

learn

forever

standpunkt.bildung

interkulturell

X
P
E

W
Ü

FRAUENBILDung

T
I
S
E

S
C

mehrsprachig

Chancen

T
E
L
H
A
B

Migrationshintergrund

Standpunkt.Bildung

**Bildungswünsche und -bedarfe von
Frauen der Zweiten Generation**

Doris Kapeller

Mitarbeit von Alexandra Hofer, Edith Pöhacker
Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Anna Stiftinger

Mitarbeit von Elisabeth Rieser
agenda.Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft

Standpunkt.Bildung

Bildungswünsche und -bedarfe von Frauen der Zweiten Generation

IMPRESSUM

Autorinnen:

Doris Kapeller (Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung)

Unter Mitarbeit von: Alexandra Hofer, Edith Pöhacker

Anna Stiftinger (agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft)

Unter Mitarbeit von: Elisabeth Rieser

Die „Handlungsoptionen für die Erwachsenenbildung“ wurden von Bettina Sturm/abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft und Sabine Aschauer-Smolik/Bildungszentrum Saalfelden verfasst.



Herausgeberin:

Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung im Auftrag der Projektpartnerschaft Standpunkt.Bildung.
Graz, Februar 2014

Lektorat:

Red Pen – Lektoratsbüro & Sprachdienstleistungen Heike Lang, M.A., Graz. www.redpen.at

Grafik:

hørzer brand design, Graz. www.hoerzer-brand.com

Druck:

Universitätsdruckerei Klampfer GmbH, St. Ruprecht an der Raab. www.klampfer-druck.at

ISBN:

978-3-200-03444-0

learn 

standpunkt.bildung

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	6
2. Das Design	8
3. Grundlagen - Die Zweite Generation im Überblick	13
3.1 Migration – Integration – Inklusion	13
3.2 Migrationsgeschichte – Trends der jüngeren Geschichte	16
3.3 Definitionen der Zweiten Generation	20
3.4 Forschungs- und Datenlage zur Zweiten Generation in Österreich im Überblick	23
3.4.1 Altersverteilung	23
3.4.2 Bildungsstruktur	23
3.4.3 Weiterbildung	25
3.4.4 Erwerbstätigkeit	25
4 Beschreibung der Untersuchungsregionen	28
4.1 Stadt Wien und Pinzgau – die Regionen im Überblick	28
4.2 Die Stadt Wien	31
4.3 Das Bundesland Salzburg mit besonderer Berücksichtigung des Pinzgaus	33
5 Forschungsergebnisse und Empfehlungen	35
5.1 Institution Schule	35
5.1.1 Die Institution Schule benachteiligt	35
5.1.2 Rolle der Eltern	37
5.1.3 Rolle der LehrerInnen und MitschülerInnen	38
5.1.4 Förderung von Mehrsprachigkeit	38
5.1.5 Kindergarten bzw. Kinderbetreuungseinrichtungen als wichtige Vorstufe zur Schule	39
5.1.6 Empfehlungen	39
5.2 Ausbildungsentscheidung (Schule – Berufsausbildung)	42
5.2.1 Fehlende Informationen	42
5.2.2 Rolle der Eltern bei der Ausbildungsentscheidung	42
5.2.3 Diskriminierungen bei der Lehrstellensuche und in der Schule	43
5.2.4 Unrealistische Vorstellungen	43

5.2.5 Schulwechsel/-abbruch – was dann?	43
5.2.6 Schulausbildungen	44
5.2.7 Empfehlungen	45
5.3 Arbeitssituation	46
5.3.1 Berufseinstieg.....	46
5.3.2 Erwerbstätigkeit	47
5.3.3 Arbeitszufriedenheit.....	47
5.3.4 Arbeitssuche.....	48
5.3.5 Wunschvorstellungen	48
5.3.6 Rolle als Mutter und Hausfrau	48
5.3.7 Unzureichende Deutschkenntnisse	48
5.3.8 Empfehlungen	48
5.4 Bildung und Lernen	49
5.4.1 Empfehlungen.....	51
5.5 Gestaltung von Weiterbildungsangeboten.....	52
5.5.1 Informationen über Weiterbildung.....	54
5.5.2 Zielgruppenerreichung.....	54
5.5.3 Empfehlungen	54
5.6 System Familie.....	57
5.6.1 Hintergrund der Eltern und Kindheitserfahrungen	57
5.6.2 Beziehung zu den Eltern und zu Familienmitgliedern	58
5.6.3 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	58
5.6.4 Empfehlungen.....	58
5.7 Identität – Zugehörigkeit	59
5.7.1 Muttersprache – Mehrsprachigkeit.....	61
5.7.2 Empfehlungen.....	62
5.8 Diskriminierung.....	62
5.8.1 Empfehlungen.....	64
6 Handlungsoptionen für die Erwachsenenbildung	65
7 Literatur und Anhänge	71
7.1 Literatur.....	71
7.2 Online-Ressourcen	75
7.3 Anhang 1: Überblick Befragte Zweite Generation	76

1. EINLEITUNG

Die Ergebnisse der PISA-Studien, aber auch Zahlen zu Ausbildungsabbrüchen und Arbeitslosigkeit haben in den letzten Jahren verstärkt die in Österreich geborenen Kinder von MigrantInnen, die sogenannte Zweite Generation, ins Licht der Öffentlichkeit gerückt. Kinder von Eltern mit niedrigem sozioökonomischem Status, und dazu gehören Kinder von MigrantInnen überproportional häufig, zeigen schlechtere Schulergebnisse, brechen Schule oder Lehre häufiger ab und beteiligen sich bedeutend weniger an beruflich verwertbarer Weiterbildung. Die Zweite Generation hat es zudem im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund bedeutend schwerer, ihre Ausbildungen am Erwerbsarbeitsmarkt adäquat umzusetzen.

Aus diesem Grund fördern das BMUKK und der ESF im Rahmen des Schwerpunkts lebensbegleitendes Lernen Forschungsvorhaben, die die Zweite Generation ins Zentrum stellen und dabei eng mit der Umsetzung der Ergebnisse in der Erwachsenenbildung verknüpft sind.

Das Expertinnennetzwerk learn forever beschäftigt sich seit dem Jahr 2005 mit der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bildungsbenachteiligter Frauen. Eines der wichtigsten Anliegen von learn forever ist es, die unterschiedlichen Bildungsbedürfnisse und -bedarfe von bildungsbenachteiligten Frauen sichtbar zu machen. So war es naheliegend, aus dem Netzwerk heraus das Projekt Standpunkt.Bildung zu entwickeln, das sich erwachsenen Frauen der Zweiten Generation (Altersgruppe 19 bis 35 Jahre) und deren Bildungswünschen und -bedarfen widmet.

In dieser Kurzfassung der Ergebnisse von Standpunkt.Bildung¹ beschreiben wir zuerst das Forschungsdesign, um daran anschließend im dritten Kapitel die Ergebnisse der Literaturrecherche zusammenzufassen und im vierten Kapitel die beiden Vergleichsregionen Wien und Pinzgau zu charakterisieren.

Im fünften Kapitel stellen wir entlang jener Themenbereiche, die sich als bedeutsam für erfolgreiche/nicht-erfolgreiche Bildungs- und Erwerbsverläufe der von uns untersuchten Gruppen herauskristallisiert haben, Ergebnisse aus den Erhebungsschritten und die daraus abgeleiteten Empfehlungen für AkteurInnen der Bildungs- und auch Arbeitsmarktpolitik vor: Institution Schule, Ausbildungsentscheidung und Übergang in die Erwerbsarbeit, Arbeitssituation, Bildung und Lernen, Gestaltung von Weiterbildungsangeboten, System Familie, Zugehörigkeit und Identität sowie Diskriminierung.

Im sechsten Teil besprechen wir die von den beteiligten Erwachsenenbildungseinrichtungen ausformulierten Handlungsoptionen vor, welche Einrichtungen der Erwachsenenbildung dabei unterstützen können, die zuvor entwickelten Empfehlungen umzusetzen.

Sowohl die Empfehlungen als auch die Handlungsoptionen sollen dazu beitragen, dass bildungsbenachteiligte Frauen der Zweiten Generation verbesserte Zugänge zu Aus- und Weiterbildung vorfinden, damit sich ihre Teilhabechancen in der österreichischen Gesellschaft insgesamt erhöhen.

¹ Die Langfassung der Studie sowie weitere Projektergebnisse stehen auf der Projektwebsite zum Download bereit: <http://learnforever.at/standpunkt-bildung>

An dieser Stelle möchten wir uns bei all jenen bedanken, die durch ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Erzählungen zum Zustandekommen dieser Studie beigetragen haben:

- Frauen aus den Untersuchungsgruppen im Pinzgau und in Wien, die sich die Zeit für ein Interview genommen haben,
- ExpertInnen in Wien, Salzburg und im Pinzgau, die uns Interviews gegeben haben und die das Projektteam bei der Suche nach Frauen für die Untersuchungsgruppen unterstützt haben und
- ExpertInnen in Wien, Salzburg und im Pinzgau, die sich Zeit genommen haben, die vorgeschlagenen Handlungsoptionen und deren Umsetzungsmöglichkeiten in den jeweiligen Regionen kritisch zu diskutieren.

Nicht zuletzt bedanken wir uns bei den FördergeberInnen, insbesondere bei Frau Mag.^a Regina Rosc.

2. DAS DESIGN

Standpunkt.Bildung fragt nach Bildungswünschen, -bedürfnissen und -bedarfen von Frauen der Zweiten Generation, um durch mehr Wissen über weibliche Angehörige der Zweiten Generation und durch Handlungsoptionen für die Erwachsenenbildungspraxis ihre Bildungsbeteiligung und damit ihre Teilhabechancen in der österreichischen Gesellschaft zu erhöhen. Wir stellen die Frage nach Zugängen zum Lernen, nach Lern- und Bildungsbiografien sowie nach Bildungsverläufen, vergleichen die Verwertungen von Bildung (auch anhand der Integration in den Arbeitsmarkt), analysieren hinderliche und förderliche Faktoren für die Teilhabe an Bildungsprozessen im ländlichen und städtischen Raum und stellen das Selbstbild insbesondere in Bezug auf Lernen und Lernkulturen dieser Generation dar.

Entsprechend dem Förderschwerpunkt lebensbegleitendes Lernen, der sich der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Personengruppen widmet, untersuchen wir zwei zahlenmäßig große Herkunftsgruppen der Zweiten Generation, die im Vergleich zu anderen einen sehr hohen Anteil an Frauen mit nur Pflichtschule als höchstem Abschluss aufweisen, nämlich Frauen, deren Eltern in der Türkei oder im ehemaligen Jugoslawien (abgesehen vom Gebiet des heutigen Slowenien) geboren worden sind.

Gleichzeitig richten wir den Blick auf eine großstädtische (Wien) und eine ländliche (Pinzgau, Bundesland Salzburg) Region, um auch unterschiedliche regionale Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen auf die Bildungs- und Erwerbsmöglichkeiten berücksichtigen zu können.

Mit der Studie erhalten Erwachsenenbildungseinrichtungen Grundlagen dafür, wie sie darauf hinarbeiten können, für bildungsbenachteiligte Gruppen der Zweiten Generation zugänglicher zu werden und wie sie ihre Bildungsangebote und ihre Zielgruppenerreichung dahingehend erweitern können. Der transdisziplinäre Zugang im Projektdesign erlaubt es, wissenschaftliches Wissen mit Alltagswissen zu verknüpfen. Durch die enge Kooperation von Forscherinnen und Erwachsenenbildnerinnen werden die Forschungsergebnisse in die Erwachsenenbildungspraxis übersetzt und Veränderungen in Gang gesetzt. Konkret heißt das für learn forever Standpunkt.Bildung, dass die Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt in Handlungsoptionen für die Erwachsenenbildungspraxis übertragen und in der Erwachsenenbildungslandschaft diskutiert und verbreitet werden.

Um mehr über die Bildungswünsche und -bedarfe von Frauen der Zweiten Generation zu erfahren, wählten wir folgendes Vorgehen:

Im ersten Schritt führten wir eine **Literaturrecherche** zur Zweiten Generation im deutschsprachigen Raum durch. Wir achteten dabei darauf, empirische Studien und Literatur über die Frauen der Zweiten Generation mit Österreichbezug zu finden. Im Zuge der Recherche stellten wir fest, dass es wenig veröffentlichte Literatur zur Zweiten Generation in Österreich gibt; zudem beschlossen wir im Laufe unserer empirischen Forschung, einige Themen wie zum Beispiel Migration – Integration – Inklusion, Trends der jüngeren Migrationsgeschichte und unterschiedliche Definitionen der

Zweiten Generation als Grundlage zu bearbeiten, um einen Rahmen für unsere empirische Forschung zu bieten.

Im nächsten Schritt analysierten wir **sekundärstatistische Daten zur Zweiten Generation** und gingen dabei besonders auf die Situation der Frauen der Zweiten Generation ein. Dabei stellte sich einerseits heraus, dass es stark divergierende Definitionen der „Zweiten Generation“ gibt und andererseits, dass relativ wenig publiziertes Datenmaterial vorhanden ist.

Noch schwieriger war die **Recherche auf regionaler Ebene**. In Wien konnten wir einiges an Material finden, wenn auch meistens eine andere Definition der Zweiten Generation als Grundlage für das statistische Material verwendet wurde, als wir gewählt hatten. Im Pinzgau konnten zumeist keine sekundärstatistischen Daten zur Zweiten Generation recherchiert werden, weswegen wir beinahe ausschließlich auf Daten aus dem Bundesland Salzburg zurückgreifen mussten.

Im ersten Schritt unserer empirischen Erhebung führten wir **Interviews mit ExpertInnen** in den beiden Untersuchungsregionen Pinzgau (elf Interviews) und Wien (zehn Interviews). Bei der Auswahl der ExpertInnen legten wir Wert auf Vielfalt. Eigentlich wollten wir ExpertInnen befragen, die beruflich in Kontakt mit Frauen der Zweiten Generation standen oder sich in ihrer Arbeit mit der Zweiten Generation befassten, dies stellte sich jedoch als schwieriger heraus als gedacht heraus. Bei der Planung des Forschungsprojektes war uns bewusst, dass es keine Institutionen im Pinzgau gab, die ausschließlich für Frauen der Zweiten

Generation zuständig waren und dass in Wien nur sehr wenige Institutionen für die Zweite Generation existierten. Um diesem Problem zu begegnen, bänden wir die beiden Erwachsenenbildungsinstitutionen abz*Austria und Bildungszentrum Saalfelden bei der Auswahl ein. Von den Institutionen wurde uns eine Liste von ExpertInnen vorgeschlagen und wir – als Forscherinnen – stimmten mit ihnen in einem zweiten Schritt die Auswahl ab. In Wien wurden ausschließlich ExpertInnen ausgewählt, die beruflich mit der Zweiten Generation in Kontakt standen oder zur Zweiten Generation theoretisch arbeiteten; zudem gehörten viele der Wiener ExpertInnen selbst der Zweiten Generation an oder hatten Kinder, die zur Zweiten Generation zählten. Da es für den Pinzgau weniger ExpertInnen gab, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit Auskunft über die Zweite Generation geben konnten, wurden dort auch Personen mit Expertise aufgrund ihrer ehrenamtlichen Tätigkeiten befragt. Die ExpertInnen in beiden Regionen kamen aus dem Bildungs-, Arbeitsmarkt- oder Integrationsbereich, arbeiteten für die gesetzlichen Interessenvertretungen oder die öffentliche Hand. Die qualitativen Interviews mit den ExpertInnen wurden anhand eines einheitlichen Leitfadens durchgeführt; dabei wurde darauf geachtet, dass dem Gesprächsverlauf der interviewten Person in der Form gefolgt wurde, dass die Themenblöcke in beliebiger Reihenfolge abgefragt werden konnten. Die Fragen umfassten folgende Bereiche: Tätigkeitsbereich der Interviewten und Kontakt zur Zweiten Generation, Beschreibung der Zweiten Generation, Situation der Frauen der Zweiten Generation mit türkischen und jugoslawischen Wurzeln, Bildung und Weiterbildung der Zweiten Generation sowie Erreichbarkeit der Frauen der Zweiten Generation. Zudem wollten

wir über die ExpertInnen zu Frauen der Zweiten Generation Kontakt finden, die interviewt werden konnten. In der Folge wurden die Interviews wörtlich transkribiert, ausgewertet und analysiert.

Im zweiten Schritt unserer empirischen Erhebung befragten wir **Frauen der Zweiten Generation**, deren Eltern entweder aus der Türkei oder aus Ex-Jugoslawien stammten. In den beiden Untersuchungsregionen Wien und Pinzgau sollten jeweils zwanzig Frauen mittels qualitativer Interviews über ihre Lebens- und Arbeitssituation, ihre Lern- und Schulerfahrungen, ihre Einstellung zum Lernen und über ihre Weiterbildungswünsche und -bedarfe befragt werden. Bei der Konzeption des Forschungsprojekts einigten wir uns auf eine bestimmte Definition der Zweiten Generation, nämlich die, dass nur jene Frauen zur Zweiten Generation zählen, die in Österreich geboren wurden und deren beiden Elternteile im Ausland geboren worden sind. Als **Auswahlkriterien** für die Interviews mit Frauen aus der Zweiten Generation legten wir im Vorfeld fest, dass in jeder der beiden Regionen 50 Prozent aus der einen und 50 Prozent aus der anderen Herkunftsgruppe stammen sollten. In dieser Respondentinnengruppe sollte jeweils die Hälfte ein Ausbildungsniveau über dem Pflichtschulabschluss aufweisen, die andere Hälfte über einen Bildungsabschluss mit maximal Pflichtschulniveau verfügen. Für Österreich liegen, wie erwähnt, derzeit noch kaum Studien zur Zweiten Generation von MigrantInnen vor. Dieser Umstand ist auch auf die Problematik des Zuganges zu dieser Zielgruppe zurückzuführen. Im Zuge der Durchführung der Studie stießen auch wir auf deutliche Hindernisse. Obwohl die Akquise der Interviewpartnerinnen über die in den beiden

Regionen verankerten beteiligten Bildungseinrichtungen (abz*austria, Bildungszentrum Saalfelden) und deren Netzwerke erfolgte, stellte sich die Kontaktaufnahme zu Frauen der Zweiten Generation um vieles schwieriger und zeitaufwendiger dar, als wir es erwartet hatten. Die VertreterInnen der Bildungseinrichtungen setzten bei ihrer Suche vielfältige Strategien ein – so kooperierten sie mit Gatekeeper, MultiplikatorInnen und nutzten Privatkontakte für die Kontaktherstellung zu Frauen der Zweiten Generation. In vielen Fällen sagten die Frauen bei ersten Anfragen zu, dann, im Zuge von Terminkonkretisierungen kurzfristig wieder ab oder hielten vereinbarte Termine nicht ein.

Für den Raum Wien konnten die Auswahlkriterien mit viel Zeitaufwand erfüllt werden, im Pinzgau konnte die geplante Anzahl an Interviews letztlich trotz intensiver Bemühungen nicht erreicht werden; zudem wurde im Hinblick auf die Definitionskriterien „Zweite Generation“ und „Bildungsstatus“ eine Änderung der Auswahlkriterien notwendig.

Im Pinzgau stießen wir auf zwei Phänomene, die eine Auswertung nach den oben genannten Kriterien deutlich erschwerten und die letztlich zu einer Verringerung der Anzahl an Befragten führten. Von den Frauen mit türkischem Herkunftshintergrund, die hinsichtlich ihres Bildungsstatus den festgelegten Kriterien entsprachen, erklärte sich eine geringere Fallzahl zu einem Interview bereit als in Wien, zudem konnte für die Gruppe der Frauen mit einem Herkunftshintergrund aus dem ehemaligen Jugoslawien die Forderung nach einer Trennung in 50 Prozent Bildung über und 50 Prozent auf oder unter dem Pflichtschulniveau nicht eingehalten werden. Aufgrund der niedrigen Grundgesamtheit

an Frauen der Zweiten Generation in dieser Altersgruppe in der Region Pinzgau und dem schwierigen Zugang zu Interviewpartnerinnen musste die im Forschungsdesign geplante Definition der Zweiten Generation ebenso erweitert werden. Für die Interviews wurden daher auch Frauen befragt, die nicht in Österreich geboren wurden, jedoch im Kindergartenalter und noch vor dem Schuleintritt nach Österreich gekommen waren.

Aus mehreren Gründen wurde bei der empirischen Erhebung der **qualitative Zugang** angewandt: In Österreich gibt es, wie bereits erwähnt, erst wenig publizierte Forschung über die Zweite Generation und insbesondere keine Forschung zur Lebenswelt von Frauen der Zweiten Generation. Uns interessierte, wie Frauen der Zweiten Generation ihre eigene Situation einschätzen, welche Zugänge zu und Erfahrungen mit dem Lernen und der Weiterbildung sie haben, wie es ihnen in der Schule, in der Berufsausbildung und im Erwerbsverlauf gegangen ist, aber auch wie stark sie dadurch geprägt wurden, dass sie der Zweiten Generation angehören. Da die Grundgesamtheit der Zweiten Generation in einer Region nicht einfach per Melderegister oder Telefon festzulegen ist, kann keine Stichprobe gezogen werden und keine eine Totalerhebung stattfinden. Solche Faktoren sind jedoch Voraussetzung valider quantitativer statistischer Erhebungs- und Auswertungsverfahren. Die Voraussetzungen für eine im Rahmen der vorgelegten Untersuchung umsetzbare quantitative Erhebung und damit der Anspruch an Repräsentativität waren bei der untersuchten Gruppe nicht gegeben.

Vor diesem Hintergrund wurde auf ein qualitatives **Erhebungs- und Auswertungsdesign**

zurückgegriffen. Qualitative Analyseverfahren eignen sich zudem insbesondere im Hinblick auf Studien über schwer zugängliche Gruppen. Mit dem Auswahlverfahren „Theoretical Sampling“ (Strauss/Corbin 1996) kann trotz einer geringen Anzahl an Interviews eine theoretische Breite, das heißt eine große Vielfalt an Lebensgeschichten, abgebildet werden. Dadurch werden aussagekräftige Einblicke in soziale Lebenswelten der RespondentInnen gewonnen. Die empirisch fundierte Analyse der Interviews erfolgte nach dem Konzept der „Grounded Theory“ (Strauss/Corbin 1996; Glaser/Strauss 2009). Der qualitative Zugang impliziert ein Verständnis, in dem die Mitglieder der beforschten Gruppe als ExpertInnen ihres eigenen sozialen Umfeldes und ihrer realen Lebenssituation wahrgenommen werden. Die große Stärke qualitativer Methoden liegt zudem im Entdecken neuer und unerwarteter Zusammenhänge oder Erkenntnisse und sie trägt damit auch zur Entwicklung neuer Theorien, Lösungsansätze und Bedarfsentwicklungen bei (Legewie 1995; Flick et al. 2012).

Die Interviews wurden anhand eines **Leitfadens** durchgeführt. Es wurden Einstiegsfragen zu sieben Themen formuliert, welche die Interviewten dazu veranlassen sollten, über das jeweilige Thema zu erzählen und damit auch das Thema selbst zu strukturieren. Um zu verhindern, dass etwas vergessen wurde, stellten wir unter die Fragen einzelne Kategorien, die im Interview angesprochen werden sollten. Wenn sie in der Beantwortung der Frage durch die Interviewte nicht vorkamen, wurden sie von der Interviewführerin angesprochen. Schließlich wurden noch demografische Daten abgefragt. Themen waren der familiäre Hintergrund, Lern- und Schulerfahrungen, die Situation

nach der Schule bzw. dem Übergang in Beruf/ Berufsausbildung/Erwerbstätigkeit, Lernen und Weiterbildung sowie Sprache und Bildungswünsche für ihre Kinder. Die Interviewerin hatte die Aufgabe, den Ausführungen der Interviewten zu folgen und nur dann, wenn etwas vergessen wurde oder etwas missverständlich war, nachzufragen. Die Interviews wurden aufgenommen und wörtlich transkribiert.

Die **Auswertung** erfolgte mit ATLAS.ti (Muhr 1994) und MAXQDA, beides anerkannte Software-Programme für die qualitative Datenanalyse, nach der inhaltsanalytischen Methode von Mayring (2010). In Ergänzung dazu wurde ein Teil der erhobenen Daten mit quantitativen Methoden ausgewertet. Die Verknüpfung statistischer und qualitativer Verfahren dient der Validierung der Analyseergebnisse (Lamnek 2010; Flick et al. 2012). Einen Überblick über die Ergebnisse der quantitativen Auswertung geben die Tabellen im Anhang.

Im Anschluss an die **Analysen aller Erhebungsschritte** fassten wir alle Ergebnisse zusammen und entwickelten **Empfehlungen** für AkteurInnen aus Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, die dazu beitragen sollen, die Teilhabe von Frauen der Zweiten Generation am Bildungssystem zu verbessern. Um diese Empfehlungen zu strukturieren, kristallisierten wir „Knackpunkte“ für die Situation sowie die Bildungswünsche und -bedarfe der Frauen der Zweiten Generation heraus. Entlang dieser Themenbereiche wurden die Ergebnisse der Erhebungsschritte und die Empfehlungen strukturiert.

Im Anschluss an das Forschungsprojekt wurden von den beteiligten Erwachsenenbildungs-

einrichtungen abz*austria und Bildungszentrum Saalfelden aus den im Forschungsprojekt formulierten Empfehlungen **Handlungsoptionen** zur Umsetzung in der Erwachsenenbildung abgeleitet. Diese sollen Erwachsenenbildungseinrichtungen dabei unterstützen, gezielt neue Angebote zu entwickeln, die vorhandene Angebotsstruktur entsprechend den Wünschen und Bedarfen der Frauen der Zweiten Generation zu erweitern und damit die Voraussetzungen für eine Erhöhung der Teilhabe an Bildung im Erwachsenenalter für die Zweite Generation zu schaffen

3. GRUNDLAGEN – DIE ZWEITE GENERATION IM ÜBERBLICK

Als Einstieg in unsere Forschungsarbeit beschäftigen wir uns damit, wie sich die Situation der Zweiten Generation in Österreich in Forschungsarbeiten und in der Statistik darstellt. Dabei interessieren uns – entsprechend dem Schwerpunkt des Forschungsprojekts – Frauen mit türkischen und ex-jugoslawischen Wurzeln.

Um einen Überblick zu schaffen, werden wir zu Beginn einige Begriffe und Grundlagen der Migrationsforschung sowie unseren Zugang zu diesem Thema darlegen. Im nächsten Schritt beschreiben wir in einem kurzen Abriss die jüngere Migrationsgeschichte, um die Rahmenbedingungen zu verdeutlichen, in die die Zweite Generation in Österreich hineingeboren wurde. Daran anschließend gehen wir auf die verfügbaren sekundärstatistischen Daten und Untersuchungen zur Zweiten Generation in Gesamtösterreich und in den ausgewählten Regionen ein.

3.1 Migration – Integration – Inklusion

Menschen, die emigrieren, verlassen einen geografischen Raum und damit auch soziale Bezüge, um an einem anderen Ort dauerhaft oder vorübergehend zu leben und/oder zu arbeiten. Diese Beschreibung ist der gemeinsame Tenor vieler Migrationsdarstellungen aus sozialwissenschaftlicher Perspektive. Migration wird in jüngerer Zeit als ein dynamischer Prozess gesehen, der viele Erscheinungsformen aufweist und immer umfassende Auswirkungen auf die Gesellschaften hat, die er betrifft. Migration ist nicht hauptsächlich eine Wanderungsbewegung

in eine Richtung, sondern auch gekennzeichnet von Hin- und Zurückbewegungen, von vielfachen Bezügen zu Herkunftsort und Haushalten und seltener zum Herkunftsland. „Das Weiterbestehen von dichten sozialen Netzen über Grenzen und Generationen hinweg ist eher die Regel denn die komplette Verlagerung aller sozialen Bezüge in das Zielland.“ (Perchinig 2010, 15) Diese Ergänzung der herkömmlichen Migrationsansätze um die Aspekte der räumlichen, sozialen und kulturellen Dynamik zwischen Herkunfts- und Ankunftsländern wird als Transmigration und Transnationalität (Pries 2003) beschrieben.

Von diesen Dynamiken zwischen Herkunfts- und Ankunftsländern der Elterngenerationen sind nach Perchinig (2010) auch Teile der Zweiten Generation betroffen. Die Zweite Generation perpetuiert die sozialen Bezüge zum Herkunftsland durch Familiengründungen oder Verheiratungen mit PartnerInnen aus dem Herkunftsland der Eltern oder durch Beibehaltung der nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft (Perchinig 2010).²

Integration bedeutet nach Bauböck (2001) gleichzeitig eine Aufnahme in die Gesellschaft und den Zusammenhalt eines sozialen Systems. Damit beschreibt er Integration als „Prozess der wechselseitigen Anpassung und Veränderung einer aufnehmenden und einer aufzunehmenden Gruppe“ (Bauböck 2001, 14). Der Prozess der Veränderung bezieht sich damit sowohl auf Menschen mit als auch auf Menschen ohne Migrationshintergrund.³

Integration wird in der Literatur zumeist als

² Perchinig (2010, 16) beschreibt diese Migrationsgenerationen in manchen Fällen als AdressatInnen von „Diasporapolitiken“ von Herkunftsländern, welche „EmigrantInnen zunehmend als ökonomisch (Remittances) und außenpolitisch relevante Faktoren entdecken“ und deren Bindung zum Herkunftsland erhalten möchten.

³ Annette Sprung problematisiert Bezeichnungen wie AusländerIn, MigrantIn, Menschen mit Migrationshintergrund etc. dahin gehend, dass sie zum einen eine Differenz zur sogenannten Mehrheitsgesellschaft festschreiben und zum anderen damit eine Pauschalisierung erfolgt, obwohl es sich um sehr heterogene Gruppen handelt (Sprung 2011, 22 ff.).

mehrdimensionales Konzept beschrieben. Während Hartmut Esser (2000) vier Dimensionen der Integration – die strukturelle, soziale, identifikatorische und kognitive Dimension – als mehr oder weniger linear aufeinanderfolgende Prozesse beschreibt, sind andere (zum Beispiel Weiss 2007a) wiederum der Meinung, dass diese Dimensionen dynamische, sich wechselseitig beeinflussende und in unterschiedlicher Intensität verlaufende Prozesse seien, die von zusätzlichen weiteren Faktoren, zum Beispiel von rechtlichen Regelungen, integrationsfördernden Maßnahmen, Beziehungen zwischen Mehr- und Minderheit, formeller und informeller Diskriminierung, empfundener Anerkennung oder Ablehnung beeinflusst seien.

