



## **PREKÄRE INTEGRATION – DIE SOZIALE VERWUNDBARKEIT VON MIGRANTINNEN UND IHRE INTEGRATION DURCH ERWERBSARBEIT**

*Manfred Krenn  
Eva Saunders  
unter Mitarbeit von:  
Bernhard Saupe*

FORBA Forschungsbericht 4/2012

Auftraggeber: Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die Österreichische Akademie  
der Wissenschaften

Wien, Dezember 2012

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt  
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5  
Tel.: +431 21 24 700  
Fax: +431 21 24 700-77  
office@forba.at  
<http://www.forba.at>



## INHALT

1.	<i>EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG</i> .....	1
2.	<i>METHODISCHE VORGEHENSWEISE UND SAMPLING</i> .....	9
2.1.	<i>Methodische Vorgehensweise</i> .....	9
2.2.	<i>Beschreibung des Samples</i> .....	11
3.	<i>DAS AUSMASS DER „SOZIALEN VERWUNDBARKEIT“ VON MIGRANTINNEN IN ÖSTERREICH AUFGRUND OBJEKTIVER LAGEN</i> .....	15
4.	<i>AUSWIRKUNGEN VON PREKARISIERUNG AUF SOZIALE TEILHABECHANCEN</i> .....	27
4.1.	<i>Irreguläre Arbeit auf Basis eines irregulären Status (rechtlich-formale Prekarität) als Phase in der Arbeitsbiographie</i> .....	28
4.2.	<i>Unqualifizierte Arbeit in ethnisch segmentierten Arbeitsmärkten</i> .....	33
4.3.	<i>Irreguläre migrantische Beschäftigung als studentischer Nebenjob</i> .....	40
4.4.	<i>Individuell prekäre Situation auf Basis einer materiell abgesicherten Lebenslage</i> .....	43
5.	<i>ZUR DYNAMIK MIGRANTISCHER PREKARISIERUNG</i> .....	49
5.1.	<i>Prekarität als stabile Perspektive (ohne und trotz hoher Bildung)</i> .....	49
5.2.	<i>Abstiegsprozesse – Gefahr der Entkoppelung</i> .....	54
5.3.	<i>Auswege aus der Prekarität – Optionen des Ausstiegs für MigrantInnen</i> .....	57
6.	<i>ZUR FUNKTION VON SOZIALKAPITAL</i> .....	61
6.1.	<i>Ethnisches Sozialkapital als zentraler Zugangsmechanismus zu prekärer Erwerbsarbeit – die Kehrseite der ethnisch segmentierten Arbeitsmärkte</i> .....	61
6.2.	<i>Familie(Clan) als zentrales soziales Kapital des Migrationsprojektes (v.a. für junge MigrantInnen)</i> .....	65
6.3.	<i>Heirat mit ÖsterreicherInnen bzw. hoher Bildungsabschluss (in Österreich) als wertvolles soziales Kapital</i> .....	67

6.4.	<i>Ethnisches Sozialkapital als (Rückzugs)Ort von Selbstwirksamkeitserfahrungen</i> .....	69
7.	<i>PREKARISIERUNG UND IDENTITÄT/ZUGEHÖRIGKEIT</i> .....	71
7.1.	<i>Bewertung des Migrationsprojektes</i> .....	71
7.2.	<i>Auswirkungen auf Identifizierungen</i> .....	78
8.	<i>ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN</i> .....	89
8.1.	<i>Zusammenfassung</i> .....	89
8.1.1.	<i>Höhere soziale Verwundbarkeit von MigrantInnen (Objektive Lagen)</i> .....	89
8.1.2.	<i>Prekarisierung und soziale Teilhabechancen</i> .....	90
8.1.3.	<i>Zur Dynamik migrantischer Prekarität</i> .....	93
8.1.4.	<i>Migrantisches Sozialkapital in prekären Kontexten</i> .....	95
8.1.5.	<i>Prekäre Zugehörigkeiten</i> .....	97
8.2.	<i>Schlussfolgerungen</i> .....	99
8.2.1.	<i>Migrationsstatus bzw. ethnische Herkunft als eigenständiges Prekarisierungsrisiko</i> .....	99
8.2.2.	<i>Zum Zusammenhang von Prekarität, Fremdzuschreibungen und Identifizierungen von MigrantInnen</i> .....	103
	<i>LITERATUR</i> .....	107

## 1. EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG

Nach wie vor stellt Erwerbsarbeit den zentralen Integrationsmechanismus der europäischen Gesellschaften dar. Integration meint in diesem Zusammenhang die sozialen Chancen von Menschen auf Teilhabe an der Gesellschaft und bezieht sich damit auch auf die Frage der Kohäsion und Stabilität von Gesellschaften einschließlich der sozialen Sicherheit als zentralen Angelpunkt. Gleichzeitig bezeichnet der Begriff Integration in der Migrationsdebatte die gelungene Aufnahme von EinwanderInnen in die Aufnahmegesellschaft. In diesem Zusammenhang bezieht sich Integration häufig auf die kulturelle Anpassung an die Normen des Aufnahmelandes im Sinne einer assimilatorischen Integration (bspw. Esser 1980). Dagegen kritisieren VertreterInnen transnationaler Migrationstheorien (Glick-Schiller et al. 2005, Morawska 2004, Lukassen 2006) die Vorstellung eines eindimensionalen und einseitigen Verlaufs von Assimilationsprozessen. Die gesellschaftliche Inkorporation von MigrantInnen wird als prinzipiell ergebnisoffener Prozess auf der Basis des Entstehens transnationaler Sozialräume begriffen. In diesem Prozess entwickeln sich dauerhafte Identitätsformen, die aus der Verschmelzung von Elementen der Herkunfts- und Ankunftsregion bestehen und zu etwas Eigenem und Neuem transformiert werden (Pries 2005: 3). Im Anschluss an diese Ansätze, die Migration im Gegensatz zu Assimilationstheorien als zukunfts- und ergebnisoffenen Prozess begreifen, konzeptualisiert Reinprecht (2010:47) Integrationserfolg als erreichte Stabilität der Position im Sozialgefüge und subjektiv positive Bewertung des eigenen Migrationsprojektes.

Wenn Erwerbsarbeit trotz deutlicher Veränderungen der Arbeitswelt nach wie vor den entscheidenden Schlüssel für die Verteilung sozialer Teilhabechancen darstellt, dann stellt sich die Frage, ob bzw. in welcher Form dieser Integrationsmechanismus in Bezug auf MigrantInnen unter veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt wirkt. Im Zentrum dieser Studie steht daher die Frage nach der sozialen Integrationskraft von Erwerbsarbeit für MigrantInnen und inwiefern ethnische Grenzziehungsprozesse im gesellschaftlichen Feld der Erwerbsarbeit dabei eine Rolle spielen. Inwiefern befördern oder aber behindern die Bedingungen und Beziehungen in der Erwerbsarbeit die Integration im Sinne gesellschaftlicher Teilhabe? Welche Folgen haben unterschiedliche Formen der Einbeziehung in die Erwerbsarbeit für die Identität von MigrantInnen und ihre Integration in die Aufnahmegesellschaft?

Bisherige Arbeiten in der Migrationforschung weisen auf eine durchaus ambivalente Funktion von Erwerbsarbeit für die Integration von MigrantInnen in die Aufnahmegesellschaften hin. Auf der einen Seite wird ein möglicher positiver Einfluss von Arbeit auf Integration betont (Portes et al. 2001, Kogan 2007) bspw. durch die Interaktion von Beschäftigten unterschiedlicher ethnischer Abstammung oder auch durch die Möglichkeiten zum Erwerb der Sprache des Aufnahmelandes. Auf der anderen Seite wird aber auch eine exkludierende Wirkung von Erwerbsarbeit thematisiert, insofern Arbeit wegen der ethnischen Segmentierung von Arbeitsmärkten die Exklusion von Angehörigen verschiedener migrantischer Gemeinschaften verstärken

kann oder Konflikte zwischen verschiedenen Gruppen von Beschäftigten erzeugt und dadurch als Barriere für Integration wirkt (Piore 1979, MacKenzie/Forde 2009).

Verschiedene Ansätze in der Migrationsforschung konstatieren eine mangelhafte Integration von MigrantInnen durch Erwerbsarbeit, wobei die Bezugsebenen und Begründungen durchaus unterschiedlich ausfallen. An der Humankapitaltheorie orientierte Ansätze haben das Faktum mangelhafter Integration in und über Erwerbsarbeit auf fehlende Ressourcen von MigrantInnen zurückgeführt (Sprache, Qualifikationen, ...). In der einflussreichen Assimilationstheorie von Esser (1980) wird dies als fehlende kognitive Assimilation bezeichnet.

Andere Ansätze beziehen sich auf verschiedene Ebenen, auf denen Integration von MigrantInnen durch Erwerbsarbeit erschwert wird. Mit Blick auf das Aufenthaltsrecht thematisieren verschiedene AutorInnen politische Schließungsprozesse. Morris' Begriff der *civic stratification* (Morris 2002) etwa bezeichnet ein System der graduellen Gewährung und Vorenthaltung von Rechten (Zugang zum Arbeitsmarkt/zu Erwerbsarbeit, Zugang zu Systemen sozialer Sicherung). Mohr (2005) identifiziert vier unterschiedliche Gruppen von Statuspositionen und fasst Aufenthaltsrechte als graduell abgestufte Teilhaberechte.

Darüber hinaus wird die strukturelle Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt als wesentlicher Faktor für geringere gesellschaftliche Partizipation betrachtet. Zum einen wird dabei auf das System der Anerkennung/Nicht-Anerkennung von (Berufs-)Bildungsabschlüssen aus den Herkunftsländern (Kofman 2008; Seebauer 2007) Bezug genommen, zum anderen auf den durch den geringeren Signalwert von im Aufnahmeland erworbenen Ausbildungsabschlüssen entlang ethnischer Differenzierungslinien. Leistungsfähigkeit wird demnach je nach ethnischer Herkunft der Person (durch stereotype negative Zuschreibungen an ethnische Gruppen insgesamt) unterschiedlich wahrgenommen und bewertet, woraus sich Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt ergeben (Seibert/Solga 2005). Darüber hinaus verweist Manolakis (2006:15) darauf, dass Gleichstellungsmaßnahmen gegen strukturelle Diskriminierung in der Arbeitswelt „selten aus Eigeninitiativen der (privilegierten) Entscheidungsträger“ eingeführt worden sind, sondern aufgrund neuer rechtlicher Rahmenbedingungen – nicht zuletzt durch die notwendige Implementierung von EU-Richtlinien zum Tatbestand der Diskriminierung.

Auf der mikrosoziologischen Ebene von Interaktionen in Unternehmen wird mit Rekurs auf Bourdieus Konzept der symbolischen Macht die Wirkmacht negativer Klassifikationen auf der Basis von Ethnizität als integrationsmindernd thematisiert (Scherschel 2006 und 2010). Es handelt sich dabei um kategoriale Klassifikationen auf der Basis des askriptiven Merkmals Ethnizität, die zu Abwertung und symbolischem Ausschluss aus dem Kreis anerkannter Gesellschaftsmitglieder führen (vgl. Neckel/Sutterluthy 2008; für die Arbeitswelt: Ouali 2007). Manolakis/Sohler (2005:115) verweisen darauf, dass die von ihnen festgestellte Akzeptanz von Alltagsdiskriminierungen (verbale Abwertungen, Zuweisung minderwertiger Arbeiten, ...) von MigrantInnen in Unternehmen die Funktion hat, die bestehenden betriebsinternen

Hierarchien zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen aufrecht zu erhalten und zu legitimieren.

D.h., in diesem Zusammenhang wird der Problemkreis Rassismus und Diskriminierung in der Arbeitswelt berührt. Wir beziehen uns dabei auf ein Verständnis, das Rassismus nicht nur als eine ideologische Repräsentation fasst, sondern „both as discourses and practices that exclude and subordinate people who are constructed as a group on the basis of supposed biological or cultural differences.“ (Erel 2007: 364). Damit wird der Schwerpunkt auf die Betonung der sozialen Konstruktion von Gruppen als „Andere“ sowie auf den zentralen Aspekt von Machtungleichgewichten gelegt, die erst Praktiken der Subordination ermöglichen. Nach Scherschel (2006) handelt es sich bei Rassismen um flexible symbolische Ressourcen, auf die in Machtkämpfen zur Aufrechterhaltung und Legitimierung von Ungleichheits- und Diskriminierungsordnungen zurückgegriffen wird. Das bedeutet auch, dass Rassismus in unterschiedlichen Formen auftreten kann. Erel unterscheidet verschiedene Ebenen und Dimensionen von Rassismus: Direkter Rassismus bezieht sich demnach auf explizite und intentionale Formen der Abgrenzung und des Ausschlusses, während bei indirektem Rassismus oberflächlich „neutrale“ Kriterien durchaus auch unintendiert zur Anwendung kommen. Darüber hinaus bezieht sich struktureller Rassismus bspw. auf die Besetzung von Positionen in Unternehmen nach ethnischen Kriterien, während interpersonale Formen des Rassismus in face-to-face Beziehungen auftreten (vgl. Erel 2007: 366).

Für die Bearbeitung der Fragestellung spielen Veränderungen in der Arbeitswelt, die in den letzten 20 Jahren stattgefunden haben, eine wichtige Rolle. Verschiedene Ansätze betonen, dass durch diese Veränderungen die soziale Integrationskraft von Erwerbsarbeit insgesamt nachgelassen hat und durch eine stärkere Ausdifferenzierung gekennzeichnet ist. Diese häufig auch als „Rückkehr der sozialen Unsicherheit“ ins Zentrum der Gesellschaft beschriebene Entwicklung bildet den Hintergrund, vor dem die skizzierte Fragestellung eine neue Bedeutung erhält.

#### *Hintergrund: Die nachlassende Integrationskraft von Erwerbsarbeit*

In Bezug auf soziale Integration bezieht sich das Projekt auf das Zonenmodell von Robert Castel (2000). Dieser konstatiert als Folge des Zerfalls der Lohnarbeitsgesellschaft eine Aufspaltung der Gesellschaft in unterschiedliche Zonen sozialer Sicherheit/Unsicherheit, womit eine Bedrohung und Destabilisierung gesellschaftlicher Kohäsion einhergeht.

Soziale Unsicherheit war in den Wohlfahrtsstaaten westeuropäischer Prägung in der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts ein Phänomen, das nur an den Rändern der Gesellschaft lokalisiert wurde. Das sog. Normalarbeitsverhältnis, also der sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeit-Dienstvertrag, sowie die Beschäftigungsstabilität und die darauf ausgerichteten sozialen Sicherungssysteme stellten soziale Institutionen dar, die nicht nur ein passables materielles Einkommensniveau sicherstellten, sondern darüber hinaus auch eine stabile soziale Integration gewährleisteten. Erwerbsarbeit im Normalarbeitsverhältnis diente breiten und

insbesondere männlichen Bevölkerungsschichten nicht nur als Grundlage für eine längerfristige Lebensplanung, sondern garantierte darüber hinaus auch einen anerkannten sozialen Status (Castel 2000). Die Lohnarbeit war in der fordistischen Vergesellschaftung männlich konnotiert, was sich in den Konstruktionen vom berufstätigen Mann und von der Frau als Hausfrau, Gattin und Mutter niederschlägt. Die Care-Ökonomie wurde als selbstverständliche Voraussetzung für das Funktionieren des fordistischen Regulationsmodells gedacht, gleichzeitig konnten Personen, die in der Care-Ökonomie unbezahlt tätig waren, nicht direkt von den Errungenschaften des fordistischen Klassenkompromisses profitieren, sondern wurden als Abhängige der Lohnabhängigen definiert. Im Zuge der postfordistischen Umstrukturierung von Arbeitsverhältnissen ändern sich auch Geschlechter- und Migrationsverhältnisse und somit die soziale Positionierung, Stabilisierung und Gefährdung gesellschaftlicher Gruppen mit bestimmten Merkmalen, die abhängig von Geschlecht, Herkunft, rechtlichem Status, Bildungsniveau, Ausstattung mit Sozialkapital etc. privilegiert, inkludiert bis marginalisiert am sozio-ökonomischen und sozio-politischen Leben teilhaben können. (vgl. Castro/do Mar 2008, Lenz 2009). Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen erzeugt einen zunehmenden Druck in Richtung Umorganisation von Reproduktionsarbeit. Dies ist insofern für unseren Problemzusammenhang von Bedeutung, als Reproduktionsarbeit zunehmend als kommodifizierte Reproduktionsarbeit in Form von irregulärer Arbeit durch MigrantInnen organisiert wird. Es entsteht ein irregulärer Markt für Hausarbeit mit höchst prekären Beschäftigungsformen, die mehrheitlich von MigrantInnen eingenommen werden (Jungwirth/Scherschel 2010:123ff).

Inzwischen weisen verschiedene Entwicklungen darauf hin, dass die Integrationskraft von Erwerbsarbeit nachlässt. Das nach dem zweiten Weltkrieg in Österreich wie in vielen anderen Staaten Europas etablierte System stabiler sozialstaatlicher Sicherung gerät ins Wanken. Veränderungen wie die durch die Globalisierung forcierte Verlagerung von Arbeitsplätzen, das *outsourcing* von Beschäftigung in Niedriglohnbereiche sowie die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die Zunahme atypischer, von eben diesem Normalarbeitsverhältnis abweichender und minder geschützter Beschäftigungsformen wie befristete oder geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, Werkverträge und Scheinselbständigkeit, deuten auf eine Rückkehr sozialer Unsicherheit in die Erwerbsarbeitssphäre hin. Prekarisierung, d.h. unsichere Arbeits- und Lebensverhältnisse und *working poor*, d.h. Armut(sgefährdung) trotz Arbeit, sind zwei neue, zentrale Begriffe, die diese Entwicklung markieren. Integration in Erwerbsarbeit ist damit nicht länger ein Synonym für soziale Sicherheit, gesellschaftliche Integration also ist nicht mehr automatisch und durchgängig durch Erwerbsarbeit gewährleistet. Das führt zu einer zunehmenden Verbreitung von Gefühlen sozialer Unsicherheit bis hinein in (noch) stabile Erwerbspositionen. Dadurch entstehen wiederum Gefahren für die Integrationspotentiale der Gesellschaft (Lenninger 2002).

Diese Entwicklung der zunehmenden sozialen Gefährdung ist nicht nur unter dem Label „Prekarisierung“ diskutiert, sondern auch mit dem Begriff der „sozialen Exklusion“ (Bude/Willisch 2006, Kronauer 2002) adressiert worden, der mittlerweile auch auf EU-



Ebene Einzug in die politische Debatte gehalten hat. Mit Bezug auf Castel betont Kronauer jedoch in seinem Verständnis von „Exklusion“, dass es sich dabei nicht um einen Ausschluss aus der Gesellschaft handelt, sondern dass dieses Phänomen einen merkwürdigen Sonderstatus der Gleichzeitigkeit des sozialen „Draußen und Drinnen“ in der Gesellschaft bezeichnet (vgl. Kronauer 2004). Es geht dabei nämlich genauer um den Ausschluss von wechselseitigen, mehr oder minder gleichberechtigten Sozialbeziehungen.

Castels Analyse zufolge spaltet die zunehmende soziale Unsicherheit die Gesellschaft in verschiedene Zonen mit unterschiedlichen Sicherheitsniveaus auf. Eine schwindende „Zone der Integration“, eine wachsende „Zone der Verwundbarkeit“ und eine sich verfestigende „Zone der Entkoppelung“. Als Folge schwindet die Binde- und Integrationskraft von Erwerbsarbeit, und es kommt zu einer Zunahme von Desintegrationsprozessen. Demzufolge wirkt soziale Unsicherheit „demoralisierend, als Prinzip sozialer Auflösung“ (Castel 2005:38).

Um die gesellschaftlichen Desintegrationspotentiale zunehmender Unsicherheit und deren Rückwirkung auf die Zone der Integration angemessen erfassen zu können, wird Prekarisierung relational als sozialer Prozess verstanden (Brinkmann et al 2006). Dabei geht der Ansatz vom Beschäftigungssystem aus, erlaubt jedoch eine Einbeziehung von prekären Lebenslagen jenseits der Erwerbsarbeit. Für die Annäherung an Prekarisierungsprozesse werden fünf Dimensionen herangezogen: die reproduktiv-materielle Dimension (nicht-existenzsicherndes Einkommen), die sozial-kommunikative Dimension (keine gleichberechtigte Integration in soziale Netze über Arbeitstätigkeit), die rechtlich-institutionelle Dimension (Ausschluss vom vollen Genuss institutionell verankerter Rechte und Partizipationschancen), die Status- und Anerkennungsdimension (keine anerkannte gesellschaftliche Positionierung über Arbeit, soziale Missachtung) und die arbeitsinhaltliche Dimension (Arbeit mit dauerhaftem Sinnverlust verbunden oder Gefährdung durch Überidentifikation) (Brinkmann et al 2006:18). Ein solches Verständnis wird auch in dieser Studie verfolgt.

### *Prekarisierung und die Integrationswirkung von Erwerbsarbeit für MigrantInnen*

Ausgehend von der grundsätzlich ambivalenten Funktion der Erwerbsarbeit für die Integration von MigrantInnen in die Aufnahmegesellschaft (Kogan 2007, MacKenzie/Forde 2009) besteht das Problem darin, die Wirkungen der jüngsten Veränderungen der Arbeitswelt in Richtung zunehmender Unsicherheit auf die soziale Integrationskraft der Erwerbsarbeit besonders für MigrantInnen abzuschätzen. Wenn wir dabei den Fokus auf die Analyse der Zone der „Verwundbarkeit/Prekarisierung“ richten, dann tragen wir damit nicht nur dem Umstand Rechnung, dass MigrantInnen darin überproportional vertreten sind. Darüber hinaus kommt der Zone der „Verwundbarkeit/Prekarisierung“ in diesem Zusammenhang insofern eine besondere Bedeutung zu, als prekäre Erwerbsverhältnisse soziale Schlüsselstellen darstellen, in denen laut Vogel „die Weichen Richtung Aufstieg oder Abstieg, Richtung Integration oder Ausgrenzung, Richtung Etablierung oder Deklassierung gestellt werden“ (Vogel 2004: 175). Insofern interessieren wir uns in diesem Zusammenhang auch dafür, unter

welchen Bedingungen prekäre Beschäftigung im Erwerbsverlauf von MigrantInnen eine transitorische Funktion zukommt oder zu einer dauerhaft prekären Erwerbs- und Lebenslage wird oder auch zu einem weiteren Abstieg führt.

Welche Richtung die individuellen Entwicklungen nehmen, hängt nicht zuletzt von der Situation auf dem Arbeitsmarkt ab. Deshalb stellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zentrale Rahmenbedingungen für die Erreichung sozialer Teilhabechancen über Erwerbsarbeit dar.

Aus den vorgestellten Ansätzen zu Prekarität geht hervor, dass es, um der Komplexität des Phänomens Prekarisierung gerecht zu werden, sowohl der Analyse ihrer Auswirkungen auf die sozialen Beziehungen der Betroffenen als auch einer Einbeziehung der subjektiven Verarbeitungsformen von Prekarisierungsprozessen bedarf. Pelizzari spricht davon, dass eine Theorie prekärer Arbeit in der Lage sein muss, „... die den Erwerbsformen und Zonen des Arbeitsmarktes jeweils eigenen Ausschlussgefahren und Aufstiegsoptionen, kurzum die Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktmobilität der prekär Beschäftigten sowie deren individuelle Erwerbsverläufe, soziale Herkunftsbedingungen und Bewältigungsstrategien ins Auge zu fassen“ (Pelizzari 2009: 41). Im vorliegenden Forschungsprojekt werden diese Problemstellungen um die zentrale Kategorie der ethnischen Zugehörigkeit ergänzt.

Auch die ausstrahlende Wirkung von Prekarisierung auf den (nach wie vor) integrierten Teil der Arbeitsgesellschaft ist für unsere Problemstellung von Bedeutung. Die Verunsicherung, die die zunehmende Prekarisierung auch bei Beschäftigten in der integrierten Zone der Arbeitsgesellschaft in Form von drohender Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsunsicherheit, Verschlechterung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie insgesamt in Form von sozialen Abstiegsängsten hervorruft, kann die ausgrenzende Wahrnehmung von MigrantInnen als (Sicherheit senkende) Konkurrenz in der Arbeitswelt erhöhen, latent vorhanden Ressentiments aktivieren und damit die Diskriminierung verstärken und die Sozialintegration in den Unternehmen verringern.

Ob ungesicherte Beschäftigung ein Sprungbrett für die Integration oder aber eine Stufe zur Ausgrenzung darstellt, hängt auch von der subjektiven Verarbeitung der Situation durch die Betroffenen ab. Dabei ist zu berücksichtigen, dass prekäre Beschäftigung zu einer Verunsicherung der Betroffenen führen kann, die sich nachteilig auf ihr Selbstbewusstsein und ihren Selbstwert auswirkt. Dies wird verständlich, wenn man Identität nicht als fest gefügt und auf Dauer gestellt, sondern als einen im Fluss befindlichen kontinuierlichen Versuch von Individuen versteht, unterschiedliche Rollenanforderungen auszubalancieren und Teilaspekte der Persönlichkeit zu integrieren (Krappmann 1973; Kaufmann 2005). Um Identität ausbilden und aufrechterhalten zu können, bedarf es der Anerkennung von Selbstbildern und Selbstentwürfen durch andere (vgl. Vogt 2008). Individuen versichern sich der spezifischen Merkmale, die ihre Persönlichkeit ausmachen, durch befürwortende Reaktionen anderer. Fallen Anerkennungsbeziehungen weg, hat das Erfahrungen der Missachtung und Demütigung zur Folge, die sich schädlich auf die Identitätsbildung des Individuums auswirken (Honneth 2003). Diese Erfahrungen können auch zur Folge haben, dass die Betroffenen

stärker auf ihre ethnische Identität zurückgeworfen werden, insbesondere wenn ihnen von AkteurInnen der Politik die ethnische Zugehörigkeit als Stützidentität angeboten wird (Ottomeyer 2000). Für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Prekarisierung der Arbeitswelt und sozialer Integration von MigrantInnen bedeutet das, die subjektive Verarbeitung der Erwerbssituation durch die MigrantInnen und ihre Auswirkungen auf die Identitätsarbeit im Wechselspiel zwischen persönlicher, sozialer, beruflicher und ethnischer Identität in die Analyse einzubeziehen. Das erlaubt Schlussfolgerungen darüber, wie die durch Erwerbsarbeit ermöglichten – oder auch beeinträchtigten – Teilhabechancen an der Gesellschaft auf die Möglichkeiten zur Integration von MigrantInnen in die Aufnahmegesellschaft wirken.

### *Forschungsfragen*

Im Hinblick auf den Zusammenhang von Prekarität und Migration ergibt sich aus der Problemstellung als zentrale Forschungsfrage, wie sich die Teilhabe- und Partizipationschancen verschiedener Gruppen von MigrantInnen im Zuge der als Prekarisierung beschriebenen Veränderungen der Arbeitswelt entwickeln. Das Forschungsprojekt setzte sich daher mit den sozialen Gefährdungen, die im Zuge des vor sich gehenden Umbruchs der Erwerbsarbeit und des Umbaus sozialstaatlicher Sicherungssysteme für MigrantInnen entstehen, auseinander. Es untersuchte dabei sowohl die sozialen Wirkungen dieser Veränderungen auf die betroffenen Individuen als auch die Auswirkungen dieser Prozesse auf die sozialen Beziehungen. Dabei standen folgende forschungsleitende Fragestellungen im Zentrum:

- Welche konkreten (Des-)Integrationspotentiale hat prekäre Beschäftigung für MigrantInnen (bezogen auf die fünf Dimensionen: reproduktiv-materielle Dimension, die sozial-kommunikative Dimension, die rechtlich-institutionelle Dimension, die Status- und Anerkennungsdimension und die arbeitsinhaltliche Dimension)?
- Welche Erfahrungen machen MigrantInnen in prekärer Beschäftigung und wie verarbeiten sie subjektiv diese Situation?
- Unter welchen Bedingungen hat prekäre Beschäftigung für MigrantInnen nur transitorischen Charakter, d.h. gelingt ein Aufstieg aus Zone der Prekarität? Welche Möglichkeiten zu sozialer Mobilität über Erstausbildung und qualifikationsadäquate Beschäftigung, über inner- bzw. überbetrieblichen Aufstieg, über die Nostrifizierung, Ausbildung, Weiterbildung existieren?
- Unter welchen Bedingungen kommt es zu einem dauerhaften Verbleib in der Zone der Prekarität und welche Auswirkungen hat dies auf die Integration von MigrantInnen?
- Unter welchen Bedingungen ist die Gefahr eines Abstiegs in die Zone der Entkopplung besonders groß?
- Wie wirkt sich die besondere Struktur der sozialen Beziehungen (familiäre und *ethnic community*) auf die Verarbeitung von Prekarität aus? Ergeben sich aus der besonderen Struktur des Sozialkapitals bestimmte Wirkungen (aufschließende oder kompensatorische Funktion)?

- Welche Auswirkungen hat die Art der sozialen (Des-)Integration über prekäre Erwerbsarbeit auf die Identitäten von MigrantInnen und auf die subjektive Bewertung ihres Migrationsprojektes?
- Welche Folgen haben schließlich die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen und ihre subjektive Verarbeitung in der Identitätsbildung der MigrantInnen für ihre Integration in die österreichische Aufnahmegesellschaft (unter Berücksichtigung unterschiedlicher Integrationskonzepte)?

## 2. **METHODISCHE VORGEHENSWEISE UND SAMPLING**

### 2.1. **Methodische Vorgehensweise**

Wir haben im Forschungsprojekt sowohl Sekundäranalysen quantitativer Erhebungen als qualitative Primärerhebungen durchgeführt. Die Sekundäranalysen hatten die Funktion, mittels quantitativer Daten ein Bild über die spezielle soziale Verwundbarkeit von MigrantInnen zu erstellen. Dabei wurde auf die Arbeitkräfteerhebung als Datengrundlage zurückgegriffen. Die Arbeitkräfteerhebung bot die Möglichkeit durch die Zusammenfassung der vier quartalsmäßigen Erhebungswellen eine ausreichende Anzahl von Fällen zu garantieren, um eine differenzierte Auswertung nach Herkunftsgruppen von MigrantInnen, zumindest für die größeren Gruppen, zu ermöglichen, was für unsere Fragestellung wichtige Vorteile brachte.

Auf diese Weise konnte durch eigene Berechnungen in Bezug auf die für unsere Forschungsfragestellung wichtigsten Kategorien sozialer Verwundbarkeit bzw. prekärer Beschäftigung eine Auswertung nach migrantischen Gruppen aus verschiedenen Herkunftsländern gewährleistet werden. Darüber hinaus ermöglichte die Arbeitkräfteerhebung auch eine Unterscheidung zwischen erster und zweiter Generation von MigrantInnen sowie die Einbeziehung von bereits eingebürgerten MigrantInnen.

Das Kernstück der vorliegenden Studie bildet die qualitative empirische Erhebung, deren methodische Strukturierung im Folgenden erläutert werden soll. Zunächst machte es der Umstand, dass es sich bei unserem Untersuchungsgegenstand um ein strukturiertes Feld handelt, das durch die Spezifika des Umfeldes der Interviewpersonen (Betrieb, Branche, ethnische Herkunft, ...) mitbestimmt wird, notwendig, ein ausführliches Sampling (prekäre Beschäftigungsformen, NiedriglohnbezieherInnen im Normalarbeitsverhältnis, Langzeitarbeitslose, ...) auf der Basis der Analysen zur objektiven Betroffenheit von Prekarisierung durchzuführen.

Bei der Auswahl und Zusammenstellung des Sample wurde sowohl deduktiv als auch induktiv vorgegangen. Zunächst wurden deduktiv aus der Analyse der objektiven Betroffenheit von Prekarisierung unterschiedliche Kategorien von Fällen zur Auswahl von InterviewpartnerInnen herangezogen, um eine möglichst vollständige Erfassung unterschiedlicher Lagen zu gewährleisten. Diese wurden dann mit soziodemographischen Merkmalen zur weiteren Differenzierung kombiniert. Im Sinne des *theoretical sampling* (vgl. Glaser/Strauss 2005) wurden im Fortgang der Erhebung aber auch induktive Vorgehensweisen angewendet. D.h. nach der Durchführung und Auswertung erster Interviews wurden nach dem Prinzip der minimalen und maximalen Kontrastivität weitere InterviewpartnerInnen ausgewählt.

Die einzelnen, mündlich geführten Interviews, die an verschiedenen Orten (Wohnung der Interviewten, Institut, Räumlichkeiten von Vereinen, ...) durchgeführt wurden,

dauerten in der Regel zwischen 45 Minuten und 90 Minuten. Die Interviews wurden aufgezeichnet und in der Folge wörtlich transkribiert.

Methodisch wurde das problemzentrierte Interview insofern als geeignetes Instrument angesehen, als es ein flexibles Eingehen auf die Problemlage der Befragten ermöglicht, die Herstellung von Nähe, um sensible biographische Bereiche zu thematisieren, gestattet und darüber hinaus durch seine Strukturiertheit bei gleichzeitiger Offenheit eine Vergleichbarkeit der erhobenen qualitativen Daten sichert.

Das problemzentrierte Interview ist im Unterschied zum narrativen Interview durch strukturierte Leitfäden gekennzeichnet. Die Problemzentrierung ist durch eine von den ForscherInnen definierte gesellschaftliche Problemlage charakterisiert, zu der die befragten Personen assoziativ ihre Beiträge leisten. Die ForscherInnen haben ihre Orientierungen an der Problemstellung offen zu legen und beschäftigen sich daher umfassend mit Theorien und Untersuchungen auf diesem Gebiet. Die Forschung rückt ein Problemfeld aus der Sicht der ForscherInnen in den Vordergrund, versucht jedoch, die Explikationsmöglichkeiten der Befragten so zu optimieren, dass sie ihre Sichtweisen auch gegen die ForscherInnen durchsetzen können (vgl. Witzel 1985). Nicht Probleme der befragten Personen leiten den Forschungsprozess, sondern diese sollen über einen wahrscheinlich für sie relevanten Problembereich an der Rekonstruktion dieses Problemkomplexes mitarbeiten.

Dieses Methodeninstrument bietet mehrere Vorteile: Es erlaubt einen möglichst offenen Zugang zur sozialen Realität der Befragten, die ja gerade in ihrer Vielfalt interessant ist; den Selbstthematizierungen der Befragten ist durch die Offenheit der Fragen breiter Raum gelassen; und gleichzeitig dient der Leitfaden als Gedächtnisstütze für die InterviewerInnen und hilft, Themen oder Aspekte, die von den Befragten ausgespart werden, anzusprechen.

Die in den qualitativen Interviews eingeholten Erfahrungen von MigrantInnen mit sozialer Unsicherheit wurden in der Folge mittels einer verstehenden Methode einem sinnhaften Nachvollzug zugänglich gemacht. Die Durchführung verstehender Interviews zielte darauf ab, Zeugnisse der subjektiven Verarbeitung von Prekarisierung zu sammeln. Diese werden nicht einfach als ungebrochene Spiegelungen „objektiver“ gesellschaftlicher (Arbeits-)Verhältnisse konzipiert, sondern als Ausdruck einer spezifischen Wahrnehmung der Welt, welche durch die eigene soziale Position und berufliche Laufbahn bedingt ist. Die Einzelfälle bedürfen der sozialen Rekonstruktion und Verortung.

Bei der an die Erhebung angeschlossenen Auswertung orientierten wir uns an den allgemeinen Standards zur inhaltlich-reduktiven Auswertung qualitativer Interviews. Nach Lamnek (1995:107ff) beinhalten diese folgende Phasen der Auswertung:

- Transkription der Interviews
- Einzelanalyse zur Verdichtung des Materials – Ergebnis: Fallportraits, die entlang der zentralen Auswertungskategorien die Besonderheiten und verallgemeinerbaren Aspekte des Einzelfalls enthalten

- Rekonstruktion allgemeiner Grundtendenzen auf Basis einer generalisierenden, fallvergleichenden Analyse,
- Kontrollphase – Austausch und Diskussion der Interpretationsbefunde im Forschungsteam

Im ersten Schritt erfolgte die Auswertung der Einzelinterviews. Ergebnis dieser Auswertungsphase waren Fallportraits, die thematisch entlang der zentralen Forschungsfragen gegliedert sind und bereits erste vorläufige Interpretationsversuche enthalten. Es handelt sich um eine kompakte, zusammenfassende und strukturierende inhaltsanalytische Auswertung. Im zweiten Schritt erfolgten die fallvergleichende Auswertung und zusammenfassende Interpretation aller Interviews wiederum entlang der wichtigsten Forschungsfragen. In diesem Schritt wurden aus dem gesamten empirischen Material bestimmte Muster rekonstruiert, die in der Folge zu einer strukturierten und komplexen Darstellung im Forschungsbericht weiterverarbeitet wurden.

## **2.2. Beschreibung des Samples**

Im Zeitraum von Mai bis Oktober 2012 wurden insgesamt 32 qualitative, problemzentrierte, leitfadengestützte Interviews mit in unterschiedlicher Weise von Prekarisierung betroffenen bzw. durch Prekarisierung gefährdeten MigrantInnen aus der Türkei, aus Ex-Jugoslawien, aus Tschechien/der Slowakei und aus Polen sowie 8 Interviews mit einer Kontrollgruppe von Personen ohne Migrationshintergrund durchgeführt.

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte entlang zweier Hauptachsen, nämlich ethnischer Herkunft und Prekaritätsgrad der Beschäftigung. Diese Auswahl orientierte sich zum einen an der quantitativen Bedeutung der jeweiligen Migrationsgruppe in Wien sowie an unterschiedlichen kulturellen Traditionen in den Herkunftsländern. Bei den InterviewpartnerInnen mit Migrationshintergrund handelte es sich im Detail um zehn Personen aus der Türkei, neun aus Ex-Jugoslawien, vier aus Polen und neun Personen aus Tschechien/der Slowakei. Insofern konnten wir die angestrebte Gleichverteilung von je acht Interviewten über alle Herkunftsländer nicht erreichen. Dies v.a. deshalb, da sich der Interviewzugang bei der polnischen MigrantInnengruppe als äußerst schwierig herausstellte und wir schließlich auch aus zeitlichen Gründen die fehlenden Interviews durch solche mit Personen aus den anderen Herkunftsländern ersetzen.

Die Personen mit Migrationshintergrund wurden weiters nach prekären Beschäftigungsformen ausgewählt, welche sich nach ihrem sozialen (Un)Sicherheitsgrad unterscheiden, und zwar:

- Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis im Niedriglohnsektor. Darunter wurde nach zwei weiteren Formen unterschieden: Beschäftigte in Belegschaften mit deutlichem ÖsterreicherInnenanteil und Beschäftigte in multi-ethnischen Belegschaften mit dominantem MigrantInnenanteil

- Beschäftigte in einem atypisch-prekären Beschäftigungsverhältnis (beispielsweise Leiharbeit, befristete Beschäftigung, ...)
- Beschäftigte in Privathaushalten

Die Durchführung der Interviews zielte darauf ab, Zeugnisse der subjektiven Verarbeitung von Prekarisierung zu sammeln. Diese werden als Ausdruck einer spezifischen Wahrnehmung der Welt konzipiert, welche durch die eigene soziale Position und berufliche Laufbahn bedingt ist.

Bei den InterviewpartnerInnen mit Migrationshintergrund überwiegen nach dem Geschlecht in unserem Sample deutlich die Frauen, sie bilden mit 21 Personen 66% aller befragten Personen mit Migrationshintergrund, während die Männer mit elf Personen (34% aller InterviewpartnerInnen) vertreten sind. Bei den Personen ohne Migrationshintergrund überwiegen ebenfalls die Frauen (fünf Personen) gegenüber den männlichen Interviewten (drei).

Innerhalb der Herkunftsländer weist das Geschlechterverhältnis folgende Verteilung auf: Herkunftsland Türkei: vier Frauen, sechs Männer; Herkunftsland Ex-Jugoslawien: sechs Frauen, drei Männer; Herkunftsland Tschechien/Slowakei: acht Frauen, ein Mann; Herkunftsland Polen: drei Frauen, ein Mann.

Die Aufteilung der Personen mit Migrationshintergrund nach dem Alter sieht wie folgt aus: In der Altersgruppe der 15-29-jährigen vier Personen, bei den 30-39-jährigen ebenfalls vier, in der Altersgruppe 40-49 dreizehn Personen und bei den über 50-jährigen acht Personen. Bei den Personen ohne Migrationshintergrund sieht es so aus: 15-29: 1; 30-39: 1; 40-49: 3; 50+: 3.

Die Personen mit Migrationshintergrund sind in unserem Sample nach prekären Beschäftigungsformen wie folgt aufgeteilt: Normalarbeitsverhältnis- Niedriglohnbereich: elf Personen; Leiharbeit: zwei Personen; befristete Beschäftigung: zwei Personen; geringfügige Beschäftigung/Teilzeit: acht Personen; Privathaushalt: sechs Personen.

Zwei InterviewpartnerInnen waren zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos. Ein Interviewpartner ist schwer einzuordnen. Er arbeitet als Berater für MigrantInnen und bekommt dafür Spenden von den KlientInnen. Seine Arbeitssituation ist demnach hochprekär, aber man kann sein Arbeitsverhältnis in unsere Kategorien nicht einordnen. Die InterviewpartnerInnen ohne Migrationshintergrund arbeiteten in folgenden prekären Arbeitsverhältnissen: Normalarbeitsverhältnis-Niedriglohnbereich: 4; geringfügige Beschäftigung/Teilzeit: 3; arbeitslos: 1.

Die türkischen Personen aus unserem Sample waren in drei Fällen im Normalarbeitsverhältnis, aber im Niedriglohnbereich beschäftigt, als Leiharbeiter war eine Person und geringfügig waren zwei Personen beschäftigt und im Privathaushalt arbeitete eine Person. In befristeter Beschäftigung war in unserem Sample keine Person aus der Türkei. Die Personen aus Ex-Jugoslawien waren in fünf Fällen im Normalarbeitsverhältnis, aber im Niedriglohnbereich beschäftigt, als Leiharbeiter arbeitete eine Person und im Privathaushalt auch eine Person. Keine Person aus Ex-



Jugoslawien aus unserem Sample war befristet, geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt. Die aus Polen stammenden Personen in unserem Sample waren in einem Fall geringfügig/in Teilzeit und in drei Fällen im Privathaushalt beschäftigt. Die niedrige Anzahl an Personen aus Polen hängt mit dem sehr schwierigen Zugang zu dieser Personengruppe sowie mit einer unserer Interpretation nach geringen Bereitschaft zur Zusammenarbeit zusammen. Die Personen aus Tschechien bzw. aus der Slowakei waren in drei Fällen im Normalarbeitsverhältnis, aber im Niedriglohnbereich beschäftigt, zwei Personen arbeiteten in befristeten Arbeitsverhältnissen, fünf Personen waren geringfügig/in Teilzeit und eine Person im Privathaushalt beschäftigt. In unserem Sample arbeitete keine Person aus diesen Herkunftsländern als LeiharbeiterIn.

Zur Beschreibung des Samples gehört es auch, Probleme zu erwähnen, mit welchen wir bei der Suche nach geeigneten InterviewpartnerInnen konfrontiert waren. Wie bereits erwähnt, haben sich die Kontakte zur polnischen *community* in Wien als äußerst schwierig erwiesen. Ein weiteres Problem bestand darin, in Privathaushalten arbeitende Personen zu kontaktieren. Die Tatsache, dass die in Privathaushalten beschäftigten Personen oft nicht offiziell, sondern „schwarz“ arbeiten, machte hier den Zugang besonders schwierig.



### 3. **DAS AUSMASS DER „SOZIALEN VERWUNDBARKEIT“ VON MIGRANTINNEN IN ÖSTERREICH AUFGRUND OBJEKTIVER LAGEN**

Migration stellt (auch) in Österreich ein bedeutendes Prekarisierungsrisiko dar. Das bedeutet, dass unsichere Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse unter MigrantInnen in besonders hohem Ausmaß verbreitet sind. Diese höhere soziale Verwundbarkeit wollen wir im Folgenden anhand von quantitativen Daten nachvollziehen. Wir haben für den Zweck unserer Studie vier Erhebungswellen der Arbeitskräfteerhebung 2010 zusammengefasst, um über möglichst aktuelle Daten in ausreichender Zahl zu verfügen und diese einer (auch nach Herkunftsgruppen) differenzierten Analyse migrantischer Beschäftigungsformen unterzogen.

