ressourcen und Kompetenzen der Frauen zu fokussieren anstatt auf etwaige Defizite. Ein Ressourcen-orientiertes Arbeiten verlangt, den Blick nicht nur auf formale Abschlüsse und harte Fakten in den Lebensläufen der Frauen zu richten, sondern darüber hinaus weitere Fähigkeiten, die eine Frau im Laufe ihres (Arbeits-)Lebens erworben hat, zu benennen. Die Erarbeitung einer Komptenzenbilanz soll die Frau bei einer möglichen Bewerbung unterstützen, ihre eigenen Stärken und Schwächen besser formulieren und verkaufen zu können:

Migration ist so ein Thema, wo man sagt, wo waren die kritischen Situationen und wodurch hat die Person das bewältigt? Und versucht, diese Dinge dann auch zu benennen. Zum Beispiel, wenn man aus einem fremden Land nach Österreich kommt, braucht es sehr hohe Kompetenz um sich zu vernetzen und alle Informationen zu bekommen (...). Sehr oft haben wir die Erfahrung, dass sie sagen: ich habe eh nur geputzt und ich habe eh nur ... Und auch das abwerten, was im Herkunftsland passiert ist. (...) Es ist wirklich dazu da, um für sich das

einmal zu wissen und dadurch gestärkt zu sein und zu sagen: Ja ich kann das und ich weiß, warum ich es kann. Also sie haben es dann auch schriftlich. (Nova 42)

In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, dass entsprechend der Stärken und Ressourcen der einzelnen Frau realistische Ziele formuliert werden, um nicht bei den betroffenen Frauen zu Überforderungen zu führen.

6.1.4. Ganzheitlichkeit

Die Komplexität der Lebensrealitäten der jungen Frauen mit Migrationshintergrund verlangen die Einbeziehung ihres gesamten Umfeldes in die Ausarbeitung von Bildungs- und Karrierepläne. Die Ursachen für Misserfolg von Maßnahmen im Bildungs- und Beschäftigungsbereich können oft im weiteren Lebensumfeld der Frauen liegen, wie folgendes Zitat veranschaulicht:

Also es ist oft dann die Herausforderung dieses ganze komplexe, was da ist, wieso es nicht funktioniert, so aufzuschlüsseln, dass man einmal den Kern findet, wo es angefangen hat. Weil alle sagen: Ich habe kein Geld.

Okay, Geld, dann gehen Sie arbeiten?

Nein, ich kann nicht arbeiten, weil ich keinen Kinderbetreuungsplatz habe.

Wieso haben Sie keinen Kinderbetreuungsplatz?

Weil ich geschieden bin.

Haben Sie Eltern, Schwiegereltern?

Nein, weil die sind z.B. nicht in Wien. Wohnung: ich wohne bei einer Freundin. Und dann geht es zack, zack, zack, wie ein Schneeball. Irgendwo muss man dann den Kern nehmen und sagen: okay, wenn das einmal gelöst ist, sind vielleicht auf einmal fünf andere Sachen auch gelöst und dann kann man weitergehen. (MigIn 35)

Außerdem kann es notwendig sein, auch das Umfeld einer Frau – insbesondere die Eltern und Ehemänner – in die Maßnahmen miteinzubeziehen, um Unterstützung für Bildungs- und Berufsentscheidungen zu schaffen:

Ich glaube, es sind alle Maßnahmen dann erfolgreich, wenn eben nicht die junge Frau als Einzelperson irgendwo hingestellt wird und beraten wird, sondern wenn immer ihr gesamtes Umfeld mit einbezogen wird. Alle diese Maßnahmen haben irgendwie Chance auf Erfolg. (Verein Sprungbrett 85)

6.1.5. Niederschwelligkeit

Niederschwelliges Arbeiten bedeutet das Arbeiten mit möglichst geringen Zugangsbarrieren, sei es in sprachlicher Hinsicht, Zugang zu Dienstleistungen wie Öffnungszeiten oder Terminvereinbarung, und ist besonders in der Arbeit mit bildungsbenachteiligten Frauen von

großer Bedeutung. Es geht darum, Frauen mit Informations- und Unterstützungsangeboten dort zu erreichen, wo sie ihr tägliches Leben verbringen.

Das Angebot ist da, das ist gut und schön, aber was machen wir, wenn die Personen, die das brauchen, es nicht erfahren? (Nova 58)

Aufsuchende Sozial- und Bildungsarbeit in Vereinen, Bezirken, Schulen oder Kindergärten ist oft ein erster Schritt, der Frauen zum Besuch von Bildungs- und Weiterbildungsangeboten ermutigt. Auch die Veranstaltung von Deutsch- oder EDV-Kursen vor Ort kann die Hemmschwelle, ein Bildungsangebot in Anspruch zu nehmen, maßgeblich senken (siehe Nova 58). In diesem Zusammenhang hat sich auch die Arbeit mit muttersprachlichen Personen bzw. mit Multiplikatorinnen oder sogenannten *Peers* als erfolgreich erwiesen, die selbst aus dem sozialen Umfeld der Zielgruppen stammen und Informationen lebensweltbezogen und Mädchen- bzw. Frauengerecht an die Frau bringen können (siehe Interface 73, AmaZone 92).

Zur Niederschwelligkeit gehört auch ein Angebot von kostenlosen oder günstigen (Weiter-) Bildungsangeboten, die auch von Frauen mit geringen finanziellen Ressourcen in Anspruch genommen werden können. In diesem Zusammenhang hat es sich als zentral erwiesen, flexible Fördermodelle anzubieten, die sich nach der individuellen Lebenssituation und nicht nach harten Kriterien (z.B. aktuelle Beschäftigung statt höchster abgeschlossener Ausbildung) richten (siehe z.B. Nova und okay.zusammen leben).

6.1.6. Kinderbetreuung

Das Angebot von Kinderbetreuung während Kursmaßnahmen oder Beratungszeiten stellt ebenfalls einen zentralen Bestandteil vieler der befragten Einrichtungen dar, der es ihnen ermöglicht, Frauen mit Kindern zu erreichen:

Ja, bei uns wird bei allen Veranstaltungen kostenlos Kinderbetreuung angeboten, das ist unerlässlich, wenn ich mit jungen Frauen arbeite oder mit Frauen arbeite, dann ist das einfach eine Lebensphase, dann muss ich die Lebensphase eben berücksichtigen, in der Frauen eben Kinder haben und kleine Kinder haben und Betreuungspflichten für Kinder haben. (Interface 28)

6.1.7. Mehrsprachigkeit

Ein weiteres Element, das den Zugang von Frauen mit Migrationshintergrund zu Informationen und Unterstützung erleichtert, ist die Bereitstellung von mehrsprachigen Beratungs- und Informationsangeboten. Die meisten der befragten Einrichtungen arbeiten mit mehrsprachigem Personal und stellen Informationsmaterial in mehreren Sprachen zur Verfügung. Dabei wurde betont, dass nicht alle Angebote automatisch in der Muttersprache der Frauen erfolgen, sondern dass es vielmehr um eine prinzipielle Wertschätzung von

Mehrsprachigkeit und die grundsätzliche Möglichkeit, bei Kommunikationsschwierigkeiten in der Muttersprache zu kommunizieren, gehe (vgl. MigIn, Nova). Insbesondere bei Einrichtungen, die neuzugewanderte Personen sofort erreichen wollen, ist die Arbeit mit mehrsprachigem Personal ein grosser Vorteil:

Durch diese mehrsprachige Beratung werden viele erreicht und wirklich ausführlich beraten, während sie Deutsch noch nicht so gut können. Und das ist der Vorteil, dass die Leute oder Frauen in diesem Fall, bevor sie am Arbeitsmarkt Fuß fassen, bevor sie irgendeine Tätigkeit aufnehmen, dass sie sich informieren können, was kann ich mit dem anfangen. (Perspektive 45).

6.1.8. Teilhabe

Ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor in der Arbeit der befragten Einrichtungen ist das Prinzip der Teilhabe. Damit ist die aktive Einbeziehung und Mitarbeit der Klientin im Beratungsprozess gemeint, welche sicherstellt, dass Beratungsergebnisse auch umgesetzt werden und den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Frau entsprechen.