Im Folgenden werden die vier von Esser angeführten Dimensionen der Integration kurz beschrieben und erste Befunde für die Zweite Generation dargestellt:

Strukturelle Integration bezeichnet die Einbindung/Eingliederung in das institutionelle Grundgefüge einer Gesellschaft, etwa den Zugang zum Arbeitsmarkt (Erwerbsstatus, Position in Bildung und Beruf, Prestige etc.), zu den sozialen Systemen (Zugang zu Leistungen des Sozialstaates), zu Bildungsinstitutionen und zum politischen System. Der wichtigste Zugang zum politischen System, das aktive und passive Wahlrecht, ist in Österreich eng mit der Staatsbürgerschaft verbunden. Wer keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzt und kein/e EU-BürgerIn ist, ist von allen aktiven und passiven Wahlrechten bei Wahlen für politische Ämter in Österreich ausgeschlossen.⁴ Dies trifft in besonderer Weise den Teil der Zweiten Generation, der keine österreichische Staatsbürgerschaft

besitzt. Strukturelle Integration schlägt sich auch in der rechtlichen (Aufenthaltstitel, Staatsbürgerschaftsrechte etc.) und der räumlichen Situation (Wohnviertel, Wohnsituation) nieder.

Soziale Integration bezieht sich auf die Milieus, in denen sich Menschen mit Migrationshintergrund bewegen und auf die Art und Weise, wie ihre sozialen Kontakte gestaltet sind. Dabei stehen diese Menschen häufig vor der Herausforderung der doppelten Einbindung – „einerseits die Integration in die ethnischen Gemeinschaften der Herkunftsgesellschaft und andererseits die Anpassung an die Rollen, Normen und Verhaltensregeln der Residenzgesellschaft“ (Oberlechner/Aschauer 2009, 8).

Mit der **identifikativen Dimension** der Integration ist schließlich die mentale Zuordnung zu Gruppen, Regionen oder Staaten gemeint, die das „Wir-Gefühl“ ansprechen. Diese Dimension hängt stark mit Tradition, Religion, Herkunftsregion bzw. mit persönlichen Werthaltungen zusammen. Die Zweite Generation wird in der Literatur oft als weder voll assimiliert noch dem elterlichen Milieu verhaftet beschrieben. Jugendliche entwickeln häufiger eigene Lebens- und Freizeitstile. Weiss (2007a) etwa spricht in ihrer Untersuchung in Zusammenhang mit den vermehrten sozialen Kontakten innerhalb der jeweiligen Herkunftsmilieus von möglicher „freiwilliger und unfreiwilliger Segregation“ (ebenda, 18), die sich durch Diskriminierung oder Zurückweisungen aufgrund kulturspezifischer Normen wie Geschlechtsrollenbilder oder Verbot von Alkoholkonsum ergebe. Nach Weiss (ebenda) erfährt die Zweite Generation eine doppelte Sozialisation, eine dem Herkunftsland der Eltern entsprechende und eine in dem Land, in

⁴ EU-BürgerInnen haben auf Gemeindeebene das aktive und passive Wahlrecht. In Wien gilt das passive Wahlrecht für EU-BürgerInnen allerdings nur auf Bezirksebene (<http://www.help.gv.at> Stand: 18.1.2013).

dem sie aufwächst. Wenn sich diese beiden Sozialisierungen zu stark widersprechen, können starke Ambivalenzen entstehen, die Distanz zu beiden Werte- und Normsystemen hervorrufen. Damit können Orientierungs- und Heimatlosigkeit einhergehen, was aber wiederum durch die sozioökonomische Eingliederung und die Zugehörigkeit zu sozialen Netzwerken abgeschwächt werden kann.

Die **kognitive Dimension** von Integration wiederum bezieht sich nach Esser vor allem auf das Lernen der Sprache im Aufnahmekontext sowie auf das Verhalten und auf schichtspezifische Normen und Werte. Nach Fassmann (o. J., 6) erweitert Friedrich Heckmann (2001) diese Dimension in Richtung kulturelle Dimension. Dieser meint mit kultureller Integration auch kulturelle sowie verhaltens- und einstellungsmäßige Veränderungen. Von der Zweiten Generation lässt sich kein einheitliches Bild zeichnen, sondern sie stellt sich in sich ebenso vielfältig dar wie die Erste Generation bzw. wie Menschen ohne Migrationshintergrund.

Während Integration vielfach als beidseitiger Prozess verstanden wird, in dem Menschen mit Migrationshintergrund auf der einen Seite und die Aufnahmegesellschaft auf der anderen Seite zur erfolgreichen Integration beitragen sollen, gehen Konzepte der Inklusion einen Schritt weiter: Sie setzen voraus, dass nach den strukturellen Bedingungen für Exklusion gefragt wird, dass strukturelle Diskriminierung beseitigt wird und dass besondere Fähigkeiten von Personen als Bereicherung verstanden werden. Dies können etwa Mehrsprachigkeit oder interkulturelle Kompetenzen sein. Inklusion stellt nicht mehr eine Minderheit in den Mittelpunkt, sondern alle Menschen mit ihren

Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Das Konzept der Inklusion steht somit für die Anerkennung von Unterschieden zwischen Menschen und für deren Wertschätzung (Prasad 2012).

Wie schlägt sich nun Migrationspolitik, verstanden als jene Politiken, die sich mit der gesellschaftlichen Inklusion beschäftigen, in nationalen Politikstrategien sowie in denen der Bundesländer Wien und Salzburg nieder?

In den Maßnahmenvorschlägen zur Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Integration (Staatssekretariat für Integration o. J.) findet Inklusion als Strategie keine Erwähnung, wohingegen dies in den Grundlagenpapieren zur Migrationspolitik der Bundesländer sehr wohl der Fall ist. Salzburg hat sich in seinem Handlungsleitfaden zum Thema Migration dafür entschieden, sowohl den Begriff Integration als auch den der Inklusion zu verwenden (Land Salzburg, Migration Land Salzburg, 2012). Inklusion wird hier als erweitertes Verständnis von Integration definiert: „Inklusion bedeutet also weniger Einfügung (Integration) als Anerkennung aller (auch Nicht-MigrantInnen) in ihrer Verschiedenheit, mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Voraussetzungen. Inklusion fordert einen Staat auf, jene Strukturen zu überprüfen, die MigrantInnen nicht die gleichen Chancen in ihren Lebenswelten (Arbeitsmarkt, Kinderbetreuung, Schule, Wohnungsmarkt) einräumen. Diskriminierungen müssen nach und nach abgeschafft werden. Zwei Sprachen und zwei Kulturen werden als Bereicherung und erwünschte Vielfalt verstanden und befähigen MigrantInnen. Also nicht nur Anerkennung der Unterschiede, sondern vielmehr Wertschätzung und vor allem Nutzung.“

(Ebenda, 2) Entsprechend sind die Eckpfeiler der Integrations-/Inklusionsbestrebungen der Salzburger Landespolitik Diversity Mainstreaming/Anti-diskriminierung, Chancengleichheit, Teilhabe im Bildungsbereich und am Arbeitsmarkt sowie spezielle Förderprogramme. Die Integrations-/Inklusionsbestrebungen werden als Querschnittsmaterie für alle Politikbereiche beschrieben.

Die Stadt Wien beschreibt im Diversitätsmonitor (Boztepe et al. 2012) Inklusion als Grundlage für Integration: „Gleichberechtigung, Chancengleichheit und gegenseitiger Respekt sind dabei genauso unerlässlich wie ein Verständnis von Integration als Inklusionsprozess, also als Vehikel, um gesellschaftliche und ökonomische Teilhabe zu ermöglichen.“ (Ebenda, 8) Die Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit, die Förderung des Erlernens der deutschen Sprache, die Gewährleistung gleicher Chancen beim Zugang zu Bildung und Erwerbsarbeit als Schlüssel für den sozialen Aufstieg, die Ermöglichung politischer Beteiligung sowie die Förderung eines respektvollen Zusammenlebens werden als die wesentlichen Eckpfeiler für die Wiener Integrations- und Diversitätsbestrebungen beschrieben (ebenda).

3.2 Migrationsgeschichte – Trends der jüngeren Geschichte

Welche gemeinsame Geschichte hat die Zweite Generation in Österreich? Warum und wann sind ihre Eltern nach Österreich gekommen? Welche Voraussetzungen haben diese in Österreich vorgefunden? Mit welchen gesetzlichen

Rahmenbedingungen ist die Zweite Generation heute konfrontiert? Wie wird und wurde Zuwanderung in Österreich staatlich geregelt? Diese und andere Fragen werden in diesem Unterkapitel beleuchtet.

Aufgrund seiner geografischen Lage und politischen Entwicklung war Österreich im Laufe seiner jüngeren Geschichte **Auswanderungsland, Transitland und Einwanderungsland** (Fassmann/Münz 1995). Bei Betrachtung der jüngeren Geschichte zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen im Bereich Einwanderung, die auch Auswirkungen auf die soziale Zusammensetzung der Zweiten Generation haben.

Ende der 1950er-Jahre führten das ständig steigende Wirtschaftswachstum und die Abwanderung österreichischer Arbeitskräfte in benachbarte Länder mit höherem Lohnniveau zu einer Arbeitskräfteknappheit. Als Reaktion darauf konnten sich die Gewerkschaften und die Wirtschaftskammer 1961 nach langen Verhandlungen auf das sogenannte Raab-Olah-Abkommen einigen, das die Zulassung eines jährlich zu bestimmenden Kontingents an zeitlich befristeten ausländischen Arbeitskräften vorsah. In der Folge schloss die Republik Österreich Anwerbeabkommen mit Spanien, der Türkei und Jugoslawien, aber erst Ende der 60er-Jahre kam es zu einer raschen Steigerung der ausländischen Arbeitskräfte. Durch die Nachfrage vor allem im Niedriglohnbereich kamen **GastarbeiterInnen** mit fehlendem Schulabschluss oder geringer Bildung nach Österreich, denn die Qualifikation spielte keine Rolle (Bauböck/Perchinig 2003). Staatsangehörige der beiden „klassischen“ Anwerbeländer Ex-Jugoslawien und Türkei stellen auch heute noch die

beiden größten Gruppen der ausländischen Wohnbevölkerung in Österreich – mit Ausnahme der deutschen StaatsbürgerInnen – dar und sind in der Folge auch die zwei größten Herkunftsgruppen der Zweiten Generation (Statistik Austria et al. 2012).

Das wesentliche Prinzip dieses Anwerbeverfahrens bestand in der **Rotation temporärer Arbeitskräfte**. Die sogenannten „GastarbeiterInnen“ – zunächst in der großen Mehrzahl Männer ohne ihre Familien – sollten möglichst bald wieder in ihre Heimatländer zurückkehren und bei Bedarf durch neue Arbeitskräfte ersetzt werden. Das ursprünglich vorgesehene Rotationsprinzip erwies sich sowohl für die ArbeitnehmerInnen als auch für die ArbeitgeberInnen als wenig zweckmäßig (Bauböck/Perchinig 2003). UnternehmerInnen wollten einmal angelernte Arbeitskräfte nicht durch neue ersetzen und MigrantInnen verlängerten ihre Aufenthalte solange ihnen Beschäftigung geboten wurde. Um die Anfang der 1970er-Jahre weiter steigende Nachfrage möglichst unbürokratisch und zeitsparend zu decken, kam es zu einer Verfestigung der Arbeitsverhältnisse und zum Nachzug von Familienmitgliedern.

Der **Familiennachzug** war der entscheidende Schritt im Übergang von der Gastarbeiterbeschäftigung zur dauerhaften Niederlassung, denn spätestens mit der Geburt von Kindern in Österreich rückte die geplante Rückkehr in weite Ferne. Der Familiennachzug entsprach einerseits den Wünschen der MigrantInnen, andererseits deckte er auch die zunehmende Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften in der Textilindustrie und im Dienstleistungssektor. Im Jahr 1974 reagierte die Politik mit einem Anwerbestopp und einer Beschränkung

des Neuzugangs von ausländischen Arbeitskräften. Dies hatte jedoch einen unerwarteten Effekt: Zwar ging die Zahl der ausländischen Beschäftigten zurück, allerdings veranlassten der Anwerbestopp und die fehlenden Rückkehr Optionen einen Teil der ausländischen Beschäftigten zu einer deutlichen Verlängerung ihrer Aufenthaltsdauer und zum Nachholen ihrer Familien. Durch den Familiennachzug wurde die Rückwanderung weitgehend kompensiert (Münz et al. 2003, 23). Weiters wurde 1975 das „Ausländerbeschäftigungsgesetz“ verabschiedet, das die Bevorzugung österreichischer gegenüber ausländischen Arbeitskräften regelte. Seither ist es abhängig von der Wirtschaftslage immer wieder zu Einwanderung, Rückwanderung und Pendelmigration sowie zu Familiengründung und -nachzug gekommen (Fassmann/Stacher/Strasser 2003).

Als **Folge der Ostöffnung und der Kriege am Balkan** veränderten sich in den 90er-Jahren die Migrationsströme nach Österreich. Die Kriege im ehemaligen Jugoslawien führten zur Flucht vieler Menschen aus Kroatien, Bosnien-Herzegowina und aus dem Kosovo. Einem Teil der Flüchtlinge wurde als „De-facto-Flüchtlinge“ ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht gewährt, einem anderen Teil wurde der Flüchtlingsstatus zuerkannt (Bauer 2008, 7). Die Bildungsstruktur der Kriegsflüchtlinge aus Ex-Jugoslawien war um einiges vielfältiger als jene der GastarbeiterInnen (Simonitsch/Biffl 2008, 8; Gächter/Stadler 2007, 2). Dazu kamen vermehrte ArbeitsmigrantInnen aus den klassischen Einwanderungsländern Türkei und ehemaliges Jugoslawien als Folge der Hochkonjunktur in den frühen 90er-Jahren, sodass die Neuzuwanderung Anfang der 90er-Jahre Spitzenwerte erreichte.

Als Konsequenz daraus wurden neue **Gesetze zur Regelung der Einwanderung** erlassen, die einerseits den Neuzuzug von MigrantInnen erschweren und andererseits auch die Zahl der schon im Land lebenden MigrantInnen verringern sollten. Das 1993 eingeführte Aufenthaltsgesetz etablierte eine jährliche Gesamtquote der Neuzuwanderung, in welche bis zur Novelle 1995 sogar die im Inland geborenen Kinder eingerechnet wurden. Anträge auf Einwanderung durften grundsätzlich nur aus dem Ausland gestellt werden, schon im Land lebende MigrantInnen mussten vor Ablauf der Frist einen Verlängerungsantrag stellen, sonst drohte die Ausweisung. Probleme ergaben sich bei der Einhaltung der Frist sowie bei den Standards der „ortsüblichen Unterkunft“, die viele MigrantInnen nicht erfüllen konnten. Aufgrund dieser Bestimmungen und wegen der niedrigen Quotenzahlen gingen die Neuzuwanderungen im Jahr 1993 deutlich zurück (Bauböck/Perchinig 2003).

Da auch die Zahl der **AsylwerberInnen** mit der Ostöffnung kontinuierlich angestiegen war, wurde im Jahr 1992 ein neues Asylrecht eingeführt, welches zur Folge hatte, dass die Zahlen der AsylwerberInnen drastisch zurückging. Im Zentrum stand dabei die Drittlandklausel, nach welcher ein Asylantrag abzulehnen ist, wenn der Flüchtling bereits in einem anderen Staat vor Verfolgung sicher gewesen ist (Bauböck/Perchinig 2003). Damit konnten alle Flüchtlinge abgewiesen werden, die auf dem Landweg kamen, da alle Nachbarstaaten Österreichs als sichere Drittstaaten galten.

Der **Beitritt zur Europäischen Union** brachte die Notwendigkeit mit sich, die BürgerInnen der Gemeinschaft von Restriktionen des

Aufenthaltsrechts und der Beschäftigung auszunehmen. Dies führte zu einem langsam ansteigenden Zuzug von Menschen aus diesen Ländern.

Ab 2000 ging die Zahl der ZuwanderInnen aus den klassischen Einwanderungsländern Türkei und ehemaliges Jugoslawien zurück, dafür nahm die Zahl ZuwanderInnen aus den EU-15-Staaten, angeführt von Deutschland, zu. Auch die Zuwanderung aus den neuen EU-Ländern und aus außereuropäischen Ländern hat an Bedeutung gewonnen. Damit veränderte sich auch das Bildungsniveau der MigrantInnen in Österreich. Insgesamt sind MigrantInnen in den höchsten und niedrigsten Bildungsschichten überproportional vertreten, während österreichische Staatsangehörige überdurchschnittlich häufig die mittlere Bildungsebene der Lehr- und Fachschulausbildungen abgeschlossen haben. Rund 17 Prozent der ausländischen Staatsangehörigen hatten 2011 eine akademische Ausbildung abgeschlossen, aber nur knapp 13 Prozent der ÖsterreicherInnen. Dieser Anstieg des Bildungsniveaus ist zwischen 1991 und 2011 vor allem auch auf die Zuwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte aus anderen EU-Staaten zurückzuführen (Statistik Austria et al. 2012).

Unter dem Titel „Integrationspaket“ trat 1997 ein neues Fremdenrecht in Kraft. Im Zentrum des Paketes standen die Bevorzugung von Integration gegenüber Neuzuwanderung, die Senkung der Quoten für Familienzusammenführung und der Zuzug von ArbeitsmigrantInnen. Zudem wurde die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften geregelt sowie eine Unterscheidung zwischen befristetem Aufenthalt und dauerhafter Niederlassung gesetzlich verankert (IOM 2009, 33). In der Praxis waren

die Jahre 2000 und 2001 vor allem durch eine kontinuierliche Senkung der Quote für arbeitsmarktbezogene Neuzuwanderung gekennzeichnet. Mit der Niederlassungsverordnung für 2002 wurde der Neuzug von ArbeitsmigrantInnen überhaupt auf „Schlüsselkräfte“ eingeschränkt. Ein sogenannter „Integrationsvertrag“ sollte die MigrantInnen zum Erlernen der deutschen Sprache verpflichten (Bauböck/Perchinig 2003).

Im März 2002 legte die Regierung eine umfassende Novellierung des Fremdenrechts und des Ausländerbeschäftigungsrechts vor. Seit 1. Jänner 2003 müssen alle NeueinwanderInnen aus Nicht-EU-Staaten sowie alle seit 1. Jänner 1998 eingewanderten Drittstaatsangehörigen einen verpflichtenden Sprach- und Integrationskurs im Ausmaß von 100 Stunden besuchen. Ausgenommen sind Kinder und ältere Menschen sowie Personen, die glaubhaft Sprachkenntnisse nachweisen können. Mit dieser Novelle wurde auch die Saisonarbeit auf alle Branchen erweitert.

2004 wurde die Europäische Union um zehn neue Mitgliedstaaten erweitert und Österreich hielt seinen Arbeitsmarkt für die neuen Mitgliedstaaten für sieben Jahre geschlossen (Bauer 2008). Auch mit Kroatien, das 2013 der EU beigetreten ist, wurde hinsichtlich der Freizügigkeit der Arbeitskräfte eine Übergangsregelung vereinbart. 2006 wurde der verpflichtende Deutschkurs auf 300 Stunden erhöht, asylwerbende Personen müssen seither traumatisierte Erfahrungen nachweisen und straffällige Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund können abgeschoben werden.

Im Juli 2011 ersetzte die „Rot-Weiß-Rot Karte“ das

bis dahin geltende Quotensystem bei der Zuwanderung aus Drittstaaten nach Österreich. Ziel dieser Karte ist es, hoch qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten und ihren Familienangehörigen eine nach personenbezogenen und arbeitsmarktpolitischen Kriterien geregelte und auf Dauer ausgerichtete Zuwanderung nach Österreich zu ermöglichen. Der Karte liegt ein Punktesystem zugrunde, das unter anderem Deutschkenntnisse, Alter, Qualifikation, Berufserfahrung, ein adäquates Arbeitsplatzangebot und Mindestentlohnung bewertet. Sie berechtigt zur einjährigen Niederlassung und zur Beschäftigung bei einem/einer bestimmten ArbeitgeberIn. Anspruchsberechtigt sind „besonders Hochqualifizierte“, „sonstige Schlüsselkräfte“, „StudienabsolventInnen“ und seit 16. Juni 2012 auch „Fachkräfte für Mangelberufe“. Im Anschluss daran kann die „Rot-Weiß-Rot Karte plus“ beantragt werden, die zur befristeten Niederlassung und Ausübung einer Beschäftigung (selbständig und unselbständig) im gesamten Bundesgebiet berechtigt (BMASK 2010). Bisher haben sich die Erwartungen an das neue System der Steuerung der Zuwanderung nicht erfüllt, da die Nachfrage nicht sehr groß war.

Einbürgerungen werden in Österreich in den letzten Jahren aufgrund eines 2009 zuletzt verschärften Staatsbürgerschaftsrechts besonders restriktiv gehandhabt. Dies hat Folgen für die Zweite Generation, denn der Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Maßnahmen und politischer Teilhabe ist in Österreich wesentlich an die Staatsbürgerschaft geknüpft. Voraussetzungen für die Einbürgerung sind neben dem Nachweis der Sprachkenntnisse und der Absolvierung des Staatsbürgerschaftstests unter anderem ein mindestens zehnjähriger

ununterbrochener rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich sowie ein hinreichend gesicherter Lebensunterhalt. Nur in Ausnahmefällen (EWR-BürgerIn, besondere Verdienste in Sport, Kultur, Wissenschaft) kann eine Einbürgerung beschleunigt werden. Das Verbot von Doppelstaatsbürgerschaften sowie lange Wartezeiten für die Einbürgerung, hohe Einkommensgrenzen und strenge Anforderungen bei Sprachkenntnissen senkten die Zahl der Einbürgerungen stark ab.⁵ 2003 bekamen 44.694 Menschen einen österreichischen Pass, 2011 waren es nur noch 6.690, damit sank die Einbürgerungsrate⁶ von 6 auf 0,7. Die Eingebürgerten des Jahres 2011 stammten vor allem aus dem ehemaligen Jugoslawien (42%) und der Türkei (18%). Insgesamt mehr als ein Drittel der Eingebürgerten (36%) wurde bereits in Österreich geboren und zählte damit zur Zweiten Generation. Innerhalb der Gruppe der Staatsangehörigen der Nachfolgestaaten Ex-Jugoslawiens machten die Angehörigen der Zweiten Generation, die eingebürgert wurden 43 Prozent, bei bis dahin türkischen Staatsangehörigen 56 Prozent aus (Statistik Austria 2012).

Die jüngere Migrationsgeschichte Österreichs zeigt, dass die Zuwanderungspolitik primär nicht auf längerfristige Integration ausgerichtet ist. MigrantInnen gelten aufgrund der Gesetzeslage über eine sehr lange Periode als „Fremde“, was sich nicht nur auf die ökonomische Lage, sondern auch auf die kulturelle Integration auswirkt. Soziale Aufstiege von MigrantInnen sind nur sehr beschränkt, die

Entscheidung über Verbleib oder Rückkehr wird oft lange hinausgeschoben, das Leben zwischen zwei Kulturen wird damit zum Alltag. Die Zweite Generation ist von diesen Kontexten geprägt und steht vor der Herausforderung, in den verschiedenen Lebensbereichen Integrationswege zu finden. Da in Österreich Bildung weitgehend vererbt wird, das heißt, die Bildungslaufbahn österreichischer SchülerInnen hängt immer noch stark vom Bildungsstatus der Eltern ab (OECD 2012), ist der soziale Status der Herkunftsfamilie, der unter anderem auch durch die Migrationsgeschichte geprägt wurde, für die Bildungslaufbahnen der Zweiten Generation von besonderer Bedeutung.

3.3 Definitionen der Zweiten Generation

Unterschiedliche Definitionen des Begriffs Zweite Generation und die Datenlage in Österreich stehen im Mittelpunkt dieses Kapitels. Als Einleitung dient zunächst ein Einblick in die Anfänge der Forschung über die Zweite Generation. Am Ende dieses Kapitels stellen wir die für die vorliegende Forschungsarbeit gewählte Definition dar und begründen diese.

Im deutschsprachigen Raum erwachte das **soziologische Interesse** an der Zweiten MigrantInnen- generation in den 1970er-Jahren, als sich der Aufenthalt der als GastarbeiterInnen Eingewanderten verfestigte und sukzessive auch die bislang im

⁵ Die ÖVP plant eine weitere Novelle zum Staatsbürgerschaftsgesetz. Demnach soll es künftig drei Stufen bei der Vergabe der Staatsbürgerschaft geben, die sich nach dem Fortschritt der Integration richten sollen. Wer „ausgezeichnet“ integriert ist, soll die Staatsbürgerschaft schon nach sechs Jahren legalen Aufenthalts in Österreich erhalten können, sofern in dieser Zeit regelmäßig einer Arbeit nachgegangen wurde, Steuern und Abgaben gezahlt wurden und keine Sozialhilfe in Anspruch genommen wurde. Außerdem muss man über Deutschkenntnisse auf Maturaniveau (einer Fremdsprache) verfügen, den Staatsbürgerschaftstest erfolgreich absolviert haben sowie mindestens drei Jahre lang ehrenamtlich bei einer Freiwilligenorganisation mitgearbeitet haben. In Stufe zwei (Vergabe der Staatsbürgerschaft nach zehn Jahren wie bisher) fallen diejenigen, die unbescholten sind, „Selbsterhaltungsfähigkeit“ und Deutschkenntnisse auf Maturaniveau vorweisen können sowie erfolgreich den Staatsbürgerschaftstest erfüllt haben. Die dritte Gruppe betrifft jene, die diese Kriterien nicht erfüllen, diese Personen erhalten auch keine Staatsbürgerschaft. Ausgenommen sind Menschen mit schweren Behinderungen, welche das Lernen der deutschen Sprache oder den Selbsterhalt unmöglich machen. Kritisiert wird an diesem Modell, dass die sechsjährige Wartezeit im internationalen Vergleich noch immer sehr lang seien und dass die Auflagen noch weiter erhöht wurden, etwa dass die Betroffenen drei Jahre lang ehrenamtlich tätig sein müssen. In Österreich geborene Kinder ausländischer Eltern können derzeit frühestens nach sechs Jahren durchgehenden legalen Aufenthalts die Staatsbürgerschaft erwerben – ein erleichterter Zugang ist für sie auch in der geplanten Novelle nicht vorgesehen.

⁶ Einbürgerungen bezogen auf hundert in Österreich lebende AusländerInnen laut Bevölkerung im Jahresdurchschnitt.

Herkunftsland verbliebenen Familien nachgeholt wurden. Forschungsbedarf entstand aus der Situation heraus, dass Probleme der Zweiten Generation in den Schulen sichtbar wurden. Dies war mit einer der Gründe dafür, dass die Forschung zur Zweiten Generation sehr lange problem- und defizitorientiert war. In den frühen Arbeiten ging es um die „Assimilierungsfähigkeit“ der Zweiten Generation, die an der Integration in Ausbildung und Arbeit gemessen wurde. Gleich darauf entstanden auch Arbeiten zur Identitätsbildung, wobei auch hier von einer defizitären Position der Zweiten Generation ausgegangen wurde (Hochgerner et al. 2006).

Tatsächlich rückte die Zweite Generation erst in das **öffentliche Bewusstsein**, als internationale Schulvergleichsstudien das teilweise katastrophale Abschneiden von Kindern ausländischer Herkunft im österreichischen Schulsystem zutage förderten. Die Ergebnisse der PISA-Studien (Herzog-Punzenberger 2007, 16 f.) zeigten, dass es nicht gelungen war, die Schulergebnisse der Kinder vom sozialen Hintergrund ihrer Eltern zu entkoppeln. Das bis dahin gebräuchliche „InländerInnen-AusländerInnen“-Konzept in der Sozialstatistik erwies sich für die Analyse dieser und anderer sozialer Problemlagen – wie etwa der mangelnden Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt – als untauglich.

Obwohl sich die Forschung zur Zweiten Generation schon seit den 1970er-Jahren entwickelt hat, fehlt es bisher jedoch an einer eindeutigen und verbindlichen **Definition der Zweiten Generation**. Die Definitionen unterscheiden sich hinsichtlich mehrerer Kriterien. Einerseits geht es darum, ab wann von einer Zweiten Generation gesprochen werden

kann – muss die Zweite Generation in Österreich geboren sein oder reicht es aus, wenn die wichtigen Sozialisationsphasen (Schulbesuch oder Schulabschluss) in Österreich vollzogen wurden? Andererseits gibt es die Frage des Geburtslandes der Eltern: Müssen beide Elternteile im Ausland geboren sein, damit die Kinder zur Zweiten Generation zu zählen oder werden auch jene Personen zur Zweiten Generation gezählt, bei denen nur ein Elternteil in Österreich geboren wurde und der andere im Ausland? Ein weiteres Problem bei der Definition und quantitativen Erfassung der Zweiten Generation sind die unterschiedlichen rechtlichen Positionen. Gerade in Österreich spielt die Staatsbürgerschaft eine besonders große Rolle, da damit politische Teilhabe und der Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Maßnahmen gesichert sind.

Die Migrationsforschung ist immer wieder an Grenzen gestoßen, wenn es um die **zahlenmäßige Erfassung** von MigrantInnen ging. Während es oft schon schwierig war, MigrantInnen quantitativ zu erfassen, da sich Eingebürgerte oft in den Statistiken nicht identifizieren ließen, stößt die Erfassung der Zweiten Generation noch auf weitere Hürden. Zum einen wird die „Zweite Generation“ als relativ neues Phänomen in vielen Statistiken nicht erfasst, zum anderen beruhen die wenigen Statistiken und Studien zur Zweiten Generation in Österreich auf unterschiedlichen Definitionen und Konzepten und erschweren damit die Vergleichbarkeit.