In der Überblickstabelle zur Jobsituation von Personen mit Migrationshintergrund in Österreich im Jahre 2010 (S.14) stehen folgende Personen im Zentrum der Aufmerksamkeit: Personen ohne Migrationshintergrund, Personen aus der Türkei, aus Ex-Jugoslawien ohne Slowenien, aus den Drittstaaten (ohne USA, Kanada, Australien, Neuseeland und Japan), Angaben zu den Personen aus „alten“ EU-Ländern (EU-15) und neuen EU-Mitgliedsstaaten, also Beitrittsländer zum 01.05.2004 und zum 01.01.2007. Die nächste Spalte zeigt Daten über Personen mit Migrationshintergrund gesamt. Die nächsten zwei Spalten unterscheiden dann die Personen der ersten und der zweiten Generation. Die genannten Begriffe bedürfen einer Erklärung. Laut Huber (2010:2-3) herrscht in der Fachliteratur keine Einigkeit darüber, wie man diese Begriffe abgrenzen soll. Zum einen werden MigrantInnen über den Geburtsort abgegrenzt. Nach diesem sogenannten „*foreign born*“ Konzept sind MigrantInnen Personen, deren Geburtsort nicht im Land des Wohnortes liegt. Zum anderen wird auch oft das Konzept des Migrationshintergrundes verwendet. Nach diesem haben Personen, deren Eltern nicht im Land des Wohnortes geboren sind, einen Migrationshintergrund, wobei jene, die selbst im Inland geboren sind, deren Eltern aber im Ausland geboren wurden, als MigrantInnen der zweiten Generation und jene, bei denen sowohl die Eltern als auch sie selbst im Ausland geboren wurden, als MigrantInnen der ersten Generation bezeichnet werden. Insgesamt können sechs Gruppen von Personen identifiziert werden:

- In Österreich Geborene ohne Migrationshintergrund: Dies sind Personen, die selbst im Inland geboren sind und deren beide Elternteile in Österreich geboren sind.
- MigrantInnen der zweiten Generation im weiteren Sinn: Hierbei handelt es sich um in Österreich Geborene, von denen nur ein Elternteil im Ausland geboren wurde.
- MigrantInnen der zweiten Generation im engeren Sinn sind in Österreich Geborene, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden.
- Im Ausland Geborene ohne Migrationshintergrund: Diese wurden zwar im Ausland geboren, beiden Elternteile wurden aber in Österreich geboren.

- Im Ausland Geborene mit Migrationshintergrund im weiteren Sinn sind Personen, bei denen der Geburtsort ebenfalls im Ausland liegt, von denen aber ein Elternteil in Österreich geboren wurde.
- MigrantInnen der ersten Generation im engeren Sinn sind im Ausland Geborene, deren beide Elternteile ebenfalls im Ausland geboren wurden.

Die in der Tabelle angeführten Angaben stützen sich auf das sogenannte LFK-Konzept (*Labour Force-Konzept*). Bei diesem Konzept basiert die Zuordnung von Personen zu Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Nicht-Erwerbspersonen auf den Richtlinien der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Als erwerbstätig gilt eine Person, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet hat, und zwar als unselbständig, selbständig oder als mithelfende Familienangehörige. Als arbeitslos gilt die Person, wenn sie nicht in diesem Sinne erwerbstätig ist, aktuell aktive Schritte zur Arbeitssuche getätigt hat und kurzfristig zu arbeiten beginnen kann. Diese Kriterien bilden die Grundlage für die internationale Vergleichbarkeit. Sie sind international maßgebend für Statistiken der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit.

#### *Qualifikationsniveau der Beschäftigung*

Zunächst zeigt ein Blick auf die Verteilung der Beschäftigung bei Hilfs- und angelernten Tätigkeiten einen erhöhten Migrationsanteil. Während nur 15,1% der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund in diesem Segment arbeiten, sind es 40,5% jener mit Migrationshintergrund. Diese große Diskrepanz bestätigt die Annahme, dass diese Tätigkeiten vorwiegend von Personen mit Migrationshintergrund ausgeübt werden und für ÖsterreicherInnen kaum attraktiv sind. Personen mit türkischem Migrationshintergrund sind mit 57,5% am stärksten betroffen, gefolgt von jenen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund (53,4%) und solchen aus Drittstaaten (35,6%). Von den Erwerbstätigen aus den neuen EU-Ländern arbeiten 32,1% in diesem Bereich. Die Analyse macht auch deutlich, dass mit 43,9% ein besonders hoher Anteil der ersten Generation in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten arbeitet, was darauf hindeutet, dass sie entweder über keine berufliche Ausbildung verfügen oder aber ihre im Herkunftsland erworbenen beruflichen Abschlüsse in Österreich nicht anerkannt werden. Die zweite Generation ist hingegen mit 20,3% bereits in einem weitaus geringen Ausmaß in diesem Tätigkeitssegment beschäftigt.

Am anderen Ende der Skala befinden sich jene Personen, die hochqualifizierte und führende Tätigkeiten ausüben. Der Tabelle (auf S. 14) können wir entnehmen, dass 24,3% der Personen aus den „alten“ EU-Ländern hier vertreten sind sowie 13,3% jener aus den neuen EU-Ländern. Beide Migrationsgruppen weisen damit einen höheren Anteil auf als die Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (12,8%). In der Gesamtbetrachtung der Personen mit Migrationshintergrund werden diese Relationen jedoch wieder zurechtgerückt: 9,9% üben demnach hochqualifizierte und führende Tätigkeiten aus. Die Anteile der Personen mit türkischem (2,6%) und ex-jugoslawischem Migrationshintergrund (3,7%) sind aber bedeutend geringer.

<b>Überblickstabelle zur Jobsituation von Personen mit Migrationshintergrund in Österreich 2010</b>												
	kein Migrationshintergrund	Türkei	Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien)	Drittstaaten ohne USA, CND, AUS, NZ, JP	EU 15	EU neue Mitgliedsländer	Migrationshintergrund gesamt	Erste Generation	Zweite Generation	Migrationshintergrund + österr. Staatsbürgerschaft	Gesamt	
Manuelle Hilfs- u angelernte Tätigkeiten, Anteil an allen Erwerbstätigen	15,1%	57,5%	53,4%	35,6%	13,1%	32,1%	40,5%	43,9%	20,3%	35,8%	19,8%	
Hochqualifizierte u führende Tätigkeit, Anteil an allen Erwerbstätigen	12,8%	(2,6%)	3,7%	11,1%	24,3%	13,3%	9,9%	9,8%	10,7%	8,7%	12,2%	
Arbeitslosenquote nach LFK	Gesamt	3,4%	14,3%	7,8%	12,0%	4,0%	7,3%	8,7%	8,3%	11,1%	8,7%	4,4%
	Männer	3,5%	14,6%	8,1%	14,2%	(3,7%)	6,1%	9,2%	8,9%	10,8%	9,9%	4,6%
	Frauen	3,3%	13,8%	7,5%	9,4%	(4,2%)	8,4%	8,1%	7,5%	11,7%	7,4%	4,2%
Mittlere Verweildauer im aktuellen Job in Monaten (nur 1. Generation)	133,7	74,8	83,6	68,2	74,1	73,1	.	76,7	.	.	.	
** Verhältnis Verweildauer in aktueller Beschäftigung zu Verweildauer in Österreich (nur 1. Generation) (s. u.)	.	0,33	0,38	0,42	0,51	0,40	.	0,39	.	.	.	
Anteil befristeter Verträge (ohne Lehre) an unselbst. Besch.	4,5%	4,8%	3,3%	9,9%	9,8%	8,0%	6,3%	6,7%	(4,5%)	3,8%	4,8%	
Anteil von Leih- und Zeitarbeit an unselbst. Besch.	1,6%	4,0%	3,9%	4,6%	1,6%	3,3%	3,5%	3,6%	(3,2%)	3,3%	2,0%	
Anteil freier Dienstverträge an unselb. Besch.	1,6%	(0,8%)	(0,7%)	(2,5%)	(2,6%)	(1,5%)	1,5%	1,4%	(2,5%)	1,4%	1,50%	
Geringfügige Besch. (0-11 Std.)	4,6%	4,9%	4,1%	7,4%	4,1%	4,3%	4,8%	4,4%	6,8%	5,1%	4,6%	
Anteil atyp. Besch. (ohne ausschließl. Teilzeit über 11 Std.) an unselbst. Besch.												
	Gesamt	10,6%	12,8%	10,9%	20,5%	16,7%	15,5%	14,3%	13,8%	14,4%	12,1%	11,3%
	Männer	8,2%	10,6%	8,5%	22,8%	14,4%	12,5%	12,6%	12,6%	12,3%	10,5%	9,0%
	Frauen	13,2%	16,7%	13,4%	18,2%	19,1%	17,9%	18,6%	16,2%	16,0%	13,8%	13,8%

Quelle: AKE-Jahresdaten 2010, Zahlen in Klammer: geringe Fallzahl

\*\* Erklärung: Hier wird die durchschnittliche Dauer des aktuellen Jobs zur durchschnittlichen Aufenthaltsdauer in Österreich in Beziehung gesetzt, da ein Job umso länger dauern könnte, je länger der Aufenthalt in Österreich bereits dauert. Je geringer der Quotient, desto kürzer dauern die Jobs im Verhältnis zur Aufenthaltsdauer der jeweiligen Subgruppe. Es zeigt sich, dass hier Personen mit türkischem Migrationshintergrund am schlechtesten abschneiden, Personen aus den EU-15 am besten. (Diese Berechnung ist nur für die erste Generation möglich.)



Diese Daten bestätigen die Annahme, dass die hochqualifizierten und führenden Tätigkeiten in Österreich vorwiegend von ÖsterreicherInnen ausgeübt werden. Aus dem beruflichen Status ergeben sich aber auch Hinweise über die Qualität der Integration durch Erwerbsarbeit und die damit verbundene Stabilität und soziale Sicherheit. Wie wir bereits gesehen haben, sind MigrantInnen zu einem weit geringeren Anteil als Angestellte und in größerem Maße als ArbeiterInnen beschäftigt. Diese Tatsache ist insofern von Bedeutung, als der ArbeiterInnenstatus mit einer höheren sozialen Verwundbarkeit einhergeht.

### *Arbeitslosigkeit*

Auch die Arbeitslosenquote ist einer der Indikatoren, anhand derer man die höhere soziale Verwundbarkeit ablesen kann. Im Jahr 2010 war die Wirtschaftskrise am Arbeitsmarkt in Österreich kaum mehr spürbar. Insgesamt ging die Zahl der Arbeitslosen deutlich zurück. Die Arbeitslosenquote gesamt betrug 4,4%, darunter sind 4,6% Männer und 4,2% Frauen. Laut der Tabelle ist die Arbeitslosenquote bei den Personen mit Migrationshintergrund mit 8,7% mehr als doppelt so hoch wie bei den Personen ohne Migrationshintergrund, wo sie nur 3,4% beträgt. Unter den Personen mit Migrationshintergrund sind es wiederum jene mit türkischem, die mit 14,3% die höchste Arbeitslosenquote aufweisen, gefolgt von Personen mit einem Migrationshintergrund aus Drittstaaten (12,0%) und mit einem solchem aus Ex-Jugoslawien mit 7,8%. Die Personen der zweiten Generation sind mit 11,1% in höherem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen als die erste Generation mit 8,3%.

Geschlechtsspezifisch gesehen ist die Arbeitslosenquote bei den Personen mit Migrationshintergrund fast gleich, obwohl die Arbeitslosigkeit der Männer leicht überwiegt. Die einzige Ausnahme sind arbeitslose Personen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten (Männer 6,1%, Frauen 8,4%) und Angehörige der zweiten Generation (Männer 10,8% und Frauen 11,7%). Vergleicht man die Arbeitslosigkeit der Männer ohne Migrationshintergrund mit jener der Männer mit Migrationshintergrund, dann sind letztere mit 9,2% fast dreimal so oft arbeitslos wie erstere mit 3,5%. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Frauen: Frauen mit Migrationshintergrund 8,1% und Frauen ohne Migrationshintergrund 3,3%. Sowohl geschlechtsspezifisch als auch gesamt ist aber die Arbeitslosenquote bei Personen mit Migrationshintergrund gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund fast dreimal so hoch (8,7% versus 3,4%).

Auch aus der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen lassen sich Hinweise für die soziale Integration über Erwerbsarbeit ableiten. Wir haben zu diesem Zweck die durchschnittliche Dauer des aktuellen Jobs zur durchschnittlichen Aufenthaltsdauer in Österreich in Beziehung gesetzt, da ein Beschäftigungsverhältnis klarerweise umso länger dauern könnte, je länger der Aufenthalt in Österreich bereits gegeben ist. Diese Berechnung bezieht sich allerdings nur auf die erste Generation. So steigt die mittlere Verweildauer im aktuellen Job in Abhängigkeit von der Dauer des Aufenthalts in Österreich. Ist die mittlere Verweildauer im aktuellen Job bei den Personen ohne Migrationshintergrund 133,7 Monate, so beträgt sie bei Personen mit Migrations-

hintergrund mit 76,7 Monaten fast die Hälfte davon. Personen aus den „alten“ EU-Ländern verweilen im aktuellen Beschäftigungsverhältnis 74,1 Monate, Personen aus Ex-Jugoslawien 83,6 Monate, aus der Türkei 74,8 Monate, aus den neuen EU-Mitgliedsländern 73,1 Monate und aus den Drittstaaten 68,2 Monate. Wenn man die durchschnittliche Dauer des aktuellen Jobs zur durchschnittlichen Aufenthaltsdauer in Österreich in Beziehung setzt, dann ergibt sich folgendes Ergebnis: Je geringer der Quotient, desto kürzer dauern die Jobs im Verhältnis zur Aufenthaltsdauer der jeweiligen Subgruppe. Es zeigt sich, dass hier Personen mit türkischem (0,33) und ex-jugoslawischem Migrationshintergrund am schlechtesten abschneiden, Personen aus den EU-15 (0,51) hingegen am besten.

Bevor wir uns den atypischen Beschäftigungsformen mit prekärem Potenzial widmen, ist es notwendig zu beschreiben, was man unter einer „atypischen Beschäftigung“ versteht. In der Regel erfolgt die Definition atypischer Beschäftigung in Abgrenzung von einem sog. Normalarbeitsverhältnis, das durch unbefristete Beschäftigung auf Vollzeitbasis und umfassende sozialrechtliche Absicherung charakterisiert ist. Laut Kraemer und Speidel (2005) sind mit dem „Normalarbeitsverhältnis“ bestimmte Erwartungsmuster verbunden, und zwar:

- Unbefristung eines Arbeitsvertrages, die als selbstverständlich angesehen wird und berufliche bzw. biografische Planungssicherheit verspricht
- Arbeitsmodell, das sich an der Norm der Vollzeitbeschäftigung orientiert und auf die wöchentlichen Werktage gleichmäßig verteilt ist
- eine stabile Entlohnung der Arbeitsleistung nach Arbeitszeit, beruflichem Status und familiärer Stellung
- ein bestimmtes Niveau der sozialen und arbeitsrechtlichen Absicherung

Ein derartiges „Normalarbeitsverhältnis“ garantiert gesetzliche Schutzrechte, kollektive Tarifleistungen und betriebliche Vergünstigungen, wobei hervorzuheben ist, dass das Niveau der sozialen Absicherung mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Kontinuität der Erwerbsbiografie zunimmt. Eine Erwerbsarbeit gilt als „prekär“, wenn die für ein Normalarbeitsverhältnis charakteristischen sozialen, rechtlichen und betrieblichen Standards unterschritten werden. Demzufolge ist Prekarität nicht identisch mit vollständiger Ausgrenzung aus dem Erwerbssystem. Prekarität kann nur an gesellschaftlichen Normalitätsstandards gemessen werden.

### *Atypische Beschäftigung*

Im Folgenden wenden wir uns der Betroffenheit durch solche prekären Beschäftigungsformen zu. Der Anteil von Erwerbstätigen mit befristeten Arbeitsverträgen (ohne Lehre in unselbständiger Beschäftigung) beträgt im Jahr 2010 4,8%. Am häufigsten waren Befristungen mit einer Dauer zwischen sechs und zwölf Monaten. 4,5% der Personen ohne Migrationshintergrund arbeiteten in einem befristeten Arbeitsverhältnis im Vergleich zu 6,3% der Personen mit Migrationshintergrund. Davon waren vor allem Personen aus Drittstaaten mit 9,9% besonders stark betroffen, gefolgt



von Personen aus den „alten“ EU-Ländern mit 9,8% sowie aus den neuen EU-Ländern mit 8,0%. Demgegenüber sind Personen aus der Türkei (4,8%) und Ex-Jugoslawien (3,3%) in geringerem Ausmaß von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen.

Eine weitere atypische Beschäftigungsform mit prekärem Potenzial ist Leih- und Zeitarbeit. Schon der erste Blick auf die Tabelle (S.14) zeigt, dass diese Beschäftigungsform in deutlich höherem Ausmaß von Personen mit Migrationshintergrund ausgeübt wird. D.h., Personen mit Migrationshintergrund (3,5%) weisen eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit auf, als Leiharbeitskräfte beschäftigt zu sein, als Personen ohne Migrationshintergrund (1,6%). Darunter sind Personen aus den Drittstaaten mit 4,6% am stärksten betroffen, gefolgt von Personen aus der Türkei mit 4,0%, Ex-Jugoslawien mit 3,9% und aus den neuen EU-Ländern mit 3,3%. Am geringsten sind Personen aus den „alten“ EU-Ländern mit 1,6% davon betroffen. Was die Verteilung zwischen der ersten und zweiten Generation betrifft, ist der Unterschied nicht besonders groß (3,6% versus 3,2%). Geschlechtsspezifisch zählt die Leiharbeit mit einem Männeranteil von 62,9% zu den männlich dominierten atypischen Beschäftigungsformen. Die meisten Leiharbeitskräfte waren in den ebenfalls männlich dominierten Branchen Herstellung von Waren und Bau beschäftigt, gefolgt von den Dienstleistungsbranchen Handel und Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen.

Eine weitere Form der prekären Beschäftigung ist der sogenannte freie Dienstvertrag. Sowohl Personen ohne Migrationshintergrund als auch Personen mit Migrationshintergrund weisen bei den freien Dienstverträgen mit 1,6% bzw. 1,5% einen ähnlich niedrigen Anteil an unselbständiger Beschäftigung auf. Etwas höher sind die Daten für Personen aus „alten“ EU-Ländern (2,6%) und für jene aus Drittstaaten (2,5%). Für Personen aus der Türkei und aus Ex-Jugoslawien waren die Fallzahlen zu gering, um sinnvolle Aussagen treffen zu können. Diese Ergebnisse sind verständlich, wenn man bedenkt, welche Tätigkeiten hauptsächlich im freien Dienstvertrag ausübt werden. Es handelt sich häufig um TrainerInnen in der Erwachsenenbildung, LektorInnen, ÜbersetzerInnen u.ä.

Teilzeitarbeit ist zwar die vom Umfang her bedeutendste Form atypischer Beschäftigung, allerdings ist damit nicht in jedem Fall ein prekäres Potenzial verbunden. Teilzeitarbeit etwa in höheren beruflichen Positionen kommt nicht nur im institutionell-rechtlichen Sinne einem Normalarbeitsverhältnis nahe, sondern beeinträchtigt auch die sozialen Teilhabechancen nicht bedeutend. Insofern ist ihre Verteilung für unseren Zusammenhang wenig aussagekräftig.

Deutlich relevanter ist hingegen jene spezielle Teilzeitform, die als geringfügige Beschäftigung bezeichnet wird. Von den Personen ohne Migrationshintergrund waren 4,6%, von jenen mit Migrationshintergrund 4,8% geringfügig beschäftigt. Am häufigsten davon betroffen waren Personen aus Drittstaaten mit 7,4%, gefolgt von Personen aus der Türkei mit 4,9%. Personen aus den neuen EU-Mitgliedsländern (4,3%), aus den „alten“ EU-Ländern sowie aus Ex-Jugoslawien (beide 4,1%) sind hingegen unterdurchschnittlich betroffen.

Abschließend lässt sich aus der Auswertung auch noch der gesamte Anteil atypischer Beschäftigung ersehen. Demnach sind Personen ohne Migrationshintergrund insgesamt mit 10,6% von atypischen Beschäftigungsverhältnissen weniger bedroht als Personen mit Migrationshintergrund, die einen Anteil von 14,3% aufweisen. In der Regel sind auch in atypischer Beschäftigung Frauen stärker präsent als Männer und zwar unabhängig vom Migrationshintergrund. Zum einen sind aber die Anteile von Personen mit Migrationshintergrund höher und zum anderen zeigt sich bei Personen aus Drittstaaten, dass hier der Anteil der Männer mit 22,8% jenen der Frauen mit 18,2% sogar übertrifft. Der Grund dafür könnten bestimmte typisch „männliche“ Branchen und Berufe sein, wo die Männer aus den Drittstaaten beschäftigt sind, beispielsweise Hilfsarbeit oder Leiharbeit. Bei den anderen migrantischen Gruppen überwiegen ebenfalls die weiblichen Anteile jene der Männer. Bei Personen aus den „alten“ EU-Ländern sind 14,4% der Männer und 19,1% der Frauen von atypischer Beschäftigung betroffen, bei Personen aus den neuen EU-Mitgliedsländern 12,5% der Männer und 17,9% der Frauen, gefolgt von Männern aus der Türkei mit 10,6% und Frauen aus der Türkei mit 16,7% und von den Männern aus Ex-Jugoslawien mit 8,5% und Frauen mit 13,4%. Unter den Personen der ersten und der zweiten Generation gibt es keine großen Unterschiede (erste Generation 13,8% und zweite Generation 14,4%).

Insgesamt kann man an dieser Stelle zum einen festhalten, dass Personen mit Migrationshintergrund in höherem Maße von atypischen Beschäftigungsverhältnissen mit prekärem Potenzial betroffen sind. Was das für die sozialen Teilhabechancen bedeutet, soll hier noch einmal zusammenfassend verdeutlicht werden. Man kann sagen, dass atypische, prekäre Beschäftigungsformen durch eine Verallgemeinerung sozialer Unsicherheitserfahrungen gekennzeichnet sind (Kraemer, Speidel 2005:11-12). Prekäre Erwerbsarbeit

1. ermöglicht vorübergehend, aber nicht dauerhaft, ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen. Im Gegensatz zu Festangestellten partizipieren prekär Beschäftigte auch an betrieblichen Entgeltregelungen nicht oder unzureichend.
2. Soziale Sicherheitsgarantien wie Kündigungsschutz, Abfindungsansprüche und sonstige betriebliche Leistungen werden ausgehöhlt.
3. Institutionell garantierte Partizipationschancen in der Arbeitswelt wie betriebliche Interessenvertretung werden nicht oder nur unzureichend gewährt.
4. Aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen herrscht mehr oder weniger permanente Beschäftigungsunsicherheit vor.
5. Unter diesen Beschäftigungsbedingungen ist jede längerfristige Planungssicherheit für den eigenen Lebensentwurf blockiert. So können beispielsweise Elternschaft oder Wohneigentum zu einem nicht kalkulierbaren sozialen Risiko werden. Wenn Beschäftigte nur befristet erwerbstätig sind, ist das mit Unsicherheitserfahrungen verbunden. Der stete Wechsel zwischen unterschiedlichen Arbeitsplätzen kann die private Organisation des Alltags

erheblich beeinträchtigen, da ein verlässlicher Zeitrahmen für kontinuierliche Aktivitäten in Familie, Freundeskreis und Freizeit nicht gegeben ist. Für Beschäftigte in einer prekären Erwerbslage sind Unsicherheit und Diskontinuität ein generalisiertes Erfahrungsmuster. Die Ungewissheit erfasst sowohl berufliche als auch private Zukunftserwartungen und spiegelt sich nicht zuletzt in der Einschätzung der eigenen Stellung auf dem Arbeitsmarkt und im betrieblichen Alltag.

### *Armutgefährdung*

Die höheren Anteile von MigrantInnen in jenen Zonen der Erwerbsarbeit, die durch ein höheres Prekaritätsrisiko gekennzeichnet sind, schlagen sich auch in einer insgesamt höheren sozialen Verwundbarkeit auf Haushaltsebene nieder. Das mediale Äquivalenzeinkommen von StaatsbürgerInnen aus Nicht-EU/EFTA-Ländern erreicht nur 73% des Medianeinkommens in Österreich und liegt damit bereits nahe an der Armutgefährdungsschwelle von 60%. Diese Verteilung schlägt sich dann auch in hohen Armutgefährdungsquoten nieder. Laut Statistik Austria (2011) ist das Armutgefährdungsrisiko von Personen mit Migrationshintergrund deutlich höher als jenes von Personen, die seit ihrer Geburt bereits die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Während diese eine Armutgefährdungsquote von 10% aufweisen, beträgt diese bei Eingebürgerten (aus Nicht-EU/EFTA-Ländern) bereits 26%, bei EU/EFTA-BürgerInnen und solchen aus Ex-Jugoslawien (o. Slowenien) 15%. Besonders stark von Armutgefährdung betroffen sind türkische StaatsbürgerInnen mit 46% sowie solche „anderer Staaten“ mit 57%. Auch jene der MigrantInnen ohne EU/EFTA-StaatsbürgerInnenschaft ist mit 31% besonders hoch (ebenda: 57/57).

Ein deutlicher Hinweis auf die besondere Betroffenheit von MigrantInnen durch prekäre Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse lässt sich aus den EU-SILC-Daten auch aus der Verteilung der sog. „working poor“, also dem Phänomen von „Armutgefährdung trotz Erwerbstätigkeit“, ablesen. Auch hier zeigt sich ein ähnliches Bild. Personen, die seit ihrer Geburt die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, weisen eine geringe „working poor“-Quote von 4% auf. Demgegenüber liegt sie bei Eingebürgerten (aus Nicht-EU/EFTA-Ländern) bei 14% und bei Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bei 13%, also mehr als dreimal so hoch. Von letzteren weisen EU/EFTA-BürgerInnen mit 10% noch eine mehr als doppelt so hohe „working poor“-Rate auf und Personen aus dem sonstigen Ausland erreichen sogar 15% (ebenda: 46).

Gächter (2012), der diese Daten mit dem Beschäftigungsausmaß in Beziehung gesetzt hat, zieht aus seinen Analysen den Schluss „dass Beschäftigte aus eingewanderten Haushalten bei gleicher Bildung, gleichen Qualifikationserfordernissen des Berufs, gleichem Alter, gleicher Betriebsgröße, gleicher Wochenarbeitszeit, gleichem Geschlecht, gleichem Bundesland, gleichem Urbanitätsgrad und gleichem Jahr weniger verdienen als Beschäftigte aus nicht eingewanderten Haushalten und zwar, wenn der Haushalt vor 1996 eingewandert ist, um etwa 16% und, wenn er ab 1996 eingewandert ist, um etwa 22% weniger. Von allen hier in Betracht gezogenen Einflüssen auf die Stundenlöhne ist der Einwanderungsstatus des Haushalts der bedeutsamste, gefolgt von

den Qualifikationserfordernissen des Berufs, dem Alter, der Betriebsgröße und der Bildung.“ Das bedeutet, dass eine Diskriminierung bei der individuellen Entlohnung eine wichtige Ursache für die prekäre Situation von migrantischen Erwerbstätigen darstellt.

### *Ethnische Segmentierung des Arbeitsmarktes*

Dies hängt aber auch, wie in den folgenden Kapiteln noch deutlich wird, stark mit der ethnischen Segmentierung des Arbeitsmarktes zusammen. Auf dem Arbeitsmarkt in Wien ist dies bspw. deutlich erkennbar. Laut Riesenfelder et al. (2012:41ff., vor allem Übersicht 5, Top 3 der Wirtschaftsabschnitte, nach Herkunft und Geschlecht:44) sind Migranten v.a. im Bau mit 28%, in der Herstellung von Waren mit 14% und im Verkehr und der Lagerei mit 11% und Migrantinnen im Handel mit 19%, im Gesundheits- und Sozialwesen mit 18% und in der Beherbergung und Gastronomie mit 13% überproportional vertreten. Die Studie von Riesenfelder et al 2011. unterscheidet unter den neuen EU-Mitgliedsländern die einzelnen Länder nicht. Laut Riesenfelder et al. (ebenda) sind demnach Männer aus Ex-Jugoslawien zu 34% im Bauwesen, zu 16% in der Herstellung von Waren und zu 14% im Verkehr und in der Lagerei beschäftigt, die Frauen aus Ex-Jugoslawien arbeiten zu 21% in der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, zu 19% im Gesundheits- und Sozialwesen und zu 18% im Handel. Die Männer aus der Türkei sind zu 37% im Bauwesen, zu 17% in der Herstellung von Waren und zu 14% im Handel, die türkischen Frauen zu 22% im Handel, zu 14% in der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und zu 13% in der Beherbergung und Gastronomie beschäftigt. Die Männer aus den neuen EU-Mitgliedsländern sind zu 41% im Bauwesen, zu 9% in Handel und zu 9% in der Information und Kommunikation beschäftigt, die Frauen arbeiten zu 24% im Handel, zu 20% in der Beherbergung und Gastronomie und zu 18% im Gesundheits- und Sozialwesen.

Die ethnische Segmentierung des Wiener Arbeitsmarktes wird auch aus den Daten der Publikation „Migration und Integration 2012“ ersichtlich. Diese sieht man ebenfalls bei den Positionen am Arbeitsmarkt (ebenda). Bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund überwogen im Jahre 2011 Angestellte und BeamInnen (zusammen 61%), lediglich 23% waren ArbeiterInnen. Hingegen waren Personen mit Migrationshintergrund zu hohen Anteilen (47%) als ArbeiterInnen beschäftigt. Besonders hohe ArbeiterInnenanteile ergeben sich bei Personen aus der Türkei (69%) und Ex-Jugoslawien (63%). Große Unterschiede in der AusländerInnenbeschäftigung sieht man auch zwischen den Branchen. Arbeitskräfteüberlassung oder Kraftwagenvermietung war die Branche mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund (40%), im Tourismus waren es 35%. Männer mit Migrationshintergrund waren des Weiteren überdurchschnittlich oft im Bauwesen (27%) oder im Verkehrswesen (22%) beschäftigt. Branchen mit einem sehr geringen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind hingegen das Finanz- und Versicherungswesen (10%), die öffentliche Verwaltung und Verteidigung (6%) sowie Land- und Forstwirtschaft (2%). Diese Daten zeigen eindrücklich, dass Personen mit

Migrationshintergrund überwiegend in den weniger qualifizierten, durch Prekarität gekennzeichneten Segmenten des Wiener Arbeitsmarktes anzutreffen sind.

Insgesamt macht dieses auf der Grundlage der verfügbaren Daten ermittelte Bild über die objektiven sozialen Lagen von MigrantInnen deutlich, dass man von einer höheren Gefährdung v.a. auch jener migrantischen Herkunftsgruppen, die wir in dieser Studie im Fokus haben, durch prekäre Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse ausgehen kann. Deren Auswirkungen auf ihre sozialen Teilhabechancen nehmen wir im weiteren Teil dieser Studie mit qualitativen Methoden genauer in den Blick.



#### 4. **AUSWIRKUNGEN VON PREKARISIERUNG AUF SOZIALE TEILHABECHANCEN**

In diesem Kapitel stehen die Auswirkungen prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse auf die sozialen Teilhabechancen von MigrantInnen in Österreich im Fokus. Dazu sollen zunächst konzeptionelle Klärungen erfolgen, die die Vorgangsweise und das inhaltliche Verständnis dieses zentralen Aspekts des vorliegenden Forschungsprojektes offen legen und nachvollziehbar machen. Ansatzpunkte für die Beantwortung der Frage, inwiefern sich unterschiedliche Formen von Prekarität auf die soziale Integration auswirken, lassen sich aus den fünf Dimensionen von Prekarisierungsprozessen (nach Brinkmann et al 2006) gewinnen. Es handelt sich dabei um folgende:

- die reproduktiv-materielle Dimension (nicht-existenzsicherndes Einkommen)
- die sozial-kommunikative Dimension (keine gleichberechtigte Integration in soziale Netze über Arbeitstätigkeit)
- die rechtlich-institutionelle Dimension (Ausschluss vom vollen Genuss institutionell verankerter Rechte und Partizipationschancen)
- die Status- und Anerkennungsdimension (keine anerkannte gesellschaftliche Positionierung über Arbeit, soziale Missachtung in Interaktionen)
- die arbeitsinhaltliche Dimension (Arbeit ist mit dauerhaftem Sinnverlust verbunden oder Gefährdung durch Überidentifikation) (ebenda: 18)

Anhand dieser Dimensionen kann gewissermaßen der Prekaritätsgrad von migrantischen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen in gleichzeitig umfassender und differenzierter Weise bestimmt werden. Darüber hinaus lassen sich aus diesen Prekaritätsdimensionen aber auch Schlussfolgerungen für den Grad sozialer Teilhabe, der sich aus einer auf diese bestimmte prekären Lage ergibt, ziehen. Wir beziehen uns dabei auf das Konzept von Bartelheimer (2007), nach dem soziale Teilhabe folgende Elemente umfasst:

- Zugang zu qualitativ hochwertigen sozialen Rechten
- Zugang zu kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen, planbaren, geregelten und ausreichenden Einkommen sowie zu schulischer, beruflicher Bildung und Weiterbildung
- Zugang zum gesellschaftlichen und politischen Leben
- Zugang zu sozialer Anerkennung, Wertschätzung

Da in unserem Ansatz Erwerbsarbeit nach wie vor als bedeutendste Variable für die sozialen Chancen von Menschen zur Teilhabe an der Gesellschaft und damit als zentraler Integrationsmechanismus europäischer Gesellschaften identifiziert wird, kann für unseren konzeptionellen Zusammenhang auch das Konzept beruflicher Integration von Paugam (2008) fruchtbar gemacht werden.

Paugam unterscheidet in seinem Ansatz zwischen der Prekarität von Beschäftigung und der Prekarität von Arbeit. Die Beschäftigung, also das Beschäftigungsverhältnis, ist demnach dann prekär, wenn es unsicher ist, die berufliche Zukunft nicht überblickt werden kann, eine starke ökonomische Verwundbarkeit aufweist und mit einer partiellen Einschränkung von sozialen Rechten einhergeht. Davon unterscheidet er die Prekarität von Arbeit, die unabhängig von der Form des Beschäftigungsverhältnisses dann vorliegt, wenn damit das Gefühl verbunden ist, dass sie nicht von Belang und schlecht bezahlt ist, wenig Anerkennung im Unternehmen vorhanden ist und der Beitrag zur gesellschaftlichen Produktion keinerlei Wertschätzung erfährt (ebenda: 225). Damit weist sein Konzept weitgehende inhaltliche Überschneidungen zu den fünf von uns verwendeten Dimensionen zur Bestimmung des Prekaritätsgrades auf. Konzeptionell für unseren Zusammenhang interessant ist aber Paugams Konstruktion von Idealtypen beruflicher Integration, die er aus der spezifischen Verschränkung der Prekarität von Beschäftigung mit jener der Arbeit aus der subjektiven Perspektive der Betroffenen konstruiert. Er unterscheidet demnach folgende vier Idealtypen beruflicher Integration:

- gesicherte Integration (Zufriedenheit in beiden Dimensionen)
- unsichere Integration (Zufriedenheit mit der Arbeit gepaart mit instabiler Beschäftigung)
- mühselige Integration (Unzufriedenheit mit der Arbeit gepaart mit stabilem Beschäftigungsverhältnis)
- disqualifizierende Integration (Unzufriedenheit mit der Arbeit gepaart mit instabilem Beschäftigungsverhältnis)

Gerade die Unterscheidung zwischen der Prekarität von Arbeit und Prekarität von Beschäftigung scheint uns in Bezug auf die subjektive Verarbeitung unterschiedlicher prekärer Lagen von MigrantInnen von Bedeutung zu sein, weshalb darauf auch im Sinne einer heuristischen Folie Bezug genommen werden kann.

#### **4.1. *Irreguläre Arbeit auf Basis eines irregulären Status (rechtlich-formale Prekarität) als Phase in der Arbeitsbiographie***

Wir wenden uns zunächst einem in zweifacher Weise besonderen prekären Status zu, nämlich jenem von irregulärer Arbeit auf Basis einer rechtlich-formalen Prekarität. Diese doppelte Besonderheit bezieht sich in grundlegender Weise darauf, dass es sich um eine exklusive Form der Prekarität von MigrantInnen handelt, da diese (vielfach) auf einem in rechtlich-formaler Hinsicht umfassend prekären, da irregulären Aufenthaltstatus basiert. Aus dieser spezifischen Konstellation erwächst allerdings unseres Erachtens auch eine spezielle Form der Prekarität von Arbeit und Beschäftigung. Eine Besonderheit weist diese Form aber auch innerhalb migrantischer Beschäftigung selbst auf, als es sich dabei (zumindest in Österreich) in der Regel um einen transitorischen Status innerhalb einer migrantischen Arbeitsbiographie handelt.



Zentrale Charakteristika dieser speziellen Form von prekärer migrantischer Arbeit und Beschäftigung sind das völlige Fehlen jeglicher rechtlicher Regulierungen und das daraus folgende Unterschreiten von arbeits- und sozialrechtlichen Standards. Es handelt sich um eine umfassend und hochgradig prekäre Form der (Nicht)Integration über Erwerbsarbeit. Die Einsatzbereiche verteilen sich in unserem Sample, in dem insgesamt elf Personen in ihrer Arbeitsbiographie in Österreich (zeitweise) von dieser Form betroffen waren, auf die Branchen Bau, Pflege in Privathaushalten und Gastronomie. Bei ersteren handelt es sich um typisch geschlechtsspezifisch segmentierte irreguläre Arbeitsmärkte, während der Gastronomiebereich für beide Geschlechter offen ist. Was die zeitliche Dauer dieser spezifisch prekären Form betrifft, so reicht diese in unserem Sample von wenigen Monaten bis zu zwölf Jahren.

Dies wird zunächst v.a. an der reproduktiv-materiellen Dimension irregulärer migrantischer Arbeitsverhältnisse deutlich. In vielen Fällen müssen die Betroffenen mit Armutslöhnen auskommen, auf deren Grundlage eine prekäre Existenzsicherung nur durch Extensivierungsstrategie, also eine Ausdehnung der Arbeitszeiten, möglich ist. Allerdings spiegeln sich auch in den irregulären Arbeitsmarktsegmenten die Hierarchien und Lohndifferenzierungen des regulären Arbeitsmarktes wider. D.h. in der Baubranche kann man auch als irreguläre/r MigrantIn höhere Stundensätze lukrieren als etwa in der Gastronomie oder der Pflege. Aber auch am Bau werden deutliche Unterscheide sichtbar. Am sog. Arbeiterstrich muss man sich mit Stundenlöhnen von 4-5 Euro zufrieden geben. Ist man hingegen bereits in organisierte Strukturen eingebunden, kann man durchaus auch das Doppelte verdienen. Am unteren Ende befindet sich die 24-Stunden-Pflege, in der das aufzuwendende Stundenausmaß in keinem Verhältnis zum Einkommensniveau steht und wo für einen Armutslohn von etwa 600 Euro eine gigantische Arbeitszeit investiert werden muss. Frau P., eine slowakische Migrantin, die seit zwölf Jahren in der 24-Stunden-Pflege tätig ist, bringt diesen Aspekt im Interview auf den Punkt:

*„...eigentlich arbeite ich für die Österreicher quasi gratis, wenn man das so nimmt, weil das ist keine Bezahlung, wenn man 2,50 Euro hat pro Stunde oder nicht einmal soviel. Und dass man dann wirklich nirgends einen Anspruch auf eine Pension oder... Also irgendwie ist das kein gutes Gefühl, ja.“ (119)*

In diesem Zitat wird auch bereits angedeutet, dass die rechtlich-institutionelle Dimension in irregulären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen völlig prekär ist, da man vom Zugang zu jeglichen sozialen Rechten, die an ein Beschäftigungsverhältnis gekoppelt sind, ausgeschlossen ist. Insofern ist man der Willkür der BeschäftigterInnen fast völlig ausgeliefert. Dies kommt nicht nur in den extrem niedrigen Einkommensniveaus zum Ausdruck, sondern auch im Vorenthalten von Bezahlung. Zum anderen werden Arbeitszeitgrenzen in keinster Weise eingehalten, in der 24-Stunden-Pflege ist sogar eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch ein und dieselbe Person der Normalfall. Außerdem ist man von sozialen Sicherungsleistungen wie Kranken-, Unfall oder Pensionsversicherung völlig ausgeschlossen.

Auch die arbeitsinhaltliche Dimension der meisten irregulären Jobs kann als prekär bezeichnet werden, handelt es sich doch in den meisten Fällen um unqualifizierte

Tätigkeiten. Wobei hier auch berücksichtigt werden muss, dass etwa am Bau oder auch in der Pflege durchaus eine Ausweitung von Arbeitsinhalten stattfindet. Aber während dies am Bau zu Gelegenheiten der Kompetenzerweiterung genutzt werden kann, handelt es sich in der Pflege kaum um lernförderliche Anreicherungen der Tätigkeit, sondern um eine unspezifische Entgrenzung, die Haushaltsführungsaufgaben inkludiert. Dies kommt auch in den subjektiven Verarbeitungsmustern zum Ausdruck. Können Bauarbeiter ihre Arbeitserfahrungen durchaus als Professionalisierung begreifen, wird dies in der Inhouse-Pflege eher als Dequalifizierung bzw. Ausnutzung empfunden. Dazu kommt noch eine andere Art von Entgrenzung, die in der Inhouse-Pflege die Grenzen zwischen Person und Arbeitskraft völlig zum Verschwimmen bringen kann.

*„Es gibt kein Leben bei diesem Job, weil da ist man eigentlich ... Ich sage es immer so: lebendig begraben. Weil eigentlich mein Privatleben, da ist keines. Aus der Arbeit komme ich immer so ... irgendwie ausgelaugt. Ich habe nicht so eine ganz schwierige Patientin, die ist ... hatte einen Schlaganfall, kann nicht sprechen. Aber mobil ist sie schon. Aber jetzt zusätzlich, jetzt mit dem Alter kommt auch schon die Demenz. Sie nimmt nicht ... saugt mich aus, sozusagen.“* Frau P.

Die extensivierte Arbeitskraftnutzung irregulärer Beschäftigter sowie die v.a. bei kurzfristigen Gelegenheitsjobs extrem flexibilisierte Arbeitszeit führen auch in der sozial-kommunikativen Dimension zu prekären Bedingungen. Sind die Möglichkeiten zur Kommunikation und Kooperation in der Arbeit selbst durchaus unterschiedlich etwa zwischen Arbeiten am Bau und in der Gastronomie, wo dies durchaus gegeben sein kann, so ist in der Inhouse-Pflege mit der Arbeit auch eine extreme soziale Isolierung verbunden. In fast allen Fällen schränken jedoch die extensiven Arbeitszeiten die sozial-kommunikativen Möglichkeiten jenseits der Arbeit massiv ein.

Die Status- und Anerkennungsdimension ist in irregulären Arbeitsverhältnissen hoch prekär. Zum einen generiert eine solche Tätigkeit keinen gesellschaftlichen Status, schon allein deshalb, da sie keinen regulären Charakter hat. Zum anderen sind die Möglichkeiten zu Anerkennungserfahrungen in der Arbeit selbst auch limitiert. Häufig stehen die unter Ausnutzung des prekären Aufenthaltsstatus durch die BeschäftigtenInnen gemachten Erfahrungen extremer Ausbeutung, die instrumentelle Reduzierung auf pure Arbeitskraft, in der Erfahrung der Betroffenen im Vordergrund. Auch wenn in der Behandlung durch die BeschäftigtenInnen durchaus Unterschiede existieren – etwa in der Inhouse-Pflege – und Möglichkeiten der personalen Anerkennung in der direkten Interaktion bestehen, so sind es allein schon die Arbeitsbedingungen selbst, die nicht nur keine Anerkennung, sondern massive Missachtung symbolisieren.

Hinsichtlich der Stabilität und Planbarkeit existieren durchaus Unterschiede in den einzelnen Bereichen irregulärer Beschäftigung. Von hoch prekären, da höchst instabilen kurzfristigen Jobs in der Gastronomie und am Bau bis zu langfristigen, stabilen Arrangements in der Inhouse-Pflege (wo die Beziehung zu den PatientInnen den Aufbau von Vertrauen und Stabilität erfordert) reicht hier die Palette. Aber auch in der Inhouse-Pflege ist gerade durch den zumeist prekären Gesundheitszustand der PatientInnen und durch die Möglichkeit des Eintritts unvorhersehbarer Ereignisse wie plötzlicher Krankenhausaufenthalt bzw. Tod dem Beschäftigungsverhältnis ein potenziell instabiler Charakter inhärent. Darüber hinaus ist die völlige Vertragslosigkeit irregulärer

Beschäftigungsverhältnisse bzw. ihre Illegitimität ebenfalls ein grundlegendes Instabilitätsmoment.

Die Bedeutung des Migrationsstatus ist für diese Form der prekären Arbeit und Beschäftigung nicht nur als hoch zu veranschlagen, sondern hat unmittelbar konstitutiven Charakter. Der irreguläre Status von MigrantInnen in aufenthaltsrechtlicher und/oder arbeitsrechtlicher Hinsicht ist gewissermaßen die Bedingung der Möglichkeit für diese Form irregulärer Beschäftigungsverhältnisse und die darüber erfolgende (Über)Nutzung der Arbeitskraft. Es ist gerade die mit fehlenden Aufenthalts- oder Beschäftigungstiteln verbundene hohe soziale Verwundbarkeit und grundlegende Prekarität von MigrantInnen, die sie zum Objekt und Subjekt extremer Arbeitsprekarität macht. Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse stellen die einzige Möglichkeit zur Existenzsicherung dar und produzieren dadurch spezifische Zwänge zur Annahme von Jobs, deren Bedingungen weit unter den Standards des Ankunftslandes liegen. Deutlich wird dies auch durch einen Vergleich mit irregulären Tätigkeiten von Autochthonen. Dem durchaus weit verbreiteten Phänomen der einheimischen „Schwarzarbeit“ kommt in der Regel kein unmittelbarer bzw. ausschließlich Existenz sichernder Charakter zu (soziale Absicherungen werden in der Regel über andere Arrangements abgedeckt) und sie wird zudem von einem mit dem BürgerInnenstatus verbundenen regulären Zugehörigkeitstitel aus ausgeübt. Das führt selbst in irregulären Kontexten zu einer stärkeren Aushandlungsposition und zu einer (zumindest relativen) Orientierung an regulären Standards. Der irreguläre Migrationstatus schafft dagegen erst die einzigartigen Voraussetzungen für eine umfassende und hochgradige Prekarisierung. Dies wird auch dadurch untermauert, dass von dieser hoch prekarisierten Form irregulärer Beschäftigung ausschließlich MigrantInnen betroffen sind.