6.1.9. Schnittstellenmanagement

Vernetzung und Schnittstellenmanagement stellt ein zentrales Prinzip in der Arbeit der befragten Einrichtungen dar. Nach Abschluss eines Kurses oder eines Beratungsprozesses können Klientinnen bei Bedarf an weitere relevante Einrichtungen weiterverwiesen werden, sodass keine Lücken im Bildungsprozess oder in der Arbeitsvermittlung entstehen. So kann die Klientin nach einem erfolgreich absolvierten Deutschkurs zur Weiterbildungsberatung vermittelt werden, oder, falls Fragen der Anerkennung von Qualifikationen auftauchen sollten, eine Weitervermittlung zur Beratungsstelle Perspektive erfolgen.

Die Schaffung von zentralen Anlauf- bzw. Auffangstellen für Neuzuwanderinnen wurde am Beispiel von Start Wien positiv hervorgehoben. Diese Stelle ermöglicht die Information über sowie die Weitervermittlung an spezialisiertere Einrichtungen, so Bedarf besteht.

7. Schlussfolgerungen

Die vorliegende Untersuchung zeigt auf, dass die **Bildungs- und Erwerbssituation von Frauen mit Migrationshintergrund sich nicht auf ein partikulares Bild reduzieren lässt**. Die Verläufe sind äußerst unterschiedlich, ebenso wie die individuellen Lebensumstände, in denen Frauen mit Migrationshintergrund Entscheidungen über Bildung, Ausbildung, Berufseinstieg bzw. –umstieg oder –austritt treffen.

Zusammenfassend kann auf Grundlage der vorliegenden Ergebnisse konstatiert werden, dass nicht ein einzelner spezifischer Faktor für sich die Bildungs- und Erwerbssituation junger Frauen mit Migrationshintergrund erklären kann. Es handelt sich vielmehr um ein **komplexes Zusammenspiel** zwischen Geschlecht, sozialer Herkunft, Bildungshintergrund, Familiensituation, der Aufenthaltsdauer in Österreich und anderen Faktoren. Die **Migrationserfahrung** wirkt in diesem Zusammenhang wie eine Art **Multiplikator**, d.h. schon **bestehende strukturelle Ungleichheiten** werden hierdurch noch weiter verstärkt. Frauen sind beispielsweise in ökonomischen Krisenkonstellationen eher von Erwerbslosigkeit betroffen, die Wahrscheinlichkeit erhöht sich noch einmal bei Frauen mit Migrationshintergrund. Frauen werden im Durchschnitt niedriger entlohnt, verrichten großteils die Hausarbeit/Kinderbetreuung und sind, damit eng verbunden, tendenziell häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer. Auch diese Faktoren können aufgrund des Migrationshintergrundes verstärkt werden. Erschwerend kommt für Migrantinnen Erster Generation hinzu, dass ihre Migrationserfahrung häufig mit einer beruflichen Dequalifizierung einhergeht, etwa wegen mangelnder Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Arbeitserfahrungen.

In der quantitativen Datenanalyse des Mikrozensus 2011 zeigt sich, dass der Bildungsgrad, das Alter, die Familiensituation (verheiratet oder nicht, wie viele zu betreuende Kinder leben im Haushalt) hohen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Erwerbstätigkeit haben. Je höher gebildet, älter und weniger Kinder im Haushalt, desto eher tritt die Wahrscheinlichkeit ein, erwerbstätig zu sein. Frauen mit Migrationshintergrund erweisen sich vor diesem Hintergrund – im Vergleich zu männlichen Migranten und Frauen ohne Migrationshintergrund – jedoch als am ehesten von Nicht-Erwerbstätigkeit betroffen. Auch die Aufenthaltsdauer hat einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein: Je länger eine Frau mit Migrationshintergrund in Österreich lebt, desto eher ist diese auch erwerbstätig.

Es handelt sich, wie bereits erwähnt, um **keine homogene Gruppe**: „*Die Frau mit Migrationshintergrund*“, wie Amanda Ruf es in einem Interview treffend zum Ausdruck brachte, „*gibt es nicht*“ (AmaZone). Gerade die Analyse der Interviews mit jungen Frauen mit Migrationshintergrund zeigt auf, dass sich diese in unterschiedlichen Lebenswelten bewegen

und sich das Lebens- und Familienumfeld maßgeblich auf die Entscheidungsfindung auswirkt. Es bestehen zudem in wesentlichen Aspekten **Unterschiede** zwischen Frauen, die in **Erster oder Zweiter Generation** in Österreich leben. Frauen **Erster Generation** stehen beispielsweise vor zusätzlichen Herausforderungen: Zu migrieren bedeutet einen **Bruch** in der bisherigen **Biografie** in Kauf zu nehmen, ein vertrautes gesellschaftliches System zu verlassen, um sich in eine neue gesellschaftliche Ordnung zu begeben. Besonders stellt sich in diesem Prozess die Frage, inwiefern im Herkunftskontext gewonnene Erfahrungen und Wissen eingesetzt werden können, um in der Aufnahmegesellschaft einen Lebensmittelpunkt aufzubauen. Hierbei sind soziale Netzwerke, Sprachkenntnisse und Wissen über die Zielgesellschaft wichtige Ressourcen, die in vielen Fällen erst im Laufe der Zeit *wieder* erarbeitet werden müssen. Gerade zum Zeitpunkt der Migration wäre es aber **von großer Bedeutung, Orientierungshilfe zu erhalten**, über Möglichkeiten und Perspektiven aufgeklärt und, je nach Bedürfnislage, an einschlägige Stellen weitervermittelt zu werden etc. Gibt es keine oder nicht ausreichend Unterstützung von „außen", kann die Abhängigkeit der Frauen vom familiären und sozialen Umfeld verstärkt werden. Der Lebensalltag von zugewanderten Menschen ist darüber hinaus wesentlich durch das Rahmenwerk fremdenrechtlicher Bestimmungen geprägt. Die **Rahmenbedingungen der Einreise und des Aufenthaltes** (und der Aufenthaltssicherheit) haben großen Einfluss auf die Ausgangsbedingungen. Die befragten Expertinnen betonten mehrfach, dass Kriterien wie das geforderte Mindesteinkommen oder die Erfüllung der Integrationsvereinbarung als Voraussetzung für den weiteren Verbleib in Österreich Druck erzeugen, der sich negativ auf die Betroffenen auswirken könne.

Ein Faktor, der wesentliche Unterschiede in der Erwerbs- und Bildungssituation von Menschen bedingt, ist der **familiäre und sozioökonomische Hintergrund**. **Bildungs- und Berufsentscheidungen**, so verdeutlichen es die Ergebnisse dieser Studie, sind **bei Migrantinnen der Ersten und Zweiten Generation** tendenziell **stärker von der Familiensituation abhängig**. Nach wie vor tragen Frauen die Hauptverantwortung für Hausarbeit und Kinderbetreuung, es handelt sich hierbei um ein gesamtgesellschaftliches Phänomen. Das Vorhandensein von ausreichender Kinderbetreuung ist demnach ein wesentliches Kriterium für den beruflichen Wiedereinstieg oder den Besuch von Bildungsmaßnahmen. Maßnahmen, welche die **Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben für beide Elternteile** sicherstellen, erscheinen vor diesem Hintergrund als dringende Priorität. Darüber hinaus besteht eine enge Verbindung zwischen dem materiellen, sozialen und kulturellen Kapital einer Familie. Beispielsweise ist ausschlaggebend, ob eine Familie die Möglichkeit hat, Einkommen für die Weiterbildung der Kinder auszugeben oder ob diese möglichst früh zum Haushaltseinkommen beitragen bzw. rasch eigenes Einkommen generieren müssen. Ein niedrigeres Bildungsniveau kann bei früher Familiengründung ein wesentliches Erschwernis dafür bilden, später

Weiterbildungsangebote oder einen Einstieg in das Berufsleben zu finden. Dies bedingt jedoch, dass bildungsbenachteiligte Frauen von überaus **geringer Berufsmobilität** (vertikal und horizontal) betroffen sind. Da Frauen und Migrantinnen der Ersten Generation in den beruflichen Anfängen häufig in Tätigkeiten, die unter ihren Qualifikationen liegen, eingestellt werden (**Dequalifikation**), verringert sich darüber hinaus im Zeitverlauf die Chance, einen beruflichen Aufsteig zu erfahren.

