universität wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit:

„Ein qualitativ-soziologischer Blick auf Akademiker/ Akademikerinnen aus Drittstaaten am österreichischen Arbeitsmarkt.“

verfasst von

Stefanie Stadlober, BA

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, April 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A066 905
Studienrichtung lt. Studienblatt:	Masterstudium Soziologie
Betreuer:	ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Christoph Reinprecht

EHRENWÖRTLICHE ERKLÄRUNG

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegeben Quellen nicht benutzt und die den Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen inländischen oder ausländischen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

Stefanie Stadlober

DANKSAGUNG AN

meinen Betreuer Prof. Christoph Reinprecht,
meinen Interviewpartnern/ Interviewpartnerinnen,
meinen Partner Manuel,
meine Schwestern Elisabeth und Magdalena sowie meine Brüdern Michael und Thomas,
und meine Eltern.

„Trotz aller Beteuerungen, daß wir in einer mobilen Gesellschaft leben, gibt es offensichtlich Arbeitsplätze, die für bestimmte Arbeitskräfte nur sehr schwer zugänglich oder völlig verschlossen sind." (Sengenberger 1978: 11)

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG.....1

I. ALLGEMEINE UND THEORETISCHE GRUNDLAGEN 3
1. ARBEITSMIGRATION – ALLGEMEIN 4

2. EINWANDERER/ EINWANDERINNEN AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT 8
2.1 ARBEITSMIGRATION NACH ÖSTERREICH: HISTORISCH-RECHTLICH WIRKLICHKEITEN.....8
2.2 RICHTLINIEN AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT.....14
2.3 STEUERUNGSMECHANISMEN DER ARBEITSMIGRATION.....17
2.4 ANERKENNUNGSVERFAHREN.....19
2.4.1 VALIDIERUNG.....21

3. GEGENWÄRTIGE SITUATION DER AKADEMIKER/ AKADEMIKERINNEN AUS DRITTSTAATEN IN ÖSTERREICH.....21

4. QUALIFIKATION UND EINWANDERUNG AM ARBEITSMARKT: FORSCHUNGSSTAND.....27

5. THEORETISCHER RAHMEN.....32
5.1 THEORETISCHE BEZÜGE AUS DER BILDUNSWISSENSCHAFT.....32
5.1.1 MERITOKRATIE: SCHEINBARE CHANCENGLEICHHEIT.....33
5.1.2 BILDUNG: KAPITAL AM ARBEITSMARKT.....36
5.2 ARBEITSMARKTTHEORIEN.....39
5.2.1 THEORIE DER ARBEITSMARKTSEGEMENTATION: DUALER ARBEITSMARKT.....40
5.2.2 ARBEITSMARKTSTEILUNG NACH QUALIFIKATIONEN.....48
5.3 RESÜMEE 51

II. EMPIRISCHE FORSCHUNG.....53
6. FORSCHUNGSDESIGN.....54
6.1 METHODISCHE VORGEHENSWEISE 54
6.1.2 GRUNDLAGEN ZUR QUALITATIVEN SOZIALFORSCHUNG.....55
6.2 ERHEBUNGSMETHODE: LEITFADENGESTÜTZTE EXPERTENINTERVIEWS.....57
6.2.1 LEITFADEN 59
6.3 AUSWERTUNGSSTRATEGIE NACH MEUSER UND NAGEL 61
6.4 FELDZUGANG UND BESCHREIBUNG DER STICHPROBE.....64

7. ERGEBNISSE DER ANALYSE 66
7.1 EMPIRISCHE GENERALISIERUNG.....66
7.1.1 SCHLIEßUNGSMECHANISMEN.....68
7.1.1.1 Sprache.....68
7.1.1.2 Formalisierung, Standardisierung sowie Institutionalisierung von Bildung.....72
7.1.2 BILDUNGSINVESTITION – POSITIONIERUNG AM ARBEITSMARKT 75
7.1.2.1 Weiterbildung.....75
7.1.2.2 Erfahrung und Umgang mit De- sowie Überqualifizierung.....77
7.1.2.3 Wechsel des Berufsfelds.....80
7.1.3 SOZIALE NETZWERKE 82
7.1.3.1 Bekanntschaften aus dem eigenen Umfeld.....83
7.1.3.2 nicht staatliche Beratungsstellen.....84
7.1.4 ARBEITSLOSIGKEIT UND DISKRIMINIERUNG.....85
7.1.5 AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK.....87
7.2 THEORETISCHE GENERALISIERUNG 89

8. ÜBERBLICK ÜBER DIE ERKENNTNISSE AUS DEN EMPIRISCHEN DATEN 92

9. KRITISCHE REFLEXION UND AUSBLICK.....94

10. RESÜMEE.....96

11. LITERATURVERZEICHNIS.....98
11.1 INTERNETQUELLEN 106

12. ANHANG.....107
12.1 ZUSAMMENFASSUNG/ ABSTRACT.....107
12.3 LEBENSLAUF.....109

EINLEITUNG

Arbeitsmigration in Österreich hat eine lange Tradition. Wo vorerst das Bild der allochthone Arbeitskräfte als Personen mit einen geringen bis gar keinen Bildungsabschluss und demnach nur für Arbeitsstellen im dequalifizierten Bereich einsetzbar vorherrschte, ist seit einigen Jahren eine Änderung bemerkbar. Dass Österreich einen Bedarf an Fachkräften aufweist gleichzeitig aber eine große Anzahl an qualifizierten ausländischen Arbeitskräften in inadäquaten Arbeitsstellen beschäftigt sind, wirft die Frage nach den Faktoren auf, die die diesen Missstand hervorrufen. In Sozialwissenschaftliche Studien, die auf quantitative Weise die Bildungssituation und die Arbeitsmarktstellung der allochthonen Bevölkerungsschicht in Österreich erhoben, zeigte sich klar das Bild einer starken Ungleichheit zwischen österreichischen und nicht-österreichischen Arbeitskräften. (vgl. Gächter 2006, Stadler/ Wiedenhofer-Galik 2011)

Der Forschungsschwerpunkt dieser Arbeit liegt auf der Wertigkeit von Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt, aus der Sicht von Akademikern/ Akademikerinnen aus Drittstaaten[1]. Anhand qualitativer Forschungsmethoden wird der Verlauf der Arbeitssuche in Österreich nachgezeichnet, mit dem Fokus auf der im Herkunftsland erworbenen Qualifikation. Qualifikation bezeichnet in dieser Arbeit sowohl institutionelles Wissen, wie auch Wissen, das aufgrund von beruflicher Erfahrung angeeignet wurde. Die Forschung beruht auf der Annahme, dass der hohe Bildungsstand sowie die praktischen Erfahrungen, welche im Herkunftsland erworben wurden, eine zentrale Bedeutung einnehmen, bezogen auf mögliche Positionierungen auf dem Arbeitsmarkt. Basierend auf dieser Annahme lautet die forschungsleitende Frage: '*Welchen Stellenwert nimmt der Faktor Qualifikation, bezogen auf eingewanderte Akademiker/ Akademikerinnen aus Drittstaaten, am österreichischen Arbeitsmarkt ein?*'

Das erste Kapitel bietet einen Überblick über allgemein historische sowie theoretische Auffassungen zur Arbeitsmigration. Kapitel zwei befasst sich mit der spezifischen Situation von Einwanderer/ Einwanderinnen am österreichischen Arbeitsmarkt, ausgehend von einem historisch- rechtlichen Blickwinkel bis hin zu einer Übersicht über politische und rechtliche

1 Drittstaaten sind Staaten, welche nicht Vertragsparteien des Europäischen Wirtschaftsraums oder der europäischen Union, ausgenommen der Schweiz, sind.

Bedingungen. Das darauffolgende Kapitel erläutert die gegenwärtige Situation der Befragtengruppe anhand internationaler sowie quantitativer Studien. Sodann wird mit Kapitel fünf der theoretische Rahmen der Studie vorgestellt, welcher bildungs- sowie arbeitsmarktsoziologische Theorien umfasst. Kapitel sechs bespricht die angewandte Methode der qualitativen Erhebung und daran anschließend werden im Kapitel sieben der konkrete Ablauf sowie die Ergebnisse dargestellt. Abschließend wird im Kapitel neun der Arbeitsverlauf in kritischer Hinsicht reflektiert und in Kapitel zehn ein Resümee der Arbeit geboten.

I. ALLGEMEINE UND THEORETISCHE GRUNDLAGEN

1. ARBEITSMIGRATION – ALLGEMEIN

> *„In der Vorstellungswelt der napoleonischen Zeit war der Begriff der Migration an Krieg und religiöse Verfolgung gebunden, und bis heute sind Migrationen durch Krieg und Intoleranz in der historischen Erinnerung lebendiger geblieben als Arbeitsmigration.“ (Sassen 1996: 20)*

Arbeitsmigration ist keine kürzlich entdeckte Praxis, schon seit dem Ende des Mittelalters gab es saisonal bedingte Arbeitswanderungen. Die ersten offiziellen Zahlen zur europäischen Arbeitsmigration ließ Napoleon 1808 sowie 1813, mit dem Ziel das Arbeitskräftepotential im napoleonischen Reich festzustellen und aus diesem den Umfang der verfügbaren Soldaten einzuschätzen, erheben. Diese frühe Datenmenge bot zusammen mit den damals geführten Bürgerlisten Anhaltspunkte um Bewegungen der Arbeitsmigration des frühen 19. Jahrhunderts zu ermitteln. Gesellenwanderungen der Handwerker – die Zünfte schrieben den Gesellen einen gewissen Zeitraum vor, in dem sie sich handwerklich behaupten mussten, um ihre Lehre abzuschließen – prägten vorrangig das damalige Bild von Arbeitsmigranten/ Arbeitsmigrantinnen. Zuwanderung war, auch politisch und kriegsstrategisch betrachtet, ein enormer Vorteil für die Entwicklung von Städten, Emigration wurde in vielen Fällen sogar sanktioniert (vgl. Sassen 1996: 20ff.). Ebenso war das Wirtschaftswachstum auf Arbeitskräfte aus weiter entfernten Regionen angewiesen. Gesetzliche Beschränkungen, die zu sehr die Parzellierungen sowie Ansiedlungen regulierten, konnte die gesamtwirtschaftliche Entwicklung einer Region behindern. Die Tätigkeitsbereiche der wandernden Arbeitskräfte waren starr festgelegt, vor allem innerhalb der Landwirtschaft und der Bauwirtschaft kam es zu Arbeitsverhältnissen (vgl. ebd.: 31f.). Die Herkunftsregionen der Arbeitskräfte waren vorwiegend Regionen in denen wenige Gewerbetreibende vorzufinden waren. Regionen die hingegen ihr lokales Arbeitskräftepotential bereits voll ausnutzen konnten, waren weder Herkunfts- noch Zielregion von Arbeitsmigranten/ Arbeitsmigrantinnen (vgl. ebd.: 35ff., zitiert nach Lucassen 1987). Die Migrationsbewegungen waren vorwiegend von zyklischer Art, darüber hinaus entwickelten sich bereits Migrationsketten (vgl. ebd.: 45).

Die damaligen Wanderungsbewegungen sowie die Wirtschaftsinteressen orientierten sich weniger an Nationalstaaten, sonder viel mehr an Wirtschaftsregionen. Für den Zeitraum Ende

des 18. Jahrhunderts können sieben Regionen im europäischen Raum unterschieden werden: 1) Ostengland, 2) Pariser Becken, 3) Madrid und das umliegende Kastilien, 4) das Küstengebiet von Katalonien bis zur Provence, 5) die Po Ebene, 6) Mittelitalien sowie 7) die Region um die Nordseeküste. Insgesamt waren in diesen Migrationssystemen jährlich über 300 000 Arbeitskräfte mobil, wobei diese vorwiegend Strecken bis zu 350 Kilometern zurücklegten. (vgl. ebd.: 46)

Mit den Revolutionen von 1848 und den damit einhergehenden politischen sowie wirtschaftlichen Neuerungen kam es zu massiven Veränderungen innerhalb des Migrationsgeschehens: Nationalstaaten und somit Grenzen wurden aufgebaut und das Ende der Leibeigenschaft brachte viele Arbeitskräfte um ihre berufliche Tätigkeit. Zudem setzte die Industrialisierung ein. Diese hatte einerseits positive Auswirkungen, die Bestreitung von längeren Arbeitswegen wurde durch den Ausbau vom Personenverkehr leistbarer, und andererseits negative, die Technologisierungen des landwirtschaftlichen Gewerbes. Aufgrund dieser Entwicklungen wurden viele Arbeitsplätze überflüssig. Ebenso veränderten sich in diesem Rahmen die Arbeitsverhältnisse; Großindustrien entstanden, das Gewerbe der Hausindustrien verschwand. Weiters bekamen Arbeitskräfte nur noch kurzfristige Arbeitsverträge. Auch im Bereich der Landwirtschaft lösten sich traditionelle Wirtschafts-strukturen auf, viele kleinere Betriebe mussten Großbauern weichen – politische Steuerungen umfasste gleichermaßen agrarwirtschaftliche Maßnahmen. All dies führte zu einem großen ganzjährigen Strom an Arbeitsmigranten/ Arbeitsmigrantinnen (vgl. ebd.: 47ff.). Arbeitsmigration bekam von nun an den Status einer lebensnotwendige Maßnahme und es bestand die Möglichkeit auf diesen Weg zu beruflichen Ansehen zu gelangen. Nach dem ersten Weltkrieg traten verstärkte politische Regelungen, in Form der Kategorisierung der Regionen in Nationalitäten, in Kraft und erschwerte zunehmend die Arbeitsmigration. Die damaligen Veränderungen und ihre Auswirkungen sind auch noch heute teilweise in der Struktur der Arbeitsmigration erkennbar (vgl. ebd.: 59).

Wie lassen sich nun diese länderüberschreitenden Bewegungen von Arbeitskräften damals wie heute sozialwissenschaftlich erklären? Liegt die Ursache in den Herkunftsländern oder in den Industrieländern? Was sind die Konsequenzen und sind diese wünschenswert oder blockierend

für die wirtschaftlichen Entwicklungen einer Nation?

Die klassische ökonomische Sichtweise auf Migration würde diese Fragen mit einem Schulterzucken beantworten; sie geht davon aus, dass aufgrund eines ausgleichenden Lohnverhältnisses in beiden Ländern – Gehälter sinken im Zielland bzw. steigen im Herkunftsland – die Migrationsbewegung für einen längeren Zeitraum zum Stillstand kommt; sich sozusagen ein Gleichgewicht einstellt. Diese Annahme blendet jedoch die technischen, politischen sowie soziologischen Faktoren aus; Arbeitskraft kann nicht als bloßer Warencharakter betrachtet werden. Die Preisregelungen bzw. das Einkommen sind zwar ein Teil der Ursachen von Migrationsbewegungen – so würden bei einem Anstieg des Einkommens unattraktive Arbeitsplätze auch von autochthonen akzeptiert werden – erklären das Phänomen jedoch nur unvollständig (vgl. Piore 1979: 3ff.).

Nach Piore gibt es grundsätzlich vier Charaktere, die dem Migrationsprozess anhaften:

1) scheint ein Teil davon die Arbeitsplätze zu sein, die zugewanderte Arbeitskräfte in unterschiedlichen Ländern und zu unterschiedlichen Zeitperioden einnehmen,
2) die strategischen Maßnahmen, die eingesetzt werden um Arbeitskräfte zu rekrutieren,
3) die Eigenschaft, dass Migrationsströme ohne größerer Anstrengung ausgelöst werden können sowie
4) die Unmöglichkeit Migrationsströme zu stoppen.

Die Ursachen der Arbeitsmigration sieht Piore, begründet in diesen vier Charakteren, vor allem in den Industrieländern und nicht, wie in der klassisch ökonomischen Theorie angenommen wird, in dem Einkommensunterschieden; Industrielle lösen, aufgrund eines ständigen Mangels an Arbeitskräften, fortlaufend neue Migrationsströme aus. Das Potential der Arbeitsmigration scheint unendlich; rekrutierte Arbeitskräfte lösen zudem einen Nachahmungseffekt in ihrem sozialen Umfeld aus (vgl. ebd.: 16f.). Die angebotenen Arbeitsstellen für zugewanderte Arbeitskräfte zeichnen sich allesamt durch generell schlechte Bezahlung, anspruchslose Tätigkeiten, außerordentlichen Arbeitsbedingungen und mangelhafte Sicherheiten aus. Die Aufstiegschancen sind marginal. Es besteht eine klare Differenzierung zwischen Arbeitsstellen für autochthone und für zugewanderte Arbeitskräfte. Die Faktoren, die den enormen Bedarf an Arbeitsmigration in Industrieländer erklären, sieht Piore in der allgemein geringen Anzahl von Arbeitskräften, dem zielstrebig verfolgtem Vorhaben Arbeitsplätze auf der unteren Ebene

möglichst rasch zu besetzen und den Forderungen eines dualen Arbeitsmarktes[2] , vor allem im sekundären Bereich, gerecht zu werden (vgl. ebd.: 17ff.).

Mit dem ökonomischen Aufschwungs erfuhr die Industrie einen Mangel an Arbeitskräften innerhalb der schlecht bezahlten Arbeitsplätze, da autochthone Arbeitskräfte in höhere Positionen wechselten. Ökonomisch betrachtet könnten daraus theoretisch zwei Konsequenzen gezogen werden: entweder werden Löhne und Arbeitsbedingungen in diesem Bereich erhöht oder die Arbeitsplätze werden durch Kapital ersetzt. Beide Maßnahmen hätten jedoch schwerwiegende Folgen für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Enorme finanzielle Bemühungen wären notwendig – Produkte, die man nicht mehr selbst produzieren würde, müssten importiert werden – und des weiteren würde sich die Arbeitslosigkeit ausbreiten und weitere Bereiche des Arbeitsmarktes betreffe. Die Alternative dazu ist das Rekrutieren von ausländischen Arbeitskräften; dies wird allgemein als effizienteste Maßnahme angesehen. Würde die Arbeitsmigration in ihrem Ausmaß nachlassen, hätte dies ökonomische Folgen, die nicht ohne weiteres auszugleichen wären; die Produktionen würden stagnieren und die Arbeitsplätze der autochthonen Arbeitskräfte wären gefährdet (vgl. ebd.: 27ff.). Sowohl die Beschaffung von Arbeitskräften für den untersten Bereich des Arbeitsmarktes als auch für den obersten Bereich bringt ökonomisch Schwierigkeiten mit sich.

Die Vergabe von Arbeitsplätzen ist nach Piore nicht nach der Produktivität der Arbeitskräfte gestaffelt; neben dem Einkommen verbindet der Arbeiter/ die Arbeiterin einen bestimmten sozialen Status mit dem jeweiligen Arbeitsplatz. Die Gründe von ausländischen Arbeitskräften eine Arbeitsstelle anzunehmen unterscheiden sich häufig von denen der autochthonen; Arbeitsplätze im untersten Bereich werden des öfteren angenommen, da vorrangig Lohnerwerb im Vordergrund steht (vgl. ebd.: 33f.). Der Vorsatz vieler Arbeitsmigranten durch einen temporären Arbeitsaufenthalt außerhalb ihres Herkunftslandes rasch einen hohen Geldbetrag zu erlangen und mit diesem ein wohlhabenderes Leben im Herkunftsland aufbauen zu können lassen sich kaum verwirklichen. Folglich wird häufig aus einer geplanten temporären Migration eine dauerhafte Niederlassung. Dieser Wechsel bedingt eine Veränderung die Teilnahme am Arbeitsmarkt betreffend. Arbeiten im degradieren Bereich, solche die eine allzu geringe Entlohnung aufweisen und zudem wenig Aufstiegschancen bieten werden von den

2 Siehe Kapitel 5.2.1 (Theorie der Arbeitsmarktsegmentation: dualer Arbeitsmarkt)

niedergelassenen Arbeitskräften nicht mehr akzeptiert. Relevant ist nun nicht mehr das alleinige Summieren von Einkommen, um im Herkunftsland einen gewissen Status repräsentieren zu können, sondern das Erreichen eines beruflichen Status (vgl. ebd.: 51ff.). Diese Situation verstärkte soziale Probleme – vielfach fremdenfeindlicher Art–, da zugewanderte Arbeitskräfte nun zu autochthonen in einem Konkurrenzverhalten stehen. Darüber hinaus kommt hinzu, dass politische Maßnahmen zur Kontrolle der Arbeitsmigration eingesetzt werden (vgl. Han 2006: 178f.).

2. EINWANDERER/ EINWANDERINNEN AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT

Um die juristischen Richtlinien und politischen Maßnahmen bezogen auf Arbeitsmigration in Österreich im gegenwärtigen Zeitraum erforschen zu können bedarf es vorerst einen Blick auf vergangene Ereignisse. Beginnend bei der Zeit der Habsburger bis zum Beitritt Österreichs zur EU bietet dieses Kapitel einen Überblick über die gesellschaftlichen, rechtlichen sowie politischen Veränderungen am Arbeitsmarkt.

2.1 ARBEITSMIGRATION NACH ÖSTERREICH: HISTORISCH- RECHTLICH WIRKLICHKEITEN

Österreichs 'Eingeständnis' ein Einwanderungsland zu sein kann frühestens mit der Einrichtung einer integrationsfördernden Stelle datiert werden. Dies geschah im Jahr 1992 mit dem Wiener Integrationsfonds. Zuvor wurden zugewanderte Personen nach Österreich vor allem bloß als Arbeitskräfte angesehen und dies im Bereich der unqualifizierten Tätigkeiten.

Bereits in der Spätzeit der Habsburgermonarchie wurde eine intensive Binnenmigration im Vielvölkerstaat verzeichnet sowie eine starke Emigration nach Übersee. Ersteres verlief vor allem von ruralen in urbane, industrielle Regionen. Neben dem starken Anstieg der Bevölkerung, dem Verlauf der Industrialisierung und damit einhergehen die neuen Möglichkeiten der ländlichen Bevölkerungen sowie dem Aufkommen von leistbaren

Fortbewegungsmitteln erwies sich auch der Rückgang von rechtlichen Rahmenbedingungen bezogen auf staatliche Kontrollen als enorm förderlich für die Migrationsbewegungen. Trotz der verbreiteten liberalen Einstellungen zur Arbeitskräftemigration, diese würde sich positiv auf die industrielle Entwicklung auswirken, wurde die Einreise von Arbeitskräften durch das Heimatrecht sowie das Schubgesetz von 1871 erschwert (vgl. Bauböck 1996: 2ff.). „Erst ab 1901 entstand nach zehnjährigem Aufenthalt in einer Gemeinde ein Anspruch auf Heimatberechtigung. Während die Zuwanderung selbst ungeregelt blieb, wurde durch diese Kombination von Heimatrecht, Armenfürsorge und Schubwesen dafür gesorgt, daß Migranten eine flexible Unterschicht in den neuen Arbeitsmärkten bildeten, die bei dauernder Arbeitslosigkeit auch wieder in die Herkunftsregion exportiert werden konnten. In dieser Hinsicht gibt es bemerkenswerte Kontinuitäten bis herauf zur Gegenwart.“ (ebd. 1996: 3). Nach dem ersten Weltkrieg mussten die staatlichen Regelungen neu verordnet werden. Wer Staatsbürger war und wer nicht wurde vor allem nach dem Doppelkriterium, Rasse und Sprache, geregelt; dies brachte die neue Staatsbürgerschafts-Regelung, im Staatsvertrag von Saint Germain 1919 verankert, mit sich. Viele Ausweisungen erfolgten. Zudem, den Fortgang der restriktiven Einwanderungspolitik einläutend, wurde 1925 ein Bundesgesetz erlassen, welches die Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen verpflichtete eine Bewilligung zu beantragen, um legitim eine ausländische Arbeitskraft einzustellen. Mit dem Anschluss an Deutschland verpflichtete sich Österreich die dortigen Verordnungen zu übernehmen; bis ins Jahr 1975 fußten die rechtlichen Regelungen zur Ausländerbeschäftigung auf dieser (vgl. ebd. 1996: 4f.).
In der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg war Österreich mit einer großen Anzahl von Flüchtlingen, hauptsächlich handelte es sich von Personengruppen der so-genannten displaced peoples sowie Juden/ Jüdinnen, konfrontiert. Die Koordination unterlag vor allem den Alliiertenkräfte. Eine besondere Stellung im Hinblick auf die Beschäftigungspolitik nahmen die sogenannten Volksdeutschen ein. Österreich hätte eine schnelle Abschiebung nach Deutschland bevorzugt und dies spiegelte sich auch in den rechtlichen Bestimmungen wider: den Volksdeutschen war es verwehrt Tätigkeiten in höheren qualifizierten Bereichen anzunehmen. Daraufhin bildete sich sowohl in Selbstorganisationen als auch in Unterstützungsmaßnahmen – ausgehend von der sozialdemokratischen Partei, der Volkspartei und der Kirche – Widerstand. Ein Ministerkomitee wurde gegründet, welche eine Abkehr der rechtlichen Bestimmungen anstrebte. So kam es zu einer Befreiung der Volksdeutschen von der Arbeitsnehmer-

genehmigungspflicht und von 1954 an konnten sie die österreichische Staatsbürgerschaft erlangen (vgl. Perchinig 2010 11ff.).

Ab Mitte der 1950er Jahre wurden in Zentral und Westeuropa Arbeitskräfte aus dem benachbarten Staaten bzw. aus den kolonialisierten Ländern Personen angeworben, veranlasst durch einen enormen inländischen Arbeitskräftemangel. Vorerst verfügte Österreich über eine starke Binnenmigration. Als diese nicht mehr genügte begann man intensiv Arbeitskräfte aus den Nachbarstaaten anzuwerben; dafür wurden im ehemaligen Jugoslawien und der Türkei Anwerbestellen eingerichtet (vgl. Perchinig 2010: 14f.). Bis zum Jahr 1961 mussten nichtsdestotrotz Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen bei Anstellung einer ausländischen Arbeitskraft nachweisen, dass kein Inländer/ keine Inländerin für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Das Raab-Olah-Abkommen schwächte diese Regelungen. Bis zu einer Anzahl von 47 000 Personen konnten von diesem Zeitpunkt an ohne vorherige Überprüfung eingestellt werden. Die Gewerkschaft, welche konträr zu der liberalen Haltung der Unternehmer stand, unterstütze das Abkommen nur unter der Bedingung, dass keine Lohnunterschiede bestehen dürften und dass die Beschäftigungsdauer für ausländische Arbeitskräfte nur für ein Jahr gelte; letztere war in vielen europäischen Ländern bestimmend für die Einwanderungspolitik in dieser Zeit (Bauböck 1996: 12). Das hier vorgestellte Inländerschutzgesetz sowie das Rotationsmodell bezeugen eine bereits stark restriktive Haltung gegenüber Einwanderer/ Einwanderinnen. Dazu kommt, dass der Standort Österreich vorherrschend von niedrig-qualifizierten Arbeitskräften aufgesucht wurde. „Besser qualifizierte Migranten mit Erfahrungen mit Industriearbeit und urbanem Leben gingen nach Deutschland und die Schweiz, wo die großen Industriebetriebe ein deutlich besseres Einkommen und stabilere Beschäftigungen boten." (Perchinig 2010: 16f.). 1937 kam es zu einem Anwerbestopp. Dies verursachte paradoxerweise einen Anstieg der Niederlassungen sowie eine starke Zunahme der Einwanderung von Familienangehörigen, da die in Österreich tätigen Arbeitskräfte befürchteten, dass die rechtlichen Bestimmungen immer strenger werden würden und dass somit ein späterer Familiennachzug bzw. eine weitere Arbeitsaufnahme nicht mehr möglich wäre. Weiters, durch den Ölschock verursacht, verringerte sich in dieser Zeit in ganz Westeuropa die Ausländerbeschäftigung stark (vgl. Bauböck 1996: 14).
Das Ausländerbeschäftigungsgesetz, ab Anfang des Jahres 1976 geltend, verstärkte die zuvor

festgelegten Richtlinien, welche auf die Struktur der Rotationsarbeitskräfte aufbaute. Eine Beschäftigung für fremde Arbeitskräfte war nur möglich, wenn dies die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erlaubt und wenn diese das gesamtwirtschaftlichen Belangen unterstützt. Folglich entwickelte sich aus dieser bereits in hohem Maße restriktive Grundbasis ein ethnisch segmentiert Arbeitsmarkt sowie ein starkes Abhängigkeitsverhältnis zwischen ausländischen Arbeitskräften und ihren Arbeitgebern/ Arbeitgeberinnen (vgl. Bauböck 1996: 14). Die kurz darauf eingeführten neuen Regelungen den Befreiungsschein betreffend, brachten nur eine marginalen Erleichterung: Die bisherige Dauer von zehn Jahren um einen Befreiungsschein zu beantragen, welcher einen freien Arbeitsmarktzugang für zwei Jahre gewährte, wurde von zehn Jahren auf acht Jahre verkürzt. Viel schwerwiegender waren (sind) die im Arbeitsbeschäftigungsgesetz eingefassten Hürden; nämlich die Bestimmungen der Höchstzahlenverordnung sowie die eingeschränkten Möglichkeiten um rechtsspezifisch selbstbestimmt handeln zu können. Ersteres begrenzt pro Berufsgruppe die Anzahl der ausländischen Beschäftigen, diese Verantwortung unterliegt dem Bundesminister für soziale Verwaltung. Im weiteren Verlauf wurde das Ausländerbeschäftigungsgesetz reformiert. Zu einem Wechsel kam es 1988, mit der Einführung des Integrationsprinzips anstelle des Rotationsprinzips, da anhand von Studien gezeigt werden konnte, dass das Rotationsprinzip nicht mehr den gegenwärtigen Bedingungen entsprach. Weiters kam es unter anderem zu vereinfachten Maßnahmen die Beantragung eines Befreiungsscheins betreffend und die ineinander übergreifenden Regelungen zwischen Beschäftigungsbewilligung und Aufenthaltsberechtigung wurden gelockert. Diese Erleichterungen betraf vor allem Personen, die sich schon über einen längeren Zeitraum in Österreich niedergelassen hatten. Zwei Jahre später wurden abermals neue Vereinbarungen zur Arbeitserlaubnis und dem Befreiungsschein festgelegt; unter anderem wurden die Abhängigkeiten zwischen Arbeitskraft und Arbeitgeber/ Arbeitgeberin abgeschwächt (vgl. Muttonen 2008: 161ff.).

Nachdem Österreich, ausgehend von den politischen Umbrüchen in Osteuropa, von einer starken Wanderungsbewegung betroffen war, erließ die Regierung im Jahr 1992 ein neues Aufenthalts- und Fremdenrecht. In diesem war nun erstmals eine Aufenthaltsbewilligung sowie eine Zuwanderungsquote für Ausländer/ Ausländerinnen, die die Absicht hatten sich für einen längeren Zeitraum in Österreich aufzuhalten, vorgesehen (vgl. ebd.: 170). Zudem stieg zu dieser

Zeit das Angebot an inländischen Arbeitskräften stark an, da die Babyboomgeneration in den Arbeitsmarkt eintrat. Ein zu einem Wechsel von einer nachfrageorientierten zu einer angebotsorientierten Zuwanderung (vgl. Biffl 2011: 19). Gleichzeitig veranlasste die freiheitliche Partei Österreichs eine starke Polarisierung des Ausländerthemas. Das organisierte Volksbegehren mit dem Titel 'Österreich zuerst', welches für einen Widerstand gegen die Integration von Ausländer/ Ausländerinnen stand, konnte jedoch nur eine sehr geringe Beteiligung von 7.4% der Wahlberechtigten erreichen. Darauffolgenden kam es zur größten Demonstration der zweiten Republik, bekannt unter den Namen 'Lichtermeer', um ein Zeichen gegen Menschenfeindlichkeit zu setzen. In diesem Rahmen entstand, initiiert von der Stadt Wien der Wiener Integrationsfond (vgl. Muttonen 2008: 171).

Mit dem Beitritt Österreichs zum europäischen Wirtschaftsraum 1994 sowie zur europäischen Union 1995 sind Angehörige einer 'fremden' Staatsbürgerschaft in Österreich unterschiedlichen Arbeitsmarktregelungen unterworfen. Differenziert wird zwischen ausländischen Staatsbürgern/ Staatsbürgerinnen, Unionsbürger/ Unionsbürgerinnen, Bürgern/ Bürgerinnen des europäischen Wirtschaftsraums, Staatenlose sowie Drittstaatsangehörige. Letztere werden unterteilt in nicht-begünstigte und begünstigte (vgl. ebd.: 167). Als relevantes Ziel im Hinblick auf die Richtlinien am Arbeitsmarkt benannte die europäische Union den Faktor Staatsbürgerschaft grundlegend als nachrangig (vgl. Perchinig 2010: 22). Die österreichische Regierung setzte nichtsdestotrotz, unter anderem mit der Einführung von Übergangsregeln für die Bürger/ Bürgerinnen aus neuen europäischen Mitgliedstaaten, eine restriktive Einwanderungspolitik fort, „[...] um das die Migrationspolitik traditionell prägende Prinzip der staatsbürgerschaftlichen Trennung am Arbeitsmarkt und im Wohlfahrtstaat weiter am Leben zu erhalten.“ (ebd. 2010: 28). 2002 setzte die reformierte Fremdenrechtsnovelle neue Richtlinien sowohl für die Integration als auch für die Zuwanderung von Schlüsselkräften. Als Schlüsselkräfte werden seitdem Personen angesehen, die in einem für Österreich wirtschaftlich günstigen Bereich eine Ausbildung vorweisen können oder spezielle Fertigkeiten auf einem Gebiet verfügen. Zudem darf das Jahreseinkommen einen bestimmten Betrag nicht unterschreiten. Als Voraussetzung gilt, dass die angestrebte Beschäftigung:

1) betriebsextern eine Bedeutung hat,
2) neue Arbeitsplätze schafft oder bestehende sichert,
3) Investitionskapital nach Österreich transferiert,

4) der Schlüsselkraftanwerber/ die Schlüsselkraftanwerberin eine Anstellung als Führungsperson inne hat sowie
5) einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss vorweisen kann.

Der Zuzug wird begrenzt durch die jährliche Niederlassungsverordnung sowie der Bundeshöchstzahl (vgl. Muttonen 2008: 183f.).