Das Desintegrationspotenzial dieser umfassend prekären Arbeits- und Beschäftigungsform ist ebenfalls als sehr hoch zu veranschlagen. Die Besonderheiten dieser migrantischen irregulären Erwerbsarbeit generieren keine sozialen Teilhabe-möglichkeiten. Durch die Irregularität ist nicht nur jeglicher Zugang zu sozialen Rechten abgeschnitten, sondern darüber hinaus auch der Aufenthalt selbst prekär. Die Existenzsicherung in solchen irregulären Jobs ist mit hohen Unsicherheiten behaftet und nur unter extensiver Ausdehnung der Arbeitszeit zu erreichen. Vom Zugang zu gesellschaftlichem und politischem Leben sind die Betroffenen aufgrund ihres rechtlich prekären Status ausgeschlossen und auch soziale Anerkennung und Wertschätzung können daraus nicht generiert werden. Sie werden zumeist auf ihre Funktion als Arbeitskraft reduziert, deren Wert zudem äußerst gering geschätzt wird.

Dies kommt auch bei der subjektiven Verarbeitung dieser hochprekären Arbeitssituation zum Ausdruck. Das Leiden unter den z.T. als menschenunwürdig empfundenen Arbeitsbedingungen steht im Vordergrund. Es ist die Erfahrung, als Person nicht anerkannt zu werden, in den Augen der BeschäftigterInnen nichts wert zu sein, die sich subjektiv über die Behandlung und die zugemuteten Arbeitsbedingungen einprägt.

*„Leider, sie hat mir viel weggenommen, diese Arbeit. Das war ... die Konservenfabrik, genau auch beim Großmarkt. Beides war draußen. Ich habe immer draußen arbeiten müssen. Und am Großmarkt in der Kälte. Und wir haben damals keine richtigen Jacken oder keine richtigen Handschuhe, wir haben das nicht gehabt. Und keine Sicherheitsschuhe. Deswegen...jetzt habe ich Rheuma. Weil damals...wir haben schwarz gearbeitet. Für den Arbeitgeber, wir sind nix.“*  
Herr G. (türkischer Migrant, 46)

Die umfassende, existenzielle Prekarität eines irregulären Aufenthalts übt zudem auch eine umfassend verunsichernde Wirkung auf den Alltag der davon betroffenen Personen aus. Das Bewegen im öffentlichen Raum, sowohl im privaten Bereich als auch im Arbeitszusammenhang, ist verbunden mit ständiger Wachsamkeit und Anspannung aufgrund möglicher Kontrollen.

Charakteristisch für den irregulären Arbeitsbereich ist das völlige Fehlen von rechtlichen Schutzbestimmungen, das sich in extrem niedrigen Löhnen, überlangen Arbeitszeiten, Problemen mit korrekter Entlohnung (Vorenthalten) sowie einer umfassenden Unsicherheit des Arbeitsplatzes, der jederzeit wegfallen kann, niederschlägt. Allerdings kann auf der Grundlage eines engmaschigen, sozialen, ethnisch strukturierten Netzes durchaus auch in der Irregularität eine gewisse Stabilität (der Prekarität) erreicht werden.

Darüber hinaus wird deutlich, dass die informelle Ökonomie in bestimmten Bereichen, wie der Bauwirtschaft, eng mit der formellen verbunden ist und damit eine wichtige Funktion für die offizielle Ökonomie einnimmt. Der Migrationsstatus bildet einen wichtigen Aspekt für die Diskriminierung von MigrantInnen aus „rein“ ökonomischen Überlegungen heraus. Die unterschiedliche ethnische Herkunft tritt in dieser Konstellation in den Hintergrund, bleibt aber aufgrund der prekären rechtlichen Lage und des Ausschlusses von sozialen Rechten als Voraussetzung für ökonomische Diskriminierung ständig präsent. Die prekäre rechtliche Lage und die ökonomischen Zwänge der Existenzsicherung stellen gewissermaßen die Bedingung der Möglichkeit für die Nicht-Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen und die Diskriminierung in ökonomischer Hinsicht dar. Die Anerkennungsdimension reduziert sich in diesen Kontexten häufig darauf, pünktlich und korrekt das für die geleistete Arbeit zustehende Gehalt zu bekommen, da in diesem Metier das Übervorteilen von irregulären Arbeitskräften an der Tagesordnung ist.

Gleichzeitig wird in den Interviews auch deutlich, dass es sich bei den irregulären Arbeitsmärkten, in denen sich die Interviewten bewegen, zur Gänze um ethnisch strukturierte Segmente handelt, die gerade deshalb existieren, da ein Teil der MigrantInnen über rechtliche Regulierungen von einem legalen Aufenthalt ausgeschlossen ist. Sie beruhen also auf der rechtlichen Exklusion von Arbeitskräften, die zur Existenzsicherung auf diesen völlig ungesicherten Arbeitsmarkt angewiesen sind. Wir werden im Folgenden bei der Beschreibung des Typus *Irreguläre Arbeit als studentischer Nebenjob* aber noch sehen, dass der Aufenthaltsstatus und v.a. auch die soziale Positionierung in der Aufnahmegesellschaft für die subjektive Verarbeitung irregulärer Arbeit eine zentrale Rolle spielen.

#### 4.2. *Unqualifizierte Arbeit in ethnisch segmentierten Arbeitsmärkten*

Ein weiterer wichtiger Typus prekärer migrantischer Integration über Erwerbsarbeit, der im Unterschied zum vorigen zumeist keine zeitlich begrenzte Phase in der Arbeitsbiographie, sondern vielmehr eine stabile Erfahrung darstellt, kann als *unqualifizierte Arbeit in ethnisch segmentierten Arbeitsmärkten* bezeichnet werden. Es handelt sich dabei trotz häufig formal unbefristeter Dienstverhältnisse in regulären Arbeitsmärkten ebenfalls, wie im Folgenden gezeigt werden kann, um hochgradig prekäre Formen migrantischer Arbeit und Beschäftigung. Von dieser Form prekärer Integration sind in unserem Sample insgesamt elf Personen betroffen und sie ist in industriellen Bereichen ebenso anzutreffen wie im Dienstleistungsbereich (Reinigung, Handel) sowie im verarbeitenden Gewerbe (Bau). Wenn in diesem Zusammenhang von ethnisch segmentierten Arbeitsmärkten die Rede ist, dann bezieht sich das nicht durchgängig auf gesamte oder Teilbranchen, sondern auf bestimmte Segmente innerhalb von Branchen, die sich durch den fast exklusiven Einsatz migrantischer Arbeitskräfte auszeichnen. In den Interviews konnte dies über die Frage nach der ethnischen Zusammensetzung der Belegschaften in den Betrieben, in denen die Interviewten arbeiten oder gearbeitet haben, erhoben werden. D.h., wir haben diesen Typus sowohl aus den gegenwärtigen als auch aus vergangenen Arbeitsverhältnissen rekonstruiert. Von dieser Form unqualifizierter Arbeit können dabei Personen ohne berufliche Ausbildung ebenso betroffen sein wie solche mit einer beruflichen, aber in Österreich nicht anerkannten Ausbildung.

An diesem Typus zeigt sich auch die Fruchtbarkeit des von uns gewählten Zugangs zu prekärer Arbeit und Beschäftigung. Da es sich oftmals um Vollzeitverhältnisse handelt, wären diese in einem Ansatz, der sich ausschließlich auf die formale Konstruktion des Beschäftigungsverhältnisses (atypische Beschäftigung) stützt, erst gar nicht in den Blick geraten. Damit wäre aber gerade eine für unseren Zusammenhang zentrale Form prekärer Integration von MigrantInnen über Erwerbsarbeit ausgeklammert geblieben. Erst durch die Einbeziehung der Prekarität von Arbeit sowie die umfassende Analyse entlang der fünf Dimensionen gerät, wie im Folgenden gezeigt werden kann, die Besonderheit migrantischer Prekarität in bestimmten Bereichen des Niedriglohnssektors in den Blick.

Im Hinblick auf die reproduktiv-materielle Dimension kann gesagt werden, dass diese insofern prekär ist, als es sich in der Regel um Jobs handelt, die im Niedriglohnbereich angesiedelt sind. Allerdings müssen diesbezüglich auch einige Differenzierungen angebracht werden. Zum einen kommen auch bei MigrantInnen die hohen Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Branchen zum Tragen, was Einkommensunterschiede etwa zwischen Industrietätigkeiten und Reinigung zur Folge hat. Allerdings wird an unseren InterviewpartnerInnen auch deutlich, dass die Extensivierung, also die Steigerung der zeitlichen Verausgabung der Arbeitskraft, entweder über Überstunden oder über irreguläre Nebenbeschäftigungen (v.a. in der Reinigung) eine vorrangige Strategie ist, um das prekäre Niveau der materiellen Reproduktion anzuheben. Zum anderen muss aber auch die biographische Situation berücksichtigt werden. Junge, alleinstehende MigrantInnen etwa können ihre

Existenzsicherung auch auf einem niedrigeren materiellen Niveau leichter bewältigen als AlleinerzieherInnen oder Personen mit kinderreichen Familien. Desgleichen kann das Einkommen des/der PartnerIn den reproduktiv-materiellen Prekaritätsgehalt für die gesamte Lebenssituation graduell entschärfen.

Die Besonderheit migrantischer Prekarität kommt bei diesem Typus besonders in der rechtlich-institutionellen Dimension zum Ausdruck. Obwohl es sich um reguläre Dienstverhältnisse handelt, die den in Österreich geltenden rechtlichen Regulierungen unterliegen, berichten die Interviewten von vielfältigen Verstößen bzw. werden auch besonders schwache rechtliche Regulierungsniveaus deutlich. Zusätzlich ist der Zugang zu repräsentativer Interessenvertretung als prekär zu bezeichnen.

Charakteristisch sind in vielen Arbeitsbiographien die Berichte über die Nicht-Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen in Betrieben mit ausschließlich bzw. überwiegend migrantischer Belegschaft. Dies bezieht sich auf die Einhaltung grundlegender hygienischer Rahmenbedingungen, das Vorenthalten von Lohnzahlungen, die Nicht-Berücksichtigung von Überstundenzuschlägen, eine im Vergleich zur ausgeübten Tätigkeit unterqualifizierte Einstufung, das Vorenthalten von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, geringere formale Anstellung im Vergleich zum tatsächlich ausgeübten Stundenausmaß.

Als prekäres bzw. niedriges Regulierungsniveau kann etwa die nicht vollständige Bezahlung der (für die Arbeit unmittelbar notwendigen) Fahrkosten im Reinigungsgewerbe angeführt werden. Der Hinweis von einigen Interviewten, dass in ihrem Unternehmen diese Fahrtkosten zumindest teilweise abgegolten werden während in anderen Betrieben überhaupt keine Fahrtzuschüsse gewährt werden, untermauert die schwach rechtlich-regulative Basis in bestimmten Branchen.

Zur Prekarität der rechtlich-institutionellen Dimension können aber auch Aspekte der Unternehmenskultur gerechnet werden, die eine Inanspruchnahme von Rechten erschweren. Dazu zählt bspw. ein im Unternehmen vorherrschender, über die unmittelbaren Vorgesetzten an die Beschäftigten vermittelter Druck hinsichtlich der Inanspruchnahme von Krankenstand. Wir haben Fälle im Sample, wo eine Akzeptanz nur bei wirklich schweren Erkrankungen (die einen Krankenhaus-Aufenthalt erfordern) gegeben ist, was dazu führt, dass die Beschäftigten in der Regel trotz Fieber arbeiten gehen bzw. sich, wie in einem Fall, regelmäßig (einmal im Monat) für die Arbeit „fitspritzen“ lassen.

Gleichzeitig berichten die meisten Interviewten dieses Typus, dass sie keinen Kontakt zum Betriebsrat hatten oder haben bzw. bei der einzigen Person, wo dies der Fall war, handelte es sich um die Bestätigung der fristlosen Entlassung. Dies führt dazu, dass die MigrantInnen in diesen Bereichen den Betriebsrat nicht als Ressource zur Durchsetzung ihrer Rechte wahrnehmen und nutzen können, wie auch das folgende Zitat illustriert.

*„Aber der Betriebsrat ist nicht für die Arbeiter. Betriebsrat heißt von der Firma ein Freund, so was. Der Betriebsrat ist nur von Firmenseite, nicht von Arbeiterseite. Bis jetzt habe ich...wo ich gearbeitet habe, und war ein Betriebsrat, oder was ich höre, ist es immer so. Der Betriebsrat ist nicht für die Arbeiter.“ (16) Herr A. (38), türkischer Migrant*

Besonders prekär ist die Arbeit in diesem Typus auch, was die Status- und Anerkennungsdimension betrifft. Zum einen kann die Arbeit an sich in diesen ethnisch segmentierten Bereichen der Arbeitswelt kaum gesellschaftliche Anerkennung beanspruchen. Dies kommt bereits durch das niedrige Entlohnungsniveau zum Ausdruck, aber auch in der Tätigkeit selbst, die oftmals gerade wegen ihres geringen gesellschaftlichen Status bzw. wegen der Bedingungen, unter denen sie verrichtet werden muss, hauptsächlich oder ausschließlich von MigrantInnen ausgeübt wird.

Gleichzeitig werden in den Interviews aber auch vielfältige Erfahrungen der Nicht-Anerkennung als Person thematisiert. Diese Nicht-Anerkennung kann in verschiedenen Aspekten zum Ausdruck kommen. Zum einen in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die neben belastenden Momenten eben auch einen symbolischen Gehalt an Wertschätzung der Beschäftigten beinhalten. Hier wird für viele Interviewte die Grenze der Respektabilität allein schon durch die Arbeitsbedingungen, denen sie in Unternehmen mit ausschließlich migrantischer Belegschaft ausgesetzt sind, unterschritten.

*„(Bei der Speditionsfirma): „Ich bin der Einzige offiziell (gewesen). Ich habe Staplerfahren müssen, zustellen müssen mit einem kleinen LKW. Ich habe Waggon abladen müssen. So eine schreckliche Firma war das. Wir haben keinen Essraum, keine Küche (gehabt), gar nichts. Wir waren 7, 8 Leute. Auf dem Karton haben wir gefrühstückt.“ (5) Herr K. ( türkischer Migrant)*

Zum anderen wird die Nicht-Anerkennung als Person aber auch in der Behandlung durch Vorgesetzte bzw. in der Interaktion mit „KundInnen“ (wenn man bspw. Beschäftigte von Unternehmen, in denen MigrantInnen als externe Reinigungskräfte eingesetzt sind, als solche bezeichnet) deutlich. Gerade in der Reinigung werden durch die spezifische Konstellation der Arbeit in externen Firmen mehrfache Aspekte von Nicht-Anerkennung bzw. Nicht-Zugehörigkeit berührt.

Dies kann am Beispiel von Frau S., einer serbischen Migrantin, verdeutlicht werden. Zum allgemein niedrigen gesellschaftlichen Prestige von Reinigungstätigkeit an sich kommt im Falle von Frau S. noch eine fehlende Anerkennung aufgrund fehlender Zugehörigkeit in gleich doppelter Hinsicht. Zur Nicht-Zugehörigkeit zu den Unternehmen, in denen sie als externe Reinigungskraft ihre Tätigkeit ausübt, kommt noch die Nicht-Zugehörigkeit aufgrund ihrer ethnischen Herkunft. Frau S. spürt diese Ausgrenzung im unmittelbaren Umgang der in den Unternehmen Beschäftigten mit ihr als externer Reinigungskraft. Nicht-Wahrnehmung bzw. das Vermeiden von Kommunikation sowie abwertende Blicke verletzen Frau S. in einer spezifischen und gleichzeitig fundamentalen Weise in ihrer Würde als Mensch.

*„Kübel aus und wieder zurück. Ein Kübel ist fast 20 Liter Wasser. Und in der Früh muss ich ungefähr 8 Kübel ausleeren und wieder füllen ... Wie gesagt, die sind manchmal so schwer. Das Papier ist so schwer, manchmal. Aber wenn ich auf einem guten Platz arbeite, wo ich ein Mensch bin, dann ist es kein Problem. Aber es gibt Plätze, wo ich glaube, ich bin nicht Mensch. Die Leute sehen mich so ... Dann ist es für mich unangenehm. Wenn jemand mich fragt: „Wie geht es Ihnen?“ oder „Ist alles in Ordnung?“, wenn jemand mit mir reden will, dann ist es gut. Wenn jemand nur so sieht, dann glaube ich, ich bin nicht Mensch, ich bin so niedrig, ich kann auch Boden ... Dann ist es schlecht. Dann sage ich: „Ich will nicht mehr arbeiten“, aber das dauert nur 1 Sekunde, dann weiter, da muss man weitergehen“. (7)*

Was die sozialkommunikative Dimension betrifft, so stellt sich diese in den unterschiedlichen Bereichen durchaus differenziert dar und ist vielfach von der Tätigkeit bzw. der Arbeitsorganisation abhängig. In der Reinigung sind die sozialkommunikativen Möglichkeiten häufig auch aufgrund der spezifischen Konstellation, die sich durch die fehlende Betriebszugehörigkeit einer externen Reinigungskraft ergibt, deutlich eingeschränkt. Andererseits limitieren die Strategien zur Sicherung der Reproduktion über eine Extensivierung der Arbeitszeit die sozial-kommunikativen Möglichkeiten jenseits der Berufsarbeit im privaten Bereich deutlich.

In arbeitsinhaltlicher Hinsicht bieten die unqualifizierten Arbeitsplätze und die Tätigkeiten wenig Entscheidungsspielräume. Es handelt sich in der Mehrzahl um monotone Tätigkeiten mit geringer Lernförderlichkeit, die unter hohem Arbeitsdruck ausgeführt werden müssen.

Die Stabilität der Arbeitsplätze in diesem Typus ist durchaus unterschiedlich. Auf der einen Seite weisen v.a. (männliche) MigrantInnen in industriellen Arbeitsbereichen sehr diskontinuierliche Arbeitsbiographien im Sinne zahlreicher Betriebswechsel auf. Dies ist teils auf Kündigungen durch die ArbeitgeberInnen oftmals mit der Absicht des Vorenthaltens ausständiger Entlohnung (die mit Unterstützung der Arbeiterkammer gerichtlich erstritten werden muss), teils auf Kündigungen durch die Betroffenen selbst aufgrund miserabler Arbeitsbedingungen bzw. aufgrund der Aussicht auf graduelle Verbesserungen in anderen Betrieben zurückzuführen. Dass bedeutet allerdings nicht, dass nicht durchaus auch Bedingungen gegeben sind, die die Möglichkeit einer Stabilität des Arbeitsplatzes von Seiten der Unternehmen, etwa in der Reinigung, beinhalten. Allerdings handelt es sich um eine Stabilität, die aufgrund der geringen Einkommen und der subjektiv als miserabel empfundenen Arbeitsbedingungen und geringen Anerkennungsmöglichkeiten eine Stabilität in der Prekarität bedeutet. Viele Interviewte bleiben in diesen Bereichen ausschließlich aufgrund fehlender Alternativen.

Die Bedeutung des Migrationsstatus spielt für diesen Typus ebenfalls eine bedeutende Rolle. Ungelernte MigrantInnen bzw. solche, deren Ausbildung in Österreich nicht anerkannt ist, sind auf diese Bereiche angewiesen. Die ethnische Strukturierung dieser Arbeitsmarktbereiche kann als Indikator für sowohl das niedrige gesellschaftliche Ansehen dieser Tätigkeiten als auch für das niedrige Einkommensniveau betrachtet werden.



Dazu kommt, dass sowohl die Akzeptanz dieser Arbeitsrealitäten durch die MigrantInnen als auch die Tatsache, dass solche Arbeitsbedingungen (die z.T. die arbeits- und sozialrechtlichen Standards in Österreich beträchtlich unterschreiten) von den BeschäftigtenInnen überhaupt angeboten werden können, auf dem Druck basieren, der von der Verknüpfung von Beschäftigungs- und Aufenthaltsstatus für viele MigrantInnen ausgeht. D.h. der Zwang, für die Aufenthaltsberechtigung eine Beschäftigung nachweisen zu müssen, schränkt die Wahlmöglichkeiten für jene, deren Aufenthaltstitel noch nicht ausreichend verfestigt ist, empfindlich ein und ermöglicht gewissermaßen das Unterschreiten von Standards durch einzelne ArbeitgeberInnen. Auch für diesen Typus prekärer Integration von MigrantInnen über Erwerbsarbeit können das System der graduellen Gewährung und Vorenthaltung von Rechten und die daran geknüpften unterschiedlichen Stadien (Aufenthalts- und Beschäftigungsstatus) als Bedingung der Möglichkeit bezeichnet werden.

Die subjektive Verarbeitung dieser prekären Form von Arbeit und Beschäftigung weist durchaus unterschiedliche Akzentuierungen bei gleichzeitig gemeinsamen Grundtönen auf. Zunächst existieren Verarbeitungsformen, in denen das Leiden an der aktuellen Arbeitssituation, den damit verbundenen Belastungen, der existenziellen Unsicherheit und der geringen Anerkennung, im Vordergrund steht.

Bei Frau S. etwa, einer serbischen Alleinerzieherin im Reinigungsgewerbe, dringt im Interview an verschiedenen Stellen ihr Leiden unter der dequalifizierten Arbeitssituation durch. Angesichts der ökonomischen Zwänge und der subjektiv als gering wahrgenommenen Chancen auf Veränderung besteht ihre zentrale Strategie des subjektiven Umgangs im Verdrängen dieser für sie arbeitsinhaltlich prekären Situation, in der konsequenten Negierung von Reflexion, zu der sie sich in selbstdisziplinierender Weise zwingen muss.

*„Jetzt ist alles egal. Nach Jahren. Jetzt mache ich das einfach so. Wenn ich denke ... ich darf nicht denken, was ich arbeite und was ich arbeiten könnte. Wissen Sie, ich darf nicht das denken. Manchmal aber ... dann sage ich: „Nein, besser nicht denken“. Ja. (9)*

D.h. in diesen Fällen übt der äußerst prekäre, an den Nachweis von Beschäftigung gebundene Aufenthaltsstatus (an den im Fall von Frau S. wiederum jener ihrer Tochter gebunden ist) einen derart übermächtigen Zwang aus, in einer als umfassend belastend empfundenen Arbeitssituation zu verbleiben, dass Verdrängung zur einzigen möglichen Verarbeitungsform wird. Die auf diesen Zwängen beruhende massive Sicherheitsorientierung verhindert in ihrem Fall das Eingehen des Risikos, das mit einer Veränderungsperspektive verbunden ist und zementiert sie in dieser extrem belastenden Situation.

Eine anders gelagerte Verarbeitungsstrategie ist gekennzeichnet von einem pragmatischen Umgang mit belastenden Arbeitsbedingungen und geringen arbeitsinhaltlichen Anforderungen und legt den Schwerpunkt auf ein Mindestmaß an Respektabilität als Person. Vor dem Hintergrund eines gesicherten Aufenthaltsstatus und mit dem Wissen, dass auf den ethnisch segmentierten Arbeitsmärkten über soziale Netzwerke Erwerbsintegration gesichert werden kann, wird eine Strategie des aktiven

Arbeitsplatzwechsels bevorzugt, um die Respektabilität als Person aufrecht erhalten zu können.

Typisches Beispiel dafür ist Herr A., der aus der Türkei stammt. Das Unterschreiten eines bestimmten Niveaus an persönlicher Anerkennung ist für ihn ein Grund, den Job zu wechseln.

*„Ich komme nach Österreich, nicht nur haben eine Firma. Viele Firmen haben. Wenn mein Kopf nicht ruhig ist, kann ich nicht bleiben. Wenn mein Chef so denkt, diese Firma, kann ich auch nicht bleiben. Aber Mensch... Für mich ist es zuerst menschlich, dann das Zweite ist Geld. Wenn nicht menschlich, sowieso, egal ob mehr Geld gegeben, ich kann nicht bleiben. Meine Idee ist so. Bis jetzt hat es so funktioniert.“ (15)*

Trotz seiner von ihm auch subjektiv rezipierten hohen Verwundbarkeit am Arbeitsmarkt bereitet ihm dieser Umstand keine allzu großen Zukunftssorgen. Gestützt auf seine bisherigen Erfahrungen und vertrauend auf das bis jetzt in dieser Hinsicht (Zugang zu Arbeitsplätzen) hervorragend funktionierende Netzwerk der ethnischen *community* glaubt Herr A. selbst bei Arbeitsplatzverlust wieder Arbeit finden zu können. D.h., dies beunruhigt ihn nicht besonders. Es scheint, als reflektiere sein Optimismus den Umstand, dass es in Österreich Arbeitsmarktnischen gibt, die – aufgrund der Arbeitsbedingungen – hauptsächlich von MigrantInnen besetzt sind und auch Herrn A.s darauf fußende Einschätzung, dass er sich auf diesen Teilarbeitsmärkten behaupten kann. Ihm geht darum, in diesen Arbeitsmarktsegmenten für ungelernete ArbeiterInnen einigermaßen zufriedenstellende Arbeitsbedingungen v.a. auch in der Anerkennungsdimension zu finden. Für ihn ist die Respektabilität und damit auch die Integrität als Person das wichtigste Bewertungskriterium. D.h. in dieser Verarbeitungsstrategie wird die Sicherheitsorientierung – vor dem Hintergrund eines gesicherten Aufenthaltstatus – aufgegeben und ein kalkuliertes Risiko eingegangen zugunsten einer Aufrechterhaltung der persönlichen Integrität.

Die angedeuteten gemeinsamen Grundtöne in der subjektiven Verarbeitung der prekären Arbeits- und Beschäftigungssituation bestehen in diffusen Unsicherheitsgefühlen oftmals auch trotz stabiler Beschäftigung und gesicherten Aufenthaltsrechten und wurzeln zutiefst im Ausländerstatus, der trotz der Erlangung der Staatsbürgerschaft aus subjektiver Sicht niemals abgelegt werden kann. Dies kommt besonders deutlich im Interview mit Herrn G., einem Migrant aus der Türkei, der mittlerweile seit 13 Jahren im selben Unternehmen in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt ist, zum Ausdruck.

*„Aber manche, unsere Ausländer, die haben alle Angst. Alle wollen einen fixen Arbeitsplatz...“ (15)*

*I: Wie sicher ist Ihr Arbeitsplatz momentan?*

*IP: 10%.*

*I: Haben Sie Angst, dass Sie ihn verlieren können?*

*IP: Sicher. Egal, wie gut ich bin, trotzdem...“ (18)*

In diesem Zitat wird auch deutlich, dass in seiner subjektiven Empfinden seine Arbeitsleistung als Maßstab für seine innerbetriebliche Bewertung nicht zählt: „*egal wie gut ich bin!*“. Der Ausländerstatus bildet demnach die Hauptachse seiner Bewertung und damit auch seiner diffusen Unsicherheitsgefühle.

Eine andere Quelle für auf die Zukunft bezogene Unsicherheitsgefühle trotz stabiler Beschäftigung bildet der Faktor physische Gesundheit. Es handelt sich dabei um projektive Sorgen hinsichtlich der körperlichen Gesundheit als wichtigstes Kapital in unqualifizierten Arbeitsbereichen.

Aufgrund der hohen und andauernden Belastungen, die sie in ihrer seiner Berufbiographie ausgesetzt waren und auch aufgrund der belastenden Arbeitsbedingungen ihres aktuellen Arbeitsplatzes – in diesem Zusammenhang müssen auch die bereits ausgeführten Aspekte der Überausbeutung von MigrantInnen bzw. die eigenen Bestrebungen aufgrund von Extensivierung von Arbeitszeit Niedriglohn zu kompensieren berücksichtigt werden – ist die Gefahr des vorzeitigen Verschleißes der eigenen Arbeitskraft in vielen Köpfen von Interviewten ebenfalls latentes Prekaritätspotenzial präsent. Dies kann durch bereits akute Gesundheitsbeschwerden noch verstärkt werden. Gerade in den Bereichen unqualifizierter Arbeit stellt die körperliche Gesundheit bzw. Leistungsfähigkeit das zentrale Kapital der Arbeitskräfte dar, welches sich aber gleichzeitig durch dessen Verschleiß in hoch belastenden Arbeitsbedingungen nicht vermehrt, sondern mit zunehmender Anwendung verringert. Insofern stellt der Aspekt (Wie lange kann ich diese schwere körperliche Arbeit gesundheitlich durchhalten?) ebenfalls eine ins subjektive Erleben der Betroffenen eingelagerte Quelle für Unsicherheitsgefühle und ambivalente Zukunftsprognosen dar.

Wir haben bei diesem Typus prekärer Integration das Unterschreiten rechtlicher Standards als ein wesentliches Moment gerade in ethnisch segmentierten Arbeitsmärkten herausgearbeitet. Dieses Moment scheint bei MigrantInnen aber nicht nur auf diesen Bereich beschränkt zu sein. Zumindest lässt das Beispiel von Herrn P., einem serbischen Migranten, diesen Schluss zu. Herr P. arbeitet über Jahre hinweg weder in ethnisch segmentierten noch in als prekär (Niedriglohn) zu kategorisierenden Arbeitsmarktsegmenten („*hab immer gut verdient*“). Er kann seine Qualifikationen als – nicht-zertifizierter Schlosser gut verwerten. Trotzdem ist seine Berufsbio-graphie von vielen Betriebswechseln geprägt. Zum einen aufgrund von Konkursen der Unternehmen (er findet hpts. in Kleinunternehmen Beschäftigung, die instabile Marktpositionen aufweisen und bei verschärfter Konkurrenz untergehen), zum anderen aber auch aufgrund von ungünstigen (mit der Familiensituation inkompatiblen) Arbeitsbedingungen (Montage). Gleichzeitig macht auch er vielfältige Erfahrungen der rechtlichen Diskriminierung und zwar v.a. im Hinblick auf Probleme mit der Entlohnung Diese beziehen sich auf die Nicht-Bezahlung von Überstunden, auf unregelmäßige Bezahlung bzw. Vorenthalten von zustehender Entlohnung, aber auch auf unkorrekte Einstufungen im Verhältnis zur tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Durch seine hohen praktischen Kompetenzen nimmt er häufig de facto Positionen und Tätigkeitsbereiche (mit Verantwortung) ein, wird aber nur als normaler Arbeiter entlohnt. D.h. seine Arbeitskraft wird unter ihrem Wert genutzt, bspw. wenn er erzählt,

dass er in einer Fabrik eigentlich die Funktionen eines Schichtleiters ausübte, aber nur als normaler Arbeiter entlohnt wurde. Zudem hatte auch er im Rahmen seiner 22jährigen Berufsbiographie in Österreich keinerlei Zugang zu einer betrieblichen Interessenvertretung. Dies deutet darauf hin, dass der Migrationsstatus als eigenständiges Diskriminierungs- und Prekarisierungsrisiko wirkt, das zwar in den ethnisch segmentierten Bereichen besonders hoch ist, dem aber MigrantInnen auch in anderen Segmenten des Arbeitsmarktes ausgesetzt sind.

Auch bei diesem Typus ist das gesellschaftliche Desintegrationspotenzial als hoch zu veranschlagen, da die Teilhabemöglichkeiten von MigrantInnen durch die Besonderheiten ihrer Arbeits- und Beschäftigungssituation deutlich eingeschränkt werden.

### **4.3. *Irreguläre migrantische Beschäftigung als studentischer Nebenjob***

Ein weiterer Typus, der sich aus den Interviews unseres Samples rekonstruieren lässt, ist jener, in dem eine irreguläre Beschäftigung auf Basis eines Aufenthaltstitel als StudentIn ausgeübt wird. Es handelt sich um einen Typus, der in unserem Sample auf vier Frauen und einen Mann zutrifft. In Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen ist dieser Typus von einer Spannung zwischen drei Aspekten charakterisiert. Zum einen ist der Aufenthaltsstatus als StudentIn geregelt, an den auch eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung gekoppelt ist. Zum anderen ist mit diesem Status ein Verbot einer über geringfügige Beschäftigung hinausgehenden regulären Arbeitsmarktteilnahme verbunden. Da eine geringfügige Beschäftigung nicht zur Existenzsicherung ausreicht, sind migrantische StudentInnen auf den irregulären Arbeitsmarkt verwiesen, so sie ihre Existenz über eigene Arbeit sichern müssen. Zum dritten sind aber der Nachweis über eine ausreichende Geldsumme zur Existenzsicherung sowie entsprechende Studienfortschritte in Form von Zeugnissen Bedingungen für die Verlängerung des Aufenthaltsstatus. Diese spezifische rechtliche Rahmung ihres Status in Österreich hat, wie wir im Folgenden zeigen können, je nach persönlicher Konstellation Auswirkungen auf die subjektive Verarbeitung der Betroffenen.

Von diesen allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen migrantischer StudentInnen weichen wiederum zwei Personen in unserem Sample ab. Diese weisen einen rechtlich vollkommen sicheren Aufenthaltsstatus auf, die eine über die Heirat mit einem Österreicher, die andere, indem sie bereits das Gymnasium in Österreich absolvierte, als sie mit 14 Jahren mit ihrer Mutter nach Österreich kam. Diese Abweichungen machen sich insofern bemerkbar, als sie Zugang zum regulären Arbeitsmarkt gewähren und beide auch in Beschäftigungen tätig sind, die einen geringen Prekaritätsgrad aufweisen. Einer ist nach einigen befristeten Projektjobs (die aufgrund des Einkommens ihres österreichischen Ehemannes auch keine prekäre Lebenslage begründeten) der Einstieg in ein sozialintegratives, langes Teilzeitarbeitsverhältnis gelungen, die andere übt eine befristete projektbasierte Tätigkeit aus, deren einziges prekäres Merkmal die Befristung ist. Hier wird deutlich, wie der veränderte rechtliche Rahmen in Kombination mit dem

Rückgriff auf begünstigende Ressourcen die Prekarität der Lebenssituation entscheidend reduziert.

Die übrigen drei arbeiten im irregulären Bereich und zwar in der Reinigung, in der Pflege und in der Gastronomie. Die Arbeitsverhältnisse in diesen Bereichen weisen durchaus ein beträchtliches prekäres Potenzial auf, das über die fehlende rechtlich-institutionelle Dimension hinausgeht – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. In der Reinigung in Privathaushalten kann bspw., wie man am Beispiel von Frau F. sieht, eine mit geringer gesellschaftlicher Anerkennung behaftete, arbeitsinhaltlich wenig gehaltvolle Reinigungsarbeit mit sozial-kommunikativ befriedigenden und persönliche Anerkennung enthaltenden Beziehungen und geringen Arbeitsbelastungen kombiniert werden.

Allerdings spielt der StudentInnenstatus eine entscheidende Rolle bei der subjektiven Verarbeitung der prekären Arbeitssituation. Frau F., einer 28jährigen Migrantin aus Bosnien, ermöglicht die spezielle Situation als Studentin eine „positive“ Verarbeitung der gesellschaftlichen Statusdegradierung, die mit der Reinigungstätigkeit verbunden ist. Sie weiß bzw. nimmt subjektiv an, dass es sich dabei um einen überschaubaren Zeitraum handelt. Die Tätigkeit hat die klare Funktion, ihr Studium zu finanzieren, was eine konstruktivere Verarbeitung der prekären Arbeitssituation ermöglicht.

*I: Wie empfindet man das, wenn man jetzt eigentlich Matura hat und studiert und muss Putzen gehen?*

*IP: Ja, ich glaube, die ausländischen Studenten, besonders aus Ex-Jugoslawien stellen sich dann in der...am Anfang schon ein, dass das die Möglichkeit ist. ...Wenn man von dort kommt, also was kann man schon machen, obwohl man studiert? Und das ist die...also das ist das Opfer. ... Und darauf hat man sich schon eingestellt: Okay, wenn es 10 Jahre lang dauern sollte, um zu putzen ...weil Putzen ist nicht so ein großartiges Niveau, gesellschaftliches Niveau angesehen, dann sagt man sich: Okay, das opfere ich. Das ist kein Problem, wenn ich was am Ende davon habe. Ich habe mich...also habe meinen Unterhalt hier bezahlt. Ich habe keinen belastet. Ich habe keine Schulden. Also...und wenn das mein Visum für die Zukunft ist, dann ist es eben so. Solange ich studieren darf und das absolvieren darf, dann ist Putzen sozusagen daneben.“ (9)*

Dazu kommt, dass über den StudentInnenstatus auch in der Reinigung in Privathaushalten die Möglichkeiten (je nach sozialem Milieu der Familie) steigen, eine höhere Anerkennung sowohl für die geleistete Arbeit als auch als Person zu erfahren. Z.T. können sogar die Beziehungen zu bestimmten AuftraggeberInnen als Ressource beim Studium genutzt werden.

Der StudentInnenstatus erlaubt eine solche positive Verarbeitung prekärer Arbeit aber auch unter den ungleich schwierigeren Bedingungen der Pflege in Privathaushalten, die den prekären Gehalt der Situation deutlicher werden lassen. Für Frau I., eine dreißigjährige polnische Studentin, ist die Arbeit in der privaten Pflege sowohl in körperlicher als auch mentaler Hinsicht hochgradig belastend. Dies führt in Kombination mit ihren Verpflichtungen im Studium zu konstanter Überbelastung, was sich auch bereits in ernsthaften gesundheitlichen Störungen (Kollaps) niederschlägt. Dies weist auf die Prekarisierung ihrer Gesundheit durch Übernutzung der Arbeitskraft

hin. Gleichzeitig ist die Anerkennung als Person in der Pflegebeziehung mit einer Vereinnahmung ihrer Person verbunden, was die Grenzziehung zwischen Arbeitskraft und Person schwierig macht. Allerdings verarbeitet auch Frau I. diese ungleich belastendere und prekärere Situation, indem sie sie als begrenzte, der Ausbildungszeit zugeordnete Phase interpretiert, was die Situation für sie subjektiv erträglicher macht.

An diesen zwei Beispielen wird deutlich, dass der StudentInnenstatus eine Perspektive ermöglicht, die die Ausübung prekärer Tätigkeiten auf einen überschaubaren Zeitraum zur Finanzierung des Studiums begrenzt und darüber hinaus auch eine im Vergleich zu den bisherigen Typen optimistischere Verarbeitung der Situation ermöglicht. Der angestrebte akademische Bildungsabschluss beinhaltet die Aussicht auf eine höherwertige, ev. sogar ausbildungsadäquate berufliche Integration nach Abschluss des Studiums. Aus einem solchen Blickwinkel schrumpft die hoch prekäre irreguläre Beschäftigung auf eine eng umgrenzte biographische Phase während der Ausbildungszeit zusammen.

Gleichzeitig zeigt aber der dritte Fall innerhalb dieses Typus, dass diese Konstellation – irreguläre migrantische Beschäftigung auf Basis eines StudentInnenstatus – auch hochprekäre Verläufe annehmen kann, wenn die Bewältigung der dieser Konstellation innewohnenden Spannung zwischen Aufenthaltsstatus, irregulärer Beschäftigung und Leistungsnachweis im Studium nicht gelingt. Herr K. kommt als Student aus der Türkei nach Österreich. Auch ihm lässt der damit verbundene aufenthaltsrechtliche Status nur die Möglichkeit zu irregulärer Beschäftigung. Im Gegensatz zu den beiden anderen Fällen verstrickt er sich jedoch in einen harten Überlebenskampf zwischen armutsentlohnten Jobs in der Gastronomie der türkischen *community*, der Finanzierung seiner notwendigen Ausgaben zur Existenzsicherung (Kosten zur Finanzierung des Deutsch-Kurses zur Studienberechtigung, Studiengebühren, Wohnung, ...) und den Erfordernissen zur Aufrechterhaltung seiner Aufenthaltsbewilligung (Absolvierung der Deutsch-Kurse, Studienfortschritt). Es handelt sich dabei um einen Teufelskreis der besonderen Art. Die einzige Möglichkeit, seine Ausgaben zu finanzieren, sind irreguläre Jobs, die er aufgrund seiner spezifischen Situation fast ausschließlich im gastronomischen Bereich der ethnischen Ökonomie findet. Die Bedingungen in diesen Jobs erfordern jedoch, selbst um die Existenz nur auf einem minimalen Niveau zu sichern, seine sämtlichen Energien, die ihm wiederum zur Erfüllung seiner auf dem Studium basierenden Aufenthaltsvoraussetzungen fehlen. Ohne ausreichendes soziales Kapital (da er von seinen Verwandten unabhängig sein wollte) sieht er sich einer aufgrund seines rechtlichen Unsicherheitsstatus und der darauf gründenden sozialen Verletzbarkeit einer Ausbeutung seiner Arbeitskraft in der ethnisch basierten Ökonomie ausgesetzt, die ihn sowohl an seine physischen als auch psychischen Grenzen bringt. Er erhält einen Armutslohn von 500 Euro (im Monat) für 66stündige Arbeitswochen, hat kaum freie Tage oder Urlaub, ist dem Zwang ausgesetzt, krank arbeiten zu gehen und wird auch nicht selten in Bezug auf die ihm zustehende Entlohnung übervorteilt.

Sein prekärer aufenthaltsrechtlicher Status macht ihn zum Objekt einer sowohl extensiven als auch intensiven Ausbeutung und Übernutzung seiner Arbeitskraft. Die mit seinem Aufenthaltsstatus verknüpfte grundlegende Unsicherheit und der Ausschluss

vom regulären Arbeitsmarkt produzieren eine elementare Verwundbarkeit, die wiederum gewissermaßen die Voraussetzung für die Nicht-Einhaltung von grundlegenden Normen und Standards der Arbeitskraftnutzung darstellt. Diese Konstellation ist auch der Hauptgrund für seine Zementierung in einer umfassend prekären Lebenslage am Rande der Existenzsicherung, die letztlich auch seinen Aufenthalt in Österreich in Frage stellt – nicht nur subjektiv in Form von Rückkehrabsichten, sondern auch in Form des Entzugs der Aufenthaltsbewilligung. Diese umfassend prekäre Lebenslage führt dazu, dass das Leiden an dieser Situation im Zentrum seiner subjektiven Verarbeitung steht. Darüber hinaus beeinträchtigt dies auch in umfassendem Sinne seine sozialen Teilhabechancen in Österreich.

Der unmittelbare Druck zur Existenzsicherung und die Verwehrung des Zugangs zum regulären Arbeitsmarkt drängen ihn in irreguläre Arbeitsverhältnisse unter miserablen Bedingungen in der *ethnic community*. Sein StudentInnenstatus bringt ihm dort keinerlei Vorteile in der Anerkennungsdimension, wie dies bspw. bei Frau I. in der Reinigung in bildungsbürgerlichen Privathaushalten der Fall ist. Die umfassend prekären Bedingungen seiner Existenzsicherung können in seinem Fall auch nicht als biographisch eingegrenzte Phase wahrgenommen und verarbeitet werden, da sie unmittelbar sowohl den Erfolg des Projekts Studiums als auch den daran geknüpften Aufenthaltsstatus gefährden.

Das bedeutet, dass die Bedingungen, unter denen die Bewältigung der spezifischen, dem migrantischen StudentInnenstatus innewohnenden Spannungen erfolgt, sehr unterschiedlich sein können, was wiederum in hohem Maße die subjektive Verarbeitung prekärer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse beeinflusst.

#### **4.4. Individuell prekäre Situation auf Basis einer materiell abgesicherten Lebenslage**

Ein weiterer Typus, den wir aus drei Fällen unseres Samples rekonstruiert haben, stellt die Besonderheiten einer Konstellation heraus, in der die Auswirkungen individuell prekärer Arbeits- und Beschäftigungssituationen von MigrantInnen durch ein spezifisches partnerschaftliches Arrangement im Hinblick auf die sozialen Teilhabechancen entschärft bzw. abgefedert werden können. Der Typus ist in unserem Sample prononciert weiblich, da er ausschließlich durch Migrantinnen repräsentiert wird.

Die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse dieses Typus weisen einen unterschiedlichen Prekaritätsgrad auf. In der reproduktiv-materiellen Dimension sind sie fast durchgängig nicht Existenz sichernd, auch in rechtlich-institutioneller Hinsicht hoch prekär (geringfügige bzw. befristete Beschäftigungsverhältnisse) und sie weisen einen instabilen Charakter auf. In arbeitsinhaltlicher und sozial-kommunikativer Hinsicht, aber auch in der Anerkennungsdimension, ist ihr Prekaritätsgrad allerdings eher gering. Es handelt sich durchwegs um MigrantInnen mit hohem – auch anerkannten – Bildungsabschlüssen, die im pädagogischen Feld arbeiten.

Ist das gemeinsame typisierende dieser Fälle die soziale Absicherung individuell prekärer Beschäftigung über partnerschaftliche Arrangements, so sind sie im Einzelnen durchaus unterschiedlich gelagert. Dies führt auch zu Unterschieden in der subjektiven Verarbeitung, was auch mit den wahrgenommenen Optionen zur Veränderung der aktuellen Situation in Zusammenhang steht.