Eine **repräsentative Datenbasis** für die Erfassung der Zweiten Generation bildet die Arbeitskräfteerhebung auf Basis des Mikrozensus, die größte regelmäßige Haushaltsbefragung in Österreich, in die jährlich rund 22.200 Haushalte einbezogen

werden. Seit 2008 werden darin auch Fragen nach dem Geburtsland der Eltern gestellt. Die Definition von Personen mit Migrationshintergrund folgt darin den Empfehlungen der United Nations Economic Commission for Europe (UNECE)⁷, indem jene Personen als Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnet werden, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese Gruppe wird in MigrantInnen der Ersten Generation und in MigrantInnen der Zweiten Generation unterteilt. Bei MigrantInnen der Ersten Generation liegt sowohl der eigene Geburtsort als auch der Geburtsort der Eltern im Ausland. MigrantInnen der Zweiten Generation sind bei dieser Definition dadurch gekennzeichnet, dass sie in Österreich geboren wurden, der Geburtsort der Eltern jedoch im Ausland liegt. Kinder von Eltern, bei denen nur ein Elternteil aus dem Ausland stammt, werden bei dieser Definition nicht zu den Personen mit Migrationshintergrund gezählt. Seit dem Jahr 2003 folgt auch PISA dieser internationalen Definition (Settelmeyer/Erbe 2010, 6 f.).⁸

Aufgrund der schwierigen Datenlage und der unterschiedlichen Definitionen der Zweiten Generation, die oft zu einer Begriffsverwirrung führen, haben wir uns für folgende Vorgehensweise entschieden: In unserer qualitativen Erhebung werden

wir die UNECE-Definition verwenden. Damit zählen zur Zweiten Generation Menschen, die selbst in Österreich und deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Bei der Darstellung von Literatur und sekundärstatistischen Daten werden wir jedoch auf unterschiedliche Definitionen der „Zweiten Generation“ zurückgreifen, die wir jeweils differenziert angeben. Nur so können wir die wenigen Studienergebnisse zur Zweiten Generation in Österreich darstellen und damit Tendenzen für die Zweite Generation feststellen – denn würden wir uns nur auf eine Definition beschränken, würde kaum Material übrig bleiben.

Abschließend müssen wir uns der Einschätzung von Herzog-Punzenberger (2003, 11) beinahe zehn Jahre später anschließen, dass zum jetzigen Zeitpunkt noch immer keine regelmäßig erstellten Datenquellen in Österreich existieren, die genauere Untersuchungen der Zweiten Generation zulassen und dass deswegen für jede tiefer gehende Betrachtung eigene Erhebungen notwendig sind.

⁷ www.unece.org/stats/documents/2010.00.census.htm (29.10.2012)

⁸ Nicht überall wird die UNECE-Definition angewandt: So verwendet zum Beispiel der Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor eine erweiterte Definition der Zweiten Generation. Unter Zweiter Generation wird bei dieser Definition jene Gruppe von Menschen verstanden, die schon in Österreich geboren ist, bei der aber zumindest ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Begründet wird diese Erweiterung mit der Diversität der Wiener Haushalte durch binationale Beziehungen, Patchworkfamilien, AlleinerzieherInnen, Mehrgenerationenfamilien mit NeuzuwanderInnen und österreichischen StaatsbürgerInnen (Boztepe et al. 2012, 12). Andere Studien weiten die Definition nicht in Richtung Elternteile aus, sondern hinsichtlich der Ankunft in Österreich. Nicht mehr die Geburt in Österreich ist alleinige Voraussetzung, um zur Zweiten Generation zu zählen, sondern unterschiedliche Sozialisationsphasen werden zum entscheidenden Kriterium. Herzog-Punzenberger (2003, 7) versteht unter der Zweiten Generation jene in eine soziologische Kategorie gefasste Gruppe, deren Mitglieder Nachkommen von EinwanderInnen sind, die entweder in Österreich geboren wurden oder vor dem schulpflichtigen Alter nach Österreich gekommen sind. Weiters unterteilt sie die Zweite Generation in Personen, die mit österreichischer Staatsbürgerschaft geboren wurden, Personen, die eingebürgert wurden und Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Zudem führt sie den Begriff „Generation 1.5“ ein. Damit meint sie Personen, die während ihrer Ausbildungszeit nach Österreich kamen. Gächter (2011, 8) führt bei seiner Analyse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung hinsichtlich Bildungsverwertung noch zwei weitere Erweiterungen des Begriffs „Zweite Generation“ ein: Um zur Zweiten Generation zu zählen, müssen beide Elternteile nicht in EU-15- und EFTA-Staaten geboren sein und der höchste Abschluss der Ausbildung muss in einem EU-15- oder EFTA-Staat erfolgt sein. Begründet wird die Definition von ihm dahin gehend, dass, obwohl keine Studien existieren, bisherige Erfahrungen zeigen würden, dass die Aufenthaltsdauer und das Alter beim Aufenthaltsbeginn keinen großen Einfluss auf die Bildungsverwertung hätten. Einfluss hingegen hat seiner Meinung nach, ob der Bildungsstaat außerhalb oder innerhalb der EU-15- und EFTA-Staaten liege. Das gleiche gelte seiner Meinung nach auch bei den Geburtsstaaten.

3.4 Forschungs- und Datenlage zur Zweiten Generation in Österreich im Überblick

Bevor ein näherer Blick auf die für die vorliegende Studie ausgewählten Regionen Wien und Pinzgau geworfen wird, stellen wir allgemeine Befunde zur Zweiten Generation in ganz Österreich vor. Ihre Altersverteilung und ihre Bildungskarrieren sind hier ebenso wie ihre Situation am Arbeitsmarkt, im Schulsystem und in der Weiterbildung von Interesse. Dabei vergleichen wir die Zweite Generation als Gruppe einerseits mit der Ersten Migrationsgeneration und andererseits mit der Mehrheitsbevölkerung und differenzieren nach Geschlecht und nach Herkunftsgruppen.

Laut Statistik Austria waren 2011 etwa fünf Prozent der österreichischen Bevölkerung der Zweiten Generation von MigrantInnen zuzurechnen. Mehr als ein Drittel von ihnen hat Eltern, die im ehemaligen Jugoslawien oder einem seiner Nachfolgestaaten geboren wurden und die Eltern von mehr als einem Viertel wurden in der Türkei geboren (Statistik Austria 2012).

Durch die quantitative Beschäftigung mit der Zweiten Generation wurden verstärkt Problemlagen einiger Herkunftsgruppen dieser Migrationsgeneration sichtbar. Für das vorliegende Forschungsprojekt sind Frauen mit einem türkischen Herkunftshintergrund oder einem Herkunftshintergrund aus dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawien deshalb ausgewählt worden, weil sie zum einen – abgesehen von Menschen aus Deutschland – die größten Einwanderungsgruppen sind, zum anderen auch die höchsten Raten an Frauen mit Pflichtschule als

höchstem Abschluss zeigen (Statistik Austria 2011, Statistik Austria u.a. 2011b).

3.4.1 Altersverteilung

Die Zweite Generation in Österreich war 2010 bedeutend jünger als die Erste. Mehr als die Hälfte war unter fünfzehn Jahre alt und nicht ganz fünf Prozent älter als 65 Jahre. In der Ersten Generation stellten Kinder (also unter 15-Jährige) einen Anteil von nicht ganz fünf Prozent dar und bei den über 65-Jährigen lag der Anteil um die zwölf Prozent. Nicht ganz zwei Drittel aller Frauen der Zweiten Generation in Österreich waren 2010 jünger als 20 Jahre (Statistik Austria 2011, 97-99).

Während nicht ganz fünf Prozent aller Frauen in Österreich der Zweiten Generation angehörten, waren es in der Gruppe der bis 14-Jährigen 17,5 Prozent und in der Gruppe der 15- bis 19-Jährigen etwas mehr als zehn Prozent. Das heißt, die Zweite Generation wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten in zunehmendem Ausmaß das formale Bildungssystem verlassen und in den Erwerbsarbeitsmarkt und das Weiterbildungssystem eintreten.

3.4.2 Bildungsstruktur

Österreichweit zeigte sich, dass sich das Bildungsniveau der Zweiten Generation jenem von Personen ohne Migrationshintergrund langsam annähert. In der Gruppe der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung wiesen Angehörige der Zweiten Generation in geringerem Ausmaß als Angehörige der Ersten Generation lediglich einen Pflichtschulabschluss auf. Bei Lehrabschlüssen und berufsbildenden mittleren Schulen steht die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund vor der Zweiten Generation

an erster Stelle und die Erste Generation befindet sich an dritter Stelle. Ab den höheren Abschlüssen kehrt sich das Verhältnis zwischen der Ersten und Zweiten Generation um: Sowohl bei AHS-, BHS- und Kollegabschlüssen als auch bei Universitäts-, Fachhochschul- und Akademieabschlüssen liegt die Erste Generation vor der Zweiten Generation (Statistik Austria et al. 2012)⁹. Dies wird hauptsächlich von den Frauen geprägt. Frauen ohne Migrationshintergrund haben im Vergleich den niedrigsten Anteil an höheren Schulabschlüssen (Statistik Austria et al. 2012, 47).

Geschlechtsspezifisch betrachtet zeigten sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Zweiten Generation, die sich auch in der Mehrheitsbevölkerung abzeichnen. Frauen haben häufiger einen Pflichtschulabschluss und weniger oft eine Lehre oder berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen (Statistik Austria et al. 2012, 47).

August Gächter (2011) wertete die Mikrozensus-Ergebnisse von 2008-2009 unter anderem mit einem Fokus auf die Zweite Generation¹⁰ aus. Er hat herausgefunden, dass es für die Zweite Generation einen vorgesehenen Bildungsweg als „Norm“ gibt, nämlich eine mittlere Bildung (Lehre, BHS). Entsprechend gelingt auch der Übergang in adäquate Berufe bei mittlerer Bildung besser als in anderen Bildungsstufen. „Die Gesellschaft honoriert bestimmte Bildungswege und pönalisiert andere, die sie als zu wenig oder als zu viel betrachtet.“ (ebenda, 40) Die Zweite Generation scheint also im Bereich der mittleren Abschlüsse ‚stecken zu bleiben‘, das heißt, die gläserne Decke des höchsten Bildungsabschlusses hängt für viele beim mittleren Abschluss.

Gegenüber der Ersten Generation hat die Zweite Generation eindeutige Bildungsfortschritte zu verzeichnen. Gerade wenn die vergleichbare Altersgruppe (der Elterngeneration) aus der Ersten Generation die Pflichtschule als höchsten Abschluss hatte, verbesserte sich die Zweite Generation enorm. Diese Ergebnisse (Weiss 2007b, 39 ff.; Gächter 2011, 161 f.) weisen auf die vielfach angeführte hohe Bildungsorientierung der Ersten Generation für ihre Kinder, die Zweite Generation, hin.

Wie erfolgreich oder nicht diese umgesetzt werden können, hängt mit Unterschieden bei den Deutschkenntnissen der Eltern, mit der Bedeutung von Tradition und Religion (auch in der Erziehung) und der Verwendung der Muttersprache zusammen. Weiss problematisierte, dass österreichische Eltern mehr Kontakt zu LehrerInnen haben und ihre Kinder bei Hausaufgaben sowie beim Lernen besser unterstützen können. Zudem würden Jugendliche der Zweiten Generation häufiger in Wohngebieten mit hohem AusländerInnenanteil wohnen und Schulen mit einem erhöhten AusländerInnenanteil besuchen. Die zuvor angesprochenen Wünsche der Eltern nach höherer Bildung und auch die Bildungsmotivation der Zweiten Generation selbst könnten nur durch überdurchschnittliche Motiviertheit von Eltern und Kindern überwunden werden (Weiss 2007b, 54 ff.).

Kinder mit türkischer Migrationsgeschichte waren 2006 in Sonderschulen überrepräsentiert und in den allgemeinbildenden und berufsbildenden höheren Schulen unterrepräsentiert. Kinder aus Staaten des ehemaligen Jugoslawien wiesen etwas bessere Bildungskarrieren auf als türkische

⁹ Die hohe Rate an Angehörigen der Ersten Generation mit höheren Abschlüssen hängt mit der Bildungsstruktur der größten Zuwanderergruppe, den Deutschen, zusammen.

¹⁰ Bei Gächter haben Angehörige der Zweiten Generation ihren höchsten Bildungsabschluss innerhalb der EU-15/EFTA gemacht, beide Eltern sind außerhalb der EU-15/EFTA geboren.

Kinder, aber auch sie waren im Vergleich zu österreichischen Kindern deutlich schlechter gestellt (Unterwurzacher 2007, 71 f.)¹¹. In der PISA-Studie 2006¹² fanden die AutorInnen heraus, dass sich 40 Prozent der Bosnisch-Kroatisch-Serbisch (BKS) sprechenden Jugendlichen für eine höhere Schule entschieden hatten. Bei den Türkisch sprechenden Jugendlichen war dieser Anteil nur mehr halb so groß. Der Anteil an SchülerInnen, die eine Klasse wiederholten, war unter den Türkisch oder BKS Sprechenden um einiges höher als bei SchülerInnen ohne Migrationshintergrund. Mädchen mit anderen Erstsprachen als Deutsch waren häufiger in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen zu finden. (Herzog-Punzenberger/Unterwurzacher 2009, 167 ff.).

Auch in der Zweiten Generation bestanden vor allem im Bereich der Pflichtschule als höchste abgeschlossene Ausbildung große Differenzen zwischen den Herkunftsregionen: Besonders hoch waren diese Raten bei Menschen mit Eltern aus der Türkei oder aus Staaten des ehemaligen Jugoslawiens. Diese hatten in der Regel auch größere Schwierigkeiten beim Übergang in einen Lehrberuf und zeigten höhere Abbruchraten im weiteren Bildungsverlauf. So zeigte Steiner (2009, 146 ff.) etwa, dass 2007 19 Prozent der Jugendlichen aus der Zweiten Generation frühzeitig die Schule abgebrochen hatten. Er wies außerdem darauf hin, dass bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund Frauen häufiger die Schule abgebrochen hatten als Männer.

3.4.3 Weiterbildung

Nachdem hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung von MigrantInnen in Österreich nur sehr

mangelhafte Daten vorhanden sind (Sprung 2008), waren auch kaum Daten zur Weiterbildungsbeteiligung der Zweiten Generation zu finden.

Alle Untersuchungen zu dem Thema zeigen, dass sich MigrantInnen eindeutig schwächer an Weiterbildung beteiligen als Angehörige der Mehrheitsgesellschaft. So weist eine Analyse der Statistik Austria zur Erwachsenenbildung aus, dass sich im Jahr 2007 41 Prozent der ÖsterreicherInnen und 30 Prozent der Nicht-ÖsterreicherInnen weitergebildet hatten (Salfinger et al. 2009, 29). Anzumerken ist, dass darin auch die Deutschkurse inkludiert waren.

Angehörige der Zweiten Generation nahmen in viel geringerem Ausmaß an ESF-geförderten Angeboten der Erwachsenenbildung teil. Sie machten einen Anteil von sechs Prozent aus und nahmen vor allem an Hauptschulabschluss- und Berufsreifeprüfungsangeboten teil (Steiner et al. 2011, 114).

3.4.4 Erwerbstätigkeit

Menschen mit Migrationshintergrund sind in ganz bestimmten Branchen beschäftigt. Ziemlich genau die Hälfte aller Erwerbstätigen der Zweiten Generation war im Jahr 2011 in den Branchen Handel, Sachgütererzeugung und Bauwesen beschäftigt, nicht ganz die Hälfte von diesen im Handel. Insgesamt waren sowohl in der Ersten als auch in der Zweiten Generation zwei Drittel der Beschäftigten in fünf Branchen zu finden. Klar ersichtlich ist das Fehlen der migrantischen Bevölkerung in den Bereichen der öffentlichen Verwaltung und im Erziehungs- und Unterrichtswesen (Statistik Austria et al. 2012, 57).

¹¹ Für diese Darstellung wurde die Kategorie „Staatsbürgerschaft“ herangezogen, da die Schulstatistik lange nur dieses Kriterium führte.

¹² Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Kurzfassung liegen noch keine detaillierten Auswertungen der aktuellen PISA-Ergebnisse vor.

Frauen mit Migrationshintergrund (beider Generationen) machten im Bereich der Unternehmensdienstleistungen etwa 48 Prozent aller in der Branche beschäftigten erwerbstätigen Frauen aus – darin enthalten waren etwa Reinigungsdienste und Arbeitskräfteüberlassungsdienstleistungen – beim „Haushaltspersonal“ waren es mehr als 40 Prozent und in Beherbergung und Gastronomie etwas mehr als 30 Prozent (Statistik Austria et al. 2012, 57). In diesen Branchen unterschied sich die Erste Generation zahlenmäßig bei Weitem von der Zweiten. Dieser Wechsel der Branchen, in denen Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt waren, zog nicht automatisch eine der Ausbildung adäquate Erwerbstätigkeit nach sich. So bezeichnete sich immer noch jede fünfte beschäftigte Frau aus der Zweiten Generation als überqualifiziert für ihre Tätigkeit (gegenüber jeder dritten Frau aus der Ersten Generation und jeder neunten ohne Migrationshintergrund) (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011, 396).

ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund in Österreich waren im Jahr 2010 überproportional häufig in gering qualifizierten Bereichen tätig. 27 Prozent der unselbstständig beschäftigten Personen ohne Migrationshintergrund und 51,5 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund waren als ArbeiterIn beschäftigt, während jene ohne Migrationshintergrund in Angestelltenpositionen viel stärker vertreten waren (73% zu 48,5%) (Statistik Austria 2011, 152).

Gächter (2011) verknüpfte Bildungsabschluss und Beschäftigungsquoten und stellte fest, dass die Zweite Generation bei geringer und bei höherer Bildung ihre Ausbildung nicht im gleichen Ausmaß

in Beschäftigung umsetzen konnte wie Menschen ohne Migrationshintergrund. Im Vergleich zu diesen konstatierte er auch eine größere Wahrscheinlichkeit auf allen Bildungsebenen, dass die Zweite Generation in Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten beschäftigt war. Die Zweite Generation kann ihre Abschlüsse demnach in geringerem Ausmaß verwerten als Menschen ohne Migrationshintergrund – und zwar am wenigsten bei geringer Bildung (Gächter 2011, 44).

Gleichzeitig zeigte Gächter auf, dass die geringeren Beschäftigungsraten der Zweiten Generation vor allem durch höhere Arbeitslosigkeit bedingt waren. Dies führte er auf ungleiche Risiken und Chancen am Arbeitsmarkt zurück. Ganz besonders waren davon Frauen mit türkischem Hintergrund betroffen, die in besonderem Ausmaß unter erfolglosen Bewerbungen zu leiden hätten (Gächter 2011, 48).

Bezüglich der Beschäftigungssituation in Verbindung mit der Herkunftsregion stellte Gächter (2010) einen Vergleich zwischen Erster und Zweiter Generation an und benannte vor allem hinsichtlich der Frauen mit türkischem Hintergrund Auffälligkeiten: Frauen mit türkischem Hintergrund mit niedriger oder mittlerer Bildung hatten im Vergleich zu anderen Herkunftsgruppen die niedrigsten Beschäftigungsquoten. Besonders ausgeprägt war der Unterschied in diesem Fall im Bereich der mittleren Bildung. Eine Beschäftigungsquote von 56 Prozent stand anderen Herkunftsländern mit bis zu 80 Prozent gegenüber. Bei niedriger oder mittlerer Bildung wiesen Frauen der Zweiten Generation hohe Arbeitslosigkeit und relativ hohe Inaktivitätsquoten auf, was bedeutet, dass

sie nicht beschäftigt waren und keinen Wunsch nach Beschäftigung äußerten. Diesen „ausgeprägten Misserfolg am Arbeitsmarkt“ erklärt Gächter (2010, 157) damit, dass diese Frauen den Misserfolg anderer Frauen mit türkischem Hintergrund sehen würden und dem Versuch, eine Beschäftigung zu finden, dann auch lieber aus dem Weg gingen (ebenda, 157 f.).

Dies alles deutet darauf hin, dass Frauen der Zweiten Generation, allen voran Frauen mit türkischem Hintergrund, nach wie vor massiven Diskriminierungen am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind.

4. BESCHREIBUNG DER UNTERSUCHUNGSREGIONEN

4.1 Stadt Wien und Pinzgau – die Regionen im Überblick

Die beiden von uns gewählten Erhebungsregionen weisen äußerst unterschiedliche Strukturen in Wirtschaft, Arbeitsmarkt und in der Bildungsinfrastruktur auf und bieten den dort lebenden Menschen sehr unterschiedliche strukturelle Rahmenbedingungen.

Die Stadt Wien ist zugleich Bundesland und Bundeshauptstadt Österreichs und damit wirtschaftliches, politisches und kulturelles Zentrum. In Wien leben mehr als 1,7 Millionen Menschen.

Der Pinzgau ist einer von fünf politischen Bezirken des Bundeslandes Salzburg. Er ist geografisch stark von seiner Lage in den Zentralalpen geprägt, ein Großteil der Bezirksfläche ist also Hochgebirge und die Siedlungsräume befinden sich vor allem in den beiden Tälern der Flüsse Saalach und Salzach. In diesem Bezirk leben nicht ganz 85.000 Menschen. Teile des Pinzgaus lassen sich als „ländlich-peripher“ (Neumayer K. 2005; zit. in: Neunherz et al. 2009, 13) beschreiben. Sie liegen verkehrstechnisch ungünstig, fernab von Ballungszentren bzw. von regionalen Versorgungszentren und weisen eine geringe Besiedlungsdichte auf. Weiters kennzeichnet sie ein relativ hoher Anteil an Arbeitsplätzen im primären und Defizite an regionalen Arbeitsplätzen im sekundären und tertiären Sektor, was wiederum Ansässige zum Pendeln zwingt. Infrastrukturelle Mängel in diesen Regionen behindern wirtschaftliche Entwicklungen, vor allem im Tourismusbereich. Nicht zuletzt ist die

Bildungsbeteiligung in diesen Regionen zumeist signifikant niedriger als in städtischen Ballungszentren. Das fehlende Ausbildungsangebot (vor allem fehlen zumeist bestimmte Schul- und Ausbildungstypen) bedingt lange Schulwege bzw. intensivere Ausbildungskosten, etwa für Anreise und Unterkunft.¹³

Der Vergleich der regionalen Bruttowertschöpfungen zeigte 2009 für die NUTS 3-Region Wien ein Bruttoregionalprodukt von € 42.600 pro EinwohnerIn, für die NUTS 3-Region Pongau/Pinzgau € 32.000 pro EinwohnerIn. Der österreichische Durchschnitt lag in diesem Jahr bei € 32.900 pro EinwohnerIn.

Die Wirtschaftsstruktur Wiens ist überdurchschnittlich vom Dienstleistungssektor geprägt: 82,9 Prozent der Bruttowertschöpfung stammten aus diesem Sektor, gegenüber 16,9 Prozent aus dem Produktionssektor (Magistrat der Stadt Wien 2011). Wien ist Zentrum sowohl der politisch-administrativen Verwaltung und des Finanzsektors als auch von Forschung und Entwicklung sowie Standort für Firmenzentralen. Die Bundeshauptstadt bietet zudem viele Arbeitsplätze in Handel und Tourismus.

Im Pongau/Pinzgau stammen 71 Prozent der Bruttowertschöpfung aus dem Dienstleistungssektor und 27 Prozent aus dem Produktionssektor (Vergleich Gesamtösterreich 70% und 28%) (AMS 2011). Die meisten Arbeitsplätze im Pinzgau bieten die Branchen Tourismus und Handel.

Die beiden Regionen unterscheiden sich auch in

¹³ Wer etwa aus Mittersill im oberen Pinzgau in die HBLA nach Saalfelden will, fährt mit Bus oder Zug mindestens 40 Minuten nach Zell am See und hat dort Wartezeiten bis zum nächsten Bus oder Zug nach Saalfelden. Vom Bahnhof in Saalfelden sind es weitere 15 Fußminuten zur HBLA.

der Größe der Betriebe. 40 Prozent der Beschäftigten in Wien arbeiten in Kleinst- und Kleinbetrieben, gefolgt von den Großbetrieben mit 35 Prozent. Auf Mittelbetriebe entfallen die verbleibenden 25 Prozent (WKO.at, Webabfrage; 8.1.2013). 2011 beschäftigte der größte Produktionsbetrieb in Wien 6.000 Personen. Größter Arbeitgeber im Dienstleistungsbereich war das Magistrat Wien mit 44.930 MitarbeiterInnen (AMS 2011).

Im Pinzgau dagegen waren 2011 nur sieben Prozent der Beschäftigten in Großbetrieben beschäftigt, ein Fünftel von diesen bei der Bezirkshauptmannschaft als einzigem Großbetrieb im Dienstleistungsbereich (420 MitarbeiterInnen). Im größten Produktionsbetrieb waren 430 Personen beschäftigt (AMS 2011). Im Gegensatz zu Wien überwiegen bei den Beschäftigungsmöglichkeiten im Pinzgau ganz klar Einzelunternehmen sowie Klein- und Kleinstbetriebe.

Wien ist zudem Standort für vierzehn Universitäten, neun Fachhochschulen und drei Pädagogische Hochschulen und verfügt über ein umfassendes Angebot an mittleren und höheren Schulen. Im Pinzgau ist das schulische Angebot im Bereich der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen sehr auf den sogenannten Pinzgauer Zentralraum fokussiert. Für SchülerInnen aus peripheren Regionen ist der Schulbesuch mit langen Anfahrtszeiten bzw. Internatsbesuchen verbunden.

Diese fehlenden Bildungsmöglichkeiten und die Beschäftigungsmöglichkeiten im Pinzgau schlagen sich in Unterschieden im Bildungsstand der Bevölkerung in den beiden Regionen nieder: Etwas über 22 Prozent der 25- bis 65-Jährigen in Wien hatten

2011 eine über die Matura hinausgehende Bildung, im Pinzgau waren dies an die neun Prozent. Nur mehr 9,3 Prozent der 25- bis 65-Jährigen hatten im Pinzgau eine höhere Schule besucht, in Wien waren es 18,1 Prozent (Statistik Austria 2012c).

Die Erwachsenenbildungslandschaften der beiden Regionen unterscheiden sich erstens darin, dass im Pinzgau beinahe ausschließlich Einrichtungen der KEBÖ (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreich¹⁴) und nur einzelne weitere Weiterbildungsträger aktiv sind. In Wien gestaltet sich die Weiterbildungslandschaft im Gegensatz dazu wesentlich vielfältiger. Es bestehen viele Erwachsenenbildungseinrichtungen, welche nicht in der KEBÖ organisiert sind, damit ist das inhaltliche Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten in Wien auch bedeutend breiter. Berufsbildende Angebote sind im Pinzgau zum Beispiel zumeist auf eine Verwertung am regionalen Arbeitsmarkt ausgerichtet. Zudem sind Weiterbildungseinrichtungen in Wien mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Wer nicht bei der Arbeitsstätte wohnt, ist im Pinzgau jedoch meistens auf ein Auto oder eine Mitfahrgelegenheit angewiesen.

Wien hat mit 38,8 Prozent einen wesentlich höheren Anteil an Bevölkerung mit Migrationshintergrund als andere Regionen in Österreich. Im Bundesland Salzburg liegt dieser Anteil bei 18,3 Prozent (Statistik Austria 2011). Jeweils etwas mehr als ein Viertel dieser Personen ist der Zweiten Generation zuzurechnen.

Die folgende Tabelle zeigt die Anteile der Personen mit Migrationshintergrund an der jeweiligen Gesamtbevölkerung und die Anteile der Personen

¹⁴ Mitglieder der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreich sind: Arbeitsgemeinschaft Bildungshäuser Österreich (ARGE BHÖ), Berufsförderungsinstitut Österreich (BFI), Büchereiverband Österreichs (BVÖ), Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich (FORUM), Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI), Ring Österreichischer Bildungswerke (RÖBW), Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreich (VG-Ö), Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB), Verband Österreichischer Volkshochschulen (VÖV), Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreichs (WIFI).

mit Herkunft aus der Türkei oder aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens, somit also jene Herkunftsregionen, auf die wir in der empirischen Arbeit unseren Fokus legen.

Tabelle 1:
Gesamtbevölkerung, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Personen aus Staaten des ehemaligen Jugoslawiens (ohne Slowenien) und aus der Türkei: Österreich – Bundesland Salzburg – Stadt Salzburg – Pinzgau – Wien,¹⁵

Region	Gesamtbevölkerung	Anteil Migrationshintergrund an Gesamtbev. in %	Ex-YU ohne SLO; Erste Generation, Anteil an MigrantInnen gesamt in %	Ex-YU; Zweite Generation, Anteil an MigrantInnen gesamt in %	Türkei Erste Generation, Anteil an MigrantInnen gesamt in %	Türkei Zweite Generation, Anteil an MigrantInnen gesamt in %
Österreich	8.259.600	18,6	23,4	9,5	10,6	6,4
Bundesland Salzburg	531.721		17,2	30,8		8,4
Pinzgau	84.663		12,0	28,9		7,2
Wien	1.675.100		38,2	36,6		13,0

Quellen: Statistik Austria 2011, 97+273; Statistik Austria 2012a, Land Salzburg, Landesstatistischer Dienst 2011a

In beiden Regionen lassen sich große räumliche Segregationen in der Verteilung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund feststellen – in Wien auf Ebene der Bezirke, insbesondere jedoch auch innerhalb der Bezirke. Einzelne Wohnsiedlungen weisen einen besonders hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund auf. Ein Beispiel dafür ist „Am Schöpfwerk“ im Bezirk Meidling. Im Bundesland Salzburg zeigen städtische Gebiete und Gemeinden mit einer starken Tourismusinfrastruktur die höchsten Anteile an Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Dies gilt gleichermaßen für den Pinzgau.

4.2 Die Stadt Wien

2011 zählte beinahe ein Drittel der Personen mit Migrationshintergrund zur Zweiten Generation (10,2% bzw. 18% der Wiener Bevölkerung, je nachdem ob ein oder zwei Elternteile im Ausland geboren wurden) (Statistik Austria 2012b; Boztepe et al. 2012,11). Die Zweite Generation in Wien stellte eine sehr junge Bevölkerungsgruppe dar (ca. 45% unter 15 Jahre) (Manolakos et al. 2010, 31), obwohl sie im Vergleich zu Gesamtösterreich aufgrund der frühen Einwanderungsgeschichte Wiens im Durchschnitt älter war (Österreich: 52,2% unter 15 Jahren) (Statistik Austria 2011, 97). Der Frauenanteil der Zweiten Generation lag im Jahr 2010 bei 46,2%, wobei er in den großen

Einwanderungsgruppen aus Ex-Jugoslawien und der Türkei etwas erhöht war (47,4% und 49,5%) (ebenda, 273).