Die von Beginn an umstrittene Integrationsvereinbarung, diese ist ebenso in der Fremdenrechtsnovelle 2002 festgelegt, sieht einen verpflichteten Deutschkurs sowie dessen positive Absolvierung für Einwanderer/ Einwanderinnen mit Integrationsabsicht in Österreich vor. Umstritten ist vor allem die rechtlich verankerte einseitige Anschauung von Integration; diese wird nicht, wie im Vorhinein von der Regierung besprochen als wechselseitiger Prozess angesehen, sondern durch Pflichten und mittels angedrohter Sanktionen angeordnet. Vor allem der zu bewältigende Lernaufwand kann laut Vertreter/ Vertreterinnen der Bildungswissenschaft nicht im vorgegeben Zeitraum erbracht werden (vgl. ebd.: 179ff.). Grundlegend sind zwei Module vorgesehen: das erste zielt auf elementare Sprachkenntnisse ab, das zweite auf eine selbstständigen Sprachanwendung. Ersteres ist verpflichtend bei einem erstmaligen Erhalt eines Aufenthaltstitels und ist im Zeitraum von zwei Jahren zu erfüllen. Um eine unbefristeten Titel 'Daueraufenthalt -EU' oder eine österreichische Staatsbürgerschaft beantragen zu können, muss ein Nachweis der Absolvierung des Moduls zwei vorliegen (vgl. Bichl 2014: 83ff.).

Mit dem Fremdenrechtspaket 2005 veränderten sich stark die Zugangsmöglichkeiten zum österreichischen Arbeitsmarkt für Drittstaatsangehörigen. Das Fremdengesetz 1997 wurde aufgelöst und in zwei neue Gesetzesbereiche aufgeteilt: einerseits dem Fremdenpolizeigesetz und andererseits dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz. Die daraus folgende Aufteilung von rechtlichen Sachlagen auf zwei Bereiche, welche sich jedoch überschneiden, sowie die Vielfalt der unterschiedlichen Paragraphen wird vielfach kritisiert. Festgelegt wurde außerdem, dass sich ein dauerhafter Arbeitsmarktzugang und eine dauerhafte Niederlassung gegenseitig voraussetzen. (vgl. Muttonen 2008: 189ff.)

Die gegenwärtig letzte Änderung des Fremdenrechts fand 2011 statt. Um den Wirtschafts-standort Österreich aufzuwerten wird seitdem ein Teilbereich der Zuwanderung nicht mehr

durch Quoten bestimmt, sondern anhand eines Kriteriensystems gesteuert: Für Zuwanderer/ Zuwanderinnen – die als Schlüsselkräfte angesehen oder als hochqualifizierte eingestuft werden, oder Fertigkeiten in einen Mangelberuf vorweisen können – besteht die Möglichkeit, nach Erfüllung bestimmter Kriterien, eine Rot-Weiß-Karte[3] zu erhalten. Zudem kam es zu weiteren Maßnahmen im Bereich der Integrationsvereinbarungen, diese sollten die Integration der bereits niedergelassenen Drittstaatsangehörigen fördern zielten jedoch wiederum nur auf den Spracherwerb ab. Weiters wurde das Modell 'Deutsch vor Zuzug' in das Fremdenrecht inkludiert (vgl. Wiener/ Benndorf 2011: 34ff.).

2.2 RICHTLINIEN AM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT

Grundlegend spiegelt sich die restriktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich stark anhand zwei Richtlinien wider; Einerseits im Ersatzkraftverfahren und andererseits im Inländerschutz-gedanken. Ersteres beinhaltet die Forderung, dass bei der Nachbesetzung von Arbeitsstellen zuerst auf die Verfügbarkeit von Österreichern/ Österreicherinnen geachtet werden muss und letzteres bestimmt die Reihenfolge der Auflösung von Arbeitsverhältnissen, zum Nachteil von ausländischen Arbeitskräften (vgl. Muttonen 2008: 208).

Eine Aufnahme einer formell unselbstständigen Arbeitsstelle ist für Einwanderer/ Einwanderinnen von zwei Faktoren abhängig: den Richtlinien im Ausländerbeschäftigungsg-esetz sowie die Art des Aufenthaltstitels. Der Erhalt eines Aufenthaltstitels basiert auf allgemeinen Voraussetzungen. Diese umfassen einen gesicherten Lebensunterhalt, eine Krankenversicherung sowie eine ortsübliche Unterkunft. Zudem darf keine Gefährdung der öffentlichen Ordnung oder Sicherheit bestehen (vgl. Schumacher/ Peyrl/ et al. 2012: 39).
Generell ist die Einwanderung in Österreich in 'quotenpflichtige' und 'quotenfreie' eingeteilt. Die Niederlassungsverordnung bestimmt jährlich, „wie viele Personen mit einem Aufenthaltstitel neu nach Österreich einreisen dürfen.“ (Bichl 2014: 35). Quotenfreie Einwanderungen gelten für Personengruppe, die eine Staatsbürgerschaft eines Staates aus dem europäischen Wirtschaftsraum vorweisen können, Staatsbürger/ Staatsbürgerinnen aus der Schweiz sowie Schlüsselkräfte. Für die Familienangehörigen der genannten Personengruppen

3 Siehe Kapitel 2.3 (Steuerungsmechanismen der Arbeitsmigration)

gilt ebenso die quotenfreie Zuwanderung. Quotenpflichtig sind demnach unter anderem alle Personen die aus einem Drittstaat kommen – ausgenommen Schlüsselkräfte –, Personen, sie sich ohne Erwerbsabsicht in Österreich aufhalten wollen sowie die Inhaber/ Inhaberinnen eines Aufenthaltstitel 'Daueraufenthalt-EU' eines anderen Mitgliedstaates. Wobei unterschieden wird zwischen selbstständig Erwerbstätige, unselbstständige Erwerbstätige und Personen ohne Erwerbsabsicht. Quotenplätze werden pro Bundesland aufgestellt. Die Quotenregelung ist vor allem im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz geregelt (vgl. Bichl 2014: 33ff.).

Einige der Aufenthaltstitel inkludieren bereits eine Arbeitsbewilligung. Diese sind:

1) Rot-Weiß-Rot Karte sowie Rot-Weiß-Rot Karte plus,
2) Daueraufenthalt-EG sowie Niederlassungsnachweis; hierbei handelt es sich um einen unbefristeten Aufenthaltstitel. Eine ununterbrochene Niederlassung in Österreich seit fünf Jahren sowie die Erfüllung des Moduls 2 der Integrationsvereinbarung werden für eine Ausstellung vorausgesetzt.
3) Aufenthaltsbewilligungen für Rotationsarbeitskräfte, Betriebsentsandte, Künstler/ Künstlerinnen, Schüler/ Schülerinnen sowie Studierende, Forscher/ Forscherinnen und deren Angehörige und Aufenthaltsbewilligung 'besonderer Schutz'
(vgl. Schumacher/ Peyrl/ et al. 2012: 172f., 204, 290f.).

Weiters verfügen bestimmte Gruppen am österreichischen Arbeitsmarkt über eine gesonderte Regelung:

1) Für Arbeitskräfte türkischer Herkunft gilt: „Nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung […] hat ein türkischer Arbeitnehmer Anspruch auf Erneuerung seiner Arbeitserlaubnis bei dem gleichen Arbeitgeber, nach drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung das Recht, sich für den gleichen Beruf bei einem Arbeitgeber seiner Wahl zu bewerben und nach vier Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung kommt ihm freier Arbeitsmarktzugang zu.“ (Muttonen 2008: 223). Diese Regelung geht aus dem Assoziationsabkommen der europäischen Union hervor und wurde im Abkommen von Ankara im Jahr 1963 festgelegt.
2) Innerhalb der Wirtschaftsbereiche wie Fremdenverkehr, Land- und Forstwirtschaft besteht die Möglichkeit – vor allem um einen Arbeitskräftemangel zu umgehen –

kurzfristig Beschäftigungsbewilligungen maximal für sechs Monate über das Arbeitsmarktservice ausstellen zu lassen.

3) Asylwerbern/ Asylwerberinnen, die seit mehr als drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind, kann eine Beschäftigungsbewilligung, diese ist gebunden an einen Arbeitsplatz, ausgestellt werden.
4) Ebenso eine Beschäftigungsbewilligung kann an Personen mit besonderen Schutz erteilt werden.
5) Asylberechtigte sowie subsidiäre Schutzberechtigte sind vom Ausländer-beschäftigungsgesetz ausgenommen und können folglich einer unselbstständigen Erwerbsarbeit nachgehen.
6) Für Studierende gilt eine Beschäftigungsbewilligung von zehn Stunden bis zwanzig Stunden in der Woche, je nach Studienabschnitt. Zudem muss bewiesen werden, dass die Erwerbsarbeit den Studienerfolg nicht beeinflusst.
7) Studienabsolventen/ Studienabsolventinnen und deren Familienangehörigen ist es möglich sechs Monate nach der Absolvierung des Studienabschlusses eine Rot-Weiß-Rot Karte zu erhalten, Bedingung ist hierbei ein konkretes Arbeitsplatzangebot inklusive einem Mindestlohn von €2 038.50 brutto.
8) Seit Jänner 2008 sind Forscher/ Forscherinnen sowie deren Familienangehörige befreit von einer Beschäftigungsbewilligung. Nach einem Aufenthalt von sechs Monate besteht die Möglichkeit eine 'Aufenthaltsbewilligung – Sonderfälle unselbst-ständiger Erwerbstätigkeit' zu erhalten.
9) Personen, die im Gesundheits- und Krankenpflegebereich tätig sind können als Schlüsselkräfte angestellt werde, Voraussetzung ist der Erhalt eines Mindestlohns sowie die formale Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation.
10) Au-pair Kräfte müssen in Österreich zwischen 18 und 28 Jahre alt sein und sind vom Ausländerbeschäftigungsgesetz für sechs Monate ausgenommen. Die Gast-familie muss eine Anzeigenbestätigung vom Arbeitsmarktservice ausstellen lassen. Personen von 18 bis 31 Jahren aus Neuseeland und Südkorea ist es möglich als Arbeitsurlauber/ Arbeitsurlauberin für sechs Monate einer Beschäftigung nach-zugehen.
11) Sind Künstler/ Künstlerinnen unter sechs Monaten in Österreich tätig, wird eine

Beschäftigungsbewilligung ausgestellt. In diesem Rahmen ist ebenso die verfassungsrechtliche geschützten Freiheiten der Kunst zu berücksichtigen. Und

12) unterliegen Dienstleistungsscheckbezieher/ Dienstleistungsscheckbezieherinnen dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, eine Arbeitsaufnahme mit lediglich einer Beschäftigungsbewilligung ist demnach nicht möglich.
(vgl. Bichl 2014: 66ff.)

2.3 STEUERUNGSMECHANISMEN DER ARBEITSMIGRATION

Die Rot-Weiß-Rot Karte, eingeführt im Juli 2011, löste das bisherige System der Schlüsselkräfte ab. Mit dieser wird versucht die Arbeitskräftemigration von qualifizierten bzw. hochqualifizierten Personen nach Österreich zu steuern.
Mittels einem Punktesystem – pro Gruppe sind unterschiedliche Kriterien unter anderem in den Bereichen Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse sowie Alter gegeben – findet die Überprüfung der Voraussetzung statt (vgl. Schumacher/ Peyrl/ et al. 2012: 82ff.). Generell können zugewanderte Personen eine Rot-Weiß-Rot Karte beantragen, wenn diese eine der fünf angegeben Gruppen angehören: besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige Schlüsselkräfte, Studienabsolventen/ Studienabsolventinnen, Inhaber/ Inhaberinnen einer blauen Karte EU (vgl. Bichl 2014: 45).

Im Fall der besonders Hochqualifizierten wird vorerst ein Visum D zur Arbeitssuche ausgestellt. Voraussetzung hierfür ist der benötigte Punktestand, 70 von 100 Punkten müssen erreicht werden. Der Bereich Qualifikation in dieser Gruppe ist, im Unterschied zu den restlichen, besonders umfangreich. Die Kriterien innerhalb dieses Bereichs sind:

1) Abschluss eines Studiums auf einem tertiären Bildungsweg mit einer minimalen Ausbildungsdauer von vier Jahren,
2) ein letztjähriges Bruttojahresgehalt beginnend bei €50 000,
3) nachweisbare Forschungs- Innovationstätigkeiten sowie
4) erhaltenen Auszeichnungen[4].

4 Siehe Anlage A Ausländerbeschäftigungsgesetz (Zulassungskriterien für besonders Hochqualifizierte gemäß §12)

Nicht alle Kriterien müssen erfüllt sein, jedoch muss in Summe eine gewisse Punkteanzahl erreicht werden, wobei zu beachten ist, dass eine maximale Punkteanzahl pro Bereich festgelegt ist, diese aber nicht der maximalen möglichen Punkteanzahl entspricht. Um die Beweisbarkeit der angegebenen Qualifikationsbereiche zu gewährleisten müssen entsprechende Dokumente eingereicht werden. Visum D erlaubt dem Antragsteller/ der Antragstellerin einen Aufenthalt in Österreich für einen Zeitraum von sechs Monaten. Bei erfolgreicher Suche einer Arbeitsstelle erfolgt eine Beurteilung ausgehend vom Arbeitsmarktservice; überprüft wird ob die angegebene Arbeitsstelle der Qualifikation des Antragstellers/ der Antragstellerin entspricht. Die Rot-Weiß-Rot Karte plus – diese umfasst einen unbeschränkter Arbeitsmarktzugang für unselbständige Tätigkeiten und ist für zwölf Monate gültig – kann nach einem Jahr beantragt werden, vorausgesetzt wird eine Beschäftigungsdauer von zehn Monaten innerhalb eines Jahres, und ermöglicht die Aufnahme jeglicher Erwerbstätigkeit (vgl. Schumacher/ Peyrl/ et al. 2012: 85ff.). Ebenso erteilt wird die Rot-Weiß-Rot Karte plus an Familienangehörige von Rot-Weiß-Rot Karten Inhaber/ Inhaberinnen unabhängig der Gruppenzugehörigkeit (vgl. Bichl 2014: 48ff.).

Das Bundesministerium für Inneres verfasst jährlich eine Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik. Für das Jahr 2013 wurden demnach insgesamt 1 592 Rot-Weiß-Rot Karten ausgestellt, dies stellt einen Anteil von 0.36% aller aufrechten Aufenthaltstiteln von Drittstaatsangehörigen in Österreich dar, sowie 77 916 Rot-Weiß-Rot Karten plus, der Anteil beträgt 17.54%. Inhaber sind mit 74% überrepräsentiert zu Inhaberinnen. Die meisten der Inhaber/ Inhaberinnen sind zwischen 25 und 29 Jahren alt. Die Aufteilung nach der Staatsangehörigkeit zeigt, dass 23% Staatsbürger/ Staatsbürgerinnen aus Bosnien-Herzegowina, 11% aus Serbien und 10% aus der Russischen Föderation im Besitz einer Rot-Weiß-Rot Karte sind. Konträr dazu stehen die Personengruppe mit einer Rot-Weiß-Rot Karte plus, hierbei verzeichnen türkische Staatsangehörige den höchsten Anteil mit 23%, darauf folgen Serben mit 20% und Staatsangehörige aus Bosnien-Herzegowina mit 11%. Am häufigsten wurde die Rot-Weiß-Rot Karte an Personen vergeben, die der Gruppe der sonstigen Schlüsselkräfte angehören und am geringsten an besonders Hochqualifizierte sowie an selbstständige Schlüsselkräfte[5].

5 Siehe Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013

2.4 ANERKENNUNGSVERFAHREN

Im Bereich der Gleichstellung von Personen mit Migrationshintergrund und solchen ohne Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt besteht zuallererst das Interesse die erworbene berufliche Qualifikation formal anerkennen zu lassen. Dies bedeutet, dass eine Qualifikation von einer nicht-österreichischen Bildungsinstitution gleichwertig zu einer in Österreich absolvierten Qualifikation angesehen wird. Differenziert wird hierbei stark nach dem Staat in dem die Qualifikation absolviert wurde; so gelten für Staatsangehörige aus der europäischen Union – bestimmend ist hierbei das Lissaboner Anerkennungsübereinkommen, welches 1997 unterzeichnet wurde, – dem europäischen Wirtschaftsraum und der Schweiz legerere Bestimmungen, als für solche aus den sogenannten Drittstaaten. Gleichermaßen bestehen mit einigen Staaten Anerkennungs- sowie Zulassungsempfehlungen. Anerkennungen sind grundlegend im Bereich der reglementierten Berufe, diese sind gebunden an eine bestimmte Qualifikation. Die Zuständigkeitsregelungen sind stark fragmentiert; es gibt eine Unzahl an unterschiedlichen Berufsbehörden, Kammern, Gewerbeordnungen, et cetera. Sieben unterschiedliche Berufsgruppen werden unterschieden:

1) freie Berufe; hierzu zählen neun Berufsstände: Apotheker-, Ärzte-, Patentanwalt-, Rechtsanwalt-, Tierärzte-, Zahnärzteschaft; sowie Notare, Ziviltechnik und Wirtschaftshandel.
2) reglementierte Gewerbe; in diesem Bereich ist die Berufsanerkennungspflicht auf dem Meister/ der Meisterin sowie dem Geschäftsführer/ der Geschäftsführerin beschränkt.
3) nicht ärztliche Gesundheitsberufe; eine individuelle Berufsberechtigung wird von allen gefordert.
4) pädagogische Berufe, Berufe im öffentlichen Dienst,
5) Berufe innerhalb der Land- und Forstwirtschaft,
6) Buchhaltungsberufe,
7) sonstige reglementierte Berufe; darunter fallen Berufe, welche auf Befähigungsnachweise basieren.

(vgl. Pfeffer, Skrivanec 2013: 72f.)

Allgemein bestehen in Österreich drei Möglichkeiten zur Gleichstellung von Qualifikationen:

1) die Gleichhaltung von Berufsausbildungszeugnissen mit österreichischen Lehrabschlussprüfungen,
2) die Nostrifikation von Schul- Reifezeugnissen und
3) die Nostrifizierung von Hochschulabschlüssen.

Wobei Nostrifikationen sowie Nostrifizierungen der Verantwortung von Universitäten bzw. Fachhochschulen unterliegen (vgl. Pfeffer/ Skrivance 2013: 68ff.). Zudem ist eine Nostrifizierung nur möglich, wenn diese zwingend für eine Berufsausübung oder für die Weiterführung eines Studiums verlangt wird. Inhalte, Umfang und Anforderungen des abgeschlossenen Studiums werden mit den österreichischen universitären Auflagen verglichen bzw. überprüft. Um eine Nostrifizierung trotz Unstimmigkeiten zu erhalten ist es dem Antragsteller/ der Antragstellerin gestattet diese an einer österreichischen Universität mittels Absolvierung von Lehrveranstaltungen abzugleichen. Im Falle von einem negativen Bescheid kann um eine Zulassung zu dem entsprechendem Studium angesucht werden. Voraussetzung für eine Beantragung ist ein Reisepass, Nachweis über den Status des Ausbildungsortes, Unterlagen über den Vorgang des Studiums (Curriculum, wissenschaftliche Arbeiten, Prüfungszeugnisse, Studienführer, und weiteres), Abschlussurkunde sowie Angaben zum zukünftigen Tätigkeitsbereich. Diese Dokumente müssen beglaubigt und übersetzt vorgelegt werden. Die Kosten für eine Nostrifizierung betragen €150[6].

Das nationale Informationszentrum für akademische Anerkennungen – welches Teil des internationalen Netzwerkes 'European Network of Information Center' (ENIC) sowie des Informationscenters 'National Academic Recognition Information Centers' (NARIC) ist – bietet kostenlose Bewertungen an. Diese sind zwar nicht rechtlich bindend, enthalten jedoch den Vorteil sowohl von potentiellen Arbeitgebern/ Arbeitgeberinnen als auch vom Personal der Anerkennungsstellen als Empfehlung angesehen zu werden (vgl. Biffl 2012: 57, zitiert nach Kasparovsky 2003).

6 Siehe Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

2.4.1 VALIDIERUNG

Abgesehen von Qualifikationen welche in einem institutionell geregelt Rahmen erworben werden, geraten immer mehr andere Formen von Qualifikationen in den Fokus der bildungswissenschaftlichen Diskussion. Gemeint sind Qualifikation, die über formell bescheinigte Lernergebnisse hinaus gehen und wie diese in einem 'übertragbar und sozial kommunizierbar(en)' Rahmen gebracht werden können (vgl. Biffl/ Pfeffer/ et al. 2012: 25). Drei Unterscheidungen werden in diesem Bereich getroffen:

1) formales Lernen, dieses findet vorwiegend in formalen standardisierten Bildungseinrichtungen statt,
2) nicht formales Lernen, dieses beinhaltet Lernergebnisse die außerhalb von dem regulären Bildungsangeboten erworben werden und
3) individuelles Lernen, dies ist prinzipiell nicht Programm eines Bildungsangebot, sondern wird zum Beispiel im beruflichen oder familiären Alltag erlernt.
   (vgl. Pfeffer/ Skrivance 2013: 65).

Werden diese Art von Lernergebnissen seitens einer Behörde bestätigt spricht man von Validierungen (vgl. ebd.: 66; zitiert nach Cedefop 2008).

3. GEGENWÄRTIGE SITUATION DER AKADEMIKER/ AKADEMIKERINNEN AUS DRITTSTAATEN IN ÖSTERREICH

Der Bevölkerungsstand[7] beträgt für Österreich 8.507.786 Personen, davon haben 1.066.144 eine ausländische Staatsbürgerschaft; 44% davon sind Staatsbürger/ Staatsbürgerinnen eines Drittstaates. Den höchsten Anteil verzeichnen Personen mit einer türkischen Staatsbürgerschaft mit 10.7%, darauf folgen mit einem Anteil von 10.5% Personen mit einer serbischen Staatsbürgerschaft und an dritter Stelle stehen Personen mit einer bosnischen Staatsbürgerschaft mit 8.5%. Zudem besitzen 7.8% der ausländischen Bevölkerung über eine asiatische Staatsbürgerschaft, 2.7% über eine Staatsbürgerschaft aus der Russischen Föderation und 2.4% eine afrikanische. Den geringsten Anteil machen Personen mit einer amerikanischen

7 Stichtag 01.01.2014

Staatsbürgerschaft mit 1.7% und Personen mit einer Staatsbürgerschaft aus Australien-Ozeanien mit 0.1% aus (vgl. Baldaszti/ Fuchs et al. 2014: 23f.).

Bevor nun auf weitere nationale Statistiken bezüglich der Situation von Einwanderer/ Einwanderinnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt eingegangen wird, wird der MIPEX (Migrant Integration Policy Index) vorgestellt. Dieser erfasst, mittels quantitativer Forschungsmethode, die politischen Integrationsmaßnahmen von 31 Nationen aus Europa sowie Nordamerika und gewährleistet damit einen internationalen Vergleich; somit ist eine Beurteilung der österreichischen Integrationspolitik in einem vergleichenden Rahmen möglich. Der inhaltliche Fokus liegt auf der politischen Gewährleistung von Chancengleichheit, die besonders die Bedürfnisse von Migranten/ Migrantinnen berücksichtigt. Folgende sieben Indikatoren bilden den Schwerpunkt des Index:

1) Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt,
2) Familienzusammenführung,
3) Aufenthaltsmöglichkeiten,
4) politische Partizipation,
5) Staatsbürgerschaft,
6) Antidiskriminierung und
7) Bildung.

Mittels der Bewertung von 148 Politikindikatoren – welche an die sieben Forschungspunkte angeglichen sind und von nationalen Experten beurteilt werden – und der darauffolgenden Berechnung der Durchschnittswerte pro Forschungspunkt ergibt sich eine Rangliste der Nationen.

Die Rangliste des MipexIII, 2011 erhoben[8], zeigt, dass Belgien und Niederlande, Kanada, die Vereinigten Staaten von Amerika, die skandinavischen Länder sowie Italien, Portugal, Spanien führend sind. Österreich befindet sich mit der Schweiz und Ländern in Mittel- und Osteuropa am Ende der Rangliste (vgl. Huddleston/ Niessen et al. 2011: 6ff.). Laut dieser Studie ist die Platzierung Österreichs begründet durch die vorherrschenden restriktiven Arbeitsmarkt-regelungen, vor allem für Personen aus den neuen EU Mitgliedstaaten, dem Rückgang von

8 Erstmals erschien der MIPEX 2004 und wird regulär alle zwei Jahre ermittelt.

Einbürgerungen sowie der allgemeinen geringen Zahl von Personen aus Drittstaaten. Zudem verfügen Angehörige der letztgenannte Personengruppe, wenn lediglich ein vorübergehender Aufenthaltsstatus vorliegt, über keinen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt, wie dies jedoch in den führenden Ländern der Fall ist. Weiters stellt das aufwendige Anerkennungsverfahren von Bildungsabschlüssen eine große Hürde dar. Den besten Wert erzielte Österreich in der Kategorie Aufenthaltsmöglichkeiten, der erreichte Punktewert liegt jedoch lediglich im europäischen Durchschnitt (vgl. ebd: 128ff.).

Gudrun Biffl hat, in Zusammenarbeit mit Anna Faustmann, die Aussagekraft von Mipex für Österreich in einem Bericht erörtert. Der für die Forschungsfrage relevante Indikator 'Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt' enthält vier Dimensionen: 1) Zugang zum Arbeitsmarkt, 2) Zugang zu allgemeiner Unterstützung, 3) gezielte Unterstützung und 4) Arbeitnehmerrechte. Die ersten drei Dimensionen werden von MipexIII als tendenziell ungünstig bewertet. Der Grund dafür ist, laut Expertenmeinung, dass Personen aus Drittstaate nur unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, unter der Voraussetzung eines dauerhaften Aufenthaltsrechts, haben. Im Bereich der allgemeinen Unterstützung wird bemängelt, dass diese nur Personen mit einem dauerhaften Aufenthaltsrecht einschließt und Personen mit dem Hintergrund 'Familienzusammenführung' ausschließt. Ebenso wird in Österreich bei der Anerkennung von akademischen Abschlüssen und Berufsausbildungen nach dem Herkunftsland differenziert; wurde ein Abschluss in einem Drittstaat absolviert verkompliziert sich die Vorgehensweise. Positiv beurteilt wird der Bereich Arbeitnehmerrechte – angesichts der intensiven Schulung von Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in öffentliche Beratungseinrichtungen – um die Unterstützung von Personen bei der Integration in den Arbeitsmarkt effizienter zu gestalten (vgl. Biffl/ Faustmann 2013: 72ff.).
Die grundlegende Kritik der Autorinnen richtet sich auf die bloße Erhebung von institutionelle Rahmenbedingungen; Aussagen über die Lebenssituation der im Land lebenden Migranten/ Migrantinnen können nicht getätigt werden, dem Index werden keine Output Indikatoren beigemessen. Infolgedessen gibt es kein klares Beurteilungssystem bezogen auf die Umsetzung von Rechten, die die europäische Union vorschreibt, dies führt zu unterschiedlichen Beurteilungen. Als letzten Kritikpunkt erwähnen die Autorinnen die begrenzte Themenauswahl des Mipex, welcher viele relevante Integrationsaspekte außer Acht lässt (vgl. ebd.: XVI).

Seit 2010 veröffentlicht das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres und das Bundesministerium für Inneres sowie weitere öffentliche Stellen für Integration und Migration in Zusammenarbeit mit Statistik Austria jährlich ein statistisches Jahrbuch für Migration und Integration. Der derzeit aktuellste Bericht bezieht sich auf die Daten des Jahresdurchschnitts der Arbeitskräfteerhebung 2013.

Allgemein betrachtet verzeichnete Österreich im Jahr 2013 1,197 Millionen eingewanderte, im Ausland geborene, Personen. Angehörige dieser Personengruppe werden im sozial-wissenschaftlichen Bereich Personen 'erster Generation' genannt. Mit einem Anteil von 14.3% stellt diese Personengruppe einen größeren Anteil dar, als Personen 'zweiter Generation', diese weisen eine Anteil von 5.1% auf. Beide Datenlagen beziehen sich auf die gesamte österreichische Bevölkerung. Demnach weisen 80.6% der Österreicher/ Österreicherinnen keinen Migrations-hintergrund auf, dies bedeutet, dass kein Elternteil im Ausland geboren wurde. Die Datenlage zum Bildungsstand der gesamten ausländischen Bevölkerung – Personen, die nicht über eine österreichische Staatsbürgerschaft verfügen – betrachtend ist auffallend, dass sich dieser konträr zu dem der autochthonen Bevölkerung verhält. Migranten/ Migrantinnen verfügen in hoher Zahl über niedrigste sowie höchste Bildungsabschlüsse, Einheimische dagegen befinden sich vor allem in der Kategorie der mittleren Bildungsabschlüsse wieder. 15.9% der österreichische Bevölkerung ohne Migrationshintergrund gaben an über einen der höchsten Bildungsabschlüsse, nach Statistik Austria sind dies Universitäts-, Fachhochschul- oder Akademieabschlüsse, zu verfügen. Von den Personen, die der Gruppe 'Migrationshintergrund der ersten Generation' angehören, verfügten 18.5% über den höchsten Bildungsabschluss. Ungefähr ein Drittel befindet sich in der Kategorie Pflichtschulabschluss und ebenso ein Drittel in der Kategorie Lehre bzw. berufsbildende mittlere Schule. Der größte Anteil, den höchsten Bildungsabschluss betreffend, wird bei Staatsbürgern/ Staatsbürgerinnen aus sonstigen Staaten mit 37% verzeichnet, bezogen auf die Gesamtbevölkerung Österreichs. Eine sehr geringe Anzahl wurde bei Personen aus der Türkei mit 3.9%, sowie bei Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien[9] mit 4.7% bemessen. An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass Statistik Austria innerhalb der nationalen Differenzierung nicht zwischen Personen der ersten bzw. zweiten Generation unterscheidet. Zwischen Frauen und Männern gibt es nur geringe Unterschiede, den höchsten Bildungsstand betreffend (vgl. Baldaszti/ Fuchs et al. 2014: 48f.).

9 Statistik Austria bezieht sich auf alle Länder des ehemaligen Jugoslawien, bis auf Kroatien und Slowenien.

Der Bericht über das 2. Quartal des Jahres 2014 der Arbeitskräfteerhebung gibt Auskunft über die Verteilung und Positionen der Arbeitskräfte in Österreich. Demnach ergibt sich eine Erwerbsquote von 72.8% unter der Bevölkerung im Haupterwerbsalter, dieses inkludiert Personen zwischen dem 15. und 64. Lebensjahr. Insgesamt besteht ein Anteil von 17.8% der Erwerbstätigen mit einem Geburtsland außerhalb von Österreich. 8.1% stammen aus einem EU-28 Staat, 7.1% aus der Türkei, 4.6% aus dem ehemaligen Jugoslawien und 3.2% aus einem anderen Staat. Die Erwerbstätigkeitsquote zeigt ähnliche Ergebnisse. Für Personen aus einem anderen EU-28 Geburtsland ergibt sich eine Quote von 75.3%, 52.6% für Personen aus der Türkei, 67.7% für Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und 61.1% für Personen aus einem anderen Staat. Geschlechtsspezifisch ist die besonders geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen aus der Türkei auffallend.
Die Arbeitslosenquote ist bei Personen mit einem anderem Geburtsland als Österreich mehr als doppelt so hoch; 3.9% zu 8.2%. Wobei in dieser Kategorie nicht zwischen den einzelnen Geburtsländern unterschieden wird. Die berufliche Stellung der Erwerbstätigen zeigt, dass Personen aus der Türkei sowie aus dem ehemaligen Jugoslawien vorwiegend in einem Arbeiterverhältnis angestellt sind. Bei Personen aus einem sonstigen Staat ergibt sich keine starke Differenz zwischen den Erwerbstätigen in einem Arbeiterverhältnis (37.4%) bzw. Angestelltenverhältnis (44.9%). Unter den Selbstständigen zeigt sich die höchste Beteiligung bei Personen aus einem sonstigen Staat mit 12.5%. Bei Branchen in denen Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation tätig sind zeigt sich, dass 16.3% in der Sachgütererzeugung, 13.5% im Handel, 12.6% in der Beherbergung bzw. Gastronomie und 11.6% im Bauwesen tätig sind (vgl. Statistik Austria 2014: 23f.).

Der Forschungsfrage entsprechend, wird im Folgenden auf die Bereiche Qualifikation sowie Ausbildungsabschlüsse, Anerkennung der Ausbildung fokussiert. Die Datengrundlage hierfür bietet das im Jahr 2008 durchgeführte Ad Hoc Modul des Mikrozensus mit der Thematik 'Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten und ihren Nachkommen'. In diesem gesonderten Modul wurden Daten zur Arbeitsmarktsituation der besagten Fallgruppe erhoben und mit Daten der Wohn- sowie Familiensituation aus dem regulären Mikrozensus vervollständigt.

Auffallend ist, dass 33.1% der Personen aus sonstigen Drittstaaten über einen Abschluss an einer höheren Schule oder Universität verfügen, jedoch ist diese Gruppe von Personen einer der am schlechtesten integrierten am österreichischen Arbeitsmarkt. Die Erwerbstätigkeit von Personen mit einem Abschluss einer höheren Schule oder Universität differenziert nach Geburtsland, Österreich oder Nicht-Österreich, ergibt ein ungleiches Bild. Autochthone sind in adäquaten Berufen überpräsentiert und allochthone in nicht-adäquaten. 53.9% der Autochthonen befinden sich in einem Angestelltenverhältnis einer höheren bis führenden Tätigkeit, (43.3% der Allochthonen) sowie 18.6% in einem Arbeiterverhältnis einer Hilfs- bis mittleren Tätigkeit (1.3% der Allochthonen). Angesichts dieser Datenlage wird erkenntlich, dass viele höher gebildete Personen für ihre Beschäftigung überqualifiziert sind. Um diesen Faktor zu erheben wurden die Interviewpersonen gebeten ihre berufliche Situation selbst einzuschätzen. Frauen gaben an dieser Stelle häufiger an überqualifiziert zu sein, als Männer (15% zu 10.9%). Auch hier spiegelt sich das oben beschriebene Verhältnis wider: Autochthone gaben an zu 9.7% überqualifiziert zu sein gegenüber 27,5% der Allochthonen (vgl. Stadler/ Wiedenhofer-Galik 2009: 41ff.). „Kommen aus einem Land sehr viele hochgebildete Menschen, besteht eher das Risiko der Dequalifizierung als bei Personengruppen aus Ländern mit eher schlecht qualifizierten Migrantinnen und Migranten." (ebd.: 58f.). Beeinflusst wird diese Überqualifizierung unter anderem aufgrund der rechtlichen Lage, hierbei gilt bei einer Beschäftigungsbewilligung oder einer Arbeitserlaubnis ein höherer Prozentsatz an Überqualifizierten, als bei einem Befreiungsschein oder einem anderen rechtlichen Status. Weiters bestimmt die Aufenthaltsdauer die Überqualifizierung, Personen die seit vier Jahre in Österreich leben sind mit einem Wert 35.3% überqualifiziert, sowie das Alter bei der Einwanderung, je jünger die Personen sind, desto risikoärmer sind sie einer Überqualifizierung ausgesetzt. Außerdem hängt die Überqualifizierung von den Deutschkenntnisse ab: 52.5% der interviewten Personen, die sich einer Überqualifizierung ausgesetzt fühlten, verfügten über keine sehr guten Deutschkenntnisse – diese Einstufung wurde seitens der Interviewer/ Interviewerinnen vorgenommen –, und vom Herkunftsland der abgeschlossenen Ausbildung: 20.4% der Personen, die ihren Abschluss im Ausland erhalten haben geben an von Überqualifizierung betroffen zu sein, konträr dazu stehen 13.7% der Personen, die ihren Abschluss in Österreich erhalten haben (vgl. ebd.: 58 ff.).