Frau S., eine slowakische Migrantin, ist über die Heirat mit einem Österreicher ins Land gekommen, hat in der Slowakei als Lehrerin gearbeitet und steckt hier in der prekären Arbeitssituation als freie Sprachtrainerin fest. Ihr ist die hohe Unsicherheit ihrer Arbeitssituation voll bewusst und sie leidet darunter. V.a. der Umstand, dass sie im Vergleich zu ihrer beruflichen Situation in der Slowakei ihre Existenz nicht eigenständig sichern kann und auf das Einkommen ihres österreichischen Ehemannes angewiesen ist, macht ihr zu schaffen. Auch ihr sozialer Status ist deutlich geringer. Obwohl sie unterschiedliche Erfahrungen mit ihren AuftraggeberInnen macht, spürt sie das auch am instrumentellen Umgang durch v.a. private Anbieter, die sie auf ihre Arbeitskraftfunktion reduzieren (jederzeit ersetzbar). Sie ist mit ihrer beruflich-prekären Situation massiv unzufrieden und empfindet sie eigentlich als beruflichen Abstieg (obwohl durch das Familienarrangement eine Verbesserung ihrer materiellen Situation im Vergleich zur Situation im Herkunftsland gelungen ist).

Bei Frau M, die der zweiten Generation türkischer MigrantInnen angehört, ist die prekäre Beschäftigung eine Folge der Diskriminierung als Muslimin (mit Kopftuch) am Arbeitsmarkt. Sie hat über 300 Bewerbungen verschickt, wurde nur fünfmal zu Gesprächen eingeladen und hat schließlich eine befristete Stelle als Kindergartenhelferin bekommen. Das soziale Desintegrationspotenzial ist in ihrem Fall deshalb nicht so hoch, da ihre Existenzsicherung über den Ehemann gewährleistet ist. Sie kämpft allerdings um eine adäquate Beschäftigung und setzt nebenbei nicht nur ihre hohen Bildungsambitionen fort (Lehramtsstudium, Supervisionsausbildung), sondern übt auch noch eine Reihe von ehrenamtlichen Tätigkeiten (nicht nur im muslimischen Kulturverein, sondern auch beim Roten Kreuz und Magistrat) aus. Sie kompensiert die Verweigerung einer adäquaten Einbindung über Erwerbsarbeit auf der Basis von Fremdidentifizierungen z.T. durch Bildungsanstrengungen und ehrenamtliche Projekte, was sie sich aufgrund ihres familiären Arrangements in materiell-reproduktiver Hinsicht auch leisten kann.

Frau K., die vor 22 Jahren aus der Türkei nach Österreich gekommen ist, macht zunächst die Erfahrung eines beruflichen Abstiegs. Trotz Umschulung (zum Lerncoach Kindergarten-Hort-Assistenz) in einer Arbeitsstiftung ist die Entlohnung für entsprechende Stellen, auf die sie sich bewirbt, für Vollzeit deutlich geringer als für ihren langjährigen Teilzeitjob als Programmiererin in einem renommierten internationalen Unternehmen. Sie erfährt gewissermaßen die in Österreich hohe Lohnspreizung zwischen Branchen am eigenen Leib.

*„Also jetzt mit Vollzeit, wo ich mich bewerbe, mit Teilzeit habe ich viel mehr als mit jetzigem Vollzeitjob verdienen können. Also...außerdem, mein migrantischer (Hinter)-Grund hat dort keine Rolle gespielt.“ (6)*



Sie arbeitet z.Z. geringfügig in einem Kindergarten und ist weiterhin auf Arbeitssuche. Dennoch ist dies für sie kein existenzielles Problem. Ihr Ehemann arbeitet bei der UNO, was neben einem hohen Einkommen auch zusätzliche Sozialleistungen wie bspw. Schulgeld für den Besuch der Privatschule ihrer beiden Kinder einschließt. Trotz des Verlustes ihres guten Einkommens muss die Familie kaum Einschränkungen auf sich nehmen. Insofern sieht sie ihre jetzige Situation auch eher gelassen, da sie keine existenziellen Sorgen mit sich bringt.

*„Also meine Situation ist eine Ausnahme, diese Atomenergiebehörde, das und das. Aber wenn ich ... natürlich einen Partner gehabt hätte, der im österreichischen System arbeitet, hätten wir uns natürlich auch ein bisschen schwieriger getan, weil wir auch vor ein paar Jahren ein Eigentum gekauft hätten, das hätten wir vielleicht verkaufen müssen, anstatt Kredite zahlen, verkaufen müssen. Z. B.“ (9)*

Sie macht sich auch bezüglich ihrer beruflichen Zukunft keine Sorgen und hält sich mehrere Optionen offen. Falls der jetzige Versuch keine befriedigende Lösung bringt, kann sie sich in einigen Jahren, wenn die Kinder aus der Schule sind, auch vorstellen, eine LehrerInnenausbildung an der Pädagogischen Hochschule zu absolvieren, wo die beruflichen Chancen, gerade auch wegen ihres Migrationshintergrundes, sehr gut sind.

Insgesamt ist Frau K. ein Beispiel dafür, wie ein prekäres Beschäftigungsverhältnis bzw. eine prekäre berufliche Situation kaum Auswirkungen auf die sozialen Teilhabemöglichkeiten der Betroffenen hat, da umfassende Sicherheiten im familiären Arrangement (das auch prekär werden kann) vorhanden sind. Außerdem verfügt sie in dieser Konstellation über ausreichende Ressourcen zur positiven Bewältigung dieser Situation. Aufgrund ihres hohen Bildungsniveaus hat sie auch Zugang zu gesellschaftlichen Milieus, in denen ethnische Grenzziehungen nicht zum Umgangsrepertoire gehören. Ihr Bildungsniveau und ihre langjährige Tätigkeit in einem angesehenen internationalen Unternehmen (in dem ihre ethnische Herkunft nach eigenen Angaben keine Rolle gespielt hat und in dem das Beschäftigungsverhältnis eigentlich in allen Belangen hohe soziale Teilhabemöglichkeiten beinhaltete) verleihen ihr einen in Österreich anerkannt hohen sozialen Status. Darüber hinaus ist sie ehrenamtlich in mehreren Projekten aktiv, in denen sie auch soziale Anerkennung generieren kann.

Wir können das Profil dieses Typus aber gerade durch die Abgrenzung zu zwei anderen Fällen, in denen die auf dem Familienarrangement basierte soziale Absicherung fehlt, schärfen.

Frau V., eine 59jährige tschechische Chemikerin mit österreichischer Staatsbürgerschaft, kommt vor 24 Jahren über die Heirat mit einem Österreicher ins Land. Von Beginn an versucht sie, einen ihrer Ausbildung adäquaten Arbeitsplatz zu erreichen, was ihr zunächst auch gelingt. Allerdings wird das Unternehmen nach 2,5 Jahren geschlossen. Sie findet dann zwar wiederum eine qualifikationsadäquate Arbeit in langer Teilzeit (33 Stunden) im universitären Dienst, die ihr ein einigermaßen passables Einkommen bringt. Das Beschäftigungsverhältnis ist aber insofern unsicher, als es sich um eine Karenzvertretung handelt, was bedeutet, dass sie nach 6 Jahren eine weitere Reduktion auf 20 Stunden hinnehmen muss, was ihr Einkommen auf Armutsnähe

absinken lässt. Aufgrund des Todes ihres Ehemanns ist sie vollständig auf eigene Existenzsicherung angewiesen.

D.h., in ihrem Fall haben die Nostrifizierung ihrer Ausbildung sowie das Ausüben einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung nicht zu einem Ausstieg aus ihrer v.a. in materieller Hinsicht prekären Situation und Lebenslage geführt. Das zunächst ausreichende Volumen ihres Beschäftigungsverhältnis (33 Stunden) basierte auf einer befristeten Karenzvertretung – dessen Ende führte dann in die materielle Prekarität der kurzen Teilzeitstelle. Obwohl ihr Beschäftigungsverhältnis in fast allen Dimensionen – in sozial- und arbeitsrechtlicher Hinsicht, aber auch in Bezug auf Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingungen sowie in der Anerkennungsdimension – keinen prekären Charakter aufweist, bringt sie das geringe Volumen in Armutsnähe. D.h., hier ist zumindest in materieller Hinsicht ein dauerhafter (höchstwahrscheinlich über die Erwerbstätigkeit hinaus) Verbleib in der Zone der Prekarität anzunehmen. Es handelt sich um materiell-reproduktive Prekarität auf Teilzeitbasis trotz eines hohen kulturellen Kapitals.

Frau V. hat zwar einen inhaltlich interessanten und ihrer Ausbildung entsprechenden qualifizierten Arbeitsplatz, der ihr aber aufgrund der Teilzeit-Beschäftigung nur ein Einkommen nahe an der Armutsgrenze ermöglicht. Neben der Kritik an ihrer niedrigen Einstufung verarbeitet sie die materiell prekäre Situation realistisch. Sie weiß, dass sie am Arbeitsmarkt aufgrund ihres Alters kaum mehr eine Chance hat. Insofern versucht sie, die drohende Altersarmut durch längeres Arbeiten (bis 65) zumindest teilweise zu kompensieren, um eine (zumindest annähernd) Existenz sichernde Altersversorgung zu erreichen. Sie spekuliert damit, nebenbei als Übersetzerin oder Dolmetscherin einen Zuverdienst zu erreichen. Obwohl die prekäre materielle Situation sie belastet, sieht sie in ihrer Situation keine andere Möglichkeit einer Verbesserung. Sie hat dazu keinerlei Spielräume.

Ein weiterer, kontrastiver Fall ist die ebenfalls 59jährige und aus Tschechien stammende Frau J., die bereits das Gymnasium und das Studium in Österreich absolviert hat. Sie ist im Filmbereich tätig und damit jener „traditionellen“ Form der *KünstlerInnenprekarität* ausgesetzt, bei der auf Basis hoher intrinsischer Arbeitsmotivation extrem prekäre und von sozialer Unsicherheit geprägte Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse sowie insgesamt prekäre Lebenslagen in Kauf genommen werden müssen. Auch bei ihr bezieht sich die Prekarität v.a. auf die materiell-reproduktive Dimension, aber auch auf die durchgängig fehlende Stabilität und Planbarkeit von vollständig auf freier Projektbasis organisierter Arbeit. Auch sie kann sich im Gegensatz zu den Fällen in unserem Typus auf kein partnerschaftlich abmilderndes Arrangement stützen, weshalb die prekäre Arbeitssituation voll auf ihre Lebenslage durchschlägt. Sie verarbeitet diese umfassend unsichere Situation, indem sie sich in Künstlerinteressenvertretungen aktiv für eine Verbesserung der sozialen Absicherung für KünstlerInnen einsetzt. Allerdings spielt in ihrem Fall ihre ethnische Herkunft keine Rolle für die Prekarität ihrer Lebenslage. Es existiert kein Unterscheid zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund, die denselben Bedingungen in der Branche unterworfen sind.

In dieser Kontrastierung wird der strukturierende Faktor dieses Typus besonders deutlich. Es ist, wie bereits ausgeführt, die soziale Absicherung über familiäre

Arrangements, die die Auswirkungen des Prekaritätsgrades des Beschäftigungsverhältnisses auf die gesamte Lebenslage abfedert und der damit verbundenen sozialen Unsicherheit ihre unmittelbare, existenzielle Schärfe nimmt. Dies wiederum eröffnet den Betroffenen in unserem Sample auf der Grundlage ihrer auf kulturellem Kapital beruhenden Ressourcen Spielräume für Suchprozesse und soziale Teilhabemöglichkeiten jenseits von Erwerbsarbeit, etwa über ehrenamtliche Tätigkeiten. Allerdings ist in dieser Konstellation ein latenter Prekaritätsaspekt enthalten, da diese Arrangements auch zerbrechen können. In einem solchen Fall steigt nicht nur der existenzielle Druck, sondern es wird auch die trotz ähnlich hohem Ausbildungsniveau doch unterschiedliche Verwertbarkeit der Qualifikationen stärker schlagend sowie die unterschiedliche Betroffenheit von ethnischen Grenzziehungsprozessen.

An diesem Typus wird auch die zentrale Bedeutung einer über das konkrete Beschäftigungsverhältnis hinausgehenden Betrachtung für die Bewertung des Impacts von prekärer Arbeit auf die Lebenslage deutlich. Durch die Einbeziehung der Haushaltsdimension bzw. partnerschaftlicher oder familiärer Arrangements werden Relativierungen möglich, die eine differenzierte Interpretation im Sinne unserer Fragestellung erlauben.



## 5. ZUR DYNAMIK MIGRANTISCHER PREKARISIERUNG

Im Folgenden steht die Dynamik migrantischer Prekarität im Fokus der Aufmerksamkeit. Es soll folgenden Fragen nachgegangen werden: unter welchen Bedingungen prekäre Beschäftigung für MigrantInnen nur transitorischen Charakter hat, d.h. ein Aufstieg aus der Zone der Prekarität gelingt und unter welchen Bedingungen es zu einem dauerhaften Verbleib in der Zone der Prekarität kommt bzw. die Gefahr eines Abstiegs in die Zone der Entkoppelung besonders groß ist. Es wird ein weiterer grundlegender Aspekt des hier verwendeten Ansatzes eingelöst, indem Prekarität nicht als statisches Phänomen begriffen, sondern seine Bedeutung im Rahmen der gesamten Biographie der von prekärer Arbeit und Beschäftigung Betroffenen rekonstruiert wird. Dieser Anspruch wurde in der vorliegenden Studie über den biographischen Ansatz der qualitativen Interviews versucht einzulösen.

### 5.1. *Prekarität als stabile Perspektive (ohne und trotz hoher Bildung)*

Zunächst wenden wir uns jenen erwerbsbiographischen Verläufen zu, aus denen eine hohe Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in der Zone der Prekarität vermutet werden kann. Wenn wir in diesem Zusammenhang von einer gewissen Stabilität prekärer Lebenslagen sprechen, dann verbergen sich dahinter mitnichten ausschließlich statische Aspekte. Charakteristisch für den Verlauf der Erwerbsbiographien vieler MigrantInnen in unserem Sample sind vielmehr Aufstiegsprozesse in der Zone der Prekarität und damit eine Verringerung des Prekaritätsgrades der Lebenssituation. Deshalb wenden wir uns zunächst diesem Phänomen zu.

#### *Aufstiegsprozesse in der Zone der Prekarität*

Viele MigrantInnen sind ja, wie wir bereits zeigen konnten, v.a. zu Beginn ihres Migrationsprojekts, von einer umfassend prekären Lebenslage betroffen, die in exklusiver Weise mit ihrem Migrationsstatus verknüpft ist. Es handelt sich um irreguläre Beschäftigung auf der Basis eines irregulären Aufenthaltsstatus. Diese Konstellation weist eine überaus hohe soziale Verwundbarkeit auf, die sich zumeist auch in extremer Ausbeutung von Arbeitskraft niederschlägt.

Zumeist gelingt MigrantInnen über unterschiedliche Wege (Heirat, EU-Beitritt des Herkunftslandes, ...) eine Regularisierung ihres Aufenthaltstitels, was in der Folge günstigere Bedingungen für einen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt, entweder über die Beantragung eines Gewerbescheines oder über Beantragung eines Arbeitserlaubnis über einen Beschäftigerbetrieb, eröffnet. Mit der Regularisierung des Beschäftigungsverhältnisses gelingt ein weiterer Schritt in einer Dynamik, die zumeist von einer stufenweisen Reduktion des Prekaritätsgrades entlang von Legalisierungen (von Aufenthalt und Beschäftigung) gekennzeichnet ist.

Allerdings reicht die Reduzierung des Prekaritätsgrades entlang stufenweiser Legalisierungen von Aufenthalts- und Beschäftigungsstatus zumeist nicht, um einen Ausstieg aus der Zone der Prekarität zu schaffen, sondern lediglich dazu, sich in den oberen Regionen dieser Zone festzusetzen. Gerade die unqualifizierten bzw. als unqualifiziert geltenden MigrantInnen haben geringe Chancen, aus den prekären Segmenten des regulären Arbeitsmarktes herauszukommen. Ihre Arbeitsbiographien zeigen, dass ihre Jobs einen hohen Unsicherheitsgrad aufweisen, was Stabilität anbelangt bzw. dort, wo eine solche erreicht werden kann, ist die Arbeit selbst hoch prekär und das Einkommen niedrig.

Auch in der Variante der Regularisierung über eine selbständige Tätigkeit mit Gewerbeschein kann häufig nur die rechtlich-institutionelle Seite der Prekarität abgeschüttelt werden. Ökonomisch kann man damit etwa in der Baubranche durchaus ein ausreichendes, nicht-prekäres Einkommensniveau erwirtschaften, wobei die Unsicherheit der Auftragslage nach wie vor ein wichtiger Unsicherheitsfaktor bleibt und eine extensive Arbeitszeitstrategie verfolgt werden muss, um auf ein entsprechendes Einkommen zu kommen. In den weiblichen Arbeitsmarktsegmenten, der Reinigung bzw. der Pflege in Privathaushalten, ist auch dieser Aspekt nicht gegeben. Die regulären Gewerbetätigkeiten bringen aufgrund der generell niedrigeren Einkommensniveaus in dieser Hinsicht kaum Vorteile für die Betroffenen, was zu armutsnahen Einkommen führt.

D.h., die Aufstiege aus irregulären Beschäftigungsverhältnissen führen in der Regel in jene ethnisch segmentierten Zonen unqualifizierter Arbeitsmärkte, deren prekäre Bedingungen bereits im vorigen Abschnitt ausführlich analysiert wurden.

#### *Problematische Übergänge von irregulärer zu regulärer Beschäftigung*

Allerdings können auch diese Übergänge den Stempel der hohen sozialen Verwundbarkeit des irregulären Status tragen, indem sie Elemente seiner Prekarität perpetuieren.

Frau F., eine türkische Migrantin, die über eine arrangierte Heirat, die nach zwei Monaten bereits scheitert, nach Österreich kommt, beginnt in einem umfassend prekären Beschäftigungsverhältnis als Küchenhilfe in einem türkischen Restaurant zu arbeiten. Ihr Arbeitgeber nutzt ihren nach der Scheidung höchst unsicheren Aufenthaltsstatus aus, um sie in umfassender Weise zu benachteiligen:

*„Ich habe viel gearbeitet habe aber nicht die verdiente Gegenleistung dafür erhalten. Habe am Wochenende gearbeitet. Auch meine Urlaubstage hingen von ihm ab. Wenn ich Urlaub hatte, hat er mich angerufen dass der andere krank ist und ich musste dann schnell in die Arbeit und erhielt manchmal nicht mal die Bezahlung dafür.“(5)*

Ihr prekärer Aufenthaltsstatus macht sie auch verwundbar für Erpressung. Sie erreicht, dass ihr Arbeitgeber ihr eine Arbeitserlaubnis besorgt, wozu er allerdings nur unter der Bedingung des Vorenthaltens zentraler sozialer Rechte, wie des 13. und 14. Monatsgehalts, bereit ist.

*„Daher hat mir der Geschäftsführer des Gasthauses ein Angebot gemacht. „Ich werde für dich die Arbeitserlaubnis einholen, aber ich werde dir weder Weihnachts- noch Urlaubsgeld auszahlen.“ Er hat mich wie ein Sklave dort arbeiten lassen.“ (3)*

D.h., die Überwindung ihres am Arbeitsmarkt völlig ungesicherten rechtlichen Status hatte einen hohen Preis und ihr jetziges reguläres Arbeitsverhältnis trägt noch den Stempel der Irregularität. In diesem steckt sie gewissermaßen auch fest.

Die Prekarität solcher Übergänge zeigt sich aber auch an einer Konstellation, die man als *Feststecken im Zwischendeck* bezeichnen könnte. Dabei gelingt den Betroffenen keine völlige Regularisierung ihres Beschäftigungsstatus, was eine unbestimmte Schwebelage zur Folge hat. Diese Schwebelage kann sich, wie das Beispiel von Frau P. zeigt, zu einer stabilen Situation entwickeln.

Die Arbeitssituation von Frau P. ist seit zehn Jahren durch eine Kombination zweier prekärer Beschäftigungsverhältnisse (beides als Reinigungskraft) gekennzeichnet: einer irregulären Tätigkeit in einer Anwaltskanzlei (Wirtschaftstreuhänder – 14 Wochenstunden) und einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis in einer Firma für medizinische Geräte. D.h., der Prekaritätsgrad ihrer aktuellen Arbeitssituation ergibt sich gerade aus dieser spezifischen Konstellation. Frau P. übt in beiden Jobs dieselbe Tätigkeit als Reinigungskraft aus, wobei sie in der Anwaltskanzlei auch zu administrativen Arbeiten (Ablage, Posterledigung, ...) herangezogen wird (im Ausmaß von etwa 20% ihrer Tätigkeit).

Dies führt dazu, dass ihr Aufenthaltsstatus insofern höchst prekär ist, da sie aufgrund dieser Konstellation offiziell über kein ausreichendes Einkommen zur eigenständigen Existenzsicherung verfügt, was wiederum als Voraussetzung für den Aufenthalt in Österreich gilt. Sie befindet sich damit in einer (auch rechtlich) höchst unsicheren Situation, die die Grundlagen ihres Aufenthalts und damit ihrer Existenzsicherung in Österreich bedroht.

Frau P. beginnt als Maturantin ohne reguläre Arbeitsbewilligung in Österreich am untersten Ende des Arbeitsmarktes, an dem sich irreguläre Beschäftigung und massiv unterqualifizierter Einsatz mit schlechten Arbeitsbedingungen, geringer Bezahlung und geringer gesellschaftlicher Anerkennung vermischen. Obwohl bei ihr ein starker Wille zur Veränderung dieser höchst prekären Situation vorhanden ist, kann sie sich auch nach 12 Jahren nicht aus dieser unsicheren Situation befreien. In dieser Situation wird das Erreichen einer geringfügigen Beschäftigung schon als kleiner Erfolg verbucht und zwar insofern, da dies zumindest die Tür zum regulären Arbeitsmarkt einen Spalt breit öffnet. Betrachtet man den Neigungswinkel ihrer beruflichen Laufbahn von ihrem Bildungsabschluss her, so zeigt dieser mit dem Wechsel nach Österreich und der damit verbundenen völligen Entwertung steil nach unten. Ihr beruflicher Einstieg erfolgt in Österreich unter völliger Entwertung ihres Bildungskapitals aus dem Herkunftsland und es ist ihr nach 12 Jahren noch kein nennenswerter Aufstieg gelungen. Ihre diesbezüglichen Aspirationen haben sich mittlerweile auch an die Realitäten angepasst: Der Einstieg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im Niedriglohnsektor Handel oder in

der Pflege wäre für sie subjektiv ein gesellschaftlicher Aufstieg: „von Bedienerin auf Verkäuferin“.

Der rechtliche Unsicherheitsstatus bestimmt auch ihre Strategien zu beruflichen Veränderungsmöglichkeiten. Die hohe Prekarität und Fragilität ihrer gesamten Lebenssituation aufgrund des rechtlichen Status erfordert eine volle Konzentration auf Sicherheit und rechtliche Minimalabsicherung. In einer solchen Situation wird sogar die Kombination aus geringfügiger Beschäftigung und Schwarzarbeit zu einem minimalen Sicherheitsanker, der das Eingehen von Risiken zum Verlassen der Prekarität verhindert. So hätte sie die Möglichkeit, in einem Krankenhaus als Karenzvertretung einzusteigen, was möglicherweise neue berufliche Wege eröffnen könnte. Allerdings ist ihr der befristete Charakter dieser Perspektive aufgrund ihrer prekären Aufenthaltssituation zu riskant, weshalb sie diesen Schritt nicht wagt.

#### *Der Aufenthaltsstatus und die daran geknüpfte Sicherheitsorientierung als Stabilisierungsmuster von Prekarität*

Dies ist übrigens ein Aspekt, dem eine spezifische Bedeutung für die spezielle Form, die die Dynamik von Prekarisierung bei MigrantInnen annehmen kann, zukommt. Die Verknüpfung des Aufenthaltsstatus mit dem Beschäftigungsstatus kann „übersteigerte“ Formen der Sicherheitsorientierung bei MigrantInnen befördern, die in der Folge dazu führen, dass die Stabilität in der Prekarität einem ungewissen Risiko von Veränderungsperspektiven vorgezogen wird. Die existenzielle Gefahr eines Verlustes des Aufenthaltstitels, der ein Scheitern des gesamten Migrationsprojektes bedeutet, stabilisiert den Verbleib in der Prekarität und damit den Ausschluss von Teilhabemöglichkeiten an der österreichischen Gesellschaft.

Dieser Aspekt lässt sich besonders deutlich an der Situation von Frau S., einer serbischen Migrantin im Reinigungsgewerbe, nachvollziehen. Sie leidet massiv unter der unterqualifizierten, mit geringem gesellschaftlichen Ansehen ausgestatteten Tätigkeit sowie unter den Arbeitsbelastungen, die bei ihr auch schon zu gesundheitlichen Beschwerden führen, was die Zukunftsperspektiven im Beruf unsicher erscheinen lässt.

Paradoxerweise ist aber gerade die Orientierung an Sicherheit und Stabilität in ihrem Fall eine entscheidende Barriere für Veränderungsperspektiven. Aufgrund ihrer fragilen und sozial hoch verwundbaren Situation als Migrantin ohne unbefristeten Aufenthaltstitel, die vollständig auf ihre individuelle Arbeitskraft angewiesen ist, bedeutet die erreichte, wenn auch fragile Stabilität eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses im Reinigungsgewerbe ein durchaus wertvolles Gut. Das heißt, die Prekarität ihres Migrationsstatus zementiert gewissermaßen die Prekarität ihrer Arbeitssituation insofern ein, als sie jede Veränderung als unkalkulierbares und als aufgrund der möglichen massiven Auswirkungen zu hohes Risiko erscheinen lässt und vorhandene Veränderungsabsichten untergräbt.

*„Meine Freundin sagt mir: „Sollst du von der Reinigung weggehen. Wieso machst du das noch immer? Du kannst noch einen Deutschkurs machen, dann kannst du besser reden und dann kannst du einen neuen Kurs für einen besseren Job machen“. Und ich bleibe immer. Dann sage ich: „Ja, mache ich, ja, mache ich“.*



*Dann, glaube ich, ich bin 40. Mit 50 kann ich nicht. Dann muss ich bei der Reinigung bleiben. Keine Ahnung, wieso. Vielleicht bin ich sicher. Ich habe meinen Verdienst, der kommt immer am 15. auf mein Konto. Dann...ich kann es nicht auf Deutsch sagen. ... Das ist die Sicherheit für mich. Das andere ist zu viel Risiko, Unsicherheiten. Man weiß es nicht, wie es wird. Besser ist für mich die Sicherheit als was Neues probieren. Dann kann ich es verlieren. Aber ich will nicht. Besser Sicherheit, egal wie schlecht es ist, egal wie lange ich unterwegs sein muss. Wichtig ist die Sicherheit. (17)*

Am Beispiel von Frau S. wird deutlich, dass Stabilität und soziale Sicherheit wichtige Grundbedingungen und Voraussetzungen für die im dominierenden Diskurs ständig eingeforderte individuelle Initiative und Risikobereitschaft darstellen. In einer sozial höchst verwundbaren Situation wie jener von Frau S. steht als Einsatz ihr gesamtes Migrationsprojekt (Ermöglichung eines besseren Lebens für ihre Tochter) und damit für sie subjektiv zu viel auf dem Spiel. Die davon ausgehenden Zwänge produzieren trotz eines hohen Leidens an der Arbeitssituation im Reinigungsgewerbe, das immer wieder auch Rückkehrabsichten evoziert, eine Haltung, die der Aufrechterhaltung der erreichten prekären Stabilität den Vorzug gibt. D.h., die Orientierung an einem sicheren Arbeitsplatz hat bei MigrantInnen (mit unsicherem Aufenthaltsstatus) neben den Aspekten der Existenzsicherung und der Planbarkeit des Lebens eine weitere Dimension, nämlich jene der Sicherung ihres Aufenthalts im Ankunftsland.

#### *Ethnisch segmentierte Arbeitsmärkte als Anfangs- und Endstation migrantischer Arbeitsbiographien*

Jenen MigrantInnen, die dem Profil der typischen GastarbeiterInnen entsprechen – unqualifizierte Arbeitskräfte für jene Arbeitsmarktsegmente, in denen die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht durch autochthone gedeckt werden kann – sind kaum Chancen gegeben, aus der Prekarität auszusteigen. Man konnte sie bereits vor der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte als die PrekarierInnen schlechthin bezeichnen. Ihre einzige Möglichkeit besteht darin, Zugang zu Unternehmen zu erlangen, die Ihnen stabile Beschäftigung und nicht diskriminierende, wertschätzende Behandlung bieten. Ansonsten besteht ihre Funktion (aus Sicht der ArbeitgeberInnen) ja gerade darin, als flexible, leicht zu bewegende Manövriermasse am Arbeitsmarkt zu dienen – als solche wurden sie auch geholt und ein Teil von ihnen wurde auch später wieder „repatriert“. Sie waren also bereits im Fordismus PrekarierInnen. Mit dem Einsetzen eines verallgemeinerten Prekarisierungsprozesses hat sich ihre Position am Arbeitsmarkt verschlechtert. Dies birgt sogar die Gefahr eines Abstiegs innerhalb der Zone der Prekarität, macht aber auch ein Abrutschen in die Zone der Entkoppelung möglich.

Mit zunehmenden Alter und dem Verschleiß ihrer Arbeitskraft wirkt ihre nachlassende Gesundheit als massives Prekarisierungsrisiko in diese Richtung. Gerade bei MigrantInnen in ungelernten Berufen kann man die Effekte „ungezügelter“, die normierten Schutzbestimmungen teilweise außer Kraft setzender Ausbeutungen am deutlichsten sehen: vorzeitiger körperlicher Verschleiß in Form von arbeitsbedingten Gesundheitsschädigungen. Dies ist insofern ein massiver Prekarisierungsfaktor, da in den Bereichen unqualifizierter Arbeit die körperliche Leistungsfähigkeit das

gewichtigste Kapital der ArbeiterInnen darstellt. Die ethnische Segmentierung des Arbeitsmarkts begünstigt dabei, wie wir bereits gezeigt haben, das Unterschreiten von arbeitsrechtlichen Standards und extensiver Ausbeutung.

Das Feststecken in ethnisch segmentierten Arbeitsmärkten ist aber nicht ausschließlich ein Merkmal unqualifizierter Arbeit, wenngleich es in diesen Zonen des Arbeitsmarktes verstärkt auftritt. Bei der Fremdsprachen-Weiterbildung handelt es sich bspw. um ein ethnisch basiertes Arbeitsmarktsegment auf der Grundlage hoher Bildungsabschlüsse, das ebenfalls durch hochgradige Prekarisierung gekennzeichnet ist. Das Verwiesensein auf dieses Arbeitsmarktsegment kann ebenfalls trotz hoher Bildung zu einer Stabilisierung prekärer Beschäftigungsverhältnisse führen.

Dies ist bei Frau S., einer slowakischen Lehrerin, der Fall, die trotz guter Bildung im Arbeitsmarktsegment Sprachtraining, in dem prekäre Beschäftigungsverhältnisse dominieren, feststeckt, was sie auch subjektiv als Problem erkennt. Einen Ausweg könnte eine Umschulung bieten, wozu sie auch die bildungsmäßigen Ressourcen, Fähigkeiten und auch Aspirationen hat. Dies scheitert jedoch an der Finanzierbarkeit, da sie als Akademikerin keinen Anspruch auf Förderungen über das Arbeitsmarktservice hat und eine solche privat nicht finanzieren kann. Insofern bleibt ihr nur der Einsatz im Sprachbereich, womit sie im Prinzip in einer prekären persönlichen Situation verbleibt, da auch eine Erhöhung des Stundenausmaßes aufgrund der großen Konkurrenzsituation eher unwahrscheinlich ist. Aufgrund ihres Familienarrangements (gutes bzw. ausreichendes Einkommen ihres österreichischen Ehemannes) ist ihre existenzielle Unsicherheit abgemildert bzw. kann sie nicht in der Zone der Prekarität verortet werden. Allerdings ist diese Abschwächung an diese Beziehungskonstellation gekoppelt.

Aufgrund dieser schwierigen Situation sieht Frau S. selbst auch keine konkreten Ansatzpunkte, um aus dieser Lage herauszukommen. Solange alles im aktuellen Arrangement halbwegs funktioniert, ist auch kein großer Druck in diese Richtung vorhanden. Obwohl, wenn sie darüber reflektiert, ist sie sich der prinzipiellen Fragilität der Konstellation bewusst. Außerdem widerspricht dies ihrem eigenen Anspruch einer eigenständigen Existenzsicherung.

## **5.2. Abstiegsprozesse – Gefahr der Entkoppelung**

### *Rückfälle nach Ausstieg aus der Zone der Prekarität*

In den Arbeitsbiographien der von uns interviewten MigrantInnen lassen sich aber auch Prozesse des Rückfalls in die Zone der Prekarität nach einem bereits erfolgten Ausstieg feststellen. Diese machen zum einen deutlich, dass unqualifizierte MigrantInnen einen Ausstieg aus der Zone der Prekarität über den Einstieg in ein sozial-integratives, nicht diskriminierendes Beschäftigungsverhältnis in Industrie- und anderen Betrieben erreichen können. Diese für unqualifizierte MigrantInnen in der Regel allerdings raren Arbeitsplätze zeichnen sich durch ein passables Einkommensniveau, langfristige Beschäftigung, Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen und eine

aner kennend-wertschätzende Haltung gegenüber den Beschäftigten aus. In diesen Fällen funktioniert der soziale Tausch – hohe Leistungsbereitschaft, Verlässlichkeit und Loyalität gegen langfristige stabile Beschäftigung – auch für MigrantInnen. Allerdings kann durch wirtschaftliche Schwierigkeiten und daraus folgende Kündigungen bzw. überhaupt durch Konkurse der Unternehmen die prinzipiell schwache und sozial verwundbare Position von unqualifizierten MigrantInnen am Arbeitsmarkt wieder virulent werden und ihnen nur mehr Zugang zu prekären Beschäftigungen ermöglichen.

Zum anderen kann MigrantInnen, deren Ausbildungen in Österreich nicht anerkannt werden, auf Grundlage ihrer praktischen Fachkenntnisse und ihrer Leistungsbereitschaft auch der Vorstoß in qualifizierte Facharbeiterpositionen gelingen, in den sie sich – zwar untereingestuft, aber doch über Jahre – behaupten können. Die allgemeine Verschärfung der Konkurrenzbedingungen am Markt könnte allerdings zu Verdrängungsprozessen führen. Die gleichzeitig stattfindende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes führt dann dazu, dass nur mehr prekäre Einstige gelingen.

Herr J., der als serbischer Migrant vor 22 Jahren nach Österreich gekommen ist, hat über Jahre weder in ethnisch segmentierten noch in als prekär zu bezeichnenden Arbeitsmarktsegmenten gearbeitet. Er konnte dabei seine Qualifikationen als (nicht-zertifizierter) Schlosser gut verwerten. Bei Herrn J. kann man deutliche Abstiegsprozesse feststellen, die zeitlich mit seinem Umzug nach Wien vor einigen Jahren zusammenfallen. Damit beginnt sei beruflicher Abstieg. Zum einen kann er entweder nur mehr unterqualifizierte Jobs, die darüber hinaus auch nur befristet sind, bspw. als Produktionsarbeiter (Maschinenbediener), erreichen oder „Facharbeiter-Jobs“ unter höchst unsicheren Rahmenbedingungen (Konkurs des Unternehmens nach zwei Jahren) bzw. kann er als Leiharbeiter unterkommen. Sein Alter spielt am Arbeitsmarkt eine zunehmend ausgrenzende Rolle und er ist z.Z. arbeitslos.

Er selbst merkt die Veränderungen am für ihn zentralen Aspekt der Entlohnung. Er bekommt in Wien nur mehr relativ schlecht entlohnte Jobs, was ihm subjektiv am meisten zu schaffen macht. Er erzählt, dass er am Anfang, als er nach Österreich gekommen ist (vor 22 Jahren) mehr verdient hat als jetzt. In seiner Situation der Arbeitslosigkeit erscheint überhaupt das Erreichen eines Arbeitsplatzes als vorrangiges Ziel – Ansprüche an ein Entlohnungsniveau können keine mehr gestellt werden.

*„Ja, positiv kannst du sagen: Ich bin froh, dass es schon Arbeit gibt. Der 1. Punkt, oder? Aber sonst, Positives ist immer weniger und weniger. Ich kann mich schon erinnern, was vor 20 Jahren, was... Und jetzt nach 20 Jahren – ich bin schon fast 22 Jahre da. Das ist ... Aber nur will ich sagen, die Bezahlung ist immer problematischer und problematischer.“ (S.5)*

Es kommt auch zu einer Entwertung seiner praktischen Fachkenntnisse. Da er die Metallfachschule nicht abgeschlossen hat, verfügt er über keine zertifizierte Ausbildung, wobei noch die Frage bleibt, ob diese in Österreich anerkannt worden wäre. So muss er sich am Arbeitsmarkt als Ungelernter mit den praktischen, erfahrungsbasierten Kompetenzen eines Facharbeiters mit zunehmend schlechter bezahlten und insgesamt unsicheren Jobs zufrieden geben, wobei teilweise diese Kompetenzen von den Unternehmen ohne eine entsprechende Einstufung abgeschöpft werden.

Herr J. sieht seine Zukunftsaussichten am Arbeitsmarkt in Österreich derart düster, dass er (nach 22 Jahren) eine Rückkehr nach Serbien überlegt, um seine praktischen Fachqualifikationen dort als Selbständiger zu verkaufen und – so seine Überlegung – bei gleichzeitig niedrigeren Lebenshaltungskosten seine Existenz besser sichern zu können.

Diese Form der Abstiegsprozesse von MigrantInnen unterscheidet sich jedoch grundsätzlich nicht von jenen, denen österreichische ArbeitnehmerInnen ausgesetzt sind. Auch hier konnten wir in der Kontrollgruppe solche Abwärtsspiralen am Arbeitsmarkt feststellen, nachdem diese aus langjährigen gesicherten Beschäftigungsverhältnissen heraus gefallen sind.

### *Abstiegsprozesse – Gefahr der Entkoppelung*

Bei einer anderen Form von Abstiegsprozessen besteht die Gefahr, dass die Betroffenen in die Zone der Entkoppelung abrutschen, was mit einem längerfristigen Ausschluss vom Arbeitsmarkt verbunden ist. In unserem Sample selbst waren solche Fälle nicht enthalten. Aus den biographischen Interviews lassen sich aber Bedingungen, unter denen diese potenzielle Gefahr, besteht abschätzen.

Am deutlichsten lässt sich ein solches Potenzial aus den Biographien in unserem Sample auf der Basis von zunehmenden gesundheitlichen Beschwerden und damit verbundenen Einbußen der Leistungsfähigkeit wahrnehmen. In den unqualifizierten ethnisch segmentierten Zonen lässt sich, wie bereits in Kapitel vier ausgeführt, eine deutliche Übernutzung migrantischer Arbeitskraft unter teilweiser Missachtung arbeitsrechtlicher Bestimmungen feststellen. Dies kann langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, die zusammen mit einem höheren Alter in späteren Phasen der Erwerbsbiographie selbst die Beschäftigung in den prekären Segmenten des Arbeitsmarktes verunmöglichen. Dies zieht ein beträchtliches Risiko des Ausschlusses aus dem Arbeitsmarkt und der weiteren Entkoppelung nach sich, v.a., wenn über prekäre Beschäftigungsverhältnisse in rechtlich-institutioneller Hinsicht auch keine ausreichenden sozialversicherungsrechtlichen Absicherungen, etwa in Form von Pensionsansprüchen, aufgebaut werden konnten. Solche gesundheitlichen Beeinträchtigungen deuten sich bereits bei einigen unserer GesprächspartnerInnen an, womit subjektiv auch projektive existenzielle Sorgen verbunden werden. D.h., die Gefahr des Abstiegs in die Zone der Entkoppelung ist bei jenen, die in ethnisch segmentierten irregulären und regulären Arbeitsmarktzonen auf Dauer beschäftigt sind, aufgrund eines vorzeitigen körperlichen Verschleißes ihrer Arbeitskraft doch als einigermaßen hoch einzuschätzen. Für diese Form des gesundheitlichen Prekaritätsrisikos von MigrantInnen lassen sich auch Evidenzen aus einem anderen Forschungsprojekt zu älteren Arbeitslosen (vgl. Krenn/Vogt 2007) heranziehen, in denen solche Biographien rekonstruiert werden konnten.

### 5.3. *Auswege aus der Prekarität – Optionen des Ausstiegs für MigrantInnen*

Im Folgenden sollen die Möglichkeiten und Optionen eines Ausstiegs aus der Prekarität für MigrantInnen diskutiert werden. Zunächst ist auf Grundlage unseres empirischen Materials evident, dass hohe individuelle Bildungsniveaus auf der Grundlage der damit verbundenen Ressourcen vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation auch für MigrantInnen ein hohes Ausstiegspotenzial aus der Prekarität beinhalten. Dabei ist allerdings zu betonen, dass es sich dabei um ein Potenzial handelt, dessen Ausschöpfung nicht in jedem Fall gegeben ist und das daher auch Ungewissheitselemente enthält.

In diesem Zusammenhang muss noch einmal darauf hingewiesen werden, dass zusätzlich zu hohen individuellen Ressourcen auf der Grundlage von kulturellem Kapital auch ein spezifisches soziales Kapital in Form von partnerschaftlichen und familiären Arrangements dazu führt, dass trotz individuell prekärer Arbeitssituation keine Verortung in der Zone der Prekarität vorgenommen werden kann (vgl. dazu Kap. 4.4). In einer solchen Konstellation kann prekäre Arbeit den Charakter einer in sozialintegrativer Hinsicht unbedeutenden biographischen Episode in transitorischer Perspektive annehmen. Wie in Kapitel 4.4. herausgearbeitet, eröffnet die Kombination von auf hohen Bildungstiteln basierenden individuellen Ressourcen mit materieller Absicherung unterschiedliche Möglichkeitsräume, die auch aus individueller Perspektive ein Überwinden prekärer Beschäftigung wahrscheinlich erscheinen lassen, wenngleich die Beschaffenheit des kulturellen Kapitals und die Möglichkeiten, dieses zu erweitern bzw. in Richtung höherer Arbeitsmarktverwertbarkeit zu verändern dabei, wie das Beispiel der slowakischen Sprachtrainerin zeigt, eine wichtige Rolle spielen.

Günstige Bedingungen für einen Ausstieg aus der Prekarität bestehen auch dann, wenn eine Nostrifizierung von beruflichen Qualifikationen gelingt, nach denen eine hohe Nachfrage am österreichischen Arbeitsmarkt besteht. Aber auch dabei spielen immer Aspekte wie Glück und Zufall zusätzlich eine Rolle. Dies lässt sich besonders gut am einzigen Beispiel in unserem Sample zeigen, in dem ein Aufstieg aus einem vollkommen irregulären und umfassend prekären Beschäftigungsverhältnis in einen hochgradig sozialintegrativen und äußerst sicheren regulären Arbeitsplatz in der Zone der Stabilität gelungen ist. Deshalb sollen die spezifischen Bedingungen dieser „Erfolgsgeschichte“ hier ausführlicher dargestellt werden.

Frau S., eine slowakische Krankenschwester, erreichte nach fünf Jahren als irreguläre Pflegekraft in Privathaushalten eine Legalisierung auf der Grundlage der Nostrifizierung ihres Diploms in Österreich. Dies stellte insofern eine entscheidende Voraussetzung für eine Arbeitsbewilligung dar, als damit ihre Chancen, ein Unternehmen bzw. eine Organisation zu finden, die diese für sie beantragte, enorm stiegen. Dabei musste sie die hohen Kosten von 3.000 Euro für die Nostrifizierung von ihrem geringen Gehalt als irreguläre Pflegekraft absparen.

Der nächste Schritt war, dass sie damit Zugang zu teilweise befristeten regulären Jobs in Pflegeheimen bekam, in denen sie allerdings auch eine Reihe von Diskriminierungserfahrungen machte, die sie zu Teil auf ihre ethnische Herkunft zurückführte. In ihrem

letzten derartigen Job wurde sie bspw. bei der Rückkehr aus dem Urlaub gekündigt, indem einfach die viermonatige Probezeit nicht verlängert wurde.

Mit, wie sie selbst im Interview sagt, viel Glück und einer Portion Verwegenheit hat sie, gerade in jenem Moment, in dem sie ihren zehn Jahre währenden Kampf um eine solide soziale Integration über Erwerbsarbeit im sog. „Goldenen Westen“ aufgrund ihrer negativen Erfahrungen als gescheitert betrachtete, Zugang zu ihrer aktuellen Tätigkeit in der mobilen Hauskrankenpflege erhalten. Es handelt sich dabei um ein umfassend sozial-integratives Beschäftigungsverhältnis, sowohl in materieller, in sozial-kommunikativer, rechtlich-institutioneller Hinsicht als auch, was die Anerkennung als Person in der Arbeit aber auch die Stabilität des Arbeitsplatzes betrifft. Sie ist in umfassender Weise zufrieden mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz. Der Kontrast zu ihren Erfahrungen in der irregulären Pflege, aber auch in den Pflegeheimen, könnte nicht schärfer ausfallen.

Frau S. ist damit der seltene Fall eines Ausstiegs aus der umfassenden Prekarität irregulärer Beschäftigungsverhältnisse mit miserablen Arbeitsbedingungen in eine gewissermaßen umfassend mit sozialer Sicherheit ausgestattete, ihrem Ausbildungs- und Qualifikationsniveau entsprechende Beschäftigung, die ihr auch eine hohe Planbarkeit ihres Lebens ermöglicht, gelungen. So hat sie auf Basis dieses Arbeitsplatzes einen Kredit für eine Genossenschaftswohnung aufnehmen können, was wiederum ihre Teilhabemöglichkeiten an der österreichischen Gesellschaft erhöht.

