DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Degradierung in Österreich: Mangelnde Anerkennung des soziokulturellen Kapitals von MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien.“

Verfasserin

Milena Chuchla

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A 297
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Diplomstudium Pädagogik
Betreuer:	Ao. Univ.-Prof. Dr. Reinhold Stipsits

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit,

dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quallen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient sowie dass ich diese Diplomarbeit bisher weder im Inland noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

_____ _____

Datum Unterschrift

Vorwort

„Migranten, die sich in einem OECD-Land niedergelassen haben, verfügen im Schnitt über einen höheren Bildungsabschluss als die Bevölkerung ihrer Herkunfts- wie auch ihrer Zielländer.“ (OECD-Studie "A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century").

Seit meiner Erkenntnis hinsichtlich der Problematik hat mich dieses Thema nicht los gelassen. Dank mehreren Seminararbeiten bekam ich immer mehr Einblick in das Gebiet MigrantInnentum, Bildung und Anerkennung in einer Gesellschaft und mit der Zeit wurde mir klar, dass die MigrantInnen meist in inadäquaten Tätigkeiten beschäftigt sind, trotz ihrer akademischen Bildungsqualifikation. Darüber hinaus wurde ich von Prof. Stipsits noch mehr inspiriert, diesem Bereich mehr Aufmerksamkeit im Zuge meiner Magisterarbeit zu schenken.
Beim Verfassen meiner Arbeit konnte ich meine eigene Migrationserfahrung einerseits als Anregung für die Auseinandersetzung einbringen, vertiefen und verarbeiten, andererseits hat diese Problematik eine besondere Aktualität in unserer Gesellschaft, weshalb ich sehr dankbar bin, dass ich in diesem pädagogisch-soziologischen Feld meinen Beitrag leisten kann.

Beim Verfassen der Arbeit haben mich einige Personen unterstützt, denen ich an dieser Stelle danken möchte. Ein ganz großes Danke gebührt meinem Mann Christian, welcher mir den gesamten Arbeits- und Schreibprozess hindurch beistand, mich immer wieder mit aufmunternden Worten motivierte und stets an mich geglaubt hat.

Danke an meine Tochter Sandra, die meine Textteile manchmal ungern, jedoch kritisch gelesen hat, Verständnis mit mir hatte und mit wertvollen Tipps beim Schreibprozess geholfen hat. Danken möchte ich auch meinem Betreuer Ao. Univ.-Prof. Dr. Reinhold Stipsits, im Besonderen für den inhaltlichen und methodischen Freiraum und dass er mir ermöglicht hat, diese Magisterarbeit zu verfassen.

Vor allem möchte ich aber meinem Großvater danken: Danke mein lieber Opa, dass Du mir immer beistehst!

Inhaltsverzeichnis

Einleitung **1**

Forschungsstand 2

Gliederung der Arbeit 4

1. Migrationsverlauf **6**

1.1. Zum Begriff Migration 6

1.1.1. Ursachen und Typen von Migration 8

1.2. Die Begriffe Ausländer, Fremder und Einwanderer 10

1.3. Bedeutung von Integration 11

1.3.1. Abgrenzung zu dem Begriff der Assimilation 14

2. Anerkennung als Integration eines Menschen **18**

2.1. Drei Kategorien nach Axel Honneth 18

2.1.1. Anerkennungsform – die Liebe 19

2.1.2. Rechtliche Anerkennung 20

2.1.3. Solidarische Zustimmung 21

3. Humankapital **25**

3.1. Bildung als Kapital 27

3.2. Ökonomisches Kapital 28

3.3. Kulturelles Kapital 30

3.3.1. Inkorporiertes Kulturkapital 30

3.3.2. Objektiviertes Kulturkapital 33

3.3.3. Institutionalisiertes Kulturkapital 34

3.3.4. Soziales Kapital 35

3.4. Habitus durch Sozialisation 36

4. Die Verwertung von Wissen und Können von MigrantInnen am Arbeitsmarkt **39**

4.1. Dequalifizierung der MigrantInnen 41

4.2. Bildungsniveaus der MigrantInnen 42

4.2.1. Stellung im Beruf der MigrantInnen 45

4.2.2. Erwerbstätigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund 47

4.2.3. Schulbildung und berufliche Qualifikationen 49
4.3. Rechtliche Anerkennung von Bildungsabschlüssen 50
4.4. Hindernisse für Zuwanderer am Arbeitsmarkt 53
4.4.1. Schließungsmechanismen am Arbeitsmarkt 54
5. Die empirische Untersuchung 57
5.1. Forschungsfrage und Forschungsmethode 57
5.1.2. Die Fragestellung und Methodik 57
5.1.3. Datenerhebung und Datenaufbereitung 59
5.1.4. Darstellung der Stichprobe 59
5.2. Die Forschungsergebnisse 62
5.2.1. Anerkennung oder Ausgrenzung 62
5.2.2. Ökonomische Gründe 63
5.2.2.1. Anerkennung von Bildungsabschlüssen 65
5.2.2.2. Prekäre Arbeitsverhältnisse, existenzielle Druck 66
5.2.2.3. Das Alter 71
5.2.3. Positionierung im Aufnahmeland 72
5.2.3.1. Positive soziale Erfahrungen 75
5.2.3.2. Ab- und Anerkennung am Arbeitsmarkt 77
5.2.4. Anerkennung in institutionalisierter Form 78
5.2.5. Kulturelle Anerkennung 82
5.2.5.1. Habitus als Kultur 83
5.2.6. Entwicklungen von Handlungsmöglichkeiten 85
5.2.7. Symbolische Exklusion in sozialem Bereich 90
6. Resümee 93
Quellenverzeichnis 98
Anhang 106
Interviewleitfaden 106
Abbildungsverzeichnis 108
Abstract 109

Einleitung

Der Fokus der vorliegenden Arbeit liegt in jenen Menschen, die in ihrer Heimat eine höhere Ausbildung bzw. einen fachhochschulischen universitären Bildungsgang abgeschlossen haben, jedoch in Österreich als MigrantInnen dieses erworbene *Kapital* verlieren und somit eine Arbeit ausüben müssen, die oft unter ihrer Bildungsqualifikation liegt. Mit anderen Worten: Die Menschen erleben in dem Aufnahmeland eine mangelnde Anerkennung, wodurch sie degradiert werden.

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit liegt bei den Zuwanderern, die als hoch qualifizierte Menschen nach Österreich gekommen sind, um sich in diesem Land zu integrieren bzw. versuchen, ein neues Leben aufzubauen. Dabei geht es um eine Veranschaulichung ihrer subjektiven Handlungsstrategien, wie sie entwickelt wurden und wie ihre Partizipationschancen am Arbeitsmarkt sowie die Anerkennung ihres *Humankapitals*, nämlich der Bildungsabschlüsse, aussehen. Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie das Aufnahmeland mit diesem *kulturellen Kapital* der MigrantInnen umgeht und in welchem Umfang ihnen die Integration am Arbeitsmarkt ermöglicht wird.

> „Die westliche Kultur schafft für nicht westliche Migranten eine ambivalente Lebenswelt. Freilich können eingewanderte Menschen ein Bleiberecht und staatliche Leistungen erhalten. Sie müssen aber sehr hohe Hürden überwinden, um ihre Rechte in Anspruch nehmen zu können. …Migranten haben aufgrund zahlreicher staatlicher und gesellschaftlicher Hürden nur wenig Möglichkeiten, an der fremden Gesellschaft teilzuhaben.“ (Wohlfahrt/Zaumseil 2006, S. 233)

Bisherige Untersuchungen haben gezeigt, dass hoch qualifizierte MigrantInnen, in ihrem jeweiligen Aufnahmeland degradiert werden und jene Berufe ausüben müssen, die unter ihrem Qualifikationsniveau sind. Insofern müssen sie jene Berufe annehmen, die nicht ihrer Kompetenzen entsprechen - auch wenn nur vorübergehend. Zum Beispiel zeigen die Ergebnisse der OECD – Studie „Jobs for Immigrants - Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden“ aus dem Jahr 2007, dass MigrantInnen und deren Kinder am Arbeitsmarkt schlechter abschneiden als Einheimische, denn auch bei *gleichwertiger* Bildung haben sie nicht dieselben Chancen, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Dies bedeutet weiter schlech-

tere Arbeitschancen am Markt sowie schlechtere Arbeitsbedingungen, was letztendlich zu Armut führen kann (vgl. OECD 2007).

Dabei geht es um Chancengerechtigkeit, um die gerechte Teilhabe an den gesellschaftlichen Positionierungen von MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen. Dabei stellt sich die Frage, ob die Ressourcen – die MigrantInnen anbieten können – in Anspruch genommen werden können. Inwieweit wird es ihnen ermöglicht, sich in die Gesellschaft zu integrieren?

In dieser Arbeit wird versucht, den Zusammenhang zwischen Bildung – die im Aufnahmeland nicht anerkannt wird – und deren Partizipationschancen am Arbeitsmarkt, einem adäquaten Job zu bekommen, zu finden. Angelehnt an Nohl (2010) entsteht der Ausgangspunkt dafür. Er behauptet, dass wenn Bildung der hochqualifizierten ZuwandererInnen entsprechende Anerkennung findet, sich Handlungsstrategien entwickeln, um die Chancen der MigrantInnen am Arbeitsmarkt zu verbessern (vgl. Nohl 2010, S. 154)

Im Zuge dieser Überlegung wird folgende Hypothese als leitende Annahme vorangestellt:

Es wird vermutet, dass das *kulturelle Kapital* von akademisch gebildeten Menschen mit Migrationshintergrund im Aufnahmeland nicht adäquat verwertet wird. Das heißt, die mangelnde Anerkennung von hochqualifizierten Menschen könnte zu ihrer *soziokulturellen Degradierung* führen. Als Ausgangspunkt für diese These werden das kulturelle Kapital von Pierre Bourdieu sowie die Studienergebnisse von Heinz Fassmann herangezogen, wie in weiterer Folge, im theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit, ausgeführt wird.

Forschungsstand

In Österreich lebten im Jahr 2009 durchschnittlich 1,468 Millionen Personen mit Migrationshintergrund. Das macht 17,8% der Gesamtbevölkerung aus. Aus der ersten Generation kommen knapp über eine Million Menschen, die selbst im Ausland geboren wurden. Die übrigen 386 000 Personen setzen sich aus der zweiten MigrantInnen-Generation zusammen (vgl. Zukunft Europa, online).

MigrantInnen müssen oft mit schlechteren Arbeitsbedingungen als die der übrigen Bevölkerung rechnen. Besonders nach dem Zerfall des ehemaligen Jugoslawiens kam in den 1990-er

Jahren ein Flüchtlingsstrom nach Österreich. Das bedeutete für die MigrantInnen eine Erwerbstätigkeit in Niedriglohnbranchen, oft als „Hilfs- und *AnlernarbeiterInnen",* anzunehmen, im Gegensatz zu inländischen Arbeitskräften und MigrantInnen aus dem Westen Europas, die vermehrt in leitenden Funktionen der Wirtschaft beschäftigt sind. Auch bei der Stellung im Beruf zeigte sich ein beachtlicher Unterschied. Fast 65% der MigrantInnen wurden als HilfsarbeiterInnen beschäftigt. Gründe, warum sie eher in Bereichen arbeiten, für die sie deutlich überqualifiziert sind, liegen nahe (vgl. Statistik Austria 2006d nach S. 235f; Fassmann 2007, S. 297). Die Qualifikation der Frauen und Männer, die im Ausland geboren sind, ist *meist* niedriger als die der InländerInnen. Niedrige Qualifikation hat zur Folge, dass die MigrantInnen unwillkürlich auch schlechtere Plätze am Arbeitsmarkt erwerben, und auch die Chancen, einen guten Job zu bekommen, werden immer geringer. Es gibt ferner MigrantInnen, die eine gute Qualifikation in Österreich nachweisen können, jedoch ist dies keine Garantie dafür, einen bildungsadäquaten Arbeitsplatz zu bekommen. Die schlechte Situation am Arbeitsmarkt ist nach Fassmann zwar für alle Menschen schlecht, allerdings werden die InländerInnen bei Aufnahme der Arbeitskräfte eher bevorzugt als die ausländischen Arbeitskräfte, auch wenn sie, wie Fassmann angibt, oft überqualifiziert sind. Die klassischen Arbeitstätigkeiten für weibliche Migrantinnen sind Fassmann zufolge u. a. „Reinigungskräfte, Regalbetreuerinnen oder (…) Verkäuferinnen". (Fassmann, 2007, S. 191) Das heißt, sie sind häufig in Gesundheits- und Sozialbereich sowie Handel und Fremdenverkehr tätig, was dazu führen könnte, dass solche Tätigkeiten eher geringer entlohnt werden und die Bedingungen schwieriger und belastender sind (vgl. Fassmann, 2007, S. 194).

Auch das Einkommen von MigrantInnen stellt eine der zentralen Quellen von Beschleunigung des Abrutschens in Armut dar bzw. wird dadurch die Ausgrenzung jener Menschen, die im Ausland geboren sind, unterstützt. Je nach Berufsstatus verdienen sowohl „ausländische ArbeiterInnen und Angestellte als auch öffentlich Bedienstete weniger als ihre österreichische KollegInnen." (Statistik Austria2006d nach Fassmann 2007, S. 296) Diese gravierenden Unterschiede können bei den Einkommen von ArbeiterInnen bis zu 12% und bei Angestellten bis zu 33% unter dem Einkommen von InländerInnen ausmachen (vgl. Statistik Austria 2006d nach Fassmann 2007, S.297).

Leitende Forschungsmethode der vorliegenden Arbeit stellt die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) dar. Als Erhebungsverfahren dient das Problemzentrierte Verfahren nach Andreas Witzel (1982). Eine nähere Ausführung und Begründung des methodischen Vorgehens folgt in Kapitel 5, da es für wichtig erachtet wird, den theoretischen Kontext vorzustellen.

Gliederung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in fünf Schritte. Eingeleitet wird sie mit einem kurzen Migrationsvorlauf. Der soll dazu dienen, das Feld der Migration abzustecken, wobei auch ein Rückblick in die Geschichte als notwendig erachtet wird, denn die Ursachen und Faktoren, die auf Menschen damals und heute einwirkten und immer noch einwirken, beeinflussen nach Nohl die Handlungsstrategien der MigrantInnen in einem Zielland beeinflussen (vgl. Nohl et al. 2010, S. 71).

Weiter folgt ein Abschnitt, der sich der Anerkennung widmet - nicht nur von Bildungsqualifikationen der ausländischen Akademiker, sondern vor allem als Anerkennung als ein soziales Phänomen einer Gesellschaft. Ferner liegt der Schwerpunkt der Arbeit in der Auseinandersetzung mit den Fragen, was bewirkt die Anerkennung bei Menschen mit Migrationshintergrund und wie wirkt sie sich auf die Handlungsmöglichkeiten der Personen aus und darüber hinaus, welche Chancen haben diese Menschen mit oder ohne Anerkennung am Arbeitsmarkt.

Der nächste Abschnitt befasst sich mit der Auslegung der Begriffe des kulturellen Kapitals von Pierre Bourdieu. Er unterscheidet zwischen ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital und vertritt die Meinung, dass kulturelles Kapital Zeit braucht. Die Zeit wird in die Bildung durch Erziehung und Sozialisation investiert. Genießt eine Person diese Zeit der Erziehung lange, wird diese mehr Nutzen vom kulturellen Kapital haben. Demnach ist es möglich, dass ein Mensch bessere Chancen und vor allem mehr Möglichkeiten am Arbeitsmarkt hat (vgl. Bourdieu 1982, S. 143).

Darauf folgt eine Diskussion über die Teilnahme der Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt. Dabei wird der Frage nachgegangen, welche Ursachen bei den MigrantInnen den Zugang zum Arbeitsmarkt behindern. Welche Hürden müssen überwunden werden, um

bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu bekommen? Sind die Sprachkenntnisse dabei die einzigen Hürden oder sind es mehrere Anforderungen an Menschen mit Migrationshintergrund? Welche Rolle spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Der empirische Teil beginnt zunächst mit der Vorstellung von Forschungsfrage und Methodik, die auf den theoretischen Ausführungen aufbauen. Anhand von qualitativen Interviews werden Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien befragt, wobei der Schwerpunkt auf der Verwertung des kulturellen Humankapitals höher qualifizierter Migrantinnen der österreichischen Gesellschaft[1] liegt. Dabei wird auf die Handlungsstrategien der MigrantInnen und ihre Erfahrungen mit Integration in die Aufnahmegesellschaft sowie die Weiterbildung am Arbeitsmarkt Rücksicht genommen.

Anschließend folgen die Beantwortung der Forschungsfragen und eine resümierende Zusammenfassung.

[1] Wenn hier von der *österreichischen Gesellschaft* die Rede ist, ist jene im Zeitraum von 1985 bis heute (2012) gemeint. Dieser Zeitraum wurde gewählt, da sich Mitte bzw. Ende der 1980-er Jahre die politische und gesellschaftliche Lage in Österreich u. a. durch das Ende des Ostblocks – zu dem das damalige Jugoslawien zählte – wie den aufkommenden Unruhen im damaligen Jugoslawien im Wandel befunden hat. Ab diesem Zeitpunkt ist ein steigender Anteil an AusländerInnen in Österreich zu vernehmen. (vgl. Statistik Austria 2011a, S. 23)

1. Migrationsverlauf

Die Wanderung von Völkergruppen, um eine Existenz aufzubauen, ist präsent. seit es Menschen gibt. Viele suchten nach besseren Bedingungen für sich und die eigene Familie. Große Wanderungsströme wurden durch politische Unruhen oder durch Kriege ausgelöst. In den letzten Jahrhunderten hat sich die Zahl der Auswanderungen eindeutig erhöht (vgl. Hoerder et al. 2008, S. 28ff).
Jedoch haben sich Formen und Politiken der Migration der Länder im Zeitalter der Globalisierung deutlich verändert (vgl. Strasser 2009, S. 15). Die Bezeichnungen sind expliziter und der Umgang mit den Begriffen Zuwanderung bzw. Migration bewusster geworden.

1.1. Zum Begriff Migration

Migration ist ein aktuelles und sehr komplexes Phänomen. Sie wird von allen Perspektiven betrachtet und diverse Wissenschaften versuchen, aus ihrer Sicht den Begriff zu deuten und zu verstehen. Nach Strasser (2009) sind Migrationen jene Prozesse, die alle Menschen betreffen. Die Zuwanderer, da sie ihre Heimat verlassen haben, ihre Sprache, ihr Habitus, eventuell ihre Arbeit *aufgegeben* haben aber auch die Bürger des Aufnahmelandes, müssen sich soziokulturell mit der Zuwanderung auseinandersetzten (vgl. Strasser 2009, S. 15; Boeckh 2008, S. 362).
Beispielsweise nennt Treibel (2008) einige Wissenschaften, das Phänomen der Migration gemeinsam haben, beginnend mit Wirtschaftswissenschaften, Rechtwissenschaft, Demografie, Geografie, Geschichte, Politikwissenschaft, Philosophie bis hin zu Sozialphilosophie, Kulturanthropologie, Erziehungswissenschaft und Soziologie. Nachdem sich diverse Disziplinen für dieses Phänomen mit großem Interesse befassen, werden auch die Definitionen und Kategorien von unterschiedlichen Perspektiven verstanden.

Das Wort *Migration* stammt von dem Lateinischen *migrare* und bedeutet wandern (vgl. Kluge 2002, S. 243; Strasser 2009, S.17). Darüber hinaus wird Migration als „Bewegung von Individuen und Gruppen im geographischen und sozialen Raum“ (Strasser 2009, S. 17) verstanden. Die Richtung eines Individuums oder einer Gruppe (Emigration oder Immigration) kann durch die entsprechenden Begriffe angedeutet werden. Ob jemand emigriert (auswan-

dert), immigriert (einwandert) oder nur migriert (wandert), kann dank der Begriffe der Richtung der Wanderung erkannt werden (vgl. Strasser 2009, S. 17).

Heinz Fassmann, der Obmann der Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, postulierte unter anderem die Definition der Migration in den ersten „Österreichischen Migrations- und Integrationsbericht“. Er versteht darunter eine „räumliche Bewegung zur Veränderung des Lebensmittelpunktes von Individuen oder Gruppe über eine bedeutsame Entfernung.“ (Fassmann, et.al. 2003, S. 10)

Nach Diefenbach bedeutet der Begriff Migration eine „Zuwanderung […] aus einem anderen Gebiet […] ein Übertritt von einer soziokulturellen Umgebung in eine andere […].“ (Diefenbach 2010, S. 22)

Nach Treibel ist Migration „der auf Dauer angelegte bzw. dauerhaft werdende Wechsel in eine andere Gesellschaft bzw. in eine andere Region von einzelnen oder mehreren Menschen.“ (Treibel 2008, S. 19) Ihrer Auslegung zufolge wird in diesem Fall nicht von einer vorübergehenden Sesshaftigkeit der Menschen in einem Land gesprochen. Außerdem schließt die Definition grundsätzlich kurzfristige Aufenthalte aus (wie z. B. Tourismus) (vgl. Treibel 2008, S, 21).

Daten der Statistik Austria kann entnommen werden, dass als MigrantInnen werden jene Personen bezeichnet werden, deren Mutter sowie Vater im Ausland geboren wurden. Weiter folgt eine weitere Unterteilung in MigrantInnen der ersten und zweiten Generation. Unter der Ersten Generation werden Personen, die selbst und beide Elternteile im Ausland geboren wurden, die zweite Gruppe bezeichnet die Kinder von MigrantInnen, die im Inland, deren Eltern jedoch im Ausland geboren wurden (vgl. Statistik Austria 2011b).

Migration ist ein Phänomen, das überwiegend in Städten beobachtet wird und weniger an der Peripherie bzw. in ländlichen Gebieten zu sehen ist. Der höchste Anteil an MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien ist in Österreich in Wien zu vernehmen (ca. 85%), weiter folgen die Bundesländer Salzburg (knapp über 50%) und Oberösterreich (mit ca. 45%). Das am wenigsten betroffene Bundesland ist das Burgenland (knapp unter 20%) (vgl. Statistik Austria 2008, S. 31). Vermutlich liegt diese Verteilung an der Infrastruktur des Bundeslandes.

Beinahe alle Definitionen haben den Aspekt des Wechsels und der Bewegung gemeinsam. Jedoch beinhalten manche Definitionen noch zusätzliche Aspekte. Darauf wird im folgenden Abschnitt näher eingegangen.

1.1.1. Ursachen und Typen von Migration

BürgerInnen eines Landes verlassen ihre Heimat nur dann, wenn sie keine andere Wahl haben. Das heißt, wenn eine Gesellschaft ihren Mitgliedern lebensnotwendige Voraussetzungen bzw. Erwartungen nicht erfüllen kann, erst dann finden die Wanderungen statt. Laut Kröhnert (2007) können drei Bereiche der Unzufriedenheit von BürgerInnen den Wunsch nach Wanderung auslösen:

1. Die psychische Existenz der Menschen wird bedroht (Flucht und Vertreibung von Menschen wegen Kriegsursachen); ebenso Flucht aus den Regionen, in welchen ein hohes Maß an Umweltzerstörung besteht.

2. Die Gesellschaft bietet den Mitmenschen keine sichere institutionelle Struktur und darüber hinaus ist keine materielle Sicherheit gesichert (Wirtschaftsmigranten).

3. Das herrschende politisch-ideologische System stimmt nicht mit den Vorstellungen ihrer Mitbürger überein (religiöse Diskriminierung, politische Verfolgung etc.) (vgl. Kröhnert 2007, S. 1).

Die oben erwähnten Bereiche können jedoch nicht voneinander getrennt werden und können in gemischten Formen auch auftreten.

Treibel (2008) entwickelte verschiedene Typologien, die den Begriff der Migration näher erklären. So unterteilt sie Migration in *räumliche Kriterien* (darunter werden Binnen- bzw. interne Wanderungen verstanden, die meist durch Bewegungen zwischen Stadt und Land erfolgen), *zeitliche Kriterien* (sie geben Information, ob die Wanderung nur vorübergehend oder auf Dauer stattfindet), *kausale Kriterien* (geben Aufschluss darüber, ob es eine freiwillige oder unfreiwillige Migration ist), und in *quantitative Kriterien* (werden als jene Wanderungen verstanden, die individuell, vom Kollektiv oder in Massen stattfinden) (vgl. Treibel 2008, S. 20).

Ähnlich sieht auch Kröhnert (2007) die Typen der Migration, meint jedoch, dass eine Typisierung von Migration in wissenschaftlichen Diskursen umstritten ist. Denn der Begriff selbst, wie schon in vorherigem Kapitel erwähnt, lässt ihm zufolge kaum Typenbildungen zu. Jedoch unterscheidet er wie Treibel drei Kriterien: zeitlich, räumlich und kausal (vgl. Kröhnert 2007, S. 2).

Zeitliche Kriterien zeigen nach Kröhnert die Dauer und den Verlauf von Wanderungen bzw. Migration an. Wird die Migration als räumliche Mobilität verstanden, so wird sie in drei Teile aufgeteilt:

1. Zirkulation bedeutet keinen Wohnwechsel bzw. der Wechsel des Lebensmittelpunktes (wenn Menschen beruflich Pendeln, Tourismus),

2. Wechsel des Lebensmittelpunktes (keine permanente Migration),

3. Permanente Migration (vgl. Kröhnert 2007, S. 2).

Eine scharfe Abgrenzung zwischen Zirkulation, nicht-permanenter und permanenter Mobilität ist laut Kröhnert nicht möglich. Allerdings versteht er unter Zirkulation eine Art Bewegung innerhalb von 24 Stunden. Pendler, die ihren Wohnort für eine bestimmte Zeit wechseln (Saisonarbeiten oder Ausbildungszwecke in Tourismusbranche), können als temporäre MigrantInnen verstanden werden. Ausnahmen bilden jene Menschengruppen, wie zum Beispiel Händler, Hirten oder Pilger. Räumliche Kriterien beinhalten Herkunfts- und Zielregionen der Migration. Sie können in *Außenwanderungen* und *Binnenwanderungen* unterteilt werden. Außenwanderungen finden statt, wenn eine Person den Nationalstaat wechselt. Binnenmigration passiert, wenn eine Person seinen Wohnsitz innerhalb eines Staates wechselt, bzw. wird darunter Land-Stadt-Wanderungen verstanden oder auch Arbeits-, Wohn- und Bildungswanderung verstanden (vgl. Abb. 1). Die kausalen Faktoren bedeuten eine Unterscheidung von Migrationen nach Wanderungsgründen. Nachdem die Gründe vielfältig sein können, ist die Typisierung unscharf. Zum Beispiel, es ist schwer zu unterscheiden, ob eine Person freiwillig oder aus erzwungenen Gründen ihre Heimat verlassen hat. Freiwillige Migration bedeutet, dass ein Mensch aus seiner freien und individuellen Entscheidung emigriert ist. Im Gegensatz zu unfreiwilliger Migration, bei der ein Mensch aus Angst um sein Leben auswanderte (vgl. Kröhnert 2007, S. 2-4).

Obwohl die Wissenschaften den Blick von diversen Perspektiven auf das Phänomen der Migration werfen, ist es nicht möglich, dieses umfassende Gebiet ins Detail zu erklären. Typologien dienen dazu die Verschwommenheit zu klären dennoch sie dürfen nicht als etwas Endgültiges und einzig Wahres verstanden werden. Daher können diese Aspekte nur als Orientierung dienen und nicht als endgültige Kriterien verstanden werden (vgl. Strasser 2009, S. 18).

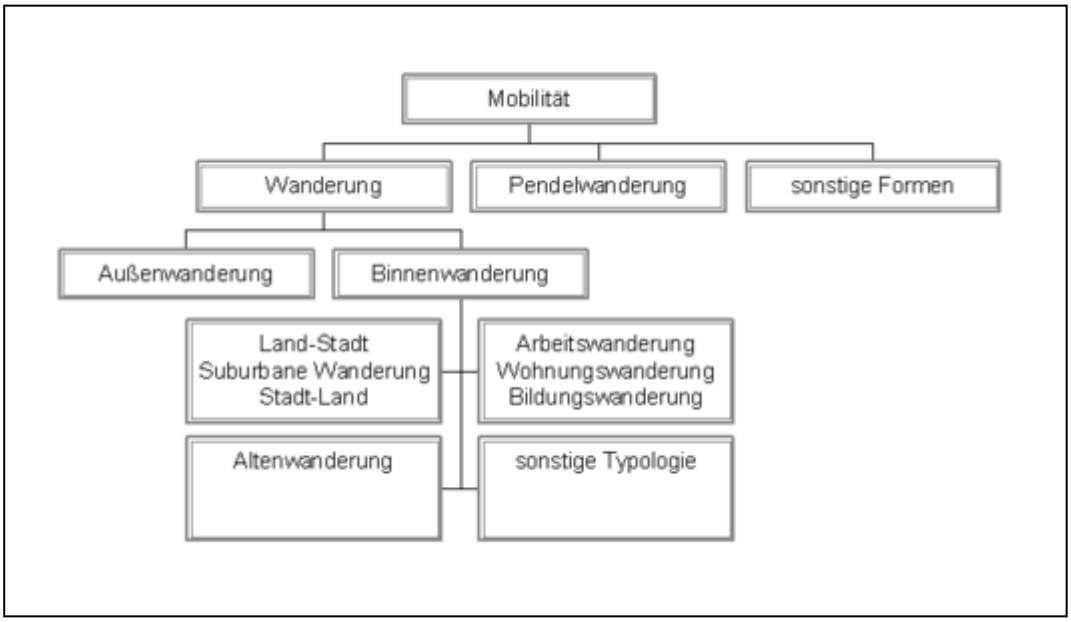

Abbildung 1: Typen räumlicher Mobilität (Quelle: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung)

1.2. Die Begriffe Ausländer, Fremder und Einwanderer

Lebhart und Marik-Lebeck unterscheiden zwischen *Ausländer* und *Migrant*. Dies betonen sie, da die beiden Begriffe oft gleichbedeutend verstanden werden. Als allgemeine Annahme wird oft das Kriterium der Staatsangehörigkeit in Anspruch genommen. Jedoch ist dieses Kriterium ist kein Argument dafür, wer ein/e MigrantIn ist, so Lebhart et al. Denn die Staatsangehörigkeit gibt schon lange keine Auskunft darüber, wer ein/e bzw. kein/e MigrantIn ist. Das heißt, nicht alle Personen, die als MigrantInnen gelten, sind auch MigrantInnen. Einige sind in Österreich geboren, ausgewandert und als Personen mit anderer Staatsbürgerschaft wieder als MigrantIn in ihrer Heimat (hier Österreich) gekommen (vgl. Lebhart, et.al. 2007, S. 165).

Nach Bauböck wird der Begriff *Ausländer* in Österreich synonym für *Fremder* verwendet (vgl. Baubock In: Volf et al. 2001, S. 16). In diesem Sinne werden auch jene Menschen, die

als *Ausländer* angesehen, die ohne österreichischen Pass im Land leben. Bauböck ist der Meinung, dass die Menschen mit Migrationshintergrund viel mehr als *Innländer* ohne österreichischen Pass bezeichnet werden sollten. Denn sie leben mit einem festen Wohnsitz und im „Mittelpunkt ihrer Interessen“ im Aufnahmeland (vgl. Bauböck In: Volf et al. 2001, S. 17). Bauböck unterscheidet zwischen MigrantInnen und ImmigrantInnen (Einwanderern) und meint, dass dieses Phänomen nicht aus der Sicht des Aufnahmelandes betrachtet werden soll.

> „Migranten sind Menschen, die sich ihre eigenen Identitäten schaffen. Ihre stärksten Bindungen entwickeln sie oft weder zur Herkunftsgesellschaft noch zum Aufnahmeland, sondern innerhalb von ‚Diaspora-Gemeinschaften‘ oder ‚Transnationalen Netzwerken‘. Der Begriff ‚Migranten‘ signalisiert auch, dass es heute […] viel leichter ist, zwischen Staaten zu pendeln und sich irgendwo auf Dauer niederzulassen.“ (Bauböck In: Volf et al. 2001, S.17)

Im Gegensatz zu MigrantInnen versteht Bauböck unter dem Begriff *Einwanderer*, jeden/jede, die/„der im Ausland geboren wurde und im Inland einen dauerhaften Wohnsitz begründet.“ (Bauböck In: Volf et al. 2001, S. 17) ImmigrantInnen sind jene Personen, die unabhängig davon, aus welchem Grund sie ihre Heimat verlassen haben, in das Aufnahmeland eingewandert sind und sich hier auf längere Sicht niederlassen. Bauböck sieht auch die Flüchtlinge als ImmigrantInnen (vgl. Bauböck In: Volf et al. 2001, S. 17). Mit dem Begriff *Zuwanderer* wird nach Bauböck als ein neutraler Begriff verstanden, „mit dem weder die Nichtzugehörigkeit von ‚Migranten‘ signalisiert wird noch die besonderen Ansprüche von ‚Immigranten‘ anerkannt werden.“ (Bauböck In: Volf et al. 2001, S. 18)

Um diese Zugehörigkeit von MigrantInnen hervorzuheben, sind die Förderungen für Chancengleichheit und Gleichberechtigung im Aufnahmeland von Bedeutung (vgl. Bauböck In: Volf et al. 2001, S. 17). Eine Voraussetzung für das Erwerben fast aller Rechte in einem Aufnahmeland ist das Aufenthaltsrecht. Daher ist von Relevanz, jene Menschen die in ein Land eingewandert sind, als solche *anzuerkennen* (vgl. Bauböck In: Volf et al. 2001, S. 18).

1.3. Bedeutung von Integration

Wie schon in der Einleitung erläutert wurde, ist das Ziel der vorliegenden Arbeit die Offenlegung der Situation der MigrantInnen in der österreichischen Aufnahmegesellschaft. Menschen mit Migrationshintergrund verlassen aus unterschiedlichen Gründen ihre Heimat und begin-

nen ein neues Leben in einem Land voller Ungewissheit. Jene mit akademischer Ausbildung verlassen ihr Hab-und-Gut und hoffen, wo anders wieder anfangen zu können. Jedoch was erwartet sie in dem Aufnahmeland? Hierzu wird in der vorliegenden Arbeit versucht, eine Antwort zu finden. Es sollen Einzelschicksale mittels qualitativen Interviews von akademischen, hochqualifizierten MigrantInnen, die nicht in adäquaten Berufen arbeiten, aufgezeigt werden. Näheres zum methodischen Vorgehen und der Stichprobenauswahl wird in Kapitel 5 beschrieben.

Dass Bildung und höhere Bildungsabschlüsse zu besserer Arbeit und Integration in eine Gesellschaft ermöglichen, ist womöglich jedem bewusst. Jedoch stellt sich die Frage, wie der Integrations*prozess* in Realität aussieht. Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit der Anerkennung der Menschen als solchen und mit der Problematik des Integrationsprozesses von Menschen in eine Gesellschaft.

Integration als Begriff wird häufig verwendet, jedoch meint Strasser, dass er oft missverständlich bezeichnet wird (vgl. Strasser 2009, S. 23), indem darunter die Zusammenführung der zugewanderten Bevölkerung mit den Menschen des Aufnahmelandes verstanden wird. Das heißt, die Integration wird als ein „Prozess der gesellschaftlichen Eingliederung und Partizipation der zugewanderten Bevölkerung“ (Fassmann et al. 2003, S. 13) gesehen. Jedoch sorgt der Begriff *Eingliederung* für den Kernpunkt der häufigen Diskussionen. Für Manche bedeutet der Begriff eine Art *Anpassung* an die Kultur des Aufnahmelandes und *Verinnerlichung* von den dort vorherrschenden Normen, Werte, Sprache und kulturellen Verhalten. Andere sehen den Begriff etwas lockerer und meinen, in einem Aufnahmeland sollte es möglich sein, dass die Menschen diesbezüglich ihre Freiräume haben sollen, da sich eine Gesellschaft nur dann weiter entwickeln kann, wenn es die Vielfalt anderer Kulturen erlaubt und fördert. Integration ist demnach ein ständiger Lernprozess im Zuge von Anpassung und Akzeptanz der MigrantInnen (vgl. Fassmann et al. 2003, S. 13).