4. QUALIFIKATION UND EINWANDERUNG AM ARBEITSMARKT: FORSCHUNGSSTAND

Studien, die auf Arbeitsmarkt bzw. Bildung in Verbindung mit Einwanderung fokussieren, sind vielfach vorhanden. Zur Erhebung der Situation in Österreich sind vor allem die Studien von Gudrun Biffl, Heinz Fassmann sowie August Gächter zu beachten. Im folgenden werden ausgewählte Studien im deutschsprachigen Raum vorgestellt.

Die Studie 'Potenziale durch die Integration von Migrant/innen in Arbeitsmarkt und Bildung. Eine wirtschaftssoziologische Analyse struktureller Integration.', herausgegeben vom österreichischen Integrationsfond, behandelt sowohl die Situation der Einwanderer/ Einwanderinnen bzw. deren Kinder im österreichischen Bildungssystem als auch die berufliche Positionierung und erstellt eine Prognose der Integrationspotentiale in Österreich. Ersteres sowie letzteres ist für vorliegende Forschungsarbeit irrelevant und wird ausgespart.
Die Ergebnisse des zweiten Themenpunktes beruhen auf den Daten des Mikrozensus von 2008 bis 2011. Der Zusammenhang zwischen der Herkunft und der beruflichen Tätigkeit der allochthonen Bevölkerung wurde ausgewertet – die Annahme eines negativen Einflusses wurde auf die Studie von Felderer gestützt – dieser zeigte, dass trotz gleich verteilter Voraussetzungen Personen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft vorwiegend in Hilfstätigkeiten beschäftigt sind (vgl. Titelbach/ Davoine et al.: 32, zitiert nach Felderer et al.: 2004). Um die einzelnen Variablen deskriptiv zu erfassen wurde der Indikator 'berufliche Tätigkeit' aus dem Mikrozensus zu einem Index zusammengefasst. Anhand diesem sind die zu erwartenden beruflichen Positionen für alle Personengruppen ersichtlich. Wobei Hilfstätigkeiten dem Faktor 1 zugerechnet werden und hochqualifizierte 5. Für Angehörige der autochthonen Bevölkerungsgruppe ergab sich ein Wert von 3.2, hingegen für Angehörige der allochthonen, erster Generation, 2.4. Zudem wurde der Qualifikationskoeffizient berechnet, welcher Einsicht in das Tätigkeitsverhältnis bot. Es zeigte sich, dass Personen mit Migrationshintergrund erster Generation im hochqualifizierten Bereich unterpräsentiert sind, mit einem Wert von 0.6, hingegen im Bereich der Hilfstätigkeiten mit einem Wert von 4.2 überpräsentiert sind. Wobei unter Faktor 1 Personen der autochthonen Bevölkerungsgruppe bemessen wurden. Die Werte zur Staatsbürgerschaft betrachtend bestätigten diese Ungleichheit. Wobei Staatsbürger/ Staatsbürgerinnen aus Exjugoslawien – ohne Slowenien –, Türkei sowie EU12 in hoch-

qualifizierten Tätigkeiten unterrepräsentiert waren, solche aus den restlichen Staaten gering und solche aus EU14 stark überrepräsentiert waren. Mittels dem ökonometrischen Modells 'Ordered Probit-Modell', dieses hält die Strukturvariablen konstant, wurde der Zusammenhang Herkunft und berufliche Positionierung ermittelt. Die Ergebnisse bestätigten die zuvor getätigte Annahme: Die beruflichen Positionen von Personen mit Migrationshintergrund sind nicht auf der selben Ebene wie diese von Personen ohne Migrationshintergrund, trotz der kontrollierten Variablen – Geschlecht, Alter, Bildung, Branche (vgl. ebd.: 32ff.).

In Gächters Studie[10] 'Kosten unzureichender sozialen Integration von EinwanderInnen.' standen ökonomische Faktoren im Vordergrund in Verbindung mit einer Frage nach dem Gewinn einer adäquaten Beschäftigungssituation von eingewanderten Arbeitskräften in Österreich auf Gemeindeebene. Bei einer Angleichung käme es zu einem höheren Lohnniveau innerhalb dieser Personengruppe und somit zu einer höheren Kaufkraft und dies hätte gesamtwirtschaftliche Folgen. Als Datengrundlage diente sowohl der Mikrozensus, welcher sowohl den Themenbereich Wohnverhältnisse als auch Arbeitskräfteerhebung abdeckt als auch die Erhebung EU-SILC – hierbei handelt es sich ebenso um eine Haushaltsbefragung, die jedoch auf den Faktor Einkommen fokussiert. Zudem wurden Daten zur Gemeindegrößenklasse, Agrarquote des Wohnortes und der Urbanisierungsgrad der Gemeinde hinzugezogen (Gächter 2013: 10ff.)

Mittels einer Regressionsanalyse wurde die Beschäftigungswahrscheinlichkeit anhand der Faktoren Alter, höchster Abschluss, Fachrichtung des höchsten Abschlusses, Anzahl der Kinder – differenziert in Altersgruppen, Familienform, Alter beim Aufenthaltsbeginn in Österreich, Beschäftigungsrate der Referenzbevölkerung und weitere – berechnet. Zudem wurde die Berechnung für einzelne Personengruppen durchgeführt; die Einteilung erfolgte nach dem Geschlecht, dem Herkunftsland der Eltern sowie dem Ort der Ausbildung. Insgesamt entstanden auf diese Weise sechs Gruppen. Die Ergebnisse zeigten, dass ein starker Zusammenhang zwischen Ort der Ausbildung und Beschäftigungswahrscheinlichkeit besteht. Die Annahme 'Je höher die Bildung, desto eher liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor gilt grundsätzlich nur für 'inländische' Ausbildungsabschlüsse (vgl. ebd.: 30f.). „Speziell hohe

10 Diese entstand in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Innovation.

Bildung aus dem Ausland wirkt sich bei Frauen nach Berücksichtigung aller anderen Einflüsse tendenziell negativer auf die Häufigkeit von Beschäftigung aus als nur Pflichtschule aus dem Ausland, während bei Männern mit hoher Bildung aus dem Ausland sehr wohl ein schwacher, positiver Effekt einhergeht.“ (ebd.: 32). Das Beschäftigungsniveau der autochthonen Bevölkerungsgruppe betreffend zeigte sich, dass dieses einen Einfluss auf die Beschäftigung der allochthonen hat – es besteht ein positiver Zusammenhang. Je höher das Alter beim Aufenthaltsbeginn, desto niedriger ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit bei Personen mit einem 'ausländischen' Ausbildungsabschluss. Laut den durchgeführten Berechnungen trat ein allgemeines Bild der Benachteiligung von Personen, die ihre Ausbildung in einem anderen Land als Österreich abgeschlossen haben, hervor. Bildung aus dem Ausland erwies sich als unbedeutend um in Österreich einer Beschäftigung nachzugehen. Dies betraf besonders Frauen (vgl. ebd.: 32ff.). Eine weitere Regressionsanalyse, die auf den Zusammenhang Bildung und berufliche Position fokussierte, zeigte zudem auf, dass die Positionen der autochthonen Bevölkerung stets auf einer höheren Ebene gelegen sind, als die der allochthonen. Auch hierbei sind Frauen stärker benachteiligt, Bildungsabschlüsse von Männer können eher am Arbeitsmarkt verwertet werden (vgl. ebd.:59ff.).

Um auf der Basis von Beschäftigungen von Personen in einer Gesellschaft die wirtschaftliche Gesamtsituation zu verbessern, müssen nach Gächter fünf Effekte beachtet werden:

1) Die Realisierung des beruflichen Potentials der aktuellen Beschäftigten
   Potentiale, die innerhalb einer Gesellschaft ungenützt bleiben, bergen einen hohen wirtschaftlichen Nutzen. Unterschiede im Bildungsgehalt und auch der Verwertungseffekt sind hierbei einflussreiche Faktoren.
2) Nachbesetzungseffekt
   Wären alle allochthonen Beschäftigte in adäquaten Positionen beschäftigt ergäben sich viele freie Stellen und infolgedessen zusätzliche Beschäftigungen.
3) Vertrauenseffekt
   Ergebnisse dieses Effekts beruhen auf die der zuvor beschriebenen Effekte. Ausgegangen wird von einem Mehr an Beschäftigten der allochthonen Bevölkerungsgruppe, wenn das gegenseitige Vertrauen aufgrund von Erfahrungen aufgebaut wurde. Gächter vermutet, dass auf der Basis eines solchen „Klimaumschwung am Arbeitsmarkt“ (ebd.: 85) die Einwanderung von qualifizierten

Arbeitskräften gesteigert werden könnte.

4) Verbreitungseffekt

   Effekt auf der Grundlage der vorherigen Effekte, dieser ist nach Gächter jedoch nicht gegeben.

5) Kaufkrafteffekt

   Zusätzliches Einkommen würde weitere Nachfragen nach Dienstleistungen sowie Gütern bewirken.

   (vgl. ebd.: 79ff.)

Anhand Gächters Studie wird ersichtlich, dass es keinen Mangel an Bildung innerhalb der allochthonen Bevölkerung gibt, sondern, dass die vorhandene Bildungsressource nur marginal am Arbeitsmarkt verwertet wird.

Fassmann, Kohlbacher und Reeger thematisierten in ihrer Studie 'Integration durch berufliche Mobilität. Eine empirische Analyse der beruflichen Mobilität ausländischer Arbeitskräfte in Wien.' die allgemeine Lage von Einwanderer/ Einwanderinnen bezogen auf ihre Mobilität am Arbeitsmarkt. Sozialer Aufstieg der Fallgruppe kann als Kennzeichen der erfolgreichen gesellschaftlichen Integration – bezeichnend für eine gleichberechtigte Teilhabe – angesehen werden. Die Fragestellung der Studie richtete sich nach den Arbeitsmarktsegmenten, in denen Angehörige der allochthonen Bevölkerung – diese wurde nach Herkunft gruppiert – beschäftigt sind sowie solchen die für diese Personengruppe unzugänglich sind, und innerhalb welcher Segmente berufliche Mobilität möglich ist. Um dieser umfangreichen Thematik eine entsprechende Datenlange zu gewähren, wurde sowohl auf quantitative, bereits vorhandene statistische Daten aus dem Mikrozensus 1996, zurückgegriffen als auch anhand standardisierter sowie qualitativer Interviews neue Daten erhoben (Fassmann/ Kohlbacher et al. 2001: 9ff.)
Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass vor allem das Herkunftsland sowie die berufliche Erstplatzierung am österreichischen Arbeitsmarkt Einfluss auf die berufliche Mobilität von Einwanderer/ Einwanderinnen in Österreich haben. Weitere Determinanten sind folgende:

1) Geschlecht: Sowohl für Männer als auch für Frauen war eine geringe berufliche Mobilität ersichtlich. Eine Unterscheidung bestand in der beruflichen Positionierung, hierbei sind Männer vorrangig in Arbeiter- und Frauen in Angestelltenverhältnisse

beschäftigt.

2) Bildung: Die Ergebnisse zeigten, dass Personen mit einer höheren schulischen Bildung eher beruflich mobil sind. Am Beginn des Aufenthalts in Österreich sind diese mit einer starken Abwertung am Arbeitsmarkt konfrontiert, dieser Umstand steht in enger Verbindung mit fehlenden Deutschkenntnissen. Jedoch würde sich diese Personengruppe rascher in eine entsprechendere Position einfinden, da Deutschkenntnisse schnell aufgeholt werden und auch die Richtlinien der Mehrheitsgesellschaft – die spezifischen gesellschaftlichen Symbole und Normen betreffend – schneller anerkannt werden. „Wer eine höhere Qualifikation aus dem Heimatland mitbringt, der führt in Wien eine berufliche Tätigkeit aus, die anspruchsvoller ist und besser entlohnt wird." (ebd.: 25)
3) Die Rolle der Deutschkenntnisse: Nachgewiesen wurde, dass ein starker Zusammenhang zwischen der deutschen Sprachkompetenz und der beruflichen Positionierung besteht. Es zeigte sich, dass je höher die vorgewiesene schulische Bildung war, desto höher war auch die Zustimmung zum Item 'perfekte Deutschkenntnisse'. Auch steigt die Erwartung auf eine Verbesserung der beruflichen Position bei besseren Deutschkenntnissen bei den Befragten selbst.
4) Aufenthaltsdauer: Sowohl die kulturelle Kompetenz als auch die sprachliche steigt mit zunehmender Aufenthaltsdauer. Die Studienautoren/ die Studienautorin legten dar, dass ebenso Personen die sich schon einen längeren Zeitraum in Österreich aufgehalten haben, ihre berufliche Position verbessern konnten. Dieses Ergebnis sei jedoch nur beschränkt gültig und kann nicht auf alle Einwanderungsgruppen verallgemeinert werden.
5) individuelle Karrieremotivation: In der Erhebung wurde die Einstellung zur Karrieremotivation erhoben. Diese war bei Personen mit einer höheren schulischen Bildung stärker, als bei Personen mit einem niedrigerem Bildungsabschluss. (vgl. ebd.: 22ff.)

Die Verfasser/ Verfasserin betrachteten diese Ergebnisse als Bestätigung, dass die Mehrheit der autochthonen beruflich beschäftigten Personen in Österreich im untersten Segment des Arbeitsmarktes verbleiben. Bestimmend, um berufliche Mobilität zu erreichen, sind vor allem Deutschkenntnisse sowie allgemeine Weiterbildungsaktivitäten.

5. THEORETISCHER RAHMEN

Die grundlegende Annahme der Forschungsarbeit wird auf das Prinzip der bildungsbasierten Meritokratie und die damit einhergehende Frage nach Chancengleichheiten gestützt. Positionen am Arbeitsmarkt werden demnach nach dem Leistungsprinzip verteilt und nicht nach kategorialen Zuschreibungen. Dieses theoretische Prinzip ist jedoch empirisch nicht haltbar, der Einfluss von kategorialer Komponenten wird in gewissem Maße verschleiert, eine kritische Analyse wird dies aufzeigen. Weiters wird die Verbindung von Bildung und Arbeitsmarkt mit der Humankapitaltheorie Beckers sowie der Kapitaltheorie Bourdieus dargestellt. Beide Theorien behandeln die Folgen von Bildungsinvestitionen, jedoch ausgehend von zwei unterschiedlichen Kontexten. Diese, allesamt theoretischen, Annahmen, werden sodann im zweiten Kapitel mit Erkenntnissen aus der Arbeitsmarktforschung erweitert. Schwerpunkt bildet die duale Arbeitsmarkttheorie Piores – Arbeitsmarktsegmentation unterteilt in einerseits interne und externe Arbeitsmärkte und andererseits primärem und sekundärem Teilarbeitsmärkte – sowie dessen Erweiterung, herausgearbeitet von Sengenberger und Lutz, welche speziell auf die unterschiedlichen Qualifikationen am Arbeitsmarkt Bezug nimmt.

5.1 THEORETISCHE BEZÜGE AUS DER BILDUNSWISSENSCHAFT

> *„Bei dem Wort Bildung kann man also an einem Vorgang, einen Zustand, ein Ziel und eine Leitlinie der Lebensführung, des Lernens und der Erziehung denken, wobei das Element der selbststeuernden Aktivität und des Sich-selbst-Gestaltens eine entscheidende Rolle spielt und in allen Phasen des Lebens aktuell bleiben." (Strzelewicz 1979: 86)*

Die Verknüpfung von Soziologie und Bildung bezieht sich in dieser Studie auf die Mikroebene der Gesellschaft. Recherchen zur Bildungssoziologie führen vermehrt zu Themenbereiche, die sich mit Bildungserfolge im Hinblick auf die Institution Schule oder allgemein mit dem Bildungssystem auseinandersetzen. Häufig liegt eine konfliktheoretische Anschauung – die Fokussierung auf nationale soziale Ungleichheit – zugrunde (vgl. Allmendinger/ Ebner/ et al. 2009: 50). Die Verfasserin versucht in diesem Kapitel jedoch eine allgemeinere Bedeutung über

die Wertigkeit von Bildungsträgern/ Bildungsträgerinnen innerhalb einer Gesellschaft zu erfassen.

5.1.1 MERITOKRATIE: SCHEINBARE CHANCENGLEICHHEIT

Ob jemand beruflich erfolgreich ist bzw. sich in höheren Positionen befindet hängt ab von den absolvierten Ausbildungen sowie den jeweiligen Leistungserträgen. Diese Annahme – in der derzeitigen Gesellschaft allgegenwärtig – beruht auf dem meritokratischen Prinzip.
Meritokratie, eine Wortschmelzung aus den Begriffen merit[11] und kratein[12], fokussiert auf die individuellen Leistungen, die ein jedes Gesellschaftsmitglied erbringen kann und damit einhergehend auf die gleich verteilten Chancen innerhalb einer Gesellschaft, betreffend dem Ziel hohe berufliche Positionen zu erreichen. Erstmals Verwendung fand der Begriff im Werk 'The rise of meritocracy' verfasst vom britischen Soziologen Michael Young. In diesem beschreibt Young ein zukünftiges, utopisches Gesellschaftsbild; die Strukturierung der Gesellschaft rangiert je nach Intelligenz und Anstrengung (vgl. Becker/ Hajdar 2009: 39). Was zählt sind nicht herkunftsbezogene, sozial determinierte Kriterien, sondern die individuell erbrachten Leistungen. Die Meritokratie bietet mit dieser Annahme einen scheinbaren Grundstein für Chancengleichheit; „Neue Ungleichheiten sind eben an Meriten gebunden und kollidieren nicht mit der Chancengleichheit." (ebd.: 40).

Grundlegend beruht die bildungsbasierte Meritokratie auf drei Prämissen:

1) Die Vergabe von Verantwortungspositionen wird geleitet von demonstrierter Kompetenz, im Sinne von Absolvierung bestimmter institutionalisierten Bildungswegen,
2) die Chancen auf Erfolg im Bildungserwerb hängen ab von natürlichen Begabungen bzw. Ressourcen um die Erfordernisse im Bildungssystem zu bewältigen – in diesem Rahmen wird auch das Aufkommen von Intelligenztests verstanden – und
3) Selektion wird anhand von Leistung legitimiert, in anderen Worten wird die Legitimation von sozialer Ungleichheit auf der Basis von institutionell bestätigter Leistung akzeptiert.
(vgl. Becker/ Hajdar 2009: 42f., zitiert nach Goldthrope 1996)

11 lateinisches Vokabular mit der Bedeutung 'Verdienst'.
12 griechisches Vokabular mit der Bedeutung 'herrschen'.

Kreckel zeigt die Folgen dieser im Bildungssystem verfestigten Meritokratie auf. Aus einem absolvierten Bildungsweg geht ein adäquater Beruf hervor und dieser wiederum verspricht ein entsprechendes hohes Einkommen. Dieser Erfolgsweg wird in der Gesellschaft als legitim betrachtet. Die Einflüsse der sozialen Herkunft, die auf alle drei Ebenen – Bildung, Beruf, Einkommen – wirken sind hingegen illegitim (vgl. ebd.: 43f., zitiert nach Kreckel 1992).

Das Schlagwort Bildungsexpansion untermauert diese Annahme. Bildung ist für jedes Gesellschaftsmitglied, unabhängig der sozialen Schicht, frei zugänglich; die Zahl der Absolventen/ Absolventinnen einer höheren Bildungsstufe steigt massiv an. „Bildung wird damit als universell zugänglich wahrgenommen und scheint an Exklusivität verloren zu haben." (Solga 2009: 63). Bildungserfolge erfahren jedoch massive Beschränkungen durch herkunftsbezogenen Merkmale, Unterschiede in den außerschulischen Tätigkeiten, den verinnerlichen Lerngewohnheiten, die Beherrschung der Unterrichtssprache sowie den Gewohnheiten aus der familiären Umgebung und entsprechen in diesem Rahmen nicht gesellschaftlicher Gleichheit. Bildungseinrichtungen sind nicht dazu aufgerufen diese Unterscheidungsarten aufzuzeigen. Der Fokus liegt auf der Wissensvermittlung und der Dokumentation von Leistungsdifferenzierungen (vgl. ebd.: 63).
Der Auslöser für den enormen Anstieg der Zugänge zu höheren Bildungsinstitutionen, vor allem nach dem zweiten Weltkrieg, wird in dem Zusammenbruch des Gleichgewichts zwischen Öffnung und Barrieren innerhalb des Bildungssystems gesehen: Kindern aus den unteren Schichten wurde zwar der Zugang gewährt, jedoch glichen bewusst strukturierte Barrieren den Zustrom aus. Aufgrund der fortschrittlichen wirtschaftlichen Entwicklungen – Anstieg des Wohlstandes, stärkere Einflussnahme der staatlichen Politik, Wechsel von traditionellen Wirtschaftsbetriebe in industrielle – entstand jedoch eine Eigendynamik. Die Ursache dafür liegt in den neuen wirtschaftlichen Situation von Familien, es war demnach nicht mehr notwendig, dass Kinder früh ins Arbeitsleben eintraten, um das Haushaltseinkommen etwas beizusteuern, sowie in der raschen Ausbreitung der Kommunikationsmedien, Informationen die für den Zugang unabdingbar waren breiteten sich in allen Gesellschaftsschichten aus. Die Zugangsbarrieren konnten dieser Entwicklung nicht mehr entgegenwirken. Die Gesellschaftsmitglieder die Zugang zu einem höheren Bildungssystem fanden expandierten (vgl. Lutz 1983: 232ff.).

Der Auf- bzw. Ausbau eines höheren Bildungssystems zwischen Ende des 18. und Anfang des 19. Jahrhunderts unterlag dem Ziel die Klassengesellschaft zu determinieren; Angehörigen des Bürgertums wurde (Bildungs-)Raum gegeben um sich zu reproduzieren. Mit der Bildungsexpansion verlor diese Basis nicht an Bedeutung. Das Durchlaufen eines höheren Bildungsweges legitimiert folglich den Erhalt von Privilegien sowie die Besetzung hoher Positionen am Arbeitsmarkt. Diese Aufstiege erfahren von den übrigen Gesellschaftsmitgliedern Akzeptanz und werden als selbsterbrachte Leistungen angesehen (vgl. ebd.: 222f.). Eine konflikttheoretische Sicht auf meritokratischen Prinzipien anhand von fünf Merkmalen zeigen die Schwierigkeiten auf, die sich nach empirischen Maßstäben ergeben:

1) natürliche Fundierung der sozialen Ungleichheit

   Wie können Leistungsunterschiede erklärt werden? Sind biologische oder soziale Muster verantwortlich? Zusammengefasst wird diese Diskussion im 'Nature-Nurture-Dualismus', übersetzt als Anlage-Umwelt-Dualismus. Grundlegend muss jedoch erstmals geklärt werden auf welche Kriterien sich messbare Leistungen stützen und ob diese nicht selbst sozial konstruiert sind. Bildungskategorien, im Bildungssystem institutionalisiert und somit sozial konstruiert, werden herangezogen um Bildungsunterschiede zu benennen. Dies nährt soziale Ungleichheit und bietet keine zufriedenstellende Antwort auf die gestellten Fragen. Dennoch werden Leistungsunterschiede innerhalb dieser Diskussion als naturgegeben betrachtet.

2) Ungleichheit als gesellschaftliches Funktionserfordernis

   Meritokratische Grundzüge besagen, dass Ungleichheiten innerhalb beruflicher Erfolge nicht verhindert werden können, es kann nur eine Basis, die der gleichen Bildungszugänge geboten werden. Wäre dies nicht so, wäre die soziale Ordnung gefährdet. „Differenz wird damit als notwendige Bedingung zur Herstellung sozialer Ordnung definiert, während Gleichheit in den Ergebnissen als dysfunktional gilt." (Solga 2009: 68).

3) Notwendigkeit organisierter Bildungsprozesse

   Die Qualifikationen müssen um als Leistungen anerkannt zu werden von einer Bildungsinstitution kontrolliert sowie bestätigt werden. Für potentielle Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen gelten erworbene Qualifikationen nur in dieser Form; Leistungen sind nur auf diese Weise beobachtbar, messbar, vergleichbar und somit am Arbeits-

markt verwertbar. „Wären Kompetenzen alles, was Personen brauchen, um erfolgreich bei der Arbeit zu sein, so wäre der Arbeitsmarkt heute deutlich kompetitiver, da viele Kompetenzen auf sehr unterschiedliche Arten erworben werden können. […] Insofern geht es nicht um Bildung und Kompetenzen per se, sondern um Kompetenznachweise, erworben in institutionalisierten und zugleich zertifiziert Bildungsprozessen." (ebd.: 69).

4) individuelle statt kategoriale Ungleichheitsdefinitionen
   Leistung wird nach individuellen Maßstäben gemessen; auf Individualisierung gründen fortan gesellschaftliche Strukturierungen. Um erfolgreich zu sein muss diese Leistung in den ersten Stufen des Bildungsprozesses, sozusagen im vorberuflichen Sektor, geleistet werden, da alle weiteren darauf aufbauen. Risiken oder Ungleichheiten werden somit nicht als strukturelles, sondern als individuelles Problem angesehen.
5) Entpersonifizierung der Definition von Leistung
   Bildungsinstitutionen definieren Leistungskriterien und sind für dessen Erfüllung verantwortlich. Leistungen werden nicht mehr von einem Individuum erbracht, sondern nur innerhalb einer Bildungsinstitution erfüllt. Leistungsbewertungen übernehmen Personen in einem institutionalisierten Rahmen.
   (vgl. ebd.: 56ff.)

5.1.2 BILDUNG: KAPITAL AM ARBEITSMARKT

Sowohl in der Humankapitaltheorie Beckers als auch in der Kapitaltheorie Bourdieus wird Bildung als eine Form von Kapital angesehen. Bildung wird in beiden theoretischen Annahmen als Möglichkeit betrachtet gesellschaftlichen Reichtum zu erlangen. Der Besitz von Bildung wird in diesem Sinne gleichgestellt mit materiellen sowie ökonomischen Gütern. Jede Person, die über Bildung verfügt ist folglich Kapitalbesitzer/ Kapitalbesitzerin (vgl. Krais 1983: 199f.).
Die Humankapitaltheorie entwickelt von Becker um 1960 in einer Zeit des wirtschaftlichen Wachstums beruht auf der neoklassischen Wirtschaftstheorie: Ausgangspunkt ist ein vollkommener Wettbewerb, die Entlohnung erfolgt nach der Produktivität. Ein Bruch zur Neoklassik ist allein in der Berücksichtigung der differenzierten Arbeitskraft zu sehen,

Arbeitskraft wird demnach nicht mehr als homogen betrachtet, sondern als Kapital angesehen und in diese muss optimal investiert werden um Erträge zu erzielen. Vorrangig sind Bildungsinvestitionen im Arbeitsbereich bedeutend, nicht der Erwerb von Bildung in einem schulischen universitären Rahmen. Diese fließt jedoch in diese Diskussion mit ein, vor allem da empirische Studien meist auf letztere abzielen. Da die Ergebnisse der Humankapitaltheorie lediglich auf die Unterschiede des Einkommens fokussieren sind die geleisteten Erklärungen für Sachverhalte am Arbeitsmarkt als beschränkt zu betrachten (vgl. ebd.: 200ff.).
Die grundlegenden Annahmen der neoklassischen Humankapitaltheorie wurden mittels weitere Faktoren, welche nicht ökonomischer Art sind, erweitert. Kosten werden hierbei nicht nur aus der Sicht der Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen sondern ebenso aus der Sicht von Arbeitskräften betrachtet. Diese ergeben sich aus der Absolvierung einer höheren Bildung und damit verbunden sind Kosten in Form von investierter Zeit sowie intellektueller Anstrengung. Bildungsökonomisch betrachtet stellt sich die Frage, wie sehr die Investition in Humankapital letztendlich Erträge am Arbeitsmarkt einbringt. Die Investitionshöhe hängt ab von der vorhersehbaren Verwertungschancen der Bildung am Arbeitsplatz. Dennoch ergeben sich bei gleichem Bildungsstand unterschiedliche Erträge. Die Gründe für diese Ungleichheit liegen einerseits in den Ausfallzeiten und andererseits an Hürden aufgrund von Diskriminierungsprozesse. Eine Person die davon betroffen ist, dürfte demnach nicht zu viel Kosten in die Bildung investieren, da die Erträge am Arbeitsmarkt nicht entsprechend hoch wären. Hinsichtlich der Investition von Humankapital seitens der Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen müssen zwei unterschiedliche Arten berücksichtig werden: zum einen allgemeine und zum anderen betriebsspezifische Weiterbildungen. Am meisten Ertrag für beide Seiten ergibt sich durch eine Investition sowohl in die eine als auch in die andere Art. Sind jedoch die Investitionen zu personenspezifisch fallen die Erträge für die Arbeitgeberseite zu gering aus, dies ist zum Beispiel bei allgemeinen Kursen die zum Beispiel auf die Optimierung der Schreib- und Lesefähigkeit der Arbeitskräfte abzielen der Fall (vgl. Abraham/ Hinz 2008: 33ff.).

Anhand von Bourdieus Kapitaltheorie lässt sich die Position einer Person im sozialen Raum definieren. Ausgegangen wird hierbei von drei Kapitalien – ökonomisch, kulturell, sozial –,

diese sind gleichrangig und untereinander wandelbar. Bestimmend ist jedoch, in der gegenwärtigen kapitalistischen Gesellschaft, vor allem die Umwandlung der Kapitalsorten kulturell bzw. sozial in die Kapitalsorte ökonomisch. Die kapitalistische Gesellschaft ist eine von der Ökonomie beherrschte, dies wird ersichtlich im Eigennutz der Kapitalsorten. Eigennutz ist in dem Sinn gemeint, dass sich alle Kapitalsorten –mittelbar sowie unmittelbar – in Geld transformieren lassen (vgl. Bourdieu 1983: 138f.).

Das kulturelle Kapital, also Kapital durch Bildung, wird aufgeteilt in drei Zustände:
1) verinnerlicht, 2) objektiviert und 3) institutionalisiert. Ersterer ist eng verwoben mit dem Habitusbegriff Bourdieus. Um Bildung zu verinnerlichen wird vor allem Zeit benötigt, diese zeitliche Investition kann nicht auf eine andere Person delegiert werden. Ebenso ist innerhalb dieser Kapitalsorte die Primärerziehung in der Familie bestimmend, diese kann förderlich aber auch hinderlich sein. Verinnerlichte Bildung – 'gebildet sein' – wird zu einem festen Bestandteil einer Person. Demgegenüber lässt sich das objektivierte kulturelle Kapital, zum Beispiel in Form einer Gemäldesammlung, vererben. Die Verwertung dieses Kapitals ist jedoch gebunden an das inkorporierte kulturelle Kapital, ohne dieser Grundlage kommt es zu keiner Ausbildung eines Kunstverständnisses und folglich zu keinem Gewinn. Das institutionelle Kapital in Form von Bildungstiteln institutionalisiert letztendlich die kulturelle Kompetenz einer Person und in diesem Rahmen entwickelt sich eine entsprechende gesellschaftliche Anerkennung. Die Verbindung zum Geldwert ist hier am stärksten; die Verwertung der Bildungstitel am Arbeitsmarkt scheint vorhersehbar zu sein (vgl. ebd.: 185ff.). In institutionalisiertem kulturellem Kapital ist der Unterschied zur Humankapitaltheorie erkennbar, wo dieses auf Bildungsinvestition, Qualifikation sowie Produktivität fokussiert, reduziert Bourdieu diese Faktoren auf den alleinigen Marktwert des erhaltenen Titels. Eine hinzukommende Komponente in dieser Kapitaltheorie ist die Wertigkeit der Seltenheit, je seltener ein Titel auf dem Markt ist, desto mehr Ertrag – Bourdieu spricht von Macht – kann erzielt werden (vgl. Krais 1983: 210ff.). „Bildungszertifikate sind auch mehr als Rechtstitel, die den Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz ausdrücken, denn sie unterstellen Rangordnungen, die den gesamten sozialen Raum strukturieren […]“ (ebd.: 212). Die Umwandlung der Kapitalien ist gleichzeitig eine Möglichkeit soziale Macht zu reproduzieren.

In beiden Theorien ist ein Wandel hinsichtlich der Bedeutung von Bildung erkennbar: Bildung ist nicht mehr rein persönliches Gut, sondern ist zugleich gesellschaftliche Ressource. Kapital ist in diesem Sinne nicht auf etwas Materielles reduziert sondern schließt symbolische Güter mit ein (vgl. Krais 1983: 217f.). Diese Reduzierung von Personen auf einen bestimmten Wert, eine bestimmte Kapitalanlage auf dem ökonomischen Markt, wird in vieler Hinsicht kritisch betrachtet. So wurde in Deutschland der Begriff 'Humankapital' 2014 zum Unwort des Jahres[13] gekürt mit der Begründung, dass die Ökonomisierung von Personen sich auch auf nicht-ökonomische Bereiche ausbreite und die Schwelle hin zur Ausbeutung von Arbeitskräfte mit diesem Schlagwort folglich zu leicht überschritten werde. Diese Entwicklung hin zu einem marktorientierten Bildungssystem sei zudem zu hinterfragen (vgl. Lohmann 2007: 1ff.). Nachdrücklicher verweist Ribolits auf diese Thematik mit dem Begriffspaar Humankapital – Humanressource. „Den Menschen als Ressource zu apostrophieren bedeutet somit, ihn auf seine der wirtschaftlichen Verwertung zugänglichen, naturwissenschaftlich erfassbaren und entsprechend manipulierbaren Funktionen zu reduzieren.“ (Ribolits 2006: 135). Selbstbestimmung tritt in den Hintergrund. Gesellschaftliche Bedingungen werden nicht mehr von Personen, sondern ausgehend von ökonomischen Strukturen, definiert; Relevanz haben Personen nur, wenn sie eine bestimmte Verwertbarkeit am ökonomischen Markt vorweisen können. So sind wir – wie andere Güter auch – nur Ressourcen, die sich im Laufe der Sozialisation zu Humankapital entwickeln können. Ein bestimmender Baustein in diesem Prozess ist das gegenwärtige Bildungssystem bzw. die Bedeutung die mit dem Begriff Bildung einhergeht. Institutionalisierte Bildungstitel selbst sind gleichzusetzen mit Waren, die am ökonomischen Markt, Arbeitsmarkt ihre Verwertung finden (vgl. ebd.: 135f.).