Die Bedingungen für diesen Aufstieg in die Zone der Stabilität auf der Basis einer soliden sozialen Integration über Erwerbsarbeit sind anhand mehrerer Faktoren ersichtlich: Zum einen an ihrem Qualifikationsniveau als diplomierte Krankenpflegerin, zum anderen an ihrer Resilienz, sich unter widrigsten, prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen in der irregulären 24-Stunden-Pflege durchzusetzen und die Anerkennung ihrer beruflichen Ausbildung in Österreich durchzusetzen (sowohl im Hinblick auf die Kosten als auch im Hinblick auf die bürokratischen Hürden). Dabei spielten ihre sprachlichen Ressourcen, die sie sich durch einen mehrjährigen Aufenthalt in Deutschland erworben hat, eine wichtige Rolle. Dazu kommt aber auch noch die Arbeitsmarktlage in ihrem Fachbereich, die eine hohe Nachfrage nach diplomierten Pflegekräften aufweist, was ebenfalls als zentrale, günstige Bedingung für ihren Aufstieg aus der Prekarität bezeichnet werden muss.

Eine weitere Ausstiegsoption v.a. für gering qualifizierte migrantische Arbeitskräfte ist das Erreichen eines Zugangs zu sozial-integrativen Beschäftigungsverhältnissen in Unternehmen mit personalorientierten, nicht diskriminierenden Organisationskulturen. Anhand der Arbeitsbiographien der von uns interviewten MigrantInnen lässt sich schließen, dass es sich dabei um eine rare Spezies handelt, v.a. in den ethnisch segmentierten Zonen des Arbeitsmarktes, in den sie sich v.a. bewegen müssen. Verdeutlichen lässt sich diese Option am Beispiel von Herrn A., einem türkischen Migrant, der seit über 20 Jahren in Österreich lebt.

Die berufliche Karriere Herrn A's ist durchaus typisch für ungelernete migrantische Arbeitskräfte in Österreich. Sie ist geprägt von vielen Arbeitsplatzwechseln, die auf

mehrere Gründe zurückgehen. Zum einen auf eine sehr instrumentelle Ausrichtung der Personalpolitik in manchen Unternehmen, die mit Verletzungen des Arbeitsrechts die höchst prekäre Situation von MigrantInnen ausnutzen und versuchen, diese massiv zu ihren Ungunsten zu übervorteilen. In einigen Fällen hat er aufgrund der äußerst ungünstigen Arbeitsbedingungen von selbst den Arbeitsplatz gewechselt und in anderen waren plötzliche Veränderungen (Konkurs bzw. Todesfall des Chefs) der Grund für den Arbeitsplatzverlust.

Als ungelernter Arbeiter verrichtete er meist Tätigkeiten, die schwere körperliche Arbeit beinhalteten, d.h., diese waren mit hohen physischen Belastungen verbunden. Am meisten schmerzt ihn allerdings der Umstand, ausschließlich auf seine Funktion als Ware Arbeitskraft reduziert, also auf sehr instrumentelle Weise behandelt worden zu sein. In vielen Fällen fühlte er sich durch die Unternehmen ausgenutzt und nicht als Person wahrgenommen.

*„Die alte Firma war ... ist immer, von der Kraft ... die hat alles genommen.*

*IP2: ...war anstrengend.*

*IP: Und dann nix mehr.... Das Geld. Nur die 2 Firmen für mich ... Mein Chef ist gestorben, einer. Und dann, die letzte war...ist gut. Die anderen sind nur... Die alte war auch gut. Nur nutzen, die tun nur nutzen“ (10).*

Obwohl er überall in einem Normalarbeitsverhältnis (unbefristete Vollzeit) arbeitet, handelt es sich um eine fast durchgehend prekäre Arbeitsbiographie, wenn man den arbeitsinhaltlichen, den sozial-kommunikativen, den Status-, den arbeitsrechtlichen sowie den materiellen Aspekt bei der Beurteilung heranzieht. Verletzungen des Arbeitsrechts und damit wesentliche Bestandteile der normativen Standards von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen in Österreich waren integrativer Bestandteil seiner beruflichen Biographie.

Gerade aufgrund seiner reichhaltigen Erfahrungen mit unterschiedlichen Unternehmen weiß Herr A. um die Exzeptionalität seiner aktuellen Arbeitssituation und schätzt diese auch entsprechend, denn sie ist für ihn die einzig realistische Chance auf einen Ausstieg aus der Prekarität und auf eine Integration über Erwerbsarbeit, die reale soziale Teilhabechancen eröffnet.

*„Das ist...von 100 Firmen, wenn es eine solche Firma, sind es 5 oder 10, gibt es keine. Weil die großen Firma sind anders. Das ist auch anders. Der Chef ist nicht...weiß nicht den Arbeiternamen und kennt ihn nicht. Was kennt der Chef? Der Chef kennt den Meister oder den Abteilungsleiter. So kennen. Wenn der Abteilungsleiter gut ist, hast du Glück. Wenn er nicht gut ist, ist keine Chance. So ist es. (17)*

Obwohl es im aktuellen Unternehmen keinen Betriebsrat gibt, fühlt sich Herr A. subjektiv mit seinen Möglichkeiten zur Problemlösung gut aufgehoben. Er verweist auch darauf, dass seiner Erfahrung nach die Existenz eines Betriebsrates mitnichten optimalere Bedingungen für die Durchsetzung seiner Interessen bietet. Herr A. arbeitet in einem Normalarbeitsverhältnis und verdient 1.400 Euro netto im Monat. Das Gehaltsschema basiert auf dem Senioritätsprinzip. Insofern ist das Beschäftigungsverhältnis in rechtlich-institutioneller sowie in materieller Hinsicht nicht prekär. Dazu

kommt der Anerkennungsaspekt: Für Herrn A. sind im aktuellen Unternehmen v.a. auch Umgangsformen von hohem symbolischem Wert, wie etwa, dass der Chef höchstpersönlich jedem Arbeiter zum Geburtstag gratuliert und sich zu diesem Anlass auch zum Essen mit ihnen am selben Tisch zusammensetzt. Dies sind für sein subjektives Empfinden hochrelevante Akte sozialer Integration in den Betrieb und damit auch in einen wesentlichen Teilbereich der österreichischen Gesellschaft.

Insofern zeigt der Neigungswinkel seiner beruflichen Biographie zwar nicht in Bezug auf die Tätigkeit oder den allgemeinen beruflichen Status nach oben – dazu fehlen ihm auch entsprechende Sprachkenntnisse und damit wiederum in Zusammenhang stehende Weiterbildungskompetenzen. Das Resümee einer positiven Entwicklung seiner beruflichen Situation bezieht sich vielmehr auf den Prekaritätsgrad seiner aktuellen Beschäftigung. Diese ist trotz seines Migrationsstatus und seines geringen formalen Qualifikationsniveaus von Stabilität, angemessener Entlohnung und v.a. aber von sozialer betrieblicher Integration geprägt. Er verfügt im Betrieb über einen anerkannten innerbetrieblichen Status, der sich zum einen auf seine Leistungsbereitschaft und Arbeitsergebnisse gründet, aber auch auf den anerkennenden Umgang mit ihm als Person. D.h., es ist ihm gelungen, aus den weitgehend instrumentellen, in unterschiedlichem Ausmaß mit dem Ausschluss von sozialen Rechten einhergehenden Beschäftigungsverhältnissen, die über weite Strecken seine Arbeitsbiographie in Österreich geprägt haben, auszubrechen.

In den Interviews zeigt sich aber auch, dass ein Ausstieg aus der Prekarität durch Weiterbildung für viele gering qualifizierte MigrantInnen keine realistische Option darstellt. Zum einen sind ihre Arbeitsbedingungen zumeist mit hohen Arbeitsbelastungen verbunden, weshalb Weiterbildung für sie eine zu zeit- und energieressourcenaufwändige Angelegenheit ist. Zum anderen ist Weiterbildung für sie aber auch finanziell kaum leistbar und auch im Hinblick auf die Sprachkompetenz höchst voraussetzungsvoll. Insofern bildet sie für viele, trotzdem sie diesem Aspekt eine hohe Arbeitsmarktbedeutung zuschreiben, subjektiv häufig keine Option. Dies, obwohl nicht wenige über Bildungserfahrungen bzw. -abschlüsse in ihren Herkunftsländern verfügen und in diesem Sinn auch nicht pauschal als (schul)bildungsfern bezeichnet werden können. Für jene, die gewisse Bildungsaspirationen aufweisen, ist paradoxerweise die Arbeitslosigkeit die einzige realistische Möglichkeit, über eine in diesem Rahmen staatlich finanzierte Umschulung eine Verbesserung ihrer Qualifikationen zu erreichen. Aber auch diese Möglichkeit ist aufgrund unterschiedlicher Lebenssituationen (Druck, Existenz zu sichern) und Aufenthaltsstatus (Beschäftigungsnachweis) nicht für alle Betroffenen gegeben.

Gerade die rechtliche Prekarität des Aufenthaltstatus, u.a. durch die Verknüpfung mit Einkommenslevels, kann allerdings auch, wie wir bereits gezeigt haben, die Optionen für einen Ausstieg aus der Prekarität weiter einengen, indem beharrende subjektive Orientierungsmuster aktiviert werden. Diese rechtliche Prekarität kann bei davon Betroffenen eine Form von Sicherheitsorientierung befördern, die zu einer Zementierung in prekären Beschäftigungsverhältnissen führt, da alternative Optionen subjektiv ein zu hohes Risiko enthalten.



## 6. ZUR FUNKTION VON SOZIALKAPITAL

Sozialkapital kann im Migrationskontext unterschiedliche Formen und Funktionen annehmen (vgl. dazu Haug/Pointner 2007). In unserem spezifischen Zusammenhang interessiert uns jedoch v.a. die spezifische Funktion von migrantischem Sozialkapital für die Bewältigung prekärer Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebenssituationen. D.h. es geht im Folgenden um die Frage, wie sich die besondere Struktur der sozialen Beziehungen (familiäre und *ethnic community*) auf die Bewältigung von Prekarität auswirkt und ob sich aus der besonderen Struktur des Sozialkapitals bestimmte Wirkungen (aufschließende oder kompensatorische Funktion) ergeben. Es wird daher eher eine ressourcenorientierte Sichtweise von Sozialkapital eingenommen.

### 6.1. **Ethnisches Sozialkapital als zentraler Zugangsmechanismus zu prekärer Erwerbsarbeit – die Kehrseite der ethnisch segmentierten Arbeitsmärkte**

Zunächst sticht insbesondere ins Auge, dass ein ethnisch basiertes Sozialkapital in Form der *ethnic community* eine zentrale Rolle für MigrantInnen für den Zugang zum Arbeitsmarkt spielt. Dies hängt zum einen mit dem besonderen Bedarf an Orientierungswissen in Bezug auf Strukturen und Institutionen von Neuankömmlingen in einer ihnen fremden Gesellschaft zusammen, zum anderen aber auch mit den spezifischen Anforderungen, die aus dem spezifischen rechtlichem Status und den sich daraus ergebenden Zugangsregelungen erwachsen. Zum dritten aber ist diese hohe Bedeutung des ethnisch strukturierten Sozialkapitals auch eine Folge der ethnischen Segmentation des Arbeitsmarktes in Österreich sowie der vielfältigen Diskriminierungsmechanismen, denen sich MigrantInnen aus bestimmten Herkunftskontexten ausgesetzt sehen.

Wir haben bereits angedeutet, dass ein ethnisch homogenes, herkunftsspezifisches soziales Kapital v.a. in der Ankunftsphase des Migrationsprojektes eine zentrale Rolle spielt. Vielfach ist der Umstand, dass Verwandte oder gute FreundInnen bereits in Österreich ansässig sind, der eigentlich Auslöser bzw. der Grund für die Migrationsentscheidung im Hinblick auf das Zielland. Es handelt sich dabei meist um soziales Kapital im engeren Sinne, also um Formen (groß)familiärer, verwandtschaftlich strukturierter sozialer Bindungen und Netzwerke.

Spielt dieses soziale Kapital in der Anfangsphase des Migrationsprojektes eine allgemein wichtige Rolle, so erhöht sich dessen Bedeutung im Zusammenhang mit einem irregulären Aufenthalts- bzw. auch Arbeitsmarktstatus. Denn gerade für die spezifischen Bedingungen einer irregulären, undokumentierten Existenz ist das ethnisch basierte soziale Kapital unmittelbar für das Überleben notwendig, v.a. in den besonders schwierigen Phasen nach der Ankunft. Dies bezieht sich auf die elementaren Aspekte von Unterkunft und Verpflegung ebenso wie auf die Zugangsmöglichkeiten zu irregulären Arbeitsgelegenheiten, die ihrer Natur nach ausschließlich informellen Charakter aufweisen. Für jene, deren familiäres soziales Kapital schwach ist, nehmen

selbst in der Ankunftsphase bereits Strukturen der *ethnic community*, und zwar sowohl informelle Netzwerke als auch institutionelle Formen wie Vereine oder bspw., wie im Fall von Herr M., die polnische Kirche in Wien, eine wichtige Funktion als Treffpunkt und Kommunikationsachse ein. Die *ethnic communities* spielen insofern auch eine zentrale Rolle bei dem Versuch der Etablierung im Ankunftsland, als sie aufgrund fehlender Sprachkenntnisse oftmals die einzig zugängliche Ressource für Information und *support* darstellen. Ohne diese Unterstützung wäre, so geht aus unseren Interviews hervor, eine Etablierung in der Mehrzahl der Fälle nicht möglich gewesen. D.h., in vielen Fällen fungieren die *ethnic communities* in ihrer informellen und institutionalisierten Form als informelle Arbeitsplatzvermittlungsstellen. Gerade im Fall von polnischen MigrantInnen spielen Institutionen wie etwa die polnische Kirche eine Art Doppelrolle. Sie fungiert sowohl als Treffpunkt und Ort zur Pflege der kulturellen Identität des Herkunftslandes in einem fremdem Kontext als auch – über die informellen Kontakte dort – als Türöffner für den Zugang zu irregulären Jobs, v.a. in der Ankunftsphase, wenn MigrantInnen noch über keine Kontakte zu potenziellen Beschäftigten verfügen.

D.h., gerade für MigrantInnen mit einem prekären rechtlichen Status spielen ethnisch basierte familiäre sowie freundschaftliche und darüber hinausgehende Netzwerke, also sowohl solche mit *strong* als auch solche mit *weak ties* (Granowetter 1973), eine zentrale Rolle, um mit den Herausforderungen, die sich durch die rechtlich prekäre Situation ergeben, zurecht zu kommen und unter diesen erschwerten Bedingungen im Ankunftsland Fuß zu fassen. Dies bezieht sich auf die unmittelbare elementare Unterstützung in Bezug auf Unterkunft und Verpflegung sowie auf die grundlegende Orientierung in einer völlig fremden Kultur, andererseits auf die Bewältigung bürokratischer Anforderungen im Zusammenhang mit ihrem Aufenthaltsstatus. Später geht es um den Zugang zu irregulären (und regulären) Jobs.

Gerade für das Überleben als undokumentierte/r MigrantIn in Ländern wie Österreich sind starke persönliche, oftmals auf familiären Bindungen basierende Kontakte ein entscheidender Faktor, um als „U-Boot“ zu überdauern. Dies kann am Beispiel von Herrn V., einem serbischen Migranten, verdeutlicht werden. In seinem Fall war sein soziales Kapital in Form seiner seit Jahren in Wien lebenden Tante entscheidend für sein jahrelanges Überleben als undokumentierter Migrant in Wien. Als Eigentümerin eines Antiquitätengeschäftes verfügte sie aber auch über die entsprechenden Ressourcen, um ihn in allen Aspekten seines (irregulären) Aufenthalts und Lebens in Österreich zu unterstützen: Unterkunft, irreguläre Arbeit, juristischen *support*. Er selbst erzählt im Interview, dass es gerade in Österreich, einem Land mit einem hohen Niveau an staatlichen Kontrollen, nahezu unmöglich ist, als irregulärer Migrant ohne die Unterstützung durch Verwandte oder FreundInnen in einer solchen, im umfassenden Sinn prekären, Situation zu überleben.

„Es ist sehr schwer, das ist das Problem. Wenn er illegal kommen nach Österreich, er hat keinen Aufenthalt, keine Versicherung, er hat Glück, wenn er hat so wie ich eine Tante, einen Onkel, dass ihm vielleicht finanziell bissi unterstützt und oder, irgendwelche Art und Weise hilft, aber eigentlich sehr schwer. Er kann nicht lange dauern, ohne Arbeit und ohne Einkommen. Das ist ganz klar.“ (4)

Allerdings können wir an einigen Beispielen in unserem Sample aber auch eine ambivalente Funktion der ethnic community im Zusammenhang mit prekären Beschäftigungsverhältnissen, v.a. im Kontext irregulärer Arbeit, konstatieren. Obgleich auch in diesen Fällen die ethnic community eine zentrale Rolle für den Zugang zu irregulären Beschäftigungsverhältnissen spielt, ist sie andererseits – v.a. in Form von Beschäftigernbetrieben aus der ethnic community – gleichzeitig eine Quelle von Ausbeutung und Diskriminierung. Sie bieten einerseits gerade für MigrantInnen in der Ankunftsphase Zugang zu irregulären Jobs in der Gastronomie und anderen persönlichen Dienstleistungen (bspw. Frisör), die nicht zuletzt deswegen, weil sie sich auf ethnisch strukturierte KundInnen stützen können, auch ohne Sprachkenntnisse des Ankunftslandes ausgeübt werden können. Insofern weisen sie eine besondere Niederschwelligkeit in dieser Hinsicht auf. Andererseits stellt der prekäre Aufenthaltsstatus von MigrantInnen auch in der ethnisch basierten Ökonomie einen Anlass für extensive und intensive Ausbeutung durch extrem geringe Bezahlung, Vorenthalten von Lohn und extensive Arbeitszeiten dar. Auch in der ethnischen Ökonomie wirken jene Mechanismen der regellosen Willkür, die auch die Erfahrungen von MigrantInnen in irregulärer Beschäftigung mit österreichischen AuftraggeberInnen kennzeichnen. D.h., hier wirkt das soziale Kapital in Form der *ethnic community* nicht als Ressource, sondern als Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe und als Faktor der Zementierung in prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen.

Der Faktor *ethnic community* als Türöffner für den Zugang zu (prekären) Arbeitsplätzen ist aber keine Funktion, die auf den irregulären Arbeitsmarkt beschränkt ist. Auch für den Zugang zu Arbeitsplätzen am regulären Arbeitsmarkt kommt den informellen Kontakten im zumeist ethnisch strukturierten Netzwerk von FreundInnen und Bekannten eine hohe Bedeutung zu. Denn auch im Fall eines regulären Aufenthalts- und Beschäftigungsstatus spielt v.a. zu Beginn des Migrationsprojektes der Faktor Fremdheit und Bedarf an Orientierungs- und Zugangswissen eine entscheidende Rolle. Gerade aber im Hinblick auf die prinzipielle Unsicherheit von Beschäftigung in den unqualifizierten Segmenten des Arbeitsmarktes verliert das ethnische Netzwerk diese Funktion im weiteren Verlauf des Migrationsprojektes nicht. Dieser Umstand wird am deutlichsten im Interview mit Herrn A., einem türkischen Migrant, herausgearbeitet. Er weist darin auf die besondere Bedeutung des sozialen Netzwerks für MigrantInnen als Fremde in Österreich sowie auf die extrem wichtige Funktion im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt hin. Herr A. hat im Prinzip alle seine Beschäftigungen – und das waren in seiner sehr ereignisreichen Arbeitsbiographie nicht wenige – ausschließlich über informelle Kontakte in seinem sozialen, ethnisch homogenen Netzwerk gefunden.

*„I: War das auch ... war das wieder leicht, eine Arbeit zu finden, oder?“*

*IP: Für mich kein Problem, weil wenn man viele Bekannte hat. ... Wenn es keinen Bekannten gibt, brauchst du Glück. Aber wenn du Bekannte hast. Wenn ich höre, mein Freund ist arbeitslos, ich habe auch versucht, Arbeit ... Für einen, für alle. So ist das. Was ich gehört habe, sage ich ihm gleich. Und dann geht er und versucht es. So funktioniert das. Ja.“*

D.h., die Unterstützung bei der Arbeitssuche wird als bewusste Strategie und als Anforderung an das soziale Netzwerk gestellt und spielt für das Überleben in der „Fremde“ – v.a. auch vor dem Hintergrund einer anhaltenden Diskriminierung von MigrantInnen (gerade türkischer Herkunft) auf dem Arbeitsmarkt – eine zentrale Rolle. Das ethnisch auf dem Herkunftskontext basierende soziale Kapital kann diese Funktion v.a. deshalb so gut ausfüllen, weil diese Art ethnisch basierter Netzwerke mit der ethnischen Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarktes korrespondiert.

An dieser Funktion des ethnisch basierten sozialen Kapitals als Türöffner zu (prekären) Jobs lässt sich auch jenes von Granovetter (1973) herausgearbeitete Phänomen der *Stärke schwacher Bindungen* gut demonstrieren. Denn diese Funktion ist nicht an intensive persönliche Beziehungen gebunden, sondern funktioniert auch innerhalb der *ethnic community* auch über größere Radien hinweg. Dies verdeutlicht das Beispiel von Frau S., einer serbischen Migrantin, die im Reinigungsgewerbe tätig ist. Obwohl – v.a. aufgrund der Trennung von ihrem serbischen Ehemann – der Umfang ihres sozialen Netzes nicht sonderlich groß ist und auch seine Maschen nicht besonders eng geknüpft sind, stellt es in der Migrationssituation doch eine wichtige Ressource für sie im Hinblick auf den Zugang zu Arbeitsplätzen dar. Auch Frau S. hat ihren Arbeitsplatz über informelle Kontakte zu Bekannten gefunden.

*„Man kann nicht einfach, so wie ein Migrant, einfach so zur Firma gehen und sagen: „Ich brauche einen Job“. Da muss jemand für ihn sagen: „Das ist meine Bekannte, er kann gut arbeiten“. Ich glaube das ist so. Ich glaube das ist so. So habe ich auch die Firma gefunden. Meine Bekannte hat bei dieser Firma gearbeitet, da hat sie mir gesagt: „Da kannst du zu unserer Firma kommen“. Und sie hat zum Chef gesagt: „Sie kann gut arbeiten“. Und da habe ich meinen Job bekommen. Ich glaube, muss man.“ (24)*

Für Frau S. muss man als (serbische) MigrantIn am österreichischen Arbeitsmarkt mit Benachteiligung aufgrund von Fremdidentifizierungen rechnen, weshalb einer persönlichen Empfehlung eines/r InsiderIn eine besondere Bedeutung zukommt.

Diese arbeitsmarktspezifische Türöffner-Funktion des ethnischen sozialen Kapitals kann auch unmittelbare Wirkungen auf die subjektive Verarbeitung prekärer Arbeit haben, wie am Beispiel von Herrn A. deutlich wird. Trotz seiner prinzipiellen und auch von ihm subjektiv rezipierten hohen Verwundbarkeit am Arbeitsmarktmarkt als ungelernter türkischer Arbeiter bereitet ihm dieser Umstand keine allzu großen Zukunftssorgen. Gestützt auf seine bisherigen Erfahrungen und vertrauend auf das bis jetzt in dieser Hinsicht (Zugang zu Arbeitsplätzen) hervorragend funktionierende Netzwerk der ethnischen *community*, glaubt Herr A., selbst bei Arbeitsplatzverlust relativ rasch wieder Arbeit finden zu können. Es scheint, als reflektiere dieser Optimismus den Umstand, dass es in Österreich arbeitsmarktspezifische gibt, die – aufgrund der Arbeitsbedingungen

– hauptsächlich von MigrantInnen besetzt sind und dass er sich auf diesen Teilarbeitsmärkten behaupten kann. Für ihn geht es vielmehr darum, in diesen Arbeitsmarktsegmenten für ungelernete ArbeiterInnen einigermaßen zufriedenstellende Arbeitsbedingungen v.a. auch in der Anerkennungsdimension zu finden, was ihm mit seiner derzeitigen Beschäftigung gelungen ist.

Das soziale Netzwerk hat darüber hinaus im Fall von Herrn A. aber auch noch eine wichtige Funktion im Hinblick auf den Austausch von Informationen über (arbeits)rechtliche Bestimmungen in Österreich, um sich gegen Übervorteilung durch ArbeitgeberInnen besser zur Wehr setzen zu können. D.h., hier werden Konturen der Funktionen des ethnisch strukturierten Kapitals zur Bewältigung von Prekarität sichtbar: Zum einen im Sinne von Bewältigung der äußerst prekären Situation der Arbeitslosigkeit, die sich v.a. auch die niedrigen Nettoersatzraten von Niedriglöhnen ergibt – zum anderen im Sinne einer Ressource des Zugangs zu sozialen Rechten, um sich gegen erlittene Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

## **6.2. *Familie(Clan) als zentrales soziales Kapital des Migrationsprojektes (v.a. für junge MigrantInnen)***

Soziales Kapital in Form starker Bindungen, also von verwandtschaftlichen Beziehungen, spielt in besonderem Maße für junge MigrantInnen – und zwar für ihr Migrationsprojekt im Allgemeinen als auch für die Bewältigung von Prekarität im Besonderen – eine wichtige Rolle. Es handelt sich dabei in unserem Sample um MigrantInnen Anfang zwanzig, die zumeist nach dem Abschluss der Ausbildung bzw. nach ersten erfolglosen Versuchen, sich in den Arbeitsmarkt im Herkunftsland zu integrieren, ohne ihre Eltern migrieren. Sie können sich dabei zumeist auf nähere Verwandte wie Geschwister bzw. Onkel/Tanten im Ankunftsland stützen. Diese bilden auch den Hauptgrund für die Ziellandentscheidung im Rahmen des Migrationsprojektes. Allerdings deutet sich an einem Beispiel in unserem Sample auch an, dass dieses familiäre soziale Kapital auch eine negative Rolle spielen kann, wenn es als Einschränkung und Einengung empfunden wird.

Insgesamt ist bei dieser Funktion des sozialen Kapitals v.a. auch die spezifische Situation von jungen Erwachsenen zu berücksichtigen. Denn vielfach fällt ihr Migrationsprojekt mit dem abrupten Ablösungsprozess von den Eltern zusammen und verschränkt sich mit der Herausforderung, ihr Leben (in der Fremde) selbst zu gestalten.

Wir haben bereits auf die zentrale Rolle solch enger familiärer Beziehungen und Unterstützungsstrukturen bei der Bewältigung der spezifischen Herausforderungen, die mit einem irregulären Status verbunden sind, hingewiesen (Beispiel von Herrn V. im vorigen Abschnitt). Eine ähnliche, wenn auch nicht so existenzielle, Funktion kommt diesen aber auch in regulären Zusammenhängen zu. Dies ist nicht nur dem spezifischen Unterstützungsbedarf in der Migrationssituation selbst geschuldet, sondern auch den sozialen Strukturen des Herkunftskontextes, in denen engen familiären Bindungen und Verpflichtungen eine hohe Bedeutung zukommt. Dies wird etwa von Frau P. im

Interview betont, für die die Anwesenheit ihres Bruders die Brücke für die Migration nach Wien darstellte. Sie schreibt dem Familienzusammenhalt in der polnischen Herkunftskultur eine große Bedeutung zu, die speziell auch in Migrationszusammenhängen zum Tragen kommt.

*„Na, wir sind hier eine Familie. Also wir treffen uns, entweder telefonieren wir oder so oder so ist das. Also vor allem bedeutet in Polen die Familie viel. Und im Ausland ist es doppelt mehr, weil wir sind nur eine begrenzte Zahl, ja. Wir sind hier 4, 6, und ich bin die 7.“ (19)*

Allerdings lässt sich an den Biographien der interviewten jungen MigrantInnen eine Veränderung der Funktion dieses familiären sozialen Kapitals mit Fortlauf des Migrationprojektes beobachten: von einer Ermöglichungsfunktion zur Etablierung in der Ankunftsphase zu einem Sicherheitsanker im Ablösungs- bzw. Eigenständigkeitsprozess.

D.h., die Verwandtschaft fungiert mit zunehmender Dauer des Migrationsprojektes eher als eine potenzielle Ressource, auf die man im „Notfall“ zurückgreifen kann. Die Befragten verweisen im Interview darauf, dass sie auf eigenen Beinen stehen und sich daran orientieren, ihre prekäre Arbeitssituation selbständig zu bewältigen. Dabei ist die Intensität der Kontakte im Alltag durchaus unterschiedlich, was allerdings keinen Indikator für das Selbstständigkeitsstreben der jungen MigrantInnen bzw. für die prinzipielle Funktion des familiären sozialen Kapitals bildet. Diesem kommt in fast allen Fällen unabhängig von der Kontakthäufigkeit eine hochgradige Sicherheitsfunktion im Sinne eines Sicherheitsnetzes für den schwierigen Balanceakt des Migrationsprojektes zu.

Frau I., eine bosnische Studentin beschreibt dies treffend im Interview in Bezug auf ihren Onkel und seine Familie, die, gewissermaßen als vor Ort befindliche Vertreter des gesamten Familiennetzes, für sie (und ihre Schwester, die ebenfalls studiert) fungieren und zu denen sie auch intensiven Kontakt haben.

*„Ich würde sagen, einmal ... mindestens einmal in der Woche. Weil der Onkel hat 2 Töchter, die ... also eine ist 22 Jahre alt jetzt und ist ... Also meine Schwester ist 23, und die ist 22. Also die verbringen viel Zeit miteinander, die zwei. Und ich auch dann eben (lacht). Also...und die Tante ist auch sehr, sehr nett, obwohl er der Bruder von meiner Mutter ist. Also sie ist keine Blutsverwandtschaft. Aber sie ist so, so nett. Hut nach unten. Also seit wir gekommen sind, zuerst ich und dann später meine Schwester, dann hat sie sich nur...also sehr gut um uns gekümmert in der Sache, dass sie ... dass man weiß, dass jemand da ist. Also sie geben uns nicht das Geld so, sondern ... z. B. zum Geburtstag geben sie uns eine Karte und ein bisschen Geld, dass man sich was kaufen kann. Zu Weihnachten Geschenke, Ostern Geschenke und so. Ein reines Geld geben sie nicht. Aber ich glaube, es ist viel wichtiger, dass sie da hinten stehen, wenn irgendwas los ist oder irgendwas passiert, man weiß, man kann jemanden anrufen, und die werden da sein. Und dann am Sonntag Mittagessen, das ist immer auch dabei (lacht). (13)*

Daran wird deutlich, dass dieses potenzielle Sicherheitsnetz, obwohl es nicht unmittelbar als ökonomische Unterstützung im Alltag wirkt, in seiner Funktion als

Sicherheitsanker gerade auch für jüngere MigrantInnen eine leichtere subjektive Verarbeitung der prinzipiell höchst unsicheren Situation erlaubt.

Bei Herrn K., einem türkischen Studenten, hat das familiäre soziale Kapital zwar die Ermöglichungsfunktion in der Ankunftsphase ausgeübt, sich jedoch nicht in einen Sicherheitsanker im Prozess der selbständigen Existenzsicherung zur Bewältigung der prekären Situation verwandelt. Eine einengende, kontrollierende Funktion der verwandtschaftlichen Beziehungen hat in seinem Fall vielmehr zu einem Ablösungsprozess bereits in einem sehr frühen Stadium des Migrationsprojektes geführt, was ihn bestimmten Zwängen zur Existenzsicherung unter höchst schwierigen Bedingungen und mit geringen Ressourcen (Sprachkenntnisse) ausgesetzt hat. In dieser sozial höchst verwundbaren Situation haben die Anforderungen (Finanzierung einer Wohnung sowie der Kosten für die Deutschkurse als Voraussetzung zu Studium) ihn in höchst prekäre irreguläre Beschäftigungsverhältnisse geführt, deren (Arbeits)Bedingungen wiederum sein gesamtes Migrationsprojekt gefährdeten. Durch den (emotionalen) Bruch mit den Verwandten bei gleichzeitig hohen moralischen Verpflichtungsgefühlen wurde an Stelle von Entlastungsfunktionen vielmehr ein zusätzlicher Druck aufgebaut. Herr K. fühlte sich etwa verpflichtet, trotz seiner prekären Einkommenssituation das den Verwandten durch Mietrückstände (er wohnte einige Zeit in einer Eigentumswohnung der Verwandten) geschuldete Geld innerhalb eines möglichst kurzen Zeitraums zurückzuzahlen, was seine prekäre Gesamtsituation noch verschärfte und letztlich auch die Bewältigung der Anforderungen für sein Studium gefährdete.

An diesen Beispielen wird deutlich, was auch bereits in anderen Studien zu sozialem Kapital im Migrationsprozess festgestellt wurde, nämlich dass dieses durchaus ambivalente Rollen einnehmen kann, also ermöglichende und kompensierende ebenso wie Handlungsoptionen einschränkende Funktionen (vgl. Haug/Pointner 2007).

### **6.3. *Heirat mit ÖsterreicherInnen bzw. hoher Bildungsabschluss (in Österreich) als wertvolles soziales Kapital***

Wir konnten in unserem Sample aber auch eine Gruppe von Personen identifizieren, die aufgrund verschiedener Faktoren nicht über ein ethnisch herkunftsbezogenes soziales Kapital verfügen, allerdings auch nicht darauf angewiesen sind. Vielmehr verfügen sie auf der Grundlage von rechtlicher Sicherheit, materieller Absicherung (durch den Ehemann) und von hohem kulturellen Kapital über spezifische Ressourcen, die ihnen auch Zugang zu spezifischen Formen sozialen Kapitals ermöglichen, die sie nicht nur zur Bewältigung prekärer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, sondern darüber hinaus zu sozialen Teilhabemöglichkeiten an der österreichischen Gesellschaft nutzen können.

Es handelt sich dabei ausnahmslos um Akademikerinnen (bzw. kurz vor dem Studienabschluss stehende Studentinnen). Zum eine ermöglicht die materielle Absicherung über den Ehemann, wie bereits ausgeführt, eine von existenziellen

Unsicherheiten weitgehend befreite Bewältigung der (finanziell) prekären Arbeits- und Beschäftigungssituation. Gleichzeitig erhöht dies den Spielraum für Suchprozesse und alternative Strategien. Zum anderen ermöglichen der hohe Bildungsabschluss und die Heirat mit einem Österreicher den Zugang zu Zonen des sozialen Raums, die anderen – mit weniger Ressourcen ausgestatteten – MigrantInnen verschlossen sind. Dies wird nicht nur an der Zusammensetzung der sozialen Netzwerke deutlich, die in Bezug auf den Herkunftskontext eine große Streuung aufweisen (es gibt auch einen großen Anteil an autochthonen ÖsterreicherInnen), was zum Teil mit den besonderen Gelegenheitsstrukturen an den Universitäten zu tun hat. Dieser Zugang zu spezifischen sozialen Milieus in den mittleren und oberen Regionen des sozialen Raums bedeutet gleichzeitig auch, dass Erfahrungen der Fremdidentifizierung und Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft in Interaktionen im Alltag geringer ausfallen. Dies wird im Interview mit Frau D., einer tschechischen Migrantin, die z.Z. arbeitslos ist, deutlich.

*„Also – eine der besten Freundinnen ist eine Schwedin und die meistens sind Österreicher, ja. Muss ich schon sagen, ja. – Aber keine Ausländerfeinde sind dabei – null. Das sind alles Leute, die sehr sozial denken, weil Leute, die irgendwie so feindlich gesinnt sind, das würde ich nicht aushalten.“*

D.h., die Personen werden vor dem Hintergrund ihres hohen kulturellen Kapitals und auf Basis der in mittleren und oberen sozialen Milieus vorherrschenden individualistischen Orientierungsmuster weniger stark im Kontext ihres Herkunftsbezugs wahrgenommen, sondern stärker als Individuum. Charakteristisch für die Situation der Personen dieser Gruppe ist auch, dass diese nicht über Prozesse von Kettenmigration, also über Verwandtschafts- oder Freundschaftsnetzwerke, nach Österreich gekommen sind und daher auch kaum über ein herkunftsspezifisches soziales Kapital verfügen. Gleichzeitig sind sie aufgrund ihrer Ausstattung mit Ressourcen (ökonomisches, kulturelles Kapital) aber auch nicht auf eine entsprechende Unterstützung über solche Strukturen angewiesen. Aufgrund ihrer Ressourcenausstattung und dem damit verbundenen sozialen Status sind einige auch ehrenamtlich in integrative staatliche Projekte eingebunden, was wiederum Gelegenheitsstrukturen zur Ausweitung des Freundeskreises und des sozialen Kapitals zur Verfügung stellt.

In diesen Fällen stellt das spezifische soziale Kapital insofern eine Ressource zur subjektiven Bewältigung der prekären Beschäftigungssituation dar, als diese so gut wie keine Auswirkungen auf ihre soziale Integration über Freundschaftsbeziehungen ausübt. Ihre Ressourcen an kulturellem und sozialem Kapital sind wichtige *assets* für ihre Integration über Freundschaftsbeziehungen und erleichtern wiederum auch die subjektive Verarbeitung ihrer prekären Situation.



#### 6.4. **Ethnisches Sozialkapital als (Rückzugs)Ort von Selbstwirksamkeitserfahrungen**

Im Gegensatz dazu kann ein ethnisch homogenes, herkunftsspezifisches soziales Kapital in den unteren Regionen des sozialen Raums aber gerade als Rückzugsort eine wichtige Funktion bei der Bewältigung von Alltagserfahrungen – Fremdidentifizierung und Grenzziehungsprozesse durch die Aufnahmegesellschaft – einnehmen. Die aus dem Herkunftskontext stammenden kulturellen Muster der engen familiären Beziehungen werden in Kombination mit der *ethnic community*, der im Migrationskontext ein spezifischer Stellenwert zugewiesen wird, zum sozialen Ort, an dem wichtige Selbstwirksamkeitserfahrungen gemacht werden können. Auf diese Weise können die auf vielfältigen Alltagserfahrungen basierenden prekären Zugehörigkeitsgefühle produktiv, d.h. in nicht selbstschädigender Weise, verarbeitet werden. Wir haben diese Funktion eines ethnisch homogenen, herkunftsspezifischen sozialen Kapitals v.a. bei Personen mit türkischem Migrationshintergrund identifiziert. Es handelt sich dabei um eine Gruppe, die im öffentlichen Diskurs besonders starken kategorialen Klassifikationen auf der Basis des askriptiven Merkmals Ethnizität ausgesetzt ist, die zu Abwertung und symbolischem Ausschluss aus dem Kreis anerkannter Gesellschaftsmitglieder führen.

Die auf Diskriminierungserfahrungen beruhenden Fremdheitsgefühle verleihen den ethnisch strukturierten Netzwerken eine besondere Bedeutung bei der Bewältigung der spezifischen Schwierigkeiten migrantischer Prekarität - eine Herausforderung, die subjektiv ohne diese Freundschaftsnetzwerke nicht bewältigbar erscheint. Herr A., ein türkischer Migrant mit vielfältigen Erfahrungen im Bereich prekärer Arbeit, reflektiert besonders diesen Aspekt.

*„Der Freund ist so, für Geld, für Krankheit, für schlechte Zeit, für alles. Wenn es keinen Freund gibt, dann ist es schwer von hier. Du bist alleine hier. Ja.“ (23)*

Gleichzeitig wird im Interview jedoch deutlich, dass die Grenzziehung von Seiten der ÖsterreicherInnen so stark ist, dass Kontakte zu Einheimischen sich, wenn überhaupt, auf gelegentlichen *small talk* beschränken. Freundschaften mit ÖsterreicherInnen hat er nie knüpfen können. Allein das Kopftuch, das seine Frau trägt, genügt, dass der Kontakt von Seiten der Einheimischen abrupt abgebrochen bzw. erst gar nicht aufgenommen wird. Es sind Erfahrungen permanenter Ausgrenzung, Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit, die die meisten Interaktionen mit Einheimischen prägen.

*„Nein, ich habe keine österreichischen Freunde. Nur wegen ... nur so kurz sprechen, freundlich. ... Ja, Österreicher, wenn schaut das Kopftuch, ist das ein Problem. Das Problem fängt an, wenn du sprechen willst, wenn sie das Kopftuch sehen, du anfängst, dann 1:0 verlieren, nicht. Minus 1 zum Anfangen...“ (21)*

Das soziale Kapital spielt für Herrn A. eine zentrale Rolle. Sein soziales Netzwerk ist stark von familiären Bindungen und Kontakten in der *ethnic community* geprägt. Man kann durchaus sagen, dass durch die kontinuierlichen Erfahrungen der Fremdidentifizierung und Ethnisierung die wichtigsten Funktionen dieses ethnisch-herkunftsbezogenen sozialen Kapitals zum einen in der Bewältigung dieser

Ausgrenzungserfahrungen im Sinne der Aufrechterhaltung von Selbstwert und Identität bestehen und zum anderen aber auch in der Bewältigung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt durch das Zur-Verfügung-Stellen von informellen Zugangskanälen zu Beschäftigung. In Bezug auf unsere zentrale Fragestellung bedeutet dies, dass das soziale Kapital in diesem Sinne durchaus als Ressource zur Bewältigung einer doppelten Prekarität dient: jener der prekären Beschäftigung, also der sozialen Verwundbarkeit am Arbeitsmarkt, und jener des prekären gesellschaftlichen Zugehörigkeitsstatus.

In den Interviews ist aber auch eine spezielle Ausformung dieser Funktion des ethnisch basierten Sozialkapitals bei der Verarbeitung prekärer Zugehörigkeit aufgetaucht, die im Gegensatz zum Rückzug auf die innere Sphäre der *ethnic community* die Selbstwert steigernde Wirkung dieses sozialen Kapitals als Grundlage für das Überschreiten der Sphären und für eine Strategie des aktiven Kampfes um Anerkennung und Partizipation nutzt.

Frau B., Angehörige der zweiten Generation türkischer Einwanderer, lebt auf der einen Seite durchaus die engen Familienbeziehungen ihrer Herkunftssozialität, gleichzeitig aber auch das Engagement in der *ethnic community* – sie ist Vorsitzende eines türkischen Kulturvereins. Sie geht aber weit darüber hinaus. Auf der einen Seite realisiert sie über die Teilnahme an Bildungsgängen im 2. Bildungsweg einen beträchtlichen Bildungsaufstieg. Andererseits engagiert sie sich im Rahmen ehrenamtlicher Tätigkeiten (Rotes Kreuz, Magistrat) in der äußeren Sphäre der Mehrheitsgesellschaft. D.h., sie verarbeitet die Erfahrungen vom Fremdentifizierung und Ausschluss vom Arbeitsmarkt aufgrund ihrer ethnischen Herkunft (sie ist Kopftuchträgerin) nicht durch einen ausschließlichen Rückzug in die Sphäre der Familie und der *ethnic community*. Ihre Strategie besteht vielmehr in einem Überschreiten der Grenzen zwischen den beiden Sphären – dem Außen der Ankunftsgesellschaft und dem Innen der *ethnic community*.

## 7. **PREKARISIERUNG UND IDENTITÄT/ZUGEHÖRIGKEIT**

Ein wesentlicher Aspekt des vorliegenden Forschungsvorhabens ist die Analyse der Auswirkungen von prekären Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen auf die soziale Integration in die österreichische Gesellschaft sowie auf die Identitäten von davon betroffenen MigrantInnen. Wir haben uns dabei eher an einem empirisch gestützten Ansatz zur Bestimmung des Integrationserfolgs orientiert, der sich nach Reinprecht (2010:47) als erreichte Stabilität der Position im Sozialgefüge und als subjektiv positive Bewertung des eigenen Migrationsprojektes fassen lässt.

In Bezug auf Identitäten begreifen wir diese nicht als fest gefügtes Phänomen, sondern eher als den kontinuierlichen Versuch von Individuen, unterschiedliche Rollenanforderungen auszubalancieren und Teilaspekte der Persönlichkeit zu integrieren (Krappmann 1973; Kaufmann 2005). Kaufmann unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen „narrativer“ und „unmittelbarer“ Identität. Bei ersterer handelt es sich um ein abstraktes biographisches Selbstkonzept oder Selbstverständnis einer Person. Hingegen bildet sich zweite in der direkten Konfrontation mit den alltäglichen Lebensanforderungen und Erfahrungen heraus und weist deshalb auch einen fragmentierten und wechselhaften Charakter auf. Wir beziehen uns im Folgenden stärker auf ein Verständnis von „unmittelbarer“ Identität im kaufmannschen Sinne. Gleichzeitig muss in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden, dass im Prozess der Reproduktion sozialer Machtverhältnisse Zuweisungen von mit geringer Anerkennung ausgestatteten Positionen an bestimmte soziale Gruppen eine Legitimierungsfunktion einnehmen. Dies beeinflusst den Prozess der Herausbildung „unmittelbarer“ Identitäten, da dieser nur in Auseinandersetzungen mit diesen Adressierungen und Etikettierungen möglich ist. Insofern geht es eher um Praktiken der Identifizierung als um Identität als eigenes Phänomen, wie Graefe (2010) ausführt. Identitätsfindung wird in diesem Sinne als soziale Erfahrung begriffen, die sich „im Spannungsfeld von Diskursen, ökonomischen Strukturen und hegemonialen Identitätsanforderungen auf der einen und der aktiven und potenziell eigensinnigen (Selbst)Deutungs- und Alltagspraxis der Subjekte auf der anderen Seite“ (ebenda: 46/47) abspielt. In diesem Spannungsfeld sozialer Erfahrungen spielt für die Ausbildung und Aufrechterhaltung von Identität v.a. auch die Anerkennung von Selbstbildern und Selbstentwürfen durch andere (vgl. Vogt 2008) eine zentrale Rolle.