Hartmut Esser sieht den Begriff Integration als einen „*Zusammenhalt* von Teilen in einem ‚systemischen‘ Ganzen. Die Teile bilden einen integralen Bestandteil des Ganzen.“ (Esser 2000, S. 261) Dieser Zusammenhalt führt dazu, dass sich dieser Zusammenhalt von einer bestimmten Umgebung abgrenzt und als System folglich identifiziert wird. Zum Begriff Integration fügt Esser den Gegenbegriff Segmentation ein. In dem Fall stehen die Teile nebeneinander und bilden dabei keine Beziehung, insofern auch kein System. Die Integration ist „von bestimmten *Relationen* zwischen den Einheiten und zur jeweiligen Umwelt“ (Esser 2000, S.

262) bzw. zwischen den Einzelnen und dem System definiert. Esser unterscheidet weiter zwischen der kompletten Abhängigkeit der Teile voneinander und der kompletten Unabhängigkeit von der Umwelt. Das Erste bringt mit sich, dass das Verhalten der Teile komplett voneinander abhängig ist und durch diese Abhängigkeit eine starke Abgrenzung zur Umwelt bildet; das Zweite bedeutet, die Teile stehen in keiner Beziehung zueinander, sie können kein System bilden und stehen insofern jeweils für sich alleine (vgl. Esser 2000, S. 262).

Da diese Definition von Integration allgemein dargestellt ist, kann sie in allen Formen der Systeme (Familien, Nachbarschaften) Verwendung finden. Nach Esser kann eine Nachbarschaft als ein System die komplette Abhängigkeit sowie komplette Unabhängigkeit nachweisen. Wenn z. B. eine Nachbarschaft als ein soziales System miteinander kommuniziert, sich gegenseitig besucht, jedoch auch miteinander streitet, dann gilt sie als integriert. Denn auch Streit ist ein Signal der Kommunikation und Beziehung. Dasselbe System bzw. Nachbarschaft gilt als nicht integriert, wenn sich die Familien untereinander nicht kennen und dadurch nicht kommunizieren. Sie leben zwar unter „einem Dach“, jedoch ohne jegliche Kommunikation und sie zeigen kein Interesse für einander (vgl. Esser 2000, S. 262). Daher sind zwei Aspekte aus der Definition Essers zu unterstreichen. Zum einen werden Konflikte nicht als negatives Phänomen gesehen – solange sie nicht zu dauerhafter Spaltung führen –, sondern viel mehr als eine Art der Beziehung, die die Personen miteinander verbindet; und zum anderen ist die räumliche Nähe kein Garant für eine Integration (vgl. Petendra 2004, S.8).

Im Gegensatz zu Esser, wird Integration nach Bauböck nicht als „eine Leistung der Immigranten verstanden, die sich an die österreichischen Verhältnisse anzupassen haben.“ (Bauböck 2001, S. 13) Bauböck konstatiert, dass eine gelungene Anpassung der Person noch lange keinen Anspruch auf Zugehörigkeit bedeuten kann. Denn es entstehen *Macht*spiele zwischen den Einwanderern und den Behörden. Diese Annahme begründet er mit dem Beispiel von der Behördenentscheidung bezüglich Wartezeit auf Staatsbürgerschaft und Prüfung der Deutschkenntnisse der EinwanderIn (vgl. Bauböck 2001, S. 13).

Die Integration beinhaltet nach Bauböck zwei Grundbedeutungen: Aufnahme und Zusammenhalt; man soll kooperativ zueinander stehen. Wird von der Integration der EinwanderInnen gesprochen, werden grundsätzlich all jene Umstände gemeint, „die dazu beitragen, dass diese zu anerkannten Mitgliedern der aufnehmenden Gesellschaft werden.“ (Bauböck 2001, S. 14) Darunter werden Sprachkenntnisse, sowie soziale Regeln und Gesetze als auch Toleranz und Anerkennung des Aufnahmelandes verstanden. Integration ist keine einseitige Entschei-

dung einer Person. Sie ist vielmehr „ein Prozess der wechselseitigen Anpassung und Veränderung zwischeneiner aufnehmenden und einer aufzunehmenden Gruppe.“ (Bauböck 2001, S. 14) Darüber hinaus bedeutet das nicht, dass die Integration von EinwanderInnen symmetrisch verläuft. Ganz im Gegenteil, es wird von Menschen erwartet, dass sie Sprachkenntnisse aufweisen, ohne dabei zu überlegen, eventuell die Situation anders zu sehen und die Bürger des Aufnahmelandes selbst Fremdsprachen lernen, um den Anderen die Integration besser zu ermöglichen (vgl. Bauböck 2001, S. 14).

1.3.1. Abgrenzung zu dem Begriff der Assimilation

Im historischen Kontext hat *Assimilation* einen negativen Beigeschmack, wie etwa Abschiebung oder gar Tötung bei nicht-assimilieren von Volksgruppen. In diesem Fall geht es quasi um eine Aufgabe der eigenen Kultur und des Annehmens der anderen, der des Aufnahmelandes (vgl. Hahn et al. 2006). Da Esser zufolge Assimilation und Integration oft synonym verwendet werden (vgl. Esser 2011, S. 18), soll im vorliegenden Abschnitt der Begriff der Assimilation definiert und eingegrenzt werden.

In der Soziologie z. B. wird überlegt, welche Dimensionen der Assimilation unterschieden werden können (sprachliche, kulturelle, ökonomische, räumliche, soziale etc.), welche Prozesse, Faktoren und Bedingungen der Assimilation existieren bzw. wie sie überhaupt und unter welchen Bedingungen verursacht werden. Darüber hinaus wäre die erste Perspektive rein deskriptiv. Die zweite Betrachtung des Assimilationsbegriffs beschäftigt sich von einer normativen Seite. Die normative Perspektive befasst sich mit zwei polaren Konzeptionen: das Assimilations-Konzept und dem Konzept der multiethnischen Gesellschaft. Ersteres zielt auf jene Gruppen ab, die in einer homogenen Beziehung zueinander stehen und dass es “bei aller ‚individueller‘ Unterschiedlichkeit, zwischen den verschiedenen ethnischen Gruppen keine Unterschiede in der Verteilung gewisser Merkmale“ (Esser 2001, S. 18) geben solle. Das Konzept der multiethnischen Gesellschaft geht davon aus, dass die verschiedene Ethnien trotz ihrer Vielfältigkeit in einer Gesellschaft als ein Kollektiv ihre Individualität behalten können (vgl. Esser 2001, S. 18).

Der „Begriff […] Assimilation wird als ‚Angleichung‘ der verschiedenen Gruppen in bestimmte Eigenschaften (…) [definiert]. Dabei ist immer von einer Angleichung in gewisse *Verteilungen* der verschiedenen Gruppen“ (Esser, 2000, S. 288) zu sehen, da nicht alle Bürger

eine homogene Gruppe bilden. Weiter fügt Esser hinzu, dass auch bei Assimilation Ungleichheiten möglich sind, jedoch dürfen sich diese Unterschiede „(…) zwischen den ethnischen Gruppen nicht unterscheiden.“ (Esser, 2000, S. 288) Als *Angleichung* der verschiedenen Gruppen in bestimmte Eigenschaften meint Esser zum Beispiel das Sprachverhalten oder das Einnehmen beruflicher Positionen (vgl. Esser 2001, S. 21). Es geht also, „um Angleichung in gewissen *Verteilungen* der verschiedenen Gruppen.“ (Esser 2001, S. 22) Dabei meint Esser, dass es auch bei Assimilation soziale Unterschiede zwischen den Individuen geben darf, jedoch keine Unterschiede zwischen ethnischen Gruppen. Einheimische und Menschen mit Migrationshintergrund sollen den gerechten Zugang zu den Rechten und Ressourcen einer Gesellschaft bekommen (vgl. Esser 2001, S. 22). Darüber hinaus wird Assimilation nicht als kulturelle oder ökonomische Gleichheit der Individuen, auch nicht als totale Gleichheit der AkteurInnen mit dem System gesehen, sondern es geht um die gleichen Chancen von kultureller Vielfalt wie ökonomischer Ungleichheit (vgl. Esser 2001, S. 22).

Eine meines Erachtens präzisere Definition liefert Bauböck. Er versteht den Begriff „Assimilation“ als „eine einseitige Form der Angleichung, bei den Menschen sozusagen in die Haut der anderen schlüpfen müssen, um diesen ähnlich zu werden.“ (Bauböck 2001, S. 14) Bauböck vergleicht Assimilation mit einer Einbahnstraße, denn die Personen, die im Ausland geboren wurden, sollen den vorgegebenen Standards des Aufnahmelandes entsprechen. Die dominante Gruppe hat die Möglichkeit, die Kriterien des Aufnahmelandes hinaufzuschrauben und dadurch die Grenzen „zu den unerwünschten Fremden“ (Bauböck 2001, S. 14.) beizubehalten. Denn es reicht mit der Zeit nicht mehr, „wenn sich Immigranten des Aufnahmelandes verständigen können, sie müssen auch noch ihren Akzent ablegen, dürfen ihr religiöses Bekenntnis nicht zur Schau stellen oder sollen sich generell an die ‚österreichische Lebensweise‘ anpassen.“ (Bauböck 2001, S. 14.) Diese Anpassung wäre, so Bauböck, theoretisch auch nicht machbar, denn die Menschen sind von der Natur schon anders und vielfältig, sodass es nicht möglich wäre Derartiges von ihnen zu erwarten (vgl. Bauböck 2001, S. 14).

Allerdings könnte der Anspruch nach Assimilation ferner als Segregation verstanden werden. Der gemeinsame Nenner für Assimilation und Segregation ist nach Bauböck die „Entlastung der dominanten Gruppe von der Zumutung, sich selbst zu verändern.“ (Bauböck 2001, S. 14) Diese Begriffe sollen nicht dazu führen, dass sie in Diskursen vermieden werden. Das heißt, die Bedeutung der Assimilation soll nicht missverstanden werden. Bauböck definiert den Begriff schließlich wie folgt:

> „Assimilation sollte aber nicht als Bedingung für Integration verstanden werden, sondern einerseits als individuelle Option und andererseits als ungesteuerter sozialer Prozess, der über mehrere Generationen verläuft und sich erst auf der Basis eines Integrationsangebotes in angemessener Weise entfalten kann.“ (Bauböck 2001, S. 15)

Das heißt zum einen, dass Assimilation als ein freiwilliges individuelles Entscheidungsrecht verstanden werden soll und zum anderen als ein spontaner Prozess, der seine Zeit braucht, bis er sich durch mehrere Generationen entfalten kann (davon sind die Integrationsangebote abhängig). Diese Zeit soll jeder Mensch nach seinen individuellen Möglichkeiten, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Anspruch nehmen dürfen.

Eine zweite essentielle Bedeutung von Integration ist Zusammenhalt, so Bauböck. Hier stellt sich folgende Frage: In wieweit müssten die materiellen Interessen, die Lebensweise, die ideologischen und religiösen Überzeugungen der EinwanderInnen und Einheimischen miteinander versöhnt werden, sodass sich alle Bewohner in einem Land als gleiche BürgerInnen mit Respekt begegnen (vgl. Bauböck 2001, S. 15)?

Wenn sich die Integration eines Landes nur auf notwendigen Zugang von EinwanderInnen, zur Einrichtung und Positionierung beschränkt, ohne dabei das eigene Selbstbild als Einwanderungsland überprüfen zu wollen, dann führt das zwangläufig zur Desintegration der Gesellschaft:

> „Soziale Integration wird durch die Festschreibung ungleicher Chancen untergraben, kulturelle Integration durch die Abschottung gegenüber Minderheiten, rechtliche und politische Integration durch die Zementierung des Ausländerstatus.“ (Bauböck 2001, S. 15)

Nur durch die Akzeptanz von vielfältigen Identitäten wäre das Selbstbild des Einwanderungslandes bestätigt (vgl. Bauböck 2001, S. 15).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Menschen aus unterschiedlichen Gründen ihre Heimat verlassen. Weigers kann gesagt werden, dass sie ihren Wohnort vorwiegend in ein Land verlegen, nachdem ihre Bedürfnisse und Erwartungen in ihrer Heimat nicht mehr erfüllt werden können und vor allem wenn dort die Sicherheit nicht gewährleistet werden kann.

Es wird auch deutlich, dass ein Individuum Hindernisse bewältigen muss, um sich in einem anderen Land *integrieren* zu können. Allerdings es ist nicht nur von einer Person abhängig, wie die Integration verläuft. Denn dafür sind beide Seiten, die Gesellschaft eines Aufnahmelandes und auch das Individuum verantwortlich. Dass es dabei zu unsymmetrischen Relationen kommt, ist nicht ganz zu vermeiden, jedoch muss auch berücksichtigt werden, dass ein Integrationsprozess über mehrere Generationen erfolgen kann und dass man dafür angemessene Integrationsangebote setzten soll.

In folgendem Kapitel wird der Frage nachgegangen, ob und in wieweit dieser Prozess der Integration akademisch gebildeten Menschen überhaupt ermöglicht wird. Dabei geht es primär um die soziale Wertschätzung oder Bestätigung eines Menschen von der Seite der Gesellschaft. Denn wie schon erläutert wurde, spielt die Anerkennung eines Menschen eine wesentliche Rolle für den Integrationsprozess.

2. Anerkennung als Integration eines Menschen

„Leistung allein genügt nicht. Man muß [sic!] auch jemanden finden, der sie anerkennt.“
(Marcel Mart (*1948), französischer Schriftsteller)

Die Anerkennung bedeutet nicht nur Bestätigung, sie bedeutet vielmehr die Integration eines Menschen in eine Gesellschaft. „Anerkennung stellt einen wichtigen Faktor zwischenmenschlicher Interaktion dar.“ (Sprung 2011, S. 108) Wenn einem Menschen ein Zeugnis anerkannt wird, bedeutet es nicht nur, er darf ab nun in seinem Beruf arbeiten, sondern wird in seiner Einheit anerkannt. Sein Humankapital, das kulturelle Kapital[2] wurde am Arbeitsmarkt und weiter in der Gesellschaft bestätigt. Anerkennung führt nach Sprung zu einer positiven Identität und sorgt dafür, dass ein Individuum das Gefühl der Zugehörigkeit verspürt (vgl. Sprung 2011, S. 108). Sie erzeugt ein stabiles Selbst und in weiterer Folge auch eine stabile Gesellschaft. Axel Honneth sieht sie als ein Teil der Integration selbst (vgl. Heck 2003, S. 129).

Anerkennung wurde aus diversen wissenschaftlichen Disziplinen aufgegriffen, wie zum Beispiel der Psychologie, der Geschichte, den Rechtswissenschaften oder der Pädagogik. Wenn von Anerkennung gesprochen wird, dann wird über Faktoren, die Integration in die Gesellschaft beeinflussen, nachgedacht. Ferner werden auch die Ungleichheitsstrukturen als Phänomen erkannt, welches trotz der Verteilung der Anerkennung entsteht (vgl. Sprung 2011, S. 108f).

2.1. Drei Kategorien nach Axel Honneth

Der Sozialphilosoph Axel Honneth ist der Meinung, dass die Verweigerung der Anerkennung zu einem sozialen Kampf führen kann, weil die Gesellschaft als ein Kampf um Anerkennung gesehen wird, woraus gesellschaftliche Eigendynamiken bzw. Entwicklungen entstehen. Das heißt, ein gesellschaftlicher Prozess, versteht sich als eine wechselseitige Anerkennung, die „sich als ein ständiger sozialer Kampf der Individuen um die Anerkennung ihrer Identität auslegt.“ (Sprung 2011, S. 109; Heck 2003, S. 129) Honneths Ausgangspunkt stützt sich an die Überlegungen der Sozilogogen Georg Wilhelm Friedrich Hegel und George Herbert Mead

[2] Der Begriff wurde von Bourdieu geprägt und wird in Kapitel 3 näher erklärt.

und sieht die Anerkennung in drei Kategorien unterteilt: Liebe, Recht und Solidarität. Das bedeutet, dass ein Mensch emotionale Zuwendung, Achtung und letztendlich Wertschätzung braucht, um sich anerkannt zu fühlen (vgl. Siep et al. 2004, S. 62). Allerdings können die drei genannten Anerkennungsformen eine „Person (…) verletzen oder gar zerstören“. (Honneth 1992, S. 150)

Was damit gemeint wird, wird in folgenden Abschnitt näher erklärt.

2.1.1. Anerkennungsform – die Liebe

Die erste Form der Anerkennung wird als Liebe bezeichnet. Sie beinhaltet jene Formen von Beziehungen, die nach dem Muster von erotischen Zweierbeziehungen, Freundschaften und Eltern-Kind-Beziehungen aus starken Gefühlsbindungen zwischen wenigen Personen bestehen (vgl. Honneth 1992, S. 153; Kaletta 2008, S. 21; Heck 2003, S. 132f). Für die vorliegende Fragestellung ist ferner die Liebe von Bedeutung, weil es um eine wechselseitige Anerkennung geht. Die Subjekte bestätigen sich gegenseitig in ihrer Handlung, weil sie dadurch ihre und die Bedürfnisse des/der Anderen bestätigen und schätzen:

> „in der reziproken Erfahrung der Liebe voller Zuwendung wissen beide Subjekte sich darin einig, daß [sic!] sie in ihrer Bedürftigkeit von jeweils anderen abhängig sind.“ (Honneth 1992, S. 153)

Denn Bedürfnisse und Affekte finden erst dann Bestätigung, indem sie den *Charakter affektiver Zustimmung und Ermutigung* nachweisen (vgl. Honneth 1992, S. 153). Diese gegenseitige Anerkennung bringt Wertschätzung mit sich. In den Primärbeziehungen ist es schwierig, eine ausgewogene Balance zwischen Selbstständigkeit und Bindung zu finden. Die Liebe setzt voraus, dass ein „Gelingen von der wechselseitigen Aufrechterhaltung einer Spannung zwischen symbiotischer Selbstpreisgabe und individueller Selbstbehauptung“ stattfinden soll. Darüber hinaus ist die Liebe nach Honneth „ein Interaktionsverhältnis […] in dem ein besonderes Muster der reziproken Anerkennung zugrunde liegt.“ (Honneth 1992, S. 154) Durch Liebe wird einer Person ermöglicht, Selbstvertrauen zu schaffen und darüber hinaus wird wechselseitiges Vertrauen und Empathie in Zukunft wachsen (vgl. Heck 2003, S. 133). Mit anderen Worten:

„erst jene symbiotische gespeiste Bindung, die durch wechselseitig gewollte Abgrenzung entsteht, schafft das Maß an individuellem Selbstvertrauen, das für die autonome Teilnahme am öffentlichen Leben die unverzichtbare Basis ist.“ (Honneth 1992, S. 174)

Die Liebe ermöglicht einem Individuum sein Selbstvertrauen zu bilden, um in einer Gesellschaft als freier Mensch teilnehmen zu können.

2.1.2. Rechtliche Anerkennung

Nachdem die Anerkennungsform der Liebe als soziale Basis gefestigt wurde, ist das Individuum für die nächste Anerkennungsform, die rechtliche Anerkennung, bereit (vgl. Honneth 1992, S. 174). Honneth meint in Anlehnung an Hegel und Mead, dass ein Mensch erst zu seinen Rechten gelangen kann, wenn ihm selbst bewusst wird, welche normativen Verpflichtungen er einzuhalten hat und welche die Anderen gegenüber ihm einzuhalten haben (vgl. Honneth 1992, S. 174). Das heißt, dass sich ein Mensch als Rechtsperson und Vertragspartner selbst begreifen soll. Er müsste zu einem Wissen von Normen und Rahmen der Gesellschaft erlangen, um Rechte und Pflichten des jeweiligen Landes erfüllen zu können (vgl. Heck 2003, S. 136). Erst wenn ein Mensch von der Gesellschaft vermittelt bekommt, welche Rechte ihm gebühren, kann er sich selbst als eine Rechtsperson sehen und dadurch seine Ansprüche erfüllen (vgl. Honneth 1992, S. 174). Wenn ein Mensch als rechtlicher Träger zu verstehen ist, bedeutet dies, dass er auch – als gleichberechtigter Mitbürger – gesellschaftlich anerkannt wird. Diese rechtliche Anerkennung verleiht einem Individuum eine Art Würde. Allerdings bringt die ungleiche Verteilung von Rechten auch Pflichten mit sich (vgl. Honneth 1992, S. 176f). Diese bedeuten die Befolgung der rechtlichen Normen, eine Art Erwartung welcher die Menschen zustimmen, da sie nicht selbst entscheiden *können*:

> „die Rechtssubjekte erkennen sich dadurch, daß [sic!] sie dem gleichen Gesetz gehorchen, wechselseitig als Personen an, die in individueller Autonomie über moralische Normen vernünftig zu entscheiden vermögen.“ (Honneth 1992, S. 177)

Heck (2003) interpretiert die rechtliche Anerkennung als eine Art reziproke Beziehung zwischen dem Individuum und der Gesellschaft; Anerkennung im Sinne einer Rechtsordnung, die dazu dient, alle Menschen mit gleichen Rechten ausstatten und sie dadurch anerkennen. Wenn ein Mensch individuelle Rechte besitzt, bedeutet dies, dass er Möglichkeiten bekommt, sich

frei zu äußern und sich als gleichwertiges Individuum zu fühlen. Ein Mensch hat Recht, „Ansprüche [zu] stellen[,] [um] einklagen zu können.“ (Heck 2003, S. 137) Was für die Anerkennungsform Liebe das Selbstvertrauen bedeutet, heißt es für rechtliche Anerkennung die Selbstachtung (vgl. Heck 2003, S. 137).

Im Übergang zur Moderne wird die Sittlichkeit als Art der Anerkennung in der „Legitimationsgrundlage des Rechts“, wie Heck es ausdrückt, aufgelöst (vgl. Heck 2003, S. 138). Das bedeutet, dass zwei Formen der Achtung dadurch entstehen: „rechtliche Anerkennung und soziale Wertschätzung des Subjekts.“ (Heck 2003, S. 138) Die Schlussfolgerungen sind laut Honneth folgende:

> „In beiden Fällen wird ja ein Mensch um bestimmter Eigenschaften willen geachtet, im ersten Fall aber handelt es sich um diejenige allgemeine Eigenschaft, die ihn überhaupt erst zu Person macht, im zweiten Fall hingegen um die besonderen Eigenschaften, die ihn im Unterschied zu andern Personen charakterisieren.“ (Honneth 1992, S. 183)

Im ersten Fall wird eine Person zum Erwerber rechtlicher Anerkennung und in zweiten Fall wird ein Mensch zu etwas Besonderem, weil er sich als Individuum – aufgrund von seiner Einzigartigkeit – von anderen MitbürgerInnen unterscheidet.

2.1.3. Solidarische Zustimmung

Das dritte Verhältnis der wechselseitigen Anerkennung wird als „solidarische Zustimmung“ (Heck 2011, S.131) oder „soziale Wertschätzung“ (Sprung 2011, S. 110) bezeichnet. Dabei geht es um ein gegenseitiges Schätzen der bestimmten Eigenschaften und Fähigkeiten. Es geht um Respekt, um Würde eines Menschen gegenüber sich selbst und gegenüber den/der Anderen. Darüber hinaus ist die Anerkennung in diesem Sinne ein beiderseitiges Schätzen. Diese wechselseitige Kommunikation nennt Honneth Solidarität. Für ihn ist Solidarität „jenes Anerkennungsverhältnis, in dem sich die Subjekte in ihren unterschiedlichen Beiträgen zu gemeinsamen gesellschaftlichen Zielen in dieser symmetrischen Art und Weise wertschätzen“ (Heck 2003, S. 143).

Allerdings kann dieses Muster der Anerkennung nur dann begriffen werden, wenn die Existenz und die Werte zwischen den Subjekten bzw. zwischen Mensch und der Gesellschaft, getrennt werden:

„denn Ego und Alter können sich wechselseitig als individuierte Personen nur unter der Bedingung wertschätzen, daß [sic!] sie die Orientierung an solchen Werten und Zielen teilen, die ihnen reziprok die Bedeutung oder den Beitrag ihrer persönlichen Eigenschaften für das Leben des jeweils anderen signalisieren.“ (Honneth 21992, S. 196)

Die soziale Wertschätzung hat für die Eigenschaft, dass sich die Menschen in ihrer Individualität von anderen unterscheiden und dadurch charakterisieren (vgl. Honneth 1992, S. 197). Nach Honneth entscheidet die Gesellschaft der Normgeber, welche Kriterien von den BürgerInnen erfüllt werden sollen und in welchem Maße die Personen „an der Umsetzung der kulturell definierten Werten mitwirken können.“ (Honneth 1992, S. 198) Allerdings verlaufen die von der Gesellschaft vorgegebenen Anerkennungsformen nicht immer *symmetrisch*. Die nach innen symmetrische Anerkennung findet zwischen jenen Personen statt, „die aufgrund der gemeinsamen Soziallage Eigenschaften und Fähigkeiten teilen.“ (Honneth 1992, S. 200) Asymmetrische Anerkennungsformen sind dann zu sehen, wenn die hierarchische Beziehung zwischen der Gesellschaft als Machtträger und des Individuums stattfindet (vgl. Honneth 1992, S. 200). Wenn aufgrund der sozialen Lage individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten Unterschiede entstehen, wird jede soziale Gruppe versuchen, besser zu sein als die andere bzw. wird versucht, nur die Mitglieder der jeweiligen Gruppe zu unterstützen. Jene, die nicht dazugehören, werden ausgeschlossen. Darüber hinaus kommt es zu unterschiedlichen Leistungswertschätzungen. Im Zuge dessen entsteht ein Konkurrenzkampf zwischen Gruppen, was sich wiederum auf die rechtliche Lage der Mitglieder einer Gesellschaft auswirkt. Wer besseres Ansehen hat, hat bessere Chancen in der Gesellschaft (vgl. Honneth 1992, S. 201). Ferner stellt sich die Frage, ob sich ein Mensch als wertvoll empfinden kann, wenn seine Leistung in der Gesellschaft nicht für alle Menschen gleich geschätzt wird.

Der Begriff der Wertschätzung hat sich im Laufe der Zeit geändert:

„An die Stelle, der Ehrenbegriff(s) … treten nunmehr schrittweise die Kategorien des ‚Ansehens‘ oder des ‚Prestiges‘, mit denen erfaßt [sic!] werden soll, welches Maß an Wertschätzung der einzelne für seine individuellen Leistungen und Fähigkeiten sozial genießt.“ (Honneth 1992, S. 199)

In den modernen Gesellschaften kann beobachtet werden, wie *die Verhältnisse der sozialen Wertschätzungen*, wie es Honneth ausdrückt, einem dauerhaften Kampf unterliegen (vgl. Honneth 1992, S. 205). Die Mitglieder der sozialen Gruppen versuchen mit allen Mitteln, ihre

symbolische Macht auszuüben. Wenn es jedoch den sozialen Bewegungen gelingen würde, auf Eigenschaften und Fähigkeiten die Gesellschaft aufmerksam zu machen, dann würde dies den sozialen Wert bzw. das Ansehen der Gruppenmitglieder in der Gesellschaft hervorheben (vgl. Honneth 1992, S. 206). Dieses Selbstwertgefühl oder Selbstachtung jedes einzelne Mitglied einer Gruppe würde zu dem Gefühl der Solidarität führen (siehe Abbildung 2).

Solidarität ist daher Voraussetzung für eine soziale, symmetrische Wertschätzung zwischen Individuen. Symmetrisch in diesem Sinne bedeutet nach Honneth, „sich reziprok im Lichte von Werten zu betrachten, die die Fähigkeiten und Eigenschaften des jeweils andern als bedeutsam für die gemeinsame Praxis erscheinen lassen.“ (Honneth 1992, S. 210) Mit andern Worten heißt *symmetrisch*, sich nicht in gleichen Maßen wertzuschätzen, sondern jedes Subjekt von der Gesellschaft in gleichen Maßen, nach individuellen Leistungen und Fähigkeiten als wertvoll zu betrachten (siehe Abbildung 2).

Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse			
Anerkennungsweise	Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse		soziale Wertschätzung
	emotionale Zuwendung	kognitive Achtung	
Persönlichkeitsdimension	Bedürfnis- und Affektnatur	moralische Zurechnungsfähigkeit	Fähigkeiten und Eigenschaften
Anerkennungsformen	Primärbeziehungen (Liebe, Freundschaft)	Rechtsverhältnisse (Rechte)	Wertgemeinschaft (Solidarität)
Entwicklungspotenzial		Generalisierung, Materialisierung	Individualisierung, Egalisierung
praktische Selbstbeziehung	Selbstvertrauen	Selbstachtung	Selbstschätzung
Missachtungsformen	Misshandlung und Vergewaltigung	Entrechtung und Ausschließung	Entwürdigung und Beleidigung
bedrohte Persönlichkeitskomponente	physische Integrität	soziale Integrität	»Ehre«, Würde

Abbildung 2: Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse (eigene Darstellung nach Honneth 1992, S. 211)

Aus Abbildung 2 kann geschlossen werden, dass auch negative Formen Anerkennung beeinflussen können. Auf diese wird hier jedoch nicht näher eingegangen, da es der Rahmen dieser Arbeit nicht erlaubt.

Annette Sprung (2011) ergänzt die drei Honneth´schen Formen der Anerkennung und meint, dass u. a. eine zusätzliche Form der Anerkennung Respekt des Menschen als Wesen an sich sein soll. Jeder Mensch verdient Respekt, unabhängig davon, welche Leistung er erbringt und

welche Eigenschaften er hat. Sie beruft sich auf die Menschenrechte oder auf die christlichen Grundsätze einer Gesellschaft. Außerdem nennt sie als Beispiel für eine erfolgreiche Anerkennung auch *kollektive Anerkennungsformen*, wie z. B. öffentliche Ehrungen (wie etwa Preise). Diese Preise sollen einen erzieherischen Hintergrund haben und dazu dienen, die Menschen zu bestimmten Leistungen/Verhaltensweisen anzuregen (vgl. Sprung 2011, S. 111). Das heißt, dass die Menschen auch eine Anregung und eine Art Spiegelbild der Gesellschaft brauchen, um zu sehen, wo sie stehen, ob das, was sie haben oder machen in der Gesellschaft akzeptiert wird. Denn so können sich die Menschen leichter an die in einer Gesellschaft bestehenden Werte und Normen richten und orientieren. Das Engagement des Individuums hat eine große Bedeutung in einer Gesellschaft, weil dieser Akt Anerkennung und Akzeptanz mit sich bringen soll. ‚Ob dies tatsächlich der Fall ist, wird in weiteren Schritten in der Arbeit dargestellt.

Heck (2003) sieht Anerkennung als ein *Medium*:

„in Form von Recht im Rechtssystem […], in Form von Politiken im Politiksystem […] oder in Form von impliziten Verträgen oder Preisen in Wirtschafts- und Marktsystem.“ (Heck 2003, S. 406)

Darüber hinaus sieht Heck Anerkennung als Kategorie zwischen Subjekten, die eine Stabilisierung der Identität sowie deren Sozialisation und Integration in die Gesellschaft verstehen. Außerdem ist Anerkennung nach Heck eine Art Kommunikation zwischen Subjekten, die in verschiedenen Formen bestimmte Werte, Erfahrung und soziale Wertschätzung zulassen (vgl. Heck 2003, S. 406).

Zusammenfassend hat sich Habermas wie folgt dazu geäußert:

> „Nicht die Ermöglichung der moralischen Freiheit unter egalitären Gesetzen ist für Honneth der entscheidende normative Bezugspunkt, sondern die soziale Ermöglichung der ethischen Freiheit einer gelingenden Selbstbeziehung. Und diese wird als Ergebnis einer kooperativen Beziehung gedacht, die die Selbstverwirklichung eines jeden von der reziproken Wertschätzung aller anderen abhängig macht.“ (Habermas 2009 In: Die Zeit Nr. 30).

3. Humankapital

In folgendem Kapitel wird versucht, der Begriff des *kulturellen Kapitals* anlehnend an Pierre Bourdieu näher zu beleuchten. In Zusammenhang mit der vorliegenden Arbeit geht es um MigrantInnen, die sich mit den Ressourcen, über die sie verfügen, im Aufnahmeland niederlassen wollen. Dabei stellt sich die Frage, welche Ressourcen sie mitbringen und welche tatsächlich verwertet werden. Dafür wird durch die Theorie Bourdieus in weiterer Folge ein Ausgangspunkt geschaffen. Für die Ausführungen von Bourdieus Thesen dient hier vor allem Schwingel (2009), der meines Erachtens Bourdieu sehr verständlich und in Bezug auf die hier gestellte Frage sehr gut wiedergibt.

Das *Habituskonzept* wurde bereits von Bourdieu in den 1960-er Jahren entwickelt (vgl. Zwingenberger 2003, S. 23). Dieser Begriff hat eine lange philosophische, soziologische Tradition sowie eine vielseitige Bedeutung. Er wird verstanden als „Anlage, Haltung, Erscheinungsbild, Gewohnheit, Lebensweise“ (Schwingel 2009, S. 60). Allerdings ist in diesen Begriffen das Wesentliche nicht inbegriffen. „Im Habituskonzept kommen die grundlegenden, oder wie man sie auch nennen kann, die anthropologischen Annahmen.“ (Schwingel 2009, S. 60) Das heißt, dass sich Bourdieu mit dem Menschen als Wesen befasst und dass der Mensch im Mittelpunkt steht. Er beschäftigt sich mit den Fragen: Können die AkteurInnen noch über praktische Wahlfreiheiten verfügen? Unterliegen die Menschen der Vorherbestimmung oder können sie als freies Individuum selbst entscheiden? (vgl. Schwingel 2009, S. 61)

Wie schon erwähnt, darf der Begriff Habitus nicht auf bloße Anlage oder Haltung einer Person eingeschränkt verstanden werden. Er beinhaltet das Verständnis der Verhaltensweisen einer Person in der Gesellschaft. Dabei geht es nicht nur um Praktiken an sich, sondern um die Praxis, wobei die Menschen erfahren von ihrem Umfeld erfahren, was möglich und was unmöglich ist (vgl. Schwingel 2009, S. 71).

Ein Individuum erwirbt den Habitus vorerst durch primäre Erziehung, durch die Familie. Denn diese ist die erste Instanz, in der die Sozialisation des Kindes stattfindet. Dieser Prozess der Sozialisation ist prägend für das Kind. Es erfährt durch die pädagogische Arbeit seiner Bezugspersonen die Anerkennung. Die Rolle der Familie und die Position, die sie in der Gesellschaft einnimmt, dienen als Vorbild für das Kind. Es übernimmt die Einstellungen der

Bezugspersonen und spiegelt diese in seinem Denken, Reden und Handeln wider. Oft erfolgt diese Art von Übertragung unbewusst, so wie die Denkweise und Handlungen oft unbewusst im späteren Leben erfolgen (vgl. Jurt 2010, S. 11).

Mit der Zeit erweitert der/die junge Erwachsene das Umfeld und erlebt eine neue Art der Sozialisation (Schule, Arbeitsfeld), die seinen/ihren primären Habitus verstärkt oder modifiziert. Der wird von anderen ständig geprägt und immer wieder verändert, wodurch dieser nie starr und endgültig zu sehen ist; er ist stets anpassungsfähig (vgl. Jurt 2010, S. 11).

Der Mensch verinnerlicht die kollektiven Einstellungen, indem sich der Habitus die Praxisformen der Gesellschaft und Verhaltensstrategien eines Individuums spiegeln. Das heißt, dass ein Individuum nicht an sich gesellschaftlich bedingt ist, sondern sein Habitus. Darüber hinaus ist der Habitus nicht das Prinzip des Handelns, sondern ein Erzeugungsprinzip von Praktiken einer Gesellschaft (vgl. Schwingel 2009, S. 61). Das heißt, ein Mensch nimmt bestimmte Positionen in der Gesellschaft ein, wobei fraglich ist, ob er diese Position tatsächlich auch willkürlich eingenommen hat, denn diese Positionen sind in der Gesellschaft verschieden und klassenspezifisch determiniert (vgl. Schwingel 2009, S. 65f).

Der Habitus ist gesellschaftlich und darüber hinaus historisch bedingt, nicht Körper gebunden und nicht genetisch übertragbar, sondern er entsteht durch Erfahrungen und entwickelt sich mit und in einem Menschen. Dieser Habitus, berührend auf den früheren Erfahrungen, zeigt sich in Gestalt von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata eines Menschen. Diese Schemata – die Komponenten Wahrnehmung, Denken und Handlungen – sind miteinander verflochten und hat einen gemeinsamen Nenner: Seine Komponenten beeinflussen eine Person unbewusst (vgl. Schwingel 2009, S. 62). Unbewusst im Sinne der Sozialisation (Familie, Schule, Arbeit etc.). Bourdieu bezeichnet dies als *Sozialen Sinn*, der den Menschen als Orientierungssinn dient. Er hilft ihnen, in der sozialen Welt zurechtzufinden. Bourdieu nennt ferner außer traditionellen Sinnen auch den allgemeinen Orientierungs- und Wirklichkeitssinn, den politischen, religiösen, ästhetischen, moralischen Sinn etc. (vgl. Schwingel 2009, S. 64).

Ferner betont Bourdieu die Verankerung des *Sozialen Sinnes* im Körper eines Individuums. Für ihn sind auch die Körperhaltung, die Art, sich zu bewegen, zu sprechen Habitus bedingt. Er meint: „Was der Leib gelernt hat, das besitzt man nicht wie ein wiederbetrachtbares Wissen, sondern das ist man.“ (Bourdieu 1987, S. 135 In: Schwingel 2009, S. 64)

Ein besonderes Merkmal des Habituskonzeptes ist, dass ein Mensch die Freiheit zum Handeln hat; allerdings nur bedingt. Denn jedes Individuum unterliegt der Bestimmtheit der Gesellschaft durch eingeteilte Positionen, die ein Mensch einnimmt (vgl. Schwingel 2009, S. 65).

Bourdieu weist ferner darauf hin, dass unter Habitus nicht die Praktiken an sich, sondern die Handlungsweise in der Praxis durch Habitus festgelegt wird (vgl. Schwingel 2009, S. 71). Darüber hinaus kann gesagt werden, dass Habitus objektiv bestimmt wird, jedoch subjektive Handlungen nicht ausgeschlossen sind.

3.1. Bildung als Kapital

Die Bildungsabschlüsse sind eine Voraussetzung, um auf dem Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz, der hohe Qualifikation voraussetzt, zu bekommen. Allerdings sind Hochschulabschlüsse schon lange kein Garant mehr, solche Arbeitsstellen zu bekommen. Das heißt, dass die Universität die Menschen mit dem notwendigen Wissen ausrüstet, jedoch keinen Einfluss auf das Aufnahmeprozedere des Arbeitsmarktes hat (vgl. Nohl 2010, S. 153). So stellt eine adäquate Bildungsverwertung aller Menschen am Arbeitsmarkt ein großes Problem dar. Allerdings kann dieses Problem für hochqualifizierte MigrantInnen ein erhebliches Risiko mit sich bringen. Erstens die Chance, dass ein Mensch mit Migrationshintergrund schnell arbeitslos wird, ist hoch und zweitens müssen MigrantInnen, um nicht arbeitslos zu bleiben, auch jene Jobs annehmen, die unterhalb ihrer Qualifikation liegt (vgl. Nohl 2010, S. 153).

In dieser Hinsicht unterscheidet Bourdieu zwischen geerbtem und erworbenem Kapital und meint, dass womöglich passieren kann, „daß [sic!] ein mehr oder minder beträchtlicher Teil des unmittelbar von der Familie geerbten oder auch schulmäßig erworbenen Kapitals von keinem Abschluss gekrönt wurde.“ (Nohl 2010, S. 143) Dass sich diese in den weiteren Lebenspositionen widerspiegelt, wie zum Beispiel schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt, liegt nahe. Jedoch was passiert mit jenen MigrantInnen, die die schulischen Hürden in ihrer Heimat überwunden haben? Welche Chancen haben sie am Arbeitsmarkt des Aufnahmelands? Nohl behauptet, dass der schulische Abschluss oder Abbruch des schulischen keinen Einfluss auf die Produktion des kulturellen Kapitals am Arbeitsmarkt, hat (vgl. Nohl 2010, S. 143).

Was überhaupt unter kulturellem Kapital verstanden wird und wie dies mit dem vorliegenden Gegenstand zusammenhängt, wird im folgenden Abschnitt näher erklärt.

3.2. Ökonomisches Kapital

Bourdieu unterscheidet drei Formen vom Kapital. Die erste Form wird mit dem Geld in Verbindung gebracht und stellt das Eigentumsrecht dar, das ökonomische Kapital; die zweite Form ist das kulturelle Kapital und wird in bestimmten Situationen im Zuge schulischer Titeln geäußert, die dritte Form nennt Bourdieu das soziale Kapital. Darunter wird das Kapital an sozialen Beziehungen und adeligen Titeln verstanden (vgl. Bourdieu 1983, S. 184; Bourdieu 2005, S. 52f).

Jede Gesellschaft schreibt seine eigene Geschichte, und die gesellschaftliche Welt ist nach Bourdieu eine akkumulierte Geschichte. Sie wird nicht von „kurzlebigen und mechanischen Gleichgewichtszuständen, in denen die Menschen die Rolle von austauschbaren Teilchen spielen“ (Bourdieu 1983, S. 183), beeinflussbar. Kapital ist eine gesammelte Arbeit, die sich in zwei Formen äußern kann. Erstens in einer *inkorporierten* Form oder in Form von Materie. Wird das Kapital in einer Umgebung von einzelnen Menschen oder Gruppen angeeignet, spricht Bourdieu von der verinnerlichten bzw. innkorporierten Form. Kapital ist nicht etwas Zufälliges, es erfolgt durchgedacht und geplant. Jede Gesellschaft entwickelt eigene Regeln. Bourdieu vergleicht dieses Prinzip mit Wechselspielen des gesellschaftlichen Lebens und meint damit Glücksspiele, bei denen jederzeit Änderungen passieren können. Das Kapital ermöglicht die Änderungen in diversen Richtungen. Es ist jederzeit alles möglich. Jedoch braucht das Kapital auch Zeit zu wachsen. Es weist eine Art Überlebenstendenz auf und ist fähig, Profite zu produzieren. Diese Fähigkeit, sich zu transformieren sorgt dafür, dass alles möglich ist. Die Verteilung des Kapitals in einer Gesellschaft macht die immanente Struktur der *gesellschaftlichen Welt* aus (vgl. Bourdieu 1983, S. 183; Bourdieu 2005, S. 49).

Für Bourdieu wird die gesellschaftliche Welt stark beeinflusst von der wirtschaftlichen. Wenn die Struktur und das Funktionieren der Gesellschaft von der Nähe betrachtet werden soll, dann sollte das nicht nur von der wirtschaftstheoretischen Seite geschehen, sondern mit objektivem Blick. Der Begriff Kapital soll in all seinen Erscheinungen betrachtet werden (vgl. Bourdieu 1983, S. 184; Bourdieu 2005, S. 50). Denn die wirtschaftliche Gesellschaft ist reduziert auf den Warentausch, der nur auf Profit ausgerichtet ist. Wirtschaftswissenschaft wird von den Marktbeziehungen geführt und bestimmt bzw. Wirtschaft orientiert sich an den Markt und der Markt wiederum bestimmt die Wirtschaft. Es geht also um Profitmaximierung, Lohnarbeit um Macht. Nachdem die Wirtschaftstheorie so ausgerichtet ist, dass Profit und Lohnar-

beit wichtig für eine Gesellschaft sind, vermittelt sie, dass nicht ökonomische Güter (eigennützige Güter) wertlos sind, wie zum Beispiel das Wissen. Daher meint Bourdieu, dass nicht nur eine wirtschaftliche, profitmaximierungsorientierte Gesellschaft in einem System existieren kann (vgl. Bourdieu 1983, S. 184; Bourdieu 2005, S. 50).

Bourdieu zufolge sind gerade die intellektuellen und künstlerischen Praktiken und Güter, nur für bestimmte Klassen erreichbar. Und nachdem die Anderen nicht zu diesen Gütern kommen können, sind diese zwangsläufig ausgeschlossen. Die Wirtschaft verschont gerade jene Bereiche und Menschen, die als *sakrosankt* gelten (vgl. Bourdieu 1983, S. 184; Bourdieu 2005, S. 51). Bourdieu betont die Wirtschaftslage in der Gesellschaft, die sich durch dieses – ich nenne es - *System* verselbstständigt hat und deren Vorgänge geradezu *automatisiert* wurden wie folgt:

> „Wenn nämlich der Wirtschaft nur die am unmittelbar ökonomischen Nutzenkalkül ausgerichteten Praktiken und die direkt und unmittelbar in Geld umsetzbaren (und damit ‚quantifizierbaren') Güter zugerechnet werden, dann erscheint in der Tat die Gesamtheit der bürgerlichen Produktion und Austauschbeziehungen als von der Wirtschaft ausgenommen; sie kann sich dann als eine Sphäre der Uneigennützigkeit begreifen und darstellen." (Bourdieu 1983, S. 184)

Es geht also um einen Tausch von Gütern – materielles oder eben kulturell. Jedoch gibt es immer die andere Seite der Medaille. Es gibt auch die Bereiche oder die Menschen, die Güter besitzen, die unverkäuflich sind - zumindest indirekt. Sie sind schwer in Geld umzusetzen, weil sie „mit der Absicht einer ausdrücklichen *Verneinung des Ökonomischen* hergestellt werden", (Bourdieu 1983, S. 184, im Original hervorgehoben)

Wie Bourdieu plädiert, sollte daher nicht nur die wirtschaftliche Seite der Gesellschaft im Vordergrund stehen, denn es geht vielmehr darum, dass Kapital und Profit in allen ihren Erscheinungsformen zu erfassen und die Gesetze zu bestimmen sind, nach denen die verschiedenen Arten von Kapital (die gleichzeitig auch einseitige Macht bedeuten) gegenseitig ineinander transformiert werden sollen (vgl. Bourdieu 1983, S. 184; Bourdieu 2005, S. 52).

3.3. Kulturelles Kapital

Bourdieu hat sich schon relativ früh mit der *Reproduktion der Klassenstrukturen* beschäftigt Angelehnt an Marx erweiterte er das klassische Kulturkapital, in dem er nicht nur beim ökonomischen Kapital stehen bleibt (vgl. Rössel/Beckert-Ziegelschmid 2002, S. 498.). Infolge dessen bezeichnet Bourdieu (1983, 2005) das Kulturkapital in drei Formen: Die erste Form nennt er *verinnerlichter* und *inkorporierter Zustand*. Damit setzt er voraus, dass jeder Mensch mit individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten auf die Welt kommt. Was er davon ausgehend aus seinem Leben macht, hängt zusätzlich von anderen Faktoren ab. Zum Beispiel Familie, Schule, Bekanntschaften usw. - also von seiner Umgebung. Die zweite Form des kulturellen Kapitals ist der objektivierte Zustand. Damit meint Bourdieu kulturelle Güter, Bilder, Bücher, Lexika, Instrumente oder Maschinen (vgl. Bourdieu, 1983, S. 185, Bourdieu 2005, S. 53). Das sind also die Gegenstände, die dank des angeeigneten Kulturkapitals einer Person, erzeugt wurden. Die letzte Form wurde institutionalisierter Zustand bezeichnet (in Form von Bildungstiteln). Das heißt, ein Mensch bekommt mit dem Schulabschluss, eine Art Zertifikat bzw. Bestätigung dafür, dass seine Persönlichkeit besondere Eigenschaften für bestimmte Qualifikationen per se inkludiert (vgl. Bourdieu, 1983, S. 185, Bourdieu 2005, S. 53).

Für Bourdieu stellt die Zeit, die ein Individuum in der Familie verbringt, das Kulturkapital dar, das oft unterschätzt und übersehbar wird. Denn welchen Weg der Ausbildung eine Person einlegt, hängt von der Investition der Familie ab. Daher erscheint es hier notwendig, die Transmission kulturellen Kapitals in der Familie zu ignorieren bzw. unberücksichtigt zu lassen (vgl. Bourdieu 1985, S. 186). In weiterer Folge wird nun näher auf das schon erwähnte inkorporierte Kulturkapital eingegangen, um den Begriff in Zusammenhang mit der vorliegenden Forschungsfrage zu verdeutlichen.

3.3.1. Inkorporiertes Kulturkapital

Das inkorporierte Kapital hat etwas mit dem Körper zu tun: Das Kulturkapital wird mit dem Menschenkörper vereint. Für Bourdieu bedeutet inkorporiertes Kapital „die Akkumulation von Kultur in inkorporiertem Zustand (…) [, der] (…) einen Verinnerlichungsprozeß [sic!]“ (Bourdieu 1983, S. 186) voraussetzt. Das ist ein langjähriger Prozess und fordert Zeit. Durch langjährige Aneignung wird dieses Kapital akkumuliert und vom Individuum persönlich und durch Eigenwillen vollzogen. Ein Delegationsprinzip ist nicht möglich, da der Prozess völlig

freiwillig geschieht (vgl. Bourdieu 1983, S. 186). Je nachdem, wie viel Zeit ein Individuum in das Kapital investiert, umso bessere oder schlechtere Chancen hat es am Arbeitsmarkt. Denn die Dauer des Bildungserwerbs ist ein Maßstab für Anerkennung und Profitmöglichkeiten. Ein wesentlicher Faktor dabei spielt auch die Familie oder die Primärerziehung. Wenn eine Person in der Familie länger bleibt und den schulischen Bildungsweg länger genießt, wird sie bessere Chancen im Leben Individuum haben (vgl. Bourdieu 1983, S. 186).

Wer sich bildet, muss an sich selbst lange arbeiten, was bedeutet, dass auch Disziplin notwendig ist. Denn die Akkumulation des Kapitals fordert seine Zeit und auch Ausdauer. Nachdem das Kulturkapital in verschleierter Form übertragen wird, wird „die Dauer des Bildungserwerbs zum Maßstab“ genommen (Bourdieu 1983, S. 186; Bourdieu 2005, S. 55f). Jedoch darf ein Faktor nicht übersehen werden: die Primärerziehung in der Familie. Sie ist für einen Heranwachsenden von Bedeutung und kann sowohl positiv als auch negativ beeinflussen (vgl. Bourdieu 1983, S. 186f).

Das inkorporierte Kapital gehört zum Wesen eines Menschen. Das ist sein *Habitus*. Man erlangt es mit Fleiß und es kann nicht geteilt, geschenkt und weitergegeben werden. Es gehört zur Person gehört. „Aus ‚Haben‘ ist ein ‚Sein‘ geworden.“ (Bourdieu 1983, S. 187) In Anbetracht der gesamten Problematik, allen Faktoren bis zur Erwerbung des Kapitals, stellt Bourdieu eine Frage in den Raum: Wie könne das Kapital gekauft werden, ohne, dass der Mensch selbst gekauft wird? Oder, wie soll ein Individuum seine Unabhängigkeit behalten, ohne sich und sein schwer erworbenes Kapital am Arbeitsmarkt zu verkaufen? (vgl. Bourdieu 1983, S. 186f)

Es ist eine meines Erachtens logische Folge, dass sich eine Person nach einer langjährigen familiären und schulischen Begleitung in der Gesellschaft positionieren möchte. Denn wer über ein Kapital verfügt, erreicht er einen, wie Bourdieu es ausdrückt, *Seltenheitswert* (vgl. Bourdieu 1983, S. 187). Von diesem Menschen profitiert die Gesellschaft und er selbst zieht auch Profit daraus (bessere Position am Arbeitsplatz, bessere Bezahlung, Prestige etc.). Jedoch bekommen nicht alle Menschen gleiche Voraussetzungen für den Erwerb des Kulturkapitals. Manche sind ökonomisch und kulturell nicht begütet und müssen sich mit einem Minimum begnügen. Diese ungleiche Verteilung des Kulturkapitals bringt Ungleichheiten zwischen den Menschen, was das Auswahlverfahren am Arbeitsmarkt beeinflusst. Darüber hinaus entwirft die Gesellschaft die Regeln, die den wohlhabenden Menschen zugutekommen,

denn sie sind in der Lage, die Entscheidungen zu treffen (vgl. Bourdieu 1983, S. 186; Bourdieu 2005, S. 58).

Bourdieu sieht einen engen Zusammenhang zwischen ökonomischem und kulturellem Kapital, wobei die *Zeit* einen wesentlichen Aspekt für die Akkumulation des Kulturkapitals darstellt. Ein weiterer Faktor für diesen Prozess spielt auch das Kulturkapital in der *Familie*. Denn je länger ein Individuum in der Familie die Zeit verbringt, umso mehr Kulturkapital nimmt sie mit. Draus kann geschlossen werden, dass das inkorporierte Kulturkapital für den Erfolg im weiteren Leben einer Person relevant ist. In der frühen Phase eines Menschen sind die Dispositionen, Fähigkeiten und Fertigkeiten – also inkorporiertes Kapital –, aber auch das Familienhaus für Lebensstil und weitere Handlungen des Individuums im Leben prägend. In dieser Lebensphase – durch die Akkumulation des Kulturkapitals – entwickelt eine Person verschiedene Handlungsstrategien, Denkweisen, Kultur, Sitten und Werte. Welchen Weg eine Person in der schulischen Laufbahn einschlägt und welche Position sie später im Beruf ausübt, ist in großen Massen von eigenen Veranlagungen sowie von der Familie abhängig. Das kulturelle Kapital bildet somit die „stärkste Grundlage für die symbolische Wirksamkeit" (Bourdieu 1983, S. 188). Einerseits ist bekannt, dass kulturelles Kapital seit der frühesten Kindheit durch Akkumulation erfolgt; die beste Zeit für die Aneignung von nützlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten ist die Sozialisationszeit. Andererseits profitieren die Kinder von Eltern umso mehr, wenn die gesamte Familie selbst kulturelles Kapital verkörpert. Dadurch ist leicht absehbar, dass solche Kinder bzw. später Erwachsene eine bessere Zukunft haben können (vgl. Bourdieu 1983, S. 188).

Werden die eben ausgeführten Aspekte kontextbezogen betrachtet, kann gesagt werden, dass solche Personen am Arbeitsmarkt besseren Chancenmöglichkeiten haben (vgl. Bourdieu 1983, S. 188). Daraus folgt nach Bourdieu die Problematik: Haben alle Menschen am Arbeitsmarkt gleiche Chancen? Für Bourdieu ist der Markt entscheidend, wie das Kulturkapital eines Menschen verwertet wird. Wie schon erwähnt, ist der Markt „nur [für] solche Investitionen und Profite … [interessiert], die sich in Geld ausdrücken oder direkt konvertieren lassen." (Bourdieu 1983, S. 188) Darüber hinaus wird das Kapital so verteilt, dass die Gesellschaft jene „Spielregeln" durchsetzt, von welchen die wohlhabenden Bürger am meisten profitieren können (vgl. Bourdieu 1983, S. 188).

3.3.2. Objektiviertes Kulturkapital

Das objektivierte Kapital unterscheidet sich vom Kulturkapital, indem es nicht übertragbar ist. Dieses Kulturkapital ist durch seine juristischen Werte ersichtlich, anerkannt und dadurch übertragbar. Das sind zum Beispiel diverse Gegenstände, wie Schriften, Gemälde, Denkmäler, Musikinstrumente, Bilder, Bücher, Lexika, Maschinen etc. Diese Gegenstände sind ein Resultat von inkorporiertem Kapital von Menschen. Darüber hinaus können kulturelle Güter entweder als materielle Güter gesehen werden oder sie können nur symbolisch, in Form von Anerkennung, Wertschätzung etc., angeeignet werden (vgl. Bourdieu 1983, S. 189).

Objektiviertes Kapital lässt sich nur durch seine Beziehung zum inkorporierten Kapital bestimmen. Denn „diese kulturellen Fähigkeiten sind nicht anders als inkorporiertes Kulturkapital, für das die zuvor dargestellten Übertragungsregeln gelten.“ (Bourdieu 1983, S. 189). Bourdieu erklärt dieses Phänomen wie folgt:

> „Kulturelle Güter können somit entweder zum Gegenstand materieller Aneignung werden; dies setzt ökonomisches Kapital voraus. Oder sie können symbolisch angeeignet werden, was inkorporiertes Kulturkapital voraussetzt.“ (Bourdieu 1983, S. 189)

Das führt dazu, dass der Eigentümer einen Weg finden muss, das materielle Kulturkapital selbst zu gebrauchen oder er sucht sich einen anderen Weg und lässt die anderen „Kaderkräfte“ (Bourdieu 1983, S. 198) für ihn arbeiten. Unabhängig davon, wofür sich der Eigentümer entscheidet, stellt Bourdieu fest, dass „die kollektive Macht der Inhaber von Kulturkapital… zunimmt.“ (Bourdieu 1983, S. 198) Das bedeutet, dass die Herrschenden die Lage, die ihnen die marktorientierte Gesellschaft begünstigt hat, zu nutzen kommt. Die Inhaber von kulturellem Kapital können sich leicht in einen Konkurrenzkampf verwickeln. Denn sie wissen, wie die am Markt orientierte Gesellschaft funktioniert und dass die Inhaber von ökonomischem Kapital schon mit Konkurrenzkampf vertraut sind und mit solchen Bedingungen rechnen (vgl. Bourdieu 1983, S. 198).

Es sei hier betont, dass das objektivierte Kulturkapital nur so lange besteht, so lange es verwendet wird. Der Ort für diesen Austausch findet zum Beispiel in der Kunst oder in der Wissenschaft bzw. der Austausch findet auch im sozialen Feld statt (vgl. Bourdieu 1983, S. 189).

3.3.3. Institutionalisiertes Kulturkapital

Das kulturelle Kapital ist mit dem Körper verbunden. Allerdings geht dies über die biologische Grenze nicht hinaus. Wenn nun Mängel durch Objektivierung von Kulturkapital aufgehoben werden, z. B. in Form von Bildungsabschlüssen, dann wird ein Unterschied zwischen jenen Personen, die durch eigene, selbstständige Kraft zu einem Wissen erlangten und den anderen, die durch schulische Leistung ihren Titel anerkannt bekommen haben, geschaffen (vgl. Bourdieu 1983, S. 189f). Wo liegt aber der Unterschied? Der Unterschied liegt darin, dass – etwa im Kontext der vorliegenden Fragestellung - einer Person ihr angeeignetes Wissen juristisch anerkannt wird und der anderen Person nicht. Denn, wie Bourdieu schon formuliert hat:

> „Der schulische Titel ist ein Zeugnis für kulturelle Kompetenz, das seinem Inhaber einen dauerhaften und rechtlich garantierten konventionellen Wert überträgt.“ (Bourdieu 1983, S. 190)

Die Gesellschaft institutionalisiert das kulturelle Kapital. Bourdieu meint weiter:

> „In diesem Fall sieht man deutlich, welche schöpferische Magie sich mit dieser *institutionalisierten Macht* verbindet, der Macht, Menschen zu veranlassen, etwas zu sehen und zu glauben oder, mit einem Wort, etwas *anzuerkennen*.“ (Bourdieu 1983, S. 190).

Demnach wird die oben erwähnte *Automatisierung eines gesellschaftlichen Systems* als mächtige Institution, deren *internalisierte Kultur* als solche manifestiert ist.

Und wieder können die Absichten des Arbeitsmarktes in Bezug auf das vorliegende Thema durchschaut werden. Dank der Anerkennung des akademischen Titels eines Menschen wird ein Zeichen gesetzt, dass nicht nur sein Titel verglichen werden kann, sondern vielmehr, dass das Individuum jederzeit austauschbar ist. Als Steigerung führt Bourdieu weiter und meint, dass das Geld die Titel von Menschen als „Produkt einer Umwandlung von ökonomischen in kulturelles Kapital“ sei (vgl. Bourdieu 1983, S. 190). Nur so hat die Bildung einen Sinn. Denn all die zeitliche Anstrengung und materiellen Investitionen in die Bildung hat erst dann eine Bedeutung, wenn sie sich für lohnend erweist (vgl. Bourdieu 1983, S. 190).

3.3.4. Soziales Kapital

Bourdieu beschäftigte sich bereits in den 1970-er Jahren mit *sozialem Kapital*. Das soziale Kapital wird als eigenständige Form von Ressourcen neben ökonomischem, kulturellem und symbolischem Kapital betrachtet (vgl. Schwingel 2009, S. 92). Bourdieu geht davon aus, dass die soziale Interaktion in einem strukturierten Rahmen – nicht neutral - stattfindet (vgl. Schwingel 2009, S. 82ff). Die Praxisfelder haben ihre Strukturierung, die AkteurInnen inkludieren. Das bedeutet, dass die AkteurInnen neben ihrem inkorporierten Habitus auch von Praxismöglichkeiten unterdrückt sind. Sie unterliegen den Zwängen, die ihnen der soziale Raum vorgibt. Bourdieu vergleicht das mit dem Begriff *Spiel-Räume*, indem er meint, dass jede Sportart und deren SpielerInnen den spezifischen Regeln unterworfen sind. Die Regeln werden nicht als Aufforderungen bezeichnet, sondern, werden von der Praxis gemacht. Es gibt Spiele, die bestimmen nicht den Zufall. Sie setzten ihre MitspielerInnen sinnvoll ein und gehen mit diesen Ressourcen strategisch um. Darüber hinaus verfügt die soziale Praxis über die speziellen Ressourcen ihrer MitspielerInnen, die von Bourdieu als Kapital bezeichnet werden (vgl. Schwingel 2009, S. 85).

Bourdieu formuliert das Sozialkapital mit folgenden Worten:

> „Das Sozialkapital ist die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten *Beziehungen* gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; …es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf die *Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen*.“ (Bourdieu 1983, S. 191)

Das Sozialkapital setzt ein soziales Netz als eine Art der Verbundenheit und als Möglichkeit des Austausches ein. Jedoch nicht nur der Austausch ist der Grund für solche Netzwerke, sondern es geht dabei vielmehr um eigene Aufrechterhaltung und um eigenen Nutzen. Denn die Gruppe bringt Sicherheit mit sich. Die Gruppenmitglieder erhalten durch ihre Zugehörigkeit eine Art Kredit, weil, dank des dauernden kulturellen und materiellen oder symbolischen Tauschs, solche Sozialbeziehungen erhalten bleiben (vgl. Bourdieu 1983, S. 191; 2005, S. 63). Als Gruppe bezeichnet Bourdieu Familie, Adelsgruppen, politische Parteien etc. (vgl. Schwingel 2009, S. 92).

Der Umfang der Gruppe hängt von dem Netz der sozialen Beziehungen ab. Es ist im Sinne aller Gruppenmitglieder, möglichst viele Personen dabei zu haben, weil damit die Profitchan-

cen bei der Reproduktion steigen. Allerdings solle die Gruppe nicht all zu groß werden, denn dann besteht die Gefahr, dass die Grenzen und Regeln, die jede Gruppe für sich erstellt hat, geändert werden. Um das Sozialkapital möglichst lange erhalten zu können, bedarf es regelmäßigen Austausch bzw. Beziehungsarbeit. Denn nur durch die permanente und gegenseitige Beziehungsarbeit kann und wird eine Gruppe aktuell und attraktiv bleiben. Jedoch solle sich diese Art von Beziehungen für alle Mitglieder der Gruppe lohnen (vgl. Bourdieu, S. 193 In: Schwingel 2009, S. 92).

Jede Gruppe hat eine/n Delegierte/n. Dieser wird die Gruppe vertreten und für dementsprechend sie handeln. Er oder sie darf aufgrund von dem gesamten Sozialkapital die Macht des Entscheidens ausüben. Der/die Bevollmächtigte wird ein Status bekommen, die ihm/ihr aufgrund des Sozialkapitals seiner Mitglieder gebühren wird. Dadurch wirkt er/sie noch mächtiger als er/sie selbst als privat Person wäre (vgl. Bourdieu 1983, S. 93; Bourdieu 2005, S. 67f).

Die Logik dieser Gruppenentstehung liegt darin, die Mitglieder für die Gruppe arbeiten zu lassen und in ihrem Sinne, für sie zu denken. Allerdings bekommt derjenige/diejenige, der/die sich mit der Gruppe identifizieren soll, dafür die Anerkennung und Macht (vgl. Bourdieu 1983, S. 195; 2005, S. 69).

Als eine Art Folge oder als eine nächste Stufe des Sozialkapitals nennt Bourdieu auch das symbolische Kapital. Denn das Sozialkapital bringt einer Person die Anerkennung in der Gesellschaft, das Kulturkapital wird durch Titeln legitimiert und darüber hinaus wird das Sozialkapital anerkannt. Letzteres bezieht sich nicht auf das Biologische eines Menschen, sondern auf die Beziehungen der Personen untereinander. Es geht also um Anerkennung - symbolische Wertschätzung - durch Institutionen und AkteurInnen, die das soziale Netz durch gegenseitige Spenden und Stiftungen erschaffen und erhalten können (vgl. Schwegler 2009, S. 92-93).

3.4. Habitus durch Sozialisation

Das Habituskonzept wurde bereits in den 1960-er Jahren von Bourdieu entwickelt (vgl. Zwingenberger 2003, S. 23). Dieser Begriff hat eine lange philosophische und soziologische Tradition und vielseitige Bedeutung. Er wird als *Anlage, Haltung, Erscheinungsbild, Gewohnheit wie Lebensweise* verstanden (vgl. Schwingel 2009, S. 60). Jedoch enthält das Habituskonzept nach Bourdieu die anthropologischen Annahmen. Das heißt, dass sich Bourdieu mit dem

Menschen als Wesen befasst; dass der Mensch im Mittelpunkt steht. Er beschäftigt sich mit der Frage: Können die AkteurInnen noch über praktische Wahlfreiheiten verfügen? Unterliegen die Menschen der Vorherbestimmung oder können sie als freies Individuum selbst entscheiden?

Wie schon erwähnt, der Begriff Habitus darf nicht auf bloße Haltung einer Person eingeschränkt verstanden werden. Der Begriff beinhaltet das Verständnis von den Verhaltensweisen einer Person in der Gesellschaft. Es geht dabei nicht nur um Praktiken an sich, sondern um die Praxis, in der die Menschen von der Umgebung erfahren, was möglich und was unmöglich ist (vgl. Schwingel 2009, S. 71).

Ein Individuum erwirbt den Habitus vorerst durch primäre Sozialisation, durch die Familie. Denn die Familie ist die erste Instanz, in der die Sozialisation des Kindes stattfindet. Dieser Prozess ist prägend, das Kind erfährt durch die pädagogische Arbeit seiner Bezugspersonen, die Anerkennung. Die Rolle der Familie und die Position, die sie in der Gesellschaft einnimmt, dienen als Vorbild für das Kind. Es übernimmt die Einstellungen der Bezugspersonen und spiegelt diese in seinem Denken, seinen Reden und Handlungen wider und das Kind verinnerlicht bzw. verkörpert die Einstellungen, Denk- und Handlungsweise seiner Umgebung und handelt dementsprechend in seinem weiteren Leben. Oft erfolgt diese Art von Übertragung unbewusst, so wie die Denkweise und Handlungen unbewusst im späteren Leben erfolgen. Im Laufe der Zeit erweitert der/die junge Erwachsene das Umfeld und erlebt eine neue Art der Sozialisation (Schule, Arbeitsfeld), die sein/ihr primärer Habitus verstärkt oder modifiziert. Der Habitus wird von anderen ständig geprägt und immer wieder verändert, passt sich an. So ist er nie starr und als endgültig zu sehen (vgl. Jurt 2010, S. 11).

Der Mensch verinnerlicht die kollektiven Einstellungen, der Habitus spiegelt die Praxisformen der Gesellschaft und Verhaltensstrategien eines Individuums wider. Das heißt, dass ein Individuum nicht an sich gesellschaftlich bedingt ist, sondern sein Habitus. Darüber hinaus ist der Habitus nicht das Prinzip des Handelns, sondern ein Erzeugungsprinzip von Praktiken einer Gesellschaft (vgl. Schwingel 2009, S. 61). Das heißt, ein Mensch nimmt bestimmte Positionen in der Gesellschaft ein, wobei jedoch fraglich ist, ob er diese Position tatsächlich auch willkürlich *gewählt* hat, denn sie sind in der Gesellschaft verschieden und klassenspezifisch determiniert (vgl. Schwingel 2009, S. 65f).

Der Habitus ist gesellschaftlich und darüber hinaus historisch bedingt. Er ist nicht körpergebunden und nicht genetisch übertragbar, sondern entsteht durch Erfahrungen und entwickelt

sich mit und in einem Menschen, basierend auf den früheren Erfahrungen. Zum Ausdruck kommt er in Gestalt von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata eines Menschen. Diese Schemata sind miteinander verflochten und haben einen gemeinsamen Nenner: Sie beeinflussen eine Person unbewusst (vgl. Schwingel 2009, S. 62). Unbewusst – im Sinne der Sozialisation (Familie, Schule, Arbeit etc.). Bourdieu bezeichnet dies als *Sozialen Sinn*, der den Menschen als Orientierungssinn dient. Er hilft ihnen, sich in der sozialen Welt zurechtzufinden. Bourdieu nennt außer traditionellen Sinnen auch den allgemeinen Orientierungs- und Wirklichkeitssinn, politischen, religiösen, ästhetischen, moralischen Sinn etc. (vgl. Schwingel 2009, S. 64).

Bourdieu betont ferner die Verankerung des *Sozialen Sinnes* im Körper eines Individuums. Für ihn sind auch die Körperhaltung, die Art sich zu bewegen, zu sprechen Habitus bedingt. Er meint: "Was der Leib gelernt hat, das besitzt man nicht wie ein wiederbetrachtbares Wissen, sondern das ist man." (Bourdieu 1987 S. 135 zit. nach Schwingel 2009, S. 64)

Ein besonderes Merkmal des Habituskonzeptes ist, dass ein Mensch die Freiheit zum Handeln hat - allerdings nur bedingt. Denn jedes Individuum unterliegt der Bestimmtheit der Gesellschaft durch eingeteilte Positionen, die ein Mensch einnimmt (vgl. Schwingel 2009, S. 65).

Bourdieu weist auch darauf hin, dass unter Habitus nicht die Praktiken an sich, sondern die Handlungsweise in der Praxis durch Habitus festgelegt werden (vgl. Schwingel 2009, S. 71). Darüber hinaus kann gesagt werden, dass Habitus *objektiv* bestimmt wird, jedoch subjektive Handlungen nicht ausgeschlossen sind.

4. Die Verwertung von Wissen und Können[3] von MigrantInnen am Arbeitsmarkt

Dieser Abschnitt befasst sich mit der Klärung der Lage von hochqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt. Es geht dabei um die Frage der Verwertung des kulturellen Kapitals in der österreichischen Gesellschaft. Darüber hinaus wird versucht die Problematik aufzugreifen, in welcher der Fokus der Arbeit auf Bildungsqualifikationen der Zuwanderer geworfen wird. Dabei soll erörtert werden, inwieweit Bildungsabschlüsse der MigrantInnen anerkannt werden und welche Partizipationschancen die AkademikerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien am österreichischen Arbeitsmarkt haben, einen bildungsadäquaten Arbeitsplatz zu bekommen. Darüber hinaus wird diskutiert, welche Handlungsmöglichkeiten die MigrantInnen entwickeln, sodass ihr kulturelles Kapital anerkannt und nützlich wird. Ferner stellt sich die Frage, ob die Hürde zur Integration in die Gesellschaft – folglich auch am Arbeitsmarkt tatsächlich – zu überwältigen sein kann.

Wenn von überqualifizierten MigrantInnen gesprochen wird, werden darunter erstens, die Menschen mit erheblichem Maß an Wissen und Können verstanden und zweitens jene Menschen mit Migrationshintergrund, die auf ihr Herkunftsland *reduziert* werden (vgl. Nohl et al. 2010, S. 13). Das heißt, es besteht die Gefahr, die MigrantInnen nur auf den Migrationsstatus reduziert zu sehen (vgl. Nohl et al. 2010, S. 13.) und dabei ihre Ausbildung bzw. ihre Qualifikationen außer Acht zu lassen.

Wie die Praxis zeigt, finden Wissen und Können, welche auf institutionalisierte Art und Weise verinnerlicht worden sind (inkorporiert), am Arbeitsmarkt nicht zwingend Anerkennung. Bildung ist schon lange kein Garant mehr, einen adäquaten Job am Arbeitsmarkt zu finden. Denn die Konkurrenz ist groß geworden und es entsteht permanent ein Ringen um die adäquaten Arbeitstätigkeiten (vgl. Nohl et al. 2010, S. 13.).

---

[3] Vgl. Nohl, Arnd-Michael/Ofner, Ulrike Selma/Thomsen, Sarah (2010): Hochqualifizierte Bildungsausländer-rInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung. In: Nohl et al. Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte EinwanderInnen auf dem Arbeitsmarkt. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Bei Menschen mit Migrationshintergrund kommen einige Aspekte dazu, welche die Arbeitssuche noch mehr erschweren. Die migrantischen AkademikerInnen müssen ebenso mit *Engpässen am Arbeitsmarkt* kämpfen (vgl. Nohl et al. 2010, S. 13.). Sie müssen sich davor überzeugen, ob sie als anerkannte Arbeitskräfte in einem adäquaten Beruf überhaupt arbeiten *können*. Das heißt, diese Ungewissheit muss überwunden werden, bevor die MigrantInnen ihr kulturelles Kapital *anbieten* können. Als Nächstes kommt „die Einmündung in eine Arbeitstätigkeit durch eine …(Re-)Migration." (Nohl et al. 2010, S.11) Das heißt, es geschehen dabei mehrere Prozesse. Zum einen müssen MigrantInnen den Übergang zwischen Bildung und Arbeit meistern und zum anderen die soziokulturelle Ebene überwinden. Die Kultur, das soziale Umfeld, Arbeitsverhältnisse im Herkunftsland wie im Ankunftsland usw. sind unsichtbare Hürden, die für einheimischen selbstverständlich sind. Für MigrantInnen bedeutet das Auseinandersetzung. Die nächste Hürde für MigrantInnen am Arbeitsmarkt ist, dass sich dieser Prozess zeitlich ausdehnen kann; sogar bis zu ihren Kindern. Weiter spielt für den Erfolg in dem Arbeitsmarkt die Partnerschaft und soziale Netzwerke eine maßgebende Rolle (vgl. Nohl et al. 2010, S.11.).

Wie schon in Kapitel 4 erwähnt müssen Menschen mit Migrationshintergrund oft mit der Anerkennung ihres Bildungsniveaus kämpfen. Während die Einheimischen ihre Anerkannten Bildungstiteln in der Gesellschaft schon gefestigt haben, müssen sich MigrantInnen diesen Status erst erarbeiten. Denn diese Lage hatten die Menschen mit Migrationshintergrund in ihrer Heimat zurückgelassen. Sie erfahren erst in Ankunftsland, ob und inwieweit ihr institutionalisiertes wie auch inkorporiertes kulturelles Kapital überhaupt *wert* ist bzw. wird (vgl. Nohl et al. 2010, S.12). Darüber hinaus kann gesagt werden, dass der Begriff des kulturellen Kapitals Bildung, Wissen und Können bedeutet und gesellschaftlich bzw. historisch und biografisch bedingt ist (siehe Kapitel 4). Allerdings kann in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt betont werden, dass der Begriff einerseits zwischen den Erwartungen des Arbeitsmarktes und dem, „womit man im Bildungssystem ausgestattet wurde und wird." (Nohl et al. 2010, S. 13)

4.1. Dequalifizierung der MigrantInnen

Die modernen Gesellschaften produzieren immer mehr AkademikerInnen, mit der Hoffnung das Bildungsniveau zu steigern und damit auch die Qualität am Arbeitsmarkt zu verbessern. Jedoch es kommt allmählich zu Bildungsinflation, die sich darin kennzeichnet, indem immer mehr Bildung für die gleichen Tätigkeiten erwartet wird. Zusätzlich kommt das Problem hinzu, das die Länder noch nicht im Griff haben: Sie rechnen nicht damit, dass diese gut ausgebildeten Kräfte einmal das Land verlassen und in einem anderen Land ihre Bildungsqualifikationen nicht mehr dasselbe *gelten* wie im Herkunftsland. Diese Menschen werden *dequalifiziert* (vgl. Gächter 2006, S. 3).

Gächter spricht von *Dequalifizierung* und meint „eine einmal erworbene Qualifikation bleibe für alle Zukunft abrufbar, ob sie genutzt werde oder nicht.“ (Gächter 2006, S. 3) Weiter hält Gächter fest, dass Österreich schon seit Langem qualifizierte EinwanderInnen hat. Besonders die Jahre um 1980, um 1990 und um 2000 brachten in Österreich viele Menschen mit Migrationshintergrund, die unter anderem auch AkademikerInnen sind. Es entflammte sich eine Polemik gegen diese überqualifizierten Menschen. Andererseits entstand auch eine Art Auseinandersetzung zwischen dieser Polemik und dem Bedarf an qualifizierten EinwanderInnen (vgl. Gächter 2006, S. 1).

Das nächste Problem unserer Gesellschaft ist nach Gächter, dass Österreich das Potenzial der qualifizierten Menschen eher nutzen und zu Kenntnis zu nehmen sollte (vgl. Gächter 2006, S. 1). Im Jahr 2001 (laut Volkszählung vom 15. Mai 2001) hatten nach Gächter knapp über 10% der erwerbstätigen Bevölkerung mit Migrationshintergrund eine abgeschlossene Hochschulbildung im Gegensatz zu der einheimischen Bevölkerung, die nur knapp über 8% aufwies. (vgl. Gächter 2006, S. 1).

Wie viele MigrantInnen entsprechend ihrer schulischen Qualifikationen beschäftigt sind, kann in Abbildung 3 gesehen werden.

Erwebstätige ausländische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger nach Beschäftigung entsprechend der Qualifikation		
	Zahl der Personen	Beschäftigung entspricht nicht der Qualifikation
Insgesamt	475.800	29,1%
Art des Zugangs zum Arbeitsmarkt		
Beschäftigungsbewilligung	17.400	44,1%
Arbeitserlaubnis	16.700	42,2%
Befreiungsschein, Freizügigkeitsbescheinigung	229.100	28,3%
Anderes	13.500	51,0%
Keine Bewilligung nötig	181.100	25,8%
Ort des Bildungsabschlusses		
Ausland	105.200	31,7%
Österreich	352.600	20,4%

Abbildung 3:Beschäftigung erwerbstätiger ausländische StaatsbürgerInnen (eigene Darstellung nach Statistik Austria, Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich 2009).

Um diese Problematik näher zu erörtern, wird im folgenden Kapitel über berufliche Situation von MigrantInnen am Arbeitsmarkt näher eingegangen.

4.2. Bildungsniveaus der MigrantInnen

Integration eines Menschen in die Gesellschaft, erfolgt nach Esser über einen Markt und der Besetzung der Positionen, wie etwa Erlangung einer Arbeit (vgl. Esser 2000, S. 236).

„Zur Inklusion eines speziellen Bewerbers in ein soziales System kommt es dann, wenn sich Angebot und Nachfrage treffen. (…) Wenn der Positionierer überhaupt eine Position anbieten kann und den Bewerber annehmen will *und* wenn der Bewerber dem Angebot zu den gegebenen Bedingungen, etwa dem für seine Leistungen angebotenen Einkommen, zustimmt. Das aber ist genau ein *Markt*, auf dem sich ja auch Anbieter und Nachfrager mit ihren Möglichkeiten und Interessen und zu einem gemeinsamen Preis von Leistung und Gegenleistung treffen.“ (Esser 2000, S. 236) Darüber hinaus könnte als Folge dessen behauptet werden, „wer in die

Bildung investiert und dabei Erfolg hat, wird auch auf den dementsprechenden Positionen platziert.“ (Esser 2001, 55)

Bezugnehmend darauf stellt sich die Frage, ob das auch für Menschen mit Migrationshintergrund gilt. Denn wie die Studien von Fassmann (2007) zeigen, werden Migrantinnen am Arbeitsmarkt doppelt benachteiligt als männliche Personen mit Migrationshintergrund. Einerseits müssen weibliche Personen mit Unterbezahlung für die gleiche Arbeit rechnen, aber auch jene Arbeitsplätze übernehmen, welche weniger Status und Einkommen bringen; andererseits haben sie in der Gesellschaft auch keine bevorzugte Stellung bezüglich des Einstiegs in ihre angestammte Berufstätigkeit (vgl. Fassmann 2007, S. 190). Das führt dazu, dass die MigrantInnen, trotz einer höheren schulischen Ausbildung, nicht am Arbeitsmarkt gleichgestellt werden.

Ferner meint Fassmann, dass die Qualifizierung der weiblichen und männlichen Personen mit ausländischem Pass deutlich schlechter ist als die der Einheimischen (vgl. Fassmann 2007, S. 191). Schlechte Ausbildung bedeutet schlechte Positionierung am Arbeitsmarkt, was Arbeitslosigkeit und Armut zur Folge hat und letztendlich finden sich diese Menschen am Rand der Gesellschaft wieder, (siehe Tabelle 2).

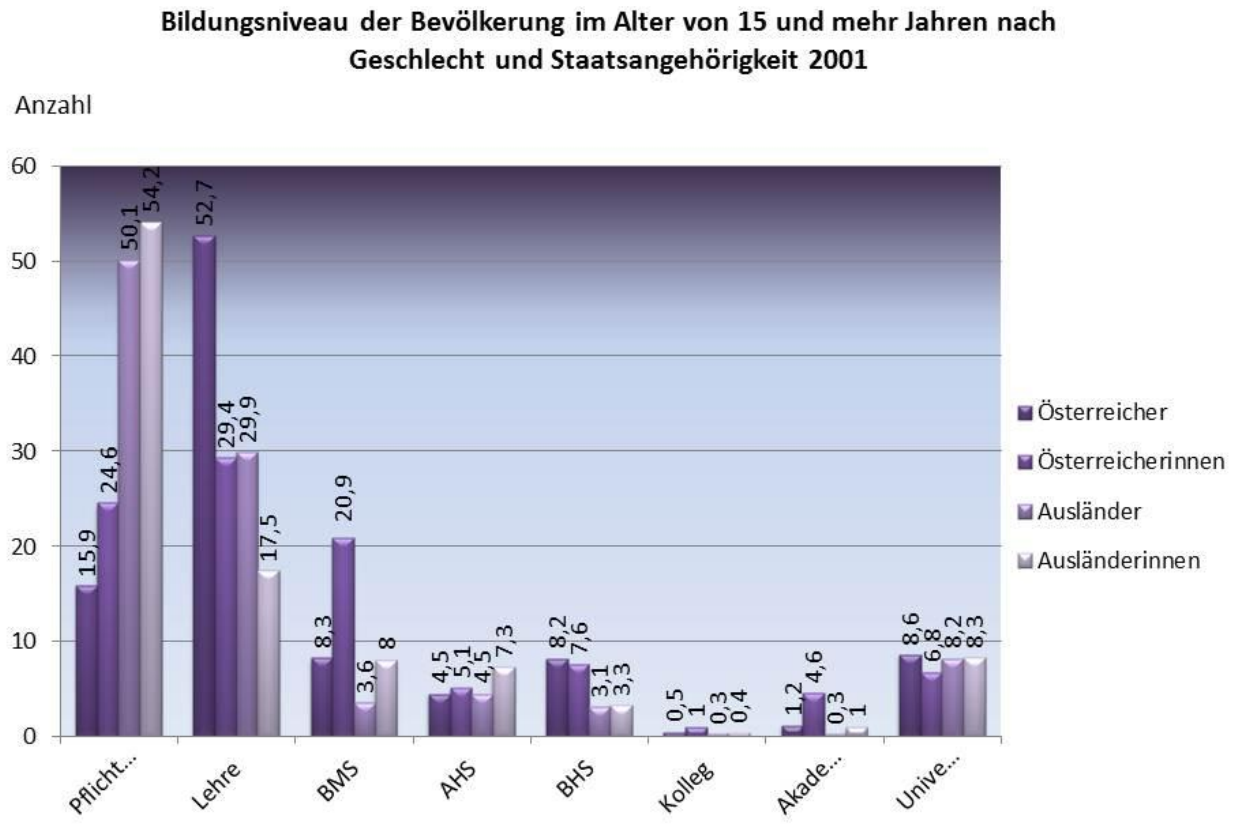

Abbildung 4: Bildungsverteilung ÖsterreicherInnen vs. AusländerInnen (eigene Darstellung nach Fassmann 2007, S. 191)

Anhand von Abbildung 4 kann geschlossen werden, dass die AusländerInnen einen deutlich schlechteren Bildungserfolg haben als die Einheimische. Denn knapp über die Hälfte der ausländischen Bevölkerung kann nur die Pflichtschule nachweisen. Die weiblichen Migrantinnen schneiden fast gleich ab in der Berufsmittelschule wie die männliche einheimische Bevölkerung (8,0% zu 8,3%) und an den Universitären Lehrgängen halten die Migrantinnen gleich nach den männlichen Österreichern den zweiten Platz (8,3% zu 8,6%). Etwas dahinter folgen dann die Österreicherinnen nach den männlichen ausländischen Personen (6,8% zu 8,2%).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die MigrantInnen überproportional in den höchsten und niedrigsten Bildungsschichten mehr vertreten sind als ÖsterreicherInnen (siehe Abbildung 4). Die führenden Personen in niedrigsten Bildungsschichten sind AusländerInnen und

in den höchsten Bildungsschichten die männliche Einheimische, jedoch knapp gefolgt von weiblichen Migrantinnen (8,6% zu 8,3%).

4.2.1. Stellung im Beruf der MigrantInnen

Wie bereits erwähnt, werden Migrantinnen doppelt benachteiligt. Sie müssen oft mit schlechteren Arbeitsbedingungen als die der übrigen Bevölkerung rechnen. Das bedeutet, der Erwerb der MigrantInnen erfolgt in Niedriglohnbranchen in der Tätigkeit als Hilfs- und AnlernarbeiterInnen (vgl. Statistik Austria 2006d nach Fassmann 2007, S. 297). Auch bei der Stellung im Beruf zeigt sich ein beachtlicher Unterschied. Fast 65% der MigrantInnen wurden als HilfsarbeiterInnen beschäftigt. Gründe, warum sie eher in Bereichen arbeiten, für die sie deutlich überqualifiziert sind, liegen nahe (vgl. Statistik Austria 2006d nach Fassmann 2007, S. 297). Die Qualifikation der Frauen und Männer, die im Ausland geboren sind, ist meistens niedriger als die der InländerInnen. Niedrige Qualifikation hat zur Folge, dass die MigrantInnen unwillkürlich auch schlechtere Plätze am Arbeitsmarkt bekommen, und auch die Chancen auf einen guten Job werden immer geringer. Die klassischen Arbeitstätigkeiten für weibliche Migrantinnen sind u. a. „Reinigungskräfte, Regalbetreuerinnen oder (…) Verkäuferinnen“ (Fassmann, 2007, S. 191). Das heißt, sie sind häufig in Gesundheits- und Sozialbereich, Handel und Fremdenverkehr tätig, was zwangsläufig dazu führt, dass solche Tätigkeiten eher geringer entlohnt werden und die Bedingungen schwieriger und belastender sind (vgl. Fassmann, 2007, S. 194).

Weiter bedeutet das eine schlechtere Positionierung in der Gesellschaft bzw. ein Hineinrutschen in die typische „Frauenrolle“ hinsichtlich Hauswirtschaft und Familienbetreuung.

Eine erworbene höhere Qualifikation im Herkunftsland bringt auch „erheblich größere Chancen, den Effekt der Migration auf die berufliche Laufbahn zu egalisieren und im weiteren Berufsverlauf eine ihrer Ausbildung adäquate Tätigkeit auszuüben.“ (Fassmann 2001, S. 24) Allerdings bringt die schulische Qualifikation mit höheren[4] Abschlüssen MigrantInnen nicht immer positive Seiten mit sich. Einerseits beeinflusst die schulische Ausbildung die Zuwanderer, eine entsprechende Platzierung am Arbeitsmarkt zu erhalten, andererseits bringt die

[4] Fassmann, H., Kohlbacher, J., Reeger, U. unterscheiden unter niedrige Ausbildung, Pflichtschule, mittlere Fachschule, Lehre, Matura und Universität (vgl. Fassmann et.al. 2001, S. 24, siehe Anmerkungen).

Zuwanderung eine Art Ausscheidung mit sich, die ein in meisten Fällen *Hinten-Anstellen* bedeutet (vgl. Fassmann et.al. 2001, S. 24). Darüber hinaus sind MigrantInnen gezwungen – trotz ihrer hohen Abschlüsse –, eine nicht adäquate Tätigkeit (siehe Tabelle 3.) in Österreich anzunehmen und eine Zeit lang auszuüben.

Erwerbspersonen nach der sozioökonomischen Einheit, Geschlecht und Staatsbürgerschaft 2001						
	Österreich		Exjugoslawien		Türkei	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
Selbstständige	11,9%	8,9%	2,4%	1,8%	2,6%	1,9%
Ang., BeamtInnen	48,4%	65,4%	15,1%	24,5%	12,5%	19,5%
ArbeiterInnen insg.	39,3%	25,2%	81,0%	71,2%	83,0%	73,5%
FacharbeiterInnen	21,4%	6,3%	24,2%	5,2%	14,4%	4,2%
ang. ArbeiterInnen	10,7%	11,4%	28,9%	28,0%	22,5%	18,3%
HilfsarbeiterInnen	7,2%	7,4%	28,0%	38,0%	46,1%	51,1%
Erstmals suchend	0,5%	0,6%	1,5%	2,6%	1,8%	5,1%
Insgesamt abs.	1.937.167	1.522.053	111.643	77.269	44.636	18.527

Abbildung 5: Erwerbspersonen nach der sozioökonomischen Einheit, Geschlecht und Staatsbürgerschaft 2001 (eigene Darstellung nach Fassmann 2007, S. 196)

Werden die sozialökonomischen Einheiten im Auge behalten, kann bemerkt werden, dass die Tendenz der im Inland geborenen eher in die Richtung Selbstständige, Angestellten und BeamtInnen geht, im Gegensatz zu BürgerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien. Während knappe 10% der im Inland geborenen selbstständigen Personen zu vernehmen sind, macht diese Gruppe bei MigrantInnen nur knappe 2% aus. Ein deutlicher Unterschied kann auch bei Angestellten und BeamtInnen festgestellt werden (bei weiblichen Einheimischen bis zu knappe 65%, bei weiblichen ex-jugoslawischen Bürgerinnen knappe 25%, bei männlichen Personen ist die Tendenz der im Inland Geborenen gleich knapp 49% zu 15% der Migranten) (siehe Abbildung 3).

Die Personen mit Pflichtschulausbildung bekommen vor allem Tätigkeiten als ArbeiterInnen (siehe Abbildung 2 und 3) und bleiben meist auch dort. Ähnlich geschieht es mit dem mittleren Bildungsstand der MigrantInnen. Auch sie bleiben auf demselben Stand wie bei der ‚Erstplatzierung'. Sie verändern sich auch nicht beruflich weiter. Dennoch könnte es den einzelnen Personen eher gelingen, bessere Chancen bei der Platzierung in der Gesellschaft zu beschaffen (vgl. Fassmann et.al. 2001, S. 25).

4.2.2. Erwerbstätigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund

Hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund kann gesagt werden, dass ein Viertel der MigrantInnen als Hilfsarbeitskräfte tätig sind. Wird ein Blick auf den Beruf wie HilfsarbeiterInnen geworfen, kann ein wesentlicher Unterschied gefunden werden: Der Anteil der MigrantInnen ist drei Mal so groß wie bei Menschen, die in Österreich geboren sind (25,9% zu 8,4%) (vgl. Statistik Austria 2009).

Die Zahl der Erwerbspersonen aus dem ehemaligen Jugoslawien und aller Altersstufen betrug im zweiten Quartal 2008 knappe 80% bei den Männern und 62,1% bei den Frauen. Darin sind alle MigrantInnen inkludiert, sowohl Erwerbstätige und auch jene, die diesen Status anstreben (vgl. Statistik Austria 2009, S. 35f). Im Gegensatz zu den Menschen, die in Österreich geborenen sind, finden sich hier 79,3% der männlichen und 67,6% der weiblichen BürgerInnen erwerbstätig. Aufgrund dieses Ergebnisses (vgl. Statistik Austria 2009) kann geschlossen werden, dass keine signifikanten Unterschiede zwischen den männlichen migrantischen und österreichischen Personen vorhanden sind.

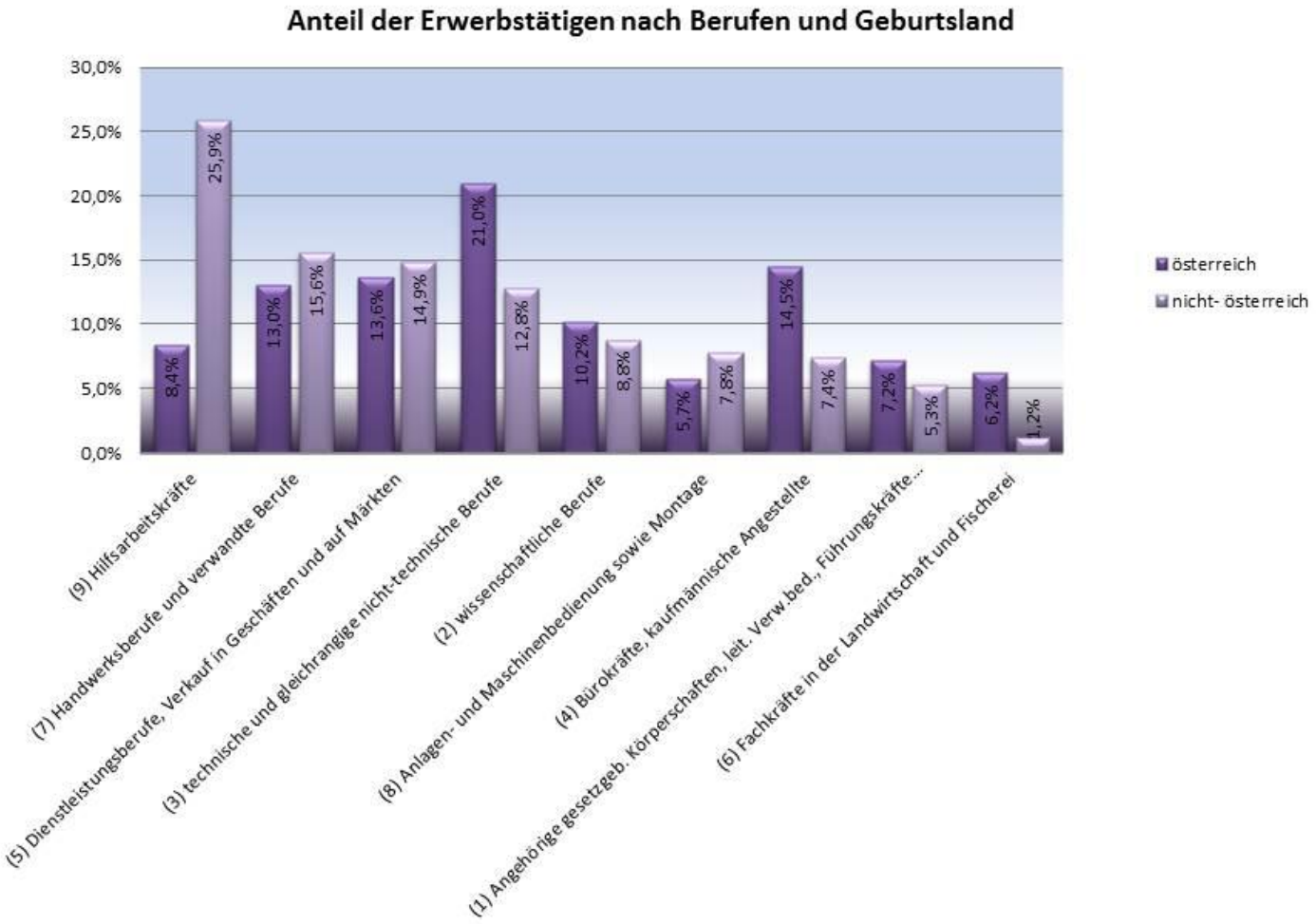

Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung der Arbeitsverhältnisse von ÖsterreicherInnen und Nicht-ÖsterreicherInnen (eigene Darstellung; Quelle Statistik Austria 2009, S. 44)

Allerdings gibt es zwischen den weiblichen Personen Unterschiede. Die Österreicherinnen sind vermehrt erwerbstätig, im Gegensatz zu den Migrantinnen (67,6% zu 61,8%) (Statistik Austria 2009, S. 36). Jedoch kann vermutet werden, dass das „traditionelle Rollenverständnis in Familien mancher Herkunftsregionen“ ein wesentlicher Grund sein könnte (vgl. Statistik Austria 2009, S. 49; Pusch 2008, S. 20).

4.2.3. Schulbildung und berufliche Qualifikationen

Wie bereits angesprochen, können zahlreiche MigrantInnen einen höheren Bildungsabschluss nachweisen, jedoch sind sie in viel größerem Ausmaß als die einheimischen BürgerInnen in niedrigeren Positionen anzutreffen (vgl. Statistik Austria 2009, S. 46).Während 34,4% der Angestellte mit Migrationshintergrund höhere bis führende Tätigkeiten verrichten, sind es 53,9% der in Österreich Geborenen. Hingegen lässt sich für ArbeiterInnen ein deutlicher Unterschied erkennen: In Arbeiterberufen belegen MigrantInnen mit 18,6% einen überproportionalen Anteil an Hilfstätigkeiten bis mittleren Tätigkeiten, hingegen zu 1,3% für Menschen ohne Migrationshintergrund (siehe Tabelle 3).

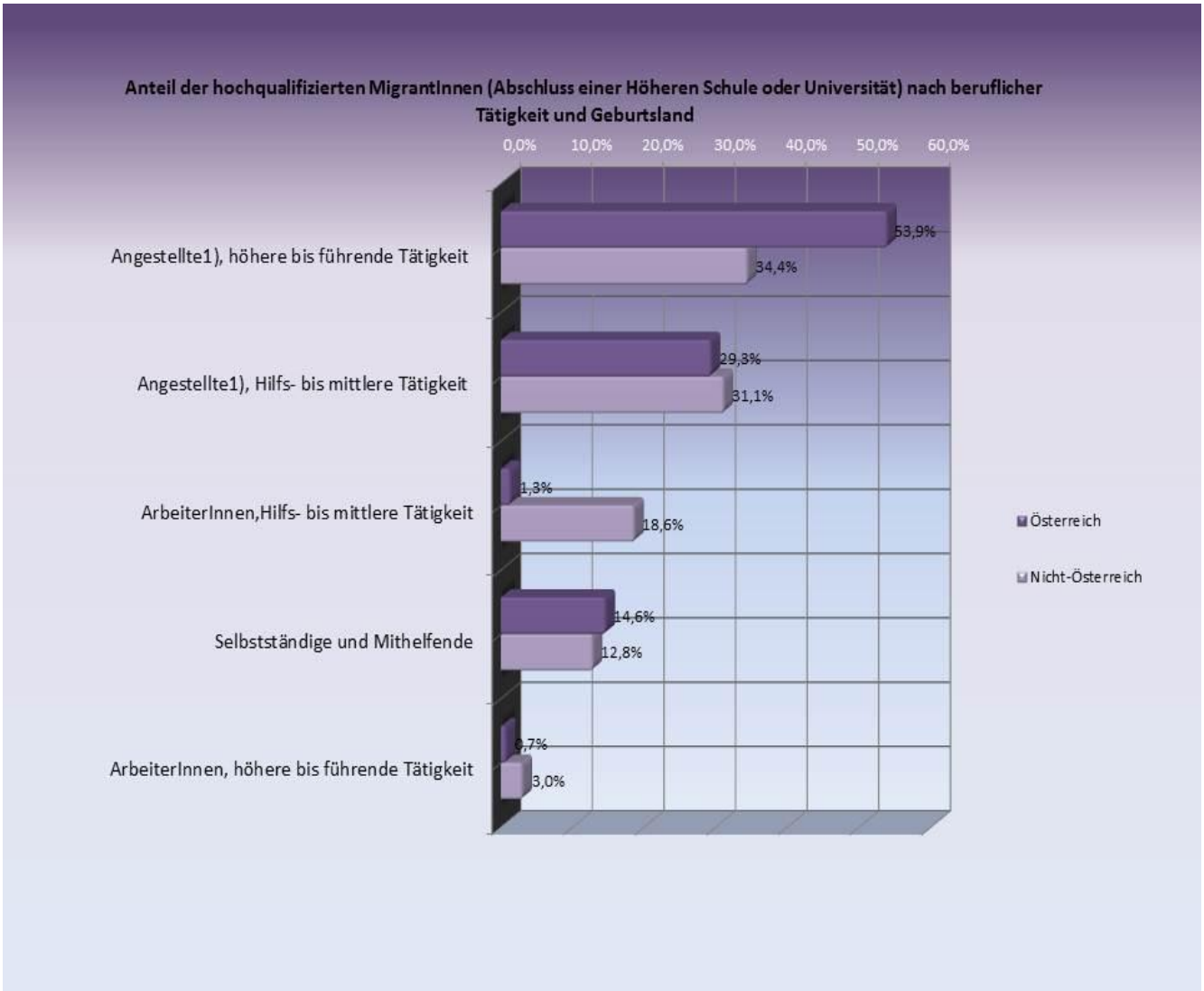

Abbildung 7: Verteilung der Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsverhältnisse (eigene Darstellung; Quelle: Statistik Austria 2008, S. 47)

Aufgrund von Daten der Statistik Austria kann zusammenfassend gesagt werden, dass MigrantInnen nicht „unter den Angestellten bzw. Öffentlich Bediensteten seltener…, und zwar sowohl in höheren, als auch in niedrigeren hierarchischen Ebenen“ (Statistik Austria 2009, S. 46) zu finden sind.

Wie hoch die Chancen, in der angestammten Berufstätigkeit wieder einzusteigen, sind, ist nicht leicht vorherzusagen. Tatsache ist, dass auch jene Personen mit Migrationshintergrund, die eine hohe schulische Bildung aufweisen können, ungünstigere Chancen am Arbeitsmarkt haben als gleich ausgebildete Personen ohne Migrationshintergrund (vgl. Fassmann 2007, S. 191).

Jedoch diese „vorübergehende“ Ausübung in den Tätigkeiten mit Anforderungen unter dem Bildungsniveau kann für manche ZuwandererInnen zu lange dauern und dazu führen, dass sie aufgrund des fortgeschrittenen Alters nicht mehr in die adäquate Berufstätigkeit einsteigen können. Denn nach Fassmann (2007) heißt es: „Je länger einer Erwerbstätigkeit in den berufs- oder ausbildungsfernen Branchen nachgegangen wird, desto schwieriger ist der Wiedereinstieg in die angestammte Berufstätigkeit.“ (Fassmann 2007, S. 191)

Ausländische Arbeitskräfte mit Matura oder Hochschulstudium müssen Bundeslandweit in inadäquaten Jobs – nämlich als Arbeiter – einsteigen. Dieser Akt bedeutet Abwertung der schulischen Qualifikationen der Personen mit Migrationshintergrund und darüber hinaus signalisiert er, der Mensch sei in *dieser* Gesellschaft nicht verwertbar. Dessen ungeachtet bessern die Zuwanderer ihre Defizite aus, wie z. B. Sprachmängel, und erreichen im Laufe der Jahre eine bessere Positionierung am österreichischen Markt (vgl. Fassmann et al. 2001, S. 24f).

4.3. Rechtliche Anerkennung von Bildungsabschlüssen

Die Anerkennung einer Gesellschaft kann aus diversen Blickwinkeln betrachtet werden. Eine davon ist der gesetzliche Rahmen. „Mit der Anerkennung eines Bildungsabschlusses werden grundsätzlich alle Rechte erworben, die mit einer entsprechenden Qualifikation in Österreich verbunden sind.“ (Sprung 2011, S. 116) Es wird zwischen den Begriffen „Nostrifikation“ und „Nostrifizierung“ unterschieden. Im ersten Fall werden alle erworbene Ausbildungen, die in

postsekundären Bereich erworben wurden, verstanden, wie zum Beispiel Hochschulen, Akademien bzw. Colleges und diverse Ausbildungen – Psychotherapeutische Ausbildungen, Konservatorien, Wirtschaftsschulen etc. (vgl. ÖAD, 2007). „Nostrifizierung“ hingegen bezeichnet einen ausländischen Studienabschluss, der nach Abschluss an einer österreichischen ordentlichen Universität anerkannt wird. Nach der Anerkennung des Bildungszeugnisses wird einer Person „Gleichstellung“ und damit alle erworbenen Rechte zugesprochen (vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung; Sprung 2011, S. 116).

Die Anerkennung der Bildungsabschlüsse wird an den Universitäten und Hochschulen beantragt. Es besteht demzufolge die Möglichkeit, ein Diplom teilweise anerkennen zu lassen. In dem Fall werden bestimmte Inhalte im Zuge von Prüfungen an den oben genannten Bildungseinrichtungen abgelegt. Die BürgerInnen der Europäischen Union müssen keine Nostrifizierung machen, da ihnen automatisch die Ausbildung anerkannt wird. Die Lissabonner Anerkennungsübereinkommen aus dem Jahr 1997 gilt als Grundlage für die Regelung der Anerkennung im europäischen Raum (vgl. Lissaboner Anerkennungsübereinkommen; Sprung 2011, S. 117).

Das Verfahren der Anerkennung unterscheidet sich wesentlich von der Art der Anerkennung. Es wird zwischen akademischer und beruflicher Anerkennung unterschieden. Die Zuständigkeit für die akademische Anerkennung (Studienzulassung, Anerkennung von Prüfungsleistungen, Anerkennung von Diplom, Nostrifizierung ausländischer Studienabschlüsse, Führung akademischer Grade) obliegt den Universitäten oder Fachhochschulen, die berufliche Anerkennung dem/r jeweiligen ArbeitgeberIn, ob die Qualifikation des/r Bewerbers/-in für die Ausübung dieses Berufes ausreichend ist (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2011).

Dabei wird überprüft, ob die Dauer und die Inhalte der Bildung mit österreichischem Bildungssystem deckend sind. Für manche Berufe ist die Nostrifizierung des Zeugnisses unabdingbar (Gesundheitsberufe, TierärztInnen, Lehrerberufe, Berufe in der Rechts-, Wirtschafts- und Steuerberatung etc.); für manche ist das Zeugnis zu nostrifizieren nicht unbedingt erforderlich, da manche ArbeitgeberInnen selbst entscheiden können, ob jemand eingestellt wird, unabhängig davon, ob eine Person ein anerkanntes Zeugnis hat. Im Idealfall wird das ausländische Zeugnis nach sorgfältiger Überprüfung als gleichwertig eingestuft und dadurch anerkannt. Manche Staaten, wie Deutschland, Frankreich, China oder Russland, streben im Hochschulbereich ein bilaterales Abkommen an. Das heißt, die Staaten streben „eine gegenseitige

Anerkennung“ von höheren Bildungsabschlüssen an (vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2011).

Anhand der dargestellten Grafik in Abbildung 8 kann der Anteil der Zuwanderer mit Anerkennung der Ausbildung nach Geburtsland gesehen werden.

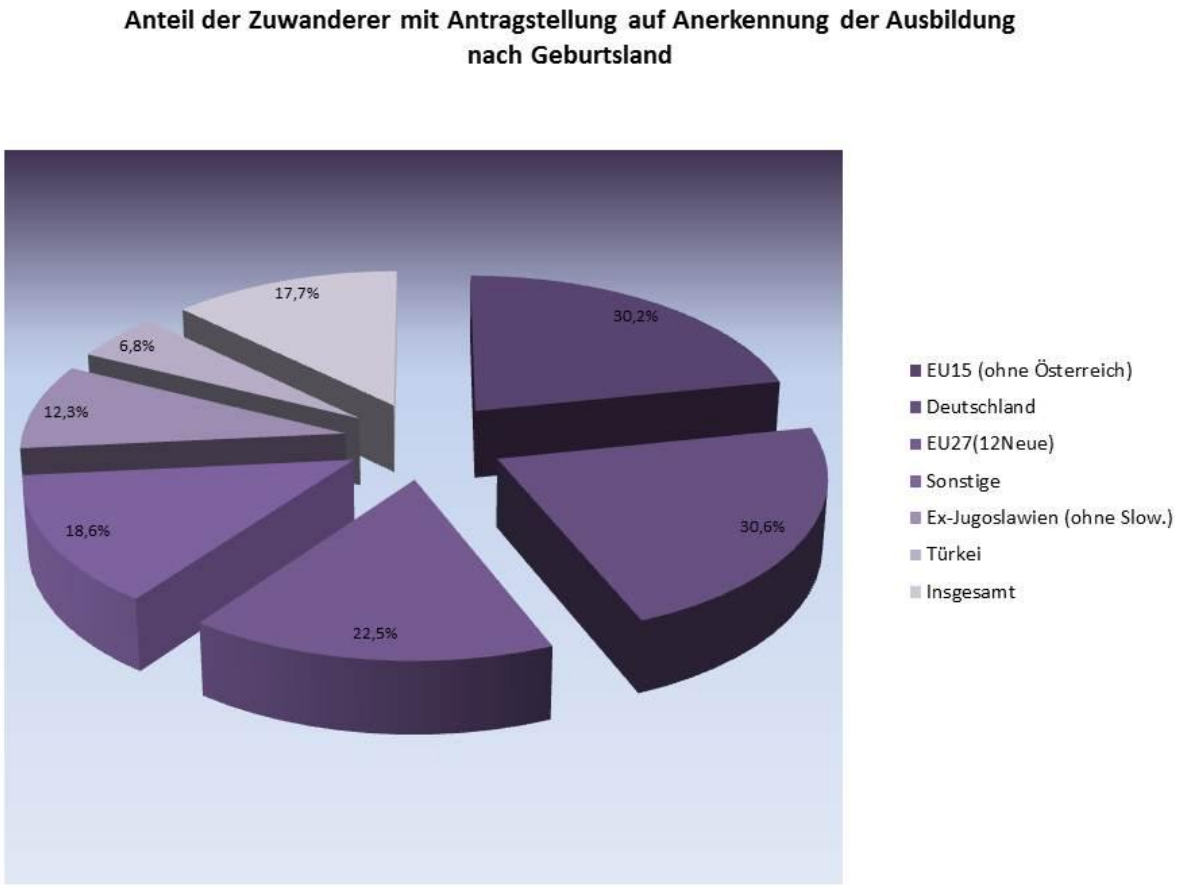

Abbildung 8: Anteil der Zuwanderer mit Anerkennung der Ausbildung nach Geburtsland (eigene Darstellung; Quelle: Statistik Austria 2009, S. 65)

Es ist deutlich zu sehen, dass die Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien bei der Antragstellung auf Anerkennung der Ausbildung weit hinten liegen. Die führenden Länder sind Deutschland und EU 15 (30,6% zu 30,2%). An den zweitletzten Stellen folgen die Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien mit nur 12,3%. Sie liegen um fast zweidrittel zurück. Die

Ursachen können u. a. fortgeschrittenes Alter oder schlechte Arbeitsbedingungen sein, die eine Nostrifizierung - aus zeitlichen und ökonomischen Gründen - nicht möglich machen.

4.4. Hindernisse für Zuwanderer am Arbeitsmarkt

Die hochqualifizierten Menschen müssen diverse Hürden in Aufnahmeland überwinden, damit sie Tätigkeiten ausüben müssen, die weit unter ihrem Bildungsqualifikationen liegen. Das nächste Problem ist die Zeit. Bis sie die meisten Hürden überwunden haben, vergeht viel Zeit, was für manche Menschen, die in fortgeschrittenen Lebensphasen ins Aufnahmeland kommen, entmutigende Folgen haben könnte (vgl. Hausen 2008, S. 5).

Wenn die Menschen mit Migrationshintergrund keiner Arbeit im Aufnahmeland nachgehen, heißt es, es fehle ihnen an der Motivation sich zu integrieren (vgl. Hausen 2010, S. 138). Allerdings werden auf wesentliche individuelle Faktoren und gesellschaftliche Rahmenbedingungen nicht achtgegeben (vgl. Hausen 2010, S. 138).

Nach Hausen (2008) müssen vier Achsen überwunden werden, bevor sich MigrantInnen in den Arbeitsmarkt integrieren:

1. Aufenthaltsrecht und Arbeitserlaubnis,
2. Bewertung von Bildungstiteln,
3. Konfrontation mit dem Arbeitsmarkt und anschließend
4. Aufbau des kulturellen Kapitals (vgl. Hausen 2008, S. 11).

Wenn ein Mensch alle Hindernisse überwunden hat, kann sein kulturelles Kapital „am Arbeitsmarkt voll verwertet werden“ (Hausen 2008, S. 11). Jedoch sollte eine Achse von den vier erwähnten fehlen, kann die Nicht-Ausschöpfung die Folge sein und die Integration in die Gesellschaft scheitert (vgl. Hausen 2008, S. 11).

Jedoch, ob die Integration positiv erfolgen kann, ist nicht von einer Person abhängig. Die Frage ist, in wieweit andere Mechanismen für die Integration in einer Gesellschaft eine Rolle spielen. Dieser Aspekt wird in folgendem Abschnitt dargestellt.

4.4.1. Schließungsmechanismen am Arbeitsmarkt

Nach Hausen (2008) sind folgende Schließungsmechanismen des Arbeitsmarkts störend, weil sie für die Integration eines Menschen in die Gesellschaft nicht besonders begünstigend sind:

1) *Fehlende Sprachkenntnisse*: Die Sprachkenntnisse sind zwar relevant für die Zuwanderer, jedoch führen fehlende Kenntnisse dazu, „dass viel Zeit investiert werden muss, um diese Qualifikation aufzubauen." (Hausen 2008, S. 28) Um eine Sprache zu erlernen, braucht ein Mensch ohne vorhandene Kenntnisse Jahre, bis sie halbwegs erlernt wird. Inzwischen sind Menschen auch gezwungen, über die Existenz ihrer Familie nachzudenken. Für manche Berufe sind die Sprachkenntnisse nicht unbedingt erforderlich. Das sind meist Tätigkeiten, die oft weit unter dem Qualifikationsniveau der Zuwanderer liegen (vgl. Hausen 2008, S. 28f.).

2) *Soziale Kontakte* sind bei der Arbeitsmarktintegration relevant und können oft unterstützend wirken (vgl. Hausen 2008, S: 31). Allerdings spielt eine verwandtschaftliche Beziehung nicht immer eine wesentliche Rolle für die Integration, jedoch erschwert sie diesen Prozess auch nicht. Darüber hinaus werden unter sozialen Netzwerken Freunde oder ethnische Communitys verstanden (vgl. Pusch 2008, S. 73). Solche Netzwerke können hinsichtlich Arbeitsmarktintegration wie folgt Unterstützung geben: Sie können bei der Arbeitssuche in verschiedenen Nischenbereichen helfen, weiter bei diversen praktischen und rechtlichen Angelegenheiten im Alltag und vor allem können sie den Zuwanderern den psychischen Rückhalt geben (vgl. Pusch 2008, S. 73).

3) *Fehlende Berufserfahrung*: Dieses Merkmal ist oft für die berufliche Weiterentwicklung eines Individuums im Aufnahmeland entscheidend. Denn die Schwierigkeit entsteht durch die „bestehende Diskrepanz zwischen der Anerkennung der Qualifikation durch das Zuwanderungssystem und den realen Bedingungen am Arbeitsmarkt." (Hausen 2008, S. 34) Die Zuwanderer haben oft Erfahrung im Herkunftsland, nicht jedoch in Ankunftsland.

4) *Sättigung am Arbeitsmarkt*: Sie führt zum Ausschluss der Menschen, weil sie jene Berufe ausgeübt haben, die in der Gesellschaft nicht attraktiv sind (z. B. Qualifikation als MilitärpädagogIn) (vgl. Hausen 2008, S. 36f). Mit solchen Qualifikationen ist es daher für Men-

schen schwierig, sich im Ankunftsland neu zu orientieren und von Anfang an eine Zukunft aufzubauen. Daher solle sich der/die AkteurIn der Nachfrage am Arbeitsmarktes anpassen, damit die Integration besser erfolgen kann (vgl. Hausen 2008, S. 37). Das heißt, wenn sich jemand für das Erlernen eines Berufes entscheidet, der für den Arbeitsmarkt nicht attraktiv ist, hat dieser schlechtere Chancen, in einem adäquaten Job zu arbeiten und muss damit rechnen, einen unterbezahlten Beruf ausüben zu müssen.

5) *Diskriminierung* lässt sich nicht lediglich unter dem Blickwinkel von Handeln – in Form von Vorurteilen und Stereotypen – hinreichend beschreiben (vgl. Sprung 2011, S. 132). Allerdings, die Hürden, an den Vermittlungsinstitutionen des Arbeitsmarkts oder auch an den kirchlichen Einrichtungen, die beobachtet werden, können nach Hausen als Diskriminierung verstanden werden. Als Ausgangspunkt dafür können sowohl ethnische Aspekte als auch offensichtliche Insignien (wie etwa das Tragen eines Kopftuches) sein (vgl. Hausen 2008, S. 38).

6) *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*: Auch wenn alle Hürden überwunden werden konnten, stellt sich das nächste Hindernis quer, besonders für weibliche Personen. Die Betreuung der Kinder und Finanzierung der Familie ist oft schwer vereinbar. Oft ist es so, dass der Beruf bei jenem Elternteil in solchen Fällen in den Hintergrund rückt. Das führt zu Isolierung, wenn auch nur vorübergehend (vgl. Hausen 2008, S. 38).

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass Arbeitsmarktintegration für Menschen mit Migrationshintergrund durch viele Ursachen erschwert wird. Es sind nicht nur fehlende Sprachkenntnisse, sondern vielmehr zusätzliche Faktoren, die für Integration entscheidend sind. Eine gewichtige Rolle spielt, wie schon erwähnt, die Übereinstimmung der Qualifikationen einer Person mit Anforderungen des Arbeitsmarktes. Es obliegt oft dem Individuum zu entscheiden, ob es einen neuen Weg wagen und im Aufnahmeland das neue kulturelle Kapital aufbauen möchte bzw. ob es dies überhaupt kann. Denn wie schon Bourdieu bemerkt hat, ob jemand tatsächlich in einem adäquaten Job arbeiten wird, hängt vom Kurs des Marktes ab. Dabei ist entscheidend, was für den Arbeitsmarkt momentan effizient ist, welche Berufsspaten attraktiv sind und welches spezifische Kapital ein Mensch anbieten kann (vgl. Bourdieu 1982, S. 194). Diese Paarung kann zum Erfolg auf beiden Seiten führen. Denn die alleinigen Ressourcen

eines/r Akteurs/-in sind nicht entscheidend für den Erfolg bei der Jobsuche. Der Markt entscheidet alleine.

5. Die empirische Untersuchung

Aufgrund der dargestellten theoretischen Überlegungen werden in folgendem Kapitel durch qualitative Untersuchung Kategorien hochqualifizierter MigrantInnen hinsichtlich ihrer Handlungsstrategien und ihres Arbeitsmarktzugangs erarbeitet. Zunächst wird die Forschungsfrage und Forschungsmethode erläutert. Weiter erfolgt eine detaillierte Präsentation der Ergebnisse.

5.1. Forschungsfrage und Forschungsmethode

Im folgenden Kapitel wird zunächst die Fragestellung, die aus den theoretischen Überlegungen abgeleitet wurde, präzisiert. Ferner wird die Forschungsmethode für die empirische Untersuchung näher erläutert. Im Anschluss daran werden mit Hilfe der qualitativen Methode nach Mayring Daten, die vorab mittels qualitativen Interviews erhoben wurden, aufbereitet und inhaltsanalytisch ausgewertet.

5.1.2. Die Fragestellung und Methodik

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit besteht darin, die Handlungspraktiken von MigrantInnen mit erworbenen akademischen Titeln darzustellen, die sie bei dem Kampf um soziale, kulturelle und ökonomische Anerkennung einsetzen. Dabei ist wesentlich herauszufinden, ob und inwiefern Anerkennung/soziale Wertschätzung bzw. Missachtung/Degradierung erlebt werden. Durch die Handlungsmuster der Menschen mit Migrationshintergrund werden die Einflüsse und Handlungsspielräume beobachtet, inwieweit sie sich öffnen bzw. einschränken. Denn diese Einflüsse der Umgebung bringen die Ab- oder Anerkennung des kulturellen Kapitals der MigrantInnen (vgl. Kelle/Kluge 1999, S. 29; Brosius 2008, S. 8).

Ausgehend von den vorab dargestellten Theorien in Bezug auf den dargestellten Gegenstand der MigrantInnen in nicht adäquaten Arbeitsstellen können die Forschungsfragen wie folgt formuliert werden:

- Welche Hindernisse mussten die hochqualifizierten Zuwanderer im Zielland Österreich bewältigen?
- Welche Erfahrungen mussten sie gegenüber den österreichischen BürgerInnen machen?
- In welchen Situationen erlebten sie die Missachtung ihres sozio-kulturellen Kapitals?
- Welche Rolle spielt kulturelles Kapital für die MigrantInnen und für die Gesellschaft?

Es geht dabei um ein regelmäßiges Muster, das sich aus dem soziale Interaktionen zwischen dem Individuum und der Gesellschaft ergeben.

Diese Fragen sollen mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002) beantwortet werden. Als Erhebungsverfahren dient das „Problemzentrierte Verfahren“ mittels Interviewleitfaden (siehe Anhang). Diese Methode wurde von Witzel Andreas 1982 eingeführt. Unter „Problemzentriertem Verfahren“ wird ein offenes Gespräch über eine bestimmte Problemstellung verstanden, wobei die interviewte Person möglichst frei über eine Problemstellung erzählt (vgl. Mayring 2002, S. 67).
Nach Witzel sind drei Prinzipien des Vorgehens wichtig. Erstens, die Problemzentrierung, dabei wird das Problem in das Zentrum gerückt und im Gespräch auf die Problemschilderungen des Interviewten eingesetzt. Das bedeutet, dass dieser Vorgang eine genaue und systematische Überlegung eines Problems voraussetzt. Weiter soll die Gegenstandsorientierung konkret gestaltet werden und sich auf den spezifischen Gegenstand beziehen und nicht nur ein fertiges Instrument übernehmen - und schließlich drittens die Prozessorientierung. Sie meint die Analyse des wissenschaftlichen Problemfeldes und Gewinnung wie Prüfung von Daten. Besonders relevant für die Interviewdurchführung ist ferner die Offenheit. Der/die InterviewerIn soll eine Vertrauensbeziehung aufbauen. Dadurch werden die Antworten der Interviewpersonen ehrlicher und offener. Es sollen dabei keine vorgegebenen Antworten parat stehen, da die Befragten selbstständig die Antwortmöglichkeiten entwickeln. Dadurch profitieren vom Forschungsprozess auch die interviewten Personen (vgl. Mayring 2002, S. 68-69).

Die Theorie für die „theoriegeleitete Analyse“ ist nach Mayring wesentlich für die qualitative Inhaltsanalyse. Hierbei werden theoretische Aspekte herangezogen. Darüber hinaus gleicht die Theorie missglückte Fragestellungen und Feinanalysen aus und wird zu allen Verfahrensentscheidungen herangezogen. Inhaltliche Argumente haben vor Verfahrensargumenten stets

Vorrang (vgl. Mayring 2010, S. 51). Theoriegeleitet bedeutet, dass die Erfahrungen und der theoretisch zu untersuchende Gegenstand miteinander angeknüpft werden (vgl. Mayring 2010, S. 13). Denn „theoretischen Annahmen gehen oft über das hinaus, was durch die Methoden der empirischen Sozialforschung feststellbar ist.“ (Atteslander 2003, S. 15) Dabei ist wesentlich dass, das subjektive Erleben von Befragten gegenüber der Objektivierung von Erlebtem steht (vgl. Atteslander 2003, S. 15). Darüber hinaus werden die Kategorien aus den herangezogenen Stichproben gewonnen, die die vorab getätigten Annahmen der bestätigen oder sie widerlegen sollen.

5.1.3. Datenerhebung und Datenaufbereitung

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit stehen die Interviews mit den hochqualifizierten MigrantInnen. Dadurch werden die soziokulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen analysiert.

Es wurden insgesamt neun akademisch gebildete Menschen befragt, die ihre Bildungsqualifikationen nicht in Österreich erworben haben. Es handelt sich dabei um MigrantInnen – in diesem Fall aus dem ehemaligen Jugoslawien – mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang. Hinsichtlich des Datenmaterials, wie oben erwähnt, handelt es sich um neun Problemzentrierte Interviews. Sie wurden transkribiert und ausgewertet. Jene Interviews, die nicht mit den Audio-Dateien aufgenommen wurden, wurden manuell unmittelbar nach dem Gespräch zusammengefasst.

Aus den transkribierten Interviews werden Kategorien gebildet, die ausgewertet und letztendlich zusammengefasst werden.

5.1.4. Darstellung der Stichprobe

Die Kriterien des Samples setzten voraus, dass sich die neun GesprächspartnerInnen vor allem in ihren sozio-kulturellen Eigenschaften voneinander unterscheiden. Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, wurden die Namen und Eckdaten unkenntlich gemacht. Aufgrund der meines Erachtens persönlicheren Darstellung der GesprächspartnerInnen (Gi) werden ihnen fiktive Namen gegeben.

G1 (Maria, weiblich) ist 1976 in […] (Serbien) geboren, schloss die Grundschule (4 Jahre), Hauptschule (8 Jahre), Mittelschule für Krankenschwester mit Diplom (4 Jahre und 6 Monate) ab und studierte anschließend Industriedesign (4 Jahre). Sie wuchs in einer wohlhabenden Akademikerfamilie auf. Ihr Vater ist Professor an der Universität in Belgrad, Mutter arbeitet als Professorin der Pädagogik in einer Schule in Belgrad und ihr Bruder studierte Geschichte der Politikwissenschaft und arbeitet bei einer Zeitung als Redaktionschef für die Sportabteilung. Sie lernte ihren damaligen Freund, der aus Wien kommt, kennen und nach nicht allzu langer Zeit fuhr sie regelmäßig nach Wien, bis sie sich entschloss, hier zu bleiben und zu heiraten. Aus der Ehe stammt ein Kind. Vor der Migration war die Person in Belgrad in einem Spital als Schwester der Stomatologie tätig. In Österreich lebte sie bei ihrem anfangs Freund, später Mann und seiner Familie in einer Wohnung, bis sie ihre eigene Wohnung fanden. Derzeit besucht ihr Kind die Grundschule und sie arbeitet in als Heimhilfepflegerin in Wien.

G2 (Lisa, weiblich) ist 1963 in […] (Serbien) geboren. Sie absolvierte Grund-, Haupt- und Mittelschule mit ausgezeichnetem Erfolg und schloss ebenso mit Erfolg das Germanistikstudium (5 Jahre) ab. Sie arbeitete vor der Migration in ihrer Heimat als Lehrerin an einer Mittelschule. Ihre Eltern waren sehr arm und hauptberuflich in der Landwirtschaft tätig. Sie hat eine Schwester, die ebenfalls Germanistik studierte. Ihren Mann lernte sie in Serbien kennen und kam später zu ihm nach Wien. Aus der Ehe stammen zwei Kinder. Mittlerweile ist sie geschieden und sie arbeitet als Volksschullehrerin im Burgenland. Der letzte Stand ist der, dass sie gekündigt wurde, weil sie für diesen Beruf überqualifiziert ist.

G3 (Laura, weiblich) ist 1971 in […] (Bosnien und Herzegowina) geboren. Sie schloss ihr Wirtschaftsstudium in Dubrovnik (Kroatien) ab und kam wegen des Krieges mit ihrer Familie nach Wien. Anfangs fand sie Unterkunft bei ihnen und half ihnen in einem Restaurant. Sie inskribierte Translationswissenschaften und fand später Unterkunft bei einem Freund. Inzwischen wurde ihr das Diplom ihres Studiums anerkannt. Wegen einer Erkrankung konnte sie jedoch nicht lange einer Arbeitsstelle nachgehen und sie verlor die Stelle. Seither ist sie arbeitslos.

G4 (Lea, weiblich) ist 1965 in […] (Serbien) geboren. Sie wuchs als Einzelkind in einer kleinen Familie auf. Ihr Vater hat maturiert und ein Studium begonnen, jedoch nicht abgeschlossen. Ihre Mutter ist Volksschullehrerin. Es folgt die Scheidung der Eltern. Ihr Vater zog nach Wien zu seiner Mutter und G4 kam mit ihm. Nachdem sie mit ihrem Vater nicht lange unter einem Dach leben konnte, zog sie aus. Sie fand eine Stelle als Serviererin und lernte ihren

damaligen Freund kennen. Mit ihm hat sie ein Kind. Jedoch zerbrach die Beziehung und sie bleibt mit einem Kind alleine zurück. Derzeit arbeitet sie in Heimhilfe.

G5 (Miroslav, männlich) ist 1961 in […] (Bosnien und Herzegowina) geboren. Er besuchte die Grund- und Hauptschule sowie das Gymnasium, wo er in Sarajevo das Studium Vergleichende Literaturwissenschaften abschloss. Sein Vater war ein Arbeiter in einer Firma und seine Mutter war selbstständig - sie hatte ein Blumengeschäft. Wegen des Krieges kam er nach Wien, wo er anfänglich bei Verwandten Unterkunft bekam. Er besuchte zahlreiche Kurse und absolvierte diverse Humantätigkeiten. Derzeit ist er als Berater in einer Firma in Wien tätig und an schreibt an seiner Dissertation.

G6 (Jana, weiblich) ist 1965 in […] (Serbien) geboren. Sie besuchte die Grund-, Haupt- und Mittelschule, anschließend machen sie eine Ausbildung für VolksschullehrerInnen (4 Jahre). In Österreich lebte sie eine Zeit lang bei ihrem Vater und der Oma. Jedoch suchte sie ziemlich schnell eigene Wohnung, um selbstständig zu sein. Zur Zeit ihrer Migration war sie ledig, heiratete später in Wien und bekam ein Kind. Derzeit arbeitet sie in der Heimhilfe. Sie lebt bereits 20 Jahre in Österreich.

G7 (Branka, weiblich) ist 1970 in […] (Serbien) geboren und wuchs in einer kleinen Familie mit einem jüngeren Bruder auf. Sie besuchte Grund, Haupt- und Mittelschule (jeweils 4 Jahre) und die Pädagogische Akademie für ErzieherInnen in Belgrad (2 Jahre - College). Sie heiratete in ihrer Heimat und musste aus politischen Gründen mit ihrem Mann nach Wien kommen(1991). Kurz danach bekamen sie ein Kind, um das sie sich kümmerte und dabei die deutsche Sprache lernte, während ihr Mann mit der Arbeitsuche beschäftigt war. Mittlerweile ist sie als Erzieherin in einem Kindergarten tätig.

G8 (Danka, weiblich) ist 1978 in […] (in Vojvodina) geboren. Ihre Eltern lebten in einfachen Verhältnissen. Eine Cousine von ihr lebte in Wien. Sie besuchte nach der Mittelschule (4 Jahre) die Pädagogische Akademie für VolksschullehrerInnen (4 Jahre) in Belgrad. Aus wirtschaftlichen Gründen kam sie nach Österreich und heiratete einen Mann, mit dem sie ein Kind bekam. Heute lebt sie bereits seit 10 Jahren in Österreich und arbeitet in einem Kindergarten in Wien.

G9 (Marko, männlich) ist 1982 in […] (Montenegro) geboren. Er lebte bis zur Zeit der Emigration bei seinen Eltern in bescheidenen Verhältnissen und hat einen Bruder. Er besuchte das Gymnasium (4 Jahre) in seiner Heimat, studierte nach der Matura und absolvierte eine einjäh-

rige Militärpräsenz am Institut für Sport und Körperkultur (zwei Jahre). Das Studium schloss er mit Erfolg ab. Im Jahr 2007 kam er aus wirtschaftlichen Gründen zu einem Freund nach Wien. Derzeit ist er Teilzeit beschäftigt und bietet Sportprojekte in einer Ganztagsschule an.

5.2. Die Forschungsergebnisse

Im vorliegenden Abschnitt wird nun die Auswertung in Form von Kategorien aufbereitet und theoriegeleitet analysiert. Sie sollen dazu führen, die Forschungsfragen im Resümee beantworten zu können.

5.2.1. Anerkennung oder Ausgrenzung

Die Anerkennung von Bildungsabschlüssen (siehe Kapitel 5.3) ist in jedem Aufnahmeland unterschiedlich. Demzufolge erfolgt auch die Anerkennung ausländischer Zeugnisse oder eines Berufes nicht für alle mit der gleichen Prozedur. Es hängt von vielen Faktoren ab, wie z. B. vom Schulabschluss, vom Beruf oder dem Land, in welchem das Bildungszeugnis beglaubigt wurde oder auch der Zweck, den jemand in Österreich verfolgt (ENIC NARIC AUSTRIA, BM.W_f).

Es stellt sich die Frage, welche Faktoren dabei eine Rolle spielten, dass die MigrantInnen ihre Ausbildung nicht anerkennen lassen.

Von neun der hier herangezogenen GesprächspartnerInnen haben sechs ihren Bildungsabschluss nicht nostrifiziert, von zwei wurde er anerkannt und eine Person hat ihr Diplom nostrifiziert. So betrachtet kann gesagt werden, dass wenige Personen – weniger als die Hälfte der Befragten - diese Hürde in Anspruch genommen hatten. Die Gründe der nicht nostrifizierten Abschlüsse sind unterschiedlich. Bei weiblichen Personen kommen vermehrt zusätzliche Faktoren ins Spiel, die eine Weiterbildung erschweren: Scheidung und Kinder. Von neun Personen sind sieben weiblich und sechs davon haben Kinder nach der Migration bekommen, davon sind zwei Migrantinnen geschieden. Dementsprechend wird die Arbeitsuche erschwert und macht die Lebenslage der kleinen Familie noch schwieriger.

Den hier erhaltenen Ergebnissen zufolge kann gesagt werden, dass die meisten Personen (noch) nicht nostrifiziert haben, da sie noch kleine Kinder haben und inzwischen zwangsläu-

fig einer Arbeitstätigkeit, die nicht ihrem Bildungsgrad entspricht, nachgehen müssen. Manche müssen sich aus dem Grund des Alters und aus den ökonomischen Gründen mit der aktuellen Lage zufriedengeben.

5.2.2. Ökonomische Gründe

Für Lea, einer ausgebildeten Volksschullehrerin, war die Existenzsicherung für ihren weiteren Bildungswerdegang entscheidend. Sie ist alleinerziehende Mutter mit einem schulpflichtigen Kind in pubertärem Alter. Sie musste alleine für ihr Kind sorgen und suchte anfangs finanzielle Sicherheit.

Lea kam zu ihrem Vater und ihrer Großmutter nach Österreich. Sie wohnte jedoch nicht lange bei ihnen, denn sie bekam keinen Beistand von ihrer Familie, weshalb sie entschloss, sich möglichst schnell selbstständig zu machen. Sie fand eine Wohnung, brauchte dafür jedoch finanzielle Unterstützung. Über die Nostrifikation ihres Diploms sagte sie:

> „Ich habe nicht daran nachgedacht. Ich wollte nicht so richtig…Ich musste damals viel Geld verdienen für meine Schulden.“ (Lea/4, Z. 29-30)

In diesem Fall stellt sich nicht die Frage des Wollens, sondern welche Gegebenheiten sich damals ergaben. Mit den Aussagen „Ich habe nie daran gedacht“ und „Ich wollte nicht so richtig“ signalisiert sie jedoch das „Desinteresse“ und möglicherweise auch Angst, dass sie eventuell weitere Verluste auf sich nehmen musste. Andererseits sieht sie die Lage in der Gesellschaft realistisch (wenn auch pessimistisch), indem sie vermutet:

> „Obwohl, es ist auch fraglich, ob ich die Stelle in meinem gelerntem Job finden würde, nach der Nostrifikation.“ (Lea/4, Z. 30-32)

Jedoch kann ihre negative Einstellung, einen Job nach der Nostrifizierung zu finden, auch bedeuten, dass sie Gründe sucht, diese Hürde nicht zu bewältigen. Sie sieht keinen Sinn und fragt sich „wozu?“ Allerdings hat sie den Willen gezeigt, sich fortzubilden, indem sie sich weiterbilden wollte. Dennoch überwogen die ökonomischen Gründe:

> „Dann habe ich mich entschlossen, die pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin zu machen… die habe ich gemacht, aber ich war nicht mir der Bezahlung zufrieden…ich hatte vie-

le offene Rechnungen…für Wohnung Kredit, für Auto Kredit…und es häuft sich mit der Zeit…und so bekam ich von Arbeitsamt den Kurs für Heimhilfe zu machen.“ (Lea/4, Z. 40-43)

Bei Maria war die Situation mit der rechtlichen Anerkennung ihres Diploms etwas anders. Sie kam nach Österreich zu ihrem Freund. Dann heiratete sie und bevor sie ein Kind bekam, arbeitete sie in einer Privatklinik. Sie hat in Serbien eine Ausbildung zur Krankenschwester abgeschlossen (College) und mit ihrem Studium für Industriedesign (4 Jahre) war sie kurz vor dem Abschluss. Ihre erste Arbeitsstelle in Österreich war als Pflegekraft. Obwohl sie ihr Schul- und Maturazeugnis in Österreich *übersetzt* hatte, war sie überrascht, dass die absolvierte Schule für Krankenschwester nicht anerkannt wurde:

„Nein, sie haben mir Schule nicht anerkannt…. Ich musste …ich wollte nicht Kurs für Heimhilfe machen weil er beinhaltet viel weniger Prüfungen als ich in meiner Heimat absolviert habe, aber sie haben mir keine einzige Prüfung anerkannt, weil sie sagen…ich war in Magistrat…ihnen ist wichtig was auf der Diplom steht… also mir steht auf meiner Diplom Zahnarztassistentin und auch wenn oben steht Medizinische Schule, sie nehmen das nicht war. Das interessiert sie nicht weil drauf nicht Heimhilfe steht. Also, es ist nicht wichtig, was ich gelernt habe, sondern welche Bezeichnung drauf steht. Das ist für mich überhaupt nicht logisch. Ich meine, es soll eine Prüfung sein, Überprüfung des Fachwissens… weil ich hatte in der Schule ersten zwei Jahre die Pflege und all das was wir hier lernen bei Pflege habe ich schon in ersten Jahren meiner Ausbildung gelernt. Wir konnten dort als Spital-Krankenschwester arbeiten, das ist eine höhere Stufe als Heimhilfe. Ich verstehe das nicht. Ich fühle mich degradiert und nicht anerkannt…als mein Diplom umsonst war.“ (Maria/1, Z. 97-107)

Durch diese Situation erlebte Maria explizit eine berufliche Degradierung. Sie war enttäuscht, dass sie diese Hürde der Nostrifizierung in Österreich nochmals machen musste. Jedoch sie gibt nicht auf und meint: „Mein größter Wunsch wäre, mein Studium zu nostrifizieren.“ (Maria/1, Z. 202)

Einige Befragte erwarten sich, einen adäquaten Job zu bekommen. Die Nostrifikation bringe nichts, meinen sie. Diese Ansicht hängt von der institutionalisierten „Anerkennungsverweigerung zusammen, wie sie beispielsweise in der Arbeitsmarktverwaltung praktiziert wird.“ (Sprung 2011, S. 121) Diese Demotivation oder dieser Pessimismus sind nicht unbegründet, da jedoch diese Personen keine Absicht haben, ihren Bildungsabschluss nostrifizieren zu las-

sen. Diese Art des Denkens führt nach Sprung zu Selbstbeschränkung und zum Ausweichen, sich dieser Hürde entgegenzusetzen (vgl. Sprung 2011, S. 121).

Andererseits richtet sich diese Problematik bei Miroslav in eine andere Richtung. Obwohl er weiß, dass er in seinem Beruf kaum einen Job finden kann, ist er engagiert und hat auch zahlreiche Bildungsanstrengungen unternommen. Die permanente Teilnahme an Weiterbildung sieht er als eine Art Arrangement mit dem Zielland, das es ihm ermöglicht hat, einen Job zu finden.

5.2.2.1. Anerkennung von Bildungsabschlüssen

Von neun Interviewpersonen machten zwei die positiven Erfahrungen der rechtlichen Anerkennung; etwa Laura, die während des Krieges zu ihrer Familie kam und nicht als Flüchtling angemeldet war, sondern als Studentin. Sie war hauptsächlich auf das Studium konzentriert und weniger auf die Arbeitssuche. Ihr Diplom wurde jedoch nicht gleich anerkannt. Davor musste sie einen langen Weg gehen. In der Zeit studierte sie Translationswissenschaften und arbeitete in Gelegenheitsjobs. Erst durch die Änderung der gesetzlichen Lage wurde ihr nach 9 Jahren ihr Wirtschaftsstudium, anerkannt:

> „...so vor ca. 4 Jahren war ich in diesem Beratungszentrum, da ich im Internet gesehen habe, dass sie bei der Arbeitssuche helfen. Da ich aber mein Diplom nicht nostrifiziert habe, haben sie gemeint, dass sie das alles ins Bundesministerium für Wissenschaft und Arbeit schicken, mein Diplom, da sich mittlerweile die Gesetze wieder geändert hatten, und ich mir wurde mein Diplom anerkannt und ich erhielt den Titel der Magistra.“ (Laura/3, Z. 84-88)

Miroslav studierte in seiner Heimat Vergleichende Literaturwissenschaften und Bibliothekswesen. In Österreich arbeitete er Jahrelang als Übersetzer für bosnische Flüchtlinge, als Dolmetscher, Trainer, Berater, Betreuer und Begleiter für Menschen mit Migrationshintergrund. Ferner unterrichtete er Berufskunde in deutscher Sprache an drei Sonderschulen. Wie in der Beschreibung der Stichprobe erwähnt, kam Miroslav aus politischen Gründen nach Österreich und inskribierte sogleich als Doktorand an der Universität Wien. Gleichzeitig ließ er sein Diplom anerkennen. Er schilderte die Situation folgend:

„Ja. Dieser Universität gibt es in Wien und mir haben sie automatisch anerkannt. Ich habe Dissertation 1995 inskribiert und automatisch habe ich mein Diplom anerkennen lassen. Dann habe ich Gleichstellungsstatus bekommen. Meine Deutschkurse haben sie mir anerkannt und ich musste nicht nachholen. Das war die große Erleichterung für mich.“ (Miroslav/5, Z. 109-112)

Aus den Geschichten von Laura und Miroslav sind zwei Aspekte zu finden. Die Anerkennung der Bildungsabschlüsse ermöglicht den MigrantInnen einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt, was sich wiederum auf eine bessere Lebensqualität auswirken kann. Während manche GesprächspartnerInnen nicht in der Lage sind, sich weiterzubilden und gezwungen sind, mit der Weiterbildung abzuwarten (Kind, Geld etc.), haben andere Menschen, welchen die Bildung anerkannt wurde, bessere Chancen, am Arbeitsmarkt integriert zu werden und einen adäquaten Job zu bekommen. Ein zweiter Aspekt, der wesentlich erscheint zu sein scheint ist, dass Miroslavs Migrationsbiografie und seine Herkunft es ihm ermöglicht haben, eine Beschäftigung auszuüben. Damit konnte er sozial-ökonomische Bedingungen verbinden. Er konnte seine migrations-/herkunftslandbezogene Ressourcen nutzen, wie Sprung es ausdrückt (vgl. Sprung 2011, S. 121).

Beide Befragte erhielten dank der Anerkennung die Möglichkeit, in Österreich einen adäquaten Job zu finden. Ob diese Anerkennung nun einen spezifischen Job garantieren kann, kann nicht eindeutig beurteilt werden. Die Wahrscheinlichkeit ist jedoch groß, dass die Anerkennung bei der Arbeitssuche ein begünstigender Faktor ist. Diese Problematik wird in folgenden Kapiteln erörtert.

5.2.2.2. Prekäre Arbeitsverhältnisse, existenzielle Druck

Unter prekären Verhältnissen wird hier “rechtlich unsichere, gering entlohnte, flexibilisierte, schlecht bezahlte, ausbeuterische, temporäre, auf Leih- oder Heimarbeit oder unsicherer Selbstständigkeit […] basierende Beschäftigungen“ (Sprung 2011, S. 107, siehe Fußnote) verstanden.

Wie schon in Kapitel 1.1. erwähnt, haben Migrantinnen nach Ankunft im Zielland, mit zahlreichen Hürden zu kämpfen. Neben den Unterkunftssorgen, sie müssen Sprache lernen auch

eine Arbeit suchen. Jedoch ob ein Migrant im Zielland gleich in einem adäquaten Beruf anfangen kann, kann nicht gleich beurteilt werden.

Von neun interviewten Personen waren sechs bereits vor der Migration erwerbstätig. Wie schon im vorigen Abschnitt bzw. in der vorhergehenden Kategorie erwähnt wurde, wird „der existentielle Druck“ bezüglich der „Wahlmöglichkeit bei der Arbeitssuche“ (Sprung 2011, S. 117) schnell wahrgenommen. Mit anderen Worten, MigrantInnen müssen oft eine schlecht bezahlte Arbeit annehmen und sich damit eine Zeit lang zufriedengeben, wie auch Lisa bemerkt:

> „Ich hatte keine Nostrifizierung, mein Diplom war nicht anerkannt hier. Dieser Uni-Abschluss war hier nicht gültig, das war ein großes Problem. Man muss Geld verdienen und ich habe mich als Stubenmädchen beworben. Meine Karriere ging bergab. Ich war Stubenmädchen in verschiedenen Hotels... Dann kam die Scheidung. In dieser Zeit war ich arbeitslos. Übers Arbeitsamt habe ich dann eine Anstellung als Reinigungskraft bekommen… Ich brauchte Geld, ich hatte die Scheidung hinter mir, zwei Kinder und ja ich hatte die Stellung als Reinigungskraft angenommen. Ich war drei Jahre als Reinigungskraft beschäftigt…“ (Lisa/2, Z. 81-90)

Wie auch hier zum Ausdruck kommt, erfolgt der Druck, einen unspezifischen Beruf annehmen zu müssen, aufgrund familiärer und finanzieller Probleme. Die Aussagen im Zitat deuten darauf hin, dass Lisa einige Hürden überwältigen musste. Sie war nicht zufrieden mit der Lage, jedoch konnte sie diese in diesem Moment nicht ändern. Denn ihr Diplom wurde nicht anerkannt und Wahlmöglichkeiten hatte sie kaum.

Jedoch nicht nur Frauen werden oft zu solchen Tätigkeiten genötigt. Ebenso männliche Personen mit Migrationshintergrund sind gezwungen, inadäquate Jobs anzunehmen, um ihre Existenz zu sichern.

Miroslav hatte ähnliche Erfahrungen in Österreich gemacht. Bevor er eine angemessene Stelle bekommen konnte, musste er einige Arbeiten vorab kennenlernen:

„.natürlich habe ich kein Wort Deutsch gekonnt…ich habe von Null begonnen…und um zu überleben, also der Mann der Fakultät abgeschlossen hat, auch Magister Titel erworben hat und Dissertation inskribiert beginnt Straßen zu kehren in Wien…tagsüber und abends geht er Deutschkurs besuchen,… alle Arbeiten, Straßenkehrer, Küchengehilfe, ausmalen der Wohnungen privat, mit Hunden Gassi gehen…alles tagsüber und abends Deutschkurse besuchen…das habe ich nie in meiner Heimat machen müssen…ich will nicht sagen, dass wir falsch erzogen worden sind und dass uns schwer ist zu arbeiten, aber es waren Zeiten unten, wo unsere Eltern immer sagten: ‚Lerne und über den Rest machen wir uns Sorgen'… es war eine unbeschwerte Zeit… dann kommst du in ein Land und alles ist weg, man muss alleine alles machen, es gibt keine Unterstützung von der Familie, Kochen, Reden über Probleme…man muss alles selber machen… es war ein Marathon, alles hier nochmals aufzubauen…" (Miroslav/5, Z. 41-55)

Nicht nur, dass die MigrantInnen ihr Hab und Gut aufgeben müssen, wenn sie in ein Zielland kommen, sondern sie werden vielmehr sozial, kulturell und ökonomisch degradiert. Ihr Diplom wird in meisten Fällen nicht anerkannt und Sprache wird nicht von Anfang an beherrscht. Obwohl Miroslavs Diplom anerkannt wurde, musste er zu Beginn in Österreich die Tätigkeiten ausüben, die nichts mit seinem erlernten Beruf zu tun hatten. Dadurch wurde er in seiner Qualifikation degradiert.

Danka hatte ähnliche Erfahrungen. Sie kam aus wirtschaftlichen Gründen nach Wien. Ihre Ausbildung als VolksschullehrerInnen schloss sie bereits in Serbien ab und arbeitete bis zu ihrer Emigration sie in ihrem Beruf. Ihr Beginn in Österreich war ähnlich wie bei den anderen Interviewpersonen. Auch ihre Arbeitswahl war nicht freiwillig:

„Ich arbeitete acht Std. am Tag schwarz,… Nach ca. einem Jahr als Putzfrau entschloss ich mich, diese Tätigkeit zu beenden. Das war keine Zukunft für mich. Entweder finde ich etwas Normales oder ich gehe wieder zurück. Diese Tätigkeit sagte mir überhaupt nicht zu. Ich arbeitete acht Std. am Tag schwarz, musste die schweren Kübeln schleppen und putzte die Privatwohnung sowie die darunterliegende Diskothek. Angestellt war ich eigentlich nur für seine Wohnung für 4 Stunden am Tag, doch dieses Geld war mir zu wenig, daher bot ich weitere 3 Stunden täglich an, das Lokal zusätzlich zu reinigen." (Danka/8, Z. 38-44)

Hier ist auch der existentielle Druck, dem Danka ausgesetzt war, zu sehen. Sie fand sich in einem Kreislauf, der sie weiter in ein prekäres Arbeitsverhältnis – die Schwarzarbeit - schlittern ließ. Aus Dankas Geschichte kann man weiter vermuten, dass es sich für ihren Arbeitge-

ber einfacher und günstiger war, ihre labile Lage „auszunutzen“, denn vermutlich hätte er keine/n ÖsterreicherIn für dieses Arbeitsverhältnis gefunden. Diese Vermutung deckt sich mit den Aussagen von Sprung, der meint, dass EinwandererInnen jene Tätigkeiten annehmen, „die ÖsterreicherInnen ohne Migrationsgeschichte ablehnen würden“ (Sprung, 2011, S. 119). Weitere Aussagen der herangezogenen InterviewpartnerInnen unterstreichen diesen Aspekt:

> „...habe ich ihnen hier im Restaurant geholfen, in der Küche. Alles schwarz ohne Papiere.“ (Laura/3, Z. 40-43)

> „Ich habe ganzen Tag gearbeitet von neun…zehn in der Früh bis Mitternacht…ich habe dort geputzt und alles gemacht…du weißt schon, wie das ist…Mädchen für alles…Bei ihnen habe ich gearbeitet bis sie sagten, ‚es ist genug‘.“ (Jana/6, Z. 35-43)

Die typischen *Frauenberufe* und *Berufsbranchen* sind klar zu erkennen: Stubenmädchen, Reinigungskraft, Küchengehilfin, Putztätigkeiten, Zimmermädchen, Pflegekraft, Bedienerin, Kellnerin etc. Diese Berufsspalten bringen MigrantInnen niedrige in Lohnverhältnisse und bieten zusätzlich schlechte Arbeitsbedingungen. Denn den Arbeitgebern ist bewusst, in welcher Lage sich die MigrantInnen befinden und auch dass viele diese Tätigkeiten nicht freiwillig diese Tätigkeiten ausüben:

> „Dann habe ich kleine Jobs gehabt, meistens in Caféhäusern, als Kellnerin wo unsere Leute als Gäste kamen…du weißt eh, wie unsere Leute sind…einfach und ungezogen…die Leute, die…die keine Hauptschule abgeschlossen haben …sie glauben, sie dürfen dich berühren und angreifen…du gehörst ihnen…Dann wurde ich gekündigt, mit der Ausrede: ‚Sie können nicht mit den Gästen arbeiten‘, und ich sagte zu ihnen: .‚Ich kann mit Gästen arbeiten, aber sie können nicht mit mir‘… so habe ich oft Jobs verloren…oder ich habe gearbeitet in Caféhaus weiß nicht mehr wie viele Stunden, von in der Früh bis spät am Abend und dann habe ich den Lohnzettel bekommen und sehe, …dass ich in Minus bin! Ich war im Minus!, ich habe nicht mal mein Geld bekommen, sondern bin noch im Minus!…Ich habe kein Geld für Taxi bis zu mir nach Hause, sondern ich muss betteln, dass mich jemand nach Hause bringt…sie haben mich malträtiert, die Geschäftsführer der Caféhäuser… es war schlimm…“ (Jana/6, Z. 66-76)

In diesem Fall kann eindeutig Diskriminierung am Arbeitsplatz festgestellt werden. Jana wusste, wie die Arbeitsbedingungen in Caféhäusern sind und aufgrund des existenziellen Druckes, begann sie in dieser Branche mit prekären Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Nach-

dem sie das (abwertende) Verhalten der Gäste nicht mehr ertragen könnte, wird sie zu ihnen konsequenter und Beschwerden häufen sich. Sie wird gekündigt. Mit der „Begründung“ sie könne nicht mit den Gästen arbeiten wird die Diskriminierung massiv verharmlost. Letztendlich verlor sie die Arbeit und ihre Existenz war unsicher.

Aber nicht nur diese offensichtlichen *Angebote* weisen auf eine Degradierung hin, sondern vielmehr die *unsichtbaren Angebote* wie bei der Wirtschaftswissenschaftlerin Laura. Sie schildert ihre Erfahrung am Arbeitsamt folgend:

> „… ich bekomme schon die Stellen als Sekretärin, oder Stellen für Diplomierten Wirtschaftswissenschafter… ich meine, Büro ist Büro…Ich war am Anfang überrascht, dass ich Angebote für Sekretärinnen bekomme aber mittlerweile ist mir klar dass es so normal ist, und es gehört dazu.“ (Laura/3, Z. 238-241)

Anfangs waren die Stellen am Arbeitsamt, die Laura als Wirtschaftswissenschaftlerin zugeteilt wurden, ungewöhnlich, jedoch gewöhnte sie sich mit der Zeit daran. Allerdings stellt sich die Frage, ob alle Sekretärinnen ein Wirtschaftsstudium anschließen müssen, um in einem Büro arbeiten zu können.

Zusammenfassend stellt sich hier die Frage: Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidung der MigrantInnen für die Anerkennung ihrer Bildungstitel? Wie schon erwähnt wurde drei von neun Personen ihr Abschluss anerkannt. Eine von ihnen hat tatsächlich nostrifiziert und den anderen beiden wurde der akademische Titel anerkannt. Den Wunsch dafür hatten jedoch nicht alle Personen gehabt. Einige der InterviewpartnerInnen haben als Hürde ihr *Alter* herangezogen, andere äußerten explizit den Wunsch nach Nostrifizierung. Eine Barriere stellen familiäre Verpflichtungen dar, die sich negativ auf die Anerkennung des Bildungsabschlusses auswirken können, da es zunächst um die Existenzsicherung der Familie geht, was einen weiteren Grund darstellt – es geht vor allem um Existenzkampf, mangelnde zeitliche und finanzielle Ressourcen.

Andererseits stellt sich die Frage, ob jene Personen, denen der akademische Titel rechtlich anerkannt wurde, tatsächlich auch am Arbeitsmarkt anerkannt werden. Wie das Beispiel von Laura zeigt, ist es offensichtlich nicht von Bedeutung, ob ihr Diplom rechtlich anerkannt wurde. Sie bekommt weiterhin Angebote, die unter ihrer Qualifikation und Ausbildung liegen.

5.2.2.3. Das Alter

Die Ergebnisse zeigen, dass eine Wechselbeziehung zwischen dem Alter und der Verwertung des kulturellen Kapitals stattfindet. Auswertungen von Statistik Austria ergeben Folgendes: „Je älter eine Person zum Zeitpunkt ihrer Zuwanderung war, desto eher ist sie oder er für die Tätigkeit überqualifiziert.“ (Statistik Austria 2009, S. 60) Der Grund dafür kann u. a. sein, dass höhere Bildungsabschlüsse aufgrund der Dauer erst später erfolgen. Darüber hinaus führen höhere Bildungsabschlüsse eher zu Dequalifizierung (vgl. Statistik Austria 2009, S. 60).

Ein weiterer erschwerender Faktor für die Nostrifikation ist, wie oben schon erwähnt, das *Alter*. Manche kommen in einem fortgeschrittenen Alter in das Zielland und während sie versuchten, ihre Existenz aufzubauen und die Familie zu erhalten, vergeht die Zeit. Sie haben keine Möglichkeit sich gleich der Bildung zu widmen, weil sie zunächst die wichtigsten Hürden überwunden müssen (Sprache, Aufenthaltsbewilligung, Wohnungssuche, Familie, Arbeit etc.).

> „und jetzt ist schon zu spät, irgendwas in dieser Richtung zu machen…ich bin älter geworden…mit 47 kann ich mich nicht mehr konzentrieren…“ (Lea/4, Z. 34-35)
> „Wenn ich jünger wäre, würde ich nostrifizieren, aber jetzt ist es zu spät…ich fühle mich zu alt dafür.“ (Lea/4, Z. 68)

Für Jana ist das Alter ein entscheidender Faktor, dass sie ihre Zeugnisse nicht beglaubigen ließ und sich beruflich nicht weiter hat. Sie besuchte die Pädagogische Hochschule für VolksschullehrerInnen und kam aus wirtschaftlichen Gründen nach Österreich. Mit 27 Jahren konnte sie noch nicht Deutsch und damals war noch Nostrifikation kein Thema. Mittlerweile sind einige Jahre vergangen. Folgende Gedanken hat sie immer noch:

> „Nein, jetzt nicht mehr. Jetzt bin ich ziemlich alt dafür, man kann nicht mehr so leicht lernen wie früher in jungen Jahren. Weißt du, es sind so viele Jahre vergangen mit Arbeitsuche, Sprache lernen und jetzt in meinem Alter ist nicht mehr so leicht mit Lernen anzufangen.“ (Jana/6, Z. 150-153)

Daraus kann geschlossen werden, dass eine Bildungsbiografie von MigrantInnen auch davon abhängt, mit welchem Alter man in das Zielland kommt und wie lange eine Person braucht, um die existenziellen Hürden zu überwinden.

5.2.3. Positionierung im Aufnahmeland

Ein weiterer Faktor für die Anerkennung in der Gesellschaft ist der soziale Faktor oder die gegenseitige Wertschätzung. Bei allen GesprächspartnerInnen waren die sozialen Faktoren sehr wichtig und entscheidend für ihre weiteren Handlungsmöglichkeiten.

In folgendem Abschnitt wird versucht, anhand von Interviews herauszufinden, inwieweit das kulturelle Kapital der MigrantInnen verwertet werden kann/konnte. Von neun Interviewpersonen konnten acht keine adäquate Beschäftigung bekommen. Nur eine Person konnte eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit finden:

> „Nach der Nostrifizierung habe ich sofort eine Bewerbung an die […] geschrieben. Innerhalb eines Monats habe ich Bescheid bekommen, und ein weiteres Monat später habe ich bereits begonnen als Kindergärtnerin bei […]…“ (Branka/7, Z. 105-107)

Nicht alle MigrantInnen hatten solche Chancen, im Migrationsland eine spezifische Beschäftigung zu bekommen. Einige der andern InterviewpartnerInnen mussten sich mit Positionen, die weniger Qualifikation als ihrer Ausbildung entsprechende Berufe erfordern, zufriedenstellen. Diese Tätigkeiten sind nicht nur schlecht bezahlt und bieten schlechte Arbeitsbedingungen, sondern zeigen einen Menschen, dass diese sozialen Positionen eng mit Dequalifizierung verknüpft sind. Der Mensch ist nicht viel mehr „Wert“ als diese Tätigkeit. Die Interviewpersonen finden es belastend, wenn sie in ihren Kompetenzen nicht wahrgenommen werden, wie die Auswertung zeigt.

Danka hat in ihrem Herkunftsland vier Jahre studiert, um VolksschullehrerInnen zu werden und verfügt über eine einjährige Berufspraxis. In Österreich lebt sie nun fast zehn Jahre. Ihre Heimat hat sie aus wirtschaftlichen Gründen verlassen. Nach mehreren Jobs, die unter ihrer Bildungsqualifikation lagen, fand sie eine Arbeit in einem Kindergarten. Obwohl sie in einem pädagogischen Beruf nachweislich tätig war, erlebt sie in ihrer aktuellen Tätigkeit, für die sich deutlich überqualifiziert ist, Abwertung und das Gefühl, nicht wahrgenommen zu werden:

> „In meiner jetzigen Tätigkeit im […] war es am Anfang sehr schlimm. Ich fühlte mich ausgegrenzt. Die Kolleginnen waren teilweise verständnislos mir gegenüber. Ständig versuchten Sie mich zu korrigieren und immer diese Vorhaltungen: ‚Warum kennst du keine Lieder, warum kennst du nicht unsere Traditionen usw.‘…. Aber es ist mir heute noch schwer mich in der Gruppe zu integrieren, meine Ideen werden immer hinten angereiht. Ich fühle mich auch

> ständig beobachtet, häufig suchen sie die Fehler an mir. Entscheidungen werden über mich hinweg getroffen und ich fühle mich häufig bevormundet. Das ist so… als würden sie mir meine Tätigkeit missgönnen.“ (Danka/8, Z. 75-83)

Danka wurde durch Bemerkungen ihrer KollegInnen bevormundet, fühlt sich unsicher und nicht willkommen. Dass sie sich ständig beobachtet fühlt, kann bedeuten, sie wäre nicht vertrauensvoll für diese Tätigkeit. Diese *Kontrolle* könnte auch darauf hindeuten, dass ihr mit *Vorurteilen* begegnet wird und ihr wenig zugetraut wird. Andererseits kann dies als ein Zeichen der *Macht* gedeutet werden. Jemand trifft die Entscheidungen für den anderen und zeigt dadurch seine/ihre eigene Kompetenz. Der/die Andere wird unterordnet und muss sich fügen, denn die Existenz steht auf dem Spiel. Die Migrationsrolle ist hier als ein Zusatzfaktor der Belastung zu sehen.

Auch Lisa machte negative Erfahrungen in ihrem damaligen Job als Sprachassistentin in einem Kindergarten. Schnell musste sie erfahren, dass ihre sehr guten Deutschkenntnisse (sie studierte Deutsch im Herkunftsland) zum Hindernis werden:

> „Für diese Arbeit bei […] war ich überqualifiziert. Also gar gab es auch sehr viele Schwierigkeiten. Ja das war als überqualifizierte schon ein großes Problem. Einige Male habe ich mich über Kolleginnen beschwert, wegen dem Neid, ich wurde gemobbt einfach gesagt, ich glaube das sagt alles. Obwohl mich die Kinder sehr geliebt haben, ich habe die Arbeit überkompetent gemacht, dass haben auch die Kolleginnen gesehen. Sogar die Leiterin …Viele haben erwartet, dass ich nicht so gut Deutsch spreche und da haben sich auch viele geirrt.“ (Lisa/2, Z. 105-112)

Lisa wurde im Team akzeptiert, jedoch ihr Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht anerkannt (Muttersprache als inkorporiertes Kulturkapital). Die soziale Degradierung ist ein Beispiel dafür, wie die soziale Umgebung einen Menschen ab- oder aufwerten kann. In diesem Fall war die Überqualifizierung ein Grund für Abwertung. Ein weiterer Punkt dafür wären die guten Sprachkenntnisse. Lisa hat die Landessprache gut beherrscht, was wiederum ein Grund für die Ausgrenzung von Team war.

Die soziale Umgebung kann nun zu offensichtlichen Degradierungen führen, auch innerhalb des sozialen Netzes. Alle Befragten fanden im Zuge der Emigration Unterkunft bei ihrer Familie oder Freunden. Jedoch können nicht alle behaupten, eine fachliche und willkürliche Unterstützung aus ihrer sozialen Umgebung bekommen zu haben.

Bei Maria war es so, dass sie nach dem Einwandern gleich die Sprache erlernen wollte. Weil sie der Meinung war, dass die Sprache der Weg zur Integration in die Gesellschaft und ein leichterer Weg in die Arbeitswelt war. Jedoch anstatt (mentaler) Unterstützung bekam sie Missachtung und Unverständnis. Für Maria war die rechtliche Degradierung weniger schlimm als die soziale Umgebung:

> „…Das ist der Punkt, wo ich am Anfang gesagt habe, dass nicht nur diese rechtliche Degradierung einen Einfluss auf einen Menschen hat, sondern unsere Leute können jemand demotivieren…Schwiegervater arbeitete … an einer Baustelle und Schwiegermutter als Putzfrau. …Sie sagte zu mir: ‚Anstatt den Deutschkurs zu machen, du sollst Kochkurs besuchen.‘ “ (Maria/1, Z.128-139)

Anhand dieser Aussage kann hier behauptet werden, dass sich Zuschreibungen des sozialen Netzes aufgrund des Geschlechtes stets widerspiegeln. Die Erwartungen der Familie reflektieren, die sozialen Normen und Wertschätzungen der sozialen Umgebung (hier das Herkunftsland). Diese Art der Degradierungen zeigen deutliche Unterschiede zwischen der rechtlichen und sozialen Anerkennung der Menschen mit Migrationshintergrund.
Laura, die in ihrer Heimat Wirtschaftsstudium ein absolviert und kam in den 1990-er Jahren zu ihrer Familie nach Wien. Sie fühlte sich anfangs als Tourist und später nach einigen Jahren als *Fremde*. Sie hatte selten Kontakte zu einheimischen Leuten und trotzdem behauptet sie:

> „ich war nur mit Österreichern im Kontakt…aber in Prinzip sie haben…was mich stört, man hat zu wenig Kontakte mit Österreichern. Ich habe ein Gefühl, dass wir Ausländer immer leben wie in einem Ghetto… also nur untereinander und mit anderen Ausländern…Also ich verstehe das nicht, wenn Sie sagen Integration…erstens habe ich keine Arbeit und zweitens, für mich ist Integration Kontakt mit einheimischen Leuten. Und so habe ich immer ein Gefühl gehabt, ich muss mich beweisen…weil, wenn mich jemand sieht, der mich nicht kennt…kennt nicht mein Leben, auch nicht was ich studiert habe, denken sie ich wäre Putzfrau aus Balkan, wenn ich mich so ausdrücken kann. Und wenn man mit jemanden ins Gespräch kommt, und man sagt, dass ich Wirtschaft studiert habe, dann sagen sie: ‚Du hast Magister in der Wirtschaft?‘ Da sagte ich: ‚Na ja, warum nicht?‘“ (Laura/3, Z. 192-2002)

Mit der Bezeichnung *Ausländer* grenzt sich Laura von Menschen mit österreichischen Wurzeln deutlich und bewusst ab. Einerseits zeigt sie die Absicht, sich öffnen zu wollen (wie bei der Aussage: ‚nur mit Österreichern im Kontakt‘ zu sein), andererseits verwendet sie die Aus-

sagen: „wir Ausländer“ und „Sie sagen Integration…“. Offensichtlich fühlt sie sich nicht anerkannt und in dieser Gesellschaft aufgenommen. Obwohl ihr Diplom anerkannt wurde, fühlt sie die Barrieren in zwischenmenschlichen Beziehungen. Allerdings -allein rechtlich anerkannt - hat sie noch immer keinen adäquaten Job am Arbeitsmarkt gefunden. Sie fühlt sich abgestoßen und in Stich gelassen. Mit der Aussage „Putzfrau aus Balkan“ wird angedeutet, dass die MigrantInnen mit Vorurteilen konfrontiert werden und dass es selbstverständlich sei, sie in eine geschlechts- und migrantInnen spezifische Schublade zu stecken. Zum einen deutet die Bezeichnung *Putzfrau* auf einen typisch weiblich konnotierten Beruf hin und zum anderen zeigt die Bezeichnung „aus Balkan“ die wertende Zuschreibung eines Menschen. Mit der Aussage „wie in einem Ghetto“ leben fühlt sie sich in am Rande gestoßen. Sie fühlt sich in diese „Ausländerrolle“ („Ghetto“, „Sie sagen“ „wir Ausländer“ etc.) gestoßen.

Einige Aspekte können nun hervorgehoben werden. Zum einen hat die Mehrheit der MigrantInnen negative Erfahrungen hinsichtlich des sozialen Netzwerkes, vor allem in der Familie. Die meisten Frauen werden schnell in eine *Frauenrolle* getrieben. Darüber hinaus ist die Erwerbsbeteiligung am Arbeitsmarkt nicht nur vom Bildungsniveau der MigrantInnen geprägt, sondern vielmehr „von traditionellen Verhaltensmustern […] zwischen Männern und Frauen in einem Haushaltszusammenhang“ (Fassmann 2007, S: 271). Zweitens, die soziale Umgebung erklärte sich kaum dafür bereit, den MigrantInnen offen zu begegnen und eventuell mehr Akzeptanz und Anerkennung zu zeigen. Drittens, viele der MigrantInnen werden sehr leicht in eine Schublade mit Vorurteilen gedränt. All das macht es den EinwanderInnen schwer, sich in dieser Gesellschaft einzuleben.

5.2.3.1. Positive soziale Erfahrungen

Die Erfahrungen der Anerkennung von Bildungsabschlüssen und der Anerkennung am Arbeitsmarkt müssen nicht immer negativ sein. Einige der befragten Personen schilderten auch positive Erlebnisse.

Laura, hatte neun Jahre auf die Anerkennung ihres Diploms gewartet. Jedoch sobald sie es bekam, bemerkte sie den Unterschied:

> „Im Grunde hat sich zwar nichts geändert, außer dass die Leute ein bisschen anders reagiert haben. Egal, ob ich zum Arzt gegangen bin oder zur Krankenkasse oder sonst wohin. Ich ha-

> be in der […] gearbeitet, bevor sie mein Diplom nostrifiziert haben. Und nachdem jeder sein eigenes Büro hat, stand auf der Tür ‚Diplomierte Wirtschafterin'. Als sich dann die Gesetze geändert haben, gibt es jetzt diesen Titel auch nicht mehr, sondern Magister. Es ist immerhin ein anderes Gefühl, die Menschen schauen anders." (Laura/3, Z. 148-153)

Wie sie anfangs schildete, hat sich für sie nichts geändert, jedoch bemerkte sie den Unterschied durch die Reaktionen ihres Umfelds. Menschen reagieren anders. Damit möchte sie sagen, die soziale Umgebung wertet den Menschen durch den Titel auf bzw. ab. Sie ist die gleiche geblieben aber der Titel machte sie zu einem anderen Menschen.

Miroslav war einer der wenigen der im Zuge der vorliegenden Arbeit befragten Interviewpersonen, deren der Bildungsabschluss *im Ganzen* anerkannt wurde. Er schilderte seine Gefühle wie folgt:

> „Wie ein Mensch, gleichwertig, gleichberechtigt. Auf derselben Niveau wie Österreicher. Der Mensch ist viel mehr Wert. Das hat mich motiviert weiter mich zu bilden. Das hat mir Kraft gegeben hier zu bleiben und mich weiter zu integrieren." (Miroslav/5, Z. 114-116)

Für Miroslav war die institutionalisierte Anerkennung zum einen ein Ansporn, um weiter zu machen, und zum anderen ein Faktor (von vielen anderen Faktoren) für die Integration. Er sieht sich als ein ‚*Mensch, gleichwertig und gleichberechtigt*. Anerkennung brachte ihm Selbstwertgefühl und die Kraft, weiter zu machen. All die Jahre, die er in seine Ausbildung investierte, brachten ihm positive Erfahrungen. Er zeigt sich motiviert, vorwärts zu gehen und sich weiter zu integrieren.

Branka schilderte die Anerkennung ihres Bildungsabschlusses wie folgt:

> „Da hatte ich dann das Diplom in der Hand, da hatte sich dann einiges geändert, also es waren gewaltige Änderungen. Veränderung auch in mir, weil ich mich… irgendwie vollkommen gefühlt, da hatte ich das Gefühl, dass alle Türen offen standen." (Branka/7, Z. 94-96)

Für Branka war die Anerkennung eine Bestätigung der Vollkommenheit, die Veränderungen waren *auch* in ihr und in der Umgebung. Sie bekam ein Gefühl, alles machen zu können und nirgendwo eingeschränkt zu sein. Mit der Aussage „alle Türen offen" meinte sie freie Handlungsmöglichkeit - Gleichberechtigung und Wertschätzung.

Miroslav arbeitet nicht in seinem Beruf, den er in seiner Heimat ausgeübt hat - er unterrichtete an einem Gymnasium die Serbokroatischen Sprache. In Österreich wäre es jedoch unmöglich, denselben Posten einzunehmen. Stattdessen nützte er seine migrations- und herkunftslandbezogene Erfahrungen und arbeitet als Übersetzer für bosnische Flüchtlinge und AsylantInnen, als muttersprachlicher Berater, Betreuer und Begleiter sowie als Trainer für Arbeitslose und arbeitssuchende Frauen. Auf die Frage, ob er in seinem Beruf zufrieden sei, antwortet er:

> „Ja. Ich bin sehr dankbar, dass mir dieses Land viele Türe geöffnet hat. Hier habe ich etwas geschafft, was ich vielleicht in meinem Land nicht geschafft hätte. Deswegen bin ich dafür sehr dankbar und ich versuche, mich durch mein Engagement …Sprache, Arbeit… zu revanchieren.“ (Miroslav/5, Z. 118-121)

In diesem Abschnitt wurde nun die Ab- und Anerkennung von Menschen aus positiver wie negativer Sicht dargestellt. Die Personen, denen die Integration durch die Anerkennung des Diploms erleichtert wurde, hatten mehr Zeit, sich weiter zu bilden und ihnen wurde weniger Stress bereitet. Sie können ihre Arbeit und ihr Leben weiterhin, zwar nicht so wie in ihrer Heimat, jedoch mit weniger Degradierung verbunden, fortführen.

Alle Befragten schilderten deutliche Änderungen seit der rechtlichen Anerkennung ihrer Bildungsqualifikationen. Sie fühlen sich als *Mensch*, *gleichberechtigt*, *vollkommen* etc. Das weist auf eventuelle Wünsche bzw. Erwartungen der Menschen mit Migrationshintergrund hin, von ihrer sozialen Umgebung als *gleichwertig* und *vollkommen* angesehen zu werden. Allerdings brachte die Anerkennung auch Änderungen von der Seite ihres Umfeldes, das den Empfindungen der ProbandInnen anders reagiert: Man schenkt ihnen Aufmerksamkeit und Ansehen.

5.2.3.2. Ab- und Anerkennung am Arbeitsmarkt

Die Unterstützungsangebote vom Arbeitsamt sollen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, heißt es auf der Seite der Statistik Austria (vgl. Statistik Austria 2009, S. 57). Jedoch stellt sich die Frage, wie es aussieht, wenn MigrantInnen solche Angebote nicht in Anspruch nehmen dürfen (keine Bewilligungen etc.).

An dem Beispiel von Jana kann gesehen werden, inwieweit die fehlende rechtliche Anerkennung hinsichtlich des Arbeitsmarktes die Existenz beeinflussen kann.

Nachdem nicht alle Interviewpersonen den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt hatten, wird folgend die negative Erfahrung hinsichtlich der Hilfestellung am Arbeitsmarkt von Jana dargestellt:

> „…anfangs hatte ich keine Papiere und ich hatte Angst, dass sie es melden…und später habe ich auf eigene Initiative immer wieder versucht, eine Arbeit zu finden.“ (Jana/6, Z. 161-162)

Jana, eine studierte Volksschullehrerin, kam aus wirtschaftlichen Gründen nach Wien und versuchte sich, eine Existenz im Migrationsland aufzubauen. Nachdem sie in ihrer Heimat eine hoffnungslose Lage erlebte, wie sie berichtet, ging sie in ein ihr unbekanntes Land und nahm die Hürden in Kauf. Allerdings konnte sie diese Erschwernisse nicht vorher erahnen. Nach einigen hoffnungslosen Versuchen einen seriösen Job zu finden, zweifelte sie kurz und überlegte, zurück in ihre Heimat zu gehen.

> „…es war schlimm…Dann war der Punkt bei mir, wo ich dachte, ich muss nach Hause fahren, hier kann ich nicht überleben, hier werde ich ausgenützt und erniedrigt…ich hatte noch keine Papiere, Visum es wurde schon strenger…überall haben sie verlangt Papiere, Arbeitserlaubnis und so weiter…und ich hatte nichts von Ganzem…“ (Jana/6, Z. 76-80)

Eine derart hoffnungslose Lage wie die von Jana ist vermutlich kein Einzelfall. Da die rechtlichen Bewilligungen fehlten, konnte sie die Unterstützungsangebote vom Arbeitsamt in Anspruch nicht nehmen. Diese prekäre ökonomische und existenzielle Lage wirkte sich dem entsprechend auf die Arbeitsbedingungen, Verdienstmöglichkeiten und Positionierung am Arbeitsmarkt aus.

5.2.4. Anerkennung in institutionalisierter Form

Die institutionalisierte Anerkennung kann die Menschen befördern, oder aber auch entwerten. Sie werden dadurch degradiert, indem sie für Jobs, die niedrigeren Qualifikationsniveaus verlangen als ihre ursprüngliche Ausbildung ermöglichen können, vermittelt werden (vgl. Sprung 2011, S. 129).

Der Arbeitsmarkt wird von den befragten Personen eher als negative Einrichtung erlebt. Lisa, eine von vielen MigrantInnen, die eher schnell negative Erfahrung mit Arbeitsmarkt machte,

wurde in Österreich degradiert und für unspezifische Berufe vermittelt, obwohl sie in ihrer Heimat Jahre für ihren Bildungstitel investiert hatte,:

> „In dieser Zeit war ich arbeitslos. Übers Arbeitsamt habe ich dann eine Anstellung als Reinigungskraft bekommen. Es gab durch das Arbeitsamt keine Unterstützung-kein Verständnis-keine Empfehlung-keine Tipps, nichts. Überhaupt es kam nichts… und ja ich hatte die Stellung als Reinigungskraft angenommen. Ich war drei Jahre als Reinigungskraft beschäftigt und ich hatte genug. Ich als Akademikerin als Reinigungskraft … die Zimmer zu putzen.“ (Lisa/2, Z. 86-92)

Die Aberkennung war für Lisa schwer zu verstehen und sie kündigte, um ihr Diplom zu nostrifizieren: „…und mit dieser Arbeit habe ich die Anerkennung als Magistra in Deutsch erworben… Das bedeutete aber nicht das Ende meines Kampfes. Ich hatte weiterhin Schwierigkeiten, ich wurde weiterhin als Magistra vom Arbeitsamt als Putzfrau vermittelt.“ (Lisa/2, Z. 96-98) Durch Zufall (ein Kursteilnehmer wurde krank und sie durfte statt ihm teilnehmen) bekam Lisa ein Computerkurs vom Arbeitsamt bezahlt. Nach einigen Bewerbungen schrieb sie unter anderem eine Bewerbung für eine Stelle als Sprachassistentin in einem Kindergarten. Für diesen Beruf war sie als ausgebildete Deutschlehrerin für die Sekundarstufe I und II überqualifiziert. Jedoch sie bekam einen Posten im Kindergarten, wo sie aufgrund mangelnder Anerkennung und sozialer Akzeptanz nicht lange blieb. Mittlerweile fand Lisa eine Stelle in einer Volkshochschule als *Zusatzlehrerin* für mehrsprachige Kinder. Dort ist sie bereits ein Jahr beschäftigt, jedoch muss sie aufgrund der höheren Bildungsqualifikation neuerdings den Job aufgeben.

Auch Maria war auch enttäuscht, als sie erfuhr, dass ihr Diplom als Schwester der Stomatologie bei der Anerkennung hinabgestuft wurde:

> „Wo ich meine Mittlere Schule nostrifiziert habe, da ist gestanden dreijährige Schule…wie dreijährige, wenn ich dort vier Jahre plus sechs Monate abgeschlossen habe…ich habe alle übersetzt und steht Zahnarzthelferin …Lehre …ich habe keine Lehre abgeschlossen…Krankenschwester der Stomatologie habe ich die Injektionen den Patienten in zweiten Ausbildungsjahr gegeben…wir sind auf die Abteilung gegangen, wo sie liegen…also Aspirieren zuerst, schaust du ob du im Gewebe bist…wenn es keinen Blut gibt gibst du Blut weiter…und plus habe ich alle Praxis durchgemacht von Prothetik, über Chirurgie, bis Orthodontie, bis … verstehst mich?…ich fühle mich wie eine dumme Person… Beim Magistrat habe

ich vorgelegt, sie haben dies nicht ernst genommen…Ich fühle mich deswegen sehr benachteiligt.“ (Maria/1, Z. 251-259)

Nach mehreren misslungenen Jobsuchen fand sie eine Stelle bei […], bei welcher sie noch immer tätig ist. Sie besuchte extra dafür einen dreimonatigen Kurs. Obwohl sie sich schwer damit abfindet, in einem für ihre Ausbildung inadäquaten Job zu arbeiten, wird sie dort noch bleiben, bis ihr Kind etwas größer ist.

Auch Danka musste ähnliche Erfahrungen machen. Sie bekam eine Stelle in einem Kindergarten. Allein dass sie ein vierjähriges Studium absolvierte, und als Volksschullehrerin ausgebildet ist, war kein für die Arbeitgeber kein Hindernis, sie im Kindergarten anzustellen.

Marko begegnete einer ähnlichen Situation. Als Sportlehrer ist er für die Schule der Sekundärstufe I und II und bekam einen Job, der seine Bildungsqualifikation nicht ausfüllt. Nachdem Marko sein Diplom nicht nostrifizierte, durfte er nicht lange warten, den Job an einer Ganztagsschule als Organisator für Sportprojekte zu annehmen.

Ein weiterer wesentlicher Faktor ist, dass die MigrantInnen meist geringfügige Beschäftigungsverhältnisse oder Teilzeitjobs annehmen müssen. Diese Stellung (Positionierung) bedeutet in Anbetracht ihrer Qualifikationen als nicht die *vollständige Anerkennung* als Mensch in der Gesellschaft.

Lisa bekam jüngst ein Job in einer Volkshochschule - allerdings nur als geringfügige Kraft: „… ich habe gleich begonnen, nur Vollzeit habe ich nicht gehabt, das war das Problem. Ich hatte ungefähr zehn oder elf Stunden, die Norm waren 20 Stunden oder 18 Stunden in der Woche. Ich hatte elf Stunden.“ (Lisa/2, Z. 29-31)

Nach Hausen ist ein Aspekt für die Segmentierung am Arbeitsmarkt die Sättigung. Das heißt, dass nicht alle Bildungsqualifikationen von MigrantInnen als *attraktiv* gefunden werden. Darüber hinaus können nicht alle in adäquaten Jobs arbeiten, bzw. die Menschen sollen umgeschult werden für jene Berufe, die am Markt gefragt sind. Die Integration würde schneller erfolgen, wenn sich ein Mensch der Nachfrage des Marktes anpasst (vgl. Hausen 2008, S. 38).

Jedoch stellt sich die Frage, was mit jenen Menschen passiert, die schon einen *attraktiven* Beruf haben, wie zum Beispiel von den neun Befragten sechs Lehrer sind. Dennoch übt in Österreich von diesen studierten LehrerInnen, keine(r) den Beruf auf dem erworbenen Niveau

aus.[5] Das bedeutet, die MigrantInnen haben weiterhin schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt, einen Job zu bekommen – vermutlich aufgrund der Übersättigung am Arbeitsmarkt.

Miroslav rechtfertigt seine momentane Lage wie folgt:

> „Es gibt heute noch die Kollegen, die Dissertation gemacht haben und froh sind, dass sie in ihrem Beruf Teilzeit, als Vertretung 20 Stunden arbeiten können. Es ist unmöglich, die Stelle zu bekommen, in meinem Beruf. Letztendlich es gibt so viele Institutionen, in denen wir arbeiten können." (Miroslav/5, Z. 118-121)

Mit anderen Worten, MigrantInnen sollen sich zufriedengeben, mit dem, was sie haben. Denn sie haben ohnehin wenige Chancen in einem adäquaten Job, eine Stelle zu bekommen.

Lea hat u. a. auch aus diesem Grund ihr Diplom nicht nostrifiziert. Sie meinte:

> „Ich habe nicht daran nachgedacht. Ich wollte nicht so richtig…Ich musste damals viel Geld verdienen für meine Schulden. Obwohl, es ist auch fraglich, ob ich die Stelle in meinem gelerntem Job finden würde nach der Nostrifikation. Ich habe eine Kollegin, die auch Volksschullehrerin ist, in Wien hat sie nostrifiziert, aber im Moment arbeitslos…Am Arbeitsamt haben sie ihr gesagt ‚Wir haben viel zu viele Lehrer'…so viel zu Nostrifizierung…" (Lea/4, Z. 30-35).

Marko hatte ebenso schlechte Erfahrungen, sodass er seinen Titel erst gar nicht nostrifizieren ließ. Er versuchte keine adäquate Stelle zu finden, „weil es genug Sportlehrer am Markt gibt" (Marko/9, Z. 62), wie er sagt.

Aufgrund der Interviews stell sich die Frage, ob Lea die Nostrifizierung *nicht wollte*, weil sie wenig Motivation hatte oder weil sie aufgrund der Lage am AMS demotiviert war. Bei Marko ist dieselbe Problematik zu erkennen.

Die dargestellten Berichte zeigen einen wesentlichen Aspekt an und lassen die Vermutung zu, dass die Absicht des AMS darin liegt, die Menschen zu für Markt attraktiven Berufen zu vermitteln, unabhängig davon, welche Bildungsqualifikation die Arbeitsuchenden nachweisen können.

---

[5] Jene Personen, die in einer Berufsspalte arbeiten, aber heruntergestuft wurden, werden nicht gezählt; z. B. die ausgebildete Lehrerin für Sekundarstufe I und II, die derzeit in einer Volksschule arbeitet, jedoch eindeutig nicht in adäquater Position.

Anhand der Beispiele der Befragten kann zusammengefasst werden, dass die MigrantInnen öfters in Jobs mit niedrigerem Qualifikationsniveau *geleitet* werden als in adäquaten. Diese Vermutung wird durch die These von Sprung bestätigt: „Dequalifizierung wird somit aktiv durch institutionalisierte Anerkennungsverweigerung befördert." (Sprung 2011, S. 129)

Das inkorporierte Kapital – wie Sprachkenntnisse oder die Erfahrungen welche im Laufe der Jahre erworben wurden – wird demnach kaum berücksichtigt. Die Diskrepanzen bezüglich der Erwartungen sowohl der MigrantInnen als auch des Arbeitsmarkts sind groß. Das heißt, dass das Arbeitsamt zu institutionalisiertes Kapital (schulisch ausgebildetes Humankapital) zu tendieren scheint, während die arbeitssuchenden MigrantInnen mit Aberkennung ihrer Bildungsqualifikationen kämpfen müssen. Ihre Berufsausbildung sowie Erfahrungen, Kompetenzen, ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten werden nicht adäquat anerkannt (vgl. Sprung 2011, S. 129). Darüber hinaus sind die hier herangezogenen arbeitssuchenden AkademikerInnen nicht in der Lage, einen Job zu wählen (geschweige einen adäquaten Job zu finden). Sie werden sogar dazu *geleitet* Angebote anzunehmen, die für den Markt bereits attraktiv sind.

5.2.5. Kulturelle Anerkennung

Kulturelle Ressourcen stehen nicht allen Menschen in gleichen Maßen zu Verfügung, wie im Theorieteil schon dargestellt wurde. Nicht alle Menschen mit Migrationshintergrund haben in den hier diskutierten Fällen gleichen Zugang zu kulturellem Kapital wie die autochthone Bevölkerung. Denn „kulturelles Kapital in institutionalisierter Form (Bildungszertifikate) ist nur soweit von einem in den anderen gesellschaftlichen Kontext transferierbar, wie es im Aufnahmekontext als legitim anerkannt wird." (Steinbach/Nauck 2004, S. 26) Allerdings verlieren sie auch im Falle der Anerkennung von Bildungszertifikaten bei MigrantInnen folgenschwer an Wert. Denn das wirkt sich erheblich auf die Arbeitsplätze am Arbeitsmarkt aus. Die Menschen mit Migrationshintergrund erleben *soziale Abwärtsmobilität*, die sich wesentlich auf die nächsten Generationen auswirken kann (vgl. Steinbach/Nauck 2004, S. 26).

Kultur bedeutet unter anderem, einer sozialen Struktur anzugehören (vgl. Reinhold et al. 2000. 375). Jeder Mensch gehört einer bestimmten sozialen Gruppe an, wie z. B. der Familie, MigrantInnen derselben Herkunft oder Kultur im Auswanderungsland. Dies führt unmittelbar dazu, dass die kulturelle Anerkennung eng mit der sozialen verknüpft ist. Um das soziale Netz der Interviewten zu erörtern, wird das Habituskonzept von Bourdieu (vgl. Kapitel 4.1.) heran-

gezogen. Denn aus den Interviews hat sich herauskristallisiert, dass die Befragten das kulturelle Kapital mit Erziehung, Verhalten und dem Können verbinden.

5.2.5.1. Habitus als Kultur

Lisa hat in ihrem Herkunftsland als Lehrerin die Deutsche Sprache als Fremdsprache in einer Hauptschule unterrichtet. Sie kam aus Liebe nach Österreich. Bevor sie hier eine Arbeit in einer Volksschule bekam, musste sie mehrere Jobs annehmen, deren Anforderungen weit unter ihrem Bildungsniveau lagen. Sie hatte zwar eine Beschäftigung in einem Kindergarten bekommen, allerdings erlebte sie dort eine Ablehnung von Seite ihrer Kolleginnen. Sie schildert diese Situation wie folgt:

> „Mein Auftreten war anders als die anderen. Das hat nicht gepasst eigentlich. Viele haben erwartet, dass ich nicht so gut Deutsch spreche und da haben sich auch viele geirrt.“ (Lisa/2, Z. 111-112)

Daraus kann entnommen werden, dass Lisa Vorurteilen begegnet ist. Es gab Hindernisse, die die Zusammenarbeit störten: Migrationshintergrund, gute Sprachkenntnisse etc. Der Punkt ist, dass sie nicht aufgrund von mangelnden Sprachkenntnissen ausgegrenzt wurde, sondern aufgrund des Gegenteils.

Bei Maria wird Habitus durch das Verhalten von Menschen erkannt. Denn für sie ist es selbstverständlich, dass sie nicht jedem über ihre Herkunft und akademische Bildung Auskunft geben muss:

> „Ich habe das nicht gleich gesagt…Ich habe bemerkt, dass die Erscheinung eines gebildeten Menschen anders ist… seine Handlungen, Benehmen, Haltung, Habitus zeigen, dass er anders ist als die Anderen. Daher sind sie zu mir anders immer gewesen als zu anderen Kolleginnen, weil sie das Anderssein bemerkt haben. Ohne, dass sie es gewusst haben. Aber sie haben kein Problem damit.“ (Maria/1, Z. 233-237)

Dabei fällt auf, dass die Befragten verschiedene Reaktionen ihrer Umgebungen beschreiben. Währen sich bei der Lisa die soziale Umgebung nicht freute, dass sie die Sprache gut versteht, haben die anderen neutral oder akzeptiert reagiert. Eine Umgebung stellt etwa der Kindergar-

ten dar, wo das Personal selbst mit Menschen mit nicht nur deutschsprachigem Raum zu tun hat.

Laura erklärt, dass man sich durch wenige Worte von anderen abheben kann:

> „Also, Fr.[…] ist ein Mensch der zu einem niedrigerem Schicht gehört…ich meine auch in Österreich gibt es verschiedene Gesellschaftsschichten…und sie kommt aus dieser Schicht…aber sie ist Österreicherin…es ist egal wenn ich mein Magisterdiplom habe…Also ich war dabei und ich habe mich zurückgehalten und bis es eine Situation kommt, wo ich mit meinem Wissen oder meiner Antwort mich beweisen kann…oder mit meinem Benehmen…und es war eine unangenehme Situation, sie hat mich offiziell vor Allem in unserer Gruppe beleidigt…das ist ihr Niveau…mir war sehr unangenehm und ich sagte zu ihr: ‚Das gibt's nicht, was habe ich dir gemacht?'…nachdem ich dieses Problem mit meinem ruhigem Benehmen gelöst habe, habe ich später Lob von meiner Beraterin bekommen. Sie sagte zu mir: ‚Durch Ihr Benehmen haben Sie sich der Respekt Ihrer Gruppe zurückgeholt'…ich sagte, ‚das habe ich gesehen'…und am Ende diesen Kurses hat sich die Fr. […] entschuldigt zuerst bei mir alleine und später vor der Gruppe…damit will ich sagen…das ist das Benehmen und Erziehung…durch diesen Kurs war mir klar, dass wenig Leute sich mit meinem Können messen können …" (Laura/3, Z. 211-227)

Für Laura ist klar, dass man sich in der Gesellschaft *beweisen* muss, damit sie von anderen einen Respekt bekommt. Dieser Beweis ist in diesem Beispiel nur eine andere Haltung in einer Gruppe. Jedoch wird dieser Begriff auf alle Lebenssituationen übertragen, man müsse sich immer und überall beweisen: beim Arbeitsamt (durch Titelanerkennung), beim Arzt (durch Verhalten, Auftreten etc.), in der Arbeit, beim Einkaufen usw. Das heißt, die MigrantInnen stehen permanent unter einem *Beweisdruck*.

> „Was ich sagen will ist nicht nur das Wissen von der Schule, sondern viel mehr das Benehmen, Kultur, Erziehung, der Anstand…ich habe ein Gefühl, dass uns die Österreicher schauen als Balkanmenschen, sehr einfach gestrickt…Das ist nur ein Beispiel…Das habe ich oft erlebt…Ich habe das Gefühl, dass man sich hier nicht nur durch die Bildung beweisen muss, sondern auch durch Charakter, durch Benehmen, Erziehung usw. also es wird viel mehr von uns erwartet als von Einheimischen…" (Laura/3, Z. 230-235)

Wie Laura schon erkannte, müssen sich MigrantInnen nicht nur durch Bildung, Wissen und Können unter Beweis stellen, sondern vielmehr diese – in einer sozialen Umgebung – in Ma-

ßen reflektieren. Sie müssen zeigen, dass sie es beherrschen, in jeder Situation entsprechend zu handeln, also *Kultur zeigen*. Mit der Aussage „es wird viel mehr von uns erwartet“ sagt Laura, dass MigrantInnen *anders* angesehen werden. Dementsprechend sollen sie sich verhalten. Laura fühlt sich in die Enge gedrängt, weil sie nicht so sein kann, wie sie ist. Sie muss sich immer beweisen und fühlt sich nicht angenommen.

Wie schon erwähnt wurde, ist der Begriff des kulturellen Kapitals nicht nur von allgemeinen Faktoren (Wissen, Können, etc.) abhängig, sondern vielmehr von historischen, gesellschaftlichen auch biografischen Einflüssen bestimmt. Das würde bedeuten, dass nicht nur einzelne Personen dafür verantwortlich gemacht werden, ob sie sich *integrieren*, sondern vielmehr von der sozialen Umgebung, die es ihnen ermöglicht sich zu entfalten. Denn etwa für Laura liegt Integration in einer Gesellschaft selbst:

> „Also ich verstehe das nicht wenn Sie sagen Integration…erstens habe ich keine Arbeit und zweitens, für mich ist Integration Kontakt mit einheimischen Leuten.“ (Laura/3, Z. 195-197)

In einem Arbeitsverhältnis zu stehen, bedeutet für alle Menschen eine Bestätigung und Anerkennung, sie sind ein Teil eines Teams. Man fühlt sich nützlich und gebraucht. Jedoch wenn ein Mensch mit Migrationshintergrund kein Job hat, führt das zu schweren Vorwürfen ausgehend von der Umgebung und auch von sich selbst. Die AkademikerInnen fühlen sich nicht gut genug. Sie stellen ihre Kompetenzen infrage und ihr kulturelles Kapital scheint nutzlos zu sein. Allerdings wünscht sich Laura zusätzlich ein Teil der einheimischen Bürger zu sein, den Kontakt mit ihnen zu pflegen, genauso wie mit den *eigenen* Leuten. Integration beinhaltet demnach eine Akzeptanz, nicht nur durch schulische Zertifikate, durch Sprache oder einen Job zu haben, sondern womöglich ist noch wichtiger der „Kontakt mit einheimischen Leuten“ (Laura/3, Z. 196-197).

5.2.6. Entwicklungen von Handlungsmöglichkeiten

Wie schon in Kapitel 4.4 definiert wurde, beinhaltet der Begriff des kulturellen Kapitals Wissen, Bildung und Können. Allerdings gehen die Begriffe über diese Faktoren hinaus und werden erheblich historisch bzw. gesellschaftlich und biografisch bedingt. Das bedeutet, dass MigrantInnen, die aus einer Gesellschaft mit ihren spezifischen Werten kommen, dieses kulturelle Kapital von ihrer Umgebung erhalten haben. Es scheint demnach für folgenden Ab-

schnitt wesentlich, was die Personen, die sich kulturelles Kapital wo anders aneigneten, im Zielland daraus machen. Hier wird versucht, anhand von Interviews die *Handlungsmöglichkeiten* der MigrantInnen zu beleuchten.

Von neun Interviewpersonen sind mehr als die Hälfte aus wirtschaftlichen Gründen emigriert. An der zweiten Stelle ist Krieg der Migrationsgrund und der letzte Faktor ist die Familienzusammenführung (man ist zu dem/der PartnerIn gezogen/migriert). Zu unterstreichen ist, dass sieben von neun Personen unfreiwillig ihre Heimat verlassen haben, die Gründe dafür lassen sich als existenzbedrohend (Wirtschaft und Krieg) zusammenfassen.

Welche Strategien bei der Migration nun entwickelt werden, soll in weiterer Folge erörtert werden. Bei allem Befragten war es wichtig, die Sprache zu lernen. Von neun Personen kam nur eine mit einschlägigen Sprachkenntnissen nach Österreich. Lisa unterrichtete in ihrem Herkunftsland Deutsch als Fremdsprache, dadurch hatte sie einen Vorsprung gegenüber den anderen MigrantInnen. Sie bekam gleich nach der Migration eine Stelle an einem Sprachinstitut, um Deutsch zu unterrichten. Dadurch bekam sie Hoffnungen:

> „Ich hatte Glück, die Karriere hat sehr gut angefangen. Ich habe einige Kurse [Deutschkurse] als Fremdsprache abgehalten, aber das war schwarz…nicht offiziell.“ (Lisa/2, Z. 73-74)

Wie sich anhand ihrer Ausführungen abzeichnet, dauerte das Glück nicht lange. Nachdem der Direktor dieses Institutes gezwungen war zu schließen, musste sie sich wieder auf Jobsuche begeben. Obwohl sie Deutschkenntnisse hatte, hatte sie es am Arbeitsmarkt in weiterer Folge nicht viel leichter gehabt als die anderen MigrantInnen, die hier dargestellt werden. Auch Lisa wurde von Arbeitsamt für Arbeitstätigkeiten, die unter ihrem Bildungsniveau lagen, vermittelt. Möglichkeiten, eine adäquate Stelle zu bekommen, nahmen zunehmend ab.

> „So wurde ich arbeitslos. Ich hatte keine Nostrifizierung, mein Diplom war nicht anerkannt hier. Dieser Uni-Abschluss war hier nicht gültig, das war ein großes Problem. Man muss Geld verdienen und ich habe mich als Stubenmädchen beworben. Meine Karriere ging bergab. Ich war Stubenmädchen in verschiedenen Hotels. Nach zwei bis drei Jahren folgte die Karenzzeit für fünf bis sechs Jahre.“ (Lisa/2, Z. 80-84)

Nach der Karenzzeit ging sie wieder auf Jobsuche und bekam wieder einen Platz als Reinigungskraft. Nach einiger Zeit entschloss sie sich zu kündigen und ihr Diplom zu nostrifizieren. Danach war ihr beruflicher Weg jedoch weiterhin ungewiss. Sie bekam kein adäquaten

Stellen, sondern wieder jene, die unter ihrem Bildungsniveau lagen. Letztendlich nach einigen Bewerbungen bekam sie dann doch einen Job in einer Volkshochschule. Allerdings konnte sie auch dort nicht lange bleiben, weil sie überqualifiziert ist. Nun musste sie wieder nach einer neuen Stelle suchen.

Am zweitwichtigsten, neben dem Erlernen der Sprache, war allen Befragten, einen Job zu suchen. Allerdings arbeiteten alle Personen, denen das Hochschulzeugnis anerkannt wurde bzw. die das Zeugnis nostrifiziert hatten, anfangs in Jobs unter ihrem Bildungsniveau. Nur einer konnte Strategien aufgrund Herkunft und Migrationserfahrungen entwickeln und eine Zwischennische finden, in der ihm seine Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten nützten.

> „Nach dem Gymnasium war ich ein Jahr bei der Armee 1991 in […], in Ort […],…danach Studium abgeschlossen in […]. Dann habe ich gearbeitet in […] als Professor Serbokroatischen Sprache, in Gymnasium in […].“ (Miroslav/5, Z. 8-10)

Miroslav wurde schnell klar, dass er seinen Beruf im Aufnahmeland nicht weiter ausüben kann. Daher begann er in Zielland nach mehreren Jobs, die unter seiner Bildungsqualifikation waren, zu arbeiten. Nachdem er erfolgreich Deutschkurse abschloss, begann er als Dolmetscher, Berater, Begleiter und Betreuer für MigrantInnen zu arbeiten. Nach zahlreichen Kursen und Weiterbildungen gelang es ihm schließlich, einen Weg zur Selbstverwirklichung zu finden.

Jedoch nicht alle hatten eine Chance, sich weiter zu bilden. Die meisten der Befragten arbeiten immer noch im inadäquaten Berufen. Es bleibt offen, ob sie einen Weg finden werden, in ihrem ursprünglichen Beruf, den sie in ihrer Heimat ausgeübt haben und wofür sie ausgebildet sind, zu arbeiten.

Jana versuchte nach langer Zeit, wieder einen Job zu finden. Sie war kurz davor, wieder zurück nach Hause zu fahren. Zu der Zeit hatte sie keine gültigen Papiere und kein Visum. Dann hatte sie geheiratet, um zumindest Papiere zu bekommen. Nach drei Jahren bekam sie gültiges Visum und kurz darauf folgte die Scheidung. Allerdings war die Jobsuche trotz der Papiere nicht viel leichter als zuvor. Nach einigen gescheiterten Arbeitstätigkeiten schildert sie ihre prekäre Situation, wie sie sich ihren Job *ausgehandelt* hat:

> „dann habe ich geheiratet und eine Kosmetikfirma gefunden, …dort wurden die Cremes und Lotion und so weiter …produziert, … …damals war ich schon deprimiert, es ging mir

> schlecht, ich hatte keine Arbeit, kein fixes Verdienst… ich bin dann hinein gegangen, mich angemeldet und dort gefragt, ob sie jemanden brauchen für Büroarbeit …und er fragt mich *‚Können Sie sprechen?‘* und ich sagte *:‘Ich kann‘* und zu damaligem Zeitpunkt konnte ich nicht gut Deutsch sprechen, aber ich sagte *‚Ich kann‘...* damals hatte ich keine Zeit Deutsch zu lernen, man hat keine Motivation dafür, man ist immer zu Hause alleine, die Decke fällt dir am Kopf, man hat niemanden zu sprechen, ohne Geld… *‚Können Sie sprechen‘, ‚Ich kann‘...* er hat mich nicht gefragt, ob ich Deutsch sprechen kann oder eventuell Serbisch, sondern nur, ob ich sprechen kann… und ich sagte *‚ich kann‘* …Er hat mich dann eingestellt.“ (Jana/6, Z. 87-97)

Jana blieb in dieser Firma sechzehn Jahre lang. Zwar wollte sie länger bleiben, jedoch musste sie nach langjähriger Missachtung der Kolleginnen den Job wechseln. Sie merkte die Unterschiede zwischen Kolleginnen und sie und fragte sich: „Warum bin ich abgestempelt? Sie tratschen ganze Zeit hier und ich arbeite…“ (Jana/6, Z. 118) Obwohl sie mit ihrem Vorgesetztem darüber gesprochen hat, verliert sie den Job. Diese Situation, soziale Missachtung und Degradierung in der Arbeit, führte dazu, dass sie ein paar Monate zu Hause blieb. Nachdem sie die Situation verarbeitet hatte, suchte sie wieder einen Job. Anschließend fand sie eine Stellung, die ähnlich ihrer gelernten Tätigkeit ist: in einer Schule als Nachmittagsbetreuung. Mittlerweile akzeptiert sie ihre momentane Situation. An die Nostrifizierung denkt sie nicht mehr.

Anhand dieses Beispiels kann gezeigt werden, welche Handlungen in Kauf genommen werden, um eine bessere Lebensqualität zu haben. Jana überlegte nicht lange, ob sie tatsächlich die Sprache kann. Es geht um ihre Existenz, um das Überleben. Sie rechtfertigt ihren Schwindel, indem sie sagte, er habe sie nicht gefragt, ob sie konkret Deutsch oder Serbisch sprechen könne. Hier wäre wesentlich, für die pädagogische Praxis zu hinterfragen, ob sie solche Schwierigkeiten bei der Jobsuche gehabt hätte, wäre ihr Diplom gleich anerkannt worden.

Auch Lea geht den *gewöhnlichen* Weg in Richtung Selbstständigkeit im Zielland. Sie kam aus familiären und wirtschaftlichen Gründen vor zwanzig Jahren nach Österreich. In ihrer Heimat studierte sie, um Volksschullehrerin zu werden und fand in Österreich Unterkunft bei ihren Verwandten. Nachdem sie keine besondere Unterstützung bei ihnen fand, entschloss sie sich, eine eigene Wohnung zu suchen. Sie schlägt sich mit unspezifischen Jobs durch und findet eine Wohnung. Mittlerweile wird sie Mutter; die Schwierigkeiten beginnen, als sie als alleinerziehende Mutter über existenzielle Probleme nachdenken muss:

„dann kamen Schwierigkeiten mit der Vereinbarung der Arbeit und dem Kind…die Arbeitsbedingungen waren nicht…sagen wir mal kinderfreundlich…und ich beschloss, mich etwas zu ändern.“ (Lea/4, Z. 23-25)

Sie nahm ein paar Berufsorientierungskurse in Anspruch, wo ihr Interesse zur pharmazeutisch-kaufmännischen Assistentin geweckt wird. Sie schloss den Kurs ab. Bald darauf kündigte sie ihre Tätigkeit: „ …aber ich war mit Bezahlung nicht zufrieden…ich hatte viele offene Rechnungen…für Wohnung Kredit, für Auto Kredit…“ (Lea/4, Z. 42-43) Anschließend findet sie eine Stelle in einer Firma, in welcher sie bis jetzt tätig ist: „Deswegen bin ich so lange bei […] geblieben, weil es sich leichter mit Familie vereinbaren lässt.“ (Lea/4. Z. 51-52) Allerdings macht sie auch diese Tätigkeit nicht glücklich: „Zufrieden?- Ja, aber glücklich- nein.“ (Lea/4, Z. 62) Als Grund dafür, dass sie ihr Diplom nicht nostrifizieren lässt, gibt sie ihr Alter an.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die MigrantInnen anfangs aus existenziellen Gründen in keinem adäquaten Job arbeiten können. Die ersten Hürden, die sie überwinden müssen, sind Wohnverhältnisse, Arbeit und dann Sprache. Erst danach kommen die Gedanken über die Nostrifizierung ihres Diploms. Darüber hinaus werden auch die Unterschiede zwischen den rechtlich anerkannten MigrantInnen und in Österreich geborenen Personen weiterhin aufrechterhalten. Bei vielen ist der Zeitfaktor ein Grund, um für keine Anerkennung angesucht zu haben.

Die dargelegten Beispiele zeigen, dass die rechtliche Anerkennung des Titels nicht unbedingt zu sozialer Bestätigung führen muss. Ein zweiter wesentlicher Punkt ist die Zeit. Es vergehen meist sehr viele Jahre, bis die MigrantInnen diese sozialen Unterschiede zumindest etwas ausgleichen können. Sie müssen von neu an beginnen, um den Status zu erreichen, welchen die Personen, die in Österreich geboren sind, schon lange besitzen.

Alle befragten Personen arbeiten immer noch in nicht adäquaten Berufen. Dabei wäre relevant zu betonen, dass die interviewten hochqualifizierten MigrantInnen mindestens 5 (Marko) bis zu höchstens 20 Jahre (Maria, Lisa, Laura, Lea, Miroslav, Jana, Branka und Danka) in Österreich leben.

5.2.7. Symbolische Exklusion in sozialem Bereich

Der Begriff *symbolische Exklusion* wurde von Ulrike Selma Ofner (2011) aus dem Cultural Capital During Migration Research Paper Nr. 10 übernommen. „Das Begriffspaar symbolische und rechtliche Exklusion deutet …darauf hin, dass Exklusion formaljuristisch korrekt offiziell legitim erfolgen kann oder informell über lebensweltliche oder kulturelle Praktiken.“ (Ofner 2011, S 4)

Auch Bourdieu (1992) in der „Die verborgenen Mechanismen der Macht“ weist schon auf die symbolische, unsichtbare Macht hin. Sie sei darauf charakterisiert, nicht auf physischer Kraft aufzubauen, sondern als Macht, die unerkannt bleibt. Sie äußert sich durch Gestik, Mimik, Handlungen, Tonart eines Menschen (vgl. Bourdieu 1992, S. 82). Das bedeutet in Bezug auf InterviewpartnerInnen, dass sie diese Macht spürten und sie erkannt haben.

Branka schildert ihre ersten Begegnungen mit der Kultur und mit fremden Menschen:

> „Ich habe mich total fremd gefühlt, total fremd. Ich war sehr unsicher. Ich konnte die Menschen nicht entschlüsseln. Ich konnte nicht erkennen, ob es jemand gut mit mir meint oder nicht. Unsicherheit pur. Ich war oft ausgeschlossen, sie haben sich unterhalten und ich war immer am Rande und ich hab immer zugehört und versuchte einige Wörter zu entschlüsseln. Fernsehen oder andere Medien… Ich war total ausgeschlossen.“ (Branka/7, Z. 66-70)

Branka merkte, dass sie sich aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse fremd fühlt, unsicher war und Situationen nicht einschätzen konnte. Denn sie wusste nicht, worüber gesprochen wird und konnte sich nicht an Gesprächen beteiligen. Sie befand sich in einer Gruppe von Menschen und war dabei ausgeschlossen. Dadurch wurde Branka in eine Situation gebracht, in der sie nicht gleichberechtigt handeln kann und wurde dadurch ausgeschlossen.

Auch Maria berichtet:

> „Vor kurzem war ich in der Schule und ich wollte mit der Fr. […] sprechen. Sie sitzt am Lehrertisch und ich stehe. Während wir sprechen schaut sie mich gar nicht an. Wie können wir uns gleichberechtigt unterhalten, wenn sie sitzt und mir dadurch kein Respekt zeigt?“ (Maria/1, Z. 248-250)

Maria ist enttäuscht, so behandelt zu werden. Sie fühlt sich abgewertet und erniedrigt. Sie versteht das Verhalten der Lehrerin nicht, die sie beim Gespräch nicht anschaut. Das verletzt

sie und sie sieht darin mangelnden Respekt. Den Begriff *Respekt* wird hier synonym mit der Macht verwendet. Denn Respekt ist auch eine Art Gestik, Mimik, Handlungsäußerung, die sie doppeldeutig sein können. Wenn Respekt als solcher verstanden wird, wird Macht ausgeübt.

Auch in der Arbeit erfährt die zugewanderte Akademikerin Maria die Missachtung:

> „Heimhilfe ist Arbeit der Hausfrauen. Das ist Beruf, wo sich die KlientInnen ausleben und das Personal erniedrigen…… sie wollen viel mehr, als es … zum Beispiel eine Frau wollte, …ich bin zu ihr geschickt worden, weil sie eine Art leichtere Behinderung hat, sie hat Arm operiert oder sie hat Schlaganfall und ich soll ihr staubsaugen, sie kann nicht, aber sie möchte dass man ihr den Parkettboden poliert…und sie möchte, wen man ihr Boden staubsaugt und wischt möchte sie noch dass man ihr Boden poliert, weil das ist ihr ‚Lieblingsparket'. Ich meine, das ist eine von vielen Situationen … und es gibt sie…Million…'Ich will nicht das, was du gekauft hast, bring das zurück', …'ich liebe nicht diese Marke'…Clementine sagen wir mal." (Maria/1, Z. 59-65)

Maria beklagt sich nicht über die schweren Arbeitsbedingungen, für die sie nicht studiert hat, sondern vielmehr über die Art und Weise, wie die Umgebung mit ihr umgeht. Es verletzt sie der fehlende Respekt der KlientInnen. Ihr Ton, ihre Handlungen sowie Unzufriedenheit werten sie ab.

Symbolische Exklusion erlebte auch Jana. Sie fand eine Bürostelle bei einer Firma. Damals konnte sie nicht sehr gut Deutsch sprechen:

> „Anfangs habe ich nicht verstanden und ich habe nicht gewusst, wovon sie sprachen. Jedoch mit der Zeit habe ich ein Wort nach dem Anderen verstanden und mein Deutsch wurde immer besser. Zu Hause habe ich weiter gelernt und mittlerweile habe ich immer mehr verstanden, was sie über mich sprechen." (Jana/6, Z. 103-106)

Jana wusste von Anfang an, dass über sie gesprochen wurde. Allerdings ohne Deutschkenntnisse konnte sie nichts dagegen unternehmen. Sie war *Macht-los*. Jedoch wurde sie mit zunehmend besseren Sprachkenntnissen immer sicherer.

Eine andere Art der Macht erlebte Miroslav. Nachdem er sein Herkunftsland verlassen musste, hatte er anfangs (wie viele andere MigrantInnen) existenzielle Probleme, wie auch schon im Laufe der Analyse immer wieder aufgezeigt wurde. Auch diese Situation gibt dem Arbeitsbereich Macht.

Aufgrund dieser Beispiele kann gesagt werden, dass die hier herangezogenen MigrantInnen viel Zeit in den Aufbau ihrer neuen Existenz investieren mussten und immer noch müssen, bis sie annähernd die Stellung in der Gesellschaft erreicht haben, die die Einheimischen schon lange besitzen.

6. Resümee

In der vorliegenden Arbeit wurde versucht, die Problematik von MigrantInnen mit akademischen Titeln darzustellen. Die Ergebnisse der Analyse deuten darauf hin, dass die hochqualifizierten MigrantInnen mit Degradierung in Österreich rechnen müssen. Ihre Bildungsqualifikationen werden nicht automatisch anerkannt, wodurch ihnen nicht ermöglicht wird, um eine adäquate Stelle am Arbeitsmarkt anzusuchen. Im Gegenteil, sie müssen in jenen Berufen ihre Tätigkeiten ausüben, die oft unter ihrem Bildungsniveau liegen (vgl. Fassmann 2007, S. 191). Während sie aus ökonomischen Gründen eine unspezifische Arbeit erledigen müssen und nebenbei die Landessprache erlernen, haben die einheimischen BürgerInnen einen Vorsprung. Ferner muss nicht – so meine ich - gesondert betont werden, dass MigrantInnen in fortgeschrittenen Jahren immer weniger Chancen am Arbeitsmarkt haben, eine adäquate Arbeit zu finden. Daher werden folgende Thesen zur Beantwortung der anfangs gestellten Forschungsfrage erstellt: Das kulturelle Kapital wird von akademisch gebildeten Menschen mit Migrationshintergrund im Aufnahmeland nicht adäquat verwertet. Darüber hinaus kann mangelnde Anerkennung von hochqualifizierten Menschen zu ihrer soziokulturellen Degradierung führen.

Die Zielgruppe der vorliegenden Arbeit setzt sich aus MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien, die mit akademischen Titeln nach Österreich gekommen sind, um eine Existenz aufzubauen, zusammen. Es wurden insgesamt neun Personen, davon sieben weiblichen und zwei männlichen befragt. Außerdem wurde darauf geachtet, dass die Zuwanderer mindestens fünf Jahre in Österreich sind. Denn je länger sich MigrantInnen in einem Land aufhalten, desto mehr kann über Chancen am Arbeitsmarkt gesprochen werden. Das Ziel der Befragung war zu erfahren, welche Hindernisse die hochqualifizierte MigrantInnen bewältigen und welche Erfahrungen sie gegenüber den Einheimischen machen mussten und müssen. Wann und wo erlebten sie die Missachtung ihres sozio-kulturellen Kapitals und welche Rolle spielt kulturelles Kapital für die MigrantInnen und für die Gesellschaft?

Die Hypothese der vorliegenden Arbeit war, dass das kulturelle Kapital von akademisch gebildeten Menschen mit Migrationshintergrund im Aufnahmeland nicht adäquat verwertet wird. Denn nach Heck könnte die mangelnde Anerkennung von hochqualifizierten Menschen zu ihrer soziokulturellen Degradierung führen (vgl. Heck 2003).

Integration und Anerkennung

Aus der herangezogenen Stichprobe kann interpretiert werden, dass es den Menschen nicht erleichtert wird, sich im Aufnahmeland – hier Österreich - zu integrieren. Denn sie müssen Hindernisse bewältigen, die sie im Herkunftsland nicht gehabt haben (Aufenthaltsbewilligung, Visum, Staatsbürgerschaft etc.). Den Befragten zufolge ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, sich in einem Land zu integrieren, die Beherrschung der Landessprache. Außerdem wird genannt, eine adäquate Arbeit finden und soziale Anerkennung in einer Gesellschaft zu bekommen. Allerdings es ist nicht leicht, diese Faktoren zu erfüllen. Auch wenn sie die Sprache beherrschten, ihre Bildungsqualifikation rechtlich anerkannt wurde, heißt es noch immer nicht, dass sie soziale Anerkennung bekommen. Ein Feld, wo dieser Unterschied zu sehen ist, ist der Arbeitsmarkt. Erstens bekommen sie schlechtere Arbeitsangebote als InländerInnen (wie Lisa, die mit ausgezeichneten Sprachkenntnissen als Zimmermädchen vermittelt wurde; derzeit ist sie arbeitslos), zweitens bekommen die meisten von ihnen keine Möglichkeit, einen Job auszuüben (wie bei Laura, die schon zehn Jahre in Österreich lebt, das Wirtschaftsstudium anerkannt bekam - jedoch erst nach neun Jahren und derzeit arbeitslos ist) und drittens, wenn sie doch eine Tätigkeit (auch wenn diese unter ihrem Bildungsniveau ist) ausüben können, bekommen sie meist mangelnde Anerkennung von ihrem sozialen Umfeld (Danka: „In meiner jetzigen Tätigkeit im […] war es am Anfang sehr schlimm. Ich fühlte mich ausgegrenzt. Die Kolleginnen waren teilweise verständnislos mir gegenüber. Ständig versuchten Sie mich zu korrigieren und immer diese Vorhaltungen: Warum kennst du keine Lieder, warum kennst du nicht unsere Traditionen usw.… Aber es ist mir heute noch schwer mich in der Gruppe zu integrieren, meine Ideen werden immer hinten angereiht"; Danka; Z. 75-80).

Laura hat wie folgt konstatiert:

> „Ich habe ein Gefühl, dass wir Ausländer immer leben wie in einem Ghetto… also nur untereinander und mit anderen Ausländern…Also ich verstehe das nicht wenn Sie sagen Integration…erstens habe ich keine Arbeit und zweitens, für mich ist Integration Kontakt mit einheimischen Leuten." (Laura/3, Z. 194-197).

Wie in einem Ghetto zu leben heißt auch, am Rande der Gesellschaft zu stehen, in ein Milieu geschoben und dort leben zu müssen.

Aufgrund der herangezogenen Stichproben kann ferner gesagt werden, dass die Integration in einer derartigen Form auf keinem Fall stattfindet und so auch nicht stattfinden kann. Die Be-

fragten sind unzufrieden, sie resignieren, haben zwar Arbeit jedoch keine Hoffnung, eine adäquate zu bekommen.

Die hier vorgestellten empirischen Ergebnisse zeigen, dass das soziokulturelle Kapital, das MigrantInnen mit sich mitbringen, nicht tatsächlich ausgeschöpft wird. Es wird ersichtlich, dass die meisten der hier herangezogenen Personen noch immer keine adäquate Arbeit gefunden haben. Von neun Personen haben derzeit acht einen Job. Wird die *adäquate Tätigkeit* betrachtet, kann gesagt werden, dass von neun Personen nur eine in einem adäquaten Job tätig ist. Die meisten Befragten arbeiten in Tätigkeiten, die unter ihrer Qualifikation liegen. Demnach kann gesagt werden, dass sie unwillkürlich Tätigkeiten ausüben, die ihnen zwar die ökonomische Existenz sichern, allerdings von dem gelernten Beruf weit weg entfernt sind. Da sie sich um ihre Existenz kümmern müssen haben, sie auch keine Zeit, ihr Diplom zu nostrifizieren. Einige sehen es auch nicht ein, warum sie diese Strapazen noch einmal auf sich nehmen sollen. Maria sagt etwa: „Nachdem ich das alles durchgemacht habe, war mir unlogisch nochmals ein Jahr dasselbe zu machen für medizinische Krankenschwester, da ich sowieso eine Diplomierte Krankenschwester war.“ (Maria/1, Z. 39-41) Von neun Personen haben nur zwei (Branka und Lisa) diese Hürde auf sich genommen und bewältigt, zwei (Miroslav und Laura) wurden anerkannt und fünf Befragte haben (noch) nicht nostrifiziert. Vier (Lea, Jana, Danka und Marko) haben den Gedanken der Nostrifizierung verworfen (vgl. Kapitel 6.2.2).

Soziale Netzwerke und Anerkennung

Die Ergebnisse zeigen auf, dass die Hindernisse für alle gleich und sozialen Netzwerke nicht hilfreich waren - ganz im Gegenteil. Die familiären Verhältnisse erschwerten den Aufenthalt in Österreich zusätzlich und für manche bedeuteten sie sogar ein Hindernis, weiter zu kommen. Maria, Laura und Miroslav mussten stets die Aberkennung und Missachtung von der Familie miterleben. In ihrem Fall waren die familiären Netzwerke nicht von Vorteil. Sie befanden sich in einer prekären Lage und mussten noch einmal ihr Leben von Beginn an neu aufbauen. Alle interviewten Personen haben anfangs in Berufen gearbeitet, die unter ihrer Qualifikation liegen. Bei den meisten hat sich diese Situation nach all den Jahren (manche sind bereits zwanzig Jahre in Österreich) nicht geändert.

Sprachkenntnisse

Alle interviewten Personen halten es für selbstverständlich, die Landessprache zu lernen, weil sie wussten, dass es ein Schritt zu Integration sei (Laura studierte extra Translationswissen-

schaften, um die Landessprache besser beherrschen zu können). Obwohl alle die Sprache beherrschen, arbeitet nur Branka in ihrem gelernten Beruf. Die anderen sind in nicht adäquaten Berufen tätig und zwei davon (Lisa und Laura) sind arbeitslos. Nach zwanzig Jahren in Österreich haben sie noch keinen beständigen Job gefunden. Darüber hinaus kann behauptet werden, dass die prekäre ökonomische Lage sowie das soziale Umfeld die MigrantInnen dazu bringt, jene Berufe auszuüben, die unter ihrem Bildungsniveau liegen. Allerdings haben die MigrantInnen auch später nicht die gleiche Stellung in der Gesellschaft wie Einheimische. Denn wie das Beispiel von Lisa zeigt, konnte sie, obwohl sie in ihrer Heimat Deutsch als Fremdsprache an einer höheren Schule unterrichtete, nach zwanzig Jahren Aufenthalt in Österreich noch immer keine adäquate Stelle bekommen. Es ist daher zu vermuten, dass dies kaum an Sprachmangel litt.

Beantwortung der Forschungsfrage

Aufgrund der herangezogenen Stichprobe kann behauptet werden, dass die MigrantInnen mit akademischem Titel Degradierung ausgesetzt sind. Nachdem sie sich entschieden haben, ihr Herkunftsland zu verlassen, müssen sie schnell damit leben, dass ihr akademischer Titel nicht viel *wert* ist. Sehr wenigen Menschen mit Migrationshintergrund wird ihre Bildungsqualifikationen, die sie sich anerkannt. Die meisten hingegen müssen mit Nostrifizierung rechnen. Das bedeutet, dass wieder einige Jahre vergehen werden, bis sie den Status erreicht haben, den sie bereits in ihrer Heimat hatten. Allerdings garantiert die Nostrifizierung allein bei Weitem keine sichere adäquate Tätigkeit am Arbeitsmarkt (vgl. Fassmann 2007, S. 191). Im Zuge der vorliegenden Forschungsarbeit hat sich ebenso bestätigt, dass einige Hindernisse tatsächlich überwunden werden müssen, bevor sie sich in die Gesellschaft einleben können; unter anderem die Sprache lernen, ihre Existenz sichern etc. Es wurde hier absichtlich der Begriff *einleben* statt Integration ausgewählt, da hier die Meinung vertreten wird, dass erst dann von Integration die Rede sein kann, wenn MigrantInnen nicht nur ihre Rechte bekommen und Pflichten erfüllen (vgl. Fassmann 2007, S. 85), sondern wenn sie auch die Anerkennung der sozialen Umgebung bekommen. Denn, in der Forschungsfrage ersichtlich ist, geht es um die mangelnde Anerkennung von Menschen - und Anerkennung heißt soziale Wertschätzung sowie *soziale Inklusion und Integration* in einer Gesellschaft (vgl. Heck 2003, S. 395). Wie die meisten Befragten angeben, haben sie zwar eine Arbeit, fühlen sich jedoch nicht integriert.

Darüber hinaus kann behauptet werden, dass sich die die eingangs angenommenen Hypothesen bestätigen. Aus den dargestellten Ergebnissen der Analyse wurde deutlich, welche Hindernisse die hier dargestellten hochqualifizierten Zuwanderer beim Emigrieren aus ihrer Hei-

mat bewältigten und welche Erfahrungen sie machten. Wenn allerdings Menschen mit Migrationshintergrund diese Hindernisse bewältigt haben, bekommen sie trotzdem kaum die Möglichkeit, ihren gelernten Beruf auszuüben. Das kann darin liegen, dass die Angst der Einheimischen groß ist und dass die Barrieren noch immer präsent sind. Anhand der Schilderungen der herangezogenen Stichprobe kann vernommen werden, dass es an Toleranz und gegenseitiger Wertschätzung mangelt.

Ebenso erlebten die herangezogenen AkademikerInnen Missachtung, sowohl aus ihrer sozialen Umgebung als auch am Arbeitsmarkt.

Das Desinteresse an akademischen Arbeitskräften kann darin liegen, dass der Arbeitsmarkt übersättigt ist und selbst den Einheimischen keine adäquaten Arbeitsplätze anbieten kann. Allerdings stellt sich die Frage, ob MigrantInnen Einheimischen gleichgestellt werden, wenn das Angebot wieder hergestellt wird. Jedoch spielen für eine misslungene oder mangelhafte Anerkennung eines Menschen mehrere Faktoren eine Rolle. Das heißt, es kann nicht nur der Arbeitsmarkt für eine gelungene oder misslungene Integration verantwortlich gemacht werden. Allerdings kann nur „eine geregelte Zuwanderungspolitik [kann, (…) nur] ein erster Schritt sein“ (Hausen 2008, S. 64). Jedes Individuum hat eigene spezifische Erfahrungen und eigene Biografie. Wenn ein Mensch in der Gesellschaft in den *Teufelskreis der Exklusion* gerät, ist vermutlich die ganze Gesellschaft an der Integration gescheitert.

> „Denn auch wenn wir Gegenbeispiele finden konnten, die trotz vergleichbarer Hürden erfolgreich sind, lassen sich die Verläufe, die in eine Verstetigung im Arbeitsmarkt für unspezifische Qualifikationen münden, kaum als Ausnahmen oder Einzelfälle interpretieren, sondern sie gehen auf typische, soziologisch erklärbare und teils sogar länderübergreifend auffindbare Problemkonstellationen zurück.“ (Hausen 2008, S. 64)

Die pädagogische Relevanz der vorliegenden Ergebnisse liegt im *Bildungsaspekt* selbst, der immer wieder zum Vorschein kommt. Die Bildung der MigrantInnen wird in Österreich nicht anerkannt bzw. es wird nicht darauf eingegangen. An diesem Punkt müsste weiter angeknüpft und weiter geforscht werden. Nicht außer Acht gelassen werden darf der Aspekt der Integration in Zusammenhang mit Bildung. Denn die institutionelle Anerkennung und Integration hängt meines Erachtens sehr eng mit der gesellschaftlichen zusammen. Dies kommt auch bei der Analyse der Interviews klar zum Ausdruck. Ferner kann diese Arbeit ein weiterer Ausgangspunkt in der länderübergreifenden – globalen – Bildungszusammenarbeit sein.

Quellenverzeichnis

Arbeitsmarkt und Sozialsystem. Wer trägt was bei. Online verfügbar unter http://www.unterrichtspaket.at/wp-content/K3_RZ.pdf. Zuletzt geprüft am 15.02.2012.

Atteslander, Peter (2003): Methoden der empirischen Sozialforschung. Walter de Gruyter. Berlin, New York. 10. Auflage.

Bade, J.Klaus/Emmer, C.Pieter/Lucassen, Leo/Oltmer, Jochen (Hrsg.): Enzyklopädie Migration in Europa. Von 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Verlag Ferdinand Schöningh. Paderborn. 2. Auflage.

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung:
http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/faktoren/binnenmigration.html. Zuletzt geprüft am 15.08.2012.

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

BMUKK (2011): Analyse: Schule – Migration – Gender (2011). Donau-Universität Krems, Department Migration und Globalisierung im Auftrag des BMUKK. Online verfügbar unter http://www.bmukk.gv.at/schulen/sb/schule_migration_gender.xml. Zuletzt geprüft am 19.07.2012.

Boeckh, Jürgen (2008): Migration und soziale Ausgrenzung. In: Huster, Ernst-Ulrich, Boeckh, Jürgen, Mogge-Grotjahn, Hildegard (Hg): Handbuch Armut und soziale Ausgrenzung. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. 1. Auflage.

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. Otto Schwartz & Co. Göttingen.
Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (2005): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zur Politik und Kultur 1. VSA- Verlag Hamburg.

Brosius, Ania (2008): Handlungspraktiken hochqualifizierter MigrantInnen beim Arbeitsmarktzugang. International VW – Study Group Cultural Capital During Migration.

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. Online verfügbar unter http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic_mobility/enic_naric_austria/faq/anerkennung_auslaendischer_hochschuldiplome/. Zuletzt geprüft am 15.06 2012.

Diefenbach, H. (2010): Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien im deutschen Bildungssystem. Erklärungen und empirische Befunde. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. 3. Auflage.

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement. Bundesamt für Migration. Migrationsgründe. Online verfügbar unter bfm.admin.ch/bfm/d e/home/themen/migration_ analysen/weltweite_ migration/migrationsgruende.html. Zuletzt geprüft am 1.12.2010.

European Migration (2000): Migrationsgründe. Online verfügbar unter http://www.european-migration.de/euromig/hf/migrat/allg/migrgr.htm. Zuletzt geprüft am 10.06.2011.

Esser, Hartmut (2001): Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Mannheim. Nr. 40.

Fassmann, Heinz; Kohlbacher, Josef; Reeger, Ursula (2001): Integration durch berufliche Mobilität? Eine empirische Analyse der beruflichen Mobilität ausländischer Arbeitskräfte in Wien. Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften. Wien.

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

Fassmann, Heinz, Bock-Schappelwein (2003): Soziale Mobilität durch Bildung? – Das Bildungsverhalten von MigrantInnen. In : Fassmann, Heinz/Stacher Irene (2003): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Drava Klagenfurt/Celovec. Wien.

Fassmann, Heinz (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Drava Verlag. Klagenfurt.Celovec.

Gächter, August (2006): Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihren berufliche Stellung. ZSI Discussion Paper. Online verfügbar unter https://www.zsi.at/attach/desk-dp.pdf. Zuletzt geprüft am 02.04.2012.

Hahn, Sylvia (2008): Österreich. In: Bade, Klaus J. (Hg.): Enzyklopädie Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Paderborn. München. Wien. Zürich. Schöningh. 2. Auflage.

Habermas, Jürgen (2009): Arbeit, Liebe, Anerkennung. Die Zeit Online Nr. 30. Online verfügbar unter http://www.zeit.de/2009/30/Philosoph-Honneth/seite-2. Zuletzt geprüft am 12.03.2012.

Hahn, Sylvia/Komlosy, Andrea/Reiter, Ilse (Hg.) (2006): Ausweisung - Abschiebung - Vertreibung in Europa. 16. – 20. Jahrhundert. Querschnitte 20. Studienverlag. Innsbruck Wien Bozen.

Halbig, Christoph/Quante Michael (Hg.) (2004): Axel Honneth: Sozialphilosophie zwischen Kritik und Anerkennung. Lit Verlag. Münster.

Hausen von, Niki (2008): Teufelskreis im Ankunftsland. Zur Verstetigung hoch qualifizierter Zuwanderer im Arbeitsmarkt für unspezifische Qualifikationen. Cultural Capital During

Migration Research Paper Nr. 6. International VW-Study Group Cultural Capital During Migration. Duisburg. Germany.

Heck, Alexander (2003): Auf der Suche nach Anerkennung. Deutung, Bedeutung, Ziele und Kontexte von Anerkennung im gesellschaftstheoretischen Diskurs. Lit Verlag. Münster-Hamburg-London.

Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Mit einem neuen Nachwort. Suhrkamp Verlag. Frankfurt am Main.

Jurt, Joseph (2010): Die Habitus-Theorie von Pierre Bourdieu. Online verfügbar unter: http://lithes.uni-graz.at/lithes/beitraege10_03/jurt.pdf. Zuletzt am 11.06.2012.

Kelle, Udo/Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Leske & Budrich. Opladen

Kaletta, Barbara (2008): Anerkennung und Abwertung. Über die Verarbeitung sozialer Desintegration. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden

Kirchner, Verena; Pöllmann, Johannes (2008): Arbeitsmigration in Österreich. Institut: HTL Saalfelden. Online verfügbar unter http://www.htlsaalfelden.at/Migration/4b/3_Oesterreich.pdf. Zuletzt geprüft am 2.11.2011.

Kröhnert, Steffen (2007): Migration – eine Einführung. Demographische Analyse, Konzepte, Strategien. Berlin-Institut. Für Bevölkerung und Entwicklung. Online verfügbar unter http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/faktoren/migration.html. Zuletzt geprüft am 10.07.2012.

Kluge, Friedrich/Seebold, Elmar (2003): Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache. Walter de Gruyter. Berlin/New York. 24. Auflage.

Kreckel, Reinhard (1983): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt. Sonderband 2. Verlag Otto Schwarz & Co. Göttingen.

Mayring Philipp (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativen Denken. Beltz Verlag. Weinheim und Basel. 5. Auflage.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techinken. Beltz Verlag. Weinheim und Basel. 11.

Nohl, Arnd-Michael/Ofner, Ulrike Selma/Thomsen, Sarah (2010): Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung. In: Nohl, Arnd-Michael et al.: Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Nohl, Arnd-Michael (2010): Von der Bildung zum kulturellen Kapital: Die Akkreditierung ausländischer Hochschulabschlüsse auf deutschen und kanadischen Arbeitsmärkten. In: Nohl, Arnd-Michael et al.: Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Nohl, Arnd-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (Hg.) (2010): Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt. In: Nohl, Arnd-Michael et al.: Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Lebhart, Gustav/Marik-Lebeck, Stephan (2007): Bevölkerung mit Migrationshintergrund. In: Fassmann, Heinz (Hg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Verlag Drava.

Ofner, Ulrike Selma (2011): Sozioökonomische Ausgrenzung Hochqualifizierter mit ausländischem Bildungsabschluss – Symbolische Exklusion als strukturimmanentes Phänomen. Ein länder- bzw. Statusgruppenübergreifender Vergleich. Cultural Capital During Migration Research Paper Nr. 10. International VW – Study Group Cultural Capital During Migration. Hamburg.

OECD-Studie "A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century". Online verfügbar unter: http://www.news.at/articles/0808/35/197941/oecd-studie-migration-bildung-anteil-akademiker-migranten. Zuletzt geprüft am 25.07.2012.

ÖAD, (2007): Postsekundäre Bildungseinrichtungen. Österreich. ÖAD. Enic, Naric Austria. Recognition Information Centre.

Petendra, Brigitte (2004): Integration von Migranten und Migrantinnen. Eine Analyse sozialorientierter Projekte. Institut für Soziologie. Diplomarbeit. Wien

Profil. Edith Meinhart (2010): Gescheit gescheitert: In Österreich verkümmern die Talente. Online verfügbar unter http://www.profil.at/articles/1032/560/275301/gescheit-in-oesterreich-talente. Zuletzt geprüft am 21.03.2012.

Pusch, Barbara (2008): Internationaler Vergleich: Die Überlappung familiärer Orientierungen mit der Arbeitsmarktintegration in Deutschland, Kanada und Türkei. Cultural Capital During Migration Research Paper. International VW-Study Group Cultural Capital During. Istanbul.

Reinhold, Gerd (Hg.)/Lamnek, Siegfried/Recker, Helga (2000): Soziologie-Lexikon. R. Oldenbourg Verlag. München Wien

Rössel, Jörg/Beckert-Zieglschmid (2002): Die Reproduktion kulturellen Kapitals. Zeitschrift für Soziologie, Jg. 31, Heft 6. Lucius & Lucius Verlag. Stuttgart.

Schmitter, Elke (2007): Kampf um Anerkennung. Der Spiegel. Nr. 36. Online verfügbar unter http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-52809353.html. Zuletzt geprüft am 12.03.2012.

Siep, Ludwig/Takeshima,Ayumi/Takeshima Nao/Karakus, Attila (2004): Gutes und gelingendes Leben, Honneth über Anerkennung und Sittlichkeit. In: Schwingel, Markus (2009): Pierre Bourdieu zur Einführung. Junius Verlag. Hamburg. 6. Auflage.

Sprung, Anette (2011): Zwischen Diskriminierung und Anerkennung. Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Waxmann. Münster New York München Berlin.

Stadtler, Bettina (2009): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008.Statistik Austria. Verlag Österreich GmbH.

Statistik Austria (2008): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Online verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung /volkszaehlungen_registerzaehlungen/bevoelkerung_nach_dem_bildungsstand/index.html. Zuletzt geprüft am 5.3.2012.

Statistik Austria (2009): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008. Online verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/publdetail?id=3&listid=3&detail=534. Zuletzt geprüft am 10.04.2012.

Statistik Austria (2011a): migration & integration. zahlen.daten.indikatoren. Wien. Online verfügbar unter http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Service/STS/Web_Jahrbuch_72dpi.pdf. Zuletzt geprüft am 28.08.2012.

Statistik Austria (2011b): Bevölkerung nach Migrationshintergrund. Online verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/wanderungen/022921.html. Zuletzt geprüft am 15.02.2012.

Steinbach, Anja/Nauck, Bernhard (2004): Intergenerationale Transmission von kulturellem Kapital in Migrantenfamilien. Zur Erklärung von ethnischen Unterschieden im deutschen Bildungssystem. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. 7. Jahrgang, Heft 1.

Strasser, Elisabeth (2009): Was ist Migration? Zentrale Begriffe und Typologien. In: Six-Hohenbalken, Maria/Tosic, Jelena (Hg.): Anthropologie der Migration. Theoretische Grundlagen und interdisziplinäre Aspekte. Facultas. Wien.

Treibel, Annette (2008): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. Juvtena Verlag. Weinheim. 4. Auflage.

OEDC (2007): http://www.oecd.org/document/6/0,3746,de_34968570_35008905_38938374_1_1_1_1,00.html. Zuletzt geprüft am 15.08.2012.

Volf, Patrick/Bauböck, Rainer [Hrsg.: Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung Gesellschaftswissenschaften] (2001): Wege zur Integration: was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann. Drava-Verlag. Klagenfurt.

Wohlfahrt, Ernestine/Zaumseil, Manfred (2006): Transkulturelle Psychiatrie- Interkulturelle Psychotherapie. Interdisziplinäre Theorie und Praxis. Springer Verlag. Heidelberg.

Wirtschaftskammer Österreich (2011): Anerkennungen von Prüfungen und Zeugnissen. National und international. Online verfügbar unter http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=348368&DstID=0 - Studium. Zuletzt geprüft am 15.03.2012.

Zukunft Europa. Migration und Integration in Österreich. Online verfügbar unter http://www.bka.gv.at/site/7216/default.aspx. Zuletzt geprüft am 10.04.12.

Anhang

Interviewleitfaden

1. ***Thema: Das Leben und Bildungsweg im Herkunftsland:***

Frage: Erzählen Sie mir bitte von ihrem Leben, bevor Sie nach Österreich gekommen sind:

- Familie/Stand: Name, Alter, Eltern, Geschwister, Interessen, Hobbys.
- Bildung: Schulbildung, Ausbildung, Kurse. Vater, Mutter, Geschwister; Beruf?
- Erwerbsituation: Arbeit, Beruf, Tätigkeiten im gelernten Beruf, andere Ressourcen?

2. ***Thema: Migrationsverlauf:***

Frage: Erzählen Sie mir bitte, was hat Sie dazu gebracht, die Heimat zu verlassen und wie war Ihr Leben, nachdem Sie nach Österreich gekommen sind?

- Familie/soziale Netzwerke: Unterkunftssituation, Anfang, Hilfe bekommen.
- Bildung: Sprachkenntnisse vorhanden, Sprachkurse besucht, empfohlen bekommen oder Eigeninitiative? Beruf, Weiterbildung, Kurse, Nostrifikation (wenn nein - warum?), welche Hindernisse? Wurde es danach besser? Warum?
- Erwerbssituation: Tätigkeiten? Arbeit? Empfohlen bekommen? Unterstützung vom Arbeitsamt? Welche Erfahrungen gemacht hinsichtlich der Arbeit? Jemand geholfen bei Arbeitsuche? Arbeiten Sie in Ihrem gelernten Job? Warum (nicht)? Sind sie zufrieden mit Ihrem Arbeitsplatz?
- Handlungsstrategien: Was haben Sie unternommen? Hilfe von Familie etc. bekommen?

3. ***Thema: Bildung***

- Welchen Stellenwert hat Bildung in Ihrem Herkunftsland?
- Welchen Stellenwert hat Bildung für Sie persönlich?
- Warum haben Sie sich damals entschieden zu studieren?
- Wie steht Ihre Familie zu Bildung?

- Wie wichtig ist für Sie die außerschulische Bildung?

4. Anerkennung:

- Fühlen Sie sich nach der Nostrifikation im Herkunftsland aufgenommen? Warum?
- Wenn nein, was müsste man tun, um dieses Gefühl beseitigen zu können? Um besser zu werden?
- Hilfe bekommen bei der Jobsuche oder alleine geschafft? Wenn ja, von wem?
- Im Moment mit der Situation zufrieden? Wenn nein, was soll sich ändern?
- Wollen Sie noch etwas hinzufügen, was für Sie wichtig ist?

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Typen räumlicher Mobilität 10

Abbildung 2: Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse..... 23

Abbildung 3:Beschäftigung erwerbstätiger ausländische StaatsbürgerInnen 42

Abbildung 4: Bildungsverteilung ÖsterreicherInnen vs. AusländerInnen 44

Abbildung 5: Erwerbspersonen nach der sozioökonomischen Einheit, Geschlecht und Staatsbürgerschaft 2001 46

Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung der Arbeitsverhältnisse von ÖsterreicherInnen und Nicht-ÖsterreicherInnen 48

Abbildung 7: Verteilung der Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsverhältnisse 49

Abbildung 8: Anteil der Zuwanderer mit Anerkennung der Ausbildung nach Geburtsland .. 52

Abstract

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Problematik von MigrantInnen mit akademischen Titeln, die im Aufnahmeland – hier Österreich – mangelnde, soziale und rechtliche Anerkennung verspüren. Sie werden degradiert. Ziel ist es zu erklären, inwiefern das kulturelle Kapital in Österreich adäquat verwertet wird und ob die Anerkennung, sowohl rechtlich als auch sozial, einen Einfluss auf die Existenz der MigrantInnen ausübt. Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit besteht darin, die Handlungspraktiken von MigrantInnen mit erworbenen akademischen Titeln zu darstellen. Dabei ist wesentlich herauszufinden, ob und inwiefern Anerkennung (soziale Wertschätzung) wie auch Missachtung (Degradierung) erlebt werden. Durch die Handlungsmuster der Menschen mit Migrationshintergrund werden die Einflüsse und Handlungsspielräume der Umgebung beobachtet. Denn diese bringen die Ab- oder Anerkennung des kulturellen und sozialen Kapitals der MigrantInnen. Das der vorliegenden Arbeit zugrunde liegende empirische Material wird auf Basis der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) und dem Vergleich von neun Leitfadeninterviews analysiert. Die Zielgruppe setzt sich aus sieben weiblichen und neun männlichen Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien, die in ihrer Heimat einen akademischen Titel erworben haben und sich mindestens fünf Jahre in Österreich aufhalten, zusammen. Im Ergebnis wird deutlich, dass die Ressourcen, welche die MigrantInnen mit sich mitbringen, nicht ausreichend erschöpft werden. Darüber hinaus werden sie am Rande der Gesellschaft geschoben. Diese Einstellung wird zusätzlich durch mangelnde Anerkennung verschärft. Das führt dazu, dass sie soziokulturell nicht anerkannt werden, wodurch es zu symbolischer Macht in der Gesellschaft kommt.

Die akademischen MigrantInnen werden von Seite des Arbeitsmarktes vielmehr in die unbeliebten Jobs vermittelt. Ihr Wissen und Können bzw. ihr kulturelles Kapital wird nicht adäquat verwendet. Die zugewanderten AkademikerInnen werden bei Ankunft in Aufnahmeland degradiert und trotz der rechtlichen Bildungsanerkennung sozial nicht aufgewertet.

Abstract

This paper is about the problem of academic migrants, who feel social and legal inadequate accepted and not respected in the host country – in this case in Austria they get degraded. The aim of my research is to explain, if the Austrian culture can be used adequately and if the recognition – both, social and legal – influences the existence of migrants. The purpose of my research was to describe the behaviour of migrants with academic degree. It is essential to find out how and in which way recognition (social estimation) and disrespect (degradation) are experienced. By analysing the pattern of action of people with migration background, it can be shown the influence and scope of action of the environment, because it is the environment that presents disallowance or recognition to the culture and "social heritage" of migrants.

The collection of data is led by guided interview (N=9) and the analyses "qualitative content analysis" (according to Mayring 2010). The sample is comprised of seven female and three male individuals from the former Yugoslavia who acquired their academic degree in their home country and who are living in Austria for at least five years.

The result clearly shows that the resources of the migrants are not sufficiently exhausted. Furthermore, migrants are pushed to the margin of society. Additionally, the lack of recognition discloses this negative attitude towards migrants. As a result, migrants stay sociocultural unacknowledged, which leads by symbolic power in the society.

The results of this research demonstrate that the labour market mediates migrants with academic degree to rather unpopular jobs. The skills and knowledge as well as the culture of migrants are not used adequately. The immigrated academics get degraded and despite the legal recognition of their education they are not valorised.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name:	Milena Chuchla
Geboren am:	16. Juli 1969 in Belgrad
Staatsbürgerschaft:	Österreich
Familienstand:	Verheiratet

Ausbildung

1976-1980	Grundschule
1980-1984	Hauptschule
1984-1988	Mittelschule
1988-1991	Reife- und Diplomprüfung an der Höheren Pädagogischen Akademie für ErzieherInnen
Seit 1994- 2003	Gelegenheit Tätigkeiten in Privatwirtschaft (u. a. Privat Kindergärten)
Mai 2003	Nostrifikation an der Bundesbildungsanstalt f Kindergartenpädagogik
Seit Juni 2003	Kindergartenpädagogin bei MA 10 Wiener Kindergärten
Sept. 2004-Sept. 2005	Ausbildung für HortpädagogInnen
Seit Oktober 2006	Diplomstudium Pädagogik

Sprachkenntnisse

Bosnisch/Kroatisch/Serbisch und Deutsch