5.2 ARBEITSMARKTTHEORIEN

Grundlegend kann der Arbeitsmarkt von zwei gegenüberliegenden Blickpunkten aus betrachtet werden, sowohl Arbeitnehmer-/ Arbeitnehmerinnen als auch von der Arbeitgeberseite. Wie andere Märkte auch ist dieser ebenso durchzogen von Konkurrenzverhalten, entweder um einen bestimmten Arbeitsplatz, oder um eine bestimmte Arbeitskraft. Vor allem Forschungs-

13 zu weiteren Informationen über das Projekt 'Unwort des Jahres' siehe: http://www.unwortdesjahres.net/

disziplinen wie die Soziologie und die Ökonomie beschäftigen sich mit dieser Thematik. Erstere beobachtet das Phänomen als ein Subsystem der Gesellschaft, welches in institutionellen sowie sozialen Situationen eingebunden ist und in einer ständigen Wechselwirkung mit anderen sozialen Sachverhalten steht. Konträr dazu blendet die ökonomische Sichtweise diese Bereiche aus und bemüht sich den Arbeitsmarkt als einen generellen wirtschaftlichen Markt zu begreifen, welcher sich von der theoretischen Herangehensweise nicht von einem Gütermarkt unterscheidet (vgl. Abraham/ Hinz 2008: 17f.).

In den Theorien zur Arbeitsmarktsegmentation kommt es zum Teil zu einer Verschmelzung beider Perspektiven. Um den Blick auf die für dieser Arbeit relevanten Themenbereiche zu fokussieren, wurden Teilbereiche – wie die Einflussnahme des Lohnverhältnisses oder die der Veränderungen durch die zunehmende Technologisierung der Arbeitsabläufe – ausgespart.

5.2.1 THEORIE DER ARBEITSMARKTSEGEMENTATION: DUALER ARBEITSMARKT

Der Fokus der Arbeitsmarktsegmentationstheorie – wie im verwendeten Begriff schon enthalten – liegt auf den einzelnen Segmenten des Arbeitsmarktes, diese Teilung verläuft nach bestimmten Strukturen. „Segmentierung bezeichnet eine auf Dauer angelegte Strukturierung und Differenzierung des Gesamtmarktes in Teilmärkte als Ergebnis der im Arbeitsmarktprozess wirksamen ökonomischen und politischen Kräfte." (Keller 2008: 288).

Die Zuteilung der Arbeitskräfte auf die einzelnen Arbeitsmärkte erfolgt nach institutionalisierten Regeln und ist außerdem permanent, starr; lässt kaum Mobilität zu. Anhand drei grundlegender Fragestellungen kann die inhaltliche Basis der Segmentations-theorie aufgezeigt werden:

1) Auf welche Weise ist der Arbeitsmarkt segmentiert?

   Der Fokus liegt auf den unterschiedlichen Merkmalen von Arbeitskräften und wie diese auf die einzelnen Arbeitsmärkte verteilt sind sowie die Erforschung der inneren Strukturen des Arbeitsmarktes.

2) Worauf beruht die Teilung und die ihr zugehörige Stabilität?

   Einerseits besteht die Annahme, dass die in der Gesellschaft bestehenden Normen und Werte für die Zuteilung verantwortlich sind und andererseits beruhen einige der Annahmen auf der Vorstellung, dass Produktionsprozesse kapitalistischer Art

Mobilität verhindern. Außerdem wird an dieser Stelle diskutiert, inwieweit die Handlungen von Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen sowie auf der politischen Seite der staatlichen Regulierungen willkürlich bzw. unwillkürlich auf die Arbeitsmarkt-segmentierung wirken.

3) Welche Folgen sind generell ersichtlich?

   Als Folgen werden hierbei die unterschiedlichen Zugangsbeschränkungen, die Differenzen in der Entlohnung sowie die Qualitätsunterschiede der Arbeitsplätze betrachtet.

   (vgl. Sengenberger 1978: 16f.)

Die Anfänge einer dualen Arbeitsmarkttheorie mit Ende der sechziger Jahre in den vereinigten Staaten beruhte auf den damaligen politischen wie wirtschaftlichen Situationen. Die vereinigten Staaten standen vor einer wirtschaftlichen Krise und alle Maßnahmen zur Verhinderung dieser zeigten sich als ineffizient. Sowohl seitens der Politik, die einen Ansatz der Vollbeschäftigung verfolgten, als auch die wissenschaftliche Seite mit den Annahmen der Humankapitaltheorie. Massenarbeitslosigkeit konnte dessen ungeachtet nicht ausreichend erklärt bzw. bekämpft werden. Vertreter/ Vertreterinnen der Arbeitsmarktsegmentierungen suchten die Ursachen in den strukturellen Gegebenheiten, deutlicher gesprochen im Strukturwandel der Nachkriegszeit. Dieser entwickelte sich aufgrund dreier maßgeblichen Veränderungen: 1) der enorme Anstieg des Dienstleistungssektor, 2) die starke Abwanderung von Betrieben aus wirtschaftlich unattraktiven Regionen sowie 3) die immer mehr Arbeitsbereiche einnehmende Technisierung. Einen Lösungsansatz sah man darin Regionen sowie die Mobilitätschancen der Arbeitskräfte zu fördern (vgl. ebd.: 18). Bedeutend war, dass dieser Perspektivenwechsel ein Vorstoß in der von der neoklassischen Sichtweise beherrschten Arbeitsmarkttheorie darstellt; nicht mehr alleinig ökonomische Faktoren wurden als relevante Faktoren herangezogen, sondern vor allem sozialwissenschaftliche; „[...]so betonen die Segmentationsansätze doch gemeinsam den Strukturaspekt der voneinander getrennten Teilarbeitsmärkten mit jeweils unterschiedlichen Anpassungsprozessen und widersprechen somit der orthodoxen Auffassung, daß der Lohnmechanismus universal für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sorge.“ (ebd.: 16) Grundlegend ist die theoretische Annahme parallel zu kapitalistischen Theorie gelagert: Eine Spannung zwischen Kapital und Arbeit ist stets vorhanden, wobei Kapital der konstante Faktor innerhalb einer Produktion ist und Arbeitskraft

der variable. Ersteres organisiert und kontrolliert den Produktionsprozess. Arbeit deckt somit die Kosten ab, das Kapital die Nachfrage sowie den Einsatz der Ausrüstung. Zwei Produktionsarten werden unterschieden: einerseits kapitalintensive – hier werden vor allem Technologien eingesetzt und andererseits arbeitsintensive Produktionen – Schwerpunkt ist hierbei die Produktion mittels Arbeitskraft. Diese Trennung zwischen Kapital und Arbeit setzt sich fort in der dualen Arbeitsmarkttheorie. Kapitalintensive Produktionen sind an dieser Stelle gleichzusetzen mit stabilen Arbeitsbedingungen und arbeitsintensive mit instabilen, demnach saisonalen oder temporären (vgl. Piore 1976: 36f.).

Die Teilung des Arbeitsmarktes in seiner schlichtesten Form findet man in der Arbeit der Amerikaner Piore und Doeringer im Jahre 1970 mit der Aufteilung des Arbeitsmarktes in einen internen und einen externen Bereich. Auf der Basis von Interviews mit den Betriebsleitern/ Betriebsleiterinnen und Personen in über 75 Ländern, die in der Gewerkschaft tätig waren entstand eine Theorie der internen Arbeitsmärkte sowie eine generelle Analyse der Maßnahmen bezogen auf die Verteilung der Arbeitskräften, an dieser Stelle wird erstmals auf die viel rezensierte duale Arbeitsmarktteilung in sekundären und primären Arbeitsmarkt eingegangen.
Der interne Arbeitsmarkt ist durchzogen von administrativen Regeln sowie festgelegten Vorgänge. Konträr zum externen Arbeitsmarkt wird dieser nicht von ökonomischen Faktoren gesteuert und der Zugang zu diesem ist unabhängig von wettbewerbsstrategischen Konfrontationen. Die Struktur des internen Arbeitsmarktes bedient sich einem starren Regelwerk, dass sich den allgemeinen ökonomischen Bedingungen entgegenstellen muss (vgl. Piore, Doeringer 1970: 15ff.). Piore und Doeringer fassen das Bestehen des internen Arbeitsmarktes auf drei Faktoren zusammen: 1) spezifische Qualifikationen, 2) praktische Schulung im Arbeitsumfeld[14] und 3) innerbetriebliche Normen.
Die Differenzierung von Qualifikation in spezifische und allgemeine, wobei mit ersterem eine Qualifikation gemeint ist, die nur in einer bestimmten Firma – nämlich in der die Qualifikation erworben wurde – umgesetzt werden kann, bedient sich der Analyse Beckers. Spezifische Qualifikationen sind außerdem immer mit Kosten auf beiden Seiten verbunden. Eine Aussicht auf eine stabile Arbeitsstelle ist hierfür Grundlage, in anderen Worten kann die Arbeitskraft ihre Qualifikation nicht in einem beliebigen Betrieb anwenden und somit ist ein Arbeitsplatzwechsel

14 Siehe englischen Begriff: on-the-job training

mit höherem Aufwand verbunden und damit eher unwahrscheinlich (vgl. ebd.: 26ff., zitiert nach Becker 1964). Der zweite Faktor ist dem ersten ähnlich, jedoch bezieht sich dieser speziell auf die praktische Schulung im Arbeitsumfeld und die betrieblichen Veränderungen die mit diesem einhergehen. Praktische Schulungen gibt es in jedem Bereich des Arbeitsmarktes. Der externe Arbeitsmarkt zeichnet sich jedoch mit einer Schulung aus, welche regelgeleitet ist; Schulungen finden vorwiegend während des Produktionsprozesses statt, die Handlungen der neu eingestellten Arbeitskraft wird von einem Supervisor kontrolliert, in vielen Fällen führt die Einschulung nicht zu einem konkret definierbaren Tätigkeitsraum, da sich diese im Betrieb überschneiden und die Einschulung wird unabhängig von den Eigenschaften der Arbeitskraft im selben Ablauf wiederholt. Konträr dazu sind Einschulungen im internen Arbeitsmarkt, welche ungebunden sind. Die neu angestellte Arbeitskraft muss sich ihren Tätigkeitsbereich selbst erschließen und verändert somit auch zum Teil die Prozesse innerhalb des Betriebes (vgl. ebd.: 33). Der dritte Faktor hebt die innerbetrieblichen Normen hervor. Grundlegend werden diese aus einer ökonomischen Perspektive betrachtet, im Hinblick auf Lohnverhältnisse. Allerdings liefert dieser Faktor häufig die Erklärungsgrundlage für noch undefinierte Prozesse. Die praktizierenden Normen sind nicht formal festgelegt und zeugen von innerbetrieblichen stabilen Arbeitsverhältnissen. Stabilität ist die Voraussetzung für die Entwicklung von Normen (vgl. ebd.: 41ff.).

Die Differenzierung zwischen internem und externem Arbeitsmarkt lässt sich klar am Zugang in den internen Arbeitsmarkt herausarbeiten. Unterschieden wird zwischen den Möglichkeiten des Zugangs in Bezug auf die Klassifikationen der Stellenangebote sowie der Kriterien, die einen Zugang gewähren bzw. verhindern. Bei ersterem stellt sich die Frage, ob es sich um einen offenen oder geschlossenen internen Arbeitsmarkt handelt; geschlossene interne Arbeitsmärkte kennzeichnen sich dadurch aus, dass der Zugang zu höheren Positionen nur für bereits im Betrieb tätige Arbeitskräften gewährt wird. Konträr dazu werden bei offenen die Arbeitskräfte aus dem externen Arbeitsmarkt rekrutiert; jedoch gibt es keine breite Klassifikationsstruktur der Arbeitsstellen, welche in ihrer Existenz einen Zugang bieten. Die Strukturen, die diesen Übergang ermöglichen, sind nicht bloß abhängig von ökonomischen Marktkräften, sondern vor allem von den institutionalisierten Richtlinien, welche im internen Arbeitsmarkt gültig sind.
Die relevanten Kriterien, nach denen Arbeitskräfte vom externen Arbeitsmarkt ausgewählt

werden, sind: absolvierter Bildungsverlauf, positiver Befähigungstest, zufriedenstellender Eindruck bei einem persönlichen Interview, Arbeitserfahrungen, körperliche Belastbarkeit. Je nachdem wie viele Stellenangebote für den externen Arbeitsmarkt geöffnet werden sind die relevanten Kriterien unterschiedliche gewichtet. Ein weiteres Prinzip ist die allgemeine Reichweite des internen Arbeitsmarktes. Sowohl berufliche Grenzen in Form von vorgegebenen Qualifikationsprofilen und Klassifikationen der angebotenen Stellen, als auch geografische Grenzen behindern den unbeschränkten Zugang in den internen Arbeitsmarkt. Zuletzt sind die Richtlinien, nach denen zukünftige Arbeitskräfte gewählt werden, zu nennen. Hierbei sind die Qualifikation, das Alter sowie die Anzahl der bereits erfahrenen Arbeitsstellen bestimmend; häufig werden Qualifikation und Alter kombiniert (vgl. ebd. 73ff.).

Im Kapitel über den Niedriglohnarbeitsmarkt gehen Piore und Doeringer, neben der Reihentheorie, auf die duale Arbeitsmarkttheorie ein, über diese schrieb Piore 1969 erstmals in dem Artikel 'On-the-Job training in the dual Labor Market'[15](vgl. ebd.: 270). Die duale Arbeitsmarkttheorie stützt sich grundsätzliche auf drei Hypothesen:

1) Ökonomisch betrachtet besteht der Arbeitsmarkt aus zwei Teilen; einerseits dem primären und andererseits dem sekundären Sektor. Erstem sind ein hoher Lohn sowie ein stabiler Arbeitsplatz zugeordnet. Diese beiden Sektoren sind in theoretischer Sichtweise separat zu behandeln.
2) Die Differenzierung zwischen guten und schlechten Arbeitsstellen steht im Zentrum des Interesses.
3) Arbeiter, die im sekundären Sektor des Arbeitsmarktes tätig sind, werden mit einer hohen Instabilität, einer hohen Mobilität zwischen unterschiedlichen Arbeitsstellen sowie zwischen dem Zustand Arbeit und Arbeitslosigkeit sowie Erwerbsbeteiligung konfrontiert (vgl. Wachter 1974: 637f.).

Der primäre Sektor muss unter dem Gesichtspunkt des internen Arbeitsmarktes betrachtet werden; Arbeitsstellen werden betriebsintern vergeben und fallen somit aus den generell gültigen Regeln des Arbeitsmarktes. Betriebe verlassen sich auf eine Qualifikation, die auf der vergangenen betriebsinternen Arbeitserfahrungen gründet. Erst kürzlich aufgenommene

15 Siehe Piore, Michael J. (1969): On-the-Job training in the dual Labor Market. In: Weber, Arnold: Public-Private Manpower Policies. Madison Wisconsin: Industrial Relations Research Association. S. 101-132.

Arbeitskräfte erhalten Arbeitsstellen, die nicht dem primären Sektor angehören. Viele Arbeitsstellen sind einmalig und nicht über dem regulären Arbeitsmarkt verfügbar. Um einen Arbeitsstelle im primären Arbeitsmarktsektor zu erhalten, bedarf es somit weniger an Qualifikation als vielmehr der Teilhabe an einem bestimmten Netzwerk von Regeln. Die Verteilung von Arbeitsstellen wird demnach nicht von der Verfügbarkeit und den Fähigkeiten gesteuert (vgl. Wachter 1974: 639f.). „[...] certain workers who possess the behavioral traits required to operate efficiently in primary jobs are trapped in the secondary market because their superficial characteristics resemble those of secondary workers. […] Exclusion on this basis may be termed as statistical discrimination." (Piore 1970: 56). Bestimmend ist außerdem, dass ein Mangel an Arbeitsstellen in diesem Sektor besteht; eine Vielzahl an qualifizierten Arbeitskräften stehen einer geringen Zahl an qualifizierten Arbeitsstellen gegenüber. Daraus folgt, dass eine strukturelle Veränderung des Arbeitsmarktes nicht nur auf einer Verbesserung der individuellen Qualifikation basieren kann. Die Herausarbeitung von einer höheren Zahl von Arbeitsstellen im primären Sektor ist eine der zentralsten Empfehlungen an die Politik seitens dualer Arbeitsmarkttheoretikern (vgl. Wachter 1974: 640f.). Dem sekundären Arbeitsmarktsektor ist es konträr dazu nicht möglich eine grundlegende Stabilität zu entwickeln, die einen internen Arbeitsmarkt ausmachen. Die Ursachen dafür liegen in der hohen Arbeitslosenrate, den niedrigen Lohnniveaus, den geringen Aufstiegschancen, dem Mangel an Weiterbildungsmöglichkeiten sowie dem Fehlen eines administrativen Regelwerkes. Piore und Doeringer weißen darauf hin, dass die Arbeitskräfte in diesem Sektor – vor allem Jugendliche, Frauen, Studenten – Stabilität nicht als relevantesten Wert ansehen, da ihre Lebensumstände auf andere Prioritäten, wie die Erziehung der Kinder oder die Absolvierung eines Studiums, ausgelegt sind[16] (vgl. Piore/ Doeringer 1970: 279f.).

Piore erweiterte die These des dualen Arbeitsmarktes indem er darauf hinweist, dass innerhalb des primären Sektors ebenso eine starke Differenzierung der Arbeitsplätze besteht und unterteilt diesen folglich in einen oberen und einen unteren Teilbereich. Wobei der untere Bereich die gleichen Charaktere, wie der allgemeinen primären Sektors aufweist. Der obere Bereich bedarf eines detaillierteres Blickes; ihm sind Personen in freien Berufen und in

16 Diese Analyse muss im Hinblick auf den damaligen zeitlichen Bedingungen betrachtet werden; Zuwanderung wurde noch nicht in diesem Bereich erforscht und die Emanzipation der Frauen war in dem Umfang nicht gegeben.

Führungspositionen zugehörig sowie sind für den oberen Bereich eine bessere Bezahlung, höherer Status und größere Aufstiegschancen bestimmend. Der untere Bereich deckt sich in einigen Gebieten mit den Charakteristiken des sekundären Sektors, jedoch sind Umbrüche in der Beschäftigung stärker mit beruflichen Aufstieg verbunden. Aber auch der obere Bereich ist in gewisser Hinsicht mit dem sekundären Sektor vergleichbar; Arbeitsbestimmungen sind nicht im Detail vorgegeben und Formalitäten innerhalb der Verfahrensvorschriften sind nicht gegeben. Entscheidend für den oberen Bereich des primären Sektors sind bestimmte Verhaltenseigenschaften, welche nicht im speziellen erlernt, sondern im Laufe der Zeit gelebt werden sowie eine formelle bzw. legalisierte Ausbildung (vgl. Piore 1978: 69f.)[17]. Eine Beschäftigung im oberen Bereich schafft „mehr Abwechslung, einen größeren Freiraum für Kreativität und Eigeninitiative sowie größere wirtschaftliche Sicherheit." (Wachter 1974: 70).

Mit dem Begriff der Mobilitätsketten zeigt Piore die Unterschiede der einzelnen Arbeitsmarktsegmente auf; je nachdem in welchem Segment ich mich befinde, unterliege ich einer spezifischen Möglichkeit beruflicher Mobilität. Diese Mobilität ist nicht zufällig sondern verläuft in einer gesonderten Reihenfolge – diese wird von Piore als Mobilitätskette bezeichnet. Einzelne Stationen die im Laufe eines beruflichen Werdegangs eingenommen werden können einerseits Arbeitsplätze und andererseits auch soziale, wie wirtschaftliche Verhältnisse sein. Damit reicht die Theorie der Mobilitätsketten viel weiter als die des dualen Arbeitsmarktes, da sie nicht rein auf das Verhältnis Arbeitskraft zu Arbeitsplatz, beschränkt auf das System Arbeitsmarkt blickt, sondern darüber hinaus sozialwissenschaftliche Faktoren miteinschließt (vgl. Piore 1978: 71f.). „Die empirischen Fragestellungen sollten sich also, mit anderen Worten, nicht auf einen einzelnen Arbeitsplatz konzentrieren, sondern auf die vorangegangenen Arbeitsplätze, von denen der einzelne kommt, und auf die folgenden, zu denen er Zugang erlangt." (ebd.: 73). Der Verlauf der Mobilitätsketten kennzeichnet die Differenzierung zwischen sekundären und primären Arbeitsmarkt, der primäre – sowohl der obere, als auch der untere Teilbereich – stehen mit einer geregelten, linear verlaufenden Mobilitätsketten in Verbindung, diese implizieren Arbeitsstellen mit einem höheren Status, sowie mit einem höheren Einkommen. Konträr dazu gibt es diese Aufstiege im sekundären Sektor nicht, die

17 Übersetzt ins Deutsche von Ursula Fischer. Originalartikel: Piore, Michael J. (1975): Notes for a theory of labor market stratification. Working paper Number 95. In: Edwards, Richard C./ Reich, Michael/ Gordon, David M. (Hrsg.): Labor Market Segmentation. Lextington, Massachusetts: D.C. Heath and Company.

Mobilitätskette verläuft zufällig. Sowohl der Wechsel eines Arbeitsplatzes als auch der einer Arbeitskraft verursacht einen Anpassungsprozess, welcher mit Kosten verbunden ist. In diesem Sinne können Mobilitätskosten als Minimierung von Anpassungskosten betrachtet werden; unterschiedliche Situationen bilden demnach Ketten, die die Übergangskosten reduzieren. Dieser Anpassungsprozess kann anhand von so-genannten Rückkoppelungseffekten minimiert werden wenn Personen auf den unterschiedlichen Situationen einer Mobilitätskette miteinander in Kontakt stehen und so das nötige Verhalten bereits im Vorfeld erlernen können. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, wenn das Arbeitsumfeld mit dem Wohnungsumfeld interagiert. Dies ist der Fall, wenn eine größere Personengruppe aus einem gemeinsamen Wohnungsumfeld in eine höhere Arbeitsmarktsituation wechselt. Die Umgebungen passen sich im Laufe der Zeit gegenseitig an; für Personengruppen, die vormals von bestimmten Situationen am Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren, kann dies eine Möglichkeit darstellen Anschluss zu finden. Ein Beispiel für die gegenseitige Anpassung kann im Bereich der Sprachpraxis gegeben werden; kommt in eine bestimmte Abteilung eine hohe Anzahl von Personen aus einer gemeinsamen Sprachgruppe hinzu, kann dies dazu führen, dass die neu mitgebrachte eine andere verdrängt (vgl. ebd.: 73ff.). Immer wieder gab es im US amerikanischen Raum Bemühungen seitens der Politik neue Stationen am Beginn einer Mobilitätskette zu schaffen, um so an den Rand gedrängte Personengruppen einen Zugang zu verschaffen. In vielen Fällen jedoch – Piore bezieht sich hierbei auf Arbeitsplätze, die für Arbeitskräfte aus dem Ghetto angepasst wurden – trat jedoch ein gegenläufiger Prozess ein. Die neu gegründete Anfangsstation löste sich ab von der Mobilitätskette und entwickelte sich hin zu einem Arbeitsplatz im sekundären Sektor; der Einstieg in die erhoffte Mobilitätskette wird über die zweite Station geleistet (vgl. ebd.: 84).

Die Barrieren, aufgrund derer qualifizierte Arbeiter/ Arbeiterinnen in Arbeitsstellen im sekundären Sektor stagnieren, fußt, nach Wachter, auf vier Faktoren. Als zentralste Barriere wird Diskriminierung angegeben, dennoch gibt es keine größere entsprechende theoretische Abhandlung innerhalb der dualistischen Arbeitsmarkttheorie darüber; Diskriminierungen werden als gesamtgesellschaftlichem Problem angesehen und es wird darauf hingewiesen, dass die Grenzen zwischen Diskriminierung und fehlende Mechanismen zur Messung von Qualifikation ineinander übergehen. Sobald eine Stelle im sekundären Sektor angenommen wird, kommt es, besonders bei Personengruppen, die einer Diskriminierung verstärkt

ausgesetzt sind, zu meist unüberwindbaren Schwierigkeiten in den darüber liegenden Sektor zu wechseln. Als weiteren Barrierepunkt kommt in diesem Sinne eine Art Sozialisationsprozess hinzu. Arbeiter/ Arbeiterinnen im sekundären Sektor übernehmen die Eigenschaften die den spezifischen Arbeitsstellen zugeschrieben werden, in anderen Worten bewirken unqualifizierte Tätigkeiten eine Wandlung von qualifizierten Arbeitskräfte in unqualifizierte. Wo im ersten Punkt noch die Unannehmlichkeit einer Unterbeschäftigung vorliegt kann diese unter dem vorliegenden Gesichtspunkt außer Acht gelassen werden. Der dritte Punkt, der eine Barriere hin zu Arbeitsstellen im primären Sektor darstellt, ist der so-genannte Effekt des Lebenszyklus; der Rückgang von Arbeitsanstellungen betrifft vor allem Personen in benachteiligten geografischen Lagen, Berufen oder bestimmte Arten von Industrien. Ökonomische Ereignisse sind oft unvorhersehbar und einem beständigen Wandel unterworfen. Der letzte Punkt betrifft die Benachteiligung von Arbeitskräften beruhend auf unvollständigen Informationen, die die potentiellen Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen erhalten. Trifft dies zu, so kann keine optimale Zusammensetzung von Arbeitskräften und Arbeitsstellen bewerkstelligt werden; eine Verbindung hin zu diskriminierenden Zusammenhängen kann in diesem Bereich nicht ausgeschlossen werden (vgl. Wachter 1974: 658ff.).

5.2.2 ARBEITSMARKTSTEILUNG NACH QUALIFIKATIONEN

Sengenberger erweitert die duale Arbeitsmarkttheorie Piores mit einem zusätzlichen Arbeitsmarktsegment anlehnend an der Humankapitaltheorie. Er unterscheidet zwischen einem Arbeitsmarkt, welcher der Jedermannqualifikation entspricht, einem der auf fachliche Qualifikation hinweist und einem der betriebsspezifische Qualifikation inkludiert. Zudem verweist er auf den Zusammenhang zwischen Rentabilität und Qualifikation. Das Konzept entstand im Rahmen einer Studie des Instituts für Sozialwissenschaften in München in Zusammenarbeit mit Lutz Burkart. Die beiden Autoren gehen von der Annahme aus, dass Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen bei der Auswahl von Arbeitskräften vor allem den Fokus auf Rentabilität legen; Kosten und Verwertbarkeit von Qualifikation für den jeweiligen Arbeitsplatz werden überprüft (vgl. Kreckel 1983: 149ff.). Je nach Qualifikationsanforderung des angestrebten Arbeitsplatzes kommt es zu mehr oder weniger Investitionskosten für die Arbeitskräfte, einen Wechsel der Arbeitsstelle betreffend. Bewegt man sich in einem allgemeinen Arbeitsmarkt sind die Kosten äußerst gering, da die Arbeitsplätze sich ähneln. Die

Unterschiede zwischen den einzelnen Teilarbeitsmärkten sind größer, wenn ein Wechsel von einem Arbeitsplatz zu einem anderen hohe Kosten mit sich bringt (vgl. Sengenberger/ Lutz 1974: 47f.). Die Hypothese der Autoren lautet „[...], daß diese (die Qualifikation, Anm.) – wie spezifische Investition überhaupt – mit bestimmten partikularen Interessen des Investors bei der Verwertung der Qualifikation verknüpft ist und daß sich diese Interesse in Entscheidungsprinzipien und -regeln bei der Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung von Arbeitskräften reflektieren." (ebd.: 50). Die Kosten, die eine Qualifikation mit sich bringen, werden von den Arbeitgebern/ Arbeitgeberinnen mit den Erträgen abgeglichen; ist vorauszusehen, dass eine Arbeitskraft nicht längerfristig für den Betrieb verfügbar ist, kommt es zu keiner Investition. Seitens des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin kann es jedoch durchaus effizienter sein, wenn der Arbeitsplatz gewechselt wird, um die Qualifikation vollständig zu nutzen. Die Entscheidung spezifische Qualifikationen zu erwerben muss im Detail betrachtet werden: eine zu große Spezialisierung führt zu dem Nachteil, dass es keine Vielzahl an aliquoten Betrieben gibt und eine solche Qualifizierung eine längere Zeit in Anspruch nimmt. Folglich könnte ein Ungleichgewicht zwischen Investition und Ertrag entstehen, welcher sich nicht ausgleichen lässt. (vgl. ebd.: 53ff.).

Auf der Basis dieser Grundannahmen lässt sich nach Sengenberger und Lutz der Arbeitsmarkt in drei Typen aufteilen: 1) unspezifische, 2) fachliche und 3) betriebliche Teilarbeitsmärkte. In ersterem sind die Fertigkeiten und Qualifizierungen sind sehr allgemein und können in vielen unterschiedlichen Betrieben eingesetzt werden, bei einem Wechsel innerhalb dieses Typus entstehen wenig bis gar keine Kosten. Das Verlassen eines Arbeitsplatzes ist mit wenigen Risiken verbunden, die Mobilität ist folglich hoch. Dieser Teilarbeitsmarkt ist durch die Abhängigkeit der gesamtwirtschaftlichen Lage gekennzeichnet. Zudem gleicht dieser Typ stark der neoklassischen Theorie; Kosten und Nutzen werden, ohne weitere Faktoren mit-einrechnen zu müssen, abgewogen.
Fertigkeiten, die zwischenbetrieblich angewendet werden können, finden in den fachlichen Teilarbeitsmärkten ihre Anwendung; die erforderlichen Qualifikationen sind nicht speziell auf einen Betrieb gemessen, aber auch nicht allgemeiner Art. Arbeitskräfte, wie medizinisches Personal und Arbeiter im Bereich Bauwirtschaft sowie Handwerk, werden unter den jeweiligen Betrieben gewissermaßen ausgetauscht. Zwischen den einzelnen Betrieben müssen demnach homogene Arbeitsbedingungen vorherrschen. Wenn dies nicht der Fall ist, könnte dies zu

Mobilitätshemmnissen führen. Der Arbeitsplatzwechsel muss für die Arbeitskräfte ohne Kosten vollzogen werden können. Die Qualifikation, die für den betrieblichen Teilarbeitsmarkt bestimmend ist, ist speziell auf lediglich einen Betrieb anwendbar. Die Verteilung der Kosten und Erträge verhält sich konträr zu den übrigen Teilarbeitsmärkten; die Kosten werden nicht vom Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin, sondern von dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin finanziert. Mobilität der Arbeitskräfte ist folglich nicht erwünscht bzw. aufgrund der spezifischen Qualifizierung schwierig (vgl. Sengenberger/ Lutz.: 57ff.). „Dies bedeutet, daß etwa die Herstellung von Qualifikationen, die für einen einzigen Arbeitsplatz im Betrieb spezifisch sind, hoch sind und solche, die im ganzen Betrieb einsetzbar sind, vergleichsweise gering." (ebd.: 65).

Sengenberger/ Lutz weisen darauf hin, dass es sich bei den vorgestellten Typen um so-genannte Idealtypen handelt, also Kategorisierungen, die in diesem Maße empirisch nicht vorhanden sind. Lediglich können Vergleiche angestellt werden. Darüber hinaus konnte anhand der Studie gezeigt werden, dass die Erwachsenenbildung eine steigende Bedeutung im Berufsleben von Arbeitskräften einnimmt; Qualifikation verändern sich im Laufe des beruflichen Lebens: zum Beispiel wandelt sich eine betriebsspezifische Qualifikation in eine fachliche und ist somit vielfältig verwertbar (vgl. Sengenberger/ Lutz 1974: 80). Ebenso weisen die Autoren auf die mangelhafte Berücksichtigung der informalen Qualifikation hin, welche aufgrund der Fokussierung der Arbeitsmarkttheoretiker auf den fachlichen Teilarbeitsmarkt entstanden ist. Qualifizierungsprozesse, die innerbetrieblich stattfinden werden vorwiegend ausgeblendet, gerade diese sind jedoch für eine Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse verantwortlich (vgl. ebd.: 111f.).
Diese Theorie des Teilarbeitsmarktes ist in einem nationalen Rahmen entstanden und muss als solche auch angesehen werden. Die Teilung des Arbeitsmarktes nach Qualifikation lässt dennoch einige Rückschlüsse auf die hier fokussierte Forschungsfrage zu. Je nach dem welche Qualifikation eine Arbeitskraft erworben hat sind unterschiedliche Teilarbeitsmärkte dieser zugewiesen, demnach müsste eine Person mit einer hohen Qualifikation entweder einem fachlichen oder einem betriebsspezifischen angehören. Wie bei Sengenberger/ Lutz erkennbar ist der Einstieg in letzteres jedoch aufgrund der innerbetrieblichen Beschränkungen – wie dies bei Piore/ Doeringer geschildert wird – mit enormen Schwierigkeiten verbunden.

5.3 RESÜMEE

Die in diesem Kapitel vorgestellten theoretischen Bezüge aus der Bildungs- sowie Arbeitsmarkttheorie bekräftigen das Forschungsvorhaben. Die Konkretisierung der Forschungsfrage ergab sich anhand folgender Themenbereiche:
Leistung – in dieser Arbeit im Begriff Qualifikation inkludiert – ist, der meritokratischen Theorie folgend messbar, mittels vorgewiesener absolvierter Bildungsabschlüsse. Je höher die Bildungsabschlüsse desto höher ist die Chance eine hohe berufliche Position zu erlangen. Erfolg oder Misserfolg im Bildungsverlauf wird gemessen an individuellen Begabungen. Eine uneingeschränkt starke Vertrauensebene hat sich zu den Beurteilungssystemen der Lehrinstitute entwickelt. Bewertungen über das Qualifikationsniveau einer Person geht demnach alleinig aus diesen hervor (vgl. Becker/ Hajdar 2009: 42f., zitiert nach Goldthrope 1996). Die Frage die sich der Verfasserin stellte, war, inwiefern sich diese bildungsbasierte Grundeinstellung auf allochthone Personen anwenden lässt. Inwieweit reicht gesellschaftliche Gleichheit wenn zusätzlich zu sozialen Herkunftsmerkmalen – welche von der meritokratischen Bildungsvorstellung negiert wird – auch noch die nationale Herkunft miteinbezogen wird. Die auf Solga zurückgehende vorgestellte konflikttheoretische Stellungsnahme zur Meritokratie beinhaltete die überwiegend präsente Vorstellung der individuellen Leistungsressource, über welcher jeder/ jede Person eigenverantwortlich zurückgreifen und sich somit berufliche Erfolge sichern kann (vgl. Solga 2009: 56ff.). Dies muss jedoch vor dem beruflichen Einstieg geschehen. Die Frage die in diesem Forschungsvorhaben bearbeitet wird, ist, ob diese individuell erbrachten Leistungserfolge über nationale Grenzen hinweg transferiert werden können.

Bildung ist, nach der Humankapitaltheorie, Kapitalbesitz. Der Bildungsträger/ die Bildungsträgerin muss in diese, sowie auch in kulturelle sowie ökonomische Güter, investieren um auf der Grundlage dieses Kapitals Gewinne, in unserem Beispiel in Form einer hohen beruflichen Position, zu erzielen. Ein höher qualifizierter Bildungserfolg inkludiert hohen Kosten. Der zu erwartende Kostenaufwand ist abzugleichen mit den Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Personen mit derselben Bildungsinvestition können am Arbeitsmarkt unterschiedlich erfolgreich sein. Die genannten Gründe hierfür sind einerseits Ausfallzeiten und andererseits Diskriminierungsprozesse (vgl. Krais 1983: 199ff., Abraham/ Hinz 2008: 33f). Die Verfasserin ist bemüht in vorliegender Forschungsarbeit diese Investitionskosten, sowie

deren Erträge aus der subjektiven Perspektive von akademischen Drittstaatsangehörigen, am österreichischen Arbeitsmarkt zu erfassen.

Um die Strukturierung des Arbeitsmarktes darzustellen wurden Segmentationstheorien vorgestellt; diese erläutern die Verteilung von Arbeitskräften auf Arbeitsmärkten. Je nach dem über welche Merkmale eine Person verfügt wird sie einem unterschiedlichen Teilarbeitsmarkt zugeordnet. Normen und Werte innerhalb einer Gesellschaft regeln unter anderem diese Zuteilung. Zugangsbeschränkungen sowie Unterschiede in den rechtlichen und finanziellen Positionen von Arbeitskräften lassen sich mithilfe dieser Theorie erklären (vgl. Sengenberger 1978: 16f.). Die Unterscheidung interner und externer Arbeitsmärkte von Piore und Doeringer zeigt, dass es eine Vielzahl an inneren Strukturen innerhalb des internen Arbeitsmarktes gibt, welcher die höheren beruflichen Positionen umfasst. Der Zugang wird stark beschränkt, unter anderem mithilfe von institutionellen Richtlinien, sowie einem aufwändigen Bewerbungsverfahren. Eine allgemeinere Einteilung ist die des primären und sekundären Arbeitsmarktes, wobei ersterer mit dem internen Arbeitsmarktsegment in einigen Merkmalen übereinstimmt. Das relevanteste Unterscheidungskriterium zwischen beiden Sektoren ist das der Stabilität, wobei sich der sekundäre durch einer hohen Instabilität auszeichnet, konträr zum primären (vgl. Piore/ Doeringer: 15ff., 279f.).

Das Forschungsvorhaben zielt darauf ab den Stellenwert der Qualifikation von Akademikern/ Akademikerinnen aus Drittstaaten am österreichischen Arbeitsmarkt zu untersuchen. Bezogen auf die vorgestellten theoretischen Bezüge aus der Bildungs- sowie Arbeitsmarktsoziologie ist folglich der Zusammenhang zwischen Bildungsinvestition und Positionierung am Arbeitsmarkt zu betrachten.

II. EMPIRISCHE FORSCHUNG

6. FORSCHUNGSDESIGN

> *„In den Sozialwissenschaften nehmen Forscher (sic!), die sich 'qualitativer' Methoden bedienen, an, daß ihre Gegenstände komplex, differenziert und nicht auf wenige Wirkungen reduzierbar seien, jedenfalls nicht ohne vorhergehende Untersuchung.“ (Kleining 1995: 14)*

6.1 METHODISCHE VORGEHENSWEISE

Um die Forschungsfrage '*Welchen Stellenwert nimmt der Faktor Qualifikation, bezogen auf eingewanderte Akademiker/ Akademikerinnen aus Drittstaaten, am österreichischen Arbeitsmarkt ein?'* zu bearbeiten, wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt.

Das mit der Forschungsfrage umspannte Forschungsfeld umfasste eine Vielzahl an möglichen Faktoren. Diese beruhen auf drei unterschiedlichen soziologischen Teildisziplinen: Bereiche aus der Arbeits-, Migrations- sowie Bildungssoziologie. Durchaus kann auf dieser Grundlage der Gegenstandsbereich als besonders bezeichnet werden und ist somit einer qualitativen Bearbeitung angemessen. Gerade in diesen komplexen, unbekannten Zusammenhängen bietet sich eine qualitative Vorgehensweise an, da anhand dieser der Sachverhalt erstmalig reduziert bzw. vereinfacht werden kann (vgl. Kleining 1995: 13, 16). Das Forschungsvorhaben versteht sich somit als ein hypothesengenerierender, explorativer Prozess; vordergründig wird versucht mittels eines entdeckenden Charakters einen sozialen Sachverhalt zu analysieren. „Entdeckungen sind Prozesse, durch die sich das Vorverständnis von den Gegebenheiten den (neuen) Tatsachen anpaßt (sic!). Dadurch werden die bisherigen Ansichten überwunden, man kann auch sagen *kritisiert.* Entdeckende Forschung ist also kritisch: nicht kritisierend von einem wie auch immer begründeten Standpunkt aus, sondern kritisch durch den Fortgang des Entdeckungsprozesses selbst.“ (ebd.: 15) Ausgehend von individuellen Sichtweisen und Erzählungen werden mittels einer heuristische Analyse der Daten – als Erhebungsmethode dient das leitfadengestützte Experteninterview – Zusammenhänge sowie Strukturen aufgedeckt.

Qualitative Forschungserhebung inkludiert zudem eine offene Vorgehensweise. Die Verfasserin sah es als die beste Methode an, die Forschung so offen wie möglich zu gestalten, um keine Themenbereiche in das Feld zu tragen, die womöglich in keinem Bezugsrahmen zu diesem stehen. Die Befragten sollten in einem Gespräch selbst zu Wort kommen und ihr Wissen sowie Erfahrungen, ohne zu starke Reglementierung, schildern können. Auf diese Weise – so beabsichtigte es die Verfasserin – würde eine bestimmte Relevanzstruktur innerhalb der Erhebung entstehen, die nicht im Vorhinein vorgegeben wurde. (vgl. Flick/ Kardoff/ Steinke 2013: 7)

6.1.2 GRUNDLAGEN ZUR QUALITATIVEN SOZIALFORSCHUNG

Bevor konkret die Erhebungs- und Auswertungsmethode sowie das Forschungsvorgehen beschrieben werden, wird ein kurzer Überblick über grundlegende Merkmale der qualitativen Sozialforschung gegeben:
Die qualitative Sozialforschung unterscheidet sich vor allem im Umgang mit dem Forschungsfeld von der quantitativen. Wo ein standardisierter, distanzierter Blick seitens der quantitativen Sozialforschung vorherrscht, liegt in der qualitativen der Schwerpunkt auf Offenheit und Nähe; Offenheit in dem Sinne, dass Vorstellungen nicht im Vorhinein an das Forschungsfeld herangetragen werden, sondern das Vorhaben auf eine Erschließung und Auffindung von Neuem und Unbekanntem in sozialen Strukturen abzielt (vgl. Flick/ Kardoff/ Steinke 2013: 7).

Um das Verfahren deutlicher auszuführen werden im Folgenden weitere vier Prinzipien, neben Offenheit, vorgestellt:

1) Forschung als Kommunikation

   Die Kommunikation, wobei sich diese stark an alltägliche Kommunikations-handlungen anlehnt, zwischen Forscher/ Forscherin und Befragten/ Befragte gilt als wesentlich für die Erhebung von qualitativen Daten. Die Wirklichkeit des Feldes ergibt sich durch die inhärenten Personengruppen eines Feldes, der Blickwinkel muss sich demnach auf die Kommunikation mit diesen richten.

2) Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand

   Weiters ist Wirklichkeit in einem Feld nicht statisch. Die Handlungen von Personen

in einem Feld beeinflussen dieses stetig. Die qualitative Sozialforschung versteht sich als Instrument diese Prozesshaftigkeit in ihren Formen der Reproduktion sowie Modifikation zu erforschen.

3) Reflexivität von Gegenstand und Analyse

Ausgehend vom interpretativen Paradigma gilt Reflexivität als vorausgesetzte Basis um qualitativ forschen zu können. Das Verstehen eines sozialen Vorgangs kann nur gewährleistet sein, wenn dieser in einer reflexiven Art behandelt wird. Vorgänge werden stets in ihrer Bedeutung auf einen entsprechenden Kontext hin betrachtet.

4) Flexibilität

Flexibilität bedeutet in diesem Sinne eine völlig offene, explorierende Forschungspraxis. Die Forschungsschwerpunkte können zu jeder Zeit, je nach Erkenntnisstand, verändert werden. Dies bedeutet nicht, dass der Forschungsverlauf in einem vollkommenen unstrukturierten Rahmen verläuft; ein vorerst weit geöffneter Blickwinkel verdichtet sich im Laufe der Forschung.

(vgl. Lamnek 2005: 23ff.)

Um die notwendige wissenschaftliche Basis zu garantieren unterliegen qualitative Forschungsdesigns ebenso Gütekriterien, welche sich jedoch gegenüber quantitativen – wie Objektivität, Validität und Reliabilität – unterscheiden. Begründet in dem Aufkommen der Sozialforschung, welche sich vorerst auf die Prinzipien der Naturwissenschaft stützte, versucht auch die qualitative Sozialforschung Gütekriterien zu entwickeln, die die Gültigkeit der Forschungen in einem wissenschaftlich nachvollziehbaren Rahmen gewährleistet. Die Gütekriterien der quantitativen Sozialforschung sind kaum anwendbar in der qualitativen, die Ursache dafür liegt hauptsächlich in den nicht standardisierten Erhebungsmethoden. Eine Auswahl der möglichen Strategien um zu zuverlässigen sowie gültigen Ergebnissen zu kommen wird im Folgenden vorgestellt:

Erstere, die Validierung durch Kommunikation, basiert auf der Grundlage, dass die Erhebung auf Forschungsfragen relevanten Daten fokussiert und nicht durch exogene Faktoren misslingt. Eine Möglichkeit dies in der qualitativen Forschung zu kontrollieren ist es, den Interviewteilnehmenden Zwischenergebnisse zu präsentieren und auf der Grundlage der Rückmeldungen die Ergebnisse weiter zu bearbeiten. Alternativ dazu können auch Experten/

Expertinnen herangezogen werden; dies können sowohl aus dem behandelten Forschungsbereich stammende, als auch Personen aus dem Forschungskollegium sein (vgl. Flick 2014: 411ff.). Weiters kann die Reliabilität eines qualitativen Forschungsprojekts einerseits anhand einer Triangulation und andererseits mittels einer analytischen Induktion garantiert werden. Erstere, entwickelt von Denzin, besagt, dass ein Forschungsvorhaben entweder mit mehreren Methoden oder mit mehreren Forschenden durchgeführt wird; der methodisch-theoretische Zugang zu einem Forschungsgegenstand wird dadurch erweitert. Gegenwärtig hat sich die Triangulation zu einer eigenständigen Forschungsmethode entwickelt. Mit der analytischen Induktion wird eine Art kontrastierende Erhebung zu den ursprünglichen Daten hinzugefügt. Endergebnisse werden nochmals überprüft, indem abweichende Daten abermals analysiert werden. Als letzte Strategie möchte die Verfasserin auf die notwendige Transparenz im Forschungsprozess hinweisen; vor allem die Entscheidungen im Verlauf der Erhebung sowie der Auswertung müssen klar und nachvollziehbar argumentiert werden (vgl. ebd.: 418f.).

6.2 ERHEBUNGSMETHODE: LEITFADENGESTÜTZTE EXPERTENINTERVIEWS

> *„Der Kontext um den es hier geht, ist ein organisatorischer oder institutioneller Zusammenhang, der mit dem Lebenszusammenhang der darin agierenden Person geradezu nicht identisch ist und in dem sie nur einen 'Faktor' darstellen.“ (Meuser/ Nagel 1991: 442)*

Das angewandte Erhebungsinstrument für diese Forschungsarbeit ist das teilstandardisierte leitfaden- gestützte Experteninterview. Bestimmend für dieses Forschungsvorhaben ist die Zuordnung von 'alltäglichen' Personen als Experten/ Expertinnen. Unter der Annahme der Verfasserin handelt es sich bei den Befragten – Akademiker/ Akademikerinnen aus Drittstaaten – um eine spezifische Personengruppe, welche mit einer besonderen Situation am Arbeitsmarkt konfrontiert werden, die sich vor allem aus dem Hintergrund der Einwanderung sowie aus dem hohen Bildungsniveau ergibt.

Anhand der Forschungsfrage wird also eine Personengruppe als Expertentum von der Forscherin definiert. Bogner, Littig und Menz sprechen in diesem Fall vom Wissensaspekt des Expertentums; diese Definition ist für vorliegende Forschungsarbeit gültig (vgl. Bogner/ Littig/ Menz 2014: 11f.). Die Befragten in dieser Forschungsarbeit verfügen über den untersuchten Zusammenhang – wie kann 'migrierte' Qualifikation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt verwertet werden – spezifische Erfahrungen. Diese bringen Wissensbestände in die Forschung mit ein, welche sich vom Alltagswissen abgrenzt und somit als Expertenwissen bezeichnet werden kann (vgl. Meuser/ Nagel 2014: 37).

Ziel der Stichprobe[18] ist es eine möglichst heterogene Personengruppe, unterschiedlichste Studien-richtungen, Altersgruppen, Herkunftsstaaten, auszuwählen um einen umfassenden Einblick in das Forschungsfeld zu erhalten. Die Befragten gelten somit als Experten/ Expertinnen für einen spezifischen Bereich, welcher in dieser Form nur durch sie zugänglich ist. „Eine Person wird im Rahmen eines Forschungszusammenhangs als Experte angesprochen, weil wir wie auch immer begründet annehmen, dass sie über ein Wissen verfügt, das sie zwar nicht notwendig alleine besitzt, das aber doch nicht jedermann in dem interessierenden Handlungsfeld zugänglich ist.“ (ebd.: 37)

Nach wissenssoziologischen Kriterien wird das Expertentum in zwei Gruppen aufgeteilt, nämlich in Experten/ Expertinnen erster sowie zweiter Ordnung. Für beide gilt die Annahme, dass Wissen von den jeweiligen Personen selbst konzipiert wird. Erstere zeichnen sich über selbstreflexives praxeologisches Wissen aus – dieser Gruppe zugehörig sind die Befragten dieser Forschungsarbeit – und letztere anhand abstrakt-reflexives Kontextwissen oder Überblickswissen (vgl. Kruse 2014: 176f.). Das definierte Forschungsziel ist Wissen zu generieren, das weder primär durch Faktenwissen noch von subjektiven Einschätzungen geprägt ist, sondern am ehesten Erfahrungswissen gleicht (vgl. Bogner/ Littig/ Menz 2014: 17f.). „Die Befragten haben aufgrund von Erfahrungen, aufgrund einer persönlichen Nähe zu Ereignissen ein bestimmtes Wissen.“ (ebd.: 18). Dieses Wissen wird in Form eines explorativem Experteninterviews erhoben. Dabei stellt primär die Konkretisierung eines sozialen Sachverhalts das Erkenntnisinteresse dar (vgl. ebd.: 23). Am ehesten lässt sich dieser Ausschnitt des Expertenwissens dem Prozesswissen – dieses bezieht sich auf Ereignisse, Handlungsabläufe, Interaktionsroutinen – zuordnen (Bogner/ Menz 2009: 71). Bogner und Menz beschreiben dieses als „praktisches Erfahrungswissen aus dem eigenen Handlungs-kontext“ (ebd.: 71). Der

18 Siehe Kapitel 6.4 (Feldzugang und Beschreibung der Stichprobe)

Interviewvorgang ist ein offener, nicht standardisierter; der Interviewer/ die Interviewerin verhält sich passiv, hört den Ausführungen der Interviewperson – dieser/ diese gibt die thematischen Schwerpunkte vor – lediglich zu, ohne zu sehr in den Prozess einzugreifen (vgl. Kruse 2014: 169f.).

6.2.1 LEITFADEN

Schwerpunkt im leitfaden-strukturiertem Interview liegt, konträr zu den übrigen Arten des qualitativen Interviews, nicht in der vollkommenen Offenheit. Um der gewünschten Wissensgenerierung gerecht zu werden muss das Interview in einem gewissen Maße strukturiert werden, Werkzeug hierfür ist der Leitfaden. Anhand von Leitfragen –diese können sowohl strukturiert, als auch offen bzw. erzähl-generierend sein – wird das Interview in einem strukturierten Rahmen durchgeführt. Relevant ist hierbei auf ein Gleichgewicht zwischen Offenheit und Strukturiertheit zu achten; weder sollte eine reine Frage-Antwort Situation entstehen, noch ein zu abschweifender Monolog seitens der Interviewperson. Der Faktor 'Offenheit' bedeutet hierbei, dass die Sichtweisen des Befragten/ der Befragten im Vordergrund stehen und diesen ausreichend Raum gegeben werden soll (vgl. Helfferich 2014: 559ff.).

Grundsätzlich ist den qualitativen Interviews, dass anstatt dem Gütekriterium Objektivität auf reflexive Subjektivität geachtet werden muss: eine qualitative Interviewsituation kann an sich nie objektiv sein, da die Person, welche das Interview führt und die Person welche interviewt wird, nicht ihre subjektiven, persönlichen Eigenschaften, aufgrund der offenen Voraussetzungen, zurückstellen können (vgl. Helfferich 2014: 573). „Das entsprechende Gütekriterium im qualitativen besteht vielmehr darin, die Kontextgebundenheit der Textgenerierung einzubeziehen, also den Kontext der Interviewsituation nicht nur sorgfältig zu gestalten, sondern auch in der Auswertung die spezifische kommunikative Entstehung des Textes aufzugreifen. Kriterium ist dann nicht identische Replikation der Daten in einer neuen Erhebung, sondern eine Einschätzung, wie welche Erhebungskontexte welche Versionen erzeugen.“ (ebd.: 573). Ausschlaggebend ist im Bereich der Gütekriterien eine lückenlose Dokumentation, sowie eine ständige Reflexion – auch im Sinne des fremd Verstehens – zu tätigen.

Der Leitfaden dieser Forschungsarbeit fokussiert auf folgende Themenfelder:

1) Stellenwert der Qualifikation in den einzelnen Etappen der Arbeitssuche,
2) Arbeitsmarkterfahrungen in Österreich,
3) Vor-, Nachteile aufgrund der hohen Qualifikation,
4) beruflich wünschenswerte und der Qualifikation entsprechende Positionen,
5) Ausbildungs-, und Berufsverlauf im Herkunftsland

Die Einstiegsfrage, diese dient dazu die Befragten zum Erzählen anzuregen, lautet:

Ich interessiere mich für Ihre Erfahrungen am österreichischen Arbeitsmarkt, gleichgültig ob formell oder informell. Bitte erzählen Sie mir, beginnend mit Ihrem ersten Kontakt mit dem Arbeitsmarkt in Österreich, Ihre Erfahrungen und Situationen die Sie seither erlebt haben bis hin zu Ihrer gegenwärtigen Situation.

Während der Erzählphase verhält sich die Interviewerin – alle Interviews wurden von der Verfasserin selbst geführt – passiv. Im Anschluss darauf folgt eine Nachfragephase hinsichtlich Stellen, die möglicherweise noch detailliertere Informationen offenbaren und für die Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind. Erst wenn möglichst alle Unklarheiten beseitigt wurden, kommt der Leitfaden zum Einsatz:

Wie gestaltete sich der Zugang in den österreichischen Arbeitsmarkt?

In welchen Situationen haben Sie bisher über ihre Qualifikationen gesprochen?

- Auf welche Weise konnten Sie, die im Ausland erworbenen akademischen Potenziale bisher in Ihrer beruflichen Praxis umsetzen?
- Wie verlief Ihre Ausbildung im Herkunftsland, auf welche beruflichen Erfahrungen können Sie zurückgreifen?
- Inwiefern können Sie in ihrer gegenwärtigen Arbeitsstelle Ihre erworbene Qualifikation
  anwenden?
- Erfüllt Ihre derzeitige Arbeitsstelle Ihren beruflichen Vorstellungen?
- Wie ist Ihre generelle Einschätzung, hat Ihre Qualifikation bisher zu mehr Vorteilen oder mehr Nachteilen geführt?
- Wie schätzen Sie Ihre beruflichen Aussichten und Möglichkeiten in Österreich,

betreffend Ihrer Qualifikation ein?

– Welcher Arbeitsbereich würde Ihrer Qualifikation entsprechen? In welchem Arbeitsbereich
würden Sie sich ausreichend qualifiziert fühlen?

Am Schluss des Interviews werden noch soziodemografische Daten zu Alter, Bildungsstand der Eltern, Herkunftsland sowie Aufenthaltsdauer in Österreich abgefragt und das Interview damit beendet.

6.3 AUSWERTUNGSSTRATEGIE NACH MEUSER UND NAGEL

> *„Anders als im Erhebungsprozeß ist im Prozeß der Auswertung die Person des Experten irrelevant, sie bildet lediglich das Medium, durch das wir Zugang zu dem Bereich, der uns interessiert, erlangen. Wir trennen die Person von ihrem Text ab und betrachten den Text als ein Dokument einer sozialen Struktur." (Meuser/ Nagel 1991: 458)*

Die Auswertungsmethode der erhobenen Daten orientiert sich an der von Meuser und Nagel entwickelten Methode, welche auf ihrer langjährigen Forschungspraxis beruht.
Ziel der Auswertung ist es mithilfe des Expertenwissens sowie der Einbeziehung von bestehenden soziologischen Theorien vorerst Kategorien zu bilden und auf diese aufbauend eine soziale Struktur, welche die Mechanismen innerhalb des Forschungsfeldes leitet, aufzudecken (vgl. Meuser/ Nagel 1991: 441ff.). „Die Forschungsresultate sind von daher nicht nur Hypothesen über den untersuchten bereichsspezifischen Gegenstand, sondern zugleich auch Prüfinstanz für die Reichweite der Geltung des zugrundegelegten theoretischen Erklärungsansatz." (ebd.: 447). Besonders wird von Meuser und Nagel hervorgehoben, dass die Auswertung von Experteninterviews vor allem auf Vergleiche der einzelnen Interviews ausgelegt ist um Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede herauszuarbeiten. Ausführungen, die besonders typisch für eine Struktur sind, sollten Eingang in die Ergebnissaufbereitung finden (vgl. ebd.: 452f.).
Folgende Auswertungsschritte werden nach und nach ausgeführt:

1) Schritt 1: Transkription

Meuser und Nagel weisen explizit auf die Erstellung eines Transkripts der Interviews hin. Strenge Richtlinien der Notation finden in diesem Rahmen keine Anwendung, da der Fokus auf gemeinsam geteiltes Wissen liegt. Kritisch anzumerken ist an dieser Stelle, dem Meinungsbild der Verfasserin folgend, die angeführte Praxis von Meuser und Nagels Interviews nicht vollständig zu transkribieren, sondern im Vorhinein nicht relevante Stellen für das Forschungsvorhaben auszufiltern. Diese Vorselektion ist äußerst problematisch, da das Risiko sehr groß ist nur solche Stellen für die Auswertung heranzuziehen, die dem Anspruch der im Vorhinein gefassten Forschungsannahme entsprechen.

2) Schritt 2: Paraphrasierung

Ausgehend von den Transkripten werden nun Paraphrasen erstellt. Eine inhaltliche Verdichtung des Textmaterials wird angestrebt. Meuser und Nagel empfehlen in einer, von den Interviewpersonen vorgegebenen, chronologischen Reihenfolge, vorzugehen. Die Sequenzierung der einzelnen Paraphrasen ergibt sich aus thematischen Blöcken. Ziel ist es die Komplexität der Transkripte zu reduzieren ohne dabei das Datenmaterial mit inhaltlichen Lücken zu versehen, Vollständigkeit des Inhalts muss auch nach der Paraphrase gegeben sein; „Trennlinien zwischen Themen werden deutlich, Erfahrungsbündel und Argumentationsmuster schälen sich heraus, Relevanzen und Beobachtungsdimensionen nehmen Kontur an." (ebd.: 457).

3) Schritt 3: Herstellung einer allgemeinen textnahen Übersicht mittels Überschriften

Die, im zuvor getätigten Schritt, hergestellten Paraphrasen werden mit ein oder mehreren Überschriften versehen, diese sollten ebenso textnah, in der Sprache der Interviewpersonen, formuliert werden. Thematisch sich überlappende Paraphrase werden zusammengefasst und mit einer Hauptüberschrift versehen. Dabei ist zu beachten, dass sich dieser Schritt noch auf die einzelnen Interviews bezieht und, so wie auch Schritt 1 und Schritt 2, ohne theoretischen Vorüberlegungen auskommen muss.

4) Schritt 4: thematischer Vergleich

Der Vorgang der Reduktion geht nun einen Schritt weiter; thematisch ähnliche

Paraphrasen aus der Menge der Interviews werden zusammengefügt, Überschriften bei Bedarf modifiziert. Dabei ist auf die Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten der zusammengeführten Paraphrasen zu achten. Relevant ist, dass die verwendeten Begrifflichkeiten an dem Datenmaterial anknüpfen.

5) Schritt 5: soziologische Konzeptualisierung

Erst mit diesem Schritt löst sich die Auswertung von ihrem textnahen Charakter; Kategorien, die sich an soziologische Konzepte anlehnen, werden gebildet. Diese beinhalten „[...] das Besondere des gemeinsam geteilten Wissens eines Teils der ExpertInnen [...]." (ebd.: 462). Der Vorgang ist demnach eine Suche nach soziologischen Begrifflichkeiten, die die zuvor gebildeten Überschriften abdecken. Schlussendlich entsteht ein System aus Relevanzen, Typisierungen, Verallgemeinerungen sowie Deutungsmuster. Außerdem wird auf einen möglichen Zusammenschluss einzelner Kategorien geachtet. Grundlegend können in diesem Schritt soziologische Konzepte auch auf ihre Reichweite hin diskutiert werden, aus diesem Grund wird dieser Schritt von Meuser und Nagel auch empirische Generalisierung genannt. Je nach Forschungsinteresse kann an diesem Schritt die Auswertung abgeschlossen werden.

6) Schritt 6: theoretische Generalisierung

In diesem letzten Schritt werden thematisch ähnliche Kategorien in einem rekonstruktivem Verfahren zu einer Großtheorie zusammengefasst; ein Zusammenhang zwischen den Kategorien wird ausfindig gemacht. „Die Wirklichkeiten, die wir in den Texten angetroffen haben und die wir durch unsere Auswertungsstrategie in eine erweitere Perspektive eingerückt haben, ist in jedem Fall reicher und umfassender, als wir sie mit diesen vorläufigen Konzepten erfaßt hatten." (ebd.: 465). Die Konstruktion einer endgültigen Theorie kann auch schon in früheren Schritten bedacht werden. Dennoch sollten alle Schritte in der genannten Reihenfolge ausgeführt werden, auch um den Gütekriterien der qualitativen Sozialforschung gerecht zu werden. Weiters muss die Vorgehensweise stets auf die Vereinbarkeit mit dem Datenmaterial überprüft werden.

(vgl. ebd.: 455ff.)

6.4 FELDZUGANG UND BESCHREIBUNG DER STICHPROBE

Zugang zur Personengruppe – hochqualifizierte Einwanderer aus Drittstaaten – konnte über eine Mitarbeiterin einer Beratungsstelle in Wien hergestellt werden. Der Besuch einer Diskussionsveranstaltung mit dem Titel 'Sackgasse: Nostrifzierung!', Programmpunkt der Migrationale 2014 in der Brunnenpassage an der Vertreter/ Vertreterinnen von Beratungsstellen sowie Betroffene selbst anwesend waren, führte zu einem ersten Kontakt. Mit besagter Mitarbeiterin und einer Betroffenen wurde vereinbart, dass die Verfasserin, sobald das Forschungsexpose sowie das weitere Vorgehen feststeht, mit ihnen per Mail Kontakt aufnimmt. Dies geschah eineinhalb Monate später; Informationen über das Forschungsinteresse sowie die festgelegten Kriterien der Personengruppe – diese waren: Angehörige/ Angehöriger eines Drittstaates, älter als 25 Jahre, abgeschlossene akademische Ausbildung, nach 2009 nach Österreich migriert, rechtlich abgesicherter Aufenthaltsstatus – wurden übermittelt. Zudem der Verweis auf die anonyme Behandlung der Taten sowie Zweck der Forschung. Nach einem weiteren Telefongespräch, indem sich die Kontaktperson nochmals über den genauen Vorgang erkundigte, schickte diese eine Anfrage per Mail an potentielle Interviewpersonen.

Letztendlich wurden insgesamt zehn Interviews geführt, wobei acht zur Auswertung herangezogen wurden. Die Verfasserin kontaktiere die potentiellen Befragten sowohl per Mail als auch telefonisch. Um möglichst angenehme Interviewsituationen, herzustellen wurde die Bestimmung der Interviewlokalität den Befragten überlassen; ein Interview wurde in der Wohnung einer Befragten durchgeführt, die restlichen in einem, ihrer Wohn- oder Arbeitsort nahe liegendem, Café. Die Cafés wurden zusammen mit der Verfasserin ausgewählt, welche auf eine ruhige Atmosphäre achtete, um eine möglichst störungsfreie Audioaufnahme des Interviews zu erhalten. Vor dem eigentlichen Interview erfolgte eine kurze Small Talk Phase um eine entspannte Gesprächssituation herbeizuführen. Die Befragten wurden über den Verlauf des Interviews aufgeklärt sowie um die Erlaubnis einer Audioaufnahme des Interviews gebeten. Bis auf eine Ausnahme kann der Verlauf der Interviews als gelungen beurteilt werden; die Dauer betrug zwischen 25 und 80 Minuten. Auf die Einstiegsfrage folgte eine Erzählphase, die zwischen 13 und 40 Minuten anhielt und schon etliche relevante Informationen inkludierte. Auch die Nachfragephase kann, begründet in den längeren Erzählungen der Befragten, als erfolgreich angesehen werden. Bezüglich des Leitfadens zeigte sich, dass einige der Fragen nicht

auf alle Befragten angewendet werden konnten. Dies war zum Beispiel der Fall, wenn der Befragte/ die Befragte angab, über noch keine Arbeitsmarkterfahrungen in Österreich zu verfügen.

Die Stichprobe setzt sich wie folgt zusammen: Die Geschlechterverteilung betrachtend ergab sich ein ungleiches Bild: drei Männern zu fünf Frauen, welches jedoch für die Auswertung nicht weiter hinderlich war. Die absolvierten Studienfächer reichten von naturwissenschaftlichen (Anthropologie, Umweltsystem-wissenschaft, Chemie), technischen (Luftfahrtingenieurswesen, Mathematik), pädagogischen (Sport und Slawistik auf Lehramt) bis hin zu wirtschaftlichen (Management). Eine Befragte verfügte über einen Doktor-, drei der Befragten über einen Master- und zwei über einen Bachelortitel. Bei zwei Befragten konnte die abgeschlossene Ausbildung nicht in das System Master-Bachelor eingestuft werden. Die Altersspanne lag zwischen 28 und 30 Jahren. Alle männlichen Befragten und eine Befragte migrierten aus afrikanischen Ländern (Kongo, Ghana, Ägypten, Sudan), eine Befrage aus Ecuador, eine aus Israel (Palästina) und zwei aus Serbien. Drei der befragten Personen gaben an zu geringe Deutschkenntnisse aufzuweisen und daraufhin wurde das Interview in englischer Sprache geführt. Dies beeinflusste jedoch keineswegs den Interviewverlauf. Die Ausbildung der Eltern der Befragten glich in den meisten Fällen die der Befragten. Den Migrationsgrund betreffend war auffallend, dass die meisten der befragten Personen aufgrund des Partners/ der Partnerin nach Österreich migriert sind – wobei drei Partner selbst aufgrund einer bereits im Herkunftsland organisierten, Arbeitsstelle sich für Österreich entschieden haben –, ein Befragter kam als Asylsuchender und einer aufgrund des Vorhabens ein Doktoratsstudium zu absolvieren. Zwischen eineinhalb und sechs Jahren lebten die Befragten zum Zeitpunkt des Interviews in Österreich.

7. ERGEBNISSE DER ANALYSE

7.1 EMPIRISCHE GENERALISIERUNG

Bevor nun auf die einzelnen Kategorien eingegangen wird, erfolgt eine kurze Darstellung der konkreten Vorgehensweise. Beinahe der gesamte Umfang der Transkripte konnte zur Paraphrasierung genutzt werden, nur wenige Stellen in den Interviews wurden als nicht relevant beurteilt.

Die Paraphrasierungen wurden für jedes Transkript einzeln erarbeitet. Daraufhin wurde pro Paraphe eine Überschrift gewählt, welches den Inhalt wiedergab. Die Verfasserin war bemüht während dieser Vorgänge nicht auf ihre Vorkenntnisse zurückzugreifen. Schlussendlich ergaben sich aus der Zusammenfassung aller Überschriften fünf Kategorien: Schließungsmechanismen, Bildungsinvestitionen und Positionierungen am Arbeitsmarkt, soziale Netzwerke, Arbeitslosigkeit und aktive Arbeitsmarktpolitik.

Die Kategorie Schließungsmechanismen umfasst Paraphrasen, die auf einen beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt hinweisen. Den größten Bereich nehmen solche ein, die sich auf Stichwörter bezüglich der Thematik Sprache beziehen. Darin sind Äußerungen über Wünsche bzw. Forderungen zur Ausbildung von Deutschkenntnissen, die Relevanzstellung von Deutschkenntnissen in Relation zu Qualifikation, die alleinige Vorherrschaft der deutschen Sprache am österreichischen Arbeitsmarkt sowie die Aussichten auf einen Arbeitsmarkteinstieg aufgrund der Kenntnisse einer divergenten Herkunftssprache enthalten. Weiters wurden in den Erfahrungen der Befragten, bezüglich der spezifischen institutionellen Bildungsauffassung und den rechtlichen Bestimmungen in Österreich, Schließungsmechanismen deutlich.

Paraphrasen, die Dequalifizierungserfahrungen, Weiterbildungsmaßnahmen sowie allgemeine Handlungsabsichten, bezogen auf gegenwärtige bzw. zukünftige berufliche Tätigkeitsfelder thematisierten, wurden unter der Kategorie 'Bildungsinvestition und Positionierung am Arbeitsmarkt' zusammengefasst. Die Befragten verfügten über heterogene Qualifikationen, die sie im Herkunftsland erworben hatten. Diese Heterogenität spiegelt sich auch in den Möglichkeiten bzw. Entscheidungen wieder, die berufliche Positionierung betreffend. Besonders wird dies innerhalb der ersten Unterkategorie 'Weiterbildung' ersichtlich – der Übersicht halber wurde diese Kategorie in insgesamt drei Unterkategorien aufgeteilt, die zwei weiteren sind:

'Erfahrung im Umgang mit De- und Überqualifizierung' sowie 'Wechsel des Berufsfeldes'.
Die Kategorie 'soziale Netzwerke' beinhaltet Paraphrasen, die Informationen über die Beziehungsstrukturen der Befragten beinhalten, bezogen auf die Informationsbeschaffungen um einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Unterschieden werden kann zwischen dem eigenen Bekanntenkreis der Befragten, den Hilfestellungen ausgehend von Beratungsstellen sowie allgemeine Kenntnisse über den Nutzen von Bekanntschaften.
Kenntnisse aus den Paraphrasen, die sich auf die Gründe der Arbeitslosigkeit unter Akademikern/ Akademikerinnen aus Drittstaaten beziehen, wurden unter der Kategorie 'Arbeitslosigkeit und Diskriminierung' wiedergegeben. Die letzte Kategorie 'aktive Arbeitsmarktpolitik' umfasst die Erfahrungen der Befragten – bezogen auf das Arbeitsmarktservice. In diesem Zusammenhang wurden unter anderem die Forderungen zur Optimierung der Deutschkenntnisse deutlich.
Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die verwendeten Stichwörter sowie die erfassten Kategorien:

KATEGORIE	ÜBERSCHRIFTEN
Schließungsmechanismen	Deutschkenntnisse, englische Sprache, Sprache allgemein, internationale Unternehmen, Schule, Unterschiede im Bildungssystem, formalisierte Bildung, informelle Bildung- kein Vorteil, rechtliche Bestimmungen, ethnische Nischen
Bildungsinvestition und Positionierung am Arbeits-markt	Dequalifizierungserfahrungen, Weiterbildung (zwei Seiten), Bruch im Karriereverlauf, Bildungsinvestition, informelle Kompetenzen und learning-on-the-job, Erwartung an zukünftiges Tätigkeitsfeld, immigrierte Erfahrung und Ausbildung
Soziale Netzwerke	Zugang zu Informationen: eigenes soziales Netzwerk – des Partners/ der Partnerin – sonstige, Unterstützung (Lebenslauf), Beratungsstellen
Arbeitslosigkeit und Diskriminierung	Kontaktaufnahme mit potentieller Arbeitgeberschaft, Vermutung über Verhältnisse in Österreich, Arbeitssuche, angestrebter Arbeitsbereich, wirtschaftlich schlechte Lage, Konkurrenz, Zweifel an Diskriminierung
Aktive Arbeitsmarktpolitik	Hilfestellung, Sprachkurse, negative Erfahrungen, fehlende Unterstützung

7.1.1 SCHLIEßUNGSMECHANISMEN

Grundlegend gehen die theoretischen Annahmen zur sozialen Schließung zurück auf Webers Beschreibungen der offenen sowie geschlossenen Beziehungen. Offen ist eine Beziehung demnach, wenn Handlungen innerhalb dieser, allen Gesellschaftsmitgliedern zugänglich sind; wogegen Beziehungen, die von Richtlinien bzw. Bedingungen beherrscht werden, als geschlossen gelten. Schließungsmechanismen zielen darauf ab die Anzahl der Kontrahenten um eine bestimmte Ressource, meist in ökonomischer Form, zu minimieren. Das entscheidende Merkmal ist ein manifestes – beispielhaft: Rasse, Sprache oder Religion – mithilfe dessen Ausschlüsse von Gruppen innerhalb der Gesellschaft begründet werden. Bestrebt wird eine Monopolstellung. (vgl. Mackert 2004: 15ff., zitiert nach Weber 1985). Das Konzept der sozialen Schließung ist somit sowohl auf der Makro- als auch auf der Mikroebene angesiedelt. „Bestimmten Individuen wird der Zutritt zu sozialen Positionen entweder verwehrt oder erleichtert. Auf der anderen Seite müssen Schließungsregeln institutionell verankert sein, um wirksam werden zu können." (Gross/ Wegener 2004: 173f.). Über institutionelle Richtlinien, wie Gesetzgebung, Bildungssystem sowie Strukturen am Arbeitsmarkt regulieren Schließungsmechanismen die Verfügbarkeit über bestimmte Ressourcen (vgl. ebd.: 174).

Kreckel begründet die beruflichen Chancenstrukturen hingegen in den divergierenden Zugängen zu Ressourcen als Unterscheidungsmerkmale. Seiner Ansicht nach überwiegt die Steuerung mittels gesetzter Richtlinien am Arbeitsmarkt die der Prozesse im Bildungssystem. Entscheidend ist folglich die Stellung am Arbeitsmarkt und diese wird von einer Vielzahl an Faktoren bestimmt, nur eine kleine Rolle nimmt in diesem Rahmen Bildung ein. Diese Annahmen gelten vorrangig für fortgeschrittene kapitalistische Gesellschaftsformen (Kreckel 1983: 139f.).

Das empirisch erhobene Datenmaterial beinhaltet sowohl manifeste Merkmale, die den Zugang zum Arbeitsmarkt regeln, als auch solche in der Gestalt von institutionellen Richtlinien.

7.1.1.1 Sprache

> *„Aber das was ich also erfahren habe das ist wirklich also diese Sprachgeschichte, wie das eigentlich, dass das wichtigste ist, das habe ich überall, vielleicht nicht immer gehört, aber so gefühlt hab ich das schon, ja. Also es ist wirklich nicht wichtig, welche Ausbildung du hast, es ist wichtig wie, wie du deutsch sprichst, [...]" (Interview 4: 183- 186)*

Sprache stellt einen äußerst einflussreichen Faktor im Hinblick auf die Verwertung von Qualifikation am Arbeitsmarkt dar. Ausnahmslos alle Befragten wurden zu allererst in Österreich mit der sprachlichen Situation einer monolingualen Nationalsprache konfrontiert und sahen in dieser eine große Barriere.

Versuche mittels nicht-deutscher Sprachkenntnisse eine Arbeitsstelle zu erhalten scheiterten. So berichtete IP6, dass er viele Betriebe, die seinen beruflichen Erfahrungen entsprachen, persönlich und in englischer Sprache kontaktierte und durchgehend, ohne konkrete Begründung, abgelehnt wurde. Wobei er Verständnisprobleme aufgrund der Verwendung der englischen Sprache ausschloss. Die größte Schwierigkeit auf der seiner Meinung nach auch seine Arbeitslosigkeit gründet, sieht er in der Forderung nach perfekten Deutschkenntnissen. Ähnliches hat auch IP3 erfahren: ihre Suche nach einer Arbeitsstelle im niedrigeren Arbeitsmarktsegment, als Beispiel nennt sie die Arbeit als Verkaufshilfe in einem Shoppingcenter, bezeichnete sie als aussichtslos. Unabhängig von der Tätigkeit ist es, ihrer Erfahrung nach, in Österreich ohne sehr guten Deutschkenntnissen kaum möglich eine Arbeitsstelle zu erhalten.

Mit einer restriktiven monolingualen Sprachpolitik, Stichwort Integrationsvereinbarung, bewirkt die Politikführung in Österreich, dass soziale Richtlinien, sich ebenso nach diesen – rechtlich abgesicherten – Prinzipien orientieren. Die Nationalsprache wird als oberste Priorität angesehen und damit einhergehend findet keine Öffnung zu einer mehrsprachigen Leitlinie innerhalb des Arbeitsmarktes statt (vgl. Henkelmann 2012: 92f.). „Mit dieser Praxis wird die Stellung der Landessprache verfestigt, da andere Sprachen von vornherein als inadäquat angesehen und nicht genutzt werden.“ (ebd.: 93). Österreich ist in diesem Sinne eine Sprachnation, jedoch mit einer besonderen Stellung innerhalb einer plurizentrischen Sprache. Die Entwicklung einer Nationalsprache vollzog sich parallel zur Nationalbildung, dies geschah in Österreich im Jahre 1945 mit dem Ziel eine deutliche Abgrenzung zu Deutschland zu schaffen. Die nationale Identität soll mit einer einheitlichen Sprache gestärkt werden sowie innernationale Gleichheit präsentieren. In vielen einzelnen Reformen wurden, vorerst bloß im schulischen Bereich, die Minderheitensprachen aus dem öffentlichen Sprachgebrauch gedrängt. Mit der Herausgabe eines österreichischen Wörterbuches, welches fortan die Sprache leitete, wurde die Präsenz der Sprachnation Österreich deutlich (vgl. Cillia 1998: 52ff.).

Um als Sprechender Anerkennung innerhalb einer Gesellschaft zu finden muss die Beherrschung der Techniken einer Sprache, also die Fähigkeit Sätze bilden zu können, erweitert werden zu einem Sprachvermögen. Erst dann ist der Sprechende in der Lage anhand seiner Kommunikation Anerkennung zu erlangen (vgl. Henkelmann 2012: 62f., zitiert nach Mecheril/ Quehl 2006).

Diese Annahme spiegelt sich auch in den empirischen Daten wider. Gute Deutschkenntnisse anzueignen wird als oberste Priorität angesehen. Bei IP4 und IP6 wird das besonders deutlich. Sogleich zu Beginn des Interviews wurden die Erfahrungen aus Deutschkursen angesprochen und mehrfach darauf hingewiesen, dass das Erlernen bzw. Optimieren der deutschen Sprache bei ihrer Ankunft in Österreich im Vordergrund stand. Auch IP3 erzählte, dass, obwohl sie in einem englischsprachigen Unternehmen tätig ist, die meisten ihrer Kollegen/ Kolleginnen laufend Deutschkurse besuchen, da die Beherrschung der Sprache – wenn man die Absicht hat in Österreich für einen längeren Zeitraum zu bleiben – oberstes Ziel sei. IP7 sieht es als selbstverständlich an seine Deutschkenntnisse ständig zu verbessern.

Die erweiterten Handlungsmöglichkeiten, die sich durch eine Optimierung der Deutschkenntnisse ergeben, wird sowohl seitens der Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen als auch seitens der Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen erkannt. So erzählte IP3 von einem Vorstellungsgespräch für eine Arbeitsstelle in einer Supermarktkette. Diese Stelle wurde ihr verwehrt mit der Begründung, dass sie eine höherwertige Arbeitsstelle suchen und bekommen würde, sobald sich ihre Deutschkenntnisse verbessert hat. Ebenso vermutete IP6, dass er, sobald er seine Deutschkenntnisse verbessert hat, eine Arbeit finden würde. Er ist überzeugt, dass wenn man einmal die entsprechenden Deutschkenntnisse vorweisen kann man in Österreich viele Möglichkeiten hat sich beruflich zu betätigen. Sprache ist demnach soziale Handlung und eröffnet Handlungsräume. „Denn erst wenn das Individuum fähig ist sich zu artikulieren und das Gesagte von anderen Mitgliedern der Gesellschaft aufgenommen, beachtet und dadurch geachtet wird, erfährt es, dass es erkannt, anerkannt und somit handlungsfähig ist." (ebd: 62).

Verwendung von Sprache beruht immer auf einer gewissen Bedeutung der Sprachprodukte, diese ergibt sich aus den Richtlinien, die auf dem jeweiligen Sprachmarkt vorherrschen. „Im Sprechen, das sich stets auf dem Sprachmarkt vollzieht, steht Sprache somit immer unmittelbar in Zusammenhang mit Gesellschaft und deren Strukturen." (Henkelmann 2012: 69, zitiert nach

Bourdieu 2005). Je nach Konzipierung des Sprachmarktes werden Sprachprodukte unterschiedlich legitimiert. Positionierungen des Sprechers/ der Sprecherin lassen sich aufgrund der verwendeten Sprache bzw. des verwendeten Sprachstils erkennen. Welche sprachlichen Produkte in welchem Rahmen legitimiert werden ist ein Produkt aus den gesellschaftlichen Strukturen (vgl. ebd. 69f.).
Eine besondere Form von Sprachmarkt kann in internationalen Unternehmen gesehen werden, eine Unternehmenssprache wird festgelegt, die Beherrschung dieser wird vorausgesetzt unabhängig der vorherrschenden Nationalsprache bzw. der Herkunftssprache der Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen. IP3 arbeitet in einem internationalen Unternehmen; in ihrem Berufsalltag sind Deutschkenntnisse nicht relevant, da englische Sprachkenntnisse vorausgesetzt werden. Gleichermaßen berichtete IP8 über die Sprachanforderung: Ist der Sprachraum in einem offiziellen Rahmen, zum Beispiel in einem Meeting, ist Englisch die legitimierte Sprache, ist dieser in einem kleineren inoffiziellen Rahmen wird häufig die Sprache gewechselt. Auch IP2 argumentierte, dass in ihrem bevorzugten Arbeitsfeld der Universität Deutschkenntnisse keine große Bedeutung hätten, da die meisten Projekte in ihrem Fachgebiet in englischer Sprache abgewickelt werden.

In Zusammenhang mit Sprachpraxis stehen auch die sogenannten ethnischen Nischen-ökonomien. Diese beinhalten sowohl Betriebe, die Angehörige einer ethnischen Gruppe selbstständig führen und damit Arbeitsstellen für weitere Einwanderer/ Einwanderinnen, meist derselben ethnischen Gruppe, anbieten, als auch Arbeitsstellen in sozialen Institutionen in denen Angehörige einer ethnischen Gruppe als Vermittlungspersonen agieren, dies kann zum Beispiel in Form von Sprachschulen oder auch innerhalb von medizinischen Bereichen der Fall sein.
Innerhalb der Sozialwissenschaft wird vielfach diskutiert, inwieweit dieser ökonomische Teilbereich als hinderlich oder förderlich zu beurteilen sind; ob demzufolge Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit haben in den regulären Arbeitsmarkt zu wechseln oder innerhalb der Nischenökonomie verbleiben und welche Auswirkungen dies auf die Integration hat (vgl. Schmidtke 2010: 237f.). In den empirischen Daten wurden drei Formen von ethnischen Nischenökonomien ersichtlich: Eine Arbeitsstelle in einem mexikanischen

Restaurant, eine in einer Schule in der Position einer muttersprachlichen Lehrerin und mehrere Arbeitsstellen in Sprachschulen.

7.1.1.2 Formalisierung, Standardisierung sowie Institutionalisierung von Bildung

> *„also in Österreich es gibt ein sehr große Markt zum Beratung und Weiterbildung und Ausbildung, immer wieder, was du hast ist nicht genug, es ist mehr Konkurrenz, du musst mehr wissen und es gibt fast ein, ein, ein Kurs, ein Veranstaltung, ein Seminar für fast alles und das ist persönlich manchmal mir zu viel, ich finde mich so diszipliniert und in einer Gesellschaft, die eine Titel für alles braucht, die ein Diplom für alles und das es gibt weniger Platz für Intuition oder Wissen, also Wissen muss legitimiert werden mit einem Stempel, mit eine, aber viel zu viel, also es gibt Kurse für alles. [...] ich fühle mich manchmal zu unterdrückt und diszipliniert, ich muss Papier haben, ich muss alles so genau passen, in diese Kategorien, die hier existieren und die Begriffe, die hier etwas sagen.“ (Interview 1: 207- 217)*

Formalisiertes Wissen wird – im Gegensatz zu informellem Wissen, welches im alltäglichen Leben gelehrt, sowie erlernt wird – in einem strukturellen Rahmen weitergegeben. Die Studierenden speichern in gewissem Maße lediglich das ihnen vorgegeben Wissen ab, ohne jedoch dieses zu verinnerlichen. Das vorgegebene Ziel ist es dieses Wissen später am Arbeitsmarkt verwerten zu können (vgl. Ribolits 2009: 15f.).

Die Erfahrungen von IP4 am österreichischen Arbeitsmarkt kann in diesem Sinne betrachtet werden. Sie empfand ihr Studium und allgemein die Bildungsauffassung in ihrem Herkunftsland als sehr umfangreich. Schon ihr Studium war nicht zu sehr beschränkt, viele unterschiedliche Fächer wurden gelehrt. Auch in beruflicher Hinsicht konnte sie ihre Ausbildung auf einem umfassenderen Arbeitsmarkt verwerten. So arbeitete sie als Lehrerin an einer öffentlichen Schule sowie als Lektorin in einem Verlag. IP4 beurteilt die Situation in Österreich als sehr starr. Für jede Arbeitsstelle muss man eine bestimmte Ausbildung vorweisen können. Diese Struktur ist ihr besonders bei Arbeitsstellenangeboten aufgefallen. Es scheint keine Verbindung zwischen Studium und Qualifikation zu geben. Wenn man ein Studium abgeschlossen hat bedeutet dies nicht, dass man als qualifizierter bzw. intelligenter angesehen

wird. „Das wichtigste war, was auf dem Diplom steht, also ja, das war das wichtigste." (Interview 4: 281- 282).

Das Aufkommen von internationalen Prüfungseinrichtungen mit dem Ziel einen Vergleich der Qualitäten von nationalen Bildungssytemen zu gewährleisten – im europäischen Raum zählen dazu vor allem die vieldiskutierten Ergebnisse der PISA Studie, sowie der neu geschaffene europäische Qualifikationsrahmen – zeugt von einer zunehmenden Standardisierung der Bildungsauffassung. Bildung wird in diesem Rahmen als messbar, berechenbar angesehen. Nur bestimmte Bildungsverläufen gelten als verwertbar am Arbeitsmarkt (vgl. Klein/ Dungs 2010: 7ff.).

IP6 deutete mit seiner Erfahrung ebenso auf diesen Mechanismus hin; nur mit einem österreichischen Zertifikat ist es möglich Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten, er bezeichnete dieses Vorgehen als geschlossen und konservativ. Ausschließlich eine in Österreich absolvierte Ausbildung sowie berufliche Erfahrungen in Österreich zählen. IP6 verfügt über eine jahrelange Erfahrung im Bereich Verkaufsleitung, seine beruflichen Erfahrungen in Österreich beschränken sich jedoch auf eine dreimonatige Tätigkeit als Küchengehilfe. Seitens der staatlich geförderten Einrichtung für Arbeitsmarktsuchende erhält er lediglich Stellenangebote, die seiner beruflichen Erfahrung in Österreich entsprechen. Auch IP3 begann ihre Erzählung über ihre Erfahrungen am österreichischen Arbeitsmarkt mit dem Hinweis, dass sie keine Ausbildung in Österreich abgeschlossen habe. In Bezug auf Einschränkungen durch streng formalisierte Bildungsprozesse sind die Erfahrungen von IP1 zu nennen: Sie beschreibt sich selbst als Zeugnissammlerin. Ihr vorrangiges Ziel ist es möglichst viele Seminare sowie Kurse zu besuchen, die sie mit einem Zeugnis abschließen kann. Diese Situation empfindet sie als sehr einschränkend, sie hat schon in vielen Ländern gelebt und hat dadurch in vielen Bereichen Fähigkeiten entwickelt, jedoch wird in Österreich von ihr erwartet alles mit Zeugnissen zu bestätigen. IP1 erläuterte, dass sie mehr Personen als Papier wertschätzt. Sie erklärte aber, dass sie diese Spielregeln in Österreich erkannt hat und befolgen muss, um eine entsprechende Arbeitsstelle zu erhalten.

Eine besondere Stellung nahmen die Befragten ein, die ihre beruflichen Aussichten an österreichischen Schulen sahen. Der Arbeitsbereich Schule kann als geschlossener Facharbeitsmarkt, nach der Definition von Sengenberger, angesehen werden. Die Qualifikationen die für einen Zugang in diesen Teilarbeitsmarkt vorausgesetzt werden sind überbetrieblich, standardisiert, sowie berufsspezifisch. Bestimmend für Facharbeitsmärkte ist eine fest in den Strukturen verankerte Institution, im Fallbeispiel der Schule wäre dies die Institution des Stadtschulrates. Diesem unterliegt die Verantwortung Arbeitskräfte die einen bestimmten Ausbildungsweg vorweisen können, für bestehende freie Arbeitsstellen zu sondieren. Somit ist dieser Bereich des Arbeitsmarktes grundlegend im Zugang stark beschränkt. Die Arbeitgeberschaft, in unserem Beispiel das Personal der Schuldirektion, kann von einer homogenen Arbeitskräftestruktur ausgehen. Es wird angenommen, dass jeder der diesen speziellen Arbeitsmarkt betritt über dieselben sozialen wie beruflichen Fähigkeiten verfügt (vgl. Sengenberger 1987: 126f.).

In diesem Sinne erzählte IP4 von ihrem Bewerbungsverfahren beim Stadtschulrat: Sie war erst ein paar Monate in Österreich und ihre Deutschkenntnisse waren noch gering, aus diesem Grund hatte sie sich sehr gut auf ihren ersten Termin vorbereitet. Den ungefähren Verlauf des Gesprächs hatte sie mit ihrem Mann zu Hause geübt; welche Fragen könnten gestellt werden, wie würde sie darauf antworten. Letztendlich konnte sie das Geübte jedoch nicht anwenden, da nur die Abgabe ihrer Dokumente – das übersetzte Diplom, sowie die Anerkennung – von ihr verlangt wurde. Ein direktes Gespräch hat nicht stattgefunden. IP4 erklärte, dass ihr Diplom nur aus dem Grund angenommen wurde, da darauf 'Lehramt' verzeichnet war. Nach einigen Monaten wurde sie zu einem Vorstellungsgespräch in einer Schule eingeladen. Auch dort hat sie sich über den Vorgang gewundert, da nicht über ihre pädagogischen Kenntnisse gesprochen wurde. Sie hätte sich erwartet, dass sie befragt wird, wie sie sich in einer bestimmten Situation verhalten würde. IP4 vermutete, dass es reicht, wenn der Stadtschulrat jemanden als fähig einstuft; mit dieser Person wird folglich eine gewisse Ausbildung verbunden. Von ähnlichen Erfahrungen berichtete auch IP5, sie habe sich beim Stadtschulrat online angemeldet und ihre Dokumente lediglich digital eingereicht. Da sie keine Rückmeldung erhalten hatte trat sie in telefonischen Kontakt mit dem Stadtschulrat. Daraufhin erhielt sie einen Termin für ein Gespräch, bei diesem wurde jedoch nur über den Umfang ihrer Dokumente gesprochen und nicht auf mögliche berufliche Erfahrungen, über die sie sich einen Vorteil am Arbeitsmarkt

erhoffte.

Weiters wurde seitens der Interviewpersonen die nationalen Unterschied im Bildungssystem angesprochen und die damit einhergehende Schwierigkeiten bei einer Nostrifizierung. Die Richtlinie, dass in Österreich im Arbeitsumfeld Schule zwei Fächer vorausgesetzt werden um unterrichten zu dürfen, war den Befragten neu und der Bedarf einer weiteren Ausbildung wurde diskutiert.[19]

7.1.2 BILDUNGSINVESTITION – POSITIONIERUNG AM ARBEITSMARKT

> *„Die Erträge von Bildung ist aber nicht nur durch die gewonnene Kompetenzen und Fähigkeiten oder das erworbene Wissen bestimmt. Zertifizierte Qualifikationen können auch Konsequenzen unabhängig vom Gelernten haben, und was letztlich als Berufs- oder Machtposition herauskommt, hängt auch von vielfältigen Bedingungen in den verschiedenen Ertragsfeldern ab." (Müller/ Pollak et al. 2008: 289)*

Die Zusammenhänge zwischen Bildungsinvestition bzw. -erträge sowie Migrationsverläufe werden in diesem Kapitel anhand von drei Kategorien aufgezeigt.

7.1.2.1 Weiterbildung

> *„[...] und warum sollt ich das studieren und ich will nicht so ein neues Studium studieren." (Interview 4: 144- 145)*

„Aus sozialpolitischen Gründen kann das Angebot an beruflicher Weiterbildung als eine Möglichkeit angesehen werden, Brüche von Berufs- und Lebensverläufen zu verhindern oder zumindest abzumildern." (Becker/ Hecken 2008: 134). Studien belegen jedoch, dass – trotz dieser umfangreichen Möglichkeiten, vorhandene Qualifikationen weiterzubilden und damit die jeweilige Positionierung am Arbeitsmarkt zu verbessern – der Effekt der formalen Erstausbildung nur im geringen Maße abgeschwächt werden kann (vgl.: ebd: 160).

Besonders im Rahmen einer Migration nimmt Weiterbildung einen großen Themenbereich ein, vor allem in Form von Spracherwerb. Weiterbildungen in berufsspezifischen Bereichen werden vorrangig von höher qualifizierten Personen in Anspruch genommen, doch auch diese sind von

19 Siehe Kapitel 7.1.2.1: Weiterbildung

einem erschwerten Zugang zum Weiterbildungsmarkt betroffen. Eine grundlegende Ursache dafür liegt in der häufigen Beschäftigungs-situation von Einwanderer/ Einwanderinnen im dequalifizierten Sektor des Arbeitsmarktes. Ebenso erschwerend ist der Mangel an Informationen über Weiterbildungsangebote sowie die Herausforderung einer interkulturellen Öffnung seitens der Bildungsinstitute (Sprung 2008: 2ff.).

Zwei Positionen lassen sich aus der empirischen Datenlage herauslesen. Einerseits die Aussicht auf Weiterbildung aufgrund einer Empfehlung seitens einer Beratungsstelle oder einer staatliche geförderten Einrichtung und andererseits das eigenständige Interesse an einer berufsspezifischen Weiterbildung.
Die Reaktionen der Interviewpersonen auf eine Empfehlung war in den meisten Fällen eine ablehnende, da dies eine weitere zeitintensive Ausbildung bedeutet und die Erstausbildung somit als kaum verwertbar galt. Zudem äußerten einige der Befragten Zweifel eine Ausbildung in Österreich erfolgreich zu absolvieren aufgrund der schwachen Deutschkenntnisse. So erzählte IP4, dass sobald sie ihre Qualifikation angesprochen hatte, egal an welcher Stelle, sie immer die Empfehlung bekommen hat ihre Ausbildung zu erweitern bzw. eine neue anzufangen. An keiner Stelle bekam sie konkrete Hilfestellungen wie sie ihre bereits absolvierte Ausbildung anwenden könnte. Ihrem Wunsch einen weiteren Deutschkurs zu besuchen wurde vorerst nicht nachgegangen, da die Ansicht der Beratungsstelle war, dass ein Weiterbildungskurs viel angemessener für ihre Situation wäre. Nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit beschloss sie sich auf der Universität einzuschreiben und ihr ursprüngliches Studium mit einem Master zu erweitern. Diese Entscheidung beruhte vor allem auf der Absicht einer intellektuellen Beschäftigung nachzugehen. IP4 erklärte in gleicher Weise, dass sie auf keinen Fall ein komplett neues Studium beginnen möchte, da sie schon so viel Zeit an der Universität für ihre Erstausbildung investiert hatte. Ebenso verdeutlichte IP5, kein weiteres Studium in Österreich abschließen zu wollen, da sie schon viel Zeit und Energie in ihr Studium in Serbien aufgewendet und dies auch erst kürzlich abgeschlossen hatte. Ein neues Studium zu beginnen war für sie keine Option und dies auch vor allem nicht in einer ihr fremden Sprache. In Österreich hat sie die Möglichkeit eine eingeschränkte Anstellung als Sportlehrerin zu erhalten. Um vollwertig arbeiten zu können müsste sie ein weiteres Fach auf der Universität absolvieren. Jedoch wäre sie erst später, wenn sie schon berufliche Erfahrungen in der Schule gesammelt hätte dazu bereit.

IP6 hingegen berichtete, dass seine Qualifikation in Österreich, trotz jahrelanger beruflicher Erfahrungen, nicht entsprechend anerkannt wurde und er aus diesem Grund die Empfehlung seitens der Beratungsstelle annimmt einen beruflichen Weiterbildungskurs zu belegen. Ähnliches hat auch IP7 erfahren. Seine Ausbildung entspricht in Österreich einem Lehrberuf und deswegen sieht er seine einzige Möglichkeit eine Anstellung zu finden in einer beruflichen Umschulung.

7.1.2.2 Erfahrung und Umgang mit De- sowie Überqualifizierung

> *„und ich hab mir gesagt, okay, für die ersten drei Monate es ist okay, ich hab ein fixes income, Einkommen, und dann wird ich etwas besseres ausgehen. Es ist schon ein Jahr, es ist schon ein Jahr.“ (Interview 1: 209- 212)*

Hochqualifizierte Einwanderer/ Einwanderinnen sind häufig von De- bzw. Überqualifizierung betroffen. Die erhobenen Daten aus dem Ad-Hoc Moduls des Mikrozensus mit dem Titel 'Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten und ihren Nachkommen' aus dem Jahre 2008 belegen dies. Einwanderer/ Einwanderinnen sind, allgemein betrachtend, weit unter dem österreichischen Gesamtdurchschnitt in den Arbeitsmarkt eingebunden. Speziell Personen mit einer Staatsangehörigkeit eines Drittstaates weisen einen schwachen Beschäftigungsanteil auf. Für Arbeitsstellen, die der Kategorie Hilfs- bis angelernter Tätigkeiten zuzurechnen sind, ergibt sich ein 12.1% Anteil der beschäftigten autochthonen Bevölkerung und 38.2% der allochthonen. Auch der Abschlussort der angegeben Ausbildung wurde in der Auswertung beachtet. Es zeigte sich, dass dieser einen enormen Einfluss auf die Positionierung am Arbeitsmarkt hat. Die Mehrheit der Beschäftigten, die mindestens Maturaniveau erreicht hatten und nun in Österreich in einer unqualifizierten Arbeitsstelle tätig sind gaben an ihren Abschluss im Ausland erworben zu haben. Außerdem zeigte sich in den Daten, dass mit Anstieg des absolvierte Bildungsgrades ebenso das Risiko für die allochthone Bevölkerung steigt in einem unterqualifizierten Bereich beruflich tätig zu sein (vgl. Stadler/ Wiedenhofer-Galik, 2010: 391ff.).

Die Befragten, der hier vorgestellten qualitativen Erhebung, nannten unterschiedliche Arbeitsbereiche, die als dequalifizierend zu bezeichnen sind: saisonale Verpackungstätigkeit, Babysitting, Hilfskraft in einer Gärtnerei, Tätigkeit in einem Nagelstudio, Lehrtätigkeiten in Sprachschulen, Schneeräumung sowie Küchengehilfe. Der Zugang zu diesen Arbeitsstellen war in den meisten Fällen einfach zu bewältigen, entweder durch soziale Kontakte oder Inserate in Zeitungen bzw. via Internet. Konträr dazu steht die Situation von IP2. Sobald sie sich für eine Arbeit in einem gering qualifiziert Bereich bewarb, wurde auf ihre Qualifikation hingewiesen und argumentiert, dass ihre Ausbildung zu hoch und das ein entsprechender Platz für sie an der Universität oder einer anderen Institution sei. Jedoch benötigt IP2 eine Arbeitsstelle, da sie ihre finanzielle Lage verbessern möchte. Jede Arbeit, bis auf Reinigungstätigkeiten, wäre sie bereit zu akzeptieren. "[...] I have studied viel. But unfortunately I am staying at home." (Interview 2: 122-123).

Die Annahme von Arbeitsstellen im dequalifizierten Bereich kann anhand drei Argumentationslinien zusammengefasst werden:

1) Annäherung zur autochthonen Bevölkerung

Die Tätigkeit in einem dequalifizierten Arbeitsmarktbereich beinhaltet eine Annäherung zur autochthonen Bevölkerung. Die Befragten sahen darin einen enormen Vorteil, vor allem auf der sprachlichen Ebene. Innerhalb ihrer dequalifizierten Tätigkeit konnten die Deutschkenntnisse stark verbessert werden und dies stellte eine große Erleichterung für die weiteren Lebensbedingungen in Österreich dar. IP4 war als Babysitterin tätig. Sie erzählte, dass diese Arbeitsstelle ihr sehr gut gefallen hat, da es sich um eine österreichische Familie handelte und sie mit den Kindern viel deutsch sprechen konnte. Ihre Deutschkenntnisse, vor allem im Umgang mit der Alltagssprache, verbesserten sich zunehmend. Auch IP5 sprach über ihre Arbeit in einem Nagelstudio und erwähnte, dass die Herausforderung in einer Umgebung zu arbeiten in der sie gezwungen wurde deutsch zu sprechen sehr geholfen hat. Ihre Arbeitgeberin beschrieb sie als sehr geduldig und so konnte sie ihre Deutschkenntnisse stark verbessern und damit stieg auch ihr Selbstbewusstsein. Auf gleiche Weise sprach IP1 über ihre Tätigkeit in einer Gärtnerei: „[...] das beste was herausgekommen ist, dass ich deutsch gelernt habe, ich war acht Stunden mit Personen, die nur deutsch mit mir reden." (Interview 1: 93- 94).

2) Wunsch nach einer Tätigkeit bzw. nach einem raschen Einstieg in den Arbeitsmarkt

IP 5 erläuterte ihre Entscheidung einen Kurs für Nageldesign und Fußpflege zu absolvieren folgendermaßen: „Nageldesign war mein Hobby und ich hab geschaut, dass hier gut funktioniert und das viele Jobangebote im Internet gibt und ich habe gedacht, dass so am schnellsten bekomme ich Job, muss ich nicht so lang warten, bis ich so was habe [...]“ (Interview 5: 40- 42). Priorität hatte sowohl der aussichtsreiche rasche Zugang in diesem Arbeitsbereich, als auch das Interesse an der Tätigkeit selbst. Zwei Befragte gaben an, im Bereich Sprachunterricht im privaten Rahmen tätig zu sein, aufgrund ihrer Herkunftssprache und auch ihren beruflichen Erfahrungen als Lehrende war dies eine einfache und einigermaßen zufriedenstellende Tätigkeit.

3) Verbesserung der finanziellen Lage

Die Aussicht auf ein Einkommen wurde von allen Befragten, die über Erfahrungen im dequalifizierten Bereich sprachen, als Grund genannt jegliche berufliche Tätigkeit zu akzeptieren. Hinzu kommt, dass dieser Argumentation eine geschlechtsspezifische oder auch kulturelle Komponente folgt: IP6 und IP7 gaben an, dass sie als Männer für die Versorgung der Familie verantwortlich seien und sie daher für das Einkommen zu sorgen hätten. Auch IP1 benannte deutlich, dass sie gerade als Frau finanziell unabhängig von ihrem Mann sein möchte.

Der Wechsel vom dequalifizierten zu einem qualifizierten Tätigkeitsfeld kann anhand IP4 sowie IP5 beschrieben werden. IP4 sah in ihrer Tätigkeit als Babysitterin zwar eine interessante und abwechslungsreiche Beschäftigung, jedoch hegte sie nach wie vor die Absicht eine Arbeitsstelle zu finden, die ihrer Qualifikation entspricht. Sie kündigte nach einem halben Jahr und suchte von neuen eine Arbeitsstelle in ihrem beruflichen Umfeld. IP5 schilderte ihre Entscheidung die Arbeitsstelle zu wechseln im Hinblick auf ihren Wunsch nach einer intellektuellen beruflichen Tätigkeit. „[...] dann langsam, hab ich erfunden, dass ich mehr, mehr mit dem Kopf arbeiten kann und dann hab ich langsam angefangen zu überlegen, dass diese Job, diese Bereich nicht für mich ist, das ist gut und interessant, aber für die Leute mit ein bisschen weniger Intelligenz, ja, muss man nicht so viel mit Kopf arbeiten. Das wollt ich eigentlich nicht, weil ich, ich finde, das ich mehr kann.“ (Interview 5: 82- 86). Konträr dazu steht die Situation von IP1: Ihre Absicht war es nur ein paar Monate in einem Restaurant zu arbeiten, um über ein Einkommen zu verfügen. Anfangs war sie sehr zuversichtlich, dass sich bald etwas Besseres ergeben würde, nun

ist sie jedoch schon ein Jahr in diesem Bereich tätig. Sie berichtete, dass die Arbeitsbedingungen zwar nicht korrekt und auch die Bezahlung schlecht sei, jedoch kann sie diese Arbeitsstelle nicht verlassen, das sie ohne ein regelmäßiges Einkommen sich keine soziale Absicherungen leisten könnte. IP6 hingegen musste seine dequalifizierte Arbeitsstelle verlassen; Nach nur zweieinhalb Monaten wurde er gekündigt mit der Begründung, dass in der Winterzeit der Betrieb weniger Kundschaft zu versorgen hätte. Er deutet jedoch darauf hin, dass auch der Grund für seine Kündigung seine nicht zufriedenstellende Arbeitsweise sein könnte. Er bewertete seine kurze Erfahrung jedoch als positiv, da er nun eher eine Arbeit in diesem Bereich bekommen wird. Seine Absicht ist es vorerst im dequalifizierten Bereich zu arbeiten um danach eine weitere Ausbildung zu absolvieren.

7.1.2.3 Wechsel des Berufsfelds

> *„in my case lets say i like that i switched and i had another job and i like this opportunity that i have another job to work in and to decide whatever i want." (Interview 3: 55- 58)*

Die Dynamik des Arbeitsmarktes ist abhängig von der Mobilität der Arbeitskräfte. Diese wird bestimmt anhand jeder Art von Veränderungen, die den beruflichen Alltag betreffen. Von Mobilität kann insofern gesprochen werden, da der Fokus auf Veränderungen in einem bestimmten Zeitraum sowie zwischen einer Ausgangs- und Zielposition liegt. Veränderungen können innerhalb eines individuellen oder eines kollektiven Rahmens stattfinden. Eine weitere grundlegende Unterscheidung ist die der horizontalen sowie der vertikalen Mobilität. Wobei letztere einen Wechsel in der beruflichen sozialen Position bedeutet; eine neue Positionierung innerhalb der gesellschaftlichen Rangordnung wird aufgrund einer beruflichen Veränderung eingenommen (vgl. Pointner/ Hinz 2008: 99f.).

Zwei konträre Positionen, innerhalb der vertikalen Mobilität verankert, sind in den empirischen Daten ersichtlich.
Auf der einen Seite kommt es zu einem vollständigen Wechsel des Berufsfeldes und damit einhergehend der beruflichen Positionierung. Dies ist zum Beispiel bei IP1 sowie bei IP5 klar der Fall, der Wechsel von einer Anstellung in einem Forschungsinstitut bzw. einer Lehranstalt zu Positionen innerhalb des unspezifischen Teilarbeitsmarktes zeugen von einer beruflichen

Mobilität in Form eines beruflichen Abstiegs. Ebenso ist die Situation von IP6 zu klassifizieren, seine Aussichten in sein früheres Arbeitsfeld zurückzukehren sind aufgrund fehlender formeller Nachweise unwahrscheinlich. Die einzige Möglichkeit in seinem ursprünglichen Arbeitsbereich eine Anstellung zu finden sieht er darin in einem entsprechenden Unternehmen auf Basis eines Praktikums angestellt zu werden. Hingegen ist die berufliche Mobilität von IP3 als Aufstieg zu bezeichnen; von einer Anstellung als Mathematiklehrerin zu einer Softwaretesterin in einem internationalen Unternehmen. Sie selbst bezeichnet ihren Wechsel des beruflichen Feldes als positiv. Die Möglichkeit in einem anderen Bereich zu arbeiten bieten für sie neue berufliche Perspektiven. „[...] I like that I switched and I had another job and I like this opportunity that I have another job to work in and to decide whatever I want." (Interview 3: 85- 88). IP3 hat die Absicht sich in ihrem neuen Bereich weiter auszubilden, sozusagen ihren berufliche Spezialisierung vollständig zu wechseln, auch weil ihr bewusst ist, dass aufgrund institutioneller Barrieren ein Wechsel in ihren ursprünglichen Beruf mit großen Schwierigkeiten verbunden wäre.

Auf der anderen Seite kann, anhand der beruflichen Mobilität von IP4 sowie IP8, von einer Mobilität innerhalb des Berufsfeldes gesprochen werden. IP4 verfügt über berufliche Erfahrungen als Lehrerin, die sie in ihrem Herkunftsland erworben hat, auch in Österreich ist sie als Lehrerin tätig. Das berufliche Feld ist dasselbe, jedoch haben sich die Anforderungen geändert. IP4 erzählte, dass sie ihre Qualifikation in ihrem neuen Arbeitsbereich nicht gänzlich umsetzen kann; ihre Praxiserfahrung, die sie als Lehrerin in Serbien erworben hat, kann sie nicht anwenden, da das Niveau der Kinder viel niedriger sei. IP4 sieht keine konkrete Verbindung zwischen ihrem Studium, dieses war sehr wissenschaftlich ausgelegt, und ihrer gegenwärtigen Tätigkeit in Österreich, sie ist aber sehr zufrieden, da sie im selben beruflichen Umfeld bleiben konnte in dem sie bereits berufliche Erfahrungen hatte. Zudem ist in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit als muttersprachliche Lehrerin auch ihre soziale Kompetenz gefordert, da sie eine vermittelnde Rolle zwischen Lehrer/ Lehrerinnen und Eltern einnimmt. In ähnlicher Weise kann die Situation von IP8 betrachtet werden; nach seinem Chemiestudium in Ägypten war er als Laborleiter tätig und in Österreich ist er ebenso in einem biochemischen Forschungsunternehmen tätig.

7.1.3 SOZIALE NETZWERKE

> *„[...] und wenn ich mit Leute was darüber rede, dann sage ich, dass ich das suche und brauche und wenn jemand weiß, dann sag mir und so.“ (Interview 5: 131- 132)*

Die Suche nach einer Arbeitsstelle kann enorm erleichtert werden, wenn man sich in einem entsprechenden Netzwerk befindet. Dieses dient hauptsächlich der Beschaffung von relevanten Informationen. Vor allem für Einwanderer/ Einwanderinnen, die allgemein über gesellschaftlichen Strukturen in Österreich noch nicht ausreichend Bescheid wissen sind soziale Netzwerke von enormer Bedeutung.
Unterschieden wird in der soziologischen Theorie zu sozialen Netzwerke zwischen der starken und schwachen Beziehung. Demnach sind starke Beziehungen, die ein hohes Maß an Intimität vorweisen, in ihren Erträgen geringer als schwache Beziehungen. Die Annahme dahinter lautet, dass starke Beziehungen schwache inkludieren und über diese relevante Informationen erhältlich sind. Dies bedeutet, dass die Netzwerke der Person, zu der ich eine starke Beziehung pflege, werden ebenso zu meinem Netzwerk in Form von schwachen Beziehungen. Ebenso ergeben sich Brückenbeziehungen nur über schwache Beziehungsmuster. Das eigene soziale Netzwerke wird über schwache Beziehungen erweitert (vgl. Scheve 2010: 226ff., zitiert nach Granovetter 1973).

Aus der dieser Arbeit zugrundeliegenden Datenlage lässt sich solch eine inhaltliche Differenzierung nicht treffen. Alle Befragten äußerten sich zu dieser Thematik, jedoch handelt es sich in vielen Fällen um starke Beziehungen oder solchen die nicht in die Struktur stark-schwach ein teilbar sind, dass lag vor allem in der noch kurzen Aufenthaltsdauer der Befragten. Der Aufbau eines Netzwerkes bedarf einer gewissen zeitlichen Ressource. Zu einem ähnlichen Ergebnis kam auch eine Studie des österreichischen Integrationsfonds: Personen mit Migrationshintergrund wird der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert, da diese nicht auf ein großes Netzwerk von sozialen Beziehungen zurückgreifen können. „Der Aufbau eines Netzwerkes erfordert persönlichen Einsatz und vor allem Zeit. Viele berufliche Beziehungen, von denen Einheimische profitieren, gehen auf Schul- oder Studienfreundschaften zurück. Diesen Vorteil können Personen mit Migrationshintergrund nicht immer vorweisen.“ (Pramböck 2013: 25). Weiters zeigten die Ergebnisse dieser Studie, dass der Personengruppe

dieser Mangel durchaus bewusst ist. Vorgänge am Arbeitsmarkt bauen auf informelle Strukturen auf, die Qualifikation tritt zugunsten von sozialen Beziehungen in den Hintergrund (vgl. ebd. 24f.). Deutlich verweist ebenso IP1 auf diesen Zusammenhang: „Während dieser Zeit ist mir auch aufgefallen, dass Vitamin B in Österreich total wichtig ist und ich war ein bisschen naiv, bevor ich nach Österreich gekommen bin, weil ich habe diese typisch Bild von die entwickelte erste Welt, weniger Korruption, mehr Transparenz, und in viele Bereiche es stimmt, aber in andere nicht. Und es ist mir wirklich klar geworden, das wer du kennst ist immer wichtig in der ganzen Welt und das ist meine handycap sozusagen, ich hab die Netzwerke hier einfach nicht.“ (Interview 1: 137- 143).

7.1.3.1 Bekanntschaften aus dem eigenen Umfeld

Aus den Netzwerkbeziehungen innerhalb des engeren privaten Umfelds ergaben sich sowohl konkrete Arbeitsstellen als auch als Hilfestellungen zu bezeichnende Erträge, einen Einstieg in den Arbeitsmarkt betreffend. Vertretend hierfür steht die Erzählung von IP6; dieser hatte enorme Unterstützung seitens eines ihm nahe stehenden Bekannten erhalten indem dieser seinen Lebenslauf sowie sein Motivationsschreiben in die deutsche Sprache übersetzte.

Arbeitsstellen, die über diese Weise gefunden wurden wiesen allesamt eine niedrige Qualifikationsanforderung auf. So berichtete IP1, dass sie über ihren Schwager Kontakt zu einer Gärtnerei aufnehmen konnte und dies ihre erste Arbeitsstelle in Österreich war. Auch ihre zweite Arbeitsstelle als Kellnerin in einem mexikanischen Restaurant erhielt sie über eine gute Freundin. In ähnlicher Weise konnte auch IP7 von einem Kontakt zu einer ihm sehr nahe stehenden Familie in Niederösterreich eine Arbeitsstelle in einer Fabrik finden. Ohne weitere Fragen wurde er, aufgrund der Empfehlung dieser Familie, eingestellt. Ebenso erhielt IP6 seine erste Anstellung über die Information eines österreichischen Freundes, der ihm die Kontaktdaten eines Restaurants, die einen Küchengehilfen suchten, übermittelte.

Konträr zu einer Vielzahl an soziologischen Forschungsergebnissen, welche aufzeigen, dass Einwanderer/ Einwanderinnen vermehrt intraethnische Beziehungen pflegen, zeigt sich in der hier vorgestellten Datenlage ein nahezu vollständiges interethnisches Netzwerk. Möglicherweise ist das Beziehungsnetzwerk von hoch-qualifizierten Einwanderer/ Einwanderinnen ein divergierendes.

Eine weitere Form der Netzwerke ergibt sich aus dem fachlichen Bezugskreis. Voraussetzung hierfür ist ein bereits stattgefundener Einstieg in den Arbeitsmarkt. Am beruflichen Verlauf von

IP4 sind die Vorteile eines solchen Netzwerks ersichtlich: Während ihrer Tätigkeit als Babysitterin kam sie in Kontakt mit der Lehrerin eines der Kinder. Diese übermittelte ihr eine ehrenamtliche Stelle in der Schule als Nachmittagsbetreuerin. Aufgrund dieser Erfahrungen konnte sie sich später als muttersprachliche Lehrerin qualifizieren, da sie bereits über Kenntnisse der österreichischen Schulstruktur und den entsprechenden Lerninhalte verfügte. Gleichermaßen verlief die Kontaktaufnahme bei drei weiteren Befragten: IP8 erhielt Informationen über eine freie Stelle von seinem Professor an der Universität sowie IP5 über eine Arbeitskollegin ausgehend von ihrer Tätigkeit als Kosmetikerin.
IP3 nimmt eine besondere Stellung ein, sie erhielt ihre Arbeitsstelle über eine Kollegin ihres Mannes, die sie auf einer Betriebsfeier kennengelernt hatte. Diese machte sie auf die betriebsinternen Strukturen aufmerksam und riet ihr einen Lebenslauf ans Unternehmen zu schicken, die dortige Arbeitgeberin hätte möglicherweise eine Arbeit für sie oder es bestünde auch die Möglichkeit, dass sie mit ihrer Qualifikation im Unternehmen die geforderten Fähigkeiten erlernen könnte. Mit der Unterstützung ihre Mannes, der sie auf die Gesprächssituation im Laufe eines Bewerbungsverfahrens vorbereitete, konnte sie sich für eine Arbeitsstelle qualifizieren.

7.1.3.2 nicht staatliche Beratungsstellen

Eine weitere Möglichkeit für Einwanderer/ Einwanderinnen Zugang zu relevanten Informationen über die Vorgänge am österreichischen Arbeitsmarkt zu erhalten ist die Kontaktaufnahme mit einer entsprechenden Beratungsstelle. Die Befragten erhielten dort Informationen über Nostrifizierungsprozesse, Bewerbungs-vorgänge, den konkreten Ablauf einer Antragsstellung in staatliche geförderten Einrichtungen sowie über weitere öffentliche arbeitsmarktbezogene Beratungsstellen. „[…] they helped you to get involved into society, so you heard a lot of stories from others, what is good to do, what, where to go, or where to do shopping even, and which institute to go in order to request help, [...] so there is a lot of small things, if you are not from here you will be in trouble, if you don't know." (Interview 3: 52- 58).
Diese Netzwerke können selbstverständlich nicht als Beziehungsmuster der Befragten an sich angesehen werden, lediglich als Ressource zur Informationsbeschaffung und damit einhergehend eine Hilfestellung die Erweiterung der sozialen Netzwerke von Einwanderer/ Einwanderinnen betreffend.

7.1.4 ARBEITSLOSIGKEIT UND DISKRIMINIERUNG

> *„My friends have also high competition and yes. In my opinion this are the two reasons, the language and the other thing is high competition, but for me I think there is no any problem. And yes the competition is a problem. Some of them, this is not my problem, but I think the problem for others. I think also the age. Many position, for example in the university, for example require age less than 53." (Interview 2: 109- 112).*

Grundsätzlich herrscht unter der allochthonen Personengruppe in Österreich eine doppelt so hohe Arbeitslosigkeit, als bei der autochthonen (vgl. Stadler/ Wiedenhofer-Galik 2011: 382). Der Zusammenhang 'je höher die Bildung desto geringer die Arbeitslosigkeit' ist nur gültig wenn die Ausbildungen in Österreich absolviert wurde. Die Arbeitslosenquote zeigt keine Veränderung bei Personen, die eine 'ausländische' Qualifikation vorweisen können. Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen stellen demzufolge zu allererst Personen mit einem inländischem Ausbildungsnachweis ein (vgl. Gächter 2007: 7).
Faktoren, die die Arbeitslosigkeit begründen sind: Grad der Sprachkenntnisse, Aufenthaltsdauer, Bildungsniveau, Grund der Zuwanderung, Anerkennung der im Ausland erworbenen Kompetenzen, Geburtsland, Geschlecht sowie Zuwanderungsalter. Wobei Einwanderer/ Einwanderinnen, die im Alter zwischen 25 und 40 Jahren nach Österreich migriert sind am geringsten von Arbeitslosigkeit betroffen sind (vgl. Huber 2010: 4ff.).

Die empirische Datenlage dieser Forschungsarbeit zeigt, dass ausnahmslos alle Befragten – in den meisten Fällen mehrmals – mit Arbeitslosigkeit konfrontiert waren/ sind. Neben den bereits dargestellten Kategorien – soziale Schließung, mangelhafte Deutschkenntnisse und fehlende soziale Netzwerke – wurden als Ursache der Arbeitslosigkeit vor allem generelle wirtschaftliche Faktoren genannt. Die Stellungsnahmen zur Arbeitslosigkeit bezogen sich sowohl auf die Suche nach einer der Qualifikation entsprechenden Arbeitsstellen, als auch solchen mit einer geringeren Qualifikationsanforderung.
Laut einer Studie über den Zugang von geringqualifizierten Personen in den Arbeitsmarkt hat sich die Situation des Arbeitsmarktes aufgrund von der Bildungsexpansion, der Globalisierung – und somit der stärker werdenden Konkurrenz – sowie der Technologisierung und der damit einhergehenden Modifizierung der Arbeitsplatzstrukturen stark verändert (vgl. Solga 2005: 97).

Trotz der konträren Bildungssituation dieser Personengruppe lässt sich eine Parallele zu der hier vorgestellten Forschungsarbeit herstellen, da die meisten Befragten abseits von ihrem Bildungsstand eine Erwerbstätigkeit annehmen würden.
IP2 und IP8, beide Naturwissenschaftler und die höchst qualifizierten innerhalb der befragten Personengruppe, gaben an, dass es in Österreich kein Geld für die Forschung gebe und somit nicht genügend Arbeitsplätze zur Verfügung stünden. IP2 weist außerdem auf die starke Konkurrenzsituation am österreichischen Arbeitsmarkt hin.

Überraschend für die Verfasserin war, dass im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit kaum über diskriminierende Erfahrungen berichtet wurde. Dies kann sowohl darin begründet sein, dass die Befragten schlicht nicht mit dieser Thematik konfrontiert wurden oder diskriminierende Situationen nicht als solche wahrgenommen haben, als auch daran, dass Diskriminierung in der Gesellschaft als ein tabuisierender Gegenstand behandelt wird und somit auch gegenüber der Interviewerin dies bewusst nicht angesprochen wurde. IP1 beurteilte, in einer reflektierten Selbstbetrachtung, ihre Situation als benachteiligte Person in Österreich: „[...] und ich versteh schon, dass, also es ist nicht nur das der Arbeitsmarkt für Migranten hart ist oder geschlossen ist, es ist auch jetzt gerade für Österreicher und manchmal kann ich nicht unterscheiden, warum kriege ich diese Job nicht, ist das, weil ich ein Ausländer bin und niemand versteht meine Qualifikationen, weil sie die Institutionen nicht kennen, ist das, weil ich ein Ausländer bin oder ist das die Arbeitssituationen den wirtschaftlichen Situationen jetzt in Europa und in Österreich, ich kann es nicht unterscheiden, […]“ (Interview 1: 374- 379). Sie ist sich ihres Ausländerstatus zwar bewusst, sieht diesen jedoch nicht als alleinige Ursache für ihre Arbeitslosigkeit. Weiters deutete sie an, dass sie möglicherweise weniger Probleme hätte, wenn sie einen österreichischen Nachnamen hätte. In ähnlicher Weise kann auch die Schilderung von IP5 gesehen werden: „[...] Ich weiß es nicht, ich will nicht glauben, dass es so ist, irgendwie denk ich schon, ich bin Ausländerin, eben meine deutsch Sprache ist nicht perfekt und vielleicht deswegen hab ich ein bisschen Schwierigkeiten beim Suchen, das kann auch sein, das kann ich verstehen, das ist mir schon klar, [...]“ (Interview 5: 139- 141).

7.1.5 AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK

Arbeitsmarktpolitiken umfassen die staatlichen Maßnahmen um die Zahl der Arbeitslosen zu reduzieren. Unterschieden wird zwischen einer passiven und einer aktiven Struktur. Erstere umfasst die Zahlungen in Form von Arbeitslosengeld, letztere konkrete Maßnahmen um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2008: 228). Wie in anderen europäischen Staaten auch hat sich in Österreich in den letzten Jahren das Prinzip 'Workfare' durchgesetzt. Dieses strebt neue differenzierte Maßnahmen, die den komplexen Anforderungen eines flexiblen Arbeitsmarktes gerecht werden, an. Arbeitslose Personen sollten demnach aktiviert und in ihren Fähigkeiten gestärkt werden. Die neu entwickelten Programme beruhen auf dem Mechanismus 'Leistung und Gegenleistung'. Gründe der Arbeitslosigkeit beruhen im Workfare Prinzip nicht auf allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Verhältnissen, wie dem Ende der Vollbeschäftigung, sondern auf individuellen Merkmalen, zum Beispiel eine inadäquate Qualifikation oder Informationslücken über entsprechende Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Eigenverantwortung und Leistungsbereitschaft sind die vorherrschenden Schlagwörter (vgl. Atzmüller 2009: 24f.).

Der Bezug von passiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wurde von keinem der Befragten thematisiert.

Aussagen über das Arbeitsmarktservice betrafen Themenbereiche wie Terminvergabe, Sprachkurse, Weitervermittlung zu einer anderen Förderstelle sowie eine stark empfundene Überforderung seitens der Berater/ Beraterinnen aufgrund der hoch qualifizierten Klienten/ Klientinnen. Überwiegend bestand ein stark negativer Eindruck bezüglich des Arbeitsmarktservices; Hilfestellungen waren nicht konkret vorhanden, die Beratungsgespräche zeugten von einem schwachen Informationsgehalt. „Ah, wie war es mit AMS. Ich hab keine große Erwartungen von AMS, weil ich hab von alle gehört, also zuerst hab ich mich als Arbeitssuchende gemeldet, weil ich wusste, dass wahrscheinlich sie könnten für mich Weiterbildung fördern, sie haben mir gesagt, ich hab eine nette Frau gehabt, das erste mal, aber sie hat gesagt, fast so, ach sie sind gut ausgebildet, sie wissen eh ein Job zu suchen zu finden, ich kann nicht für ihnen tun, […]. Sie hat mir nicht, keine bestimmte Tipps für mich, als neue Migrantin in Wien, Arbeit zu suchen.“ (Interview 1: 416- 423). Weiters ist in diesem Rahmen die Erzählung von IP2 bestimmend: „Yes, but in the AMS mein Betreuer auch say that he did

not know what to make me, because also he think I have high qualification, I must working in the high level of institutions and this is difficult to find. That is why all the time give me termin, termin, termin. he don't know what he can do for me." (Interview 2: 128- 130). Ebenso ist IP8 enttäuscht vom AMS. Er erwähnte keinerlei Unterstützung des Betreuers erhalten zu haben, obwohl er die Absicht geäußert hatte auch gerne ein Praktikum zu machen – auch ein unbezahltes – um die Vorgehensweisen in österreichischen Firmen kennenzulernen. Aufgrund der passiven Haltung des Betreuers, hat er sich schlussendlich selbst Kurse über Bewerbungsschreiben, Gehaltsdiskussionen gesucht und nur von seinem Betreuer bestätigen lassen. Er hätte sich erwartet, dass dies sein Betreuer für ihn übernimmt. Eine empirische Studie aus Deutschland über hochqualifizierte Zuwanderer innerhalb der Gruppe jüdischer Kontigentflüchtlinge sowie Spätaussiedler/ Spätaussiedlerinnen kommt zum Ergebnis, dass die Integration von Hochqualifizierten anhand zwei Faktoren behindert wird: Mangelnde Integrationsbegleitung sowie unzureichende Sprachkurse. „Die Ratsuchenden werden meist sich selbst überlassen und ihnen wird die Verantwortung dafür gegeben, einen Arbeitsplatz zu finden. Oft genug werden nicht ausreichende Sprachkenntnisse zum Argument genommen, von Amts wegen nicht weiter tätig zu werden." (Gruber/ Rüßler: 24f.). Hochqualifizierte benötigen eine divergente Beratungssituation um sich beruflich integrieren zu können. Konkret müsste eine solche Beratung Kontakte zu Unternehmen aufbauen, Kompetenzprofile erstellen, Betriebe auffordern eine umfassende Stellenbeschreibung zu verfassen sowie Maßnahmen in einer bewussten Reihenfolge, ohne zu lange Wartezeiten umsetzen (vgl. ebd.: 24f.).

Bezüglich der Förderung der Sprachkenntnisse zeigt sich in den Daten ein uneindeutiges Bild. Einerseits wird von enormen Angeboten gesprochen, andererseits auch von einer fehlenden Unterstützung. So berichtete IP4 begeistert über die umfangreiche Unterstützung, die sie seitens der staatlichen Förderung erhalten hat. Sie konnte sogar den C1 Kurs absolvieren und bekam daraufhin ein Schreiben des Bürgermeisters, der ihr zur bestandenen Prüfung gratulierte. Dahingegen hat IP8 auf die Frage nach einem bezahlten Deutschkurs eine negative Antwort erhalten. Begründet wurde diese Entscheidung mit dem Verweis, dass nur Personen in Sprachkurse geschickt werden, die über keinerlei Deutschkenntnisse verfügen.

7.2 THEORETISCHE GENERALISIERUNG

Letztlich bedarf es bezüglich der Verwertung einer Qualifikation am Arbeitsmarkt, neben den vorab abzuklärenden rechtlichen Faktoren, ebenso die Bereitschaft der Arbeitgeberschaft an Personen außerhalb der autochthonen Bevölkerung eine Arbeitsstelle zu vergeben. Dieses Kapitel bietet sowohl eine Anschauung der zuvor gebildeten Auswertungskategorien aus der Perspektive der Signaling Theorie, entwickelt von Spence 1973. Diese besagt, dass Personen aufgrund ihrer Bildungsentscheidung sowie ihrer Ausdauer im Bildungssystem ein hohes Maß an allgemeinen Fähigkeiten mitbringen und dadurch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eingestellt werden als Personen mit einer geringeren Qualifikation. Als auch einen Erklärungsversuch weshalb die empirische Datenlage konträr zu dieser Theorie steht.

Die Signaling Theorie beruht auf der Grundannahme der statistischen Diskriminierung: Um das Informationsdefizit bezüglich des erwartenden Produktionsniveaus von zukünftigen Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen auszugleichen muss auf leicht zugängliche Hinweise zurückgegriffen werden. Diese werden innerhalb der Signaling Theorie Marktsignale genannt. Jede Arbeitskraft verfügt über bestimmte Marktsignale, aufgrund deren die erwartbare Leistungsfähigkeit beurteilt werden kann. Diese können einerseits in Form von Signalen oder auch innerhalb eines Index vorhanden sein (vgl. Solga 2005: 64f.). „Gemäß Spence ist der Terminus Signal den beobachtbaren, von den Personen selbst veränderbaren Personeneigenschaften vorbehalten; der Begriff Index bezeichnet hingegen beobachtbare, von den Personen nicht veränderbare Merkmale (wie Geschlecht, Alter und ethnische Herkunft).“ (ebd.: 65, zitiert nach Spence 1974) Diese Marktsignale sind gruppenspezifisch zu betrachten. Signale verfestigen sich; Wahrscheinlichkeitsprognose der Leistungsfähigkeit einer Gruppe gründen auf vergangene Erfahrungen. Eine besondere Stellung nimmt in diesem Bereich der Faktor Bildung ein. Diesem wird eine hohe Qualifizierungsfunktion angerechnet sowie ein hohes Maß an Verlässlichkeit. (vgl. ebd.: 65f.)

Solga benennt vier Prinzipien, wonach Arbeitgeber/ Arbeitgeberinnen ihre Rekrutierungsvorgänge begründen:

1) Größe der Bildungskategorie

Wird von einer kleinen – eng definierten – Gruppe ausgegangen, wird angenommen,

dass der Bildungsstand innerhalb dieser kaum divergiert.

2) Verweis auf die strukturierten Bildungserfolge

Aufgrund der gesellschaftlich existierenden Kategorien, die je nach Dauer und Institution den Bildungsverlauf nach Leistungsfähigkeit einteilen, können Personen mit einem gewissen Maß an Sicherheit ausgewählt werden.

3 und 4) Orientierung aufgrund von Selbst- sowie Fremdselektionsprozessen

Selbstselektionsprozesse beruhen auf der individuellen Bildungsentscheidung, welche auf eine höhere Leistungsmotivation, -fähigkeit, sowie Belastbarkeit hindeutet. Es gilt, dass je länger der Bildungsweg einer Person war, desto höher ist die ihm/ ihr zugeschriebene Produktivität. Dieser Prozess unterliegt dem meritokratischen Prinzip: Bildungserfolg wird als individuelle Leistung angesehen. Fremdselektionsprozesse hingegen beziehen sich auf die Bewertungsstruktur der absolvierten Bildungseinrichtung.

(vgl. ebd.: 67f.)

Diesen theoretischen Annahmen folgend müssten Personen, die in dieser Forschungsarbeit vorgestellten Personengruppe angehörig sind, aufgrund ihrer hohen Qualifikation über eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit bezüglich des Erhalts einer Arbeitsstelle verfügen. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass dies nicht der Fall ist. Da diese Personengruppe, hochqualifizierte migrierte Arbeitskräfte, noch nicht sehr in das Bewusstsein der Gesellschaft durchgedrungen ist – dies ist die Annahme der Verfasserin – kann nicht konkret von einer gruppenspezifischen Zuschreibung, die auf Erfahrung beruht, gesprochen werden. Das Signal 'Bildung' scheint vom negativen Effekt des Index, in diesem Falle ethnische Herkunft, überschattet zu werden. Trotz einer hohen Bildungsinvestition gelangten die Befragten nicht in höhere bzw. entsprechende Positionen. Die Sicherheit belastbare, ausreichend fähige Arbeitskräfte zu erhalten, wäre jedoch aufgrund der vorgewiesenen Bildungserfolge bzw. nach dem Selbstselektionsprozess gewährleistet. Den Fremdselektionsprozess betrachtend kann von einer Unstimmigkeit ausgegangen werden: Dem allochthonen Bildungssystem, durch welches die migrierte Ausbildung bewerten und die Personen als leistungsfähig eingestuft wurden, wird seitens der autochthonen Arbeitgebern/ Arbeitgeberinnen Misstrauen entgegengebracht. Eine deutlich erkennbare Barriere wäre demnach, dieser Auswertungsstrategie folgend, in den Unterschieden

im internationalen Bildungssystem begründet.

Die gruppenspezifische Zuschreibung kann jedoch auch auf ein anderes Merkmal gründen, nämlich – in dieser Datenlange sehr auffällig – Sprachkenntnisse, deutlicher: deutsche Sprachkenntnisse. Die Befragten gehören unterschiedlichen Sprachgruppen an, jedoch verfügten alle über Kenntnisse der englischen Sprache, die – wie allgemein bekannt – als 'Weltsprache' gilt. Ausgenommen von zwei Befragten, diese konnten auf einer 'weltsprachlichen' Basis rasch in den österreichischen Arbeitsmarkt einsteigen, musste die gesamte Personengruppe einen erhebliche Lern- sowie Zeitaufwand betreiben, um bei der Bewerbung um Arbeitsstellen, unabhängig der Qualifikationsanforderung, anerkannt zu werden. Anhaltspunkte für eine Erklärung kann zum Teil die Verdrängungsthese bieten: Diese erklärt mit Bezugnahme auf die Bildungsexpansion, dass höher qualifizierte immer mehr dazu gezwungen sind Arbeitsstellen anzunehmen, die nicht ihrer hohen Bildungsinvestition entspreche und verdrängen damit gering qualifizierte in die Erwerbslosigkeit. Weiters besteht ein ökonomisches Ungleichgewicht zwischen der Anzahl von qualitativen Arbeitsstellen und entsprechenden Arbeitskräften (vgl. Solga 2011: 420). Wie im vorigen Abschnitt beschrieben kann angenommen werden, dass die Bildungsabschlüsse von hochqualifizierten Einwanderer/ Einwanderinnen nicht gänzlich von der Arbeitgeberschaft anerkannt werden und dies in Verbindung mit dem in Österreich noch immer vorherrschenden Inländerprimats betrachtend, zeichnet sich ein sozialer Mechanismus ab: Personen, die als hochqualifiziert gelten, jedoch anhand ihrer Sprachkenntnisse als der allochthonen Bevölkerungsgruppe zugehörig eingestuft werden, erhalten auf dem Arbeitsmarkt lediglich Stellen, die im Bereich einer geringen Qualifikationsanforderung liegen.

8. ÜBERBLICK ÜBER DIE ERKENNTNISSE AUS DEN EMPIRISCHEN DATEN

Die Analyse der Daten bekräftigen die Situation der im Vorhinein vorgestellten theoretischen Bezüge. Einwanderer/ Einwanderinnen in Österreich verfügen über keinen gleichberechtigten

Zugang zum Arbeitsmarkt. Konkrete Barrieren, in den vorliegenden empirischen Daten ersichtlich, sind mangelnde Sprachkenntnisse, Schwierigkeiten in der Verwertung der migrierten Qualifikation und ein schwaches soziales Netzwerk. Die angeführten Barrieren weisen auf eine starke Benachteiligung hin, denen Angehörigen der erforschten Personengruppe ausgesetzt sind. Diese gründet auf mehreren Ebenen.

Das Konzept der Mehrfachdiskriminierung befasst sich mit dieser sozialen Gegebenheit. Demnach verlaufen Benachteiligungen bzw. Diskriminierungen über strukturelle, normative sowie individuelle Dimensionen (vgl. Meier/ Philipp et al. 2011: 135). Zwischen drei Arten von Mehrfachdiskriminierung wird unterschieden: mehrfache Diskriminierung, diese bezieht sich auf mehrmalige Diskriminierung jeglicher Art; verbundene Diskriminierung sind diskriminierende Handlungen, die auf mehreren Motiven gründen sowie intersektionale Diskriminierung, diese beinhaltet eine neue Form von Diskriminierung, welche nicht auf ein einziges Merkmal beruht, sondern auf das Zusammenwirken mehrere (vgl. ebd.: 136, zitiert nach Makkonen 2002). Die Grundidee der Mehrfachdiskriminierung beruht auf der Intersektionalität und diese wiederum auf der Genderforschung (vgl. ebd.: 136). Winker und Degele beschreiben Intersektionalität als Wechselwirkung von ungleichheitsgenerierenden Dimensionen; die Ursache von Ungleichheit kann nicht ausgehend von einer einzigen Differenzierungskategorie begründet werden. (vgl. Winker/ Degele 2009: 10ff.). „Additive Perspektiven sollen überwunden werden, in dem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken bzw. Wechselwirkungen von sozialen Ungleichheiten und kulturellen Differenzen gerichtet wird." (Walgenbach 2011: 113) Als die ursprünglichen Differenzierungskategorien galten/ gelten Rasse, Klasse sowie Geschlecht. So bediente sich auch Kreckel in seiner Studien über unterschiedliche Chancenverteilung am Arbeitsmarkt Anfang der 1990er Jahre der Kategorien Alter und Gesundheit, Geschlecht sowie Nationalität (vgl. ebd.: 41, zitiert nach Kreckel 1992).

Die forschungsleitende Frage nach dem Stellenwert der Qualifikation von Akademikern/ Akademikerinnen aus Drittstaaten am österreichischen Arbeitsmarkt kann sich demnach nicht nach lediglich einer der im vorangegangenen Kapitel ausgearbeiteten Kategorie richten, viel eher müssen diese in ihrer gegenseitigen Abhängigkeit betrachtet werden. Mit dem Umfang von

erhobenen Daten in dieser Abschlussarbeit kann freilich nur ein Einblick in diese Art der Ergebnisaufbereitung geboten werden. Folgender abschließender Überblick über die Ergebnisse der Analyse stellt einen Versuch dar, die erhobenen Kategorien als Differenzierungskategorien zu verstehen; die leitende Frage hierfür lautet: Was sind die verbindenden Kategorien, die auf den Stellenwert der Qualifikation Einfluss nehmen?

Migrierte Qualifikation schließt das Merkmal Herkunft mit ein; Qualifikation ist demnach nur bedeutend, wenn diese an einem bestimmten nationalen Bildungssystem abgeschlossen wurde. Trotz einem vorgewiesenen tertiären Bildungsweg konnte ein Einstieg in den Arbeitsmarkt bei den meisten der Befragten nur bedingt bzw. über Umwege erreicht werden. Beachtenswert wird Qualifikation erst, wenn diese in einer Bildungsinstitution im Zielland absolviert wurde. In den Befragungen wurde dies vor allem darin deutlich, dass eine Vielzahl der Befragten sowohl in staatlichen sowie nicht staatlichen Beratungsstellen den Hinweis erhalten hatten das Angebot an Weiterbildungen in Österreich zu nutzen um auf diesen Weg die jeweilige Qualifikation zu optimieren. Da sie nur auf diesem Weg eine entsprechende Arbeitsstelle in Österreich finden würden. Die enormen Bildungsinvestitionen im Herkunftsland, welche die Befragten als sehr zeit- und kostenintensiv betrachteten kann als schwer verwertbar am österreichischen Arbeitsmarkt angesehen werden. Zudem wird der Einstieg in den Arbeitsmarkt stark vom herkunftsbezogenen Merkmal Sprache beeinflusst. Das Fehlen von deutschen Sprachkenntnissen wurde als schwerwiegendste Hürde bewertet. Bis auf zwei der Befragten, diese fanden eine Anstellung in einem internationalen Unternehmen, mussten die Befragten ihre Sprachkenntnisse anpassen. Dies bedeutete einen zeitlich stark verzögerten Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Weiters wurde in den Daten ersichtlich, dass die Befragten übereinstimmend, von einer Ausnahme abgesehen, bezüglich ihres ersten Einstiegs in den österreichischen Arbeitsmarkt über eine Tätigkeit im dequalifizierten Bereich berichteten bzw. sich äußerten Arbeitsstellen in diesem Bereich zu suchen. Die Gründe dafür waren unterschiedlich: zum Beispiel finanzielle Nöte oder auch Wunsch nach einer Beschäftigung. Vorteile wurden in der Schnelligkeit der erfolgreichen Arbeitssuche gesehen, die mit solch einer Arbeitsstelle verbunden wurde. Auch in diesem Bereich ist ein Einfluss des herkunftsbezogenen Merkmals erkennbar; drei der Befragten verfügten über Erfahrungen in Nischenökonomien; Arbeitsstellen erhielten sie nur aufgrund ihres herkunftsbezogenen Merkmals. Doch auch diese Möglichkeit in den

Arbeitsmarkt einzusteigen kann mit Schwierigkeiten verbunden sein: einerseits aufgrund der Annahme, dass eine hochqualifizierte Person nicht lange eine dequalifizierte Arbeit nachgehen würde und andererseits aufgrund der allgemeinen hohen Qualifikation, welche nicht passend für eine niedrigqualifzierte Arbeit angesehen wird.

Der Stellenwert der migrierten Qualifikation und die Umsetzung dieser am österreichischen Arbeitsmarkt an sich konnte demnach nicht klar herausgefiltert werden; soziale Herkunft und die mit diesem Merkmal zusammenhängende Benachteiligung am österreichischen Arbeitsmarkt überlagerten diesen. Zudem kamen Benachteiligungen aufgrund eines fehlenden sozialen Netzwerkes sowie fehlende Informationen hinsichtlich der Richtlinien der österreichischen Bildungssystems hinzu.
Allgemein kann aufgrund der angeführten Kategorien der Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt als stark beschränkt bezeichnet werden. Zugangsmöglichkeiten ergaben sich für die Befragten lediglich im Bereich des sekundären Arbeitsmarktes. Aufgrund der Schwierigkeiten mit der Verwertung der Qualifikation kann vermutet werden, dass geringe Mobilitätschancen für diese Personengruppe gegeben sind.

9. KRITISCHE REFLEXION UND AUSBLICK

Dieses Kapitel erörtert das Vorgehen der vorliegenden Abschlussarbeit in einem kritischen Rückblick. Die folgenden Anmerkungen sowie die Gedanken zu einer Weiterführung der Forschung sind als Einschätzungen der Verfasserin zu werten.
Die Auswahl der Interviewpersonen kann im Nachhinein als nicht gänzlich optimal beschrieben werden: Die Beschränkung auf Personen, die vor maximal fünf Jahre nach Österreich migriert sind, rührte daher, dass bei einem länger angegebenen Zeitraum eine politischen Änderung der Herkunftsländer möglich gewesen wäre; bezogen auf die EU Mitgliedschaft und folglich hätten sich die rechtlichen Bedingungen verändert. Diese zeitliche Begrenzung brachte jedoch Schwierigkeiten mit sich, da viele der Befragten nicht über eine umfassende Erfahrung am österreichischen Arbeitsmarkt verfügten. Die Verfasserin hätte sich

erhofft, dass die Befragten über mehrere Arbeitsstellen berichten. Dies war jedoch nur bei zwei Befragten der Fall. Die übrigen gaben an erst bei einer Arbeitsstelle tätig gewesen zu sein, und diese waren häufig in einem dequalifizierten Bereich, somit war die Frage nach der Verwertung der Qualifikation am Arbeitsplatz in vielen Fällen hinfällig. Die Gründe der geringen Arbeitsmarkterfahrung kann in der Dauer gesehen werden, die es bedarf sich die nötigen Deutschkenntnisse anzueignen. Ausnahmslos alle Befragten hatten, bevor sie nach Österreich migriert sind, keine Erfahrungen in der deutschen Sprache. Umso mehr war die Verfasserin über die Qualität der Sprachkenntnisse, die die Befragten aufwiesen, überrascht. Von den fünf auf Deutsch geführten Interviews, wiesen ausnahmslos alle ein hohes Sprachniveau auf, sodass eine Gesprächsführung problemlos möglich war. Trotz der genannten Schwierigkeiten ergaben sich aus den Interviews, mittels einer Anpassung der Fragestellung, relevante Informationen, die die Beantwortung der Forschungsfrage ermöglichte. Zwei Ausfälle der bereits geführten Interviews, diese wurden nicht in die Auswertung mit einbezogen, ergaben sich einerseits aufgrund eines Missverständnisses die Aufenthaltsdauer der Person betreffend, diese lebte schon seit dreißig Jahren in Österreich, und andererseits aufgrund einer zu spezifischen Arbeitsmarkterfahrung im medizinischen Bereich und damit verbunden die inneren Richtlinien der medizinischen Universität bzw. Fachhochschule.

Die Verfasserin erhielt den Zugang zur Befragtengruppe über eine Mitarbeiterin in einer Beratungsstelle. Die Befragten hatten somit alle dieses Beratungsangebot angenommen. Eine andere Vorgehensweise, zum Beispiel der Zugang zu Befragten über soziale Netzwerke (Facebook Gruppe 'Share and Care Jobbörse) hätte vermutlich zu anderen Ergebnissen geführt.

Möglichkeiten zur weiteren Bearbeitung der Forschungsfrage wären in Form einer grundlegend anderen Methodenerhebung vorstellbar, in Form einer Datentriangulation. Auf eine quantitative Datenerhebung, die Items angelehnt an die Ergebnisse der vorliegenden Abschlussarbeit und die Auswertung mittels einer Mehrebenenananlyse könnten bei unklaren Ergebnissen qualitative narrative Interviews folgen. Die Umfrage müsste in diesem Rahmen breiter ausgelegt sein, sowie die Anzahl der Befragten um ein vielfaches höher, als dies in der vorliegenden Studie der Fall war.

10. RESÜMEE

> *„In der empirischen Sozialforschung kann es bekanntermaßen nicht um Wahrheit gehen, sondern nur um wahrscheinliche Aussagen über Wirklichkeit.“ (Kruse 2014: 135; zitiert nach Kelle 2007)*

Die Forschungsarbeit thematisierte den Stellenwert der Qualifikation von Akademikern/ Akademikerinnen aus Drittstaaten am österreichischen Arbeitsmarkt. Eine Übersicht des historischen Migrationsgeschehens zeigte eine bereits früh ansetzende allgemeine restriktive Haltung gegenüber Arbeitsmigranten, sowohl in rechtlicher als auch in politischer Hinsicht. Die Einführung der rot-weiß-rot Karte im Jahre 2011 signalisierte, dass qualifizierte Einwanderung ausdrücklich erwünscht sei. Dennoch lässt sich in den vorgestellten statistischen Studien ein enormes Ungleichgewicht zwischen den Arbeitsmarktsegmenten von Österreichern und Nicht-Österreichern erkennen, obwohl das Bildungsniveau der Einwanderer/ Einwanderinnen teilweise höher ist, als das der Österreicher/ Österreicherinnen. Erläuterungen hierfür wurden auf der Basis des theoretischen Rahmens geboten. Demnach zeigte sich, dass Chancengleichheit, nach dem Prinzip der Meritokratie, nur scheinbar besteht. Weiters wurde mit den Ausführungen zur Humankapitaltheorie die ökonomische Seite der Arbeitskräfte aufgezeigt. Mit der Arbeitsmarkttheorie von Piore sowie Sengenberger/Lutz wurde zudem auf die Mechanismen speziell am Arbeitsmarkt aufmerksam gemacht.

Die dem Forschungsvorhaben zugrunde liegende Annahme, dass Akademiker/ Akademikerinnen aus Drittstaaten einen Vorzug aufgrund ihrer hohen Qualifikation am Arbeitsmarkt haben, ist auf Basis der erhobenen Datenlage, zurückzuweisen. Die Befragten wurden mit Schließungsmechanismen – Sprache, sowie einer divergierenden Bildungs-auffassung –, einem stark institutionalisiertem Bildungssystem und fehlenden sozialen Netzwerken konfrontiert. Ihren im Herkunftsland getätigten Bildungsinvestitionen wurde kaum Beachtung geschenkt. Dies lag mitunter daran, dass die Aufenthaltsdauer der Befragten, die für die Interviews ausgewählt wurden, zu kurz bemessen war.

Zu beachten ist, dass die vorliegende qualitative Arbeit eine selektive Sichtweise auf einen sozialen Sachverhalt darstellt. Aufgrund der Zahl und der Auswahl der Befragten sind keine generalisierten Aussagen möglich, wohl aber kam eine grundlegende Problematik deutlich zum Ausdruck und Fragestellungen für künftige Forschungen lassen sich nun präziser formulieren:

- Die Qualifikation von Akademikern/ Akademikerinnen aus Drittstaaten hat keinen oder nur einen marginalen Einfluss den Zugang zum Arbeitsmarkt betreffend, da diese aufgrund des Merkmals nationale Herkunft – dieses umfasst die Herkunftssprache sowie die Absolvierung einer Ausbildung in einem Land außerhalb von Österreich – in den Hintergrund tritt.
- Die spezifische Bildungsauffassung in Österreich – jegliche absolvierte Ausbildung ist mit einem entsprechenden Zertifikat zu belegen – bringt Verzögerungen, den Zugang in den Arbeitsmarkt betreffend, mit sich.
- Soziale Netzwerke erweisen sich als wirksame Hilfestellung um Zugang in den Arbeitsmarkt zu erhalten, wobei diese hauptsächlich zu dequalifizierten Arbeitsstellen führen. Die Netzwerke von Akademikern/ Akademikerinnen aus Drittstaaten sind divergent zu anderen Einwanderungsgruppen.
- Aufgrund von mehreren Faktoren – Erlernen der Landessprache, Wunsch nach einer Tätigkeit, Verbesserung der finanziellen Lage – nehmen Akademiker/ Akademikerinnen aus Drittstaaten für einen gewissen Zeitraum Arbeitsstellen im dequalifizierten Bereich an.
- Akademiker/ Akademikerinnen aus Drittstaaten sind am Beginn ihres Aufenthalts in Österreich mit Arbeitslosigkeit konfrontiert.

11. LITERATURVERZEICHNIS

ABRAHAM, Martin/ HINZ, Thomas (2008): Theorien des Arbeitsmarktes. Ein Überblick. In: Ders. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 17- 69.

ALLMENDINGER, Jutta/ EBNER, Christian/ NIKOLAI, Rita (2009): Soziologische Bildungsforschung. In: Tippelt, Rudolf/ Schmidt, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

ATZMÜLLER, Roland (2009): Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Dimensionen von Workfare in der österreichischen Sozialpolitik. In: Kurswechsel 4/2009. S. 24- 34.
URL: http://www.beigewum.at/wordpress/wp-content/uploads/2009_4_024-34.pdf [Zugriff: 03. 2015]

BALDASZTI, Erika/ FUCHS, Regina et al. (2014): Migration und Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2014.
URL: http://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=077475 [Zugriff: 11. 2014]

BAUBÖCK, Rainer (1996): 'Nach Rasse und Sprache verschieden. Migrationspolitik in Österreich von der Monarchie bis heute. Reihe Politikwissenschaft. Nr.3. Institut für höhere Studien. Wien.
URL: https://www.ihs.ac.at/publications/pol/pw_31.pdf [Zugriff: 12.2014]

BECKER, Gary (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special References to Education. New York: Columbian Press.

BECKER, Rolf/ HADJAR, Andreas (2009): Meritokratie – zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften. In: Becker, Rudolf (Hrsg): Lehrbuch der Bildungssoziologie. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 37- 62.

BECKER, Rolf/ HECKEN, Anna (2008): Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektive und empirische Befunde. In: Abraham, Martin/ Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: Verlag

für Sozialwissenschaften. S.133- 162.

BICHL, Norbert (2014): Neuerungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz und im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz. In: Bichl, Norbert/ Bitsche, Robert/ Szymanski, Wolf: Das neue Recht der Arbeitsmigration. AuslBG, NAG und NAG-DV. Text, Materialien und Kurzkommentar samt einer Einführung. Wien, Graz: Neuer Wissenschaftlicher Verlag.

BIFFL, Gudrun (2011): Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration in Österreich. Studie des nationalen Kontaktpunkts Österreich im europäischen Migrationsnetzwerk. Wien: Internationale Organisation für Migration in Wien.
URL: http://www.donauuni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/deckung-arbeitskraeftebedarf-durch-migration-oesterreich-de.pdf [Zugriff: 11.2014]

BIFFL, Gudrun/ PFEFFER, Thomas/ SKIRVANEK, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikation und informeller Kompetenzen in Österreich. Endbericht. Donau-Universität Krems. Department für Migration und Globalisierung.

BIFFL, Gudrun/ FAUSTMANN, Anna (2013): Österreichische Integrationspolitik im EU-Vergleich. Zur Aussagekraft von Mipex. Endbericht. Donau-Universität Krems.

BOGNER, Alexander/ MENZ, Wolfgang (2009): Experteninterviews in der qualitativen Sozialforschung. Zur Einführung in eine sich intensivierende Methodendebatte. In: Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (Hrsg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 7- 34.

BOGNER, Alexander/ MENZ, Wolfgang (2009): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (Hrsg.): Experteninterviews. Th eorien, Methoden, Anwendungsfelder. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 61- 98.

BOGNER, Alexander/ LITTIG, Beate/ MENZ, Wolfgang (2004): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer VS.

BOURDIEU, Pierre (2005): Was heisst sprechen? Zur Ökonomie des sprachlichen Tausches. Wien: Braumüller.

BOURDIEU, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In:

Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt. Sonderband 2. Göttingen: Verlag Otto Schwartz. S.183- 198

CILLIA, Rudolf de (1998): Burenwurscht bleibt Burenwurscht. Sprachenpolitik und gesellschaftliche Mehrsprachigkeit in Österreich. Klagenfurt: Drava Verlag.

DITTON, Hartmut (2008): Der Beitrag von Schule und Lehrern zur Reproduktion von Bildungsungleichheiten. In: Becker, Rolf/ Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.): Bildung als Privileg. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 247- 275.

FELDERER, Bernhard/ HOFER, Helmut/ SCHUH, Ulrich et al. (2004): Befunde zur Integration von AusländerInnen in Österreich. Projektbericht. Studie im Auftrag vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sowie Bundesministerium für Finanzen. Wien.

FLICK, Uwe (2014): Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In: Baur, Nina/ Blasius Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS. S. 411- 425.

GÄCHTER, August (2007): Bildungsverwertung am Arbeitsmarkt 2005. Arbeitspapier Migration und soziale Mobilität, Nr. 6.
URL: https://www.zsi.at/users/153/attach/p607kmi.pdf [Zugriff 11.2014]

GÄCHTER, August (2013): Kosten unzureichender sozialen Integration von EinwanderInnen. Österreichischer Städtebund. Wien.
URL: http://www.staedtebund.gv.at/fileadmin/USERDATA/Service/Dokumente/studie_oestb_unzureichende_integration2_01.pdf [Zugriff: 03.2015]

GOLDTHROPE, John H. (1996): Problems of 'Meritocracy'. In: Erikson, Robert/ Jonsson, Jan O. (Hrsg): Can education be equalized? Boulder: Westview Press. S. 255- 278.

GRANOVETTER, Mark (1973): The Strenght of Weak Ties. American Journal of Sociology. Bd. 78, Nr.6. S. 1360- 1380.

GROSS, Martin/ WEGENER, Bernd (2004): Institutionen, Schließung und soziale Ungleichheit. In: Schwinn, Thomas (Hrsg.): Differenzierung und soziale Ungleichheit. Die zwei Soziologien und ihre Verknüpfung. Frankfurt am Main: Humanities online. S.173- 206

HAN, Petrus (2006): Theorien zur internationalen Migration. Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentralen Aussagen. Stuttgart: Lucius & Lucius Verlag.

HELFERRICH, Cornelia (2014): Leitfaden- und Experteninterviews. In: Baur, Nina/ Blasius,

Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS. S. 559- 575.

HENKELMANN, Yvonne (2012): Migration, Sprache und kulturelles Kapital. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Heß, Barbara (2009): Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.

URL: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-258875 [Zugriff: 03.2015]

HINZ, Thomas/ POINTNER, Sonja (2008): Mobilität im Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin/ Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 99- 133.

HUBER, Peter (2010): Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich. WIFO Working Papers, Nr. 365.

URL: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart? Publikationsid=38865&mime_type=application/pdf

[Zugriff: 12.2014]

HUDDELSTON, Thomas/ NIESSEN, Jan (2011): Migrant Integration Policy Index. URL: www.cidob.org/ca/content/download/26370/320276/.../MIPEXIII_2011.pdf

[Zugriff: 11.2014]

KELLE, Udo (2007): Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag.

KLEIN, Regina/ DUNGS, Susanne (2010): Einleitende Bemerkung zur Standardisierung der Ressource Mensch. In: Ders. (Hrsg): Standardisierung der Bildung. Zwischen Subjekt und Kultur. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 7- 22.

KLEINING, Gerhard (1995): Methodologie und Geschichte qualitativer Sozialforschung. In: Flick, Uwe/ Kardoff, Ernst v./ Keupp, Heiner/ et al. (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

KRAIS, Beate (1983): Bildung als Kapital? Neue Perspektiven für die Analyse der Sozialstruktur? In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt. Sonderband 2. Göttingen: Verlag Otto Schwartz. S.199- 220.

KRECKEL, Reinhard (1983): Soziale Ungleichheiten und Arbeitsmarktsegmentierung. In: Ders. (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt. Sonderband 2. Göttingen: Verlag Otto Schwartz und Co. S.149ff.

KRECKEL, Reinhard (1992): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt am Main: Campus.

KRUSE, Jan (2014): Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

LAMNEK, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

LOHMANN, Ingrid (2007): Was bedeutet eigentlich „Humankapital"? In: UTOPIE kreativ. Heft 201/202. S. 618- 625. URL: http://www.rosaluxemburgstiftung.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Utopie_kreativ /201-202/201-202Lohmann.pdf [Zugriff: 02.2014]

LUCASSEN, Jan (1987): Migrant Labour in Europa 1600- 1900. The Drift to the North Sea. London.

LUDWIG-MAYERHOFER, Wolfgang (2008): Arbeitslosigkeit. In: Arbaham, Martin/ Thomas, Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 199- 241.

LUTZ, Burkart (1983): Bildungsexpansion und soziale Ungleichheit. Eine historische-soziologische Skizze. In: Kreckel, Reinhard. (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt. Sonderband 2. Göttingen: Verlag Otto Schwartz. S.221- 245.

LUTZ, Burkart/ SENGENBERGER, Werner (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München.Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.

MACKERT, Jürgen (2004): Die Theorie sozialer sozialer Schließung. Das analytische Potenzial einer Theorie mittlerer Reichweite. In: Ders. (Hrsg.): Die Theorie sozialer Schließung. Tradition, Analysen, Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

MAKKONEN, Timo (2002): Mutiple, Compound and Intersectional Discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to force. Institut for Human Rights. Abo Akademi University.

MECHERIL, Paul/ QUEHL, Thomas (2006): Sprache und Macht. Theoretische Facetten eines (migrations-)pädagogischen Zusammenhang. In: Ders. (Hrsg.): Die Macht der

Sprachen. Englische Perspektiven auf die mehrsprachige Schule. Münster: Waxmann. S. 355- 381.

MEIER, Isabella/ PHILIPP, Simone/ STARL, Klaus (2011): Nothing Compares to You, Who Compares to Me? Mehrdimensionalitäten bei Mehrfachdiskriminierungen. In: Biffl, Gudrun/ Rössl Julia (Hrsg.): Migration und Integration 2. Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis. Reihe Dialogforum für Integration. Bad Vöslau: omninum. S. 135- 150.

MEUSER, Michael/ NAGEL, Ulrike (2009): Experteninterview und der Wandel der Wissensproduktion. In: Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (Hrsg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 35- 60.

MEUSER, Michael/ NAGEL, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag.

MÜLLER, Werner/ POLLAK, Reinhold/ REINER, David et al. (2011): Hochschulbildung und soziale Ungleichheit. In: Becker, Rolf: Lehrbuch der Bildungssoziologie. S.289- 329.

MUTTONEN, Lena (2008): Die Integration von Drittstaatsangehörigen in den österreichischen Arbeitsmarkt. Wien: facultas Verlag.

PERCHINIG, Bernhard (2010): Ein langsamer Weg nach Europa: Österreichische (Arbeits)migration- und Integrationspolitik seit 1945. Sozialwissenschaftliche Fachinformationsdienste/1.

PFEFFER, Thomas/ SKIRVANEK, Isabella (2013): Institutionelle Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikation und zur Validierung nicht formal oder informeller Kompetenzen in Österreich. Zeitschrift für Bildungsforschung/ 3. S. 63-78.

PIORE, Michael/ DOERINGER, Peter (1970): Internal labor market and the manpower analysis. Harvard University, Cambridge, Massachusetts.

PIORE, Michael J. (1970): Jobs and training. In: Beer, Samuel H./ Barringer, Richard E.: The state and the poor. Cambridge, Massachusetts: Winthrop Publishers. S.53- 80.

PIORE, Michael J. (1978): Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente. In: Sengenberger, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der

Arbeitsmarktsegmentation. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München. Frankfurt am Main: Campus Verlag. S. 67- 98.

PIORE, Michael J. (1979): Birds of Passage. Migrant labor ans industrial society. Cambridge, New York, Melbourne, Madrid, Kapstadt, Singapur, Sao Paulo: Cambridge University Press.

PRAMBÖCK, Conrad (2013): Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. In: ÖIF Dossier, Nr. 32. Wien.

RIBOLITS, Erich (2006): Humanressource – Humankapital. In: Dzierzbicka/ Schirlbauer (Hrsg.): Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Wien: Löcker-Verlag. 135- 146.

RIBOLITS, Erich (2009): Bildung ohne Wert. Wider die Humankapitalisierung des Menschen. Wien: Löcker.

SASSEN, Saskia (1996): Migranten, Siedler, Flüchtlinge. Von der Massenauswanderung zur Festung Europa. Frankfurt am Main: Taschenbuchverlag GmbH.

SCHEVE, Christian von (2010): Vom Nutzen entfernter Bekannter. In: Neckel, Sighard/ Mijic Ana et al. (Hrsg.): Sternstunden der Soziologie. Wegweisende Theoriemodelle des soziologischen Denkens. Frankfurt, New York: Campus Verlag. S. 226- 229.

SCHMIDTKE, Oliver (2010): Ethnisch kulturelles Kapital in der Arbeitsmarktintegration: Zwischen ethnischer Nischenökonomie und Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S.247- 260.

SCHUMACHER, Sebastian/ PEYRL, Johannes/ NEUGSCHWENDTNER, Thomas (2012): Fremdenrecht. Asyl, Ausländerbeschäftigung, Einbürgerung, Einwanderung, Verwaltungsverfahren. Wien: ÖGB Verlag.

SENGENBERGER, Werner (Hrsg.) (1978): Einführung. Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem. In: Ders.: Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München. Frankfurt am Main: Campus Verlag. S. 15- 42.

SENGENBERGER, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt, New York:

Campus Verlag.

SOLGA, Heike (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen: Verlag Barbara.

SOLGA, Heike (2009): Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In: Solga, Heike/ Powell, Justin/ Berger, Peter A. (Hrsg.): soziale Ungleichheiten. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse. Frankfurt/ New York: Campus Verlag. S.63-72.

SOLGA, Heike (2009a): Bildungsarmut und Ausbildungslosigkeit in der Bildungs- und Wissensgesellschaft. In: Becker, Rudolf (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 411- 449.

SPENCE, Michael (1974): Market signaling: Informational transfer in hiring and related screening process. Cambridge: Harvard University Press.

SPRUNG, Anette (2008): Man lernt nie aus? MigrantInnen in der Weiterbildung am Beispiel Österreichs. In: Bildungsforschung. Jahrgang 5, Ausgabe 1.
URL: http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2008-01/oesterreich/ [Zugriff: 03.2015]

STADLER, Bettina/ WIEDENHOFER-GALIK, Beatrix (2011): Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt. Statistische Nachrichten 5/2011.

STATISTIK AUSTRIA (2014): Vorwegbericht. Mikrozensus-Arbeitskräfte-Erhebung 2. Quartal 2014. URL: http://www.statistik.at/web_de/dynamic/services/publikationen/3/publdetailid=3&listid =3&detail=412 [Zugriff: 11.2014]

STRAUSS, Anselm L. (1987): Qualitative analysis for social scientists. Cambridge: Cambridge University Press.

STRZELEWICZ, Willy (1979): Bildungssoziologie. In: König, René (Hrsg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung. Band 14. Religion. Bildung. Medizin. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

TITELBACH, Gerlinde/ DAVOINE, Thomas/ HOFER, Helmut et al. (2013): Potenziale durch die Integration von Migrant/innen in Arbeitsmarkt und Bildung. Eine wirtschaftssoziologische Analyse struktureller Integration. ÖIF Forschungsbericht. Wien.

URL: http://www.integrationsfonds.at/de/forschungsberichte/potenziale_durch_die_integration_von_migrantinnen_in_arbeitsmarkt_und_bildung/ [Zugriff: 03.2015]

WACHTER, Michael (1974): Primary and secondary labor markets. A critique of the dual approach. In: Brookings Papers Economy Activity. Vol. 1974, No. 3, S. 637- 693.

WALGENBACH, Katharina (2011): Intersektionalität als Analyseparadigma kultureller und sozialer Ungleichheiten. In: Bilstein, Johannes/ Ecarius, Jutta/ Keiner, Edwin (Hrsg.): Kulturelle Differenzen und Globalisierung. Herausforderung für Erziehung und Bildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 113- 133.

WEBER, Max (1985): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. Tübingen: J.C.B. Mohr.

WIENER, Stephan/ BENNDORF, Jeanette (2011): Das Fremdenrechtsänderungsgesetz 2011. Schaffung eines kriteriengeleiteten Zuwanderungssystems und Anpassung fremdenpolizeilicher Bestimmungen an EU-Vorgaben. SIAK-Journal. Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (3). S. 34- 45.

WINKER, Gabriele/ DEGELE, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit. Bielefeld: transcript Verlag.

11.1 INTERNETQUELLEN

Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2013:
http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung/statistiken/files/Niederlassungs_und_Aufenthaltsstatistik_Jahresstatistik_2013.pdf [Zugriff 11.2014]

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft:
http://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/studium/academic-mobility/enic-naric-austria/
[Zugriff 11.2014]

12. ANHANG

12.1 ZUSAMMENFASSUNG/ ABSTRACT

Die vorliegende Forschungsarbeit behandelt die Frage nach dem Stellenwert von Qualifikation am österreichischen Arbeitsmarkt von Akademikern/ Akademikerinnen aus Drittstaaten. Das Forschungsvorhaben zielte einerseits auf eine umfassende Ausarbeitung arbeitsmarkt- sowie bildungssoziologischen relevanten Theorien ab und andererseits auf eine empirische Datenerhebung, in Form qualitativer-leitfadengestützter Experteninterviews, welche im Zeitraum Jänner bis Februar 2015 bewältigt wurde.

Zu Beginn der Arbeit wird Arbeitsmigration nach Österreich in historischer sowie rechtlicher Hinsicht thematisiert. Darauffolgend werden Forschungsergebnisse von sozial-wissenschaftlichen Studien über Einwanderer/ Einwanderinnen am österreichischen Arbeitsmarkt vorgestellt. Die theoretische Grundlagen der Forschungsarbeit basieren auf dem Modell der Meritokratie und dessen empirische Wiederlegung, der Humankapitaltheorie sowie der Segmentationstheorien des Arbeitsmarktes von Piore/ Doeringer und Sengenberger. Die erhobene Datenlage wurde mittels dem vorgeschlagenen Auswertungsverfahren von Meuser und Nagel analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass Qualifikation von Akademikern/ Akademikerinnen aus Drittstaaten am österreichischen Arbeitsmarkt ein vernachlässigtes Merkmal darstellt, da das Zusammenwirken von mehreren Faktoren, wie Deutschkenntnisse, nationale Unterschiede im Bildungssystem, berufliche Positionierungen, soziale Netzwerke vorrangig Bedeutung zukommt.

This thesis investigates the question about the significance of qualification from graduates from third countries on the austrian labour market. The research project is aimed on one hand to a comprehensive elaboration of sociological relevant theories about the labour market as well as education and on the other hand to a empirical data collection based on qualitative guided expert interviews.
At the beginning of the paper there is a historical and judicial view on the labour migration to

Austria, followed by the presentation of research results from socio-scientific surveys about immigrants to austrian labour market. The theoretical base of this research work is based on the model of meritocracy and their empirical falsification, the human-capital theory and the segmentation theory of labour market from Piore/ Doering and Sengenberger. The collected data were analysed by using the announced analysis method from Meuser and Nagel. The research results show, that the qualification of graduates from third countries is an insignificant attribute on the austrian labour market, because of the prior significance of the concurrence between several factors, as knowledge of the German language, national differences in education systems, occupational positions and social networks.

12.3 LEBENSLAUF

PERSÖNLICHE DATEN

Name:	Stefanie Stadlober
Kontakt:	Stefanie.Stadlober@gmx.at

AUSBILDUNG

2012- 2015	Masterstudium Soziologie an der Universität Wien (Spezialisierung: Sozialstruktur und soziale Integration, Kultur und Gesellschaft, Migrationssoziologie, Stadtsoziologie)
2008- 2012	Bachelorstudium Soziologie an der Karl Franzens Universität Graz
2006- 2009	Abendcollege für Fotografie und Multimedia Art an der HTBLVA Ortweinschule Graz
1998- 2005	Gymnasium in Judenburg

BERUFSERFAHRUNG

2013	Praktikum Knoll Galerie Aufgaben: Datenbankbetreuung, Bildbearbeitung, allgemeine administrative Tätigkeiten
2012	Mitarbeiterin bei Elektromobilitätsstudie/ Socialdata Aufgaben: telefonische und persönliche Probandenbetreuung, qualitative Interviewführung
2010- 2011	Angestellte des Allgemeinen Universitätspersonal an der Karl Franzens Universität Graz Aufgabe: Lehrveranstaltungsassistenz für Studierende mit Behinderung