Wir wenden uns im Folgenden zunächst den subjektiven Bewertungen des eigenen Migrationsprojektes zu und konzentrieren und dann auf die sozialen Erfahrungen der Interviewten im Zusammenhang mit Prozessen der Identifizierung.

### 7.1. **Bewertung des Migrationsprojektes**

Diesem Abschnitt sollen einleitend einige klärende Bemerkungen zum Begriff des Migrationsprojektes voran gestellt werden. Der Begriff evoziert die Vorstellung, dass es sich dabei um ein fest umrissenes, vorab geplantes, mit klaren Zielen versehenes und

damit auch einer (subjektiven) Evaluierung zugängliches Phänomen handelt. Dies kann durchaus eine mögliche Variante individueller Motive von MigrantInnen sein, trifft aber – zumindest in unserem Sample – auf viele Biographien nicht zu. Individuelle „Migrationsprojekte“ beginnen vielfach als temporäre, zeitlich abgegrenzte oder aber als diffuse, offene Projekte, die dann durch verschiedene Ereignisse oder Verläufe in spezifische Dynamiken eintreten. Sie wachsen sich erst in der Folge zu einem in dieser Form unintendierten „Migrationsprojekt“ aus, das sich im subjektiven Bewusstsein der interviewten Personen allerdings nicht als solches manifestiert. Es handelt sich um eine begriffliche Konstruktion, um die sozialen Erfahrungen von MigrantInnen im Ankunftsland auf bestimmte Art und Weise zu bündeln und damit fassbar zu machen.

### *Defensive Zufriedenheit*

Ein auffälliges Muster der Bilanzierung vereinigt ein subjektives Leiden an der prekären Arbeits- und Lebenssituation und an der niedrigen gesellschaftlichen Positionierung in Österreich (v.a. auch im Vergleich zur eigenen Ausbildung im Herkunftsland) mit einer subjektiven Zufriedenheit. Es handelt sich dabei um eine Art von Paradoxon, das nur im Kontext der Besonderheiten der Migrationskonstellation und der damit einhergehenden Zwänge aufgelöst bzw. einem verstehenden Nachvollziehen zugänglich gemacht werden kann. Illustriert werden soll dieses Muster, das wir *defensive Zufriedenheit* genannt haben, an zwei exemplarischen Fällen.

Frau S., eine serbische Migrantin, arbeitet seit fünf Jahren im selben Reinigungsunternehmen. Zunächst in Teilzeitarbeit hat sie mittlerweile einen unbefristeten Vollzeitdienstvertrag. Sie reinigt in sechs verschiedenen Unternehmen/Organisationen, was für sie einen hoch fragmentierten Arbeitsalltag bedeutet. Durch die unterschiedlichen Arbeitsplätze fallen nicht nur viele unbezahlte Fahrzeiten an („*Fahrzeit ist verlorene Zeit.*“), sondern auch arbeitsfreie Phasen („Löcher“) zwischendrin, die kaum produktiv genutzt werden können. An einem ihrer Einsatzplätze beträgt die Arbeitszeit nur eine halbe Stunde, sodass die Fahrzeit die eigentliche Einsatzzeit bei weitem übersteigt. Die Arbeit ist auch körperlich anstrengend und Frau S. hat durch die einseitigen und intensiven Belastungen auch bereits gesundheitliche Probleme mit ihrem linken Arm. Sie kann ihre Arbeit eigentlich nur aufgrund monatlicher, schmerzstillender Injektionen durchführen. Der Inhalt ihrer Tätigkeit bietet für sie subjektiv kaum Anreize, aber der Vergleich mit der Situation in Serbien ringt ihr immer wieder ein erzwungen positives Resümee ab. Auf die Frage, ob ihr die Arbeit Spaß macht, antwortet sie:

*„Manchmal Spaß, manchmal ist es anstrengend. Und manchmal sage ich: „Ich kann nicht mehr. Ich habe von allem genug“. Dann sage ich wieder: „Hier ist es besser als in Serbien, bleibst du da, bleibst du da“. Und immer so. (7)*

Im Interview dringt an verschiedenen Stellen ihr Leiden unter der dequalifizierten Arbeitssituation bei gleichzeitig subjektiv als gering wahrgenommen Chancen auf Veränderung durch. Die für österreichische Verhältnisse prekäre Arbeitssituation, unter der Frau S. aber auch subjektiv leidet, erlaubt ihr und ihrer Tochter ein „besseres“ (Über)Leben als im Herkunftsland. Da dieser Vergleich die zentrale Referenzfolie

bildet, vor der sie ihre Situation in Österreich und die Entwicklung ihres Migrationsprojektes beurteilt, fällt diese Beurteilung – immer in letzter Konsequenz und aufgrund der schwierigen Situation zähneknirschend – positiv aus. Frau S. muss sich gewissermaßen zwingen, die Beurteilung ihres Migrationsprojektes auf diese nackten ökonomischen Tatsachen zu reduzieren, auf diese Weise das eigene Leiden an der Situation zu relativieren und diese durch die Brille der ökonomischen Zwänge betrachten. Dies bringt der folgende Interviewauszug deutlich zum Ausdruck.

*„I: Wenn Sie jetzt Ihre Zeit in Österreich, die 5 Jahre, rückblickend betrachten, sind Sie im Großen und Ganzen zufrieden, wie sich Ihr Leben in Österreich entwickelt hat?“*

*IP: Ich will jetzt gar nix sagen. Es ist gut.*

*I: War nicht immer so?*

*IP: Nicht immer so. Aber wenn man tiefer denkt, ist es gut. Egal wie müde ich am Abend bin oder wie böse ich ... Wieso bin ich müde? Es ist die Sicherheit. In Österreich ist es sicher zum Leben, zum Verdienen, zum Leben, zum...alles.“ (25)*

Soziale Sicherheit für sich, aber v.a. für ihre Tochter, war auch das wesentliche Ziel, das sie mit ihrem Migrationsprojekt erreichen wollte bzw. will. Die Erfahrung des Krieges in ihrem Herkunftsland, aber auch die danach geringen Möglichkeiten, dort soziale Sicherheit zu erreichen, sind als wichtige Einflussfaktoren zu berücksichtigen. Dass die prekäre Arbeit im Reinigungsgewerbe in ihrer subjektiven Einschätzung diesem Ziel – wenn auch zu einem hohen Preis – nahe kommt, wird nur vor dem Hintergrund der fehlenden Alternativen und der ungünstigeren Bedingungen im Heimatland verständlich.

Die ökonomischen Zwänge sowie die damit im Zusammenhang stehende Alternativenlosigkeit führen zu einer Relativierung ihrer insgesamt prekären Arbeits- und Lebenssituation und erzwingen gewissermaßen eine positive Beurteilung ihres Migrationsprojektes trotz hohen Leidens. Sowohl die fortgesetzten Erfahrungen mit belastenden Arbeitssituationen als auch die prekäre Gesamtsituation, die auch von ihrem unsicheren Aufenthaltsstatus bestimmt wird, führen bei Frau S. immer wieder zu Rückkehrüberlegungen, die jedoch von den ökonomischen Zwängen abrupt abgeleitet und verdrängt werden. Ihre subjektive Bewertung ist geprägt von einem Oszillieren zwischen dem Leiden an der Arbeitssituation in Österreich und den fehlenden (ökonomischen) Perspektiven in ihrem Herkunftsland.

Im Gegensatz zu Frau S. ist Frau P., eine polnische Migrantin, nicht mit bestimmten Zielvorstellungen nach Österreich emigriert, da sie ursprünglich nur für zwei Jahre bleiben wollte. Für einen solchen Zeitraum schmiedet man keine großen Pläne, schon gar nicht im Alter von 22 Jahren. Ihre Vorstellungen waren demgemäß auch sehr allgemein gehalten und reduzierten sich darauf *„ganz normal zu arbeiten, wie alle anderen, ja und das Leben zu genießen. ... Ja. Also man geht arbeiten und nachher genießen. Und ich will auch arbeiten und genießen und etwas von dem haben. Also diese psychische Ruhe brauche ich. Also eine solche Stabilität.“ (22)*

Ihr beruflicher Einstieg erfolgt in Österreich unter völliger Entwertung ihres Bildungskapitals aus dem Herkunftsland und es ist ihr nach zwölf Jahren noch kein nennenswerter Aufstieg gelungen. Frau P. beginnt als Maturantin ohne reguläre Arbeitsbewilligung in Österreich am untersten Ende des Arbeitsmarktes, an dem sich irreguläre Beschäftigung und massiv unterqualifizierter Einsatz mit schlechten Arbeitsbedingungen, geringer Bezahlung und geringer gesellschaftlicher Anerkennung vermischen. Obwohl bei ihr ein starker Wille zur Veränderung dieser höchst prekären Situation vorhanden ist, kann sie sich auch nach zwölf Jahren nicht aus dieser unsicheren Situation befreien. Sie steckt seit einigen Jahren in einer höchst prekären Konstellation zweier Jobs, einer irregulären Beschäftigung als Reinigungskraft in einer Anwaltskanzlei und einer geringfügigen (offiziellen) Beschäftigung, ebenfalls als Reinigungskraft, in einem Unternehmen für medizinische Produkte, fest.

Sie hat, wenn man die Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse heranzieht, zwar eine gewisse Stabilität erreicht, allerdings auf der Basis hoher sozialer und rechtlicher Unsicherheit. Mit ihrem geringfügigen und ihrem irregulären Arbeitsverhältnis kann sie eben nicht „*ganz normal arbeiten, wie alle anderen*“. Hier ist eine Differenz gesetzt, die sie auch schmerzlich wahrnimmt. Trotz ihrer Ambitionen, die sich auch in Bemühungen, aus der prekären Situation heraus zu kommen niederschlagen, kann sie auch nach mehr als 12 Jahren keinen diesbezüglichen Fortschritt vorweisen. Sie hadert damit, dass sie keine Chance bekommt, ihre ohnehin schon realistisch reduzierten Ambitionen auf einen Aufstieg in den „Verkauf“ umzusetzen, was doch einem Gefühl des Ausgeschlossenenseins nahe kommt.

Angesichts dieser Konstellation, in der sie selbst ihre bescheidenen Ziele nicht verwirklichen konnte, mutet es doch einigermaßen überraschend an, dass die Bilanzierung ihrer Zeit in Österreich eindeutig positiv ausfällt: „*Ja, ich bin sehr zufrieden.*“ Frau P. kann, wie sie selbst sagt, ihre aktuelle Situation nicht mit jener in Polen vergleichen, da sie über keine Arbeitserfahrungen in ihrem Herkunftsland verfügt. Ihre Migration ist mit der Statuspassage des Übergangs vom Bildungssystem ins Berufsleben zusammengefallen. Was sie allerdings über die Arbeitsmarktsituation in Polen hört, lässt auch ihre eigene prekäre Arbeitssituation in einem anderen Licht erscheinen. Eine Rückkehr ins Herkunftsland ist von diesem Blickwinkel aus immer noch ein Abstieg und damit keine erstrebenswerte Alternative. D.h., die (noch schlechtere) Situation im Herkunftsland lässt die prekäre Lage in Österreich trotzdem noch als insgesamt attraktiver erscheinen im Vergleich zu einer Rückkehr ins Herkunftsland.

Ihre berufliche Sozialisation erfolgte in Österreich, wenn auch unter den besonders ungünstigen Bedingungen massiver Dequalifizierung und rechtlicher und sozialer Unsicherheit. Trotz dieser höchst prekären Gesamtsituation bietet diese für sie subjektiv doch genügend identifikatorische Anknüpfungspunkte, die ihr ein Zugehörigkeitsgefühl vermittelt.

Frau P. bewertet ihr Migrationsprojekt, das sich nicht vorab in konkreten Zielvorstellungen manifestiert hat, trotz ihrer prekären Gesamtsituation als positiv. Obwohl ihre sozialen Teilhabemöglichkeiten durch ihre prekäre Arbeitssituation

empfindlich eingeschränkt sind, da ihr jeglicher Zugang zu sozialen Rechten fehlt, werden ihre subjektiven Zugehörigkeitsgefühle zur österreichischen Gesellschaft bzw. zu Wien als Lebensmittelpunkt davon interessanterweise nicht beeinträchtigt.

Wir haben dieses Bewertungsmuster *defensive Zufriedenheit* genannt, da die fehlenden Alternativen eine zentrale Rolle für die positive Bewertung einer objektiven – und zum Teil auch subjektiv so empfundenen – prekären gesellschaftlichen Positionierung spielen. Aus der Arbeitszufriedenheitsforschung sind ähnliche Phänomene als *resignative Arbeitszufriedenheit* bekannt, eine Konstellation, in der der Soll-Ist-Vergleich negativ ausfällt und zur Kompensation das Anspruchsniveau sinkt (vgl. Bruggemann u.a. 1975). Auch das sozialpsychologische Phänomen „adaptiver Präferenzen“ (Elster 1982) kann als Erklärungsansatz herangezogen werden. D.h., dass Menschen ihre Aspirationen, Erwartungen und Prioritäten an soziale und materiell schwierige Situationen angleichen, v.a. wenn diese über einen längeren Zeitraum andauern. Zum einen ist das Eingestehen des eigenen Scheiterns (in diesem Fall des Migrationsprojektes) für die Betroffenen schwierig zu verkraften, zum anderen müssen die subjektiven Deutungen angesichts der Situation im Herkunftsland, die als einzig mögliche realistische Alternative zur Verfügung steht, an die schwierige aktuelle Situation angepasst werden, da ein Bewältigen anhaltend negativer Bilanzierungen noch größere Spannungen verursacht.

#### *Rückkehrabsichten trotz positiver Bilanzierung aufgrund von Prekarisierung*

Ein ebenfalls auf den ersten Blick paradox anmutendes subjektives Deutungsmuster drückt sich in Rückkehrabsichten trotz einer insgesamt positiven Bilanzierung des Migrationsprojektes aus. Es handelt sich um ein Bilanzierungsmuster, das v.a. im Zusammenhang mit Abstiegsprozessen am Arbeitsmarkt auftritt, die eine derart pessimistische Zukunftsprognose zur Folge haben, dass der Versuch einer Rückkehr ins Herkunftsland trotz ökonomisch schwieriger Situation als lohnendere Alternative erscheint.

In unserem Sample wird dieses Deutungsmuster am prägnantesten durch Herrn Z. repräsentiert. Er konnte sich lange Jahre relativ gut am österreichischen Arbeitsmarkt halten, indem er seine praktischen fachlichen Kompetenzen als Schlosser insofern verwerten konnte, als er Arbeitsplätze mit einem ausreichenden Verdienst besetzen konnte. Aufgrund der zunehmenden Konkurrenzsituation und der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes erreicht er in den letzten Jahren zum einen nur mehr schlecht bezahlte und zum anderen zunehmend unsichere Jobs. Er befindet sich zur Zeit in der Arbeitslosigkeit, nachdem er in seinem letzten Job als Leiharbeiter gekündigt wurde und Lohnansprüche gerichtlich erstreiten musste.

Obwohl seine aktuelle Situation sehr prekär ist und darin auch Abstiegsprozesse am Arbeitsmarkt zum Ausdruck kommen, resümiert Herr Z. sein Migrationsprojekt trotzdem insgesamt positiv. Dabei bezieht er sich v.a. auf die fachlichen Kompetenzen, die er sich durch seine jahrelange Berufsarbeit in Österreich aneignen konnte. Allerdings

kann er diese zur Zeit aufgrund der Arbeitsmarktsituation, auch wegen der Alterszuschreibungen, nicht mehr adäquat verwerten.

*„Ja, ich bin froh, dass ich da hergekommen bin. Ehrlich, das muss ich sagen, das sehe ich positiv, warum ich da hergekommen bin. Ich habe viele Sachen gelernt, ja. Und normalerweise, unten, wahrscheinlich nie ... Nie die Chance. Und dafür sage ich, da kann ich mich auch selbständig machen mit meiner Arbeit, mit meiner Qualifikation, was ich jetzt momentan habe, kann ich schon aufmachen. Aber ich habe keine Chance jetzt. Ich habe ... da braucht man Geld. ... Und jetzt diese...ja, mit dieser Zeit ist es so schwierig. Und jetzt ist es ... Ich gebe viel auf meine Sicht oder auf meine Arbeit. Es ist so viel Konkurrenz jetzt, es kommen die Leute von überall. Dann muss ich ehrlich auch (sagen), es gibt hier viel Schwarzarbeit.“ (13)*

Insofern hegt er trotz der insgesamt positiven Bilanzierung als einer der wenigen konkrete Rückkehrabsichten in sein Herkunftsland. Das hängt damit zusammen, dass er sich in Serbien trotz der ökonomisch ungleich schwierigeren Situation subjektiv bessere Chancen ausrechnet, seine Kompetenzen als Selbständiger zu verwerten, was ihm in Verbindung mit den niedrigeren Lebenshaltungskosten eine lohnendere Alternative zur Arbeitslosigkeit in Österreich zu sein scheint. D.h. in seinem Fall resultieren die Rückkehrabsichten aus dem ökonomischen Druck, der aus Veränderungen am Arbeitsmarkt resultiert und der ihn in eine prekäre Situation ohne große Veränderungsmöglichkeiten bringt. Im Gegensatz zu anderen InterviewpartnerInnen resultieren seine Rückkehrabsichten aus den subjektiv höheren Verwertungsmöglichkeiten seiner fachlichen Kompetenzen unter objektiv schwierigen ökonomischen Rahmenbedingungen im Herkunftsland. In diesem Muster stehen die Rückkehrabsichten in einem unmittelbaren Zusammenhang mit Prekarisierungsprozessen am Arbeitsmarkt, die eine deutliche Einschränkung der sozialen Teilhabemöglichkeiten nach sich ziehen.

### *Negative Bilanzierungen*

Ein drittes Muster sind negative Bilanzierungen des Migrationsprojektes, die zum einen mit den Erfahrungen prekärer Arbeit und Beschäftigung zusammenhängen und zum anderen ebenfalls jenen zentralen Aspekt des Vergleichs mit der Situation im Herkunftsland beinhalten. Diese kristallisiert sich als zentraler Maßstab für die subjektive Bewertung des eigenen Migrationsprojektes heraus.

Frau S., eine slowakische Lehrerin, ist über ihren österreichischen Mann, also über Familiengründung, nach Wien gekommen. Bei der Verwertung ihrer beruflichen Kompetenzen ist sie in Österreich allerdings auf das Arbeitsmarktsegment des Sprachtrainings verwiesen, in dem prekäre Beschäftigungsverhältnisse dominieren. Aufgrund fehlender Fördermöglichkeiten (Akademikerin) und finanzieller Ressourcen ist ihr die Option des Ausstiegs durch Umschulung versperrt. Insofern bleibt ihr nur der Einsatz im Sprachbereich, womit sie im Prinzip in einer prekären beruflichen Situation fixiert ist. Ihre existenzielle Unsicherheit ist aufgrund des Einkommens ihres Ehemannes deutlich abgemildert.



Sie bewertet ihr Migrationsprojekt insofern subjektiv als Rückschritt, da sie in Österreich nicht in der Lage ist, ihre Existenz selbständig zu sichern und die Migration mit einem sozialen Statusverlust verbunden ist, der v.a. auch in den höchst prekären Beschäftigungsverhältnissen als Sprachtrainerin seinen Ausdruck findet. Ihren ursprünglichen Plan, beruflich in Österreich ganz von vorn anzufangen, konnte sie bis jetzt aufgrund der schwierigen Rahmenbedingungen nicht umsetzen.

*„I: ...War Ihre Ankunft hierher für Sie erfolgreich? Würden Sie das so einschätzen?“*

*IP: Wahrscheinlich nicht, weil ich nicht selbständig bin. Das finde ich als Rück – wie heißt das ... ein Schritt zurück... Obwohl, ich hatte eigentlich keine große Erwartungen. Ich wusste, mit der Qualifikation wird es schwierig. Also damals habe ich geglaubt, ich lerne wahrscheinlich etwas anderes. Aber wenn es schon dazu kommt und man 2 Kinder hat und dabei nicht die Arbeit, die er oder sie macht, lassen will, dann würde es viel mehr Energie brauchen, als ich sie habe. ... Ich habe von mir selbst mehr erwartet. Ich habe erwartet, dass ich mich irgendwie dazu bringe, etwas ganz Neues zu machen. Da war ich vielleicht... Ja, da habe ich mich vielleicht überschätzt, irgendwie.“ (10)*

Herr A. ist aus ökonomischen Gründen nach Österreich gekommen. Seine Eltern (einfache ArbeiterInnen) konnten seinen Gymnasiumsbesuch nicht mehr finanzieren, sodass er dieses in der letzten Klasse abbrechen musste und sich entschloss, zum Geldverdienen zu seinem Onkel nach Österreich zu kommen. Der materiell-ökonomische Zwang war demnach sein hauptsächlichstes Migrationsmotiv.

Das Resümee seines Migrationsprojektes fällt allerdings negativ aus. Gerade im Vergleich zur Entwicklung der Situation im Herkunftsland und der Erwerbskarriere seiner damaligen SchulkollegInnen wertet Herr A. seine Entscheidung, nach Österreich zu gehen, als Fehler. Ohne berufliche Ausbildung ist er nicht nur den Unbillen des Arbeitsmarktes in besonderem Maße ausgesetzt, sondern es bleibt ihm als türkischem Migrant auch ein anerkannter gesellschaftlicher Status verwehrt. Seine materielle Lage ist aufgrund der Familiengröße (vier Kinder) einigermaßen angespannt. Der Vergleich mit seinen SchulkollegInnen fällt daher in allen wichtigen Aspekten negativ aus: Diese verfügen über eine Berufsausbildung, die gleichzeitig eine entscheidende Voraussetzung für einen passablen sozialen Status ist und sind gleichzeitig auch in materieller Hinsicht nicht schlechter dran als er.

*„Nein, wenn man Geld verdient, dann sowieso ... dann ist das Leben garantiert oder so was. Ich habe ... in dieser Zeit habe ich falsch gedacht. Vielleicht wenn ich in der Türkei geblieben wäre, vielleicht noch besser ... oder noch mehr Gutes, glaube ich. Ich habe es falsch gemacht, weil ... Warum falsch? Ein Freund ist ... hat jetzt einen Beruf. Und dann habe ich jetzt keinen Beruf. Wie ein Arbeiter. Mein Freund war noch 5 Jahre nachher hier, er hat...ist Pensionist. Und dann ein ganz gutes Leben. Alles ist ... Es ist ... sehr gut. Früher war es nicht...hat es nicht so gut funktioniert. Aber jetzt ist es ... Super. Der Lohn ist gleich.“ (19)*

Entscheidend ist, dass die ökonomische Entwicklung in der Türkei, die seinen ehemaligen SchulkollegInnen mittlerweile einen vergleichbaren materiellen Standard bei gleichzeitig höherem sozialen Status ermöglicht, sein aufgrund der belastenden

Arbeitsbedingungen und der geringen gesellschaftlichen Anerkennung durch ständige Fremdidentifizierung mit hohem persönlichen Leid verknüpftes Migrationsprojekt entwertet.

Insgesamt zeigt sich also auch in diesem Bewertungsmuster, dass für die Bilanzierung des eigenen Migrationsprojektes die erreichte gesellschaftliche Positionierung – und die Erfahrungen in prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen bringen diese zum Ausdruck – sowie der Vergleich zur Situation im Herkunftsland und zu den subjektiv damit verknüpften Optionen als zentrale Einflussfaktoren betrachtet werden müssen.

## **7.2. Auswirkungen auf Identifizierungen**

### *Erwerbsstatus bzw. Arbeitsrealitäten als zentrale Erfahrung der Nicht-Zugehörigkeit*

In den Interviews werden gerade vielfache Erfahrungen der Fremdidentifizierung, der Grenzziehung und damit der Nicht-Zugehörigkeit deutlich, die häufig über die prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden. Die Arbeitswelt ist für viele MigrantInnen der zentrale Bereich ihres Kontaktes mit der Aufnahmegesellschaft, weshalb die darin gemachten sozialen Erfahrungen auch eine bedeutende Rolle für die „unmittelbare“ Identität spielen. Neben den unmittelbaren Erfahrungen in der direkten Interaktion in der Arbeit vermitteln aber bereits die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen symbolisch ihre Nicht-Zugehörigkeit. Dieser Zusammenhang wird in den Interviews mehrfach hergestellt. Frau O., die seit über 25 Jahren im Land lebt und die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt, bringt ihre subjektiven Erfahrungen in diesem Zusammenhang auf den Punkt.

*„Du bist immer Ausländer und muss noch die schlimmste Arbeit machen und so schlecht bezahlt.“*

An ihrem Beispiel wird besonders gut deutlich, wie in prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen häufig die Erfahrung einer doppelten Grenzziehung gemacht wird: zum einen als externe Reinigungskraft, die nicht als dem Unternehmen, in dem sie ihre Arbeit verrichtet, zugehörig betrachtet wird und zum anderen als Ausländerin.

*„IP: Ja, die kommen später. Und ich habe nicht so viel mit... Und mit diesen Leuten, die in der Firma sind, also wir sind Leiharbeiter, und wir sind...wir gehören einfach nicht dazu. Das ist so. ... Und noch Ausländer.“ (T: 14)*

Frau O. fühlt sich nicht als Teil der österreichischen Gesellschaft anerkannt, obwohl sie die Staatsbürgerschaft besitzt. Sie beschreibt die permanenten Grenzziehungsprozesse, wobei der Arbeitsbereich dabei eine zentrale Rolle einnimmt. Wenn viele migrantische Reinigungskräfte, wie sie auch, über höhere berufliche Abschlüsse verfügen, aber als Putzfrau arbeiten müssen, sind ihnen ständig die damit verbundenen Abwertungsprozesse subjektiv präsent. Denn die Platzierung in der gesellschaftlichen Rangordnung kommt nach wie vor zentral über die zu erreichenden Arbeitsplätze und den damit verbundenen Status zum Ausdruck. Die „Drecksarbeit zu machen“ ist über

die darin enthaltene geringe gesellschaftliche Anerkennung ein symbolischer Ausdruck für Nicht-Zugehörigkeit. Auf Basis dieser über die Platzierung in der Erwerbsrangordnung zum Ausdruck kommenden Abwertung und Nicht-Anerkennung können sich auch keine positiven Zugehörigkeitsgefühle zur österreichischen Gesellschaft ausbilden, wobei in den ethnisch segmentierten Zonen des Arbeitsmarktes vielfach noch die Erfahrung eines hochgradig instrumentellen Umgangs ein zusätzliches Moment darstellt. Die Stellung in der Rangordnung der österreichischen Arbeitsgesellschaft wirkt, so der Eindruck aus den Interviews, als permanenter Stachel im Fleisch subjektiver Zugehörigkeitsorientierungen. Daran lässt sich auch durch formale Zugehörigkeitszertifikate wie den Staatsbürgerschaftsnachweis nichts ändern, wie Frau O. ausführt.

*IP: Ja, ich habe seit 15 Jahren die österreichische Staatsbürgerschaft. Aber von dieser Staatsbürgerschaft, das...*

*I: Ja. Also es hat nicht geholfen bei der Arbeit, bei der Arbeitssuche?*

*IP: Nein, nein. Wir sind Ausländer, überall. Immer, immer Ausländer. Wenn z. B. am Telefon du fragst, dann das 2. Wort, was ist: „Von woher kommen Sie?“ Ja, wenn ... wir verstehen es schon, egal wie wir reden. Wir waren da nicht in der Schule. Das wissen alle. Das ist jedem klar. Und die Grammatik können wir nicht. Und sogar Rechtschreiben ist auch schlecht ...“ (20)*

Über ähnliche Erfahrungen berichten auch männliche türkische MigrantInnen, die ihre Arbeitsbiographie hauptsächlich im industriell gewerblichen Bereich verbracht haben. Auch Herr G. ist seit über 25 Jahren in Österreich. Er hat inzwischen die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen, hegt keinerlei Rückkehrabsichten und fühlt sich in Österreich zuhause. Dennoch verhindern ständige Erfahrungen der Fremdidentifizierung und Ethnisierung in der Arbeitswelt auch in seinem Fall eine weitergehende Identifikation mit der Aufnahmegesellschaft. Die zentralen Erfahrungen mit der österreichischen Gesellschaft macht Herr G. in der Arbeitswelt. Diese sind von vielfachen Diskriminierungen und damit von Erfahrungen des Vorenthaltens gesellschaftlicher Teilhabemöglichkeiten geprägt. Die diesbezüglichen Erfahrungen in seiner Arbeitsbiographie bieten ihm wenige Ansatzpunkte für eine „Integration“ in die österreichische Gesellschaft. Zum einen führen die Erfahrungen in den prekären Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen im Laufe seiner Arbeitsbiographie ihm seine Nicht-Zugehörigkeit symbolisch vor Augen. Zum anderen sind es aber auch die Erfahrungen in der direkten Interaktion in dem Unternehmen, in dem er seit 13 Jahren arbeitet und dessen Prekaritätsgrad als vergleichsweise gering bezeichnet werden kann.

Was die Status- und Anerkennungsdimension betrifft, spricht Herr G. über die Interessenlosigkeit seines Vorgesetzten. Seine Arbeit wird nicht geschätzt und die ArbeiterInnen werden bedroht. Als Grund für dieses Verhalten des Vorgesetzten nennt er die Tatsache, dass er Ausländer ist. Im Interview kommt er an verschiedenen Stellen immer wieder darauf zurück, was die subjektive Bedeutung dieses Aspekts unterstreicht.

*„Ich arbeite seit 12, 13 Jahren. Ich habe nicht einmal zwanzigmal mit ihm (Chef) geredet ... Ich sehe ihn sehr wenig. Er begrüßt uns nicht ... Er hat ... so Nase hoch, Nase hoch, so Wolkenkratzer.“ (12-13)*

*„... in seinen Augen bin ich immer Ausländer, egal wie gut ich bin ... Ich kann ... z.B. kann ich mehr als mein Schichtführer.“ (13)*

*„Ich bin nie ein Gesprächspartner für den Chef. Er kommt niemals fragen: „Wie geht es?“ Ich habe das nie gehört. In 13 Jahren habe ich das nie gehört: „Wie geht es?“ (14)*

Auch am Beispiel von Herr A. lässt sich die Bedeutung erfahrener Anerkennung oder Missachtung für seine Identifizierungen verdeutlichen. In seiner Erwerbskarriere macht er mehrmals die Erfahrung, wegen seiner ethnischen Herkunft diskriminiert zu werden und zwar sowohl was die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen betrifft als auch die Anerkennung als Person. Aus seiner Sicht kann er den ihm durch ethnische Grenzziehungsprozesse zugewiesenen Status als „Ausländer“, der ihn von sozialer Teilhabe und sozialer Anerkennung ausschließt, nicht überwinden, selbst wenn er formal die Staatszugehörigkeit erwerben würde.

*„Ein Ausländer ist immer Ausländer. Ist egal, wenn du kriegst den Reisepass, das ist auch kein Problem. Das ist... Österreicher ist Österreicher. Ausländer ist Ausländer. Wenn vieles passiert, das ist auch so. Wenn einer gesagt hat: „Ich bin Österreicher“, der andere hat gesagt: „Ja, ja, du bist Ausländer“. Pass, nur Pass-Österreicher. So was passiert auch. Ja.“ (16)*

Für ihn stellt die über den persönlichen Umgang in der alltäglichen Kommunikation vermittelte Nicht-Anerkennung als Person eine massive Verletzung seiner persönlichen Identität dar. Deshalb sind für Herrn A. im aktuellen Unternehmen v.a. auch Umgangsformen von hohem symbolischem Wert, wie etwa, dass der Chef höchstpersönlich jedem allen ArbeiterInnen zum Geburtstag gratuliert und sich zu diesem Anlass auch zum Essen mit ihnen am selben Tisch zusammensetzt. Dies sind für sein subjektives Empfinden hochrelevante Akte sozialer Integration in den Betrieb und damit auch in einen wesentlichen Teilbereich der österreichischen Gesellschaft. Aufgrund seiner reichhaltigen Erfahrungen mit unterschiedlichen Unternehmen im Rahmen seiner Arbeitsbiografie in Österreich weiß Herr A. um die Exzeptionalität seiner aktuellen Arbeitssituation und schätzt diese auch entsprechend. Denn dies ist für ihn die einzig realistische Chance eines Ausstiegs aus der Prekarität und einer Integration über Erwerbsarbeit, die soziale Teilhabechancen eröffnet.

*„Das ist...von 100 Firmen, wenn es eine solche Firma, sind es 5 oder 10, gibt es keine. Weil die großen Firma sind anders. Das ist auch anders. Der Chef ist nicht...weiß nicht den Arbeiternamen und kennt ihn nicht. Was kennt der Chef? Der Chef kennt den Meister oder den Abteilungsleiter. So kennen. Wenn der Abteilungsleiter gut ist, hast du Glück. Wenn er nicht gut ist, ist keine Chance. So ist es. (17)*

Er arbeitet seit vier Jahren im aktuellen Unternehmen. Obwohl er mit seinen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sehr zufrieden ist, sich auch vom Arbeitsklima her wohl fühlt und damit auch eine gewisse Stabilität des Arbeitsplatzes verbunden ist, sagt ihm seine Erfahrung als Migrant: *„Es gibt keine Sicherheit ...“* D.h., subjektiv sind, obwohl in der aktuellen Situation keinerlei Anzeichen dafür zu sehen sind, die prinzipielle Unsicherheit als ungelernter Arbeiter und die besondere Verwundbarkeit als Migrant in seinem Bewusstsein präsent und damit auch Teil seiner Identität. Auch Herr

G., der seit 13 Jahren im selben Unternehmen arbeitet, antwortet auf die Frage nach der Sicherheit seines Arbeitsplatzes:

„10%.

*I: Haben Sie Angst, dass Sie ihn verlieren können?*

„Sicher. Egal, wie gut ich bin, trotzdem...“ (18)

D.h., hier dringt ein grundlegendes, latent vorhandenes Unsicherheitsgefühl durch, das auf Erfahrungen der Grenzziehung und Nicht-Zugehörigkeit beruht. Selbst einigermaßen stabile Beschäftigungsverhältnisse unterliegen, aufgrund von im Rahmen einer langjährigen Arbeitsbiographie im Gedächtnis abgelagerten, doppelten Arbeitsmarktverwundbarkeit (als ungelernter Arbeiter und als türkischer Migrant), einem Prekaritätsvorbehalt. Im subjektiven Empfinden handelt es sich um eine fragile, jederzeit widerrufbare Stabilität.

D.h., zum einen verschafft die Arbeit im Reinigungsgewerbe oder in den unqualifizierten, ethnisch segmentierten Bereichen von Industrie und Gewerbe keine gesellschaftliche Anerkennung, was durch ethnische Diskriminierung noch verstärkt wird. Dies erschwert nicht nur die soziale Integration in die österreichische Gesellschaft, sondern bietet auch wenig Anknüpfungspunkte für positive Identifikationen. Übrig bleibt zumeist eine Form der „Vernunft“, die von ökonomischen Zwängen gespeist wird und somit keine solide Basis für die Entwicklung von Zugehörigkeitsgefühlen darstellt. Der Verbleib in Österreich ist angesichts dieser von zahlreichen Marginalisierungserfahrungen geprägten Situation keine Frage der Verbundenheit oder des Wohlfühlens, sondern eine der fehlenden Alternativen – *keine andere Chance!*

*Spezialfall: subjektive Nicht-Zugehörigkeitsgefühle trotz Aufstiegs in die Zone der Stabilität/Integration*

Interessant ist in diesem Zusammenhang aber, dass solche Nicht-Zugehörigkeitsgefühle auch in Kombination mit einem einigermaßen gesicherten Platz in der beruflichen Rangordnung der österreichischen Gesellschaft und einem nicht-prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis einhergehen können.

Frau S., eine slowakische Migrantin, die in der mobilen Pflege im öffentlichen Dienst tätig ist, hat ihren Lebensmittelpunkt nach langen Jahren des Pendelns eindeutig nach Österreich verlegt und damit ihr Migrationsprojekt verfestigt. Trotz ihrer nach langem Kampf erreichten, stabilen sozialen Teilhabe an der österreichischen Gesellschaft über Erwerbsarbeit führt dies nicht zu positiven Zugehörigkeitsgefühlen.

„Aber ich habe auch nicht das Bedürfnis. Ich habe kein Bedürfnis, mich jetzt in österreichische Gesellschaft zu integrieren. Ich habe aber auch keine slowakische Gruppe. Ich habe zu Hause. Das ist nur 50 Kilometer, Gott sei Dank. Das war in München schwer, weil das waren schon 600 Kilometer. Da war es nicht so einfach.“ (23)

Der lange und harte zehnjährige Kampf und die dabei gemachten durchgehend negativen Erfahrungen in umfassend prekarierten Arbeits- und Lebensverhältnissen dürften dabei eine wichtige Rolle spielen. Dazu kommt noch die geographische Nähe

zum Herkunftskontext, die eine unkomplizierte Aufrechterhaltung des Bezugs zum Herkunftskontext ermöglicht. In ihrem Fall scheint die Bewältigung der tiefen Prekaritätserfahrungen durch den Aufbau eines auch emotionalen Schutzmantels ermöglicht worden zu sein, der allerdings auch eine Schranke für die Ausbildung subjektiver Zugehörigkeit zu einer Gesellschaft, die ihr so lange Zeit ein normales Leben verunmöglichte, darstellt. Deutlich wird dies an ihre Reaktion auf die „Annäherungsversuche“ zweier österreichischer Arbeitskolleginnen.

*„Das heißt, Sie haben lange keine österreichischen Freunde gehabt, sondern andere Migranten aus anderen Ländern?“*

*Genau. Nie. Lange Jahre habe ich schon von Deutschland eine Bulgarin und Russin, mit denen bin ich bis heute befreundet. Wir schreiben uns. Wir treffen uns. Und diese Philippinnen hier und hier habe ich auch eine Jugoslawin, eine Kroatin. Deutsche sind jetzt das erste Mal und die laden mich überall ein. Ich habe nicht den Mut, weil, wer weiß. Und die wollen. Jetzt habe ich Geburtstagsparty oder komm, gehen wir raus oder komm, gehen wir ins Kino. Ja, weißt du, ich kann nicht. Ja, komm schon. Es dauert. Ich bin so ... Ich weiß nicht, ob ich so verletzt bin oder ob das so ein Schutz ist. Ich kann das nicht sagen. Aber jetzt sehe ich, wie die irgendwie Sehnsucht nach mir haben. Weil die sagen mir auch noch, du bist ja ganz anders und mit dir kann man plaudern. Und ich bin sehr gläubig und die sagen mir auch, du bist einfach so ...“ (22)*

In ihrer subjektiven Interpretation haben die Verhältnisse in Deutschland und Österreich sie gewissermaßen aus Gründen der Überlebensnotwendigkeit gezwungen, gegen ihre eigenen, katholisch fundierten, moralischen Überzeugungen zu handeln.

*„Ich habe zum Beispiel in der Slowakei gelernt Krankenschwester und gearbeitet. Das haben viele, die jetzt kommen, nicht mehr, weil die gehen gleich nach der Schule raus. Und ich bin dann nach Deutschland gekommen und ich habe geheult, weil ich das nicht machen durfte. Und ich habe gesagt, wenn ich das gewusst hätte, hätte ich nie den Fuß aus dem Land raus genommen. Weil ich wollte Krankenschwester im Ausland sein und das sehen, wie das läuft. Wenn sie sich jetzt als Österreicher als Sozialarbeiter oder was weiß ich, sie wollen jetzt nach England fahren, weil sie das dort sehen möchten, wie das dort aussieht. Aber gehen sie in ihrem Niveau. Zwölf Jahre habe ich kämpfen müssen. Zwölf Jahre und ich war gezwungen, illegal zu arbeiten von meinem Land und genauso von diesem Land. Und ich habe als Christ damit Probleme gehabt, dass ich illegal arbeite. Und ich habe ein Mal einen klugen Priester getroffen und er hat gesagt: Du brauchst Dich nicht jetzt kränken oder schämen, dass Du illegal arbeitest. Wenn Dein Land, Deine Heimat oder das Land, das Du Dir ausgewählt hast, nicht fähig ist, Dir die Bedingungen zu geben für den Beruf, den Du gelernt hast und den Du ausüben möchtest, ist das nicht Dein Fehler. Du lebst jetzt mögliche Arbeit, die Dir Geld bringt. Das ist nicht Dein Fehler. Und das ist jetzt nicht Dein Fehler, dass Du die Steuer nicht abgibst. Du hast Dir das selber nicht ausgesucht, dass Du illegal arbeiten musst. Und das ist wirklich wahr. Ich habe das zu Hause mehr als 150 Bewerbungen hinter mir.“ (23)*

Ihr Migrationsprojekt führte sie durch die ihr aufgezwungenen Bedingungen, unter denen sie dieses umsetzen musste, in veritable innere moralische Konflikte. Daraus ergeben sich für sie subjektiv – trotz des schlussendlichen Erfolgs der Zielerreichung einer stabilen beruflichen Etablierung – auch in der Ex-post-Perspektive keine positiven

Anknüpfungspunkte für Identifizierungen und Zugehörigkeitsgefühle. Aus ihrer subjektiven Identifizierungspraxis heiligt der Zweck gewissermaßen nicht die (ihr aufgezwungenen) Mittel.

### *Identifikatorische Schwebelage – prekäre Identitäten*

Ein identifikatorisches Phänomen, das v.a. im Anschluss an die vorhin bereits ausgeführten Nicht-Zugehörigkeitsgefühle auf Basis prekärer Erwerbserfahrungen und Fremdentifizierungen, behandelt wurde, soll im Folgenden gesondert betrachtet werden. Aus den Ausgrenzungserfahrungen im Ankunftsland könnte man schließen, dass sich daraus eine verstärkte identifikatorische Hinwendung zum Herkunftsland ergibt. Dabei ist allerdings ein Phänomen sichtbar geworden, das sich auf subjektive Erfahrungen der Fremdentifizierung im Herkunftskontext bezieht.

Einige Interviewte formulieren im Gespräch explizit das Gefühl, zwischen allen Stühlen gelandet zu sein, im gesellschaftlichen Niemandsland zwischen Herkunftsland und Österreich verortet zu werden. Sie machen die weit verbreitete Erfahrung, sowohl in ihrem Herkunftsland als auch in Österreich als „AusländerIn“ und damit als nicht zugehörig betrachtet und behandelt zu werden. In ihren Herkunftsländern werden sie ebenfalls zum Objekt von Stereotypisierungen und Zuschreibungen in Bezug auf materiellen Erfolg. Versuche, dieses idealisierte Bild, das in keinsten Weise ihren zum Großteil prekären Lebenswirklichkeiten in Österreich entspricht, zurecht zu rücken, bleiben zumeist erfolglos und führen eher zum Entstehen eines Misstrauens ihnen gegenüber. Sie werden in ihren Herkunftsländern paradoxerweise durch Zugehörigkeitszuschreibungen zum Ankunftsland gewissermaßen „entheimatet“ und unterliegen damit in ihrem Herkunftskontext ebenfalls Fremdentifizierungen. Frau O. beschreibt diesen Prozess folgendermaßen:

*„Für uns gibt es kein Zuhause. In Österreich sind wir 2. Klasse Menschen, 2. Klasse. In Serbien sind wir ... wenn wir dort hingehen, dann schauen die uns ... Wir haben viel Geld, obwohl ... Ja, die meinen, wir haben viel Geld. Und im Vergleich: Wir haben nix. Wenn wir ... bis du alles zahlen musst. Und die Fahrt bis nach unten, das kostet auch was. Ja. Und dann ... was bleibt da? Da musst du da alles, die Rechnungen machen und nach unten fahren. Also das ... darum fährt der Ausländer nicht so oft. Einmal oder zweimal im Jahr, das ... denn das kostet viel. Und wir sind so, einfach, wir haben keine Miete. Also kann man schon sagen, Miete, wo wir hingehören. Wir gehören nicht zu den Österreichern, wir gehören nicht zu Serbien. Wir sind einfach in der Mitte irgendwo. Ja. Meine Meinung ...“  
(26-27)*

Ähnliche Erfahrungen beschreiben auch mehrere türkische MigrantInnen im Interview. Auch ihnen wird mittlerweile in der Türkei Nicht-Zugehörigkeit durch Zuschreibung eines „AusländerInnen“-Status attestiert. Obwohl die Bindung an das Herkunftsland noch relativ stark ist, was sich auch darin manifestiert, dass die meisten – sofern es die angespannten finanziellen Möglichkeiten erlauben – den Urlaub einmal im Jahr in der Türkei verbringen, können sie aufgrund der erwähnten Zuschreibungen keine tiefen Zugehörigkeitsgefühle entwickeln.

*„Das ist auch ... In der Türkei sind wir auch gleich wie Ausländer, in der Türkei auch. Das ist auch ... So ist es auch. Wir sind in der Mitte, nicht Österreicher, nicht Türken. Ausländer, überall Ausländer.“ ((25)*

Wir können in unserem Sample beobachten, dass diese doppelte Fremdidentifizierung im Ankunfts- und Herkunftskontext stärker von Personen zum Ausdruck gebracht wird, die in ihrer Arbeitsbiografie vielfältige Erfahrungen mit fehlender Anerkennung bzw. mit Missachtung in prekärer Arbeit und Beschäftigung aufweisen. Allerdings ist dieses Gefühl der Heimatlosigkeit nicht nur auf in sozialer Hinsicht prekär integrierte MigrantInnen beschränkt. Dies wird am Beispiel von Frau Z., einer tschechischen Fluchtmigrantin, die seit langen Jahren in Österreich lebt, deutlich. Sie ist zurzeit arbeitslos mit einer geringfügigen Beschäftigung, war aber davor lange Jahre in gut abgesicherten beruflichen Positionen in der Hausverwaltung tätig. Obwohl ihre soziale Positionierung durchaus eine stabile soziale Integration zur Folge hatte, blieben ihre subjektiven Zugehörigkeitsgefühle über die Jahre trotzdem in einem Ausmaß prekär, dass sie ihre ethnische Herkunft im Alltag verbarg.