Die zwei größten Einwanderungsgruppen in Wien stammten aus Ex-Jugoslawien (25% aller Personen mit Migrationshintergrund) und aus der Türkei (13%) (Magistrat der Stadt Wien 2011, 69). Zur Zweiten Generation in Wien gibt es hinsichtlich des Herkunftslandes keine detaillierten Daten, jedoch ist durch den Vergleich mit Gesamtösterreich anzunehmen, dass der Anteil von MigrantInnen

¹⁵ Für leer gebliebene Felder konnten keine Daten eruiert werden.

der Zweiten Generation mit dem Herkunftsland Ex-Jugoslawien nur geringfügig gestiegen ist (ca. 5 Prozentpunkte) und dass sich der Anteil mit türkischen Wurzeln beinahe verdoppelt hat (Statistik Austria 2012a).

Wien zeichnet sich wie alle europäischen Großstädte durch eine ausgeprägte räumliche Segregation von Personen mit Migrationshintergrund aus. Der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund auf Bezirksebene reichte im Jahr 2011 von 47,6% (Rudolf-Fünfhaus) bis 21,2% (Liesing) (Magistrat der Stadt Wien 2011, 60 f.). Inwieweit sich diese räumliche Segregation in der Zweiten Generation abschwächt, lässt sich aufgrund der Datenlage nicht sagen.

Hinsichtlich des formalen Bildungsniveaus kann von einem Aufholen der Wiener Zweiten Generation im Vergleich zur Ersten gesprochen werden: Im Jahr 2010 hatten rund ein Fünftel maximal eine Pflichtschule, 37 Prozent eine Lehre oder BMS, 29 Prozent die Matura und zwölf Prozent eine Universität oder Fachhochschule abgeschlossen. Damit hatte die Zweite Generation im Vergleich zur Ersten bei allen Bildungsniveaus außer dem universitären Abschluss stark aufgeholt, jedoch bei universitären Abschlüssen starke Einbrüche erfahren (12% der Zweiten Generation zu 21% der Ersten Generation) (Riesenfelder et al. 2011, 119). Der Aufholprozess war besonders deutlich bei MigrantInnen der Zweiten Generation mit Wurzeln in der Türkei und in Ex-Jugoslawien feststellbar. Vergleicht man jedoch die Bildungsverteilung der Zweiten Generation mit derjenigen der gesamten Erwerbstätigen in Wien, haben sich bei den Kategorien „maximal Pflichtschulabschluss“ (15%) und „universitärer

Abschluss“ (25,9%) noch große Diskrepanzen zur Mehrheitsgesellschaft feststellen lassen (Statistik Austria 2011, 282).

Das Weiterbildungsverhalten der Zweiten Generation in Wien hat sich nicht signifikant von der Ersten Generation unterschieden. Rund 29% der Erwerbspersonen der Ersten und Zweiten Generation hatten in den letzten fünf Jahren eine arbeitsmarktbezogene Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) absolviert, während der Anteil bei den Nicht-MigrantInnen bei 58 Prozent lag. Geschlechtsspezifische Unterschiede waren relativ gering. Zentrale Einflussfaktoren waren das Bildungs- und insbesondere das Tätigkeitsniveau. Je geringer das Tätigkeitsniveau, desto wahrscheinlicher war eine Weiterbildungsteilnahme (Riesenfelder et al. 2011, 148 f.).

Die Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen der Zweiten Generation in Wien zeigte im Vergleich zur Ersten Generation ein differenziertes Bild: Daten zur Arbeitsmarktintegration wiesen darauf hin, dass die Zweite Generation weniger stark als die Erste am Arbeitsleben beteiligt war. Aufgrund der bundesweiten Daten kann davon ausgegangen werden, dass die Erwerbstätigenquote der Zweiten Generation geringer als diejenige der Ersten war (Statistik Austria 2011, 148). Zudem war die Zweite Generation in Wien im Jahr 2010 mit elf Prozent stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als die Erste Generation mit neun Prozent (Riesenfelder et al. 2011, 35 f.).

Detaillierte Daten zur Beschäftigung zeigten demgegenüber, dass die berufliche Stellung von MigrantInnen der Zweiten Generation, die Zugang zum

Wiener Arbeitsmarkt fanden, besser war als die der Ersten Generation. So hatten bei den Männern der Zweiten Generation die Produktionsberufe stark an Bedeutung verloren, die technischen Berufe und Büroberufe hingegen gewonnen. Bei den Frauen verringerten sich Dienstleistungsberufe im Reinigungs- und Gastgewerbe stark, während die Tätigkeit in Büroberufen anstieg (ebenda, 482 f.).

Ein weiteres Indiz für die bessere berufliche Position der Zweiten Generation war die berufliche Stellung. So übten zum Beispiel mehr als zwei Drittel der Frauen der Ersten Generation eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit aus, während es dies in der Zweiten Generation 47 Prozent waren. Besonders schwierig stellte sich die Situation bei MigrantInnen der Zweiten Generation mit türkischen Wurzeln dar: Zwei Drittel von ihnen waren in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten beschäftigt (ebenda, 56).

All diese Daten zeigen, dass die Wiener Zweite Generation im Vergleich zur Ersten Generation hinsichtlich ihrer Beschäftigungssituation etwas aufgeholt hat, aber noch lange nicht die gleiche Situation wie Nicht-MigrantInnen vorfindet.

Dies wird auch durch ihre subjektive Einschätzung bestätigt: Die Zweite Generation schätzte ihre Karrierechancen gleich schlecht ein wie die Erste Generation (ebenda, 79 f.) und fühlte sich beinahe gleich oft überqualifiziert beschäftigt wie diese (ebenda, 123 f.).

4.3 Das Bundesland Salzburg mit besonderer Berücksichtigung des Pinzgau

Nachdem sehr wenig Zahlen über Personen mit Migrationshintergrund für den Pinzgau vorliegen, werden für die quantitative Darstellung hauptsächlich Zahlen aus dem Bundesland Salzburg herangezogen. Wo relevante Vergleichszahlen zum Pinzgau vorliegen, werden diese dargestellt.

Im Bundesland Salzburg hatten 2011 18,3 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Davon waren etwa 28 Prozent (27.000 Personen) der Zweiten Generation zuzurechnen (Statistik Austria 2012b). Auf Bezirksebene liegen nur Daten zu Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und zu im Ausland Geborenen vor. Für diese können große Unterschiede in der regionalen Verteilung festgehalten werden. Der Anteil der nicht in Österreich Geborenen betrug 2011 ca. 27 Prozent und eine ausländische Staatsbürgerschaft hatten 21 Prozent der Stadt-SalzbürgerInnen. Im Pinzgau hingegen waren diese Zahlen für beide Gruppen wesentlich geringer (12 Prozent bzw. 10 Prozent) (Land Salzburg, Landesstatistischer Dienst 2011a, Strukturdaten Stadt Salzburg, 80; Strukturdaten Pinzgau, 80).

Bezüglich der räumlichen Segregation im Pinzgau zeigt sich, dass generell ein höherer Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in tourismusstarken Gemeinden zu verzeichnen war (Statistik Austria, Ein Blick auf die Gemeinde, Webabfrage). Dies lässt sich auf die dort vorhandenen Erwerbsmöglichkeiten, in denen diese Personengruppe überproportional vertreten ist, zurückführen.

Von den Bundesland-Salzburgerinnen hatten im Jahr 2010 18,2 Prozent (48.600 Frauen) einen Migrationshintergrund und etwa 4,5 Prozent waren der Zweiten Generation zuzurechnen. Die weiblichen Angehörigen der Zweiten Generation machten im Bundesland Salzburg innerhalb der Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund knapp ein Viertel aus. Diese Anteile deckten sich mit den österreichweiten Daten (Statistik Austria 2011, 99).

In Bezug auf das Herkunftsland kann weder auf Bundesland- noch auf Bezirksebene zwischen Erster und Zweiter Generation unterschieden werden. Insgesamt kamen ca. 30 Prozent aller Personen mit Migrationshintergrund im Bundesland Salzburg aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) und 8,4 Prozent aus der Türkei. Die Zahlen für den Pinzgau wichen nur geringfügig ab, wobei hier die größte Gruppe (43,4%) aus einem der EU-15-Länder stammte (Land Salzburg, Landesstatistischer Dienst 2011a, Strukturdaten Land Salzburg, Strukturdaten Pinzgau).

Der Bildungsstand der Salzburger Bevölkerung zeigte eine starke Differenzierung zwischen den Migrationsgenerationen und auch zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Generell dominierte die mittlere Ausbildung. Frauen der Zweiten Generation verfügten zu je etwas mehr als einem Drittel über geringe und mittlere Ausbildungen und zu etwas weniger als einem Viertel über höhere Ausbildungen; damit lagen sie bei den niedrigen Ausbildungen unter den sogenannten Inländerinnen und über Frauen der Ersten Generation. Im Bildungsstand unterschieden sich Frauen der Zweiten Generation auch von Männern der Zweiten Generation, welche zu beinahe zwei Dritteln eine mittlere

Ausbildung, zu 16 Prozent eine höhere und zu 19 Prozent eine niedrige Ausbildung hatten (Gächter/Schober 2009, 75-79).

Schober und Gächter (ebenda) stellten einen Bildungsvergleich zwischen Eltern- und Kindergenerationen an und setzten dabei die entsprechenden Altersgruppen in Bezug: Die Zweite Generation schaffte demnach klare Bildungsaufstiege gegenüber der Ersten Generation, sie lag aber hinsichtlich des Bildungserwerbs weiterhin klar hinter den InländerInnen.

Kennzeichnend für den Bildungsstand im Bezirk Pinzgau war, dass dieser für alle Gruppen im Vergleich zu Österreich niedriger war. Dies steht klar in Zusammenhang mit dem niedrigen Angebot an entsprechenden Schulen und deren Standorten im Zentralraum.

Der Arbeitsmarkt Pinzgau ist stark von einer kleinst- und kleinbetrieblichen Struktur geprägt. An die 13 Prozent der Frauen im Pinzgau arbeiteten im Bereich „Beherbergung und Gastronomie“ und 17,5 Prozent im Handel; in diesen Branchen waren Frauen beider Migrationsgenerationen stark vertreten (Land Salzburg 2011a, G6.2-4)

Zahlen zu Beschäftigungsquoten der Migrationsgenerationen liegen wieder nur für das gesamte Bundesland Salzburg vor. Hier zeigte sich vor allem, dass die Zweite Generation mit 78 Prozent jeweils zu acht Prozentpunkten weniger als InländerInnen und mehr als die Erste Generation beschäftigt war (teilzeitbereinigt). Frauen gingen (in allen drei Gruppen) eindeutig weniger oft einer Beschäftigung nach als Männer (ebenda).

Die Zweite Generation war auch am Salzburger Arbeitsmarkt weniger erfolgreich als andere Personen mit inländischen Abschlüssen. Am stärksten war der Abstand bei höheren Abschlüssen.

Personen mit Migrationshintergrund (beide Generationen) waren in allen Bildungsschichten einem höheren Risiko ausgesetzt, in niedrig qualifizierten Tätigkeiten zu arbeiten (40% der Zweiten Generation). Die Wahrscheinlichkeit sank mit steigendem Bildungsstand, betrug aber bei Personen mit höherer Bildung in der Zweiten Generation immer noch 25 Prozent (gegenüber zwei Prozent bei den InländerInnen) (Gächter/Schober 2009, 71-74).

Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Zweiten Generation hängt sehr stark mit dem Herkunftsland des Elternteils gleichen Geschlechts zusammen: Wurde dieser außerhalb der EU-/EFTA-Staaten geboren, so hatten Frauen eine um 18 Prozentpunkte geringere Beschäftigungswahrscheinlichkeit als Inländerinnen (ebenda, 33).

Für die Salzburger Bezirke können die Daten wieder nur nach Staatsbürgerschaft unterschieden werden: Frauen ohne Migrationshintergrund waren im Pinzgau ebenfalls eindeutig stärker beschäftigt und befanden sich häufiger in einer Lehre als Frauen mit ex-jugoslawischer oder türkischer Staatsbürgerschaft. Die Abstände zwischen diesen Gruppen erhöhten sich mit zunehmendem Alter (ebenda, 43-48).

Die schlechteren Beschäftigungschancen von Frauen mit Migrationshintergrund spiegelten sich auch in der Arbeitslosenquote wider: So war beispielsweise etwa ein Viertel der 19- bis 25-Jährigen

Türkinnen im Pinzgau von Arbeitslosigkeit betroffen. Frauen mit einem Pass aus Staaten des ehemaligen Jugoslawiens waren zu zehn bis fünfzehn 15 Prozent und Inländerinnen zu 9,5 Prozent arbeitslos (Gächter/Schober 2009, 50).

Der Bezirk lässt sich in folgende vier Teilregionen untergliedern: Oberpinzgau (im Südwesten), Unterpinzgau (im Südosten), unteres Saalachtal und Pinzgauer Zentralraum. Während alle anderen Pinzgauer Regionen von zum Teil massiver Abwanderung betroffen sind, konnten vor allem Gemeinden aus dem Zentralraum an Bevölkerung zulegen. Diese Entwicklungen hängen stark mit der wirtschaftlichen Struktur und den regionalen Bildungsmöglichkeiten zusammen und betreffen alle Bevölkerungsgruppen (mit und ohne Migrationshintergrund) gleichermaßen.

5. FORSCHUNGSERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN

Im Folgenden werden jeweils die Ergebnisse aller unserer Erhebungsschritte nach Themenbereichen, die sich als zentral herauskristallisiert haben, zusammengefasst. Daran anschließend werden zu den jeweiligen Themenbereichen Empfehlungen dargestellt und beschrieben. Als zentrale Handlungsfelder (Themenbereiche) ergaben sich die Institution Schule, Ausbildungsentscheidung und Übergang in die Erwerbsarbeit, Arbeitssituation, Bildung und Lernen, Gestaltung von Weiterbildungsangeboten, System Familie, Zugehörigkeit sowie Identität und Diskriminierung.

5.1 Institution Schule

5.1.1 Die Institution Schule benachteiligt

Trotz Bemühungen einiger engagierter AkteurInnen tendiert das österreichische Schulsystem dazu, Kinder mit Migrationshintergrund zu diskriminieren. Das zeigt sich in der Schulstatistik – diese Kinder sind in Sonderschulen und Hauptschulen überproportional konzentriert vertreten. Auch im vorliegenden Forschungsprojekt berichteten einige Frauen und ExpertInnen, wie dieser Prozess verläuft. Der Umstand, dass in Österreich schon nach drei bis vier Jahren Grundschule entschieden wird, wer zu den „Besseren“ gehört und in ein Gymnasium gehen kann und wer zu den „Schlechteren“ zählt, wirkt sich auf Kinder mit Migrationshintergrund mehrfach diskriminierend aus. Mehrsprachigkeit wird in der Regel nicht als Vor-, sondern als Nachteil ausgelegt. Das Kind könne zu wenig Deutsch, besuche deshalb entweder die Sonderschule und bekomme „Sonderbedarf“ oder einen

„außerordentlichen Status“. Oft würden die Kinder in eine schlechtere Leistungsgruppe, als es ihren Leistungen entspricht, eingestuft werden oder würden nach der Volksschule eine Hauptschule¹⁶ statt ein Gymnasium besuchen. Einige der befragten Frauen erzählten, dass sie die gleichen Noten wie SchulkollegInnen bekommen hätten, jedoch vonseiten der Lehrerin bzw. des Lehrers „automatisch“ eine Empfehlung für die Hauptschule und nicht für das Gymnasium ausgesprochen worden sei. Ihnen sei aufgrund ihres Migrationshintergrundes unterstellt worden, dass sie das Gymnasium nicht positiv absolviert hätten können. Dazu käme, dass sich die Eltern, die oft das österreichische Schulsystem nicht gekannt hätten, aufgrund geringer Deutschkenntnisse nicht wehren hätten können, und wenn sie sich wehrten, nicht ernst genommen worden seien. Manchmal seien die Eltern überhaupt nicht informiert worden, dass ihr Kind nicht benotet worden sei, da es im sogenannten „Sonderbedarf“ (gemeint ist der „außerordentliche Status“) eingestuft worden war, berichteten eine Expertin und zwei befragte Migrantinnen. Auch wurden einige Erlebnisse mit LehrerInnen geschildert, welche MigrantInnenkinder diskriminiert haben. War das Kind einmal in der Sonder- oder Hauptschule, war es sehr schwierig, in eine andere Schule zu wechseln. Die Eltern folgten oft dem Rat der LehrerInnen, die meinten, es sei besser für das Kind, wenn es eine Sonder- oder Hauptschule besuchen würde. Die Kombination aus mangelnden oder unterstellten mangelnden Deutschkenntnissen und einer schlechten sozioökonomischen Lage der Eltern führte zu einer Spirale nach unten, die bei jeder entscheidenden Stufe in der Schule auftritt: die

¹⁶ In Wien wurden viele Hauptschulen in kooperative Mittelschulen bzw. Neue Mittelschulen umgewandelt, jedoch noch nicht flächendeckend, da es ein Schulversuch ist. Die Aussagen der interviewten Frauen der Zweiten Generation beziehen sich natürlich auf ihre Erfahrungen, die einige Jahre zurückliegen und damals gab es auch in Wien noch hauptsächlich Hauptschulen. In weiten Teilen Österreichs sind auch heute noch Hauptschulen und AHS/ BHS die gängigen Modelle.

Einschulung, nach der Volksschule der Übertritt in das Gymnasium oder die Hauptschule, nach der achten Schulstufe der Übertritt in eine berufsbildende mittlere Schule, in eine Lehre oder in eine höhere Schule.

„Außerordentlicher Status“

„Schulpflichtige SchülerInnen, die aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse dem Unterricht nicht ohne Weiteres folgen können, sind für die Dauer von maximal zwölf Monaten als außerordentliche SchülerInnen aufzunehmen.“ (§ 4 Abs. 2 und 3 SchUG) Das bedeutet, dass ein Schüler bzw. eine Schülerin, der/die z. B. im November 2012 in die Schule aufgenommen wird, bis November 2013 als außerordentliche/r SchülerIn geführt werden kann. Im Falle einer Aufnahme während des zweiten Semesters setzt die Frist erst mit dem folgenden 1. September ein (§ 4 Abs. 3 SchUG). Außerordentliche SchülerInnen sind in der Regel altersgemäß einzustufen. Da die Kinder normalerweise nach zwölf Monaten noch Sprachschwierigkeiten haben, können die Eltern für weitere zwölf Monate um den Status als „außerordentliche/r SchülerIn“ ansuchen. Eine Beratung durch die Schule über die Notwendigkeit bzw. den Vorteil des außerordentlichen Status für das Kind ist unerlässlich.

Dieser „außerordentliche Status“ wurde in Wien von einigen ExpertInnen als Problem gesehen. Da dieser der Status auch verlängert werden konnte, fühlten sich die SchülerInnen oftmals als Ausnahme und waren frustriert. Oft wurde dieser Status in den Interviews mit dem „sonderpädagogischen Förderbedarf“ verwechselt. Häufig hatten die Betroffenen keine Kenntnisse über die Folgen dieses Status oder wussten nicht, dass sie diesen

Status überhaupt hatten, wie eine Expertin über ein Erlebnis mit ihrer gut Deutsch sprechenden Tochter berichtete. Der außerordentliche Status bedeutet, dass die Kinder nicht benotet werden, solange sie nicht über genügend Deutschkenntnisse verfügen. In letzter Zeit wurde die Dauer dieses außerordentlichen Status gesetzlich auf zwei Jahre beschränkt und auch ein konkretes Prozedere und Informationsmanagement festgelegt.

Unsere InterviewpartnerInnen beziehen sich jedoch auf Bedingungen, die vor dieser gesetzlichen Konkretisierung bestanden haben. Wie weit sich die Situation für die heutigen SchülerInnen verbessert hat, könnte durch eine empirische Evaluierung überprüft werden. Unter damaligen Bedingungen konnte die Zeit, in der die Kinder nicht benotet wurden, oftmals nicht mehr aufgeholt werden. Das heißt, die Kinder wurden durch die längere Nichtbenotung von den LehrerInnen auch weniger beachtet und unterstützt, und blieben somit in ihren Leistungen langfristig hinter den anderen MitschülerInnen. Dies hatte oftmals zur Folge, dass die Kinder den Schulstoff nicht mehr aufholen konnten.

„Sonderpädagogischer Förderbedarf“

– Sonderschule

In Österreich wird die Feststellung eines „sonderpädagogischen Förderbedarfs“ (SPF) durch das Einbringen eines Antrages der Eltern oder Erziehungsberechtigten eines Kindes geregelt; DirektorInnen von Schulen sind ebenso zur Antragsstellung berechtigt. Diese Fördermaßnahme dient prinzipiell der Integration von Kindern mit Lernschwächen bzw. besonderem Förderbedarf in den schulischen Alltag.¹⁷

¹⁷ Online unter: http://www.bmukk.gv.at/schulen/service/schulinfo/sonderpaedagogischer_fb.xml; Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUK), (03.09.2013)

Sowohl einige befragte Wiener Frauen der Zweiten Generation als auch eine Expertin waren der Ansicht, dass die „sonderpädagogische Förderung“ MigrantInnenkinder ausschlieÙe. Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf können wahlweise eine Sonderschule oder eine den sonderpädagogischen Förderbedarf erfüllende Schule besuchen. Die SchülerInnen erhalten durch einen behinderungsadäquaten Lehrplan (in diesem Fall nach den Berichten der ExpertInnen und der Betroffenen aufgrund zu geringer Deutschkenntnisse oder nur unterstellt geringer Deutschkenntnisse) und individuelle Unterrichtsmethoden (in den Sonderschulen in Klassen je nach Behinderungsart mit höchstens acht bis fünfzehn SchülerInnen) eine grundlegende Allgemeinbildung, die eine Bewältigung der weiteren beruflichen Ausbildung oder den Besuch weiterführender Schulen ermöglichen soll.

Die Befragungsergebnisse weisen auf die Tendenz hin, dass Fördermaßnahmen für Kinder der Zweiten Generation verstärkt in Sonderschulen verlagert werden. Dem Wunsch der Eltern auf eine integrative Fördermaßnahme im Regelunterricht wird dabei nicht immer Rechnung getragen. Teilweise ist die Elterngeneration auch kaum oder gar nicht über diese Fördermaßnahmen und ihre Rechte an Entscheidungsprozessen informiert.

5.1.2 Rolle der Eltern

Die Eltern der Frauen der Zweiten Generation hatten durchwegs eine sehr starke Bildungsaspiration für ihre Kinder. Sie wollten, dass ihre Kinder den sozialen Aufstieg schaffen – ihre Kinder sollten es besser haben, als sie es selbst gehabt hatten. Die befragten Frauen der Zweiten Generation

schilderten, dass ihre Eltern dabei zum Großteil sehr unterstützend gewesen seien, wobei diese Rolle zumeist ihren Müttern zugekommen sei. Die Mütter hätten sich insbesondere für ihre Töchter eine gute Ausbildung gewünscht. Dieser Wunsch war in zwei Fällen in Wien sogar so stark, dass die Eltern den Kindern Privatschulen zahlten. Die Befragten gaben an, dass ihre Eltern gehofft hätten, dass sie dort mehr lernen würden, da in den katholischen Privatschulen der Anteil der MigrantInnenkinder geringer gewesen sei.

Die hohe Bildungsaspiration der Eltern für ihre Kinder ist unabhängig von der Ausbildung der Eltern und auch unabhängig von der sozialen Schicht. Anscheinend nimmt die Erste Generation wahr, dass sie viele Einschränkungen hatte, da sie entweder keine oder nur eine geringe Ausbildung hatte oder ihre Ausbildung oftmals nicht adäquat nutzen konnte.

Die Unterstützung der Eltern scheiterte oft an den mangelnden Kenntnissen des Schulsystems – sie wussten nicht, was in Österreich üblich ist (Elternsprechtag, Elternheft etc.) – sowie an den geringen Deutschkenntnissen, an mangelnder Zeit (beide Eltern arbeiteten) oder an mangelnden finanziellen Ressourcen für Nachhilfe bzw. am fehlenden eigenen Zimmer zum Lernen. So wird die Tatsache, dass sich Bildung in Österreich vererbt, in der Regel durch den Migrationsstatus der Eltern noch verstärkt.

Zudem übte die hohe Bildungsaspiration der Eltern einen Druck auf die Kinder aus, den die einen bestanden und andere nicht bestehen konnten. Die Kinder scheiterten daran, die Wünsche ihrer

Eltern zu erfüllen. Anhand der Interviews lässt sich zeigen, dass, je geringer die Bildung der Eltern war, desto unrealistischer waren die Wünsche der Eltern bezüglich der Ausbildung ihrer Kinder. Wenn nun die Töchter die Wünsche der Eltern nicht erfüllen konnten, wechselten sie in einen niedrigeren Schultyp oder brachen die Schule gar ab.

Wie Beispiele aus dem Pinzgau zeigen, gab es auch einige MigrantInnen-Eltern, die mangels bereits beschriebener Ressourcen ihren Kindern die Entscheidung überließen, an welche Schule sie gehen bzw. welchen Bildungsweg sie einschlagen wollten. Sie beschränkten sich vorrangig darauf, ihren Kindern emotionale Unterstützung anzubieten. Dies führte teilweise dazu, dass sich die befragten Frauen als Kind in ihren Entscheidungen auf sich allein gestellt bzw. überfordert gefühlt hatten.

5.1.3 Rolle der LehrerInnen und MitschülerInnen

LehrerInnen spielen gerade in der Pflichtschule und bei der weiteren Schulwahl eine sehr wichtige Rolle. Sie können fördernd und hemmend auf Frauen der Zweiten Generation und deren Motivation zum Lernen wirken und damit prägend für die weitere Bildungskarriere sein. Ihr Verhalten hängt einerseits stark von ihrer Einstellung zu MigrantInnen ab, andererseits jedoch auch von äußeren Rahmenbedingungen wie dem zeitlichen Rahmen, der Anzahl der Kinder mit Migrationshintergrund in einer Klasse, von ihren Kompetenzen hinsichtlich interkulturellen Unterrichts sowie davon, wie sehr es ihnen gelingt, die Eltern einzubeziehen.

Die meisten befragten Frauen der Zweiten Generation in Wien berichteten, dass sie sich als

Außenseiterinnen in der Schule gefühlt hätten. Aufbauend sei gewesen, wenn LehrerInnen bzw. DirektorInnen ganz bewusst integrierende Strategien angewandt hatten. Zudem sei es als förderlich erlebt worden, wenn sie nicht allein als sogenanntes „Ausländerkind“ in einer Klasse oder Schule waren, sondern mehrere bis viele diesen Status innehatten.

Die Pinzgauer Interviewpartnerinnen, die in abgelegeneren kleineren Orten in die Volksschule gingen, haben im Besonderen Mobbing Erfahrungen durch andere Kinder in der Schule gemacht. Schwierig sei es vor allem für jene gewesen, die mit sehr schlechten Deutschkenntnissen eingeschult worden waren. Insgesamt beschrieben die Frauen im Pinzgau ebenfalls, dass es ihnen im Schulverlauf immer besser gegangen sei, je mehr Kinder mit Migrationshintergrund in einer Klasse oder einem Schultyp waren.

5.1.4 Förderung von Mehrsprachigkeit

Frauen der Zweiten Generation und ExpertInnen problematisierten, dass sehr gute Kenntnisse in Deutsch als Zweitsprache vom österreichischen Schulsystem nicht mit einem „Sehr Gut“ beurteilt worden seien. Es sei von den LehrerInnen nicht anerkannt worden, dass es sich um die Zweitsprache handelte. Zudem berichteten einige Befragte, dass es ihnen verboten worden sei, in den Pausen mit MitschülerInnen in ihrer Muttersprache zu sprechen. Obwohl in den Sprach- und Bildungswissenschaften schon seit Langem nachgewiesen wurde, wie wichtig das Erlernen der Erstsprache (Muttersprache) für die Entwicklung der Kinder ist (de Gillia 2007), wurde diese Erkenntnis im österreichischen Schulsystem lange ignoriert.

Mittlerweile hat es hinsichtlich Mehrsprachigkeit einige Änderungen gegeben. Die Schule hat nun die Aufgabe, alle Kinder unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen sprachlichen Kompetenzen bestmöglich zu fördern¹⁸. Dazu gibt es derzeit Bestrebungen, multilinguale Klassen zu etablieren. In diesen Klassen sollen Lehrkräfte mehrsprachigen Unterricht abhalten, womit auch die Muttersprache von Menschen mit Migrationshintergrund als Mehrwert anerkannt werden soll¹⁹.

5.1.5 Kindergarten bzw. Kinderbetreuungseinrichtungen als wichtige Vorstufe zur Schule

Alle Pinzgauer und einige Wiener Eltern legten Wert darauf, dass ihre Kinder die Sprache ihres Herkunftslandes erlernten und sich im familiären Kreis ausschließlich in dieser unterhielten. So wurde für die meisten der befragten Frauen die Kindergartenzeit besonders bedeutend für das Erlernen der deutschen Sprache, da diese dort spielerisch gelernt werden konnte. In der Folge waren diese Deutschkenntnisse auch eine wichtige Vorstufe für den weiteren Schulverlauf, denn wer beim Schuleintritt schon gut Deutsch konnte, hatte in der Schule weniger Probleme. Für viele Interviewpartnerinnen sei der Kindergarten aber auch eine wichtige Einrichtung für das Erlernen der „österreichischen Kultur“ gewesen.

5.1.6 Empfehlungen

Die Stadt Wien erfüllt eine Vorreiterrolle und hat das Serviceangebot „Schulinfo für MigrantInnen“ entwickelt. Dieses Angebot umfasst individuelle Beratung und Hilfestellung für SchülerInnen und Eltern (zum Beispiel bei der Aufnahme in Schulen, bei der Wahl der Schularten, bei der

Notwendigkeit eines sonderpädagogischen Förderbedarfs) und auf Anfrage auch Hilfestellungen für Schulen (Vorträge an Schulen zur Schullaufbahn oder zu interkulturellen Schulfragen, Teilnahme an Elternabenden und Sprechtagen). Beratungen finden in bosnischer, kroatischer, serbischer sowie in türkischer Sprache statt. Die Zukunft wird zeigen, ob dieses Angebot von Menschen der Zweiten Generation angenommen wird und dann in weiterer Folge auch für andere Regionen weiterentwickelt werden kann.²⁰

Aus unserer Untersuchung ergeben sich folgende Empfehlungen:

■ Intensivierung der Informationsmöglichkeiten über Bildungswege insgesamt:

Das System Schule darf nicht diskriminieren. Um das zu verhindern, wären einige Maßnahmen seitens des Unterrichtsministeriums zu setzen. Gerade an den entscheidenden Stufen – Schulbeginn, Wechsel Volksschule (VS) zu Hauptschule (HS)/Gymnasium und Ende Pflichtschule/Übergang Berufsausbildung/weitere Schule – ist anzusetzen. Dort sollte ein Netz an innovativen, niederschweligen, eventuell aufsuchenden Maßnahmen entwickelt werden: muttersprachliche Information der Eltern, neutrale Einstufung, Förderung der Mehrsprachigkeit, Überdenken des Prozedere der Einstufung in den sonderpädagogischen Förderbedarf bzw. in die Sonderschule.

¹⁸ Online unter: <http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/sprachenpolitik.xml> (13.9.2013)

¹⁹ Online unter: http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/andere_erstsprachen.xml (13.9.2013)

²⁰ Online unter: <http://www.stadtschulrat.at/aktuell/detid70> (13.9.2013)

- **Evaluierung und gegebenenfalls Neugestaltung der Zuweisung des Status „außerordentliche SchülerIn“ bzw. „sonderpädagogischer Förderbedarf“:**

Der Status als „außerordentliche SchülerIn“ und der „sonderpädagogische Förderbedarf“ bzw. die Zuweisung in Sonderschulen sollten nochmals überdacht werden bzw. sollte man evaluieren, ob diese Modelle in der Praxis zu nicht intendierten Folgen führen. Damit könnten zukünftig Diskriminierungen von Menschen mit Migrationshintergrund vermieden werden.

Elternarbeit als ein wichtiger Baustein für das

- **Gelingen von Lernen im Pflichtschulbereich:** Gerade MigrantInnen berichten oft von Missverständnissen, von zu wenigen Informationen über das Schulsystem und von falschen Erwartungen. Die Elternarbeit sollte von LehrerInnen forciert werden, LehrerInnen sollten genug Zeit für diesen Bereich zur Verfügung haben und Eltern offensiv einbinden. Dies würde sowohl Kinder mit Migrationshintergrund als auch Kinder aus schwierigen sozialen Verhältnissen unterstützen. Die Unterstützung könnte durch vermehrte Informationen oder durch begleitende Unterstützungsangebote von den Schulen erfolgen. Zum Beispiel könnte vom Unterrichtsministerium ein Welcome-Paket für SchulanfängerInnen mit Migrationshintergrund in der jeweiligen Muttersprache verteilt werden, das die wichtigsten Informationen zum österreichischen Schulsystem beinhaltet. Dieses Welcome-Paket sollte in allen Schulstufen und -typen an Eltern von SchuleinsteigerInnen verteilt werden.

- **Dolmetschleistungen für Eltern der Ersten Generation:**

Im Rahmen einer verbesserten Elternarbeit ist darüber hinaus zumindest für den Pinzgau zu empfehlen, dass in den Schulen Dolmetschleistungen für Eltern angeboten werden. Dies würde MigrantInnen-Eltern die Möglichkeit bieten, kostenlos eine erwachsene Person zum Dolmetschen beizuziehen, ohne dabei auf ihre Kinder angewiesen zu sein.

- **Flächendeckende Einführung gemeinsamer Schulformen für alle Kinder/Jugendlichen bis 16 Jahre:**

Strukturelle Veränderungen, wie die flächendeckende Einführung der Gesamt- und Ganztagschule bis zum 16. Lebensjahr und eine späte Trennung von SchülerInnen nach Leistungen (erst ab 16 Jahren), wären die besten Maßnahmen, um der Vererbung von Bildungschancen entgegenzuwirken, denn durch diese strukturellen Veränderungen könnten Kinder ihre Hausaufgaben in der Schule machen, Nachhilfeunterricht wäre nicht mehr nötig und Kinder von Eltern mit geringen finanziellen Ressourcen würden nicht weiterhin benachteiligt werden. Diese Maßnahmen müssten flächendeckend eingesetzt werden, um wirksam zu sein und zu verhindern, dass sich wieder Ungleichheiten herausbilden.

- **Sensibilisierung der LehrerInnen und DirektorInnen:**

Frauen der Zweiten Generation bewerteten es als sehr wichtig, dass sie sich in der Klassengemeinschaft aufgehoben fühlten. Fördernd dabei sind die KlassenlehrerInnen und DirektorInnen

sowie die Verteilung zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund. LehrerInnen und DirektorInnen sollten durch Anreize (höheres Gehalt oder Ähnliches) motiviert werden, Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz in Anspruch zu nehmen, denn nur so kann die immer größere Anzahl von MigrantInnenkindern in den Schulen gut betreut werden.

■ **Offensives Anwerben von Personen mit Migrationshintergrund durch Schulen und pädagogische Ausbildungsstätten:**

Damit gehen Maßnahmen zur Erleichterung der Nostrifikation von ausländischen Ausbildungen der Ersten Generation ebenso einher wie die verstärkte interkulturelle Öffnung pädagogischer Ausbildungen in Österreich.

■ **Heterogene Gruppenzusammensetzung in den Schulen:**

Es sollte darauf geachtet werden, dass MigrantInnenkinder zwischen den Klassen gleichmäßiger verteilt werden. Es ist zum einen wichtig, dass Kinder mit Migrationshintergrund keinen Einzelstatus haben, und zum anderen, dass sie nicht in der Überzahl sind. So berichtete eine Migrantin der Zweiten Generation, dass in der Volksschule eigens eine separate Klasse für MigrantInnenkinder eingerichtet wurde, um Konflikten aus dem Weg zu gehen. Um diesem Missstand entgegenzuwirken, wären Maßnahmen vonseiten der Politik notwendig, die eine ausgewogene Verteilung und Durchmischung der Klassen gewährleisten. Des Weiteren ist hierbei der Faktor der Interkulturalität zu betonen und positiv zu besetzen, auch im Zusammenhang mit der Frage der Imagegestaltung von Schulen.

■ **Mehrsprachigkeit als Kompetenz und nicht als Defizit:**

Mehrsprachigkeit sollte in den Schulen als Kompetenz und nicht als Defizit anerkannt werden, genauso wie die interkulturellen Ressourcen der Zweiten Generation. Die Bildungspolitik müsste durch Fortbildungen der LehrerInnen und DirektorInnen das Wissen darüber fördern, wie diese Kompetenzen in Unterricht und Schule genutzt werden könnten.

■ **Verstärktes Augenmerk auf Kinderbetreuungseinrichtungen als Sozialisations- und Integrationsstätten sowie als Orte, an denen vielfach Deutsch gelernt wird:**

In den Kindergärten lernen Kinder oftmals die österreichischen Lebensweisen kennen. In diesem Rahmen ist es möglich, dass Kinder spielerisch und angstfrei Deutsch lernen und sich Probleme wegen mangelnder Deutschkenntnisse somit nicht in die Volksschule verschleppen und den weiteren Bildungsweg massiv behindern.

5.2 Ausbildungsentscheidung (Schule – Berufsausbildung)

5.2.1 Fehlende Informationen

Die befragten Frauen und die ExpertInnen waren der Ansicht, dass ihnen und den Eltern Informationen über die Möglichkeiten gefehlt hätten, welche Berufsausbildung oder weiterführende Schule sie absolvieren hätten können. Oft seien auch die mangelnden Deutschkenntnisse der Eltern oder das mangelnde Wissen über unterschiedliche Berufe, Berufsbilder und deren Verwertungsmöglichkeiten am regionalen Arbeitsmarkt ein Hindernis gewesen. Die Befragten berichteten zum Beispiel, dass ihre Eltern und sie selbst nicht gewusst hätten, was es heißt, in eine Sonderschule zu gehen oder eine Hauptschule zu besuchen. Es habe den Frauen und ihren Eltern institutionelles Wissen gefehlt, das man nur schwer eigenständig erwerben könne.

Die einen haben sich auf LehrerInnen verlassen, die in manchen Fällen diskriminiert und nur bestimmte Bildungs- und Berufswege angeraten haben, die anderen hatten Unterstützung von Verwandten oder Menschen in ihrem sozialen Umfeld mit demselben Herkunftshintergrund, die sich sehr bemüht haben, eine Lehrstelle oder eine passende Schule zu finden. Manche gingen zum AMS und berichteten von unterschiedlichen – sowohl positiven als auch negativen – Erfahrungen. Wieder andere – wie Beispiele aus dem Pinzgau zeigen – waren bei der Lehrstellensuche mehr oder weniger auf sich allein gestellt.

5.2.2 Rolle der Eltern bei der Ausbildungsentscheidung

Die Berufswahl ist eng mit den regionalen Möglichkeiten und dem, was Eltern bei anderen Menschen mit Migrationshintergrund sehen, verknüpft. So ist das Berufsausbildungsspektrum in Wien bedeutend größer als in peripheren Regionen. Väter haben ihren Töchtern bei der Berufswahl zumeist zu traditionellen Berufen wie Friseurin mit eigenem Salon oder Krankenschwester geraten. Die meisten Mütter haben sich „mehr“ für ihre Töchter gewünscht, sie sollten zum Beispiel Ärztinnen oder Rechtsanwältinnen werden, und gingen stärker auf die Wünsche der Töchter ein. Die Mütter hatten zumeist ein freundschaftliches Verhältnis zu ihren Töchtern, versuchten, Informationen über Ausbildungen und Berufe zu erhalten und motivierten ihre Töchter zu einer Berufsausbildung.

Nur ein kleiner Teil der Mütter ließ seine Töchter bei dieser Entscheidung allein. Sie waren entweder nur daran interessiert, dass ihre Töchter eine Arbeit hatten oder dass sie, wenn sie keine fanden, früh heiraten und Kinder bekommen würden. Mehrere der befragten Frauen sowie einige der ExpertInnen berichteten, dass die Eltern überfordert gewesen seien, zu viel hätten arbeiten müssen oder nicht in der Lage gewesen seien, eine Stütze bei der Berufswahl zu sein, da sie zu wenig Deutschkenntnisse gehabt oder die neuen Berufe und Möglichkeiten nicht gekannt hätten. Je geringer die Ausbildung der Eltern war, desto schwieriger war es für sie, ihre Kinder zu unterstützen.

5.2.3 Diskriminierungen bei der Lehrstellensuche und in der Schule

Wie schon oben erwähnt, berichteten die befragten Frauen der Zweiten Generation mit wenigen Ausnahmen, dass sie in der Schulzeit oftmals Diskriminierungen erlebt haben. Gerade an der Schnittstelle Schule-Berufsausbildung zeigte sich dies sehr deutlich.

Eine große Gruppe der Befragten beteuerte, dass sie von Beginn an in der Schule als „anders“ abgestempelt worden sei. Diese Frauen glaubten, dass ihnen diese Ungleichbehandlung allein schon ihres Namens und ihres Aussehens wegen passiert sei. Sie waren der Ansicht, dass es Frauen mit türkischen Wurzeln besonders schwer gehabt hätten, da sich diese in der Regel im Aussehen und anderen äußeren Merkmalen wie dem Namen deutlicher von der Mehrheitsgesellschaft unterschieden als Frauen mit ex-jugoslawischem Hintergrund. Zudem sei ihnen als Schülerinnen mit Migrationshintergrund unabhängig von ihren realen Leistungen eher unterstellt worden, leistungsmäßig nicht folgen zu können. Solche Etikettierungen und Vorurteile der LehrerInnen wirkten sich besonders bei der Berufsentscheidung aus. Die Befragten berichteten, dass sie laut ihrer LehrerInnen gar nicht für das Gymnasium infrage gekommen wären und keine Unterstützung vonseiten der Schule gehabt hätten. Einzelne befragte Frauen erzählten von einer unterstützenden Rolle der LehrerInnen und davon, dass sie nur durch deren Hilfe in eine höhere Schule gekommen seien oder eine adäquate Lehrstelle gefunden hätten. Das Gros der Befragten hatte jedoch negative Erfahrungen mit LehrerInnen gemacht.

Insbesondere für die Frauen, die ein Kopftuch trugen, war die Lehrstellensuche häufig von Diskriminierungen begleitet.

Ein kleinerer Teil der Befragten studierte oder machte eine seinen Wünschen entsprechende Ausbildung. Diese Frauen berichteten eher weniger über Diskriminierungen. Zumeist kamen die Eltern dieser Befragten aus Ex-Jugoslawien und hatten selbst eine höhere Ausbildung. Diese Eltern arbeiteten oftmals dequalifiziert in Österreich, sie hatten jedoch trotzdem mehr Zeit und Freiraum als die MigrantInnen ohne oder mit geringer Ausbildung. Hier zeigte sich, wie in allen anderen Bereichen, dass die Kombination aus sozialer Schicht und Migrationsstatus der Eltern ein sehr wichtiger Faktor für die Berufskarriere der Kinder ist.

5.2.4 Unrealistische Vorstellungen

Auffallend für Wien war, dass die Realisierbarkeit der Berufswünsche in direktem Zusammenhang mit der Ausbildung stand: Je weniger Ausbildungen die befragten Frauen gemacht und je weniger (Schul-) Bildung sie erhalten hatten, desto mehr flüchteten sie sich in unrealistische Berufswünsche. Dieser Zusammenhang zwischen niedriger Qualifikation und unrealistischen Berufswünschen wurde auch von den Befragten hinsichtlich der Berufswünsche ihrer Eltern für die Töchter beschrieben. Ein ähnliches Phänomen ist auch bei bildungsbenachteiligten Frauen österreichischer Herkunft, die die Schule abgebrochen haben, zu finden.

5.2.5 Schulwechsel/-abbruch – was dann?

Wie bei Frauen österreichischer Herkunft wurde von den befragten Frauen der Zweiten Generation ein Schulabbruch nachträglich als eine Phase, die

von einer großen Perspektivenlosigkeit begleitet war, beschrieben. Sie hätten aus einer unerträglichen Situation ausbrechen wollen, nicht lernen wollen, aufhören wollen. Meistens hätten die Eltern gewollt, dass die Kinder weiter zur Schule gingen und oftmals bereuten die Befragten ihre Entscheidung später, da sie die Konsequenzen des Schulabbruchs in diesem Alter noch nicht abschätzen konnten. Zwei befragte Frauen schilderten, dass sie sich zurückgezogen hätten, schwierige Beziehungen eingegangen seien, Drogen genommen und sich aufgrund von Geldmangel auf kleine Verbrechen eingelassen hätten. Diese zwei befragten Frauen aus Wien hatten in der Folge sogar eine Haftstrafe abzuleisten. Nach der Haft sei alles viel schwieriger gewesen, sie hätten das Milieu, ihren FreundInnenkreis verlassen und sich einen neuen aufbauen müssen. Das Ziel, eine Lehre zu finden bzw. einen Schulabschluss zu machen, war dadurch in weite Ferne gerückt. Auch im Pinzgau erzählten Interviewpartnerinnen von Schul- und Lehrabbrüchen. Diese Frauen haben es jedoch nach einigen Jahren mit Unterstützung durch Familie, AMS und/oder AMS-finanzierte Orientierungskurse geschafft, eine Ausbildung aufzunehmen.

5.2.6 Schulausbildungen

Obwohl es eines unserer Auswahlkriterien war, dass die Hälfte der Befragten maximal eine Pflichtschule abgeschlossen haben sollte und die andere Hälfte eine höhere Ausbildung, lautet die konkrete Verteilung wie folgt:

Befragte nach Bildungsabschluss und Herkunftshintergrund der Eltern				
	Wien		Pinzgau	
	Max. Pflichtschule	Höher als Pflichtschule	Max. Pflichtschule	Höher als Pflichtschule
Eltern aus Türkei	6	4	3	4
Eltern aus Nachfolgestaat YU	4	6	0	10
Gesamt	20		17	

War die Akquise der Interviewpartnerinnen in Wien schon schwierig, war sie für den Pinzgau um vieles aufwendiger. Zahlreiche Initiativen und Strategien, Interviewpartnerinnen vor allem mit türkischem Hintergrund für ein Interview zu gewinnen, liefen ins Leere. Dazu kommt die Schwierigkeit, dass die Grundgesamtheit an infrage kommenden Personen im Pinzgau viel geringer ist als in Wien. Auf dem Kommunikationsweg bis zu den Interviews brachen viele Kontakte – vor allem zu Frauen mit türkischem Hintergrund – ab, auch Kontakte mit MultiplikatorInnen. Mehrfach sind Frauen trotz Zusage zuletzt einfach nicht zum Interviewtermin erschienen. Im Pinzgau konnte zudem kein einziger Kontakt zu einer Frau mit Pflichtschule als höchstem Abschluss und ex-jugoslawischer Herkunft der Eltern hergestellt werden –, alle Interviewpartnerinnen mit diesem Hintergrund hatten zum Zeitpunkt des Interviews einen höheren Abschluss als die Pflichtschule. Grund für die sehr schwierige Suche nach Interviewpartnerinnen bzw. für die zahlreichen Verweigerungen eines Gesprächs könnte sein, dass die VertreterInnen der Ersten Generation, die für uns bei den Frauen TüröffnerInnen zu den Interviewpartnerinnen gewesen wären, sehr in Sorge darüber waren, dass wir mit dem Fokus „geringer Bildungsstand“ eine Problemgruppe kreieren würden, die das Negativeimage von MigrantInnen als „ungebildet“ verstärke.

Aus diesem Grund konnten im Pinzgau nur drei Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss befragt werden, deren Eltern aus der Türkei nach Österreich gekommen waren und vier Frauen mit Eltern aus der

Türkei hatten einen höheren Abschluss als die Pflichtschule. Alle befragten Frauen, deren Eltern einen Herkunftshintergrund im ehemaligen Jugoslawien hatten, besaßen einen Abschluss, der über die Pflichtschule hinausging.

Aus der oben angeführten Tabelle wird ersichtlich, dass sechs in Wien befragte Frauen der Zweiten Generation, deren Eltern aus der Türkei stammten, maximal einen Pflichtschulabschluss besaßen. Vier Frauen mit Eltern aus der Türkei wiesen einen höheren Bildungsabschluss als die Pflichtschule auf.

Ein umgekehrtes Bild zeigte sich bei den in Wien befragten Frauen mit Eltern aus dem ehemaligen Jugoslawien. Hier besaßen nur vier Frauen der Zweiten Generation maximal einen Pflichtschulabschluss und sechs Frauen konnten einen höheren Abschluss als die Pflichtschule vorweisen.

5.2.7 Empfehlungen

Aufgrund unserer empirischen Ergebnisse empfehlen wir folgende Verbesserungen:

■ **Forcierung der Durchlässigkeit des Schul- und Weiterbildungssystems:**

Das österreichische Bildungssystem sollte in allen Bereichen in der Weise umgestaltet werden, dass ein Wechsel von einem Schultyp zu einem anderen leichter durchführbar ist. Zudem sollte es möglich sein, dass Schulausbildungen leichter auch neben einer Berufstätigkeit nachgeholt sowie innerhalb von Weiterbildungen Schul- und Berufsausbildungen erworben werden können. Auch SchulabbrecherInnen würden dadurch mehr Chancen haben, wieder

in Ausbildungen einzusteigen. Dafür müsste jedoch auch eine Möglichkeit bestehen, dass der Lebensunterhalt in der Ausbildungszeit gesichert ist und Kinderbetreuungsmöglichkeiten gegeben sind.

■ **Erleichterung des Nachholens von Schulausbildungen neben einer Berufstätigkeit in Form von Weiterbildungen:**

Für SchulabbrecherInnen würde damit der Wiedereinstieg ins Lernen erleichtert werden. Dabei müssten jedoch Rahmenbedingungen wie die Sicherung des Lebensunterhalts und eine Regelung der Kinderbetreuung Berücksichtigung finden.

■ **Einführung einer praxisbezogenen, gendersensiblen und qualitativ hochwertigen Berufsorientierung:**

Dies würde gewährleisten, dass Ausbildungswege besser geplant werden können und Berufsausbildungen weniger häufig zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden müssen.

■ **Externe Angebote zur Berufsorientierung an Schulen:**

SchülerInnen sollten bei der Berufswahl professionell und schulunabhängig unterstützt werden.

■ **Schulung von LehrerInnen im Bereich Berufsorientierung – in Ergänzung zur externen Berufsorientierung:**

Die LehrerInnen könnten damit SchülerInnen professioneller und sensibilisierter auf dem schwierigen Weg der Entscheidungsfindung für eine Berufsausbildung unterstützen.

■ **Einbeziehung der ethnischen Vereine in die Elternarbeit:**

Auch im Übergang von der Pflichtschule zur Berufsausbildung bzw. zur höheren Schule hat die Elternarbeit große Bedeutung. Gerade weil die Elterngeneration eine hohe Bildungsaspiration für ihre Kinder hat, ist es wichtig, Berufsinformationen auch den Eltern zu vermitteln. In Regionen wie dem Pinzgau können ethnische bzw. religiöse Kulturvereine als MittlerInnen für Berufsinformationen für die Eltern der Zweiten Generation fungieren.

■ **Informationen – vor allem für den Pinzgau – zu den Berufsbildern in Österreich und deren Wertbarkeit im jeweiligen Lebensumfeld:**

Solche Informationen wären ein weiterer wichtiger Baustein für die Berufswahlentscheidung.

■ **Förderung von Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Lernen:**

Das Hauptaugenmerk sollte darauf gelegt werden, Lernen positiv zu besetzen und positive Lernerfahrungen zu ermöglichen.

Rolle spielen, sind unter anderem Diskriminierungen bei der Ausbildung und bei der Suche nach einem Arbeitsplatz (z. B. wegen fehlender Sprachkenntnisse, wegen des Kopftuchs, des Namens oder des Aussehens), fehlende soziale Netzwerke, fehlende österreichische Staatsbürgerschaft oder fehlender gekläarter Aufenthaltsstatus²¹.

Frauen der Zweiten Generation absolvierten oftmals Berufsausbildungen in schlecht bezahlten Bereichen. Kritisch zu betrachten ist auch die Entscheidung für eine „Anlehre“, von der einige der Interviewten berichteten, denn diese Entscheidung für eine „Anlehre“ statt einer Lehre verhindert spätere Möglichkeiten zu einem Berufswechsel bzw. schränkt berufliche Entwicklungschancen zum Beispiel in Form einer Berufsreifeprüfung ein.

Im Pinzgau waren generelle persönliche Orientierungslosigkeit, Probleme mit den Eltern bzw. Diskriminierungen bei der Lehrstellensuche ausschlaggebend dafür, dass junge Frauen nach der Pflichtschule keine weitere Schule besuchten.

Dementsprechend hatten Frauen, die maximal die Pflichtschule abgeschlossen haben, Schwierigkeiten bei ihrem Einstieg in das Berufsleben. Dies stand nicht zuletzt damit in Zusammenhang, dass sich spätestens zu diesem Zeitpunkt die oftmals unrealistischen Berufsvorstellungen und die damit verbundenen Arbeitsbedingungen in der Realität – ohne eine weitere Aus- bzw. Weiterbildung – als nicht erfüllbar herausstellten. Im Gegensatz dazu kann man davon ausgehen, dass es Frauen mit einem höheren Bildungsabschluss und z. B. Berufserfahrung durch Praktika und Nebentätigkeiten ebenso wie durch weitere weiterbildende

5.3 Arbeitssituation

5.3.1 Berufseinstieg

Laut Meinung der befragten Wiener ExpertInnen gibt es Frauen der Zweiten Generation in Wien, die nur die Pflichtschule abschließen, relativ bald Kinder bekommen und es dann schwer haben, eine Ausbildung fortzusetzen oder in einen Beruf einzusteigen. Insgesamt ist es gerade für Jugendliche mit Migrationshintergrund meist besonders schwer, eine Lehrstelle zu finden. Faktoren, die hierbei eine

²¹ Hier beziehen wir uns natürlich auf die Ergebnisse der Interviews. Dabei ist zu beachten, dass das, was die befragten Frauen erlebt haben, in der Vergangenheit liegt und seither in einigen Bereichen gesetzliche Änderungen eingetreten sind. Die Problematik des fehlenden Aufenthaltsstatus zum Beispiel ist seit dem EU-Beitritt (Assoziationsabkommen Türkei) und dem Integrationspaket 2008 für die Zweite Generation nicht mehr relevant.

Maßnahmen bei der Arbeitssuche leichter haben und eine Beschäftigung finden, die eher ihren beruflichen wie persönlichen Vorstellungen entspricht.

5.3.2 Erwerbstätigkeit

Ein Teil der interviewten Frauen berichtete, dass sie sich aufgrund frustrierender Ausbildungs- und Berufserfahrungen in das Private zurückgezogen hätten. Die Mehrheit der befragten Wiener Frauen war zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos bzw. arbeitssuchend. Dieses Übergewicht an Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren, liegt sicherlich auch daran, dass die Kontaktherstellung zu Frauen der Zweiten Generation vonseiten des abz*austria oftmals über AMS- Maßnahmen stattgefunden hatte. Ein anderer Teil war in Karenz oder noch in Ausbildung, wobei vor allem Frauen der letzten Gruppe in einigen Fällen während dieser Zeit auch einer (Neben-)Beschäftigung nachgingen. Nur ein kleiner Teil ging in Wien einer Beschäftigung nach. Diese Frauen hatten oft das Gefühl, in ihrer Erwerbstätigkeit ausgenutzt worden zu sein, vor allem in Bezug auf Arbeitszeiten und Löhne. Manche der Befragten hätten sich eine Beschäftigung gewünscht, bei der sie mehr gefördert worden wären bzw. einen Beruf, der besser zu ihren Fähigkeiten gepasst hätte. Ein kleinerer Teil der Frauen berichtete, dass er mit seiner Situation in der Erwerbslosigkeit zufrieden sei.

Im Pinzgau waren zum Zeitpunkt der Befragung fünf Frauen in Ausbildung, eine davon war dabei, die Lehre im zweiten Anlauf abzuschließen, eine Frau war in Karenz, eine war Hausfrau, vier waren erwerbstätig und sechs arbeitslos. Zwei der arbeitslosen Frauen bezeichneten sich als saisonarbeitslos, weil sie mit Beginn der nächsten Saison wieder

zu arbeiten beginnen würden.

5.3.3 Arbeitszufriedenheit

Wenn die Befragten von ihren Tätigkeiten berichteten, erzählten sie von Dequalifikation und prekären, atypischen Arbeitsverhältnissen und brachten eine große Unzufriedenheit mit ihrer Erwerbssituation zum Ausdruck. Zudem reichte – vor allem bei den Wienerinnen – der Verdienst nicht zum Leben, sie wurden von Eltern, Verwandten, Ehemann oder Lebensgefährten finanziell unterstützt. Diese große Unzufriedenheit trieb die Frauen oftmals in eine Perspektivenlosigkeit. Oft war der Arbeitsabbruch bei den Wiener Befragten auch mit gesundheitlichen Problemen verbunden.

Auch bei den Erwerbsverläufen im Pinzgau zeigten sich bei beinahe allen Frauen Phasen der Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatz- und Branchenwechsel sowie prekäre Arbeitsverhältnisse. Die beiden ausgebildeten Friseurinnen fanden nach dem Lehrabschluss keine Anstellung im Beruf und arbeiteten in völlig anderen Bereichen. Entsprechend unzufrieden bzw. auch perspektivenlos war die überwiegende Mehrheit dieser Frauen. Einige der Frauen, die im Gastgewerbe tätig waren, meinten, die Arbeit an sich würde ihnen sehr viel Freude bereiten, allein die Rahmenbedingungen wären mit ihrer Lebenssituation einfach nicht vereinbar.

Ganz anders sah der unerwartete Erwerbsverlauf einer Handelsschule-Absolventin aus: Sie wollte unbedingt in einem Büro arbeiten und ließ sich nach zahlreichen Absagen von einem Bekannten dabei helfen, eine Stelle als Verkäuferin zu finden. Binnen kurzer Zeit wurde sie Filialeiterin und war sehr zufrieden mit ihrer Position.

5.3.4 Arbeitssuche

Die Arbeitssuche beschrieben die befragten Frauen der Zweiten Generation vielfach als langwierigen Prozess. Unterstützung erfuhren sie von Verwandten/Bekanntem, vom AMS und in Wien auch von privaten Vermittlungsfirmen. Die Erfahrungen mit dem AMS haben die befragten Wienerinnen zumeist als eher negativ beschrieben. Einige Pinzgauer Frauen nutzten darüber hinaus auch Zeitungen bei der Arbeitssuche oder wandten sich direkt an die Betriebe.

5.3.5 Wunschvorstellungen

Die Befragten in Wien hatten genaue Vorstellungen von ihren zukünftigen Jobs, jedoch fehlten ihnen dafür häufig die Ausbildungsvoraussetzungen.

Die Zukunftsvorstellungen der Frauen im Pinzgau waren entweder resignativ an die regionalen Arbeitsplatzmöglichkeiten angepasst oder sie wussten, dass sie zur Realisierung des Berufswunsches oder für eine Ausbildung die Region verlassen müssten. Einige planten diesen Schritt bereits konkret.

5.3.6 Rolle als Mutter und Hausfrau

Die befragten Frauen in Wien, die Kinder hatten, schätzten es, bei ihren Kindern zu sein und nicht arbeiten zu müssen. Sie nahmen dafür auch materielle Einschränkungen in Kauf. Insbesondere alleinerziehende Mütter gaben an, dass die Arbeitszeiten nicht mit der Kinderbetreuung vereinbar seien, wobei sie relativ unrealistische Vorstellungen bezüglich der Arbeitszeiten hatten.

Die Interviewpartnerin im Pinzgau, die als einzige angab, Hausfrau zu sein, hatte in ihrem

Wunschberuf Friseurin keine Lehrstelle gefunden. Dies sei der einzige Beruf, in dem zu arbeiten sie sich vorstellen könnte; sie ist mit ihrer Situation aber sehr zufrieden.

5.3.7 Unzureichende Deutschkenntnisse

Als weiterer Grund für die Nichterwerbstätigkeit wurden von den Wiener Befragten oftmals unzureichende Deutschkenntnisse erwähnt. Diese stellten für viele Befragten eine erhebliche Hemmschwelle bei der Berufstätigkeit dar. Auffällig dabei war, dass ein Großteil der interviewten Frauen, die diese Einschätzung hatten, jedoch sehr gut Deutsch sprach. Diese unrealistische Selbsteinschätzung ist wahrscheinlich eher auf die Etikettierung durch die Umwelt in Kombination mit dem eigenen Selbstbewusstsein zurückzuführen.

5.3.8 Empfehlungen

Aus den Ergebnissen von Standpunkt.Bildung wurden im Bereich Arbeit folgende Empfehlungen abgeleitet:

■ **Sensibilisierung der Lehrbetriebe und UnternehmerInnen für die Vorteile von Mehrsprachigkeit und Interkulturalität:**

Sinnvoll wäre eine Zusammenarbeit der SozialpartnerInnen, um Lehrbetriebe und UnternehmerInnen für die Vorteile der Mehrsprachigkeit und der interkulturellen Ressourcen der Frauen der Zweiten Generation zu sensibilisieren und um Lobbying für diese Gruppe zu betreiben. Zum einen sollte die Wirtschaftskammer aktiv auf ihre Mitglieder zugehen und Informationsmaterial sowie Unterstützung anbieten, zum anderen könnten BetriebsrätInnen eine Veränderung herbeiführen, gegen Diskriminierungen

auftreten und Frauen der Zweiten Generation unterstützen.

■ **Entwicklung von Strategien zur Erreichung von nicht erwerbstätigen Frauen der Zweiten Generation:**

Innovative Modelle, um Frauen der Zweiten Generation, die nicht erwerbstätig sind, zu erreichen, weiterzubilden und ihnen einen adäquaten Berufs(wieder)einstieg zu ermöglichen, sollten entwickelt werden. Diese Modelle sollten österreichweit flächendeckend gestaltet werden, um die Bedürfnisse bezüglich Berufsorientierung, Unterstützung bei Ausbildungen, Recherche bei Unternehmen und weitere Bereiche möglichst arbeitsmarktnah abzudecken.

■ **Untersuchungen zu Hindernissen und Diskriminierungen:**

Wichtig wären dabei Fragestellungen, wie Frauen der Zweiten Generation ihre Ausbildungen besser verwerten können, welche konkreten Hindernisse sie dabei haben oder wie Diskriminierungen verhindert werden können. Hier wären eine detaillierte Untersuchung und der Aufbau von Unterstützungsmaßnahmen insbesondere vonseiten der Erwachsenenbildung sinnvoll.

■ **Untersuchung der Berufswahl:**

Frühzeitig ansetzende unterstützende Maßnahmen sollten Frauen der Zweiten Generation dabei helfen, in beruflichen Entscheidungen systematischer vorzugehen, den Berufseinstieg zu erleichtern und den Berufsverlauf besser zu planen anstatt dem Zufall zu überlassen. Hierzu müsste untersucht werden, auf welcher Grundlage die Frauen ihre Entscheidungen treffen. Die

Karriereplanung sollte des Weiteren möglichst früh und mit einer mittel- und längerfristigen Perspektive ansetzen, d. h. von der Ausbildungsentscheidung bis hin zum Arbeitsmarkteintritt.

5.4 Bildung und Lernen

Sowohl aus Sicht der ExpertInnen als auch aus Sicht der Frauen stellte sich der Stellenwert von Bildung als ambivalent dar. Einerseits hatte Bildung bei den befragten Frauen der Zweiten Generation einen sehr hohen Stellenwert, andererseits fiel es ihnen schwer bzw. fehlte ihnen die Unterstützung, diese zu erwerben. Einige von ihnen waren schon in frühen Jahren in ihren Bildungskarrieren behindert worden und konnten Bildungsziele nur über Umwege und somit erst später realisieren.

Frauen der Zweiten Generation verknüpften Bildung und Weiterbildung mit sozialem Aufstieg und besseren Verdienstmöglichkeiten. Manche waren der Überzeugung, dass sich durch Bildung und Weiterbildung vermehrt Teilhabemöglichkeiten in allen Bereichen des Lebens ergeben würden. Durch (Weiter-)Bildung erhofften sie sich zudem einen Wechsel der Berufsbranche. Im Pinzgau waren die meisten der Frauen in den Bereichen Handel, Hotel- und Gastgewerbe beschäftigt, wo sie wenig verdienten und es kaum fixe Arbeitszeiten gab; im Tourismus waren sie zudem mit Saisonarbeit und regelmäßig wiederkehrenden Phasen der Arbeitslosigkeit konfrontiert. Viele der Befragten in Wien waren zum Zeitpunkt der Befragung arbeitsuchend und sahen in einer Weiterbildung die Möglichkeit, wieder ins Berufsleben einzusteigen.

Die Motivation, eine höhere Bildung zu erlangen, übernahmen die meisten befragten Frauen von ihren Eltern. Diese wünschten sich vor allem, dass ihre Kinder durch eine gute abgeschlossene Ausbildung einen besseren Status in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt erreichen sollten als sie selbst. Wie bereits beschrieben, fehlten den Eltern aber oftmals die Ressourcen und das Wissen, die Töchter dabei adäquat zu unterstützen.

Die Bildungsaspiration der Ersten Generation in Bezug auf die Kinder wirkte nicht nur im Bereich Schule und Erstausbildung, sondern auch im Bereich der Weiterbildung. War den Eltern der Befragten der Abschluss einer Ausbildung oder der soziale Aufstieg der Töchter wichtig, unterstützten sie diese emotional, in manchen Fällen sogar finanziell. Sie und das engere Umfeld wie Geschwister oder Freundinnen motivierten in der Folge auch aktiv zur Aufnahme einer Aus- oder Weiterbildung.

Die intrinsische Motivation ist der ausschlaggebende Faktor für eine erfolgreiche Kursteilnahme. Ist diese nicht vorhanden, hilft auch die Motivation von außen nicht viel. Dies wurde vor allem hinsichtlich jener Frauen konstatiert, die gering ausgebildet waren und sehr zurückgezogen lebten.

Als besondere Motoren für die Aufnahme und den Abschluss von Aus- und Weiterbildung wurden von den ExpertInnen der Nutzen bzw. das Wissen um die Verwertbarkeit von Weiterbildung in der Zukunft beschrieben. Ein Nutzen könne nach Meinung der ExpertInnen von den Betroffenen dort nicht gesehen werden, wo insgesamt kein Wissen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden sei bzw. wo auch Ressourcen fehlten, um

sich zu informieren oder um informiert zu werden.

Die befragten Frauen der Zweiten Generation, die in Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsprozessen standen, brachten Bildung und Lernen durchaus mit der verbesserten Teilhabe an ökonomischen und gesellschaftlichen Prozessen in Verbindung. Lernen hatte für sie mit Bereicherung zu tun. Die meisten allerdings hofften allein durch Bildung und Lernen auf Vorteile am Arbeitsmarkt. Dazu kam bei manchen eine Perspektivenlosigkeit hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen, sei es, weil sie keine Ausbildung hatten oder weil der regionale Arbeitsmarkt nur beschränkte Arbeitsmöglichkeiten bot. Im Pinzgau wurde mit Bildung vor allem die Hoffnung verknüpft, in einer Branche tätig werden zu können, die ein gesichertes Einkommen ohne prekäre Beschäftigungsverhältnisse bietet.

Ein Großteil der Frauen in Wien hatte den Wunsch, eine höhere Schule zu besuchen bzw. ein Studium aufzunehmen, um finanziell sowie gesellschaftlich in Österreich aufzusteigen. Jedoch hatten viele wenig Vertrauen in die eigenen Leistungen. Sie trauten sich eine höhere Ausbildung oft nicht zu und besuchten auch keine Weiterbildungen. Vielen Frauen – auch im Pinzgau – wurde erst nach Abbrüchen von Schule oder Lehre und den darauffolgenden prekären Lebenslagen bewusst, welche Vorteile eine Ausbildung hat.

ExpertInnen in Wien verwiesen auf Frauen der Zweiten Generation, die verunsichert seien und trotz abgeschlossener Ausbildung das Gefühl hätten, zu wenig zu können. Diese Frauen wüssten zumeist nicht, wie sie ihre Ausbildung nutzen könnten und hätten sich in weitere Ausbildungen

geflüchtet, um nicht in das Berufsleben einsteigen zu müssen. Im Pinzgau wiederum standen Frauen der Zweiten Generation vor der Problematik, dass sie ihre absolvierten Ausbildungen – etwa eine Handelsschule oder eine FriseurInnenlehre – am regionalen Arbeitsmarkt nicht verwerten konnten. Zudem beklagten sie, dass ihnen in der Region wenige Ausbildungsmöglichkeiten, auch im Zweiten Bildungsweg, zur Verfügung stünden.

Am unteren Ende der Bildungsmotivierten-Skala werden Frauen beschrieben, die zwar angaben, dass Bildung für sie wichtig sei, diese Behauptung jedoch in keinerlei Motivation zu formalen oder non-formalen Bildungsaktivitäten mündete. Diese Frauen wünschten sich zumeist einfach nur eine Familie. Den Großteil des Haushaltseinkommens übernahm in diesem Fall der Mann, die Frau bliebe zuhause, kümmere sich allenfalls um einen Zuverdienst. Diese Frauen hätten nach Meinung der ExpertInnen auch kein Interesse und keine Zeit, eine Weiterbildung aufzunehmen. Trotzdem sei es nach Meinung einiger ExpertInnen und auch einiger Frauen der Zweiten Generation vonnöten, bei diesen Frauen Lernmotivation zu wecken und Bewusstsein über die Vorteile von beruflicher und finanzieller Unabhängigkeit zu schaffen.

ExpertInnen aus dem Pinzgau monierten, dass Bildung insgesamt an Wert verloren hätte, was sich wiederum auf die Zweite Generation verstärkt auswirke: Diese wüsste, dass sie weniger Chancen als die Mehrheitsgesellschaft habe und sich mehr anstrengen müsse, um dasselbe zu erreichen. In Kombination mit dem Negativ-Image von Bildung wirkt sich das doppelt fatal auf die Bildungsmotivation aus.

5.4.1 Empfehlungen

■ **Bildungsmarketing zur Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft:**

Öffentlichkeitswirksame, breit angelegte Aktivitäten, die auf niederschwellige Art und Weise im Alltag kommunizieren, welche Chancen Bildung in der Region hat, wären hilfreich zur Erhöhung für die Motivation zur Weiterbildung.

■ **Nutzen und Verwertung von Bildung/Weiterbildung vermitteln:**

In der Bewerbung des Nutzens von Weiterbildung sollte der Fokus nicht nur auf der Erhöhung der Teilhabechancen am (regionalen) Arbeitsmarkt liegen, sondern gleichermaßen auf der Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen.

■ **Lifelong Guidance:**

Ab der Sekundarstufe sollten Beratungsprozesse etabliert werden, die auf Langfristigkeit angelegt sind. Solche Angebote sollten lebensphasenunabhängig kontinuierlich und über mehrere Aus- und Weiterbildungphasen hinweg genutzt werden können und könnten helfen, das Bildungs- und Berufswahlspektrum zu erweitern und insgesamt Frauen der Zweiten Generation dort zu stützen, wo es ihrem Umfeld nicht möglich ist.

■ **Flächendeckende Lern- und Bildungsangebote der Erwachsenenbildung, die den Wiedereinstieg in formale Bildungsprozesse unterstützen:**

Diesen Angeboten sollte nicht nur der Aufbau von Lernkompetenzen zugrunde liegen, sondern auch Handlungskompetenzen für die Teilhabe an gesellschaftlichen und politischen Prozessen.

5.5 Gestaltung von Weiterbildungsangeboten

Treibende Kräfte, eine Weiterbildung aufzunehmen, waren für die Frauen vor allem die Eltern sowie FreundInnen. Die meisten Eltern standen der Weiterbildung ihrer Töchter positiv gegenüber. Viele der Befragten gaben an, dass ihre Eltern ermutigend auf sie einwirkten und dass sie sich deshalb dazu entschlossen hätten, doch noch einen Weiterbildungskurs zu absolvieren. Auch FreundInnen wurden als Grund für die Aufnahme eines Kurses genannt.

Wenn es um längerfristige Ausbildungen geht, ist die Unterstützung aus dem familiären Umfeld sehr wichtig. Wenn dieses Umfeld motiviert und unterstützt hat, waren auch die Frauen motiviert, eine weitere Ausbildung zu machen. Ebenso wichtig ist die Unterstützung der ArbeitgeberInnen bei berufsbegleitenden Weiter- bzw. Ausbildungen.

In den Weiterbildungswünschen unterscheiden sich die Frauen der Zweiten Generation in den Inhalten und der Gestaltung kaum von vergleichbaren Gruppen der Mehrheitsgesellschaft. Da ihre Wünsche und Bedarfe ebenso vielfältig sind, wurden spezifische Angebote für diese Gruppe von den ExpertInnen nur einmal thematisiert: Hierbei wurde vermerkt, dass zwar speziell ein Vorbereitungskurs zur Lehrabschlussprüfung für Frauen der Zweiten Generation angeboten wurde, sich ein spezifisches Angebot jedoch generell auf einzelne Projekte beschränken sollte. Frauen der Zweiten Generation formulierten selbst keinerlei Bedarf in diese Richtung.

In Bezug auf Weiterbildungsmotivation stellten die

ExpertInnen vor allem den Nutzen in den Mittelpunkt: Es müsste klar vermittelt werden, wie eine Aus- und Weiterbildung von Nutzen sein kann. Am leichtesten gelinge das, wenn die Aussicht auf finanzielle oder berufliche Besserstellung bestehe. Letzteres betreffe sowohl die Besserstellung gegenüber der Elterngeneration als auch die Eröffnung von Perspektiven auf am Arbeitsmarkt verwertbare und besser bezahlte Berufe, die Sicherung des bestehenden Arbeitsplatzes oder – vor allem im Pinzgau – auf den Wechsel in andere Branchen als Handel und Tourismus. Wenn es um Orientierungsphasen gehe, sei die finanzielle Unterstützung (etwa in Form der DLU - „Deckung des Lebensunterhalts“) wesentlicher Motor, damit die Frauen ihre Ausbildung nicht abbrechen. Diese Orientierungsphase wäre – laut Wiener ExpertInnen – besonders für jene Frauen wichtig, die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen haben oder in schlecht bezahlten oder verwertbaren Lehrausbildungen gelandet und zum Teil aus dem Erwerbsarbeitsmarkt ausgestiegen sind. Durch adäquate Bildungsangebote könnten sie wieder berufliche Perspektiven entwickeln.

Aus- und Weiterbildung muss für Frauen der Zweiten Generation leistbar sein, das bezieht sich nicht nur auf die Kosten für die Bildungsaktivität an sich, sondern auch auf die Lebenshaltungskosten. Viele der befragten Frauen konnten bzw. könnten daher nur an einer AMS-finanzierten Aus- oder Weiterbildung teilnehmen und waren bzw. sind dadurch in den Weiterbildungsmöglichkeiten von den Zuweisungsprozessen dieser Institution zu Bildungsangeboten abhängig.

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zeigt sich auch deutlich am Thema Kinderbetreuung, denn

Kompatibilität von Weiterbildung und Kinderbetreuung ist ein weiterer zentraler Faktor: Hier spielen die Verfügbarkeit von leistbaren Kinderbetreuungseinrichtungen an sich, der zeitliche Rahmen und die Intensität der Ausbildung sowie Mobilitätsanforderungen zusammen.

Wie im Zusammenhang mit anderen Bevölkerungsgruppen auch, wurden von den ExpertInnen mangelnde familiäre Unterstützungen bzw. strenge Wertvorstellungen in der Familie sowie Mobilitätsprobleme als hinderliche Faktoren für die Weiterbildung von Frauen thematisiert. Letzteres wurde vor allem in Bezug auf junge Frauen aus sehr traditionell eingestellten Familien als für eine Weiterbildungsteilnahme problematisch erlebt.

Als weitere hemmende Faktoren für Weiterbildung zählten ExpertInnen noch vereinzelt belastende Problemlagen aus dem sozialen Umfeld der Frauen, Basisbildungsbedarf sowie große Scham in der Folge auf. Eine Expertin betonte zudem noch die schwierige Auseinandersetzung mit der eigenen Identität bei Jugendlichen.

Im Pinzgau gibt es zudem weitaus weniger Weiterbildungsmöglichkeiten und -träger. Lange Anfahrtszeiten bzw. Ausbildungsstätten außerhalb des Bezirks erschweren längere Aus- und Weiterbildungen beträchtlich.

Die Frauen der Zweiten Generation äußerten sehr vielfältige Wünsche bezüglich der Weiterbildungsinhalte. Der Bogen spannte sich von konkreten (Lehr-)Berufsausbildungen über Zusatzqualifikationen bis hin zu sehr unrealistischen Wünschen. Wie bei Frauen aus der Mehrheitsgesellschaft

wurden derlei unrealistische Vorstellungen von jenen Frauen genannt, die bis dahin wenig bis gar nicht an Weiterbildungen teilgenommen hatten und die viele Argumente vorbrachten, warum eine spezifische Weiterbildung nicht möglich sei. Dies kann vielfach als Nicht-Interesse an Weiterbildung interpretiert werden. Als unrealistisch können auch Wünsche von Frauen mit niedriger Ausbildung bezeichnet werden, die Berufswünsche nannten, die eine höhere Ausbildung bzw. ein Studium voraussetzen.

In Wien waren nicht ausreichende Deutschkenntnisse explizit ein Thema für Weiterbildungsinhalte. Zum einen hatten Frauen der Zweiten Generation subjektiv das Empfinden, nicht ausreichend Deutsch zu sprechen, was ihr Selbstbewusstsein in Bezug auf Arbeitsmarkt und Weiterbildung beeinflusste, zum anderen erfuhren sie Einschränkungen, wenn sie bei Aufnahmeprüfungen für Lehrstellen wegen mangelnder Deutschkenntnisse scheiterten.

Eine weitere inhaltliche Anregung einer Interviewpartnerin betraf Kompetenzfeststellungshilfen, welche Bestandteil von Weiterbildungen werden sollten, weil diese dabei helfen würden, Ausbildungsentscheidungen zu treffen, die den vorhandenen Fähigkeiten auch entsprechen.

Bezüglich der Gestaltung von Weiterbildungsangeboten war es den Frauen wichtig, in Settings mit kleinen Gruppen zu arbeiten bzw. Ansprechpersonen für das Lernen außerhalb der Bildungseinrichtung zu haben. Einige Frauen nannten eine reine Frauengruppe als Vorteil eines Kurssettings, weil sie sich viel weniger gehemmt gefühlt hätten. TrainerInnen nahmen eine wichtige Rolle in den Erzählungen der

Frauen ein: Diese sollten anschlussfähig an die TeilnehmerInnen sein und den Lerninhalt möglichst einfach und verständlich erklären. Hierzu sei es vor allem notwendig, auf Fachausdrücke zu verzichten. Das Lernangebot sollte zudem so organisiert sein, dass soziale und individuelle Problemlagen bearbeitet werden können.

5.5.1 Information über Weiterbildung

Viele der von uns befragten Frauen der Zweiten Generation verfügten über kein bzw. wenig Wissen darüber, auf welchen Wegen sie sich systematisch über Weiterbildungsmöglichkeiten, deren Rahmenbedingungen, Voraussetzungen für die Teilnahme bzw. auch über deren Verwertbarkeit und über spätere Berufsaussichten ausführlich informieren könnten. Aus dieser Unkenntnis resultiert oft Perspektivlosigkeit und daher fehlt die Motivation für Weiterbildung.

Wenn die befragten Frauen jedoch konkrete Weiterbildungswünsche hatten, so wandten sie sich an das AMS, direkt an einzelne Weiterbildungsträger, recherchierten im Internet oder erkundigten sich in ihrem Familien- oder Bekanntenkreis. Vor allem die Suche im Internet beschrieben sie häufig als frustrierend bzw. nicht erfolgreich.

Im Pinzgau war unter den InterviewpartnerInnen die Möglichkeit der Bildungsberatung gänzlich unbekannt, zudem waren außer WIFI und bfi kaum Weiterbildungsträger bekannt.

5.5.2 Zielgruppenerreichung

Um Frauen, die sich weniger oder gar nicht an Weiterbildung beteiligen, ansprechen zu können, bedarf es vielfältiger Wege. Menschen im direkten Umfeld

(Familie, FreundInnen) und MultiplikatorInnen wurden von den ExpertInnen häufig als Personen genannt, die Zugang zu Frauen der Zweiten Generation haben. Die ExpertInnen sind davon überzeugt, dass im Pinzgau vor allem für Frauen mit türkischem Hintergrund unbedingt eine Zusammenarbeit mit muslimischen Kulturvereinen notwendig wäre. Schwierigkeiten des Zugangs sehen die ExpertInnen besonders bei jenen Frauen, die gering qualifiziert sind und sehr zurückgezogen leben. ExpertInnen beschrieben bei dieser Frage Strategien der aufsuchenden Bildungsarbeit. Es gälte, sich zu überlegen, wo sich junge Frauen der Zweiten Generation aufhalten; dorthin zu gehen und sie direkt auf Bildungsbedarfe und -wünsche anzusprechen und Informationen weiterzugeben wäre ein Weg zu den Frauen der Zweiten Generation. Kontinuität von und Vertrauen zu InformationsträgerInnen sowie kontinuierliche Netzwerkarbeit sind wesentliche Elemente von aufsuchender Bildungsarbeit. In diesem Zusammenhang erwähnten manche ExpertInnen, dass es hilfreich wäre, die Kulturvereine bereits in die Planung von Angeboten einzubeziehen.

5.5.3 Empfehlungen

Bildungseinrichtungen – Gesamtorganisation

- **Interkulturalität und Inklusion aktiv betreiben:** Einrichtungen der Erwachsenenbildung sollten verstärkt danach trachten, ihre gesamte MitarbeiterInnenstruktur um Personen mit Migrationshintergrund zu erweitern und im gesamten Team interkulturelle Kompetenz und Genderkompetenz zu verankern. Besonderes Augenmerk sollte in erster Linie darauf gerichtet werden, ErwachsenenbildnerInnen mit Migrationshintergrund zu engagieren.

■ **Zusammenarbeit in interdisziplinären Netzwerken zum Aufbau von Wissen:**

Die Zusammenarbeit mit ExpertInnen aus Bildung bzw. anderen Bereichen, die sich mit der Zweiten Generation beschäftigen oder die durch ihre Tätigkeiten Wissen über die Zweite Generation haben, wird dazu ebenfalls empfohlen.

**Zielgruppenerreichung
Allgemein**

■ **Diversitygerechte Bildungsberatung:**

Bildungsberatung sollte verstärkt Wissen über die Zweite Generation in der jeweiligen Region aufbauen, um diese nicht – unwissentlich – zu diskriminieren (z. B. durch Verstärkung der Zuweisung in bestimmte Berufe), sondern sie gleichermaßen in der Entwicklung von (Weiterbildungs-)Perspektiven zu unterstützen.

■ **Gatekeeper und MultiplikatorInnen als InformationsträgerInnen für Weiterbildung:**

Um die Zweite Generation für Bildungsangebote zu erreichen, sollten jene Personen aktiviert werden, die durch ihre Funktion oder Tätigkeit auf Bildungsangebote aufmerksam machen bzw. die auch zur Teilnahme motivieren können. Dies könnten zum Beispiel Interessenvertretungen oder das AMS sein.

■ **Role Models einsetzen:**

Personen mit Migrationshintergrund, die als Erwachsene eine Aus- oder Weiterbildung absolviert haben, könnten wesentlicher Motivationsfaktor für die Zweite Generation sein. Beispiele dafür sind Projekte, die Personen mit Migrationshintergrund als BildungslotsInnen ausbilden,

die in der Folge ihr Wissen als TrainerInnen oder BeraterInnen weitergeben.

Pinzgau

■ **Zusammenarbeit mit ethnischen oder religiösen Kulturvereinen in der Zielgruppenerreichung und Gestaltung von Angeboten:**

Diese empfiehlt sich vor allem für Frauen mit türkischem Hintergrund und niedrigem Bildungsabschluss, von denen viele wenig Kontakt zur Mehrheitsgesellschaft haben. Über diese Vereine könnte auch der Zugang zu Personen aus dem persönlichen Umfeld der Frauen gelingen.

■ **Intensivierung des Bildungsberatungsangebots – quantitativ und qualitativ:**

Insgesamt zeigt sich, dass das gesamte Bildungsberatungsangebot im Pinzgau intensiviert werden sollte. Dazu gehören sowohl die Bewerbung der Beratungsmöglichkeit an sich als auch eine verstärkte aufsuchende Bildungsberatung, welche zum Beispiel in den einzelnen Gemeinden in Kooperation mit BürgermeisterInnen, Vereinen oder Beratungsstellen stattfindet.

Rahmenbedingungen für und Gestaltung von Weiterbildung

■ **Fördersystem für Weiterbildung ausbauen:**

Nachdem Aus- und Weiterbildung zumeist mit einer Verbesserung des sozialen Status und der finanziellen Lage verknüpft wird, sollte vermehrt darauf geachtet werden, dass Ausbildungen vielfach nur dann erfolgreich absolviert werden können, wenn der Lebensunterhalt für die Dauer der Ausbildung gesichert ist und die Kosten für

die Ausbildung selbst möglichst gering sind. Es sollten zusätzliche Fördermodelle entwickelt werden, die von einem AMS-Leistungsbezug entkoppelt sind. Damit könnten zum einen erwerbstätige Frauen mit niedrigem Einkommen an Ausbildungen teilnehmen, zum anderen würden Ausbildungen in Berufsfeldern unterstützt, die nicht dem jeweiligen regionalen Arbeitsmarktbedarf und somit der AMS-Logik entsprechen.

■ **Durchgehendes begleitendes Angebot von unterschiedlichen Beratungsformen (Lern-, Bildungs- und sozialpädagogische Beratung):**

Begleitend zu jeder Aus- und Weiterbildung sollte jede Teilnehmerin die Möglichkeit haben, sich in der Umsetzung der Lernprozesse, aber auch in der Entwicklung des Bildungsweges beratend unterstützen zu lassen. Diese Begleitung sollte über die Dauer des jeweiligen Angebots hinausgehen bzw. über einen längeren Zeitraum kontinuierlich möglich sein.

■ **Gestaltung von modularen, zeitlich flexibleren Angeboten:**

Solche Angebote kämen Frauen mit Betreuungspflichten und Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen besonders entgegen. Empfohlen werden solche Bildungsangebote auch, weil sie spezifische Bedarfe, etwa das Auffrischen oder die Verbesserung der Deutschkenntnisse, ermöglichen.

■ **Gestaltung von erwachsenengerechten Angeboten, die TeilnehmerInnen und ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt der Gestaltung stellen:**

Voraussetzung für gelingende Lernprozesse von Menschen mit wenig Bewusstheit über ihre

vorhandenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen sind Lernerfahrungen in kleinen Gruppen, die von ErwachsenenbildnerInnen begleitet werden, welche ressourcenorientiert und mit vielfältigen Methoden den Aufbau von Lernmotivation und Lernkompetenzen fördern. Begleitende Angebote für das Lernen außerhalb von Bildungseinrichtungen (etwa durch die Arbeit mit Peers oder durch integrierte Lernberatung) könnten diese Prozesse unterstützen.

Pinzgau

■ **Regionale Lern- und Bildungsmöglichkeiten erhöhen:**

Um Frauen aus den ländlichen Regionen die Teilnahme an Ausbildungen zu ermöglichen, die als Präsenzangebote nur an entfernteren Orten zu absolvieren wären, sollten verstärkt Blended-Learning-Modelle²² entwickelt werden. Die Teilnahme an bzw. die Vorbereitung auf die Teilnahme sollte in der Region selbst unterstützt werden, sei es durch die Einrichtung von Lernzentren, kontinuierliche Beratungs- und Begleitungsmöglichkeit vor Ort oder durch die Initiierung von Lerngruppen.

²² Blended Learning verbindet Präsenz- und Online-Phasen beim Lernen.

5.6 System Familie

5.6.1 Hintergrund der Eltern und Kindheitserfahrungen

Die Mehrheit der Eltern der befragten Frauen kam nach Österreich, um hier zu arbeiten. Einige kamen als Kriegsflüchtlinge, andere aus dem Pinzgau wurden durch den Krieg im ehemaligen Jugoslawien an der geplanten Rückkehr in die Herkunftsregion gehindert. Die Eltern stellten sich vor, früher oder später wieder in ihre Herkunftsregion zurückzukehren und haben daher zumeist noch eine enge Beziehung zu dieser. Die meisten Frauen der Zweiten Generation, die wir befragt haben, verbrachten als Kind jedes Jahr mindestens einmal einige Wochen in der Herkunftsregion der Eltern.

Der überwiegende Teil der GastarbeiterInnengeneration kam ohne Ausbildung bzw. mit Ausbildungen nach Österreich, die sie hier nicht verwerten konnten. Kriegsflüchtlinge aus Staaten des ehemaligen Jugoslawien brachten zum Teil höhere Bildungsabschlüsse mit, konnten diese jedoch zumeist auch nicht in adäquate Beschäftigungen umsetzen. Entsprechend waren die Eltern der Befragten zum Großteil in Niedriglohnbranchen, zumeist als ArbeiterInnen, beschäftigt; in Wien waren vereinzelt Elternteile auch als Selbstständige tätig. Die Befragten sind also überwiegend in Familien mit niedrigem sozioökonomischem Status aufgewachsen.

Die befragten Frauen sind mehrheitlich in Österreich geboren oder haben den Großteil ihrer Kindheit in Österreich verbracht.

Einige Frauen aus dem Pinzgau lebten als Kleinkind

einige Jahre bei den Großeltern in der Türkei oder in Ex-Jugoslawien, weil die Eltern keine Möglichkeit der Kinderbetreuung hatten und wurden schließlich nach Österreich geholt. Andere wurden in Österreich geboren, verbrachten aber Jahre ihrer Kindheit bei Großeltern in der Herkunftsregion der Eltern. Wieder andere aus dem Pinzgau erlebten mit den Eltern in der Kindheit mehrere Ortswechsel. All dies wirkte sich hemmend auf den Aufbau von kontinuierlichen Freundschaften unter Kindern sowie auf die Deutschkenntnisse aus. Entsprechend beschrieben manche der Pinzgauer Frauen ihre Kindheit als isoliert oder auf die (Groß-)Familie und das soziale Umfeld der Familie (mit derselben Herkunftsregion) reduziert.

Da der MigrantInnen-Anteil in Wien je nach Wohngegend variiert, machten die Frauen in ihrer Kindheit unter anderem je nach Wohngebiet und MigrantInnen-Anteil im Umfeld entsprechend unterschiedliche Erfahrungen. So berichtete eine Frau, dass sie als wohlbehütetes Kind einer MigrantInnen-Familie in die Volksschule Döbling gegangen sei. Ihre unangenehmen Erfahrungen als das einzige MigrantInnen-Kind hätten schon in ihrer Kindheit das Gefühl, anders zu sein, sich aber gleichzeitig auch „nicht ganz so schlecht“ zu fühlen, verstärkt.

Lebten in der Wohnumgebung der Frauen aus dem Pinzgau recht wenige „Ausländerkinder“ (O-Ton mehrerer Interviewpartnerinnen), so hatten die meisten von ihnen spätestens ab der Schulzeit Kontakt und Spielfreundschaften mit Kindern aus der Mehrheitsgesellschaft. Die interviewten Frauen, die in abgelegenen Orten/Dörfern aufwuchsen, erzählten jedoch am häufigsten von gravierenden

Diskriminierungen bzw. auch von Anfeindungen durch Kinder der Mehrheitsgesellschaft.

Viele der interviewten Frauen mussten für ihre Eltern bereits als Volksschulkinder dolmetschen, da diese zumeist nur sehr geringe bis gar keine Deutschkenntnisse hatten. Dies betraf nicht nur Schulkontakte der Eltern, sondern auch Behörden-gänge und Besuche bei ÄrztInnen. Die mangelnden Deutschkenntnisse und begrenzten zeitlichen Ressourcen der Eltern hatten bei einigen Befragten auch zur Folge, dass sie sehr früh auf sich allein gestellt waren. Das erzeugte bei ihnen im Nachhinein das Gefühl, dass sie einige zentrale Entscheidungen wie etwa die Schulwahl alleine getroffen haben.

5.6.2 Beziehung zu den Eltern und zu Familienmitgliedern

Die meisten Frauen der Zweiten Generation hatten zu den Personen, die hauptsächlich für ihre Erziehung verantwortlich waren auch im Erwachsenenalter eine enge Beziehung. Die Eltern oder manchmal ältere Schwestern waren diejenigen, die zu allererst um Rat gefragt wurden. Von ihnen erfuhren die Frauen in allen Belangen des Lebens die meiste Unterstützung. Entsprechend verbrachten sie auch als Erwachsene noch viel Zeit mit Familienangehörigen.

Im Pinzgau wie auch in Wien lebten die jungen Frauen zumeist solange bei ihren Eltern, bis sie mit einem Partner oder Ehemann zusammenzogen. Einige der jungen Frauen mit türkischem Hintergrund im Pinzgau sprachen auch an, dass ihre Eltern es nicht erlauben würden, dass sie alleine oder mit FreundInnen wohnten.

Manche Frauen der Zweiten Generation erlebten ihre Eltern, vor allem die Väter, als sehr streng und/oder wertkonservativ. Sie brachen aus autoritären Familiensystemen aus, brachen Schulen oder Lehrausbildungen ab und verließen teilweise als Jugendliche die Region.

5.6.3 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gehörte wie in anderen Familien auch zum Alltag der befragten Frauen. Sie kümmerten sich hauptsächlich um die Kinder, reduzierten für diese ihre Arbeitszeit bzw. versuchten, Jobs in Branchen zu finden, in denen sie genug Zeit für ihre Kinder hatten, jedoch oft dequalifiziert beschäftigt waren.

Die meisten befragten Frauen übernehmen auch im Erwachsenenalter noch Übersetzungstätigkeiten für Eltern, Geschwister oder entferntere Verwandte.

5.6.4 Empfehlungen

■ Ausbau von ganzjährig und ganztäglich geöffneten Kinderbetreuungseinrichtungen, die für die Frauen leistbar sind:

Eine derartige flächendeckende Versorgung könnte helfen, der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entgegenzuwirken, dequalifizierte bzw. prekäre Beschäftigungsverhältnisse (die wegen mangelnder Kinderbetreuung eingegangen werden) von Frauen mit Betreuungspflichten zu reduzieren und die Frauen bei Aus- und Weiterbildungen zu unterstützen.

5.7 Identität – Zugehörigkeit

Während für die Elterngeneration – auch wenn sie sich dafür entschieden hat, in Österreich zu bleiben – die Zugehörigkeit zur Herkunftsregion noch sehr eng und eindeutig war, taten sich die befragten Frauen der Zweiten Generation viel schwerer damit. Sie sind in Österreich geboren und/oder erfuhren hier ihre erste Sozialisation in Kinderbetreuungseinrichtungen oder Bildungsinstitutionen. In den Herkunftsregionen der Eltern zu leben war – bis auf ganz wenige Ausnahmen – für sie keine Zukunftsperspektive. Die diesbezügliche Orientierungslosigkeit und Nicht-Zugehörigkeit wurden sowohl von ExpertInnen als auch von Frauen der Zweiten Generation deutlich zur Sprache gebracht. Mehrere ExpertInnen berichteten von Erfahrungen der Zweiten Generation und dass diese sich auch in der Heimat der Eltern nicht zu Hause fühle. Dort würden sie ebenfalls häufig als „AusländerInnen“ gesehen und marginalisiert. Die meisten Frauen der Zweiten Generation gaben an, dass sie nichts mehr mit der Heimat ihrer Eltern verbinde. Sie fühlten sich zumeist in ihrem Herkunftsland viel fremder als in Österreich. Verwandte bzw. die Urlaube bei den Verwandten stellten vielfach die einzige Verbindung zum Herkunftsland der Eltern dar. Jedoch auch diese Urlaube nahmen mit zunehmendem Alter der Frauen ab. Einige Pinzgauer Frauen der Zweiten Generation berichteten, dass sie in der Kindheit eine Zeit lang ohne die Eltern bei den Großeltern im Ausland aufgewachsen waren.

Die Zweite Generation wuchs mit österreichischen Gepflogenheiten auf. Vielen fehlt demnach der Bezug zum Ursprungsland der Eltern. Die Erste Generation wurde jedoch noch im Herkunftsland

geboren und dementsprechend sozialisiert. Außerdem war die Elterngeneration bei ihrer Ankunft in Österreich oft stärkeren Diskriminierungen ausgesetzt, als die Zweite Generation es jetzt ist. Diese ersten negativen Erfahrungen in Österreich könnten den Wunsch nach einer Rückkehr ins Heimatland bestärkt und beständig aufrechterhalten haben. Als weiterer Grund für den starken Wunsch der Ersten Generation, wieder in ihr Ursprungsland zurückzukehren, kann der Traum von einem eigenen Haus genannt werden. Manche Frauen aus der Zweiten Generation äußerten den Wunsch, dass sich die Erste Generation von sich aus mehr integrieren und die österreichische Lebensweise besser kennen und verstehen lernen würde.

Die Zweite Generation sitze laut den ExpertInnen quasi zwischen zwei Stühlen. Die Kultur, die ihnen von ihren Eltern vermittelt wurde, sei eine Mischung. Einerseits sei die Zweite Generation von einer generellen Orientierungs- und Heimatlosigkeit geplagt und andererseits führten viele Angehörige der Zweiten Generation ein Leben zwischen diesen Welten. Dies alles werde verstärkt durch negative Erfahrungen im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt.

Einige Frauen der Zweiten Generation bewerten ihre doppelte Sozialisation für sich selbst jedoch als Ressource, die sie anderen voraushaben: Sie kennen sich in beiden Kulturen aus und können sich in beiden bewegen. Auch ExpertInnen berichteten von positiven Beispielen des Sich-in-beiden-Welten-gut-bewegen-Könnens. Wichtig sei dabei, die eigene Herkunftskultur und die eigenen Wurzeln zu kennen. Diese Ressourcen nicht anzuerkennen, heißt auch, dass seitens der Wirtschaft großes Potenzial ignoriert wird.

Die Mehrheit der befragten Wiener Frauen fühlte sich der österreichischen Nation zugehörig. Die Staatsbürgerschaft war für viele ein wesentliches Merkmal, sich der Mehrheitsgesellschaft zugehörig zu fühlen und von dieser auch akzeptiert zu werden. Einige von ihnen erwähnten, dass sie sich selbst als Österreicherinnen bezeichnen würden, jedoch von anderen Personen darauf aufmerksam gemacht worden seien, dass sie eigentlich von woanders her stammen würden. Dieser Zwiespalt schuf eine gewisse Unsicherheit bei den interviewten Frauen. Sie seien zwar in Österreich geboren, würden jedoch von vielen nicht als Österreicherinnen, sondern als „Ausländerinnen“ gesehen werden.

Der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft wurde aber erstaunlicherweise von keiner Interviewpartnerin im Pinzgau mit der Identität als Österreicherin in Verbindung gebracht, ganz im Gegenteil. Die einzige, die dezidiert sagte, „wir fühlen uns nicht wirklich als Ausländer“, besitzt keine österreichische Staatsbürgerschaft.

Für die ExpertInnen ist die Frage der Zugehörigkeit und damit der Identität zentral für die Zweite Generation und deren Partizipationsperspektiven in Gesellschaft, Bildung und Erwerbsarbeitsmarkt. Die Zweite Generation habe sich in jedem Fall in zwei Kulturen zurechtzufinden; dabei ist sie nach Ansicht der ExpertInnen mehr oder weniger erfolgreich und auch selbstbewusst.

Die Zweite Generation, genauso wie die Erste Generation, würde sich nach den Erfahrungen der ExpertInnen immer mit der Frage konfrontiert sehen, woher sie komme und es werde erwartet,

dass sie dann das Heimatland ihrer Eltern angebe. Der Zweiten Generation werde somit die eigene Identifizierung mit Österreich von vorne herein genommen, meinten einige ExpertInnen. Die InterviewpartnerInnen kritisierten diese Zuschreibung des „AusländerInnen-Status“ durch die Mehrheitsgesellschaft und betonten, das, solange sie als MigrantInnen wahrgenommen würden, sie sich auch selbst als solche sehen würden. Die Definition als „MigrantInnen der Zweiten Generation“ und die damit einhergehende Gruppenbildung ist nach Ansicht der ExpertInnen ein Phänomen der letzten Jahre.

ExpertInnen und Frauen aus beiden untersuchten Regionen sehen den häufigen Rückzug der Zweiten Generation in FreundInnen- und Familienkreise mit demselben Herkunftshintergrund als verständliche Reaktion auf diese Abgrenzungen durch die Mehrheitsgesellschaft. Dies sei auch der Fall bei jenen, die als Kinder noch vermehrt mit ÖsterreicherInnen befreundet waren. Dieser Rückzug in ethnische Herkunftsgruppen sei ein Phänomen der letzten Jahre, in denen das Etikett „MigrantIn“ im Zusammenhang mit der Zweiten Generation immer stärker thematisiert wird, stellten vor allem Wiener ExpertInnen fest. Viele Frauen der Zweiten Generation erzählten zudem, dass sie sich als der Zweiten Generation aus dem jeweiligen Land zugehörig sehen, unter anderem deshalb, weil sie sich unter Gleichgesinnten wohler bzw. besser verstanden fühlten.

Wie sehr die Frauen der Zweiten Generation mit Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft Kontakt haben oder befreundet sind, hängt in Wien sehr eng mit der Wohngegend zusammen: Wer

in Bezirken oder Straßenzügen mit hohem AusländerInnenanteil wohnt, verbringt die Freizeit ungleich häufiger mit Menschen mit demselben Herkunftshintergrund.

Freundinnen und Freunde der von uns befragten Frauen haben zumeist Migrationshintergrund. Im Pinzgau sind diese meistens – die Ehemänner und Lebenspartner ausschließlich – derselben Herkunftsgruppe angehörig. Mit diesen Menschen teilen sie ähnliche Erfahrungen in der Kindheit, Erfahrungen von Diskriminierungen durch die Mehrheitsgesellschaft und den Wunsch nach Abgrenzung von dieser, die gemeinsame Sprache sowie die Kenntnis der Werthaltungen und Normen, die im Elternhaus gelebt wurden und denen sie gemeinsam wertschätzend, aber auch durchaus ablehnend gegenüberstehen.

Sowohl die türkischen jungen Frauen der Zweiten Generation als auch diejenigen mit ex-jugoslawischem Hintergrund im Pinzgau sahen die Ex-JugoslawInnen im Vergleich zu den TürkInnen im Allgemeinen der „österreichischen Kultur“ näher. So wurde zum Beispiel von einigen erwähnt, dass junge Türkinnen im öffentlichen Raum weniger sichtbar sind. Als Begründung dafür wurde genannt, dass diesen viele Aktivitäten außerhalb des Elternhauses nicht erlaubt wären.

An anderen Stellen erzählten aber auch Frauen mit ex-jugoslawischem Hintergrund, dass sie von den Eltern einige Beschränkungen erfahren hätten und im Vergleich zu anderen Jugendlichen viel weniger ausgehen durften. Probleme mit autoritären Eltern gab es also in beiden Gruppen und sie kommen durchaus auch in der Mehrheitsgesellschaft

vor. Allerdings werden sie am ehesten im Zusammenhang mit den Rechten von jungen Türkinnen thematisiert.

5.7.1 Muttersprache – Mehrsprachigkeit

Für beinahe alle Frauen der Zweiten Generation war die Muttersprache der Eltern auch ihre Muttersprache. Deutsch lernten sie nicht von den Eltern, sondern im Kindergarten und im österreichischen Bildungssystem, durch ältere Geschwister oder durch FreundInnen bzw. durch die Medien. Durch die Sozialisation im österreichischen Bildungssystem und aufgrund der Tatsache, dass sie durchwegs auf Deutsch alphabetisiert wurden, gaben die meisten an, sich der deutschen Sprache näher zu fühlen als der Muttersprache der Eltern. Für die Mehrheit der interviewten Frauen war demnach die deutsche Sprache etwas ganz Selbstverständliches. Beinahe alle sagten aus, Deutsch besser zu beherrschen als ihre eigene Muttersprache.

Nahezu alle Frauen gaben an, mit ihren Eltern ihre Muttersprache zu sprechen, mit anderen Familienmitgliedern Deutsch, die Muttersprache oder beides. Nur wenige Frauen haben Probleme, sich auf Deutsch gut auszudrücken und viele wechseln je nach Situation die Sprache, auch innerhalb eines Gespräches. Einige Interviewpartnerinnen betonten, dass es ihnen wichtig wäre, dass ihre Kinder zuerst ihre Muttersprache lernen sollten und erst danach Deutsch, wodurch die Zweisprachigkeit der Kinder gefördert werden sollte. Einige Frauen der Zweiten Generation haben subjektiv jedoch den Eindruck, dass sie nicht gut genug Deutsch sprechen und erleben die Sprache als Hürde, beispielsweise für Weiterbildung oder bei der Arbeitssuche.

Einige ExpertInnen sahen in der Mehrsprachigkeit ein großes Potenzial. Viele Kinder hätten durch die Dolmetschfunktion, die sie bereits für ihre Eltern übernehmen mussten, viele Kompetenzen mit erworben. Diese Kompetenz der Mehrsprachigkeit gälte es, endlich aufzuwerten und auch zu nutzen. Entsprechend sollte diese als Bereicherung für alle gesellschaftlichen Bereiche, vor allem aber für die Wirtschaft, anerkannt werden.

Wie schon an anderer Stelle beschrieben, wird diese Mehrsprachigkeit von der Mehrheitsgesellschaft nicht als Kompetenz anerkannt. Dies hat unter anderem mit der Diskriminierung von bestimmten Herkunftsregionen und Sprachen zu tun. Englisch oder Französisch als Muttersprache werden von der Mehrheitsgesellschaft viel höher bewertet und durchaus als Ressource wahrgenommen.

5.7.2 Empfehlungen

■ **Integration fördern:**

Das Wissen der Mehrheitsgesellschaft über die verschiedenen Kulturen sollte erhöht werden. Dazu sollten interkulturelle Projekte verstärkt gefördert werden, welche Kommunikationsprozesse unter Menschen mit und ohne Migrationshintergrund initiieren und steuern.

■ **Aktive Inklusionspolitik betreiben:**

Inklusion sollte wie Gleichstellung verpflichtendes Ziel für alle Politikbereiche werden.

Anerkennung von interkulturellen Ressourcen der Zweiten Generation:

Sie sollte vor allem in allen Bildungsinstitutionen und Bereichen des Erwerbsarbeitsmarktes stattfinden.

■ **Einführung der Doppelstaatsbürgerschaft:**

Diese Gesetzesänderung würde vor allem jene Frauen der Zweiten Generation entlasten, die sich sowohl der Herkunftsregion der Eltern als auch dem Land, in dem sie geboren und sozialisiert wurden, verbunden fühlen und dies als Vorteil erleben.

■ **Aufwertung von Mehrsprachigkeit, vor allem im Bildungsbereich:**

Mehrsprachigkeit als eine Schlüsselkompetenz für das lebenslange Lernen sollte sprachunabhängig als Ressource für alle gesellschaftlichen Prozesse in der Migrationsgesellschaft anerkannt werden.

5.8 Diskriminierung

Beinahe ausschließlich alle befragten Frauen der Zweiten Generation erzählen von diskriminierendem Verhalten der Mehrheitsgesellschaft wie etwa Blicken, Beschimpfungen oder Benachteiligungen ihnen gegenüber. Sie waren immer wieder Diskriminierungen ausgesetzt; das begann schon im Kindesalter durch Abwertungen von Kindern wegen der Sprachkenntnisse, des Namens oder des Aussehens. Auch die Beschäftigungsverhältnisse der Eltern der hier befragten Zweiten Generation, die häufig im niedrig qualifizierten Bereich anzusiedeln sind, waren Gründe für Schamgefühle und Diskriminierungen. Manche Frauen berichteten auch davon, dass mit ihnen oder ihren Eltern plötzlich ein anderes Deutsch gesprochen werde, wenn der Migrationshintergrund wahrgenommen wird. Dementsprechend bezeichnen einige ihre Kindheit als schrecklich oder schwer.

Wenn die Frauen selbst nicht unmittelbar Diskriminierung am eigenen Leib erfahren haben, so erleben sie diese in ihrem Umfeld und fühlen sich davon betroffen, etwa wenn allgemein über ihre Herkunftsgruppe geschimpft wird. Sie sind allesamt AdressatInnen von ausländerfeindlichen Aussagen von Personen des öffentlichen Lebens. So wies eine Wiener Expertin darauf hin, dass beispielsweise mittlerweile das Wort „Türkin“ sofort mit dem Klischee „die sind alle lernunwillig, alle sind KopftuchträgerInnen, werden unterdrückt und sind rückständig“ (E4) in Verbindung gebracht werde und so Stereotypen gebildet werden. Dementsprechend müssten sich Frauen mit türkischem Hintergrund immer wieder davon distanzieren. Äußere Merkmale wie zum Beispiel das Tragen eines Kopftuches verstärken diskriminierende Verhaltensweisen der Mehrheitsgesellschaft oftmals.

Die meisten dieser Erlebnisse fanden in der Schule und in der Arbeitswelt statt. Als Kind war es für die Frauen besonders schwer gewesen, sich zu wehren und ihre Eltern konnten sie nur selten dabei unterstützen. Eine Strategie zweier Elternpaare in Wien war es, ihre Töchter in Privatschulen zu schicken. Die meisten Frauen der Zweiten Generation mussten in ihrer Kindheit jedoch selbst Wege finden, wie sie mit offener Diskriminierung vonseiten der LehrerInnen und MitschülerInnen umgehen konnten. So stellten sie retrospektiv fest, dass es ihnen besser ergangen sei, wenn mehrere „Ausländerkinder“ in der Klasse waren. Als einziges Kind mit Migrationshintergrund hatten sie am meisten Schwierigkeiten.

Schwere Diskriminierungserfahrungen in der Schule zeigten unterschiedliche Auswirkungen: So führte Mobbing durch MitschülerInnen oder

LehrerInnen zu schlechteren Schulleistungen. In einigen Fällen hat das Verhalten von anderen dazu beigetragen, dass es zum Schulabbruch kam bzw. dass sich Interviewpartnerinnen den Besuch einer höheren Schule nicht zutrauten.

Nicht zuletzt haben LehrerInnen den Besuch einer höheren Schule trotz guter Schulleistungen verhindert und Kinder an die Hauptschule „verwiesen“, indem sie Kinder mit Migrationshintergrund schlechter benoteten oder ihnen trotz guter Noten dezidiert vom Besuch höherer Schulen abrieten.

Auch in der Berufsausbildung oder am Arbeitsplatz waren die interviewten Frauen der Zweiten Generation Ausländerfeindlichkeiten ausgesetzt, ob durch Diskriminierungen bei der Lehrstellensuche, bei der Arbeitsplatzsuche oder durch diskriminierende oder rassistische Äußerungen von KundInnen/KlientInnen. Dies äußerte sich etwa dadurch, dass eine Krankenpflegeschülerin automatisch dem Reinigungspersonal zugeordnet wurde oder dass sich eine Bankangestellte als „Ausländerin“ ansprechen lassen musste. Die meisten der befragten Wiener Frauen erzählten, dass sie keinen passenden Arbeitsplatz gefunden hätten, dass sie weniger verdienten und dass sie nicht ihrer Qualifikation entsprechend angestellt wurden.

Nachdem diese Diskriminierungen nicht systematisch sichtbar gemacht und geahndet wurden, waren die Frauen der Zweiten Generation gezwungen, einen Umgang damit zu suchen. Manche berichteten, dass sie mit der Zeit gelernt hätten, mit Diskriminierungserfahrungen zu leben und dass es ihnen nichts mehr ausmache. Es gäbe aber Personen, die sich immer noch durch frühere Erlebnisse

verletzt fühlten. Während die einen solche Erfahrungen ignorierten oder sich anzupassen bzw. zu integrieren versuchten, zogen sich andere in ethnisch homogene FreundInnenkreise zurück oder provozierten erst recht, um sich von sich aus abzugrenzen. Wieder andere wehrten sich selbst gegen diese von ihnen als ungerecht empfundenen Rassismen bzw. erlebten positive Unterstützung durch LehrerInnen, Eltern oder andere Bezugspersonen.

Frauen mit türkischem Hintergrund waren stärkeren Diskriminierungen ausgesetzt. Wiener Frauen mit ex-jugoslawischen Hintergrund betonten, dass sie selbst erlebt hätten, dass Frauen mit türkischem Hintergrund schlechter behandelt worden seien.

Diskriminierung passiert auch zwischen den Herkunftsgruppen, sowohl in Wien als auch im Pinzgau. Im Pinzgau zeigte sich ein eindeutiges Gefälle von Gruppen mit ex-jugoslawischem Hintergrund zu Gruppen mit türkischem Hintergrund. Erstere Personen wurden nicht nur als „europäischer“ bezeichnet, sondern sie beschrieben sich auch selbst so und werteten anderes kulturspezifisches Verhalten bzw. andere Verhaltensweisen, die ihnen im Unterschied zu ihren eigenen negativ auffielen, ab. Sie wandten damit die Abgrenzung, die sie selbst durch die österreichische Mehrheitsgesellschaft erfuhren, gegenüber Personen mit türkischem Hintergrund an.

Einige Frauen erfuhren auch Unterstützung vonseiten der Mehrheitsgesellschaft bzw. schlossen Freundschaften mit Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Diese positiven Erfahrungen einzelner Personen schwächen die oben beschriebenen Befunde jedoch nicht ab.

5.8.1 Empfehlungen

■ Förderung von Inklusion in allen Politikbereichen:

Diversitykompetenz bei InteressenvertreterInnen und in der Politik sollte erhöht werden, damit die Teilhabechancen der Zweiten Generation verbessert werden.

■ Entwurf von Antidiskriminierungskampagnen:

Diese sollten zum Ziel haben, Diskriminierungen durch die Mehrheitsgesellschaft sichtbar zu machen und Strategien zu deren Abbau zu entwickeln.

■ Antirassismus- und Antidiskriminierungstrainings für und Förderung der interkulturellen Kompetenz bei MultiplikatorInnen und Gatekeepern:

Diese könnten dabei helfen, Diskriminierungen zu erkennen bzw. zu beseitigen und nicht zuletzt auch diskriminierende Handlungen zu verhindern (etwa Einschreiten bei bzw. aktives Bearbeiten von Mobbing im Kindergarten, in der Schule, im Berufsalltag ...).

■ Empowerment der Frauen der Zweiten Generation:

Positive Beispiele für den Umgang mit Diskriminierungen und Abwertungen sollten allen Frauen der Zweiten Generation als Handlungsmöglichkeiten zugänglich gemacht werden.

6. HANDLUNGSOPTIONEN FÜR DIE ERWACHSENENBILDUNG

Die zugrunde liegenden Empfehlungen (siehe Kapitel 5) gehen weit über den Bereich der Erwachsenenbildung hinaus. Sie richten sich an verschiedene gesellschaftliche Bereiche wie beispielsweise die Institutionen Kindergarten und Schule und adressieren in vielen Punkten vor allem auch politische EntscheidungsträgerInnen. Wie schon oben beschrieben, richten sich die Handlungsoptionen an Einrichtungen der Erwachsenenbildung und werden in drei Kategorien unterteilt.

Es wurden Handlungsoptionen entwickelt,

1. die die Vernetzung und Kooperation der Erwachsenenbildungseinrichtungen in Österreich und den Ausbau von regionalen Bildungs- und Beratungsangeboten zum Ziel haben,
2. deren Ziele die Erarbeitung und Umsetzung interner Qualitätsstandards, die Umsetzung von Diversitätsmanagement in den einzelnen Trägerorganisationen und die konkrete Angebotsgestaltung sind und
3. die den Ausbau der Vernetzung von Einrichtungen der Erwachsenenbildung mit relevanten Schnittstellen und die Sensibilisierung der Schnittstellen bezüglich der Lebensrealitäten von Frauen der Zweiten Generation im Fokus haben. Schnittstellen der Erwachsenenbildung sind beispielsweise die Institution Schule, arbeitsmarktpolitische Beratungsstellen und ethnische Kulturvereine.

1. Ausbau von Kooperationen, Vernetzungs- und Angebotsstrukturen in der Erwachsenenbildung

1.a. Vernetzung/Kooperation

■ 1. Zusammenarbeit der Netzwerke der Bildungsberatungseinrichtungen in Österreich zur Zielgruppenreichung und Vernetzung mit der Erwachsenenbildungslandschaft:

Der Aufbau von Austauschforen zum Thema Erreichbarkeit bildungsbenachteiligter Frauen der Zweiten Generation in den verschiedenen Regionen kann wesentlich zur Optimierung des Informationsflusses zwischen den Bildungsberatungseinrichtungen und der Erwachsenenbildung beitragen. Darüber hinaus können Tagungen oder Workshops zum Erfahrungsaustausch angeboten werden. Durch die Vernetzung von AkteurInnen verschiedener Bildungsberatungseinrichtungen und der Erwachsenenbildung soll der Wissenstransfer sichergestellt bzw. die Entwicklung innovativer Strategien und Konzepte forciert werden.

■ 2. Kooperativer Aufbau eines Netzwerkes aller AnbieterInnen muttersprachlicher Beratungsleistungen:

Ziel ist die Einrichtung einer muttersprachlichen BeraterInnendatenbank, die in der Folge sowohl von Schulen als auch von der Erwachsenenbildung genutzt werden kann. Diese Maßnahme scheint besonders vor dem Hintergrund der Entlastung der Kinder, die in Schulbelangen vielfach die Rolle der „DolmetscherInnen“ für ihre Eltern übernehmen, sinnvoll zu sein. In Wien ist diesbezüglich der Fonds Soziales Wien positiv

hervorzuheben, der unter der Rubrik „Familienberatung für Migranten/Migrantinnen“ eine Sammlung von Links zu Vereinen und Institutionen mit fremdsprachlichem Beratungsangebot zur Verfügung stellt. Insbesondere für ländliche Regionen wie beispielsweise für den Pinzgau ist diese BeraterInnendatenbank sehr hilfreich, um Informationen über den Bildungsbereich direkt an Eltern weiterzugeben. Weiters entsteht dadurch ein neuer Arbeitsbereich, der – ange-dockt an das Unterrichtsministerium oder eine Einrichtung – auf der Zweisprachigkeit von u. a. Frauen der Zweiten Generation als Ressource aufbaut und ein neues Arbeitsfeld bzw. neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschließt.

■ **3. Entwicklung bzw. Weiterentwicklung und Umsetzung von Strategien zur Erreichung von Frauen der Zweiten Generation, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen:**

Die Frauen sollen damit einerseits bei einem Berufs(-wieder)einstieg unterstützt und andererseits motiviert werden, sich weiterzubilden, um damit ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Hier gilt es insbesondere, niederschwellige, aufsuchende Strategien zu entwickeln und die Frauen dort zu erreichen, wo sie sich aufhalten (z. B. Eltern-Kind-Treffen, Familienberatungsstellen, medizinische Praxen, Kindergärten etc.). Denkbar sind beispielsweise eine Übertragung des Peerkonzepts „Zeitlupe – Peerberatung von Frauen mit Behinderung“²³ aus dem Gesundheitsbereich auf den Bildungsbereich: Frauen beraten Frauen aus derselben ethnischen Herkunftsgruppe – im Wohnbereich, in Parks, in Schulen etc. – zu allen Themen aus dem Bildungsbereich.

■ **4. Entwicklung von Kampagnen und Kommunikationsstrategien zur Vermittlung des Nutzens und der Verwertbarkeit von Bildung und Weiterbildung – auch bezogen auf eine Teilhabe an der Gesellschaft – für Frauen der Zweiten Generation:**

Berufliche Verwertbarkeit soll nur ein Aspekt für das Anregen von Bildungsmotivation sein. Die Chance, durch Weiterbildung den Alltag leichter zu bewältigen und auch an gesellschaftlichen Prozessen und gesellschaftlichem Zusammenleben verstärkt teilnehmen zu können, soll in diesen Strategien als Nutzen und Verwertbarkeit beschrieben werden. Bei den Kampagnen können erfolgreiche Frauen der Zweiten Generation als Role Models sichtbar gemacht werden.

■ **5. Weiterentwicklung von Konzepten, die eine Zusammenführung aller begleitenden Angebote im Bereich der Beratung von Frauen der Zweiten Generation zum Ziel haben:**

Dies kann durch den Aufbau von entsprechenden Netzwerken gelingen oder auch durch Informationen über alle Beratungseinrichtungen einer Region in einem gemeinsamen Informationsfolder sowie durch die Bereitstellung einer Plattform im Internet.

1.b. Ausbau der Angebote

■ **1. Ausbau des Fremdsprachenangebots für Sprachen wie Türkisch, Bosnisch, Serbisch etc. durch Einrichtungen der Erwachsenenbildung:**

Dies soll dazu beitragen, diese Sprachen als den europäischen Sprachen (Spanisch, Italienisch...) gleichwertig zu positionieren. Die Sprachkurse können teilweise auch im Tandem-Modell²⁴ angeboten werden. Als ein gutes Beispiel ist das Projekt

²³ <http://www.ninilil.at/zeitlupe/index.html>

²⁴ Beim Tandem-Modell bringen einander zwei Personen mit jeweils unterschiedlicher Muttersprache gegenseitig die Sprachen bei.

„Sprachpartnerschaften“ des gemeinnützigen Vereins Piramidops²⁵ in Wien zu nennen, das Frauen die Möglichkeit zu gibt, durch Begegnungen und Gespräche mehr über die jeweiligen Sprachen und Länder zu erfahren.

■ **2. Stärkung der persönlichen Sprachkompetenzen in Kombination mit Deutsch:**

Durch zweisprachige Kurse, die sich auf den professionellen Umgang sowohl mit der Erst- als auch mit der Zweitsprache konzentrieren, erleben die Frauen den Vorteil, der sich aus ihrer Zwei- oder Mehrsprachigkeit ergibt. Über die bereits in den Regionen vorhandenen Angebote wie Lesen und Schreiben in der Erstsprache hinaus sind auch muttersprachliche Angebote für die Bereiche Wirtschaft, Medizin/Krankenpflege, Soziales, technische Berufe etc. denkbar. Dabei kann das Dolmetschen/Übersetzen, also der aktive, über die alltäglichen Anforderungen hinausgehende Umgang mit der Zweisprachigkeit ein durchaus motivierender Faktor sein. Basierend auf der Kompetenzfeststellung in der Erstsprache sowie in Deutsch können modulare Angebote entwickelt werden, die – auf freiwilliger Basis – mit Bestätigungen der Leistungen abgeschlossen werden.

Des Weiteren können auch Konversationsangebote in Deutsch entwickelt werden, die den Frauen der Zweiten Generation die Angst vor nicht perfekter Sprachbeherrschung nehmen.

■ **3. Forcierter Ausbau des Angebots an fremd- und zweisprachigen Kinderbüchern, Belletristik und Fachbüchern in den öffentlichen Bibliotheken in den Sprachen der zuwandernden Menschen:**

Damit wird ein Beitrag zum fundierten Erlernen und/oder zur Pflege der Muttersprache geleistet und diese in der Folge – auch von der Mehrheitsbevölkerung – als Potenzial wahrgenommen.

■ **4. Weiterer Ausbau niederschwelliger, aufsuchender Beratungs- und Informationsangebote der Erwachsenenbildungseinrichtungen für Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere im Pinzgau durch verstärkte Kooperation mit ethnischen Kulturvereinen:**

Gemeinsame Formate (punktuelle Veranstaltungen, regelmäßige Treffen, gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit etc.) können eine Vertrauensbasis schaffen, die bei der Zielgruppenerrreichung wertvolle Unterstützung liefert. Ein Good-Practice-Beispiel aus Wien ist die „Bildungsberatung Wien“, die in sechs Wiener Gemeindebezirken trägerunabhängige Bildungsberatung anbietet.²⁶ Als Beispiel für die Umsetzung in einer ländlichen Region kann das Projekt „Bildungsbus“ im Burgenland angeführt werden. Diese mobile Einrichtung bot von 2010 bis 2012 arbeitslosen bzw. -suchenden und weiterbildungsinteressierten Frauen ein Vorort-Beratungsangebot über die Möglichkeiten zukunftsorientierter Aus- und Weiterbildungen.²⁷

■ **5. Ausbau von MentorInnenprojekten, die Berufsausbildungen bzw. Bildungs-Umbruchsituationen begleiten:**

In diesen MentorInnenprojekten sollen Frauen der Zweiten Generation eingesetzt werden, die auch als Role Models fungieren. Ein Beispiel dafür ist das Projekt „Melete“²⁸, das Bildungsangebote mit begleitendem Mentoring und LotsInnen für MigrantInnen anbietet.

²⁵ <http://www.piramidops.at/>

²⁶ Folgende Organisationen sind Teil des Netzwerkes: abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft, bfi Wien, biv – Die Akademie für integrative Bildung, Volkshochschule Floridsdorf, Volkshochschule Meidling, Die Wiener Volkshochschulen GmbH, WIFI Wien, WUK Werkstätten- und Kulturhaus. <http://www.bildungsberatung-wien.at/>

²⁷ Durchgeführt von abz*austria: Bildungsbus Süd in den Bezirken Oberwart, Güssing, Jennersdorf; Bildungsbus Nord in den Bezirken Oberpullendorf, Mattersburg, Eisenstadt, Neusiedl, http://www.oesb.at/fileadmin/oesb_daten/Kompetenzen_relaunch07/CCLM/bib/Workshopunterlage_Friedrich.pdf

²⁸ Melete – Ein Projekt durchgeführt von: bfi Salzburg, Frau und Arbeit GmbH, Plattform für Menschenrechte/Männerbüro Salzburg; begleitende Evaluierung: Zentrum für Zukunftsstudien der FH Salzburg; Projektlaufzeit: 01.02.2012 bis 30.06.2014; gefördert aus Mitteln des ESF und des BMUKK

■ **6. Weiterentwicklung, Konzeption und flächen-deckende Umsetzung von allgemeinbildenden Angeboten zur Erhöhung der Lernmotivation bildungsbenachteiligter Frauen (der Zweiten Generation):**

In diesen Angeboten soll ohne Leistungs- und Abschlussdruck Spaß am Lernen vermittelt werden. Thematisch können Inhalte aus der Alltagswelt der Frauen dazu dienen, wieder Selbstvertrauen in die eigene Lernfähigkeit zu erlangen. Inhalte zur politischen Bildung bzw. zu gesellschaftlichen Grundlagen können neue Wege erschließen und den Wiedereinstieg in formale Bildungsprozesse unterstützen. Good-Practice-Beispiele: abz*austria KeCK – Lernen lernen²⁹, nowa Lernzentrum³⁰.

2. Interne Qualitätsstandards, Diversitätsmanagement und Angebotsgestaltung

2.a. Diversität auf personeller und gesamtorganisatorischer Ebene

- **1. Proaktive Suche und Aufnahme von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund bzw. der Zweiten Generation in allen Bereichen der Erwachsenenbildungsorganisationen:** Die Offenheit hinsichtlich Interkulturalität und Diversität in den Einrichtungen wird dadurch zum Ausdruck gebracht und die Akzeptanz durch die Zielgruppe erhöht. In Inseraten können Personen mit Migrationshintergrund explizit zur Bewerbung aufgefordert werden. Personalverantwortliche sollen im Recruitingprozess aktiv darauf achten, Rollenstereotype (Migrantin als Reinigungsfrau, Österreicherin als Abteilungsleiterin)

zu vermeiden und gezielt Führungspersonal mit Migrationshintergrund anzuwerben. Zu diesem Zweck können Kontakte zu ethnischen Vereinen bzw. Gruppen gesucht und der Zielgruppe Stellenanzeigen über deren Kommunikationswege zugänglich gemacht werden.

- **2. Professionalisierung des Wissens über Diversität und Interkulturalität in den Organisationen der Erwachsenenbildung** z. B. bei MitarbeiterInnen und FachtrainerInnen durch spezifische, eventuell auch verpflichtende Weiterbildungsangebote, um eine Sensibilisierung für die Lebenswelten der Frauen der Zweiten Generation zu erreichen und den Wert von Mehrsprachigkeit und die Zugehörigkeit zu mehreren Kulturen positiv zu besetzen.

- **3. Weiterentwicklung von Diversitätsschulungen unter Berücksichtigung von Wissen über die Lebenswelten von Frauen der Zweiten Generation in den jeweiligen Regionen:** Damit soll verstärkt Wissen über die Zweite Generation in Institutionen der Erwachsenenbildung in den Regionen aufgebaut werden. Diese Schulungen wenden sich an alle Ebenen, die direkten KundInnen-Kontakt haben, aber auch an die ProgrammplanerInnen, an pädagogische LeiterInnen und KonzeptionistInnen von Aus- und Weiterbildungen.

2.b. Angebotsgestaltung/-entwicklung

- **1. Sicherstellung von Qualitätsstandards in der Konzeption und Umsetzung von zielgruppenspezifischen Lernangeboten:** Bei der Konzeption von Angeboten müssen die unterschiedlichen Lebenswelten und Bildungsinteressen der Frauen der Zweiten Generation

²⁹ <http://keck.abzaustria.at/>

³⁰ http://www.nowa.at/_lccms/_00031/Kurse-und-Lernen.htm?VER=130107092146&LANG=frg&MID=40

berücksichtigt werden. Ausgehend von einer Potenzialanalyse (Kompetenzen, Erfahrungen mit Lernen, Motivation, Ziele, Interessen) definieren die Lernenden Ziele für ihren Lernprozess³¹. Daraus werden konkrete Lerninhalte abgeleitet und auch die individuell passenden Lernsettings (örtlich, zeitlich, personell) ermittelt. Wesentlich dabei ist die individuelle Wählbarkeit von Tempo und Methoden³² sowie ein durchgehendes begleitendes Angebot unterschiedlicher Beratungsformen (Lern-, Bildungs- und sozialpädagogische Beratung).

■ **2. Erweiterung der Lern- und Bildungsmöglichkeiten durch den Ausbau niederschwelliger Blended-Learning- und E-Learning-Modelle:**

Insbesondere für den Pinzgau sind diese Modelle verstärkt vor dem Hintergrund der Mobilitätsprobleme durch den schlechten Ausbau des öffentlichen Verkehrs und auch der mangelnden Ausbildungsmöglichkeiten für bestimmte Berufe zu entwickeln. Solche Angebotsstrukturen können gleichzeitig einer Abwanderung der Frauen entgegenwirken.

■ **3. Erwachsenenbildungseinrichtungen als Infopoint für mehrsprachige Informationsmaterialien zu den unterschiedlichsten Alltagsthemen wie Gesundheit, Kinder, Freizeit etc. nützen:**

In den Räumlichkeiten können entsprechende Ständer bzw. Ablageflächen für Informationsmaterialien den Zugang zu Informationen erleichtern.

■ **4. Informationsveranstaltungen zum österreichischen Weiterbildungssystem als Angebot in Zusammenarbeit mit den ethnischen Kulturvereinen:**

Dies bietet sich vor allem für die Vereine im Pinzgau an. In Wien werden solche Veranstaltungen von der Bildungsberatung bereits durchgeführt. Die Informationsveranstaltungen sollen aber auch dazu dienen, mehr Wissen über die Frauen der Zweiten Generation in den Regionen zu generieren.

3. Ausbau der Vernetzung von Einrichtungen der Erwachsenenbildung mit relevanten Schnittstellen und Sensibilisierung der Schnittstellen über die Lebensrealität von Frauen der Zweiten Generation.

Mögliche Schnittstellen für die Erwachsenenbildung sind arbeitsmarktpolitische Beratungsstellen, universitäre und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Schulen, ethnische Kulturvereine, SozialpartnerInnen, Unternehmen, öffentliche Einrichtungen oder Dienstleistungseinrichtungen.

■ **1. Mehrsprachigkeit und Interkulturalität als „didaktische Prinzipien“:**

Bildungseinrichtungen von Sozialpartnerorganisationen sollen dieses Prinzip in ihre Fortbildungsprogramme für BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, aber auch für Personalverantwortliche von Betrieben integrieren, um die konkreten Vorteile von Mehrsprachigkeit und Interkulturalität sichtbar zu machen.

³¹ Siehe dazu auch: Eichberger, Adelheid/Pretterhofer, Ingeborg (2006): Stärken entdecken – Lernkompetenz entwickeln. Instrumente für die Potenzialanalyse in der Bildungsarbeit mit lernungewohnten Frauen. Hrsg. von der Entwicklungspartnerschaft learn forever. Graz.

³² Siehe dazu auch: Qualitätsstandards von learn forever. <http://learnforever.at/uploads/000994.pdf>

■ **2. Mitkonzeption von und Einbringung der Erwachsenenbildung in Forschungsprojekte, die Hindernisse und Diskriminierung der Zielgruppe u. a. in der Arbeitswelt untersuchen:**

Einerseits können die Kontakte der Erwachsenenbildung zur Zielgruppe und zu den Netzwerken genutzt werden, andererseits bleibt die Rückkoppelung der Ergebnisse in die Einrichtungen der Erwachsenenbildung gewährleistet.

■ **3. Laufende Informationen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für MultiplikatorInnen durch Bildungsberatung:**

Dies soll in Form von Workshops, Aussendungen etc. passieren. Damit könnten – über die eigenen Beratungsleistungen hinausgehend – Informationen, beispielsweise über Bildungsangebote, an die Zielgruppe gelangen. Am geeignetsten erscheint dafür die Einrichtung einer übergeordneten Stelle, die für die Aufbereitung und Evaluierung von Informationsmaterialien zuständig ist. Alle Informationen über den Bildungsbereich müssen niederschwellig und verständlich sein. Zu diesem Zweck sind MultiplikatorInnen und Angehörige der Zweiten Generation in die Erstellung dieser Materialien einzubinden.

■ **4. Aktive Mitwirkung der Einrichtungen der Erwachsenenbildung an integrationsfördernden Aktivitäten in der Region und Etablierung als selbstverständliche/r und verlässliche/r PartnerIn in diesem Bereich:**

Damit soll einerseits das Wissen über die verschiedenen Kulturen, die in der Region existieren, weiter verbreitet werden, andererseits sollen auch Kommunikationsprozesse zwischen den Kulturen gefördert werden.

■ **5. Institutionen, die nicht mit Weiterbildung oder Bildungsberatung beschäftigt sind, zu „WeiterbildungspartnerInnen“ machen:**

In Arztpraxen, Kindergärten, Horten etc. können Infopoints (mit maximal zwei bis drei Foldern) für mehrsprachige Bildungsangebote eingerichtet werden. Über zielgruppenrelevante Themen wie etwa Kindergesundheit, Erziehungsfragen etc. kann das Interesse der Frauen geweckt werden und können sie dadurch zu einem „Erstkontakt“ mit Erwachsenenbildungseinrichtungen bewegt werden. Als Good-Practice-Beispiel kann hier der WAFF (Wiener Arbeitnehmerinnen Förderungsfonds) genannt werden, der in öffentlichen Kindergärten und Horten regelmäßige Informationsstände rund um das Thema „Weiterbildung“ anbietet.

7. LITERATUR UND ANHÄNGE

7.1 Literatur

- Bauböck, Rainer (2001): Gleichheit, Vielfalt und Zusammenhalt – Grundsätze für die Integration von Einwanderern. In: Volf, Patrick/Bauböck, Rainer (Hg.): Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann. Publikationsreihe des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zum Forschungsschwerpunkt Fremdenfeindlichkeit. Bd. 4. Klagenfurt/Celovec, S. 7-41.
- Bauböck, Rainer/Perchinig, Bernhard (2003): Migrations- und Integrationspolitik in Österreich. Wien. Online unter: http://www.okay-line.at/file/656/osterr_migr_integr_politik.pdf (25.03.2013)
- Bauer, Werner T. (2008): Zuwanderung nach Österreich. Wien.
- BMASK (2010): Die Rot-Weiß-Rot Karte – das neue Zuwanderungssystem. Bessere Qualifikation, höheres Wirtschaftswachstum, raschere Integration. Online unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/6/0/CH0016/CMS1291897740667/101209_rotweissrotcard_layoutiert.pdf (22.10.2012)
- Boztepe, Kemal/Manolakos, Theodora/Luger, Kurt et al. (2012): Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien 2009-2011. Wien. Online unter: <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/monitor-2012.pdf> (25.03.2013)
- de Cillia, Rudolf (2007): Sprachförderung. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/Celovec.
- Dumont, Jean-Christophe/Liebig, Thomas (2005): Labour Market Integration Of Immigrant Women: Overview and Recent Trends. Brüssel. Online unter: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/imm/imm_migrwom-05_dum_lieb_en.pdf (29.01.2010)
- Esser, Hartmut (2000): Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt am Main.
- Fassmann, Heinz (o.J.): Integrationsindikatoren des Nationalen Aktionsplans für Integration. Begriffe. Beispiele. Implementierung. Online unter: http://www.integration.at/fileadmin/Staatssekretariat/4-Download/NAP_indikatoren.pdf (17.12.2012)
- Fassmann, Heinz/Münz, Rainer (1995): Einwanderungsland Österreich! Historische Migrationsmuster, aktuelle Trends und politische Maßnahmen. Wien.
- Fassmann, Heinz/Stacher, Irene/Strasser, Elisabeth (2003): Einleitung: Zweck des Berichts, zentrale Begriffe und inhaltliche Gliederung. In: Fassmann, Heinz/Stacher, Irene (Hg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen

- rechtliche Rahmenbedingungen. Klagenfurt/Celovec, S. 6-16.
- Fleck, Christian/Müller, Albert (1992): Zum nach-nazistischen Antisemitismus in Österreich. In: ÖZG 3/1992/4, S. 481-514.
- Flick, Uwe et al. (Hg.) (2012): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. München.
- Gächter, August (2013): Berufliche Dequalifizierung von Einwander/innen in Tirol: Verläufe und Interventionsmöglichkeiten. Zentrum für soziale Innovation. Online unter: <https://www.zsi.at/de/object/project/2522> (03.09.2013)
- Gächter, August (2011): Die Verwertung der Bildung ist in allen Bundesländern das größere Problem als die Bildung selbst. Eine Studie im Rahmen des Projekts „IMZ-Bildungsmonitoring und Bildungsperspektiven für Menschen mit Migrationshintergrund in Tirol“. Innsbruck. Online unter: http://www.imz-tirol.at/images/stories/leitbilder_interviews_mehr/studie2_bildungsverwertung.pdf (03.10.2012)
- Gächter, August (2010): Der Integrationserfolg des Arbeitsmarktes. In: Langthaler, Herbert (Hg.): Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde. Innsbruck, S. 143-163.
- Gächter, August/Schober, Paul (2009): Situation von MigrantInnen am Salzburger Arbeitsmarkt. Endbericht. Studie im Auftrag des Landes Salzburg für den territorialen Beschäftigungspakt „Arbeit für Salzburg“. Innsbruck/Wien. Online unter: <https://www.zsi.at/attach/Endbericht1.pdf> (25.03.2013)
- Gächter, August/Stadler, Bettina (2007): Qualifizierung, Dequalifizierung und berufliche Weiterbildung in Österreich 2001 und 2005. Arbeitspapier Migration und soziale Mobilität Nr. 3. Wien. Online unter: <https://www.zsi.at/attach/p306ihaus.pdf> (03.11.2012)
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm (2009): The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research. 4. paperback print. New Brunswick, NJ [u.a.].
- Herzog-Punzenberger, Barbara (2003): Die „2.Generation“ an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich – eine Bestandsaufnahme. Studienbericht. Wien. Online unter: http://www.interface-wien.at/system/attaches/10/original/Studie_2Generation.pdf?1246968285 (25.03.2013)
- Herzog-Punzenberger, Barbara (2007): Angeworben – hier geblieben – aufgestiegen? Intergenerationale soziale Mobilität von EinwanderInnen in Österreich. Forschungsbericht. Wien.
- Herzog-Punzenberger, Barbara/Unterwurzacher, Anne (2009): Migration - Interkulturalität - Mehrsprachigkeit. Erste Befunde für das österreichische Bildungswesen. In: Specht, Werner (Hg.): Nationaler Bildungsbericht. Österreich 2009. Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Graz, S. 161-182.
- Hochgerner, Josef/Obermann, Judith/Edthofer, Julia (2006): Mütter und Töchter. Türkische Immigrantinnen zwischen Ambivalenz und Autonomie. Wien.

- Land Salzburg, Migration Land Salzburg (2012): Einen Platz finden - Migration. Drehscheibe. Integration. Inklusion. Online unter: http://www.salzburg.gv.at/pdf-migration_juli2012.pdf (29.12.2012)
- Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. 5. überarbeitete Auflage, Beltz Verlag. Weinheim/ Basel.
- Legewie, Heiner (1995): Feldforschung und teilnehmende Beobachtung. In: Flick, Uwe et al. (Hg.) (2012): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. Beltz. München.
- Magistrat der Stadt Wien (2011) (Hg.): Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien - 2011. Wien.
- Manolakos, Theodora/König, Karin/Hauswirth, Rainer/Boztepe, Kemal (2010): Monitoring Integration Wien. Wien.
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. überarbeitete Auflage, Beltz. Weinheim [u. a.].
- Münz, Rainer/Zuser, Peter/Kytir, Josef (2003): Grenzüberschreitende Wanderungen und ausländische Wohnbevölkerung: Struktur und Entwicklung. In: Fassmann, Heinz/Stacher, Irene (Hg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Klagenfurt/Celovec, S. 20-61.
- Neunherz, Alexander/Mühlböck, Armin/Jörke, Annemarie/Dirninger, Christian (2009): Arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsbilanz für den Unterpinzgau und das Untere Saalachtal. Salzburg. Online unter: http://www.pakte.at/attach/TEPSbg_AMPQualifizierungsbilanz_UP_US_2009.pdf (29.12.12)
- Oberlechner, Manfred/Aschauer, Wolfgang (2009): Zur Arbeits- und Lebenssituation von ZuwanderInnen in der Stadt Salzburg: Eine Studie der arbeitsmarktpolitischen Betreuungseinrichtung VeBBAS. Endbericht einer quantitativen Umfrage. Salzburg.
- OECD (2012): Education at a Glance 2012: Highlights. Online unter: <http://www.oecd.org/edu/highlights.pdf> (29.12.2012)
- Perchinig, Bernhard (2010): Migration, Integration und Staatsbürgerschaft – was taugen die Begriffe noch? In: Langthaler, Herbert (Hg.): Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde. Innsbruck, S. 13-33.
- Prasad, Reddy (2012): Indikatoren der Inklusion. Grundlagen. Themen. Leitlinien. Online unter: <http://www.die-bonn.de/doks/2012-inklusion-02.pdf> (10.12.2012)
- Pries, Ludger (2003): Transnationalismus, Migration und Inkorporation. Herausforderungen an Raum- und Sozialwissenschaften. In: Geographische revue. Zeitschrift für Literatur und Diskussion. Jahrgang 5. Heft 2, S. 23-39. Online unter: <http://www.geographische-revue.de/archiv/gr2-03.pdf> (28.11.2012)

- Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Wetzerl, Petra (2011): Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien. Endbericht. Wien.
- Salfinger, Brigitte/Pauli, Wolfgang/Sommer-Binder, Guido (2009): Erwachsenenbildung 2007. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Wien.
- Settlemeyer, Anke/Erbe, Jessica (2010): Migrationshintergrund. Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 112, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Bonn.
- Simonitsch, Günther/Biffi, Günther (2008): Bildung und Sprache. Nachfrage nach höheren Qualifikationen. Wien.
- Sprung, Annette (2008): Man lernt nie aus? MigrantInnen in der Weiterbildung am Beispiel Österreichs. In: Bildungsforschung, Jahrgang 5, Heft 1. S. 1-17. Online unter: <http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2008-01/oesterreich/.pdf> (04.09.2013)
- Sprung, Annette (2011): Zwischen Diskriminierung und Anerkennung. Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Münster/New York/München/Berlin.
- Staatssekretariat für Integration (o. J.): Nationaler Aktionsplan für Integration. Maßnahmen. o. O. http://www.integration.at/media/files/nap/NAP_Massnahmenkatalog.pdf (10.12.2013)
- Stadler, Bettina/Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2011): Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. In: Statistische Nachrichten 5/2011, S. 383-399.
- Statistik Austria (2011): Arbeitskräfteerhebung 2010. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien. Online unter: https://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=058379 (20.08.2012)
- Statistik Austria/Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (2012): migration & integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2011. Wien. Online unter: http://www.integrationsfonds.at/nc/zahlen_und_fakten/statistisches_jahrbuch_2012/?cid=11193&did=12251&sechash=093a9ebd (20.08.2012)
- Steiner, Mario (2009): Early School Leaving und Schulversagen im österreichischen Bildungssystem. In: Specht, Werner (Hg.): Nationaler Bildungsbericht. Österreich 2009. Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Graz, S. 141-159.
- Steiner, Mario/Pessl, Gabriele/Wagner, Elfriede/Plate, Marc (2011): ESF Beschäftigung 2007 – 2013. Bereich Erwachsenenbildung. Halbzeitbewertung 2011. Evaluierung im Auftrag des BMUKK. Online unter: http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/ESF_Halbzeitbewertung_2011.pdf (27.09.2013)
- Strauss, Anselm/Corbin, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim.

- Unterwurzacher, Anne (2007): „Ohne Schule bist du niemand!“ – Bildungsbiographien von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Weiss, Hilde (Hg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Wiesbaden, S. 71-96.
 - Weiss, Hilde (2007a): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Wiesbaden.
 - Weiss, Hilde (2007b): Sozialstrukturelle Integration der zweiten Generation. In: Weiss, Hilde (Hg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Wiesbaden, S. 33-70.
 - Weiss, Silvana/Kapeller, Doris (2012): MIQUAM – Migration, Qualifikation, Arbeitsmarkt. Projektbericht. Graz.
-
- ## 7.2 Online-Ressourcen
-
- AMS (2011): Arbeitsmarktprofile 2011 - 504-Salzburg. Online unter: http://www.ams.at/arbeitsmarktdaten/bdl_bezirk_profile/001_am-profile11_504.pdf (12.09.2012)
 - BMUKK (2013): Förderung von Mehrsprachigkeit und Sprachenvielfalt in Österreich. Online unter: <http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/sprachenpolitik.xml> (13.9.2013)
 - Land Salzburg, Landesstatistischer Dienst (2011a): Strukturdaten Land Salzburg/Bezirke 2011. Online unter: http://www.salzburg.gv.at/themen/se/statistik/statistik_daten_veroeffentlichungen-sachlich-ueber/statistik_daten_periodika_tabellaria/strukturdaten_statistik_daten-bezirke.htm (12.09.2012)
 - Statistik Austria (2012): Einbürgerte Personen seit 2011 nach ausgewählten Merkmalen. Online unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/einbuengerungen/index.html (25.10.2012)
 - Statistik Austria (2012a): Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Überblick. Online unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html (20.08.2012)
 - Statistik Austria (2012b): Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Bundesländern, Online unter: https://www.statistik.at/web_de/static/bevoelkerung_mit_migrationshintergrund_nach_bundeslaendern_033241.pdf (12.09.2012)
 - Statistik Austria (2012c): Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren 2010 nach Politischem Bezirk. Online unter: https://www.statistik.at/web_de/static/bildungsstand_der_bevoelkerung_im_alter_von_25_bis_64_jahren_2010_nach_pol_067325.pdf (25.03.2013)
 - Statistik Austria (o. J.b): Ein Blick auf die Gemeinde... Online unter: http://www.statistik.at/web_de/services/ein_blick_auf_die_gemeinde/index.html (12.09.2012)
 - WKO.at (o. J.): Klein- und Mittelbetriebe in Österreich. Online unter: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=527514&DstID=17#MA (19.12.2012)

7.3 Anhang 1: Überblick befragte Zweite Generation

Befragte Frauen der Zweiten Generation				
	Wien		Pinzgau	
	Max. Pflichtschule	Höher als Pflichtschule	Max. Pflichtschule	Höher als Pflichtschule
Eltern aus Türkei	6	4	3	4
Eltern aus Nachfolgestaat YU	4	6	0	10
Alter				
18-20	1		1	4
21-25	4	5		5
26-30	4	1	2	4
31-35	1			1
k. A.	1	3		
Kinder				
ja	6	5	1	4
nein	5	4	2	10
k. A.				
Familienstatus				
allein lebend	4	1	1	2
bei Eltern lebend	3	2		5
verheiratet / mit PartnerIn lebend	2	5	1	7
verheiratet, aber getrennt lebend			1	
k. A.	2	1		
Österreichische Staatsbürgerschaft				
ja	5	6	2	7
nein	2	1	1	5
k. A.	4	2		2

Bildungsstand der Mutter				
höchstens Pflichtschule	9	6	3	6
Berufsausbildung		1		2
höhere Schule		2		3
Studium				1
k. A.	2			2
Bildungsstand des Vaters				
höchstens Pflichtschule	8	5	1	6
Berufsausbildung	1	1	2	5
höhere Schule	1	2		2
Studium		1		
k. A.	1			1
Selbst in Österreich geboren				
ja	9	9	1	7
nein	2		2	7
Höchst abgeschlossene Schulbildung				
höchstens Pflichtschule	11		3	
Lehrabschluss		4		7
mittlere Schule				3
höhere Schule		5		1
Besuch Maturaklasse				3
Studium				
k. A.				

Befragte Frauen der Zweiten Generation				
	Wien		Pinzgau	
	Max. Pflichtschule	Höher als Pflichtschule	Max. Pflichtschule	Höher als Pflichtschule
(Erwerbs-)Status zur Zeit des Interviews				
nicht erwerbstätig / Hausfrau	4	2	1	
nicht erwerbstätig / in Ausbildung	2	1	1	4
arbeitslos	4		1	5
erwerbstätig – angestellt		5		4
erwerbstätig – Elternkarenz		1		1
k. A.	1			
Weiterbildungserfahrung/ Erwachsenenbildung				
ja	10	7	3	7
nein				4
k. A.	2	1		3
Gesamt	20	17		

abz*austria
kompetenz für frauen und wirtschaft

Dauererfolg
agenda.
in Arbeitswelt und
Informationsgesellschaft



**BILDUNGS
ZENTRUM
SAALFELDEN**

EB eb projektmanagement gmbh

frauenstiftung steyr

nowa
Kommunikation & Weiterbildung

PERI **PHERIE**
Kommunikation & Weiterbildung

PRISMA
Kommunikation & Weiterbildung

**volkshochschule
SALZBURG**
Wo lernt der Mensch.

die kärntner
volkshochschulen
völkermarkt



www.learnforever.at

ISBN 978-3-902294-12-8

bm:uk **esf**

learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.