



universität
wien

Masterarbeit

Titel der Masterarbeit

„Führungskräfte mit Migrationshintergrund“

Eine empirische Analyse vor dem theoretischen Hintergrund des
Intersektionalitätsansatzes

Verfasserin

Augusta Dachs, Bakk.phil.

angestrebter akademischer Grad
Master of Arts (M.A.)

Wien, im April 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Diplomarbeitsgebiet lt. Studienblatt:
Betreuer:

A 066/905
Soziologie
Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe

INHALT

Einleitung	3
Statistische Daten zur hierarchischen Positionierung von Personen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt.....	9
Forschungsstand.....	15
Theoretische Vorüberlegungen	24
Mehrdimensionaler Problemaufriss vor dem theoretischen Hintergrund des Intersektionalitätsansatzes.....	24
Geschlecht.....	32
Klassenzugehörigkeit.....	36
Ethnische Herkunft / Migrationshintergrund.....	42
Intersektionale Verwobenheit der Kategorien.....	52
Forschungsleitende Fragen.....	55
Empirische Untersuchung	57
Samplingstrategie.....	57
Feldzugang.....	58
Samplebeschreibung.....	59
Erhebung.....	60
Auswertung.....	62
Biografische Kurzdarstellung aller Fälle.....	67
Ergebnisse	99
Typenbildung.....	99
1. Typ: Erste Generation, „BildungsausländerInnen“: Karriere als berufliche Verwertung der Migrationserfahrung.....	100
2. Typ: Zweite Generation, „BildungsinländerInnen“: Karriere als intergenerationale Mobilität aus den unteren Klassen.....	105
Weitere Ergebnisse im Hinblick auf die Forschungsfragen.....	111
Einfluss von Sozialem Kapital auf die Karriere.....	111
Kulturelles Kapital in Form von Identifikationsmustern/Vorbildern.....	113
LehrerInnen.....	115
Einflüsse der Geschlechtszugehörigkeit.....	116
Statuspassage Jobeinstieg und Einstieg in die Führungsposition.....	119
Diskriminierungserfahrungen.....	123
Einflüsse des Arbeitsumfeldes bzw. der Branche.....	135
Sprache.....	139
Wahrnehmung der eigenen Rolle als Führungsperson im Hinblick auf die soziale Herkunft.....	142
Schlussfolgerungen	146
Literatur	155
Anhang 1: KURZFRAGEBOGEN	165
Anhang 2: INTERVIEWLEITFADEN	166
Anhang 3: BEISPIEL für die Verwendung des ANALYSERASTERS	169
Abstract	180
Lebenslauf	181

Wie würde sich das anfühlen, wenn die nächste österreichische Innenministerin türkischer Herkunft wäre? Warum überrascht die Vorstellung, ein österreichischer Universitätsrektor könnte nigerianische „Wurzeln“ haben?

Einleitung

„An den Personen, die zu einer Elite zählen, kann man *sehen*, welche Leistungen, welches Handeln, welches Sein gesellschaftlich anerkannt und prämiert werden.“ (Krais 2001: 22)

Der öffentliche Diskurs über Migranten und Migrantinnen in Österreich kennt - verkürzt gesagt - zwei Extrempositionen: MigrantInnen als ProblemträgerInnen oder aber MigrantInnen als High Potentials, welchen die „Rot-Weiß-Rot-Card“ verliehen werden darf, weil ihr „Humankapital“ am österreichischen Arbeitsmarkt dringend nachgefragt wird.

Auch wissenschaftlich gesehen wurden in den letzten Jahrzehnten Personen mit Migrationshintergrund jeweils entweder aus einem vorwiegend defizitlastigem oder aber aus einem (wahlweise multikulturalistischen oder aber jegliche Differenzen negierendem) chancenorientierten Blickwinkel betrachtet (Kritik dazu vgl. Hummrich 2009: 18; Tepecik 2010: 31; Ofner 2003; Pott 2002: 21f.). Diese Dichotomie soll in der vorliegenden Arbeit vermieden werden. Der Fokus ist daher auch auf Migrantinnen und Migranten gerichtet, die erfolgreich in ihrem Beruf stehen und sogar eine Führungsposition innehaben. Im Mittelpunkt stehen ihre Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen in Bezug auf ihre Karrieren. Die Befragten sollen als handelnde Subjekte wahrgenommen werden, die Betonung liegt auf ihren eigenen Relevanzsetzungen. Trotzdem sollen aber auch Schwierigkeiten und Hindernisse, mit welchen die Betroffenen im Zuge ihrer beruflichen Laufbahn umzugehen hatten, thematisiert werden. Die Intention dabei ist es unter anderem, dem statischen Bild, das von MigrantInnen gemeinhin oft dominiert, ein fluides, vielschichtiges, veränderbares gegenüberzustellen.

Ziel der Arbeit ist es aber auch, konkret mögliche Vorbilder, die den Bildungsaufstieg trotz unter Umständen schwierigen Bedingungen geschafft haben, nachzuzeichnen. Herzog-Punzenberger (2003) hält fest, dass Forschungsdesiderata in Bezug auf Untersuchungen über „erfolgreiche VertreterInnen der 2.Generation im Hinblick auf soziale Mobilität und Karriereverläufe“ (Herzog-Punzenberger 2003: 46) sowie „Hindernisse und begünstigende Faktoren für den beruflichen Aufstieg“ (ebd.) existieren. Mehr Wissen in diesem Bereich könne auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund eine – zumindest wertbezogene–

Unterstützung darstellen, denn das Fehlen von „Vorbilder(n) (und) wichtige(n) Rollenmodelle(n) (...) verstärkt die Reproduktion einer engen Auswahl an Berufsbildern“ (a.a.O.: 47). Ziel der Arbeit ist es aber nicht, Vorzeige-MigrantInnen oder Musterbeispiele gelungener Integration darzustellen. Gerade die Tatsache, dass Menschen mit Migrationshintergrund hierzulande immer noch geringere Teilhabe am gesellschaftlichen Kuchen haben, bildet eine Rahmenbedingung der vorliegenden Untersuchung.

In den letzten Jahren entstanden einige –v.a. biografietheoretische - Studien und Arbeiten zum Thema „bildungs- und arbeitsmarkterfolgreiche MigrantInnen“. Einige davon werden im Abschnitt „Forschungsstand“ kurz vorgestellt. Der vorliegende Text will an diese Studien anschließen, hebt aber im Unterschied dazu jene Migrantinnen und Migranten besonders heraus, die sich in einer Führungsposition befinden. So geht beispielsweise auch Pott (2002) davon aus, dass sich v.a. in der zweiten Migrationsgeneration eine „ethnische Elite“ (Pott 2002: 421f.) formiert, die dadurch gekennzeichnet ist, dass sie über hohes Bildungskapital verfügt, aber auch ihre „Ethnizität“ in der einen oder anderen Weise im Zuge des beruflichen Aufstiegs mobilisieren konnte – etwa im politischen oder kulturellen Sektor¹.

Fragestellung

Diese Forschungsarbeit stellt –zunächst ganz allgemein - die Frage, wie Führungskräfte mit Migrationshintergrund ihre berufliche Karriere wahrnehmen: Was wurde als hilfreiches Sprungbrett, was als Chance erlebt, und inwiefern wurden Hindernisse im Aufstieg wahrgenommen? Welche Handlungsstrategien existieren im Umgang mit solchen Barrieren?

Wie wird nun der Begriff „Führungskräfte mit Migrationshintergrund“ im Rahmen dieser Arbeit verstanden:

Zunächst zum Migrationshintergrund: Obwohl es viele verschiedene Definitionen des Begriffes Migration gibt, wird rein statistisch gesehen von einem „Migrationshintergrund“ gesprochen, wenn beide Elternteile im Ausland geboren wurden. In Österreich lebten nach dieser Definition im Jahr 2010 1,24 Millionen im Ausland geborene Menschen, also 15 % der österreichischen Bevölkerung. „Der Großteil dieser Gruppe, 1,14 Mio. Menschen bzw.

¹ An dieser Stelle ist zu diskutieren, ob diese Festlegung auf Differenz (im Sinne der Zugehörigkeit zu einer bestimmten „ethnischen Minderheit“) nicht auch negative Konsequenzen –u.a. für den beruflichen Aufstieg- bedeuten kann. Zumindest kann es, um sich Festschreibungen auf Ethnienzugehörigkeit kritisch vor Augen zu halten, hilfreich sein, von einer „ethnisierten Elite“ zu sprechen.

13,8% der Bevölkerung, stammten von im Ausland geborenen Eltern ab und zählte somit zur Ersten Generation von Migranten und Migrantinnen. Hinzu kamen 403.000 (4,9%) Angehörige der Zweiten Generation (...).“ (Wiedenhofer/Stadler 2011: 383). Im vorliegenden Sample sollen Personen, die bei der ersten Einreise nach Österreich zumindest 18 Jahre alt waren als MigrantInnen der ersten Migrationsgeneration bezeichnet werden, während Personen, deren Eltern nach Österreich eingewandert sind und die deshalb entweder in Österreich geboren wurden oder aber spätestens im Grundschulalter eingewandert sind der zweiten Migrationsgeneration zugerechnet werden. Wie wir im empirischen Teil noch sehen werden, sind viele Migrationsbiografien weder genau der einen noch der anderen Gruppe zuordenbar. Die „Generationenfrage“ hat in der Lebenswelt der Befragten meist auch geringe Bedeutung oder stößt auf Ablehnung. Für Personen mit Migrationshintergrund und ihre Karrieren ist es möglicherweise von größerer Relevanz, wo sie ihre beruflichen Qualifikationen erworben haben. Diesbezüglich haben sich in der wissenschaftlichen Diskussion u.a. die Begriffe „Bildungsin- bzw. BildungsausländerIn“ durchgesetzt: Von BildungsinländerInnen ist dann die Rede, wenn die Studienberechtigung (also Reifeprüfung, Matura) nach der Migration erworben wurde, BildungsausländerInnen sind jene ZuwanderInnen, die ihre Studienberechtigung im Herkunftsland absolviert haben (vgl. Nohl et al. 2010:14). Berücksichtigt werden gezwungenermaßen außerdem nur Personen, die über einen formal gleichberechtigten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt verfügen.

Nun zum Begriff Führungsposition: „There are as many different definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept“ (Bass 1990: 11, zit. in Holst/Busch 2010: 16).

Um sich dem Terminus der „Führungsposition“ anzunähern, ist also ebenfalls eine Relevanzsetzung nötig. Daher werden zunächst in aller Kürze zwei verschiedene Definitionsweisen betrachtet: Während die International Labour Organisation (ILO) den Begriff der Führungsposition ganz allgemein und branchenunabhängig als „Planung, Leitung und Koordination der Aktivitäten eines Unternehmens, anderer Organisationen, eines Teilbereichs oder einer Abteilung“ (vgl. ILO, 1990) definiert, konkretisiert sich diese Definition etwas im Rahmen der ISCO-Skill-Levels²: Hier werden jene Berufe, bei denen die

² Die Berufssystematik der ILO, ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations) definiert Berufsgruppen bzw. Berufspositionen „als eine Summe von Aufgaben und Pflichten, die von einer Person wahrzunehmen sind. Entsprechend der Ähnlichkeiten dieser Aufgaben und Pflichten werden Jobs zu Berufen zusammengefasst“ (Statistik Austria, o.J.: 1)

Ausübenden „Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft sind“ (vgl. Statistik Austria: o.J.) generell der „Berufshauptgruppe 1“ zugeordnet. In der Elitesoziologie wiederum haben sich im Allgemeinen drei zentrale soziologische Elite-Konzepte herauskristallisiert: Positions-, Macht- und Werteliten (vgl. dazu Kaina 2009: 388f.). Für die vorliegende Arbeit besonders fruchtbar ist der *Positionsansatz*. Ihm liegt die Annahme zugrunde, dass „(...) in pluralistisch verfassten Demokratien (...) Entscheidungsbefugnisse nicht Personen als Personen, sondern Ämtern und Inhabern von Ämtern zugeschrieben (werden)“ (Kaina 2009: 395). Um Eliten mit diesem Ansatz zu bestimmen, werden im ersten Schritt relevante Sektoren (z.B. Wirtschaft, Wissenschaft, Medien, Kultur, Religion, Politik, Soziales...) festgelegt, um in einem zweiten Schritt für jeden Sektor jeweils die einflussreichen Organisationen in diesen Sektoren zu definieren (z.B. Unternehmen, Interessensverbände, Parteien, auflagenstarke Medien, Verwaltungsapparate u.s.f.). Abschließend werden dann jene Personen identifiziert, welche innerhalb dieser Organisationen Führungspositionen innehaben (vgl. Kaina 2009: 395)³.

Mit Blick auf die eben beschriebenen Führungs- und Elitedefinitionen werden im Rahmen der vorliegenden Arbeit unter „Führungskräften“ zunächst einmal ganz allgemein jene Personen verstanden, die angeben, in Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben im öffentlichen Dienst, in der Privatwirtschaft (z.B. GeschäftsführerInnen, VorstandInnen von größeren Betrieben und Verbänden) oder in sonstigen Leitungsfunktionen oder hochqualifizierten Aufgabenfeldern (z.B. AbteilungsleiterInnen, wissenschaftliche Angestellte auf universitärer Führungsebene, IngenieurInnen) tätig zu sein (vgl. dazu auch Holst/Busch 2010: 16). Dabei wurde darauf geachtet, dass das Sample der Heterogenität der o.g. Sektoren so gut als möglich entspricht. Generell muss aber - entsprechend dem Prinzip der Offenheit (vgl. Flick 2010) gewährleistet sein, dass der Untersuchungsgegenstand nicht voreilig eingegrenzt und damit die Sicht auf mögliche noch unbekannte Aspekte des Feldes verstellt werden.

Theoretischer Rahmen: Mehrdimensionaler Problemaufriss vor dem theoretischen Hintergrund des Intersektionalitätsansatzes

Als theoretischen Meta-Rahmen dieser Arbeit wurde der Intersektionalitätsansatz gewählt – ein Zugang, der die „Wechselwirkung (und nicht Addition) von Ungleichheitskategorien“

³ Der Positionsansatz liegt u.a. den großen deutschen Elitestudien zugrunde, etwa die Potsdamer Elitestudie 1997 (Bürklin et.al. 1997) sowie die Mannheimer Elitestudie 1981.

(Degele/Winkler 2009:14) wie Geschlecht, Klasse und „Rasse“/„ethnische Zugehörigkeit“⁴ in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rückt. Die Grundannahme ist, dass gerade die Wechselwirkungen zwischen diesen Kategorien die Lebens- und Arbeitswirklichkeit sowie die Karrierewege von Migranten und Migrantinnen in Führungspositionen prägen und geprägt haben. Mit Hilfe des intersektionalen Vorwissens kann eine Verkürzung der Wahrnehmung auf den „Migrationshintergrund“ als alleinigen Einflussfaktor im Hinblick auf die Positionierung am Arbeitsmarkt vermieden werden.

Im theoretischen Abschnitt wird der Intersektionalitätsansatz kurz umrissen. Die Ungleichheitskategorien Klasse, Geschlecht und „Ethnische Herkunft“ werden in Bezug auf ihre Relevanz für die Berufsbiografien von Führungskräften mit Migrationshintergrund genauer definiert und im Hinblick auf mögliche Wechselwirkungen (Kumulierbarkeit, Konvertierbarkeit, Kompensierbarkeit) diskutiert.

Methodisches Vorgehen

Ziel der vorliegenden Arbeit war nicht die Überprüfung, sondern die Entwicklung theoretischer Annahmen in Auseinandersetzung mit dem Feld. Ergebnis der Untersuchung ist die Erarbeitung einer Typologie verschiedener Fälle, die Einblick darin geben kann, welche Handlungsstrategien Führungspersonen mit „Migrationshintergrund“ bei ihrem beruflichen Aufstieg entwickeln.

Die Samplestruktur wurde schrittweise während des Forschungsprozesses festgelegt. Als Erhebungsinstrument diente das problemzentrierte Interview nach Witzel. Es ist ein theoriegenerierendes Verfahren, im Zuge dessen einerseits das theoretische Vorwissen transparent gemacht wird, indem es den analytischen Rahmen für einen Leitfadencatalog bildet. Andererseits aber wird auch das in der qualitativen Sozialforschung so zentrale Offenheitsprinzip verwirklicht, weil die subjektiven Relevanzsetzungen der GesprächspartnerInnen mittels Narrationen angeregt werden sollen.

Die Auswertung wiederum erfolgte im Sinne der Kategorien- und Typenbildung nach Kelle und Kluge (1999). Mit Hilfe dieser Methode war es möglich, zumindest zwei

⁴ Winkler/Degele (2009) erweitern diese „big three“ noch um eine weitere Hauptkategorie, nämlich jene des Körpers. Damit bringen sie auch die „Verinnerlichung erwünschter Körpernormen (...) – und die immer weniger tabubrechende Frage nach ‚brauchbaren‘, ‚nützlichen‘ und ‚um/formbaren‘ Körpern“ (Winkler / Degele 2009: 40) als Kernthema in die Diskussion. Die wichtigsten Stichworte dazu lauten Alter, körperliche Verfasstheit, Gesundheit und Attraktivität. Vor allem in Arbeitszusammenhängen ist Körperlichkeit damit u.a. entscheidend für die Ressourcenverteilung.

charakteristische Karrierewege von Führungskräften mit Migrationshintergrund nachzuzeichnen.

Im *Ergebnisteil* findet sich einerseits eine Sammlung der Kurzbiografien aller interviewten Führungskräfte. Im Anschluss daran werden kurz die beiden Typen vorgestellt, die aus dem Sample generiert werden konnten. Abschließend werden die Analyseergebnisse im Hinblick auf die eingangs gestellten Forschungsfragen bzw. die aus dem Datenmaterial herausgearbeiteten Kategorien dargestellt.

Einleitend sollen zunächst einige statistische Arbeitsmarktdaten zeigen, wie Aufstiegschancen von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt gegenwärtig beschaffen sind und in welchen hierarchischen Berufspositionen sie sich befinden. Daran anschließend werden ausgewählte aktuelle Forschungsarbeiten vorgestellt, die sich den Faktoren des beruflichen Erfolgs von Menschen mit Migrationshintergrund mittels qualitativer Methoden zu nähern versuchen.

Statistische Daten zur hierarchischen Positionierung von Personen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt

Arbeitskräfte mit so genanntem Migrationshintergrund sind immer noch äußerst selten auf der Führungsebene anzutreffen, obwohl sie im Schnitt über ein relativ hohes Bildungsniveau verfügen – vor allem was die sogenannte zweite Migrationsgeneration betrifft. Im Folgenden sollen einige statistische Daten illustrieren, wie die Chancen tatsächlich stehen, den beruflichen Aufstieg zu bewältigen.

Stadler und Wiedenhofer-Galik (2011) stellen eine hohe Ungleichverteilung der Karrierechancen bzw. ein Ungleichgewicht im Hinblick auf die hierarchische Positionierung am Arbeitsmarkt zwischen Personen mit und ohne Migrationsbackground fest: „Ohne Migrationshintergrund war der Anteil der Maturanten und Maturantinnen in höheren bis führenden Angestelltentätigkeiten mehr als doppelt so hoch wie bei Vorhandensein eines Migrationshintergrundes (48,6% gegenüber 21,2%). Sogar mit tertiärer Ausbildung (einschließlich Fachhochschulen und hochschulverwandten Lehranstalten) war beinahe jeder zwanzigste Migrant bzw. jede zwanzigste Migrantin (6,1%) mit einfachen Arbeitertätigkeiten konfrontiert. (...) Sieben von zehn inländischen Akademikern und Akademikerinnen (71,3%; einschließlich nicht universitärer Tertiärbereich) waren in höheren bis führenden Angestelltenberufen tätig, jedoch nur knapp sechs von zehn (56,9%) mit ausländischen Eltern.“ (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 394; vgl. dazu auch Abbildung 1). Wie in Abbildung 1 ersichtlich ist, haben auch PflichtschulabsolventInnen ohne Migrationshintergrund im Vergleich zu jenen mit Migrationsbackground bessere Chancen, einen beruflichen Aufstieg zu absolvieren: „Drei Viertel der Migranten und Migrantinnen mit lediglich Pflichtschulabschluss übten hilfs- bis angelernte Arbeitertätigkeiten aus (73,6%), jedoch ‚nur‘ 43% der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund.“ (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 394). Abbildung 2 wiederum veranschaulicht, dass Personen, die zumindest Maturaniveau aufweisen und Migrationshintergrund haben, zu einem Anteil von 16,5% in Hilf- und angelernten ArbeiterInnenberufen tätig sind, während Personen, die im Inland geboren wurden, in dieser niedrigen hierarchischen Berufsposition kaum zu finden sind. Demgegenüber befinden sich letztere wiederum vergleichsweise häufig in höheren oder sogar führenden Angestelltenpositionen (60,2%), während Personen mit Migrationsbackground mit einem Anteil von 40% in höheren Positionen zu finden sind (vgl. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 395).

Erwerbstätige (25 bis 64 Jahre) nach Schulbildung, beruflicher Qualifikation und Migrationshintergrund
 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010

Tabelle 3



Höchste abgeschlossene Schulbildung, Berufliche Qualifikation	Insgesamt		Ohne Migrationshintergrund		Mit Migrationshintergrund	
	in 1.000	in %	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Insgesamt	3.490,4	100,0	2.847,0	100,0	643,4	100,0
Pflichtschule	413,0	100,0	254,5	100,0	158,5	100,0
Arbeiter: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit	226,0	54,7	109,3	43,0	116,7	73,6
Arbeiter: höhere bis führende Tätigkeit (Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister)	11,4	2,8	6,8	2,7	(4,6)	(2,9)
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit (auch manuell)	99,2	24,0	75,4	29,6	23,8	15,0
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: höhere bis führende Tätigkeit (auch manuell)	22,0	5,3	17,8	7,0	(4,3)	(2,7)
Selbständige und Mithelfende	53,7	13,0	44,7	17,6	9,0	5,7
Lehre	1.421,7	100,0	1.233,4	100,0	188,3	100,0
Arbeiter: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit	274,9	19,3	200,1	16,2	74,8	39,7
Arbeiter: höhere bis führende Tätigkeit (Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister)	271,6	19,1	231,7	18,8	39,9	21,2
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit (auch manuell)	421,7	29,7	382,7	31,0	39,1	20,7
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: höhere bis führende Tätigkeit (auch manuell)	273,5	19,2	255,2	20,7	18,4	9,8
Selbständige und Mithelfende	179,4	12,6	163,3	13,2	16,1	8,5
Berufsbildende mittlere Schule (BMS)	498,5	100,0	443,7	100,0	54,8	100,0
Arbeiter: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit	40,4	8,1	26,0	5,9	14,4	26,3
Arbeiter: höhere bis führende Tätigkeit (Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister)	15,8	3,2	12,7	2,9	(3,1)	(5,6)
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit (auch manuell)	212,7	42,7	193,4	43,6	19,3	35,3
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: höhere bis führende Tätigkeit (auch manuell)	138,6	27,8	126,5	28,5	12,1	22,1
Selbständige und Mithelfende	90,7	18,2	84,8	19,1	(5,9)	(10,7)
Höhere Schule (AHS und BHS)	564,9	100,0	450,6	100,0	114,3	100,0
Arbeiter: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit	40,9	7,2	8,8	2,0	32,1	28,1
Arbeiter: höhere bis führende Tätigkeit (Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister)	11,9	2,1	(4,7)	(1,0)	7,2	6,3
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit (auch manuell)	195,8	34,7	157,7	35,0	38,1	33,3
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: höhere bis führende Tätigkeit (auch manuell)	243,3	43,1	219,1	48,6	24,2	21,2
Selbständige und Mithelfende	72,3	12,8	59,6	13,2	12,7	11,1
Universität ¹⁾	582,4	100,0	464,9	100,0	127,6	100,0
Arbeiter: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit	9,0	1,5	(x)	(x)	7,8	6,1
Arbeiter: höhere bis führende Tätigkeit (Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister)	(3,4)	(0,6)	(x)	(x)	(x)	(x)
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit (auch manuell)	82,5	13,9	60,2	12,9	22,3	17,5
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: höhere bis führende Tätigkeit (auch manuell)	404,1	68,2	331,6	71,3	72,5	56,9
Selbständige und Mithelfende	93,3	15,7	70,8	15,2	22,4	17,6
Höhere Schule und Universität ¹⁾ zusammen	1.157,3	100,0	915,4	100,0	241,9	100,0
Arbeiter: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit	50,0	4,3	10,1	1,1	39,9	16,5
Arbeiter: höhere bis führende Tätigkeit (Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister)	15,3	1,3	(5,6)	(0,6)	9,7	4,0
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: Hilfs- bis mittlere Tätigkeit (auch manuell)	278,2	24,0	217,9	23,8	60,4	25,0
Angestellte, Öffentlich Bedienstete: höhere bis führende Tätigkeit (auch manuell)	647,4	55,9	550,7	60,2	96,8	40,0
Selbständige und Mithelfende	165,6	14,3	130,4	14,2	35,2	14,5

Q: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen). Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienr. Lehrlinge nicht gesondert ausgewiesen. - () Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. - (x) Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar. - Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn beide Elternteile im Ausland geboren wurden. - ¹⁾ Inkl. hochschulverwandte Lehranstalten und Fachhochschulen.

Abbildung 1 (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 393)

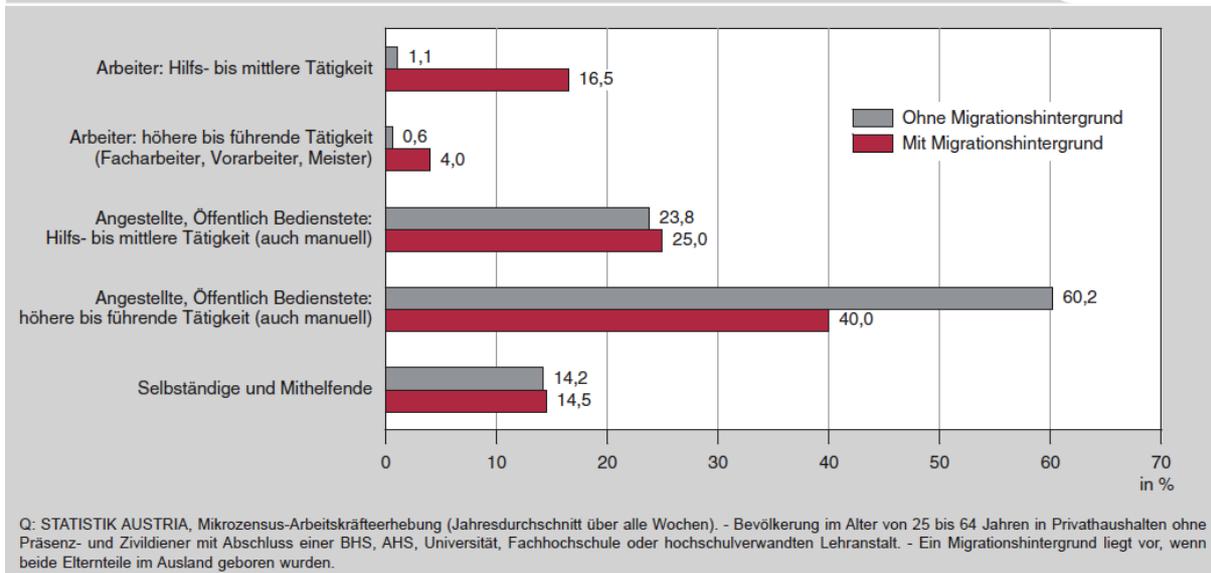
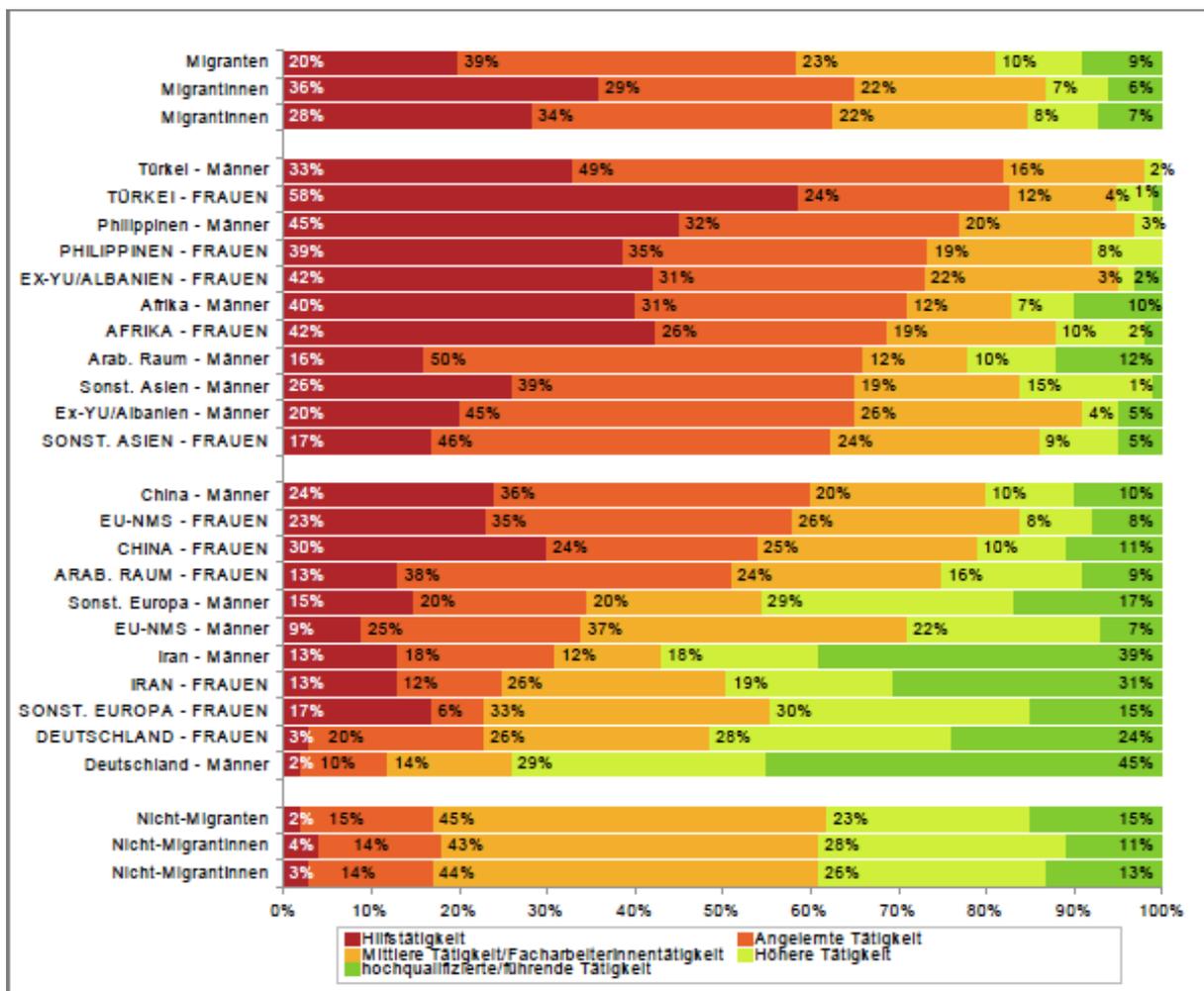


Abbildung 2 (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 394)

Auch eine 2011 im Auftrag der Arbeiterkammer Wien veröffentlichten Studie speziell zur Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund in Wien zeigt, dass das Tätigkeitsniveau von MigrantInnen insgesamt niedriger ist als jenes von Nicht-MigrantInnen: „Über 60% der Befragten üben eine Hilfstätigkeit oder angelernte Tätigkeit aus (...). Dieser Wert fällt bei Frauen noch etwas höher aus als bei Männern (65% versus 59%). In einem mittleren Tätigkeitsniveau sind gut 20% beschäftigt und insgesamt 15% auf einem höheren oder hochqualifizierten Niveau. Letzteres gilt für Männer geringfügig häufiger.“ (Riesenfelder et al 2011: 55). Berücksichtigt werden müssen allerdings herkunftsspezifische Unterschiede (vgl. dazu Abbildung 3). Vor allem Personen aus der Türkei, Afrika oder den Philippinen üben in hohem Ausmaß gering qualifizierte Tätigkeiten aus, während dies auf Deutsche, IranerInnen oder Personen aus dem sonstigen EU-Raum nicht zutrifft. In hochqualifizierten bzw. führenden Tätigkeiten finden sich insgesamt 7 Prozent der in Wien lebenden MigrantInnen. Unter den Arbeitskräften aus der Türkei befinden sich 2% der Männer und 1% der Frauen in solchen Tätigkeiten, bei den Beschäftigten aus dem ehemaligen Jugoslawien liegen Männer und Frauen mit je 5% gleichauf. Betrachtet man im Vergleich dazu die deutschen EinwanderInnen, so sind aus dieser Gruppe 24% der Frauen und 45% der Männer in einer hochqualifizierten bzw. führenden Tätigkeit anzutreffen (vgl. Riesenfelder et al 2011: 56). Die herkunftslandspezifischen aber auch geschlechtsspezifischen Unterschiede sind also unübersehbar.



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 1983 (exkl. Lehrlinge), n miss = 5; Quelle: L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 1.

Abbildung 3 (Riesenfelder/Schelepa/Wetzel 2011: 56)

Weitere Differenzierungen können Riesenfelder und seine KollegInnen im Hinblick auf das Alter, die MigrantInnengeneration, die Größe der Arbeitsstätte und die Branche ausmachen: Je jünger die ArbeitnehmerInnen, desto seltener sind sie in höheren Positionen anzutreffen – egal ob mit oder ohne Migrationshintergrund. Außerdem üben MigrantInnen aus der zweiten Generation im Vergleich zur ersten Generation häufiger höhere berufliche Tätigkeiten aus. Weiters steigt mit der Größe der Arbeitsstätte (konkret: ab einer Größe von mehr als 50 MitarbeiterInnen) die Wahrscheinlichkeit, einen höheren oder hochqualifizierten Arbeitsplatz inne zu haben. Und schließlich sind auch branchenspezifisch unterschiedliche Chancen erkennbar: Höhere und führende Tätigkeiten üben Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund vor allem in der Informations- und Kommunikationsbranche (65% der Hochqualifizierten und Führungskräfte mit Migrationshintergrund in diesem Wirtschaftsbereich), bei der Erbringung

von technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (67%) sowie generell in technischen Berufen aus (vgl. Riesenfelder 2011: 57).

Ein häufiges Problem, mit dem Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund in Österreich zu kämpfen haben, ist die Dequalifizierung ihrer formalen Qualifikationen. Vor dieser Hürde stehen hierzulande stärker die erste denn die zweite Migrationsgeneration. Personen, die wie ihre Eltern im Ausland geboren wurden, können ihre Ausbildung vergleichsweise seltener am österreichischen Arbeitsmarkt verwerten und eine Beschäftigung finden, die ihrem formalen Bildungsabschluss entspricht: „Angehörige der Ersten Generation waren ihrer Einschätzung zufolge etwa dreimal so häufig für ihre Tätigkeit überqualifiziert wie Personen ohne Migrationshintergrund.“ (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 396). Das Risiko einer Dequalifizierung steigt einerseits mit einem Bildungsabschluss, der im Ausland absolviert wurde, weil hier häufig keine Anerkennung erfolgt. Negativ kann sich andererseits auch ein hoher Bildungsgrad auswirken. Mit steigendem Bildungsgrad wächst üblicherweise die Anzahl der Stellen, für die man überqualifiziert ist (vgl. Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 397). Auch Gächter (2009) weist in seinen Arbeiten auf dieses Problem hin: „Die Ausbildungsmaßnahmen für Einwanderinnen und Einwanderer mit im Ausland abgeschlossener Ausbildung zielen fast durchwegs auf eine formelle Dequalifizierung. Wer höhere Bildung hat, wird auf Berufe mittlerer Qualifikationsebene umgeschult, wer mittlere Ausbildung mitgebracht hat, auf Helfertätigkeiten.“ (Gächter 2009: 25). Die Daten zeigen außerdem, dass im Vergleich zur Gesamtbevölkerung, von der sich 80% in einer Beschäftigung befinden, „BildungsausländerInnen“ nur zu 64% beschäftigt sind. Dies trifft sowohl auf niedrigere Bildung (maximal Pflichtschulabschluss) als auch auf mittlere Bildungsabschlüsse (Lehre/Berufsbildende mittlere Schule) zu, wird aber am deutlichsten bei Personen mit höheren Bildungsabschlüssen (ab Maturaniveau): „Mittlere und höhere Bildung führen bei den Einwanderinnen und Einwanderern zum in etwa gleichen Beschäftigungserfolg, während in der Gesamtbevölkerung der Beschäftigungserfolg umso größer ist, je höher die Bildung.“ (Gächter 2009: 11).

Neben der Gefahr der Dequalifizierung der EinwanderInnen aus der ersten Generation fällt noch ein weiterer Aspekt auf: Entgegen der hartnäckigen Diskussionen um die Vernachlässigung der Bildung von ausländischen Kindern durch ihre Eltern kann ein hoher Bildungsfortschritt der jungen Generation im Vergleich zur Elterngeneration festgestellt werden. Während beispielsweise die Elterngeneration aus der Türkei zu 88% nur die Pflichtschule abgeschlossen hat, liegt der Anteil der zweiten Generation mit höchstens Pflichtschulabschluss nur mehr bei 43%. Die jugendliche erste Generation (also

„BildungsausländerInnen“) wiederum, die etwa ein Viertel aller Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund ausmacht, hat noch immer zu 73% höchstens eine Pflichtschule abgeschlossen. Trotzdem hat sich hier der Anteil vermindert. Auch die jungen MigrantInnen aus Serbien, Montenegro, Makedonien und Kosovo konnten mit einem Anteil von 29% an nur PflichtschulabgängerInnen ihre Bildungsposition gegenüber ihren Eltern um 36 Prozentpunkte verbessern (Eltern: 65%). Die junge erste Generation der „BildungsausländerInnen“ wiederum, die ebenfalls etwa ein Viertel der 15 bis 29-Jährigen ausmacht, hat zu 43% höchstens die Pflichtschule abgeschlossen (vgl. Gächter 2009: 23f.). Es ist also ein deutlicher Bildungsfortschritt der jungen MigrantInnen im Vergleich zu ihrer Elterngeneration festzustellen. Zu diesem Ergebnis gelangt auch Weiss (2006). Sie vergleicht die Position der Kinder mit der ihrer Väter und stellt fest, dass die im Berufsleben stehenden Jugendlichen insgesamt mehr Aufstiege erlebt haben, als die Väter in der Migration. Im Hinblick auf die Berufsposition des Vaters in Österreich „konnten 43 Prozent aufsteigen, 44 Prozent verblieben im selben Status und 13 Prozent erlebten einen Abstieg“ (Weiss 2006: 32)⁵. Der Knackpunkt ist also sehr oft nicht die immer wieder diskutierte „Bildungsferne“ der MigrantInnenfamilien. Dieses Faktum wird aber teilweise vehement abgeschmettert: „Interessant zu beobachten ist, mit welcher Insistenz die Tatsache des Bildungsfortschrittes abgestritten wird. Auch hier gewinnt man den Eindruck, dass eigentlich niemand ihn will, außer den Betroffenen selbst. Die Debatte dreht sich fortwährend um Schuldzuweisungen, mal an die Eltern, mal an die Schule, dann wieder an die Jugendlichen selbst, und Einzelfälle des Misslingens werden so lange weitererzählt und wiederholt, bis das Gerücht die Wirklichkeit in den Schatten gestellt hat.“ (Gächter 2009: 26).

Was die Verteilung der Bildungsabschlüsse der ersten Migrationsgeneration betrifft, so weist diese eine Art U-Form auf. Das bedeutet, dass es in dieser Gruppe einen hohen Anteil von Lehrabschlüssen gibt, im Vergleich zur Gesamtbevölkerung aber selten mittleres Bildungsniveau vorzufinden ist (ca. 33% vs. ca.55%). Demgegenüber stimmt aber wiederum der Anteil der Personen mit höherer Bildung (ab Matura) mit jenem der „autochthonen“ Vergleichsgruppe überein. In jeder der drei Bildungsschichten jedoch haben die Personen aus

⁵ Weiss (2006) definiert die sogenannte zweite Migrationsgeneration als Jugendliche, die „als Kinder ausländischer Eltern (d.h. deren Geburtsort außerhalb Österreich liegt) in Österreich geboren sind oder spätestens bis zum Alter von vier Jahren nach Österreich kamen“ (Weiss 2006: 27). Die mittels vollstandardisiertem Fragebogen Befragten waren zu 46 Prozent türkischer „Herkunft“, zu 36 Prozent kamen deren Eltern aus dem ehemaligen Jugoslawien, der Rest kam aus einem osteuropäischen, afrikanischem oder asiatischem Land (vgl. Weiss 2006: 28). Diese Gruppe wurde mit einer „österreichischen“ Kontrollgruppe von Jugendlichen im selben Alter verglichen.

der ersten Generation – im deutlichen Unterschied zur „Gesamtbevölkerung“ - die größte Wahrscheinlichkeit, sich in einer Hilfs- und Anlerntätigkeit wiederzufinden: „Es gibt einen ausgeprägten Trend, Einwanderinnen und Einwanderer unabhängig von ihrer Bildung entweder in gering qualifizierten Tätigkeiten oder gar nicht zu beschäftigen.“ (Gächter 2009: 11). Insgesamt machen „BildungsausländerInnen“ nur 3% der Beschäftigten in höheren Tätigkeiten aus, obwohl sie insgesamt mit einem Anteil von 11% an den höher Gebildeten zu finden sind (vgl. a.a.O.:14). Bei den „BildungsinländerInnen“, also der zweiten Generation, sind 11% der höher Gebildeten auch in höheren Tätigkeiten zu finden. Bei jenem Bevölkerungsteil, deren Eltern und Familie nicht innerhalb der letzten sechzig Jahre eingewandert ist, sind Personen mit vergleichbar hohen Abschlüssen zu einem Anteil von 16% in höheren Tätigkeiten zu finden (vgl. Gächter 2009: 15).

Forschungsstand

Zu Beginn soll ein kurzer Überblick über ausgewählte Forschungsarbeiten in jüngerer Vergangenheit gegeben werden, die sich mit der Thematik des Bildungs- und Arbeitsmarkterfolges bzw. der sozialen Mobilität von MigrantInnen auseinandergesetzt haben. Auffällig an diesen Arbeiten ist, dass sie versuchen, die Ursachen für den Karriereverlauf nicht mehr auf kulturelle Differenzen reduzieren

Das ist, wie Hummrich (2009) zeigt, nicht ganz selbstverständlich, wirft man einen kurzen Blick auf die letzten dreißig Jahre der Migrationsforschung: In den 1970ern hatte eine defizit- oder problemorientierte Perspektive auf Migration Hochkonjunktur, die sich vor allem mit Problemen der Integration (aufgrund migrationsbedingter psychosozialer Belastungen oder Identitätskrisen) befasste. Der Umstand, aus einer MigrantInnenfamilie zu kommen, wurde automatisch als soziale Behinderung problematisiert (vgl. Hummrich 2009: 18). Kulturelle Differenzen werden als Defizit herausgearbeitet. Tepecik (2010) sieht darin letztlich den Ausdruck einer „Dominanzkultur, die MigrantInnen über sozialpädagogische Maßnahmen im Rahmen einer Helferrolle kurieren will. In diesen Praktiken findet häufig eine Degradierung und Verobjektivierung von MigrantInnen und ihren Herkunftskulturen statt. In dieser Haltung erscheinen MigrantInnen dann häufig als Opfer ihrer Herkunftskultur (gefangen im patriarchalem Traditionalismus) oder als passive Objekte zwischen zwei Kulturen“ (Tepecik 2011: 31).

In den späten 1980ern fand ein Diskurswechsel hin zu einer chancenorientierten Perspektive statt. Im Zentrum stand nun die Betonung der Vielfalt und der gesellschaftlichen

Möglichkeiten, welche durch unterschiedliche kulturelle Wurzeln eröffnet werden könnten⁶. Zwar wurde nun in empirischen Forschungen stärker versucht, den Migrationsbackground positiv zu besetzen. Dennoch blieben diese Konzepte „unkritisch gegenüber den gegebenen Machtverhältnissen und der fehlenden Gleichberechtigung von MigrantInnen in gesellschaftlichen Lebensbereichen.“ (Tepecik 2011: 31).

Sowohl im chancen- als auch im defizitorientierten Ansatz ist Kultur ein ahistorisches, statisches, geschlossenes und letztlich dominantes Unterscheidungsmerkmal. Diese Sicht wurde seit den 1990er Jahren durch verschiedene qualitative Forschungen zum Teil hinterfragt. Sie versuchten, ein differenzierteres Bild der biografischen Erfahrungen von MigrantInnen nachzuzeichnen, in dem sie den Anspruch verfolgten, mehr über ihre subjektiven Handlungs- und Deutungsmuster zu erkunden (vgl. dazu auch Hummrich 2009; Tepecik 2011).

Gegenwärtig wird vor allem in Mainstream-Medien gebetsmühlenartig die Botschaft verbreitet, MigrantInnenkinder hätten keinen Erfolg in der Schule und am Arbeitsmarkt und seien somit als gesellschaftliche ProblemträgerInnen zu betrachten. Auch wenn es wohl leider Grund genug gibt, sich auf die Untersuchung von ungleichen Chancen und strukturellen Hindernisse zu konzentrieren, so sind Studien über „erfolgreiche MigrantInnen“ aufschlussreich, um zu verstehen, welche Faktoren die soziale Aufwärtsmobilität fördern können. Etwa bemerkt Pott (2002): „Während die Migrationsforschung die Lebensbedingungen und Handlungsorientierungen der weniger erfolgreichen Migranten der zweiten Generation stets sehr detailliert – mit statistischen Analysen, Befragungen, Feldforschungen, Einzelfallrekonstruktionen usw. – untersucht hat, ist über Form und Bedeutung des Aufstiegsprozesses und die Handlungsmuster der aufsteigenden Studenten noch nicht viel bekannt“ (Pott 2002: 12).

In den letzten Jahren entstanden im deutschsprachigen Raum vor allem in der Bundesrepublik einige Studien, die dieses Forschungsdesiderat bearbeiten konnten. Sie beschreiben, rekonstruieren und analysieren die Biografien von Migrantinnen und Migranten, die sich erfolgreich am Arbeitsmarkt positionieren konnten. Dabei liegen die Schwerpunkte u.a. darauf, zu untersuchen, welche Rolle die Ausstattung mit kulturellem oder sozialen Kapital in

⁶ Die ausschließliche Konzentration auf Chancenorientierung ist sowohl im Multikulturalismus-Diskurs als auch in Anerkennungstheoretischen Perspektiven zu finden. Sie lässt sich aber auch in Zugängen finden, die jegliche kulturelle Differenz negieren (vgl. Hummrich 2009: 19).

der Karriere hatte, wie wichtige Statuspassagen (vor allem jene in den Arbeitsmarkt) bewältigt wurden, inwiefern der Werdegang von Diskriminierungen begleitet war, in welchen Arbeitsfeldern MigrantInnen Fuß fassen können und so fort. Zusammenfassend versuchen sie, den Migrationshintergrund komplexer zu begreifen und sowohl Erfolgsfaktoren als auch Barrieren auszuloten.

So beispielsweise untersucht die Arbeit von Klein (2010), in welcher Form soziales Kapital bzw. soziale Beziehungen von „Bildungs*in*länderInnen“ der Zweiten Generation im Vorfeld eines erfolgreichen Berufseinstieges akkumuliert und verwertet werden kann: „Inwieweit nehmen soziale Netzwerkbeziehungen Einfluss auf die Generierung und Verwertung kulturellen Kapitals im bildungsbiographischen Verlauf? Wie erweitert soziales Kapital Handlungsstrategien und Möglichkeitsräume, die Voraussetzung einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration sind?“ (Klein 2010: 273). Zu diesem Zweck nimmt sie die Familien- und Peerbeziehungen von britischen jungen Erwachsenen mit indischem Migrationshintergrund genauer unter die Lupe. Ihre Grundannahme ist, dass diese Formen von Beziehungen schon lange vor dem Berufseinstieg für die Anhäufung von Bildungskapital eine wichtige Rolle spielen. Zusammenfassend hält sie fest: „Weniger der Migrationshintergrund an sich (entscheidet) über die Ausstattung mit sozialem Kapital und dessen Verwertung (...) als vielmehr der soziale Status der Eltern im Ankunftsland und die Einbettung in ein spezifisches Umfeld. Dass der soziale Status durchaus mit dem Migrationshintergrund zusammenhängen kann, ist nicht auszuschließen.“ (Klein 2010: 283). Die Kapitalienausstattung erfolgreicher MigrantInnen ist auch bei Soremski (2010) Untersuchungsgegenstand. Sie konzentriert sich aber auf die Struktur des kulturellen Kapitals und untersucht, „welche habituellen Orientierungen der Migrantenfamilie Anerkennung im Schulmilieu finden und damit Wirksamkeit im Hinblick auf den Bildungserfolg entfalten“ (Soremski 2010: 54). Darüber hinaus richtet sich ihr Forschungsinteresse darauf, welche Strategien in der Herkunftsfamilie existieren, um „soziale Selektionsbarrieren zu überwinden und ferner Zugang zu weiterführenden Schulen zu erlangen“ (ebd.). In ihrer Untersuchung kann sie herausarbeiten, dass eine Bildungsorientierung in der Familie auf unterschiedlichste Weise motiviert sein kann. Die Bildungsorientierung der Kinder kann als Ko-Orientierung an den –nicht verwirklichten oder verwirklichten -Bildungszielen der Eltern gesehen werden. Zugleich hilft sie auch, die sozioökonomischen Statusverluste der Familie im Einwanderungsland zu kompensieren. Bildungsaufstieg kann aber auch als Dekonstruktion sozialer Segregation gesehen werden: Die Eltern „signalisieren (...) Offenheit gegenüber dem

Schulmilieu und Bereitschaft zur schulischen Entwicklung ihrer Kinder, um den Bildungserfolg zu gewährleisten“ (Soremski 2010: 57).

Auch Tepecik (2011) interessiert sich für die Rolle, die das kulturelle Kapital und die Bildungsorientierungen der Herkunftsfamilie spielen. Empirisch untersucht sie dies am Beispiel von deutschen StudentInnen und AkademikerInnen der zweiten Generation türkischer Herkunft. Sie wählt dazu einen rekonstruktiv-interpretativen biografischen Ansatz und fragt nach den biographischen Erfahrungs- und Handlungsmustern von bildungserfolgreichen MigrantInnen im Zuge des Bildungsaufstieges: „Von empirischen Interesse ist dabei nicht nur der Fokus auf die Ressourcen und Gelegenheitsstrukturen des Bildungserfolgs, sondern auch der Blick auf die Diskontinuitäten und Barrieren sowie deren biographische Verarbeitung durch die bildungserfolgreichen MigrantInnen“ (Tepecik 2011: 16). Wie gelang also diesen Kindern türkischer Herkunft der Bildungsaufstieg trotz der ungünstigen Ausgangsbedingungen in den Elternhäusern und institutioneller Hürden? Tepecik betont in den Studienergebnissen zum einen die Rolle der Familie für den Bildungsweg: Eine positive Auswirkung ist dann gegeben, wenn Bildung in der Familie positiv besetzt oder sogar idealisiert wird. Vor allem dann, wenn die Eltern selbst nicht die Chance auf eine höhere Bildung hatten oder sich als benachteiligt empfinden, spielt das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein einer „intergenerationalen Transmission von Bildungsaufträgen“ (Tepecik 2011: 259 f.) eine besondere Rolle. Die Eltern „delegieren“ also ihre eigenen, unerfüllt gebliebenen Wünsche nach sozialem Aufstieg und Anerkennung an ihre Kinder. Zum anderen identifiziert sie vor allem die Schulzeit als wichtige Phase für den späteren Werdegang - sowohl als „stabilisierende Ressource als auch als Destabilisierung“ (Tepecik 2011: 290f.). Positiv wirkt sich vor allem die Wahrnehmung von individueller Zuwendung und Anerkennung durch die Lehrenden aus. Zugleich ist die Schule aber auch ein Ort ethnischer Fremdzuschreibungen, die oft erst die Wahrnehmung von eigener kultureller oder ethnischer Differenz anstoßen und eine Auseinandersetzung damit anregen.

Ob und in welcher Form MigrantInnen mit Hochschulabschluss mit Exklusion zu kämpfen haben, wird auch in der Studie von Ofner (2010) untersucht: Um die Erfahrungen rassistischer, kulturalistischer oder ethnisierten Diskriminierung in einen theoretischen Rahmen zu bringen, bedient sie sich des Begriffs der „symbolischen Exklusion“ – abgeleitet aus dem Konzept des „symbolischen Kapitals“ bei Bourdieu. Ofner arbeitet heraus, dass der individuelle Umgang mit Erfahrungen symbolischer Exklusion „in erheblichem Maße davon abhängig (ist), unter welchen sozioökonomischen Umständen die betroffene Person lebt“ (Ofner 2010: 232). Eine der Möglichkeiten, mit symbolischer Exklusion umzugehen liegt

darin, sie durch berufliche Erfolge sowie partnerschaftliche/familiäre Einbindung zu kompensieren und dadurch ein zufrieden stellendes Leben trotz Erfahrungen der Diskriminierung zu führen. Diese Handlungsoption steht allerdings vor allem Personen offen, die im Job hohe Anerkennung erfahren, unter keinen prekären Einkommensverhältnisse leiden und sich durch ein familiäres und freundschaftliches Netzwerk gut aufgehoben fühlen (vgl. Ofner 2010: 228). Eine weitere Variante mit Diskriminierungserfahrungen umzugehen ist es, jene für sich als vorübergehende „Initiationsphase“ (Ofner 2010: 228) mit transitorischem Charakter zu definieren. Dies ist auch tatsächlich meist der Fall, wenn die „Exklusionserfahrungen auf die Startphase der Arbeitsmarktintegration beschränkt“ (ebd.) bleiben. Wird nun aber die berufliche Deklassierung zu einem unabsehbaren Dauerzustand, so führt dies häufig in die Armut (vgl. Ofner 2010: 231).

Der Berufseinstieg deutscher AkademikerInnen aus der zweiten Migrationsgeneration ist auch Untersuchungsthema für Schittenhelm (2010). Sie beobachtet deren Statuspassagen in den Arbeitsmarkt und identifiziert dabei drei typische, fallübergreifende Wege der Berufsfindung. Die erste typische Variante des Berufseinstieges ist der unmittelbar erfolgte Übergang in den Arbeitsmarkt mittels professionsbezogenem Sozialkapital. Damit ist gemeint, dass ein unmittelbarer Berufseinstieg nach dem Studium dadurch gelingt, dass schon während der Studienzeit professionelle Kontakte zu potenziellen ArbeitgeberInnen geknüpft werden konnten – beispielsweise im Rahmen eines Praktikums oder einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit. Diese Form der Nutzung von Sozialkapital ist an die Profession gebunden und existiert – so die Autorin – unabhängig vom Migrationshintergrund. Eine mangelnde Einbindung in einflussreiche informelle soziale Netze, die eine gute Ausstattung mit sozialem Kapital seitens des Elternhauses mitbringt, kann so ein Stück weit kompensiert werden. Die zweite genannte Handlungsstrategie des Berufseinstieges ist es, während der Statuspassage in den Arbeitsmarkt den erworbenen akademischen Abschluss über Zusatzqualifikationen aufzuwerten und so das eigene kulturelle Kapital zu erweitern. Dabei orientieren sich die Befragten oft nicht auf den Arbeitsmarkt des Einwanderungslandes, sondern auf eine internationale Perspektive hin (vgl. Schittenhelm 2010: 48). Der letzte typische Weg in den Arbeitsmarkt ist die Spezialisierung auf herkunftslandbezogene Arbeitsmarktsegmente:

„Der Beruf wird in Segmenten des Arbeitsmarktes ausgeübt, die aus den Folgen der Migration ins Ankunftsland resultieren. Dabei handelt es sich z.B. um Tätigkeiten als Berater oder Manager in Organisationen, die mit Firmen oder Kunden ihres Herkunftslandes zu tun haben. Die betreffenden AkademikerInnen verwerten also während ihres Übergangs in den Beruf einerseits ihrer Titel und berufsfachlichen Kenntnisse, andererseits ein über die Migrationsgeschichte erworbenes Wissen (z.B. Sprachkenntnisse und Kenntnisse über das Herkunftsland der Familie)“ (Schittenhelm 2010: 45). Diese Form der Berufsausübung wird in der

Literatur auch häufig als „ethnische Nischenökonomie“ bezeichnet, was zugleich die Zweischneidigkeit zum Ausdruck bringt, die dieser Weg für die jungen Arbeitskräfte mitunter haben kann: „Nachdem Migrantenkinder in den weiterführenden Schulen in einer ethnischbaren Minderheit waren, werden sie auf dem Arbeitsmarkt als ExpertInnen für Arbeitsmigranten integriert (...). Inwieweit eine solche Spezialisierung eine Erweiterung oder Einschränkung der Verwertung des kulturellen Kapitals auf dem Arbeitsmarkt darstellt, ist (...) vor allem eine Frage dessen, wie sie in den zeitlichen Ablauf der verschiedenen Phasen eines Berufseinstieges eingebunden ist und welche Folgen sich daraus für eine längerfristige berufliche Etablierung ergeben“ (Schittenhelm 2010: 46).

Mit den Auswirkungen der Mobilisierung von „Ethnizität“ und Migrationserfahrung in Berufsbiografie setzt sich ebenso Pott (2002) auseinander. Auch er untersucht die Aufwärtsmobilität der zweiten, türkischstämmigen MigrantInnengeneration in Deutschland. Im Gegensatz zu Schittenhelm betont er aber die Chancen, die sogenannte migrationspezifische Arbeitsfelder in der beruflichen Karriere von Arbeitskräften mit Migrationsbackground bieten können. Den Ausgangspunkt für seine Arbeit bildet dabei die Kritik an gängigen Migrationstheorien, vor allem der Esser'schen Assimilationstheorie. Sie formuliert ja die Vermutung, MigrantInnen wären – wenn sie sich über den Faktor „Ethnizität“ definieren und ihr migrantisches Herkunftsmilieu nicht verlassen – auf eine „ethnische Binnenkarriere“ (Pott 2002: 416) beschränkt. Die Mobilisierung von „Ethnizität“ „im Falle bereits vorliegender partieller (kognitiver und struktureller) Assimilation“ (Pott 2002: 416) ist aus der Perspektive der Assimilationstheorie immer ein Zeichen dafür, dass Segregation, Eingliederungsprobleme oder Benachteiligungen existieren. Ein gesellschaftlicher Aufstieg, der sich an der Arbeitsmarktpositionierung manifestiert, ist somit nur eingeschränkt möglich. Pott hingegen kann anhand seiner Studie zeigen, dass die Mobilisierung von „Ethnizität“ (und Raum) für den Karriereweg sehr wohl sinnvoll und hilfreich sein kann. So etwa kann der Beziehungsabbruch zu bestimmten Personen des Herkunftsmilieus, welche als Aufstiegshindernis wahrgenommen werden, eine sinnvolle Ressource darstellen. Die explizite Bezugnahme auf die eigene Herkunft kann sowohl dazu dienen, die Verantwortung für biografische Brüche ein Stück weit abgeben zu können als auch bewusst positiv auf die Zugehörigkeit zu einem „Migrationsmilieu“ zu verweisen. So etwa konnten einige der von Pott interviewten AufsteigerInnen die Selbstzuschreibung multikultureller Kompetenzen, die Kontakte zur „ethnischen Herkunftsgruppe“ oder aber einfach die Mehrsprachigkeit dazu nutzen, um notwendige Aufstiegsressourcen aufzustellen oder aber ganz einfach, um energieraubende Spannungen zu vermeiden (vgl. Pott 2002: 411). Damit tritt Pott gegen eine a priori - Abwertung migrationspezifischer Arbeitsfelder bzw. der Orientierung auf ethnisch-nationale Ökonomien in der Berufskarriere auf.

Die Frage danach, in welchen Berufsfeldern erfolgreiche MigrantInnen in Deutschland Fuß fassen können, wird auch in der Expertise von Behrensen und Westphal (2009) thematisiert. Sie legen dabei besonderes Augenmerk auf mögliche Unterschiede und Gemeinsamkeiten nach erster und zweiter Migrationsgeneration sowie nach Migrationsform (also Flucht, Familiennachzug und so fort). In ihren Interviews mit insgesamt 30 Frauen stellen die beiden Autorinnen fest, dass vor allem Frauen aus der ersten Generation die „Zugehörigkeit zur Gruppe der Migrantinnen bzw. die ethnische Gruppenzugehörigkeit (...) nutzen, um (überhaupt) Zugang zu qualifizierten Beschäftigungsfeldern zu finden oder eine berufliche Existenzgründung aufzubauen“ (Behrensen/Westphal 2009: 104), etwa in den Bereichen Soziale Arbeit oder in pädagogischen Berufen. Dies trifft auch auf die zweite Generation zu. Allerdings ist das Spektrum der gewählten Berufsfelder hier erweitert und umfasst nun zum Beispiel auch Berufe in Büro, Verwaltung und Justiz, Banken oder pharmazeutisch-technische Berufe. Hier kann eine Spezialisierung in migrationspezifischen Belangen hilfreich für den beruflichen Aufstieg sein (vgl. Behrensen/Westphal 2009: 105).

Die beiden „Migrationsgenerationen“ unterscheiden sich in ihren Handlungsstrategien zur beruflichen Etablierung auch danach, ob und in welcher Form bildungs- und berufsbiografische Brüche auftraten: Die befragten Frauen der ersten Generation waren eher gezwungen, mitgenommene und in Deutschland nur teilanerkannte Bildungsabschlüsse zu wiederholen, Wartezeiten auf Anerkennung mit ehrenamtlicher Arbeit bzw. Praktika zu überbrücken oder zunächst als Unqualifizierte in einem völlig neuen, oft prekären Berufsfeld zu arbeiten (vgl. Behrensen/Westphal 2009: 105). Ähnlich wie Tepecik (2011) beschreiben Behrensen/Westphal ausserdem, dass in den Herkunftsfamilien von erfolgreichen Migrantinnen ein fast selbstverständlicher „Auftrag zum Bildungs- und Berufsaufstieg durch bildungsorientierte und –motivierte Eltern“ (Behrensen/Westphal 2009: 110) existiert. In der Erfahrungswelt der Zweiten Generation kommt es öfter als in der Ersten Generation vor, dass schon die Eltern oder andere nahe Verwandte das Gymnasium oder die Hochschule besucht haben, sodass die Betroffenen dann auch auf die diesbezüglichen Erfahrungen und Ressourcen der Familie zurückgreifen können. In einzelnen Fällen berichten die Frauen aus beiden Generationen aber auch davon, „dass ihnen als Töchter eher der Auftrag zur Erfüllung der ‚weiblichen‘ Bestimmung als Hausfrau und Mutter vermittelt wurde“ (Behrensen/Westphal 2009: 111). Um sich diesen Erwartungen zu entziehen, wählten einige Frauen der Ersten Generation eben die Migration nach Deutschland. Die Befragten der Zweiten Generation wiederum entschieden sich in so einem Fall - um sich schrittweise die

Unterstützung der Familie zu erarbeiten – häufig dafür, in typischen Frauenarbeitsfelder Fuß zu fassen, um „sich weiterhin der Familie gegenüber loyal zu verhalten und fortwährend (neben-)berufliche Weiterqualifizierungen wahrzunehmen“ (ebd.).

Während sich Behrens und Westphal vor allem auf die Unterschiede zwischen erster und zweiter Migrationsgeneration konzentrieren, wird bei Verwiebe (2006) vorwiegend der Aspekt der Schichtzugehörigkeit von MigrantInnen ins Blickfeld genommen. Seine Untersuchung konzentriert sich allerdings auf Wanderungsbewegungen *innerhalb* der Europäischen Union. Konkret identifiziert und charakterisiert er exemplarisch vier verschiedene Typen europäischer MigrantInnen entlang der sozialen Schichtstruktur: Eliten, Angehörige oberer Mittelschicht, untere Mittelschicht sowie Unterschicht. Deren biografische Besonderheiten und Differenzen lassen sich besonders gut an der kulturellen und sozialen Kapitalausstattung, am Habitus und am speziellen Ablauf ihrer Berufsbiografie zeigen. Ein wichtiges Resultat seiner Studie ist die These, dass innereuropäische Wanderungsbewegungen vor allem auch ein Phänomen der Mittelschicht seien – und nicht, wie meist in Forschungsarbeiten angenommen, vorwiegend Eliten und geringqualifizierte Personen ihre „Heimat“ verlassen. Allerdings unterschieden sich die Beweggründe sowie die Lebensbedingungen entlang der Schichtzugehörigkeit: Menschen mit einer oberen Mittel- bzw. Oberschichtbiografie entschließen sich eher deshalb, ihre Zelte im Geburtsland abzubauen, weil sie hohes kulturelles Kapital mitbringen und diese Kapitalienausstattung im Zuge eines Auslandsaufenthaltes nochmals aufwerten und potenzieren können. Personen aus der unteren Mittelschicht wiederum verfügen zwar oft über hohes Ausbildungskapital, jenes kann aber nicht ausreichend am transnationalen Arbeitsmarkt verwertet werden. Die dadurch entstehende Unsicherheit muss daher unter Umständen durch Flexibilität, Kreativität, kurzfristige Anstellungen, Netzwerkarbeit und Selbstorganisation kompensiert werden. Den größten Nachteil einer ausländischen Herkunft bei transnationaler Wanderung im EU-Raum haben wohl aber Personen mit einer Unterschichtbiografie: Meist verfügen sie über geringes kulturelles Kapital, das auch durch das oft nur schwach vorhandene Sozialkapital nicht ausgeglichen werden kann. Während Migration gerade für die untere Mittelschichts- oder die Unterschichtsbioografie häufig auch ein Mehr an Unsicherheit und prekären Lebensbedingungen bereithält, können Personen mit einer Eliten- oder oberen Mittelschichtsbioografie stärker durch berufliche Aufstiegschancen profitieren. Besonders deutlich wird dies auch an der habituellen Muster der untersuchten Personen: Eine lockere, spielerische, aber auch politisch distinguierte Selbstdefinition als „Europäer“ korrespondiert

eher mit einer Positionierung in den oberen und mittleren Sphären der gesellschaftlichen Sozialstruktur (vgl. Verwiebe 2006: 307f.).

Wie wir sehen, sind die in den letzten fünf bis zehn Jahren entstandenen Arbeiten also sehr vielschichtig: Sie beleuchten den Karriereweg von Personen mit einem migrantischen Background aus den unterschiedlichsten Perspektiven und begutachten sowohl die Chancen als auch die Barrieren, die sich aufgrund der Klassenzugehörigkeit, der Kapitalienausstattung des Elternhauses, der jeweiligen Migrationsformen, des Geschlechts und der Generationszugehörigkeit, der gewählten Strategien des Berufseinstieges, der migrationspezifischen Qualifikationen und so fort ergeben. Eine theoretische und methodische Strategie, diese verschiedenen Perspektiven in der Forschung zusammenzubringen, könnte das Intersektionalitätskonzept bieten. Im Folgenden wird dieser Zugang, der den theoretischen Hintergrund der vorliegenden Arbeit darstellt, kurz vorgestellt.

Theoretische Vorüberlegungen

Mehrdimensionaler Problemaufriss vor dem theoretischen Hintergrund des Intersektionalitätsansatzes

Als theoretischen Meta-Rahmen dieser Arbeit eignet sich das Konzept der Intersektionalität. Es handelt sich dabei um einen Zugang, der die „Wechselwirkung (und nicht Addition) von Ungleichheitskategorien“ (Degele/Winkler 2009:14) wie Geschlecht, Klasse und „Rasse“/„ethnische Zugehörigkeit“⁷ in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rückt.

Warum nun gerade Ungleichheit theoretisch in den Mittelpunkt einer Untersuchung stellen, in der es um erfolgreiche MigrantInnen gehen soll? Die Grundannahme ist, dass gerade die Wechselwirkungen zwischen diesen Kategorien die Lebens- und Arbeitswirklichkeit sowie die Karrierewege von Migranten und Migrantinnen in Führungspositionen prägen und geprägt haben. Der alleinige Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktchancen und migrationsbedingten Einflussfaktoren darf also weder über- noch unterbewertet werden (vgl. Nohl 2010: 13). Warum dies so wichtig ist, lässt sich mit den Worten Yuval-Davis´ (2010) folgendermaßen beschreiben:

„Menschen, die in dieselben Familien hineingeboren werden, denselben sozioökonomischen Hintergrund und denselben geografischen Standort haben, können verschiedene Identitäten und politische Ansichten haben (...); Menschen (können) sich demselben ‚rassischen‘ oder ethnischen Kollektiv zugehörig fühlen, dabei sehr unterschiedliche sozioökonomische Hintergründe haben und diese Identitätskategorien auch politisch und normativ verschieden bewerten; und schließlich können Menschen die gleichen politischen Wertssysteme teilen, aber sehr verschiedenen Hintergründen entstammen und verschiedenen Identitätsgruppen angehören“ (Yuval-Davis 2010: 189).

Die Vorzüge eines intersektionalen theoretischen Zugangs für die vorliegende Arbeit liegen darin, bekannte Kategorisierungen in ihrer Bedeutung nicht im Vorhinein zu hierarchisieren sowie die einseitige Betonung nur einer Kategorie möglichst zu vermeiden. Es ist sehr wahrscheinlich, dass die Bedeutung eines „Migrationshintergrundes“ situativ und/oder in Wechselwirkung mit anderen Differenzlinien (soziale Herkunft, Geschlecht, Lebensphase,

⁷ Winkler/Degele (2009) erweitern diese „big three“ noch um eine weitere Hauptkategorie, nämlich jene des Körpers. Damit bringen sie auch die „Verinnerlichung erwünschter Körpernormen (...) – und die immer weniger tabubrechende Frage nach ‚brauchbaren‘, ‚nützlichen‘ und ‚um/formbaren‘ Körpern“ (Winkler / Degele 2009: 40) als Kernthema in die Diskussion. Die wichtigsten Stichworte dazu lauten Alter, körperliche Verfasstheit, Gesundheit und Attraktivität. Vor allem in Arbeitszusammenhängen ist Körperlichkeit damit u.a. entscheidend für die Ressourcenverteilung.

Alter etc.) variiert. Trotz einer Fokussierung auf Führungskräfte mit Migrationshintergrund ist nicht davon auszugehen, dass die Kategorie „ethnische Herkunft“ auch die wirksamste oder relevanteste ist. Interessant ist vielmehr, in welchen Momenten der (Berufs-)Biografie sich welche sozialen Differenzlinien als relevant oder irrelevant erwiesen haben und welche Wechselwirkungen bestehen bzw. warum bestimmte Kategorien in den Vorder- oder Hintergrund treten. Damit wird auch die a priori Problematisierung einzelner Kategorien vermieden.

Im Folgenden wird dargelegt, was es mit dem Intersektionalitäts-Begriff eigentlich auf sich hat, welche Strömungen sich während der letzten Jahre in dieser Debatte aufgetan haben und welche Ziele eine intersektional orientierte Forschung verfolgen soll und kann.

Zunächst: Wie ist der Begriff Intersektionalität zu verstehen?

Die historischen Wurzeln der Intersektionalitätsdebatte sind zu aller erst in den Diskussionen Schwarzer Frauen in den 1970er Jahren der USA zu suchen, die den Feminismus westlicher Weißer Mittelschichtsfrauen als zu begrenzt erlebt hatten und sich mit deren Erfahrungen nicht identifizieren konnten. Die grundlegende Einsicht dieser Diskurse war, dass Frauen nicht nur aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit unterdrückt werden können, sondern auch aufgrund ihrer Klassenzugehörigkeit sowie als „rassistisch markierte Andere“ (Winker/Degele 2009: 12). Die Analyse lediglich einer der Ungleichheitsdimensionen konnte nicht länger als ausreichend erachtet werden. Der Begriff „Intersektionalität“ als solcher wurde erstmals von der amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw (1989) in die wissenschaftliche Diskussion eingeführt. Am Beispiel der Unternehmenspraktiken von General Motors zeigt sie Diskriminierung als komplexes Geschehen, das de facto vor allem Schwarze Frauen rechtlich benachteiligte: Als das Unternehmen eine Entlassungswelle einläutete, waren es diese Frauen, die als erste gehen mussten. Crenshaw verdeutlicht, dass gerade diese Arbeiterinnen sowohl im Hinblick auf das Geschlecht als auch ihre ethnische Herkunft benachteiligt wurden und dabei ohne Rechtsschutz blieben. Zur Verdeutlichung verwendet sie erstmals die Metapher der Kreuzung („intersection“), an welcher verschiedene Diskriminierungsgründe kreuzen und überlagern:

“Consider an analogy to traffic in an intersection, coming and going in all four directions. Discrimination, like traffic through an intersection, may flow in one direction, and it may flow in another. If an accident happens in an intersection, it can be caused by cars traveling from any number of directions and, sometimes, from all of them. Similarly, if a Black woman is harmed because she is in the intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination” (Crenshaw 1989: 149)

Strömungen und Debatten in der Intersektionalitätstheorie

In den gegenwärtigen Intersektionalitätsdebatten existieren mehrere unterschiedliche Strömungen. McCall unterscheidet analytisch zwischen antikategorialer, interkategorialer und intrakategorialer Forschung (vgl. McCall 2005: 1773ff). Antikategoriale Forschungszugänge untersuchen vor allem den aktiven Prozess der Kategorisierung von Menschen in bestimmte Gruppen und Zugehörigkeiten. Kategorisierungen führen aus dieser Perspektive zu Grenzziehungen und Grenzziehungen wiederum münden in Ausschlussmechanismen und soziale Ungleichheit. Antikategoriale Forschungen stellen also beispielsweise im Zuge von historisch-genealogischen oder in sprachwissenschaftlich dekonstruierenden Untersuchungen Kategorisierungen und Gruppenbildung insgesamt in Frage (vgl. McCall 2005: 1778). Intrakategoriale Studien hingegen legen ihr Augenmerk stärker auf die verschiedenen, standortgebundenen Definitionen und die Grenzen der Kategorien selbst sowie den subjektiven Werthaltungen, die mit einem bestimmten kategorialen Standort verbunden sein können. Sie interessieren sich also beispielsweise dafür, was es bedeutet, wenn *women of colour* einfach in der Kategorie ‚Frauen‘ verschwinden oder untersuchen die Kriterien, unter welchen eine Person zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt oder an einem bestimmten Ort einer „ethnischen Gruppe“ zugehörig gilt oder eben nicht. Das bedeutet also, sie interessieren sich vorwiegend für die Heterogenitäten innerhalb einer bestimmten Klasse, „Ethnie“, einer Genusgruppe und so fort (vgl. McCall 2005: 1780f.).

Wird der Schwerpunkt wiederum interkategorial gelegt, dann steht im Vordergrund, „wie Intersektionen verschiedener sozialer Kategorien - wie ‚Rasse‘, Geschlecht, Klasse usw.- konkretes soziales Verhalten oder die Verteilung von Ressourcen beeinflussen“ (Yuval-Davis 2010: 189). Der Schwerpunkt liegt also auf der Untersuchung der Wechselwirkung *zwischen* den Ungleichheitsdimensionen: „The categorical approach focuses on the complexity of relationships among multiple social groups within and across analytical categories and not on complexities within single social groups, single categories, or both. The subject is multigroup, and the method is systematically comparative.“ (McCall 2005: 1786)⁸. Yuval-Davis (2010) plädiert dafür, den intrakategorialen sowie den interkategorialen Zugang wenn möglich in der intersektionalen Forschung zu vereinen.

⁸ Der interkategoriale Zugang wird im deutschen Sprachraum etwa von Klinger und Knapp in ihrem Konzept der „Achsen der Ungleichheit“ (vgl. Klinger/Knapp 2007) verfolgt. Sie konzentrieren sich dabei auf die „Überkreuzung“ der Kategorien Klasse, Ethnie und Geschlecht, die „auf nachhaltige Weise die Ungleichheitsstruktur nahezu aller Gesellschaften prägen“ (Klinger/Knapp 2007: 20).

Innerhalb der europäischen Sozialstruktur – und Ungleichheitsforschung rezipierte man das Intersektionalitätskonzept relativ spät. Während sich die kritische Rassismus- und Nationalismusdebatte seit Mitte der 1990er Jahre am Intersektionalitäts-Diskurs beteiligt, setzt sich die Soziologie der sozialen Ungleichheit im deutschsprachigen Raum erst etwa seit Anfang der Nullerjahre mit intersektionalen Ansätzen auseinander (vgl. z.B. Schwinn 2007). Interessanterweise fand der Intersektionalitätsdiskurs mittlerweile auch Eingang in die Antidiskriminierungspolitik der Europäischen Union (vgl. Europäische Kommission 2007): Mit der Verankerung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie in nationales Recht bis 2006 wurde auch eine Diskussion um Mehrfachdiskriminierungen entfacht, „die erstmals auch den Intersektionalitätsansatz einbezog - mit der Folge, dass ein bestimmter Typus der Mehrfachdiskriminierung heute offiziell als ‚intersektionelle Diskriminierung‘ bezeichnet wird“ (Lutz et.al. 2010: 15).

Dies kommt dem kritisch-praktischen Anspruch der Intersektionalitätsforschung durchaus entgegen. So betont beispielsweise Lutz (2010), dass der Intersektionalitätsbegriff nicht von seiner Geschichte als politisches Projekt abgekoppelt werden könne und solle. Klinger und Knapp (2007) wiederum streichen in ihrer Variante des Intersektionalitätsansatzes die Nähe zum emanzipatorischem Theorieprojekt der Kritischen Theorie heraus, die eine „Emanzipation aus versklavenden, unmenschlichen, unwürdigen Bedingungen“ (Klinger/Knapp 2007: 29f.), sowie ein „explizit utopisches Moment“ einfordere, welches „auf die Erfüllung eines Versprechens zielt, das sich die moderne Gesellschaft selbst gegeben hat, seit sie die Ideen von Freiheit, Gleichheit und Solidarität zu den leitenden Prinzipien ihrer Verfassung gemacht hat“ (ebd.).

An dieser Stelle muss allerdings auch die Frage nach der Universalisierbarkeit von Erfahrungen aufgeworfen werden: Sind Menschen tatsächlich in Kategorien wie Geschlecht, Ethnie oder Klasse subsummierbar? Menschen, ihre Erfahrungen und die historisch gewachsene Sozialstruktur sind weder als singular und unverbunden, noch als universal zu denken. Ziel des Intersektionalitätsansatz kann es daher also nicht sein, klar abgrenzbare homogene ethnische, klassen- oder geschlechtsspezifische Gruppen zu konstruieren – á la „MigrantInnen brauchen“ – denn dies führt zu politisch problematischen bzw. unerwünschten Repräsentationen (vgl. Lutz et.al.2010: 12). Um diesem Anspruch empirisch gerecht zu werden, ist es notwendig, die zu beschreibenden Kategorien wie Migrationsbackground, Geschlecht, Klasse etc. zwar ernst zu nehmen und klar zu

beschreiben, doch zugleich auch zu dekonstruieren. Lutz et.al. (2010) erklären, warum dies so wichtig ist:

„(...) einerseits gehört zu den Erkenntnissen des Poststrukturalismus, dass Identitätskategorien (Geschlecht, „Rasse“ etc.) nicht essentialistisch verstanden werden können, zugleich haben sich die Machteffekte, die diese Kategorien generieren, geschichtlich und gesellschaftlich tief eingeschrieben und bilden in ihren vielfältigen Überschneidungen die Grundlage zur Hierarchisierung von Gruppen und zur Herausbildung sozialer Ungleichheitsverhältnisse“ (Lutz et.al. 2010: 16).

Welche Ungleichheitskategorien, wie viele und warum?

Eine weitere wichtige Frage muss vor Beginn der Forschung gestellt werden: Wo liegen die Grenzen intersektionaler Analyse und welche Ungleichheitskategorien sollen überhaupt berücksichtigt werden. Hier existieren unterschiedlichste Zugänge - von der Beschränkung auf die Triade „Ethnie“, Geschlecht und Klasse auf der einen Seite, bis hin zur Idee einer fließenden, beliebig hohen Anzahl von zu berücksichtigenden Kategorien. Von der Vorstellung, nur „marginalisierte“ Subjekte sollten intersektional erforscht werden bis zur Ansicht, dass eine intersektionale Analyse generell ein theoretischer Bezugsrahmen für die Analyse der Sozialstruktur aller Gesellschaftsmitglieder darstellen könne (vgl. dazu Yuval-Davis 2010: 190). Yuval-Davis beantwortet die Frage nach der Auswahl und Anzahl der Kategorien folgendermaßen:

„Zwar gibt es in konkreten historischen Situationen und in Bezug auf konkrete Menschen bestimmte Ungleichheitskategorien, die für die Konstruktion ihrer spezifischen Verortungen wichtiger sind als andere, doch gibt es bestimmte Ungleichheitskategorien wie Geschlecht, Phase im Lebenszyklus, Ethnizität und Klasse, die das Leben der meisten Menschen an den meisten sozialen Orten prägen, während von anderen Ungleichheitskategorien, wie Behinderung oder Staatenlosigkeit, global gesehen eher weniger Menschen betroffen sind. Gleichzeitig jedoch sind diese (und andere, hier nicht erwähnte) Ungleichheitskategorien für jene, die von ihnen betroffen sind, von entscheidender Bedeutung, und man muss tatsächlich dafür kämpfen, sie sichtbar zu machen“ (Yuval-Davis 2010: 191).

Winkler/Degele (2009) wiederum erweitern die „big three“ „Ethnie“, Geschlecht und Klasse noch um die Kategorie Körper. Damit bringen sie auch die „Verinnerlichung erwünschter Körpernormen (...) – und die immer weniger tabubrechende Frage nach ‚brauchbaren‘, ‚nützlichen‘ und ‚um/formbaren‘ Körpern“ (Winkler / Degele 2009: 40) als Kernthema in die Diskussion. Die wichtigsten Stichworte dazu lauten Alter, körperliche Verfasstheit, Gesundheit und Attraktivität. Vor allem in Zusammenhang mit Fragen des Arbeitsmarktes ist Körperlichkeit u.a. entscheidend für die Ressourcenverteilung.

Was die vorliegende Arbeit betrifft, so liegt der Schwerpunkt zunächst auf den Kategorien Geschlecht, dem Migrationshintergrund und der Klassenlage der InterviewpartnerInnen. Sollten sich im Zuge der Interviews Hinweise auf weitere, für die Befragten relevante

Ungleichheitskategorien ergeben, so wird dies in die empirische Analyse mit einbezogen, denn „prinzipiell können alle Merkmale, die Menschen unterscheiden, Grundlage für Statuspositionen sein“ (Gabbert 2007: 124).

Dies führt zur Frage nach den Untersuchungsebenen, die berücksichtigt werden müssen.

Ein reines „Abhaken“ der Kategorien „Migrationshintergrund/Klasse/Geschlecht“, ohne dabei die damit verbundenen Ungleichheitsdimensionen, deren Verschränkung aber auch die privilegierenden Effekte dieser Dimensionen auf institutioneller Ebene zu berücksichtigen, ist also in der empirischen Forschung wenig sinnvoll, denn „ein auf ein Mantra reduziertes Rezitieren von ‚Rasse/Klasse/Geschlecht‘ birgt die Gefahr des latenten Zurückfallens in eine – diesmal intersektional informierte – Eindimensionalität“ (Lutz et.al. 2010: 17).

„Ethnische“ Zugehörigkeiten, Klassenzugehörigkeiten oder die Askription zu einer Genusgruppe sind darüber hinaus nicht per se Ursache von Ungleichheit – auch wenn diese Sichtweise nicht selten durch AnhängerInnen von Naturalisierungsthesen vertreten wird⁹.

„Ob bestimmte kulturelle oder phänotypische Unterschiede in einem Gemeinwesen als Status zuweisende Merkmale betrachtet werden, kann (...) nur vor dem Hintergrund der historischen Entwicklung der jeweiligen Gesellschaft verstanden werden“ (Gabbert 2007: 124).

Relevant werden Differenzkategorien dementsprechend nur dann, wenn sie eine strukturelle Ungleichverteilung von Ressourcen hervorbringen, sodass die Lebenschancen bestimmter Personen oder Gruppen mehr oder weniger dauerhaft geprägt werden (vgl. dazu auch Schwinn 2007: 94). Auch Klinger und Knapp kritisieren diesbezüglich, dass die Begriffe Klasse, Geschlecht und „Rasse“/Ethnie immer wieder vor allem als reine Identitätskategorien betrachtet würden – also nur die Subjektebene berücksichtigt wird. Das heißt, dass der Schwerpunkt häufig auf mikro- oder mesotheoretische Aspekte von Diskriminierung und Identität gerichtet würde, während „makrotheoretische Perspektiven auf Achsen der Ungleichheit eher selten in den Blick rücken“ (Klinger/Knapp 2007: 36). Becker-Schmidt (2007) äußert sich dazu folgendermaßen: „Welche Position Menschen in einer Gesellschaft erreichen können, hängt nicht nur von dem ab, was sie tun oder wie sie von anderen eingeschätzt und verortet werden.

⁹ „Während die Kategorie ‚Rasse‘ lange ebenso als Naturphänomen betrachtet und gleichermaßen zur Legitimierung gesellschaftlicher Ungleichheit eingesetzt wurde wie die Kategorie Geschlecht, hat sich die Einsicht in den Konstruktionscharakter von ‚Rasse‘ vehement durchgesetzt. (...) Nur indem ‚Rasse‘ und Geschlecht den Anschein von Naturgegebenheit und damit von Unverrückbarkeit und Unabänderlichkeit abstreifen, können sie als gesellschaftliche Strukturgeber statt als ‚Schicksal‘ aufgefasst werden. Sie treten so überhaupt erst auf dieselbe Ebene mit der Kategorie Klasse. Allerdings verlieren sie mit ihrer Naturbasis zugleich auch ihre Evidenz. Das heißt, sie scheinen nunmehr auf ähnliche Weise komplex bzw. diffus zu werden wie die Kategorie Klasse“ (Klinger/Knapp 2007: 33f.).

Sozialer Aufstieg/Abstieg hat etwas mit den Möglichkeitsräumen zu tun, die sich in gesellschaftlichen Entwicklungen auftun oder verschließen. (...) In ihnen machen sich vielmehr die soziale Herkunft aus unterprivilegierten Milieus, die Zugehörigkeit zu diskriminierten Gruppen und der Ausschluss aus jenen Organisationen geltend, in denen sich die Mittel akkumuliert haben, auf politische, ökonomische und kulturelle Entwicklungen Einfluss zu nehmen (z.B. Rechtsfindung, Normsetzung, Sanktionsgewalt, Kapital, Herrschaftswissen). Benachteiligung wird zwar praktiziert, sie hat aber ihre objektiven Hintergründe. (...) Je verfestigter solche Strukturen sind, desto stärker sind sie gegen verändernde Eingriffe abgedichtet“ (Becker-Schmidt 2007: 62).

Dem Diskurs rund um Intersektionalität mangelt es aus der Sicht einiger Autorinnen also an den soziostrukturellen Grundlagen. Eine intersektional angelegte Untersuchung sollte daher den Anspruch haben, verschiedene Analyseebenen miteinander zu verschränken.

So etwa haben Winkler und Degele (2009) ein Modell entwickelt, in dem diese Ebenen konkretisiert und ausformuliert werden: Richtet man erstens den Blick auf die Makro- und Mesoebene der Sozialstruktur, so steht die „theoretische und empirische Herausarbeitung struktureller Ungleichheiten und Herrschaftsverhältnisse auf Grundlage der *big three*, nämlich *race*, *class* und *gender*“ (Winkler / Degele 2009: 28) innerhalb einer kapitalistischen Akkumulationslogik im Mittelpunkt¹⁰. Konzentriert sich Forschung zweitens auf die Mikroebene sozial konstruierter Identitäten, so interessiert weniger das „was“ oder das „warum“ von ungleichen Strukturen, sondern vielmehr geht es um das „wie“ der Herstellung von Geschlecht, `Rasse`, Alter etc.. Es geht also darum, wie jene Kategorien, „über die sich Menschen definieren, an der sie ihre Identität, verstanden als Verhältnis zu sich selbst, festmachen“ (Winkler/ Degele 2009: 20), in alltäglichen Interaktionen ausgestaltet, reproduziert, aber auch verändert werden. Richtet man den Blick drittens auf die Ebene symbolischer Repräsentationen, so treten kulturelle Orientierungen, Normen und Ideologien in den Vordergrund, aufgrund derer gemeinhin ein gesellschaftlicher Zusammenhalt ermöglicht werden kann. Der Kitt, den das Alltagswissen, Bilder, Ideen und Vorstellungen in

¹⁰ Sozialstrukturelle Ungleichheiten „in Bezug auf Bezahlung, Zugangschancen und Anerkennung haben Methode, sie sind in gesellschaftliche Organisationen strukturell eingeschrieben“ (Winkler/ Degele 2009: 19). Sie sind in einem System von Herrschaftsverhältnissen verwirklicht, das auf einem Dreieck von Patriarchat, Imperialismus und Kapitalismus fußt. Ihnen ist gemeinsam, „dass sie in einem kapitalistischen System zur möglichst kostengünstigen Verwertung der Ware Arbeitskraft beitragen. (...) (Sie) steuern den Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt, differenzieren die Verteilung gesamtgesellschaftlicher Ressourcen über den Lohn und weisen die Reproduktionsarbeit ungleich zu“ (Winkler / Degele 2009: 52). Konkret können auf der Strukturebene „vier Herrschaftsverhältnisse entlang der Kategorien Klasse, Geschlecht, Rasse und Körper, nämlich Klassismen, Heteronormativismen, Rassismen und Bodyismen“ (Winkler / Degele 2009: 38) unterschieden werden. Diese wirken innerhalb der profitorientierten Akkumulationslogik kapitalistischer Systeme ineinander.

Bezug auf Geschlecht oder ethnische Herkunft für eine Gesellschaft bildet, sollte aber zugleich auch dringend hinterfragt und – geht man so wie die beiden Autorinnen etwa von Judith Butler aus - dekonstruiert werden¹¹.

Nicht zuletzt muss berücksichtigt werden, dass die Untersuchungsebenen und Kategorien miteinander verwoben sind, aber zugleich klar unterschieden werden müssen. Ein Beispiel soll dies illustrieren: Wird etwa auf der Makroebene soziale Gleichheit durch rechtlich-formale Ordnung entwickelt, so bedeutet dies nicht, dass dies auch für die Mikroebene Geltung haben muss. Schwinn dazu: „Was das Rechtssystem auf der Makroebene öffnet, wird durch die Mesoebene der Organisationen wieder geschlossen, indem durch Institutionalisierung spezifiziert wird, wie gleiche Chancen verwirklicht werden müssen“ (Schwinn 2007: 57). So kann es zwar sein, dass alle Personen, die formal gleichwertige Qualifikationen vorweisen können, durch einen auf der Makroebene gesetzlich geregelten offenen Bildungszugang prinzipiell dieselben Arbeitsmarktchancen haben sollten. Tatsächlich aber werden viele wirkmächtige Entscheidungen auf der Interaktions- bzw. Mikroebene getroffen. Belege dafür liefert Hartmann (2002; 2007) in seiner Untersuchung über die Besetzung von hohen Führungspositionen im Wirtschaftssektor: Zwar haben sich durch die Bildungsexpansion „die Chancen für die Kinder aus der Arbeiterklasse und den Mittelschichten erhöht (...), den Dokortitel zu erwerben, diese Verbesserung (bleibt) aber auf den Bildungsbereich beschränkt (...). Für die Besetzung von hohen Führungspositionen in der Wirtschaft zeichne sich gar eine zunehmende soziale Schließung ab. Dies vollzieht sich über die interaktive Mikroebene. Die formal-organisatorischen und die informell-interaktiven Schließungs- und Auswahlkriterien für Inklusion und Exklusion werden so zusammenschaltet, dass die Letzteren nicht trichterförmig die Organisationsvorgaben ‚kleinarbeiten‘ und weitergeben, sondern dort eine eigenständige Strukturgenerierung stattfindet“ (Schwinn 2007: 58). So kann es zusammenfassend also durchaus vorkommen, dass auf der Makroebene eine formale Öffnung und Chancenerweiterung passiert, diese aber auf der Meso- oder Mikroebene durch Schließungsmechanismen (beispielsweise durch potentiell diskriminierende Handlungen von institutionellen AkteurInnen, die über professionelle Definitions- bzw. Handlungsmacht verfügen) nicht genügend umgesetzt wird.

¹¹ Was zunächst als natürliche Tatsache – nämlich die Existenz von Kategorien wie „Ethnie“, Geschlecht oder Klasse, ist in dieser Diktion tatsächlich der Effekt von performativer Wiederholung – gehen wir von der diskursiv erzeugten Materialisierung dieser Kategorien aus. „Dahinter steht eine deutlich formulierte Kritik an der (humanistischen) Unterscheidung von Subjekt und Handlung, wonach das Subjekt die Ursache von Handlungen sei. Im Gegenteil – so Butler – wird das Subjekt erst über sprachliche Handlung (Anrufung) konstruiert, es ist ein Effekt von Handlungen“ (Winkler/Degele 2009: 21).

In diesem Sinne sollen im Folgenden zunächst die einzelnen Kategorien im Hinblick auf die vorliegende Arbeit konkreter bestimmt werden. Die Kategorien Geschlecht, Migrationshintergrund/„Ethnische Zugehörigkeit“ und Klasse werden in Bezug auf ihre potentielle Relevanz für die Berufsbiografien von Führungskräften mit Migrationshintergrund genauer definiert. Aus diesen Ausführungen leiten sich wiederum Fragestellungen ab, die im empirischen Abschnitt noch genauer formuliert werden.

Geschlecht

Mit Becker-Schmidt (2007) ist davon auszugehen, dass die Geschlechtszugehörigkeit –und alles, was jene biografisch nach sich ziehen mag– unabhängig von anderen Kategorien eine bestimmende Einflussgröße in den Karrieren der InterviewpartnerInnen darstellt: „Das weibliche Geschlecht scheint von allen sozial diskriminierten Gruppen diejenige zu sein, in der Benachteiligung am häufigsten kumulativ auftreten“ (Becker-Schmidt 2007: 80).

Migrationshintergrund zu haben *und* eine Frau zu sein wirkt sich in Österreich in Bezug auf die berufliche Positionierung nach Hierarchieebenen generell benachteiligend aus: Betrachtet man nur die Positionierung von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Berufshierarchiespektrum, so finden sich am einen, höheren Ende– wir sprechen hier noch nicht von Führungspositionen - deutsche Männer in Angestelltenpositionen (45,0%) sowie männliche Arbeiter aus Bosnien und Herzegowina (30,4%). Am anderen Ende sind Türkinnen und Serbinnen zu finden, „von denen mehr als neun von zehn in den untersten Hierarchiestufen anzutreffen“ (Statistik Austria 2009: 47) sind. Internationale Daten zeigen, dass sich das Risiko, aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden gerade bei Frauen der zweiten Generation erhöht ¹² (vgl. Liebig/Widmaier 2010: 11).

Auch wenn seit den 1970er Jahren strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich zurückgegangen sind, gibt es „nach wie vor männlich und weiblich konnotierte Arbeitsfelder sowie vertikale und horizontale Segregation weiblicher und männlicher Berufsrealitäten“ (Winkler/Degele 2009: 46), die mit Lohnunterschieden und verschiedenen Möglichkeiten des Zugangs zu beruflichen Tätigkeiten einhergehen.

So beispielsweise kann Kreckel (2009) für den Hochschulbereich zeigen: „Je höher der Frauenanteil in einem Fach, desto geringer sind dort die Aufstiegschancen für die einzelne Frau“ (Kreckel 2009: 113). Und: „Je prestigeträchtiger eine Einrichtung, desto geringer ist der Frauenanteil (...), und je höher eine Position ist, desto größer ist die generelle Männerdominanz“ (Kreckel 2009: 111) – bei gleicher formaler Qualifikation durch das

¹² Eine Ausnahme bilden Kanada und die Skandinavischen Länder.

Bildungssystem wohlgekerkt. Diese geschlechtsspezifische hierarchische Gliederung des Arbeitsmarktes findet sich nicht nur im wissenschaftlichen Sektor. In den meisten Bereichen sind Frauen in leitenden Funktionen unterrepräsentiert:

„In jenen Fällen, in denen Frauen innerhalb einer Unternehmenshierarchie höhere Positionen erreicht haben, waren sie – zumindest bisher – vorwiegend in der Verwaltung und der sogenannten ‘Technostruktur’ (Stabsabteilungen, Referate für Weiterbildung, Kultur, Sozialpolitik, Kundenbetreuung etc.) konzentriert, wo Entscheidungen vorbereitet und ‘unterstützende Funktionen’ wahrgenommen werden, und nur sehr selten in den Linienstrukturen, in denen Entscheidungen gefällt und Macht ausgeübt wird“ (Fassmann/Meusburger 1997: 203).

Nickel (2009) illustriert dieses Problem an den Ergebnissen ihrer Fallstudie über die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb eines exemplarisch ausgewählten deutschen Unternehmens. Sie stellt fest, dass an einer entscheidenden Stelle der Karriereleiter nicht mehr formalisierte Regeln den Aufstieg bestimmen, sondern vielmehr die persönliche Förderung durch Vorgesetzte. Im Übergang von der dritten zur zweiten Führungsebene befindet sich hier eine „entscheidende Hürde (...), an der sich das Geschlechterverhältnis dramatisch zu Ungunsten von Frauen verändert. An dieser Stelle befindet sich im Unternehmen offenbar eine ‚gläserne Decke‘“ (Nickel 2009: 129). Konkret bedeutet das, dass ab dieser Ebene Führungspositionen nicht mehr ausgeschrieben werden, sondern es auf Empfehlung des direkten Vorgesetzten zu einer Bewerbung kommt. Diese unsichtbare, informelle Hürde ist also in der Lage, formell bestehende Regeln im Unternehmen zu untergraben. Auch Schwinn (2007) stellt die These auf, dass sich geschlechtsspezifische Ungleichheiten in modernen Gesellschaften weniger auf der Makroebene – also in der Gesetzgebung und im Bildungssystem - manifestieren, sondern auf der Mikroebene der Interaktion (vgl. Schwinn 2007: 77). Aufstiegshürden für Frauen kommen außerdem längst nicht mehr in Form von offener Diskriminierung daher. Vor allem sind es Arbeitszeitnormen, Arbeitsbewertungssysteme oder Anciennitätsregeln – also die Strukturen und Regeln der Organisation selbst, die nicht mit den Lebensbedingungen von Frauen kompatibel sind (vgl. Nickel 2009: 125). Und nicht zuletzt existieren hartnäckige geschlechtsspezifische Vorurteile seitens vieler ArbeitgeberInnen. Dieses Problem lässt sich mit dem Ansatz der sogenannten Statistischen Diskriminierung erklären: Die Ursachen für die mangelnde Förderung von Frauen werden darin gesucht, dass ArbeitgeberInnen „nur jenen Arbeitskräften Ausbildungsinvestitionen zuteil werden (lassen), von denen angenommen werden kann, daß die Erträge wieder an den Betrieb zurückfließen. (...) Ob sich nun eher bei Frauen oder bei Männern betriebliche Ausbildungsinvestitionen rechnen, könnte eigentlich erst am Ende einer Berufslaufbahn entschieden werden. Da dies nicht möglich ist, findet eine Entscheidung in Ungewißheit statt. Ein Kalkül bei dieser Entscheidung ist statistische

Diskriminierung, also die Anwendung gruppenspezifischer Vorurteilmuster (...) bei Einstellung, Beförderung, Entlassung und Entlohnung“ (Fassmann/Meusburger 1997: 210). Eine solche Haltung kann die Karrieremöglichkeiten von Frauen möglicherweise schon bei Arbeitsmarkteinstieg blockieren. Während Männer bei gleicher Berufsausbildung schon ihren Berufseinstieg in gut bezahlten und höher bewertete Jobs schaffen, können Frauen diesen Vorsprung oft in ihrem gesamten Erwerbsleben nicht mehr wirklich einholen: „Weibliche Berufslaufbahnen können als gleichbleibende ‚Steady-State-Laufbahnen‘ auf niedrigem oder mittlerem Niveau im Beschäftigungssystem charakterisiert werden. (...) Zynisch formuliert könnte man eigentlich von einer ‚Nicht-Karriere‘ sprechen“ (Fassmann/Meusburger 1997: 204).

Die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern hängt auch häufig mit einer sogenannten Femininisierung von Berufen zusammen – das bedeutet, der Frauenanteil in einer bestimmten Berufssparte oder Wirtschaftsbranche nimmt zu. Dies ist häufig dann der Fall, wenn der Beruf für Männer an Prestige und Attraktivität verloren hat (z.B. Grundschullehrerberuf).

Die Entlohnung für solche Berufe sinkt, weil Geschlechterstereotype zu „prägenden Trägern von positiv oder negativ bewerteten Eigenschaften werden und damit bestimmte Felder ‚infizieren‘. Nicht anders ist es zu erklären, dass die zahlenmäßige Verweiblichung bestimmter Berufssparten mit deren Statusverlust einhergeht. An den Anforderungen und Qualifikationen hat sich nichts geändert, es wird diesen Feldern ‚lediglich‘ ein ab- oder aufwertender Geschlechterindex verpasst“ (Schwinn 2007: 87).

Zu den Sektoren, in denen Frauen am häufigsten zu finden sind, gehören Landwirtschaft, Fremdenverkehr, Gesundheitswesen, soziale und öffentliche Dienstleistungen sowie das Grundschulwesen (vgl. Fassmann/Meusburger 1997: 201). Während „Männer als Vertreter der privilegierten Genus-Gruppe in den Sektoren stärker vertreten sind, die gesellschaftlich hoch bewertet sind: Staatliche Institutionen, politische Foren, Wirtschaft, Kulturbetrieb“ (Becker-Schmidt 2003: 16), werden also Frauen „einerseits Fähigkeiten zugeschrieben, die sie angeblich für bestimmte Tätigkeiten (z.B. Hausarbeit, care work, Umgang mit Kunden) besonders prädestinieren, und ihnen andererseits Defizite nachgesagt, die sie für dieses und jenes ungeeignet erscheinen lassen (z.B. für Leitungsfunktionen, Technikplanung, hohe Politik)“ (Becker-Schmidt 2007: 65). Es kommt demnach zu einem doppelten Schließungsprozess, bei dem „Frauen auf den strukturschwachen Bereich der Familie und innerhalb des Arbeitsmarktes auf die einkommens- und prestigearmen Berufsfelder verwiesen“ (Schwinn 2007: 87) werden. Dieser Prozess wird auch als „Doppelte Vergesellschaftung“ bezeichnet, ein Begriff, der im deutschsprachigen Raum zuerst von Regina Becker-Schmidt geprägt wurde. Er bringt zum Ausdruck, dass Frauen bzw. weibliche Biografien über zwei unterschiedliche und strukturell widersprechende Sphären zugleich ihre

gesellschaftliche Einbindung erfahren: Erwerbsarbeit und Haus- bzw. Pflegearbeit. Diese beiden Sphären sind sowohl getrennt als auch eng verknüpft. An ihrer Schnittstelle sind Frauen dazu gezwungen, unvermeidbaren Widersprüche und Ungleichzeitigkeiten auszutariieren:

„Frauen unterlaufen die Grenzziehung zwischen häuslicher und marktvermittelter Arbeit, indem sie zwischen beiden Tätigkeitsfeldern pendeln. (...) Familie und Beruf sind so schwer zu harmonisieren, weil die Gesellschaft in ihrer Organisationsstruktur darauf nicht eingerichtet ist. (...) Frauen sind von diesen Sachverhalten anders betroffen als Männer, denn sie leisten in erster Linie die Regenerationsarbeit zu Hause, und das wird bei der Arbeitszeitgestaltung ihrer beruflichen Tätigkeit nicht berücksichtigt“ (Becker-Schmidt 2000: 51f.).

Durch diese spezifische Form der Frauenarbeit in den beiden Sphären wird eine Rekreation und Reproduktion der Arbeitskraft im Kapitalismus und die klassische Trennung zwischen privater, familiärer und öffentlicher, beruflicher Sphäre erst möglich gemacht.

Zwar haben aus der Sicht von Kreckel auch Männer an dieser Struktur zu leiden, welche die Logik des Reproduktions-Handelns von jener des Produktions-Handelns trennt (vgl. dazu Kreckel 2004: 268ff., zit. in Kreckel 2009: 116). Im Gegensatz zu den Männern erleben Frauen aber aufgrund dieser Systemzwänge Brüche in der Familien- und Berufsplanung, häufige Aus- und Wiedereinstiege im Wechsel der Familienphasen oder sogar Arbeitslosigkeit. Der Spagat, der ständige Perspektivwechsel und die unterschiedlichen Zeitrhythmen, Ziele und Werte in beiden Sphären kann außerdem zu großen psychischen Spannungen führen: „Wenn sie eine marktvermittelte Beschäftigung aufgeben, entfallen finanzielle Selbständigkeit, soziale Anerkennung und Kooperationserfahrungen sowie die Chance, sich professionelle Kompetenzen anzueignen. Stellen sie um einer beruflichen Karriere willen ihre psychosozialen Bedürfnisse nach einer intensiven Partnerschaft und/oder Kindern in den Hintergrund, bezahlen sie das mit emotionalen Einbußen. Versuchen sie beides – Beruf und Familie zu vereinbaren - bedeutet das Stress, kaum Zeit für eigene Bedürfnisse, Verschleiß von Lebenskraft. Jede Entscheidung läuft auf einen Kompromiss hinaus“ (Becker-Schmidt 2003: 14).

Dennoch: Die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung verliert durch die doppelte Einbindung von Frauen in Familie und Beruf auch immer stärker ihre Legitimation, denn: „Die Gewissheit, zwei Tätigkeitsfeldern gewachsen zu sein, steigert das Selbstbewusstsein und stärkt die Renitenz gegen androzentrische Bevormundung in der Öffentlichkeit, in sexuellen Beziehungen und in der Alltagspolitik“ (Becker-Schmidt 2003: 14). Je stärker sich Frauen also in für sie vormals „ungewöhnlichen“ Arbeitsmarkt Bereichen bewähren, desto stärker stehen geschlechtsspezifische Zuschreibungen im Widerspruch zur sozialen Wirklichkeit und haben daher die Chance, sich aufzulösen.

Klassenzugehörigkeit

Der Klassenbegriff, der im Rahmen der vorliegenden Arbeit gewählt wird, bezieht sich auf die Arbeiten von Pierre Bourdieu (1982; 1983), der die Klassenzugehörigkeit insbesondere über die Triade von Feld, Kapitalienausstattung und Habitus definiert. Kapital in der Bourdieuschen Theorie ist nicht gleich Kapital und muss, um die Struktur des gesamten gesellschaftlichen Reichtums verstehen zu können, „in allen seinen Erscheinungsformen“ (Bourdieu 1983: 184) begriffen werden. Bourdieu geht davon aus, dass Kapital in drei unterschiedlichen Arten auftreten kann: kulturelles Kapital, soziales Kapital und ökonomisches Kapital. Im Folgenden sollen die drei Kapitalformen kurz umrissen werden:

Mit dem Begriff des *kulturellen Kapitals* meint Bourdieu ein Vermögen, das in dreierlei Formen existiert und weitergegeben werden kann: „(1.) in verinnerlichtem, inkorporiertem Zustand, in Form von dauerhaften Dispositionen des Organismus, (2.) in objektiviertem Zustand, in Form von kulturellen Gütern, Bildern, Büchern, Lexika, Instrumenten oder Maschinen, in denen bestimmte Theorien und deren Kritiken, Problematiken usw. Spuren hinterlassen oder sicher verwirklicht haben, und schließlich (3.) in institutionalisiertem Zustand, einer Form von Objektivierung“ (Bourdieu 1983: 186).

Der Begriff der Inkorporierung von Kapital soll verdeutlichen, dass Bildung einen Verinnerlichungsprozess voraussetzt, der zu einem großen Teil auch unbewusst geschieht – also „ohne ausdrücklich geplante Erziehungsmaßnahmen“ (Bourdieu 1983: 187). Dieser Prozess hinterlässt dann Spuren, wie etwa die typische Sprache/Sprechweise einer Region oder einer Klasse (vgl. Bourdieu 1983: 187). Der Begriff des objektivierten Kulturkapitals wiederum verweist darauf, dass kulturelles Kapital auch materiell übertragbar ist – beispielsweise in Form von Kunstwerken.

Das inkorporierte Kulturkapital ist nicht greif- oder messbar, anders als die dritte Form, die Bourdieu beschreibt, nämlich das institutionalisierte Kulturkapital (konkret: Bildungstitel, Zeugnisse, Diplome, Zertifikate und dergleichen). Das institutionalisierte Kulturkapital kann unter günstigen Umständen wieder in ökonomisches Kapital verwandelt werden – eine Garantie dafür ist allerdings vor allem dort nicht gegeben, wo der „Wechselkurs zwischen kulturellem und ökonomischem Kapital“ (Bourdieu 1983: 190) nicht besonders gut ist. Beispielsweise kann ein Studienabschluss in den Geistes- und Kulturwissenschaften gegenwärtig weniger gut ökonomisch verwertet werden als ein wirtschaftliches Diplom. Generell ist die Ausstattung mit kulturellem Kapital aber die Vorbedingung, sich eine Position am Arbeitsmarkt zu verschaffen. Für die Ausstattung mit Kulturkapital spielt vor allem auch die Transmission kulturellen Kapitals durch die jeweilige Herkunftsfamilie eine

entscheidende Rolle. Bourdieu bezeichnet sie als „die am besten verborgene und sozial wirksamste Erziehungsinvestition“ (Bourdieu 1983: 186). Wenn die Familie im Zuge der Sozialisation Zeit und ihr eigenes vorhandenes kulturelles Kapital investiert, so kann wieder neues kulturelles Kapital akkumuliert werden. Wie intensiv die Investitionen in Kulturelles Kapital in einer Familie erfolgen, hängt wiederum von der relativen Bedeutung ab, die sie diesem beimisst. Dies ist wiederum klassen- und akteursspezifisch unterschiedlich.

In jedem Fall führen Fähigkeiten und scheinbar natürliche Begabungen allein selten zu Erträgen: „(...) Die Primärbeziehung in der Familie muss in Rechnung gestellt werden, und zwar (...) entweder als positiver Wert, als gewonnene Zeit und Vorsprung, oder als negativer Faktor, als *doppelt* verlorene Zeit, weil zur *Korrektur* der negativen Folgen nochmals Zeit eingesetzt werden muss“ (Bourdieu 1983: 185).

Bourdieu arbeitet den Begriff des kulturellen Kapitals also auch deshalb so stark heraus, weil er dadurch der „landläufigen Betrachtungsweise, derzufolge schulischer Erfolg oder Mißerfolg auf die Wirkung natürlicher ‚Fähigkeiten‘ zurückgeführt wird“ (Bourdieu 1983: 186), eine Perspektive entgegensetzen kann, die es ermöglicht, den Zusammenhang zwischen verschiedenen sozialen Leistungen von Kindern aus unterschiedlichen sozialen Schichten gesellschaftskritisch zu beleuchten. Im Unterschied zum Kapital-Begriff der Humankapitaltheorie lassen sich dadurch die „Struktur der unterschiedlichen Profitancen“ (Bourdieu 1983: 186), die sich durch Bildungsinvestitionen ergeben, in Rechnung stellen.

Die jeweilige Form der Integration in den Arbeitsmarkt kann dabei als Prozess der An- oder Aberkennung von kulturellem Kapital bzw. der Verwirklichung der Möglichkeit der Verwertung von kulturellem Kapital begriffen werden (vgl. auch Nohl 2010).

Die zweite grundsätzliche Kapitalform ist das *soziale Kapital*:

„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“ (Bourdieu 1983: 191).

Diese Beziehungen können – müssen aber nicht – auf Institutionalisierung beruhen, wie beispielsweise auf der Annahme eines gemeinsamen Namens oder der Zugehörigkeit zu einer Partei. Und: Sie beruhen sowohl auf symbolischem als auch auf materiellem Austausch.

„Der Umfang des Sozialkapitals, das der einzelne besitzt, hängt (...) sowohl von der Ausdehnung des Netzes von Beziehungen ab, die er tatsächlich mobilisieren kann, als auch vom Umfang des ökonomischen, kulturellen oder symbolischen Kapitals, das diejenigen besitzen, mit denen er in Beziehung steht“ (Bourdieu 1983: 192). Das Beziehungsnetz selbst wiederum ist Produkt „individueller oder kollektiver Investitionsstrategien, die bewußt oder unbewusst auf die Schaffung und Erhaltung von Sozialbeziehungen gerichtet sind, die früher oder später einen unmittelbaren Nutzen versprechen“ (Bourdieu 1983:193). Ein weiteres Merkmal von sozialem Kapital ist es, dass der Ertrag aus Investition in Sozialkapital bzw. soziale Netzwerke umso höher ist, je größer

das schon vorhandene Sozialkapital ist. Es ergibt sich also ein Paradoxon, wie wir es schon beim kulturellen Kapital kennengelernt haben: Wer hat, dem wird gegeben – wer aber nichts hat, dem wird auch nichts geschenkt. Bourdieu illustriert dies am Beispiel der TrägerInnen eines berühmten Familiennamens: „Wegen ihres Sozialkapitals sind sie besonders gefragt. Weil sie bekannt sind, lohnt es sich, sie zu kennen“ (Bourdieu 1983: 193f.).

Die verschiedenen Kapitalformen können nun ineinander umgewandelt und getauscht werden. Generell gilt, so Bourdieu, dass alle anderen Kapitalarten (also sowohl die Formen kulturellen als auch sozialen Kapitals) mit Hilfe von *ökonomischem Kapital* erworben werden können. Allerdings gibt es bestimmte Güter oder Dienstleistungen, die man sich nur dann aneignen kann, wenn auch geeignetes soziales Kapital vorhanden ist. Daher muss man also von der „doppelten Annahme ausgehen, daß das ökonomische Kapital einerseits allen anderen Kapitalarten zugrundeliegt, daß aber andererseits die transformierten und travestierten Erscheinungsformen des ökonomischen Kapitals niemals ganz auf dieses zurückzuführen sind, weil sie ihre spezifischen Wirkungen überhaupt nur in dem Maße hervorbringen können, wie sie verbergen (...), daß das ökonomische Kapital ihnen zugrundeliegt“ (Bourdieu 1983: 196). Die Logik des Kapitals ist also weder reduzierbar auf ein rein ökonomistisches Verständnis, noch wird man ihm gerecht, wenn man nur Kommunikationsphänomene als elementare Form sozialen Austauschs erachtet.

Ein weiteres für diese Arbeit relevantes Konzept aus dem Bourdieu'schen Theoriegebäude ist das Habitus-Konzept. Der Habitus entsteht im Rahmen des Prozesses der Verinnerlichung gesellschaftlicher Strukturen im Zuge der Sozialisation, wobei dieser Prozess bei Angehörigen der selben Klasse zu ähnlichen „Ergebnissen“ führt. Dieser Prozess ist nicht als völlig deterministisch zu verstehen, sondern beschreibt eher eine Art Limitierung der eigenen Handlungsmöglichkeiten. Der Habitus bildet ein Verbindungsglied zwischen objektiver Klassenlage und subjektivem Lebensstil und ist damit Bourdieus' Antwort auf den in den Sozialwissenschaften so oft verhandelten Gegensatz von Subjekt und Objekt (vgl. Krais/Gebauer 2002)¹³. Er kann als Bindeglied zwischen der Kapital-Ausstattung und dem tatsächlichen Handeln gesehen werden: Er wird durch das Handeln nach außen hin sichtbar, und umgekehrt lässt der Habitus einer Person (ihre Ausdrucks- und Benimmformen, ihre Art zu essen, zu sprechen, ihre Interessen und Vorlieben) Rückschlüsse auf die Ausstattung mit

¹³ Bourdieu behandelt diesen Gegensatz im Zuge seiner kritischen Auseinandersetzung mit Marx: Er arbeitet heraus, dass theoretische Klassen noch keineswegs in der Realität existieren müssen. Klassen existieren nur dann in der sozialen Wirklichkeit, wenn sie durch Praxis und Alltagshandeln der Individuen auch tatsächlich am Leben erhalten werden.

ökonomischem, kulturellen und sozialem Kapital zu. Bourdieu erläutert dies sehr genau in den „Feinen Unterschieden“. Seine Ausführungen beziehen sich zwar auf die französische Gesellschaft der 1980er Jahre, sind aber durchaus bis zu einem gewissen Grad in anderen historischen und räumlichen Kontexten empirisch anschlussfähig. Der Habitus drückt sich einerseits in klassenspezifischen Lebensstilen aus. In den „Feinen Unterschieden“ etwa umreißt Bourdieu den Lebensstil der oberen Klassen als von einem Luxusgeschmack und einer Stilisierung der eigenen Gewohnheiten und Haltungen geprägt von Not und „Gewöhnlichkeit“ distanziert. Der Lebensstil der unteren Klassen sei wiederum dadurch gekennzeichnet, dass nur das Notwendige im Vordergrund steht - und stehen muss (vgl. Bourdieu 1982: 289f.). Der klassenspezifische Habitus drückt sich aber nicht nur in den Lebensstilen aus, sondern geht bis unter die Haut. Er ist inkorporiert in Körperwahrnehmung, Gefühl, Identitätswahrnehmung- und Stiftung und prägt den Umgang mit sich selbst und der Welt. Bourdieu stellt hier die Gehemmtheit, die Scham und Schüchternheit des Kleinbürgers der Ungezwungenheit und Selbstsicherheit der oberen Klassen gegenüber: Während dem Kleinbürger „in seinem Leib und seiner Sprache nicht wohl ist“ und er sich „fortwährend überwacht, sich kontrolliert und korrigiert“ (Bourdieu 1982: 331), ist dem Bourgeois die Beurteilung durch die Anderen einerlei, denn er sieht sich implizit als das Maß der Dinge. Der Aufstieg der mittleren Klasse wiederum werde durch eine asketische Haltung des Verzichtes begünstigt (vgl. Bourdieu 1982: 528) – sowohl Verzicht durch die Elterngeneration als auch Eifer und Ehrgeiz der Betroffenen selbst. Es handelt sich dabei um eine Haltung, „die um den Preis gegenwärtiger Entbehrungen alle Anstrengungen darauf richtet, die für die Zukunft verheißenden Befriedigungen zu realisieren“ (Krais/Gebauer 2002: 45). Da der Habitus eben nicht beliebig gewechselt werden kann, ist der Positionswechsel im sozialen Raum mit sozialen Schwierigkeiten verbunden. Das Bemühen, den richtigen Eindruck zu hinterlassen und die eigene Herkunft dadurch möglicherweise vergessen zu machen, führt nicht selten zu einer Scham oder Unsicherheit, die oft schwer abzulegen ist.

In einer Forschungsarbeit über Führungskräfte mit Migrationshintergrund wird auch vermutlich – so die Vorannahme – soziale Mobilität eine Rolle spielen. Es stellt sich daher die Frage: Kann Leistung in demokratischen und zugleich leistungsorientierten Gesellschaften die klassenspezifischen Unterschiede und Ausgangslagen, die soeben oben diskutiert wurden, tatsächlich kompensieren? Erfolgt der Aufstieg in die Führungsposition lediglich aufgrund guter „Humankapital“-Ausstattung (kurz gesagt: Leistung, vermittelt über Bildung)? Auf Ebene der symbolischen Repräsentationen (also der gesellschaftlichen Werte, Normen und Ideologien) erfolgt die Legitimation der Existenz von Klassen – und damit auch Klassismen –

meist über die persönliche Leistung (vgl. Winkler/Degele 2009: 44): Jene, die etwas leisten, sind nach dieser Diktion auch in der Lage, ihre soziale Position zu verbessern. Eine weitere, in demokratischen Gesellschaften kursierende Idealvorstellung ist es, dass der Zugang zu Führungs- und Elitepositionen offen und chancengleich sei. Idealerweise sollte in Demokratien tatsächlich ein offener und chancengleicher Zugang zu Führungs- und Elitenpositionen existieren. Die Realität sieht anders aus – das bestätigen verschiedenste Forschungsarbeiten: „(...) Kinder aus den oberen Sozialschichten – aus dem gehobenen Bürger- und Großbürgertum (...) - (haben) vergleichsweise bessere Chancen, eine Eliteposition zu erreichen als der Nachwuchs aus den breiten Mittelschichten“ (Kaina 2009: 400).

Kann man aber zumindest von einer Abnahme herkunftsbedingter Vorteile bzw. einer Zunahme leistungsbezogener, also meritokratischer Auswahlkriterien sprechen? Dieser Meinung sind etwa die AutorInnen der Potsdamer Elitestudie von 1995¹⁴. Sie vertreten die Vorstellung, der Elitenzugang sei durch Leistung geregelt, weswegen zeitgenössischen Eliten auch offener für BildungsaufsteigerInnen seien – denn schließlich kann Leistung über Bildung gezeigt werden. Der einfache Schluss lautet: Durch die soziale Öffnung des Bildungssystems öffnet sich letztlich auch der Zugang zu den Eliten für die Angehörigen sogenannter bildungsferner Schichten. Somit wären auch Bildungsungleichheiten dafür verantwortlich, dass sich Eliten sehr selektiv sozial rekrutieren. Hartmann (2002) widerspricht dieser Ansicht, in dem er versucht zu zeigen, dass die soziale Schließung – zumindest bezogen auf den Sektor Wirtschaft - sogar noch gewachsen sei. Denn vor allem im Wirtschaftssektor spielt der Habitus einer Person die wesentliche Rolle für ihren Aufstieg in die Führungsschicht. Hartmann kann zeigen, dass Eigentümer, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Kern Personen in Leitungspositionen sehen, die ihnen in „Persönlichkeit“, Auftreten und Werdegang ähneln: „Es sind dies die intime Kenntnis der in den Chefetagen gültigen Dress- und Verhaltenscodes, eine breite bildungsbürgerliche Allgemeinbildung, eine unternehmerische Einstellung inklusive der dafür erforderlichen optimistischen Grundhaltung und vor allem Souveränität und Selbstsicherheit“ (Hartmann 2007: 147), welche in der Regel nur Personen aufweisen, die sich in dem jeweiligen Milieu tatsächlich zu Hause fühlen, mit ihm also seit ihrer Kindheit an vertraut sind¹⁵. In Bezug auf

¹⁴ In Deutschland fanden bislang vier große Elitebefragungen statt. Die Potsdamer Elitestudie ist war bislang die letzte. Sie war von hohem gesellschaftspolitischem Interesse, da nach dem Ende der DDR erstmals auch ostdeutsche Führungskräfte in die Erhebung mit einbezogen wurden (vgl. Kaina 2009: 399).

¹⁵ „Wie entscheidend der klassenspezifische Habitus für die Besetzung der Positionen im Topmanagement ist, zeigt sich in aller Deutlichkeit, wenn man den Einfluss des Bildungsabschlusses dadurch ausschaltet, dass man nur die Karriereverläufe von Personen untersucht, die mit dem Doktorgrad den höchsten Bildungstitel erworben,

die Chancen von MigrantInnen zum Aufstieg in die Elite zeichnet Hartmann in einem Interview aus dem Jahr 2010 ebenfalls kein besonders rosiges Bild: Die Eliten in allen führenden Industrieländern seien in erster Linie auf Nation und Abschottung bedacht. MigrantInnen fänden daher eine ähnlich schwierige Karrieresituation vor wie noch Frauen vor etwa 30 Jahren (vgl. Boral/Krstulovic 2010).

Ein weiterer soziologischer Kritiker des meritokratischen Prinzips ist John H. Goldthorpe¹⁶. Er zeigte, dass „beim Übergang in weiterführende Bildungsgänge erhebliche leistungsunabhängige (also: ‚sekundäre‘) Selektionseffekte auftreten, die sich für Kinder aus niedrigen sozialen Schichten nachteilig auswirken“ (Kreckel 2009: 100). Weiters machte er sichtbar, dass der Einfluss des erreichten Bildungsgrades auf den Berufsstatus relativ gering ist: „Höhere berufliche Positionen werden weit überproportional von Kindern aus gehobenen sozialen Schichten eingenommen, auch wenn sie über geringere formale Qualifikationen verfügen als Kinder mit niedrigerer sozialer Herkunft“ (Kreckel 2009: 100f.). Diese strukturellen Barrieren seien kapitalistischen, klassenstrukturierten Gesellschaften inhärent. Auch Bourdieu weist die zwingende Koppelung zwischen Bildungsinvestition und dem daraus resultierenden Einkommen zurück. In seiner kritischen Bezugnahme auf die Humankapitaltheorie¹⁷ erläutert er dies

das heißt alle Hürden des Bildungssystems erfolgreich überwunden haben. Schließt man auch alle sonstigen Variablen wie Studiendauer, Alter etc. methodologisch aus, so dass nur die soziale Herkunft übrig bleibt, dann liegen die Chancen, in den Vorstand oder die Geschäftsführung eines der 400 größten deutschen Konzerne zu gelangen, für Promovierte aus dem Bürgertum um 70 Prozent und für die aus dem Großbürgertum im Durchschnitt um 150 Prozent höher als für die Promovierten aus den Mittelschichten und der Arbeiterklasse“ (Hartmann 2002: 81ff, 204f, zitiert in: Hartmann 2007: 149). Fazit: „Die Bildungsexpansion hat dem Nachwuchs aus der breiten Bevölkerung zwar den Erwerb des Dokortitels erleichtert, nicht jedoch den Zugang zu den Chefetagen der deutschen Wirtschaft“ (Hartmann 2007: 149)

¹⁶ Die Goldthorpe'sche Definition von Meritokratie sieht somit folgendermaßen aus: Erstens bestünde in einer meritokratischen Gesellschaft „für alle Gleichqualifizierten ohne Ansehen von Herkunft, Geschlecht usw. die gleiche empirische Wahrscheinlichkeit besteht, die nächsthöhere Qualifikationsstufe zu erreichen“ (Kreckel 2009: 102) und zweitens „für alle Gleichqualifizierten auch die gleiche berufliche Erfolgsrate gegeben ist“ (ebd.). Genau dies aber ist nicht der Fall.

¹⁷ Das Humankapital-Konzept beruht auf Annahmen der Wirtschaftswissenschaften, genauer setzt es die Grundannahmen des neoklassischen Marktmodells voraus. Dieses geht von der Existenz eines vollkommenen Wettbewerbes aus, in dem Entlohnung nach Produktivität erfolgt. Investitionen in Humankapital (z.B. in Form von Bildungsmaßnahmen, Gesundheitsvorsorge, Informationsbeschaffung über Beschäftigungsmöglichkeiten) verursachen zwar Kosten, sollen aber langfristig gesehen die Produktivität eines Marktsubjektes steigern und sich so wieder lohnen. Nicht oder nur am Rande thematisiert wird allerdings die Rolle von Humankapital als gemeinschaftliches, gesellschaftspolitisch und gleichheitstheoretisch wichtiges Gut. Die Humankapitaltheorie

folgendermaßen: Erstens biete Bildung weder Garantie auf spätere Erträge und Profite, noch seien ihre Erträge rein monetärer sondern vor allem auch symbolischer Art, in Form gesellschaftlicher Wertschätzung, neuer Möglichkeiten zur Selbstbehauptung und Definitionsmacht oder der Aussicht auf sozialen Aufstieg. Zweitens erfolgen Bildungsinvestitionen im Bildungssystem nie voraussetzungslos:

„Zweifelloos wird das ererbte kulturelle Kapital durch schulische Bildungsinvestitionen erweitert, zugleich aber wird die ursprüngliche familiäre Übertragung kulturellen Kapitals dadurch verfestigt, und, da schulische Bildungsinvestitionen scheinbar allen gleichermaßen möglich sind, nachträglich sanktioniert und verschleiert“ (Krais 1983: 213).

Das Bildungssystem bildet also nicht nur einfach neue, qualifizierte Arbeitskräfte heran, es reproduziert so auch bestehende Sozial-, Macht- und Eigentumsstrukturen, in dem es sie verschleiert und den Anschein erweckt, jeder und jede habe die selben Chancen und dies unabhängig von der Herkunft. Genau aber auf dieses „unabhängig von der Herkunft“ zielt die Kritik von Bourdieu ab. Und schließlich: Die ökonomischen Investitionen in Bildung „können nicht isoliert von Investitionen in andere Kapitalarten betrachtet“ (Krais 1983: 213) werden. Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital ergänzen sich nämlich in ihrer Wirkung. Sie können Profite verstärken, wenn sie gemeinsam auftreten, und sie können sie vermindern, wo dies nicht der Fall ist (vgl. Krais 1983: 214).

Im Hinblick auf die vorliegende Arbeit wird daher besondere Aufmerksamkeit darauf gelegt, wie das Vorhandensein von kulturellem, ökonomischem und sozialem Kapital die Karrieren von Führungskräften mit Migrationshintergrund beeinflusst. Nicht zuletzt gilt das forschersche Augenmerk den Brüchen, Hindernissen oder auch Vorteilen, die - vermittelt über die eigene soziale Herkunft und den damit verbundenen Habitus - im Laufe der Karriere auftraten.

Ethnische Herkunft / Migrationshintergrund

An der Kategorie „Ethnie“ interessiert zuallererst die Begriffswahl: Sollen wir von „Ethnie“ sprechen? Von „Rasse“? Von „Ethnisierung“, von „race“ oder „Rassifizierung“? Diese Frage ist durchaus wirkmächtig in der Diskussion um soziale Ungleichheit. Während der „Rasse“-Begriff¹⁸ in der angloamerikanischen Tradition eine Mainstream-Kategorie darstellt, um

kann somit als „nichts anderes als die Anwendung der Kapitaltheorie auf menschliche Ressourcen“ (Krais 1983: 201f.) betrachtet werden.

¹⁸ Mit der Verwendung der Kategorie „Rasse“ sind sowohl analytische Vor- als auch Nachteile verbunden. Lutz (2010) schätzt die Schärfe der Kategorie durchaus positiv für die Analyse sozialer Ungleichheit ein: „’Ethnizität’

Ungleichheits- und Benachteiligungsstrukturen zu analysieren, wird dieser Begriff im deutschsprachigen Raum aufgrund historisch hinlänglich bekannter Gründe lieber vermieden. Hier hat sich das Konzept der „Ethnizität“ durchgesetzt – wobei häufig wie selbstverständlich davon ausgegangen wird, dass jene *die* zentrale Einflusskategorie auf die „Identität“ von MigrantInnen sei. Eine Vielzahl von Forschungsarbeiten in den Sozialwissenschaften - und im Speziellen der Migrationsforschung - behandelt Ethnizität, als wäre sie eine Art kollektive Identität einer sozialen Gruppe bzw. könne sie die Zugehörigkeit von Individuen zu einer scheinbar homogenen Gruppe begründen. Durch diese Vorgehensweise wird sie als Kategorie immer wieder neu festgeschrieben. Ethnizität kann als aber sozial konstruierte (wenn auch nicht beliebige) Identitätskategorie gesehen werden, die durch Fremd- aber auch Selbstzuschreibung geformt wird. Diese Zuschreibungen sind sehr wirksam: „Die ethnisch markierte Gruppenzugehörigkeit kann, selbst wenn der einzelne Träger dies wünscht, in der Regel nicht durch eine individuelle Anstrengung erworben oder einfach abgelegt werden“ (Pott 2002: 24). Andererseits kann das Ethnien-Konzept von Gruppen, Individuen oder Organisationen auch zu bestimmten Zwecken oder aus bestimmten Gründen mobilisiert werden: „Sie wirkt als Prinzip sozialer Zuordnung, das ethnische Großgruppen quer zu Schichten und Klassen etabliert und weiterhin die soziale Positionierung der Einzelnen prägt. Die Betonung von Ethnizität kann aber auch eine Sekundärreaktion auf ethnische Unterdrückung darstellen und so Widerstandspotenziale verstärken“ (Lenz 1995: 40).

Im Zuge der wissenschaftstheoretischen Auseinandersetzungen rund um den Begriff der „Ethnie“ haben sich in den letzten Jahren einige neue Ansätze entwickelt. Sie stellen nicht die klare Differenz und Unterschiedlichkeit zwischen – wie auch immer gedachten – „Ethnien“ in den Mittelpunkt, sondern das „boundary-making“ (vgl. Wimmer 2007), also die Intersubjektivität und Prozesshaftigkeit der Produktion von Ethnizität. Hier wird erstens die

kann als wissenschaftlich ‚neutraler‘ Begriff mit der Suggestion des Multikulturalismus eines scheinbar gleichberechtigten Nebeneinanders sich gegenseitig tolerierender und respektierender Kulturen verbunden werden, während mit dem Begriff der ‚Rasse‘ die Geschichte der immanenten Ver(m)achtung und Ungleichheit dies- und jenseits der ‚Color Line‘ verbunden ist“ (Lutz et.al. 2010: 20). Allerdings nur dann, wenn der Prozesscharakter der gesellschaftlichen Entstehung von „Rassen“ hervorgehoben wird: „‚Rasse‘ ist u.a. durch die koloniale und nationalsozialistische Rassenlehre naturalisiert und damit in Körper eingeschrieben worden, und Rassifizierungsprozesse haben über Jahrhunderte der Kolonialherrschaft nicht nur Repräsentationen und Stereotype, sondern auch sozialökonomische Fakten und *insbesondere Subjektpositionen geschaffen*. (...) Das Sprechen von Rassialisierung/Rassifizierung verdeutlicht, dass es um Ergebnisse und Prozesse institutionellen und sozialen Handelns geht, dass Subjektpositionen Effekte rassistischer Ausgrenzung sind und somit ‚Rasse‘ das Ergebnis von ‚Rassismus‘ ist“ (Lutz et.al.2010: 19). Allerdings besteht auch unter Zuhilfenahme des „Rassifizierungs“-Begriffes noch immer die Gefahr, in konzeptionelle Fallen zu tappen: „Zum einen kann die Verwendung von ‚Rasse‘ als strategischer Essentialismus in der Identitätsfalle münden; zum anderen bleibt weiterhin die Gefahr, damit rassistische Logiken zu bedienen und zu reifizieren“ (Lutz et.al. 2010: 21).

Vorstellung einer stabilen ethnischen *community* hinterfragt, indem der Konstruktionscharakter dieser Differenzkategorie ins Blickfeld genommen wird: „(...) ethnic groups are seen as the result of a reversible social process of boundary making rather than as given component parts of the social world“ (Wimmer 2007: 17). Zweitens wird betont, dass ethnische Grenzziehungen von handelnden Subjekten erst geschaffen werden – etwa indem diese Subjekte Differenzen als *ethnische* Differenzen *wahrnehmen*. Subjektiv wahrgenommene Differenzen können sich an der Wahrnehmung einer anderen Sprache (auch Akzenten, Dialekten...), anderer Kleidung, anderer Familienstrukturen, eines anderen Wohnstiles oder der Wahrnehmung anderer Hautfarbe festmachen: „Depending on the type of markers, we may distinguish between ethno-linguistic, ethno-regional, ethno-religious, ethno-cultural, ethno-national, and ethno-somatic categories“ (Wimmer 2007: 17). Drittens sind an ethnischen Grenzziehungshandlungen immer mehrere InteraktionspartnerInnen beteiligt: „(...) actors from both sides of a boundary are involved in its construction and maintenance – not necessarily on a symmetric basis (...). For modern nation-states, this means that ethnicity is not the consequence of ‘minorities’ maintaining a ‘separate’ identity and community (...) but a matter of making minorities *and* majorities (...)“ (Wimmer 2007: 18).

Und viertens schließlich ist die Grundannahme, dass ethnische Grenzziehungen - oder kurz gesagt: Ethnisierungen - nicht stabil und unveränderbar sind, sondern prozessual und relativ variabel. Dies bedeutet zwar nicht, dass sich jede Kategorie oder Gruppe dauernd verändert und in permanentem Fluss befindet. Es verhindert aber, dass die Zugehörigkeit zu einer Gruppe auf immer und ewig naturgegeben, unveränderbar und essentiell beurteilt wird. Gerade auch in einem qualitativ-methodischen Vorgehen, in dem die Sinnstrukturen der GesprächspartnerInnen im Vordergrund stehen sollen, muss die Kategorie „Ethnie“ offen bleiben, um in Frage stellen zu können, ob sie im Feld überhaupt Bedeutung hat und um zu verstehen, wie der Umgang mit ethnischen Selbst- und Fremdzuschreibungen aussieht.

Ohne anzunehmen, der Begriff wäre weniger besetzt, soll in dieser Arbeit vorwiegend der Terminus „Migrationshintergrund“ verwendet werden. Dabei soll allerdings auch mitgedacht werden, dass es solche – wie eben beschriebenen – Ethnisierungsprozesse sind, die den Migrationshintergrund sozialstrukturell erst wirkmächtig machen.

Trotz des Wissens um den Konstruktionscharakter von Ethnizität wirkt sich das Konzept immer noch in verschiedenster Weise auf die Lebens- und Alltagswelt der Betroffenen aus. Darum sollen im Folgenden ein paar gängige, in der soziologischen Arbeitsmarkt- und Migrationsforschung diskutierte Konzepte zur Arbeitsmarktpositionierung von Personen mit „Migrationshintergrund“ diskutiert werden.

Einige der klassischen Erklärungsansätze beschäftigen sich mit der ethnischen Segmentierung des Arbeitsmarktes. Ihr Ausgangspunkt war die Beobachtung, dass sich bestimmte Gruppen am Arbeitsmarkt (vorwiegend MigrantInnen und Frauen) besonders häufig in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes bewegen und überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind – relativ unabhängig von ihrer Qualifikation. Eine der bekanntesten Segmentierungstheorien ist jene des *Dualen Arbeitsmarktes*. Hier wird der Arbeitsmarkt konzeptuell in ein primäres und ein sekundäres Segment unterteilt: Während auf dem primären Arbeitsmarkt relativ hohe Löhne, soziale Absicherung, Aufstiegsmöglichkeiten und berufliche Spezialisierung vorfindbar seien, ist der sekundäre Arbeitsmarkt gekennzeichnet von niedrigen Löhnen, geringer sozialer Sicherheit, fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten und Instabilität. Im sekundären Arbeitsmarkt finden v.a. „MigrantInnen“ Beschäftigung, während die „autochthone“ Bevölkerung vor allem auf dem primären Markt zu finden sei (vgl. Han 2009: 262). Sobald ein *entry job* in den primären Sektor erlangt werden konnte, ist, so die Theorie, der weitere Aufstieg innerhalb dieses Segmentes von großer Wahrscheinlichkeit und wird durch betriebsspezifische, institutionalisierte Regeln bestimmt (vgl. Kreckel 1983: 148). Im Gegensatz dazu sind Arbeitskräfte im sekundären Segment mit kurzfristigen, unsicheren und schlechtbezahlten *hire-and-fire*-Jobangeboten konfrontiert. Die Segmentierungstheorien, die in den 1970er Jahren entwickelt wurde, ist aber nicht uneingeschränkt auf heutige Verhältnisse anzuwenden: Einerseits bestehen in den meisten Sektoren und Unternehmen durchgängig sowohl bevorzugte Kernbelegschaften, als auch Arbeitskräfte, die eine Pufferfunktion erfüllen, schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten haben und über geringere soziale Absicherung verfügen. Zum anderen sind heute auch im primären Sektor prekäre und kurzfristige Beschäftigungsformen keine Seltenheit mehr. Ein weiterer problematischer Aspekt der Theorie des dualen Arbeitsmarktes ist ihr Determinismus: Angehörige ethnischer Minderheiten seien deswegen überwiegend auf dem sekundären Arbeitsmarkt beschäftigt, weil sie scheinbar wechselhaftes und unvorhersehbares Erwerbsverhalten aufweisen. Der Grund dafür sei die Rückkehrorientierung, aber auch die generell instabilen Lebensverhältnisse (vgl. Plahuta 2007: 84). Hier beißt sich – etwas flapsig formuliert - die Katze in den Schwanz: Letztlich wird nämlich nicht erklärt, woher die Konzentration von Frauen und MigrantInnen auf dem sekundären Arbeitsmarkt tatsächlich kommt (vgl. auch Sesselmeier/Blauermel 1997: 229)¹⁹.

¹⁹ Weitere Konzepte, die sich der Segmentierung des Arbeitsmarktes widmen, sind die Theorie des *Split labor market*, das Konzept *Segregated labor market*, und die Vorstellung einer *Cultural division of labor* : Wenn mindestens zwei „ethnische“ Gruppen für die Verrichtung der gleichen Arbeit unterschiedlich bezahlt werden, so

Die theoretischen Konzepte, die eine strikte Trennung des Arbeitsmarktes nach „Ethnien“ sehen, gelten heute eher als veraltet. Han (2009) schlägt daher ein Konzept vor, in dem Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund eine Art– sich möglicherweise über mehrere Generationen hinziehenden – stufenweisen Prozess mit verschiedenen Stationen durchlaufen – häufig beginnend mit dem Einstieg in einen *ethnic labor market*: MigrantInnen wandern meist ohne konkrete Arbeitsplatzaussichten²⁰. Dies bedeutet auch, dass sie mit einer ungewissen Zukunft und wenig beruflichen Perspektiven im Ankunftsland konfrontiert sind. Für kann es daher nahe liegen, über soziale Netzwerke (Freunde, Familienangehörige) nach einer Erwerbsarbeit zu suchen. In der Migrationssoziologie wird dieser Markt als „ethnischer Arbeitsmarkt“ bezeichnet: „Der ethnische Arbeitsmarkt in Enklaven stellt in dieser Situation für sie den am ehesten denkbaren und zugänglichen Arbeitsmarkt dar, weil sie dort weder Sprachprobleme noch Probleme bei der Erfüllung von formalen Anforderungen zu befürchten haben“ (Han 2009: 266). Informationen über den Arbeitsmarkt und vorhandene Arbeitsplätze erhalten die EinwanderInnen in dieser Phase primär über „ethnische Netzwerke“ – also persönliche Kontakte in der *ethnic community*. Je stärker die Abschottung einer „Ethnie“, desto stärker sei auch deren innere Vernetzung (vgl. Fassmann/Meusburger 1997: 215). Der Nachteil der Konzentration auf „ethnische“ Netzwerke liege aber darin, dass Informationen einseitig und auf gewisse Wirtschaftssektoren und Berufe konzentriert seien. Darüber hinaus biete dieser Arbeitsmarkt keine Aufstiegsmöglichkeiten, lange Arbeitszeiten bei schlechten Löhnen, wenig soziale Absicherung und so fort. Eine bessere Position hätten demgegenüber jene MigrantInnen, die der *middleman minority* angehören: So können „Minderheiten (bezeichnet werden), die durch

spricht man von einer Spaltung des Arbeitsmarktes (*Split labor market*). Die niedrige Bezahlung kann u.a. deshalb gehalten werden, weil z.B. der Lebensstandard, den MigrantInnen im Einwanderungsland vorfinden, noch immer höher als im Herkunftsland ist. Ein Grund für die Schlechterbezahlung ist aber auch die mangelnde politische und gewerkschaftliche Organisiertheit bzw. das Fehlen von Interessensvertretungen im Vergleich zu den privilegierten „heimischen“ Arbeitskräften (vgl. Han 2009: 255f.). Letzteres führt auch zu einer Segregation des Arbeitsmarktes (*Segregated labor market*): Der Arbeitsmarkt ist dort segregiert, wo die dominante, gewerkschaftlich oder berufsspezifisch organisierte ArbeitnehmerInnenschaft Abgrenzungs- und Exklusionsstrategien gegen ZuwanderInnen anwendet, um die eigene Stellung am Markt zu schützen (vgl. Han 2009: 258f.). Eine „kulturelle“ Teilung des Arbeitsmarktes (*Cultural division of labor*) tritt wiederum dann auf, wenn „unterschiedliche ethnische Gruppen am Arbeitsmarkt jeweils einem beruflich spezialisierten Segment zugewiesen werden und getrennt nebeneinander existieren“ (Han 2009: 262). Diese Trennung kann unter Umständen auch hierarchisch verlaufen – sich also in sozialen Schichten ausdrücken.

²⁰ Dies trifft beispielsweise nicht auf die Phasen der staatlichen Rekrutierung von ArbeitsmigrantInnen in den 1960er und 1970er Jahren durch verschiedene deutschsprachige Länder zu.

ihre besonderen wirtschaftlichen Aktivitäten eine intermediäre Rolle bzw. eine Mittlerfunktion zwischen Produzenten und Konsumenten, Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Eliten und Massen, Eigentümern und Mietern spielen“ (Han 2009: 267). Es handle sich dabei vor allem um UnternehmerInnen oder im Ankunftsland schon stärker etablierte EinwanderInnen, die beispielsweise „koethnische“ Arbeitskräfte rekrutieren und sich in ebensolchen Vereinen engagieren. Sie nehmen eine Art MentorInnenrolle gegenüber ihren MitarbeiterInnen ein. Eine weitere mögliche Station am Arbeitsmarkt bilde das selbständige UnternehmerInnentum (*Self-employment*). Im Gegensatz zu einer unselbständigen Beschäftigung kann die Selbständigkeit unter Umständen mit besseren Einkünften verbunden sein, zugleich geht sie aber auch häufig mit Selbstaussbeutung einher. Wenn sich das Unternehmen allerdings etablieren und expandieren kann, verändert sich u.U. auch die Zusammensetzung von Belegschaft bzw. KundInnenschaft: „Die Expansion bedeutet auch, dass sich der Kreis der Geschäftspartner und der Klientel auf andere ethnische Gruppen ausdehnt, ebenso wie das ökonomische Betätigungsfeld. Die Grenzen zwischen der mehr geschlossenen Enklavenwirtschaft und der offenen „mainstream economy“ verwischen zunehmend. Es entwickelt sich allmählich eine Form der „mixed economy“, einer Wirtschaftsform, in der ein kontinuierlicher Austausch von Ressourcen und Gütern stattfindet, der die Interdependenzen zwischen Unternehmern, Managern, Arbeitnehmern, Geschäftsleuten und Konsumenten, die unterschiedlichen ethnischen Gruppen angehören, zunehmend größer werden lässt“ (Han 2009: 270).

Der tatsächliche berufliche Übergang in die *mainstream economy* sei dann allerdings meist erst in der zweiten oder dritten Generation möglich – und zwar über ausreichende Schul- und Berufsausbildung, denn sozialer Aufstieg sei „nur durch assimilatives Lernen zu erreichen“ (Han 2009: 271). Inwieweit dieses lineare Konzept tatsächlich zutreffend ist, ist eine empirische Frage. In jedem Fall beschreibt es nur die „Angebotsseite“, d.h. nur das Verhalten der EinwanderInnen wird in den Mittelpunkt der Arbeitsmarktintegration gestellt. Da der Zugang zu Ressourcen und gesellschaftlichen Institutionen aber vor allem auch über die StaatsbürgerInnenschaft reguliert wird, ist die Situation von ZuwanderInnen stark davon abhängig, welcher rechtliche Status ihnen diesbezüglich zuerkannt wird (vgl. Schwinn 2007: 98). Ist die rechtliche Gleichstellung am Arbeitsmarkt wiederum formal gegeben, so bedeutet dies noch nicht, dass dies auch auf der Interaktionsebene der Fall ist: So kann eine auf der Makroebene der Gesetzgebung zuerkannte StaatsbürgerInnenschaft bedeuten, dass der Anspruch auf Chancengleichheit formal gegeben ist. Entscheidungen auf der Mesoebene der Organisation sowie auf der Interaktions- bzw. Mikroebene können diese Regelungen aber – wie schon oben erwähnt - konterkarieren oder sogar unwirksam machen. Mit Prozessen wie diesen beschäftigen sich die Konzepte zur institutionellen und statistischen Diskriminierung, die nun kurz dargestellt werden sollen.

Der Begriff der *institutionellen Diskriminierung* hat eine längere sozialwissenschaftliche und politische Geschichte. Seine Wurzeln finden sich in der US-Bürgerrechtsbewegung, die Ende der 1960er Jahre entflammte. Zunächst sollte der Begriff die rassistische Diskriminierung von Afro-AmerikanerInnen in Institutionen (Arbeits- und Wohnungsmarkt, Bildungssektor, Gerichtsbarkeit, Medien, Gesundheitsversorgung...) beschreiben. Später wurde er um Dimensionen wie Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung etc. erweitert und damit zum Konzept institutioneller Diskriminierung weiterentwickelt. Gomolla (2010) plädiert dafür, dass der Begriff des institutionellen Rassismus definitorisch vom Begriff der institutionellen Diskriminierung zu trennen sei: „Als allgemeinere analytische Kategorie weist der Begriff der institutionellen Diskriminierung den Vorteil auf, dass nicht von vorneherein festgelegt wird, welche Differenzaspekte für das Zustandekommen von Diskriminierung eine Rolle spielen – diese Frage ist empirisch zu klären (...). Damit bleibt die Analyse anschlussfähig für breitere Fragen der sozialen Ungleichheitsforschung und v.a. für intersektionelle Forschungsansätze, die an der Interaktion unterschiedlicher Differenzaspekte für das Zustandekommen von Diskriminierung interessiert sind“ (Gomolla 2010: 78).

Die Untersuchung von institutioneller Diskriminierung sollte sich dabei auf die „Einbettung von Diskriminierung in der ‚normalen‘ *Alltagskultur von Organisationen* und der *Berufskultur* der in ihnen tätigen Professionellen“ (Gomolla 2010: 77) konzentrieren. Hier stellen sich Fragen wie: Wie werden innerhalb einer Organisation psychologische, soziale oder materielle Belohnungen in bestimmten sozialen Gruppen im Vergleich zu anderen verteilt und welche organisationellen Bedingungen ermöglichen diese Gleich- oder Ungleichverteilung. Wie werden solche Ungleichverteilungsprozesse legitimiert und als „fair“ und sinnhaft konstruiert. Und welche Faktoren - die vielleicht auf den ersten Blick mit Diskriminierung wenig zu tun haben – sind daran beteiligt, dass askriptive Merkmale entscheidungsrelevant werden und bleiben (vgl. Gomolla 2010: 79).

Die isolierte Betrachtung einer einzelnen Organisation allein reicht aber nicht aus, um Diskriminierung zu verstehen. Interessant ist auch, in welchem sozialen, ökonomischen, kulturellen und politischen Kräftefeld sie situiert ist, wie der Einfluss rechtlicher Vorgaben aussieht und in welche nationalstaatlichen Ideologien und Identitätskonstruktionen sie eingebettet ist. Eine atomistische Betrachtungsweise einzelner Institutionen und Organisationen führe eher zu Schuldzuweisungen, welche die Gesellschaft als Ganzes aus der Verantwortung entlassen (vgl. Gomolla 2010: 74). Zu berücksichtigen ist aber auch: Diskriminierung kann sowohl unbewusst als auch bewusst geschehen. Sie kann den diskriminierenden AkteurInnen direkt oder indirekt nutzen. Sie ist aber jedenfalls nicht einzig individuellen Einstellungsmustern zuzuordnen, sondern zu einem hohen Anteil auch aus formalen Rahmenbedingungen der Institution erklärbar.

Spricht man von institutioneller Diskriminierung, so empfiehlt es sich weiters, zwischen direkter und indirekter institutioneller Diskriminierung zu unterscheiden: Direkt ist die Diskriminierung dann, wenn sie durch hochformalisierte, gesetzliche und administrativ festgelegte Regeln innerhalb der Organisation legitimiert wird. Indirekte Diskriminierung meint wiederum informelle Praktiken und ungeschriebene Regeln, die als Routinen im organisationellen Ablauf abgesichert sind (vgl. dazu genauer Gomolla 2010: 67).

Egger et al. (2003) unterscheiden ausserdem zwischen einer Diskriminierung „vor“ und „auf“ dem Arbeitsmarkt: Von einer Ungleichstellung „vor“ dem Arbeitsmarkt kann gesprochen werden, wenn zwei Gruppen mit je unterschiedlichen Voraussetzungen (z.B. klaren Unterschieden in der Bildungssituation) in den Arbeitsmarkt eintreten müssen. Von Diskriminierung „auf“ dem Markt ist dann die Rede, wenn Personen mit gleichwertigen Voraussetzungen ungleich behandelt werden. So kann es sein, dass MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in einem österreichischen Unternehmen generell niedrigere hierarchische Positionen einnehmen als „autochthone“ Arbeitskräfte. Dies kann entweder daran liegen, dass sie „vor“ dem Markt aufgrund schlechterer Ausbildung ungleichgestellt sind oder ihre Abschlüsse nicht anerkannt werden. Oder es liegt an den –trotz gleicher Voraussetzungen – bestehenden ungleichen Beförderungschancen (also der Diskriminierung „auf“ dem Markt) (vgl. Egger et al. 2003).

Direkte und indirekte Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt wiederum kann unterschiedliche Bereiche betreffen, z.B. Anstellungsdiskriminierung, Lohndiskriminierung, Beförderungen, Weiterbildungen, Arbeits- und Kündigungsschutz, rassistische Belästigung oder Mobbing.

Auch das Konzept der *statistischen Diskriminierung*, das wir schon in Bezug auf die Arbeitsmarktpositionierung von Frauen kennen gelernt haben (s.o.) beschäftigt sich mit der Diskriminierung durch ArbeitgeberInnen. Es geht davon aus, dass Betriebe oder ArbeitgeberInnen nur in solche Arbeitskräfte „investieren“ (also sie einstellen, ihnen Fortbildung ermöglichen, sie befördern und so fort), deren „Investitionserträge“ wieder zurück ins Unternehmen fließen. Wie produktiv eine Arbeitskraft sein wird, kann vor der Einstellung natürlich nie genau festgestellt werden. Ein Indikator dafür wäre die formale Bildung. Wofür aber soll sich der/die ArbeitgeberIn entscheiden, wenn zwei Personen formal die gleiche Bildung aufweisen? Die jeweilige „Investitionswilligkeit“ wird daher anhand von Bildern und Vorurteilmustern über die vermutete durchschnittliche Produktivität der Gruppe getroffen, die der Betroffenen scheinbar angehört: Wenn etwa angenommen wird, dass türkische Arbeitskräfte eher dazu tendieren, ihren Arbeitsplatz zu wechseln, in ihre „Heimat“ zurückzukehren oder nicht ausreichend qualifiziert zu sein, dann bestehen von vornherein

keine Ambitionen, sie einzustellen oder zu befördern (vgl. Fassmann/Meusburger 1997). So kann es dann passieren, dass es nicht einmal zu einem Einstellungsgespräch kommt, weil ArbeitgeberInnen schon aufgrund eines fremd klingenden Namens die Bewerbung ablehnen – was in einigen Studien schon konkret bestätigt werden konnte: „The most convincing studies of the occurrence of discrimination are field experiments, which test the actual behaviour of employers seeking to fill job vacancies. Fictitious job seekers are paired, with equivalent formal qualifications but with names signalling that the job seeker belongs to the majority population or to a minority group. (...) It is not uncommon for job seekers whose name marks them as being of ‘foreign origin’ to have to write more than twice as many applications (...)“ (Liebig/Widmaier 2010: 12).

Diskriminierende Erfahrungen am Arbeitsmarkt können aber nicht nur zu Beginn der Karriere, sondern auch im Zuge des Aufstiegsprozesses auftreten. Während in Theorien über einen segmentierten Arbeitsmarkt die Ansicht vertreten wird, die problematischste Phase der Karriere von gut qualifizierten Arbeitskräften mit Migrationshintergrund liege vor allem beim Einstieg in den (primären) Arbeitsmarkt, geht das Konzept der *Gläsernen Decke* (vor allem aus der Frauen- und Geschlechterforschung bekannt) davon aus, dass die Schwierigkeiten größer werden, je weiter oben man sich in der Hierarchie befindet: „(...) well-educated immigrants begin by moving ahead, but sooner or later bump into an invisible, but impenetrable, obstacle which prevents their careers from developing along the trajectory followed by comparable native(s)“ (Waldinger et.al. 1998: o.S.). Waldinger et.al. (1998) stellen in ihrer vergleichenden Studie zu den Karrierewegen von Uni-AbsolventInnen mit und ohne Migrationshintergrund fest, dass die Aufwärtsmobilität von hochqualifizierten Arbeitskräften mit Migrationshintergrund eingeschränkt ist: „(...) immigrants receive a significantly lower return to experience than do their native-born counterparts. Consequently, the immigrants career takes a distinctively different shape (...)“ (Waldinger et.al. 1998: o.S.)²¹.

Dementsprechende Unterschiede zeigen sich auch in den Löhnen. Da diese Schlechterstellung hochqualifizierter MigrantInnen weder durch Qualifikationsdefizite, noch durch eine erhöhte

²¹ Konkret untersucht wurden die Karrieren von (männlichen) Absolventen einer renommierten US-amerikanischen technischen Hochschule. Die Lebensläufe von Arbeitskräften mit und ohne Migrationshintergrund (aus dem asiatischen Raum) wurden dabei verglichen. Es ist anzumerken, dass die USA seit den 1960er Jahren eine lange Geschichte der Einwanderung, aber auch der Ausbildung von technisch hoch qualifiziertem Personal aus dem asiatischen Raum (vor allem aus Indien) hat. So hatten beispielsweise 1987 fast 45 Prozent der Studierenden der Ingenieurwissenschaften einen Migrationshintergrund. Absolvierten die jungen EinwanderInnen einen Universitätsabschluss, so ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie im Land bleiben, relativ hoch: „In 1982, more than half of the foreign students who had earned a B.S. or an M.S. in engineering during the late 1970s were still residing in the United States“ (vgl. Waldinger et.al. 1998: o.S.). Ob dies auch den aktuellen Dynamiken entspricht, kann im Rahmen dieser Arbeit aufgrund fehlender Daten nicht beantwortet werden.

Fluktuation am Arbeitsmarkt erklärt werden kann, müsse es sich um eine Form arbeitsmarktspezifischer Diskriminierung handeln.

In den vorangegangenen Seiten wurde der Fokus v.a. auf die Probleme gelegt, die Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt möglicherweise bewältigen müssen. Ohne dies wieder relativieren zu wollen, muss an dieser Stelle aber auch reflektiert werden, inwiefern nicht auch durch diese Konzepte Vorurteile reproduziert und gefestigt werden:

„More often than not, researchers interpret the ethnicity factors as evidence for either discrimination or the specificities of ethnic cultures and communities“ (Wimmer 2007: 29).

Wimmer und Glick Schiller arbeiten diese Form der *wissenschaftlichen Diskriminierung* in ihrem Konzept des *Methodischen Nationalismus* heraus. Sie weisen dabei auf die Parallelen zwischen nationalistischen Denkkonzepten und der Konzeptualisierung von Migration und Integration in modernen Gesellschaften hin: „(...) nation-state building processes have fundamentally shaped the ways immigration has been perceived and received. These perceptions have in turn influenced, though not completely determined, social science theory and methodology and, more specifically, its discourse on immigration and integration“ (Wimmer/ Glick Schiller 2002: 302).

Sozialwissenschaftliche Theorie und Forschung beschränkt sich mit Vorliebe auf einen Nationalstaat, den sie als Container wahrnimmt. In diesem Container dominiert eine homogene Kultur, Politik und Ökonomie sowie eine durch die Nation verbundene und definierte Bevölkerung. Unhinterfragt bleibt dabei, wie der „Container“ und sein „Inhalt“ wurde, was er ist und welche Konsequenzen dies hat. Migration wird im nichtwissenschaftlichen als auch wissenschaftlichen Kontext oft als eine Art Anomalie betrachtet. Sie bringt das Nationalstaatskonzept ordentlich durcheinander, denn: Erstens zerstört sie die scheinbare Deckungsgleichheit zwischen „Volk“ und StaatsbürgerInnenschaft im souveränen Nationalstaat. MigrantInnen, die „ihren“ Staat verlassen, können – so die Annahme - dem Einwanderungsland per se keine Loyalität entgegenbringen – zumindest bis zu jenem Zeitpunkt, an welchem sie die StaatsbürgerInnenschaft erhalten. Zweitens zerstören Migrationsbewegungen die scheinbare Deckungsgleichheit zwischen Bevölkerung und Nation. Dies führt auch letztlich dazu, dass Migrationsforschung bevorzugt das Thema „Integration“ auf ihre Agenda setzt: „The different postwar theories of immigrant integration – from the Chicago School’s assimilationism to multiculturalism to racialization and ethnicization theory to neo-assimilationism – all presuppose that the relevant entities to be related are a nation/state/society (...) on the one hand, and immigrants coming from outside (...) on the other“ (ebd.: 310).

Drittens führen MigrantInnen nationalstaatlich gedachte Solidaritätskonzepte ad absurdum, denn zwar sind für sie – aufgrund ihres Nichtdazugehörens zur Nation – keine Sozialleistungen vorgesehen. Dennoch können sie auch nicht zur Gänze aus dem

Sozialsystem exkludiert werden, da sie durch ihre Arbeit zur nationalen „Volks“wirtschaft beitragen. Aus dieser Logik heraus konzentriert sich Migrationsforschung vor allem auf die Untersuchung der defizitären Lebenslagen von EinwanderInnen (also auf Arbeitslosigkeit, Armut und wohlfahrtsstaatliche Abhängigkeiten und die Frage danach, inwiefern MigrantInnen vom „nationalen Durchschnitt“ abweichen). Viertens gelten nur internationale Wanderungen – also v.a. jene von Nationalstaat zu Nationalstaat – als untersuchungswürdig. Hier interessieren dann vorwiegend die Ursachen (z.B. *push and pull*- Faktoren...), die Netzwerke oder die Rolle, die soziales und kulturelles Kapital bei der Wanderung spielt (vgl. Wimmer/ Glick Schiller 2003: 311). MigrantInnen werden also, kurz gesagt, meist als das kulturell „Andere“, als Sicherheitsrisiko, als soziale Randgruppe oder als Ausnahme zur Regel der national-territorialen Sesshaftigkeit untersucht. Dies wiederum ermöglicht es, den homogenen Nationalstaat mit seinen dazugehörigen StaatsbürgerInnen und der damit verbundenen nationalstaatlichen Solidarität als die Norm zu legitimieren.

Einen Migrationshintergrund zu „haben“, wird also meist per se als problematisch betrachtet. Einige AutorInnen schlagen, um dies zu vermeiden, vor die Kategorie „Ethnizität“ möglichst nicht von vornherein als *die* Kernkategorie einer empirischen Untersuchung zu fassen (vgl. u.a. Pott 2002; Becker-Schmidt 2007; Wimmer 2007). Vielmehr wäre von Interesse, „(...) how the interplay between institutional rules, resource distribution, and network strategies determine the specific trajectories of immigrant individuals in the labor markets over time. (...) One might discover what exactly the mechanisms are that channel certain individuals into certain positions on the job market rather than others, how institutional rules, resource endowment and network structures determine which individuals experience which trajectory through the field. (...) Depending on the labor market trajectory, the meaning of the ethnic background may change quite dramatically“ (Wimmer 2007: 27).

Eine Möglichkeit, mit einem solchen offenen Ansatz zu arbeiten ist es, mehrere Kernkategorien in die Untersuchung mit aufzunehmen und sich diese in ihrem Zusammenspiel auf verschiedenen Ebenen anzusehen. Wie dies im Rahmen einer intersektionalen Perspektive konkret aussehen könnte, wird nun auf den folgenden Seiten kurz besprochen.

Intersektionale Verwobenheit der Kategorien

Intersektionalität beschreibt, wie oben schon ausgeführt, ein Konzept, das die Wechselwirkungen der eben definierten Ungleichheitskategorien untersucht. Es kann dabei helfen, die jeweilige soziale Lage einer Person zu identifizieren, ohne sie auf eine bestimmte Gruppenzugehörigkeit zu reduzieren - aber auch, ohne strukturelle Ungleichheiten aus dem Blickfeld zu verlieren:

„Die soziale Lage eines Menschen wird immer durch alle drei Ungleichheitsmomente bestimmt. Die Formen beschreiben also nicht abgrenzbare Gruppen, sondern sind Dimensionen, die einen Ungleichheitsraum aufspannen, innerhalb dessen Akteure unterschiedlich positioniert sind. Eine türkische Putzfrau ist ethnisch, klassenmäßig und geschlechtsspezifisch unterprivilegiert. Ein deutscher, männlicher Manager ist in Bezug auf alle drei Dimensionen privilegiert. Dazwischen gibt es vielfältige Mischformen und Wechselwirkungen“ (Schwinn 2007: 102).

Wie können Klasse, „Ethnizität“ und Geschlecht nun ihre Wechselwirkungen entfalten? Schwinn (2007) nennt hier drei mögliche Formen: Konvertierbarkeit, Kumulierbarkeit und Kompensierbarkeit. Der Begriff der *Konvertierbarkeit* ist schon aus Bourdieus o.g. Kapitalienkonzept bekannt. So etwa kann hohes kulturelles Kapital (in Form von Bildungsabschlüssen zum Beispiel) in ökonomisches Kapital umgewandelt werden, da der Zugang zu besser entlohnten Arbeitsmarktsegmenten leichter wird. Schwinn geht nun davon aus, dass auch die drei Ungleichheitsdimensionen ineinander übersetzbar seien (vgl. Schwinn 2007: 107). Ist eine Kategorie in einem positiven Sinne konvertierbar, so bedeutet das, dass sie in irgendeiner Form verwertbar ist. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn Menschen ihre Migrationserfahrung, ihre „Ethnizität“ und kulturellen Background am Arbeitsmarkt verwerten und zu ökonomischem Kapital transformieren können. In diesem Sinne liegt es nahe, zu untersuchen, „ob und inwiefern Ethnizität in der modernen Gesellschaft auch im Zusammenhang mit sozialer Mobilität und erfolgreicher Eingliederung von Bedeutung ist. (...) Denn was rechtfertigt die von der bisherigen Forschung nahegelegte Annahme, daß Ethnizität im Falle von sozialem Aufstieg und individuellem Erfolg irrelevant oder sogar hinderlich ist?“ (Pott 2002: 15).

Verschiedene Dimensionen der Ungleichheit können sich aber auch wechselseitig verstärken und zu einer „*kumulierenden Strukturierung sozialer Ungleichheit*“ (Schwinn 2007: 103) führen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Betroffenen über gar „keine Dimension privilegiert“ (ebd.) sind. Eine Kumulierung zeigt sich beispielsweise in statistischen Untersuchungen über die berufliche Positionierung von Frauen mit Migrationshintergrund aus den unteren Schichten, die offenbar im Vergleich zu männlichen Migranten mehrfach benachteiligt sind: „Lohnabhängig arbeitende Männer werden nicht wegen ihrer Genusgruppen-Zugehörigkeit zusätzlich benachteiligt oder abgewertet, das trifft nur für Frauen zu, insbesondere für Migrantinnen. (...) Männer erfahren Nachrangigkeit und mangelnde Anerkennung in erster Linie als Ausländer, als Menschen aus einer anderen Kultur, im Vergleich zu Frauen werden sie jedoch nicht qua Geschlecht diskriminiert“ (Becker-Schmidt 2007: 80). Lenz (1995) spricht diesbezüglich – in Anlehnung an den von Becker-Schmidt geprägten Begriff der „Doppelten Vergesellschaftung“ (s.o.) - von einer „Dreifachen Vergesellschaftung“ (Lenz 1995: 33f.): Neben der Familie und der Positionierung am kapitalistischen Arbeitsmarkt sind Menschen auch in Nationalstaaten

vergesellschaftet. Ohne Pass und nationale Zugehörigkeit ist ihnen der Zugang zu staatlich vermittelten Ressourcen verwehrt; ohne Zugehörigkeit zur führenden „Ethnie“ und zur führenden Genusgruppe erleben sie Ausgrenzung. Eine Positionierung in der unteren Klasse bei gleichzeitiger Zuweisung zu einem inferioreren Platz in der ethnischen Hierarchie kann vor allem auch im Hinblick auf die sozialen Aufstiegsmöglichkeiten kumulierend wirken.

Die verschiedenen Kategorien der Ungleichheit können sich schließlich auch gegenseitig kompensieren. So eine „*kompensierende Struktur sozialer Ungleichheit*“ (Schwinn 2007: 103) tritt z.B. auf, wenn Frauen aufgrund privilegierter Klassenposition dazu in der Lage sind, gegen geschlechtliche Diskriminierung aufzutreten. Kompensierbarkeit ist aber auch in eine negative Richtung möglich. Beispielsweise kann die Zuweisung zu einer bestimmten „Ethnie“ den Status erworbener ökonomischer Ressourcen entwerten – sichtbar etwa, „wenn ökonomisch erfolgreiche ethnische Minderheiten keinen entsprechenden Statusgewinn und Anerkennung durch die Aufnahmegesellschaft erfahren“ (Schwinn 2007: 106). Der Autor wirft darüber hinaus die These auf, dass „bei Unterprivilegierung in Bezug auf eine oder zwei Kategorien (...) damit gerechnet werden (muss), dass eine Überkompensation in einer dritten gesucht wird“ (Schwinn 2007: 108). So beispielsweise könne eine klassenbezogene oder ethnische Unterprivilegierung durch eine „übersteigerte Betonung des männlichen Status kompensiert“ (ebd.) werden. Ebenso kann umgekehrt unter Umständen in der privilegierteren weißen Mittelschicht ein „softeres“ Männerbild besser gedeihen, da „eine Besserstellung in Bezug auf zwei Dimensionen schon gegeben ist und es dann leichter fällt, in einer dritten nachzugeben“ (Schwinn 2007: 108)²².

Ob und inwiefern eine Kategorie kumulativ, konvertierbar oder kompensierend wirkt, auf welcher Ebene (Mikro-, Meso- oder Makroebene) und ob dies auch widersprüchliche Erfahrungen für die Betroffenen sein können, lässt sich letztlich nur empirisch und nur innerhalb der jeweils historisch gewachsenen gesellschaftlichen Strukturen bestimmen. Für die vorliegende empirische Untersuchung der Berufskarrieren von Führungskräften mit Migrationshintergrund werden dadurch jedenfalls einige Fragen aufgeworfen. So etwa jene, ob das Geschlecht, „ethnische“ Zugehörigkeit und Besitz als Allokationskriterien gegenüber Bildung in den Berufsbiografien der GesprächspartnerInnen vielleicht sogar an Relevanz verloren haben. Oder jene, ob Menschen, die den besagten „Migrationshintergrund“ im

²² Ob sich nun die Betroffenen überhaupt einer bestimmten Kategorie bewusst zuordnen und sich darüber hinaus sogar noch anderen gegenüber solidarisch fühlen, ist damit allerdings noch nicht beantwortet (vgl. Schwinn 2007: 104).

Gepäck haben, jedoch über kulturelles Kapital verfügen, beruflich genau so erfolgreich wie die sogenannten autochthonen ÖsterreicherInnen? Und wenn ja: Ist die Ursache für den Aufstieg tatsächlich die geschickte Investition in Bildung und ein hohes Maß an individueller Leistung im Bildungssystem? Oder spielte in der Biografie der GesprächspartnerInnen auch anderes „Kapitalvermögen“ im Sinne Bourdieus eine Rolle? Wie erfolgreich sind jene „MigrantInnen“, deren Kapitalienausstattung eher mager war? Wenn von MigrantInnenfamilien als Problemfall gesprochen wird, geht es da tatsächlich um den Migrationshintergrund, oder sollten wir nicht eigentlich über mangelndes ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital der Betroffenen sowie über Distinktion sprechen – also letztlich über Klassenzugehörigkeiten und Klassifizierungen? Und welche Rolle spielt dabei die Geschlechtszugehörigkeit? Alle diese offenen Fragen, die sich im Zuge der Verarbeitung des theoretischen Vorwissens stellen, sollen nun noch einmal kurz auf den Punkt gebracht werden. Sie werden im Hinblick auf die empirische Untersuchung eine erste Orientierung geben – ohne dabei allerdings die Relevanzstrukturen des Feldes zu verdecken.

Forschungsleitende Fragen

Wie ist das Verwobensein der Kategorien Ethnische Herkunft, Geschlecht und Klasse erkennbar?

Welchen Einfluss hat das Vorhandensein von kulturellem, ökonomischem und sozialem Kapital auf die beruflichen Karrieren von Führungskräften mit Migrationshintergrund? In welcher Form tritt es auf? (d.h. Ausbildungswege, persönliche und berufliche Netzwerke....)

Welche Bedeutung messen die GesprächspartnerInnen eigener Leistung (also dem jeweiligen „Humankapital“) beim Aufstieg auf der Karriereleiter zu? Werden Brüche, Hindernisse oder aber auch Vorteile in der eigenen beruflichen Karriere sichtbar, die vermittelt über die eigene soziale Herkunft und den damit verbundenen Habitus ausgelöst wurden? (Da der Habitus als latent handlungsleitende Wissensform nicht „erfragbar“ ist, ist es wichtig, einen genaueren Blick auf die von den GesprächspartnerInnen geäußerten symbolischen Repräsentationen zu werfen.)

Spielt das Thema der ethnischen Differenz für die GesprächspartnerInnen eine Rolle in der Positionierung am Arbeitsmarkt?

Schützt hohes kulturelles Kapital, welches in eine Führungsposition umgewandelt werden konnte, vor Diskriminierung?

Erleben die Führungskräfte mit Migrationshintergrund eine Art „Gläserne Decke“ auf ihrem Karriereweg oder definieren sie sich möglicherweise sogar als Elitenmitglieder?

Existieren kritische Momente im Zuge der Erwerbsbiographie, die besonders bestimmend für den Aufstieg in die Führungsposition waren? (z.B. Statuspassagen, vgl. Nohl et.al. 2010).

Hat beispielsweise der Klassenhabitus - und damit die Klassenherkunft - einen Einfluss auf die Art und Weise des Einstiegs in die Führungsposition?

Welche Effekte der Genusgruppenzugehörigkeit auf die Berufskarriere sind zu erkennen?

Werden Chancen und Hindernisse auf dem beruflichen Karriereweg auch sektorenspezifisch (Wirtschaft, Politik etc.) sichtbar?

Existiert ein Zusammenhang zwischen beruflichem Erfolg, Migrationsformen und Migrationsverläufen?

Welche Strategien des Berufseinstieges und Berufsaufstieges wurden gewählt?

Welche Einstellungen und Motivationen existieren im Hinblick auf Bildung und Beruf?

Welche Bedeutung hat aus der Sicht der GesprächspartnerInnen Spracherwerb, Sprachkenntnissen und Mehrsprachigkeit für den beruflichen Erfolg?

Empirische Untersuchung

Samplingstrategie

Die Samplestruktur wurde schrittweise während des Forschungsprozesses festgelegt. Das bedeutet, dass nach der ersten Erhebung und Datenanalyse die Entscheidung getroffen wurde, welche GesprächspartnerInnen für das weitere Vorgehen interessant sein könnten. Da zu Beginn der Erhebung relativ unklar war, wie das Feld beschaffen sein würde, wurde die Struktur des Samples nicht vor der Datenerhebung- und Interpretation festgelegt, sondern *im Zuge* der Erhebung und Interpretation schrittweise entwickelt und um neue Dimensionen ergänzt (Theoretical Sampling). Die Fälle wurden nicht nach methodologischen Kriterien (Repräsentativität, Schichtung etc.) ausgewählt. Kriterium war, wie vielversprechend der jeweils nächste Fall für die zu entwickelnde Theorie über den Gegenstandsbereich sein würde (vgl. Flick 2010: 158ff.). Eine Einschränkung ist hier allerdings zu machen: Der Feldzugang war durch die geringe „Verfügbarkeit“ von Führungskräften mit Migrationsbackground begrenzt. Damit blieb auch die Möglichkeit zur Kontrastierung der Fälle in gewisser Weise eingeschränkt.

Die ausgewählten Untersuchungspersonen sollten in verschiedenen Sektoren tätig (Politik, Medien, Wirtschaft, Öffentlicher Dienst) und beiderlei Geschlechts sein. Berücksichtigt werden sollten weiters vor allem Menschen, deren Eltern bzw. die selbst aus einem Nicht-EU-Staat nach Österreich einwanderten. Es sollten also sowohl mit Angehörigen der „ersten“ als auch der „zweiten Migrationsgeneration“ Gespräche gesucht werden. Berücksichtigt wurden somit „Bildungs- als auch BildungsausländerInnen“. Ziel war es, ein breiteres Bild vom Forschungsfeld zu erlangen und möglichst viele verschiedene Ebenen und Kategorien in die Untersuchung einzubeziehen – so weit es die Forschungspragmatik im Rahmen einer Masterarbeit zuließ.

Zu berücksichtigen ist, dass das Sample mindestens einem zweifachen Bias unterliegt: Es wurden erstens Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund ausgeklammert, die mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus belastet werden, ihr kulturelles Kapital überhaupt nicht verwerten konnten oder deren Ausbildung nicht anerkannt wurde. Dies bedeutet umso mehr, dass es nicht das Ziel sein kann, Schlüsse auf verallgemeinerbare Erfolgsformeln oder Karrierestrategien zu ziehen. Im Vordergrund stehen Hindernisse und förderliche Aspekte, wie sie die Befragten in ihren je subjektiven Karrieren erlebt haben. Zweitens müsste eine intersektionale Analyse streng genommen auch Führungs- oder Arbeitskräfte berücksichtigen,

die keine Migrationserfahrung aufweisen, um Aussagen über die Relevanz dieser Kategorie treffen zu können. Darauf zu verzichten, „bringt die Gefahr mit sich, dass hochqualifizierte MigrantInnen auf ihren Migrationsstatus reduziert werden (...), statt dass geprüft würde, inwiefern soziologische Erkenntnisse, die über nicht migrierte Hochqualifizierte vorliegen und die empirisch gut belegt sind, übertragbar sind bzw. sie modifiziert werden müssen, damit sie für alle Hochqualifizierten gelten können“ (Nohl et al. 2010: 13) Idealerweise müsste das Sample also auch auf Führungskräfte ohne Migrationshintergrund ausgeweitet werden, um dem Problem des methodischen Nationalismus (vgl. dazu Wimmer/Glick-Schiller 2003) zu entkommen, aber auch um Vergleiche besser zu ermöglichen. Darauf wurde aus forschungspragmatischen Gründen in der vorliegenden Arbeit allerdings verzichtet.

Feldzugang

Die ersten GesprächspartnerInnen wurden über die Vermittlung von Kontaktpersonen in einschlägigen Organisationen, die sich mit Migrationsfragen befassen sowie durch eigene Internetrecherche ermittelt. Im Medienbereich und im politischen Sektor waren geeignete InterviewpartnerInnen aufgrund ihrer öffentlichen Präsenz relativ leicht zu identifizieren.

Eine sektorenspezifische Strategie des Feldzuganges war aber vor allem im Wirtschaftssektor sowie im öffentlichen Dienst notwendig. So erwies sich zur Kontaktaufnahme mit Führungskräften aus der Wirtschaft die Karriereplattform XING (vgl. www.xing.at) als geeignetes Suchinstrument, weil sie eine hohe NutzerInnendichte aufweist und konkrete Recherchen im Hinblick auf Sprachkenntnisse (und damit Migrationshintergrund) als auch beruflicher Positionierung ermöglicht.

Deutlich schwieriger gestaltete sich der Feldzugang für den öffentlichen Sektor: Zunächst wurden die Personalabteilungen aller Ministerien und Kammern angeschrieben, allerdings mit mäßigem Erfolg. Zumeist wurde die Anfrage mit einem Hinweis auf die Datenschutzrichtlinien abgewiesen. Teilweise argumentierte man aus der Personalabteilung auch, es gebe keine Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund, da alle MitarbeiterInnen die österreichische StaatsbürgerInnenschaft besitzen – ein Hinweis auf die möglicherweise geringe Sensibilisierung rund um das Thema Migration. Schließlich konnte über das Netzwerk einer der InterviewpartnerInnen eine sehr engagierte Kontaktperson in einem der Ministerien gefunden werden. Diese wurde im Personalreferat aktiv und ermöglichte damit die Aussendung einer Rundmail an die MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund. Nachdem sich eine Interviewpartnerin gefunden hatte, wurden weitere Kontakte im öffentlichen Dienst über Schneeballprinzip eruiert. Generell konnten die befragten

Führungskräfte von einer oder mehreren am Arbeitsmarkt erfolgreichen Personen mit Migrationshintergrund berichten, die sie im Laufe ihres Berufslebens kennen gelernt haben.

Samplebeschreibung

Im so entstandenen Sample finden sich nun insgesamt neun Personen, davon drei Männer (C, Y, A) und sechs Frauen (D, S, P, K, H, B).

Interviewt wurden insgesamt sieben Führungskräfte sowie zwei Personen, die als Kontrastfälle im Hinblick auf die Berufsposition die Zusammensetzung der Fallauswahl bereichern sollen: Einerseits eine junge Juristin, die kurz vor dem Aufstieg in eine leitende Position steht, andererseits ein Studienabsolvent, der nach mehreren Praktika und befristeten Tätigkeiten auf eine Jobzusage wartet, im fach einschlägigen Bereich aber noch nicht richtig Fuß fassen konnte - und somit noch ganz am Beginn der Karriere steht.

Zum Zeitpunkt des Interviews befinden sich zwei Personen in leitenden Positionen in der Medienbranche, drei Führungskräfte arbeiten im Wirtschaftssektor (einer davon als selbständiger Berater). Eine Person ist als Nationalratsabgeordnete Teil der politischen Elite des Landes, eine andere konnte im universitären Bereich eine Professur erlangen. Eine der Interviewpartnerinnen ist im öffentlichen Dienst tätig, ein weiterer hat den Einstieg in den öffentlichen Dienst versucht, wie oben erwähnt aber nicht geschafft.

Insgesamt wurden drei der Führungskräfte nicht in Österreich geboren (Angehörige der „ersten Generation“) und haben ihre Grundschulbildung nicht in Österreich absolviert, sind also „BildungsausländerInnen“. Vier weitere stammen aus Familien, die aufgrund der Möglichkeit zur Arbeitsmigration ins Land kamen - eine Interviewte musste mit ihren Eltern als Kind aus ihrem Herkunftsland flüchten („zweite Generation“, „BildungsinländerIn“). Einer der Gesprächspartner wurde als Kind von seinen Eltern zur Ausbildung nach Österreich geschickt. Die Personen im Sample sind insofern homogen, als sie über die österreichische StaatsbürgerInnenschaft verfügen und damit rein rechtlich mit demselben Chancenspektrum leben wie „autochthone“ ÖsterreicherInnen.

Verteilung nach Branche

Branche	Erste Generation/ „BildungsausländerIn“	Zweite Generation/ „BildungsinländerIn“
Politik	1	
Medien		2
Wirtschaft	2	1
Öffentlicher Dienst		1
Wissenschaft	1	
Übersetzungen		1

Im Hinblick auf die Klassenzugehörigkeit der Eltern setzt sich das Sample wie folgt zusammen: Drei der GesprächspartnerInnen stammen aus der oberen Mittelklasse bis oberen Klasse (A, D, K, C), zwei können der unteren Mittelschicht zugeordnet werden (Y, H) und drei Personen wuchsen in klassischen „Gastarbeitsfamilien“ auf, die den unteren Klassen zuzuordnen sind (S, P, B). Diese drei Personen weisen also eine ganz deutliche Aufwärtsmobilität im Vergleich zu ihren Eltern auf. Aber auch D und K konnten im Vergleich zu ihren Eltern ihre soziale Positionierung durchaus verbessern und aus der oberen Mittelklasse in die akademische bzw. politische Elite aufsteigen.

Zum Zeitpunkt der Interviews sind die Befragten aus der ersten Migrationsgeneration in einem Alter zwischen 36 und 50 Jahren. Der Altersschnitt der interviewten Führungskräfte aus der zweiten Generation ist deutlich jünger und liegt – mit Ausnahme zweier Personen - zwischen 25 und 35 Jahren.

Altersverteilung nach Generation

	Erste Generation	Zweite Generation
< 25		
25 - 35		B, S, H, Y
36 - 45	C, K	
46 - 55	D	P, A
55- 65		

Fünf der Befragten haben bereits Kinder (A, K, C, P, D). Eine Person lebt mit Partner und Kind in einer Lebensgemeinschaft, drei Personen leben in einer Ehegemeinschaft und eine der Gesprächspartnerinnen ist Alleinerzieherin. Insgesamt haben aber letztlich zwei der interviewten Frauen in Führungspositionen ihr(e) Kind(er) alleine großgezogen.

Erhebung

Als Erhebungsinstrument wurde das problemzentrierte Interview nach Witzel gewählt. Es handelt sich dabei um ein theoriegenerierendes Verfahren, das „den vermeintlichen Gegensatz zwischen Theoriegeleitetheit und Offenheit dadurch aufzuheben versucht, dass der Anwender seinen Erkenntnisgewinn als induktiv-deduktives Wechselspiel organisiert“ (Witzel 2000: 1). Das bedeutet, dass einerseits das –unvermeidbare- theoretische Vorwissen offengelegt wird, indem es den analytischen Rahmen für einen Leitfadenskatalog bildet. Andererseits aber wird auch das in der qualitativen Sozialforschung so zentrale Offenheitsprinzip verwirklicht, weil die subjektiven Relevanzsetzungen der GesprächspartnerInnen mittels Narrationen angeregt werden sollen. Damit soll auch gewährleistet sein, dass „die Problemsicht des Interviewers/Wissenschaftlers nicht diejenige der Befragten überdeckt, und den erhobenen Daten nicht im Nachhinein einfach Theorien ‚übergestülpt‘ werden“ (Witzel 2000: 3).

Das problemzentrierte Interview verlangt vom Interviewer die Realisierung dreier Grundkriterien: Erstens soll diese Interviewform nur dort angewendet werden, wo eine „gesellschaftlich relevante Problemstellung“ (Witzel 2000: 4) gegeben ist. Die zweite wichtige Grundposition ist die Gegenstandsorientierung, also die „Flexibilität der Methode gegenüber unterschiedlichen Anforderungen des untersuchten Gegenstandes“ (ebd). Das dritte Grundmerkmal ist die Prozessorientierung in Bezug auf den gesamten Forschungsablauf. So werden im Verlauf des Gesprächs immer mehr neue Aspekte zum selben Thema entwickelt, frühere Aussagen können konturiert oder korrigiert werden, aber auch Widersprüchlichkeiten werden sichtbar. Der Prozessorientierung dient auch das schrittweise Sampling, nach dessen Prinzipien die Wahl der InterviewpartnerInnen je nach den unmittelbaren Erfordernissen des Forschungsproblems und des jeweiligen Forschungsstandes geschieht.

Nun zur konkreten Vorgehensweise: Zunächst wird dem Gespräch ein Kurzfragebogen zum Zweck der Ermittlung soziodemografischer Daten (Beruf der Eltern, Alter...) vorgeschaltet, welcher den oder die Befragte/n von jenen Fragen entlasten soll, die nach einem Frage-Antwort-Schema aufgebaut sind. Der für die vorliegende Arbeit verwendete Kurzfragebogen findet sich im Anhang 1.

Erst daran anschließend konzentriert sich die Kommunikation zwischen Interviewter/Interviewtem und Interviewer/in auf einen Leitfaden, in dem die Forschungsthemen zur Orientierung und zur Sicherung der Vergleichbarkeit festgehalten werden. Der im Rahmen der vorliegenden Untersuchung entwickelte Leitfaden ist in Anhang 2 nachzulesen. Der Leitfaden besteht sowohl aus offenen Erzählreizen als auch konkreten Nachfrageelementen. Mit seiner Hilfe werden biografische Daten im Hinblick auf ein bestimmtes gesellschaftliches Problem thematisiert (vgl. Flick 2010: 210). Das eigentliche Gespräch beginnt mit einer erzählgenerierenden Einstiegsfrage. Sie ist ein „Mittel der Zentrierung des Gesprächs auf das zu untersuchende Problem. Zugleich soll die Frage so offen formuliert sein, dass sie für den Interviewten ‚wie eine leere Seite‘ wirkt, die er in eigenen Worten und mit den ihm eigenen Gestaltungsmitteln füllen kann“ (Witzel 2000: 13). Im weiteren Verlauf greift der/die InterviewerIn jene Aspekte auf, die im Zuge der auf die Einstiegsfrage folgenden Erzählsequenz auftauchen. Es soll nun sukzessive die subjektive Problemsicht des Gesprächspartners/der Gesprächspartnerin offengelegt werden. Dargebotene Themen sollen detailliert, abstrakte oder unklare Begriffe konkretisiert und Bezüge zum Kontext hergestellt werden. Sinnvoll ist hierbei die Frage nach Erfahrungsbeispielen oder biographischen Episoden (vgl. Witzel 2000: 14). Zusätzlich werden Ad-hoc-Fragen gestellt,

um Gesprächsbereiche anzuregen, die von den Interviewten ausgeklammert wurden. Sie sollen eine gewisse Vergleichbarkeit zwischen allen Interviews gewährleisten und werden stichwortartig im Leitfaden notiert (vgl. a.a.O.:15). Gegen Ende des Gesprächs ist der Gesprächszugang deduktiv: Der oder die InterviewerIn nutzt sein theoretisches Wissen über den Gegenstand, um weitere, für die Untersuchung relevante Fragen zu stellen – ohne damit die Perspektiven der Befragten zu überdecken. Deshalb ist es notwendig, die Äußerungen der Befragten immer wieder zurückzuspiegeln, damit es ihnen ermöglicht wird, „ihre eigene Sichtweise zu behaupten und die Unterstellungen des Interviewers zu korrigieren“ (Witzel 2000:16).

Unmittelbar nach dem eigentlichen Interview soll von der Interviewerin/ dem Interviewer ein Postskriptum erstellt werden, in dem die Eindrücke des Interviewers über die Kommunikation, den Interviewpartner, das eigene Interviewverhalten sowie äußere Einflüsse, aber auch schon potentielle Interpretationsideen notiert werden (vgl. Flick 2010: 213).

Auswertung

Zur Auswertung Problemzentrierter Interviews empfiehlt Flick (2010) die Anwendung kodierender Verfahren (vgl. Flick 2010:213). Für die vorliegende Arbeit wurde als Vorgehensweise die der Kategorien- und Typenbildung nach Kelle und Kluge (1999) gewählt, in deren Rahmen das Textmaterial der Interviews in sich zyklisch wiederholenden Kodierungs- und Kategorisierungsschritten aufgearbeitet wird. Ziel ist es, eine Typologie verschiedener Fälle zu entwickeln, die Einblick darin geben können, welche Handlungsstrategien Führungspersonen mit „Migrationshintergrund“ bei ihrem beruflichen Aufstieg entwickeln.

In einem ersten Schritt wird das Material strukturiert, in dem es mit *Kategorien* versehen wird. Eine Kategorie ist jeder Begriff, der dazu dient, Phänomene (Vorgänge, Ereignisse, Personen etc.) zu klassifizieren. Sowohl alltagssprachliche als auch komplexe theoretische Begriffe können als Kategorien dienen. Kodierung wiederum bedeutet grob gesagt, ein „empirisches Phänomen, repräsentiert durch eine Textstelle, wird begrifflich ‚auf den Punkt gebracht‘ und durch die Zuordnung zu einer Klasse von Begriffen beschrieben, verstanden und ggf. auch erklärt“ (Kelle/Kluge 1999: 58).

Unterschieden werden können dabei die abduktive Kodierung und die subsumtive Kodierung. Eine abduktive, offene Kodierung erfolgt dort, wo aus dem vorliegenden Datenmaterial neue Kategorien entwickelt werden. Von subsumptiver Kodierung sprechen Kelle und Kluge dann, wenn die Zuordnung eines Phänomens bzw. einer Textstelle anhand eines schon bestehenden Kategorienschemas erfolgt. Dieses schon bestehende Kategorienschema kann sich aus

verschiedenen Richtungen ergeben: Erstens aus empirisch nicht gehaltvollen, abstrakten theoretischen Konzepten, also Begriffen und Konzepten aus soziologischen Theorien, die ohne Zusatzinformationen allein noch wenig über ein Feld aussagen. Das theoretische Wissen kann vor, aber auch ad hoc während des Analysevorganges zur Entwicklung eines Kategorienschemas dienen. Zweitens können Kategorien aus Alltagskonzepten generiert werden, die im untersuchten Feld eine Rolle spielen und daher in die Auswahl der Fragen für den qualitativen Leitfadenskatalog einfließen. Drittens kann man auch aus empirisch gehaltvollen Theorien Kategorien abgeleitet werden – also empirisch entwickelte Konzepte, die in einem bestimmten Feld Gültigkeit bewiesen haben und auf ihre Anwendbarkeit in anderen Feldern hin überprüft werden können (vgl. Kelle/Kluge 2010: 68). In der vorliegenden Arbeit wurde zunächst vor allem das im theoretischen Teil offengelegte Vorwissen zur Entwicklung eines Leitfadens herangezogen, dessen Fragestellungen eine erste Kategorisierung des Materials erlauben. Ein Kodierbeispiel zu einem konkreten Fall findet sich in Anhang 3. Die Kodierung muss aber -gerade zu Beginn - offen, möglichst abstrakt und flexibel erfolgen, „so dass mit ihrer Hilfe das gesamte Spektrum relevanter Phänomene (...) auf der Grundlage der Daten erfasst werden kann“ (Kelle/Kluge 2010: 71). Das Ziel qualitativer Forschung ist es nämlich nicht, Hypothesen zu testen, sondern auf der Basis der Relevanzsetzungen und Weltsicht der AkteurInnen im Feld theoretische Aussagen über den Untersuchungsgegenstand erst zu entwickeln. So soll es – um beim vorliegenden Thema zu bleiben – nicht die Voraussetzung, sondern das Ziel sein, empirisch gehaltvolle Aussagen über die Gründe beruflichen Aufstiegs von Führungskräften mit Migrationshintergrund zu treffen. Kelle und Kluge empfehlen daher, bei der ex ante Entwicklung eines Kategorienschemas nur auf empirisch gehaltlose Theorien und auf Alltagskonzepte zurückzugreifen. Diese gewährleisten einen breiten Spielraum für die Themen, die im Textmaterial aufgeworfen werden. Empirisch gehaltvolle und daher meist sehr konkrete Theorien hingegen sollten nur dann zur Kategorienbildung dienen, wenn tatsächlich im Text diesbezügliche Zusammenhänge entdeckt wurden (vgl. Kelle/Kluge 2010: 70). Kategorien, die den Gehalt der Daten nicht erschließen können, müssen im Zuge der Analyse verworfen werden. In der vorliegenden Arbeit werden also sowohl die bereits in der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema (s.o.) explizit gemachter Vorkenntnisse einfließen. Der theoretische Metarahmen des intersektionalen Ansatzes soll als zentrales „heuristisches Raster“ (Kelle/Kluge 2010: 65) dienen, auf dessen Grundlage das Material kategorisiert und somit systematisiert wird. Zugleich soll größtmögliche Offenheit im Hinblick auf von den GesprächspartnerInnen aufgeworfene Themen gewährleistet werden.

Nachdem die zentralen Kategorien gebildet und das Material in einem ersten Durchgang strukturiert wurde, geht es im nächsten Schritt dann darum, empirisch noch stärker in die Tiefe zu gehen. Dies passiert, indem einerseits zusätzliche Kategorien gefunden werden, die sich aus den Relevanzsetzungen und dem Alltagswissen der befragten GesprächspartnerInnen ergeben. Zum anderen sollen die bislang noch empirisch inhaltlos Kategorien um *Subkategorien* angereichert werden, die empirisch inhaltvoll sind (vgl. Kelle/Kluge 1999: 68f.). Subkategorien sind letztlich nichts anderes als konkrete, empirisch herleitbare Merkmale und Dimensionen der im Material gefundenen Kategorien - dieser Vorgang wird daher auch oft *Dimensionalisierung* genannt. Während im Zuge der Kategorisierung zunächst die Frage nach dem „Was“, also den Themen in den Daten aufgeworfen wurde, soll nun die Frage nach dem „Wie“ geklärt werden – also: Welche Formen kann diese Kategorie annehmen? Welche Ursachen haben diese Formen? Wie ist der Verlauf oder die Intensität eines Phänomens? Und so fort. Die Subkategorien bzw. Dimensionen sollen letztlich ermöglichen, Ähnlichkeiten und vor allem Unterschiede der verschiedenen Fälle herauszuarbeiten, sodass die Varianz und Heterogenität im Feld gut identifiziert werden kann (vgl. Kelle/Kluge 1999: 68). Ziel ist eine „Präzisierung, Konkretisierung und ‚empirische Auffüllung‘ weitgehend empirisch inhaltloser und wenig informativer Kategorien anhand des Datenmaterials“ (Kelle/Kluge 1999: 70). Die Dimensionen der Kategorien können auf zwei Wegen erarbeitet werden: Erstens sind häufig schon wichtige Dimensionen einer Kategorie aus soziologischen Konzepten oder aus Alltagswissenbeständen bekannt und müssen dann explizit gemacht werden. Zweitens können die Dimensionen auch aus dem empirischen Material abgeleitet werden: Sobald die Daten mit Kategorien versehen wurden, können jene Textpassagen herausgesucht und verglichen werden, die je zu einer dieser Kategorien zuordenbar sind.

In der vorliegenden Arbeit wurde die Dimensionalisierung des Materials thematisch vergleichend – und damit fallübergreifend – vorgenommen (vgl. Kelle/Kluge 1999: 70): Das gesamte Datenmaterial (also alle neun Fälle) wurden kodiert. Dann wurden für jede einzelne Kategorie die passenden Textpassagen aus allen Fällen gesucht. Die Textsegmente wurden zusammengestellt und gemeinsam thematisch analysiert. Wo inhaltlich schlüssig, wurden Subkategorien aufgrund ihrer Ähnlichkeit wieder gebündelt.

Die *Konstruktion von empirisch begründeten Typen* bildet die letzte Stufe des empirischen Vorgehens. Unter einer Typologie verstehen Kelle und Kluge „das Ergebnis eines Gruppierungsprozesses, bei dem ein Objektbereich anhand eines oder mehrerer Merkmale in Gruppen bzw. Typen eingeteilt wird, (...) so daß sich die Elemente innerhalb eines Typus

möglichst ähnlich sind (interne Homogenität auf der ‚Ebene des Typus‘) und sich die Typen voneinander möglichst stark unterschieden (externe Heterogenität auf der ‚Ebene der Typologie‘)“ (Kelle/Kluge 1999: 78). Teilt man den Gegenstandsbereich in einige wenige Gruppen oder Typen ein, so wird er einerseits übersichtlicher. Zum anderen kann man seine Vielfalt darstellen sowie die charakteristischen, typischen Aspekte von bestimmten Teilbereichen hervorheben (vgl. Kelle/Kluge 1999: 9). Es geht bei der Typenbildung aber nicht darum, Merkmalskombinationen zu identifizieren und Fälle in Gruppen einzuteilen. Die Bildung von Typen ist vielmehr das Bindeglied zwischen Theorie und Empirie. Denn: Mittels der Bildung einer Typologie ist es möglich, komplexe gesellschaftliche Zusammenhänge zu erklären, zu verstehen und auch bis zu einem gewissen Grad zu verallgemeinern. Sie ermöglichen eine Beschreibung des zu untersuchenden Feldes, regen aber auch dazu an, Hypothesen über Sinnzusammenhänge zu bilden und weitergehende Forschungsprobleme auszuformulieren. Daher sind Typen ein wichtiges Instrument auf dem Weg zur Theoriebildung (vgl. Kelle/Kluge 1999: 80f.). Allerdings bieten sie „keine statistisch signifikanten Aussagen und geben keine Auskunft über Häufigkeitsverteilungen. Sie sollen vielmehr auf inhaltliche Sinnzusammenhänge verweisen und soziologisch verstehend erklären. Dazu gehört, sowohl den subjektiv gemeinten Sinn wie auch die im Kontext wichtigen gesellschaftlichen Regeln und Strukturen zu erfassen und zueinander in Beziehung zu setzen“ (Winkler/ Degele 2009: 91).

Kelle und Kluge teilen den Prozess der Typenbildung in vier Phasen (vgl. Kelle/Kluge 1999: 81ff.): Zuerst werden die relevanten Vergleichsdimensionen bzw. Merkmale identifiziert, mit denen später die Typologie gebildet werden soll. Wie schon oben genauer ausgeführt, werden hier vor allem Unterschiede zwischen und Ähnlichkeiten innerhalb der Fälle herausgearbeitet. Merkmale und Dimensionen kristallisiert man aus dem Material heraus, in dem man beispielsweise die in Interviewleitfäden verwendeten Themen an den Text heranträgt, auf theoretisches Vorwissen oder das Alltagswissen zurückgreift, ohne das Grundprinzip der Offenheit ausser Acht zu lassen (siehe oben). Die Vergleichsdimensionen sollten nicht zur Gänze schon im Vorhinein abgesteckt werden. Beispielsweise ist es wenig sinnvoll, a priori die symbolischen Repräsentationen von MigrantInnen der ersten und der zweiten Generation, MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen oder auch der Männer und der Frauen voneinander abzugrenzen. Wichtig dabei ist, die Augen offen zu halten nicht nur für die großen Differenzkategorien, sondern auch für die kleinen, nicht auf den ersten Blick erkennbaren Facetten von Differenzkonstruktionen (vgl. dazu auch die Beispiele von Winkler/Degele 2009).

Kelle und Kluge schlagen als nächsten Schritt der Typenbildung vor, die jeweiligen Merkmalsausprägungen bzw. Subkategorien in einem „Merkmalsraum“ (vgl. Kelle/Kluge 1999: 87f.) aufzuspannen. Konkret wird hierzu eine Mehrfeldertabelle zu Hilfe genommen, um die Kategorien und Subkategorien bzw. Merkmale und ihre Ausprägungen übersichtlich und präzise zu definieren, und mehrere Fälle auf ihre Merkmalsausprägungen hin zu vergleichen. Eine empirische Untersuchung sollte aber nicht dabei stehenbleiben, Kategorien und Dimensionen sowie deren Zusammenhänge im Interviewmaterial zu beschreiben. Die Suche nach Kategorien und Dimensionen muss in einem nächsten Schritt verbunden sein mit der Suche nach inhaltlichen Sinnzusammenhängen zwischen den Kategorien. Soziales Handeln lässt sich erst dann verstehen und erklären, wenn „(...) einerseits dessen subjektiv gemeinter Sinn und andererseits dessen gesellschaftlicher, ‚objektiver‘ Sinn erfaßt wurde“ (Kelle/Kluge 1999: 91f.). Nach Max Weber ist dieser objektive Sinn sozialen Handelns auch als soziale Regelmäßigkeit zu bezeichnen, also die sozialen Strukturen, die dem Handeln unterliegen. Daher müssen auf die vorangegangene Gruppierung der Fälle und deren Dimensionen nun weitere Fallvergleiche und Fallkontrastierungen folgen. Dies kann nun u.a. dazu führen, dass man bestimmte Fälle anderen Gruppen zuordnen muss, weil sie diesen ähnlicher sind, oder aber, stark abweichende Fälle müssen separat analysiert werden. Wahrscheinlich ist auch, dass mehrere Gruppen zusammengefasst oder einzelne Gruppen weiter ausdifferenziert werden müssen (vgl. Kelle/Kluge 1999: 92). Generell kommt es jedenfalls in diesem Schritt zu einer weiteren Reduktion der Gruppen bzw. Merkmalskombinationen.

Beendet wird der Prozess der Typenbildung mit einer möglichst präzisen und umfassenden Charakterisierung der gebildeten Typen „anhand der relevanten Vergleichsdimensionen und Merkmalskombinationen sowie der inhaltlichen Sinnzusammenhänge, die rekonstruiert wurden“ (Kelle/Kluge 1999: 94). Die einzelnen Typen werden mit Kurzbezeichnungen versehen, die so gut als möglich den Kern des sie charakterisierenden Sachverhaltes treffen. Mehrere Varianten der Typenbildung sind möglich: Erstens kann ein Prototyp gebildet werden. Hierzu wird jeweils ein realer Fall ausgewählt, welcher das Charakteristische eines Typus gut repräsentieren kann (vgl. Kelle/Kluge 1999: 94). Handelt es sich nun aber um einen besonders heterogenen Typus, der nicht durch einen einzigen Fall dargestellt werden kann, so können zweitens auch mehrere prototypische Fälle ausgewählt werden, die den Typus in Bezug auf möglichst viele Dimensionen gut repräsentieren. Aus den realen Fällen wird dann ein „idealer Vertreter“ gebildet (vgl. Kelle/Kluge 1999: 95). Dieser ist nicht zu verwechseln mit dem Weber'schen Konzept des „Idealtypus“. Dies wäre die dritte Form der

Typenbildung, die Kelle und Kluge aufzählen. Der Idealtypus wird mittels eines sozusagen optimalen Falls konstruiert. Dieser ausgewählte Fall wird in seinen Merkmalen so zugespitzt, dass er die Wirklichkeitsstruktur besonders scharf empirisch verdeutlichen kann. „Werden schließlich alle empirischen Fälle einer Gruppe mit ihrem jeweiligen Idealtypus verglichen, ist es möglich, die Differenzen bzw. Abweichungen der Einzelfälle, aber auch ihre ‚Nähe‘ zum gedachten Idealfall zu bestimmen und die Eigenarten jedes Einzelfalls zu erkennen“ (Kelle/Kluge 1999: 96).

Bevor die im Zuge der Auswertung gewonnenen Ergebnisse erläutert werden, folgt zunächst die biografische Kurzdarstellung aller Fälle. Die Interviews können nicht zur Gänze dargestellt werden. Da im Rahmen der Auswertung vor allem der Prozesscharakter der Berufsbiografie etwas verloren geht, sollen die spannenden Karrieren der befragten Führungskräfte aber hier – im Sinne der LeserInnenfreundlichkeit - zumindest knapp umrissen werden.

Biografische Kurzdarstellung aller Fälle

Frau B., 35 Jahre

Branche/ Sektor: Privatwirtschaft, unselbständig beschäftigt

2. Generation, „Bildungsinländerin“,

Aufstieg aus der unteren Klasse.

B. ist zum Zeitpunkt des Interviews in einem börsennotierten Unternehmen als Verkaufsleiterin für ein medizinisches Spezialprodukt tätig und leitet dort den internationalen Verkauf. Ihr unterstellt sind etwa zehn Außendienst- und acht InnendienstmitarbeiterInnen. Außerdem ist sie für einige ausländische Niederlassungen des Konzerns sowie seiner Distributionspartner zuständig und daher viel unterwegs.

B. wurde 1976 in einem kleinen Dorf in der Türkei geboren und lebte dort mit ihrer Mutter und ihren fünf Geschwistern bis zum Alter von 10 Jahren, während der Vater als „Gastarbeiter“ in Österreich für den Familienunterhalt sorgte. 1986 folgte die Familie ihm nach Vorarlberg nach. B. ging also drei Jahre lang in der Türkei in die Grundschule. Ihre Herkunftsfamilie ist im bäuerlichen Unterschicht-Milieu - „*mitten in Anatolien*“ - angesiedelt. Als B. die Türkei verlassen muss, fällt ihr das sehr schwer: „*Also da war die Freude, den Vater in Österreich zu sehen, weniger groß als wie Trauer oder Wehmut, den ich hatte, wegen Verlassen der Heimat sozusagen. (...) Also die ersten zwei, drei Jahre habe ich schon jeden Tag geweint.*“ In der

Türkei glänzt Frau B. durch gute schulische Leistungen. In Österreich hat sie aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse zunächst viele schlechte Noten, holt aber schnell auf. Nach der Pflichtschule schafft sie den Sprung in die Handelsakademie und besteht nach ihrer Matura die Aufnahmeprüfung für ein betriebswirtschaftliches Fachhochschulstudium. Nach Abschluss der Ausbildung ist sie zunächst einige Monate arbeitslos. Von dem internationalen Konzern, bei dem sie ihre Diplomarbeit schreibt, wird sie – entgegen ihren Erwartungen - aufgrund von Budgetkürzungen nicht übernommen. Sie findet dann aber einen Job als Qualitätsreferentin in einem mittelständischen Unternehmen. Nach ein paar Jahren will sie sich beruflich weiterentwickeln und geht in die benachbarte Schweiz, um dort eine Stelle als Verkaufsleiterin anzunehmen. Sie bleibt dort 2 Jahre, aber es drängt sie „aus einer Liebe zur Stadt“ nach Wien, wo sie schließlich den Einstieg in ihre jetzige Position schafft.

Frau B. beschreibt ihre Herkunftsfamilie als „*typische Gastarbeiterfamilie*“. Vater und Mutter haben in der Türkei einen Volksschulabschluss gemacht, der Vater arbeitet als Hilfsarbeiter in Vorarlberg und sorgt allein für den Familienunterhalt, die Mutter kümmert sich um den Haushalt und die fünf Kinder. Die Haltung der Eltern ist „*stark traditionell, aber gleichzeitig offen*“, was vor allem im Hinblick auf die Bildungsmotivation von Frau B. eine wichtige Rolle spielt. Zwar können die Eltern die Tochter aufgrund mangelnder ökonomischer Ressourcen und mangelnder Sprach – und Systemkenntnisse weder finanziell noch kognitiv ausreichend unterstützen. Dies wird aber durch die Erwartungshaltung vor allem des Vaters, seine Kinder sollen eine gute Bildung erlangen und studieren, kompensiert: „*Für die mich war eigentlich die Erwartung schon Unterstützung genug, weil andere Arten Unterstützung von meinen Eltern zu erwarten, wäre vielleicht nicht so zielführend, weil inwieweit können sie mich unterstützen. (...) Durch das, das wir relativ spät nach Österreich gekommen sind und ich schon 10 war, wie ich gekommen bin, hat er natürlich Sorge gehabt darum, dass, ob ich das überhaupt noch schaffe, sozusagen Deutsch aufzuholen und eine gewisse Ausbildung zu machen. Und insofern hat er mich in der Richtung stark unterstützt. Und vielleicht durch seine Unterstützung und seine Erwartungen heraus hat sich ebenfalls die Erwartung an mich selber... dass ich es sozusagen zu etwas bringe.*“ Frau B’s Vater ist derjenige, der die Richtung vorgibt, wenn es um die Erziehung der Kinder geht. Allerdings ist es die Mutter, die alle Kinderbetreuungsaufgaben übernimmt. Frau B. sieht es durchwegs positiv, dass ihre Mutter nicht erwerbstätig war: „*Auch wenn sie uns jetzt bei den Hausübungen oder schulisch oder so nicht unterstützen konnte, war aber dieses Gefühl, dass sie zu Hause war, dass sie uns immer trotzdem kontrolliert hat, wann wir kommen, wann wir gehen, ob wir in die Schule gehen und unsere Stundepläne und so (...).*“

Anders, als es die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der Elterngeneration vermuten lässt, werden die Kinder bei der Bildung ohne Rücksicht auf Geschlecht unterstützt: *„Da sind meine Eltern sehr fair. Ist vielleicht auch nicht so ganz das Übliche wie in türkischen Familien. Natürlich, ich meine, man spürt und merkt schon, ein Junge ist ein Junge in der Familie, aber es war nie so, dass er groß unterschieden hat bei Kindserziehung, Junge, Mädchen, ja. Vor allem nicht bei der Ausbildung.“* Eine weitere zentrale Rolle im Bildungsweg von Frau B. spielen verschiedene Lehrkräfte, die sie motivieren und ihr einfühlsam zu verstehen geben, dass ihre schlechten Noten während der ersten Phase in Österreich nur auf sprachlichen Verständnisschwierigkeiten beruhen: *„Dass das eben nur wegen Deutsch ist, ich aber sonst gut bin in Mathematik und in Englisch und in Sachunterricht. Aber ich hätte halt (...) die Frage falsch verstanden.“* Sowohl in der Volksschule- und Hauptschule als auch in der Handelsakademie hat Frau B. *„Klassenvorstände, die mich sehr stark unterstützt haben. Also auch rein mental, und ich bin vielleicht etwas mental orientierter Mensch, und das zählt für mich sehr viel, wenn mir jemand sagt: Du schaffst das. Und mich tröstet, wenn ich mal eine schlechte Note habe. Was ich ja laufend hatte zu Beginn.“*

Frau B. kann zwar über keine vorgelebten Bildungsideale in ihrem Verwandtenkreis berichten, erinnert sich aber an Geschichten über erfolgreiche Bekannte, die sie und ihre Vorstellungskraft durchaus anregen: *„Aber wenn ich dann halt als Kind oder als Jugendliche diese Namen und diese Geschichten gehört habe, hat es mich schon auch angeturnt. Aber kennen tu ich niemanden. (...) Das war eine Motivation dann schon, dass es doch jemand der, oder die eigentlich, es war eine Frau, die es ebenfalls zu was gebracht hat, obwohl sie in den gleichen Verhältnissen war, war für mich schon eine Motivation.“*

In B.'s erfolgreicher Karriere existieren aber auch Brüche und Unsicherheiten, die sich konkret während der Studienwahl, beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und in Zeiten beruflicher Neuorientierung zeigen. Diese Phasen sind mitunter von habituellen Unsicherheiten begleitet, die sich beispielsweise auf die Entscheidung auswirken, welche weiterführende Schule besucht werden soll: *„Vielleicht hatte ich immer eine gewisse Unsicherheit in mir, dass ich es vielleicht nicht schaffen würde, weiter zu studieren. Und deshalb habe ich eigentlich auch die Handelsakademie ausgesucht, ja, (...) weil da hat man ja automatisch die Möglichkeit, weiterzuarbeiten.“* Auch die Studienwahl wird letztlich vom vorhandenen ökonomischen Kapital der Herkunftsfamilie und den damit verbundenen Begrenzungen mit beeinflusst: *„(...) obwohl ich eigentlich sehr gerne Theologie und Turkologie studiert hätte. Das war ja auch wieder in Wien, nur in Wien möglich. Habe ich mir aber nicht ganz zugetraut, weil ich mir gedacht habe, wenn ich das dann nicht so ganz packe und kein Stipendium bekomme, wird sich das finanziell nicht ausgehen. Das kann ich so quasi meinem Vater nicht antun. Wir sind fünf Kinder übrigens.“* Frau B. versucht darüber hinaus zunächst in der Nähe ihrer Eltern zu bleiben. Die

räumliche Nähe zu ihrer Familie ist mit ausschlaggebend sowohl für ihre Ausbildungsentscheidung als auch für die Entscheidung, für welche Jobs sie sich bewirbt. In dieser loyalen Haltung gegenüber den Eltern drücken sich aber auch Verunsicherungen und Zweifel im Zuge des eigenen Aufstiegs aus: *„...eben dieser Zwiespalt: eigentlich möchte ich weg, aber die Unsicherheit, ob ich das packe an meiner Uni. Gleichzeitig die Unsicherheit, ob ich überhaupt angenommen werden an der Fachhochschule, weil zu der Zeit hat man nur 50 Studenten aufgenommen im Studiengang. Und dann die Prüfung bestanden, die Fachhochschulprüfung, und wusste nicht so recht, ob ich es meinen Eltern sagen soll oder nicht (lacht), weil sobald sie es wüssten, würden die darauf bestehen, dass ich bleibe.“*

Als sie schließlich ihrer „Liebe zu Wien“ nachgibt, empfindet sie das letztlich als wichtigen Einschnitt und emotionale Leistung: *„(...) wie ich mich entschlossen habe, nach Wien zu kommen, musste ich schon meine Familie überzeugen. Also das war nicht so, dass sie das sehr willkommen hießen.“* Frau B. schafft es für sich, mit den vorhandenen kulturellen Vorgaben zu brechen. Zugleich betont sie die Loyalität zu den Eltern und den Wunsch, sie nicht zu enttäuschen. Die soziale Aufstiegsmobilität in Vergleich zu den Eltern führt aber auch zu mancherlei Diskrepanzen: *„Wir sind aus eher ärmeren Verhältnissen. Und insofern war das bei uns auch nicht so ganz üblich, dass man da von zu Hause einfach auszieht, ein Studium macht, permanent unterwegs ist, Geschäfte von einem Land zum anderen, in einer Firma was zu sagen hat.“* Frau B. hat aber dennoch einen gelassenen Umgang mit ihren habituellen Unsicherheiten. Sie hebt ihr Bewusstsein über die eigene soziale und kulturelle Herkunft und den Wert derselben hervor:

„Wenn jemand in meiner Position oder in ähnlicher Position von einem ganz anderen Background kommt oder halt Verhältnissen kommt, und vielleicht in gewissen Sachen mehr Kenntnisse hat als wie ich, dann habe ich auch kein Problem zu sagen: Ja, das kenne ich nicht, habe ich nie gesehen, nie gehört, gab es in meiner Kindheit nicht. gibt vielleicht so Szenarien und Fälle, wo ich vielleicht blöd dastehe, aber hab kein Problem damit. Dafür kenne ich Dinge, die die anderen Menschen nicht kennen. Ich weiß, wie es ist, wenn man ein Schaf melkt (lacht).“

Ihren Migrationshintergrund sieht Frau B. durchaus als Vorteil für ihre Karriere. Sie macht die Erfahrung, dass Leistung und Aufstieg aus eigener Kraft in ihrem beruflichen Umfeld positiv bewertet und anerkannt werden. Die Erzählung des eigenen Aufstiegs aus dem „Gastarbeitermilieu“ ist also etwas, auf das sie sich durchaus stützen kann: *„Es ist sicher auch nicht von Nachteil gewesen, wenn sogar nicht von Vorteil, in den Jobs und Positionen, die ich hatte, dass ich eine junge Dame war mit türkischem Hintergrund. Man würde meinen, dass das vielleicht eher hemmend oder halt von Nachteil wäre, aber es war überhaupt nicht so. Wenn man den Leuten beweist, dass man nicht faul ist, dass man zielstrebig ist, dass man engagiert ist, und das mit meinem Werdegang, sind die Leute auch gerne bereit – zumindest waren es die Firmen, wo ich war – Dir auch eine Chance zu geben.“* Frau B. erfährt außerdem weder in Schule noch Beruf für sie

nennenswerte oder besonders beeinträchtigende Diskriminierungserfahrungen: „Es gab natürlich hier und da so kleiner Sachen, ja. Vielleicht eher von Kollegen. Oder, eher, von ja, von anderen Stellen im Unternehmen, mit denen man sowieso nicht so viel zu tun hat, wo jetzt aber nicht so wichtig wären, dass sie mich jetzt demotiviert hätten oder mir Schwierigkeit gemacht hätten.“

In jenen Situationen, in denen sie Vorbehalte bemerkt, versucht sie diese durch ihr eigenes Auftreten zu entkräften und keine „selbstmitleidige Haltung“ einzunehmen, sondern sich bewusst auf den Vorteil zu konzentrieren, den ihre „doppelte kulturelle Herkunft“ mit sich bringt: „Ich kenne schon auch Fälle, wo es anders kommt, weil man in eine gewisse Selbstbemitleidungsphase reinfällt (...), diese Problematik, dass es Menschen gibt, die zwischen zwei, also zwischen zwei Kulturen leben, die, die, die versuchen, immer einen Spagat zu machen, ja, bis es ihnen einmal weh tut. (...). Ich mache das anders, ich wie soll ich sagen, ja, ich mache mir das bewusst,...) denn ich lebe jetzt nicht zwischen, sondern mit zwei Kulturen auch. Das ist ja das Beste, was einem passieren kann. Viele haben nur eine Kultur, ich habe zwei, das ist das Schönste. Und je nach Lebenslage, je nach Lebensabschnitt oder was auch immer, bin ich, springe ich einmal auf die Seite und dann springe ich auf die andere Seite, bleibt man auch fit (lacht).“ Die unterschiedlichen lebensweltlichen Anforderungen sind für Frau B. mittlerweile Normalität geworden. Das Switchen von „Karrierefrau“ zu „netter Tochter“ und wieder zurück fällt ihr leicht. Dabei verschwimmt, ob es sich bei den „zwei Kulturen“ um die soziale Herkunft oder um die kulturelle Herkunft handelt.

Frau S. , 32 Jahre

Branche/ Sektor: Medien

„2. Generation“ , „Bildungsinländerin“

Aufstieg aus der unteren Klasse.

Frau S. ist Ressortleiterin in der Redaktion einer österreichischen Tageszeitung. Mit ihrem etwa achtköpfigen Team bearbeitet sie schwerpunktmäßig „Migrationsthemen“.

S. hat das Ressort selbst mit aufgebaut. Als ein wichtiges Ziel ihrer Arbeit sieht sie es nicht nur, über Migration zu schreiben, sondern auch JournalistInnen mit Migrationshintergrund sichtbarer zu machen. Daher versteht sie ihre Tätigkeit nicht nur im engeren journalistischen Sinn, sondern beteiligt sich auch an Diskussionsrunden und vernetzt sich mit KollegInnen.

Frau S. wird 1979 in Wien geboren, wo ihre Eltern seit 1974 (Vater) bzw. 1978 (Mutter) als ArbeitsmigrantInnen ihren Unterhalt verdienen - der Vater als Kranführer, die Mutter als Reinigungskraft. Sie lebt ab ihrem 3. Lebensmonat bis zum 13. Lebensjahr in Bosnien bei ihren Großeltern in ländlicher Umgebung, „in einem einfachen Bauernhaushalt, in dem es keine Bücher gab.“ Die ersten sieben Schuljahre absolviert sie in Bosnien – eine Zeit, die sie im

Nachhinein als sehr positiv bewertet. Der Ausbildung in einer kleinen Dorfschule im kommunistischen Ex-Jugoslawien stellt Frau S. ein sehr gutes Zeugnis aus: *„Die Ausbildung war aber trotzdem wahnsinnig gut, wenn ich es jetzt vergleiche zu dem, was in Wien, was mich dann in Wien erwartet hat.“* Frau S. nimmt die Kindheit in Bosnien als sehr positive Ressource für die spätere Zeit in Wien wahr: *„(...) ein strenges, autoritäres und mit sehr viel Wissen überladenes System, aber mir hat es nicht geschadet, würde ich sagen.“* Ihre Großeltern als auch eine Tante sind ihre wichtigsten Bezugspersonen, die ihr intensiv Aufmerksamkeit widmen, während der Kontakt zu den Eltern sich großteils auf die Sommerferien beschränkt. Auch im Hinblick auf ihre spätere Bildungskarriere bewertet Frau S. ihre damaligen Lebensumstände als durchaus förderlich: *„Für mich war es wahnsinnig gut, in Bosnien aufzuwachsen, weil ich denke, hier hätten meine beiden vollzeitbeschäftigten Eltern null Zeit dafür gehabt. Wenn ich Pech gehabt hätte, wäre ich vielleicht in eine Volksschule geraten, wo ich irgendwie nicht gefördert worden wäre.“*

Als 1992 der Krieg ausbricht, muss Frau S. – gemeinsam mit ihren zwei jüngeren Schwestern – den Eltern nach Wien folgen. Für sie bedeutet das auf mehreren Ebenen einen großen Einschnitt, der auch *„traumatisierend war“*. Zum einen bedeutet die Migration für sie einen Bruch mit der Identität als sehr gute Schülerin: *„Also ich hatte nicht mehr alle Einser, so wie in Bosnien, weil es irgendwie schwer für mich war, in Österreich Sachen in Deutsch zu lernen.“* Zum anderen ist sie mit dem Übergang in eine neue Kernfamilie konfrontiert: *„(...) weil ich hatte jetzt plötzlich wieder Eltern um mich herum“*. Die Eltern können Frau S. vor allem beim schulischen Übergang nicht ausreichend unterstützen: *„Sieben Schulklassen habe ich in Bosnien gemacht. Dann kam der Krieg. Dann war ich in Wien (...) am Ende des Schuljahres. Das Siebente habe ich nie fertig gemacht, weil eben der Krieg war. Und ich kam hierher, meine Eltern konnten mir nicht helfen, ich wusste überhaupt nicht, wohin.“* Sie besucht dann ein Jahr lang die Hauptschule, von der S. nicht gerade begeistert ist, da sie *„(...) irgendwie wirklich inhaltlich nichts gelernt habe, aber auch nichts verpasst habe. Aber da gab es zumindest eine Deutsch-Förderklasse. Und in diesem Jahr habe ich eben Deutsch gepaukt.“*

Obwohl die Umstände schwierig sind, hält sie an der Idee fest, keine Lehre zu machen, wie die meisten anderen Kinder in ihrer sozialen Umgebung: *„Und als ich dann eben '92 nach Wien halt kam, habe ich gesehen irgendwie, die, die Kinder von, von den Freunden meiner Eltern haben irgendwie alle höchstens eine Lehre und, und, und, wo ich mir dachte: Aber das ist überhaupt kein Fortschritt im Unterschied zu diesen Hilfsjobs, die ihre Eltern machen. Und ich habe mir gedacht, hier in Wien gibt es viele Möglichkeiten, wieso werden die nicht genutzt?“* Ihre Eltern geben ihr für diesen Weg zwar keine intellektuelle, aber dafür ausreichende moralische Unterstützung: *„Sie wollten einfach für mich und meine Geschwister immer eine gute Ausbildung, weil sie eben aus Verhältnissen kommen, in denen keine gute Ausbildung irgendwie möglich war. Und es war ihnen,*

glaube ich, nicht so wichtig, welche Berufe wir ergreifen. Aber es war ihnen wichtig, dass wir einen guten Abschluss machen. (...) Obwohl man mich irgendwie intellektuell nicht unterstützen, unterstützen konnte, habe ich immer jede moralische Unterstützung gekriegt, die man sich vorstellen kann.“

S. macht also die Aufnahmeprüfung für ein Oberstufengymnasium und besucht dieses ab 1994. Nach der Matura beschließt sie, ein Geschichtstudium aufzunehmen. Einerseits ist sie begeistert und motiviert von ihren GeschichtslehrerInnen: *„Und Geschichte habe ich deswegen gemacht, weil ich sowohl in Bosnien als auch eben hier in Wien tolle Geschichtslehrer hatte. Also in Bosnien war es endlich mal ein Mann als Vorbild. Der war, der konnte irgendwie toll, also er hat Geschichte als Geschichten uns vermittelt. (...) Und in Wien war eben auch diese tolle Geschichtslehrerin.“* Andererseits wählt sie sich diese Studienrichtung auch, um sich mit ihrer eigenen Herkunft auseinandersetzen zu können: *„(...) habe ich doch gemerkt, dass mich diese Vorgänge dort, die politischen und so weiter, schon sehr belastet haben und ich wollte es so eine bisschen verstehen glaube ich auch, alles. Und deswegen habe ich Geschichte gemacht.“* Die Phase des Studiums wird für sie allerdings zur besonderen Belastung und zur „einsamsten“ und schwierigsten Zeit ihres bisherigen Lebens, in der sie sich zwar nicht aufgrund ihrer Migrationserfahrung, jedoch wegen ihres sozialen Backgrounds wie eine „Exotin“ fühlt: *„Also Komplexe hatte ich nicht, aber ich hab irgendwie das Gefühl gehabt: Du bist falsch hier und die sind alle viel mehr irgendwie quasi ideologisch und, und wissensmäßig unterbuttert, und du hast nur dein Schulwissen und hast irgendwie quasi keine Bildungsgeschichte in der Familie und so. (...) Und zeitweise war ich irgendwie auch so mutlos und habe mir gedacht: Das, das ist irgendwie schwierig, und mit, mit Geschichte findest du ohnehin keinen Job. (...) Also da hatte ich glaube ich so die, die schwerste Identitätskrise überhaupt.“* Darüber hinaus hat sie mit finanziellen Problemen zu kämpfen und hat nie ausreichend Geld zur Verfügung. Obwohl sie sich neben dem Studium mit Nebenjobs über Wasser halten muss, schließt sie innerhalb der Mindeststudiendauer ihre Ausbildung ab. Die geisteswissenschaftliche Studienwahl entpuppt sich nach Studienabschluss zunächst als prekäres Aufstiegsmodell, denn der Übergang in den Arbeitsmarkt gestaltet sich als schwierige Herausforderung: Zwar wird Frau S. von ihrer Diplomarbeitsbetreuerin für die freie Mitarbeit in einer wissenschaftlichen Plattform empfohlen, in der sie einige Kontakte knüpfen und erste redaktionelle Tätigkeiten ausüben kann. Dieser erste Job ist allerdings *„finanziell total unsicher“*, da es sich um ein auf zwei Jahre befristetes Projekt handelt, was Frau S. *„wahnsinnig frustriert“*. Darüber hinaus stellt sie fest, dass sie keine wissenschaftliche Karriere einschlagen möchte: *„In ein Thema irgendwie verbeißen und dann jahrelang da eben ziemlich einsam forschen, das war dann nichts für mich.“* Sie beschließt darum, nochmals *„umzusatteln“* und jenen Traum aufzugreifen, den sie schon als

Kind hat: Das journalistische Schreiben. Als sie eine Annonce für eine Praktikumsstelle in einem kleinen Verlag mit Technologie-Schwerpunkt entdeckt, bewirbt sie sich und macht dann – wiederum unter finanziellen Schwierigkeiten - ein 6-monatiges Praktikum. Nach Praktikumsende wird sie als Redakteurin übernommen, und da die Fluktuation in dem kleinen Team relativ hoch ist, übt sie schließlich die Chefredaktion aus. Nebenbei arbeitet Frau S. einige Zeit für eine „MigrantInnen-Zeitung“. Sie kann dort in ihrer Muttersprache schreiben – über Themen, die sie interessieren und die im anderen Job zu kurz kommen. Über den Kontakt zu einer früheren Arbeitskollegin kann sie darüber hinaus immer wieder als freie Mitarbeiterin in der Online-Redaktion einer großen österreichischen Tageszeitung publizieren. Von dort erhält sie schließlich auch nach einem Jahr ein Angebot für die Leitung eines neuen Ressorts. Beim Berufseinstieg in die Führungsposition, die ihr dort übertragen wird, spielen zweierlei Faktoren eine wichtige Rolle: Zum einen sollen im neuen Migrations-Ressort der Zeitung tatsächlich auch nur Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden. Zum anderen verfügt Frau S. schon über soziale Netzwerke beim Arbeitgeber. Eine Ressortleiterin empfiehlt sie weiter: *„Also sie hat mir eine Mail geschickt und hat gesagt: Wir haben einen Job zu vergeben und ich glaube, Du wärst die Richtige und bitte bewirb Dich.“* Die aktuelle Position ist für Frau S. die erste Anstellung überhaupt. Alle Jobs, die sie bis zu diesem Zeitpunkt hat, sind freie Dienstverhältnisse, die mit finanziellen Schwierigkeiten verbunden sind. Frau S. ist im Zuge ihrer Berufskarriere in der Lage, die Kontakte, die sie im Rahmen des Studienabschlusses, diversen Praktika und Berufstätigkeit knüpft, erfolgreich zu nutzen. Dabei sind es vor allem Frauen, die auf den verschiedenen Stationen als Türöffnerinnen fungieren (z.B. die Diplomarbeitsbetreuerin oder eine ehemalige Arbeitskollegin). Frauen spielen für sie aber auch eine große Rolle als Vorbilder – sei es die eigene Tante, inspirierende Lehrerinnen oder historische Frauenfiguren. S. erarbeitet sich eine ausgeprägte feministische Grundhaltung: *„Ich habe immer gedacht, das System kann einen nicht bremsen, aber irgendwie schon so diese männlichen, irgendwie, Patriarchen.“* Zugleich fühlt sie sich aber nie besonders aufgrund ihres Frau-Seins benachteiligt.

Auch ihr Migrationshintergrund stellt keine Quelle von diskriminierenden Zuschreibungen oder Ausgrenzungen dar. In ihrem Arbeitsumfeld macht sie durch die explizite Nachfrage nach ihrer Migrationsbackground sogar die Erfahrung positiver Diskriminierung: *„Habe ich mich jemals diskriminiert gefühlt? Nein, nein gar nicht. Aber vielleicht diese positive Diskriminierung. Dass man sagt, ja, irgendwie: Dafür, dass du so kurz da bist, bist du gut. (...) Das kann ich mir anhören. Solange es nicht in die andere Richtung geht und dann über die anderen Leute hergezogen wird, bin ich irgendwie ganz zufrieden damit.“* Allerdings ist auch der Aufstiegsprozess von Frau S. aus einer unteren sozialen Klasse im Laufe der Zeit immer wieder von der habituellen

Unsicherheit begleitet, sie könne in jedem Moment „durchschaut“ werden: *„Ich habe das nach außen nicht so durchschimmern lassen, glaube ich, aber natürlich war da, waren da immer Bedenken: Bin ich richtig da. Ist das was für mich? Ich bin doch hier irgendwie ein Alien. So der Gedanke: Ich schaffe es nicht, war vielleicht nie da. Aber so der Gedanke: Hey, die kommen irgendwann mal drauf, dass ich das da überhaupt nicht so drauf habe oder...“*

Die Erfahrung, den sozialen Aufstieg mit geringer Kapitalausstattung des Elternhauses und trotz der schwierigen Migrationserfahrung geschafft zu haben, wiegt diese Unsicherheiten allerdings auf: *„Das soll jetzt nicht so furchtbar neoliberal klingen, was ich sage (lacht). Aber es ist wirklich etwas, woraus man sehr viel Kraft für den Alltag und für das Weiterkommen schöpfen kann, wenn man überlegt, dass man eigentlich mit relativ wenig Unterstützung von außen alles allein geschafft hat. (...) Weil die, weil ich, wenn ich mich so in meiner Umgebung umschaue, hatten die Leute zumindest Unterstützung vom Elternhaus oder andere Umstände. Oder haben sich eben, die meisten, nicht plötzlich in einer ganz anderen Welt gefunden und mussten damit zurechtkommen. Und ich, ja, darauf kann man viel Kraft, viel Inspiration und viel Trotz auch.“*

Frau P., 49 Jahre

Branche/ Sektor: Medien

„Bildungsinländerin“, 2. Generation

Aufstieg aus der unteren Klasse.

Frau P. ist zum Zeitpunkt des Interviews Geschäftsführerin eines großen österreichischen Frauenmagazins. Sie ist dort für die Bereiche Marketing, Anzeigen und Vertrieb verantwortlich.

P. wird 1962 in Serbien geboren. 1973 holt der Vater, der in Österreich als Arbeitsmigrant tätig ist, seine Frau und die beiden Kinder nach Wien. Frau P. ist zu diesem Zeitpunkt 11 Jahre alt. Die erste Zeit in der Stadt ist für sie ein *„ökologischer und kultureller Schock“*. Der Umzug von einem kleinen, schönen Haus *„mit Garten, mit Hund, mit viel Natur“* in die kleine Dienstwohnung des Vaters – *„Küche und Zimmer, mit Klo auf dem Gang“* fällt ihr ebenso schwer wie die Gewöhnung an das aus ihrer Sicht graue und unfreundliche Wien der 1970er Jahre.

P. kommt – zum einen wegen mangelnden Deutschkenntnissen, zum anderen, weil der Vater aufgrund eines Analogieschlusses auf die Bildungsstruktur im damals kommunistischen Jugoslawien annimmt, alle Wiener Schulen hätten das selbe Niveau – in eine Hauptschule. Im Vergleich zum serbischen Schulsystem, das sie als sehr egalitär und zugleich von hohem Niveau schildert, erlebt P. die Anforderungen in der Schule als zu gering: *„(...) also B-Zug, das war ein, wirklich ein Drama. Abgesehen vom Niveau der Kinder, vom Benehmen. Weil wir kamen aus*

einer Schule, wo der Professor einfach das Sagen hatte. Und hier sind die Kinder mit den Lehrern schon damals umgegangen...(...) Und das Leistungsniveau war eine Katastrophe.“ Der Vater engagiert einen privaten Deutsch-Nachhilfelehrer für die Kinder, die mit Ausnahme der anfänglichen Probleme mit der deutschen Sprache ansonsten unterfordert sind: „Wir haben das dann im ersten Jahr natürlich so geschafft, weil es war lächerlich, was dort gelehrt wurde. Also für diese Leistungsstufe, wo wir herkamen – das war Gymnasium, aber jetzt das High Level – Gymnasium.“ Frau P. erinnert sich aus dieser Zeit außerdem auch an das Gefühl, einen sozialen Abstieg zu erleben, als sie nach Österreich kommt. Während sie sich in Jugoslawien als Kind anerkannt und respektiert fühlt, hat sie hier mit Anfeindungen ihrer MitschülerInnen zu kämpfen: „Also wir waren zwar nicht viele Gastarbeiter. Ich glaube, es waren sechs in der ganzen Schule. Aber es war schon diese, und auch dieses subtile auch, manchmal offene Feindseligkeit, und das Wort Tschusch. Das war das erste, was wir gehört haben. Und das war schon prägend, dass du das Gefühl bekommst, du bist ein Mensch zweiten Ranges. Jetzt kommst Du aus einer, einem Umfeld, wo du anerkannt und akzeptiert bist. Wo du deine Stellung erarbeitet hast als Kind in der Schule. Und dann kommst du da..., kannst keine Sprache. Wirst schon mit Vorurteilen konfrontiert, dass du nichts bist, nichts hast. Eigentlich ein Mensch zweiter Klasse.“

Frau P. und ihr Bruder haben aber Glück: Ein Lehrer engagiert sich für die Kinder und sorgt dafür, dass sie entsprechend ihrer Leistungen eingestuft und gefördert werden. Später unterstützt er P. bei der Vorbereitung für die Aufnahmeprüfung in die Handelsakademie für Mädchen, die sie dann etwa zwei Jahre lang besucht, danach aber abbricht, weil sie große Probleme mit einer Lehrerin hat: „Und da hatte ich eine Lehrerin, die mich absolut nicht wollt. Sie hat wirklich selektiert nach... nicht nach Wissen, nicht nach Können. Und damals war ich mitten in der Pubertät (...). Und in der zweiten Klasse Handelsakademie... Sie hat mich richtig rausgemobbt. (...) Mein Vater hätte mich eigentlich da raus nehmen sollen beziehungsweise zur Schuldirektion gehen. Nur meine Eltern kamen aus einem kommunistischen Land. Und der Lehrer hat Recht.“ Weil keine andere Lösung gesucht wird, steigt Frau P. in die Handelsschule um und macht dort ihren Abschluss. Auch hier spielt wieder eine Lehrerin als Gatekeeperin eine wichtige Rolle. Sie schätzt das schulische Engagement der jungen Frau und legt ihr deswegen die Schienen in den Arbeitsmarkt: Sie empfiehlt sie ihrem Mann, der bei einem großen Elektronikkonzern eine Abteilung leitet, für eine offene Stelle als Sachbearbeiterin: „Von allen drei Klassen hat sie mich empfohlen, weil sie gesagt hat: Die hat Grips, die ist selbständig, eigenständig, kann reden und so weiter.“ Frau P. ist froh, überhaupt einen Job zu bekommen, denn zu diesem Zeitpunkt wartet sie noch auf die österreichische StaatsbürgerInnenschaft. Mit einer Arbeitsbewilligung arbeitet sie dort zum Mindestlohn und gibt ihr Bestes, weil sie ihre frühere Lehrerin nicht enttäuschen will. Sie bleibt, obwohl der Abteilungsleiter sie sexuell belästigt: „Und wo sogar

ihr Mann mich dort begripscht hat und sexuell belästigt hat. Aber ich wollte nie, dass der irgendwas, das er sagt: Na, welche hast Du mir denn da hingeschickt. Also ich war wirklich voller Dankbarkeit für den Job.“ Sie ist fünf Jahre in diesem männlich dominierten Betrieb tätig und schafft sogar den Aufstieg von der Sekretärin zur Einkäuferin: „Das war schon ein Karrieresprung für Frauen. Da hat es vielleicht über mir, na ja, ein paar Frauen gegeben. Also die einen Rang höher waren wie ich. Das waren alles Männer. Männerdomäne.“

Mit 24 verlässt P. das Unternehmen schließlich, weil sie bemerkt, dass einer ihrer männlichen Kollegen trotz gleicher Qualifikation und gleichem Aufgabengebiet um beinahe das Doppelte mehr verdient: „(...) Also ich war wirklich empört. Jetzt hab ich fünf Jahre geschuftet. Ich spreche, ich hab in Englisch eingekauft, einer der wenigen, die Englisch gesprochen hat. Ich kann Serbokroatisch. (...) Also ich hab mich schon... immerzu dieses gesehen: Ich bin wertvoll. Obwohl ihr das so... Aber als Frau und als Ausländerin lass ich das nicht gelten. Ich möchte nach meinen Fähigkeiten und nach meinen, was ich kann, möchte ich bezahlt werden.“ Sie begibt sich also auf Jobsuche nach einer Stelle als Einkäuferin, allerdings ohne Erfolg - bis sie merkt, dass der Abteilungsleiter ihr ein schlechtes Zeugnis ausgestellt hat. Da sie nur Ablehnungen erhält, entscheidet sie sich dazu, einige Monate in Kroatien zu verbringen, wo ihre Eltern eine Pension besitzen: „Wollte dann unten bleiben und hab gedacht: Ach mach ich eine Boutique auf. Ein Modefan war ich immer. Ist aber irgendwie nicht aufgegangen.“ Die kleine Stadt wird ihr schließlich zu eng, sodass sie wieder nach Wien aufbricht. Dort jobbt sie eineinhalb Jahre als Model und Kellnerin, bezieht Arbeitslosengeld und verbringt rückblickend eine recht „unbeschwerte Zeit“. Aus Rücksicht auf den Vater, dem es unangenehm ist, dass seine Tochter von staatlicher Unterstützung lebt, sucht sie schließlich wieder nach einer Arbeit: „Und dann hab ich halt nebenbei, also ihm zuliebe hab ich angefangen, mir einen Job zu suchen. Obwohl gar nicht notwendig. Und hab dann eine Anzeige gelesen: ‚Wenn Sie fesch und gescheit sind, dann melden Sie sich!‘ Da hab ich mir gedacht: Gescheit bin ich, fesch bin ich auch. Also meld ich mich. Das war der XY-Verlag, ein Fachmagazin.“ Mit ihrer sehr selbstbewussten Art („Ich bin keine Durchführende. Ich bin eine: Gib mir mein Revier und lass mich hackeln. Es gibt so Menschen, die gerne führen. Es gibt Menschen, die gerne dienen. Und ich hab von Anfang an gewusst: Ich bin keine Sekretärin.“) schafft sie den Einstieg in die Medienbranche und wird dort vom Verlagsleiter zur Anzeigenleiterin aufgebaut – allerdings als selbständig Beschäftigte. Die Eltern, die die Tochter gern als Krankenschwester, Friseurin oder Sekretärin gesehen hätten, sind nicht begeistert. Frau P. aber besorgt sich einen Gewerbeschein und lernt beim Verlag XY zweieinhalb Jahre lang, wie das Anzeigengeschäft funktioniert: „Und bei ihm hatte ich dieses Migrantenthema, Frau, überhaupt nicht das Gefühl. Da war ich echt nach Leistung bezahlt.“ Dann, mit 28, wird sie schwanger. Sie beschließt, das Kind zu bekommen, auch ohne Partner.

Sie lässt sich zumindest für ein paar Monate anmelden, damit sie Anspruch auf einen Mindestbetrag an Kinderbeihilfe erlangt: *„Ich hab keine Ahnung gehabt, wie das alles bewältigen. Ich hatte keinen Mann, nur das Kind. Hatte eine kleine Wohnung. Also wieder mal aus dem Fenster gehüpft und erst mal geschaut, wie hoch das ist (lacht). Meine Eltern waren total entsetzt. Ein uneheliches Kind. Waren serbisch-konservativ. Hatte es nicht abgesichert.“* Im 7. Monat schwanger beschließt sie, sich beim größten Konkurrenten ihres Arbeitgebers zu bewerben und erhält die Zusicherung für einen Job nach Ende der Karenzzeit. Als ihre Tochter vier Monate alt ist, steigt sie dort ins Berufsleben ein und arbeitet unter anderem beim Aufbau einer Werbe-Fachzeitschrift mit. Sie bleibt in der Selbständigkeit, weil sie damit als Alleinerzieherin flexibler sein kann. Nach drei Jahren kündigt sie und nimmt eine Stelle in einem *„langweiligen Beamten-Verlag“* an, der sie gut bezahlt, aber nicht lange halten kann: *„Also ich hab Stress und Adrenalin gebraucht.“* Sie wird schließlich abgeworben und wechselt dann als Anzeigenleiterin zu einem österreichischen Monatsmagazin, das gerade vor der Fusionierung mit einem anderen Printmedium steht. Frau P. kündigt den Job aber nach einigen Monaten wieder, weil ihr Team sie nicht akzeptiert: *„Und ich stand da mit einer fünfjährigen Tochter und keine Kohle. Nicht einmal gewusst nächsten Monat, wie ich, wovon ich leben soll. Hauptsache, ich hab meinen Stolz gewahrt.“* Sie setzt erneut alles auf eine Karte und beschließt, die gastgewerbliche Konzessionsprüfung abzulegen, um Gastwirtin zu werden: *„Weil ich damals einer Freundin ein Lokal finanziert hab. Weil sie ja immer auf meine Tochter aufgepasst hat, solange ich mir meine Karriere aufgebaut hab. Und sie kam aus der Gastronomie. Und ich hab gesagt: Weißt du was, ich kauf jetzt das Lokal. Im September hab ich das Lokal gekauft, im Oktober hab ich gekündigt (lacht). Lustig ist, dass ich nie Angst gehabt hab.“* Das Lokal floriert, die Zeit ist Frau P. in schöner Erinnerung. Sie lernt dort auch ihren heutigen Mann kennen und schließt viele Freundschaften. Es bleiben aber hohe Schulden aus dem Kauf. Das Angebot eines Print-Fernsehmagazins, das Anzeigengeschäft zu übernehmen, kommt daher gerade recht. Allerdings hat P. auch beim neuen Arbeitgeber von Anfang an mit Ressentiments zu kämpfen: *„Der Geschäftsführer hat mich geholt, aber sein Verkaufsleiter hat mich nicht wollen.“* Überdies ist die Konkurrenz am Markt groß. Trotzdem bleibt Frau P. im Betrieb und schafft Umsatzsteigerungen. Die Verkaufsleitung sägt dennoch weiter an ihrem Stuhl und sucht nach Fehlern. Nach fünf Jahren schließlich erhält P. das Kündigungsschreiben: *„Und im letzten Absatz stand: Das dürfte mit der Her-..., das, die neigt dazu, Dinge und Menschen zu vereinnahmen. Das dürfte mit dem Herkunftsland zusammenhängen. Und das war 1999, wo Serbien bombardiert wurde. Und da ist ein roter Knopf bei mir, wo ich so richtig... Und mein Fehler...weil ich hab nur gesagt: Wo muss ich unterschreiben? Und da hab ich glaub ich eine Million Schilling verloren. Weil ich hätte Abfertigung, ein Jahr Gage und so weiter.“*

Es folgt ein erneuter Wechsel, diesmal vom Print- in den TV-Bereich, zu einem jungen österreichischen Privatsender. Frau P. leitet dort zweieinhalb Jahre lang die Verkaufsabteilung des Unternehmens. Sie empfindet das sehr heterogene Team dort als „*Horizontenerweiterung*“ und knüpft dauerhafte Bekanntschaften bzw. Freundschaften. Als Frau P. 40 wird, beschließt sie wieder eine Neuorientierung. Sie schenkt sich selbst einen zweijährigen Werbelehrgang für Verkauf und Marketing und arbeitet parallel dazu von zu Hause aus bei diversen kleineren Printmedien als Anzeigenleiterin. Nach zweieinhalb Jahren kommt schließlich das Angebot für die aktuelle Führungsposition: Frau P. soll die Geschäftsführung eines großen österreichischen Frauenmagazins übernehmen. Zwei Jahre später bringt sie ein neues Magazin für Damen 45+ heraus. Als mehrere Frauenmagazine des Verlages zusammengelegt werden, übernimmt P. schließlich die Führung für die gesamte Unit: *„Es war schon, ma, also es war irrsinnig spannend. Aber ich hab zuerst Anzeigen gemacht und Marketing (...). Aber plötzlich einen ganzen Verlag zu führen, Personalverantwortung, Redaktionen... Und dass dich der Redakteur mal akzeptiert. Weil wenn du vom kaufmännischen kommst, sprich ein Keiler warst, teil man ja nicht miteinander. Und noch dazu eine serbische Keilerin. Also da haben mich alle angeschaut. Von Seite, von unten, von oben und so weiter. (...) Aber ich wollt es, ich wollt es wissen. Ich wollt es einfach wissen. Ich hab gewusst, ich kann das.“*

Frau H., 28 Jahre

Branche/ Sektor: Öffentlicher Dienst

2. Generation,, „Bildungsinländerin“

Soziale Herkunft: mittlere Klasse, kein markanter sozialer Aufstieg.

Frau H. ist 28 Jahre alt. Seit 2008 ist sie in einem Ministerium als Referentin beschäftigt.

H. ist also zum Zeitpunkt des Interviews noch in keiner Führungsposition tätig. Mittlerweile hat sie allerdings eine Stelle als Stellvertreterin des österreichischen Botschafters in einem südostasiatischen Staat angenommen, die sie die nächsten vier Jahre ausüben wird.

Frau H. kam mit ihren Eltern und ihrer Schwester nach Österreich, als sie vier Jahre alt war. Die Familie musste aus politischen Gründen aus dem Iran flüchten und erhielt in Österreich Asyl. Frau H.´s Eltern sind AkademikerInnen. Beide hatten das Glück, in Österreich wieder in ihrem erlernten Beruf arbeiten zu können – die Mutter als Architektin, der Vater als Chemiker. Eine Ressource beim Einstieg der Eltern in den österreichischen Arbeitsmarkt bilden ihre Netzwerke im akademischen Umfeld: *„Netzwerke gibt es, es gibt relativ viel Iraner in Wien, und die meisten Iraner, die in Wien, als ein großer Teil der Iraner, die in Wien sind, sind selber Akademiker. Und vielleicht, dass das auch schon noch ein bisschen dann förderlich war. Also jetzt im*

Vergleich zu anderen Migrantengruppen, dass da viele waren, die selber irgendwie ganz gute Jobs hatten.“ Frau H. vermutet einen weiteren Vorteil ihrer Eltern darin, dass ihre Berufsausübung nicht so sehr an perfekte Sprachkenntnisse geknüpft sei: *„Dass das vielleicht beides so Branchen sind, auch Chemie eben, wo man auch mit nicht perfektem Deutsch Jobs finden kann. Das hatte ich mir oft gedacht. Also als iranische Juristen oder, ich weiß nicht, Literaturwissenschaftler oder keine Ahnung, hätten sie vielleicht nicht so leicht Fuß fassen können in Österreich.“*

Die Eltern investieren in die Bildung ihrer Töchter. Sie senden sie ins Gymnasium, legen ihnen von Anfang an eine höhere Ausbildung nahe, ermöglichen Sprachferien und fördern sie, so gut es finanziell möglich ist: *„Oder ja, das, oder dass ich mir zum Beispiel jedes Buch kaufen konnte, das ich haben wollte. So Bücher waren immer sehr, relativ wichtig bei uns daheim. Also meine Eltern lesen sehr viel und wir hatten immer sehr viel Bücher. (...) Sie haben an anderen Dingen eher gespart, vielleicht am Urlaub oder so.“* Durch ihre Bildungsnähe können sie kompensieren, was sie der Tochter an sozialem Kapital und Orientierungshilfe in Österreich zu Beginn nicht mitgeben können. Dies interpretiert H. aber rückblickend nicht unbedingt als Nachteil: *„Und das war glaub ich schon, weil meine Eltern halt eben das System nicht so kannten, das Schulsystem und die Sprache nicht perfekt konnten. Und das war für mich aber, glaube ich, eigentlich im Nachhinein, also rückblickend betrachtet, ein Vorteil, weil ich schneller selbständig geworden bin dadurch.“*

H. besucht das Gymnasium und ist eine sehr gute Schülerin, die ohne Nachhilfe auskommt, eine *„ziemliche Streberin (lacht), muss ich zugeben, ja. Ich war so eine, also hab eigentlich nur Vorzug gehabt.“* Sie fühlt sich wohl in der Schule, in der sie eine der wenigen Kinder mit Migrationshintergrund ist: *„Nicht, dass ich da irgendwie ein Problem damit hätte, aber es hat sich einfach irgendwie nie ergeben, dass ich Freunde habe, die selber einen Migrationshintergrund haben. Das war irgendwie, ich war immer in der Schule, in meiner Schule war ein ganz geringer Ausländeranteil.“* Auch im Lehrpersonal, insbesondere ihrer Klassenvorständin findet sie Unterstützung und Motivation: *„Ich hab immer das Glück gehabt, sie ist so ein bisschen meine, meine Mentorin. Und, und will mir gutes tun, ja. Aber vielleicht auch, weil ich ja eine gute Schülerin war. Dass, dass sie da halt ganz glücklich war, dass jemand sich für ihren Unterricht interessiert. Aber ich hab immer das Glück gehabt, ich hatte Förderer bei den Lehrern.“*

Nach der Matura beschließt H., Rechtswissenschaften zu studieren. Sie kommt gut mit den KollegInnen aus und profitiert von der gegenseitigen Unterstützung aus dem sozialen Netzwerk, dass sie sich aus der achtjährigen gemeinsamen Schulzeit erhalten hat: *„Ich glaub, drei oder vier Leute aus meiner Klasse haben damals auch angefangen mit dem Jus-Studium. Und deswegen waren wir von Anfang an so eine kleine Clique. Also es war dann, ich hab mich nicht irgendwie einzeln gefühlt.“* Während des Studiums jobbt sie als Museumsaufsichtsperson, geht

kellnern und ist zwei Jahre lang Studienassistentin. Im Sommer absolviert sie Praktika im Banken- und Versicherungssektor.

Nach Abschluss des Studiums absolviert H. das Gerichtsjahr, *„weil das der erste Job ist, den man ohne Probleme natürlich kriegt. Neun Monate. Und dann hab ich mich, also ich hab überhaupt nicht gewusst, was ich dann machen soll.“* Ihren Plan, Anwältin zu werden, hat sie mittlerweile an den Nagel gehängt: *„Irgendwie hab ich gesehen, die meisten Anwaltskanzleien, das ist nur Wirtschaftsrecht und Unternehmensrecht, und das ist überhaupt nicht meins.“* Sie bewirbt sich also bei einem Trainee-Programm eines großen österreichischen Infrastrukturanbieters, bei dem auch JuristInnen für den Bereich Arbeitsrecht gesucht werden. Das Programm ist auf ein Jahr angelegt, mit der Option auf anschließende Übernahme. Frau H. kündigt aber nach neun Monaten und macht die Aufnahmeprüfung an der Diplomatischen Akademie: *„Weil ich da in der Zeit nun schon gemerkt hab, dieses rein juristische Arbeiten ist nicht mein Ziel. ich will was Internationales machen. Ich will Fremdsprachen anwenden. Und da hat mir eine Kollegin vom Gericht zufällig erzählt: Dann mach doch die Diplomatische Akademie.“* Noch während der Ausbildung, die insgesamt ein Jahr dauert, bewirbt sie sich bei einem Ministerium und besteht das schwierige Auswahlverfahren: *„Also es haben sich da glaub ich so um die 200 Leute beworben. Also mein Jahrgang ist, es sind 11 Leute aufgenommen worden.“* Der Auswahlprozess dauert 4 bis 5 Monate, mit einer schriftlichen und mündlichen Prüfung, Assessment Center und einem psychologischen Auswahlverfahren: *„Also die formellen Sachen, das war, das haben wir alles vorher gewusst. Das ist, also das war Völkerrecht, Europarecht, Geschichte 18. bis 21. Jahrhundert. Und irgendwas hab ich vergessen...Kultur. Also österreichische Kultur. Also so klassische Dinge, die man als Diplomat einfach wissen muss und im Ausland. (...). Dazwischen gab es ein Mittagessen, ein gemein-, also mit der Kommission, wo auf Protokoll und Etikette und solche Sachen Wert gelegt wird.“* Gefragt sind Französisch und Englisch-Kenntnisse, die höher als das Matura-Niveau liegen. Die perfekte Kenntnis der deutschen Sprache ist Voraussetzung: *„Das darf man auch nicht unterschätzen. Also zum Beispiel ist da ein Aufsatz, den man schreiben muss. (...) Da wird vorher das Rechtschreib-Programm ausgeschaltet und das ist anscheinend was, das hab ich erst nachher erfahren, worauf unglaublich viel Wert gelegt wird. (...) Das ist vielleicht auch so eine kleine Hürde für viele.“*

Den Berufseinstieg ins Ministerium empfindet H. als sehr angenehm: *„Die erste Abteilung, in der ich war, das war die Subsahara-Afrika-Abteilung. Die hat mir irrsinnig getaugt. Also ich mag dieses wirklich politische Arbeiten. Mich interessiert Afrika sehr. Also da hab ich wirklich Glück gehabt. Und ich hab dann auch mit einer Kollegin angefangen aus meinem Jahrgang. (...) da haben wir uns gegenseitig geholfen. Und der Abteilungsleiter war sehr nett. Und, also, es war eigentlich ein netter Einstieg.“* Nach der Einstiegshürde des Aufnahmeverfahrens sind die im Amt fest institutionalisierten Karrierestufen relativ vorbestimmt: *„(...) ich hab jetzt nicht so das Gefühl,*

dass man so wahnsinnig kämpfen muss. Also man, man macht seine Arbeit und wenn man sie gut macht, dann kriegt man auch nette Posten. (...) Man steigt irgendwie eh kontinuierlich. Und die, die besonders gut sind oder auffallen, die haben dann halt die interessanteren Abteilungen.“

Zum Zeitpunkt des Interviews steht Frau H. vor ihrem ersten längeren Auslandsaufenthalt. Vier Jahre lang soll sie in einem südostasiatischen Land den dort ansässigen österreichischen Botschafter vertreten. Es handelt sich um ihre erste richtige Führungsposition: *„Also es ist ein bisschen eine Herausforderung jetzt schon. Bin ich schon aufgeregt, weil ich werd dort Erstzugeteilte, das ist quasi die Stellvertreterin vom Botschafter. Also wenn der weg ist, bin ich Geschäftsträgerin. Also wenn der auf Urlaub ist. (...) Also das ist mal der nächste Schritt für die nächsten vier Jahre. Und dann geh ich auf den zweiten Posten.“*

Einen Migrations-Background zu haben empfindet Frau H. im Nachhinein gesehen als durchwegs positiv für ihren beruflichen Werdegang. Konkret von Nutzen erwiesen sich vor allem ihre Persisch-Kenntnisse, die sie zwar bisher nicht beruflich nutzen konnte, die ihr aber im Aufnahmeverfahren in den öffentlichen Dienst Punkte einbringen: *„Dass man in diesen Sprachen geprüft wird, und da kriegt man Zusatzpunkte. Und ich hatte das damals nicht angegeben auf dem Formular, weil ich davon ausgegangen bin, Persisch interessiert überhaupt niemanden. Und ich bin dann angerufen worden von der Personalabteilung, die gesagt haben: Ja, wir haben gesehen, Geburtsort Iran. Wenn sie Persisch können, bitte lassen Sie sich doch prüfen. Es wär´ für uns auch ein Vorteil, wenn wir Mitarbeiter haben, der Persisch kann.“* Das Ministerium nutzt Frau H. auch als Mitarbeiterin für eine Diversity-PR-Maßnahme, die für sie ebenfalls keinen Nachteil bringt: *„Und dann war ich glaub ich, da war ich vielleicht sechs Monate oder so im Amt. Da hat mich auch die Personalabteilung damals angerufen und hat gemeint, sie wollen in (einer Tageszeitung, Anm.) im Karriereteil ein Interview machen mit Mitarbeitern, die einen Migrationshintergrund haben. (...) Also es war fast schon so, dass die anderen aus meinem Jahrgang, also nicht sehr neidisch waren, aber sich schon gedacht haben, man hat schon fast Vorteile, wenn man einen Migrationshintergrund hat. (...) Und das war natürlich nur eine PR-Maßnahme (...).“*

Aus der Sicht von Frau H. nimmt ihr Arbeitgeber eine durchaus offene Haltung gegenüber Arbeitskräften mit Migrationshintergrund und sei damit eine Ausnahmeerscheinung unter den Institutionen des öffentlichen Dienstes: *„Alle gehen viel ins Ausland und jeder zweite hat einen Ehepartner aus einem anderen Land. Also es gibt hier eigentlich keinen Rassismus oder so was. Weil jeder irgendwie den Job hat, weil ihn halt das, das Andere fasziniert. (...) also das wär vielleicht in einem anderen Ministerium (...), wär das sicher anders. (...) Aber ich find es sehr liberal bei uns im Haus. Auch in Bezug auf sexuelle Orientierung hin oder so.“* Dieses positive Bild stört allerdings das Faktum, dass es keine spezielle Förderungen oder Rekrutierungen im Hinblick auf MigrantInnen gibt: *„Ich mein, ich hab 2008 dieses Auswahlverfahren gemacht, und seitdem wurde auch niemand mehr aufgenommen mit Migrationshintergrund. (...) Also gerade bei, bei Menschen mit*

türkischer Abstammung wundert es mich ein bisschen, dass da so wenige sind. Weil das eine viel größere Gruppe ist. Die halt viel längere Zeit irgendwie da ist und das ist ein bisschen komisch, ja.“ Ihre eigene größte Hauptressource sieht Frau H. in ihrem unterstützenden, fördernden Elternhaus: „Sie haben mir viel geboten in der Anfangszeit (...) Ja, was die mir halt so mitgegeben haben auch an, an Selbstbewusstsein.“ Letztlich habe ihr aber auch ihre offene, kommunikationsfreudige und fröhliche Ausstrahlung beim Aufstieg geholfen: „Und ansonsten glaub ich halt, dass ich offen bin, dass ich irgendwie gerne und viel (lacht) kommuniziere, dass ich gern rede.. (...) ein Gute-Laune-Mensch bin, das hilft immer.“

Herr Y., 34 Jahre

Branche/ Sektor: selbständiger Gerichtsdolmetscher, Dienstleistungssektor

Keine Führungsposition, Kontrastfall.

„Bildungsinländer“, „2. Generation“

Soziale Herkunft: Untere Mittelschicht.

Herr Y., 34 Jahre, arbeitet momentan selbständig als Gerichtsdolmetscher und Übersetzer der türkischen Sprache. Er wartet zum Zeitpunkt des Interviews auf eine Stelle bei einer internationalen Organisation, hat bislang aber noch keine 100-prozentige Zusage erhalten. Die Arbeit am Gericht übt er schon aus, seit er 17 oder 18 Jahre alt ist. Im Augenblick dient ihm dieser Job als eine Art Überbrückung bis zur nächsten Anstellung. Auch der Vater von Herr Y. arbeitete als Gerichtsdolmetscher. Er absolvierte zunächst eine technische Schule („eine Art HTL“) in Istanbul und kam Anfang der 1960er Jahre als Arbeitsmigrant nach Österreich – „aus einer Mischung aus Abenteuerlust und was Neues und berufliche Weiterentwicklung“. Er arbeitet dann als Dolmetscher und Übersetzer bzw. später als Referent für Gastarbeiterfragen bei der Stadtverwaltung einer Vorarlberger Stadt. Er spricht also sehr gut Deutsch und hat als türkischer Arbeitsmigrant eine vergleichsweise gute, vielleicht sogar für seine Generation untypische Position am österreichischen Arbeitsmarkt inne. Die Mutter kommt etwas später nach Österreich nach und übernimmt die Kinderbetreuung für die insgesamt 4 Geschwister. Besonders der Vater „pusht“ die Kinder in Bezug auf die Ausbildungen: „Es wurde schon immer gesagt: Lerne was. Bildung ist sehr wichtig. Geh auf die, also mach, geh auf die Uni, studier. Ich glaub auch, das wird auch immer in diesen Diskussionen, die es jetzt da gibt mit, mit Sarrazin und, und andere, wird das immer so dargestellt, dass die, die Migranten, dass da auf Bildung nicht Wert gelegt wird. Das stimmt doch überhaupt nicht. Also ich kenn fast keine türkische Familie, egal, ob, ob jetzt da der Vater oder die Mutter gebildet sind. In jeder Familie wird gesagt: Du, schau uns an, wie schwer wir es hatten. Studier, geh, lern, mach was.“

Der Vater verfügt über fundierte sprachliche und habituelle Ressourcen, um sich gegen ungerechte Behandlung seiner Kinder zur Wehr zu setzen, denen trotz sehr guter Noten zunächst die Aufnahme in ein Gymnasium verwehrt wird. Letztlich schaffen alle Geschwister den sozialen Aufstieg, absolvieren ein Studium und arbeiten in guten Positionen. Herr Y. ist der Jüngste. Er hat das Studium schon erfolgreich hinter sich gebracht, die Etablierung am Arbeitsmarkt hat er jedoch zum Zeitpunkt des Interviews noch vor sich.

Herr Y. absolviert zunächst ein Politikwissenschaftsstudium und macht neben dem Studium einige Praktika im Ausland (Brüssel, Slowakei, Bulgarien..). In dieser Zeit kann er auch einige wichtige soziale Kontakte knüpfen. Nach Abschluss seines Studiums arbeitet er zwei Jahre lang im Rahmen eines Nachwuchsmanagement-Programms bei einer Versicherung:

„Dann hat es eben geklappt bei dieser Versicherung. Wobei da war, sicher hat es eine Rolle gespielt, dass glaub ich die handelnden Personen, die die Leute ausgesucht haben, da war glaub ich eine Dame, die war selber mit einem Migrationshintergrund. (...) Und was auch eine Rolle gespielt hat, dass... diese Versicherung hat gezielt Leute auch zum Teil mit Migrationshintergrund gesucht. Die diese Sprachen können. Weil sie in diesen Ländern sind.“

Im Anschluss an die Tätigkeit in der Versicherungsbranche bewirbt sich Herr Y. in einem Ministerium als Verwaltungspraktikant. Er wird aufgenommen und ist damit der erste türkischstämmige Mitarbeiter in diesem Bereich. Die Arbeit gefällt Herrn Y. sehr gut, allerdings erhält er nur einen für dieses Arbeitsverhältnis üblichen, auf ein Jahr befristeten Vertrag. Da Herr Y. die Ein- bzw. Aufstiegsprüfung in den öffentlichen Dienst nicht besteht, wird der Vertrag nicht verlängert. : *„Das Problem ist, im (Ministerium XY, Anm.), dass man nicht übernommen wird, weil leider das (Ministerium XY) das einzige Ministerium ist, wo es eine separate Aufnahmeprüfung gibt. In den anderen Ministerien wird man übernommen.“*

Herr Y. wäre gerne im öffentlichen Dienst verblieben. Einerseits fehlen ihm aber die notwendigen Kontakte: *„Ich glaub einfach, dass man als Migrant diese Netzwerke nicht hat. Also bei den Einheimischen, ich hab gemerkt zum Beispiel meine Kollegen im Ministerium XY, die waren halt, da war verschiedenes. Was weiß ich, Döbling, Hietzing, keine Ahnung. Und da merkst Du einfach, die kennen sich über vier Ecken: Wir waren damals gemeinsam, waren wir auf dieser Schule. Und: Dein Vater.. Und hin und her.“* Dementsprechende habituelle Diskrepanzen erlebt im Arbeitsalltag: *„Zum Beispiel war da, genau, da irgendwas mit Botschaft in Kroatien.. Dann sag ich: Du, ich hab das abgeschickt nach Zagreb. Und dann sagt der so, ganz pikiert: Zagreb? Ich: Zagreb, ist doch die Hauptstadt von Kroatien. Er: Das heißt bei uns Agram. Agram, ja das ist der alte K.und K.-Name. Und da merkt man... Und ich hab schon gedacht, jetzt kommt irgendwo der Kaiser Franz Josef hinten noch raus.“*

Herr Y. hat sich also zwar soziales Kapital im Laufe seiner Berufsbiografie, etwa im Zuge von internationalen Praktika, erarbeitet: *„Es gibt dann schon Leute, die mir geholfen haben, das*

geb ich zu. Weil sonst hätte ich das nie bekommen. (...) Einfach auch Leute, die, die vielleicht einmal Leute kontaktieren. Die einen empfehlen. Ja. Weil sonst ist es schwer.“

In diesem „hierarchischen“ und „ein bisschen angestaubten“ Umfeld fehlt ihm aber eben doch die passende Form des Sozialkapitals - die nur vererbt werden kann. Zusätzlich stellt Herr Y. fest, dass sein „Türkisch-Sein“ im Ministerium auf Widerstände seitens seines Vorgesetzten stößt: *„Ich hab zum Beispiel gesagt: Ja, ich würde gern bleiben (im Ministerium XY, Anm.). Und man kann jetzt gegen den EU-Beitritt zur Türkei sein. Das ist jetzt nicht so, ich hab kein Problem damit, aber ich hab gesagt: Nur gegen den Beitritt zu sein nützt nichts, weil überall, wo, überall wo wir sind, trifft man auf die Türken. Sei es auf dem Balkan, sei es im Nahen Osten, egal ob Zypern, keine Ahnung, Kaukasus, Zentralasien...Ich hab dann eben gesagt: Wär´ doch vielleicht ein Vorteil für euch, wenn ihr jemand hättet, der nicht nur die Sprache kann, sondern auch den Kulturkreis kennt. Und dann war die Antwort: Naja, wenn du unbedingt in diesem Bereich arbeiten willst, warum gehst du nicht in deine Heimat.“ Und da hat es schon so Klick gemacht, weil wenn gebildete Leute wie Diplomaten schon so denken, wie denkt dann der auf der Straße.“*

Die Erfahrung, aufgrund seines Türkisch-Seins abgelehnt zu werden, macht Herr Y. während der Jobsuche mehrmals: *„War nicht einfach. Ich hab viele Absagen bekommen. Und teils sicher wegen dem Migrationshintergrund. Also das wurde mir nie offen gesagt, aber das hab ich einfach gemerkt. Das hab ich ja auch gemerkt, weil interessanterweise die, die Personalchefs dann im Interview, nur weil sie gemerkt haben, dass ich türkischer Abstammung bin, hat sich die Sprache verändert. Und das ist für mich immer ein Zeichen. Dass sie dann auf einmal so ein sehr schönes Hochdeutsch reden. (...) Und da hab ich dann gemerkt: Aha, der sieht mich jetzt nicht als, als Einheimischen, sondern...“*

Generell macht er in dieser Phase der beginnenden Etablierung am Arbeitsmarkt die Erfahrung, dass sein Migrationshintergrund, den er selbst als Zusatzqualifikation und Potential erlebt, bei Bewerbungen im öffentlichen Dienst auf mangelndes Interesse und Förderung stößt: *„In den öffentlichen Dienst rein zu kommen ist sehr schwer mit Migrationshintergrund. Wird auch nicht gefördert. Ich glaub, da ist die Privatwirtschaft ein bisschen weiter noch. Die schätzen die Chancen. Die sagen: Okay, jetzt reden wir mal drüber, dass wir da im Osten engagiert sind, und hin und her. Das wird schon ein bisschen mehr forciert. Das war zum Beispiel bei mir, als ich bei der Versicherung war. Die Versicherung war sehr stark engagiert im Ausland. Und die Trainees waren bunt gemischt. Da waren Bulgaren, Türken. Also da hat man schon gemerkt... Das ist im öffentlichen Dienst leider überhaupt nicht der Fall.“*

Als sich Herr Y. beispielsweise bei einer großen Kammer für ein Trainee-Programm bewirbt und in seiner Selbstpräsentation seine kulturellen und sprachlichen Skills betont, macht er folgende Erfahrung: *„Und es gab dann so ein Hearing mit den Personalchefs und hin und her. Und dann haben die zu mir gesagt: Naja, sagen sie uns, wie wir von ihnen profitieren könnten. Und ich hab*

dann gesagt: Ja, jeder von uns hier hat seine Vorzüge und, uns eine Stärken und Schwächen. Dann hab ich eben gesagt: Ich habe vielleicht eine Zusatzqualifikation, die immer wichtiger wird. Eben das Türkische wird in der Wirtschaft immer wichtiger. Die Türkei wird halt immer mehr...(…) Und dann haben die zu mir gesagt: Na, also ist die Türkei wichtig? Also da hab ich gemerkt, das wird nichts. Was mich aber erstaunt hat, weil das halt Leute von der Wirtschaftskammer sind. (...) Und da hab ich mir schon gedacht: Aha, Entschuldigung. Es war dann noch, ich glaub ein Chinese war, der hat auch... Das hat dort auch niemanden interessiert. Was mich noch mehr erstaunt hat. (...) Den haben sie auch nicht genommen.“

Zum Zeitpunkt des Interviews wartet Herr Y. auf eine Jobzusage bei einer internationalen Organisation: *„Jetzt hab ich eben Gott sei Dank was in Aussicht in einer internationalen Organisation. Ist aber noch nicht 100-prozentig fix, aber es schaut sehr gut aus.“* Bei diesem Bewerbungsprozess hat Herr Y. das Gefühl, seine sprachlichen und kulturellen Kenntnisse würden nachgefragt und gewürdigt und sein Migrationshintergrund sei in diesem Arbeitsumfeld sogar *Mainstream*: *„(...) und die Mitarbeiter selber all quasi fremd sind und, und, also spielt da dann Migrationshintergrund eigentlich keine Rolle. Und bei der Position, die hätte auch mit der Türkei zu tun und hat natürlich eine Rolle gespielt. Und da haben sie zu mir gesagt, ich bin der einzige, der eben natürlich die Sprache kann. Und das spielt dort natürlich eine große Rolle. Und das wird dann gewürdigt.“* Herr Y. rechnet im Moment damit, im Zuge der neuen Anstellung ins Ausland zu gehen, möglicherweise auch in die Türkei: *„Ich weiß nicht, wo ich bin, vielleicht bin ich auch in der Türkei. Die Türkei entwickelt sich immer mehr. (...) Es ziehen ja vielmehr Türken aus Deutschland in die Türkei, als dass sie nach Deutschland kommen.“* Dass er irgendwann hier in Österreich in eine Führungsposition aufsteigen könnte, noch dazu im öffentlichen Dienst, erscheint ihm allerdings aufgrund der im Laufe der Berufsbiografie erlebten Schwierigkeiten ziemlich unwahrscheinlich: *„Ich glaub, dass,...dass wenn ich in einer Führungsposition sein würde, dass das nicht in Österreich sein wird. Da bin ich mir sicher. Weil ich merke es einfach, wie gesagt, bei meinen Geschwistern und so. Das, das wird nicht passieren. Das ist sehr schwer.“*

Herr Y. kritisiert, dass über positive Erfolgsgeschichten zu wenig berichtet werde. Der Migrationshintergrund werde aber erst dann keine Rolle mehr spielen, wenn er nicht mehr extra erwähnt werden muss: *„Also in Deutschland, wenn man da einschaltet, da sieht man türkisch-, serbischstämmige Nachrichtensprecherinnen. Und da wird aber auch nicht erwähnt: Die erfolgreiche Migrantin. Da sagt man dann einfach: Der Vladimir, die Nasan, die Ayse. Bei uns, wenn da mal jemand ist, dann wird dann sofort erwähnt: Migrationshintergrund. Und wer den erfolgreichen Aufstieg geschafft hat.“* (Hr.Y.)

Damit ein erfolgreicher Einstieg in den Arbeitsmarkt möglich ist, betont Herr Y. allerdings, dass es seiner Erfahrung nach auch Offenheit, Interesse, Nachfrage und Förderung seitens der ArbeitgeberInnen nötig sei.

Herr C., 43 Jahre

Branche/ Sektor: Wirtschaft / Selbständiger Unternehmer

„Bildungsausländer“, „1. Generation“

Soziale Herkunft: obere mittlere Klasse, kein markanter sozialer Aufstieg

Herr C. ist Gründer und Leiter eines auf interkulturelle Beratung spezialisierten Beratungsunternehmens, das deutsche und österreichische Unternehmen bei Wirtschaftsbeziehungen in der Türkei begleitet. Er übt diese Tätigkeit sowohl in Österreich als auch der Türkei aus und pendelt wochenweise zwischen Wien und Istanbul. In jedem Land greift er dabei auf ein Team von je 5 freiberuflichen BeraterInnen zurück. Zusätzlich hält er fallweise Seminare an verschiedenen österreichischen Hochschulen. Er ist verheiratet und hat einen dreieinhalbjährigen Sohn.

C. wird 1968 in Istanbul als Sohn eines Lehrers und einer Lehrerin geboren. Die Mutter bezeichnet Herr C. als „*Intellektuelle*“, die Bücher schreibt, der Vater arbeitete als Türkisch-Lehrer in Istanbul. C. wächst in der Küstenregion auf - in einer Familie, die „*ganz und gar nicht konservativ*“, „*nicht typisch anatolisch oder typisch türkisch*“ ist. Seine Eltern sind „*nicht religiös, nicht areligiös, aber gläubig*“. Sie unterstützen und motivieren den Sohn, sind „*nie hindernd*“, „*nie in Frage stellend*“, sondern „*eher beratend*“ und „*nie einmischend*“. Um diese Wertschätzung zu verdeutlichen, erzählt Herr C. eine für ihn „*sehr wertvolle*“ Erinnerung: Als 10-jähriger muss er einen Aufsatz zum Thema „*Republik*“ schreiben. Er verwendet dazu die Bücher aus dem elterlichen Bücherschrank: „*Dann hab ich das meinem Vater gezeigt. Ehemaliger Türkisch-Lehrer, ja. Und der hat es gelesen. Und hat mich so angeschaut und hat gesagt: In Dir ist ein Rohdiamant, bist Du Dir dessen bewusst? Und hab ich gesagt: Und soll ich die Arbeit jetzt abgeben, Papa? Sagt er: Die Arbeit gibst Du dann ab, wenn es Dir gefällt.*“ Dass er in einem Klima der Intellektualität und Weltoffenheit aufgewachsen ist, erachtet Herr C. rückblickend als sehr hilfreich ein, um sich in einer Gesellschaft wie der österreichischen gut einleben und verwirklichen zu können. Die Kultur des Herkunftslandes ist für ihn eine „*so tiefe Programmierung, dass das eben das Betriebssystem darstellt. Und später kann man dann das Word und das Excel und so weiter drauf laden. Mein Betriebssystem war ein kompatibles. Deswegen hab ich mich auch in Österreich glaub ich etablieren können.*“

C. absolviert in der Türkei ein Studium an der Marine-Akademie in Istanbul. Es handelt sich um eine Ausbildung zum Hochseekapitän, die, vergleichbar mit einem TU-Studium, technische, betriebswirtschaftliche und juristische Kenntnisse vermitteln soll. Schon während der Studienzeit träumt er davon, ins Ausland zu gehen. 1988 dann, mit 20 Jahren und im Jahr

seines Studienabschlusses, zieht es ihn aus privaten Gründen (PartnerInnenschaft) und relativ spontan nach Österreich: *„Ich habe nicht lang strategisiert, ich habe es einfach nur getan“*; *„Auch meine Ankunft in Österreich, das war so (Fingerschnipp, Anm.) entschieden“*. Die erste Zeit im Land verfügt Herr C. noch über keine Deutschkenntnisse und verrichtet Hilfsarbeiten in einer Fabrik in Vorarlberg: *„In der Zeit hab ich Stoff geschnitten in einer Textilfabrik. Ja, und ich wusste, dass dieses Stoffschneiden in der Textilfabrik nur vorübergehend ist. Und das nicht meine Zukunft ist. Aber ich wusste, dass meine Zukunft in diesem Land sein wird. Denn ich habe mich bereits verheiratet mit einer Person, wegen der ich nach Österreich kam. Und so musste ich mir ein Leben aufbauen.“*

Als er in der Zeitung eine Job-Annonce seiner Bank bemerkt, bewirbt er sich spontan: *„Und ich geh zum Filialleiter und sage: Sie haben sehr viele türkische Kunden in dieser Bank, aber keinen einzigen türkischen Mitarbeiter. Was halten sie davon, wenn ich mich bewerbe?“* Nach dem üblichen Aufnahmeprozess steigt er in die Beratung für Einzelkunden ein und ist damals – Ende der 1980er Jahre - *„erster türkischstämmiger Bankmitarbeiter Österreichs im Retailgeschäft.“* Die erste Zeit im Beruf ist C. als schmerzhaft, aber lehrreiche Zeit in Erinnerung: *„Zum einen, jeder junge Mensch erlebt diesen Schmerz, wenn er von der Schule, vom Studium in das Berufsleben einsteigt. Da herrschen ganz andere Regeln. (...) Zusätzlich hinzu kam dieser kulturelle Schock. Weil ich war gerade zwei Jahre in Österreich, hab ich angefangen zu arbeiten. Bevor ich sozusagen die österreichische Kultur verdaut habe und verinnerlicht habe. (...) Das hat das Ganze nochmal verstärkt.“*

Zwölf Jahre lang bleibt C. in der Folge im Bankenbereich tätig. Seine höchste erreichte Berufsposition in diesem Sektor ist eine Prokuristenstelle – ein für sein junges Alter unüblich hohe Position: *„Ich war damals mit 30 Jahren der jüngste Prokurist in Österreich.“* Nicht immer ist es für ihn problemlos, sich auf dieser Ebene zu bewegen, häufig fühlt er sich als „Exot“ begutachtet: *„(...) wenn du Führungskraft wirst, ja dann steigst du in eine Liga ein. Dann wirst du in Kreise eingeladen, offiziell oder inoffiziell. Und derjenige, der dich einlädt, geht ein dann ein riesen Risiko ein. Und hat Widerstand auszuhalten von seinen Leuten. Und du spürst diesen Widerstand, in diesen Kreisen, weil du bist ein Exot.“*

Herr C. legt sich eine gewisse *„Leichtigkeit mit dem eigenen Anders-Sein“* zu, die ihm aus seiner Sicht ermöglichte, den Aufstieg bis zu einem gewissen Grad zu schaffen: *„Ich hab mich immer über mich selber lustig gemacht. Ich hab immer gesagt: Da kommt jetzt der getürkte Österreicher. Und dadurch hab ich denen den Wind ein wenig aus den Segeln genommen. Aber dieser Wind war da.“* Herr C. betont, dass er deswegen jedoch nicht in der Opferrolle gesehen werden will. Er nimmt aber auch wahr, dass die beruflichen Aufstiegschancen für ihn als türkischer Migrant in der Branche begrenzt sind: *„Bis dorthin konnte ich. Aber ich wusste auch, dass es, ... der Vorstand wird es nicht sein, ja. Grad in der Finanzbranche. Der einzige ausländische Vorstand wird sein, wenn die selber ausländische Unternehmen sind.“*

2002 verwirklicht Herr C. dann seinen Wunsch, ein eigenes Beratungsunternehmen zu gründen. Seine letzte berufliche Station vor der Selbständigkeit ist ein Job, dem er sich nicht gewachsen fühlt: *„Und das war eine richtige Hölle. Ein Jahr lang. Und da bin ich wirklich kläglichst gescheitert. (...) Ich hab auch nicht die Rückendeckung vom Vorgesetzten gehabt.“* Seit längerer Zeit sucht er nach einer Möglichkeit, sich selbständig zu machen: *„Und ich hab nach einer Möglichkeit gesucht, die meine Herkunft zu einem USP (Alleinstellungsmerkmal, Anm.) macht.“* Nun ist der richtige Zeitpunkt. Eher zufällig, nach einigem Herumprobieren und schließlich aufgrund eines Auftrages durch einen Großkunden widmet er seine Beratungstätigkeit zur Gänze dem interkulturellem Schwerpunkt: *„Das ist entstanden durch ein Telefonat im Jahr 2005. Ich sitze beim Abendessen und plötzlich klingelt mein Telefon. Meine Ausbilderin von der Coaching-Ausbildung aus Istanbul war da und sagte: C., wir brauchen Dich in Frankfurt. Da gibt es ein Unternehmen, das sich für Dich interessiert. Ich sag: Wieso? Ja, Du bist Türke und Du bist Berater und so weiter. Und deswegen interkulturelle Kompetenz.“*

In der Folge berät er das deutsche Unternehmen drei Jahre lang zum Thema interkulturelle Kompetenz und schafft so den Einstieg in die Branche. Er spezialisiert sich auf die Begleitung von interkulturellen Teams und das Coaching von Unternehmen, die in die Türkei gehen oder aus der Türkei nach Österreich kommen. KundInnen sind darüber hinaus auch öffentliche oder private Organisationseinheiten (z.B. Ministerien, Polizei...), die ihre MitarbeiterInnen für die Themen Migration, Integration und Interkulturalität sensibilisieren wollen. Herr C. übt seinen Job sowohl in der Türkei als auch in Österreich aus und hat sich an das transnationale Pendeln gewöhnt: *„Ich bin eine Woche hier, eine Woche in der Türkei. Jede Woche. Ich bin gewohnt, gleichzeitig in beiden Ländern zu wohnen.“*

In seiner beruflichen Tätigkeit erlebt sich C. als *„Brücke zwischen den Kulturen“* und *„Kulturenübersetzer“*. Für ihn ist die interkulturelle Kompetenz, über die er verfügt, keine Zusatzqualifikation, sondern eine Art Lebenshaltung, welche die *„tragende Säule“* seiner Karriere darstellt: *„Alles, was ich an anderen Themen mache, ist für mich um diese Haltung – das ist für mich eine Haltung, nicht ein Thema – herumgebaut.“* Seine kulturelle Identität nimmt C. als eine Art Ressource in persönlichen als auch wirtschaftlichen Krisenzeiten wahr: *„Kennen Sie das Spiel Backgammon? Das ist kein Schachspiel. Da ist Glück dabei, Geschick und Glück in einem. Deswegen Backgammon ist mehr das Leben als Schach. So denkt ein Orientale. Also wir sind so programmiert in unserem Betriebssystem, dass wir die natürlichen Schwankungen des Lebens leichter nehmen können, als der technokratische Westeuropäer. Ja? In einer Krise, da fallen wir nicht in eine Paralyse, ja. Das ist halt das Leben. (...) Wenn die Krise kommt, dann versuchen wir das Beste draus zu machen.“*

Frau K., 42 Jahre

Branche/ Sektor: Politik

1. Generation, „Bildungsinländerin“

Soziale Herkunft: obere Mittelklasse, Aufstieg in die politische Elite.

Frau K. ist seit 2008 Abgeordnete zum Nationalrat und Menschenrechtssprecherin ihrer Partei. Sie wurde 1969 in der Türkei geboren. Frau K.'s Eltern kommen aus dem akademischen Milieu der oberen Mittelklasse. Die Mutter ist Volkswirtin, der Vater Maschinenbauingenieur. Beide leben in der Türkei, beide sind berufstätig. Frau K. beschreibt das Umfeld, in dem sie aufgewachsen ist, als *„offene, aufgeschlossene Familien, sehr westlich orientiert.“* Von ihren Eltern wird sie auf das österreichische – und damit deutschsprachige – Gymnasium in Istanbul geschickt: *„Sie haben gesagt, es wäre gut, wenn du neben Englisch auch eine andere Fremdsprache lernst.“* Die Schule hat einen sehr guten Ruf. Generell ist es im Umfeld, in dem Frau K. aufwächst üblich, dass Eltern ihre Kinder in internationale Schulen schicken: *„(...) es hätte genauso eine französischsprachige Schule sein können, es hätte eine englischsprachige Schule sein können. Also hätte ich heute auch in Paris oder in Washington oder woanders sitzen können.“* Durch ihre Ausbildung ist es jedenfalls *„(...) naheliegend irgendwie, dass ich dann, wenn ich ins Ausland gehe, nach Österreich gehe.“*

1988, nach der Matura, bricht Frau K. mit 19 Jahren allein nach Österreich auf, um dort Politikwissenschaften zu studieren: *„Ich habe mich eher danach gerichtet, was mich interessiert und hab dann nach Abschluss des Gymnasiums mir gedacht, ich möchte entweder Psychologie oder Politikwissenschaft studieren. Psychologie, um halt die Psyche der Menschen zu verstehen und Politikwissenschaft, um die Politik zu verstehen.“* Schon bei der Einreise macht sie eine Erfahrung, die sie nachhaltig prägen wird: *„Meine erste Begegnung mit der Fremdenpolizei war gleich eine ganz katastrophale. Mir wurde vorgeworfen, ich sei illegal eingereist und so weiter und sofort. Und man hat mich verhört, ich glaube eineinhalb oder zwei Stunden lang. Und das war dann, das war ein, das war ein wirkliches Schockerlebnis. Weil ich bin eben mit 19, mit, mit großen Erwartungen, mit, mit großer Begeisterung: Jetzt lerne ich ein neues Land kennen und jetzt fängt ein neuer Lebensabschnitt an und niemand kann mich zurückhalten, so ungefähr, ganz euphorisch aufgebrochen. Und dann war das halt so, ja, ganz massiver Schlag ins Gesicht, so nach dem Mott: „Schleich Dich.“* Für Frau K. ist dieses Erlebnis der Grundstein ihrer heutigen beruflichen Tätigkeit: *„Das war der Anfang der Beschäftigung, die bis heute andauert eigentlich: Was ist Ablehnung, was ist Ausgrenzung, was ist Rassismus, warum passiert das und was kann man dagegen tun.“*

K. beschließt, ihre freie Zeit der - überparteilichen - politischen Arbeit zu widmen und engagiert sich neben dem Universitätsstudium in einer Menschenrechtsorganisation sowie beim Aufbau eines AusländerInnen Tutoriums an ihrer Universität, das MigrantInnen beraten und helfen soll, sich besser zu vernetzen. Selbst erlebt sie sich in der Studienzeit zum Teil als „einsam“ und verunsichert im Hinblick auf den Verlust des gewohnten kulturellen Interpretationsrahmens: *„Wenn man in einem fremden Land landet, kann man das Verhalten von Leuten oft gar nicht zuordnen. Wie ist etwas gemeint? Und das hat durchaus viel, viel mehr als nur mit Sprache zu tun, sondern auch mit, mit, mit Gesten und, also mit, ja, Geste und Mimik, aber auch wie, wie die Umgangsformen miteinander sind.“*

Dennoch kann Frau K. aufgrund ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit schon während ihres Studiums viele Kontakte im politischen Feld sowie im Menschenrechtsbereich knüpfen. Neben dem universitären Engagement absolviert sie auch ein Praktikum bei den Grünen, weil sie von einer Freundin erfährt, dass die Partei Leute mit Migrationshintergrund suche: *„Und (lacht) dass das halt sehr gefärbt war durch ihre Sicht habe ich damals nicht mitgekriegt. Ich bin da sehr resch rein marschiert ins Grüne Büro in I. und habe gesagt: Ich hab gehört, ihr braucht Leute. Ich bin hier. (lacht) Die waren dann etwas baff. Die müssen sich gedacht haben: Mhm, ganz schön frech.“*

Die während des Studiums geknüpften Netzwerke helfen K. auch beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Noch in der Studienabschlussphase erhält sie einen Anruf von einer Freundin, mit dem Hinweis auf einen Arbeitsplatz in Wien, um den sie sich bewirbt. Dort stellt man sie zwar nicht ein, empfiehlt sie aber weiter, als eine Stelle als Mitarbeiterin bei einem Beratungszentrum für MigrantInnen ausgeschrieben ist. Da Frau K. zu diesem Zeitpunkt noch keine österreichische StaatsbürgerInnenenschaft vorweisen kann, sucht die Arbeitsstelle um eine Beschäftigungsbewilligung an: *„Und mit dem Argument, dass meine, sowohl meine Sprachkenntnisse als auch meine Erfahrungen besonders gebraucht werden und dass man für diesen Job eben nicht irgendwen, der gerade arbeitslos ist in Österreich, nehmen kann, haben sie es auch geschafft, die Beschäftigungsbewilligung zu bekommen.“*

Frau K. ist dann insgesamt sechseinhalb Jahre lang im Sozialbereich als Beraterin für MigrantInnen tätig. In ihrer alltäglichen Arbeit ist sie dabei mit einer immer rigideren Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung sowie der zunehmend fremdenfeindlicher werdenden Stimmung im Land konfrontiert. Beidem kann sie sich als Sozialberaterin nur mit sehr begrenzten Handlungsmöglichkeiten entgegenstellen, was sie zusehends unzufriedener macht: *„In diesen 6 Jahren habe ich halt quasi die nächste Verschärfung und die nächste und die nächste... Und irgendwann habe ich dann beschlossen, so geht das nicht weiter, Sozialarbeit schön und gut, aber das Übel kommt eigentlich aus der Politik.“* Aufgrund der Berufstätigkeit im

Migrationsbereich bestehen auch bereits verstärkt Kontakte zu den Grünen: *„Und dadurch, dass die Grünen die einzigen waren, die auf unsere Expertise wert gelegt haben und immer wieder angerufen haben und gefragt haben, wie wirkt sich das aus, wie wirkt sich jenes Gesetz aus und so, hat es da auch Kontakte gegeben.“* Als eine Stelle als FachreferentIn für Menschenrechte, Migration und Integration in der Partei frei wird, bewirbt sie sich und unternimmt von dort aus die nächsten Schritte ihrer politischen Karriere. 2005 wird sie Mitglied im Wiener Gemeinderat und Abgeordnete zum Wiener Landtag. 2008 kandidiert sie schließlich für den Nationalrat. In den selben Zeitraum fällt auch die Geburt von Frau K.'s Tochter: *„Einerseits war es krass, unpassend sozusagen, weil es überhaupt nicht in meine Lebensplanung hineingepasst hat, an, zu diesem Moment. Andererseits habe ich mir gedacht: Das ist jetzt ein Fenster, das tut sich vielleicht noch einmal in 10 Jahren auf, wenn überhaupt.“* Trotz der Doppelbelastung ergreift sie also die Chance einer Kandidatur. Motiviert ist K. dabei vor allem auch von ihren Gerechtigkeitsvorstellungen: Durch den Aufstieg in die Position einer Nationalratsabgeordneten kann sie jene Gesellschaftsmitglieder vertreten, deren Anliegen vom politischen Mainstream missachtet werden: *„Es gibt seit über 40 Jahren Migration nach Österreich und warum sitzt kein einziger solcher Mensch im Parlament. Und das habe ich jahrelang kritisiert, sehr lange überhaupt nicht mit dem Ziel, ich sollte dieser Mensch sein, sondern wie die... weil die fehlende Repräsentanz einfach ins Auge springt. Weil die Leute halt überall die Drecksarbeit machen, aber fast nirgends mitreden können.“*

Grundlage für die Möglichkeit einer Kandidatur ist die politische Willenserklärung ihrer Partei, eine „Migrantin“ im Nationalrat zu positionieren. K. beurteilt diesen Schritt als durchaus notwendige positive Diskriminierung, die gesellschaftliche Benachteiligung wettmachen könne. Zugleich wehrt sie sich aber gegen den gängigen Vorwurf, sie sei nur eine „Quotenmigrantin“: *„Noch mehr als, als Migrantin sein hat aber meine, meine, haben meine Kompetenzen eine Rolle gespielt. Dadurch, dass ich seit, ja, eben seit '93 professionell in diesem Bereich tätig bin.“*

Dass sie als Frau türkischer Herkunft und guter Bildung eine der höchsten politischen Funktionen bekleidet, wird aber nicht immer als Zeichen vorbildlicher „Integration“ wahrgenommen, sondern stößt im Gegenteil auf teilweise heftige Ablehnung, weil sie nicht den herrschenden gesellschaftlichen Hierarchievorstellungen entspricht:

„Wenn dann quasi eine türkische Frau sich das Recht rausnimmt, im österreichischen Nationalrat Platz zu nehmen, die noch dazu sozusagen eigentlich den Anforderungen der Integration sehr entspricht – Deutsch spricht und gebildet ist. Ich bin Akademikerin und das ist dann manchen sogar too much. (...) Dass sozusagen eine dahergelaufene Türkin, die noch dazu Akademikerin ist, uns belehrt, unter Anführungszeichen. Uns sagt... uns kritisiert..(...) Das macht das Bedürfnis bei manchen, sich abzugrenzen, noch größer. Hingegen, wenn ich, ich meine, als Analphabetin würde ich

sowieso nicht im Parlament sitzen. Aber solche Leute sind es gewohnt, auf, auf Migranten und vor allem Migrantinnen hinabschauen zu können. Und wenn sie das nicht können, wenn jemand ebenbürtiger ihnen gegenüber steht oder sogar jemand, der mehr Bildung hat als sie, dann macht sie das manchmal aggressiv.“

Ihr Einzug ins Parlament als Migrantin kommt für Frau K. daher einem Tabubruch gleich, der eine höhere ideelle Bedeutung hat, als das dadurch erlangte Prestige und Gehalt: *„Ich wollte ganz leidenschaftlich dieser, dieser Mensch sein, der dieses Tabu bricht (...), der das quasi ein für alle mal erledigt. Weil, ich meine, egal, wer nach mir kommt, wie viele es werden und so, es ist jetzt, es ist jetzt passiert, ja. Das Rad kann man nicht mehr zurückdrehen, Und das ist, da bin ich sehr, sehr glücklich drüber.“*

Herr A., 46 Jahre

Branche/ Sektor: Wirtschaft, unselbständig beschäftigt

„Bildungsinländer“ „2. Generation“

Soziale Herkunft: Obere Mittelklasse. Kein merkbarer sozialer Aufstieg.

Herr A. ist 46 Jahre alt und leitet seit 2008 die 15-köpfige Abteilung für Projekt- und Prozessmanagement in einem börsennotierten multinationalen Telekommunikationsunternehmen. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder. Herrn A's Frau ist ebenfalls voll berufstätig.

A. wird in der Türkei geboren. Sein Vater führt eine gut gehende neuroradiologische Arztpraxis, seine Mutter ist Hausfrau: *„Mein Vater hat, war in einer sehr guten Position, was heißt Position, der hat eine eigene Kanzlei gehabt und hat ausreichend Geld verdient, dass wir, dass es uns sehr gut gegangen ist.“* Herr A. wächst in einem Milieu auf, in dem es üblich ist, die Kinder in internationale Schulen zu senden oder eine Ausbildung im Ausland zu finanzieren. Die Familie hat Verwandte in Deutschland, da Herrn A.'s Großmutter aus dem ehemaligen Königsberg im früheren Ostpreußen kommt. Die Eltern haben also eine gewisse Affinität zu den deutschsprachigen Ländern. Da sie überzeugt davon sind, dass das Bildungsniveau in Österreich besser sei als in Deutschland, senden sie ihn allerdings schließlich nach Wien ins Gymnasium. Die Mutter begleitet ihn die erste Zeit, den Großteil seiner Schulzeit verbringt er aber im der Schule angeschlossenen Bubeninternat. Im Privatgymnasium wird A. eine *„klassische, konservative, österreichische, mitteleuropäische“* Erziehung und ein *„sehr klares Weltbild“* im bürgerlichen Umfeld vermittelt. Zugleich ist die Schülerschaft *„heterogen, im Sinne von Diversität, weil dort waren Persönlichkeiten, Charaktere völlig unterschiedlicher Natur in der Schule. Durchaus auch mit hohem Ausländeranteil wahrscheinlich. Ich war ja in einer privaten*

Schule, muss man sagen. (...) Heute ist es ja sehr wahrscheinlich umgekehrt.“ Die freundschaftlichen Kontakte, die A. in der Schulzeit aufbaut, prägt, begleitet und stützt ihn bis heute, ebenso wie das kulturelle Kapital, das er sich in dieser Zeit aneignen kann: „Aber es ist schon, also das, was mich sicher ausmacht, heute noch, ist sicher meine Beziehungen im Gymnasium. (...) Also das war schon sicher für der, das, also die Schule war schon ein Grundverhältnis. Ist schon wichtig, im Nachhinein betrachtet.“

Herr A. hat nach der Matura nicht mehr das Gefühl, hier Fuß fassen oder sich anpassen zu müssen, sondern fühlt sich *„integriert in diese Gesellschaft und Teil dieser Gesellschaft.“* Nach Abschluss der Schule ist ihm ganz klar, dass er studieren wird. Sein Traumberuf als Kind ist es, in der Raumfahrt zu arbeiten. Die zweite Berufswahl ist die des Arztes – *„weil mein Vater auch Arzt war und mein Großvater auch. Und ich glaube, der einzige Grund, warum ich hier nicht Medizin studiert hab ist, dass wir im Zuge einer Berufsberatung bei uns im Gymnasium eher da relativ ein negatives Image vermittelt bekommen haben“* - im Hinblick auf die späteren Berufschancen. Herr A. entscheidet sich *„rückblickend betrachtet aus reiner Verlegenheit“* für ein Jus-Studium. Er begründet seine Wahl damit, dass es sich um eine Ausbildung handle, welche die *„Grundlage für viele Berufswege“* sei. Nebenbei arbeitet er jahrelang – mit Unterbrechungen – in einer Rechtsanwaltskanzlei, kommt aber mit dem Studium nicht recht voran und ist mit seinem Werdegang zunehmend unzufrieden. Als ihm schließlich ein Job in einem im Aufbau begriffenen Telekommunikationsunternehmen angeboten wird, bricht er seine Ausbildung endgültig ab. Der Einstieg in das Berufsfeld erfolgt mithilfe von Kontakten aus dem Gymnasium. Herr A. erhält zu Beginn eine *„durchaus sehr niedrige Position, aber ich hab das durchaus spannend gefunden, weil das damals ein Unternehmen war, das damals gerade im Aufbau begriffen war.“* Diese Neuorientierung ist für ihn ein signifikanter Einschnitt, den Studiumsabbruch empfindet er aber zum Teil als Versagen: *„Ja, das war sicherlich der schwierigste Entschluss, weil ein Studium abbrechen ist immer ein Zugeständnis, Zugeständnis des Versagens, muss man auch offen sagen.“* Den neuen Job anzutreten und weiter *„nebenher“* zu studieren, ist für A. aber keine Option, weil er davon ausgeht, dass er sich von Anfang an vollkommen auf die Karriere konzentrieren muss, um tatsächlich erfolgreich sein zu können: *„Es war mir aber klar, dass das nicht geht, und das war auch, war auch tatsächlich so, weil, weil am Anfang hatte ich wirklich 70, teilweise 80 Wochenstunden, die durchaus sehr spannend waren. Aber.. und als Junger kann man sich durchaus einmal overpowern, ohne, dass man das so merkt, und das war dann sicher auch der Grundstein für meine jetzige Position, nicht. Weil am Anfang muss man ordentlich Gas geben (...). Wenn Sie einen 9 to 5 – Job machen, von Anfang an, dann werden Sie auch wahrscheinlich nie in eine Führungsposition kommen. Egal, auch wenn Sie Österreicher sind.“* Später holt A. allerdings einen universitären, wirtschaftlichen Abschluss (MBA) nach.

2007, nach 10 Jahren Karriere im Unternehmen, steigt Herr A. in seine heutige Führungsposition auf. Die Telekommunikationsbranche, in der er tätig ist, befindet sich in einem fortwährenden Auf und Ab. In Wellen erlebt A. „Restrukturierungen“ des Konzerns unter dem Druck der Konzernmutter, die immer auch mit Kündigungen einhergehen: *„Die wirklich ganz große Zäsur, wo sie durchaus, wo es durchaus auch um meinen Arbeitsplatz gegangen ist, war dann Ende 2007.“* Der Konkurrenzdruck ist groß. Um die eigene Position halten zu können und sich selbst unabhkömmlich zu machen, müssen sich die MitarbeiterInnen immer wieder völlig *„neu erfinden“*: *„Und deswegen sage ich, also wenn man jetzt nicht versucht, sich ständig neu zu erfinden, dann gehört man sehr bald zum alten Eisen. (...) Dann wird man bald auch ausgetauscht, weil es gibt immer Leute, die die Dinge doch anders machen, anders anpacken, und man muss sich immer in die Rolle versetzen, in der man sozusagen, also man muss alle zwei Jahre sozusagen, wie gesagt, die Art, wie man die Dinge macht, und seinen Beruf ausübt, komplett hinterfragen.“*

Durch seinen Migrationsbackground empfindet Herr A. sich allerdings in keiner Weise benachteiligt oder bevorzugt. Er fühlt sich weder *„zwischen den Stühlen“*, noch erlebt er Diskriminierung - mit Ausnahme von kleineren Zwischenfällen in den ersten Schuljahren: *„Wobei das, das eher in die Kategorie Kindereien fällt. So kindische Dummheiten, wie das, das... Am Anfang haben, haben mich ein paar meiner Kollegen, nicht alle, mit aufgezogen und haben gesagt, so aufgrund meiner Vorgeschichte, der österreichischen Vorgeschichte mit den Türken, mit der Türkenbelagerung haben sie mich aufgezogen, zwei. Aber erstens hatten wir eine Wohnung in der Türkenschanzstraße (lacht), und das hat für Aufsehen gesorgt. Und das zweite haben sie wahrscheinlich auch aufgrund dessen immer gesagt, ja, klar, ‚Mustafa-Pascha‘, so auf die Art. Aber das war, wann war das, die erste und zweite Schulstufe. (...) Aber außerhalb der Schule zum Beispiel hätte ich, hätte ich nie irgendwas Negatives erfahren. Nie. Auch nicht einmal mit den österreichischen Behörden dann, als ich zum Beispiel dann die österreichische Staatsbürgerschaft beantragt habe.“*

Zusammenfassend erachtet Herr A. seine Migrationsgeschichte als irrelevant für die eigene Karriere. Er erlebt sich nicht als *„typischer Migrant“*. So beispielsweise betont er, dass er sich nicht als *„türkisch“* empfindet – auch wenn er zugleich reflektiert, dass er damit Stereotype bedient: *„Ich bin ja, ... von der Person her sehr stark jemand, der, der viel Freiraum braucht um sich herum. Und da gibt es durchaus Freunde von mir, also ich weiß, mein Schwager zum Beispiel ist das beste Gegenbeispiel, der würd' als Türke viel eher durchgehen als ich. Weil der kann ohne Freund' gar nicht. (...) Aber das sind halt die typischen Klischees wieder.“* Seine hohe soziale Herkunft betrachtet er als eine Art Kompensation im Hinblick auf den Migrationshintergrund, sodass seine Migrationsgeschichte letztlich irrelevant für die eigene Karriere werden konnte: *„Weil wenn man, wenn man jetzt vergleicht, die Führungskräfte aus Österreich mit echtem*

Migrationshintergrund, will heißen, die sozusagen aus eher, aus Verhältnissen kommen, wo, wo sie, wo sie wirtschaftlich relativ knapp, knappe, wie soll ich sagen, Bedingungen erlebt haben und dann hierher kommen, ist es natürlich wieder ganz was anderes auch.“

Frau D., 46 Jahre

Branche/ Sektor: Wissenschaft

„Bildungsausländerin“, allerdings Zweitstudium in Deutschland absolviert

1. Generation (allerdings in Deutschland geboren)

Soziale Herkunft: Obere Mittelklasse, Aufstieg in die Bildungselite.

Frau D. hat eine Professur an einer österreichischen Universität inne. Sie ist alleinerziehende Mutter von zwei Kindern.

D. wird 1965 als Tochter eines türkischen Vaters und einer deutschen Mutter in Deutschland geboren und verbringt Kindheit und Jugend in der Türkei. Sie wächst in einer Familie der oberen Mittelschicht, im „akademischen Umfeld“ auf. Die Mutter stammt aus „bäuerlichem Milieu“ und arbeitet im türkischen Tourismusministerium. Der Vater ist Arzt, und damit in einer in der damaligen Türkei hoch angesehenen Position: *„In Deutschland sind Ärzte keine Intellektuellen. Wobei sie in der Türkei als Intellektuelle gelten.“* Für Frau D. spielt die Tatsache, dass ihre Mutter Deutsche ist, eine wichtige Rolle. Einerseits empfindet sie Ablehnung dagegen, *„in einer Gesellschaft zu leben, in der es einen Vorteil darstellt, eine deutsche Mutter zu haben.“* Andererseits erachtet sie das Vorhandensein einer deutschen Mutter als hilfreich, um sich „zugehörig“ zu fühlen - wiewohl dies auch nicht verhindert, in Deutschland weiterhin als *„als Türkin angesehen“* zu werden. Frau D. erzählt, dass sie sich auch manchmal in der Türkei fremd gefühlt habe. Dieses Fremdsein sei aber anders als in Deutschland mit der Erwartung von Unterordnung und Minderqualifizierung einhergegangen: *„Also, als ich in Deutschland angefangen habe mit dem Studium, musste ich eine Studienberatung mitmachen. Und da ist mir gleich gesagt worden: Aha, Sie kommen wohl aus der Türkei? Dann suchen wir mal ein paar einfache Lehrveranstaltungen aus, ne? Also ohne überhaupt zu wissen, etwas über die Person zu wissen. Nicht, also so etwas habe ich oft erlebt. Und das war unangenehm.“*

Das zweisprachige Aufwachsen ermöglicht D. nicht zuletzt sehr gute Deutschkenntnisse, die sich als wichtiger Faktor für ihren beruflichen Werdegang herausstellen. Frau D. absolviert ihr Studium in der Türkei und zieht dann nach Deutschland, um ein Zweitstudium aufzunehmen. Sie arbeitet nebenbei als Kursleiterin für Deutsch als Fremdsprache sowie als Dolmetscherin und Übersetzerin bei Justizbehörden. Darüber hinaus übersetzt sie Kinderbücher. Während des Studiums entdeckt D. den noch wenig bearbeiteten

Themenbereich Migration und vergleichende Sprachwissenschaft als eine „Art Heimat“ für sich und richtet dann auch ihre Karriere daraufhin aus. Um promovieren zu können, bewirbt sie sich nach Abschluss des Diplomstudiums als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Türöffner für diese Stelle ist ein Kollege, der sie empfiehlt. Dieser Schritt stellt sich als wichtige biografische Wendung heraus, da Frau D. zu dieser Zeit noch über einen unsicheren Aufenthaltsstatus verfügt: *„Das war ein sehr wichtiger Wechsel. Denn sonst hätte ich zurückgehen müssen, weil ich auch noch keinen deutschen Pass hatte.“*

Gerade zu Beginn ihrer universitären Karriere erlebt Frau D. Ablehnung bei Bewerbungen und Zeiten der Arbeitslosigkeit. Trotz ihrer sprachlichen Zusatzqualifikation empfindet sie ihre türkische Herkunft und damit verbundene stereotypisierende Verallgemeinerungen in der Phase des Jobeinstiegs als hinderlich bei der Arbeitsuche: *„Als ich angefangen habe in XY, da gab es eine Stelle, die ich nicht bekommen hatte. (...) Ich hatte mich auf eine Stelle beworben, die habe ich nicht bekommen. Sondern eine Art Werkvertrag bekommen. Und später ist mir dann gesagt worden, ich hätte die nicht gleich bekommen, weil man mit einer Türkin zusammengearbeitet hatte, die eben von irgendjemandem was abgeschrieben hätte.“*

In prekären beruflichen Phasen versucht sie aber trotzdem, wissenschaftlich weiterzuarbeiten und den Ball nicht zu verlieren: *„Also, wenn man sich meine Veröffentlichungsliste anschaut, dann wird man das nicht sehen. Und wenn man zwischen den Zeilen lesen kann, dann kann man das im Lebenslauf erkennen. Ja, da gab es also auch zwischendurch solche Phasen, wo ich dachte, dass das nicht mehr weitergeht.“*

Ihre ExpertInnenschaft in einem „Themenbereich, der selten bearbeitet wird“ sowie das gleichzeitige ausgezeichnete Beherrschen der deutschen und der türkischen Sprache stellen sich aber letztlich als wichtiges „Alleinstellungsmerkmal“ heraus. Nach Durchlaufen der institutionalisierten akademischen Karrierestationen erlangt D. ihre erste Professur in Deutschland. Einige Jahre später wird sie an eine österreichische Universität berufen. In Österreich erlebt D. eine doppelte Zuschreibung als Migrantin: Einerseits gilt sie als Deutsche, andererseits als Türkin - eine Erfahrung, die für sie und ihre Kinder neu und nicht ganz einfach ist, denn beide Zugehörigkeiten werden im österreichischen Kontext negativ gehandelt und stoßen auf Ablehnung. Frau D. illustriert dies an einem Gespräch mit ihrem Sohn über die Perspektive eines späteren Studiums an einer österreichischen Universität: *„Hat er gesagt, ja, ich kann zwar an der Uni studieren, aber ich werde in Österreich nicht arbeiten können. Und hat gesagt: Denn ich habe ja einen deutschen Akzent. (...) Also damit haben wir natürlich in Deutschland auch zu tun gehabt, aufgrund des Türkisch-Seins. Aber hier kommt noch das Deutsch sein hinzu, ne. Und beides ist, kommt auch noch so in der Kombination als etwas ganz Problematisches rüber bei vielen Leuten.“*

Im Hinblick auf ihre Migration von Deutschland nach Österreich nimmt D. auch kulturelle Unterschiede in Bezug auf den Arbeitsalltag wahr: Zum einen erlebt sie in Österreich ein ausgeprägtes Hierarchiedenken, mit dem sie sich sowohl als universitäre Führungskraft als auch als Privatperson arrangieren muss: *„Wenn man einen Professorentitel hat, stelle ich hier fest, steht der fast schon wie eine Mauer zwischen einem und anderen Menschen.“* Zum anderen ist D. mit einer für sie neuen Dominanz informeller Kommunikationsstrukturen im universitären Umfeld konfrontiert: *„Und ein bisschen erinnert mich das an die Türkei, wo ich aufgewachsen bin. Dort ist das auch sehr wichtig, Höflichkeit zu zeigen, ja. Und die Hierarchien zu berücksichtigen. (...) Und gleichzeitig gibt es auch Probleme, und die müssen auch besprochen werden und das macht man informell. Nicht während der Sitzung, man geht dann eben einen Kaffee trinken, Essen oder so was.“*

Frau D. ist alleinerziehende Mutter von zwei Kindern (12 und 15). In ihrer Position Mutter zu sein empfindet sie vor allem deshalb als Belastung, weil die zeitlichen Ressourcen sehr knapp bemessen sind: *„Ja, nun, es ist als Frau generell glaube ich, nicht einfach im akademischen Bereich, vor allem, wenn man Kinder hat. (...) Also man sollte möglichst so tun, als hätte man keine.“* Das Fachgebiet, mit dem sich D. beschäftigt, ist gesellschaftspolitisch höchst relevant und zugleich österreichweit *„sehr unterbesetzt“*, was bedeutet, dass Frau D. einen *„sehr hohen Einsatz“* leisten muss. Sie ist gezwungen, die Zeit mit ihren Kindern auch regelmäßig ihrer Arbeit opfern: *„Zum Glück geht das mit den Kindern. Also wir arbeiten jedes Wochenende durch. Die machen was für die Schule und ich was für die Arbeit.“* Andererseits verfügt die Familie bereits über ein ausreichendes soziales Netz, sodass die Kinder bei FreundInnen unterkommen können. Voraussetzung ist hier die Gegenseitigkeit: *„Da haben wir jetzt schon verschiedenste Freunde, also meine Tochter hat welche, wo ich sie auch hinschicken kann. Weil ich im Gegenzug auch, das ist auch wichtig, auch auf andere Kinder aufpasse.“*

Ergebnisse

Typenbildung

Zunächst wurden die einzelnen Fälle im Hinblick auf einige ihrer Merkmalskombinationen in einer Mehrfeldertabelle dargestellt, um die Typenbildung zu erleichtern. Hier kann nochmals anschaulich dargestellt werden, was in den ersten Auswertungsschritten schon klar wurde. Jene Führungskräfte, die als Angehörige der zweiten Migrationsgeneration in Österreich leben, konnten ihre soziale Positionierung im Vergleich zu ihren Eltern verbessern – mit Ausnahme von A und H, die durch ihren beruflichen Aufstieg weiterhin in der oberen Mittelklasse anzusiedeln sind. Im Hinblick auf die GesprächspartnerInnen der ersten Generation fällt auf, dass alle von ihnen in einem migrationsrelevanten Umfeld tätig sind (Integrations- und Menschenrechtssprecherin einer Partei; Professur mit Schwerpunkt auf Migration und Sprache; Interkulturelle Unternehmensberatung). Frau S. ist als einzige „Bildungsinländerin“ ebenfalls im Migrationsbereich tätig, und zwar als Ressortleiterin einer auf Migrationsthemen spezialisierten Redaktion. Alle anderen Angehörigen der 2. Generation arbeiten zwar in Feldern, in denen sie prinzipiell ihre Sprachkenntnisse beruflich verwerten könnten, in welchen der „Migrationshintergrund“ aber per se keine besonderen Vorteile bringt. Weiters fällt auf, dass Führungskräfte, die ihren Migrationshintergrund erfolgreich materialisieren konnten, meist aus den oberen Schichten (obere Klasse bis obere Mittelklasse) kommen.

**Verwertung der Migrationserfahrung
am Arbeitsmarkt (im migrationsrelevanten Umfeld)**

Generation	<i>Ja</i>	<i>Nein</i>
<i>1. Generation/“BildungsausländerIn“</i>	K, D, C	
<i>2. Generation/“BildungsinländerIn“</i>	S	B, Y, H, P, A

Soziale Herkunft

Generation	<i>Obere Klasse bis Obere Mittelklasse</i>	<i>Untere Mittelklasse</i>	<i>Untere Klasse</i>
<i>1. Generation/“BildungsausländerIn“</i>	K, D, C		
<i>2. Generation/“BildungsinländerIn“</i>	A, H	Y	S, B, P

Im Zuge der Typenbildung konnten mehrere prototypische Fälle ausgewählt werden, die den Typus in Bezug auf möglichst viele Dimensionen gut repräsentieren. Aus den realen Fällen wurde dann jeweils ein „idealer Vertreter“ gebildet (vgl. Kelle/Kluge 1999: 95). Zwei solche

ideale Vertreter konnten im Rahmen des vorliegenden Samples gebildet werden. Sie werden im Folgenden dargestellt.

1. Typ: Erste Generation, „BildungsausländerInnen“: Karriere als berufliche Verwertung der Migrationserfahrung

Der erste Typus wurde entlang jener Fälle entwickelt, die sich erfolgreich etablieren konnten, in dem sie ihren Migrationshintergrund explizit beruflich verwerten²³. Eine solche Verwertung der Migrationserfahrung am Arbeitsmarkt in einer hohen Position ist im vorliegenden Sample fast ausschließlich bei Angehörigen der ersten Generation zu sehen. Im Einwanderungsland können sie ihren Aufstieg meistern, indem sie sich bewusst dafür entschieden, eine Art ExpertInnenrolle im Migrationsbereich einzunehmen²⁴.

Es handelt dabei um Führungskräfte, die ihren Schul- oder Studienabschluss im Herkunftsland absolviert haben und dann – nach Abschluss der weiterführenden Schule bzw. des (ersten) Studiums emigriert sind. In diesem Sample handelt es sich dabei ausschließlich um Personen, die in der Türkei aufgewachsen sind. Ihre soziale Herkunft zeichnet sich dadurch aus, dass ihre Familien über eine ausreichende und zugleich heterogene Kapitalausstattung verfügen. Im Zuge der Migration können sie zwar im Vergleich zur Elterngeneration noch etwas stärker ins obere Berufssegment aufschließen – im Fall von D. und K. findet sogar eine Positionierung in der wissenschaftlichen bzw. politischen Elite des Einwanderungslandes statt. Dennoch kann man nur von einer geringen intergenerationalen Mobilität sprechen: Die Eltern sind in der Regel der Oberschicht oder zumindest der oberen Mittelschicht, dem „akademischen“ oder „intellektuellen“ Milieu zuordenbar. Damit verfügen sie auch über genügend kulturelles Kapital, welches sie ihren Kindern mit auf den Weg geben können. In Verbindung mit ausreichendem ökonomischem Kapital bedeutet dies, dass in hohem Maß in die Schul- und Berufsbildung investiert werden kann. Der Schulbesuch der interviewten Führungskräfte findet daher in einem urbanen, „international orientierten“ und dennoch bürgerlichen Milieu statt. So etwa kann Frau K. ein deutschsprachiges Gymnasium in Istanbul besuchen, was vor allem wohlhabenden Familien und ihren Kindern vorbehalten ist und das ihr nach eigenen Angaben den Weg in eine Berufslaufbahn im Ausland eröffnen

²³ Konkret handelt es sich dabei um Frau K., Herrn C. und Frau D., deren Kurzbiografie auch im vorangegangenen Kapitel noch etwas genauer nachgelesen werden kann.

²⁴ Eine Ausnahme bildet Frau S., die in diesem Sample als einzige „Bildungsinländerin“ der zweiten Generation ihren Migrationshintergrund – neben ihrer beruflichen Qualifikationen – zur Erlangung einer Anstellung als Ressortleiterin in einer österreichischen Tageszeitung nutzen kann.

sollte. Zwar ist die schulische Laufbahn von Herrn C. und Frau D. nicht per se auf eine mögliche Emigration hin ausgerichtet, trotzdem liegt dieser Weg vor allem auch bei D. aufgrund der Studienwahl nahe. Auch sind Sprachkenntnisse in Bezug auf das Einwanderungsland zwar von Vorteil, können aber auch im Zuge der Migration nachgeholt werden: Während Frau K. durch den Besuch eines deutschsprachigen Gymnasiums schon in der Türkei ausgezeichnet Deutsch lernt und Frau D. aufgrund ihrer deutschen Mutter zweisprachig aufwächst, eignet sich Herr C. seine Sprachkenntnisse erst nach der Einreise nach Österreich an.

Die potentiellen Chancen, die ein migrationsrelevantes Arbeitsgebiet für die Fälle dieses Typus bietet, zeigen sich schon beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Vor allem die sprachlichen Kenntnisse können oft sofort beim ersten Job eingesetzt werden. So kann sich beispielsweise D. ihr zweites Studium bzw. die erste Zeit in Deutschland durch Jobs als Dolmetscherin und Übersetzerin finanzieren, bevor sie sich im universitären Berufsumfeld längerfristig etablieren kann. Auch Herr C., der nach der Einreise zwar zunächst ein oder zwei Jahre als Hilfsarbeiter in einer Fabrik arbeitet, kann dann relativ schnell in einer qualifizierte Tätigkeit einsteigen, in dem er seinen künftigen Arbeitgeber, eine Bank, davon überzeugt, dass ein türkischsprachiger Mitarbeiter bei einem hohen Schnitt an türkischer KundInnenschaft durchaus gewinnbringend sei. Er bewirbt sich mit der Feststellung: *„Sie haben sehr viele türkische Kunden in dieser Bank, aber keinen einzigen türkischen Mitarbeiter. Was halten sie davon, wenn ich mich bewerbe?“* (Hr. C.). Frau K. wiederum, die eigentlich Politikwissenschaft studiert, schafft ihren Berufseinstieg als Sozial- und Rechtsberaterin für MigrantInnen.

Im Zuge der fortgeschrittenen Berufskarriere können die Fälle dieses Typs ihren Migrationsbackground als eine Art „Alleinstellungsmerkmal“ bei der beruflichen Karriere in der jeweiligen Branche herausarbeiten. Dazu ist anzumerken, dass parallel dazu die beruflichen Qualifikation und Abschlüsse, die im Ausland gemacht wurden (mitgebrachtes institutionalisiertes Kulturkapital) glücklicherweise nicht degradiert wurden, sondern im Gegenteil über weitere Ausbildungen und berufliche Erfahrungen im Laufe der Zeit sogar noch aufgewertet werden konnten. Die Berufsfelder, die von den Personen im Rahmen dieses Typus besetzt werden können, befinden sich dabei in recht unterschiedlichen Feldern (hier: Politik, Wirtschaft, Wissenschaft) und erfreuen sich durchaus einer bestimmten Nachfrage nach Personen mit Migrationserfahrung – und dies nicht nur, was nach den Bereich interkultureller Vermittlungs- und Informationsarbeit im Bildungs- und Sozialbereich, der Politik oder den Medien betrifft. Auch im Wirtschaftssektor können sich Tätigkeiten als

BeraterIn oder ManagerIn besonders auf Wirtschaftsbeziehungen mit dem Herkunftsland konzentrieren.

Die Motivation, sich in migrationspezifischen Tätigkeitsfeldern zu spezialisieren, wird in den vorliegenden Fällen einerseits durch direkte oder indirekte Diskriminierungserfahrungen angestoßen. So etwa beim interkulturellen Unternehmensberater C., der seine weiteren Aufstiegschancen in der Bankenbranche - trotz einer erfolgreichen Bildungs- und Berufskarriere - aufgrund seiner türkischen Herkunft nicht oder aber nur bis zu einem gewissen Grad verwirklicht sieht (Stichwort „Gläserne Decke“) und sich daher beruflich neu orientieren muss. Durch seinen Eintritt in die Selbständigkeit schafft er es, eine beruflich erfolgreiche Nische zu finden, indem er seine „Herkunft zu einem USP (Unique Selling Proposition, Anm.)“ macht – also zu einem Alleinstellungsmerkmal: *„Meine Herkunft ist sozusagen eine Art Qualifikation“ (Fr.C.)*. Als selbständiger Berater von Unternehmen, die Geschäftskontakte mit Kunden haben, die aus seinem Herkunftsland kommen, kann er nun seine sprachlichen und kulturellen Kenntnisse gut nutzen und versteht sich selbst als „Kulturenübersetzer“ und „kulturelle Brücke“.

Die berufliche Richtungswahl kann aber auch durch am eigenen Leib erlebte Ausschlussmechanismen, ethnisierte Negativzuschreibungen und das dadurch angestoßene Unrechtsbewusstsein motiviert sein, wie beispielsweise bei der Politikerin K.: Nach einem „Schockerlebnis“ bei der Einreise nach Österreich, bei der ihr die illegale Einreise unterstellt wird, beschließt sie schon während des Studiums, sich gegen die Ungleichbehandlung von MigrantInnen einzusetzen. Diese Motivation ist für ihr gesamtes späteres Berufsleben handlungsleitend – auch für die Kandidatur zur Nationalratswahl, bei der K. das Ziel verfolgt, Repräsentantin für die zu werden, „die nicht mitreden dürfen“:

„Ich habe gefunden, das, sozusagen, schulde ich auch vielen, vielen Menschen, die das auch wollen, das jemand endlich dort sitzt, die aber selber nicht die Möglichkeit haben, dorthin zu gelangen.“ (Fr.K.)

Für die Universitätsprofessorin D. wiederum bedeutet die Konzentration auf ein migrationspezifisches Forschungsgebiet innerhalb ihres Faches eine Art wissenschaftliches „Zuhause“, auf das sie während des zweiten Studiums im Ausland stößt: *„Und das war eigentlich für mich so eine Art Heimat. Also da bin ich dann sehr aufgegangen, auch im Studium, und habe dann auch die Berufskarriere in die Richtung geplant.“ (Fr.D.)*

Frau D. hat die ExpertInnenschaft in einem Themenbereich inne, der „selten bearbeitet wird“. Da auch sie im hoch kompetitiven universitären Berufsfeld ein „Alleinstellungsmerkmal“ benötigt (Fr.D.), nutzt sie ihre Zweisprachigkeit als eine Art Wettbewerbsvorteil.

Der vorliegende erste Typus, der Karriere von Führungskräften mit Migrationshintergrund als berufliche Verwertung der Migrationserfahrung beschreibt, macht also deutlich, dass es nicht nur Frauen und Männer aus der zweiten Migrationsgeneration bzw. „BildungsinländerInnen“ sind, die sich explizit unter Nutzung des Migrationsbackgroundes eine gute berufliche Position schaffen können, wie das etwa Pott (2002) oder Schittenhelm (2010) darlegen. Gerade auch EinwanderInnen der ersten Generation können durch die Spezialisierung auf herkunftslandbezogene Arbeitsmarktsegmente ihr mitgebrachtes kulturelles Kapital als auch das im Zuge der Migrationsgeschichte erworbene Wissen (z.B. kulturelle und sprachliche Kenntnisse) erfolgreich verwerten – und zwar sogar so weit, dass eine führende Tätigkeit erzielt werden kann. Mit Blick auf das vorliegende Sample kann sogar vermutet werden, dass die Möglichkeiten für die erste Generation, in ein hierarchisch höheres Arbeitsmarktsegment zu gelangen, ziemlich stark auf eben jene Berufsfelder eingeschränkt ist, bei denen eine Selbst- oder Fremdpositionierung als „MigrantIn“ notwendig oder erwünscht ist. Auch in der zweiten Generation existieren solche Karrierewege – in der Fallauswahl dieser Arbeit betrifft das konkret, wie schon oben erwähnt, Frau S. – allerdings scheinen diese jungen AufsteigerInnen/Führungskräfte nicht so stark auf diese Richtungswahl angewiesen zu sein. Sie haben möglicherweise eine größere Freiheit, sich nicht über ihren Migrationshintergrund beruflich definieren zu müssen. Pott spricht im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg von MigrantInnen in migrationsspezifischen Feldern auch von „ethnischen Eliten“, die dadurch gekennzeichnet seien, dass sie ihre Karrieren vollständig im Einwanderungsland – also nicht „separiert von der Gesamtgesellschaft“ (Pott 2002: 422) und daher eng mit den „als relevant erfahrenen sozialen Kontexten, Organisationen und etablierten Kommunikationsformen“ (ebd.) verknüpft – absolviert haben. Ihre Rolle sieht er primär darin, „die Formulierung von Minderheitenforderungen und den Kampf gegen Benachteiligungen zu ihrer persönlichen oder beruflichen Aufgabe machen“ (Pott 2002: ebd.), da hierzu die öffentliche Nachfrage gegeben ist²⁵. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit soll nicht von „ethnischen“, sondern vielmehr „ethnisierten Eliten“ die Rede sein – um dem im theoretischen Teil bereits erläuterten intersubjektiven (Re-)Produktionscharakter des Begriffes „Ethnie“ gerecht zu werden. Generell stellt sich nämlich die Frage, ob die Festlegung der Berufskarriere auf ein migrationsspezifisches Arbeitsmarktsegment bzw. eine ethnisierende Zuschreibung der Elitenzugehörigkeit von Personen mit Migrationshintergrund nicht wieder mit einer Einschränkung und Festschreibung auf die kulturelle oder „ethnische“ Herkunft einhergeht. Der Einsatz des Migrationshintergrundes als Grundlage der beruflichen

²⁵ Wie erwähnt bezieht er sich dabei aber nur auf Personen aus der zweiten Migrationsgeneration.

Positionierung wird zum Teil als durchaus ambivalent erlebt und kommt in den Gesprächen mit den Führungskräften auch zum Ausdruck - etwa indem sie sich darüber äußern, als „QuotenmigrantIn“ gesehen zu werden (Fr.K., Hr.C.): *„So wie Quotenfrau gibt es auch Quotenausländer. Sehr oft war ich in den Kreisen der einzige Ausländer, in den letzten 20 Jahren, in denen ich verkehrt hab.“ (Hr.C.)*

Die Zweischneidigkeit zeigt sich aber auch im Widerstand gegen eine Reduktion auf den Migrationshintergrund- genauer gesagt gegen die Vorstellung, MigrantIn zu sein wäre in bestimmten Arbeitsumfeldern schon eine Qualifikation an sich:

„Der Migrationshintergrund hat eine Bedeutung, eine gesellschaftliche, persönliche Bedeutung, auf jeden Fall. Es wird ihm manchmal eine Bedeutung zugeschrieben, die er aber dann auch wiederum nicht hat, ne. Es gibt da glaube ich auch die Vorstellung manchmal, dass man Experte für etwas ist, wenn man einen Migrationshintergrund hat. (...) also das habe ich zum Beispiel gemerkt, als ich hier hergekommen bin, dass ich häufig vorgestellt wurde: Das ist jetzt unsere Kollegin mit einem Migrationshintergrund. Ich habe nichts dagegen, einen Migrationshintergrund zu haben, trotz aller Schwierigkeiten. Ich habe das akzeptiert, nehme das an und arbeite damit. Aber es ist keine Qualifikation, ja? Es ist etwas, was zusätzlich ist, und ich versuche, daraus Ressourcen zu ziehen. Und die in die Arbeit einzubeziehen. (...) Aber so vorgestellt zu werden: Das ist die Kollegin, die einen Migrationshintergrund hat. Finde ich nicht angemessen.“ (Fr.D.)

Der vorliegende erste Typus, der entlang von sogenannten BildungsausländerInnen der ersten Migrationsgeneration gebildet wurde, die ihre Führungskarriere als ExpertInnen im Bereich Migration, Integration und Interkulturalität absolvieren, lebt also in und mit der Spannung des Verhältnisses zwischen der Verwertung der Migrationsbiografie als Alleinstellungsmerkmal im Job einerseits und der Zuschreibung als „QuotenmigrantIn“ andererseits. Dabei wird allerdings durchaus die Notwendigkeit hervorgehoben, sich als MigrantIn gesellschaftlich zu positionieren, solange die Chancen strukturell ungleich verteilt sind. Interessanterweise kommt diese Selbstpositionierung von jenen Führungskräften, die keinen sozialen Aufstieg aus einer der unteren Klassen hinter sich haben. Dennoch sind auch diese Personen mit der Zuschreibung des oder der „MigrantIn als Aufsteigerin“ konfrontiert. So beispielsweise ist Frau D. in der Türkei im akademischen Milieu aufgewachsen. Daher habe sie, wie sie betont, keine „vom Tellerwäscher zum Millionär“ – Geschichte zu erzählen, in der sie sich „aus den Slums hochgearbeitet“ hat²⁶. Dennoch wird sie immer wieder mit einer solchen Erwartung konfrontiert: *„Allgemein kann man vielleicht sagen, dass der Migrationshintergrund so*

²⁶ Ähnliches betont übrigens auch Herr A., der dies noch ein Stück weiter treibt und im Interview mehrmals betont, er sei kein geeigneter Interviewpartner, denn er komme aus wirtschaftlich guten Verhältnissen und habe daher keinen „echten Migrationshintergrund“.

wahrgenommen wird, als würde man aus einer niedrigeren Sozialschicht stammen, ja. (...) Also ich werde oft angefragt – das ist auch hier in Österreich passiert – mich zu präsentieren als Führungskraft, die sozusagen es geschafft hat, so vom Tellerwäscher zum Millionär zu werden.“
(Fr.D.)

Geschichten von erfolgreichen MigrantInnen haben daher oft den Beigeschmack der gesellschaftlich romantisierenden Erzählung vom armen Migranten, der es in einer meritokratischen Gesellschaft durch eigene Leistung schaffen kann, sich hochzuarbeiten. Im diesem vorliegenden ersten Typus kann gezeigt werden, dass die hier skizzierten Fälle der „BildungsausländerInnen“ zugleich ihre Klassenherkunft als auch ihre kulturelle Herkunft bzw. Migrationserfahrung im positiven Sinn kumulativ nutzen konnten, um in ein hohes Arbeitsmarktsegment zu gelangen – und sich (im Falle von D. und K.) sogar eine Elitenposition zu erarbeiten.

2. Typ: Zweite Generation, „BildungsinländerInnen“: Karriere als intergenerationale Mobilität aus den unteren Klassen

Der zweite Typus wurde aus dem vorliegenden Sample entlang jener Fälle generiert, die den sozialen Aufstieg aus den unteren Klassen in die Führungsebene bewältigen²⁷. Jene „Fälle“, anhand derer dieser Typus generiert wurde, bezeichnen sich selbst als typische „GastarbeiterInnenkinder“, aufgewachsen in einem bäuerlichen oder ArbeiterInnenmilieu. Im Unterschied zu den Bildungskarrieren von Kindern, deren Eltern bereits erfolgreich am Bildungssystem teilnehmen/teilnahmen, sind die Bildungswege dieser AufsteigerInnen unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass sie zusätzlich auch „die besonderen Schwierigkeiten, die mit der durch einen sozialen Aufstieg bedingten Entfernung von ihrem Herkunftsmilieu einhergehen, meistern müssen“ (Pott 2002: 407). Dies bedeutet, dass sie einen höheren Bildungsweg (Matura, Studium) ohne die Selbstverständlichkeit durchlaufen, von der Kinder aus den oberen Klassen profitieren können. Sie können nicht oder vergleichsweise wenig auf fachliche Hilfestellungen bei Hausaufgaben, elterliche Karriereberatungen oder finanzielle Ressourcen zurückgreifen. Frau S. beispielsweise erlebt die Eltern im Zuge ihrer kriegsbedingt erzwungenen Migration nach Österreich als wenig hilfreich in der Orientierung im Schulsystem, obwohl diese schon länger als ArbeitsmigrantInnen hier leben:

„Und ich kam hierher, meine Eltern konnten mir nicht helfen, ich wusste überhaupt nicht, wohin.“
(Fr.S.)

²⁷ Konkret handelt es sich dabei um Frau B., Frau P. und Frau S., deren Kurzbiografie sich auch im vorangegangenen Kapitel finden.

Auch B. fühlt sich während der Schulzeit tendenziell auf sich allein gestellt: *„(...) weil inwieweit können sie mich unterstützen? Sie beherrschen die deutsche Sprache nicht so wirklich, dass sie mich von der Ausbildung her unterstützen können. Finanziell, ja, so gut es geht, aber schlussendlich sind sie eine Migrantenfamilie. (...) also das Verhältnis war klar, es war ja nicht unbedingt finanziell sehr unterstützend.“ (Fr.B.)*

P. wiederum fühlt sich durch die Schulwahl des Vaters – der sich der Unterschiede zwischen Gymnasium und Hauptschule zum Zeitpunkt des Schuleintrittes seiner Kinder in Österreich nicht bewusst ist - inhaltlich unterfordert: *„Und wenn man aus einem kommunistischen Land kommt, dann gibt es eine Grundschule. Und Grundschule ist, da gehen alle in die Schule. Da gibt es keine Privatschulen. (...) Und für meinen Vater war das ganz normal in der Nähe eine Grundschule zu suchen. Das war eine Hauptschule.“ (Fr.P.)*

Die Eltern verfügen häufig nicht über ausreichendes Wissen über die Strukturen und Möglichkeiten des Schulsystems. Damit fehlen ihnen einerseits Kenntnisse darüber, welche Bildungsinvestitionen die richtigen sind, um ihren Kindern den Aufstieg in tatsächlich höhere Positionen zu ermöglichen. Andererseits verfügen sie häufig über wenig ökonomisches Kapital, um spekulativere, aber zugleich ertragreichere Bildungsinvestitionen zu tätigen, die über die Absicherung des eigenen Status hinausgehen.

Eine wichtige Ressource, welche die sogenannte familiäre „Bildungsferne“ aber offenbar zu kompensieren vermag, sind die hohen Bildungserwartungen seitens der Eltern. Es handelt sich dabei um eine Form von inkorporiertem kulturellem Kapital (vgl. auch Tepecik 2011: 304), das sich in äußerst positiven familiären Bildungseinstellungen, Motivation und Erwartungshaltung im Hinblick auf schulische Erfolge äußert. Diese aufstiegsorientierte Haltung kann von den Kindern internalisiert werden. Sie übernehmen damit den familiären Bildungsauftrag. Unter anderem dadurch schaffen sie den Weg durch das Schulsystem trotz einer kritischen Ausgangsposition, die eher durch ihre Klassenlage denn ihren Migrationshintergrund bedingt ist. Sie können sich in weiterer Folge institutionalisiertes Kulturkapital (schulische und universitäre Abschlüsse) aneignen, welches in der Familie fehlt und das eine der Ausgangsressourcen des beruflichen Aufstieges darstellt. Die Unterstützung der Eltern erfolgt aufgrund mangelnder ökonomischer Ressourcen und mangelnder Sprachkenntnisse also weder finanziell noch kognitiv, sondern vor allem emotional, in Form von Erwartungshaltungen: *„Für die mich war eigentlich die Erwartung schon Unterstützung genug, weil andere Arten Unterstützung von meinen Eltern zu erwarten, wäre vielleicht nicht so zielführend, weil inwieweit können sie mich unterstützen.“ (Fr. B.)*

Im Falle von P. zapfte die Familie die knappen finanziellen Ressourcen an, um den Kindern private Deutschnachhilfe zu finanzieren: *„(...) mein Vater hat dann einen Privatlehrer gebucht,*

also für uns bezahlt. Und wir haben alles, was wir in der Schule aufgeschrieben haben in die Hefte, haben wir dann auf Serbisch übersetzt. Wir waren sehr serbokroatisch. Und haben das in beiden Sprachen gelernt. Und der Deutschlehrer, der private, hat uns dann die Haupt-, also hat uns die Sprache beigebracht.“ (Fr.P.)