*I: Und wo fühlen Sie sich zu Hause? In Österreich?*

*A: Eigentlich – nirgends*

*I: Nirgendwo*

*A: Und zwar – ich bin – ich fühle mich am wohlsten in Amerika, ja – und ich vermute, das ist dieses typische Flüchtlingstrauma, wo man glaubt, woanders ist es besser, ja. Also man hat mir die Heimat weggenommen und in Österreich – auch wenn ich mich sehr integriert habe – habe ich immer gespürt, man muss sich als Ausländer verstecken. Also ich habe lieber nicht gesagt, dass ich von Tschechien bin – in der Firma hat das niemand gewusst – bis erst zum Schluss, dann habe ich schon darüber geredet, weil ich eben diese Dissertation geschrieben habe, weil natürlich haben die Leute gefragt: worüber, worüber – und so, ja. – Da habe ich dann geredet – aber es waren so viele Leute, die gesagt haben, irgend etwas funktioniert nicht, ah, na ja, weil das hat ein Ausländer gemacht – und ich habe nie darüber geredet. Und darum – ich – mir ist da zu kalt und es ist der Winter zu lang und drum würde ich lieber in Amerika in der Wüste leben. Also dort fühle ich mich wohl. Dort blühe ich auf, dort ist ein anderes Licht und so – aber vielleicht sieht man das verklärt, weil man dort nicht lebt, ja.“ (14)*

Hier wird deutlich, dass der öffentliche Diskurs und das gesellschaftliche Klima ebenfalls einen wichtigen Faktor bilden, der subjektive Ausgrenzungsgefühle hervorruft, auch wenn soziale Teilhabemöglichkeiten verwirklicht werden konnten.

### *Transnationale Identifizierungen*

Ein weiteres Phänomen im Zusammenhang mit Identifizierungen weist ebenfalls das Kennzeichen einer uneindeutigen Identifikation auf. Im Gegensatz zu jenen, die aufgrund von Ausgrenzungsprozessen Verortungsprobleme haben, da sie über keinen anerkannten Ort für ihre Identifizierungen verfügen, handelt es sich dabei jedoch um eine Form der Mehrfachverortung. Wir haben dieses Muster *transnationale Identifizierungen* genannt, da es sich auf Zugehörigkeitsgefühle bezieht, die über den Rahmen eines nationalen Containermodells hinausgehen. Sie inkludieren sowohl



Zugehörigkeitsgefühle zur Ankunfts- wie auch zur Herkunftsgesellschaft. Dieses Muster haben wir v.a. bei Personen mit tschechischem und slowakischem Migrationshintergrund beobachtet, was darauf hindeuten könnte, das geographische Nähe und damit leichte Zugänglichkeit zum Herkunftskontext einen wichtigen Einflussfaktor dafür bilden.

Dabei tritt dieses Muster sowohl bei Personen auf, die ihr Migrationsprojekt positiv bilanzieren, als auch bei solchen, die eine negative Bilanzierung vornehmen, was darauf hindeutet, dass dieses Phänomen eine unterschiedliche Grundierung aufweisen kann. Dies zeigen die folgenden zwei Beispiele.

Obwohl Frau S., eine slowakische Migrantin, über ihren österreichischen Mann eine bestimmte Art sozialer Integration in die österreichische Gesellschaft geschafft hat, ist ihr Zugehörigkeitsgefühl nicht sehr stark ausgeprägt. Dieses beruht vielmehr auf dem Umstand, dass ihr Mann Österreicher ist und ihre Kinder hier aufwachsen – aber auch darauf, dass sie hier, trotz ihrer persönlich prekären Situation, im Familienverbund doch einen höheren materiellen Lebensstandard erreichen kann. Persönlich weist sie eher eine zerrissene Identität zwischen ihrem Herkunftsland und ihrem jetzigen Lebensmittelpunkt auf. Auf der einen Seite ist sie erst seit zehn Jahren in Österreich (hier könnte also auch der Zeitfaktor noch eine Rolle spielen), auf der anderen Seite spielen dabei auch Schwierigkeiten bei der Aufnahme im Ankunftsland eine Rolle.

*„Ein Teil...also teilweise in der Slowakei, teilweise hier. Wenn ich von hier zu meinen Eltern komme, dann fühle ich mich den ersten Tag: Ja, jetzt bin ich endlich zuhause. Aber nach ein paar Tagen fehlen mir manche Vorteile hier in Wien. Und wenn ich...also in Wien, in meiner Wohnung dort, hier bin, wo alles so...also so wie ich mir das gestaltet (habe), dort fühle ich mich auch zuhause. In der Straße leider nicht. Dort passieren manchmal Sachen, die mir zeigen, dass es wahrscheinlich nirgends mein Zuhause wird, wie wenn man die eigene Muttersprache spricht, und wie Passanten das irritierend finden. Dann ist es schwierig, sich zuhause zu fühlen.“ (11)*

Neben den unmittelbar irritierenden Reaktionen in Alltagssituationen spielt aber auch ihre prekäre Integration über Erwerbsarbeit für ihre Identifizierungen eine Rolle. Eine solche eigenständige soziale Integration in einem stabilen Kontext wäre stärker auf ihre eigene Person und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen gegründet und daher auch als ein persönlicher Erfolg zu verbuchen. Persönlich drückt sie im Interview in Bezug auf ihr Migrationsprojekt eher ein Gefühl des Scheiterns aus. Als ehemalige Lehrerin in der Slowakei begreift sie die berufliche Veränderung zur externen, freien Sprachtrainerin in Österreich als sozialen Statusverlust. D.h., in ihrer jetzigen Situation sind die Zugehörigkeitsgefühle zum Ankunftsland eher über ihren Ehemann und ihre Kinder vermittelt. Man könnte dies daher als eine Art geliehene Zugehörigkeit fassen. D.h., hier weist die transnationale Identifizierung durchaus auch prekäre Elemente auf.

Frau A. fühlt sich hingegen in Österreich und in ihrem Herkunftsland zuhause. Sie beurteilt ihr Migrationsprojekt positiv, da sie in Österreich vor dem Abschluss einer akademischen Ausbildung steht. Sie ist aber keine Bildungsaufsteigerin, da ihre Mutter ebenfalls Akademikerin ist, allerdings in Österreich als Krankenschwester arbeitet.

Frau A. hat kaum österreichische FreundInnen, engagiert sich im slowakisch-tschechischen Kulturvereinen in Wien und besucht regelmäßig ihre Heimatstadt. Insofern ist ihre Orientierung an Aspekten der Herkunftskultur nach wie vor hoch. Gleichzeitig schließt sie eine Rückkehr ins Herkunftsland aufgrund der weitaus geringeren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und des erreichbaren materiellen Standards aus. Die prekäre Beschäftigung hat aufgrund ihres geringen Impacts auf die Lebenslage von Frau A. auch keinen Einfluss auf ihre Zugehörigkeitsgefühle. Im Gegenteil – die ihrer subjektiven Einschätzung nach guten und interessanten Jobs, in denen sie in den letzten Jahren tätig war, haben eigentlich die Bilanz ihres Migrationsprojektes entscheidend positiv gefärbt.

*„Hm... es ist sehr schwer zu beurteilen, ich war sehr jung als ich hierher gezogen bin, ich bin mit 14 hierhergekommen, jetzt bin ich 28; meine Einstellung hat sich mit den Jahren sehr verändert, am Anfang war das sehr schwer für mich, ich konnte zwar sehr gut deutsch für slowakische Verhältnisse, aber es war natürlich etwas ganz anderes im Gymnasium... also da waren zuerst die sprachlichen Probleme, nach der Matura war es... Platz finden auf der Uni und in der Arbeitswelt und da ich jetzt 4 Jahre... gute... Jobs oder halt Jobs, die meinen Vorstellungen entsprechen habe, mit gutem Klima, fühle ich mich sehr wohl hier und empfinde es als eine gute Entscheidung, dass meine Mutter hierher gezogen ist und ich auch“ (6)*

#### *Familienorientierung als pragmatische Zugehörigkeit – jenseits von Erwerbsarbeit*

Ein Muster, das in unserem Sample v.a. bei Frauen festgestellt werden konnte, aber auch für männliche MigrantInnen nicht auszuschließen ist, bezieht sich auf eine Form von pragmatischen Zugehörigkeitsgefühlen bzw. sozialen Praxen, die stärker auf das Ankunftsland bezogen werden. In diesem Prozess markieren die Geburt von Kindern im Aufnahmeland und deren Perspektiven gewissermaßen auch einen Bruch in den Orientierungen der Eltern bzw. zumindest der Mütter. Das Migrationsprojekt wird zunehmend aus deren Perspektive betrachtet und die eigenen Strategien werden darauf abgestimmt.

Frau V. kommt aufgrund der Heirat mit einem Serben, der vorher schon einmal in Wien gelebt hatte, nach Österreich. Aus dem Interview geht hervor, dass ihre zentrale Orientierung auf ein Leben in Österreich mit allen damit verbundenen Konsequenzen sehr stark mit der Geburt ihrer Kinder und der daraus erwachsenen Verantwortung verknüpft ist. Sie erwähnt, dass sie mit ihrem Mann zunächst nur ein Jahr bleiben wollte und erst die Geburt ihrer Kinder ihrem Migrationsprojekt eine dauerhafte Perspektive verliehen hat. Diese stehen im Zentrum fast aller subjektiven Bewertungen ihres Migrationsprojektes. Der distanzierte Bezug der in Wien aufwachsenden Kinder zum Herkunftsland der Mutter verändert auch die diesbezügliche Orientierung von Frau V.:

*„Nein. Meine Kinder mögen nicht. Z. B. sie mögen es nur, wenn Sommer ist, bei Oma und Opa. Aber das ganze Jahr nicht. Und was meine Kinder mögen, das mag ich auch. Z. B. wir kommen her und denken 1 oder 2 Jahre, und wir gehen zurück nachhause. Und als die Kinder gekommen sind, das ist schlecht. Jetzt sehe ich, was die Kinder wollen. Und für mich ist es jetzt schwer, dass ich dort leben kann (lacht). Das ist ein ganz anderes System und andere ...“ (16)*

Dies führt dazu, dass sie relativ pragmatisch Anpassungen an das Leben in Österreich vornimmt, ohne allerdings ihre ethnische Herkunft zu verleugnen. Die Beziehungen zum Herkunftsland werden allerdings zunehmend schwächer, was sich nicht nur an der abnehmenden Frequenz der Besuche ablesen lässt, sondern auch daran, dass etwa die orthodoxen Feiertage an subjektiver Bedeutung verlieren. Obwohl die Kinder und deren Entwicklungschancen im Mittelpunkt stehen, deutet sich in den Aussagen von Frau V. – „Und für mich ist es jetzt schwer, dass ich dort leben kann (lacht). Das ist ein ganz anderes System und andere.“ – doch auch ein eigenständiger Entfremdungsprozess zum Herkunftsland an.

Frau V. bewertet ihr Migrationsprojekt nicht explizit im Interview. Allerdings dringt an verschiedenen Stellen durch, dass die vorherrschende Ambivalenz der Zugehörigkeit bzw. das stärkere Gefühl der Zugehörigkeit durch die Geburt ihrer Kinder eine entscheidende Veränderung erfährt. Die Entscheidung für ein Leben in Österreich wird dadurch bestimmt. Insofern hängen in ihrem Fall die Zugehörigkeitsgefühle zum Ankunftsland nicht so sehr mit ihren Erfahrungen in der Arbeitswelt zusammen. Auch in diesem Bereich werden ihre Entscheidungen und die Bereitschaft, ein (Arbeitsmarkt)risiko einzugehen, von den familiären Bedingungen, im Speziellen von der Verantwortung für ihre beiden Kinder, bestimmt.

#### *Positive Identifizierungen mit dem Ankunfts-kontext auf Basis von hohen Bildungsabschlüssen*

Eindeutig positive Identifizierungen mit der Ankunfts-gesellschaft stellen wir hingegen bei jenen Personen fest, für die die Erfahrungen prekärer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse entweder durch Partnerschaftsarrangements keine prekäre Lebenslage zur Folge haben, oder wo diese im Rahmen des Studiums als temporäres Phänomen begriffen werden können. D.h., sämtliche Personen dieses Typus weisen hohe, d.h. akademische, Bildungsabschlüsse auf bzw. befinden sich auf dem Weg dorthin.

Das Studium bzw. auch die Kontakte über den Ehemann ermöglichen ihnen Zugang zu sozialen Milieus, in denen sie persönliche Anerkennung erhalten und wo ihr ethnischer Herkunftskontext nicht im Vordergrund steht bzw. keinen Anlass für Fremdentifizierungen darstellt. D.h., ihre gesellschaftliche Platzierung im akademischen bzw. studentischen Milieu erlaubt ihnen auch trotz der prekären Arbeits- und/oder Beschäftigungssituation positive Selbstwirksamkeits-, aber auch Anerkennungserfahrungen als Person, die über die Erfahrung einer rein instrumentellen Behandlung als Arbeitskraft weit hinausgehen.

Ein klassisches Beispiel ist Frau T., eine tschechische Migrantin, mit einem Österreicher verheiratet und nach Beendigung des Studiums selbstgewählt in einem dem Normalarbeitsverhältnis ähnlichen Teilzeitverhältnis als Controllerin beschäftigt. Die Bewertung ihres Migrationsprojektes fällt rundum positiv aus – sie hat in Wien eine berufliche Integration erreicht, die ihr (nach subjektiven Eindrücken) ihr Herkunftskontext nicht bieten hätte können.

*I: Ja, eben. – Ist die berufliche Situation zufrieden stellend bei Ihnen? Haben Sie daran gedacht, einmal nach Tschechien zurück zu kehren?*

*A: Eigentlich nicht – wie soll ich sagen – ich fühle mich in Wien sehr gut und ich möchte da bleiben. Ich finde – ich habe die Stadt meines Lebens gefunden. Und die Lebensqualität, die hier ist, die kann mir Tschechien nicht bieten.*

*A: Und mein kompletter Freundeskreis ist da – alles ist da – gut, meine Eltern leben in Tschechien und wir fahren immer hin. Also immerhin, ich lebe hier und ich nutze eigentlich alles da – auch die Kultur – ich bin voll integriert. ... Unter meinen Freunden sind meistens Österreicher – Akademiker.“ (8/9)*

Auch bei Frau I., einer bosnischen Studentin, scheint die angestrebte gesellschaftliche Platzierung ein wichtiger Faktor für ihre positiven Zugehörigkeitsgefühle zur Ankunfts-gesellschaft zu sein. Aus der spezifischen Konstellation ihrer Ausbildungssituation erscheint die prekäre Beschäftigung als biographische Episode. Daraus ergibt sich auch, dass dies keine negativen Auswirkungen auf ihre Identität bzw. auf die subjektive Bewertung ihres Migrationsprojektes hat. Sie hat ihr mit der Migration verbundenes Ziel eines Studienabschlusses in Österreich noch fest im Visier und befindet sich damit noch im (ursprünglich gefassten) Plan.

*„Ich fühle mich zufrieden (lacht). Vom Gefühl aus, also ich habe mein Ziel nicht vergessen, also bin nicht eine klassische...noch immer nicht die klassische Gastarbeiterin. Also ich kann mir was leisten. Ich kann meinen Eltern auch einige Freude machen, weil ich arbeite und was verdiene. Das Studium läuft nicht dem Plan, aber es läuft. Das ist das Wichtigste. Ich höre nicht auf. Und davon bin ich zufrieden.“ (18)*

Ihre Lebensorientierung ist grundsätzlich auf ein Leben in Österreich ausgerichtet. Insofern hat bei ihr, trotz der relativ kurzen Zeit von acht Jahren, die sie in Österreich ist, bereits ein deutlicher Identitätswandel Platz gegriffen, der sich auch im Zugehörigkeitsgefühl niederschlägt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass ihr Migrationsprojekt mit der Phase der Ablösung vom Elternhaus und der Unabhängigkeit zusammenfällt, was wiederum positive Identifizierungen mit ihrer Zeit in Österreich verstärkt.

*„Na ja, ich sage jetzt auch in Wien: Ich bin zuhause. Weil das ist meine erste Wohnung, die ich gefunden habe, die ich zahle, die ich eingerichtet habe von meinem eigenen Geld und alles. Also das ist mein Zuhause. Wenn ich jetzt nach Bosnien gehe zu meinen Eltern, das ist auch mein Zuhause, aber nicht in dem Sinne, dass ich da wohne, sondern es ist mein Kindheits-Zuhause. Also zuhause, würde ich sagen – ich weiß nicht, ob das zu blöd klingt – ...aber in Wien zuhause, ich gehe nachhause. Also sage ich es...jetzt schon sage ich es: Ich fahre zu meinen Eltern. Nicht: Ich fahre nachhause. Oder: Ich fahre nach Bosnien. Einfach. Also jetzt ist es nicht mehr so...der Begriff Zuhause so wichtig, dass es da unten ist. Und wenn man sich sein Leben schon hier vorplant oder sieht, irgendwie, dann ... also ist Wien mein Zuhause.“ (20)*

## 8. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

### 8.1. Zusammenfassung

#### 8.1.1. Höhere soziale Verwundbarkeit von MigrantInnen (Objektive Lagen)

Aus der im Rahmen des Forschungsprojektes durchgeführten Analyse der verfügbaren quantitativen Daten ergibt sich ein relativ eindeutiges Bild einer erhöhten sozialen Verwundbarkeit von MigrantInnen auf Basis ihrer objektiven sozialen Lebenslagen.

Zunächst zeigt ein Blick auf die Verteilung der Beschäftigung in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten einen erhöhten Anteil an MigrantInnen. Während nur 15,1% der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund in diesem Segment arbeiten, sind es 40,5% jener mit Migrationshintergrund. Dazu kommt, dass MigrantInnen in verschiedenen Branchen überrepräsentiert sind, was auf eine ethnische Segmentierung des Arbeitsmarktes in Österreich hinweist. Gleichzeitig ist migrantische Beschäftigung in weitaus geringem Maße stabil als jene von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Deren mittlere Verweildauer im aktuellen Job beträgt 133,7 Monate, während sie bei Personen mit Migrationshintergrund mit 76,7 Monaten nur fast die Hälfte ausmacht.

Personen mit Migrationshintergrund sind aber auch in einem höheren Ausmaß von sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen, von denen viele ein prekäres Potenzial aufweisen. Demnach sind Personen ohne Migrationshintergrund insgesamt mit 10,6% von diesem Typus der Beschäftigung weniger bedroht als Personen mit Migrationshintergrund, die einen Anteil von 14,3% aufweisen.

Ihre höhere Anfälligkeit für soziale Gefährdungen zeigt sich aber zum einen auch an der Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenrate (2010) ist bei Personen mit Migrationshintergrund mit 8,7% mehr als doppelt so hoch wie bei jenen ohne Migrationshintergrund, wo sie nur 3,4% beträgt, wobei Personen mit türkischem Migrationshintergrund mit 14,3% die höchste Arbeitslosenquote aufweisen.

Gleichzeitig ist das Armutsgefährdungsrisiko von Personen mit Migrationshintergrund deutlich höher als jenes von Personen, die seit ihrer Geburt die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Während diese eine Armutsgefährdungsquote von 10% aufweisen, beträgt diese bei Eingebürgerten (aus Nicht-EU/EFTA-Ländern) bereits 26% und bei EU/EFTA-BürgerInnen und solchen aus Ex-Jugoslawien (o. Slowenien) 15%. Besonders stark von Armutsgefährdung betroffen sind türkische StaatsbürgerInnen mit 46% sowie solche „anderer Staaten“ mit 57%. Auch jene von MigrantInnen ohne EU/EFTA-Staatsbürgerschaft ist mit 31% besonders hoch (ebenda: 57/57).

Ein deutlicher Hinweis auf die besondere Betroffenheit von MigrantInnen von prekären Arbeitsverhältnissen und Lebenslagen zeigt sich aber auch an der Verteilung der sog. *working poor*, also dem Phänomen von „Armutsgefährdung trotz Erwerbstätigkeit“.

Personen, die seit ihrer Geburt die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, weisen eine geringe *working poor*-Quote von 4% auf. Demgegenüber liegt sie bei Eingebürgerten (aus Nicht-EU/EFTA-Ländern) bei 14% und bei Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bei 13%, also mehr als dreimal so hoch. Von letzteren weisen EU/EFTA-BürgerInnen mit 10% noch eine mehr als doppelt so hohe „*working poor*“-Rate auf und Personen aus dem sonstigen Ausland erreichen sogar 15%.

Insgesamt macht dieses auf der Grundlage der verfügbaren Daten ermittelte Bild über die objektiven sozialen Lagen von MigrantInnen deutlich, dass man von einer höheren Gefährdung durch prekäre Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse v.a. auch jener migrantischen Herkunftsgruppen ausgehen kann, die im Fokus dieser Studie stehen.

### **8.1.2. Prekarisierung und soziale Teilhabechancen**

Wir haben aus der Analyse der qualitativen empirischen Erhebungen vier unterschiedliche Typen von Prekarisierung v.a. auch im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf soziale Teilhabechancen rekonstruiert.

- Irreguläre Arbeit auf Basis eines irregulären Status (rechtlich-formale Prekarität) als Phase in der Arbeitsbiographie
- Unqualifizierte Arbeit in ethnisch segmentierten Arbeitsmärkten
- Irreguläre migrantische Beschäftigung als studentischer Nebenjob
- Individuell prekäre Situation auf Basis einer materiell abgesicherten Lebenslage

#### *Irreguläre Arbeit auf Basis eines irregulären Status (rechtlich-formale Prekarität) als Phase in der Arbeitsbiographie*

Charakteristisch für den irregulären Arbeitsbereich ist das völlige Fehlen von rechtlichen Schutzbestimmungen, das sich in extrem niedrigen Löhnen, überlangen Arbeitszeiten, Problemen mit korrekter Entlohnung (Vorenthalten) sowie einer umfassenden Unsicherheit des Arbeitsplatzes, der jederzeit wegfallen kann, niederschlägt. Allerdings kann auf der Grundlage eines engmaschigen, ethnisch strukturierten, sozialen Netzes durchaus auch in der Irregularität eine gewisse Stabilität (der Prekarität) erreicht werden.

Der Migrationsstatus bildet dabei einen wichtigen Aspekt für die Diskriminierung von MigrantInnen aus „rein“ ökonomischen Überlegungen heraus. Die prekäre rechtliche Lage und die ökonomischen Zwänge der Existenzsicherung stellen gewissermaßen die Bedingung der Möglichkeit für die Nichteinhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen und die Diskriminierung in ökonomischer Hinsicht dar. Die Anerkennungsdimension reduziert sich in diesen Kontexten häufig darauf, pünktlich und korrekt das für die geleistete Arbeit zustehende Gehalt zu bekommen, da in diesen Arbeitsverhältnissen das Übervorteilen von irregulären Arbeitskräften an der Tagesordnung ist.

Gleichzeitig wird deutlich, dass es sich bei den irregulären Arbeitsmärkten, in denen sich die Interviewten bewegen, zur Gänze um ethnisch strukturierte Segmente handelt, die gerade deshalb existieren, da ein Teil der MigrantInnen über rechtliche Regulierungen von einem legalen Aufenthalt ausgeschlossen ist. Sie beruhen also auf der rechtlichen Exklusion von Arbeitskräften, die zur Existenzsicherung auf diesen völlig ungesicherten Arbeitsmarkt angewiesen sind. Darüber hinaus wird an den untersuchten Arbeitsbiographien aber auch deutlich, dass es sich in den meisten Fällen zumeist um eine zeitlich begrenzte Phase, zumeist zu Beginn des Migrationsprojektes handelt. Aufgrund eines irregulären Aufenthalts- und/oder Beschäftigungsstatus stellen irreguläre Arbeitsverhältnisse die einzige Möglichkeit zur Existenzsicherung dar. Zumeist gelingt den Betroffenen aber später über eine Regularisierung ihres Aufenthalts- und /oder Beschäftigungsstatus ein Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt. Dieser Aspekt verweist bereits auf die Charakteristik des zweiten Typus.

#### *Unqualifizierte Arbeit in ethnisch segmentierten Arbeitsmärkten*

Im Unterschied zum vorigen stellt dieser Typus zumeist keine zeitlich begrenzte Phase in der Arbeitsbiographie dar, sondern vielmehr eine stabile Erfahrung. Trotz häufig formal unbefristeter Arbeitsverhältnisse in regulären Arbeitsmärkten handelt es sich dennoch um eine hochgradig prekäre Form migrantischer Arbeit und Beschäftigung.

Die Besonderheit migrantischer Prekarität kommt bei diesem Typus v.a. in der rechtlich-institutionellen Dimension zum Ausdruck. Obwohl es sich um reguläre Arbeitsverhältnisse handelt, die den in Österreich geltenden rechtlichen Regulierungen unterliegen, berichten die Interviewten von vielfältigen Verstößen bzw. werden auch besonders schwache rechtliche Regulierungsniveaus deutlich. Charakteristisch sind in vielen Arbeitsbiographien Berichte über die Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen in Betrieben mit ausschließlich bzw. überwiegend migrantischer Belegschaft. Dies bezieht sich auf die Nichteinhaltung grundlegender hygienischer Rahmenbedingungen, das Vorenthalten von Lohnzahlungen, die Nichtberücksichtigung von Überstundenzuschlägen, eine im Vergleich zur ausgeübten Tätigkeit nicht adäquate Einstufung, das Vorenthalten von Urlaubs- und Weihnachtsgeld, kürzere formale Anstellung im Vergleich zum tatsächlich ausgeübten Stundenausmaß.

Besonders prekär ist die Arbeit in diesem Typus auch, was die Status- und Anerkennungsdimension betrifft. Zum einen kann die Arbeit an sich in diesen ethnisch segmentierten Bereichen der Arbeitswelt kaum gesellschaftliche Anerkennung beanspruchen. Dies kommt zum einen bereits durch das niedrige Entlohnungsniveau zum Ausdruck, zum anderen aber auch in der Tätigkeit selbst, die oftmals gerade wegen ihres geringen gesellschaftlichen Status bzw. wegen der Bedingungen, unter denen sie verrichtet werden muss, hauptsächlich oder ausschließlich von MigrantInnen ausgeübt wird. Gleichzeitig werden in den Interviews aber auch vielfältige Erfahrungen der Nichtanerkennung als Person thematisiert.

Die subjektive Verarbeitung dieser prekären Form von Arbeit und Beschäftigung weist durchaus unterschiedliche Akzentuierungen bei gleichzeitig gemeinsamen Grundtönen

auf. Diese gemeinsamen Grundtöne in der subjektiven Verarbeitung der prekären Arbeits- und Beschäftigungssituation bestehen in diffusen Unsicherheitsgefühlen, oftmals auch trotz stabiler Beschäftigung und gesicherter Aufenthaltsrechte, und wurzeln zutiefst im Ausländerstatus, der trotz der Erlangung der Staatsbürgerschaft aus subjektiver Sicht niemals abgelegt werden kann.

#### *Irreguläre migrantische Beschäftigung als studentischer Nebenjob*

Ein weiterer Typus ist jener, in dem eine irreguläre Beschäftigung auf Basis eines Aufenthaltstitels als StudentIn ausgeübt wird. In Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen ist dieser Typus von einer Spannung zwischen drei Aspekten charakterisiert. Zum einen ist der Aufenthaltsstatus als StudentIn geregelt, an den auch eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung gekoppelt ist. Zum anderen ist mit diesem Status ein Verbot einer über geringfügige Beschäftigung hinausgehenden regulären Arbeitsmarktteilnahme verbunden. Da eine geringfügige Beschäftigung nicht zur Existenzsicherung ausreicht, sind migrantische StudentInnen auf den irregulären Arbeitsmarkt verwiesen, um ihre Existenz über eigene Arbeit zu sichern. Zum dritten sind aber der Nachweis über eine ausreichende Geldsumme zur Existenzsicherung sowie entsprechende Studienfortschritte in Form von Zeugnissen Bedingung für die Verlängerung des Aufenthaltsstatus.

Trotz prekärer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse in mehrfacher Hinsicht ist die subjektive Verarbeitung sehr unterschiedlich. Einerseits wird deutlich, dass der StudentInnenstatus die Möglichkeit einer Perspektive erlaubt, die die Ausübung prekärer Tätigkeiten auf einen überschaubaren Zeitraum zur Finanzierung des Studiums begrenzt und darüber auch eine im Vergleich zu den bisherigen Typen optimistischere Verarbeitung der Situation ermöglicht. Der angestrebte akademische Bildungsabschluss beinhaltet die Aussicht auf eine höherwertige, möglicherweise sogar ausbildungsadäquate berufliche Integration nach Abschluss des Studiums. Aus einem solchen Blickwinkel schrumpft die hoch prekäre irreguläre Beschäftigung auf eine eng umgrenzte biographische Phase während der Ausbildungszeit.

Gleichzeitig zeigt aber der dritte Fall dieses Typus, dass diese Konstellation – irreguläre migrantische Beschäftigung auf Basis eines StudentInnenstatus – auch hochprekäre Verläufe annehmen kann, wenn die Bewältigung der dieser Konstellation innewohnenden Spannung zwischen Aufenthaltsstatus, irregulärer Beschäftigung und Leistungsnachweis im Studium nicht gelingt. In einem solchen Fall können die umfassend prekären Bedingungen der Existenzsicherung nicht als biographisch eingegrenzte Phase wahrgenommen und verarbeitet werden, da sie unmittelbar sowohl den Erfolg des Projekts Studium als auch den daran geknüpften Aufenthaltsstatus gefährden.

Das bedeutet, die Bedingungen, unter denen die Bewältigung der spezifischen, dem migrantischen StudentInnenstatus innewohnenden Spannungen erfolgt, können sehr unterschiedlich sein, was wiederum in hohem Maße die subjektive Verarbeitung prekärer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse beeinflusst.



*Individuell prekäre Situation auf Basis einer materiell abgesicherten Lebenslage*

Der letzte Typus stellt die Besonderheiten einer Konstellation heraus, in der die Auswirkungen individuell prekärer Arbeits- und Beschäftigungssituationen von MigrantInnen durch ein spezifisches partnerschaftliches Arrangement im Hinblick auf die sozialen Teilhabechancen entschärft bzw. abgefedert werden können. Der Typus ist in unserem Sample prononciert weiblich, da er ausschließlich durch Migrantinnen repräsentiert wird.

Die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse dieses Typus weisen einen unterschiedlichen Prekaritätsgrad auf. In der reproduktiv-materiellen Dimension sind sie fast durchgängig nicht Existenz sichernd, auch in rechtlich-institutioneller Hinsicht hoch prekär (geringfügige bzw. befristete Beschäftigungsverhältnisse) und sie weisen einen instabilen Charakter auf. In arbeitsinhaltlicher und sozial-kommunikativer Hinsicht, aber auch in der Anerkennungsdimension, ist ihr Prekaritätsgrad allerdings eher gering. Es handelt sich durchwegs um MigrantInnen mit hohen – auch anerkannten – Bildungsabschlüssen, die im pädagogischen Feld arbeiten.

Der strukturierende Faktor dieses Typus besteht darin, dass die soziale Absicherung über familiäre Arrangements die Auswirkungen des Prekaritätsgrades des Beschäftigungsverhältnisses auf die gesamte Lebenslage abfedert und der damit verbundenen sozialen Unsicherheit ihre unmittelbare existenzielle Schärfe nimmt. Dies wiederum eröffnet den Betroffenen in unserem Sample auf der Grundlage ihrer auf hohem kulturellem Kapital beruhenden Ressourcen Spielräume für Suchprozesse und soziale Teilhabemöglichkeiten jenseits von Erwerbsarbeit, etwa über ehrenamtliche Tätigkeiten. Allerdings ist in dieser Konstellation insofern ein latenter Prekaritätsaspekt enthalten, da diese (familiären) Arrangements auch zerbrechen können. In einem solchen Fall steigt nicht nur der existenzielle Druck – es wird auch die trotz ähnlich hohem Ausbildungsniveau doch geringere Verwertbarkeit der Qualifikationen stärker schlagend, sowie die (unterschiedliche) Betroffenheit von ethnischen Grenzziehungsprozessen.

An diesem Typus wird auch die zentrale Bedeutung einer über das konkrete Beschäftigungsverhältnis hinausgehenden Betrachtung für die Bewertung der Auswirkungen von prekärer Arbeit auf die Lebenslage deutlich. Durch die Einbeziehung der Haushaltsdimension bzw. partnerschaftlicher oder familiärer Arrangements werden Relativierungen möglich, die eine differenzierte Interpretation im Sinne unserer Fragestellung erlauben.

**8.1.3. Zur Dynamik migrantischer Prekarität**

In Bezug auf die Dynamik migrantischer Prekarität stellt sich die Frage nach den Bedingungen und Optionen für einen Verbleib in der Prekarität, der Gefahr von weiteren Abstiegsprozessen sowie den Chancen eines Ausstiegs aus der Prekarität.

Erwerbsbiographische Verläufe, aus denen eine hohe Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in der Zone der Prekarität vermutet werden kann, beinhalten häufig auch

Aufstiegsprozesse in der Zone der Prekarität selbst. Allerdings reicht die Reduzierung des Prekaritätsgrades entlang stufenweiser Legalisierungen von Aufenthalts- und Beschäftigungsstatus zumeist nicht aus, um einen Ausstieg aus der Zone der Prekarität zu schaffen, sondern vielmehr dazu, sich in den oberen Regionen dieser Zone festzusetzen. Gerade die unqualifizierten bzw. als unqualifiziert geltenden MigrantInnen haben geringe Chancen, aus den prekären Segmenten des regulären Arbeitsmarktes herauszukommen. Ihre Arbeitsbiographien zeigen, dass diese Jobs einen hohen Unsicherheitsgrad aufweisen, was ihre Stabilität anbelangt bzw. dort, wo eine solche erreicht werden kann, ist die Arbeit selbst hoch prekär und das Einkommen niedrig.

Die Verknüpfung des Aufenthaltsstatus mit dem Beschäftigungsstatus kann „übersteigerte“ Formen der Sicherheitsorientierung bei MigrantInnen befördern, die in der Folge dazu führen, dass der Stabilität in der Prekarität gegenüber einem ungewissen Risiko von Veränderungsperspektiven der Vorzug gegeben wird. Die existenzielle Gefahr eines Verlusts des Aufenthaltstitels, der ein Scheitern des gesamten Migrationsprojektes bedeutet, stabilisiert den Verbleib in der Prekarität und damit den Ausschluss von Teilhabemöglichkeiten an der österreichischen Gesellschaft.

Bei jenen MigrantInnen, die dem Profil der typischen GastarbeiterInnen entsprechen – unqualifizierte Arbeitskräfte für jene Arbeitsmarktsegmente, in denen die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht anderweitig gedeckt werden kann – sind kaum Chancen gegeben, aus der Prekarität auszusteigen. Mit dem Einsetzen eines verallgemeinerten Prekarisierungsprozesses und der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes hat sich ihre Position sogar deutlich verschlechtert.

Zunehmende gesundheitliche Beschwerden und damit verbundene Einbußen der Leistungsfähigkeit bergen hingegen ein hohes Potenzial für Gefährdungen des Abstiegs in die Zone der Entkoppelung. In den unqualifizierten, ethnisch segmentierten Zonen des Arbeitsmarktes lässt sich eine deutliche Übernutzung migrantischer Arbeitskraft unter teilweiser Missachtung arbeitsrechtlicher Bestimmungen feststellen. Dies kann langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, die zusammen mit einem höheren Alter in späteren Phasen der Erwerbsbiographie selbst die Beschäftigung in den prekären Segmenten des Arbeitsmarktes verunmöglichen. Dies zieht ein beträchtliches Risiko des Ausschlusses vom Arbeitsmarkt und der weiteren Entkoppelung nach sich, v.a., wenn über prekäre Beschäftigungsverhältnisse in rechtlich-institutioneller Hinsicht auch keine ausreichenden sozialversicherungsrechtlichen Absicherungen, etwa in Form von Pensionsansprüchen, aufgebaut werden konnten.

Was die Möglichkeiten und Optionen eines Ausstiegs aus der Prekarität für MigrantInnen betrifft, wird (nicht nur) auf Grundlage unseres empirischen Materials evident, dass hohe individuelle Bildungsniveaus und damit verbundene Ressourcen vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation auch für MigrantInnen ein hohes Ausstiegspotenzial beinhalten. Dabei ist allerdings zu betonen, dass es sich dabei um ein Potenzial handelt, dessen Ausschöpfung nicht in jedem Fall gelingt ist und daher auch Ungewissheitselemente enthält. Günstige Bedingungen für einen Ausstieg aus der Prekarität bestehen auch dann, wenn eine Nostrifizierung gerade von solchen beruflichen Qualifikationen gelingt, nach denen eine hohe Nachfrage am

österreichischen Arbeitsmarkt besteht. Gleichzeitig sind in einem solchen Fall aber auch die Resilienz der Betroffenen, sprachliche Kompetenzen und die regionale Arbeitsmarktlage wichtige Einflussfaktoren.

Eine weitere Ausstiegsoption v.a. für gering qualifizierte migrantische Arbeitskräfte ist das Erreichen eines Zugangs zu sozial-integrativen Beschäftigungsverhältnissen in Unternehmen mit personalorientierten, nicht diskriminierenden Organisationskulturen. Anhand der Arbeitsbiographien der von uns interviewten MigrantInnen lässt sich schließen, dass es sich dabei allerdings um eine rare Spezies handelt, v.a. in den ethnisch segmentierten Zonen des Arbeitsmarktes, in denen sie sich v.a. bewegen müssen. Das heißt, in dieser Hinsicht ergeben sich aus dieser Studie auch konkrete, handlungspolitische Ansatzpunkte für eine entprekarisierende Migrationspolitik im Arbeitsweltbereich. Die Propagierung und Förderung sozialintegrativer Beschäftigungsverhältnisse in den ethnisch strukturierten Arbeitsmarktsegmenten und die Thematisierung inklusiver, nicht-diskriminierender Unternehmenskulturen in diesen Bereichen markieren einen wichtigen Ansatzpunkt politischen Handelns für eine Integrationspolitik, die diesen Anspruch ernst nimmt.

#### **8.1.4. Migrantisches Sozialkapital in prekären Kontexten**

Zunächst sticht insbesondere ins Auge, dass ein ethnisch basiertes Sozialkapital in Form der *ethnic community* eine zentrale Rolle für MigrantInnen für den Zugang zum Arbeitsmarkt spielt. Dies hängt zum einen mit dem besonderen Bedarf an Orientierungswissen in Bezug auf Strukturen und Institutionen von Neuankömmlingen in einer ihnen fremden Gesellschaft zusammen. Zum anderen aber auch mit den spezifischen Anforderungen, die aus dem unterschiedlichen rechtlichem Status und den daraus sich ergebenden Zugangsregelungen erwachsen. Zum dritten aber ist diese hohe Bedeutung des ethnisch strukturierten Sozialkapitals aber auch eine Folge der ethnischen Segmentation des Arbeitsmarktes in Österreich sowie der vielfältigen Diskriminierungsmechanismen, denen sich MigrantInnen aus bestimmten Herkunftskontexten ausgesetzt sehen.

Allerdings können wir an einigen Beispielen in unserem Sample aber auch eine ambivalente Funktion der *ethnic community* im Zusammenhang mit prekären Beschäftigungsverhältnissen, v.a. im Kontext irregulärer Arbeit, konstatieren. Obgleich auch in diesen Fällen die *ethnic community* eine zentrale Rolle für den Zugang zu irregulären Beschäftigungsverhältnissen spielt, so ist sie andererseits v.a. in Form von Beschäftigerbetrieben (aus der *ethnic community*) gleichzeitig auch eine Quelle von Ausbeutung und Diskriminierung. Auch in der ethnisch basierten Ökonomie stellt der prekäre Aufenthaltsstatus von MigrantInnen einen Anlass für extensive und intensive Ausbeutung durch extrem geringe Bezahlung, Vorenthalten von Lohn und extensive Arbeitszeiten dar. Hier wirkt das soziale Kapital in Form der *ethnic community* nicht als Ressource, sondern als Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe und als Faktor der Zementierung in prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen.

Soziales Kapital in Form starker Bindungen, also in Form von verwandtschaftlichen Beziehungen, spielt in besonderem Maße für junge MigrantInnen – und zwar für ihr Migrationsprojekt im Allgemeinen als auch für die Bewältigung von Prekarität im Besonderen – eine wichtige Rolle. Insgesamt ist bei dieser Funktion des sozialen Kapitals v.a. auch die spezifische Situation von jungen Erwachsenen zu berücksichtigen. Denn vielfach fällt ihr Migrationsprojekt mit dem abrupten Ablösungsprozess von den Eltern zusammen und verschränkt sich mit der Herausforderung, ihr Leben (in der Fremde) selbst zu gestalten. Es zeigt sich allerdings auch eine Veränderung der Funktion dieses familiären sozialen Kapitals mit Fortlauf des Migrationprojektes: von einer Ermöglichungsfunktion zur Etablierung in der Ankunftsphase zu einem Sicherheitsanker im Ablösungs- bzw. Eigenständigkeitsprozess.

Wir konnten in unserem Sample aber auch eine Gruppe von Personen identifizieren, die aufgrund verschiedener Faktoren nicht über ein ethnisch herkunftsbezogenes soziales Kapital verfügen, allerdings auch nicht darauf angewiesen sind. Vielmehr verfügen sie auf der Grundlage rechtlicher Sicherheit, materieller Absicherung (durch den Ehemann) und hohem kulturellen Kapital über spezifische Ressourcen, die ihnen auch Zugang zu spezifischen Formen (nicht herkunftsbierten) sozialen Kapitals ermöglichen, die sie nicht nur zur Bewältigung prekärer Arbeit- und Beschäftigungsverhältnisse, sondern darüber hinaus zu sozialen Teilhabemöglichkeiten an der österreichischen Gesellschaft nutzen können. Es handelt sich dabei ausnahmslos um Akademikerinnen (bzw. kurz vor dem Studienabschluss stehende Studentinnen).

Im Gegensatz dazu kann ein ethnisch homogenes, herkunftsspezifisches soziales Kapital in den unteren Regionen des sozialen Raums gerade als Rückzugsort eine wichtige Funktion bei der Bewältigung von Alltagserfahrungen der Fremdidentifizierung und von Grenzziehungsprozessen durch die Aufnahmegesellschaft einnehmen. Die aus dem Herkunftskontext stammenden kulturellen Muster der engen familiären Beziehungen werden in Kombination mit der *ethnic community*, der im Migrationskontext ein spezifischer Stellenwert zugewiesen wird, zum sozialen Ort, an dem wichtige Selbstwirksamkeitserfahrungen gemacht werden können. Auf diese Weise können die auf vielfältigen Alltagserfahrungen basierenden prekären Zugehörigkeitsgefühle produktiv, d.h. in nicht selbstschädigender Weise, verarbeitet werden. Wir haben diese Funktion eines ethnisch homogenen, herkunftsspezifischen sozialen Kapitals v.a. bei Personen mit türkischem Migrationshintergrund identifiziert. Es handelt sich dabei um eine Gruppe, die im öffentlichen Diskurs besonders starken kategorialen Klassifikationen auf der Basis des askriptiven Merkmals Ethnizität ausgesetzt ist, die zu Abwertung und symbolischem Ausschluss aus dem Kreis anerkannter Gesellschaftsmitglieder führen.

### 8.1.5. *Prekäre Zugehörigkeiten*

Schließlich haben wir im Forschungsprojekt versucht, die Auswirkungen prekärer Beschäftigung auf die subjektiven Bewertungen des eigenen Migrationsprojektes sowie auf die sozialen Erfahrungen der Interviewten im Zusammenhang mit Prozessen der Identifizierung zu analysieren.

Ein auffälliges Muster der Bilanzierung vereinigt ein subjektives Leiden an der prekären Arbeits- und Lebenssituation und der niedrigen gesellschaftlichen Positionierung in Österreich (v.a. auch im Vergleich zur eigenen Ausbildung im Herkunftsland) mit einer subjektiven Zufriedenheit. Wir haben dieses Bewertungsmuster *defensive Zufriedenheit* genannt, da die fehlenden Alternativen eine zentrale Rolle für die positive Bewertung einer objektiv – und zum Teil auch subjektiv so empfundenen – prekären gesellschaftlichen Positionierung spielen. Zum einen ist das Eingestehen des eigenen Scheiterns (in diesem Fall des Migrationsprojektes) für die Betroffenen schwierig zu verkraften, zum anderen müssen die subjektiven Deutungen angesichts der Situation im Herkunftsland, die als einzig mögliche realistische Alternative zur Verfügung steht, subjektiv an die schwierige aktuelle Situation angepasst werden, da ein Bewältigen anhaltend negativer Bilanzierungen noch größere Spannungen verursacht.