Der Bildungshintergrund ist auch bei jungen Frauen der **Zweiten Einwanderungsgeneration** ausschlaggebend: Die vorliegende Studie zeigt, dass sich Bildungsmuster in der Zweiten Generation häufig reproduzieren. Dies ist jedoch weniger als ein Ausdruck des Migrationshintergrundes, sondern vielmehr als Resultat der geringen sozialen Mobilität in Österreich zu bewerten. Insbesondere das **duale Schulsystem in Österreich stellt bereits sehr früh die Weichen** für die potentielle Weiterbildung und Aufstiegschancen junger Menschen. Frauen Zweiter Generation sind mit einigen Benachteiligungen konfrontiert, dies heben neben den Expertinneninterviews auch die qualitativen Interviews mit den Migrantinnen selbst deutlich hervor. Die Gründe dafür sind vielfältig. **Schulische Leistung wird häufig an Sprache festgemacht, wohingegen Mehrsprachigkeit kaum Anerkennung findet**. In den ExpertInnengesprächen wurde vielfach darauf hingewiesen, dass Kinder und Jugendliche bei mangelnden Sprachkompetenzen sehr früh **in Schultypen verwiesen** werden, die **keine weiteren Aufstiegschancen** bieten. Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist jener, inwieweit Eltern ihre Kinder bei diesen Entscheidungen überhaupt unterstützen können – z.B. über das notwendige Wissen und Bewusstsein über die Konsequenzen einer bestimmten Schullaufbahn für Berufswahl, Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. höhere Bildung verfügen. Der Wechsel von einer Hauptschule in eine höher führende Schule ist nur unter großer individueller Anstrengung, meist über Umwege und Inkaufnahme von Zeitverlust möglich, dieser Umstand tritt gerade in den Interviews mit Migrantinnen der Zweiten Generation besonders deutlich zutage.

Aus den Interviews geht hervor, dass sich große Ähnlichkeiten für **junge Frauen Erster und Zweiter Generation mit Migrationshintergrund** betreffend ihren **Erfahrungen mit Diskriminierungen** und rassistischen Erfahrungen abzeichnen – sei es im Alltag auf offener Straße, in der Schule, bei der Jobsuche oder im Zuge von Terminen mit Institutionen wie dem AMS. Als besonders benachteiligt erweisen sich diesbezüglich Frauen mit Kopftuch. Es wurde von vielen Schwierigkeiten berichtet, eine Stellung (oder ein Praktikum) entsprechend der vorgewiesenen Qualifikationen zu finden und darüber gesprochen, wie häufig den Interviewten anti-muslimische Ressentiments in der Öffentlichkeit entgegenschlugen. Zugespitzt formuliert, lässt sich beobachten, dass Frauen, die Kopftuch tragen, aus ganzen Berufssparten, insbesondere wo viel unmittelbarer KundInnenkontakt besteht,

ausgeschlossen werden. Die Diskriminierungserfahrungen setzen bereits im Jugendalter ein, etwa auf der Suche von Praktikumsplätzen oder Lehrstellen. Auch mangelnde Sprachkenntnisse können etwa dazu führen, dass trotz hoher Qualifikationen Kompetenzen schlichtweg nicht anerkannt werden (es wird oftmals ignoriert, welche Erfahrungen außerhalb Österreichs gemacht wurden). In den Interviews wurde erzählt, dass die Erfahrung gemacht wurde, dass - trotz Artikulation eines Berufswunsches - den Betroffenen während der AMS-Beratung mitgeteilt wurde, es sei bei diesen Sprachkenntnissen in Österreich, wenn überhaupt, nur eine Tätigkeit als Putzfrau möglich. Diskriminierungserfahrungen werden auch beim Schulbesuch deutlich, dies äußert sich etwa in der Tendenz, dass Menschen aufgrund „mangelnder“ Deutschkenntnisse quasi automatisch in Bildungszweige ohne Aufstiegschancen „verbannt“ werden. Eine Sensibilisierung und umfassende Implementierung von Antidiskriminierungsmaßnahmen in Betrieben, staatlichen Institutionen und Behörden und der österreichischen Gesellschaft im Allgemeinen erscheint in Anbetracht dieses Befundes als dringend notwendig.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Studie deutlich macht, wie zentral es ist, Frauen die Möglichkeiten zu geben, sich entsprechend ihrer Lebenssituation und Bedürfnisse zu entscheiden (auch in Abhängigkeit von der jeweiligen Lebensphase, in der Erwerbstätigkeit nicht immer im Vordergrund steht). Gleichzeitig müssen jedoch die strukturellen Rahmenbedingungen umfassend berücksichtigt werden. Das heißt u.a. die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, sozialen Benachteiligungen aufgrund der sozioökonomischen Situation und die ungleichen Ausgangsbedingungen, welche dem prekären Aufenthaltsstatus von sogenannten Drittstaatsangehörigen geschuldet sind, mit einzubeziehen. Es gilt, die notwendigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, um sich so oder anders entscheiden zu können.

Literatur

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (Hg.) / Choudhury, Tufyal / Aziz, Mohammed / Izzidien, Duaa / Khreeji, Intissar / Hussain, Dilwar (2006): Wahrnehmung von Diskriminierung und Islamfeindlichkeit – Stimmen von Mitgliedern muslimischer Gemeinschaften in der Europäischen Union. Abrufbar unter: http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Perceptions_DE.pdf (Zugriff Juli 2012).

Antuofermo, Mélina / Di Meglio, Emilio (2012): 23 % of EU citizens were at risk of poverty or social exclusion in 2010. Eurostat. Statistics in Focus, 9/2012. Abrufbar unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-12-009/EN/KS-SF-12-009-EN.PDF (Zugriff Mai 2012).

Appelt, Erna (2003): Frauen in der Migration – Lebensformen und soziale Situation. In: Fassmann, Heinz / Stacher, Irene (Hg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt/Celovec: Drava-Verlag

Aufhauser, Elisabeth (2000): Migration und Geschlecht: Zur Konstruktion und Rekonstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit in der internationalen Migration. In: Husa, Karl / Parnreiter, Christof / Stacher, Irene (Hg): Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? Historische Sozialkunde17 / Internationale Entwicklung. Frankfurt (Main) / Wien: S. 97-122.

Behrensen, Birgit / Westphal, Manuela (2009): Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktionen ihrer Wege und Handlungsstrategien. Expertise im Rahmen des Nationalen Integrationsplans im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), IMIS Beiträge 35 (Themenheft). Osnabrück.

Best, Henning / Wolf, Christof (2010): Logistische Regression. In: Wolf, Christof / Best, Henning (Hg): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 827-854.

Boos-Nünning, Ursula / Karakasoglu, Yasemin (2005): Viele Welten leben. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Münster: Waxmann-Verlag.

Broden, Anne / Mecheril, Paul (Hg.): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: IDA-NRW.

Bundesministerium für Inneres (2010): Nationaler Aktionsplan für Integration. Bericht. Abrufbar unter: http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/NAP/nap_bericht.pdf (Zugriff Mai 2012).

Castles, Stephen / Miller, Mark J. (1993): The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World. New York: Guilford Press.

European Network of Migrant Women & European Women`s Lobby (ENoMW & EWL) (2012): Equal Rights. Equal Voices. Migrant women's integration in the labour market in six European cities: A comparative approach.

Eurostat (2011): Migrants in Europe. A statistical portrait of the first and second generation. Eurostat Statistical Books. Luxembourg.

Färber, Christine / Arslan, Nurcan / Köhnen, Manfred / Parlar, Renée (2008): Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt. Opladen: Budrich UniPress.

Farrokhzad, Schahrzad / Ottersbach, Markus / Tunc, Michael / Meuer-Willuweit, Anne (2011): Verschieden- Gleich- Anders?: Geschlechterarrangements im intergenerativen und interkulturellen Vergleich. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Fasching, Melitta (2010): Arbeitslosigkeit und arbeitszeitbezogene Unterbeschäftigung. In: Bundeskanzleramt (Hg.): Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008. Wien.

Fassmann, Heinz / Stacher, Irene (Hg.) (2003): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt/Celovec: Drava-Verlag

Fassmann, Heinz / Münz, Rainer / Seifert, Wolfgang (1999): Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland und Österreich. In: Fassmann, Heinz / Matuschek, Helga / Menasse, Elisabeth (Hg.): abgrenzen.ausgrenzen.aufnehmen. Empirische Befunde zu Fremdenfeindlichkeit und Integration. Klagenfurt: Drava Verlag, 95-114.

Gächter, August (2010): Der Integrationserfolg des Arbeitsmarktes. In: Langthaler Herbert (Hg.): Integration in Österreich, Innsbruck et al.: Studien Verlag,143-163.

Gläser, Jochen / Laudel, Grit (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. VS Verlag für Sozialwissenschaften

Granato, Mona / Schittenhelm, Karin (2003): Junge Migrantinnen zwischen Schule und Arbeitsmarkt – Ungleichheiten angesichts der Ausdifferenzierung einer Übergangsphase. In: Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung. Hrsg.: María do Mar Castro Varela / Dimitria Clayton. Königstein / Taunus: Ulrike Helmer Verlag. S. 109-122.

Granato, Mona (2004): Feminisierung der Migration - Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Großegger, Beate (2011): Familie, Freunde/innen, Szene: Beziehungskulturen im jugendlichen Alltag. In: BMWFJ (Hrsg.): 6. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich. Jugend aus Sicht der Wissenschaft (Teil A). Wien, S. 199-228.

Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación (1999): Intellektuelle Migrantinnen – Subjektivitäten im Zeitalter von Globalisierung. Eine postkoloniale dekonstruktive Analyse von Biographien im Spannungsverhältnis von Ethnisierung und Vergeschlechtlichung. Opladen: Leske & Budrich.

Haslinger, Alois / Kytir, Josef (2006): Stichprobendesign, Stichprobenziehung und Hochrechnung des Mikrozensus ab 2004. In: Statistische Nachrichten 6/2006, 510-519.

Herzog-Punzenberger, Barbara (Hg.) (2006): Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. Working paper Nr. 10 der Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Abrufbar unter: http://www.oeaw.ac.at/kmi/Bilder/kmi_WP10.pdf (Zugriff Juli 2012).

Herzog-Punzenberger, Barbara (2003): Die ‚2. Generation' an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich – eine Bestandsaufnahme. Wien.

Herzog-Punzenberger, Barbara (2003a): Ethnic segmentation in education and labour market - 40 years legacy of Austrian "guestworker" policy. In: International Migration Review, winter 2003, Vol. 37, pp. 1120–1144.

Hillmann, Felicitas (1996): Jenseits der Kontinente. Migrationsstrategien von Frauen nach Europa. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlag.

Hofmann, Martin / Reichel, David (2012): Wirkungsanalyse von integrationspolitischen Maßnahmen in Europa. Praxis und Bedarf. Wien: ICMPD. Im Erscheinen unter http://research.icmpd.org/1605.html.

Huth-Hildebrandt, Christine (2002): Das Bild von der Migrantin. Auf den Spuren eines Konstrukts. Frankfurt (Main): Brandes & Apsel.

Knapp, Gudrun-Axeli (2005): „Intersectionality" – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „Race, Class, Gender". In: Feministische Studien, Jg. 23, H.1. S. 68-81.

Kytir, Josef (2010): Erwerbsbeteiligung in den unterschiedlichen Lebensphasen. In: Bundeskanzleramt (Hg.): Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008. Wien.

Kytir, Josef / Stadler Bettina (2004): Die kontinuierliche Arbeitskräfteerhebung im Rahmen des neuen Mikrozensus. Vom „alten" zum „neuen" Mikrozensus. In: Statistische Nachrichten 6/2004, 511-518.

Lachmayr, Norbert / Leitgöb, Heinz / Bacher, Johann (2011): Expertise zur sozialen Selektion beim Bildungszugang: Schwerpunkt MIGRATION. Wien: öibf.

Lumley, Thomas (2011) "survey: analysis of complex survey samples". R package version 3.26.

Lutz, Helma / Huth-Hildebrandt, Christine (1998): Geschlecht im Migrationsdiskurs. In: Das Argument 40/224: Grenzen. S. 159-173.

Mannitz, Sabine (2006): Die verkannte Integration. Eine Langzeitstudie unter Heranwachsenden aus Immigrantenfamilien. Bielefeld: transcript.

Moser, Winfried (2005): Das Datenmanagement im neuen Mikrozensus - Eine Prozessbeschreibung. In: Austrian Journal of Statistics, Volume 34 (2005), Number 4, 327-343.

Österreichischer Integrationsfonds (2011): femigration & integration. Zahlen.daten.indikatoren. 2011. Wien: Österreichischer Integrationsfonds, Bundesministerium für Inneres und Statistik Austria.

Otyakmaz, Berrin Özlem (1995): Auf allen Stühlen. Das Selbstverständnis junger türkischer Migrantinnen in Deutschland. Köln: ISP (Reihe: Wissenschaft und Forschung; 8).

R Development Core Team (2012). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. Abrufbar unter: http://www.r-project.org/.

Schmolke, Judith (2010): Hemmnisse der Arbeitsmarktintegration von niedrigqualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund. Beiträge zu Migration und Integration, Band 3. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Stadlmayr, Martina / Sepp, Renate u.a. (2011): Beruflicher Werdegang von jungen Migrantinnen. Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich. Linz: Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung.

Statistik Austria (2011): Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zu Mikrozensus ab 2004 Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung. Bearbeitungsstand: 31.10.2011. Abrufbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/index.html (Zugriff Juni 2012).

Statistik Austria (2012): Arbeitsmarktstatistik. 4. Quartal 2011. Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung. Schnellbericht 5.8. Wien.

Stichs, Anja (2008): Arbeitsmarktintegration von Frauen ausländischer Nationalität in Deutschland: Eine vergleichende Analyse über türkische, italienische, griechische und polnische Frauen sowie Frauen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens. Working Paper 20, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Verwiebe, Roland / Fritsch, Nina-Sophie (2011): Working poor: Trotz Einkommen kein Auskommen – Trend- und Strukturanalysen für Österreich im europäischen Kontext. In: SWS-Rundschau (51. Jg.) Heft 1/2011, 5-23.

Wallace, Claire / Wächter, Natalia / Blum, Johanna / Scheibelhofer, Paul (2007): Jugendliche MigrantInnen in Bildung und Arbeit - Auswirkungen von Sozialkapital und kulturellem Kapital auf Bildungsentscheidungen und Arbeitsmarktbeteiligung. Wien.

Weiss, Hilde (Hg.) (2007): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Weiss, Hilde (2007): Sozialstrukturelle Integration der zweiten Generation. In: Weiss Hilde (Hg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 33-70.

Weiss, Hilde / Unterwurzacher, Anne (2007): Soziale Mobilität durch Bildung? Bildungsbeteiligung von MigrantInnen. In: Heinz Fassmann (Hg.), Zweiter Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht, Klagenfurt, 227-241.

Westphal, Manuela (1996): Arbeitsmigrantinnen im Spiegel westdeutscher Frauenbilder. In: Beiträge zur Feministischen Theorie und Praxis 19/42: 17-28.

Westphal, Manuela (2004): Migration und Genderaspekte. In: Bundeszentrale für politische Bildung, Gender Bibliothek. www.bpb.de (Zugriff Mai 2012).

Wickham, Hadley (2009): ggplot2: elegant graphics for data analysis. Springer New York.

Wolf, Christof / Best, Henning (2010): Lineare Regressionsanalyse. In: Wolf, Christof / Best Henning (Hg): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 607-638.

Zlotnik, Hania (2003): The Global Dimensions of Female Migration. http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=109 (Zugriff Juni 2012).

Anhang

Anhang 1: Ländergruppen Definitionen

EU-15: Alle Länder, die vor 2004 EU-Mitglieder waren. Dazu gehören Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden und Spanien.

EU-10: Alle Länder, die 2004 der EU beitraten. Dazu gehören Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern.

EU-12: Alle Länder, die 2004 und 2007 der EU beitraten. Dazu gehören die Gruppe der EU-10 sowie Bulgarien und Rumänien.

EU-27: Alle Länder, die derzeit (2012) EU-Mitgliedsländer sind. Dazu gehören die Länder der EU-15 und der EU-12.

Drittstaaten: Alle Länder, die nicht zur Gruppe der EU-27 gehören.

Ehemaliges Jugoslawien: Zu dieser Gruppe zählen Bosnien und Herzegowina, Kroatien, die ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien, Montenegro sowie Serbien inklusive Kosovo.

Anhang 2: Länderkürzel

BE	Belgien	IT	Italien	LV	Lettland	CY	Zypern
DK	Dänemark	LU	Luxemburg	LT	Litauen		
DE	Deutschland	NL	Niederlande	MT	Malta		
FI	Finnland	AT	Österreich	PL	Polen		
FR	Frankreich	PT	Portugal	SK	Slowakei		
EL	Griechenland	SE	Schweden	SI	Slowenien		
UK	Großbritannien	ES	Spanien	CZ	Tschechien		
IE	Irland	EE	Estland	HU	Ungarn		

Anhang 3: Bildungskategorien

Niedrig: Kein Pflichtschulabschluss oder Pflichtschulabschluss

Mittel: Lehrabschluss (Berufsschule) oder berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)

Höher: Allgemeinbildende höhere Schule oder berufsbildende höhere Schule

Hoch: Über „Höher“. BHS-Abiturientenlehrgang, Kolleg, Hochschulverw. LA, Universitätslehrgänge, Universität, Fachhochschule.

Anhang 4: Informationen zu den interviewten Frauen Erster und Zweiter Generation türkischer Abstammung

Tabelle 4.1: Demographische Daten und persönlicher Hintergrund

	1. / 2. Generation	Alter	Geburts-land	Staats-bürgerschaft	Seit wann in AT	Grund der Ein-wanderung	Höchste abgeschlossene Ausbildung	Ort der Ausbildung	Erwerbs-status	Derzeitige Beschäftigung
Frau A	2	20-25	AT	Österreich			Lehre	AT	Arbeitslos	Arbeitslos
Frau B	2	26-34	Türkei	Österreich	über 20 Jahre	FZ mit Eltern	Pflichtschule	AT	Beschäftigt: Teilzeit	Ordinations-gehilfin
Frau C	2	26-34	AT	Österreich			Matura	AT	Studium / beschäftigt	Hort, DaF-Trainerin
Frau D	2	26-34	Türkei	Türkei	über 20 Jahre	FZ mit Eltern	Uni / Fachhochschule	AT	Karenz	Lehrerin
Frau E	2	26-34	Türkei	Österreich	über 20 Jahre	FZ mit Eltern	Pflichtschule	AT	Karenz	Karenz
Frau F	2	35-40	AT	Österreich			Lehre	AT	Beschäftigt: Vollzeit	Frisörin
Frau G	1,5	26-34	Türkei	Österreich	über 20 Jahre	FZ mit Eltern	Matura (HTL)	AT	Beschäftigt: Vollzeit	Arztassistentin
Frau H	2	26-34	AT	Österreich			Weiterführende Berufsausbildung ohne Matura	AT	Beschäftigt: Teilzeit	Kranken-schwester
Frau I	2	26-34	AT	Türkei			Weiterführende Berufsausbildung ohne Matura	AT	Beschäftigt	Jugend-arbeiterin
Frau J	2	35-40	AT	Österreich			Pflichtschule	AT	Beschäftigt	Verkäuferin
Frau K	2	26-34	AT	Österreich			Matura (HTL)	AT	Beschäftigt	Angestellte
Frau L	1	35-40	Türkei	Türkei	5-10 Jahre	FZ mit Ehepartner	Matura	Türkei	Hausarbeit	Hausfrau
Frau M	1	35-40	Türkei	Österreich	über 20 Jahre	FZ mit Eltern	Pflichtschule	AT	Beschäftigt	KG-Leiterin
Frau N	1	35-40	Türkei	Österreich	über 20 Jahre	FZ mit Ehepartner	Volksschule	Türkei	Hausarbeit	Hausfrau
Frau O	1	26-34	Türkei	Österreich	10-20	FZ mit	Volksschule	Türkei	Beschäftigt	k.A.

					Jahre	Familie				
Frau P	1	26-34	Türkei	Türkei	5-10 Jahre	FZ mit Ehepartner	Matura	Türkei	Arbeitslos	Besucht einen Kurs
Frau Q	1	26-34	Türkei	Türkei	5-10 Jahre	FZ mit Ehepartner	Matura	Türkei	Hausarbeit	Pension; vorher: Putzfrau
Frau R	1	35-40	Türkei	Österreich	10-20 Jahre	FZ mit Ehepartner	Matura	Türkei	Hausarbeit	Hausfrau
Frau S	1	35-40	Türkei	Österreich	10-20 Jahre	FZ mit Eltern	Pflichtschule	AT	Beschäftigt	Arbeiterin
Frau T	1	35-40	AT	Türkei	10-20 Jahre	Studium	Matura	Türkei	Arbeitslos	Arbeitslos

Tabelle 4.2: Familien- und Wohnsituation

	Familienstand	Geburtsland des (Ehe-) Partners	Anzahl der Kinder	Alter der Kinder	Wohnsituation
Frau A	verheiratet	Türkei	keine		mit Ehemann
Frau B	verheiratet	Türkei	2	5 und 3	Kleinfamilie
Frau C	verheiratet	Türkei	keine		mit Ehemann
Frau D	verheiratet	Türkei	1	Baby	Kleinfamilie
Frau E	verheiratet	Türkei	2	9 und 2	Kleinfamilie
Frau F	verheiratet	Türkei	1	2	Kleinfamilie
Frau G	verheiratet	Türkei	keine		mit Ehemann
Frau H	verheiratet	Türkei	3	k.A.	Kleinfamilie
Frau I	ledig		keine		mit Eltern
Frau J	verheiratet	Österreich	2	8 und 10	Kleinfamilie & Schwiegermutter
Frau K	ledig		keine		mit Eltern
Frau L	verheiratet	Österreich	1	3	Kleinfamilie
Frau M	verheiratet	Türkei	4	19, 16, 11, 4	Kleinfamilie
Frau N	verheiratet	Türkei	2	14 und 16	Kleinfamilie
Frau O	verheiratet	Türkei	2	7 und 4	Kleinfamilie
Frau P	verheiratet	Österreich	1	5	Kleinfamilie
Frau Q	verheiratet	Österreich	1	9	Kleinfamilie
Frau R	verheiratet	Österreich	3	12, 8, 3	Kleinfamilie
Frau S	verheiratet	Österreich	2	17 und 19	Kleinfamilie
Frau T	ledig		keine		mit Eltern

Tabelle 4.3: Vergleich höchste abgeschlossene Ausbildung über Generationen

	Frauen - höchste abgeschlossene Ausbildung	Mutter - höchste abgeschlossene Ausbildung	Vater - höchste abgeschlossene Ausbildung	Ehepartner - höchste abgeschlossene Ausbildung
Frau A	Lehre	Volksschule	Volksschule	Gymnasium
Frau B	Pflichtschule	Volksschule	Pflichtschule	Gymnasium
Frau C	Matura	Volksschule	Volksschule	Gymnasium
Frau D	Uni/Fachhochschule	Volksschule	Volksschule	Gymnasium
Frau E	Pflichtschule	Pflichtschule	Matura	Gymnasium
Frau F	Lehre	Volksschule	Volksschule	Gymnasium
Frau G	Matura (HTL)	Volksschule	Gymnasium	Gymnasium/Lehre
Frau H	Weiterführende Berufsausbildung ohne Matura	keine	keine	Facharbeiter
Frau I	Weiterführende Berufsausbildung ohne Matura	Pflichtschule	Pflichtschule	Lehre
Frau J	Pflichtschule	Volksschule	Volksschule	Lehre
Frau K	Matura (HTL)	Abendschule	Gymnasium	k.A.
Frau L	Matura	keine	Volksschule	Pflichtschule
Frau M	Pflichtschule	keine	Matura	Gymnasium
Frau N	Volksschule	keine	Volksschule	Volksschule
Frau O	Volksschule	Volksschule	Volksschule	Volksschule
Frau P	Matura	Volksschule	Volksschule	Pflichtschule
Frau Q	Matura	Pflichtschule	Gymnasium	Lehre
Frau R	Matura	keine	Volksschule	Lehre
Frau S	Pflichtschule	Pflichtschule	Volksschule	HTL abgebrochen
Frau T	Matura	keine	Volksschule	k.A.

Tabelle 4.4: Vergleich letzte Beschäftigung über Generationen

	Tochter - letzte Beschäftigung	Mutter - letzte Beschäftigung	Vater - letzte Beschäftigung	Ehepartner - letzte Beschäftigung
Frau A	Arbeitslos	Putzfrau	Facharbeiter	Bodenleger
Frau B	Ordinationsgehilfin	Hausfrau	Arbeitslos	Landschaftsgärtner
Frau C	Hort, DaF-Trainerin	Arbeiterin	Arbeiter	Lehrer
Frau D	Lehrerin	Hausfrau	Pension	Arbeitslos
Frau E	Karenz	Hausfrau	Lagerarbeiter	Lagerarbeiter
Frau F	Frisörin	Hilfsarbeiterin	Angestellter	Facharbeiter Bau
Frau G	Arztassistentin	Angestellte	Hilfsarbeiter	Bau
Frau H	Krankenschwester	Putzfrau	Hilfsarbeiter	Verputzer
Frau I	Jugendarbeiterin	Pension	Facharbeiter	k.A.
Frau J	Verkäuferin	Pension	Pension	Arbeiter/Angestellter
Frau K	Angestellte	Pension	Pension	k.A.
Frau L	Hausfrau	Hausfrau	Pension	Metallarbeiter
Frau M	KG-Leiterin	Putzfrau	Arbeiter	Arbeitslos
Frau N	Hausfrau	Pension	Arbeiter	Maurer
Frau O	k.A.	Hausfrau	Pension	Hilfsarbeit
Frau P	Besucht einen Kurs	Hausfrau	Pension	Verkäufer
Frau Q	Pension; vorher: Putzfrau	Hausfrau	Beamter	Verkäufer
Frau R	Hausfrau	Hausfrau	Bauer	Spengler
Frau S	Arbeiterin	Pension	Pension	Vorarbeiter Bau
Frau T	Arbeitslos	Hausfrau	selbständig	k.A.

Anhang 5: Leitfaden für Interviews mit den Expertinnen

Leitfaden ExpertInnen und PraktikerInnen: Erwerbssituationen junger Frauen mit Migrationshintergrund

Vor dem Interview:
Vorstellung des Forschungsprojekts:
Das Interview ist Teil einer Studie zum Thema Erwerbssituation, Bildung und Lebenswelten von jungen Frauen mit Migrationshintergrund in Österreich. Die Studie wird vom Staatssekretariat für Integration finanziert und vom International Centre for Migration Policy Development durchgeführt (bis Juli 2012). Die Studie untersucht Muster und Strukturen der Erwerbssituation junger Frauen mit MH und Gründe für diese. Der Einfluss familiärer und sozialer Lebenswelten wird dafür ebenso untersucht wie strukturelle Rahmenbedingungen. Außerdem möchte die Studie erfolgsversprechende Modelle zur Förderung von jungen Frauen mit MH identifizieren.

Innerhalb der Gruppe der jungen Frauen mit MH untersuchen wir *2 Hauptgruppen*: Frauen der Ersten und Frauen der Zweiten Generation.
Drei Erwerbssituationen stehen im Mittelpunkt: Frauen, die beschäftigt sind, arbeitslos oder inaktiv, also zu Hause, sind.
Ein spezieller Schwerpunkt liegt auf der Situation von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund.
Jung bedeutet für uns Frauen zwischen 18 und 40 Jahren.

Methode:
Im Rahmen der Studie werden neben einer statistischen Analyse 20 qualitative Interviews mit jungen Frauen und ca. 12 Interviews mit ExpertInnen und PraktikerInnen in Wien und Vorarlberg durchgeführt.
[PROJEKTBESCHREIBUNG GEBEN, EVTL. AUCH INFORMATION ÜBER ICMPD]

Zentrale Fragestellungen dieses Interviews:
- Welche **Strukturen und Muster** zeigen sich in Bezug auf die **Erwerbssituation** junger Frauen mit MH im Vergleich zu anderen Gruppen?
- Welche Faktoren beeinflussen diese Situation?
- Wie werden **Bildungs- und Erwerbsentscheidungen** von jungen Frauen mit MH getroffen? Welche Rolle spielen dabei das familiäre und soziale Umfeld, sowie strukturelle Möglichkeiten?
- Welche **Förder-Maßnahmen** gibt es zur Förderung der Chancengleichheit in den Bereichen Bildung und Arbeit bzw. welche zusätzlichen Maßnahmen würden benötigt?

Einverständnis zur Aufnahme:
Wenn Sie einverstanden sind, würde ich das Interview gerne aufnehmen?
Wenn nicht, dann muss ich mitprotokollieren.
[AUFNAHMEGERÄT EINSCHALTEN]
[BITTE DAS EINVERSTÄNDNIS NOCH EINMAL AUF TONBAND AUFNEHMEN]

Anonmyität
Dürfen wir uns in der Studie ...
... namentlich auf dieses Interview beziehen
... den Namen Ihrer Organisation erwähnen,
... oder soll das Interview gänzlich anonymisiert werden?

Haben Sie sonst noch irgendwelche Fragen?

0. **Einstiegsfragen [nur für PraktikerInnen]**

Können Sie kurz etwas über den Tätigkeitsbereich Ihrer Organisation erzählen?

Inwiefern stellen junge Frauen mit Migrationshintergrund eine Zielgruppe Ihrer Einrichtung dar? Welche Aktivitäten setzen Sie in diesem Bereich?

Wer sind die Mädchen/Frauen mit MH mit denen Sie arbeiten?

[Für anderweitige ExpertInnen]:
Können Sie kurz erläutern, inwiefern Sie sich mit den Themen Erwerbssituation junger Personen/Frauen mit MH befasst haben?

[Im Folgenden beziehen sich die Fragen auf die spezielle Zielgruppe der befragten Person bzw. IMMER WIEDER KLÄREN, VON WELCHER GRUPPE GERADE DIE REDE IST!]

1. **Erwerbssituation: Strukturen, Muster, Ursachen**

Mit welchen Herausforderungen sind junge Frauen mit MH im Erwerbsleben konfrontiert?

Welche Faktoren beeinflussen die Erwerbssituation junger Frauen mit MH?
Welche Rolle spielen[Nachfragen; beispielhaft]

- Bildung/ Ausbildung
- Familiäre Situation
- Soziale Lage
- Familiäres und soziales Umfeld
- Diskriminierungen [nachfragen: aufgrund von ...?]
- Rechtlicher Status und (fehlender) Zugang zu Leistungen
- Soziale Netzwerke
- Sprache
- Weitere Gründe?

Ist es überhaupt möglich hier allgemein von „der" Situation junger Frauen mit MH zu sprechen?

Welche Differenzierungen wären notwendig und sinnvoll?
Wo kann man Gemeinsamkeiten/Unterschiede feststellen (auch zu nicht-migrantischen Gruppen/ Männern)?

[Nachfragen:]
Mit welchen spezifischen Herausforderungen sind junge Frauen der **ersten Generation** konfrontiert (die z.B. im Zuge der Heirat nach Österreich gekommen sind)?

Gibt es spezielle Gruppen innerhalb der Frauen mit MH, die sich speziellen Herausforderungen gegenübersehen?
Spielen die erwähnten Faktoren für alle Frauen mit MH gleichermaßen eine Rolle?

2. Bildungs- und Erwerbsentscheidungen

[Dieser Teil ist teilweise wiederholend; wenn die Interviewpartnerin/der Interviewpartner die Themen schon im ersten Block beantwortet hat, dann nur mehr einzelne Punkte ergänzend abfragen]
Wir würden gerne besser verstehen, wie Bildungs- und Erwerbsentscheidungen getroffen werden, wer ist hier involviert, welche Faktoren spielen bei den Entscheidungen mit, welche Möglichkeiten stehen den jungen Frauen überhaupt offen?

Wie werden Bildungs- und Berufsentscheidungen getroffen? Bzw. Welche Faktoren beeinflussen Bildungs- und Berufsentscheidungen?

Welche Rolle spielen Ihrer Erfahrung nach

- **das familiäre und soziale Umfeld** der jungen Frauen (Z.B.: Eltern, Geschwister; Peer Group; Vereine und Organisationen)?
- das Thema **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- **strukturelle Rahmenbedingungen** (z.B. rechtlicher Status)
- das Vorhandensein von **Informationen** und **Fördermaßnahmen** durch Institutionen (z.B. Schule, AMS)
- **Diskriminierungserfahrungen**

Rollenbilder und Zukunftsvorstellungen
Inwiefern beeinflussen **Rollenbilder** die Bildungs- und Berufsentscheidungen der jungen Frauen, aber auch ihre Möglichkeiten am Arbeitsmarkt? [Anmerkung: Rollenbilder können auch in Bezug auf Schule und Institutionen wirken, z.B. wenn jungen Frauen mit MH nur bestimmte Berufsbereiche angeboten werden]

Welche **Zukunftvorstellungen** haben die jungen Frauen in Bezug auf Arbeit und Familie?
Inwiefern passen diese Zukunftsvorstellungen zueinander?

Schlüsselmomente
Welche **Schlüsselmomente** oder **Bruchstellen** sehen Sie Ihrer Erfahrung nach in den Erwerbsbiographien junger Frauen mit MH?

3. Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen

Was würden junge Frauen mit MH brauchen, um ihre Möglichkeiten auch ausschöpfen zu können?

Welche **Maßnahmen, Projekte oder Angebote** wären notwendig, um die Chancengleichheit von jungen Frauen mit MH in Bezug auf Bildung und Arbeit zu fördern? [Bezug nehmen auf unterschiedliche Gruppen]

Welche Projekte und Maßnahmen im Bereich Ausbildung und Arbeitsmarkt sind Ihrer Meinung nach besonders erfolgreich?
Worin besteht das Erfolgskonzept dieser Maßnahmen und Angebote?

Welche Empfehlungen würden Sie an die Politik formulieren, um die Erwerbssituation von jungen Frauen mit MH zu verbessern?

Haben Sie noch weitere Ergänzungen oder Anmerkungen?

DANKE FÜR DAS GESPRÄCH!

Anhang 6: Leitfaden für Interviews mit den jungen Frauen mit Migrationshintergrund

Leitfaden Junge Frauen mit Migrationshintergrund: Erwerbssituationen junger Frauen mit Migrationshintergrund

*HINWEIS: Dieser Leitfaden ist nicht als Fragebogen gedacht, sondern soll ein **möglichst natürliches Gespräch anregen und unterstützen**. Die „sozio-demographischen" Informationen können am Ende des Interviews gemeinsam mit der Interviewpartnerin vervollständigt werden.*

Vorstellung des Forschungsprojekts:
Vielen Dank, dass Sie sich für dieses Treffen Zeit genommen haben!

Das Interview ist Teil einer Studie zum Thema Erwerbssituation von jungen Frauen mit Migrationshintergrund (Erste und Zweite Generation) in Österreich. Die Studie wird vom Staatssekretariat für Integration finanziert. Die Studie wird vom International Centre for Migration Policy Development durchgeführt. Wir wollen mehr über die Erwerbssituation von Frauen mit MH herausfinden. Vor allem wollen wir besser verstehen, wie Bildungs- und Erwerbsentscheidungen getroffen werden und was die Erwerbssituation von jungen Frauen mit MH beeinflusst. Das Ziel der Studie ist es, Frauen mit MH besser fördern zu können.
Wichtig! Wir interessieren uns auch für die Situation von Frauen, die sich entschieden haben, nicht zu arbeiten bzw. keine Arbeit finden können. Wir wollen verstehen, warum das so ist.

In dieser Projektbeschreibung finden Sie weitere Details zu unserem Projekt und auch Kontaktdaten, wenn Sie weitere Informationen zu dem Forschungsprojekt brauchen oder Fragen haben.
[PROJEKTBESCHREIBUNG GEBEN].

Einverständnis einholen:
Wenn Sie an der Studie teilnehmen möchten, würde ich gerne Ihre Geschichte hören und Ihnen ein paar Fragen über Ihre Erfahrungen mit Ausbildung und Beruf stellen.

Bevor wir anfangen, möchte ich Ihnen aber noch ein paar mehr Informationen darüber geben, was mit dem Interview passieren wird. Sie können sich dann noch einmal entscheiden, ob Sie mitmachen wollen:
Insgesamt führen wir 20 Interviews mit jungen türkischsprachigen Frauen in Wien und in Vorarlberg. Das Interview wird ca. 1-1,5 Stunden dauern. Ich werde später das Interview transkribieren, d.h. alles niederschreiben. Dann wird ein Bericht geschrieben. Alles was sie mir hier sagen wird vertraulich behandelt. Das heißt, ihr Name oder Namen von anderen Personen oder Organisationen, die Sie nennen, werden nicht im Bericht vorkommen. Die Daten werden anonymisiert.

Ich habe ein paar Fragen vorbereitet. Wenn Sie eine Frage nicht beantworten können oder wollen, müssen Sie das auch nicht tun. Sie können auch jederzeit sagen, dass Sie doch nicht teilnehmen wollen.

Ich würde das Interview gerne aufnehmen. Die Aufnahme ist nur für uns; sie erleichtert es mir sehr das Interview später niederzuschreiben. So kann ich mich ganz auf Sie

konzentrieren. Wenn Sie aber nicht wollen, dass ich aufnehme, dann kann ich auch mitschreiben.
Haben Sie noch irgendwelche Fragen?

[EINVERSTÄNDNIS AKTIV EINHOLEN]
Sind Sie einverstanden, dass wir dieses Interview führen?
Ist es in Ordnung, wenn ich aufnehme?

Gut, danke, dann fangen wir an. [AUFNAHMEGERÄT EINSCHALTEN. EINVERSTÄNDNIS NOCH EINMAL AUF TONBAND AUFNEHMEN]

[**Anmerkung für Interviewerin:**
***Familie*:** Eltern, Geschwister, aber auch Großfamilie
Peer Group: FreundInnen, Bekannte (*background interessant*)
Vereine, Organisationen: z.B.: Moschee, Jugendzentrum, migrantische Selbstorganisationen, Beratungseinrichtungen ... Institutionen: z.B.: Schule, LehrerInnen, ArbeitgeberIn, AMS]

1. EINSTIEGSFRAGEN/ KONTEXT

Können Sie mir zu Beginn ein wenig über sich und Ihre Familie erzählen?

Wie wohnen Sie?
Was macht Ihre Familie? Wo leben Ihre Eltern/ Geschwister/ andere Verwandte?
Haben Sie schon einmal woanders gelebt? Wo? Wann sind Sie nach Österreich gekommen? Wie kam es dazu?
Haben Sie viele Freunde/ Anschluss hier?

2. AUSBILDUNG

Ich würde gerne mehr darüber erfahren, welche Ausbildung(en) Sie gemacht haben und wie es dazu gekommen ist. Können Sie mir kurz den Weg durch Ihre Bildungsgeschichte erzählen? (das kann mehrere Stationen beinhalten – Überblick bekommen)

[evtl. nachfragen]

In welche Schule(n) sind Sie gegangen? Wo? (Österreich/Türkei/etc.?)
Welche Ausbildung(en) haben Sie danach gemacht? Wo? (Österreich/Türkei/etc.?)
Haben Sie schon einmal eine Ausbildung abgebrochen? Warum?

Berufswahl / Arbeitsmarkteinstieg
Ich würde gerne mehr darüber erfahren, wie es nach der Ausbildung/Schule weiter gegangen ist: Haben Sie zu arbeiten begonnen? Noch eine Ausbildung angeschlossen? Eine Familie gegründet?

Was waren die Gründe dafür?
Nachfragen, wenn notwendig:
Welche Rolle hat/haben

- Ihre Ausbildung
- finanzielle Überlegungen
- Ihre Familiensituation
- Ihr rechtlicher Status
- Diskriminierungen
- ... gespielt?

Arbeitssuche
Können Sie mir etwas über die Arbeitssuche erzählen?

Welche **Schwierigkeiten** gab es bei der Arbeitssuche?
(z.B. Sprache, Diskriminierungen, keine Netzwerke, Qualifikation, Anerkennung der Ausbildung, …)

Hatten Sie irgendeine **Unterstützung** bei der Arbeitssuche? Wie sind Sie vorgegangen?

War die Arbeitssuche **erfolgreich**? (Erfolgreich im Sinne von: Job gefunden, mit Job zufrieden)
Was sind Ihrer Meinung nach die **Gründe** dafür?

Derzeitige Erwerbssituation
Was machen Sie derzeit? Sind Sie beschäftigt, zu Hause, in Ausbildung, arbeitslos ...?
Können Sie mir etwas über Ihre derzeitige Situation erzählen?
Sind Sie zufrieden mit Ihrer derzeitigen Situation?

[Wenn beschäftigt:] Was für eine Art von Arbeit haben Sie? Entspricht Ihre Tätigkeit Ihrer Ausbildung?
Können Sie mit Ihrem Einkommen gut über die Runden kommen?

[Wenn zu Hause oder arbeitslos]:
Haben Sie vor sich eine Arbeit zu suchen? Warum/warum nicht?
Würden Sie auch eine Beschäftigung annehmen, die nicht Ihrer Ausbildung entspricht? Warum (nicht)?

Weiterbildung:
Haben Sie vor in Zukunft noch eine weitere Ausbildung zu beginnen? Warum/ warum nicht?
Unter welchen Umständen würden Sie das machen?

Anerkennung der Ausbildung in Österreich [für Erste Generation]
Haben Sie versucht, Ihre Ausbildung in Österreich anerkennen zu lassen? Warum? Warum nicht?

3. UNTERSTÜTZUNG/HINDERNISSE BEI AUSBILDUNG UND BERUFSEINSTIEG

Es ist oft nicht leicht, die passende Ausbildung oder den passenden Beruf für sich zu finden, man muss wissen welche Möglichkeiten es gibt, man bespricht das vielleicht mit verschiedenen Personen in der Familie, mit Freunden, etc.
Wie war das bei Ihnen:

Welche Art von Unterstützung haben Sie bei der Ausbildung bzw. beim Berufseinstieg erhalten?
(z.B. Information, finanziell, Motivation, Beratung, ...)
Woher bzw. von wem haben Sie diese Unterstützung erhalten?
(z.B. Familie, Peer Group, Vereine, Organisationen, Institutionen, Beratungseinrichtungen)

Wie haben Sie Ihre Entscheidungen für Ausbildung oder Beruf getroffen?

Hatten Sie genügend **Informationen** darüber, welche Ausbildungs- oder Jobmöglichkeiten es überhaupt gibt und was für Vorraussetzungen dafür notwendig sind, etc.? Woher hatten Sie die Informationen?

Mit wem haben Sie sich besprochen? Gab es Diskussionen/ Auseinandersetzungen?

- Eltern
- Geschwister
- FreundInnen und Bekannte
- Personen aus Vereinen, Organisationen
- Personen aus best. Institutionen (z.B. LehrerIn)

An wen würden Sie sich wenden, wenn Sie Hilfe/ Rat brauchen?

Können Sie sich an ein Erlebnis oder eine Person erinnern, die/das für Ihren Weg ganz besonders entscheidend war?
Können Sie sich an ein besonders positives/ negatives Erlebnis erinnern?

Haben Sie Erfahrungen mit Diskriminierungen gemacht? Haben Sie sich in der Ausbildung/ Beruf benachteiligt gefühlt, weil Sie Türkin sind? (nachfragen, nach konkretem Beispiel)
Wie haben Sie darauf reagiert?

Welche Unterstützung hätten Sie noch gebraucht?

4. FAMILIE UND BERUF

Für Frauen ist es ja oft schwer, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Was sind da Ihre Erfahrungen?

Welche **Rolle** spielen **Heirat und Familie** für Sie?
Welche Rolle spielen Heirat und Familie in Ihrem Umfeld? Gibt es da unterschiedliche Ansichten?

Wie wird auf berufstätige Frauen/ Mütter in Ihrem Umfeld/ Ihrer Familie reagiert?
Wie war das bei Ihnen in Ihrer Familie (kann sich auf Herkunftsfamilie und derzeitige Familie beziehen)?
Würden Sie arbeiten, wenn Sie Familie haben?

Hat es in Ihrer Familie **Auseinandersetzungen/ Meinungsverschiedenheiten** gegeben, wenn es um Bildungs- oder Berufsentscheidungen für Sie/ Mutter/ Schwestern gegangen ist? Was waren die Positionen? (z.B. Mit Eltern, mit Ehemann, ...)

Welchen Stellenwert hat eine gute Ausbildung (für Frauen) in Ihrer Familie und in Ihrer Umgebung?

Welchen Stellenwert hat ein guter Beruf (für Frauen) in Ihrer Familie und in Ihrer Umgebung?

Wiedereinstieg in den Beruf nach Kind(ern)

Haben Sie Kinder?
Haben Sie vorher gearbeitet?
Woll/ten Sie weiter/ wieder arbeiten, wenn Sie Kinder haben? Warum? Warum nicht?

Was für Schwierigkeiten hat es gegeben? Bzw.:
Welche Schwierigkeiten könnte es dabei geben? (für Frauen ohne Kinder bzw. noch nicht berufstätige)

Wie haben Sie die **Kinderbetreuung** organisiert? (Wer war dafür zuständig?)
Was halten Sie von Kinderbetreuung außerhalb der Familie (z.B. Kinderkrippe, -garten, Tagesmutter, …)? Gibt/ gab es die Möglichkeit dazu?

Unterstützt Ihr Mann/ Ihre Familie Sie bei der Kindererziehung bzw. den Haushaltsaufgaben? Wer genau und in welcher Art und Weise?

Welche Unterstützung würden Sie noch brauchen?

5. ABSCHLUSS

Was waren für Sie ganz persönliche Erfolgserlebnisse? Warum?

Welche **Vorbilder** haben Sie? Warum sind diese Personen für Sie Vorbilder? (Sind darunter auch Frauen?)

Wenn Sie an Ihre Jugend zurückdenken, welche Vorstellungen hatten Sie damals wie Sie als Frau als Erwachsene leben würden?

Wie stellen Sie sich Ihr Leben in 10 Jahren vor?

Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Würden Sie gerne noch etwas sagen, was ich nicht gefragt habe? Was Ihnen wichtig ist?

Zum Schluss würde ich Ihnen gerne noch ein paar allgemeine Fragen stellen. [SOZIODEMOGRAPHISCHE INFOS AUSFÜLLEN]

Vielen Dank für das Gespräch! Wenn Sie noch Fragen haben, können Sie sich gerne an mich wenden!
[ÜBERGABE DER 15 EURO IN KUVERT]

Soziodemographische Daten (zu erheben am Ende des Interviews)

Alter:
Geburtsland:
Staatsbürgerschaft:
Rechtlicher Status (wenn relevant):
Seit wann in Österreich (wenn relevant):
Einwanderungsgrund (wenn relevant):

Höchste abgeschlossene Ausbildung:
Ort der Ausbildung/ Abschluss:
Erwerbsstatus (beschäftigt/ arbeitslos/ inaktiv/ kein Arbeitsmarktzugang):
Derzeitige Beschäftigung:

Familienstand (Ledig/in Partnerschaft/verheiratet/geschieden/getrennt/verwitwet):
Kinder:
Alter der Kinder:
Wohnsituation (mit Eltern; mit Familie; mit FreundInnen; alleine):

Geburtsland der Eltern:
Höchste abgeschlossene Ausbildung der Eltern:
Mutter: Vater:
Derzeitiger bzw. letzter Beruf der Eltern:
Mutter: Vater:

Geschwister (Anzahl, Ausbildung/Beruf):

Geburtsland des Partners/Ehemanns:
Höchste abgeschlossene Ausbildung des Partners/Ehemanns:
Derzeitiger bzw. letzter Beruf des Partners/Ehemanns:

Angaben zum Interview:

Interviewerin:
Datum:
Dauer:
Ort:
Sprache des Interviews:
Andere anwesende Personen:

Beschreibung der Interviewsituation (Kontakt über, Atmosphäre, Anmerkungen):

Familien-, Bildungs- und Erwerbssituationen von Migrantinnen der Ersten und Zweiten Generation in Österreich

ICMPD