Vor allem die Väter spielen im Hinblick auf die Erwartungshaltung schulischen Erfolges häufig eine zentrale Rolle. Sie treffen am ehesten frühe Bildungswegentscheidungen, und sind in den Erzählungen der Führungskräfte jene Personen, die den Wert Bildung am meisten pushen: *„Durch das, das wir relativ spät nach Österreich gekommen sind und ich schon 10 war, wie ich gekommen bin, hat er natürlich Sorge gehabt darum, dass, ob ich das überhaupt noch schaffe, sozusagen Deutsch aufzuholen und eine gewisse Ausbildung zu machen. Und insofern hat er mich in der Richtung stark unterstützt. Und vielleicht durch seine Unterstützung und seine Erwartungen heraus hat sich ebenfalls die Erwartung an mich selber... dass ich es sozusagen zu etwas bringe.“ (Fr. B.)*

Aber auch Großeltern und weitere Verwandte können eine moralische Unterstützung darstellen: *„Sie wollten einfach für mich und meine Geschwister immer eine gute Ausbildung, weil sie eben aus Verhältnissen kommen, in denen keine gute Ausbildung irgendwie möglich war. Und es war ihnen, glaube ich, nicht so wichtig, welche Berufe wir ergreifen. Aber es war ihnen wichtig, dass wir einen guten Abschluss machen. (...) Obwohl man mich irgendwie intellektuell nicht unterstützen, unterstützen konnte, habe ich immer jede moralische Unterstützung gekriegt, die man sich vorstellen kann.“ (Fr.S.)*

Dennoch spielen gerade entlang dieses Typus der Führungskräfte aus den unteren Klassen habituelle Unsicherheiten und/oder Statusinkonsistenzen auffällig häufiger eine Rolle als bei Führungskräften aus den oberen Klassen. Gepaart mit mangelndem ökonomischem Kapital in der Herkunftsfamilie kann das einerseits zu beruflichem Sicherheitsdenken und dementsprechenden Bildungswegentscheidungen führen – sowohl was die Wahl der weiterführenden Schule als auch die Studienwahl betrifft. So beispielsweise entscheidet sich B. aus Unsicherheit darüber, ob sie ein Studium schaffen kann, dafür, nicht das Gymnasium, sondern die Handelsakademie zu besuchen, um die Möglichkeit zu haben, gleich in den Arbeitsmarkt einsteigen zu können. Diese Unsicherheiten ziehen sich dann auch bis hin zur Studienwahl: *„(...) war es auch irgendwie finanziell bedingt, wollte ich nicht unbedingt weg von Vorarlberg, obwohl ich eigentlich sehr gerne Theologie und Türkologie studiert hätte. Das war ja auch wieder in Wien, nur in Wien möglich. Habe ich mir aber nicht ganz zugetraut, weil ich mir gedacht habe, wenn ich das dann nicht so ganz packe und kein Stipendium bekomme, wird sich das finanziell nicht ausgehen. Das kann ich so quasi meinem Vater nicht antun. Wir sind fünf Kinder übrigens.“ (Fr.B.)*

Habituelle Unsicherheiten können so weit gehen, dass sie das Gefühl der Stagnation hervorrufen und Identitätskrisen auslösen. Frau S. etwa erlebt diese Unsicherheit besonders stark in ihrer Studienzeit, die sie als „einsamste“ und schwierigste Zeit ihres bisherigen Lebens beschreibt – schwieriger als ihre erzwungene Migration nach Österreich. In dieser Phase kommen Zweifel auf: *„Also Komplexe hatte ich nicht, aber ich hab irgendwie das Gefühl gehabt: Du bist falsch hier und die sind alle viel mehr irgendwie quasi ideologisch und, und wissensmäßig unterbuttert, und du hast nur dein Schulwissen und hast irgendwie quasi keine Bildungsgeschichte in der Familie und so.“* (Fr.S.)

Zweifel zeigen sich aber auch während des Einstiegs in die Führungsposition: *„Ich habe das nach außen nicht so durchschimmern lassen, glaube ich, aber natürlich war da, waren da immer Bedenken: bin ich richtig da. Ist das was für mich, ich bin doch hier irgendwie ein Alien. So der Gedanke: ich schaffe es nicht, war vielleicht nie da. Aber so der Gedanke: Hey, die kommen irgendwann man drauf, dass ich das da überhaupt nicht so drauf habe oder...“* (Fr.S.)

Hier kann die These aufgestellt werden, dass die Studienwahl von jungen MigrantInnen aus den unteren Klassen sich danach richtet, wie es beim jeweiligen Studium um den „Wechselkurs zwischen kulturellem und ökonomischem Kapital“ (Bourdieu 1983: 190) bestellt ist. Dieser Wechselkurs ist etwa bei den Geistes- und Sozialwissenschaften nicht besonders günstig. Dies wird zum Beispiel bei B. sichtbar, die sich trotz Interesse für die Fächer Turkologie und Theologie für ein Betriebswirtschaftsstudium inskribiert. Sie trifft ihre Bildungswegentscheidungen zugunsten einer sicheren Aufstiegsverwirklichung. Frau S., die sich wiederum für ein geisteswissenschaftliches Studium entscheidet, erlebt diese Wahl tatsächlich als prekäres Aufstiegsmodell, mit dem sie – so ihre subjektive Wahrnehmung – ziemlich allein da steht: *„Ich hab dann festgestellt, es gibt so ein paar Gastarbeiterkinder auch auf der Uni, aber die studieren andere Sachen, WU oder irgendwie so prestigeträchtiger Sachen irgendwie.“* (Fr.S.)

Auffällig an den Fällen dieses Typus ist in der Folge aber auch der bewusste und gelassene Umgang mit der eigenen sozialen Herkunft und den damit verbundenen habituellen Unsicherheiten. Die Führungskräfte aus den unteren Klassen können ihrer Kindheit und Jugend in der Bauern- und ArbeiterInnenschicht für sich durchaus positiv interpretieren und deuten sie – trotz der damit verbundenen ungleichen Ausgangschancen – sehr selbstbewusst als Ressource, auf die nicht jede/r zurückgreifen kann. Dabei stehen eben nicht immer – wie vermutet werden könnte – kulturelle Unterschiede im Mittelpunkt der Aufstiegserzählung, sondern Klassenunterschiede. Jene können sowohl als Bremse als auch als Ressource wirken: *„Es ist ja eigentlich ein Klassenunterschied.(...) Und daraus kann man eben Komplexe entwickeln oder Kraft schöpfen. Und je nachdem, in welcher psychologischen Verfassung man gerade ist*

irgendwie, schlägt das andere, das eine oder das andere durch. Ja? Und ich glaube, das kann sowohl eine Bremse sein als eben auch eine Kraft, aus der man, aus der man schöpft.“ (Fr.S.)

Dabei versuchen die interviewten Führungskräfte, die in diesem zweiten Typus vereint sind, die eigene soziale Herkunft bewusst als Ressource zu betrachten und ihre Vorteile – etwa die Kenntnis recht unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten - hervorzuheben:

„Für den Beruf ist es eine Bereicherung. Je mehr Lebenswelten man kennt, desto einfacher ist es, gewisse Sachen auch analytisch zu betrachten, ja. Und vielleicht ist jemand, der in Döbling aufwächst (...) Ich möchte jetzt nicht irgendwie besonders arrogant klingen, aber vielleicht hat er einfach wenig Einblick in andere Lebenswelten, wenn er sich nicht gezielt damit befasst (...). Er hat zwar den Vorteil eines bildungsnahen, irgendwie, Elternhauses und alle anderen sozialen Vorteile, die man hat mit Netzwerken und, und finanzieller Unterstützung. Aber vielleicht fehlt ihm dann eine gewisse Art von, von Sensibilität für die gesellschaftlichen Veränderungen.“ (Fr.S.)

„Wenn jemand in meiner Position oder in ähnlicher Position von einem ganz anderen Background kommt oder halt Verhältnissen kommt, und vielleicht in gewissen Sachen mehr Kenntnisse hat als wie ich, dann habe ich auch kein Problem zu sagen: Ja, das kenne ich nicht, habe ich nie gesehen, nie gehört, gab es in meiner Kindheit nicht. gibt vielleicht so Szenarien und Fälle, wo ich vielleicht blöd dastehe, aber hab kein Problem damit. Dafür kenne ich Dinge, die die anderen Menschen nicht kennen. Ich weiß, wie es ist, wenn man ein Schaf melkt (lacht).“ (Fr.B.)

Vor dem Hintergrund des meritokratischen Prinzips und der damit verknüpften dominanten Erzählung, dass der Leistungswille letztlich auch mit Erfolg belohnt werde, wird noch ein weiterer Aspekt sichtbar: Die gesellschaftlich als inferior markierte „migrantische“ Herkunft zeugt bei den befragten Führungskräften in diesem Typus von einem Aufstieg „aus eigener Kraft“. Sie können darauf verweisen, dass es nicht die Kapitalausstattung der Herkunftsfamilie war, die ihnen Karrieremöglichkeiten eröffnet hat, sondern die eigenen Leistungen. Letztere werden zu Recht anerkannt und zählen auch im Arbeitsumfeld. Das wird vor allem von jenen Befragten hervorgehoben, die den sozialen Aufstieg aus den unteren Klassen geschafft haben. So etwa beschreibt Frau B., deren Eltern aus bäuerlichem Milieu stammen und als ArbeitsmigrantInnen nach Österreich kamen:

„Es ist sicher auch nicht von Nachteil gewesen, wenn sogar nicht von Vorteil, in den Jobs und Positionen, die ich hatte, dass ich eine junge Dame war mit türkischem Hintergrund. Man würde meinen, dass das vielleicht eher hemmend oder halt von Nachteil wäre, aber es war überhaupt nicht so. Wenn man den Leuten beweist, dass man nicht faul ist, dass man zielstrebig ist, dass man engagiert ist, und das mit meinem Werdegang, sind die Leute auch gerne bereit – zumindest waren es die Firmen, wo ich war – Dir auch eine Chance zu geben.“ (Frau B.)

Auch Frau S. kann sich auf diese Leistungserzählung stützen. Wie B. hat sie den sozialen Aufstieg trotz mangelnder Kapitalausstattung des Elternhauses geschafft und kann aus dieser

Erfahrung Kraft und Inspiration schöpfen und belastende biografische Episoden durchaus positiv deuten: *„Das soll jetzt nicht so furchtbar neoliberal klingen, was ich sage (lacht). Aber es ist wirklich etwas, woraus man sehr viel Kraft für den Alltag und für das Weiterkommen schöpfen kann, wenn man überlegt, dass man eigentlich mit relativ wenig Unterstützung von außen alles allein geschafft hat.“ (Fr.S.)*

Während die Führungskräfte aus den unteren Klassen einerseits mit Unsicherheiten im neuen sozialen Umfeld umgehen lernen müssen, sind sie im Zuge des Aufstiegsprozesses andererseits auch mit Statusinkonsistenzen, Diskrepanzen und Brüchen mit dem Herkunftsmilieu konfrontiert. Sie sind den ambivalenten Zuordnungen zwischen ArbeiterInnenmilieu und dem höheren Arbeitsmarktsegment ausgesetzt (vgl. dazu auch Pott 2002: 137). Diese Ambivalenzen können sich zum Beispiel in einer Entfremdung in Bezug auf das Elternhaus äußern: *„Die fühlen sich dann elend, meine Schwestern. Und ich auch. Ja, pfff. Also mit meinen Eltern, was soll ich sagen, allein die politischen Ansichten oder die Interessen und so weiter. Das unterscheidet sich so gravierend von allem. Aber ich, ich denk mal, das wird, das wird, so wird sich auch jemand fühlen, der eben in einem Dorf in der Steiermark aufgewachsen ist und nur über das Wochenende nach Hause fährt.“ (Fr.S.)*

Eine ähnliche Erfahrung macht auch Frau P. mit ihrem Vater: *„Also der Mundl war ein Vorbild meines Vaters. Der hatte ja, das ist ein Abzugsbild von ihm (lacht). Mein Vater ist ein gelernter Dreher, ein Hackler. Der hat sich komplett mit dieser sozialen Schicht, natürlich Arbeiterschicht, identifiziert. Der Mundl hat ihm immer aus der Seele gesprochen. Der kann heute noch nicht damit umgehen, dass mein Bruder und ich so einen hohen Rang haben. Weil er hält alle Menschen, die nicht physisch was arbeiten, eigentlich für Schmarotzer und Nichtstuer.“ (Fr.P.)*

Frau P. hat die Erfahrung gemacht, dass ihr soziales Herkunftsmilieu sie als Aufsteigerin neidisch, skeptisch oder ablehnend beäugt, und grenzt sich daher von der Generation der ArbeitsmigrantInnen ab, der auch ihre Eltern angehören: *„(...) und von denen hab ich mich komplett distanziert - das ist diese alte Gastarbeitergarde, auf die ich allergisch bin. Die hier her gekommen sind, hier profitieren haben noch von Kreisky-Zeiten. Kein Deutsch sprechen, noch immer sich nicht integriert haben. Und noch immer auf Österreich spucken.“ (Fr.P.)*

Frau B. wiederum versucht, zwischen den beiden verschiedenen sozialen Lebenswelten, in denen sie sich bewegt, einen vermittelnden Weg zu finden, in dem sie sich an die jeweiligen Erfordernisse anpasst und zwischen „netter Tochter“ und „Karrierefrau“ zu springen gelernt hat: *„Wir sind aus eher ärmeren Verhältnissen. Und insofern war das bei uns auch nicht so ganz üblich, dass man da von zu Hause einfach auszieht, ein Studium macht, permanent unterwegs ist., Geschäfte von einem Land zum anderen, in einer Firma was zu sagen hat. Das waren Sachen, die kennen wir nicht. Also meine Familie, meine Umgebung kennt das nicht. Es ist natürlich, es sind Welten dazwischen. Ja. Also zwischen jetzt und zwischen dem, wie mein oder das Leben meiner*

Familie vor 15 Jahren war, sage ich mal ungefähr. Andererseits muss ich sagen, es wächst alles so ineinander, ja. Es wird alles so normal.“ (Fr.B.)

Beide der oben skizzierten Typen ergeben sich aus dem vorliegenden Interviewmaterial und bilden Aufstiegsmöglichkeiten ab, über die hochqualifizierte Personen mit Migrationshintergrund verfügen. Sie zeigen allerdings nur einen Ausschnitt der möglichen Karrierewege. So sind im vorliegenden Sample etwa auch Führungskräfte aus der zweiten Generation zu finden, die sich auf eine internationale Karriere hin orientieren oder aber eine Person aus der zweiten Generation, die sich ebenfalls in einem migrationsspezifischem Arbeitsfeld bewegt (Fr.S.). Sie wurde hier allerdings aufgrund wichtiger Ähnlichkeiten dem zweiten Typus der intergenerationalen AufsteigerInnen zugeordnet. Wie schon erwähnt, scheint das berufliche Spektrum der zweiten Generation insgesamt breiter zu sein, als jenes der ersten Generation.

Im nächsten Abschnitt sollen nun weitere Ergebnisse im Hinblick auf die eingangs gestellten Forschungsfragen vorgestellt werden. Sie wurden aus den im Zuge der Datenanalyse entstandenen Kategorien und Subkategorien generiert und beziehen nun wieder alle neun Fälle des Samples mit ein.

Weitere Ergebnisse im Hinblick auf die Forschungsfragen

Einfluss von Sozialem Kapital auf die Karriere

Inwieweit verfügten die befragten Führungskräfte mit Migrationshintergrund über soziale Netzwerke, die sie auch für ihren Berufsein- bzw. Aufstieg nutzen konnten? Inwiefern bzw. auf welche Art und in welcher Qualität soziale Beziehungen aufgebaut werden, hängt zwar von der einzelnen Person ab – also ihrer individuellen Handlungsstrategien und Fähigkeiten, Netzwerke zu knüpfen. Möglichkeiten des Netzwerkens sind aber auch von den strukturellen Rahmenbedingungen bestimmt, etwa dadurch, ob überhaupt die Chance gegeben ist, soziales Kapital aufzubauen - beispielsweise stellt sich die Frage, wie in einer Schule die sozialstrukturelle Zusammensetzung der SchülerInnenenschaft aussieht. Im untersuchten Sample befinden sich kaum Personen, die eine Schule mit hohem MigrantInnenanteil besucht haben. Zwar ist die Elterngeneration in der unteren Schicht mit anderen ArbeitsmigrantInnen vernetzt, wie etwa Frau S. erzählt: *„Und meine Eltern waren typische Gastarbeiter, die*

hauptsächlich mit, mit anderen Leuten irgendwie, die auch, also mit andere Gastarbeiterfamilien umgeben haben.“ (Fr.S.).

Ethnisierte Netzwerke spielen für die interviewten Führungskräfte aber überhaupt keine Rolle in der Biografie. Dies erklärt sich - was die befragten „BildungsinländerInnen“ betrifft - auch durch die sozialstrukturelle Zusammensetzung in den Schulen, welche von den Interviewten besucht wurden. Alle InterviewpartnerInnen aus der zweiten Generation besuchten Bildungseinrichtungen mit einem niedrigen Anteil an SchülerInnen mit Migrationshintergrund:

„Nicht, dass ich da irgendwie ein Problem damit hätte, aber es hat sich einfach irgendwie nie ergeben, dass ich Freunde habe, die selber einen Migrationshintergrund haben. Das war irgendwie, ich war immer in der Schule, in meiner Schule war ein ganz geringer Ausländeranteil.“(Fr.H.)

„Also ich hatte überhaupt keine türkischen Freunde. Ich hatte eigentlich nur österreichische Freunde. Das hat sich bis jetzt durchgezogen. Das war natürlich auch ein bisschen von den Eltern, würd ich sagen. Aber es war jetzt nicht so, dass die gesagt haben: Du redest jetzt mit dem Türken nicht. So nicht. Aber war natürlich schon, dass wir, erst einmal, dass wir halt perfekt Deutsch lernen.“ (Hr.Y.)

Diesbezüglich erfolgt der Bildungsaufstieg häufig auch unter Abgrenzung „nach unten“ – d.h. über den Wunsch, die eigenen Kinder nicht in reine „MigrantInnenklassen“ bzw. nicht in Umgebungen sehen zu wollen, in der nicht ausschließlich Deutsch gesprochen wird. So wird über den spezifischen schulischen Kontext die durch die Eltern vermittelte Bildungsorientierung intensiviert, was einen positiven Einfluss auf die Bildungskarriere haben kann. Eine Ausnahme in Bezug auf die „Ethnisiertheit“ der Netzwerke bildet die spätere Vernetzung mit MigrantInnen aus der eigenen Branche. Dies geschieht aus erwünschtem beruflichem Empowerment heraus, um die Sichtbarkeit von jungen Arbeitskräften mit Migrationshintergrund zu erhöhen und sich gegenseitig zu unterstützen, wie das bei Frau S. der Fall ist, die sich, seit sie Ressortleiterin ist, mit anderen JournalistInnen mit Migrationserfahrung vernetzt: *„Ich meine, diese Netzwerke und Medien, Migrationscommunity, das ergibt sich jetzt, jetzt in den letzten zwei Jahren. Also vorher war da überhaupt nichts in Österreich. (...) Also wir, die wenigen, die es uns gibt, sind jetzt gerade dabei, quasi ein Netzwerk aufzubauen, damit es für die anderen Leute, die nachkommen, vielleicht einfacher ist.“ (Fr.S.)*

Das **Fehlen von Netzwerken** kann vorwiegend als wichtiges strukturelles Problem der ersten Generation identifiziert werden. Auch wenn die Angehörigen der zweiten Generation, die in diesem Sample vor allem aus den unteren Klassen kommen, nicht in elitären Kreisen vernetzt sind, so können sie doch, wie bereits erwähnt, auf die Netzwerke aus Schule und Studium zurückgreifen. So etwa kann H. sich während des Studiums auf ihre Kontakte aus dem

Gymnasium verlassen, und A. kann seine Freundschaften aus dem Privatgymnasium nicht nur im Zuge seines Arbeitsmarkteinstieges aktivieren: „*Aber es ist schon, also das, was mich sicher ausmacht, heute noch, ist sicher meine Beziehungen im Gymnasium.*“ (Hr.A.)

Die EinwanderInnen aus der ersten Migrationsgeneration hingegen müssen ihre Netze zum Teil erst in einem längeren Prozess aufbauen:

„*Ja, die Netzwerke hab ich mir mühsam aufgebaut, weil, und das ist natürlich auch ein ganz, ganz großer Nachteil von, von Migranten, Migrantinnen, egal, von wo sie kommen. Sie kommen wo neu hinzu und ihnen fehlen sämtliche Netzwerke, ja. Und das habe ich zum Beispiel während des Studiums auch massiv mitgekriegt. Also meine Mitstudenten, Studentinnen, die haben Leute gehabt, mit denen sie zusammen ins Gymnasium gegangen waren, teilweise mit denen sie im Kindergarten waren. Und das habe ich alles nicht gehabt.*“ (Fr.K.)

Wie weiter oben schon erwähnt, sprechen einige der Führungskräfte außerdem davon, dass ihnen das soziale Kapital der autochthonen Elite fehlt und gerade in höheren beruflichen Sphären eine gewisse Exklusivität für sie spürbar ist: „*Abgesehen davon, als Migrant wirst Du eh nicht eingeladen, beim CV Mitglied zu sein. (...) Ich will es auch nicht.*“ (Hr.C.)

Auch Herr Y. macht sein mangelndes soziales Kapital in distinktierten höheren Kreisen für den nicht geschafften Einstieg in den öffentlichen Dienst verantwortlich:

„*Ich glaub einfach, dass man als Migrant diese Netzwerke nicht hat. Also bei den Einheimischen, ich hab gemerkt zum Beispiel meine Kollegen im Ministerium XY, die waren halt, da war verschiedenes. Was weiß ich, Döbling, Hietzing, keine Ahnung. Und da merkst Du einfach, die kennen sich über vier Ecken: Wir waren damals gemeinsam, waren wir auf dieser Schule. Und: Dein Vater.. Und hin und her.*“ (Hr.Y.)

Kulturelles Kapital in Form von Identifikationsmustern/ Vorbildern

Im Hinblick auf die Existenz von kulturellem Kapital spielt vor allem das ***institutionalisierte Kulturkapital*** der Familie eine wichtige Rolle. Es kommt bei den Befragten vor allem in Form von beruflich erfolgreichen Vorbildern in der Familie zur Sprache. Zwar kann diese Kapitalform nicht direkt weitergegeben oder vererbt werden, indirekt beeinflusst sie aber die Orientierungsfähigkeit im Bildungs- und Berufssystem, welche die Familie den Kindern mit auf den Weg geben kann. Und sie hat Einfluss auf die Zukunftsvorstellungen und Selbstbilder junger Menschen. Existieren Vorbilder, so ist es auch möglich, die eigene Zukunft außerhalb der eigenen Klassengrenzen und jenseits der vorgezeichneten Bildungs- und Beschäftigungsbahnen des eigenen Milieus zu denken und damit den Grundstein für soziale Mobilität zu legen.

Jene InterviewpartnerInnen, die in den oberen Klassen sozialisiert wurden, können auf dieses institutionalisierte Kulturkapital relativ leicht zurückgreifen, weil sie aus einem Milieu kommen, in dem beruflicher Erfolg, Führungstätigkeit, Intellektualität und Internationalität zum Lebensstil gehören. Auch die Mütter der InterviewpartnerInnen aus den oberen Klassen sind – was dieses Sample betrifft – erfolgreich berufstätig (mit Ausnahme der Mutter von Herrn A.). Damit können sie ihren Kindern als wichtiges Vorbild in Bildungsweg- und Berufsentscheidungen dienen. So beispielsweise erinnert sich K.:

„Ich war in der Volksschule zum Beispiel, in der ersten Klasse Volksschule eines der wenigen Kinder, wo die Mama berufstätig war. Aber für mich war es ganz normal, weil ich nie was anderes erlebt hab und insoweit war es für mich, also das hat meinen Weg auch vorgezeichnet denke ich. Weil sich die Frage nie gestellt hat mir, ob ich denn Hausfrau sein würde“ (Fr.K.)

Auch Herr C. beschreibt die wichtige Rolle, die seine Mutter im Bildungsweg spielte:

„Es ist sehr schwer, diese Vorbilder in eine Gruppe (...) einzufassen. Das waren Intellektuelle. Ja, meine Mutter ist eine Intellektuelle. Ganz im Ernst gesprochen. Heute schreibt sie Bücher, nachdem sie pensioniert ist. Und seit 15 Jahren, sie hat mittlerweile 300.000 Bücher veräußert. (...). Das war.. Ihre Intellektualität war prägend für meine Entscheidung.“ (Hr.C.)

Bei den GesprächspartnerInnen aus den unteren Klassen fehlen zwar häufig erfolgreiche innerfamiliäre Vorbilder. Dennoch gibt es Personen aus dem weiteren Umfeld der Familie oder LehrerInnen, die den eigenen Aufstiegswillen anstacheln und Vorstellungen vom eigenen erfolgreichen Lebensweg entfachen – selbst wenn sie nur aus Erzählungen bekannt sind. Aus der Sicht einiger InterviewpartnerInnen aus der unteren Klasse ist gerade die Existenz solcher Vorbilder - gemeinsam mit der bildungsfördernden Haltung der Eltern und der wichtigsten Bezugspersonen - ein wichtiger Faktor für die Entwicklung der eigenen Aufstiegsorientierung:

„Aber wenn ich dann halt als Kind oder als Jugendliche diese Namen und diese Geschichten gehört habe, hat es mich schon auch angeturnt. Aber kennen tu ich niemanden. (...) Das war eine Motivation dann schon, dass es doch jemand der, oder die eigentlich, es war eine Frau, die es ebenfalls zu was gebracht hat, obwohl sie in den gleichen Verhältnissen war, war für mich schon eine Motivation.“ (Fr.B.)

„Ich bin zwar bei meinen Großeltern aufgewachsen, aber eigentlich hat mich meine Tante großgezogen, die unverheiratet war und obwohl ich irgendwie so ländlich und in diesem patriarchalen Bosnien aufgewachsen bin, hatte ich nie das Gefühl, dass man quasi als Frau nicht selbständig sein kann. (...) Und in der Schule hatte ich auch Lehrerinnen, die irgendwie wahnsinnig starke Frauen waren, sowohl unten als auch hier.“ (Fr.S.)

Mangelndes institutionalisiertes Kulturkapital in Form von familiären Vorbildern kann aber auch teilweise durch das Beeindruckt-Sein von zeitgeschichtlich oder historisch bekannten

Persönlichkeiten oder Idealbildern kompensiert werden, wie das beispielsweise bei S. der Fall ist, die sich als Kind und Jugendliche in der Schule unter anderem mit wichtigen intellektuellen Frauenfiguren identifiziert:

„Und ich hab als Kind, habe ich immer so gedacht, ich wäre so gerne wie Bertha Suttner oder keine Ahnung, andere Frauen, die irgendwas ganz untypisches machen.“ (Fr.S.)

Erfolgreiche Vorbilder mit Migrationshintergrund scheinen aus Sicht der Befragten allerdings rar gewesen zu sein. Dominanter wird die Negativberichterstattung über MigrantInnen erlebt:

„Es gibt viele türkischstämmige Mitbürger, oder serbische, die, die ich meine, studiert haben. (...) Es gibt viele, ich glaub, das Problem ist, dass über die nicht berichtet wird. (...) Ich mein, wenn man die Zeitungen aufschlägt, ist immer nur, was weiß ich, irgendwas Negatives wieder. Keine Ahnung: Der hat seine Tochter gezwungen, zu heiraten. Was es, was es auch gibt. Aber das wird übertrieben.“ (Hr.Y.)

LehrerInnen

Eine wichtige Rolle in der Bildungs- und Berufsbiografie der interviewten Führungskräfte aus der zweiten Migrationsgeneration nehmen auch Lehrpersonen ein. Sie fungieren häufig als **UnterstützerInnen und MentorInnen**. So erinnern sich B. und H. an LehrerInnen, die sie in schwierigen Phasen stark unterstützten: *„Also auch rein mental, und ich bin vielleicht etwas mental orientierter Mensch, und das zählt für mich sehr viel, wenn mir jemand sagt: Du schaffst das. Und mich tröstet, wenn ich mal eine schlechte Note habe. Was ich ja laufend hatte zu Beginn.“ (Fr.B.)*

„Ich hab immer das Glück gehabt, sie ist so ein bisschen meine, meine Mentorin. Und, und will mir gutes tun, ja. Aber vielleicht auch, weil ich ja eine gute Schülerin war. Dass, dass sie da halt ganz glücklich war, dass jemand sich für ihren Unterricht interessiert. Aber ich hab immer das Glück gehabt, ich hatte Förderer bei den Lehrern.“ (Fr.H.)

LehrerInnen stellen aber auch als Vorbilder eine wichtige Motivation dar, relativ unabhängig von der eigenen Herkunft einen eigenen Lebensplan zu entwerfen: *„Und Geschichte hat..., habe ich deswegen gemacht, weil ich sowohl in Bosnien als auch eben hier in Wien die, tolle Geschichtslehrer hatte.“ (Fr.S.)*

Generell erleben die GesprächspartnerInnen, dass „Gedeih und Verderb“ der eigenen Bildungsbiografie sehr stark davon abhängt, wie förderlich oder hinderlich das Verhältnis zu den Lehrpersonen ist. Im Fall von Frau P. und ihrem Bruder nimmt ein Lehrer die Kinder unter seine Fittiche und setzt sich dafür ein, dass die beiden trotz mangelnder Deutschkenntnisse ihren Begabungen entsprechend gefördert und in den ersten Klassenzug versetzt werden:

„Wir wurden dann in den ersten Klassenzug umgeschwicht und Dank eines Lehrers, damaligen, (...) der hat sich dann unserer angenommen, weil er gesehen hat, was wir für Kapazitäten haben. Und hat dann uns mehr oder weniger geführt.“ (Fr.P.).

Auch beim Einstieg in den Arbeitsmarkt wird P. durch eine Lehrerin unterstützt: „Sie hat mich ihrem Mann empfohlen. Von allen drei Klassen hat sie mich empfohlen, weil sie gesagt hat: Die hat Grips, die ist selbständig, eigenständig, kann reden und so weiter.“ (Fr.P.).

Bei den Befragten aus der ersten Generation hingegen spielen PädagogInnen eine eher geringe Rolle. Nur Herr C. erlebt in seiner ersten Zeit in Österreich einen Lehrer als seinen ersten, respektvollen Mentor: „Der hat mich inspiriert. Und unser Umgang miteinander war von einer gegenseitigen Wertschätzung, wirklicher Wertschätzung geprägt. Ich ihn und er mich. Der war 40 Jahre älter als ich, ja. Sogar 50 Jahre älter als ich. Ich weiß es jetzt nicht mehr. Der war ziemlich betagt. Und er war für mich sehr inspirierend. Ich durfte seine Bibliothek benutzen.“ (Hr.C.)

LehrerInnen können aber zugleich eine **Barriere** darstellen - was gerade in Familien mit geringer Kapitalienausstattung ein gravierendes Problem darstellt. So muss P. die Handelsakademie verlassen, weil sie Probleme mit ihrer Klassenvorständin hat und ihre Eltern aufgrund ausgeprägter Autoritätsgläubigkeit ihre Tochter nicht unterstützen: „Und da hatte ich eine Lehrerin, die mich absolut nicht wollt. Sie hat wirklich selektiert nach... nicht nach Wissen, nicht nach Können. Und damals war ich mitten in der Pubertät (...). Und in der zweiten Klasse Handelsakademie... Sie hat mich richtig rausgemobbt.“ (Fr.P.)

Einflüsse der Geschlechtszugehörigkeit

Die Kategorie Geschlecht wurde in den Interviews sowohl von Frauen als auch Männern angesprochen. Die InterviewpartnerInnen äußern sich dabei vor allem in Hinblick auf Werthaltungen, die Kinderbetreuung betreffend oder die Rollenbilder, die von der Elterngeneration gelebt wurden. In Bezug auf die **Arbeitsteilung der Eltern** werden in den Interviews einige Angaben gemacht, die eine Wechselwirkung von Klassenzugehörigkeit und Geschlecht erkennen lassen: Während die Mütter der InterviewpartnerInnen aus den oberen Klassen (obere Mittelschicht, Oberschicht) meist selbst erwerbstätig sind (Ausnahme Hr.A, Fr.S.), existiert bei jenen Führungskräften, deren Eltern aus der unteren Klasse kommen, eine traditionelle Geschlechterrollenverteilung in Punkto Haus- und Erwerbsarbeit. Dass die Mutter nicht erwerbstätig ist, sondern sich um die Kinderbetreuung kümmert, wird an dieser Stelle sehr positiv bewertet: „Auch wenn sie uns jetzt bei den Hausübungen oder schulisch oder so nicht unterstützen konnte, war aber dieses Gefühl, dass sie zu Hause war, dass sie uns immer trotzdem kontrolliert hat, wann wir kommen, wann wir gehen, ob wir in die Schule gehen und unsere Stundepäne und so. (...)"(Fr.B.). Offensichtlich mussten hier auch mangelnde

Kinderbetreuungsstrukturen durch die Mütter kompensiert werden. Frau S., deren beide Elternteile arbeiten, ist wiederum froh, während ihrer Kindheit von ihren Großeltern in Bosnien betreut worden zu sein und nicht mit ihren voll erwerbstätigen Eltern in Wien leben zu müssen: *„Und ich sage eben immer, für mich war es wahnsinnig gut, in Bosnien aufzuwachsen, weil ich denke, hier hätten meine beiden vollbeschäftigten Eltern null Zeit dafür gehabt.“* (Fr.S.)

Wiewohl der Vater in diesen Fällen zwar selten Zeit für die Kinder hat und vor allem „fürs Finanzielle eben zuständig war“ (Fr.B.), spielt der männliche Elternpart dennoch die wichtigste Rolle, wenn es darum geht, die Kinder in den richtigen Bildungsweg zu pushen.

Auch Herr Y. legt darauf Wert, dass die Tatsache, dass seine Mutter bei den Kindern zu Hause geblieben war, eine wichtige Rolle im Hinblick auf den schulischen Erfolg aller Geschwister gespielt habe: *„Das hat natürlich eine große Rolle gespielt. Weil, weil wir dann natürlich auch umsorgt waren. Wenn meine Mutter auch gearbeitet hätte, wär das vielleicht ein bisschen schwerer geworden.“* (Hr.Y.)

Kinderbetreuung verbleibt damit in der Bildungsbiografie der befragten Führungskräfte aus den unteren Klassen traditionell in der häuslichen Sphäre, was in diesen Familien zwar den Verzicht auf ein zusätzliches Familieneinkommen bedeutet. Andererseits stellt die intensive Betreuung auch eine Investition in den Bildungsaufstieg der Kinder dar. In den mit mehr Kapital ausgestatteten Familien der GesprächspartnerInnen aus den oberen Klassen sind beide Eltern (außer bei Herrn A.) berufstätig:

„Meine Mutter, also soweit ich mich zurückerinnern kann, war meine Mutter immer berufstätig. Sie hat ihr erstes Kind auch während dem Studium bekommen und hat, hat das Studium aber abgeschlossen und war dann Assistentin an der Uni. Also das sind die Erfahrungen, die mich geprägt haben.“ (Fr.K.)

Während es, wie weiter oben schon erwähnt, bei den AufsteigerInnen aus den untersten Klassen meist die Väter sind, die den größten direkten Einfluss auf Bildungswegentscheidungen ausüben, existieren in den Gesprächen keine Hinweise darauf, dass **geschlechtsspezifische Rollenerwartungen** den Bildungs- und Berufsweg beeinträchtigt oder gar gehemmt hätten. Die Unterstützung der Eltern bei der Bildung erfolgt ohne Rücksicht auf Geschlecht. So beispielsweise erzählt B.:

„Da sind meine Eltern sehr fair. Ist vielleicht auch nicht so ganz das Übliche wie in türkischen Familien. Natürlich, ich meine, man spürt und merkt schon, ein Junge ist ein Junge in der Familie, aber es war nie so, dass er groß unterschieden hat bei Kindeserziehung, Junge, Mädchen, ja. Vor allem nicht bei der Ausbildung.“ (Fr.B.)

Nur bei einer der befragten Führungskräfte aus der zweiten Generation, Frau P., spielen geschlechtstypische Erwartungen der Eltern eine gewisse Rolle. Grundsätzlich engagieren

sich die Eltern zwar für die Bildung der Tochter. Eine höhere Ausbildung oder Karriere in einem frauenuntypischen Berufsfeld ist aber – im Unterschied zu den jüngeren InterviewpartnerInnen aus der zweiten Generation nicht vorgesehen: *„Die Mama hätte gern eine Tochter, die Krankenschwester ist. Weil da könnt ich sie auch im Alter pflegen. Mein Vater hat gesagt: Nein. Dass du das ganze Leben Leute pflegst und so weiter, würde ich dir abraten. Friseur hat meine Mama gesagt. Da sagt mein Papa: Das ganze Leben den alten Weibern den Schädel waschen, weiß ich nicht. Na, aber du gehst ins Büro. Du hast geregelte Arbeitszeiten, hast Wochenende frei. Also das waren wirklich damals so die Ansichten.“* (Fr.P.)

Wie lösen nun die GesprächspartnerInnen selbst das Problem der **Kinderbetreuung**? Herr A. und seine Partnerin sind voll berufstätig. Das Paar lagert die Haushaltsarbeit aus der Beziehung an eine bezahlte Reinigungskraft bzw. Büglerin aus. Die Kinderbetreuung und sonstigen Haushaltsarbeiten werden so gut als möglich aufgeteilt, wobei A. die häusliche Arbeitsteilung als „totale Gleichberechtigung“ erlebt:

„... ist so gemeint, dass schon jeder sich, wie halt im Berufsleben auch, wo es ja eine sinnvolle Arbeitsteilung gibt, sich auf seine Stärken besinnen muss. Damit will ich das jetzt nicht wieder auf den, auf die alten archaischen Strukturen reduzieren, dass halt die Männer sich um die Hauselektrik kümmern und die Frauen um die Wäsche. Aber wir wissen beide, dass, dass ich zum Beispiel sehr gerne koche, als Ablenkung von den groben Dingen, die eher Männersachen sind. Und, und eher wahrscheinlich eher ungeeignet bin für die Wäsche.“ (Hr.A.)

Im vorliegenden Sample gibt es zwei Alleinerzieherinnen, Frau D. und Frau P.: Die Universitätsprofessorin D. erlebt das universitäre Arbeitsumfeld als nicht unbedingt familienfreundlich, da Kinder darin ein potentiell Erfolgshindernis darstellen. Da sie ihre Kinder aber zu einem vergleichsweise späten Karrierezeitpunkt zur Welt bringt, hatte ihr Mutter-Sein aus D.'s Sicht keinen allzu großen Einfluss mehr auf den Aufstieg:

„Gerade im akademischen Bereich geht es ja auch immer um die Frage: Bekommt man Kinder oder nicht? Wenn ich jetzt so im Institut schaue, bin ich glaube die einzige Professorin, die Kinder hat. (...) Und es gibt eben einen Karrieregrund, dass keine Kinder da sind. Die, die Furcht, keine Karriere machen zu können. Und ich war da aber glaube ich, schon zu weit. Also ich habe die Kinder spät bekommen. Ich glaube, wenn, vielleicht, wenn ich sie früher bekommen hätte, hätte das vielleicht eine Rolle gespielt.“ (Fr.D.)

Um Familie und Berufsleben unter einen Hut zu bringen, ist allerdings einige organisatorische Arbeit notwendig. So etwa werden die Wochenenden zwar gemeinsam verbracht, aber dennoch häufig der Arbeit gewidmet:

„(...) also auf der Ebene Mutter sein gibt es da verschiedenste Schwierigkeiten, weil ich sehr viel im Einsatz bin. Zum Glück geht das mit den Kindern. Also wir arbeiten jedes Wochenende durch. Die

machen was für die Schule und ich was für die Arbeit. (...) Aber im Grunde kommt, hm, der private Bereich viel zu kurz.“ (Fr.D.)

Medienunternehmerin P. entscheidet sich dazu, wieder ins Berufsleben einzusteigen, als ihre Tochter vier Monate alt ist. Um als Alleinerzieherin flexibler sein zu können, arbeitet sie als Selbständige. Die Kinderbetreuung lagert sie so gut es möglich ist aus, um schnell wieder in den Beruf einsteigen zu können. So etwa kümmert sich eine ihrer Freundinnen lang um ihre Kind. Im Gegenzug finanziert sie deren Lokal mit: *„Weil sie ja immer auf meine Tochter aufgepasst hat, solange ich mir meine Karriere aufgebaut hab.“* Als sie zwei Jahre lang als selbständige Mitarbeiterin in einem Medienunternehmen etwas mehr Zeit mit ihrer Tochter zu Hause verbringen kann, genießt sie das nur bedingt. Sie spürt außerdem immer wieder, dass ihr Karrierewunsch als Frau und Mutter nicht gerade auf Anerkennung stößt: *„Ich wollte das, was ich gelernt und was ich fähig bin, mich verwirklichen. Geschirr abwaschen und bügeln und waschen ist nicht mein Thema. Ich hab es zwei Jahre lang versucht. Ich war selbstmord... na eher mordbereit, weil es war dann unerträglich. (...) Hausfrauen werden verurteilt, die Frauen, die viel tun, die Kinder haben, werden verurteilt. Die Frauen werden immer subtil... Und das Schlimme ist, auch untereinander. Und ich glaube, das ist ein gesellschaftliches Thema, wo man von oben arbeiten muss.“ (Fr.P.)*

Auch die Politikerin K., die heute in einer Lebensgemeinschaft mit 3-jähriger Tochter lebt, steigt unmittelbar nach der Geburt ihres Kindes in den Nationalratswahlkampf ein. Obwohl der Zeitpunkt denkbar ungünstig ist, weiß sie, dass sie die Gelegenheit ergreifen muss, um nicht stehen zu bleiben: *„Ich war noch dazu schwanger, hochschwanger eigentlich, und dann wurde die Wahl vorverlegt, die Nationalratswahl, weil die Regierung explodiert ist oder implodiert, wie auch immer. Da habe ich mir dann überlegt, okay, wie wäre es, einerseits war es, war es krass, unpassend sozusagen, weil es überhaupt nicht in meine Lebensplanung hineingepasst hat an, an, zu diesem Moment. Andererseits habe ich mir gedacht, das ist jetzt ein Fenster, das tut sich vielleicht noch einmal in 10 Jahren auf, wenn überhaupt. Und nach, nach längerer Überlegung habe ich dann beschlossen es zu wagen. Wieder eben in dem Sinne, wie ich vorhin gesagt habe, Möglichkeiten, die sich eröffnen, ergreifen, weil wer weiß, ob sie jemals wieder kommen und warum sollte man auf sie verzichten.“ (Fr.K.)*

Keine der Mütter unter den befragten Führungskräften nimmt rückblickend also eine längere Kinderbetreuungszeit in Anspruch. Alle Frauen steigen rasch wieder ins Berufsleben ein, um den drohenden Bruch in der Karriere zu vermeiden und den Anschluss nicht zu verlieren. Der Spagat Beruf-Familie wird dabei unter großer Kraftanstrengung gemanagt und teilweise auch mittels Auslagerung von Hausarbeit und/oder Kinderbetreuung an bezahlte (weibliche) Arbeitskräfte delegiert. Gegenseitige Entlastungen schaffen auch Kontakte im Bekanntenkreis.

Statuspassage Jobeinstieg und Einstieg in die Führungsposition

Der Übergang vom Studium zum Beruf gestaltet sich bei einigen der befragten Führungskräfte sowohl der ersten als auch zweiten Generation als schwierige Herausforderung. So kann der Jobeinstieg von Ablehnung von Bewerbungen und/oder Zeiten der Arbeitslosigkeit und prekären, finanziell unsicheren Beschäftigungsverhältnissen gekennzeichnet sein. Frau B., die darauf setzt, nach Studienabschluss bei einem internationalen Konzern unterzukommen, bei dem sie ihre Diplomarbeit schreibt, wird aus Budgetgründen nicht übernommen: *„Und im Rahmen der Diplomarbeit war das dann auch so, es hätte sich fast die Möglichkeit gegeben, dass ich weiter gemacht hätte an einem Projekt auch nach dem Studium. Und hinzu kommt das im Rahmen vom Praktikum ich sogar nochmal die Möglichkeit gehabt hätte in Amerika weiter zu machen. Und, aus Budgetgründen, also die, die Teamleiter dazumal haben das Budget nicht bekommen für das Projekt, war das Ganze gestorben. Also schlussendlich war das Studium fertig und ich hatte nichts (...).“* (Fr.B.) Nach einigen Monaten in Arbeitslosigkeit bewirbt sie sich schließlich erfolgreich auf eine Jobanzeige. Die meisten der Befragten allerdings schaffen den Übergang in den Arbeitsmarkt mittels professionsbezogenem Sozialkapital. Damit ist gemeint, dass ein unmittelbarer Berufseinstieg nach dem Studium dadurch gelingt, dass schon während der Studienzeit professionelle Kontakte zu potenziellen ArbeitgeberInnen geknüpft werden konnten – beispielsweise im Rahmen eines Praktikums oder einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit. Dies kann zu Beginn mit prekären, unsicheren Beschäftigungsverhältnissen einhergehen, wie etwa bei Frau S., oder aber es gelingt ein fließender Übergang in den Job, wie etwa bei Frau K. Sie kann sich im Zuge ihres universitären Engagements für Mitstudierende mit Migrationshintergrund über die Jahre hinweg soziales Kapital erarbeiten, das ihr dann dabei hilft, den Schritt in den Arbeitsmarkt ohne große Brüche zu bewältigen. Über ehrenamtliche Tätigkeit, Praktika sowie spätere Berufstätigkeit sammelt sie Kontakte in der Sozialbranche, die sie beim jeweils nächsten Schritt am Arbeitsmarkt nutzen kann. Durch diese Netzwerke wird sie weiterempfohlen oder erhält Informationen über freie Stellen, so dass sie sich gezielt bewerben kann. Der Einstieg in die politische Arbeit gelingt ihr letztlich dadurch, dass sie sich im migrationspolitischen Feld - durch jahrelange Berufstätigkeit in der MigrantInnenberatung – einen Namen machen und so Kontakte mit ihrem späteren Arbeitgeber knüpfen kann.

Auch die Journalistin S. ist in einer Branche tätig, in der Sozialkapital für die berufliche Weiterentwicklung eine entscheidende Rolle spielt, da Jobs vorwiegend unternehmensintern vergeben werden. Interessanterweise ist sie die Einzige unter den befragten Frauen im

Sample, die sich - bewusst oder unbewusst - im Laufe ihrer Karriere häufig frauenspezifischen Netzwerken bedient, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Dies lässt sich möglicherweise auch damit erklären, dass sie nach einer Arbeitsumgebung sucht, in der man ihre feministische Grundhaltung teilt.

Den Berufseinstieg selbst schafft S. durch ihre Diplomarbeitsbetreuerin. Es handelt sich dabei um unsichere, schlecht bezahlte Projektarbeit. Von der Position, die sie zum Zeitpunkt des Interviews ausübt, erfährt sie durch eine frühere Arbeitskollegin. Im Zuge ihres Einstiegs in die Leitungsposition kann sie ihre Migrationserfahrung erstmals beruflich erfolgreich verwerten. Auch Frau D. gelingt der Berufseinstieg ins universitäre Feld letztlich über einen Hinweis durch einen Kollegen. Obwohl sie ein prekäres Dienstverhältnis eingeht (sie arbeitet als Werkvertragsnehmerin), kann sie das kulturelle Kapital aus ihrer Ausbildung verwerten. Der Arbeitsmarkteinstieg stellt für sie auch deshalb einen besonders wichtigen Schritt dar, weil sie zu diesem Zeitpunkt noch über keine deutsche StaatsbürgerInnenschaft verfügt und ihr Aufenthalt in Deutschland bzw. der EU von diesem Jobangebot abhängt.

P. wiederum, die eine Handelsschule abschließt, kann auf Empfehlung ihrer Lehrerin in einem großen Unternehmen zunächst als Bürokraft arbeiten und sich dann immer weiter im Unternehmen etablieren. In die Medienbranche verschlägt es sie eher zufällig, durch die Bewerbung auf eine Annonce hin. Je weiter ihre Karriere als Anzeigenverkäuferin voranschreitet, desto eher erhält sie Angebote und wird angerufen und abgeworben.

Auch bei Herrn A. spielen die über längere Zeit gewachsenen sozialen Netze eine Rolle beim Berufseinstieg. Bei ihm sind allerdings vor allem seine Kontakte aus dem Privatschulsystem ausschlaggebend, über dessen Hinweise er sich während des Jusstudiums einen Job aufstellen kann. Nach Studienabbruch steigt er in ein gerade im Entstehen begriffenes Unternehmen ein und arbeitet sich dort Schritt für Schritt die Karriereleiter hoch. Bei Jobeinstieg kann er allerdings wenig bis gar nicht auf fachliche Ressourcen aus seiner Ausbildung zurückgreifen und muss sich völlig neu einarbeiten: *„Also es gab nichts, was ich, was ich mitgenommen habe für diesen Beruf, war mir geholfen hätte, da mich zu etablieren. (...) Also (dass man) einfach auch bereit ist, dann abends halt mal sich, sich einzulesen in bestimmte Dinge. Das hat mir sicher geholfen.“* (Hr.A.)

Herr A. arbeitet sich also im selben Unternehmen die Karriereleiter hinauf, in dem er den Berufseinstieg absolvierte. Nach 10 Jahren im Unternehmen steigt er schließlich in eine Führungsposition ein. Dass ihm sein Migrationsbackground dabei von Vor- oder Nachteil gewesen sein könnte, ist für ihn nicht denkbar. Sehr wohl erlebt er aber Vorgesetzte und Kontakte im Unternehmen als Türöffner: *„Ob ein Mensch, der Potenzial hat, auch tatsächlich in eine Position kommt oder nicht, hängt sehr viel von den Vorgesetzten ab.“* (Hr.A.)

Die Juristin H. und der Politikwissenschaftler Y., die sich beim Jobeinstieg auf eine internationale Perspektive hin orientieren, wählen zwar beide recht ähnliche Einstiegsstrategien, indem sie zunächst gegen Ende bzw. nach Abschluss des Studiums Praktika oder Traineeships absolvieren. Herr Y., der zunächst als Verwaltungspraktikant im öffentlichen Dienst tätig ist, wird aber nicht als fixer Mitarbeiter übernommen und bleibt damit weiter in der Warteschleife auf einen Job, der Aufstiegschancen bietet. Er fühlt sich, wie schon oben erwähnt, in seinen Qualifikationen nicht genügend wertgeschätzt und hat einige negative Bewerbungserfahrungen hinter sich. Zum Zeitpunkt des Interviews finanziert er sein Leben mit Hilfe von Übersetzungstätigkeiten. Frau H. wiederum erweitert ihr kulturelles Kapital durch eine Zusatzausbildung an der Diplomatischen Akademie. Sie wird im Gegensatz zu Y. in den öffentlichen Dienst aufgenommen, nachdem auch sie dort ein einjährig befristetes Einstiegsjahr absolviert hat. Sobald der schwierige und konkurrenzreiche Einstieg geschafft ist, erlebt sie ihre Karriere als relativ vorbestimmt: *„(...) ich hab jetzt nicht so das Gefühl, dass man so wahnsinnig kämpfen muss. Also man, man macht seine Arbeit und wenn man sie gut macht, dann kriegt man auch nette Posten.“* (Fr.H.)

Während sich Y. aufgrund seines Migrationsbackgrounds beim Einstieg in den öffentlichen Dienst benachteiligt fühlte, erlebt H. ihre Herkunft (vor allem ihre zusätzlichen Sprachkenntnisse) beim Berufseinstieg sogar als „Asset“. Auch Herr C. kann sich bei Berufseintritt in die Bankenbranche sowohl sein kulturelles Kapital als auch seine sprachlichen und kulturellen Kenntnisse zu Nutze machen. Anders als Frau H. aber setzt er bewusst auf diese Karte, als er sich bei seiner Bank als „erster türkischer Mitarbeiter“ bewirbt. Die Anfangszeit am österreichischen Arbeitsmarkt ist für C. allerdings zunächst von der Erfahrung begleitet, den Studienabschluss nicht verwerten zu können – auch aus sprachlichen Gründen. In dieser Phase der Statuspassage nach Österreich schlägt sich Herr C. mit hilfsarbeiterischen Tätigkeiten in einer Textilfabrik durch.

Wie bereits im Zuge der Typenbildung ausführlich dargelegt, etablieren sich die sogenannten BildungsausländerInnen innerhalb dieses Samples tendenziell schon zu Berufseinstieg in migrationsbezogenen Segmenten des Arbeitsmarktes. Demgegenüber ist die Berufswahl der zweiten Generation etwas vielfältiger. Alle befragten Führungskräfte bringen gute berufliche Qualifikationen mit, die sie im Zuge ihrer Karrierelaufbahn auch verwerten können. Dabei ist aber vor allem soziales Kapital bzw. die Kontakte zu „TüröffnerInnen“ ins Berufsfeld nötig – wie beispielsweise schulische oder universitäre LehrerInnen, FreundInnen aus der Schulzeit oder aber Kontakte aus früherer Berufs- oder Praktikumsstätigkeit. Bewerbungen auf Jobanzeigen allein stellen selten die erfolgreichste Strategie des Arbeitmarkteinstieges dar. Nicht zuletzt spielen u.a. auch strukturelle Einflussfaktoren (Gesetzgebung,

Arbeitsmarktsituation etc.) bei Einreise bzw. zu Arbeitsmarkteinstieg eine wichtige Rolle. So ist anzunehmen, dass jüngere Arbeitskräfte aus der zweiten Generation, wie Frau S., Herr Y. oder Frau B., zum Zeitpunkt ihres Arbeitsmarkteinstieges vermutlich eine schlechtere Arbeitsmarktsituation vorfanden, als etwa Frau P., die ihren Jobeinstieg Mitte der 1980er Jahre erlebt. Für die Angehörigen der ersten Generation wiederum kann der „richtige Zeitpunkt“ der Einreise nach Österreich eine Rolle spielen. So etwa ist heute ein zügiger Übergang von Studierendenstatus zu Arbeitsbewilligung nicht mehr so einfach möglich wie vor 15 Jahren: *„Was meine Arbeitsbewilligung betrifft, bin ich wahrscheinlich eine der letzten, die quasi durchgerutscht sind, bevor die Gesetze weiter verschärft wurden. Weil damals war es im Unterschied zu heute möglich, vom Studentenstatus umzusteigen auf einen Status mit Arbeitsbewilligung. (...) also 5 Jahre später in Österreich hätte es schon wieder ganz anders ausgesehen. Es gibt Leute, die wären heute gar nicht in Österreich, wenn sie nicht in den 70ern gekommen wären oder den 80igern.“* (Fr.K.).

Diskriminierungserfahrungen

Auch das Thema Diskriminierung spielt bei einigen der GesprächspartnerInnen eine wichtige Rolle. So hatte jede/r der „Angehörigen“ der ersten Migrationsgeneration zumindest einmal ein diskriminierendes Erlebnis und berichtete im Gespräch davon. Andere Führungskräfte – vor allem jene aus der zweiten Generation - haben derlei Erfahrungen nicht oder nur peripher gemacht – oder interpretieren sie für sich nicht als Diskriminierung. So etwa Herr A., Führungskraft in einem Telekommunikationsunternehmen, der von seinen Schulkollegen in den ersten Schuljahren im Privatgymnasium aufgrund seiner türkischen Herkunft gehänselt wird: *„Wobei das, das eher in die Kategorie Kindereien fällt. So kindische Dummheiten, wie das, das... Am Anfang haben, haben mich ein paar meiner Kollegen, nicht alle, mit aufgezogen und haben gesagt, so aufgrund meiner Vorgeschichte, der österreichischen Vorgeschichte mit den Türken, mit der Türkenbelagerung haben sie mich aufgezogen, zwei. Aber erstens hatten wir eine Wohnung in der Türkenschanzstraße (lacht), und das hat für Aufsehen gesorgt. Und das zweite haben sie wahrscheinlich auch aufgrund dessen immer gesagt, ja, klar, ‚Mustafa-Pascha‘, so auf die Art. Aber das war, wann war das, die erste und zweite Schulstufe. (...) Aber außerhalb der Schule zum Beispiel hätte ich, hätte ich nie irgendwas Negatives erfahren. Nie. Auch nicht einmal mit den österreichischen Behörden dann, als ich zum Beispiel dann die österreichische Staatsbürgerschaft beantragt habe.“* (Hr.A.)

Ähnlich abschwächend berichtet auch Frau B. von diskriminierenden Erfahrungen am Arbeitsmarkt, die an ihr scheinbar abprallen und denen sie nicht zu viel Aufmerksamkeit schenken will: *„Es gab natürlich hier und da so kleiner Sachen, ja. Vielleicht eher von Kollegen.*

Oder, eher, von ja, von anderen Stellen im Unternehmen, mit denen man sowieso nicht so viel zu tun hat, wo jetzt aber nicht so wichtig wären, dass sie mich jetzt demotiviert hätten oder mir Schwierigkeit gemacht hätten.“ (Fr.B.)

Positive Diskriminierung:

Der Migrationsbackground stößt in einigen Arbeitskontexten aber auch auf spezielle Förderung und wird dadurch besonders positiv herausgehoben. So etwa fühlen sich Frau S. und Frau H. (beide aus der zweiten Migrationsgeneration) im Laufe ihrer beruflichen Karriere nie aufgrund ihres Migrationshintergrundes benachteiligt oder abgewertet. Sie sprechen im Gegenteil von „positiver Diskriminierung“, wenn sie davon erzählen, welchen Einfluss ihre migrantische Herkunft auf ihre bisherige Karriere hatte: So erlebt die Journalistin S., die ein migrationsspezifisches Ressort leitet, vor allem positive Diskriminierung aus ihrem Arbeitsumfeld: *„Habe ich mich jemals diskriminiert gefühlt? Nein, Nein, gar nicht. Aber vielleicht diese positive Diskriminierung. Dass man sagt, ja, irgendwie: Dafür, dass du so kurz da bist, bist du gut. (...) Das kann ich mir anhören. Solange es nicht in die andere Richtung geht und dann über die anderen Leute hergezogen wird, bin ich irgendwie ganz zufrieden damit.“ (Fr.S.)*

Frau H. wiederum wird im öffentlichen Sektor - der sich nicht gerade für seine Offenheit für Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund auszeichnet - von ihrem Arbeitgeber als eine Art „Vorzeigemigrantin“ präsentiert, um Imagepflege zu betreiben. Dies hat durchaus positive Folgen für sie: *„Und dann war ich glaub ich, da war ich vielleicht sechs Monate oder so im Amt. Da hat mich auch die Personalabteilung damals angerufen und hat gemeint, sie wollen in (einer Tageszeitung, Anm.) im Karriereteil ein Interview machen mit Mitarbeitern, die einen Migrationshintergrund haben. Und da haben ich und ein anderer Kollege (...) haben ein Interview gegeben. (...) Also es war fast schon so, dass die anderen aus meinem Jahrgang, also nicht sehr neidisch waren, aber sich schon gedacht haben, man hat schon fast Vorteile, wenn man einen Migrationshintergrund hat. (...) Und das war natürlich nur eine PR-Maßnahme für das Außenamt“ (Fr.H.)*

Im Gegensatz zu H., die in einem AkademikerInnenhaushalt aufwächst, empfindet sich S. jedoch durchaus aufgrund ihrer niedrigen sozialen Herkunft benachteiligt und entwickelt deshalb hohes Unrechtsbewusstsein, was klassenspezifische Ausgrenzungsmechanismen betrifft: *„Also was ich im Studium eigentlich gemerkt habe, wie exotisch ich dort bin. Und ich habe relativ schnell gemerkt, wie, wie im Unterschied zu Bosnien, wie sozial undurchlässig irgendwie Österreich ist. Also ich habe zumindest im Geschichtestudium sehr wenige Leute kennen gelernt, die den gleichen sozialen Background wie ich hatten. Die irgendwie Arbeiterkinder waren.“ (Fr.S.)*

Diese Wahrnehmung der strukturellen sozialen Undurchlässigkeit zieht sich sowohl durch Frau S.' Studium als auch ihre beruflichen Ziele und mündet in der Forderung nach „mehr Arbeiterkindern in den Journalismus“.

Auch Frau K. erlebt ihre hohe Positionierung innerhalb ihrer Partei letztlich als Weg der positiven Diskriminierung, welche sie aber durchaus als politisch notwendiges Instrument auf dem Weg zur Gleichberechtigung von Menschen mit Migrationshintergrund definiert: *„Also in dem Fall war es auch etwas eine positive Diskriminierung, das sehe ich aber als, als durchaus notwendig, um die gesellschaftlichen Benachteiligungen ein Stück wettmachen zu können.“ (Fr.K.)*

Diskriminierungserfahrungen in der Schule:

Im Hinblick auf die Schule, die gerade für die Personen aus der zweiten Generation als Ort möglicher Ausgrenzungserfahrung eine Rolle spielen könnte, existieren erstaunlich wenige unangenehme Erinnerungen. Diskriminierung tritt in diesem institutionellen Setting vor allem dort auf, wo schulische Übergänge stattfinden. So erzählt Frau P. von teilweise feindseligen Abwertungen beim Schuleintritt, die sie durch den migrationsbedingten „Abstieg“ vom serbischen Gymnasium in eine Wiener Hauptschule zusätzlich verstärkt erlebt:

„Also wir waren zwar nicht viele Gastarbeiter. Ich glaube, es waren sechs in der ganzen Schule. Aber es war schon diese, und auch dieses subtile auch, manchmal offene Feindseligkeit, und das Wort Tschusch. Das war das erste, was wir gehört haben. Und das war schon prägend, dass du das Gefühl bekommst, du bist ein Mensch zweiten Ranges. Jetzt kommst Du aus einer, einem Umfeld, wo du anerkannt und akzeptiert bist. Wo du deine Stellung erarbeitet hast als Kind in der Schule. Und dann kommst du da.. und da kannst keine Sprache. Wirst schon mit Vorurteilen konfrontiert, dass du nichts bist, nichts hast. Eigentlich ein Mensch zweiter Klasse.“ (Fr.P.)

Herr Y. wiederum, der die Unterstufe einer Vorarlberger Hauptschule besuchte, erlebt zwar selbst beim Übergang ins Gymnasium keine Probleme. Dies schreibt er aber der schon geleisteten Vorarbeit seiner älteren Geschwister zu, die, obwohl sie sehr gute Noten hatten, von der Schulverwaltung gebremst wurden: *„Dann war da schon, so quasi: Naja, die Türkenkinder, was wollen die im Gymnasium. Obwohl meine Geschwister die besten der Klasse waren. Und erst, nachdem der Vater Druck gemacht hat, es war wirklich sehr viel Druck, und, und, wurde das dann überhaupt quasi in die Wege geleitet, dass die dann ins Gymnasium kommen.“ (Hr.Y.)*

Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsmarkt:

Was die Situation am Arbeitsmarkt betrifft, so werden von den Befragten durchaus vielfältige Diskriminierungserfahrungen geschildert. Dem sei vorausgeschickt, dass keine/r der Befragten

biografisch mit einer Diskriminierung „vor dem Markt“ (vgl. Egger et al 2003), d.h. weder durch etwaige nicht verwirklichte Bildungschancen oder durch Geringqualifizierung belastet war. Interessanterweise konnten letztlich alle GesprächspartnerInnen ihr kulturelles Kapital in Form von Abschlüssen mehr oder weniger problemlos verwerten – auch die Personen, die in erster Generation nach Österreich einwanderten. Berufliche Diskriminierung umfasst daher fast ausschließlich Diskriminierungserfahrung „auf dem Markt“ (ebd.) – und dies an unterschiedlichen Stationen der Karriere: Erstens hatten einige der interviewten Führungskräfte das Gefühl, dass sich ihr **Berufseinstieg** durch die auf Stereotypen beruhende mangelnde „Investitionswilligkeit“ (vgl. Fassmann/Meusburger 1997) einiger potentieller ArbeitgeberInnen erschwerte. So zum Beispiel hat Frau D. gerade zu Beginn ihrer universitären Karriere das Gefühl, bessere Leistungen erbringen zu müssen, um anerkannt zu werden. Sie macht in der Phase des Berufseinstieges die Erfahrung, manche Stellen nicht zu bekommen, weil sie türkischer Herkunft ist. Trotz der beruflichen Beschäftigung mit einem Schwerpunkt im Themenbereich Migration spielt zu Beginn der Karriere ihr Migrationshintergrund eine für sie spürbare hinderliche Rolle: *„Also ich hatte auch das Gefühl, jetzt muss ich sehr gut sein, und besser als andere sogar, um weiter machen zu können. (...) hatte ich das Gefühl, manchmal muss man auch den Migrationshintergrund auch verschweigen. Obwohl es sich ja immer um das Themengebiet (XY) auch gehandelt hat, ja. Wo Migration ja ganz direkt eine Rolle spielt. Und ich habe auch einige Stellen nicht bekommen, und ich denke auch, dass das daran auch liegt, ja.“ (Fr.D.)*

Als sie schließlich den Einstieg in die Position einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin schafft, stellt ihr zukünftiger Arbeitgeber sie aufgrund von Schwierigkeiten mit ihrer - ebenfalls türkischstämmigen - Vorgängerin sicherheitshalber zunächst einmal prekär an:

„Als ich angefangen habe in (XY), da gab es eine Stelle, die ich nicht bekommen hatte. (...) Ich hatte mich auf eine Stelle beworben, die habe ich nicht bekommen. Sondern eine Art Werkvertrag bekommen. Und später ist mir dann gesagt worden, ich hätte die nicht gleich bekommen, weil man mit einer Türkin zusammengearbeitet hatte, die eben von irgendjemandem was abgeschrieben hätte und eine Quelle... Also eine Art Plagiatsproblem ist da wohl entstanden. Und deswegen hätte ich dann erst mal einen Werkvertrag bekommen, ja.“ (Fr.D.)

Herr Y., der sich noch am Beginn seiner Berufskarriere befindet, hat beim Arbeitsmarkteinstieg ähnliche Probleme. Er erhält gerade zu Beginn viele Absagen und bringt das durchaus mit seinem „Migrationshintergrund“ in Verbindung. Auch wenn er nie auf offene Ablehnung trifft, macht er beispielsweise bei Bewerbungsgesprächen die Erfahrung einer Art sprachlichen Spezialbehandlung: *„Also das wurde mir nie offen gesagt, aber das hab ich einfach gemerkt. Das hab ich ja auch gemerkt, weil interessanterweise die, die Personalchefs dann im*

Interview, nur weil sie gemerkt haben, dass ich türkischer Abstammung bin, hat sich die Sprache verändert. Und das ist für mich immer ein Zeichen. Dass sie dann auf einmal so ein sehr schönes Hochdeutsch reden. (...) Und da hab ich dann gemerkt: Aha, der sieht mich jetzt nicht als, als Einheimischen, sondern...“ (Hr.Y.)

Bei anderen Bewerbungen wird er gar nicht erst eingeladen: „Wobei, ich bin mir sicher, dass auch, wenn ich jetzt mit einem einheimischen Namen, wenn ich jetzt Markus Müller geheißen hätte, hätte ich schneller was gefunden. Da bin ich mir 100-prozentig sicher.“ (Hr.Y.)

Auch Frau P.'s Arbeitsmarkteinstieg ist durchaus kritisch. Zwar wird sie nicht per se abgelehnt und erlebt einen fließenden Übergang in den ersten Job. Zunächst wird sie in diesem Unternehmen aber durch ihren Vorgesetzten sexuell belästigt. Aufgrund ihres unsicheren Status – sie verfügt damals nur über eine Arbeitsbewilligung, nicht über die österreichische StaatsbürgerInnenschaft – ist sie auf den Arbeitsplatz angewiesen und fühlt sich zugleich ihrer Lehrerin, die ihr diese Stelle vermittelt hat, verpflichtet:

„Und wo sogar jemand mich dort begrapscht hat und sexuell belästigt hat. Aber ich wollte nie, dass der irgendwas sagt. (...) Also ich war voller Dankbarkeit für diesen Job.“ (Fr.P.)

Frau P. ist also zu Beginn ihrer Karriere in einer höchst verletzlichen Position. Daher duldet sie die Übergriffe einige Zeit. Trotz der schlechten Ausgangslage kann sie sich schließlich ohne Netzwerke in einem männerdominierten Unternehmen eine bessere Stelle als Einkäuferin erarbeiten. Nach und nach bemerkt sie, dass sie auch noch deutlich schlechter entlohnt wird als gleichqualifizierte Männer, die dieselbe Tätigkeit im Unternehmen ausüben. Sie weigert sich zu akzeptieren, dass sie nicht aufgrund ihrer Leistungen, sondern aufgrund ihres „Frau-Seins“ und zugleich ihres „MigrantIn-Seins“ bezahlt wird und kündigt.

Nicht nur bei Berufseinstieg, sondern auch im Zuge des **beruflichen Aufstieges** machen die InterviewpartnerInnen Erfahrungen mit Diskriminierung. Diese gehen besonders bei den GesprächspartnerInnen aus der ersten Migrationsgeneration häufig mit ethnischen Zuschreibungen und der Wahrnehmung *ethnischer Hierarchisierung* einher. Die befragten MigrantInnen der ersten Migrationsgeneration sind in der Mehrzahl aus der Türkei eingewandert. Für sie hat – im Gegensatz zu den Führungskräften der zweiten Generation (mit Ausnahme von Hr.Y.) – das „*Türkisch-Sein*“ große Bedeutung in den Interviews und wird auch mehrmals thematisiert. In Bezug auf Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsmarkt wird etwa von mehreren Personen geschildert, dass der Begriff „Ausländer“ zugleich mit dem Begriff „Türke“ gleichgesetzt werde. Die Befragten betonen, dass Menschen mit türkischen Migrationshintergrund „das schlechteste Image unter den Migranten haben in Österreich“ (Fr.K.). So beispielsweise sind die Befragten im beruflichen Alltag oftmals mit Zuschreibungen aufgrund des Türkisch-Seins konfrontiert, die sich zugleich

entweder auf das Frau-Sein oder auch das MuslimIn-Sein beziehen können. In diesen Fällen erfolgt meist eine direkte oder indirekte Zuordnung zu einer Problemgruppe. Bei Herrn C. beispielsweise drückt sich dies etwa in religiös-moralisierenden Bemerkungen seitens „autochthoner“ ArbeitskollegInnen aus: *„Da ist man am Betriebsausflug und trinkt man halt ein Glaserl Wein. Am nächsten Tag kommen sie uns sagen: Du, bist Du Moslem? Ich käme nie auf die Idee, zu einem Kollegen zu gehen, mit dem ich das Wochenende segelnd verbracht habe, und zu sagen: Du, bist Du nicht Christ? Warum bist Du nicht in die Kirche gegangen, es war Sonntag.“* (Hr.C.)

Gerade auch jene beiden Frauen aus der ersten Migrationsgeneration, die in ihrer Position als Teil der wissenschaftlichen und der politischen Elite im Licht der Öffentlichkeit stehen und sich als „Expertin“ oder „Meinungsträgerin“ zu gesellschaftspolitischen Themen äußern, sind zum Teil mit heftigen Reaktionen konfrontiert. Als sich beispielsweise Frau D. öffentlich in einem Interview kritisch gegenüber dem hegemonialen Stellenwert der deutschen Sprache an Österreichs Schulen äußert, wird ihr Statement weniger inhaltlich diskutiert, sondern sie wird als Sprecherin auf ihre türkische Herkunft reduziert, was wiederum automatisch mit der Annahme verknüpft wird, sie sei Muslime: *„Wo dann auch drin stand, so etwas wie: Die Frau D. ist eine verkappte Muslimin. Also sozusagen, ich würde kein Kopftuch tragen, ja, und mich damit sozusagen opfern, ne, und irgendwie agieren.“* (Fr.D.)

Hier dient die Zuordnung zum inferioren, scheinbar irrationalen Geschlecht „Frau“ und der gegenwärtig inferioren, als irrational gebrandmarkten Religion „Islam“ als Stereotyp, um die gesellschaftskritische Äußerung einer weiblichen, säkularen intellektuellen Migrantin abzuwerten. Auch für Politikerin K. gehört diese kumulative Abwertung zum Arbeitsalltag: *„Also erstens kriege ich die ärgsten Emails. Ich kriege auch positive Emails, das muss man auch immer dazu sagen, aber ich kriege sehr rassistische, teilweise obszöne Emails, Aufforderungen, ich soll das Land verlassen, ich soll nie wieder sagen unser Land, weil das ist ja nicht mein Land. Letzte Woche hat eine Dame angerufen und wie ich meinen Namen gesagt habe, hat sie nur Scheiß Türkin gesagt und hat aufgelegt. Also das passiert immer wieder. Von, von manchen Kollegen und Kolleginnen auch. Die Freiheitlichen haben mich öfter schon aufgefordert quasi das Land zu verlassen mit, mit Sätzen wie: „Wenn es ihnen hier nicht gefällt können Sie ja wieder gehen. Also diese Sachen. Oder wenn ich, es kommt von der ÖVP auch sehr oft, leider, wenn ich am Rednerpult stehe im, im Nationalrat, im Plenum und über Menschenrechte rede, dass sie dazwischenrufen: „Und, wie schaut es in der Türkei aus?“* (Fr.K.)

Auffällig ist hier, dass mit der ethnischen Hierarchisierung offenbar auch implizit die Erwartung von Unterordnung einhergeht – also z.B. mit dem Bild von Armut, mangelnder Bildung und Hilflosigkeit. Dies wiederum bedeutet, dass Führungskräfte mit Migrationshintergrund diese *ethnische Hierarchisierung von oben her* „unterwandern“.

Handelt es sich dann noch dazu um eine Frau, die diese höhere Position bekleidet und über hohes kulturelles Kapital verfügt, so wird damit auch zugleich die vergeschlechtlichte Hierarchie subvertiert: *„Wenn dann quasi eine türkische Frau sich das Recht rausnimmt, im österreichischen Nationalrat Platz zu nehmen, die noch dazu sozusagen eigentlich den Anforderungen der Integration sehr entspricht – Deutsch spricht und gebildet ist. Ich bin Akademikerin und das ist dann manchen sogar too much. (...) Das sozusagen eine dahergelaufene Türkin, die noch dazu Akademikerin ist, uns belehrt, unter Führungszeichen. Uns sagt.. Uns kritisiert..(...) Das macht das Bedürfnis bei manchen, sich abzugrenzen, noch größer. Hingegen, wenn ich, ich meine, als Analphabetin würde ich sowieso nicht im Parlament sitzen. Aber solche Leute sind es gewohnt, auf, auf Migranten und vor allem Migrantinnen hinabschauen zu können. Und wenn sie das nicht können, wenn jemand ebenbürtiger ihnen gegenüber steht oder sogar jemand, der mehr Bildung hat als sie, dann macht sie das manchmal aggressiv.“ (Fr.K.)*

Dies trifft auch auf Frau D. zu, die als weibliche Akademikerin türkischer Herkunft ebenfalls zum Teil heftige Reaktionen auslöst: *„Ich habe gemerkt, es geht auch ein bisschen darum, dass ich hier an der Universität bin, einen Posten, also hier in diesem schönen Standort, ja, habe, und dass ich jetzt einen Posten besetze, wo es auch um Deutsch geht. Es geht auch um Migration. Auch sehr schwierig. (...) Und da kommt dann eben eine Türkin und mit dem Anspruch, da so etwas zu sagen. Und nimmt nicht den Platz ein, der eigentlich in dieser Gesellschaft, die auch ethnisch hierarchisiert ist, eventuell vorsieht, ne. Also vorgesehen ist ein anderer Platz und nicht eine Professur an der Uni als Türkin. Als Frau und als Türkin, nicht?“ (Fr.D.)*

Auch die Medienunternehmerin P. merkt im Zuge ihres Aufstiegs, dass ihr Erfolg auch auf Misstrauen innerhalb der männerdominierten Branche stößt. Sie erzählt von den typischen Geschlechtsstereotypen, mit denen sie als erfolgreiche weibliche AufsteigerInnen konfrontiert wird, kann sich ihnen aber erfolgreich entziehen, was Verunsicherungen bei manchen männlichen Geschäftspartnern auslöst: *„Aber es war schon sehr suspekt: Sie hat kein Netzwerk, sie hat niemanden hinter ihr. Sie hat sich nicht hochgeschlafen - weil die Männer reden darüber in der Branche. Die hat was im Kasten. Und sie hat keine Pantscherl mit niemandem. Und: Sie ist nicht unbefriedigt und frustriert, weil sie ist sogar verheiratet und hat einen sehr feschen Mann. Und Kind hat sie auch. Ja. Also sie wissen ja: Die Frustrierte, die Unbefriedigte, die Karrieresüchtige, und und und. Und ich hab aber nirgends in eine Kategorie gepasst.“ (Fr.P.)*

Nicht nur bei Frauen finden sich geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Hinblick auf ethnisierende Zuschreibungen. So muss Herr C. zum Vorstand, weil er von seinen weiblichen Mitarbeiterinnen als „türkischer Macho“ gezeichnet wird. Er versucht, Verständnis dafür aufzubringen. Dennoch empfindet er diese kulturelle Bedeutungszuschreibung befremdlich und kann keine Ursache dafür finden: *„Meine weiblichen Mitarbeiter haben mich plötzlich als*

Macho bezeichnet und mich plötzlich beim Vorstand angepetzt. (...) Wenn Du Türke bist, dann bist Du halt ein Macho, der Frauen unterdrückt.“(Hr.C.)

Auch in der zweiten Migrationsgeneration existieren ethnisierende Abwertungen – allerdings weitaus weniger häufig. Konkrete Erfahrungen aus dieser Gruppe haben nur P. und Y.: Frau P. berichtet von einer schon länger zurückliegenden Phase, in der sie ethnischer Diskriminierung im Hinblick auf ihre serbische Herkunft ausnehmend stark ausgesetzt war, nämlich die Zeit des Jugoslawien-Krieges, in der SerbInnen im Ausland zum Teil kollektiv als TäterInnen denunziert wurden. Es ist dies auch die Zeit, in der sie als alleinerziehende Mutter ihre Tochter zur Welt bringt – ein Lebensabschnitt, in dem sie sich deswegen auch als Frau besonders angreifbar erlebt:

„(...) wo ich meine Tochter geboren hab, ich wurde in Österreich als Jugo und Tschusch beschimpft. Als Frau hast Du es sowieso nicht leicht gehabt. Und schon gar nicht wenn Du 1,80 groß bist. Dann ist, war, hat man mich immer gefragt: Was bist Du, Serbin oder Kroatin? Ich mein, ich leb in Kroatien, ich hab dort in, einen Zweitwohnsitz. Aber ich bin keine Kroatin. (...) Wenn du dich als Serbin geoutet hast, hat man dich gleich als Meuchelmörder angeschaut. Also ständig mit irgendwelchen Vorurteilen konfrontiert.“ (Fr.P.)

Noch einmal, einige Jahre später, wird sie mit Vorurteilen gegen ihre serbische Herkunft konfrontiert, diesmal mit konkreten Folgen: P., die schon zum damaligen Zeitpunkt in einer Führungsposition tätig ist, erhält ein Kündigungsschreiben, in dem ihr Fehler unterstellt werden, die explizit mit ihrer serbischen Herkunft verknüpft sind:

„Und im letzten Absatz stand: Das dürfte mit der Her-..., das, die neigt dazu, Dinge und Menschen zu vereinnahmen. Das dürfte mit dem Herkunftsland zusammenhängen. Und das war 1999, wo Serbien bombardiert wurde. Und da ist ein roter Knopf bei mir, wo ich so richtig... Und mein Fehler...weil ich hab nur gesagt: Wo muss ich unterschreiben? Und da hab ich glaub ich eine Million Schilling verloren. Weil ich hätte Abfertigung, ein Jahr Gage und so weiter.“ (Fr.P.)

Da Frau P. aber zu diesem Zeitpunkt schon über ausreichendes soziales Kapital verfügt, kann sie wieder relativ schnell in eine gute Position einsteigen. Auch Herr Y., der zum Zeitpunkt des Interviews noch intensiv damit beschäftigt ist, sich nach dem Studium am Arbeitsmarkt entsprechend seiner Qualifikationen zu positionieren, erlebt in diesem beruflich noch sehr unsicheren Stadium einige negative Reaktionen auf den türkischen „Migrationshintergrund“. So zum Beispiel macht er eine Art Verwaltungspraktikum in einem Ministerium und versucht danach, dort eine feste Anstellung zu erlangen. Als er durchaus überzeugend seine Vorzüge darlegt, hat Herr Y.´s Vorgesetzter einigermaßen befremdliche Einwände:

„Ich hab zum Beispiel gesagt: Ja, ich würde gern bleiben (im Ministerium XY, Anm.). Und man kann jetzt gegen den EU-Beitritt zur Türkei sein. Das ist jetzt nicht so, ich hab kein Problem damit, aber ich hab gesagt: Nur gegen den Beitritt zu sein nützt nichts, weil überall, wo, überall wo wir sind, trifft

man auf die Türken. Sei es auf dem Balkan, sei es im Nahen Osten, egal ob Zypern, keine Ahnung, Kaukasus, Zentralasien...Ich hab dann eben gesagt: Wär' doch vielleicht ein Vorteil für euch, wenn ihr jemand hättet, der nicht nur die Sprache kann, sondern auch den Kulturkreis kennt. Und dann war die Antwort: ‚Naja, wenn du unbedingt in diesem Bereich arbeiten willst, warum gehst du nicht in deine Heimat.‘ Und da hat es schon so Klick gemacht, weil wenn gebildete Leute wie Diplomaten schon so denken, wie denkt dann der auf der Straße.“ (Hr.Y.)

Bei Herrn Y., der als kontrastierender Fall gewählt wurde, da er noch zu Beginn des beruflichen Aufstiegsprozesses steht, ist diese Erfahrung der Abwertung der eigenen Qualifikation im Zuge des Gesprächs besonders zentral und die Enttäuschung über die mangelnde Anerkennung akut spürbar. Wie schon oben erwähnt, scheint gerade die Statuspassage bei Berufseinstieg eine kritische berufsbiographische Phase für Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund zu sein. Zwar scheinen Diskriminierungserfahrungen unabhängig von der sozialen Lage aufzutreten – also unabhängig davon, wie gut oder schlecht die Kapitalienausstattung der InterviewpartnerInnen aussieht. Je weiter aber der Aufstieg auf der Karriereleiter bewältigt wurde, desto besser können ethnisierende Negativ-Zuschreibungen durch die soziale Position kompensiert werden. Diskriminierungshandlungen in höheren sozialen Positionen können damit nicht mehr so stark ausgrenzend und behindernd wirken, wie das etwa in frühen berufsbiografischen Phasen der Fall ist. So beispielsweise beschreibt Frau P. eine gefühlte zunehmende Irrelevanz des Migrationshintergrundes, je höher und besser sich ihre berufliche Positionierung entwickelte. Dies bringt sie aber auch damit in Verbindung, dass sie sich gesellschaftlich in einem „anderen Segment“ bewege: *„Mit normalen, unter Anführungszeichen, Menschen hab ich wenig zu tun. Weil ich fahr nicht mit der U-Bahn, ich ecke nirgends an, ich werd in meiner Position überall gut bedient. Also ich bewege mich in einem anderen Segment.“ (Fr.P.)*

Je weiter der soziale Aufstieg und je höher das soziale Milieu, desto weniger fühlt sie sich Diskriminierungen ausgesetzt. Ähnlich wie P. beschreibt auch D. den Verlauf des Einflusses, den der Migrationsbackground für sie hat. In der ersten Zeit in Deutschland hat sie zunächst das Gefühl, sie müsse sich als türkische Migrantin unterordnen und man traue ihr nichts zu. Die Situation ändert sich bei zunehmender beruflicher Etablierung:

„(...) dass der Migrationshintergrund am Anfang der Karriere skeptisch beäugt wurde. Und ich weiß auch, dass ich deswegen manche Stellen nicht bekommen habe. Auch. Aber ich denke, das hat sich im Laufe der Zeit dann gewandelt.“ (Fr.D.)

Auch Frau K. sieht ihre soziale Position im Klassengefüge als kompensierende Ressource im Hinblick auf potentielle Benachteiligungserfahrungen im Hinblick auf den türkischen Migrationshintergrund: *„Also ich hatte tendenziell mit Leuten zu tun, die aufgeschlossen sind, die*

sich für mich interessiert haben und die mir nicht das Etikett „Türkin“ draufgeklebt haben. (...) Also am Fließband schaut es wahrscheinlich ganz anders aus.“ (Fr.K.)

Dass vorhandenes kulturelles Kapital aufgrund der zugewiesenen ethnischen Zugehörigkeit Abwertung erfährt, passiert aber dennoch, wie erwähnt, nicht nur zu Beginn des beruflichen Aufstiegsprozesses. Wie Hartmann (2007) zeigen kann, gehen ArbeitgeberInnen lieber den scheinbar sichereren Weg, wenn sie Personen für eine höhere Position rekrutieren. Dies betrifft allerdings eben nicht nur die Vorliebe für MitarbeiterInnen aus dem selben klassenspezifischen Milieu und mit einer vorhersehbaren habituellen Ausstattung, sondern vor allem scheint es so zu sein, dass manchmal vom Migrationshintergrund auch auf eine „weniger geeignete“ Persönlichkeit bzw. nicht erwünschte habituelle „Unähnlichkeit“ geschlossen wird. So beschreiben sich manche InterviewpartnerInnen in ihrer Branche oder ihrem Arbeitsumfeld als „ExotIn“, was auf eine - trotz beruflicher Etablierung und Anerkennung - weiterhin bestehende Verweigerung der Zugehörigkeit auf hoher beruflicher Ebene hinweist, wie die folgenden Zitate von P. und C. zeigen:

„Und eine Ausländerin, die auch so einen exotischen Namen hat, (...), klingt ganz anders als eine Sonja Weber oder ein Markus Huber. Und wenn dann die Entscheidung fällt: Wen nehmen wir? Geht man den sicheren Weg. Ja, weil da muss man, da muss man warten. Und wenn die scheitert, dann muss man auch selber zugeben, wir haben sie dort postiert und wir sind gescheitert.“ (Fr.P.)

„Wenn du Führungskraft wirst, dann steigst Du in eine Liga ein. Dann wirst Du in Kreise eingeladen – offiziell oder inoffiziell. Und derjenige, der Dich einlädt, der geht ein riesen Risiko ein und hat Widerstand auszuhalten von seinen Leuten. Und du spürst diesen riesen Widerstand in diesen Kreisen, denn du bist ein Exot. (...) (Hr.C.)

Aus dieser Haltung heraus kann es durchaus passieren, dass Führungskräfte mit Migrationsbackground Behinderungen im Zuge der fortgeschrittenen Karriere erleben und im oberen Segment keine weiteren Chancen mehr vorfinden, sich beruflich weiterzuentwickeln. In diesem Fall kann man sehr wohl von einer „Gläsernen Decke“ sprechen. So etwa ist Herr C. aufgrund mangelnder Aufstiegsmöglichkeiten in der Bankbranche gezwungen, sich beruflich neu zu orientieren: *„Ich war damals mit 30 Jahren der jüngste Prokurist in Österreich, (...) ich war direkt unter dem Vorstand. Und das war die gläserne Decke. Vielleicht deswegen, weil ich nicht in einem Netzwerk teilgenommen habe. Ich hab mich gegen jegliche Vereinnahmungsversuche gewehrt“ (Hr.C.).*

C. sieht die Ursachen für diese Karrierehindernisse auf hoher Ebene einerseits darin, als „Exot“ markiert zu sein. Aus diesem Grund rechnet er sich in einem traditionell österreichischen Unternehmen letztlich keine großen Chancen aus, in die höchste Führungsebene vordringen zu können: *“Die Leichtigkeit mit meinem Anders-Sein hat mir auch*

diese Ehre (des Aufstiegs, Anm.) ermöglicht. Bis dorthin konnte ich. Aber ich wusste auch, der Vorstand wird es nicht sein. Grad in der Finanzbranche nicht. Die einzigen ausländischen Vorstände haben wir in Unternehmen, die selber ausländisch sind.“ (Hr.C.)

Andererseits verfügt er auch nicht über ausreichend soziales Kapital in der Branche – vor allem bezogen auf die höchste zu erreichende berufliche Ebene eines Vorstandspostens in einer Bank: *„Netzwerke hab ich mir immer selber gebaut. Ich bin bewusst von allen möglichen Grüppchen entfernt geblieben. (...) Abgesehen davon, als Migrant wirst Du eh nicht eingeladen, beim CV (Cartellverband²⁸, Anm.) Mitglied zu sein. (...) Ich will es auch nicht.“ (Hr.C.)*

Um aus dieser Zwickmühle herauszukommen, wählt Herr C. den Weg in die Selbständigkeit, als interkultureller Unternehmensberater. Eine weitere Möglichkeit für Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund, dieser “Gläsernen Decke” zu entgehen, kann der Einstieg in ein international agierendes Unternehmen oder eine international tätige Organisation sein. Die Entscheidung zur Hinorientierung auf das internationale Feld kann auch schon zu Beginn der beruflichen Laufbahn getroffen werden, wie dies z.B. bei Herrn Y. der Fall ist, der aufgrund seiner bisherigen negativen Erfahrungen in Bewerbungsprozessen davon ausgeht, dass er als “Migrant” ansonsten nur bis zu einem bestimmten Level aufsteigen können würde. In diesem Sektor rechnet er sich bessere Chancen dafür aus, dass sein Migrationshintergrund (sprich für ihn: seine zusätzlichen kulturellen und sprachlichen Kompetenzen) nicht – wie etwa im öffentlichen Dienst - auf Ablehnung, sondern Förderung und Anerkennung stoßen.

Abschließend lässt sich durchaus die These in den Raum stellen, dass sich ethnisierte Ausgrenzungserfahrungen auf einer höheren beruflichen Ebene sowohl besser abfedern lassen, als auch anders zeigen – etwa durch Exotismen (wie bei C. oder P.) oder subtile Anrufungen (wie bei D.).

Umgang mit Diskriminierungserfahrungen:

Für die befragten InterviewpartnerInnen ist es besonders wichtig, sich nicht in der Opferrolle zu sehen, sondern sich selbst als aktiven Part wahrzunehmen. Für Frau P. beispielsweise ist das Erleben ungerechter Behandlung am Arbeitsmarkt aufgrund ihres Migrantin-Seins wie ein „roter Knopf“, auf dessen Berührung sie heftig reagiert und sich wehrt. Sie lässt sich die Ungleichbehandlung und Missachtung ihrer Leistung nicht gefallen, muss in letzter Konsequenz deswegen auch teilweise Jobwechsel und Neuorientierung in Kauf nehmen (siehe Kündigung des ersten Jobs): *„Für mich ist das so: Nie verlasse die Arena, ohne richtig fair gekämpft zu haben. Wenn ich fair verloren hab: Hut ab. Wenn jemand unfair gekämpft hat, bin ich*

²⁸ Österreichischer Cartellverband: Dachverband der konservativen, katholischen Studierendenverbindungen Österreichs

gegangen. Das war schon mein Thema. (...) Was mich auch ausgezeichnet hat. Weil alle meine Ex-Vorgesetzte mich heute noch wertschätzen. Vielleicht damals mich noch anders gesehen haben. Im Nachhinein aber sagen: Pah, großartige Frau. Sie hat sich nicht brechen lassen“ (Fr.P.)

Die Handlungsoption „Konfrontationskurs“ steht allerdings v.a. Personen offen, welche über auffällig gute sozioökonomische Lebensbedingungen verfügen – also etwa im Job hohe Anerkennung erfahren und unter keinen prekären Einkommensverhältnissen leiden.

Eine andere Strategie kann es sein, stereotypisierende Vorbehalte durch erhöhte Leistungsbereitschaft und bewusst offenes Auftreten zu entkräften. Das Gefühl, mehr leisten zu müssen als andere, das in einigen Interviews zu Sprache kommt, kann also auch daher rühren, dass Leistung in kapitalistisch strukturierten Gesellschaften letztlich als *die* Währung gilt, mit der schlechtere Ausgangsbedingungen im beruflichen Wettbewerb scheinbar kompensiert werden können. Beispielsweise versucht B., in Situationen, in denen sie Vorbehalte bemerkt, diese durch ihr eigenes Verhalten zu entschärfen:

„Wobei man sagen muss, diese Personen dann, wenn sie sehen, dass du erfolgreich bist und dass du es zu irgendwas bringst und von Deinem Auftreten und Deiner Art merken, dass du trotzdem das schaffst und ihnen das nicht einmal übel nimmst, dass sie so denken. (...) wenn sie es dann sehen, dann gibt es eine informelle Entschuldigung, im Sinne von, dass sie sich einfach anders verhalten.“ (Fr.B.)

Dem Druck, die eigene Herkunft durch besondere Leistung kompensieren zu müssen, begegnen andere InterviewpartnerInnen mit einer gewisse „Leichtigkeit mit dem Anders-Sein“, die auch impliziert, dass dieses „Anders-Sein“ besonders hervorgehoben und/oder positiv konnotiert wird, wie in den folgenden Zitaten deutlich wird:

„Ich hab mich immer über mich selber lustig gemacht. Ich hab immer gesagt: Da kommt jetzt der getürkte Österreicher. Und dadurch hab ich denen den Wind ein wenig aus den Segeln genommen. Aber dieser Wind war da.“ (Hr.C.)

„Aber ich find es großartig, dass jeder andere Mentalität hat. Weil ich das wahrscheinlich vorlebe. Und über mich selber Scherze mach, weil ich sag: ‚Ich bin ein Jugo und dazu steh ich. Und das finde ich total cool.‘“ (Fr.P.)

Nicht zuletzt können manche GesprächspartnerInnen persönliche Belastungen durch Diskriminierung insofern von sich distanzieren, als sie ihre diesbezüglichen Erfahrungen strukturell einbetten und als gesellschaftspolitisches Phänomen auf der Makroebene wahrnehmen. Auf diesem Weg können beispielsweise diskriminierende Erfahrungen mit Sinn versehen werden, indem Migration als Irritation bestehender Herrschaftsverhältnisse und Hierarchien betrachtet wird:

„Dann denke ich: Gut, vielleicht ist es gar nicht so schlecht, dass ich auch hier bin. Da müssen sich die Leute eben damit auseinandersetzen. (...) Dann haben sie die Möglichkeit, also in dieser hierarchischen Position sich mit jemandem, sich von jemandem was sagen lassen zu müssen, ja, der

eigentlich weiter unten stehen sollte. Und werden irritiert, ja. (...). Vielleicht heißt auch Migration ein bisschen, dass man bestehende Zugehörigkeitsordnungen, bestehende Verhältnisse irritiert.“ (Fr.D.)

Diskriminierung und Rassismen können so von der persönlichen Ebene abstrahiert und als gesellschaftspolitischer Konflikt auf einer anderen Ebene behandelt werden:

„Das ist eine gesellschaftliche Auseinandersetzung meiner Meinung nach. Und die muss man auch so führen und nicht eine persönliche Auseinandersetzung.“ (Fr.K.)

Einflüsse des Arbeitsumfeldes bzw. der Branche

Hartmann (2002) arbeitet die These heraus, dass Wissenschaft, Gewerkschaften und Politik rekrutierungsoffener für AufsteigerInnen aus unteren sozialen Schichten seien, als Wirtschaft oder öffentliche Verwaltung (vgl. Hartmann 2002: 145). Ob dies auch für aufsteigende MigrantInnen gilt, kann im Rahmen dieser Arbeit weder bestätigt noch widerlegt werden. Allerdings sind bestimmte branchenspezifische Erfahrungen der Befragten festzuhalten.

Gerade der **öffentliche Sektor** ist ein besonders wichtiges Terrain im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven von Personen mit Migrationshintergrund. Zwar geht es nicht nur in diesem Sektor um die Frage der gerechten Verteilung von Chancen und Ressourcen. Es handelt sich aber um einen Bereich, der staatlich direkt steuerbar ist. Daher wird an ihm besonders gut sichtbar, wie engagiert eine Gesellschaft tatsächlich ist, wenn es um die Frage der Gleichberechtigung aller ihrer Mitglieder geht. MigrantInnen sind im öffentlichen Sektor vorwiegend auf den unteren Hierarchieebenen anzutreffen (z.B. in Krankenhäusern), seltener aber in Leitungsfunktionen zu finden. Dementsprechend schwierig gestaltete sich auch die Kontaktaufnahme ins Feld. Erst über eine ministerielle Kontaktperson einer Interviewpartnerin konnte der Draht hergestellt werden. Im vorliegenden Sample befinden sich nun zwei Personen, die sich auf eine Karriere im öffentlichen Dienst hin orientierten. Eine von ihnen hat den Ein- und Aufstieg erfolgreich bewältigt, die zweite scheiterte und befand sich zum Zeitpunkt des Interviews erneut auf Jobsuche. Bei den vorliegenden Fällen handelt es sich um Personen, die im selben Ministerium tätig sind bzw. waren. Im Hinblick auf diesen Arbeitgeber trafen die Personen folgende Aussagen:

Zum einen haben beide InterviewpartnerInnen den Eindruck, dass MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund aus den „typischen“ Einwanderungsländern (also Türkei, Ex-Jugoslawien) so gut wie nicht im Ministerium vertreten seien, auch nicht in den unteren Hierarchieebenen. So ist Herr Y., als er dort sein Verwaltungspraktikum absolviert, der erste türkischstämmige Mitarbeiter - trotz der langen Geschichte, die türkische EinwanderInnen in Österreich haben: *„Wir leben... seit 1960, leben türkischstämmige... Viele haben studiert. Mir ist*

aufgefallen, es gibt keinen einzigen türkischstämmigen Diplomaten. Es gibt nicht mal eine Sekretärin, (...) aus Jugoslawien habe ich auch niemanden angetroffen. Also das, das ist mir aufgefallen. Und ich hab es dann auch gemerkt selber, nicht nur bei mir, sondern bei Kollegen im Bewerbungsprozess.“ (Hr.Y.).

Auch Frau H. erzählt, dass seit ihrer Einstellung ihres Wissens keine Personen mehr mit Migrationshintergrund aufgenommen worden seien. Leute mit Migrationshintergrund würden auch nicht speziell angeworben: *„Also gerade bei, bei Menschen mit türkischer Abstammung wundert es mich ein bisschen, dass da so wenige sind. Weil das eine viel größere Gruppe ist. Die halt viel längere Zeit irgendwie da ist und das ist ein bisschen komisch, ja.“ (Fr.H.)*

Zum anderen wird von Y. die Rolle des Sozialkapitals hervorgehoben, um den Aufstieg im öffentlichen Dienst zu schaffen. Als er versucht, den dauerhaften Einstieg ins ministerielle Arbeitsfeld zu schaffen, wird ihm diese Hürde bewusst: *„Und da merkst Du einfach, die kennen sich über vier Ecken: ‚Wir waren damals gemeinsam, waren wir auf dieser Schule.‘ Und: ‚Dein Vater.‘ Und hin und her. (...) Wo der Papa schon Botschafter ist oder die Mama. Und es sind schon so alteingesessene Familien, das merkt man schon an den Namen. (...) Es ist leider so, ich hab gemerkt im öffentlichen Dienst, muss man auch ehrlich sein, es heißt zwar immer, es ist objektiv und, und, ..aber im, am Ende des Tages ist es das nicht. Es zählen die Netzwerke. Wenn der Abteilungsleiter dich nicht kennt oder, oder,.. ich will jetzt nicht sagen, dass es überall so ist, aber größtenteils ist es so. Und, und ich glaube, dass man als Migrant diese Netzwerke nicht hat.“ (Hr.Y.)*

Herr Y. hat im Zuge der Jobsuche aber auch des Öfteren den Eindruck, dass seine türkische Herkunft, die für ihn auch eine sprachliche und kulturelle Zusatzqualifikation darstellt, im öffentlichen Sektor nicht besonders gewürdigt, geschweige denn geschätzt wird. Dies erlebt er bei unterschiedlichen Bewerbungssituationen, etwa in einer Kammer. Die Palette der Ablehnung reicht von Desinteresse bis hin zu einer Situation offener Diskriminierung: *„(...) ich kann ein Beispiel geben. Einer der Vorgesetzten hat dann gemeint: Ja, wenn Du unbedingt Diplomat werden willst, wieso gehst Du nicht in Deine Heimat. Wo ich dann gesagt hab: (Bundesland Z) hat leider kein Außenamt.“ (lacht).“ (Hr.Y.)*

Herr Y. schätzt das Arbeitsumfeld in der Privatwirtschaft als moderner und offener ein, als dies seiner Erfahrung nach im öffentlichen Dienst der Fall wäre. Er erlebt in seiner bisherigen beruflichen Karriere, dass Personen mit „Migrationshintergrund“ im öffentlichen Dienst auf kein Interesse, wenig Förderung und zum Teil sogar Ignoranz stoßen, wohingegen AkteurInnen in der Privatwirtschaft die Potentiale stärker wahrnehmen: *„In den öffentlichen Dienst rein zu kommen ist sehr schwer mit Migrationshintergrund. Wird auch nicht gefördert. Ich glaub, da ist die Privatwirtschaft ein bisschen weiter noch. Die schätzen die Chancen. Die sagen: Okay, jetzt reden wir mal drüber, dass wir da im Osten engagiert sind, und hin und her. Das wird schon ein bisschen mehr forciert. Das war zum Beispiel bei mir, als ich bei der Versicherung war. Die*

Versicherung war sehr stark engagiert im Ausland. Und die Trainees waren bunt gemischt. Da waren Bulgaren, Türken. Also da hat man schon gemerkt... Das ist im öffentlichen Dienst leider überhaupt nicht der Fall.“(Hr.Y.)

Einen Unterschied scheint es auch zu machen, ob es sich beim Unternehmen um einen traditionell national oder ein international agierenden Betrieb handelt. Diesen Eindruck hat zumindest Herr C., der erzählt, dass er in der österreichischen Bankenbranche als „Migrant“ auf hoher Ebene meist allein dagestanden sei: *„Sehr oft war ich in den Kreisen, in denen ich verkehrt hab, der einzige Ausländer, in den letzten 20 Jahren. Eine Ausnahme ist, wenn sie im internationalen Geschäft tätig sind. Im internationalen Geschäft macht es keinen Unterschied, dass alle... Aber in einem traditionellen österreichischen Unternehmen Führungskraft zu sein als Nicht-Österreicher, das macht doch was aus.“ (Hr.C.)*

Es kann also die These aufgestellt werden, dass sich kosmopolitischere ArbeitgeberInnen eher in privatwirtschaftlich organisierten, internationalen Organisationen finden. Hier dürfte ein offeneres Klima herrschen, auch weil ein Migrationshintergrund in solch einem Arbeitsumfeld zum Mainstream gehört. Dies ist auch einer der Gründe, warum Herr Y. sich bei seiner Bewerbung in einer internationalen Organisation mehr Chancen als „Migrant“ erhofft: *„(...) und die Mitarbeiter selber all quasi fremd sind und, und, also spielt da dann Migrationshintergrund eigentlich keine Rolle. Und bei der Position, die hätte auch mit der Türkei zu tun und hat natürlich eine Rolle gespielt. Und da haben sie zu mir gesagt, ich bin der einzige, der eben natürlich die Sprache kann. Und das spielt dort natürlich eine große Rolle. Und das wird dann gewürdigt.“(Hr.Y.)*

Aus dem persönlichen Erleben der Befragten wird außerdem deutlich, dass eine Karriere in der Privatwirtschaft realistischer erscheint, als im öffentlichen Dienst. Auch Herr A. attestiert dem **wirtschaftlichen Sektor** ein gutes Zeugnis, was die Öffnung und die möglichen Karrieremöglichkeiten im Hinblick auf Personen mit „Migrationshintergrund“ betrifft: *„Österreich war ja nur ein Inzuchtverein. In den 80er Jahren haben sie den, in diesen großen, börsennotierten Unternehmen ja nur Österreicher, und noch dazu da waren ja nur Männer. (...) Heutzutage erlebe ich es auch, ist Migrationshintergrund kein Hinderungsgrund, in einem, in einem, in einem Hochleistungsteam oder in einem wirtschaftlichen Umfeld oder beruflichen Umfeld gut integriert zu sein.“ (Hr.A.)*

Seine eigene Branche, die Telekommunikationsdienstleistungen anbietet, ist allerdings auch durch einen besonders hohen Konkurrenzdruck und dem permanenten Zwang, die eigene Position zu halten, gekennzeichnet. Um sich selbst unabhkömmlich zu machen, sei es notwendig, sich alle zwei Jahre völlig „neu zu erfinden“:

„Und deswegen sage ich, also wenn man jetzt nicht versucht, sich ständig neu zu erfinden, dann gehört man sehr bald zum alten Eisen. (...) Dann wird man bald auch ausgetauscht, weil es gibt immer

Leute, die die Dinge doch anders machen, anders anpacken, und man muss sich immer in die Rolle versetzen, in der man sozusagen, also man muss alle zwei Jahre sozusagen, wie gesagt, die Art, wie man die Dinge macht, und seinen Beruf ausübt, komplett hinterfragen.“ (Hr.A.)

Dass in der Wirtschaft der Aufstieg in die Elite nicht einfach zu sein scheint, wurde auch von Herrn C. bestätigt, der in eine recht hohe Prokuristenposition einer Bank aufsteigt, von dort aber u.a. aufgrund mangelndem Sozialkapital in diesem spezifischen Milieu nicht mehr weiter kann und daher von einer „gläsernen Decke“ spricht, aufgrund derer er sich schließlich neu orientieren muss.

Sozialkapital scheint auch im **Medienbereich** eine besonders wichtige Rolle zu spielen – allerdings vor allem beim Berufseinstieg: *„Aber im Journalismus ist es einfach so, dass ist eine, das ist so eine Branche, glaube ich, in der kaum Jobs ausgeschrieben werden, (...). Man kennt jemanden, und den empfiehlt man dann. Also und deswegen glaube ich, ist es auch schwierig für, für Leute eben, die nicht quasi von Haus aus jetzt im wahrsten Sinne des Wortes irgendwie was damit zu tun haben, da rein zu kommen.“ (Fr.S.)*

Frau S. betont aber, dass es JournalistInnen mit Migrationshintergrund deshalb besonders schwer hätten, weil sie meist aus einer unteren Klasse stammen würden. In ihrer Arbeit versucht sie deshalb, berufliche Vernetzung und Aufstiegsmöglichkeiten zu fördern. Andere InterviewpartnerInnen haben wiederum das Glück, von ihrem Arbeitgeber ausreichend Unterstützung zu erhalten, um ihre Fähigkeiten und Qualifikationen tatsächlich auf der höchstmöglichen Ebene zu verwirklichen. Dies trifft vor allem auf die Nationalratsabgeordnete K. zu, deren Aufstieg im **politischen Sektor** von ihrer Partei besonders gefördert wurde: *„Es ist nicht so selbstverständlich wie bei den Männern, in der Politik zu sein. Und wenn dann auch noch der sogenannte Migrationshintergrund dazu kommt, und wenn dann auch noch die Tatsache dazu kommt, dass ich die einzige unter 183 Abgeordneten mit einem solchen Hintergrund bin, dann kumulieren die Vorurteile teilweise.“ (Fr.K.)*

Im hochkompetitiven politischen Sektor, in dem sowohl Frauen als auch MigrantInnen schlechte Karten haben, ist die Aufstellung, explizite Förderung und damit „positive Diskriminierung“ einer Migrantin gegenwärtig vielleicht der einzig mögliche Weg, um die strukturellen Vorbedingungen für den Aufstieg in die politische Elite zu ermöglichen: *„Also in dem Fall war es auch etwas eine positive Diskriminierung, das sehe ich aber als, als, als durchaus notwendig, um die gesellschaftlichen Benachteiligungen ein Stück wettmachen zu können.“ (Fr.K.)*

Von ähnlich hohem Konkurrenzdruck ist auch die Karriere von Frau D. im **universitären Bereich** geprägt. Dabei erlebt sie Druck auf mehreren Ebenen: Einerseits muss sie als Wissenschaftlerin in einem stark hierarchisch strukturierten, universitären System bestehen und sich ein Alleinstellungsmerkmal erarbeiten: *„Diese akademische Karriere ist mit sehr viel*

Stress verbunden. Weil es auch darum geht, hm, ja, es geht im Grunde um diese Alleinstellungsmerkmale, hm, und es geht darum, wer eben besser ist. Es ist Konkurrenz, also sehr viel Konkurrenz, das ist wahrscheinlich in allen Führungspositionen so, Aber an der Uni ist Karriere mit sehr viel Konkurrenz verbunden auch.“ (Fr.D.)

Darüber hinaus ist das Themengebiet, mit dem sich D. beschäftigt, ein gesellschaftlich hoch umkämpftes Terrain, was ebenso Druck erzeugt. Dass sie zusätzlich selbst Migrantin ist, verstärkt die Erwartungen aus ihrer Sicht nochmals: *„(...) dass es problematisch ist, sich mit Migration zu befassen und einen Migrationshintergrund zu haben, ne. Dass man sich stärker behaupten muss.“ (Fr.D.)*

Sprache

Während die Gesprächspartnerinnen aus der ersten Migrationsgeneration zu recht unterschiedlichen Zeitpunkten im Lebenslauf die deutsche Sprache erlernt haben und manchmal äußern, dass Sprache für sie vorwiegend in der ersten Phase in Österreich bzw. zu Beginn ihrer Karriere Probleme bereitet hatte, erlernen die Personen aus zweiten Generation Deutsch spätestens im Kindergarten- oder Schulalter. Damit spielen in der zweiten Generation die frühen Erfahrungen mit Sprache und Spracherwerb im schulischen Kontext eine Rolle. Wichtig ist hier, wie Lehrende mit unter Umständen noch schwachen Deutschkenntnissen umgehen bzw. welche Fördermaßnahmen gesetzt wurden.

Für B. etwa, die mit 10 Jahren nach Österreich kommt, ist der Schuleinstieg aufgrund der fehlenden Deutsch-Kenntnisse zunächst schwer. Sie lernt die Sprache aber relativ schnell und verbessert sich dann zusehends: *„Und ab Mitte Hauptschule, sag ich mal, das waren dann schon die ersten fünf, sechs Jahre, war ich dann eigentlich zufrieden. Da war ich schon relativ gut. Und Ende Hauptschule war ich dann sogar sehr zufrieden, sodass ich auch Aufnahmeprüfung zur Handelsakademie geschafft habe.“ (Fr.B.)* Frau B. hat das Glück, dass ihre Lehrenden sie motivieren und ihre Sprachprobleme nicht mit mangelnden Fähigkeiten in Verbindung bringen. Sie geben ihr zu verstehen, dass schlechte Leistungen *„eben nur wegen Deutsch ist, ich aber sonst gut bin in Mathematik und in Englisch und in Sachunterricht. Aber ich hätte halt (...) die Frage falsch verstanden.“* Für B. steht allerdings außer Zweifel, dass ihre Bildungschancen schlechter gewesen wären, wäre sie in einem höheren Alter nach Österreich gekommen - so wie etwa ihre älteste Schwester: *„Es war schon damals klar, dass die älteste Schwester das wahrscheinlich nicht mehr packen wird, weil sie schon in die letzte Hauptschulklasse gekommen ist. Und in einem Jahr Deutsch aufzuholen und dann weiter zu machen ist fast nicht mehr realistisch. Also obwohl sie sehr gescheit war. Und mein Vater hat uns alle gleich unterstützt im Sinne von, er hat auch uns alle gleich motiviert. Wohlwissen aber, dass es eben für die älteste Schwester schwierig wird.“*

Deshalb hat sie auch keine, sage ich mal keine Ausbildung gemacht nach der Hauptschule. Hat dann ziemlich schnell als, als Hilfsarbeiterin gearbeitet. Dafür hat sie aber später, relativ später, 10, 15 Jahre später trotzdem die Ausbildung zur Sekretärin gemacht.“ (Fr.B.)

Auch Frau P., die mit 11 Jahren nach Österreich kommt, erlernt durch die Förderung ihrer Eltern, die trotz knapper ökonomischer Ressourcen einen privaten Deutschlehrer für die beiden Kinder engagieren, die Sprache sehr schnell: *„Und wir haben alles, was wir in der Schule aufgeschrieben haben in die Hefte, haben wir dann auf Serbisch übersetzt. Wir waren sehr serbokroatisch. Und haben das in beiden Sprachen gelernt. Und der Deutschlehrer, der private, hat uns dann die Haupt-, also hat uns die Sprache beigebracht. Und haben das in beiden Sprachen gelernt. Und der Deutschlehrer, der private, hat uns dann die Haupt- also hat uns die Sprache beigebracht. (...) Also wir haben wirklich gelernt von Fälle. Ein Artikel, und ich kann jetzt im Schlaf sagen(...). Also das weiß, das wissen die meisten Österreicher nicht so, weil ich es gelernt hab.“ (Fr.P.)*

S. wiederum kann sich durch ihre kindliche Lese-Leidenschaft den Weg in die deutsche Sprache bahnen: *„Keine Ahnung, woher die Liebe dazu kommt, aber ich glaube eben, dass das wahnsinnig wichtig ist fürs Schreiben, und es war wahnsinnig wichtig für mich auch, für das Erlernen der deutschen Sprache. Ich war 13, wie ich herkam, und habe eben diese ganze Kinder- und Jugendliteratur, die man eben in Bosnien lesen konnte, gelesen und habe das Ganze dann auf Deutsch gelesen dann auch nochmal in der städtischen Bücherei. Das hat mir wirklich geholfen, innerhalb von einem Jahr auf ein gewisses Niveau zu kommen.“ (Fr.S.)*

Für die InterviewpartnerInnen aus der ersten Generation entstanden die größten Verunsicherungen in der ersten Phase in Österreich. Dabei gehen die in dieser Zeit erlebten Schwierigkeiten oft weit über die verbale Kommunikation hinaus und betreffen auch Mimik und Gestik bzw. generelle Umgangsformen. So beispielsweise erzählt Frau K., die aufgrund ihres Besuches eines deutschen Gymnasiums in Istanbul bei der Einreise nach Österreich über sehr gute Deutschkenntnisse verfügt, von Problemen mit den österreichischen Dialekten sowie einem anfänglichen Verlust des gewohnten kulturellen Interpretationsrahmens: *„Wenn man in einem fremden Land landet, kann man das Verhalten von Leuten oft gar nicht zuordnen. Wie ist etwas gemeint? Und das hat durchaus viel, viel mehr als nur mit Sprache zu tun, sondern auch mit, mit, mit Gesten und, also mit, ja, Geste und Mimik, aber auch wie, wie die Umgangsformen miteinander sind.“ (Fr.K.)*

Als eine der wenigen Führungskräfte thematisiert K. auch berufliche Probleme und Strategien im Hinblick auf ihren „Akzent“: *„Bei den ersten Anrufen bei Ämtern und Behörden (in der Tätigkeit als Beraterin, Anm.) bin ich am Schreibtisch gesessen, habe mich fünf Minuten lang auf diese Rede vorbereitet, wie ich das jetzt tue, wenn ich dort anrufe, eventuell mit ausländischem Akzent*

(...). Und da hab ich mir wirklich so Strategien zurechtgelegt, was ich sage, wenn er das sagt. Was ich sage, wenn er jenes sagt.“ (Fr.K.)

Sprachliche Defizite können auch eine Barriere für das berufliche Weiterkommen darstellen – wengleich dies für keine der InterviewpartnerInnen zutrifft. Sprachhierarchien und Linguizismen²⁹ können ethnisierte Hierarchien, aber auch zugleich Klassenzugehörigkeiten widerspiegeln. Der Habitus, der in der Sprache zum Ausdruck kommt, kann eine soziale Markierung darstellen, die für das berufliche Fortkommen hinderlich ist. Frau D. erzählt von einer früheren Mitarbeiterin mit türkischem Hintergrund, die zwar sehr gut gebildet war, aber sprachliche Defizite aufwies und zugleich den sprachlichen Habitus des akademischen Milieus nicht beherrschte: *„(...) auf Türkisch waren das interessante, fruchtbare Auseinandersetzungen, die wir hatten. Und sie sind aber nicht richtig, sagen wir mal, zur Blüte gekommen, weil eben auf Deutsch gearbeitet werden musste. (...) Sie hatte eben in einer Umgebung gelebt in XY, die migrantisch geprägt war. Und sie, eine niedrigere soziale Schicht auch. Wo dann bestimmte Elemente.. (...) Wenn man in XY zum Beispiel ‚Hey‘ sagt, dann, dann zeigt man damit gleichzeitig, dass man zu einer niedrigeren sozialen Schicht gehört. Dass man niemand ist, der einen akademischen Hintergrund hat.“*

In beruflicher Hinsicht ist die Zweisprachigkeit für alle interviewten Führungskräfte aus der ersten Generation allerdings insgesamt durchaus hilfreich beim Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt. K. kann u.a. durch ihre Sprachkenntnisse einen Job als Beraterin für MigrantInnen annehmen und dadurch auch ihren eigenen prekären rechtlichen Status verbessern: *„Und, und dann hat diese Stelle, die mich haben wollte quasi, um eine, um eine Beschäftigungsbewilligung beim Arbeitsmarktservice angesucht und mit dem, mit dem Argument das meine, sowohl meine Sprachkenntnisse als auch meine Erfahrungen besonders gebraucht werden und das man für diesen Job eben nicht irgendwen, der gerade arbeitslos ist in Österreich nehmen kann, haben sie es auch geschafft, die Beschäftigungsbewilligung zu bekommen.“ (Fr.K.)*

D. kann ihre Sprachkenntnisse zusätzlich zu ihrer fachlichen Qualifikation in der akademischen Karriere nutzen, um sich ein Alleinstellungsmerkmal zu schaffen:

„Und das war bei mir auch gegeben oder verstärkt worden, ist es vielleicht ein bisschen dadurch, dass ich eben beide Sprachen auf einem höheren Niveau bearbeiten kann. Sicher gibt es da auch manche Fehler und Lücken im Vergleich zu Personen, die monolingual deutschsprachig hier in diesen Gebieten aufgewachsen sind, aber diese Kenntnisse über das Türkische, die haben mir geholfen.“ (Fr.D.)

²⁹ Diskriminierung aufgrund eines Akzentes oder einer Sprache. So beispielsweise hat das Vorhandensein eines französischen oder englischen Akzentes andere Auswirkungen als das eines türkischen. Linguizismen und Sprachhierarchien spiegeln immer auch vorherrschende ethnisierte Hierarchien wider.

C. wiederum, der als einziger der befragten „BildungsausländerInnen“ bei seiner Einreise nach Österreich über keine Deutschkenntnisse verfügt, beschließt, sich nach etwa 2 Jahren im Land bei einer österreichischen Bank zu bewerben. Seine Türkisch-Kenntnisse präsentiert er dabei als wichtige Zusatzqualifikation: *„Und ich geh zum Filialleiter und sage: Sie haben sehr viele türkische Kunden in dieser Bank. Aber keinen einzigen türkischen Mitarbeiter. Was halten Sie davon, wenn ich mich bewerbe.“* (Hr.C.)

Wahrnehmung der eigenen Rolle als Führungsperson im Hinblick auf die soziale Herkunft

Einige der interviewten Führungskräfte empfinden ihre erfolgreiche berufliche Karriere vor dem Hintergrund ihres spezifischen sozialen oder kulturellen Hintergrundes auch als eine Art gesellschaftlichen Auftrag. So beispielsweise erleben sich manche Befragte als **Karriere-Vorbild** für nachkommende Generationen oder generell als Vertrauensperson und AnsprechpartnerIn für junge Menschen mit Migrationshintergrund, wie die folgenden Zitate illustrieren:

„(...) hatten wir da sehr viele Studierende in XY, die auch einen türkischen Hintergrund hatten. Und mich schon oft angesprochen haben. Also schon so eine Nähe empfunden haben und mit ihren Fragen gekommen sind. Auch die Möglichkeit gesehen haben, bestimmte Themen zu bearbeiten. Und eben, ich denke, mich auch als Vorbild gesehen haben, auf jeden Fall, ja.“ (Fr.D.)

„Ich möchte deshalb Vorbild sein, damit die sich denken: Aha, wenn die Abgeordnete ist, kann ich ja Ministerin werden. Ja, und das brauchen wir, deshalb brauchen wir Vorbilder.“ (Fr.K.)

Die Befragten verstehen sich in ihrer Vorbildrolle aber nicht einfach nur als Musterbeispiel gelungener Integration, sondern interpretieren ihr Position in der Öffentlichkeit auch als eine notwendige Irritation des Systems. Damit äußern sie ihren Widerstand gegen strukturelle Benachteiligungen von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund: *„Also grundsätzlich bin ich schon der Meinung, dass das gut ist. Wie, so wie ich hier eine Art Rollenvorbild bin oder vielleicht auch nicht nur ein Rollenvorbild, sondern auch allgemein, jemand, den man auch hassen kann.“* (Fr.D.).

Frau K. wiederum sieht ihr Mandat im Nationalrat vor dem Hintergrund ihrer Migrationserfahrung als eine Art Bruch mit ungeschriebenen Gesetzen: *„Ich wollte ganz leidenschaftlich dieser, dieser Mensch sein, der dieses Tabu bricht (...), der das quasi ein für alle mal erledigt. Weil, ich meine, egal, wer nach mir kommt, wie viele es werden und so, es ist jetzt, es ist jetzt passiert, ja. Das Rad kann man nicht mehr zurückdrehen, Und das ist, da bin ich sehr, sehr glücklich drüber“* (Fr.K.)

Auch S. hat das Gefühl, mit ihrem beruflichen Aufstieg als Journalistin ein gesellschaftspolitisches Zeichen setzen zu können. Sich öffentlich als „Migrantin“ zu

deklarieren, hält sie so lange für notwendig, bis der „Migrationshintergrund“ einer Person irgendwann irrelevant bzw. zum Mainstream wird und MigrantInnen und/oder ArbeiterInnenkinder im Medienbereich nicht mehr unterrepräsentiert sind. Bis dahin sieht sie sich in einer kämpferischen Übergangsphase, in der sie eine wichtige Stellung einnehmen möchte: *„Also ich rede jetzt nicht davon, dass ich Vorbild, Modell oder irgendwas sein will, ja? Aber zu einem gewissen Zeitpunkt muss man sich exponieren, um etwas zu betonen, damit das zur Normalität wird irgendwann einmal. Genauso war es mit der Frauenbewegung. Sie mussten auch sehr aggressiv irgendwie auftreten und für was kämpfen, damit das irgendwann mal eventuell zur Normalität wird. Und damit man eben irgendwie, irgendwann einmal nicht mehr als Person mit Migrationshintergrund wahrgenommen wird. (...) Ich möchte auch mal, dass MigrantInnen anders wahrgenommen werden, als eben nur Putzkräfte, Problemfälle, arbeitslose Jugendliche, Kriminelle, was auch immer.“* (Fr.S.)

Einige der Befragten betätigten sich auch aktiv als FörderInnen von jungen Arbeitskräften mit Migrationshintergrund oder können sich dies in naher Zukunft vorstellen. Diese Förderung kann unterschiedliche Formen annehmen. Sie reicht von - privaten und/oder formellen - **MentorInnenschaften** bis hin zur **Förderung von Diversität** im eigenen Team. So etwa versucht Frau S., ihre MitarbeiterInnen schrittweise in ein gesichertes Arbeitsverhältnis zu überführen und sie im Hinblick auf ihre journalistische Laufbahn zu unterstützen: *„Und das ist irgendwie so das Ziel, das mit der Zeit alles irgendwie unterkommen.“* (Fr.S.)

Dabei ist ihr besonders wichtig, dass sich ihre Bemühungen nicht vorrangig auf den Migrationshintergrund beziehen, sondern vor allem auf die soziale Herkunft: *„Also mehr Arbeiter in den Journalismus rein.“* (Fr.S.)

Frau P., die ebenso im Medienbereich arbeitet, widmet sich als Mentorin wiederum vor allem Frauen, denen sie Vorbild und Förderin sein will. Vor dem Hintergrund der eigenen schwierigen Erfahrungen als Frau am Arbeitsmarkt organisiert sie daher u.a. einen Frauenkongress: *„Ich glaub, dass das auch mein Thema ist. Weil Kind zu kriegen, unehelich, alleine groß zu ziehen. Das braucht sehr viel Mut. Also da seh ich mich schon ein großes Vorbild für die Frauen. Und ich leb das auch vor. Heute hat mir eine Mitarbeiterin gesagt, dass sie schwanger ist, und sie war total nervös. Und ich freu mich für sie. Natürlich ist das für mich jedes Mal Schock, nachbesetzen, aber ich find es großartig, dass Frauen in gut ausgebildeten und tollen Positionen Kinder kriegen.“* (Fr.P.)

Auch Herr C. nimmt für „ein, zwei Menschen“ in seinem Berufsleben eine Mentorenrolle ein. Für ihn spielt eine wichtige Rolle, dass es sich dabei um Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund handelt, die aus seiner Sicht von seinen Erfahrungen am besten profitieren könnten: *„Ich hatte vor über 10 Jahren den Wunsch geäußert - damals war ich noch Banker- (...) da hab ich gesagt: Ich möchte in 10 Jahren Menschen begleiten, die so sind, wie ich*

heute bin. (...) Und das es selbst Migranten sind, (...) das ist okay so, denn dort hab ich ja sozusagen meine Spuren verdient. Und für die bin ich wahrscheinlich eigentlich der richtige Mentor, der wertvollere Mentor als jemand, der diese Migrationserfahrung nicht hat.“ (Hr.C.)

Zwei der InterviewpartnerInnen haben auch Erfahrung mit institutionalisierten Mentoring-Programmen gemacht. Sie ziehen hieraus ein recht unterschiedliches Resümee. *„Ja zum Beispiel dieses Projekt Mentoring für Migranten. Dort war ich auch Mentor. Und dort hab ich mit Freude festgestellt, dass die Mentoren zu einem großen Teil aus Migranten selbst bestehen. Das ist super. Da sollen nicht Migranten Mentee werden, sie sollen auch selber Mentor sein. (...) Ein großer Anteil, also ob das der überwiegende Anteil ist weiß ich nicht. Aber ein wahrnehmbarer großer Anteil waren selbst Migranten, die Mentoren. Das ist wertvoller. Und da können wir Migranten auch selbst erleben, aber auch zurzeit, sondern auch sichtbar machen. Welche, welche Kapazität, welche Ressource wir beanstanden für diese Gesellschaft. Nicht nur darüber reden, ja Migrant ist eine Bereicherung.“ (Hr.C.)*

Während Herr C. von der Konzeption der Mentoring-Programme recht begeistert ist, hat Frau P. keine guten Erfahrungen gemacht. Ihr wurde eine Mentee zugeteilt, welche sie wenig unterstützen konnte, weil sie aus einem völlig anderen Sektor kam: *„Wissen Sie, was ich erwartet hab: Junge Leute, die irgendwelche Hürden in Österreich haben, wo ich ihnen helfen kann. Aus meinem Sektor. Dass ich denen öffne oder Ratschläge gebe, wo ich mich widerspiegle.“ (Fr.P.)* Darüber hinaus übt sie Kritik an der Auswahl der Mentees: *„Da hatten wir einen Austausch, da war eine, die erzählt hat über ihren Mentee, eine Diplomatenfrau. Die in Österreich, seit ein paar Jahren, gekommen ist, weil ihr Mann Diplomat ist. Und sie würde gerne... Ja, ich hab mich so gegifftet. Und die will sich einen Job.. Also bis jetzt hat sie ja nur humanitäre und diese social Projekte unterstützt und so weiter. Aber ihr Handicap ist die Sprache. Sie weiß nicht, wie lang sie bleiben wird. Und der Mann ist dagegen. Und ich hab gesagt: Entschuldigt´s bitte: Über Desperate Housewife möchte ich hier nicht diskutieren.“ (Fr.P.)*

Auch andere InterviewpartnerInnen stehen der Idee, MigrantInnen per se zu fördern, kritisch gegenüber, da hiermit die Idee verbunden sei, der Migrationshintergrund allein sei eine Qualifikation: *„Sicher denke ich darüber nach. Und ich denke, ich kann Personen mit Migrationshintergrund auf eine Position bringen, die sie vielleicht nicht so leicht bekommen würden. Trotzdem spielt das Inhaltliche, also das ist im Vordergrund. Denn ich denke, wie gesagt, der Migrationshintergrund ist keine Qualifikation an sich.“ (Fr.D.)*

Auch Herr A. sieht sich selbst zwar als Mentor, betont aber, dass er primär auf die Leistungsbereitschaft potentieller Mentees achte: *„Und wenn es um Mentorship geht, jeder Mensch mit, mit guten Fähigkeiten gehört gefördert. Und das ist jetzt, Migrationshintergrund ist hier nicht ausschlaggebend, im Gegenteil (...), da muss ich als Führungskraft schon objektiv genug sein. Also wenn ich jetzt zum Beispiel per Zufall eine Leitung über ein Team bekäme, wo halt Leute aus den*

unterschiedlichsten Kulturkreisen sind... (...) würde ich jetzt nicht einen Türken bevorzugen, nur weil er jetzt Türke ist, sondern ich würde den, der am Fähigsten ist fördern.“(Hr.A.)

Eine weitere Möglichkeit des Engagements ist die Förderung und Betonung von Diversität am Arbeitsplatz. So hat sich Frau P. ein „multikulturelles Team“ aufgebaut, das sie auch geschäftlich als großen Vorteil erlebt: *„Also ich hab die beste Mannschaft der Welt. Kann ich wirklich behaupten. Lauter taffe Frauen. Multikulti. Ich hab hier im Stock einen Deutschen, eine Steirerin, die ist auch eine halberte Ausländerin, eine Kroatin, einen Polen, eine aus Bayern, eine zweite aus Bayern, eine Slowakin, eine Bulgarin und eine Russin. Und eine Serbin. Und ein paar Österreicher. (...) Alle sensationell ausgebildete Leute, alle studieren, zweite Generation, mehrsprachig. (...) Wenn wir was suchen, irgendwelche Preise, dann wird in allen Sprachen angefragt. (...).“ (Fr.P.)*

Diversitätsförderung bezieht sich aber nicht für alle Interviewten hauptsächlich auf den unterschiedlichen kulturellen Background, sondern vor allem auch auf die soziale Herkunft: *„Deswegen ist die Multikulturalität zwar genau so wichtig, aber ich finde Multikulturalität im engeren Sinne, also das heißt, dass man sozusagen Leute mit unterschiedlichen, nicht nur kulturellen, nicht unbedingt kulturellen, sondern auch durchaus sozialen Backgrounds zusammenspannen muss, um, um wirklich ein, ein, ein sehr viel-, vielseitige Gruppe zu schaffen.“(Hr.A.)* Abermals wird hier also die Relevanz der Differenzkategorie Klasse betont.

Schlussfolgerungen

Zwei typische Karrierewege von Führungskräften mit Migrationshintergrund konnten aufgrund des vorliegenden Interviewmaterials nachgezeichnet werden. Der erste Typ beschreibt jene Führungskräfte, die als EinwanderInnen der ersten Generation ihre Karriere als berufliche Verwertung der Migrationserfahrung gestalten können. Migrationserfahrung, „Ethnizität“ und kultureller Background bilden ein deutliches Alleinstellungsmerkmal und sind für diesen Typus am Arbeitsmarkt in symbolisches und ökonomisches Kapital konvertierbar. Es handelt sich hier um Führungskräfte, die ihren Schul- oder Studienabschluss im Herkunftsland (hier: der Türkei) absolviert haben und ihre kulturelle Kapitalienausstattung in Österreich noch durch ein (Zweit-)Studium oder eine Zusatzausbildung aufwerten konnten. Diese „BildungsausländerInnen“ sind in der Lage, die einleitend diskutierte Gefahr beruflicher Dequalifizierung zu vermeiden, indem sie sich dafür entscheiden, eine Art ExpertInnenrolle im Migrationsbereich zu übernehmen. Hilfreich im Zuge des beruflichen Aufstiegs ist für die Führungskräfte dieses Typus auch die soziale Herkunft: Ihre Familien verfügen über eine ausreichende und heterogene Kapitalausstattung und bewegen sich meist im urbanen, akademischen, intellektuell-bürgerlichen Milieu. Der Besuch renommierter Schulen und das Erlernen von Fremdsprachen gehört damit in der Bildungslaufbahn zur Normalität. Klassenherkunft und kulturelle Herkunft bzw. Migrationserfahrung kumulieren dabei in einem positiven Sinne. Die Motivation einer Spezialisierung auf migrationsbezogene Arbeitsmarktsegmente kann in direkten oder indirekten Diskriminierungserfahrungen liegen, oder aber in der Suche nach einer beruflichen Nische. Generell scheint es jedenfalls so zu sein, dass das berufliche Spektrum für hochqualifizierte EinwanderInnen der ersten Generation - und damit die Möglichkeiten des Aufstiegs in eine hohe Berufsposition - eingeschränkter sind, als für die zweite Generation, die sich auch in Berufsfeldern findet, in denen der kulturelle Background keine Rolle spielt. Diese berufliche Selbst- oder Fremdpositionierung als „Migrantin“ wird von den Führungskräften teilweise durchaus ambivalent erlebt. Die Befragten leben in und mit der Spannung des Verhältnisses zwischen der Verwertung der Migrationsbiografie als Alleinstellungsmerkmal im Job einerseits und der Zuschreibung als „QuotenmigrantIn“ andererseits. Zugleich werden sie immer wieder mit der Erwartung konfrontiert, Vorzeige-AufsteigerInnen zu sein. Dies trifft auf diesen Typ aufgrund der sozialen Herkunft aber nur sehr begrenzt zu.

Der zweite Typus beschreibt jene Führungskräfte, die tatsächlich einen intergenerationalen Aufstieg hinter sich haben. Es handelt sich im vorliegenden Sample um Personen, deren Eltern als ArbeitsmigrantInnen nach Österreich kamen. Aufgewachsen im ArbeiterInnen- und/oder bäuerlichen Milieu, mit Eltern, die häufig (noch) nicht über ausreichendes Wissen um die Strukturen und Möglichkeiten des Bildungssystems verfügen, können sie im Aufstiegsprozess zunächst auf vergleichsweise wenig fachliche und kognitive Ressourcen zurückgreifen. Allerdings verfügen ihre Familien über ein spezifisches inkorporiertes Kapital, nämlich sehr positive Bildungseinstellungen und eine ausgeprägte Erwartungshaltung im Hinblick auf schulische Erfolge. Diese Bildungserwartungen werden von den Kindern übernommen. Darüber hinaus können außerfamiliäre Vorbilder und MentorInnen (vor allem Lehrerinnen) das Interesse an der schulischen Weiterentwicklung fördern und emotionale Rückschläge abfedern. In weiterer Folge sind diese jungen Leute in der Lage, sich institutionalisiertes Kulturkapital (schulische und universitäre Abschlüsse) anzueignen, welches in der Familie fehlt und das eine der Ausgangsressourcen des beruflichen Aufstieges darstellt. Eine wichtige Rolle im Werdegang spielt dabei der bewusste und gelassene Umgang mit habituellen Unsicherheiten, von denen die jungen Führungskräfte rückblickend berichten. Diese Unsicherheit tritt vor allem im Hinblick auf die Statuspassage ins Studium und teilweise auch ins Berufsleben auf. Es gelingt ihnen jedoch, die Kindheit und Jugend in den unteren sozialen Klassen durchaus positiv für sich zu interpretieren, sie als Ressource einzusetzen und damit habituelle Verunsicherungen zu entschärfen. Darüber hinaus mussten die interviewten Führungskräfte dieses „Typus“ auch lernen, mit Statusinkonsistenzen, Diskrepanzen und Brüchen mit dem eigenen Herkunftsmilieu umzugehen. Dies bewältigen sie, in dem sie z.B. eine vermittelnde Haltung zwischen den verschiedenen sozialen Welten einnehmen und sich je nach Situation anzupassen versuchen. Eine andere Möglichkeit ist die Distanzierung zum Herkunftsmilieu.

Beide beschriebenen Typen zeigen nur einen Ausschnitt der möglichen Karrierewege. So sind im vorliegenden Sample etwa auch Führungskräfte aus der zweiten Generation zu finden, die sich auf eine internationale Karriere hin orientieren oder aber eine Person aus der zweiten Generation, die sich ebenfalls in einem migrationsspezifischem Arbeitsfeld bewegt. Die Erfahrungen der GesprächspartnerInnen sind also sehr unterschiedlich. Die getroffenen Aussagen und Ergebnisse sind daher nicht als deterministisch zu verstehen. Allerdings konnten im Zuge der Typenbildung durchaus zwei gesellschaftlich relevante, typische Handlungs- und Karrieremuster von hochqualifizierten MigrantInnen auf dem Weg in die Führungsebene aufgezeigt werden.

Einige wichtige Einflussfaktoren auf die Bildungs- bzw. Berufskarriere zeichnen sich im Hinblick auf das gesamte Sample ab. So spielen einerseits Identifikationsmuster/Vorbilder (kulturelles Kapital) eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, die eigene Zukunft außerhalb der eigenen Klassengrenzen und jenseits der vorgezeichneten Bildungs- und Beschäftigungsbahnen des eigenen Milieus zu denken und damit den Grundstein für soziale Mobilität zu legen. Jene InterviewpartnerInnen, die in den oberen Klassen sozialisiert wurden, können auf dieses institutionalisierte Kulturkapital relativ leicht zurückgreifen. Sie kommen aus einem Milieu, in dem beruflicher Erfolg, Führungstätigkeit, Intellektualität und Internationalität zum Lebensstil gehören. Die GesprächspartnerInnen aus den unteren Klassen konnten als Kinder bzw. Jugendliche kaum auf innerfamiliäre Identifikationsmöglichkeiten zurückgreifen. Dennoch existieren in ihrem Lebenslauf Personen aus dem weiteren Umfeld der Familie oder LehrerInnen, die eigene Phantasien und positive Selbstbilder anstacheln. Aus der Sicht einiger InterviewpartnerInnen aus der unteren Klasse ist gerade die Existenz solcher Vorbilder - gemeinsam mit der bildungsfördernden Haltung der Eltern bzw. der nächsten Bezugspersonen - ein wichtiger Faktor für die Entwicklung der eigenen Aufstiegsorientierung.

Ein strukturelles Problem der sogenannten BildungsausländerInnen ist das Fehlen von sozialem Kapital – zumindest im Hinblick auf die erste Phase im Einwanderungsland. Auch wenn die Angehörigen der zweiten Generation, die in diesem Sample vorwiegend aus den unteren Klassen kommen, nicht in elitären Kreisen vernetzt sind, so können sie doch, wie bereits erwähnt, auf die Netzwerke aus Schule und Studium zurückgreifen, die ihnen beispielsweise beim Einstieg in den Arbeitsmarkt hilfreich sind. Die EinwanderInnen der ersten Generation jedoch müssen sich in einem langwierigen Prozess ihre sozialen Kontakte erst aufbauen. Die traditionell bürgerlichen Netzwerke der „autochthonen“ Elite sind aber sowohl für die befragten Führungskräfte der ersten als auch der zweiten Generation schwer zugänglich. Damit ist gerade in höheren beruflichen Sphären eine gewisse Exklusivität immer noch spürbar. Ethnisierte Netzwerke wiederum spielen für die interviewten Führungskräfte beim beruflichen Aufstieg und zum Teil auch in privater Hinsicht überhaupt keine Rolle.

Demgegenüber beschreiben die InterviewpartnerInnen den zentralen Stellenwert von Lehrerinnen für die Bildungs- und Berufsbiografie vor allem der zweiten Migrationsgeneration, weil sie als FörderInnen und MentorInnen in schwierigen Statuspassagen unterstützen und beraten können. Sie können aber auch als Vorbilder dienen und damit unter Umständen fehlendes institutionalisiertes familiäres Kulturkapital

kompensieren. Ihr Einfluss kann sich aber auch darin zeigen, dass sie schulische Biografien erschweren und daher biografische Umwege erforderlich machen.

Im Hinblick auf die Orientierung im Schulsystem spielen in den Familien aus den unteren Klassen vor allem die Väter eine wichtige Rolle. Sie treffen sehr häufig die Bildungswegentscheidungen in Bezug auf die Kinder, während sich die Mütter allerdings der Kinderbetreuung widmen. In den Herkunftsfamilien der oberen Klassen ist eher zu beobachten, dass Mütter sich stärker beruflich selbst verwirklichen können und daher auch als Bildungsvorbild fungieren. Geschlechtsspezifische Rollenerwartungen im Hinblick auf Bildung und Beruf spielten aber – mit Ausnahme einer Person - bei keiner/keinem der InterviewpartnerInnen eine Rolle. Sowohl die männlichen als auch weiblichen Befragten erhielten unabhängig vom Geschlecht intensive elterliche Unterstützung auf dem Bildungs- und Berufsweg.

In Bezug auf das „Wie“, also die Art und Weise der getätigten Bildungsinvestitionen zeigen sich allerdings klassenspezifische Unterschiede, die durch kulturelle Faktoren kumulieren können, wie das etwa bei den Fällen im oben beschriebenen zweiten „Typus“ (Karriere als intergenerationale Mobilität aus den unteren Klassen) deutlich wird: Die Eltern können einerseits – als neu angekommene MigrantInnen – den Kindern zu Beginn wenig Orientierung im Bildungssystem des Einwanderungslandes geben. Sie verfügen andererseits - im Hinblick auf die Klassenstruktur - über wenig kulturelles, soziales und ökonomisches Kapital und können daher lediglich vorwiegend moralische und emotionale Unterstützung leisten. Sie kompensieren diese Defizite aber durch eine besonders positive Bildungseinstellung und Erwartungshaltungen im Hinblick auf schulischen Erfolg. Demgegenüber sind die Bildungsinvestitionen in den Familien der oberen Klassen stärker durch konkrete Weitergabe von hohem und vielfältigen Kapitalformen (kulturell, sozial, ökonomisch) gekennzeichnet.

Im Hinblick auf die Art und Weise, wie die befragten Führungskräfte selbst mit dem Thema Kinderbetreuung umgehen, wird deutlich, dass keine der Mütter unter den befragten Führungskräften eine längere Kinderbetreuungszeit in Anspruch genommen hatte. Alle Frauen steigen rasch wieder ins Berufsleben ein, um den drohenden Bruch in der Karriere zu vermeiden und den Anschluss nicht zu verlieren. Der Spagat Beruf-Familie wird dabei unter großer Kraftanstrengung gemanagt und teilweise auch mittels Auslagerung von Hausarbeit und/oder Kinderbetreuung an bezahlte (weibliche) Arbeitskräfte delegiert. Gegenseitige Entlastungen schaffen auch Kontakte im Bekanntenkreis.

Sektoren- bzw. branchenspezifische Unterschiede im Hinblick auf die Karrierechancen für Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund sehen die InterviewpartnerInnen beispielsweise im Hinblick auf die mangelnde Offenheit des öffentlichen Dienstes: Fehlendes spezifisches soziales Kapital von „MigrantInnen“ einerseits und mangelndes Interesse im Hinblick auf die beruflichen Potentiale einer heterogenen MitarbeiterInnenstruktur seitens des Arbeitgebers andererseits verhindern möglicherweise eine stärkere Präsenz und Aufstiegsmöglichkeiten von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund in diesem Sektor. So fehlen etwa gezielte Rekrutierungsversuche von MitarbeiterInnen, deren Eltern schon vor Jahren aus der Türkei oder Ex-Jugoslawien nach Österreich einwanderten.

Als Alternative für junge, gut ausgebildeten Arbeitskräfte bietet sich beispielsweise die Karriere in einer internationalen Organisation an, in der die MitarbeiterInnenstruktur - bezogen auf die kulturelle Herkunft - meist sehr heterogen ist und spezifische kulturelle und sprachliche Kenntnisse explizit nachgefragt werden. Auch im Wirtschaftssektor scheint die Rekrutierungsoffenheit aus Sicht der Befragten noch größer zu sein. Es dürfte allerdings Unterschiede zwischen international agierenden und traditionell österreichischen Unternehmen geben. Letztere scheinen – so legt dies zumindest ein Fall im Sample nahe – auf der Ebene der höchsten Berufspositionen durch stärkere, ethnisierte Schließungstendenzen gekennzeichnet zu sein. Generell ausschlaggebend ist die Offenheit der ArbeitgeberInnen im Hinblick auf die gewährten Ein- und Aufstiegschancen von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auf der einen und die soziale Kapitalausstattung der Arbeitskräfte auf der anderen Seite.

Vor allem der Einstieg in den Arbeitsmarkt erweist sich für einige GesprächspartnerInnen als kritische Phase, die durch finanziell magere Lebensbedingungen, prekäre Arbeitsverträge und Zeiten der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet sein können. Um diese Hürde ohne größere berufsbiografische Brüche zu bewältigen, kann vor allem das im Rahmen des Studiums oder von Praktika erworbene professionsbezogene Sozialkapital hilfreich sein – also Kontakte zu „TüröffnerInnen“ ins Berufsfeld (beispielsweise schulische oder universitäre LehrerInnen, FreundInnen aus der Schulzeit, Kontakte aus früherer Beruf- oder Praktikumstätigkeit). Auch strukturelle Einflussfaktoren (Gesetzgebung, Arbeitsmarktsituation etc.) bei Einreise bzw. zu Arbeitsmarkteinstieg spielen eine wichtige Rolle. Die sogenannten BildungsausländerInnen innerhalb dieses Samples positionieren sich tendenziell schon zu Berufseinstieg in herkunftsland- bzw. migrationsbezogenen Segmenten des Arbeitsmarktes. Demgegenüber erscheint die Berufswahl der zweiten Generation etwas vielfältiger zu sein.

Alle InterviewpartnerInnen im Sample konnten ihr institutionalisiertes kulturelles Kapital in Form von Abschlüssen erfolgreich verwerten – was vor allem im Hinblick auf das Problem der Dequalifizierung von Abschlüssen (die schon einleitend diskutiert wurde) für diese Gruppe erstaunlich ist. Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsmarkt treten aber dennoch an unterschiedlichsten Karrierestationen auf: Bei Berufseinstieg erlebten einige InterviewpartnerInnen eine auf Stereotypen beruhende mangelnde Investitionswilligkeit potentieller Arbeitgeber, wodurch sich diese Statuspassage in den Job als schwierige Phase gestalten kann und in der es zu Negativzuschreibungen im Hinblick auf die eigene Herkunft kommen kann.

Zu einer Kumulation der benachteiligenden Effekte von Genusgruppenzugehörigkeit und Migrationshintergrund wiederum kann es bei Arbeitsmarkteinstieg etwa kommen, weil die rechtliche Absicherung fehlt und dadurch die Abhängigkeit vom Arbeitgeber zu groß ist. So etwa erhöht sich, wie sich an einem der vorliegenden Fälle zeigt, die Verletzbarkeit bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz um ein vielfaches, wenn der Aufenthaltsstatus prekär ist. Ebenso kann diese rechtliche Unsicherheit ausgenutzt werden, um Personen als Arbeitskraft auszubeuten und ihnen eine faire Bezahlung vorzuenthalten. Andere Fälle aus dem Sample zeigen, dass im Zuge des beruflichen Aufstiegs wiederum vor allem die türkische Herkunft auf Ablehnung stoßen kann, und zwar ebenfalls verwoben mit anderen Differenzkategorien: Die interviewten Führungskräfte (vor allem aus der ersten Generation) berichten davon, dass sie am Arbeitsplatz des Öfteren per se als Muslime kategorisiert worden seien, womit fachliche Abwertung und stereotypisierende Zuschreibungen einhergehen können. Im Extremfall kann dies im Hinblick auf die Genusgruppenzugehörigkeit kumulieren und für Frauen beispielsweise – wie in einem der beschriebenen Fälle - zu einem Angriff führen, ohne Kopftuch eine „verkappte Muslimin“ zu sein. Ein männlicher Befragter wiederum wurde am Arbeitsplatz als „türkischer Macho“ verunglimpft.

Gerade die Tatsache, dass die hier im Sample beschriebenen EinwanderInnen aus der ersten Generation sich in der oberen Klasse oder – wie es bei zwei der weiblichen InterviewpartnerInnen der Fall ist – in der politischen bzw. wissenschaftlichen Elite des Landes bewegen, stößt zum Teil auf Widerstand und Ablehnung. Das Erleben ethnischer Hierarchisierung und die damit verbundene Erwartung von Unterordnung, von der einige der InterviewpartnerInnen berichten, macht eines deutlich: MigrantInnen sollen weiterhin hilflos, mangelnd gebildet und arm sein. Sie *sollen* als dauerhafte Problemfälle herhalten können. Die interviewten Führungskräfte lassen sich nicht in diesen wirkmächtigen Problemdiskurs um Migration einordnen. Sie unterwandern ethnische Hierarchisierungen und

Unterwerfungserwartungen letztlich von oben her. Diese *Subversion von oben* verschärft sich nochmals, wenn es sich um eine Frau handelt, die eine höhere Position bekleidet, über hohes kulturelles Kapital verfügt und sich sogar gesellschaftspolitisch äußert, wie das bei zwei Fällen im Sample deutlich wurde. Damit wird auch zugleich die vergeschlechtlichte Hierarchie subvertiert.

Im Hinblick auf das vorliegende Sample kann die These formuliert werden, dass Diskriminierungserfahrungen bei zunehmender beruflicher Etablierung, guter sozialer Positionierung und rechtlicher Absicherung immer besser abgefedert werden können. Sie wirken sich damit nicht mehr so stark behindernd oder ausgrenzend auf die Berufsbiografie aus, wie das etwa in der Phase des Berufseinstieges der Fall ist. Damit zeigt sich, dass eine günstige Position im Klassengefüge auch eine kompensierende Wirkung im Hinblick auf den Migrationshintergrund hat. Dies bedeutet allerdings nicht, dass auf einer höheren beruflichen Ebene keine hinderlichen Erfahrungen mehr gemacht werden. Es ist zu vermuten, dass – wie einer der vorliegenden Fälle im Sample illustriert – AufsteigerInnen mit Migrationshintergrund vor allem in traditionell österreichischen Unternehmen auf eine „Gläserne Decke“ stoßen. So kann es passieren, dass bei Rekrutierungen auf hoher beruflicher Ebene vom „Migrationshintergrund“ direkt oder indirekt auf eine nicht erwünschte habituelle „Unähnlichkeit“ (vgl. Hartmann 2007) geschlossen wird. Nicht zufällig beschreiben sich manche InterviewpartnerInnen als „ExotIn“ in der eigenen Branche, was auf eine – trotz beruflicher Etablierung und Anerkennung – weiterhin bestehende Verweigerung der vollen Zugehörigkeit hinweist. Gerade die Führungskräfte der zweiten Generation erzählen allerdings häufiger von positiven Diskriminierungserfahrungen.

Was ihre Rolle als Führungskraft betrifft, so sehen die meisten Befragten ihre erfolgreiche berufliche Karriere auch als eine Art gesellschaftlichen Auftrag. Sie nehmen sich großteils als Karriere-Vorbild für nachkommende Generationen oder generell als Vertrauensperson und AnsprechpartnerIn für junge Menschen mit Migrationshintergrund und/oder niedriger sozialer Herkunft und/oder Frauen wahr. Dabei verstehen sie sich in ihrer Vorbildrolle aber nicht einfach nur als Musterbeispiel gelungener Integration, sondern interpretieren ihre Position in der Öffentlichkeit auch als eine notwendige Irritation des Systems. Diese Aufgabe ist durchaus ambivalent: Einerseits kann die öffentliche Deklaration als „MigrantIn“ mit einer Reduktion und Festschreibung auf die eigene kulturellen Identität verbunden sein. Andererseits ist das Sichtbarmachen im Hinblick auf diese Differenzkategorie aber ein notwendiger Schritt auf den Weg in den Mainstream sowie die gerechtere Verteilung von Aufstiegschancen.

Die vorliegende Arbeit konnte einerseits darauf hinweisen, dass das hartnäckige Stereotyp von „MigrantInnen“ als „Problemfällen“ einer dringenden Dekonstruktion bedarf. Wie gezeigt werden konnte, unterwandern die hier vorgestellten Führungskräfte mit Migrationshintergrund dieses mächtige Bild *von oben* her. Zugleich soll der Fehler vermieden werden, diese erfolgreichen Arbeitskräfte als „Vorzeige-Integrationsfälle“ hoch zu stilisieren und dabei bestehende Schwierigkeiten zu ignorieren: „Sehr häufig können diejenigen, die an vorderster Front Anerkennungskämpfe führen, sich besser artikulieren, sind besser ausgebildet, besser vernetzt und auch sonst besser mit Ressourcen ausgestattet als die übrigen Mitglieder der jeweiligen Gruppe; ihre soziale Lage unterscheidet sich somit in vielerlei Hinsicht erheblich von der Anderer. Sie müssen daher eher als ihre ‚AnwältInnen‘ denn als ihre RepräsentantInnen betrachtet werden“ (Yuval-Davis 2010: 193).

Darüber hinaus stellt sich resumierend die Frage, ob die Positionierung im Sozialen Raum tatsächlich vorrangig vom Migrationshintergrund bestimmt wird. Der Migrationshintergrund kann zu verschiedenen Zeiten in der Berufsbiografie hinderlich wirken, nützlich sein, oder aber sich als völlig irrelevant erweisen – je nachdem, mit welchen anderen Differenzkategorien er sich jeweils überschneidet. Differenzierter erklärt werden kann die Frage nach den Erfolgsfaktoren zum Aufstieg beispielsweise, in dem das kulturelle, soziale und ökonomische Kapital genauer untersucht wird. Immer wieder betonen die InterviewpartnerInnen (gerade auch der zweiten Generation), die Fokussierung auf den Migrationshintergrund sei eigentlich eine „Themenverfehlung“, denn wichtiger sei in ihrer Lebenswelt die Klassenzugehörigkeit. So ist es in den unteren Klassen mitunter relevanter, ArbeiterInnen- oder Bauernkind zu sein, als Migrationserfahrung zu haben.

Besonders für den öffentlichen Sektor wären gesonderte Untersuchungen notwendig, da hier die Schließungsmechanismen und Barrieren besonders wirksam für MigrantInnen zu sein scheinen. Da die Phase des Arbeitsmarkteinstieges eine sehr verletzbare Zeit für junge, aufstrebende Jobsuchende darstellt, könnten konkrete gesetzliche Maßnahmen wie etwa Quoten für Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund sowie die – schon lange diskutierte – Anonymisierung von Bewerbungen ein sinnvolles Mittel zur Erhöhung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund sein. Damit die Illegitimierung von Diskriminierung auf institutioneller Ebene nicht dazu führt, dass sich Ungleichheitsmechanismen auf die interaktive Ebene zurückziehen (vgl. Schwinn 2007: 81), bedarf es aber auch einer Öffnung und Sensibilisierung in Bezug auf die Organisationskultur. Egger et al schlagen auf betrieblicher Ebene beispielsweise Maßnahmen wie Betriebsvereinbarungen, Verhaltenscodizes oder die Schulung von Schlüsselpersonen vor (vgl. Egger et al 2003: 4ff.).

Es braucht also insgesamt Maßnahmen, die sich nicht allein auf die Behebung vermeintlicher individueller ‚Defizite‘ von Menschen mit Migrationshintergrund oder – umgekehrt – nur auf die Betonung ihrer ‚Stärken‘ fokussiert sind. Bei der Frage nach der Verteilung der Aufstiegschancen am Arbeitsmarkt geht es nicht nur um die Integrationsbemühungen der Einzelnen, sondern vor allem auch um das Bereitstellen gesellschaftlicher Partizipationsmöglichkeiten. Darum bedarf es der Offenheit zur (nicht nur kulturellen sondern auch sozialen) Vielfalt sowie dem Willen zur Förderung jener, die mit einer schwachen Kapitalienausstattung ins Rennen gehen.

Literatur

Apitzsch, Ursula, 2009: Die Macht der Verantwortung. Aufstiegsprozesse und Geschlechterdifferenzen in Migrationsfamilien. In: Löw, Martina (Hg.): Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 81-96.

Bass, B. M., 1990: Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications. Third Edition. New York, Free Press.

Becker-Schmidt, Regina, 2007: „Class“, „gender“, „ethnicity“, „race“: Logiken der Differenzsetzung, Verschränkung von Ungleichheitslagen und gesellschaftliche Strukturierung. In: Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/New York: Campus Verlag, 56-83.

Becker-Schmidt, Regina, 2003: Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion. In: gender..politik..online, Juli 2003. Im www unter: http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/becker_schmidt/becker_schmidt_ohne.pdf , Zugriff vom 26.8.2011

Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli, 2000: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg: Junius.

Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.), 1995: Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/New York: Campus.

Behrens, Birgit/Westphal, Martina, 2009: Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien. Expertise im Rahmen des Nationalen Integrationsplans im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien.

Bock-Schappelwein, Julia; Bremberger, Christoph; Huber, Peter, 2009: Hoch qualifizierte Personen aus Drittstaaten in Österreich. In: Lassnigg, Lorenz; Babel, Helene; Gruber, Elke;

Markowitsch, Jörg (Hg.): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Innsbruck: Studienverlag, 78-92.

Bourdieu, Pierre, 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. 183-198. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt: Sonderband 2. Göttingen: Schwartz.

Bourdieu, Pierre, 1982: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Budde, Jürgen; Willems, Katharina (Hg.), 2009: Bildung als sozialer Prozess. Heterogenitäten, Interaktionen, Ungleichheiten. Weinheim/München: Juventa.

Bürklin, Wilhem u.a., 1997: Eliten in Deutschland. Rekrutierung und Integration. Opladen: Leske+Budrich.

Crenshaw, Kimberle, 1989: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: The University of Chicago Legal Forum, 139-167.

Egger, Theres; Bauer, Tobias; Künzi, Kilian, 2003: Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Bern: Fachstelle für Rassismusbekämpfung.

Europäische Kommission, 2007: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Fassmann, Heinz; Meusbürger, Peter, 1997: Arbeitsmarktgeographie. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im räumlichen Kontext. Stuttgart: B.G. Teubner.

Flick, Uwe, 2010: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 3.Auflage. Reinbeck: Rowohlt.

Gabbert, Wolfgang, 2007: Vom (internen) Kolonialismus zum Multikulturalismus – Kultur, Ethnizität und soziale Ungleichheit. In: Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/New York: Campus Verlag, 116-130.

Gächter, August, 2009: Der Integrationserfolg des Arbeitsmarktes. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 14. Verfasst für: Langthaler, Herbert (Hg.), 2010: Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde. Innsbruck: Studienverlag.

Im www unter: <https://ww.zsi.at/attach/p1409langt.pdf>; Zugriff vom 3.2.2012

Gomolla, Mechthild, 2010: Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem. In: Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (Hg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 61-93

Han, Petrus, 2009: Soziologie der Migration. 3. Auflage. Stuttgart: Lucius&Lucius / UTB.

Hartmann, Michael, 2002: Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt: Campus Verlag.

Hartmann, Michael, 2007: Eliten und Macht in Europa. Ein internationaler Vergleich. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Herzog-Punzenberger, Barbara (Hg.), 2006: Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. Working paper Nr. 10 der Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Im www unter : http://www.oeaw.ac.at/kmi/Bilder/kmi_WP10.pdf, Zugriff vom 7.10.2011.

Herzog-Punzenberger, Barbara, 2003: Die „2.Generation“ an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich – eine Bestandsaufnahme. Wien. (Gefördert durch: Wiener Integrationsfonds und MA7 der Stadt Wien)

Holst, Elke; Busch, Anne, 2010: Führungskräfte-Monitor 2010. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (Hg.), 2010: Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Holzleithner, Elisabeth, 2010: Mehrfachdiskriminierung im europäischen Rechtsdiskurs. In: Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (Hg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 95-113.

Hummrich, Merle, 2009: Bildungserfolg und Migration. Biografien junger Frauen in der Einwanderungsgesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

International Labour Organisation (ILO), 1990, International Standard Classification of Occupations: ISCO-1988, Geneva.

Kaina, Viktoria, 2009: Eliteforschung. In: Kaina, Viktoria; Römmele, Andrea (Hg.), 2009: Politische Soziologie. Ein Studienbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kelle, Udo; Kluge, Susann, 1999;2010: Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Kontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich.

Klein, Kathrin, 2010: ‚Social Capital Matters‘ – als Ressource im bildungsbiographischen Verlauf der zweiten Generation. In: Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 272-284.

Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hg.), 2007: Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli, 2007: Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität. In: Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/New York: Campus Verlag, 19-41.

Koller, Hans Christoph, 2009: Bildung als Habituswandel? Zur Bedeutung der Sozialisierungstheorie Bourdieus für ein Konzept transformatorischer Bildungsprozesse. In: Budde, Jürgen; Willems, Katharina (Hg.): Bildung als sozialer Prozess. Heterogenitäten, Interaktionen, Ungleichheiten. Weinheim/München: Juventa, 19-34.

Krais, Beate, 2001 (Hg.): An der Spitze. Von Eliten und herrschenden Klassen. Konstanz: UVK.

Krais, Beate, 2001: Die Spitzen der Gesellschaft. Theoretische Überlegungen. In: Krais, Beate, 2001 (Hg.): An der Spitze. Von Eliten und herrschenden Klassen. Konstanz: UVK, 7-62.

Krais, Beate, 1983: Bildung als Kapital – Neue Perspektiven für die Analyse der Sozialstruktur? 199-220. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt: Sonderband 2. Göttingen: Schwartz.

Kreckel, Reinhard, 2009: Aufhaltsamer Aufstieg. Karriere und Geschlecht in Bildung, Wissenschaft und Gesellschaft. In: Löw, Martina (Hg.): Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 97-120.

Kreckel, Reinhard (Hg.), 1983: Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt: Sonderband 2. Göttingen: Schwartz.

Kreutzer, Florian; Roth, Silke (Hg.), 2006: Transnationale Karrieren. Biografie, Lebensführung und Mobilität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lassnigg, Lorenz; Babel, Helene; Gruber, Elke; Markowitsch, Jörg (Hg.), 2009: Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Innsbruck: Studienverlag.

Lenz, Ilse, 1995: Geschlecht, Herrschaft und internationale Ungleichheit. In: Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/New York: Campus, 19-46.

Liebig, Thomas; Widmaier, Sarah, 2010: Overview: Children of Immigrants in the Labour Markets of OECD and EU Countries. In: OECD, 2010: Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants, In: OECD, 2010: Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants, 9-55.

Löw, Martina (Hg.), 2009: Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lutz, Helma; Herrera Vivar, Maria Theresa; Supik, Linda (Hg.), 2010: Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortung eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lutz, Helma, 2007: „Die 24-Stunden-Polin“ – Eine intersektionelle Analyse transnationaler Dienstleistungen. In: Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/New York: Campus Verlag, 210-234.

Lutz, Helma; Herrera Vivar, Maria Theresa; Supik, Linda, 2010: Fokus Intersektionalität – eine Einleitung. In: Lutz, Helma; Herrera Vivar, Maria Theresa; Supik, Linda (Hg.): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortung eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

McCall, Leslie, 2005: The Complexity of Intersectionality. In: Signs, Vol. 30, No. 3, 1771-1800. Chicago: The University of Chicago Press. Im www unter: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/426800>; Zugriff vom 12.5.2011.

Neumann, Steffen, 2010: Negativ wahrgenommene und klassifizierte Differenz. Zu Nichtanerkennungs-, Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen von BildungsinländerInnen in Kanada und Deutschland. In: Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 211-223.

Nickel, Hildegard Maria, 2009: Führung und Macht in Unternehmen. In: Löw, Martina (Hg.): Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 121-141.

Nohl, Arnd-Michael; Karin Schittenhelm; Oliver Schmidtke; Anja Weiß (Hg.), 2010: Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nohl, Arnd-Michael, 2008: Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ofner, Slema Ulrike, 2010: Symbolische Exklusion als Erfahrung von BildungsausländerInnen mit akademischem Abschluss. In: Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 224- 234.

Pott, Andreas, 2002: Ethnizität und Raum im Aufstiegsprozess. Eine Untersuchung zum Bildungsaufstieg in der zweiten türkischen Migrantengeneration. Opladen: Leske+Budrich.

Plahuta, Simone, 2007: Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in städtische Arbeitsmärkte. Dargestellt am Beispiel der Stadt Stuttgart. Berlin: Lit Verlag.

Riesenfelder, Andreas; Schelepa, Susanne; Wetzels, Petra, 2011: Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien. Endbericht. Erstellt im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien. Wien: L&R Sozialforschung.

Schittenhelm, Karin, 2010: Statuspassagen in akademischen Laufbahnen der zweiten Generation. In: Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 39-51.

Schwinn, Thomas, 2007: Soziale Ungleichheit. Bielefeld: transcript Verlag.

Sesselmeier, Werner; Blauermel, Gregor, 1997: Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. 2. Auflage. Heidelberg: Physika-Verlag.

Soremski, Regina, 2010: Das kulturelle Kapital der Migrantenfamilie: Bildungsorientierungen der zweiten Generation akademische qualifizierter Migrantinnen und Migranten. In: Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 52-64.

Stadler, Bettina; Wiedenhofer-Galik, Beatrix, 2011: Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt. Statistische Nachrichten 5/2011. Wien: Statistik Austria, 383-399.

Stadler, Bettina; Wiedenhofer-Galik, Beatrix, 2009: Die Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008. Wien: Statistik Austria.

Statistik Austria, o.J.: Berufssystematik in Österreich.
http://www.statistik.at/verzeichnis/beruf_einleitung1.pdf, Zugriff vom 19.1.2011

Tepecik, Ebru, 2010: Bildungserfolge mit Migrationshintergrund. Biographien bildungserfolgreicher MigrantInnen türkischer Herkunft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Verwiebe, Roland, 2006: Transnationale Migration innerhalb Europas. In: Kreuzer, Florian; Roth, Silke (Hg.): Transnationale Karrieren. Biografie, Lebensführung und Mobilität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 301-325.

Walden, Roger; Bozorgmehr, Mehdi; Lim, Nelson; Finkel, Lucila, 1998: In Search of the Glass Ceiling: The Career Trajectories of Immigrant and Native-born Engineers. Los Angeles: University of California. Im www unter: <http://escholarship.org/uc/item/3pj3p5b3>, Zugriff vom 26.9.2011

Weiss, Hilde, 2006: Bildungswege der zweiten Generation in Österreich. In: Herzog-Punzenberger, Barbara (Hg.): Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. Working paper Nr. 10 der Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

Wimmer, Andreas, 2007: How (not) to Think about Ethnicity in Immigrant Societies. Toward a Boundary-Making Perspective. In: Karin Schittenhelm (Hg.): Concepts and Methods in Migration Research. Conference Reader. Im www unter www.cultural-capital.net, Zugriff vom 27.1.2011.

Wimmer, Andreas; Gillick Schiller, Nina, 2002: Methodological nationalism and beyond: nation-state building, migration and the social sciences. In: Global Networks 2, 4(2002). Im www unter: <http://www.public.asu.edu/~nornradd/documents/B52.pdf> , Zugriff vom 27.9.2011.

Winkler, Gabriele; Degele, Nina, 2009: Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript.

Witzel, Andreas, 2000: Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung Vol. 1, Nr.1, Art. 22, zit. nach <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>, (Zugriff vom 12.11.2010)

Yuval-Davis, Nira, 2010: Jenseits der Dichotomie von Anerkennung und Umverteilung: Intersektionalität und soziale Schichtung. In: Lutz, Helma; Herrera Vivar, Maria Theresa; Supik, Linda (Hg.): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortung eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Zucha, Vlasta, 2003: Diskriminierung und Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsplatz. Formen und Faktoren der Benachteiligung. SORA im Auftrag der Equal EP „Gleiche Chancen im Betrieb“, Wien. Im www unter <http://www.gleiche-chancen.at/down/03079Zuwanderer.pdf>, Zugriff vom 7.10.2011.

Medien:

<http://derstandard.at/1287099429104/Rot-Weiss-Rot-Card-Qualifizierte-Zuwanderer-duerfen-mit-Familie-kommen>. Zugriff vom 3.2. 2011.

Boral, Nehayet; Krstulovic, Maria, 2010: Ist die Elite offen für Migranten? Interview mit Michael Hartmann. Im www.under: <http://sites.google.com/site/elitenindeutschland/podcasts/interview>

Anhang 1: KURZFRAGEBOGEN

Interviewnummer:

Datum, Dauer:

Ort:

GEBURTSJAHR

BERUF / AUSBILDUNG

Derzeitige berufliche Position:

Seit:

Derzeitiger höchster Bildungsgrad:

Ausbildungen

MIGRATIONS HinterGRUND

In welchem Land sind Sie geboren?

Wenn in der Türkei:

HERKUNFTSLAND und GRÜNDE für die Einreise der Interviewpartner/des Interviewpartners

Wenn in Österreich:

HERKUNFTSLAND und GRÜNDE für die Einreise der Eltern

BERUF und BILDUNGSABSCHLUSS der ELTERN

Mutter:

Vater:

In welchem Land leben die Eltern?

FAMILIENSTAND

KINDER JA/ NEIN

Anzahl und Alter der Kinder

Form der Elternschaft (Gemeinsam , Alleinerziehend , Sonstiges)

Anhang 2: INTERVIEWLEITFADEN

Sie sind ---- (Konnex zur aktuellen Berufsposition herstellen). Bitte erzählen Sie mir etwas über Ihre momentane berufliche Position und ihr Aufgabenspektrum.

Wenn Sie zurückblicken, wie würden Sie ihre Karriereweg beschreiben?

Ich möchte jetzt ein bisschen weiter in der Biografie ausholen: Wenn Sie an Ihre Kindheit und Jugend zurückdenken – welche Vorstellungen hatten Sie damals, was Sie beruflich machen würden und wie Sie später einmal leben würden?

Nachfragen:

- Wie hat Ihre Familie gelebt, als Sie klein waren? (Berufstätigkeit und Bildungsstand der Eltern, Geschwister, wo und wie haben Sie gelebt? etc.)
- Gab es besondere Einschränkungen / besondere Ressourcen in ihrer Familie, an die Sie sich erinnern können? Wie sind Sie mit Einschränkungen umgegangen?
- Welche Berufswünsche hatten Sie damals? Hatten Sie einen „Traumberuf“?
- Wie sahen die Erziehungsideale und Pläne für Ihre Zukunft aus Sicht Ihrer Eltern aus? Auch geschlechtsspezifische Vorstellungen?
- Gab es spezielle Vorbilder, an die Sie sich erinnern können?

Wie verlief Ihre Schulzeit?

Nachfragen:

- Welche Erfahrungen haben Sie in der Schule gemacht, die Ihnen in Erinnerung geblieben sind?
- Gab es Schwierigkeiten bzw. besondere Herausforderungen – und wie sind Sie damit umgegangen?
- Waren Sie eine gute Schülerin / ein guter Schüler?
- Wer hat Sie in der Schulzeit besonders unterstützt?

Wie ist es Ihnen nach der Schule gelungen, beruflich Fuß zu fassen?

Nachfragen:

- Welche Erfahrungen haben Sie mit Bewerbungen gemacht? (wie viele Bewerbungen, UnterstützerInnen, Erfahrungen mit AMS, gab es TüröffnerInnen?)
- An welche Misserfolge und Krisen im Laufe Ihrer Biografie erinnern Sie sich besonders? Wie sind Sie damit umgegangen?
- Welche speziellen Qualifikationen, die sie haben, empfanden Sie im Nachhinein als hilfreich beim Weg in den Job?
- Wie gelang es Ihnen, eine Führungsposition zu erreichen? (Auch Netzwerke, Familie, Freunde,...?)
- Welche Kontakte oder Netzwerke haben Ihnen bei der Jobsuche bzw. beim beruflichen Aufstieg geholfen? Gibt es aus Ihrer Sicht eine Art *community* mit Migrationshintergrund für Sie, die Sie bei der Jobsuche hilfreich empfanden?
- Gab es Mentoren oder Mentorinnen?
- Haben Sie manchmal das Gefühl gehabt, als Person mit Migrationshintergrund von anderen speziell gesehen zu werden oder anders gesehen zu werden?
- Hatten Sie mal das Gefühl, als Frau (mit Migrationshintergrund anders gesehen zu werden?)
- Hatten Sie das Gefühl, als *Führungskraft* mit Migrationshintergrund anders gesehen zu werden? Hatten Sie das Gefühl, dass Ihnen spezielle Eigenschaften zugeschrieben werden?
- Hatten Sie je das Gefühl, als Person mit Migrationshintergrund anders behandelt zu werden / bevorzugt zu werden / benachteiligt zu werden? Wie sind Sie damit umgegangen?
- Was ist Ihnen als *Führungskraft* besonders wichtig? Worauf legen Sie besonderen Wert?
- Würden Sie sagen, dass das soziale Umfeld, in dem Sie als Jugendliche/r gelebt haben unterschiedlich ist zu jenem, in dem Sie heute leben? Wenn ja: wie erleben Sie diesen Unterschied?

Wie schaffen Sie die Balance zwischen Beruf und Familie?

Was funktioniert gut? Was funktioniert weniger gut?

Nachfragen:

- Welche Erwartungen spüren Sie von Seiten der Familie in Bezug auf Zeit und Energie, die Sie für Sie aufwenden sollen?
- Welche Erwartungen gibt es von Seiten der Freundinnen und Freunde oder Ihren sozialen Netzwerken? Von Seiten des Partners/der Partnerin?

- Wenn Kinder: Erwartungen des Partners, der Familie, der Verwandtschaft in Bezug auf die Kinder? Unterstützung und Entlastung durch ebendiese in Bezug auf die Kinder?
- Wie sehen Ihre Eltern das, was Sie heute beruflich machen?

Sehen Sie sich selbst als Vorbild?

Sehen Sie sich selbst als Angehöriger einer Elite?

Sehen Sie sich als MentorIn?

Abschließen würde ich Sie gern nochmals fragen, was Ihnen auf Ihrem Karriereweg rückblicken besonders geholfen hat?

Nachfragen:

- Was oder wen empfanden Sie als besondere Barriere oder Bremse?
- Wer hat Sie besonders unterstützt? Was oder wen empfanden Sie als besondere Unterstützung?

Anhang 3: BEISPIEL für die Verwendung des ANALYSERASTERS

Legende:

Ad. Identitätskonstruktionen: Wie stellt sich die Person dar? Tipp: auf Differenzierungen und Widersprüche achten (also z.B.: am Karriereziel angelangt vs. keine Aufstiegsmöglichkeiten sehen). Identitätskonstruktionen können am Ende nochmals gruppiert/zusammengefasst werden.

Ad. Symbolische Repräsentationen: Können explizit oder implizit genannt werden. Auch ein „sich wehren gegen“ kann Aufschluss über wichtige, dominant erlebte Normen etc. geben.

Ad. Sozialstruktur: z.B. im Hinblick auf Diskriminierungen (Rassismen, institutionelle Diskriminierung, wissenschaftliche Diskriminierung..., Sexismus, Bodyismus, Klassismus..), Bezugnahme auf politische Strukturen, Gesetze, Institutionen..

(vgl. dazu Winkler/Degele 2009)

KATEGORIE	Subkategorie / Ausprägung (inklusive Textstelle und Paraphrasierung)	Ausprägung auf Ebene der IDENTITÄTSKONSTRUKTIONEN (Bezugnahme auf Selbstbilder)	Ausprägung auf Ebene der SYMBOLISCHEN REPRÄSENTATIONEN (Bezugnahme auf Werte, Normen, Ideologien)	Ausprägung auf Ebene der SOZIALSTRUKTUR (Bezugnahme auf Herrschaftsstruktur, Gesetze, Institutionen..)
„Migrations-hintergrund“	<p><u>Grund für Migration:</u> Studium im Ausland</p> <p><u>Verunsicherung aufgrund des anderen „Kulturellen Hintergrundes“:</u></p> <p>Verunsicherungen in der ersten Zeit erlebt Frau K. im Hinblick auf die Umgangsformen und einen anfänglichen Verlust des gewohnten kulturellen Interpretationsrahmens: „weil sozusagen die Koordinaten wegfallen, wie man etwas beurteilt“ „Wenn man in einem fremden Land landet, kann man das Verhalten von Leuten oft gar nicht zuordnen. Wie ist etwas gemeint? Und das hat durchaus viel, viel mehr als nur mit Sprache zu tun, sondern auch mit, mit, mit Gesten und, also mit, ja, Geste und Mimik, aber auch wie, wie die Umgangsformen miteinander sind.“ Beispiel dazu: „Mann-Frau-Beziehungen: Ich hatte das Gefühl, das Leute, die jetzt keine Beziehung miteinander haben, miteinander durchaus viel lockerer umgehen oder ganz anders umgehen als, als in der</p>	Verunsicherung durch Verlust der kulturellen Koordinaten– Stärker werden durch Umgang damit	Spüren kultureller Differenz	

	<p>Türkei, wie ich aufgewachsen bin“</p> <p>Auch heute noch empfindet Frau K. manchmal noch dieselbe Verunsicherung in bestimmten Interaktionen. Sie empfindet das anstrengend, aber auch spannend zugleich und findet, dass sie „daran wächst“, wenn sie es schafft, produktiv mit dieser Unsicherheit umzugehen.</p> <p>Umgang damit: langer Prozess. Entwicklung einer persönlichen Umgangsstrategie: „Also ich hab mir in der Zeit ehrlich gesagt angewöhnt, mich auf die Körpersprache von Menschen zu konzentrieren, wenn ich mir nicht sicher war, wie etwas gemeint ist.“</p> <p><u>Erste Diskriminierungserfahrung bei der Ankunft:</u> Nach der ersten Ankunft in Ö. hat Frau K. ein „Schockerlebnis“, das „massive Folgen“ für sie hat: Ihr wird unterstellt, sie „sei illegal eingereist und so weiter und sofort. Und man hat mich verhört, ich glaube eineinhalb oder zwei Stunden lang. Und das war dann, das war ein, das war ein wirkliches Schockerlebnis. Weil ich bin eben mit 19 mit, mit großen Erwartungen, mit, mit großer Begeisterung: jetzt lerne ich ein neues Land kennen und jetzt fängt ein neuer Lebensabschnitt an und niemand kann mich zurückhalten, so ungefähr, ganz euphorisch aufgebrochen. Und dann war das halt so, ja, ganz massiver Schlag ins Gesicht, so nach dem Motto, schleich Dich.“</p> <p>Szene bei der Fremdenpolizei: Beamtin ruft Kollegen herbei „und ich steh dort am Schalter. Und hinterm Schalter reden sie sozusagen miteinander und sie sagt zu ihm: „Kommst du bitte mal her. Dann kommt der und sie sagt dann zu ihm: „Wir haben da ein Problem, diese Dame will hier studieren. Und er unterbricht sie dann</p>	<p>Umgang mit Diskriminierung: „Das ist eine gesellschaftliche Auseinandersetzung meiner Meinung nach. Und die muss man auch so führen und nicht eine persönliche Auseinandersetzung“</p>	<p>Aufstieg in die Position einer Nationalratsabgeordneten als gesellschaftspolitische Aufgabe: „Ich habe gefunden, dass... sozusagen schulde ich auch vielen, vielen Menschen, die</p>	<p>Diskriminierung und Rassismen nicht als persönliche Anfeindung sondern als politischer Konflikt</p> <p>Fremdenpolizei: „katastrophale Begegnung“ gleich bei der Einreise nach Ö. mit 19.</p> <p>Diskriminierung aufgrund der Herkunft; Unterstellung der</p>
--	---	---	---	---

	<p>und sagt ihr vor mir: „Und kann sicher kein Wort Deutsch, oder? Und ich habe das aber alles verstanden.“</p> <p>„Hat etwas ganz Massives ausgelöst“ -> „Das war der Anfang der Beschäftigung, die bis heute andauert eigentlich: Was ist Ablehnung, was ist Ausgrenzung, was ist Rassismus, warum passiert das und was kann man dagegen tun“ -> Darauf folgt für Frau K.: Politische Arbeit (bei Integrationsarbeitskreisen, Amnesty International, Erarbeitung eines AusländerInnen tutoriums an der Uni Innsbruck.</p> <p><u>Diskriminierung in Verbindung mit Arbeitstätigkeit:</u></p> <p>„Also erstens kriege ich die ärgsten Emails. Ich kriege auch positive Emails, das muss man auch immer dazu sagen, aber ich kriege sehr rassistische, teilweise obszöne Emails, Aufforderungen, ich soll das Land verlassen, ich soll nie wieder sagen unser Land, weil das ist ja nicht mein Land. Letzte Woche hat eine Dame angerufen und wie ich meinen Namen gesagt habe, hat sie nur Scheiß Türkin gesagt und hat aufgelegt. Also das passiert immer wieder. Von, von manchen Kollegen und Kolleginnen auch. Die Freiheitlichen haben mich öfter schon aufgefordert quasi das Land zu verlassen mit, mit Sätzen wie: „Wenn es ihnen hier nicht gefällt können Sie ja wieder gehen. Also diese Sachen. Oder wenn ich, es kommt von der ÖVP auch sehr oft, leider, wenn ich am Rednerpult stehe im, im Nationalrat, im Plenum und über Menschenrechte rede, dass sie dazwischenrufen: „Und, wie schaut es in der Türkei aus?“</p> <p><u>„Quotenmigrantin“</u> <u>„wenn man es negativ formuliert“:</u> Bewusste Entscheidung der Grünen, eine Migrantin für die Nationalratswahl aufzustellen; Verteidigung dieser</p>		<p>das auch wollen, das jemand endlich dort sitzt, die aber selber nicht die Möglichkeit haben, dorthin zu gelangen.“</p>	<p>„illegalen Einreise“</p> <p>Befürwortung politischer Interventionen wie Positive Diskriminierung, eventuell Quote (darüber keine konkrete Äusserung). Unsichere Kritik an der Anrühigkeit, die diese Interventionen umgibt.</p>
--	--	--	---	--

	<p>Entscheidung: „noch mehr als, als Migrantin sein hat aber meine, meine, haben meine Kompetenzen eine Rolle gespielt. Dadurch, dass ich seit, ja, eben seit '93 professionell in diesem Bereich tätig bin“;</p> <p><u>Positive Diskriminierung:</u> „Also in dem Fall war es auch etwas eine positive Diskriminierung, das sehe ich aber als, als durchaus notwendig, um die gesellschaftlichen Benachteiligungen ein Stück wettmachen zu können“</p> <p><u>Wissenschaftliche Diskriminierung:</u> „Ich mag das Wort Migrant auch nicht, weil ich finde, das kastelt einen auch ein. Das ist natürlich immer die Entscheidung von jedem Einzelnen, ich will da niemandem dreinreden, aber ich möchte irgendwann nicht mehr Migrantin genannt werden, ja. Auch diese Generationenzählerei. Wir haben jetzt die dritte Generation, die vierte.. Ich meine, wie lange wollen wir zählen?“</p> <p><u>Integrationsdiskurs:</u> „Wenn dann quasi eine türkische Frau sich das Recht rausnimmt, im österreichischen Nationalrat Platz zu nehmen, die noch dazu sozusagen eigentlich den Anforderungen der Integration sehr entspricht – Deutsch spricht und gebildet ist. Ich bin Akademikerin und das ist dann manchen sogar too much. (...)</p>			
<p>Soziale Herkunft</p>	<p><u>„Obere Mittelschicht“:</u> beide Eltern berufstätig; <u>AkademikerInnenmilieu</u> – sowohl Vater als auch Mutter: <u>„offene, aufgeschlossene Familien, sehr westlich orientiert.</u> Das war quasi das Milieu, in dem ich aufgewachsen bin“; „Irgendwie war halt klar, von der Familie her, ich werde etwas studieren, ich werde an die Uni gehen“; „... war ich natürlich privilegiert, weil ich die Möglichkeit hatte, auf der Uni zu sein“</p>	<p>Privilegiert vs. Diskriminiert (s.o.)</p>	<p>„westlich orientiert“, „offen“, „aufgeschlossen“</p>	

	<p><u>Eltern leben in der Türkei - > allein nach Ö. gekommen</u></p>			
<p>Bildung/ Kulturelles Kapital</p>	<p><u>Bildung: Grundschule, Gymnasium und Matura in der Türkei: gesamtes Studium in Österreich („Bildungsinländerin“ in Bezug auf Def. „höchster Bildungsgrad erworben im „Inland“</u></p> <p><u>Weltoffene Erziehung:</u></p> <p><u>Sprachkenntnisse:</u> deutschsprachige Schule mit gutem Ruf; Zufall, dass gerade diese Schule besucht („es hätte genauso eine französischsprachige Schule sein können, es hätte eine englischsprachige Schule sein können. Also hätte ich heute auch in Paris oder in Washington oder woanders sitzen können“), aber „naheliegender irgendwie, dass ich dann, wenn ich ins Ausland gehe, nach Österreich gehe“.</p> <p><u>Intersektion kulturelles Kapital, ethnische Herkunft und Geschlecht:</u> <u>Folge hier: z.T. Kumulation der Aggression:</u> „Wenn dann quasi eine türkische Frau sich das Recht rausnimmt, im österreichischen Nationalrat Platz zu nehmen, die noch dazu sozusagen eigentlich den Anforderungen der Integration sehr entspricht – Deutsch spricht und gebildet ist. Ich bin Akademikerin und das ist dann manchen sogar too much. (...) Das sozusagen eine dahergelaufene Türkin, die noch dazu Akademikerin ist, uns belehrt, unter Führungszeichen. Uns sagt.. Uns kritisiert.(...) Das macht das Bedürfnis bei manchen, sich abzugrenzen, noch größer. Hingegen, wenn ich, ich meine, als Analphabetin würde ich sowieso nicht im Parlament sitzen. Aber solche Leute sind es gewohnt, auf, auf Migrantinnen und vor allem Migrantinnen hinabschauen zu können.</p>	<p>„Ich habe mich eher danach gerichtet, was mich interessiert und hab dann nach Abschluss des Gymnasiums mir gedacht, ich möchte entweder Psychologie oder Politikwissenschaft studieren. Psychologie, um halt die Psyche der Menschen zu verstehen und Politikwissenschaft, um die Politik zu verstehen“</p> <p>Kein großer Zukunftsplan, aber Betonung autonomer Bildungswegentscheidungen: Vater hofft auf Diplomatenkarriere, als er hört, dass die Tochter Politik studieren will. Tochter hatte diese Absicht aber nicht.</p>	<p>Weltoffenheit als Wert, der von den Eltern weitergegeben wird. Anspruch der Eltern: mindestens 2 Fremdsprachen lernen; Bildung wurde vorgelebt, in der letzten und vorletzten Generation (s. Oma)</p>	<p>Umfeld: Akademisches Milieu: Kinder in internationale Schulen zu schicken war üblich</p>

	<p>Und wenn sie das nicht können, wenn jemand ebenbürtiger ihnen gegenüber steht oder sogar jemand, der mehr Bildung hat als sie, dann macht sie das manchmal aggressiv.“</p> <p>Betonung der Rolle von Bildung im Aufstieg: „Leute, die Probleme von Unterdrückten, von Marginalisierten, (...) auf die Tagesordnung tragen oder verbalisieren, sind sehr oft Leute, die , auch wenn sie aus dieser Gruppe kommen, doch die Möglichkeit hatten, eine, eine andere, eine bessere Ausbildung zu genießen, mehr Förderer zu haben oder halt wie auch immer aufgrund der Umstände es geschafft haben, diese Gruppe zu repräsentieren“</p>			
<p>Soziales Kapital / Netzwerke, MentorInnen, UnterstützerInnen...</p>	<p>Erste Zeit in Ö.: Viel allein – im Vergleich zu österreichischen StudienkollegInnen.</p> <p>Kontakt zu österreichischen Familien v.a. über Untermiete bei einer Tiroler Studentin. Erste Weihnachten in Ö. bei dieser Familie verbracht. „Messebesuch nicht aus religiösem sondern quasi aus soziologischem Interesse“</p> <p><u>Soziales Kapital als „jahrelange Arbeit“:</u> Mühsames Aufbauen von Netzwerken („jahrelange Arbeit“)</p> <p><u>Soziales Kapital aus ehrenamtlicher Tätigkeit</u> als Hilfe beim Berufseinstieg: Aufgrund ihres Engagements an der Uni: Netzwerkbildung im Bereich Migrationspolitik- und Beratung. Eine Freundin aus einem solchen Netzwerk informiert sie über einen freien Job im Integrationsbereich. Sie bewirbt sich, wird zwar nicht genommen, aber von der dortigen Stelle an die Beratungsstelle weiterempfohlen.</p> <p><u>Soziales Kapital aus Praktikum (während des Studiums):</u> Praktikum bei</p>			<p>Fehlen von Netzwerken als wichtiges strukturelles Problem von MigrantInnen, die „neu“ in einem Land sind – im Vergleich zu ÖsterreicherInnen</p>

	<p>einer Grünen Bildungseinrichtung (GBW)</p> <p><u>Soziales Kapital aus der Berufstätigkeit:</u> „(...)die Grünen die einzigen waren, die auf unsere Expertise wert gelegt haben und immer wieder angerufen haben und gefragt haben, wie wirkt sich das aus...(...) So hat es da auch Kontakte gegeben“</p>			
Geschlecht	<p><u>Mutter war immer berufstätig:</u> „Ich war in der Volksschule zum Beispiel, in der ersten Klasse Volksschule eines der wenigen Kinder, wo die Mama berufstätig war. Aber für mich war es ganz normal, weil ich nie was anderes erlebt hab und insoweit war es für mich, also das hat meinen Weg auch vorgezeichnet denke ich. Weil sich die Frage nie gestellt hat mir, ob ich denn Hausfrau sein würde“</p> <p><u>Ob Geschlecht im Job ein Handicap ist, ist branchenabhängig:</u> „Beim Beratungszentrum (...) hatte ich nicht das Gefühl, dass das quasi ein Handicap ist. Vielleicht auch, weil Sozialarbeit etwas sehr weibliches ist.“ „In der Politik ist es meiner Meinung nach, meiner Erfahrung nach eindeutig ein Nachteil, eine Frau zu sein. Die Strukturen sind sehr männlich dominiert, teilweise offen, teilweise versteckt“.</p> <p><u>Intersektion Geschlecht und Migrationshintergrund: Kumulation der Vorurteile</u> aufgrund verschiedener Aspekte: „Es ist nicht so selbstverständlich wie bei den Männern, in der Politik zu sein. Und wenn dann auch noch der sogenannte Migrationshintergrund dazu kommt, und wenn dann auch noch die Tatsache dazu kommt, dass ich die einzige unter 183 Abgeordneten mit einem solchen Hintergrund bin, dann kumulieren die Vorurteile teilweise“. Dazu kommt, dass</p>		<p>Berufstätigkeit von Frauen in der Familie alltäglich. Mutter als Vorbild. Großmutter: Hausfrau, aber trotzdem „starke Frau“, sehr interessiert an der Bildung ihrer Tochter, nicht nur ihres Sohnes: „Also die Bildung meiner Mutter hab ich sozusagen meiner Oma zu verdanken“. Sonstige Frauen im Umfeld: schon auch viele „Hausfrauen, aber auf viele berufstätige Frauen“.</p>	<p>Durchbrechen heteronormativer Muster der Arbeitsteilung. (Wobei unklar, wie die Kinderbetreuung zw. den Eltern aufgeteilt war). Ursächlicher Zusammenhang mit Bildung/Schicht der Eltern?</p> <p>Offene und verdeckte Diskriminierung von Frauen im Politikfeld (z.B. 27 % Frauenanteil)</p>

	<p>„Türken das schlechteste Image unter den Migranten haben in Österreich“</p> <p>Einstieg in den Nationalratswahlkampf: „gleich nach der Geburt meiner Tochter quasi in den Ring gestiegen“</p>			
Berufseinstieg	<p><u>Einreise nach Österreich noch zum „richtigen Zeitpunkt“</u>: „Was meine Arbeitsbewilligung betrifft, bin ich wahrscheinlich eine der letzten, die quasi durchgerutscht sind, bevor die Gesetze weiter verschärft wurden. Weil damals war es im Unterschied zu heute möglich, vom Studentenstatus umzusteigen auf einen Status mit Arbeitsbewilligung“</p> <p><u>Da Schlüsselqualifikationen: Jobangebot noch während des Studiums</u> -> „Dann hat diese Stelle, die mich haben wollte quasi, um eine Beschäftigungsbewilligung beim Arbeitmarktservice angesucht, mit dem Argument, dass sowohl meine Sprachkenntnisse als auch meine Erfahrungen besonders gebraucht werden“</p>	<p>Resch, frech: „Ich bin da sehr resch reinmarschiert ins Grüne Büro in I. Die waren dann etwas baff.(lacht) Die müssen sich gedacht haben: „Mhm, ganz schön frech“.</p>		<p>Arbeitsmarkteinstieg nur möglich aufgrund der damals noch günstigen gesetzlichen Bestimmungen (=zügiger Übergang von Studierendenstatus zu Arbeitsbewilligung)</p> <p>Strukturelle Bedingungen während der Tätigkeit im Beratungszentrum: Visumsverlängerungsfrist; Anti-Ausländer-Volksbegehren; Gesetze statt Hetze; Verschärfte Aufenthaltsgesetz -> „Diese Hetze durch Gesetze hab ich dann 1:1 miterlebt.“</p>
Berufsverlauf	<p>Politik: nicht von vornherein Traumberuf, „hat sich aus mehreren Gründen so entwickelt“;</p> <p>Kein spezielles Berufsziel: „Ich hatte kein klares Bild“;</p> <p>Interesse an Politik beginnt mit rassistischer Diskriminierung bei der Ersteinreise nach Ö.</p> <p>Neben Studium: Aktivität in der Vernetzung und Beratung von Studierenden mit Migrationshintergrund</p> <p>Noch während der Studienabschlussphase Jobangebot aus Wien im Beratungszentrum für MigrantInnen.</p> <p>Wechsel in die Politik aufgrund begrenzter Handlungsmöglichkeiten in der Sozial- und Beratungsarbeit: „In diesen 6 Jahren habe ich halt quasi die nächste Verschärfung und die</p>			

<p>Einstieg in die Führungsposition</p>	<p>nächste und die nächste... Und irgendwann habe ich dann beschlossen, so geht das nicht weiter, Sozialarbeit schön und gut, aber das Übel kommt eigentlich aus der Politik.“</p> <p>Verschiedene Stationen in politischen Positionen, dann Nationalratsabgeordnete</p>	<p>Leidenschaftlichkeit in der politischen Arbeit.</p> <p>Tabubrecherin.</p>	<p><u>Starke Gerechtigkeitsvorstellungen:</u> <u>Berufliche Positionierung mit dem Ziel,</u> <u>Repräsentantin für die zu werden, die nicht mitreden dürfen:</u></p> <p>„Es gibt seit über 40 Jahren Migration nach Österreich und warum sitzt kein einziger solcher Mensch im Parlament. Und das habe ich jahrelang kritisiert, sehr lange überhaupt nicht mit dem Ziel, ich sollte dieser Mensch sein, sondern wie die, weil die fehlende Repräsentanz einfach ins Auge springt. Weil die Leute halt überall die Drecksarbeit machen, aber fast nirgends mitreden können“</p> <p>Nationalrats-Posten einer Migrantin als Tabubruch: „Ich wollte ganz leidenschaftlich dieser, dieser Mensch sein, der dieses Tabu bricht (...), der das quasi ein für alle mal erledigt. Weil, ich meine, egal, wer nach mir kommt, wie viele es werden und so, es ist jetzt, es ist jetzt passiert, ja. Das Rad kann man nicht mehr zurückdrehen, Und das ist, da bin ich sehr, sehr glücklich drüber“</p> <p>Tabubruch wichtiger als Abgeordneten-Prestige, Karriere und Einkommen</p>	
<p>Branche/Sektor/Arbeitsumfeld</p>	<p>Grüne Partei: <u>offene Arbeitsumgebung für Neues:</u> „Also ich glaube, bei einer anderen Partei hätte sich das nicht so entwickelt“; „Die Grünen waren die einzigen, die in Frage gekommen wären, weil die Verschärfungen sind eben von der SPÖ und ÖVP gekommen“</p> <p>Politische Entscheidung der Grünen dafür, dass eine MigrantIn kandidieren sollte als wichtige Vorbedingung für die Position.</p> <p>Grüne Partei: <u>Konkurrenz:</u> <u>„hochkompetitiver</u></p>			

	<p><u>Bereich</u>“: „Da gehen meistens auch Leute hin, die entweder eine Mission haben sozusagen oder von sich selber so überzeugt sind oder beides gleichzeitig, da steckt kaum jemand zurück“</p>			
<p>Faktoren für den beruflichen Erfolg aus eigener Sicht</p> <p>Leistung vs. strukturelle Faktoren</p>	<p><u>Persönliche Eigenschaften</u></p> <p><u>Rechtslage</u>: Frau K. gibt an, dass für sie klar ist, dass sei „von der Rechtslage her eine günstige Zeit erwischt“ habe. „Also viele Menschen glauben ja, vor allem Menschen, die die es zu etwas gebracht haben unter Führungszeichen, glauben ja sehr gerne, das sei alles nur dem eigenen Können verschuldet. Ich bin nicht so naiv. (...) also 5 Jahre später in Österreich hätte es schon wieder ganz anders ausgeschaut. Es gibt Leute, die wären heute gar nicht in Österreich, wenn sie nicht in den 70ern gekommen wären oder den 80igern“.</p> <p><u>Offenes, nicht in Stereotypen denkendes Umfeld / kein „Etikett Türkin“</u>: „Also ich hatte tendenziell mit Leuten zu tun, die aufgeschlossen sind, die sich für mich interessiert haben und die mir nicht das Etikett „Türkin“ draufgeklebt haben“</p> <p>Diesen Umstand bringt Frau K. auch mit ihrer sozialen Position im Klassengefüge in Verbindung: „Also am Fließband schaut es wahrscheinlich ganz anders aus“ .</p>	<p>Extrem neugieriger Mensch sein vs. Gefahr des sich Verzetteln</p> <p>Herstellen von Querverbindungen zwischen unterschiedlichen Bereichen vs. Halbbleiben der Expertise</p> <p>Chancen ergreifen, die sich eröffnen: „wenn einem sowieso die Netzwerke fehlen und wenn man dann nicht sozusagen jede Gelegenheit ergreift, die sich anbietet, dann ist man wirklich aufgeschmissen“. Eben diese persönliche Devise führt Frau K. auch direkt nach der Geburt ihrer Tochter in den Nationalratswahlkampf: „Einerseits war es krass, unpassend, sozusagen, weil es überhaupt nicht in meine Lebensplanung hineingepasst hat, an, zu diesem Moment. Andererseits habe ich mir gedacht: Das ist jetzt ein Fenster, das tut sich vielleicht noch einmal in 10 Jahren auf, wenn überhaupt“</p> <p>Unsicherheit vs. „Gewisse Aggressivität“ und Vorbereitung</p>		<p>Gesetzliche Lage für EinwanderInnen: „Deshalb ist das ja so absurd, was die Regierung zu Integration ständig sagt. Ja, also quasi, ja ,die Leute wollen ja nicht. Ja, wenn die Gesetze nicht entsprechend sind, können die Leute wollen, wie viel sie wollen. Dann können sie nicht Fuß fassen“</p>
Sprache				

	<p><u>Berufliche Absicherungsmaßnahmen gegen den „Ausländischen Akzent“</u> „Bei den ersten Anrufen bei Ämtern und Behörden (in der Tätigkeit als Beraterin, Anm.) bin ich am Schreibtisch gesessen, habe mich fünf Minuten lang auf diese Rede vorbereitet, wie ich das jetzt tue, wenn ich dort anrufe, eventuell mit ausländischem Akzent (...). Und da hab ich mir wirklich so Strategien zurechtgelegt, was ich sage, wenn er das sagt. Was ich sage, wenn er jenes sagt.“</p>			
Interviewte als Mentorin	<p>Beispiel: Biber – Praktikantin..</p>			
Elite und Vorbildfunktion	<p>Negative Besetztheit des Elite- Begriffes: „Ich mag das Wort Elite nicht besonders, wie, wie sie es sich vorstellen wahrscheinlich können“</p> <p>„Migranten mögen wir nur dann, wenn sie Armutscherl sind. So quasi, nur wenn sie unterdrückt sind, mögen wir die Migranten. Und wenn sie aber aufsteigen, dann werden sie uns zu arrogant und sie sind dann Elite und sie sind dann genauso pfui gack wie die österreichische Elite“</p> <p><u>Positiver besetzt: Begriff Vorbild:</u> „ganz massiver Bedarf an positiven Vorbildern“ „Ich möchte deshalb Vorbild sein, damit die sich denken: Aha, wenn die Abgeordnete ist, kann ich ja Ministerin werden. Ja, und das brauchen wir, deshalb brauchen wir Vorbilder. Und wenn sie das Elite nenne, dann bin ich gerne Elite“</p> <p>„Wenn der eigene Horizont nur so weit reicht, dass man höchstens Automechaniker werden kann oder Friseurin, wird man es, behaupte ich, von Ausnahmen abgesehen, auch nicht sehr weit bringen. Und wenn, und, und die Klestils und die Vranitzkys und die Buseks und Caps, das sind alles Nachkommen von Einwanderern“</p>			

Abstract

Die vorliegende Forschungsarbeit fragt danach, welche Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen Führungskräfte mit Migrationshintergrund im Zuge ihrer beruflichen Karriere wahrnehmen konnten: Was wurde als hilfreiches Sprungbrett, was als Chance erlebt, inwiefern wurden Hindernisse im Aufstieg wahrgenommen und weshalb? Als theoretischer Meta-Rahmen diente der Intersektionalitätsansatz, welcher die Wechselwirkungen der Differenzkategorien Geschlecht, Klasse und ethnische Zugehörigkeit in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit rückt. Mit Hilfe des intersektionalen Vorwissens konnte eine Verkürzung der Wahrnehmung auf den „Migrationshintergrund“ als alleinigen Einflussfaktor im Hinblick auf die Positionierung am Arbeitsmarkt vermieden werden. Im empirischen Teil wurden problemzentrierte Interviews mit mehreren Führungskräften aus unterschiedlichen Sektoren geführt. Im Zuge der Datenauswertung konnten u.a. typische erfolgreiche Karrierewege von Führungskräften mit Migrationshintergrund nachgezeichnet werden. Die Ergebnisse machen deutlich, dass das hartnäckige Stereotyp von „MigrantInnen“ als „Problemfällen“ einer dringenden Dekonstruktion bedarf. Der Migrationshintergrund kann zu verschiedenen Zeiten in der Berufsbiografie hinderlich wirken, nützlich sein, oder aber sich als völlig irrelevant erweisen – je nachdem, mit welchen anderen Differenzkategorien er sich jeweils überschneidet.

Lebenslauf

Persönliche Angaben:

Name: Augusta Dachs

Geboren am: 31.07.1978

Staatsangehörigkeit: Österreich

Hochschulausbildung:

2008 - 2012: Soziologie - Masterstudiengang (Universität Wien)

2004 - 2008: Soziologie (Universität Wien), Bakk.phil.

(Leistungsstipendium: 2004- 2008; mit Auszeichnung bestanden)

2001 - 2004: Internationale Entwicklung, Bachelor of Arts (BA),

(mit Auszeichnung bestanden)

1997 - 2001: Akademie für Sozialarbeit, Diplomsozialarbeiterin

Diplomarbeit: „Anti-Rassistische Vernetzung in der Europäischen Union“ (Förderpreis der Arbeiterkammer Wien)

Schwerpunkte im Rahmen des Studiums:

Migration, Bildung und Arbeitsmarkt; Sozialpolitik; Sozialphilosophie; Kulturosoziologie des Kapitalismus; Feministische Theorien; Entwicklungssoziologie; Soziale Ungleichheit.

Berufserfahrung und Praktika (Auswahl):

seit 5/2011	Grüne Bildungswerkstatt Wien - Redaktionsteam (Redaktionelle Leitung und journalistische Mitarbeit)
seit 9/2005	Universitätsbibliothek Wien (Team Bibliothekarischer Informationsdienst)
10/2007- 5/2010	Wissenschaftliche Mitarbeit bei qualitativer Studie über Körper- und Schönheitspraktiken unter dem Blickwinkel der Sozialraumtheorie Pierre Bourdieus (Leitung: Dr. Otto Penz)
3/2008 – 4/2008	Mitarbeit Mikrozensushebung der Statistik Österreich
7/2007 - 8/2007	abif – Analyse, Beratung und Interdisziplinäre Forschung (Praktikum)
12/2006 – 3/2007	Netzwerk O´ST – Organisation, Supervision, Training (Praktikum)

8/2004 – 9/2005	Buchhandlung Prachner & Godai
9/1999 – 3/2000	Austrian Hospice Jerusalem (Israel/Palästina) (Volontariat)
9/1998 – 2/1999	Volkshilfe OÖ/Linz – Psychosoziale Begleitung von Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen (Praktikum)
3/1998 – 4/1998	AIDS-Hilfe Wien (Praktikum)
9/1996 – 8/1997	„Das Dorf“ – Wohnform für Menschen mit Behinderungen (Altenhof/OÖ)

Publikationen (u.a.):

Dachs, Augusta/Schaffernicht, Sophie, 2011: Fließband oder Eigensinn? Zur Einführung allgemeiner Bildungsstandards an Österreichs Schulen. In: Planet.Kontrovers. Wien: Die Grüne Bildungswerkstatt, S. 38-43.

Dachs, Augusta, 2010: Schönheit zum Wohlfühlen – Frauen der mittleren Klasse. In: Penz, Otto: Schönheit als Praxis. Über klassen- und geschlechtsspezifische Körperlichkeit. Frankfurt/New York: Campus Verlag. S.113- 126.

Dachs, Augusta; Hirst, Christian, 2010: Die Schönheitspraxis der mittleren Klasse. In: Penz, Otto: Schönheit als Praxis. Über klassen – und geschlechtsspezifische Körperlichkeit. Frankfurt/New York: Campus Verlag. S.166-170.

Dachs, Augusta; Loibl, David; Rothmüller, Barbara, 2010: Die weiblichen Schönheitspraktiken im Vergleich. In: Penz, Otto: Schönheit als Praxis. Über klassen- und geschlechtsspezifische Körperlichkeit. Frankfurt/New York: Campus Verlag. S. 184-193.

Dachs, Augusta, 2010: A delicious enemy we can't resist to fight. Die iranische Lyrikerin und queere Aktivistin Saghie Ghahraman. In: Unique 03/2010.

Dachs, Augusta, 2009: Coaching als Beratungsinstrument des „Unternehmerischen Selbst“. In: zwischen/räume. 01/2009.

Dachs, Augusta, 2009: Das Europäische Sozialmodell im Spannungsfeld zwischen Markt und Staat. In: raison – Zeitschrift für gesellschaftliche Entwicklung. 02/2009.