Ein ebenfalls auf den ersten Blick paradox anmutendes subjektives Deutungsmuster drückt sich in Rückkehrabsichten trotz einer insgesamt positiven Bilanzierung des Migrationsprojektes aus. Es handelt sich um ein Bilanzierungsmuster, das v.a. im Zusammenhang mit Abstiegsprozessen am Arbeitsmarkt auftritt, die eine derart pessimistische Zukunftsprognose zur Folge haben, dass der Versuch einer Rückkehr ins Herkunftsland trotz ökonomisch schwieriger Situation als lohnendere Alternative erscheint.

Ein drittes Muster sind negative Bilanzierungen des Migrationsprojektes, die zum einen mit den Erfahrungen prekärer Arbeit und Beschäftigung zusammenhängen und zum anderen ebenfalls jenen zentralen Aspekt des Vergleichs mit der Situation im Herkunftsland beinhalten. Die positive ökonomische Entwicklung im Herkunftsland kristallisiert sich als zentraler Maßstab für die (negative) subjektive Bewertung des eigenen Migrationsprojektes heraus. Die damit subjektiv verbundenen Optionen einer möglichen erfolgreichen beruflichen Entwicklung im Herkunftsland (die sich etwa an Beispielen von SchulkollegInnen konkretisiert) sowie die prekäre und defiziente Statusposition im Ankunftsland entwerfen gewissermaßen nachträglich und im Rückblick den Migrationsentschluss als Fehlentscheidung.

In Bezug auf Identifizierungen kommen wir zu folgenden Ergebnissen: In den Interviews werden gerade vielfache Erfahrungen der Fremdidentifizierung, der Grenzziehung und damit der Nicht-Zugehörigkeit deutlich, die häufig über die prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden. Die Arbeitswelt ist für viele MigrantInnen der zentrale Bereich ihres Kontaktes mit der Aufnahmegesellschaft, weshalb die darin gemachten sozialen Erfahrungen auch eine bedeutende Rolle für die „unmittelbare“ Identität spielen. Neben den unmittelbaren Erfahrungen in der direkten Interaktion in der Arbeit vermitteln aber bereits die Arbeits- und Beschäftigungs-

bedingungen symbolisch ihre Nicht-Zugehörigkeit. D.h., zum einen verschafft die Arbeit im Reinigungsgewerbe oder in den unqualifizierten, ethnisch segmentierten Bereichen von Industrie und Gewerbe keine gesellschaftliche Anerkennung, was durch ethnische Diskriminierung noch verstärkt wird. Dies erschwert nicht nur die soziale Integration in die österreichische Gesellschaft, sondern bietet auch wenig Anknüpfungspunkte für positive Identifikationen. Übrig bleibt zumeist eine spezifische Form von „Vernunft“, die von ökonomischen Zwängen gespeist wird und somit keine solide Basis für die Entwicklung von Zugehörigkeitsgefühlen bildet. Der Verbleib in Österreich ist angesichts dieser von zahlreichen Marginalisierungserfahrungen geprägten Situation keine Frage der Verbundenheit oder des Wohlfühlens, sondern eine der fehlenden Alternativen – *keine andere Chance!*

Einige Interviewte formulieren im Gespräch explizit das Gefühl, zwischen allen Stühlen gelandet zu sein, im gesellschaftlichen Niemandsland zwischen Herkunftsland und Österreich verortet zu werden. Sie machen die weit verbreitete Erfahrung, sowohl in ihrem Herkunftsland als auch in Österreich als „AusländerInnen“ und damit als nicht zugehörig betrachtet und behandelt zu werden. Dies führt dazu, dass ihnen durch Zuschreibung eines umfassenden AusländerInnenstatus im Ankunfts- wie im Herkunftskontext ein anerkannter Ort verwehrt wird, was veritable Identifikationsprobleme aufwirft, da in beiden Kontexten eine Verweigerung der Anerkennung von Zugehörigkeit erfolgt.

Ein weiteres Phänomen im Zusammenhang mit Identifizierungen weist ebenfalls das Kennzeichen einer uneindeutigen Identifikation auf. Im Gegensatz zu jenen, die aufgrund von Ausgrenzungsprozessen Verortungsprobleme haben, da sie über keinen anerkannten Ort für ihre Identifizierungen verfügen, handelt es sich dabei jedoch um eine Form der Mehrfachverortung. Wir haben dieses Muster *transnationale Identifizierungen* genannt, da es sich auf Zugehörigkeitsgefühle bezieht, die über den Rahmen eines nationalen Containermodells hinausgehen. Sie inkludieren sowohl Zugehörigkeitsgefühle zur Ankunfts- wie auch zur Herkunftsgesellschaft und basieren auf der Konstruktion von transnationalen sozialen Räumen (Pries 2005). Dieses Muster haben wir v.a. bei Personen mit tschechischem und slowakischem Migrationshintergrund beobachtet, was darauf hindeuten könnte, dass geographische Nähe und damit leichte Zugänglichkeit zum Herkunftskontext einen wichtigen Einflussfaktor dafür bilden.

Ein Muster, das in unserem Sample v.a. bei Frauen festgestellt werden konnte, aber auch für männliche MigrantInnen nicht auszuschließen ist, bezieht sich auf eine Form von pragmatischen Zugehörigkeitsgefühlen bzw. sozialen Praxen, die stärker auf das Ankunftsland bezogen werden. In diesem Prozess markieren die Geburt von Kindern im Aufnahmeland und deren Perspektiven gewissermaßen auch einen Bruch in den Orientierungen der Eltern bzw. zumindest der Mütter. Das Migrationsprojekt wird zunehmend aus der Perspektive der Kinder betrachtet und die eigenen Strategien werden darauf abgestimmt.

Eindeutig positive Identifizierungen mit der Ankunfts-gesellschaft stellen wir hingegen bei jenen Personen fest, für die die Erfahrungen prekärer Arbeits- und

Beschäftigungsverhältnisse entweder über Partnerschaftsarrangements keine prekäre Lebenslage zur Folge haben oder wo diese im Rahmen des Studiums subjektiv als temporäres Phänomen begriffen werden können. D.h. sämtliche Personen dieses Typus weisen hohe, d.h. akademische, Bildungsabschlüsse auf bzw. befinden sich auf dem Weg dorthin. Das Studium bzw. auch die Kontakte über den Ehemann ermöglichen ihnen Zugang zu sozialen Milieus, in denen sie persönliche Anerkennung erhalten und wo ihr ethnischer Herkunftskontext nicht im Vordergrund steht bzw. Anlass für Fremdidentifizierungen darstellt. Ihre gesellschaftliche Platzierung im akademischen bzw. studentischen Milieu erlaubt ihnen trotz der prekären Arbeits- und/oder Beschäftigungssituation positive Selbstwirksamkeits-, aber auch Anerkennungserfahrungen als Person, die über die Erfahrung einer rein instrumentellen Behandlung als Arbeitskraft weit hinausgehen.

## **8.2. Schlussfolgerungen**

### **8.2.1. Migrationsstatus bzw. ethnische Herkunft als eigenständiges Prekarisierungsrisiko**

Eine der zentralsten Schlussfolgerungen dieser Studie bezieht sich auf die Besonderheiten/Eigenheiten von Prekarisierungsprozessen im Kontext von Migration. Diese geht zunächst von dem mit quantitativen Daten empirisch gestützten Befund aus, dass die Zone der Prekarität in überproportionalem Ausmaß von MigrantInnen bevölkert wird. Diese sind nicht nur von den verschiedenen Formen prekärer Beschäftigungsverhältnisse im besonderen Maße betroffen, sondern auch von prekärer Arbeit im arbeitsinhaltlichen und anerkennungsgenerierenden bzw. Status vermittelnden Sinne. Dies zeigen die Zahlen, die wir zum Ausmaß der sozialen Verwundbarkeit von MigrantInnen in Österreich aufgrund von (objektiven) sozialen Lagen zusammengestellt haben. Im Anschluss an unsere eigenen empirischen Erhebungen lässt sich zeigen, dass der Migrationsstatus im Kontext des nationalstaatlichen Containermodells als Prekaritätsrisiko eigener Art wirksam ist. Im Folgenden soll dies argumentativ entwickelt und in den Zusammenhang der Prekaritätsdiskussion gestellt werden.

#### *1. Was ist neu an der Prekarität von MigrantInnen?*

Unsere Beschäftigung mit den Besonderheiten migrantischer Prekarität beginnt mit der Frage: „Was ist neu an der Prekarität von MigrantInnen?“. In Anschluss an Robert Castels Analysen sprechen wir ja von einer neuen Prekarität im Sinne einer Rückkehr sozialer Unsicherheit ins Zentrum der Gesellschaft als Folge von Rekommodifizierungsprozessen von Arbeit. Der mit dem „Normalarbeitsverhältnis“ verbundene soziale BürgerInnenstatus, der den Zugang zu sozialem Eigentum sicherte, ist dadurch Erosionsprozessen ausgesetzt. Ist ein solcher Erosionsprozess auch kennzeichnend für die Entwicklung der Situation von MigrantInnen?

Die erste Welle größerer Migrationsströme nach dem zweiten Weltkrieg nach Mitteleuropa fiel noch in die Phase des fordistischen Wohlstandsmodells. Allerdings

konnten die sog. „GastarbeiterInnen“ kaum Zugang zum sozialen Eigentum in den Ankunftsstaaten erlangen. Denn das sog. GastarbeiterInnenregime, das allerdings in dieser Form stark auf den deutschsprachigen Raum beschränkt war, fußte auf einer Art Leiharbeitsgedanken auf der Makroebene des Nationalstaates. D.h., allein in dieser Hinsicht war ihr Migrationsstatus insofern eine prekäre Angelegenheit, als er eine Art befristete Beschäftigung, eine Aushilfe zur temporären Deckung des Arbeitskräftebedarfs im transnationalen Maßstab, darstellte.

Im „GastarbeiterInnen“-Migrationsregime waren migrantische Arbeitskräfte zwar in den Phasen der Vollbeschäftigung hauptsächlich über Normalarbeitsverhältnisse in die Erwerbsarbeit integriert und partizipierten damit auch an den damit verbundenen sozialen Sicherungen. Aber auch in dieser Phase blieb ihre Situation durch den transitorischen (Aufenthalts)Status der GastarbeiterInnenkategorie prekär (vgl. auch Scherschel 2010). Mitte der siebziger Jahre waren die Bestimmungen zur Erlangung einer unbefristeten Beschäftigungsbewilligung (der sog. „Befreiungsschein“) in Österreich so restriktiv (acht Jahre durchgängige Beschäftigungsdauer und höchstens 31 Tage unerlaubte Unterbrechungszeit), dass es für einen nicht unbeträchtlichen Teil der ausländischen Beschäftigten unwahrscheinlich war, eine solche zu erlangen (vgl. Wimmer 1986a). Das schlug sich auch in einer deutlichen Reduzierung der migrantischen Beschäftigung von minus 35% zwischen 1973 und 1983 nieder.

Zum anderen ist aber auch fraglich, ob sie in den vollen Genuss der sozialen Integrationskraft des Normalarbeitsverhältnisses gekommen sind, wenn man die Segmentierung des Arbeitsmarktes und die defizitäre Repräsentation ihrer Interessen durch Betriebsrat und Gewerkschaften in Betracht zieht (Wimmer 1986b; Gächter 2010).

Im Zusammenhang mit der spezifischen Situation von MigrantInnen muss daher betont werden, dass diese auch in Zeiten des Funktionierens der Lohnarbeitsgesellschaft nicht gleichberechtigt integriert waren. Im „GastarbeiterInnen“-Migrationsregime waren migrantische Arbeitskräfte zwar in den Phasen der Vollbeschäftigung hauptsächlich über Normalarbeitsverhältnisse in die Erwerbsarbeit integriert und partizipierten damit auch an den damit verbundenen sozialen Sicherungen. So zählten Mitte der achtziger Jahre 52% der beschäftigten MigrantInnen zur sog. „Stammbelegschaft (mindestens sechs Jahre im Betrieb) und nur ein relativ kleiner Teil von 6,4% wies trotz langer Aufenthaltsdauer ziemlich un stabile Beschäftigungsverhältnisse auf (Wimmer 1986b: 267). Allerdings zeigen die quantitativen Daten und auch unsere qualitativen empirischen Ergebnisse, dass MigrantInnen – auch wegen ihrer schon in der durch hohe Sicherheiten gekennzeichneten Lohnarbeitsgesellschaft in höherem Maße unsicheren Position – vom beschriebenen Zerfallsprozess der Lohnarbeitsgesellschaft, der sich v.a. an der zunehmenden Prekarisierung zeigt, in überproportionalem Ausmaß betroffen sind.



## 2. *Prekärer Aufenthalt*

Auch wenn sich die vollständige Umsetzung des Leiharbeitsgedankens des GastarbeiterInnenregimes im Sinne einer umfassenden Rückstellung ins Herkunftsland nicht realisieren ließ, existieren nach wie vor auch im Post-GastarbeiterInnen-Migrationsregime rechtliche Regulierungen, die die soziale Integration von MigrantInnen durch Erwerbsarbeit erschweren. Morris verwendet den Begriff der *civic stratification* (Morris 2002), um damit ein System der graduellen Gewährung und Vorenthaltung von Rechten (Zugang zum Arbeitsmarkt/zu Erwerbsarbeit, Zugang zu Systemen sozialer Sicherung) zu bezeichnen. Aufgrund ihrer formalen Selektivität können Aufenthaltsrechte daher als graduell abgestufte Teilhaberechte (Mohr 2005) gefasst werden. Diese Zugangsbeschränkungen produzieren einerseits äußerst prekäre Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, etwa in Form irregulärer Arbeit, und drängen andererseits MigrantInnen in prekäre Beschäftigungsverhältnisse am regulären Arbeitsmarkt, da vielfach Aufenthaltstitel an Beschäftigungsnachweise gebunden sind. Sie sind damit unmittelbar konstitutiv für das Entstehen und die Perpetuierung von prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen.

Die Prekarität von MigrantInnen, dies zeigen unsere empirischen Ergebnisse deutlich, verweist auf politisch-rechtliche Regulierungen im Rahmen des nationalstaatlichen Containermodells, die jenseits des Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisses über Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis die prinzipielle Fragilität und Prekarität des gesellschaftlichen Status von MigrantInnen begründen.

## 3. *Prekäre Anerkennungsverhältnisse: betriebliche Strukturen und negative Klassifikationen in Interaktionen*

Negative Klassifikationen sowohl auf der Ebene der politischen Diskurse als auch auf der mikrosoziologischen Ebene von Interaktionen (etwa in Unternehmen) spielen in diesem Zusammenhang auch eine besondere Rolle. Wie Neckel/Sutterlüthy (2008) herausarbeiten, handelt es sich bei negativen Klassifikationen auf der Basis des askriptiven Merkmals Ethnizität um kategoriale Klassifikationen, die zu Abwertung und zum symbolischem Ausschluss aus dem Kreis anerkannter Gesellschaftsmitglieder führen – im Gegensatz zu graduellen Klassifikationen, die auf Merkmalen wie Bildung, Einkommen und beruflichem Status beruhen.

Gerade in den prekären Arbeitsverhältnissen in den ethnisch basierten Segmenten des Arbeitsmarktes (im regulären wie im irregulären) ist die Anerkennung als Person hochgradig prekär. Holtgrewe (2006) weist darauf hin, dass Anerkennung in Organisationen auf zwei Ebenen vermittelt wird. Zum einen unmittelbar in den Interaktionen zwischen Beschäftigten, Vorgesetzten und KundInnen. Zum anderen sind Anerkennungsverhältnisse in organisatorische Strukturen eingelagert, da Arbeitsteilungen, Zuständigkeiten, Vertragsbestimmungen etc. immer auch Aspekte der Anerkennung und Missachtung (symbolische Gewalt bei Bourdieu) beinhalten. Auf beiden Ebenen finden sich in unserer Untersuchung Evidenzen für vielfältige

Missachtungserfahrungen von MigrantInnen v.a. in den ethnisierten Arbeitsmarktsegmenten.

Dies wird symbolisch bereits durch die vielfältigen Verstöße gegen arbeitsrechtliche Regelungen sowie die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen deutlich, aber auch in der direkten Kommunikation und in der Behandlung durch Vorgesetzte und EigentümerInnen. Der durchgängig instrumentelle Charakter der Beziehungen in der Arbeitswelt, der durch die Reduktion auf ihre pure Funktion als Arbeitskraft und die Praxis ihrer Übernutzung zum Ausdruck kommt, produziert subjektive Gefühle „Menschen zweiter Klasse“ und damit durch kategoriale Grenzziehungen aus dem Kreis der anerkannten Gesellschaftsmitglieder ausgeschlossen zu sein. Die formale Aneignung eines BürgerInnenstatus durch Einbürgerung vermag rechtliche Sicherheiten bereit zu stellen, hat aber, wie in den Interviews mehrfach betont, auf die Praxis der kategorialen Klassifizierungen im Rahmen von Interaktionen keinen Einfluss – d.h. ihre darüber vermittelte Zugehörigkeit bleibt höchst prekär (vgl. dazu auch 8.2.2). MigrantInnen, v.a. aus bestimmten, in besonderem Maße mit negativen Zuschreibungen belegten Herkunftsländern, wird unabhängig von ihrer Staatszugehörigkeit vielfach auch ein betrieblicher Bürgerstatus im Sinne der Zugehörigkeit zum Betrieb als einer „moralischen Gemeinschaft“ (Kotthoff 2000) verwehrt. In Unternehmen mit mehrheitlich oder ausschließlich migrantischer Belegschaft ist eine sozialmoralische Fundierung der Effizienzveranstaltung Betrieb höchst selten. Die Beschreibungen der Interviewten erinnern vielmehr an jenen Typus betrieblicher Sozialordnungen, den Kotthoff/Reindl (1990) *Seelenlose Arbeitshäuser* genannt haben, da die Beschäftigten „nur als Lieferanten eines bestimmten Arbeitsquantums, als Träger von Arbeitskraft und nicht als Personen“ (ebenda: 286) interessieren. Sie werden gewissermaßen zu einem Betriebsmittel unter anderen, eine funktionalistische Reduktion, die keine Anerkennung generiert.

#### *Zur Diskussion um Exklusion und Entkoppelung*

Die beiden Aspekte – prekärer Aufenthaltsstatus und symbolische Ausschließung in Interaktionen und in politischen Diskursen – führen uns auf einen im Zusammenhang der Diskussion um Prekarisierungsprozesse bekannten begrifflichen Diskurs – nämlich jenen von Exklusion oder Entkoppelung.

In der Migrationsforschung wird mit Bezug auf diese Prozesse von ethnischen Grenzziehungsprozessen gesprochen, die einen Ausschluss von Zugehörigkeit (zu Gesellschaft) auch auf der symbolischen Ebene über die Konstruktion des Fremden, des Anderen (*othering*) herstellen. Insofern stellt sich die Frage, ob nicht für diesen Zusammenhang der Exklusionsbegriff analytisch weiter trägt als jener der Entkoppelung, nicht zuletzt, da die Verweigerung des BürgerInnenstatus dabei eine wichtige Rolle spielt. Die Kritik am Exklusionsbegriff wendet sich, unseres Erachtens durchaus zu Recht, gegen eine damit verbundene Vorstellung einer klaren Außengrenze der Gesellschaft. Aber, so unsere Schlussfolgerung, es erfolgt gerade mit Bezug auf MigrantInnen die Konstruktion einer solch klaren Außengrenze auf der Basis von ethnischen Kriterien im Rahmen des nationalstaatlichen Containermodells und zwar

durch den Ausschluss von Zugehörigkeit auf der rechtlichen und auf der symbolischen Ebene, was wiederum Legitimationsgrundlagen für die Entkoppelung in anderen Bereichen liefert. Man könnte es aus unserer Sicht auch so formulieren: Die Prekarität der Zugehörigkeit auf der symbolischen Ebene bildet die Bedingung der Möglichkeit für die umfassende Prekarisierung und Ausbeutung in irregulären und regulären (ethnisch segmentierten) Arbeitswelten.

Natürlich kann man sich die Frage stellen, ob diese Prozesse angemessen mit dem Prekaritätsbegriff gefasst werden können oder sollen. Aber wenn Klaus Kraemer Prekarität als eigentümliche soziale Schwebelage begreift, so könnte man dies durchaus auch auf den Migrationsstatus (allerdings differenziert auf seine – auch rechtlich – unterschiedlichen Ausformungen) anwenden, wobei sich diese nicht nur auf die Dynamik von Arbeitsmärkten und Erwerbsarbeit bezieht. Prekär ist im Fall von MigrantInnen vielmehr insgesamt ihre Zugehörigkeit zur Gesellschaft, was eine soziale Schwebelage eigener Art, in einem umfassenden, gesellschaftlichen Sinne konstituiert.

### **8.2.2. Zum Zusammenhang von Prekarität, Fremdzuschreibungen und Identifizierungen von MigrantInnen**

Abschließend wollen wir noch auf die Frage des Zusammenhangs von Prekarität, Fremdzuschreibungen und Identifizierungen von MigrantInnen eingehen. Zunächst ist daran zu erinnern, dass Castel Prekarität an der Grenze der Teilhabegesellschaft verortet hat und demgemäß prekäre Beschäftigungsformen mit Verlusten an gesellschaftlicher Teilhabe einhergehen. Bezogen auf die Arbeitswelt liegt prekäre Beschäftigung jenseits jener Grenze, unter der verlässliche Regelungen nicht mehr oder nur teilweise bzw. lückenhaft gelten. Diese wird in einem sozialstrukturellen Sinne auch als Grenze der Respektabilität bezeichnet. Da eine solche allgemeine Respektabilität als Ausschlusskriterium fungiert, ist bescheidene Anerkennung nach Vester nur über dauerhafte Bewährung zu erreichen.

„Die Grenze der Respektabilität trennt die mittleren von den unterprivilegierten Milieus. Respektabilität wird definiert durch Statussicherheit. Es kommt darauf an, eine beständige, gesicherte und anerkannte soziale Stellung einzunehmen, die entweder durch Leistung oder durch Loyalität *verdient* ist. Dem entspricht eine besondere Leistungs- oder Pflichtethik“ (Vester u.a. 2001: 148).

Das Funktionieren dieses sozialen Tausches, in dem soziale Teilhabe und Respektabilität auch für Gruppen, die sozialstrukturell unter dieser Grenze verortet waren, im Austausch gegen Loyalität und Leistung gewährt wurde, war eine der zentralen Integrationsleistungen des fordistischen Kapitalismus. In den Interviews mit den prekär Beschäftigten ohne Migrationshintergrund wurden v.a. in jenen Biographien, die sich durch Abstiegsprozesse auszeichnen, ebenfalls Missachtungserfahrungen deutlich, in denen sich die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt spiegeln. Die institutionellen Formen der Anerkennung in und durch Erwerbsarbeit verändern sich. Auf Zugehörigkeit basierende Formen der Anerkennung, die auf der Wertschätzung für den Beitrag des Einzelnen zum Betriebsergebnis basierten, werden zunehmend durch solche ersetzt, die sich auf Differenz im Sinne der Bewunderung für persönlichen Erfolg

stützen (vgl. Voswinkel 2002). Diese neuen, auf Differenz abstellenden Formen der Anerkennung geraten aber in Widerspruch zu den Vorstellungen der davon betroffenen Individuen über sich und ihr Leben (vgl. Krömmelbein 2000). Auch sie machen also soziale Erfahrungen des Ausschlusses, die nicht ohne Folge für ihre „unmittelbare“ Identität (Kaufmann) bleiben.

Die Differenz zu den sozialen Erfahrungen prekarisierter MigrantInnen besteht aber in zweifacher Hinsicht. Zum einen konnten bereits die „GastarbeiterInnen“ kaum an den oben erwähnten sozialen Reziprozitätsformen partizipieren. Magnin (2005) führt dazu aus, dass MigrantInnen von dem durch das „korporatistische Dreieck“ von Staat, Unternehmern und Gewerkschaften abgesicherten sozialen Tausch „Leistung gegen Teilhabe“ weitgehend ausgeschlossen waren, selbst bei großer Leistung. „... *egal wie gut ich bin, trotzdem ...*“, bringt Herr G. seine diffusen Unsicherheitsgefühle in Bezug auf die Sicherheit seines Arbeitsplatzes in der Firma, in der er seit 13 Jahren arbeitet, zum Ausdruck. Seinem subjektiven Empfinden gemäß zählt nicht seine Arbeitsleistung als Maßstab für seine innerbetriebliche Bewertung, sondern sein Status als Ausländer, als Fremder. Er drückt damit ein (zumindest in unserem Sample) weit verbreitetes, diffuses Unsicherheitsgefühl aus.

D.h., die Erfahrung der Missachtung in und durch Erwerbsarbeit ist für viele MigrantInnen konstitutiv für ihre Arbeitserfahrungen in Österreich – häufig erfolgen ihre Einstiege über informelle Formen der Erwerbsarbeit und die spätere Abfolge von prekären Beschäftigungsverhältnissen. Anerkennung kann weder durch die Qualität der Arbeitsplätze, zu denen man Zugang hat, noch durch die Behandlung als Person in diesen Unternehmen (die institutionellen Standards scheinen für MigrantInnen vielfach zumindest tlw. außer Kraft gesetzt.) erreicht werden.

Ähnliches bezieht sich auf die Erfahrung der Entwertung von (praktischen) Kompetenzen und Wissen: Auch hier steht bei Personen ohne Migrationshintergrund die Erfahrung des Verlustes im Sinne eines Prozesses im Vordergrund, während für (einen Teil) der MigrantInnen diese Erfahrung durch die Nichtanerkennung ihrer beruflichen Zertifikate konstitutiv für ihre Arbeitserfahrungen in Österreich ist. Der darin zum Ausdruck kommende geringere Signalwert ihrer im Aufnahmeland erworbenen Ausbildungsabschlüsse ist auch die Grundlage für die Zuschreibung geringerer Leistungsfähigkeit entlang ethnischer Differenzierungslinien, woraus sich Benachteiligungen am Arbeitsmarkt ergeben (vg. Seibert/Solga 2005). Diese Prozesse negativer kategorialer Klassifizierungen und Zuschreibungen bilden wiederum eine wichtige Grundlage für die Zuweisung von MigrantInnen auf Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, die Prekarität generieren.

D.h. für MigrantInnen ist die Erfahrung eines kategorialen Andersseins integraler Bestandteil ihres Migrationsprojektes und damit ihres Lebens in der Ankunftsgesellschaft, wie Mecheril ausführt.

„Das kategoriale Andere (...) ist eine durch Biographie und biographisches Wissen vermittelte, durch Erfahrungen der kontextspezifischen Unbeheimatetheit, aber auch durch Partizipation an subalternen Lebensformen virulent bleibende Latenz und Realität“ (Mecheril 2003: 390).

Die Arbeitswelt bildet dabei (für Erwachsene) den zentralen Erfahrungsraum für die meisten MigrantInnen. Gerade die ethnisch segmentierten Arbeitswelten fungieren dabei als zentrale Erfahrungsräume des kategorialen Andersseins. Zum einen markieren subjektive Wahrnehmungen wie jene von Frau O. im Reinigungsgewerbe – dass „ÖsterreicherInnen“ nur selten in der Branche arbeiten und dass sie, wenn sie es tun, so schnell wie möglich wieder weg sind – Erfahrungen der Separation, der (Ab)Trennung. Zum anderen sind es die Arbeitsbedingungen in diesen ethnischen Segmenten, die symbolisch das Anderssein repräsentieren.

Man kann, wie Mecheril (2003) und Peters (2009), in bestimmter Weise verfasste Zugehörigkeitsrealitäten auch als Kapitalien, als Ressourcen für den Zugang zu legitimen Gütern begreifen, die den sozialen Raum mitstrukturieren. Im Anschluss an Bourdieu können Fremdheitserfahrungen auch als symbolisches Herrschafts- und Gewaltverhältnis (Bröskamp 1993) gefasst werden. Die Zuschreibung von Nicht-Zugehörigkeit durch Grenzziehungsprozesse entzieht MigrantInnen aber wiederum Ressourcen für den „Kampf um Anerkennung“ (Honneth 2003). Gleichzeitig sind Anerkennungserfahrungen durch andere aber eine wichtige Voraussetzung für identifikatorische Prozesse.

Wir konnten aus unseren Daten rekonstruieren, dass MigrantInnen durch Zuschreibung eines umfassenden AusländerInnenstatus sowohl im Ankunfts- wie im Herkunftskontext ein sozial anerkannter Ort verwehrt wird, was veritable Identifikationsprobleme aufwirft, da in beiden Kontexten eine Verweigerung der Anerkennung von Zugehörigkeit erfolgt. Es handelt sich dann um umfassend prekäre Zugehörigkeiten auf der Basis von sozialen und symbolischen Ausgrenzungsprozessen. In Anlehnung an Kraemer (2009), der Prekarität als eigentümliche soziale Schwebelage begreift, könnte man die sozialen Verortungsprobleme von MigrantInnen als prekäre Identitäten fassen. Prekär kann im Fall von MigrantInnen insgesamt ihre Zugehörigkeit zu Gesellschaft werden, was eine soziale Schwebelage eigener Art, in einem umfassenden, gesellschaftlichen Sinne, konstituiert. Es scheint plausibel, dass angesichts einer solchen Erfahrung der umfassenden Fremdidentifizierung Zugehörigkeitsgefühle möglicherweise, wie das in einigen Interviews zum Ausdruck kommt, stärker auf die *ethnic community* im Ankunftsland gerichtet werden. Ein solcher Rückzug auf die innere Sphäre der eigenen ethnischen *community* kann dann als Notwendigkeit zur Aufrechterhaltung der persönlichen Identität gewertet werden und hat „eine wichtige Funktion für die alltagspraktische Bewältigung von Erfahrungen der Fremdidentifizierung und Ethnisierung.“ (Bohnsack 2001: 251).

Dabei muss allerdings ein wichtiger Aspekt berücksichtigt werden: Diese Fremdidentifizierungen und Ausschlusserfahrungen machen nicht alle MigrantInnen im selben Ausmaß bzw. in derselben Weise. Darauf weist auch Peters (2009: 86) hin:

„Sicherlich nicht alle Menschen mit denen, sei es z.B. aufgrund von Sprache, Aussehen oder Lebensstilausdruck, Migrationshintergrund und/oder Fremdheit assoziiert wird, machen die gleichen Erfahrungen von Diskriminierungen, Rassismen etc. Diese sind durch die jeweils persönlich und milieuspezifisch differierenden, dispositionellen Ausstattungen verschieden.“

Dies ist auch ein wichtiges Ergebnis unserer Studie, gerade mit Blick auf jene MigrantInnen in unserem Sample, die auf der Basis von hohem (auch in Österreich anerkannten) kulturellem Kapital und teilweise auch sozialem Kapital (österreichischer Ehemann) über spezifische Ressourcen verfügen, die sie im Ringen um Anerkennung und Zugehörigkeit nutzen können. Sie können dadurch nicht nur subjektiv die prekären Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse besser verarbeiten. Sie haben dadurch auch Zugang zu Zonen des sozialen Raums, die anderen, mit weniger Ressourcen ausgestatteten MigrantInnen verschlossen sind. Dieser Zugang zu spezifischen sozialen Milieus in den mittleren und oberen Regionen des sozialen Raums bedeutet gleichzeitig auch, dass Erfahrungen der Fremdentifizierung und Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft in Interaktionen im Alltag geringer ausfallen. Die Personen werden vor dem Hintergrund ihres hohen kulturellen Kapitals und auf Basis der in mittleren und oberen sozialen Milieus vorherrschenden individualistischen Orientierungsmuster weniger stark im Kontext ihres Herkunftsbezugs wahrgenommen, sondern stärker als Individuum.

Das bedeutet, dass im Hinblick auf den Zusammenhang von Prekarität, Fremdzuschreibungen und Identifizierungen von MigrantInnen nicht nur der spezifische Herkunftskontext und dessen Wahrnehmung im Ankunftskontext, sondern auch die für die Positionierung im sozialen Raum zentralen Kapitalien eine entscheidende Rolle spielen, nicht nur für die subjektive Verarbeitung prekärer migrantischer Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse, sondern auch für den Kampf um Zugehörigkeit und das Ringen um eine positive „unmittelbare“ Identität.

## LITERATUR

- Bartelheimer, Peter (2007): Politik der Teilhabe. ein soziologischer Beipackzettel. Friedrich Ebert-Stiftung: Arbeitspapier 1/2007.
- Bohnsack, Ralf (2001): Typenbildung, Generalisierung und komparative Analyse. Grundprinzipien dokumentarischer Methode. In: Bohnsack, Ralf; Nentwig-Gesemann, Iris; Nohl, Arnd-Michael (Hg.): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Opladen.
- Braakmann, Diana (2009): Salomon. Entwicklung einer Forschungsmethodik zur Erfassung individueller und kollektiver Bedrohungswahrnehmungen von MigrantInnen. Wien.
- Brinkmann, Ulrich, Dörre, Klaus, Röbenack, Silke, Kraemer, Klaus, Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse hrsg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Bröskamp, Bernd (1993): Ethnische Grenzen des Geschmacks. Perspektiven einer praxeologischen Migrationsforschung, In: Gebauer, Gunter, Wulf, Christoph (Hrsg.) (1993): Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus, Suhrkamp Verlag: Frankfurt am Main, S. 174–207.
- Bruggemann, Agnes; Groskurth, Peter; Ulich, Eberhard: Arbeitszufriedenheit. Bern 1975.
- Bude, Heinz, Willisch, Andreas (2006): Das Problem der Exklusion: Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige, Hamburg: Hamburger Edition.
- Castel, Robert (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg: Hamburger Edition.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Castro, Varela, do Mar, Maria (2008) Prekarisierte Akademikerin=Undokumentierte Migrantin, in Kurswechsel Heft 1/2008.
- Dörre, Klaus (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Kronauer, Martin, Linne, Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: Sigma, S.53 – 72.
- Elster, Jon (1982): Sour Grapes: Utilitarianism and the Genesis of Wants. In: Sen, A., Williams, B. (Hg.), Utilitarianism and Beyond. Cambridge/Paris, S.219-232.
- Erel, Unmut (2007): Racism and anti-racism in Europe: a critical analysis of concepts and frameworks. In: Transfer: European Review of Labour and Research, Vol.13 (3). online: <http://trs.sagepub.com/content/13/3/359.refs.html>
- Esser, Hans (1980): Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderarbeitern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt
- Gächter, August (2010): Der Integrationserfolg des Arbeitsmarktes. In: Langthaler, Herbert (Hg.): Integration in Österreich. Innsbruck, S.143-163.
- Gächter, August (2012): Macht Migration arm? Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 27 ([https://www.zsi.at/attach/p27\\_12\\_armut.pdf](https://www.zsi.at/attach/p27_12_armut.pdf)).
- Glaser, Barney, Strauss, Anselm (2005): Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung. Bern.

- Glick-Schiller, N., Nieswand, B., Schlee, G., Darieva, T., Yalcin-Heckmann, L., Foszto, L. (2005): Pathways of migrant incorporation in Germany. *Transit*, 1, S. 1-18.
- Graefe, Stefanie (2010). Altersidentität. Zum theoretischen und empirischen Gebrauchswert einer prekären Kategorie. *Mittelweg* 36, Jg. 19, H. 5, S. 34-51.
- Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78: S. 1360–1380.
- Haug, Sonja; Pointner, Sonja (2007): Sozialkapital und Migration. In: Franzen, Axel; Freitag, Markus (Hg.) *Sozialkapital: Grundlagen und Anwendungen (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 47, S. 367-396.*
- Honneth, Axel (2003): *Kampf um Anerkennung: Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte.* Berlin.
- Huber, Peter (2010): Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich. *WIFO Working Papers*, Nr. 365. Wien.
- IAB (2010): Prekäre Beschäftigung. (<http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?pk=DokSelect=27&show=Lit>).
- ILO (1997): Precarious employment. (<http://www.ilo.org/public/libdoc/ILOThesaurus/english/tr899.htm>).
- Jungwirth, Ingrid, Scherschel, Karin (2010): Ungleich prekär – zum Verhältnis von Arbeit, Migration und Geschlecht. In: Manske, Alexandra, Pühl, Karin (Hg.): *Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung.* Münster. S.110-132.
- Kaufmann, Jean-Claude (2005): *Die Erfindung des Ich. Eine Theorie der Identität.* Konstanz.
- Kofman, Eleonore (2008): Stratifikation und aktuelle Migrationsbewegungen. Überlegungen zu Geschlechterverhältnis und Klassenzugehörigkeit, in: Berger, Peter, Weiß, Anna (Hg.): *Transnationalismus sozialer Ungleichheit,* Wiesbaden, S.107-133.
- Kogan, Irene (2007): *Working through Barriers. Host Country Institutions and Immigrant Labour Market Performance in Europe.* New York.
- Kotthoff, Hermann (2000): Anerkennung und sozialer Austausch. Die soziale Konstruktion von Betriebsbürgerschaft. In: Holtgrewe, Ursula; Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (Hg.): *Anerkennung und Arbeit.* Konstanz, S. 27-38.
- Kotthoff, Hermann; Reindl, Joswef (1990): *Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb.* Göttingen.
- Kraemer, Klaus (2009): Prekarisierung – Jenseits von Stand und Klasse? In: Castel, Robert, Dörre, Klaus (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung – Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts,* Campus: Frankfurt/M. S.241-254.
- Kraemer, Klaus, Speidel, Frederic (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zum Wandel eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus. In: Heitmeyer, Wilhelm, Imbusch, Peter (Hg.): *Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration,* Wiesbaden, S. 367-390.
- Krappmann, Lothar (1973): *Soziologische Dimensionen der Identität: Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen,* 3. Auflage Stuttgart.
- Krenn, Manfred, Vogt, Marion (2007): "... da kräht kein Hahn nach Ihnen." Die Situation von "älteren" Arbeitslosen und ihre Chancen auf Reintegration in Beschäftigung, FORBA Forschungsbericht 01/2007.



- Kronauer, Martin (2002): Exklusion: die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus, Frankfurt/M: Campus Verlag.
- Kronauer, Martin (2004): Integration, Gefährdung, Ausgrenzung: Spaltungen am Arbeitsmarkt und ihre Folgen für Bürgerrechte. In: Zilian, Hans Georg: Insider und Outsider. Berlin.
- Krömmelbein, Silvia (2000): Identitätskrisen als Anerkennungskrisen – Umbrüche von Erwerbsarbeit und Sozialstruktur in den neuen Bundesländern. In: Holtgrewe, Ursula; Voswinkel, Stefan; Wagner, Gabriele (Hg.): Anerkennung und Arbeit, Konstanz, S. 193-216.
- Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung – Band 1: Methodologie. 3. Auflage, Weinheim.
- Lenninger, Peter Franz (2002): Lebenslage von MigrantInnen und soziale Arbeit in Deutschland, Österreich und der Schweiz unter besonderer Berücksichtigung der Städte Mannheim, Wien und Zürich. Diss. Wien.
- Lenz, Ilse (2009): Geschlecht, Klasse, Migration und soziale Ungleichheit, in Lutz, Helma (Hg.): Gender Mobil, Westfälisches Dampfboot, Münster, Seite 52-69.
- Lukassen, Leo (2006): Is transnationalism compatible with assimilation? Examples for Western Europe since 1850. IMIS-Beiträge , 2006 (29), S. 15-35.
- Magnin, Chantal (2005): Prekäre Integration. Die Folgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Reihe Soziologie Nr. 73, Institut für Höhere Studien (IHS), Wien.
- Manolakos, Theodora (2006): Arbeitsmarkt und Ungleichheit, in Kurswechsel Heft 2/2006, Seite 14-21.
- Manolakos, Theodora, Sohler, Karin (2005): Gleiche Chancen im Betrieb? Diskriminierung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt., <http://www.gleiche-chancen.at/htm/forsch.htm> [21.9. 2010].
- McKenzie, Robert, Forde, Christine (2009): ‚The rhetoric of the good worker versus the realities of employers’ use and experiences of migrant workers. In: Work, Employment and society, 23, 1. S. 142-159.
- Mecheril, Paul (2003): Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-) Zugehörigkeit, Interkulturelle Bildungsforschung, Bd. 13, Münster.
- Migration und Integration 2012. Online abrufbar unter: [http://www.integrationsfonds.at/zahlen\\_und\\_fakten/statistisches\\_jahrbuch\\_2012/arbeit\\_und\\_beruf/](http://www.integrationsfonds.at/zahlen_und_fakten/statistisches_jahrbuch_2012/arbeit_und_beruf/) [am 11.12.2012].
- Mohr, Karin (2005): Stratifizierte Rechte und soziale Exklusionen von Migranten im Wohlfahrtsstaat, in: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 34, Heft 5, S.383-398.
- Morawska, Ewa (2004): Exploring diversity in immigrant assimilation and transnationalism. Poles and Russian Jews I Philadelphia. In: International Migration Review, 38, S.1372-1412.
- Morris, Lydia (2002): Managing Migration. Civic Stratification and Migrants’ Rights. London.
- Neckel, Sighard, Sutterlüthy, Ferdinand (2008): Negative Klassifikationen und die symbolische Ordnung sozialer Ungleichheit, in: Neckel, Sighard, Soeffner, Hans-Georg (Hg.): Mittendrin im Abseits. Ethnische Gruppenbeziehungen im lokalen Kontext. Wiesbaden, S.15-27.
- Ottomeyer, Klaus (2000): ‚Fremdenfeindlichkeit als Selbstwertdroge’ in J. Berghold, K. Ottomeyer, E. Menasse, eds., Trennlinien – Imagination des Fremden und Konstruktionen des Eigenen, Klagenfurt / Celovec.

- Ouali, Nouria (2007): Racism at work in shops and on public transport, in *Transfer* Vol. 13 (3), PP.397-413.
- Paugam, Serge (2008): *Die elementaren Formen der Armut*. Hamburg.
- Pelizzari, Alessandro (2009): *Dynamiken der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung*. Konstanz: UVK.
- Peters, Manuel (2009): *Zur sozialen Praxis der (Nicht-)Zugehörigkeiten: die Bedeutung zentraler Theorien von Bourdieu und Goffman für einen Blick auf Migration, Zugehörigkeit und Inter-kulturelle Pädagogik*. <http://oops.uni-oldenburg.de/volltexte/2009/969/pdf/petzur09.pdf> [am 12.12.2012].
- Piore, Michael J. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge.
- Portes, Alejandro, Rumbaut, Ruben, G. (2001): *Legacies. The Story of the Immigrant Second Generation*. Los Angeles/London.
- Pries, Ludger (2005): *Verschiedene Formen der Migration – verschiedene Formen der Integration*, in: *Neue Praxis- Sonderheft 8 – Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft* (hrsg. Hans-Uwe Otto/Mark Schrödter). Lahnstein. S.19-28.
- Reinprecht, Christoph (2010): *Empirisch gestützte Reflexionen zur Bestimmung des Integrationserfolgs im Migrationskontext*. In: Langthaler, Herbert (Hg.): *Integration in Österreich*. Innsbruck, S. 42-48
- Riesenfelder, Andreas; Schelepa, Susanne; Wetzel, Petra (2011): *Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien. Endbericht*. Wien.
- Scherschel, Karin (2006): *Rassismus als symbolische Ressource. Eine Studie über rassistische Argumentationsfiguren*. Bielefeld.
- Scherschel, Karin (2010): *Dimensionen der Ungleichheit im nationalstaatlich stratifizierten sozialen Raum*. In: Müller, Marion, Zifonun, Darius (Hg.): *Ethnowissen. Soziologisch Beiträge zu ethnischer Differenzierung und Migration*. Weisbaden. S. 237-256.
- Seebauer, Marion (2007): *Integration jugendlicher MigrantInnen in den Arbeitsmarkt aus sozialpädagogischer Perspektive*. Wien.
- Seibert, Holger, Solga, Heike (2005): *Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert bei Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen Erwachsenen*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 34, S. 364-382.
- Statistik Austria (2011): *Armut- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich. Ergebnisse aus EU-SILC 2010*. Wien.
- Statistik Austria (2010): *Arbeitskräfteerhebung 2009. Ergebnisse des Mikrozensus*. Wien.
- Statistik Austria (2009a): *Arbeits- und Lebensbedingungen von Migranten und MigrantInnen in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008*. Wien.
- Statistik Austria (2009b): *Armutgefährdung in Österreich. EU-SILC 2008. Eingliederungsindikatoren*.
- Statistisches Jahrbuch 2012, S. 64, abrufbar online unter ([http://www.integrationsfonds.at/zahlen\\_und\\_fakten/](http://www.integrationsfonds.at/zahlen_und_fakten/) [am 12.12.2012])
- Vester, Michael, von Oertzen, Peter, Geiling, Heiko, Herrmann, Thoma, Dagmar, Müller (2001): *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung*, Frankfurt a. M.
- Vogel, Berthold (Hrsg.) (2004): *Leiharbeit: neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, Hamburg: VSA-Verlag.

- Vogt, Ludgera (2008): Identität und Kapital. Über den Zusammenhang von Identitätsoptionen und sozialer Ungleichheit. In: Hettlage, Robert; Vogt, Ludgera Hg.): Identitäten in der modernen Welt. Wiesbaden. S.77-100.
- Voswinkel, Stefan (2002): Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektiver Arbeit, in: Honneth, A. (eds.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt/M./New York, S. 65–91.
- Wimmer, Hannes (1986a): Vorwort. In: Derselbe (Hg.): Ausländische Arbeitskräfte in Österreich. Frankfurt a.M./New York, S.1-4.
- Wimmer, Hannes (1986b): Die Arbeitswelt der ausländischen Arbeitnehmer. In: Derselbe (Hg.): Ausländische Arbeitskräfte in Österreich. Frankfurt a.M./New York, S.241-280.
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview; in: Jütemann, G. (Hg.), Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim.