

Die Stempelgesellschaft

Eine Betrachtung von Stempelnden und Abgestempelten

Berichte aus den Forschungspraktika des Instituts für
Soziologie an der Karl-Franzens-Universität Graz

Band 31
2014/2015



Recht haben – Recht bekommen

Die Arbeiterkammer macht den Unterschied, ob Sie Recht haben oder es auch bekommen. Egal ob ausstehendes Gehalt, Entlohnung für Überstunden oder andere berufliche Probleme: Die AK-ExpertInnen geben kompetent Auskunft und vertreten Sie im Ernstfall vor Gericht.

AK-Hotline ☎ 05 7799-0
AK. Gerechtigkeit muss sein.

AK 
www.akstmk.at



Arbeitsmarktservice
Steiermark

soc

Institut für Soziologie
Department of Sociology

Vorwort der Lehrenden

Für die zweisemestrige Lehrveranstaltung „Forschungspraktikum“ werden den erfolgreich teilnehmenden Studierenden insgesamt 20 ECTS-Punkte gutgeschrieben; das ist mehr als ein Zehntel der im sechs-semesterigen Bachelorstudium insgesamt zu erbringenden Leistungen. Allein schon daraus kann man den Stellenwert dieses Kurses ablesen. Tatsächlich ist das Forschungspraktikum so etwas wie der krönende Höhepunkt der Ausbildung in empirischer Sozialforschung. All das, was Studierende in den ersten beiden Studienjahren theoretisch gelernt haben, sollen sie nun selbst anwenden: Von der Entwicklung von Fragestellungen, der Auswahl der passenden Methoden, dem Forschungsdesign über die Phase der systematischen Erhebung der Daten und deren Auswertung, bis hin zur Interpretation, Präsentation und Publikation der Ergebnisse; um es auf den Punkt zu bringen: es soll ein komplettes Forschungsprojekt von A bis Z durchlaufen werden.

Wir Lehrende nehmen beim Forschungspraktikum ungefähr die Rolle ein, die im Sport das Trainerteam und in formalen Organisationen die begleitende Kontrolle einnimmt. Der dabei auftretende hohe Grad an studentischer Selbstverantwortung findet bei den Studierenden nicht immer ungeteilte Zustimmung. Umso größer die Freude auf Seiten der Lehrenden, wenn es einmal doch so kommt, dass die studentischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer die ihnen angebotene Freiheit ergreifen, wie das im Sommersemester 2014 und Wintersemester 2014/15 der Fall war.

Im März 2014 trafen sich die 22 Studierenden erstmals, um darüber zu diskutieren, welches Thema sie denn in den folgenden zwei Semester behandeln wollten. Die Wahl fiel auf „Arbeitslosigkeit“ und nun liegt ein Endbericht vor, der die Forschungsergebnisse der sechs Arbeitsgruppen präsentiert.

Im Jänner 2015 muss man als Soziologin und Soziologe nicht viel Worte darauf verwenden, dass das Thema Arbeitslosigkeit aktuell und brisant ist: Fast 400.000 Personen waren In Österreich Ende Dezember 2014 beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkt, das ist mehr als ein Zehntel der rund 3,5 Millionen unselbständig Beschäftigten. Verglichen mit anderen EU-Staaten ist die (international standardisierte) saisonbereinigte Arbeitslosenrate Österreichs von 5,1% die zweitniedrigste unter den 28 Mitgliedsstaaten. Der Endbericht des Forschungspraktikums *Die Stempelgesellschaft. Eine Betrachtung von Stempelnden und Abgestempelten* behandelt einige Facetten des Phänomens Arbeitslosigkeit. Den Leserinnen und Lesern können wir ob des Themas kein Vergnügen beim Lesen wünschen, aber doch versprechen, dass sie Interessantes zu lesen finden werden.

Christian Fleck, Rafael Schögler & Sarah Wirnsberger



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
<i>Mirjam Olbl & Timna Wegerer</i>	
Sind Arbeitslose selbst schuld? Ergebnisse einer quantitativen soziologischen und sozialpsychologischen Umfrage	6
<i>Alexander Gräther, Marco Haslinger & Leo Köllich</i>	
Zwischen Motivation und Resignation: Der Umgang mit dem Stigma „arbeitslos“	38
<i>Mirjam Olbl, Sandra Pfister & Timna Wegerer</i>	
Schönheit liegt im Auge des Arbeitgebers: Eine empirische Analyse zur Relevanz der Attraktivität auf Bewerbungsfotos bei der Lehrlingsauswahl.....	62
<i>Guillaume Bastin-Lombion, Michael Guggenberger, Sandra Hermann & Elisabeth Willeit</i>	
Prozesse der privaten und öffentlichen Arbeitsvermittlung. Ein Vergleich	80
<i>Maria Magdalena Beutle, Teresa Kanduth, Bianca Kornfellner, Nina Ofner & Julia Pinter</i>	
Der Weg zurück in die Arbeitswelt. Beispiel Ehrenamt.....	109
<i>Theresa Grillitsch, Nadine Hafner & Victoria Menapace</i>	
Verkanntes Potenzial? Eine soziologische Betrachtung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungen von Migrant/innen in Graz.....	135
<i>Seema Akbar, Renate Meizenitsch-Eder, Samar Ibrahim & Christina Mittmasser</i>	
Literaturverzeichnis	170
Quellenverzeichnis	175

Einleitung

„Arbeiten ist schwer, ist oft genug ein freudloses und mühseliges Stochern; aber nicht arbeiten – das ist die Hölle.“

(Thomas Mann, dt. Schriftsteller)

Keine guten Nachrichten vom österreichischen Arbeitsmarkt: Zu Jahresbeginn 2015 war jede/r zehnte arbeitsfähige Österreicherin auf Arbeitssuche. Seit mehr als drei Jahren sind die Arbeitslosenzahlen im Steigen begriffen¹, aber schon seit Mitte der 80er Jahre ist das Phänomen Arbeitslosigkeit auch über den üblichen Konjunkturzyklus hinaus mehr oder weniger dauerpräsent. Grund dafür: Im Vergleich zu den Jahrzehnten davor ist ein deutlich langsames Wirtschaftswachstum zu verzeichnen.

Nicht nur für Politik und Wirtschaft ergeben sich aus der Situation andauernder Arbeitslosigkeit beträchtliche Probleme, auch hunderttausende Betroffene stehen vor großen Herausforderungen, die materiellen und sozialen Folgen zu bewältigen. Hinzu kommen Legitimationsprobleme der unmittelbar Betroffenen: Arbeitslosigkeit wird zunehmend als individuell verursachtes Problem gesehen – Maßnahmen zur „Aktivierung“ von Arbeitslosen oder Verschärfung der Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen belegen die mehr oder weniger offensichtliche Unterstellung, der/die Arbeitslose wäre selbst an seiner/ihrer Situation Schuld.²

Arbeitslosigkeit stellt eines der größten Probleme moderner Gesellschaften dar. Die Thematik ist in Öffentlichkeit und Politik dauerpräsent, oft aber reduziert auf statistische Zahlen und

¹ Verglichen mit dem jeweiligen Monat des Vorjahres

² Vgl. Fink 2006

mögliche Ursachen. Selten werden Lösungsansätze diskutiert, noch seltener wird der Fokus vom gesamt-gesellschaftlichen Problem auf die individuellen Belastungen gelegt.

Das Leben arbeitssuchender Menschen ist demnach ein medial wie auch wissenschaftlich oft besprochenes Thema, dass sich häufig dadurch auszeichnet, dass über die Arbeitslosen gesprochen wird, diese aber nur selten selbst zu Wort kommen. Wer arbeitslos ist läuft schnell Gefahr, „abgestempelt“ zu werden – von der Gesellschaft, von Freunden und Familie und vielleicht sogar von sich selbst. Leben wir in einer Stempelgesellschaft? Die folgenden Forschungsberichte nähern sich dem Thema Arbeitslosigkeit aus ganz unterschiedlichen Betrachtungsweisen.

Eigentlich kann es jeden treffen und trotzdem: Das vorherrschende Bild von Arbeitslosen in der Öffentlichkeit ist vorwiegend negativ behaftet. Ein Grund für Alexander Gräther, Marco Haslinger und Leo Valentin Köllich, Arbeitslosigkeit auf gesellschaftlicher Ebene, aus Perspektive der „Stempelnden“, zu betrachten. Mit ihrem Beitrag *„Sind Arbeitslose selbst schuld? Ergebnisse einer quantitativen soziologischen und sozialpsychologischen Umfrage“* versuchen die jungen Forscher zu zeigen, wie Österreicher/innen zur Arbeitslosigkeit stehen, wie das Bild in der Gesellschaft überhaupt beeinflusst wird und unter welchen Umständen Arbeitslosen wieviel Schuld für ihre Lage zugeschrieben wird. Hierfür werden unter anderem Zusammenhänge zwischen gesellschaftlichen Werten wie Chancengleichheit und Leistungsgerechtigkeit und der Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit gezogen. Sind Arbeitslose selbst schuld an ihrer Misere?

In ihrer Situation haben Arbeitslose ein Merkmal – den „Stempel“ der Arbeitslosigkeit – erhalten, welches vielfach negativ definiert wird. Darüber hinaus werden diesen Personen weitere despektierliche Eigenschaften zugeschrieben, die mit dem eigentlichen Merkmal, der Arbeitslosigkeit, objektiv gesehen nichts zu tun haben: *„Die sind doch alle faul und*

Sozialschmarotzer! Wer wirklich arbeiten will, der findet auch Arbeit!“ Mit derartig pauschalisierten Aussagen sehen sich viele Arbeitssuchende tagtäglich konfrontiert. Sie werden in eine Rolle, ein bestimmtes Schema „gepresst“. Der Beitrag von Mirjam Olbl, Sandra Pfister und Timna Wegerer nimmt die Stigmatisierung von Arbeitslosen zum Anlass, um einen Blick hinter die Fassade des Massenphänomens Arbeitslosigkeit zu werfen: der arbeitslose Mensch im Umgang mit seiner Situation und den Stigmatisierungs-Erfahrungen. *„Zwischen Motivation und Resignation: der Umgang mit dem Stigma ‚arbeitslos‘“* untersucht Stigmatisierungsprozesse aus der Perspektive von Betroffenen.

Wer sucht, der findet?! Ist man auf der Suche nach Arbeit, hat man mit vielen Problemen zu kämpfen wie beispielsweise Stellenknappheit³ und Intransparenz am Arbeitsmarkt⁴. Arbeitsvermittlungsagenturen sollen Arbeitssuchende unterstützen, indem sie „Such- und Auswahlprozesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“⁵ übernehmen. Das Forscherteam Maria Magdalene Beutle, Teresa Kanduth, Bianca Kornfellner und Nina Ofner vergleicht in ihrer Untersuchung *„Prozesse der privaten und öffentlichen Arbeitsvermittlung. Ein Vergleich“* eine öffentliche und privatwirtschaftliche Vermittlungsagentur dahingehend, wie verfügbare Stellen und Stellensuchende aufeinander abgestimmt werden und wie mit Arbeitssuchenden allgemein umgegangen wird.

Schönheit ist relativ und liegt im Auge des Betrachters. Was aber, wenn sie im Auge des Arbeitgebers liegt? Dieser Frage gehen Guillaume Patrick Bruno Bastin-Lombion, Michael Robert Guggenberger, Sandra Hermann und Elisabeth Willeit in ihrer Untersuchung *„Schönheit liegt im Auge des Arbeitgebers. Eine empirische Analyse zur Relevanz der At-*

³ Auf 287.000 Arbeitslose kamen 2013 etwa 65.000 offene Stellen (vgl. Statistik Austria 2014)

⁴ Vgl. Mahringer (2000):124

⁵ Ebd.:124

traktivität auf Bewerbungsfotos bei der Lehrlingsauswahl“ nach. Zahlreiche Studien belegen, dass Aussehen beziehungsweise „Attraktivität“, entsprechend dem zeitgeistigen Schönheitsideal, zu Diskriminierung führen kann. Doch welche Rolle spielt das Aussehen in der Personaleinstellung? Ein Experiment soll diese Frage klären: über 800 Bewerbungen bei Lehrlingsstellen verschiedener Branchen geben die Antwort.

Wer erfolgreich sein will, der bildet sich (weiter). Bildung erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Im Grunde kann man dieser Aussage zustimmen, doch Seema Akbar, Samar Ibrahim, Renate Barbara Meizenitsch-Eder und Christina Mittmasser zeigen mit ihrer Studie *„Verkanntes Potenzial? Eine soziologische Betrachtung zur Bildungsanerkennung von Migrant/innen in Graz“* ganz klar: Bildung schützt vor Arbeits- bzw. Berufslosigkeit nicht. Diese Untersuchung rückt Bildungsanerkennungs- und Dequalifizierungsprozesse sowie den damit verbundenen Kampf um (soziale) Anerkennung und Wertschätzung von Migrant/innen in den Fokus. Einerseits baut die Untersuchung auf der Annahme auf, dass fehlende berufliche Anerkennung zu Verlust von Selbstwert und -vertrauen und damit zu sozialer Scham oder Wut führen. Darüber hinaus gehen die Forscherinnen der Frage nach, ob „mitgebrachte“ Bildungsabschlüsse und Fähigkeiten in Österreich überhaupt genutzt werden können und wieviel Aufwand notwendig ist, von diesem „Kapital“ Gebrauch zu machen.

Kann das Ehrenamt den Weg aus der Arbeitslosigkeit ermöglichen? Diese Frage beschäftigte Theresa Maria Grillitsch, Nadine Hafner und Victoria Menapace im Kapitel *„Der Weg zurück in die Arbeitswelt am Beispiel Ehrenamt“*. Mit einer Betrachtung der individuellen Tagesabläufe von Arbeitslosen wurde untersucht, wie die Alltagsgestaltung den Weg aus der Arbeitslosigkeit beeinflusst/beeinflussen kann. Hierbei legen die Forscherinnen ein spezielles Augenmerk auf das Ehrenamt: Kann dieses Möglichkeiten zur Wiederaufnahme einer Erwerbsarbeit bieten? Ziehen arbeitslose Personen ein Eh-

renamt überhaupt in Betracht beziehungsweise ist ihnen der möglicherweise daraus entstehende Vorteil überhaupt bewusst? In dieser Untersuchung werden ehrenamtliche Tätigkeiten unter dem Aspekt betrachtet, dass Arbeitslose dadurch soziale Kontakte erweitern und damit mehr Information (über potentielle Stellen) gewinnen können.

Wir, die 22 begeisterten Forscherinnen und Forscher hinter diesem Bericht, laden Sie ein, die vielen Aspekte der Arbeitslosigkeit und die Geschichte von Arbeitssuchenden aus anderen Blickwinkeln zu betrachten und hoffen, dass Sie beim Lesen, ebenso wie wir, viele interessante und auch neue Perspektiven entdecken.

Mirjam Oibl & Timna Wegerer

Sind Arbeitslose selbst schuld?

Ergebnisse einer quantitativen soziologischen und sozialpsychologischen Umfrage

Der Inhalt dieses Abschlussberichtes stellt die Ergebnisse unserer, mit Ende Jänner 2015 beendeter, einjähriger Forschung über Arbeitslosigkeit dar. Über Arbeitslosigkeit (Kurzform AL), zu forschen bedeutet für uns, das medial und gesellschaftlich sehr präsente Thema aus einer soziologischen und sozialpsychologischen Sicht zu erforschen. Wir erhoffen uns, die momentane Sichtweise in Österreich auf Arbeitslose und Arbeitslosigkeit einfangen zu können und werden in weiterer Folge versuchen diese anhand von spezifischen Einflussfaktoren, auf welche wir in weiterer Folge eingehen werden, zu erklären.

Dass Arbeitslosigkeit ein zunehmend brisantes Thema ist, wird erkennbar an den momentan steigenden Arbeitslosenzahlen, die medial auch immer wieder als Rekordwerte bezeichnet werden. Die Arbeitsloskeitsstatistiken vom AMS weisen für Dezember 2014 eine Arbeitslosenquote (national definiert) von 10,2%, also ca.400.000 Arbeitslosen, von 62.157 Menschen in Schulungen und für 2013⁶ eine Langzeitarbeitslosenquote von 20,1%⁷, aus.

Um das breit erforschbare Thema Arbeitslosigkeit einzugrenzen, haben wir uns dazu entschieden, nicht die Arbeitslosigkeit selbst, sondern das Bild, das in der Bevölkerung über Arbeitslose und Arbeitslosigkeit vorhanden ist, abzufragen und darzustellen. Dabei geht es uns darum, aufzuzeigen, welche Faktoren einen Einfluss auf das Bild von Arbeitslosen haben -

⁶ Vgl. AMS Österreich 2015: 2.

⁷ Vgl. AMS Österreich 2014: 24.

beziehungsweise speziell darauf, wie viel Schuld⁸ ihnen für ihre Arbeitslosigkeit zugeschrieben wird. Die Befragung erfolgte dabei mithilfe eines Onlinefragebogens, den wir im Dezember 2014 online gestellt und über Social- Media -Plattformen und Emailverteiler verbreitet haben.

1. Forschungsfragen

Unsere Forschungsfrage(n) ergeben sich schon aus dem Titel zu erkennenden Sichtweise der Gesellschaft auf das Thema Arbeitslosigkeit. Es stellt sich für uns die Frage: Wie wird/werden Arbeitslose und Arbeitslosigkeit von unserer Grundgesamtheit (österreichische Bevölkerung ab 15 Jahren) wahrgenommen und beurteilt?

Umrahmt, aber nicht weiter ausgeführt, wird unser Erkenntnisinteresse dabei von Fragen wie: Welche Vorstellung von Arbeitslosigkeit wird über die Massenmedien vermittelt? Haben wir ein Bild vom „faulen“ Arbeitslosen, der sich nicht bemüht eine Arbeit zu finden, weil ihm das Leben in der sozialen Hängematte als angenehmer erscheint? Oder ist gar ein Bild von der/dem verzweifelte(n) Alleinerzieher/innen, der/die jede Tätigkeit annehmen würde, wenn sie nur die Möglichkeit dazu bekäme, vorherrschend?

Arbeitslosigkeit hat viele Gesichter. Doch welches dominiert? Welche Gründe⁹ werden für Arbeitslosigkeit genannt? Ist es Staatsversagen? Ist es persönliches Versagen? Oder etwas dazwischen? Mit diesen, für die Gesellschaft und für die Disziplin hoffentlich interessanten Fragenkomplexen, wollen wir das weitreichende Forschungsgebiet Arbeitslosigkeit eingrenzen. Unser dominantes Erkenntnisinteresse ist: „Wie viel

⁸ Hier auch unter dem Begriff Verantwortung zu verstehen: zu welchem Teil sind Eintritt und Verbleib in eine(r) Situation (hier: Arbeitslosigkeit) auf die betroffene Person selbst zurückzuführen, zu welchem Teil auf „äußere“ Faktoren.

⁹ In Anlehnung an (Zilian, H. G., & Fleck, C. 1990: 57) unterscheiden wir zwischen inneren und äußeren Gründen. Innere Gründe sind in dieser Forschung: mangelnde Fähigkeit, mangelnde Motivation, äußere Gründe oder hier externe Faktoren genannt siehe Fußnote 7.

Schuld wird Arbeitslosen für ihre Arbeitslosigkeit zugeschrieben?“ Beziehungsweise: Welche Leute schreiben den Arbeitslosen viel Schuld zu und mit welchen Faktoren hängt das zusammen? Faktoren wie zum Beispiel: soziodemografischen Variablen, biografischen Variablen, wie der direkten und indirekten Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, oder von Gleichheits¹⁰-/ und Gerechtigkeitsvorstellungen¹¹.

Wir vermuten dabei, dass Zustimmung zu den Faktoren Chancengleichheit und Leistungsgerechtigkeit dazu führt, dass Arbeitslosen mehr Schuld zugeschrieben wird an ihrer Arbeitslosigkeit; die Arbeitslosigkeit somit überwiegend persönlich verschuldet ist und kaum von externen Faktoren¹² bestimmt wird.

Im Folgenden werden wir uns aufgrund begrenzter Darstellungsmöglichkeit unseres Erkenntnisinteresses auf eine knappe, deskriptive Statistik und auf folgenden Hypothesen konzentrieren.

Hypothese 1: *Je chancenungleicher eine Person die Gesellschaft wahrnimmt, desto weniger Schuld weist sie Arbeitslosen zu.*

Hypothese 2: *Je leistungsgerechter eine Person die bestehende Einkommensverteilung wahrnimmt, desto mehr Schuld weist sie Arbeitslosen zu.*

Hypothese 3: *Je stärker externe Faktoren als Ursachen von Arbeitslosigkeit erkannt werden, desto weniger Schuld wird Arbeitslosen zugeschrieben.*

¹⁰ Wie z.B: Chancengleichheit, vollkommenen Gleichheit,

¹¹ erhoben von uns: Allgemeine Gerechtigkeit, Leistungsgerechtigkeit, Marktgerechtigkeit, etc.

¹² „Externe“ Faktoren sind sozusagen Ursachen für Arbeitsplatzknappheit beziehungsweise das Wegfallen von Arbeitsplätzen in einer Gesellschaft. Es dreht sich dabei um Gegebenheiten, für die die Arbeitslosen (beziehungsweise arbeitslos werdenden) normalerweise nichts dafür können. (Z.B. Automatisierungen, Betriebsauslagerungen, Wirtschaftskrisen,...).

Hypothese 4: Je stärker Personen Gleichverteilung gegenüber einer leistungsabhängigen Einkommensverteilung bevorzugen, umso weniger Schuld wird Arbeitslosen zugeschrieben.

Hypothese 5: Wenn man der Meinung ist, eigentlich müsste der Staat Arbeitsplätze für alle arbeitswilligen Personen bereitstellen, wird Arbeitslosen weniger Schuld an ihrer Situation zugeschrieben.

Hypothese 6: Umso größere Schwierigkeiten eine Person bereits hatte, einen Job zu finden, desto mehr Schuld wird Arbeitslosen zugewiesen.

Hypothese 7: Wenn eine Person Freunde oder Verwandte hat, die im Laufe der letzten Jahre trotz Suchbemühungen arbeitslos waren, wird Arbeitslosen weniger Schuld zugeschrieben.

2. Forschungsmethode

Wir bedienen uns eines standardisierten Fragebogens, der die von uns angegebene Ausfülldauer von 15-20 Minuten nicht überschreiten soll, und den wir für eine Onlineumfrage in Limesurvey aufbereitet haben. Der Fragebogen besteht zum überwiegenden Teil aus Likert-Skalen unterschiedlicher Stufenanzahl (4, 5, 9-stufig). Er enthält aber auch qualitative Items, welche dazu genutzt werden, um eine eigenständige Beschreibung für „typische“ Arbeitslose mit 4 Eigenschaftswörtern abzufragen; (mit der Absicht die Befragte dazu anzuregen, sich ein Bild über Arbeitslose zu machen, um im weiteren Fragenverlauf nicht vollkommen unreflektiert zum Thema Arbeitslosigkeit zu sein). Weiters die Möglichkeit zur Angabe von Gründen und Verantwortlichen für Arbeitslosigkeit, die von uns nicht zur Bewertung angeführt wurden.

Wir haben uns für einen Onlinefragebogen entschieden, da uns dies – angesichts begrenzter Zeit und Ressourcen – die beste Reichweite und den größtem Rücklauf versprach. Die Einladung zur Teilnahme erfolgte in verschiedensten Onlineforen und Facebookgruppen, aber auch per Email. Dazu wurden

die Emailverteiler von Vereinen und Organisationen genutzt, in denen Teilnehmer/innen des Forschungspraktikums Mitglied sind. Damit nahmen wir aber den Kompromiss in Kauf, aller Voraussicht nach kein repräsentatives Meinungsbild der Bevölkerung zu erheben. Des Weiteren erreichen Onlineumfragen vermutlich vor allem Personen, die vertraut im Umgang mit PC und Internet sind, was ältere Befragte tendenziell ausschließt.

3. Erhebungsinstrument

Den Onlinefragebogen haben wir inhaltlich wie folgt gestaltet:

Unser Erhebungsinstrument wurde so entworfen, dass wir damit Antworten auf folgende Fragenkomplexe bekommen: Wie viel Prozent der Arbeitslosen halten Sie für unverschuldet/freiwillig arbeitslos? Wer oder was ist schuld an Arbeitslosigkeit und wer kann etwas unternehmen, um diese zu senken? Waren Sie schon direkt oder indirekt von Arbeitslosigkeit betroffen? Wie sehen Sie die Welt, was halten Sie für gerecht (hauptsächlich in Bezug auf das Feld der Ökonomie)?

4. Deskriptive Statistik

4.1. Rücklauf

Es haben 380¹³ Personen den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Bei 35 weiteren Personen (8%) liegen fast vollständige Datensätze¹⁴ vor. 225 weitere Personen (35%) haben den Fragebogen zwar im Internet aufgerufen, jedoch relativ rasch, das heißt ab der zweiten Seite, wieder abgebrochen.

¹³ Zur Berechnung dieser Zahl werden die nicht ausgewerteten Einstiegsfragen nicht berücksichtigt.

¹⁴ Einige fehlende Werte scheinen mit der Deaktivierung der Pflichtangaben zusammenzuhängen, wodurch einige Leute vergessen haben müssen, überall ein Kreuzchen zu setzen, weil in den entsprechenden Fragegruppen auch „weiß nicht“-Felder zum Ankreuzen existierten.

Abgebrochen wurde das Ausfüllen des Fragebogens zu 60% nach erstmaliger Sichtung der offenen Frage, bei der typische Eigenschaften eines Arbeitslosen gefragt waren beziehungsweise bei der ersten großen Fragebatterie zur Einschätzung, wie häufig gewisse Eigenschaften unter Arbeitslosen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung seien. Nur ein sehr geringer Anteil der Abbrecher/innen beendete den Fragebogen zu einem späteren Zeitpunkt (ca. 5%).

Genauere Angaben zur Abbruchquote können, aufgrund der Anonymisierung des Fragebogens, nicht gemacht werden, da die Zeitpunkte der abgespeicherten Fragebögen nicht ausgezeichnet werden. Abgesehen davon können wir deshalb keine Aussagen über die Rücklaufquote treffen, weil wir nicht wissen, wie viele Leute die Einladung zu unserem Fragebogen gelesen haben und ihr nicht gefolgt sind. Die Umfrage wurde am 27.11.2014 aktiv geschaltet, und ausgefüllte Fragebögen bis zum 22.12.2014 in den Datensatz aufgenommen. Das heißt, dass die Datenerhebung 26 Tage lang dauerte.

4.2. Alter, Geschlecht, Bildung

Die Mehrheit der Befragten ist zwischen 19 und 29 Jahren alt (53,7%), und die Minderheit stellen Jugendliche (9,2%) bzw. Senior/innen (5,5%)¹⁵ dar. Diese Minderheit ist besonders unterrepräsentiert, weil Jugendliche (20,0%) und Senior/innen (18,2%) viel häufiger in der Bevölkerung vertreten sind (Stand: 2013)¹⁶. Die Gruppe der 30- bis 59-Jährigen ist mit einem Drittel relativ stark vertreten (31,3%). Bei etwas mehr als zwei Drittel unserer Stichprobe handelt es sich um Frauen (64,3%). Hinsichtlich des Bildungsgrads, verfügen jeweils fast die Hälfte der Befragten über Matura (45%) beziehungsweise Hochschulabschlüsse (FH, Uni) (42%). In der österreichischen Gesamtbevölkerung verfügt allerdings ein deutlich geringerer Anteil über Matura (14,3%) beziehungs-

¹⁵ Jugendliche gelten in unserer Berechnung als U18- und Senior/innen als Ü60-Jährige.

¹⁶ Vgl. Statistik Austria 2014a.

weise Hochschulabschlüsse (11,4%)¹⁷, weshalb Personen mit niedrigerem Bildungsgrad in unserer Stichprobe unterrepräsentiert sind.

4.3. Berufliche Tätigkeiten

Hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit (siehe Abbildung 1), befinden sich unter den Befragten mehrheitlich Studierende (60,5%). Davon arbeiten rund die Hälfte (30,6%)¹⁸ und die anderen führen keine berufliche Tätigkeit aus (29,9%). Die am zweitstärksten vertretene Gruppe sind Erwerbstätige (25,8%), worunter sich hauptsächlich Angestellte (17,8%) und Selbstständige (3,9%) befinden. Die am drittstärksten vertretene Gruppe stellen Arbeitslose dar (8,4%), wovon die meisten (zum Untersuchungszeitpunkt) noch kürzer (6,5%) oder bereits länger (1,7%) als ein Jahr arbeitslos waren¹⁹. Zur kleinsten Gruppe dieser Stichprobe (5,3%) gehören Hausfrauen/-männer (1,2%) und Pensionist/innen (4,1%). Die Arbeitslosenquote unserer Stichprobe ist nach nationalem Standard, das heißt gemäß vorgemerakter Arbeitsloser beim AMS, relativ repräsentativ, wenn diese mit jener von Österreich verglichen wird, welche Statistik Austria für die letzten drei Jahre mit ca. 7% bemisst²⁰.

¹⁷ Vgl. Statistik Austria 2012.

¹⁸ Studierende gaben ggf. auch ihre Erwerbstätigkeit an, werden jedoch zur Gruppe der Studierenden gezählt, um diese von der Gruppe (nicht-studierenden) Erwerbstätigen zu unterscheiden.

¹⁹ Warum sich der relative Anteil von Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosen nicht auf 8,4% aufsummiert, liegt daran, dass ein/e arbeitslose/r Befragte/r (0,2%) nicht angab, wie lange er/sie schon arbeitslos war.

²⁰ Vgl. Statistik Austria 2014b.

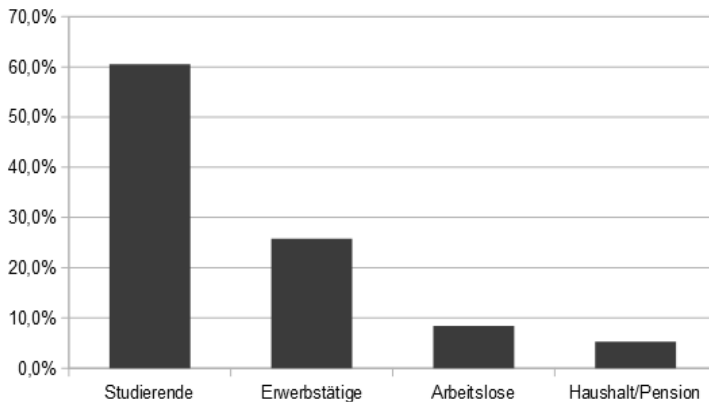


Abbildung 1: Berufliche Tätigkeit; n=415

4.4. Sozioökonomischer Status

Der sozioökonomische Status der Befragten kann durch einen Schichtungsindex geschätzt werden, welcher die Variablen Bildungsniveau, Budgetsuffizienz (das heißt wie gut/schlecht Personen mit ihrem Einkommen zurechtkommen) und Berufsprestige enthält (siehe Abbildung 2). Das Berufsprestige wird aus weiteren Angaben zur jeweiligen, angegebenen Tätigkeit errechnet: 1.) für Arbeiter/innen und Beamte: Stellung in betrieblicher Hierarchie, 2.) für Angestellte: Grad der Verantwortung, 3.) für akademische freie Berufe wie Ärzt/innen und Anwälte/innen oder Selbstständige: Anzahl der Mitarbeiter/innen und 4.) für Tätige in der Landwirtschaft: bewirtschaftete Fläche²¹.

Da nicht alle Befragten eine berufliche Tätigkeit ausüben und infolgedessen bei diesen ihre Angaben zum Berufsprestige fehlen, liegt es nahe, einen weiteren Schichtungsindex ohne Berufsprestige (n=411) mit dem „vollständigen“ Schichtungsindex (n=207) zu vergleichen: Der Vergleich beider Indizes liefert ähnliche Ergebnisse, wobei sowohl beim Schichtungsindex ohne bzw. mit Berufsprestige ca. 2/3 unserer

²¹ Vgl. Hoffmeyer-Zlotnik 2003: 119ff.

Stichprobe zur Mittelschicht (61,8% bzw. 66,2%) und ca. 1/3 zur Oberschicht (36,0% bzw. 32,4%) gehören. Personen mit niedrigerem sozioökonomischem Status stellen hierbei nur eine sehr geringe Minderheit (2,2% bzw. 1,4%) dar.

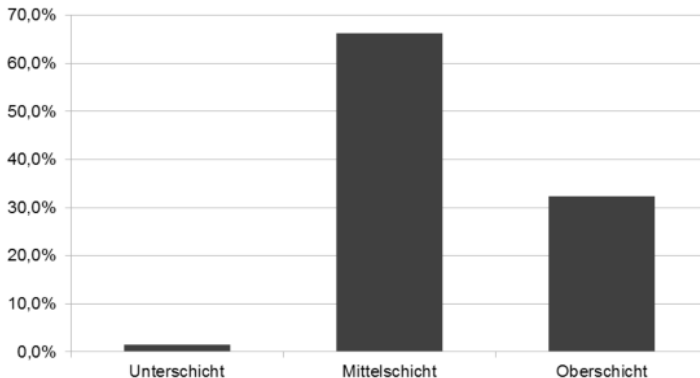


Abbildung 2: Schichtungsindex; n=207

Unterschicht: geringe(s) Bildungsniveau/Budgetsuffizienz/Berufsprestige

Mittelschicht: mittleres Bildungsniveau, mittlere Budgetsuffizienz, mittleres Berufsprestige

Oberschicht: hohes Bildungsniveau, hohe Budgetsuffizienz, hohes Berufsprestige

4.5. Parteipräferenz

Die meisten Befragten würden bei einer Nationalratswahl Die Grünen (48,8%) wählen. Die in Österreich dominierenden Parteien wie FPÖ (9,6%), SPÖ (8,9%) und ÖVP (7,6%) würden jedoch einen geringeren Stimmenanteil erhalten. Die bei den Großparteien verlorenen Stimmen, würden in unserer Stichprobe stattdessen ebenfalls Kleinparteien wie KPÖ (12,0%) und NEOS (8,9%) zugute kommen. Andere Parteien wie Piratenpartei (1,4%), BZÖ und Team Stronach (beide 0,3%) und Sonstige (2,2%) würden hingegen nicht die, für den Einzug in den Nationalrat nötige, 4%-Hürde erreichen. Der Nichtwähler/-innenanteil an allen 415 Stimmberechtigten würde ungefähr 1/3 (30,6%) betragen und ist bei 20- bis 29-Jährigen am größten. Dies kann jedoch nur unterstellt werden,

da davon ausgegangen werden kann, dass nicht alle Personen ihre Parteipräferenz in unserem Fragebogen äußern wollten.

4.6. Eigenschaftsbewertung

Bei der Eigenschaftsbewertung sollten unsere Befragten einschätzen, wie häufig Arbeitslose bestimmte Eigenschaften im Vergleich zur Gesamtbevölkerung besitzen. In Abbildung 3 ist jene Einschätzung, unterteilt nach den gebildeten Eigenschaftsdimensionen Arbeitsmotivation, Problemlösungskompetenz und Wärme²² (d.h. Sozialkompetenz), dargestellt:

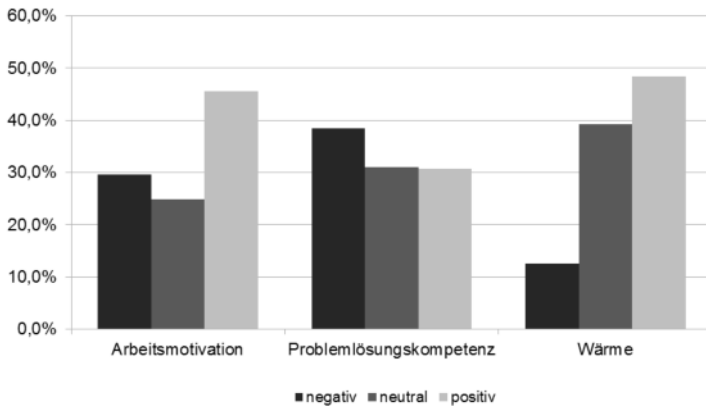


Abbildung 3: Eigenschaftsbewertung; n=337

Arbeitsmotivation: arbeitswillig, faul, pflichtbewusst

Problemlösungskompetenz: intelligent, ungebildet, ungeschickt

Wärme: hilfsbereit, kaltherzig, sympathisch, unehrlich

negativ = negative Eigenschaften sehr häufig; positive Eigenschaften sehr selten

neutral = kein Unterschied zwischen Arbeitslosen und Gesamtbevölkerung

positiv = positive Eigenschaften sehr häufig bzw. negative Eigenschaften sehr selten

Eine positive Bewertung erhalten Arbeitslose von unseren Befragten hinsichtlich Eigenschaften, die den Dimensionen Wärme (48,4%) oder Arbeitsmotivation (45,6%) zugerechnet

²² In der Sozialpsychologie werden zwischenmenschliche Fähigkeiten auch als Wärme-/Kälte-Dimension aufgefasst, je nachdem ob Personen gute oder schlechte Absichten verfolgen (vgl. Sielschott 2010: 3).

werden können. Am negativsten wird deren Problemlösungskompetenz (38,4%) eingeschätzt. Ca. 1/3 unserer Stichprobe (31,6%) macht bei der Eigenschaftsbewertung keinen Unterschied zwischen Arbeitslosen und der Gesamtbevölkerung. Die Mehrheit (41,6%) ist der Meinung, dass Arbeitslose eher häufiger (30,7%) beziehungsweise viel häufiger (10,9%) positive Eigenschaften besitzen. Die Minderheit (26,8%) glaubt, dass Arbeitslose eher häufiger (18,0%) bzw. viel häufiger (8,8%) negative Eigenschaften besitzen. Anhand der Mittelwertsunterschiede lässt sich ebenfalls beobachten, dass Befragte dazu tendieren, Arbeitslosen mehr menschliche Wärme (0,67) bzw. Arbeitsmotivation (0,29), jedoch eine relativ gleiche Problemlösungskompetenz (-0,03) zuzuschreiben.

Im Anschluss an die Einschätzung, wie häufig die Eigenschaften unter Arbeitslosen seien, wurde gefragt, wie charakteristisch die soeben gemachten Angaben für Kurz- und Langzeitarbeitslose seien. Ca. ein Fünftel der Befragten (21,8%) stufte ihre Eigenschaftsbewertung als gleichermaßen charakteristisch für Kurzzeit- und Langzeitarbeitslose ein. Mehr als die Hälfte (61,7%) der Befragten gab jedoch an, hierbei eher an Langzeitarbeitslose gedacht zu haben. Im Vergleich mit den Antworten auf die Frage, wieviel Prozent der Arbeitslosen in Österreich langzeitarbeitslos seien, zeigt sich hingegen, dass die Mehrheit der Antwortenden durchschnittlich glaubt, dass ca. nur ein Drittel (Mittelwert: 29,3% - Median: 30%) der Arbeitslosen in Österreich langzeitarbeitslos sei. Das könnte bedeuten, dass die meisten Menschen kein generelles, sondern ein spezielles „typisches“ Bild von Arbeitslosen besitzen, das dem von Langzeitarbeitslosen entspricht, auch wenn jene durchschnittlich gar nicht glauben, dass es überwiegend viele Langzeitarbeitslose gibt.

4.7. Schuldzuschreibung

Die Dauer der Arbeitslosigkeit spielt eine Rolle dabei, wieviel Schuld Arbeitslosen an ihrer Situation gegeben wird (siehe Abbildung 4). Langzeitarbeitslose werden von ca. einem Drittel (35,7%) unserer Befragten hauptsächlich selbst beschuldigt, Kurzzeitarbeitslose hingegen nur von 4,1%. Ungefähr ein Viertel der Antwortenden ist der Meinung, Arbeitslose sind weder völlig schuldig, noch völlig unschuldig an ihrer Situation (Kurzzeitarbeitslose: 26,6% bzw. Langzeitarbeitslose: 23,1%).

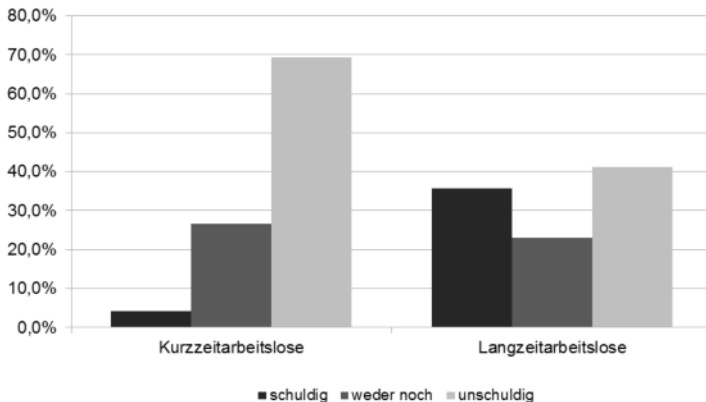


Abbildung 4: Schuld von Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosen; n=414/411

Wenn die Befragten den Anteil von freiwilligen und unverschuldeten Arbeitslosen an der Gesamtarbeitslosenzahl schätzen sollen, kann davon ausgegangen werden, dass ein hoher Anteil freiwilliger Arbeitsloser bzw. ein geringer Anteil unverschuldeter Arbeitsloser ebenfalls als ein Indikator für Schuldzuschreibung dienen kann. Der Anteil unverschuldeter Arbeitsloser (Mittelwert: 67,7 - Median: 70) an der Gesamtarbeitslosenzahl Österreichs wird von der Mehrheit unserer Befragten durchschnittlich viel höher eingeschätzt, als jener von freiwilligen Arbeitslosen (Mittelwert: 24,5 – Median: 10), wodurch Arbeitslose hinsichtlich voriger Annahme tendenziell

ent-“schuldigt“ werden. Mehr als zwei Drittel (72,5%) der Antwortenden schätzen den Anteil unverschuldeter Arbeitsloser überhaupt als relativ hoch (von 50 bis 100%) beziehungsweise fast alle Befragten (91,1%) den Anteil freiwilliger Arbeitsloser als relativ gering ein (von 0 bis 50%) (siehe Abbildung 5).

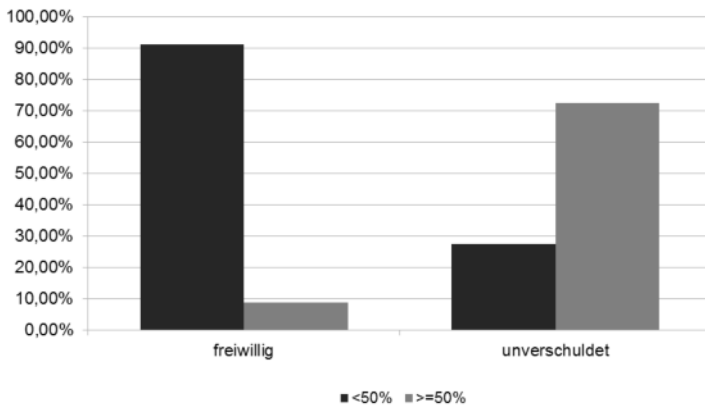


Abbildung 5: Schuld anhand des Anteils von freiwilliger und unverschuldeter Arbeitsloser <50%...geschätzter Anteil freiwilliger / unverschuldeter Arbeitsloser, von 0 bis 49 %
 ≥50%...geschätzter Anteil freiwilliger / unverschuldeter Arbeitsloser, von 50 bis 100 %
 n=406/408

Das bedeutet, dass die Mehrheit der Antwortenden der Meinung ist, dass Arbeitslose sich eher nichts zu Schulden kommen lassen und/oder ließen, als freiwillig arbeitslos zu werden und/oder zu bleiben.

5. Datenaufbereitung/Skalen und Indexbildung

In unseren Hypothesenüberprüfungen finden ca. 20% der erhobenen Items eine Anwendung. Dabei handelt es sich meist um likertskalierte Items, welche in weitere Folge in der

Analyse mit SPSS V22 als metrische Variablen behandelt werden.²³

Die Antwortmöglichkeit „weiß nicht“ wird als systemdefiniert fehlend definiert und wird also in weitere Folge bei der Auswertung nicht berücksichtigt.

5.1. Beschriebene Variablen/abhängige Variablen

Item	Bezeichnung	Aussage
V33	Schuld Langzeitarbeitslose	Inwiefern halten Sie Langzeitarbeitslose für selbst schuld an Ihrer Lage?
V32	Schuld Kurzzeitarbeitslose	Inwiefern halten Sie Kurzzeitarbeitslose für selbst schuld an Ihrer Lage?
V44	% freiwillig AL	Wieviel Prozent der Arbeitslosen, glauben Sie, sind freiwillig arbeitslos?
V45	% unverschuldet AL	„Wieviel Prozent der Arbeitslosen, glauben Sie, sind unverschuldet arbeitslos?“

Tabelle 1: Beschriebene Variablen/abhängige Variablen

Antwortmöglichkeiten:

für V33 und V32: 9 stufige Likertskala (völlig / - / 50:50 / - / gar nicht)

für V44 und V45: 0-100%

5.2. Beschreibende Variablen/unabhängige Variablen

Item	Bezeichnung	Aussage
V84	Arbeitsplatz vom Staat	„Eigentlich müsste der Staat einen Arbeitsplatz für jede arbeitswillige Person bereitstellen“
V74	Chancengleichheit	Alle besitzen dieselben Chancen und müssen diese nur wahrnehmen.
V73	Einkommensunterschiede resultieren aus Leistung	Die bestehenden Einkommensunterschiede ergeben sich aus unterschiedlicher Leistung.
V35 bis	Externe Faktoren für AL	Durchschnittliche Zustimmung zu: Worin sehen Sie die Gründe für die

²³ Vgl. Baur 2008: 279f; Bortz und Döring 2006: 70.

V40		momentane Arbeitslosigkeit in Österreich? 1) in Wirtschaftskrisen 2) in Automatisierung, Rationalisierung 3) in Auslagerungen 4) in falschen betrieblichen Entscheidungen 5) in internationalen Handelsabkommen- & Standards 6) in der staatlichen Politik (Wirtschaft, Arbeitsmarkt)
V79 minus V81	Für Gleichverteilung	Differenz aus „Es wäre gerecht, Einkommen und Vermögen so zu verteilen, dass alle den gleichen Anteil erhalten.“ minus „Es wäre gerecht, wenn Menschen, die mehr leisten, mehr verdienen als andere.“
V123	Schwierigkeit eigene Arbeitssuche	„Wie schwer ist es Ihnen bisher gefallen, eine Arbeit zu finden?“
V87	Schwierigkeit Bekannte Arbeitssuche	„Wie oft war es in den letzten 3 Jahren der Fall, dass Freunde oder Verwandte von Ihnen trotz Bemühungen für einen längeren Zeitraum arbeitslos waren bzw. blieben?“

Tabelle 2: Beschreibende Variablen/unabhängige Variablen

Antwortmöglichkeiten:

für V84: ja / nein / weiß nicht

für V74, V73, V35-V40, V79 und V81: 5 stufige Likertskala

(stimme voll zu / stimme zu / stimme nicht zu / stimme gar nicht zu / weiß nicht)

für V123, V87: 4 stufige Likertskala (sehr einfach / einfach / schwer / sehr schwer)

6. Hypothesenüberprüfung und Ergebnisse

Der erste Block von Hypothesen versucht, einen Zusammenhang zwischen Schuldzuschreibungen und Vorstellungen darüber, wie (gerecht) die Welt *ist*, herzustellen. Es geht also darum, wie die bestehende Situation subjektiv wahrgenommen wird.

Zusammenhänge, wie viel Prozent als freiwillig arbeitslos eingeschätzt werden, werden der Vollständigkeit wegen mitangeführt, aus Platzgründen in Folge jedoch meist nicht mitinterpretiert.

Hypothese 1

Chancenungleichheit könnte man als Zustand beschreiben, in dem der Zugang zu Berufspositionen ungleich verteilt ist. Wenn Personen an die Realität dieses Zustandes glauben, sollten sie, so unsere Vermutung, die Arbeitslosigkeit von Individuen unter anderem auf schlechtere Ausgangschancen dieser zurückführen. Personen hingegen, die an Chancenungleichheit glauben, erkennen keine individuell vorgefundenen Rahmenbedingungen als bedeutsam an und machen Menschen deshalb stärker selbst für ihren Erfolg oder Misserfolg verantwortlich.

Je chancenungleicher eine Person die Gesellschaft wahrnimmt, desto weniger Schuld weist sie Arbeitslosen zu.

	Schuld Langzeit- arbeitslose	Schuld Kurzeit- arbeitslose	% unver- schuldet arbeitslos	% freiwillig arbeitslos
r (Spearman)	,431**	,169**	-,293**	,256**
Signifikanz	,000	,001	,000	,000
n	400	403	397	395

Tabelle 3: Beschreibende Variablen/unabhängige Variablen

Die Hypothese konnte hochsignifikant bestätigt werden. Die Meinung, dass Chancen ungleich verteilt seien, geht mit wesentlich weniger Schuldzuweisung an Arbeitslose einher. Äußerst stark scheint die Sichtweise zu beeinflussen, wie viel Schuld Langzeitarbeitslosen für ihre Lage gegeben wird. Doch auch, wie viele Personen (anteilmäßig) als unverschuldet und wie viele als freiwillig arbeitslos wahrgenommen werden, geht deutlich mit der Einschätzung von Chancengleichheit einher. Für Kurzeitarbeitslosen zugewiesene Schuld gilt der Zusammenhang ebenfalls – wenn auch etwas schwächer.

Hypothese 2

Je ungerechter Personen das Wirtschaftssystem wahrnehmen, desto weniger sollten sie Individuen selbst dafür verantwortlich machen, wie erfolgreich sie innerhalb von diesem sind. Wir vermuten im Folgenden einen Spill-Over Effekt: Wenn Einkommensunterschiede als leistungungerecht wahrgenommen werden, hält man das Feld der Wirtschaft deshalb auch in anderen Belangen (wie dem, der Arbeitsplatzvergabe) für ungerechter und weist Arbeitslosen weniger Schuld zu.

Je leistungsgerechter eine Person die bestehende Einkommensverteilung wahrnimmt, desto mehr Schuld weist sie Arbeitslosen zu.

	Schuld Langzeitar- beitslose	Schuld Kurzzeitar- beitslose	% unver- schuldet arbeitslos	% freiwillig arbeitslos
r (Spearman)	,308**	,107*	-,223**	,161**
Signifikanz	,000	,033	,000	,001
n	399	402	396	394
r (partiell)	,147**	,030	-,123	043
Signifikanz	,004	,553	,016	,398
n	384	384	384	384

Tabelle 4: Leistungsgerechtigkeit und Schuldzuschreibung, kontrolliert nach Glaube an Chancengleichheit

Auch diese vermutete Tendenz konnte (teilweise) bestätigt werden. Je meritokratischer Personen die aktuelle Einkommensverteilung halten, desto stärker glauben sie im Schnitt auch an Chancengleichheit ($r=0,452^{**}$). Drittvariablen: Kontrolliert man nach eben diesem Glauben an Chancengleichheit²⁴, so werden die Zusammenhänge deutlich schwächer und ver-

²⁴ Die Möglichkeit erschien naheliegend, dass in Wirklichkeit nur die Einschätzung, jeder hätte die gleichen Chancen auf Erfolg in der Wirtschaft, zu stärkeren Schuldzuschreibungen führt, da leistungungerechte Entlohnungen eigentlich nur Beschäftigte betreffen.

bleiben nur für die Schuldzuweisung an Langzeitarbeitslose und die Meinung, wie viel Prozent unverschuldet arbeitslos seien, signifikant. Die Meinung, die bestehende Einkommensverteilung sei leistungsgerecht, weist nach unseren Prüfungen somit dennoch auch eigenständig Einfluss aus.

Hypothese 3

Es gibt gewisse Ursachen für Arbeitsplatzknappheit (beziehungsweise Arbeitsplatzverluste) in einer Gesellschaft, die für gewöhnlich nicht (unmittelbar) auf Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Arbeitslosen zurückgeführt werden („externe Faktoren“ - zum Beispiel Automatisierungen, Betriebsauslagerungen, Wirtschaftskrisen,...). Wenn man davon ausgeht, dass externe Faktoren dafür sorgen können, dass zu einem gegebenen Zeitpunkt nicht jedermann arbeiten kann, beziehungsweise sie zumindest Arbeitsplatzverluste verursachen, erscheint es nur sinnvoll, dass (vor allem Kurzzeit-) Arbeitslose nicht in vollem Maße selbst für ihre Situation verantwortlich gemacht werden.

Je stärker externe Faktoren als Ursachen von Arbeitslosigkeit erkannt werden, desto weniger Schuld wird Arbeitslosen zugeschrieben.

	Schuld angzeitarbeits- lose	Schuld urzzeitarbeits- lose	unverschuldet arbeitslos	% freiwillig arbeitslos
r (Pearson)	-,368**	-,208**	,289**	-,169**
Signifikanz	,000	,000	,000	,001
n	330	333	330	327

Tabelle 5: externe Faktoren als Ursachen von Arbeitslosigkeit und Schuldzuschreibung

In unserer Forschung hat sich bestätigt, dass höhere Zustimmung dazu, derartige Faktoren würden in Österreich momentan Arbeitslosigkeit verursachen, mit geringeren Schuldzuweisungen Hand in Hand gehen.²⁵ Unerwarteter Weise wirkt sich aber auch diese Wahrnehmung darauf am stärksten aus, wie viel Schuld Langzeitarbeitslosen gegeben wird.

In klassischen Forschungen zum Thema hat sich wiederholt gezeigt, dass Menschen mit unterschiedlichen Werteinstellungen anders über Arbeitslose denken.²⁶ Eine ganz besondere Rolle scheint dabei zu spielen, wie stark Personen egalitäre oder leistungsabhängige Verteilung von Einkommen (und Vermögen) befürworten.²⁷ Im Zuge unserer Forschung wollten wir prüfen, ob es sich hierbei tatsächlich um eigenständige Zusammenhänge handelt. Im Unterschied zu den vorherigen Hypothesen geht es im folgenden Abschnitt nicht darum, wie die Welt subjektiv wahrgenommen wird, sondern wie sie nach Meinung der Befragten sein *sollte*.

Hypothese 4

Je stärker Personen eine gleiche gegenüber einer leistungsabhängigen Einkommensverteilung bevorzugen, umso weniger Schuld wird Arbeitslosen zugeschrieben.

²⁵ Die Zusammenhänge bestehen auch bei Drittvariablenkontrolle nach „Wirtschaftsgerechtigkeit“ (unverändert).

²⁶ Für einen umfassenden Eindruck siehe Feather 1985.

²⁷ vgl. Montada 1994: 58ff.

	Schuld Langzeitar- beitslose	Schuld Kurzzeitar- beitslose	% unver- schuldet arbeitslos	% freiwillig arbeitslos
r (Spearman)	-,336**	-,143**	,238**	-,151**
Signifikanz	,005	,000	,000	,003
n	384	387	381	379
r (partiell)	-,200**	-,047	,132	-,027
Signifikanz	,000	,375	,012	,607
n	363	363	363	363

Tabelle 6: Gleichverteilung/Schuldzuschreibung kontrolliert nach „Wirtschaftsgerechtigkeit

In unserer Forschung konnte repliziert werden, dass Personen, die sich stärker für eine gleichere Verteilung aussprechen, Arbeitslosen weniger Schuld zuweisen.

Es könnte sich, so unsere eigentliche Vermutung, allerdings auch um eine Scheinkorrelation handeln, die dadurch ausgelöst wird, dass Personen Gleichverteilung von Einkommen dann stärker befürworten, wenn sie der Meinung sind, dass das Wirtschaftssystem nicht wirklich gerecht funktioniert ($r=0,288^{**}$) und nur letztere Einstellung tatsächlich relevant ist.

In der Tat verlieren die Korrelationskoeffizienten an Signifikanz oder verringern sich, wenn man nach Glauben an Wirtschaftsgerechtigkeit (in dem Sinne, dass Chancengleichheit und Leistungsgerechtigkeit vorherrschen), drittvariablenkontrolliert. Vor allem was die Schuld anbelangt, die Langzeitarbeitslosen zugewiesen wird, verbleibt jedoch ein recht eindeutiger Zusammenhang.

Für die Erklärung dieses Ergebnisses mutmaßen wir, dass Personen, die eine stärkere Abweichung von materieller (beziehungsweise finanzieller) Gleichverteilung durch Leistung anstreben, oft diejenigen sind, die selbst Aussicht auf eine ökonomisch (vergleichsweise) sehr rentable Position haben oder sich bereits in einer solchen befinden. Diese Personen könnten ein größeres Bedürfnis besitzen, die mit ihrer (möglichen zukünftigen) Position verbundenen Privilegien zu legiti-

mieren, indem ökonomisch weniger erfolgreiche Menschen für ihre Lage selbst verantwortlich gemacht werden.

Hypothese 5

Vielleicht verorten es einige Personen als Pflicht des Staates, Jedermann das Arbeiten zu ermöglichen. Arbeitslosigkeit könnte nach dieser Sichtweise vorrangig als Versagen von Staat, beziehungsweise Politik betrachtet werden, was die Arbeitslosen selbst ein Stück weit aus der Verantwortung ziehen sollte.

Wenn man der Meinung ist, eigentlich müsste der Staat Arbeitsplätze für alle arbeitswilligen Personen bereitstellen, wird Arbeitslosen weniger Schuld an ihrer Situation zugeschrieben.

	Schuld Langzeitar- beitslose	Schuld Kurzzeitar- beitslose	% unver- schuld- et arbeitslos	% freiwillig arbeitslos
r (Pearson)	-,095	-,057	,049	-,122*
Signifikanz	,087	,305	,375	,029
n	328	329	324	323

Tabelle 7: Staat als Arbeitgeber und Schuldzuschreibung

Laut unserer Prüfung ist dies aber nicht der Fall – die Zusammenhänge stellten sich als insignifikant heraus.²⁸ Paradoxer Weise halten Personen mit dieser Einstellung dennoch, so zumindest in unserer Stichprobe, tendenziell weniger Arbeitslose für freiwillig arbeitslos und schreiben der Gruppe, in Einklang damit, signifikant mehr Arbeitsmotivation zu (Pearson $r=0,154^{**}$).

Dass der Staat oben formuliertem Ideal nicht gerecht wird, dürfte für Vertreter/innen dieser Einstellung bedeuten, dass viele arbeitswillige Personen keinen Job finden - und deshalb mehr Personen als unfreiwillig arbeitslos eingeschätzt werden.

²⁸ So auch laut Man-Whitney U-Test für unabhängige Stichproben.

Dennoch werden Arbeitslose in der gegebenen Situation nicht entschuldigt, nur weil deren „Arbeitsplatzfindung“ eigentlich Aufgabe des Staates sein sollte.

Die letzten beiden Hypothesen sollen miteinbeziehen, dass auch eigene Erfahrungen mit dem Arbeitsmarkt, sowie jene von (engeren) Bekannten, beeinflussen können, inwiefern man Arbeitslose für selbst schuld hält. Dabei vermuten wir, dass erlebte oder beobachtete Probleme, einen Job zu finden, dazu führen, dass man die Aufgabe, einen Job zu finden, für schwieriger hält. Und Menschen weniger Schuld für ihr Scheitern an einer Aufgabe gegeben wird, je schwieriger diese wahrgenommen wird.

Hypothese 6

Umso größere Schwierigkeiten eine Person bereits hatte, einen Job zu finden, desto weniger Schuld wird Arbeitslosen zugewiesen.

	Schuld Langzeitar- beitslose	Schuld Kurzzeit- arbeitslose	% unver- schuldet arbeitslos	% freiwillig arbeits- los
r (Spearman)	-,341**	-,203**	,248**	-,171**
Signifikanz	,000	,001	,000	,007
n	253	251	250	249

Tabelle 8: Schwierigkeiten einen Job zu finden und Schuldzuschreibung

Obige Annahme konnte im Zuge unserer Forschungsarbeit ebenfalls bestätigt werden.²⁹ Auch dieser (hochsignifikante) Zusammenhang ist für die Zuweisung von Schuld an Langzeitarbeitslose stärker ausgeprägt, als für die Beschuldigung

²⁹ Für die Prüfung dieses Zusammenhangs wurden übrigens nur Personen befragt, die angegeben haben, dass sie sich schon für längere Zeit mit Erwerbsarbeit selbst erhalten. Damit sollten diejenigen ausgeschlossen werden, die bisher nur in Ferialjobs oder „nebenberuflich“ gearbeitet haben, weil wir davon ausgingen, dass diese lediglich mit einem Subbereich des Arbeitsmarktes Kontakt hatten, aus dem Erfahrungen kaum generalisiert werden, um die Schwierigkeit der Jobsuche Arbeitsloser einzuschätzen.

von Kurzarbeitslosen. Erwartungsgemäß schätzten Personen, denen es bisher schwerer gefallen ist, einen Job zu finden, anteilmäßig auch mehr Menschen unverschuldet arbeitslos.

Hypothese 7

Wenn eine Person Bekannte hat, die im Laufe der letzten Jahre arbeitslos waren, wird Arbeitslosen weniger Schuld zugeschrieben.

	Schuld Langzeitar- beitslose	Schuld Kurzarzeitar- beitslose	% unver- schuldet arbeitslos	% freiwillig arbeitslos
r (Pearson)	-,255**	-,088	,196**	-,126*
Signifikanz	,000	,074	,000	,012
n	409	406	403	401

Tabelle 9: Arbeitslose im Bekanntenkreis und Schuldzuschreibung

Menschen, die zumindest einen Bekannten/eine Bekannte haben, der/die in den letzten drei Jahren arbeitslos war, weisen Kurzarbeitslosen nicht (auf ausreichend signifikantem Niveau) weniger Schuld zu.³⁰ Sie beschuldigen Langzeitarbeitslose aber deutlich schwächer, halten einen deutlich größeren Teil für unverschuldet und einen kleineren für freiwillig arbeitslos.

Bei weiteren Analysen stellte sich heraus, dass es kaum etwas auszumachen scheint, wenn in den letzten Jahren „nur“ einmal jemand im Bekanntenkreis arbeitslos war³¹. Erst bei Personen, in deren Umfeld dies mehrmals der Fall war, zeigten sich obige Zusammenhänge deutlich. Der Schluss liegt nahe, dass die Meinung erst bei wiederholtem Anlass geändert wird. Der Effekt könnte aber auch, zumindest teilweise,

³⁰ Auch nach Man Whitney U-Test (Sig=0,066). Selbst wenn sich die Tendenz konstanter belegen ließe, der Gruppenunterschied ist äußerst gering.

³¹ Langzeitarbeitslosen wurde signifikant weniger Schuld zugeschrieben (r = -0,2), alle drei anderen Zusammenhänge waren insignifikant.

von Drittvariablen ausgelöst werden: Man kann durchaus annehmen, dass Personen, in deren sozialen Umfeld Arbeitslosigkeit häufiger ist, sich eher in bestimmten sozioökonomischen Positionen befinden und nicht zuletzt deshalb andere Meinungen ausbilden.

Anwendung der Ergebnisse zu Prognosezwecken

Wie gut lassen sich die Schuldzuweisungen und Einschätzungen mithilfe der gefundenen Zusammenhänge prognostizieren? Welche Faktoren stellen sich als am wichtigsten heraus, wenn in einem Modell auch alle anderen berücksichtigt werden?

Wie sich in den Hypothesenüberprüfungen herausstellte, scheinen die vermuteten Einflussfaktoren sich stets am stärksten darauf auszuwirken, wie viel Schuld Langzeitarbeitslosen für ihre Lage gegeben wird. Wir versuchen uns im Folgenden an der Prognostizierung (beziehungsweise Erklärung) dieser Schuldzuweisung (anhand einer linearen Regression), da sie am bestgeeignetsten erscheint, um unsere Ergebnisse zu veranschaulichen. (Die gefundenen Zusammenhänge gelten in der Regel auch für die andere Größen, (wenngleich etwas schwächer), und wir können aus Platzgründen nicht für alle abhängigen Variablen Modelle darstellen.

	Standardisierte Koeffizienten (Beta)	Signifikanz
(Konstante)	6,474	
Chancengleichheit ³²	-,312**	,000
Zst. Externe Gründe	,223**	,000
Für Gleichverteilung	-,146*	,024
Bisher Schwierigk. Jobfindung	-,164**	,007

³² Da es sich hierbei um eine entscheidende Einstellung zu handeln scheint, wollten wir den Informationsverlust durch Dichotomisierung nicht in Kauf nehmen. Es dreht sich nur um ein quasi-metrisches Item (endbeschriftete Likertskala).

Mehrmalige Al. Be- kannter	-,152*	,014
Korrigiertes R ² :	0,369	
Standardfehler des Schätzers:	1,93	

Tabelle 10: Kennzahlen zur Regressionsanalyse

Ein korrigiertes R² von 0,369 bedeutet, dass mithilfe des Modells knapp 37% der Streuung der abhängigen Variable (Inwiefern sind Langzeitarbeitslose selbst schuld an ihrer Lage) erklärt werden können. Ein, für sozialwissenschaftliche Maßstäbe sehr guter Wert. Dies lässt sich dadurch erklären, dass abhängige und unabhängige Variablen hier nicht völlig „trennscharf“ sind: wenn Arbeitslosen nicht die volle Schuld für ihre Situation gegeben wird, dann sollte das konsistenter Weise bedeuten, dass auch andere Gegebenheiten „Schuld“ haben. Zum Beispiel „externe Faktoren“, die für Arbeitsplatzverluste (beziehungsweise Arbeitsplatzmangel) sorgen, oder, dass Personen im Wettbewerb um Arbeitsplätze von Vornherein unterschiedlich günstige Ausgangspositionen haben (Chancenungleichheit). Da es uns aber geradezu um die Beantwortung der Frage geht, wieso Menschen Arbeitslosen (keine) Schuld zuweisen und wir die Stärke der Einflüsse unterschiedlicher Faktoren vergleichen möchten, ist es nur sinnvoll, auch Faktoren zur Modellierung zu verwenden, die in der abhängigen Variable (möglicherweise) bereits mitschwingen.

Die Toleranzwerte der einzelnen unabhängigen Variablen liegen mit Werten weit über 0,7 (Minimum 0,792) im konventionell akzeptablen Bereich – die Einflussvariablen korrelieren untereinander nicht so stark, dass es ein Problem für das Modell darstellen sollte.

Dabei verblieben alle Zusammenhänge außer jenem, dass der Glaube, die derzeitige Einkommensverteilung sei leistungsgerecht, sich auf die Schuldzuweisung auswirkt, signifikant. Dieser lässt sich scheinbar überwiegend anhand der anderen Einflussvariablen erklären und dürfte in Wirklichkeit

irrelevant sein. (Er wurde folglich für das hier dargestellte Modell ausgeschlossen.)

Regressionskoeffizienten geben an, um wie viel die Ausprägung auf der (neunstufigen) Schuldskala durchschnittlich ansteigt, wenn der Wert der jeweiligen unabhängigen Variable sich um eins erhöht. Die standardisierten Betawerte beruhen auf derselben Information, berücksichtigen jedoch, dass die verwendeten unabhängigen Variablen unterschiedlich viele Ausprägungen besitzen (manche also öfter um eins ansteigen und Änderungen der abhängigen Variable bewirken können als andere), und machen somit die Einflüsse in ihrer Größe vergleichbar.

Als eindeutig stärkster Einfluss stellte sich somit der Glaube an Chancengleichheit heraus. An zweiter Stelle steht, wie stark externe Gründe als Ursachen für Arbeitslosigkeit in einer Gesellschaft erkannt werden. Ungefähr gleich starken Einfluss scheint es zu haben, ob man sich selbst bisher mit der Jobsuche (zumindest eher) schwergetan hat, mehrmals in letzter Zeit Bekannte arbeitslos waren, und inwiefern man Gleichverteilung gegenüber Leistungsgerechtigkeit bevorzugt.

Rundet man die prognostizierten Werte³³, so konnte das Antwortverhalten auf der neunstufigen Skala, inwiefern Langzeitarbeitslose selbst schuld seien, mit dargestelltem Modell für 46,5% der Befragten auf +-1 genau geschätzt werden.³⁴ Quasi ident akkurate Schätzungen lassen sich übrigens, zumindest für unsere Stichprobe, treffen, wenn man nicht weiß, inwiefern eine Person Gleichverteilung oder Ungleichverteilung durch Leistung bevorzugt. Ohne die Einflussgröße sinkt die Varianzaufklärung (korrigiertes R^2) nur marginal (von 0,369 auf 0,359).

³³ Während die abhängige Variable (Langzeitarbeitslosen zugewiesene Schuld) eigentlich nur die Werte 1, 2, ...9 annehmen kann, werden im Zuge linearer Regressionen genauere Werte (z.B. 1,43) für jede Befragte/jeden Befragten geschätzt.

³⁴ So viel % der (nichtstandardisierten) Abweichungen vom prognostizierten Wert sind kleiner als 1,5.

In analogen Regressionen zur Prognostizierung aller anderen abhängigen Variablen zeigte sich, dass sich anhand der gefundenen Zusammenhänge nicht wirklich erklären bzw. schätzen lässt, wie viel Schuld Kurzarbeitslosen zugewiesen wird. Wie viele der Arbeitslosen (nicht) als unverschuldet und wie viele als freiwillig in dieser Lage eingeschätzt werden, lässt sich jedoch ebenfalls in brauchbarem Maße erklären beziehungsweise vorhersagen.³⁵

Fazit

Zusammenfassung der Ergebnisse

Bei der Frage, was sich die Leute vorstellen, wenn sie an Arbeitslose denken, wird scheinbar hauptsächlich an Langzeitarbeitslose gedacht, selbst wenn sie der Meinung sind, dass nur ein Bruchteil der Gruppe langzeitarbeitslos ist.

Es sind vor allem zwei Faktoren ausschlaggebend dafür, wie viel Schuld (Langzeit-) arbeitslosen für ihre Arbeitslosigkeit zugeschrieben wird. Den stärksten Einfluss hat in welchem Maße man an Chancengleichheit glaubt. Die Befragten gaben Arbeitslosen umso mehr Schuld, je mehr sie davon überzeugt waren, dass Chancengleichheit vorherrscht.

Die Wahrnehmung, dass gewisse Faktoren, für die die Arbeitslosen persönlich nichts können, Arbeitsplatzknappheit verursachen, spielt ebenfalls eine zentrale, wenn auch, (so zumindest in unserer politisch eher linken Strichprobe), leicht untergeordnete Rolle.

Wie schwer man sich bisher selbst damit getan hat, einen Arbeitsplatz zu finden, und ob Bekannte in letzter Zeit arbeitslos waren, wirkt sich laut unseren Befunden ebenfalls, wenn auch nur halb so stark, darauf aus, wie viel Schuld Arbeitslo-

³⁵ Anteil (nicht) unverschuldet: korr. $R^2 = 0,243$ [entfernt: Glaube an Meritokratie]; Anteil freiw.: korr. $R^2 = 0,214$ [entfernt: Glaube an Meritokratie, Bevorzugung Gleichvert]

sen gegeben wird. Es gilt: beobachtete oder erfahrene Schwierigkeiten bei der Jobfindung gehen mit mildereren Schuldzuweisungen einher. Dabei scheint mehrmalige Arbeitslosigkeit von Bekannten circa gleich wie die eigenen Erfahrungen am Arbeitsmarkt zu wiegen.

Personen, die eher eine leistungsabhängige Einkommensverteilung befürworten, scheinen ein negativeres Image von Arbeitslosen zu besitzen – sie sehen Arbeitslose tendenziell in größerem Ausmaß als selbst schuld an ihrer Lage. Und dies nicht nur deshalb, weil sie oft auch diejenigen mit der Überzeugung sind, es gebe Chancengleichheit.

Ob eine Person es eigentlich als Aufgabe des Staates sieht, dafür zu sorgen, dass jede arbeitswillige Person arbeiten kann, macht laut unserer Abfrage hingegen keinen Unterschied.

Dabei hat sich gezeigt, dass obige Faktoren scheinbar stets am stärksten beeinflussen, wie viel Schuld Langzeitarbeitslosen gegeben wird. Etwas schwächer, doch in der Regel immer noch deutlich, hängen die Einflussfaktoren mit den Meinungen darüber zusammen, wie viel Arbeitslose als unverschuldet und wie viele als freiwillig arbeitslos gelten. Dies verdeutlichte sich bei dem Versuch, die jeweiligen Variablen anhand aller gefundenen Zusammenhänge zu prognostizieren. Wie viel Schuld Befragte Langzeitarbeitslosen zuweisen, konnte mit dem erstellten Modell tatsächlich recht genau geschätzt werden. Für die Meinungen, wie viele (nicht) unverschuldet und wie viele freiwillig arbeitslos seien, kann man zwar nicht von akkuraten Prognosen sprechen, die verwendeten Einflussfaktoren scheinen aber dennoch in nicht unbedeutendem Ausmaß erklären zu können, wie diesbezüglich gedacht wird. Wie viel Schuld Kurzarbeitslosen hingegen zugeschrieben wird, konnten wir anhand unserer Prüfungen nicht erklären.

Zusammenfassende Interpretation der Ergebnisse

Wie wir mit unserem Forschungsergebnis zeigen können, ist die Vorstellung von Arbeitslosigkeit in unserer Gesellschaft eine vielfältige Vorstellung.

Nicht jeder und jede war selbst schon von Arbeitslosigkeit betroffen, oder hat im Verwandten, Freundes- und Bekanntenkreis jemand mit Arbeitslosigkeitserfahrungen. Aber gerade diese Erfahrungen beeinflussen auch das Bild des „typischen“ Arbeitslosen in der österreichischen Gesellschaft. Die Vorstellung vom „typischen“ Arbeitslosen, der in weiterer Folge unseres Erhebungsinstrumentes als Kurzzeit-/ Langzeitarbeitsloser identifiziert werden muss, bringt schlussendlich das Ergebnis hervor, dass mehr an Langzeitarbeitslose gedacht wird, als an Kurzzeitarbeitslose.

Die fehlende Erfahrung direkter und indirekter Betroffenheit von Arbeitslosigkeit kann dann oft nur mit seiner eigenen Einstellung, seiner eigenen Wertvorstellung, die vielfach geprägt durch die Mitmenschen ist, mit denen man in engen und/oder fernen Beziehungen steht, durch die Massenmedien, durch den Einfluss von Religion, oder seiner politischen Einstellung/Überzeugung, erklärt werden. Dies sind Faktoren, die auch ausschlaggebend sind, wie man über Arbeitslose denkt und wie viel Schuld man ihnen zuordnet.

Wie wir mit unserem Forschungsergebnis zeigen, haben Faktoren, wie der Glaube an Chancengleichheit, Vorstellungen von Gleichheit und Gerechtigkeit, oder externe Faktoren Einfluss auf die Schuldzuschreibung von Arbeitslosen, Faktoren welche nicht unabhängig von der persönlichen Einstellung und somit der eigenen politischen Überzeugung ist. Da wir keine politisch repräsentative Stichprobe bekommen haben, können wir auch kein repräsentatives Meinungsbild für die österreichische Gesellschaft liefern, jedoch können wir Zusammenhänge aufzeigen, welche auf Gesellschaft angewendet werden können.

Unser Forschungsergebnis zeigt den stärksten Zusammenhang zwischen der Beurteilung von Chancengleichheit und der Schuldzuweisung von Kurzzeit-/ Langzeitarbeitslosen. Doch ist auch weiter anzufügen das Chancengleichheit hier nur explizit betrachtet wird, obwohl dies nicht die implizite Einstellung, die damit verbunden ist, widerspiegeln muss. Meinen wir auch wirklich alle dasselbe mit dem Begriff Chancengleichheit? Bei der bloßen Bewertung der Aussage ist es oft nicht erkennbar, ob der/die Befragte dabei auch an Diskriminierungen durch Bildung, Alter, Geschlecht, Herkunft, Eigenschaften und anderes miteinbezogen hat oder eben nicht.

Weiters ist es uns nicht gelungen die Schuld von Kurzzeit-AL zu erklären. Ein möglicher Grund dafür ist, dass Personen dazu kaum „feste“ Meinungen besitzen und das diesbezügliche Antwortverhalten keine Gleichmäßigkeit hat. Natürlich könnte dies aber auch daran liegen, dass wir die wesentlichen Aspekte nicht erkannt oder unzureichend erfragt haben.

Evaluierung unserer Forschung

Diese Forschungsarbeit liefert einen soziologischen/ sozialpsychologischen Zugang zur Sichtweise über Arbeitslose und Arbeitslosigkeit. Das Ergebnis richtet sich dabei nicht nur an die Scientific Community, sondern es kann auch in der öffentlichen Diskussion als wissenschaftliche Grundlage dienen, um das vorhandene Bild über Arbeitslose und Arbeitslosigkeit in der Bevölkerung darzustellen.

Weiters zeigt das hier vorliegende Forschungsergebnis unter anderem auf, dass unterschiedliche Auffassungen, Informationsdefizite, oder sogar Falschinformation über das Thema Arbeitslosigkeit in der österreichischen Bevölkerung vorhanden sind. Beispiele für Informationsdefizite sind, wie in unserer Forschung gezeigt, eine Falscheinschätzung vom Anteil der Langzeitarbeitslosen (Befragte gaben 67,1% an, wobei der tatsächliche Langzeitlosenanteil 20,1% beträgt), als auch unterschiedlichste Auffassungen ab welcher Dauer man

von einer Langzeitarbeitslosigkeit spricht, die einem breiten, gesellschaftlichen Diskurs erschwerend gegenüberstehen. Es ist, wie diese Arbeit zeigt, ein Bild vom „typischen“ Arbeitslosen vorhanden, welches mit jene, die wirklich von Arbeitslosigkeit betroffen sind, wenig gemein hat. Die Entstehung des Bildes wurde in dieser Arbeit nicht untersucht, hypothetisch könnte ein, durch die Massenmedien falsch transportierter, populistischer politischer Diskurs ein Grund dafür sein. Dieser würde den, meist unfreiwillig von Arbeitslosigkeit Betroffenen, dann noch zusätzlich erschwerend gegenüber stehen. Erschwerend auch deshalb, weil durch das somit geschaffene Bild, der Weg bereitet wird, um meist unschuldigen, von Arbeitslosigkeit Betroffenen, vermehrt mit Vorurteilen zu begegnen. Diese Vorurteile sind es dann, die oft eine Stigmatisierung, mit all deren negativen Auswirkungen auf deren Sozialleben und psychische Gesundheit begünstigen.

In dieser Hinsicht sollte arbeitsmarktbezogene, soziologische/ sozialpsychologische Forschung mit einem Forschungsschwerpunkt auf vorhandenen Bildern über Arbeitslose und Arbeitslosigkeit, Schuld/ und Ursachenzuschreibung in verstärkter Intensität stattfinden, um damit den von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen zu helfen. Dies funktioniert, indem man versucht, im medialen Diskurs ein geändertes/objektives Bild über Arbeitslosigkeit zu transportieren, um damit Falschinformation bzw. verzerrten Information in der Bevölkerung über Arbeitslosigkeit zu verhindern, welches in weiterer Folge Vorurteile und Stigmatisierungserfahrungen reduzieren kann. Es wäre eine Anregung für die weitere Forschung eine Längsschnittuntersuchung zu starten, welche mit Hilfe einer Inhaltsanalyse der Massenmedien veränderte Positionen im öffentlichen Diskurs über Arbeitslosigkeit berücksichtigt, um somit einen Einfluss valide untersuchen zu können. Ein Bild in dem Arbeitslose besser bewertet werden, könnte weiter dazu führen, dass sie in den Arbeitsmarkt wieder schneller integriert werden, oder dass sich die Kosten für das Gesundheitssystem durch weniger psychische Erkrankungen reduzieren und in

Summe ein für den Großteil zufriedeneres, gesellschaftliches Zusammenleben ergeben könnte.

Alexander Gräther, Marco Haslinger & Leo Köllich

Zwischen Motivation und Resignation

Der Umgang mit dem Stigma „arbeitslos“

*„Gib einer Gruppe einen schlechten Namen,
und sie wird ihm nachkommen“³⁶*

Rund 68 Prozent der Österreicher/innen waren 2008 der Meinung, dass Menschen, die nicht arbeiten, faul werden, und 72 Prozent, dass Erwerbsarbeit eine Verpflichtung der Menschen gegenüber der Gesellschaft sei.³⁷ Unter diesem Aspekt passt ein arbeitsloser Mensch³⁸ einfach nicht in das Bild einer Leistungsgesellschaft.

Die Bedeutung von Arbeit geht heutzutage über die Existenzsicherung weit hinaus: Die Erwerbsarbeit nimmt in der modernen Gesellschaft einen zentralen Stellenwert ein, da sie materielle Sicherheit, soziales Überleben und persönliche Erfüllung bzw. Selbstverwirklichung vereinen kann. Ferner hat sich auch die Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit verändert.

Durch den bürokratischen Umgang mit Arbeitslosigkeit werden Arbeitslose zu Zahlen in verschiedensten Statistiken – so hat beispielsweise die Einführung der Arbeitslosenversi-

³⁶ Elias 2010: 368.

³⁷ Vgl. Europäische Wertestudie 2008.

³⁸ Lt. Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO, englisch ILO): Hier gilt eine Person als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet oder wegen Urlaub, Krankheit usw. nicht gearbeitet hat, aber normalerweise einer Beschäftigung nachgeht. Personen mit aufrechtem Dienstverhältnis, die Karenz- bzw. Kindergeld beziehen, sind bei den Erwerbstätigen inkludiert. Als arbeitslos gilt, wer in diesem Sinne nicht erwerbstätig ist, aktive Schritte zur Arbeitssuche tätigt und kurzfristig – innerhalb von zwei Wochen – zu arbeiten beginnen kann (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2015).

cherung in Österreich im Jahr 1920³⁹ dazu beigetragen, Arbeitslosigkeit als quantitativ bedeutsame Lebenslage zu formalisieren und hervorzuheben.

Der folgende Beitrag rückt individuelle Erfahrungen, die hinter dem Massenphänomen Arbeitslosigkeit stehen, in den Mittelpunkt. Hierbei soll der Blick auf den Umgang mit sozialer (bzw. Selbst-) Stigmatisierung und die Auswirkungen dieser gerichtet werden. Dafür soll der Begriff „Stigma“ zunächst theoretisch beschrieben und anschließend erläutert werden, inwiefern Arbeitslosigkeit ein solches darstellt. Der methodische Teil präzisiert die Forschungsfrage und -methodik. Abschließend werden die Forschungsergebnisse in Form einer Typologie dargelegt und diskutiert.

1. Stigma „Arbeitslos“

Der Begriff Stigma wird als *„ein physisches, psychisches oder soziales Merkmal, durch das eine Person sich von den übrigen Mitgliedern einer Gesellschaft oder Gruppe, der sie angehört, negativ unterscheidet und das sie von vollständiger sozialer Anerkennung ausschließt“*⁴⁰ definiert. Wenn nun Erwerbsarbeit, wie eingangs erläutert, von einem Großteil der Österreicher/innen als gesellschaftliche Verpflichtung wahrgenommen wird, kann Arbeitslosigkeit als ein von der Norm abweichender Zustand – und somit als Stigma – angesehen werden. Dies ist eine Annahme, die bereits von Goffman⁴¹ zu Beginn der 60er Jahre getroffen und von jüngeren Studien⁴² empirisch belegt wurde: *„[U]nemployment stigma exists, occurs instantaneously, is unjustifiable, difficult to alleviate, and has negative consequences“*.⁴³

³⁹ Vgl. Obinger 2006: 51.

⁴⁰ Schäfers 2010: 318.

⁴¹ Vgl. Goffman 1975: 12.

⁴² Vgl. Biewen, Steffes 2008; Ho et al. 2011; Moertel et al. 2013; Vishwanath 1989.

⁴³ Ho et al. 2011: 11.

1.1. Was ist Stigmatisierung?

Goffman beschreibt Stigmata auf Basis seines theoretischen Begriffs *soziale Identität*. Dieser umfasst sowohl persönliche Charaktereigenschaften, als auch sozialstrukturelle Merkmale und kann in eine *virtuale* und *aktuale* soziale Identität „unterteilt“ werden. Mittels der virtualen sozialen Identität, welche durch Vorstellungen beziehungsweise Erwartungen über eine soziale Rolle charakterisiert ist, wird eine Person einer bestimmten Kategorie zugeordnet. Die aktuelle soziale Identität beinhaltet Merkmale und Attribute, über welche die Person tatsächlich verfügt.⁴⁴

Im Alltag kommt es nun aber häufig zu Differenzen zwischen diesen beiden Identitätsformen, denn Vorstellungen und Erwartungen, die an eine Person gerichtet werden, können in sozialen Interaktionsprozessen oftmals nicht erfüllt werden. Goffman beschreibt ein Stigma somit als eine „*Discrepanz zwischen aktueller und virtueller sozialer Identität*.“⁴⁵ Das stigmatisierte Individuum „*ist in unerwünschter Weise anders, als wir es antizipiert hätten*.“⁴⁶

Die „Normalen“, das heißt diejenigen, die nicht von gestellten Erwartungen negativ abweichen⁴⁷, tendieren dazu, die real vorhandenen Merkmale der Stigmatisierten mit meist negativen Eigenschaften zu konnotieren.⁴⁸

Norbert Elias betont in seiner Theorie über Etablierten-Außenseiter-Beziehungen den prozesshaften Charakter der Stigmatisierung noch stärker. Für ihn erfolgt die Stigmatisierung nicht aufgrund von individuellen Eigenschaften oder Mängeln, sondern ist Ausdruck eines Machtkampfes und liegt in der Figuration zwischen zwei oder mehreren interdepen-

⁴⁴ Vgl. Goffman 1975: 10.

⁴⁵ Vgl. ebd.: 11.

⁴⁶ Ebd.: 13.

⁴⁷ Vgl. Goffman 1975: 13.

⁴⁸ Vgl. ebd.: 14.

denten Gruppen.⁴⁹ Das Merkmal, das eigentliche Stigma, steht also für Elias nicht im Mittelpunkt von Stigmatisierungsprozessen, sondern vielmehr die negativen Zuschreibungen und die soziale Dynamik, die daraus erwachsen.

Diese Zuschreibungen und Benachteiligung können zu einer Erwartungs- und Rollenübernahme seitens der Stigmatisierten führen. Hohmeier beschreibt diesen Prozess als „unmittelbare Sozialisation“ und verweist diesbezüglich auf Mertons „self-fulfilling prophecy“.⁵⁰ *Reaktionen wie Ärger, Aufregung oder Resignation können und werden oft als Bestätigung der zugeschriebenen Eigenschaften aufgefasst und ebenfalls im Sinne des Stigmas interpretiert.*⁵¹

1.2. Der/Die “faule” Arbeitslose?

Folglich ist für den Prozess der Stigmatisierung charakteristisch, dass über ein bestimmtes Merkmal hinaus dem Stigmatisierten weitere negative, generalisierte Eigenschaften zugeschrieben werden – wie zum Beispiel die Verbindung von Arbeitslosigkeit mit Faulheit.

Unabhängig davon, ob man arbeitslose Personen persönlich kennt oder ob man selbst schon einmal von Arbeitslosigkeit betroffen war oder nicht – die meisten Personen haben bestimmte Vorstellungen bzw. Grundeinstellungen gegenüber Arbeitslosen.⁵² *„Arbeitslose müssen oft mit direkten oder indirekten Vorwürfen oder Angriffen rechnen, die von Nachbarn, Bekannten, Freunden und sogar Verwandten vorgebracht werden“.*⁵³ Das Leben von arbeitslosen Personen wäre ein bequemes, sie bekämen Geld fürs Nichtstun bzw. verdienten

⁴⁹ Vgl. Elias 2010: 362.

⁵⁰ Vgl. Hohmeier 1975.

⁵¹ Vgl. ebd.

⁵² Vgl. Moser 1993: 132f, 149ff; Strasser 2003: 3ff.

⁵³ Moser 1993: 132.

sich durch Schwarzarbeit genug dazu und fänden sofort Arbeit, wenn sie nur wollten.⁵⁴

Diese Vorurteile finden sich teilweise auch in medialen Darstellungen, in denen arbeitslose Personen als „Sozialschmarotzer“ und „faul“ degradiert werden. Wer aus dem „Leistungskarussell“ herausfällt, der wird oft „abgestempelt“: man will nicht arbeiten, lässt sich gehen und nützt die Solidargemeinschaft aus. Auch im politischen Bereich wird die „Faulheitsdebatte“ regelmäßig thematisiert, insbesondere gegen Ende von Legislaturperioden und in ökonomischen Krisenzeiten. So hat beispielsweise der ehemalige deutsche Bundeskanzler Gerhard Schröder mit den Worten *„Es gibt kein Recht auf Faulheit in unserer Gesellschaft“* Anfang April 2001 eine heftige Debatte über „Sozialschmarotzer“ vom Zaun gebrochen.⁵⁵ Diese mag zwar einige Jahre zurückliegen und zudem in Deutschland entflammt sein, aber auch in Österreich sehen sich Arbeitslose immer wieder mit diesen pauschalisierten Unterstellungen konfrontiert, die durch mediale „Dramatisierungen“ aufgebauscht werden: So forderte beispielsweise die Wirtschaftskammer Oberösterreich 2013 strengere Sanktionen für Arbeitsunwillige. In den Medien zeigte sich eine unterschiedliche Darstellung dieser Thematik. So hieß es beim Nachrichtenportal der Tageszeitung Standard: *„Wirtschaftskammer: Härtere Strafen für Jobverweigerer“*⁵⁶, während ein anderes Nachrichtenportal die Causa mit *„Strengere Strafen für faule Arbeitslose“*⁵⁷ betitelte. Vor allem letztere ist eine sehr pauschale Aussage, die vermutlich ein falsches Bild beim Leser erzeugen kann.

⁵⁴ Vgl. Moser 1993: 149ff.

⁵⁵ Vgl. Oschmiansky et.al. 2001.

⁵⁶ Vgl. Der Standard 2013.

⁵⁷ Vgl. ORF Online 2013.

2. Umgang mit Stigma

Das Verhalten einer stigmatisierten – in unserem Fall arbeitslosen – Person in einer konkreten Interaktionssituation wird maßgeblich davon beeinflusst, ob die Menschen in ihrer Umgebung über ihr Anderssein Bescheid wissen oder ob die Person davon ausgeht, ihr Stigma sei weder bekannt, noch unmittelbar wahrnehmbar.⁵⁸ Eine der wesentlichsten Folgen der Stigmatisierung besteht in den Einschränkungen unmittelbarer sozialer Interaktion. Während eine stigmatisierte Person vor allem Unsicherheit bezüglich ihrer Kategorisierung empfinden wird, stellt sich für die „Normalen“ die Frage des angemessenen Verhaltens. Diese werden laut Goffman dazu neigen, sich so zu verhalten, als wäre die betroffene Person „normal“ – ihr also Scheinakzeptanz entgegenkommen lassen. Besteht diese Option allerdings nicht, tendieren die „Normalen“ dazu, die betroffene Person sogar zu ignorieren. In beiden Fällen ergibt sich für beide Parteien eine zumindest unbehagliche und unnatürliche Interaktionssituation.⁵⁹ Je nach Grad der Bekanntheit seines Stigmas werden sich die Bemühungen des Individuums also darauf richten, die Einschränkungen seiner sozialen Akzeptanz zu mildern, oder Informationen bezüglich seiner Identität zu kontrollieren.⁶⁰

Hierbei stehen ihm laut Goffman verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. In erster Linie kann das Individuum versuchen, seinen Zustand zu verändern. Bei der direkten Korrektur wird das Stigma gänzlich abgelegt. Im Falle der Arbeitslosigkeit kann dies mittels der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit erfolgen. Der Zustand kann aber auch indirekt verändert werden, indem den negativen Konnotationen widersprechende Tätigkeiten ausgeführt werden. Im Falle der Arbeitslosigkeit

⁵⁸ Vgl. Goffman 1975: 12.

⁵⁹ Vgl. Goffman 1975: 24-30.

⁶⁰ Vgl. ebd.: 116f.

kann beispielsweise durch die Ausübung eines Ehrenamtes die zugeschriebene „Faulheit“ widerlegt werden.⁶¹

Es besteht auch die Möglichkeit des Täuschens, bei dem so gehandelt wird, als ob das Stigma gar nicht vorhanden wäre. Dabei werden in der Interaktion Informationen bezüglich der Identität gänzlich vorenthalten. *„Wegen der großen Belohnungen, die die Tatsache, als normal betrachtet zu werden, mit sich bringt, werden fast alle Personen, die die Möglichkeit haben, zu täuschen, dies auch bei irgendeiner Gelegenheit absichtlich tun.“*⁶² Das stigmatisierte Individuum greift hierbei auf verschiedene Strategien zurück, wie das Verbergen von Stigma-Symbolen oder Vermeiden der Darstellung von Zeichen, welche Rückschlüsse auf das Stigma zulassen.⁶³

Eine typische Strategie von Stigmatisierten ist allerdings auch die Wahrung (sozialer) Distanz, um Situationen zu vermeiden, in denen das Stigma erkennbar ist oder unweigerlich zur Sprache kommen könnte. Dies manifestiert sich in einem gänzlichen sozialen Rückzug der betroffenen Person⁶⁴ oder in der Aufteilung ihres sozialen Umfeldes in einen Kreis der „Eingeweihten“ und dem Rest, dem das Stigma vorenthalten wird.⁶⁵

Konträr zur Informationskontrolle besteht allerdings auch die Möglichkeit der freiwilligen Enthüllung. Hierbei wird in einer selbstverständlichen und selbstbewussten Art das Stigma offengelegt. Für Goffman markiert diese Verhaltensweise einen Wendepunkt in dem Leben des stigmatisierten Individuums, ab dem *„es sich akzeptiert und respektiert, [und deshalb] kein Bedürfnis spüren [wird], seinen Fehler zu verheimlichen.“*⁶⁶

⁶¹ Vgl. ebd.: 18f.

⁶² Vgl. ebd.: 96.

⁶³ Vgl. ebd.: 118ff.

⁶⁴ Vgl. ebd.: 125.

⁶⁵ Vgl. ebd.: 120.

⁶⁶ Vgl. ebd.: 128.

3. Forschungsfrage

Es ist anzunehmen, dass arbeitslose Menschen aufgrund ihrer Situation per se Stigmatisierungsprozessen unterliegen. Doch wie wird Stigmatisierung von den Betroffenen wahrgenommen? Können ähnliche Bewältigungsstrategien ausgemacht werden oder variiert der Umgang mit diesen Erfahrungen zwischen den Individuen?

Zur Beantwortung der Forschungsfrage sollen folgende Aspekte einer näheren Analyse unterzogen werden:

1. *Selbststigmatisierung: Wie ist die Selbstdarstellung/-wahrnehmung? Wie hat sie sich im Zuge der Arbeitslosigkeit verändert?*
2. *Öffentliche Stigmatisierung: Gibt es Stigmatisierungserfahrungen aufgrund der Arbeitslosigkeit und wenn ja, wie werden diese erlebt. Welche Strategien wenden arbeitslose Personen im Umgang mit ihrer Situation an (Stigma-Management)?*
3. *Arbeitssuche: Welchen Einfluss haben die Stigmatisierungserfahrungen auf die Arbeitssuche? Sind sie Motivatoren oder Resignationsgründe?*
4. *Führt Selbststigmatisierung bzw. die Identifikation mit dem Stigma „arbeitslos“ zur Resignation oder führt erst die Resignation zur Annahme des Stigmas?*

4. Forschungsmethodik

4.1. Gruppendiskussion

Als Einstieg in den Untersuchungsgegenstand wurde eine Gruppendiskussion mit fünf arbeitslosen Personen durchgeführt. Am Beginn der Diskussion wurde ein Stimulus gegeben. Dabei handelte es sich um eine die Thematik betreffende Filmszene: Ein junger Mann kommt zu einem Bewerbungsgespräch.

sprach, zeigt aber offen sein Desinteresse an der freien Stelle und ist lediglich daran interessiert, schnellstmöglich einen Stempel als Bestätigung für das Arbeitsamt zu bekommen.⁶⁷

In der darauffolgenden regen und mitunter sehr gefühlsge-ladenen Diskussion, die sogar dazu führte, dass einer der Beteiligten den Raum vorzeitig verließ, wurde ersichtlich, dass eine hohe Varietät im individuellen Umgang mit ähnlichen bzw. vergleichbaren Erfahrungen besteht. Beispielsweise zeigten Diskussionsteilnehmer jeweils andere Reaktionsmus-ter auf Stigmatisierungserfahrungen, sie beugten sich oder widerstrebten auf unterschiedliche Arten dem Druck und den Anforderungen seitens der Gesellschaft und insbesondere seitens des Arbeitsmarktservices. Die jeweiligen Verhaltens-weisen stießen bei anderen Diskussionsteilnehmern teils auf Unverständnis bis hin zu Ablehnung.

Dessen ungeachtet traten die Befragten hinsichtlich der allgemeinen Lage arbeitsloser Menschen als homogene Gruppe auf: In einer schrittweisen Konsensbildung wird das arbeitslose Individuum von der Gruppe als „Opfer“ des poli-tisch und wirtschaftlich vorherrschenden Systems beschrie-ben. Ferner werden dem Klischee des „faulen“ Arbeitslosen („welcher im Wesentlichen gegenüber der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit abgeneigt sei und Arbeitssuche nur im Rahmen der Auflagen des Arbeitsmarktservices betreibe,“) entsprechende Verhaltensweisen legitimiert, indem sie als aus der Soziodynamik der Stigmatisierung von Arbeitslosen er-wachsend dargestellt werden.

4.2. Leitfadeninterviews

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden siebzehn leitfadengestützte Interviews mit arbeitslosen Menschen ge-führt. Der Fokus lag dabei auf den individuellen Erfahrungen im Rahmen der Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche. Die inter-

⁶⁷ Vgl. Nakache et.al. (DVD) 2012.

viewten Personen wurden anhand des Schneeballprinzips ausgewählt, wobei Bekannte der Forschenden, sowie diverse Sozialarbeiter/innen und Mitarbeiter/innen von Vereinen als Gatekeepers dienten.

Diese vielfältigen Ausgangspunkte verringerten systematische Gemeinsamkeiten der Interviewten aufgrund gemeinsamer sozialer Gruppenzugehörigkeit. Außerdem wurden mittels unterschiedlichster individueller Merkmalskombinationen – Bildungsgrad, Alter, Geschlecht – verschiedene Perspektiven erfasst, um so möglichst viele Aspekte des Phänomens abzudecken.

Wichtigstes Auswahlkriterium für die Interviewpartner/innen stellte eine Dauer der Arbeitslosigkeit von mindestens sechs Monaten dar. Dies gründet auf der Annahme, dass Menschen, die zwischen sechs und zwölf Monaten in Arbeitslosigkeit verweilen, enorm zwischen extremer Motivation und Resignation schwanken. In Betrachtung eines Phasenmodells der Arbeitslosigkeit zeigt sich, dass in den ersten Monaten die Arbeitslosigkeit meist als erhaltensam und positiv erlebt wird. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit wächst der psychische Druck (erste Absagen, finanzielle Probleme), der schlussendlich häufig in Resignation mündet.⁶⁸ Empirische Untersuchungen bestätigen dieses Phasenmodell in mancher Hinsicht, indem sie zeigen, dass die Intensität der Arbeitssuche in der Regel mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit abnimmt. Allerdings zeichnen sich Arbeitslose, die zwischen sechs und zwölf Monaten in der Arbeitslosigkeit verweilen, durch eine überdurchschnittlich intensive Arbeitssuche aus.⁶⁹ Bleiben die Bemühungen dennoch erfolglos, tritt für gewöhnlich nach etwa zwölf Monaten eine Phase ein, in der sich der Betroffene aufzugeben beginnt, also resigniert.⁷⁰

⁶⁸Vgl. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.

⁶⁹ Vgl. Gilberg et al. 2001: 383-385.

⁷⁰ Vgl. Stelzer-Orthofer et al. 2006: 57.

5. Forschungsergebnisse

Der Eintritt in die Arbeitslosigkeit erfolgt für gewöhnlich zu einem Zeitpunkt im Leben, an dem gesellschaftliche Normen und Standards schon längst von der betroffenen Person internalisiert sind. Indem das Individuum plötzlich diesen internalisierten Normen nicht (mehr) entspricht, entwickelt es ambivalente Gefühle gegenüber seinem eigenen Ich.⁷¹

Am evidentesten wird diese Ambivalenz bezüglich der eigenen Identität in der Abgrenzung von der Gruppe der Merkmalsträger. Häufig wenden die betroffenen Individuen sogar denen gegenüber, die offensichtlicher als sie selbst stigmatisiert sind, jene Verhaltensweisen an, die sie selbst für gewöhnlich von den „Normalen“ erfahren.⁷² Dies spiegelt sich auch in den Aussagen der im Rahmen dieser Studie interviewten Personen wieder: Nahezu alle Befragten sind der Überzeugung, dass der „faule Arbeitslose“ in der Realität existiert, wohingegen sie selbst sich klar vom diesem Stigma abgrenzen.

Während sie sich also gegenüber Seines/Ihresgleichen im Sinne Goffmans absondern und die Verhaltensweisen der „Normalen“ übernehmen, sind sämtliche befragte Personen allerdings auch selbst mehr oder minder stark von Stigmatisierungsprozessen (aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit) betroffen. Bei einem Teil der Befragten kam es mitunter zum Verlust von sozialen Kontakten aufgrund der Arbeitslosigkeit. Auch wird der öffentliche Umgang mit Arbeitslosen oft als sehr entwürdigend wahrgenommen: *„Es wird dir deine Lebenserfahrung abgesprochen, es wird dir so ein bisschen die, die äh Existenzberechtigung ein bisschen geschmälert. So...’naja wieder so eine und die will ja gar nicht!’...du wirst dann so quasi noch bestraft dafür, dass du eben Schwierigkeiten hast und du kriegst IMMER diesen halbschiefen Blick von den Ämtern“.*

⁷¹ Vgl. Goffman 1975: 47f.

⁷² Vgl. ebd.: 133f.

Hierbei unterscheiden sie sich allerdings nicht nur in ihrem Bewusstsein und der Erfahrungen erheblich, sondern auch in den Folgen der Stigmatisierung für ihre psychische Integrität.

Wie im Folgenden genauer erläutert, kristallisieren sich – auf der im Rahmen dieser Studie geführten Interviews – vier Typen des Umgangs mit Stigmatisierungsprozessen heraus. Hierbei ist wichtig, dass es sich um Idealtypen im Sinne Max Webers handelt, das heißt, dass die gebildeten Typen keine gleichförmige Abbildung der Realität, sondern vielmehr ideelle Konstrukte, sozusagen Reintypen, sind, welche *„durch einseitige Steigerung eines oder einiger Gesichtspunkte und durch Zusammenschluss einer Fülle von diffus und diskret, hier mehr, dort weniger, stellenweise gar nicht, vorhandenen Einzelerscheinungen, die sich jenen einseitig herausgehobenen Gesichtspunkten fügen, [gewonnen werden]“*.⁷³

Die Zuordnung der Betroffenen erfolgt durch die Kategorisierung mehrerer Aspekte: Selbstwahrnehmung, soziales Umfeld, Alltagsgestaltung, Stigma-Management sowie Art und Intensität der Arbeitssuche. So wurde beispielsweise bei der Alltagsgestaltung der Interviewten zwischen einem *„strukturierten, ausgefüllten Tagesablauf“*, *„Versuch, die Zeit zu nutzen“* und *„aufkommende Antriebslosigkeit“* bis hin zum *„Dahinvegetieren“* unterschieden.

Eine eindeutige Zuordnung sämtlicher realer Fälle zu Idealtypen ist per Definition nicht möglich. Bei einem Großteil der interviewten Personen handelt es sich um Mischtypen. Und in einigen Fällen fanden im Verlauf der Arbeitslosigkeit Wechsel zwischen den Typen statt.

Die im Folgenden dargestellte Typologie erhebt demnach keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Vielmehr soll sie ein anschauliches Bild des Umgangs arbeitsloser Menschen mit ihren Stigmatisierungserfahrungen darlegen.

⁷³ Weber 1985: 190; im Original hervorgehoben.

5.1. Die Optimistisch-Selbstbewussten

Dieser Typ zeichnet sich durch eine positive Lebenshaltung und emotionale Distanz zum Stigma „arbeitslos“ aus:

„Ich gehe einfach selbstbewusst durch die Gegend - auch wenn ich arbeitslos bin. Ich bin deswegen nichts anderes als jeder andere, nur dass ich halt momentan in der Situation bin, dass ich keine Arbeit habe“

Die Gruppe der „Optimistisch-Selbstbewussten“ schämt sich nicht für die Arbeitslosigkeit und kann der momentanen Situation durchaus positive Aspekte abgewinnen. Das negative Bild, welches sich die Öffentlichkeit von Arbeitslosen macht, ist zwar bekannt bzw. bewusst, aber nicht wirklich relevant für die jeweilige Person. Aussagen wie *„Ich muss mich nicht für alles rechtfertigen (...) Es gibt Dinge, die erklärt man und es gibt Dinge, die sind zur Kenntnis zu nehmen. Die muss ich vor niemandem erklären!“* und *„Ich erzähle es jedem, wieso auch nicht? (...) Ich muss mich vor niemandem rechtfertigen.“* unterstreichen die emotionale Distanz zu diesem gesellschaftlich gezeichneten Bild der Arbeitslosen. Bei den Befragten, die diesem Typ zugeordnet werden können, tritt eine andere Rolle in den Vordergrund, wie beispielsweise die aktive Elternschaft oder eine Selbstfindungsphase: *„(...) die Arbeitslosigkeit ist einem schon sehr hilfreich eigentlich um sich überhaupt einmal in der neuen Rolle zu organisieren“*. Es sind ganz klare Pläne für die Zukunft vorhanden, deren Realisierung auch aktiv angestrebt wird.

Alle Personen in dieser Gruppe weisen einen starken Rückhalt innerhalb ihres sozialen Umfeldes auf. Im Verlauf der Arbeitslosigkeit kam es zu wenigen bis gar keinen „Verlusten“ von sozialen Kontakten. Die „Optimistisch-Selbstbewussten“ verschweigen ihre Arbeitslosigkeit nicht, und wenn doch, dann

aus ganz bestimmten Überlegungen, wie etwa veränderte Auffassungen der Bedeutung von Arbeit. So sagte einer der Interviewten er definiere sich nicht (mehr) über Arbeit, weshalb für ihn der Erwerbsstatus in Gesprächen mehr oder minder irrelevant ist. Mit den Worten Goffmans wird „Informationskontrolle“ dahingehend betrieben, dass es in wenigen bestimmten Fällen von Vorteil ist, die Arbeitslosigkeit nicht gleich zu erwähnen. Generell zeigt diese Gruppe eine unkonventionelle Auffassung gegenüber dem in der Öffentlichkeit vorherrschenden Bild von Arbeitslosen, sowie gegenüber Arbeit an sich, die dem Konzept des postmaterialistischen Wertewandels⁷⁴ zugeordnet werden kann. Für einen der Interviewten liegt die Bedeutung von Arbeit nicht nur in der Geldbeschaffung, sondern soll vielmehr auch der Selbstverwirklichung dienen: *„(...) ansonsten möchte ich nicht vierzig Stunden die Woche mit etwas verbringen, was ich eigentlich nicht will...und wenn das etwas ist, was ich eigentlich nicht will, dann tu ich es auch nicht“*.

Diese positive Lebenshaltung zeigt sich in allen Bereichen, auch der Tagesablauf ist strukturiert. Die Zeit wird sinnvoll genutzt und ist mit Aktivitäten ausgefüllt. Die optimistische Einstellung zeigt sich auch bei der Arbeitssuche, welche aktiv und sehr überlegt betrieben wird – nicht jeder Job kommt in Frage. Aussagen wie *„Aber ich stelle mir schon eine Arbeit in einer ganz bestimmten Richtung vor. Ich möchte ja nicht irgendeine Büroarbeit machen, ich möchte mich identifizieren mit dem, was ich tue“* und *„Wäre ich diesen Weg [Anm.: irgendeinen Job annehmen] wirklich gegangen, hätte ich den Einstieg in einen besseren Beruf nicht mehr geschafft“* bestätigen dies.

⁷⁴ Vgl. Inglehart 1989.

5.2. Die Realistisch-Trotzigen

Bei diesem Typ ist eine scheinbar emotionale Distanz zum Stigma „arbeitslos“ bemerkbar, die sich meist in Verbindung mit einer gewissen Trotzhaltung gegenüber dem Umgang mit Arbeitslosen bzw. ihrer Situation zeigt.

„Es gibt welche, die hinten herum reden, aber dass dir selber wer irgendetwas ins Gesicht sagt...nein. Was andere denken, ist mir sowieso Wurst.“

Die „Realistisch-Trotzigen“ zeigen aufkommende Existenz- und Zukunftsängste. Sie leben mit einem starken Bewusstsein für die Schwierigkeiten, die mit ihrer Situation einhergehen. Das sind zum einen Probleme, einen Job zu finden. Zum anderen das mit Faulheit konnotierte Bild der Arbeitslosen, das in der Öffentlichkeit vorherrscht, welches die meisten, die diesem Typ zugeordnet werden können, sehr verärgert und wovon sie sich stark distanzieren: *„Ich hab ja niemandem was weggenommen. Weil da manche so tun, als ob man was geschenkt bekommen würde! Ich hab da ja eh eingezahlt!“* Es zeigt sich einerseits eine sehr starke Abwehrhaltung gegenüber dem Vorurteil des „faulen Arbeitslosen“, andererseits ist der Umgang mit der eigenen Situation trotziger Natur: *„Ich bin arbeitslos, na und?!?“* Wenngleich diese Haltung den Anschein von Gleichgültigkeit erweckt, wird bei diesem Typus die Arbeitslosigkeit schon recht häufig verschwiegen und es werden Korrekturversuche, wie zum Beispiel Schwarzarbeit oder Betonung der Wichtigkeit von Hausarbeit, unternommen.

In dieser Gruppe zeigen sich auch erste Veränderungen im sozialen Umfeld, die die Betroffenen ihrer Arbeitslosigkeit zuschreiben. So kann es teilweise zum Verlust einiger sozialer Kontakte kommen, auf den die meisten aber wieder mit Trotz reagieren: *„Das ist halt alles weg gell. Ist so (...) es meldet*

sich keiner mehr, es ruft keiner an. Das ist VORBEI (...) Ich brauche...ich muss es nicht haben. Es ist zwar ab und zu schön (...) aber...ich brauche es auch nicht. Ist so. Ist nicht so wichtig.“

Bei diesem Typ gestaltet sich die Arbeitssuche relativ schwierig: *„Was ich gelernt habe: Nimm‘ es nicht persönlich. Du bist in jeder Firma nur eine Nummer (...) mit Zahlen dahinter und wenn die nicht mehr passen, bist du weg.“* Dies führt zu einer aufkommenden Bereitschaft, Jobs anzunehmen, für die sie überqualifiziert sind. Diese Einstellung deutet zwar auf erste resignative Reaktionen hin, allerdings ist bei den meisten Personen, die diesem Typus zugeordnet werden können, durchaus noch Hoffnung auf einen Job, der ihrer Ausbildung oder Qualifikation entspricht, erkennbar.

Um der Antriebslosigkeit entgegenzuwirken, gaben einige der Befragten an, sehr darauf zu achten, dass sie ihren Alltag durch intensive Arbeitssuche, Haushaltsführung oder diverse Wege und Behördengänge regelrecht verplanen. Struktur ist zwar da, die muss aber bewusst geschaffen werden, weil man sonst Gefahr läuft, in Resignation zu verfallen.

5.3. Die Verzweifelt-Verbissenen

Dieser Typus leidet stark unter dem Stigma der Arbeitslosigkeit:

*„Die Leute. Meine Arbeit. Meine Tätigkeit...der Selbstwert... es geht ja um das:
Du bist nichts mehr wert“*

Bei den Personen, die diesem Typ zugeordnet werden können, gestaltet sich die Arbeitssuche regelrecht „verbissen“ und es zeigt sich eine sehr große Bereitschaft, so ziemlich jeden Job anzunehmen – *„Nach einer gewissen Frustrations-*

grenze war ich dann soweit, dass ich mehr oder weniger alles gemacht hätte. Nur damit ich einen Job habe.“ – dennoch haben sie kaum mehr Hoffnung bzw. Motivation, eine Anstellung zu finden. So gab eine Betroffene eine fast vierstellige Zahl an Bewerbungen⁷⁵ an. (Im weiteren Gesprächsverlauf wurde aber deutlich, dass nur sehr nachlässig darauf geachtet wurde, ob eine Rückmeldung erfolgt.)

Die Arbeitslosigkeit wird hier weitestgehend verschwiegen. Auch „täuschen“ die Betroffenen ihr Gegenüber relativ häufig, indem über Hobbys, Ausbildung, geringfügige Beschäftigungen etc. gesprochen wird: *„Ich sag halt zu anderen meistens, dass ich Hausfrau bin, weil dafür haben die Leute mehr Verständnis!“*

In der Selbstwahrnehmung ist das öffentliche Bild des „Sozialschmarotzers“ vorherrschend und hat, in Kombination mit Stigmatisierungserfahrungen, einen wesentlichen Anteil daran, dass das Selbstbewusstsein stark abnimmt: *„Es ist so auch ein wenig...du fühlst dich wie ein Außenseiter. Verstehst du? Die meinen...die haben eine andere Einstellung von dir: Du bist nichts, und du tust nichts und du bist nichts wert. Und der Selbstwert ist runter“.* Viele Befragte, die diesem Typ zugeordnet werden können, sprechen davon, *„in ein Loch zu fallen“* und haben ein starkes Gefühl der Wertlosigkeit, nicht nur in den Augen der Anderen, sondern auch sich selbst gegenüber.

Das soziale Umfeld der „Verzweifelt-Verbissenen“ bietet kaum Rückhalt und es kommt zu Stigmatisierungserfahrungen im Familien- und engen Freundeskreis. Die Folge daraus ist, dass sich die betroffene Person zurückzieht und sich aufgrund des fehlenden Rückhalts langsam in soziale Isolation begibt: *„Ich gebe es zu, die Sozialkontakte sind komplett weg. Ich habe gar keinen echten Freund mehr.“*

⁷⁵ In einem Zeitraum von drei Jahren seit Beginn der Arbeitslosigkeit.

5.4. Die Hoffnungslos-Resignierten

Dieser Typ ist geprägt durch fehlende Zukunftsperspektiven, depressive Stimmung und Apathie:

*„(...) dass ich nirgends mehr hingegangen bin, dass ich nur noch daheim war.
Nur mehr nachgedacht habe, oder geschlafen habe... Weißt du was ich meine?
Dass ich da nichts mehr höre und sehe und dass ich einmal abschalten kann und bin dann einfach nicht mehr... (...) Und du igelst dich immer mehr ein wegen dem.
(...) Und da denkst du dir, wie arm du bist, und hin und her, und die verstehen dich eh nicht und wofür redest du noch.“*

Identität und Selbstwertgefühl sind bei den Personen dieser Gruppe stark angeschlagen, es sind keine Zukunftserwartungen mehr vorhanden. Die „Hoffnungslos-Resignierten“ beschreiben, das Gefühl zu haben, dass man in den Augen der „Normalen“⁷⁶ ein „Niemand“⁷⁷ ist. Befragte, die diesem Typ zugeordnet werden können, haben ein sehr stark ausgeprägtes Gefühl der Wertlosigkeit. Bei den Interviews fallen wiederholt Aussagen wie *„ich habe nur noch Minderwertigkeitskomplexe“*, *„mich braucht ja eh niemand mehr“* und *„alles ist total lustlos.“* Das Selbstbewusstsein sei *„total instabil“* und *„wo ich früher meine Meinung gesagt habe, sage ich nichts mehr.“*

Die Grundhaltung dieser Personengruppe ist gekennzeichnet von Gleichmut und Hoffnungslosigkeit – ihre Arbeitslosigkeit wird als unveränderbares Schicksal hingenommen, die

⁷⁶ „Diejenigen, die von den jeweils in Frage stehenden Erwartungen nicht negativ abweichen“ (Goffman 1975: 13).

⁷⁷ Vgl. ebd.: 29.

Suche nach einer Anstellung findet nur noch sehr eingeschränkt und antriebslos statt: *„Da findest du 100.000 Entschuldigungen und du wirst dann... du redest dir dann selber schon viel ein. (...) Und manchmal passiert das auch, dass das dann gar nicht mehr der Wahrheit entspricht, weil du dir irgendetwas einredest, damit das jetzt im rechten Licht ist, damit es für das Außen passt.“*

Die „Hoffnungslos-Resignierten“ sind weitgehend so abgestumpft, dass das Stigma der Arbeitslosigkeit keine emotionalen Reaktionen mehr hervorruft. In dieser Phase ist kein strukturierter Tagesablauf mehr vorhanden, die Befragten beschreiben ihren Alltag mit *„ich bin nirgends mehr hingegangen, ich war nur noch daheim“* und *„du wurstelst dich so irgendwie rüber.“*

6. Diskussion der Ergebnisse

Die im Rahmen dieser Untersuchung durchgeführten Interviews machen deutlich, dass die Betroffenen ganz unterschiedlich mit ihrer Situation umgehen. Während sich die einen komplett aus dem gesellschaftlichen Leben zurückziehen und stark unter den Stigmatisierungserfahrungen leiden, zeigen sich bei anderen keine nennenswerten Auswirkungen.

Die Ergebnisse unterstreichen die Theorie von Goffman: Arbeitslose bzw. Stigmatisierte wenden verschiedene Strategien im Umgang mit der Stigmatisierung an. Vor allem das Manöver des „Täuschens“ bzw. „Ersetzens“ – beispielsweise in Form von ehrenamtlicher Arbeit oder Schwarzarbeit – und das des „Vermeidens“ kommen zur Anwendung.

Beim Typus der „Optimistisch-Selbstbewussten“ kam es meist zur freiwilligen Enthüllung ihrer Situation, da diese nicht mit Scham verbunden wird und daher auch nicht verborgen werden muss. Dennoch gibt es auch in dieser Gruppe Tendenzen gezielter Informationskontrolle: *„An und für sich ist es...der soziale, gesellschaftliche Druck ist entsetzlich. Der ist*

entsetzlich. Mit dem umgehen lernen ist was ganz was eigenes. Man beginnt dann irgendwie ein paar Sachen nicht mehr zu erwähnen. Also man weicht dem auch aus...es ist auch nicht notwendig, sich ständig zu erklären. Das ist aber in unserer Gesellschaft doch sehr üblich, sofort über die Arbeit definiert zu werden."

Ähnlich wie Goffman beschreiben Fleck und Zilian einen Mechanismus, bei dem Betroffenen ihre Situation umdefinieren. So zeigte deren Studie, dass sich ältere Arbeitslose zu Pensionisten machten und Jüngere ihre Arbeitslosigkeit als „Urlaub“ auffassten.⁷⁸ Auch bei der vorliegenden Erhebung konnten ähnliche Mechanismen festgestellt werden, jedoch hauptsächlich als Vorwand, um seine Situation zu rechtfertigen, und nicht als tatsächliche Neudefinition der Rolle. Lediglich in der Gruppe der „Optimistisch-Selbstbewussten“ kam es zur Annahme einer neuen Rolle – die des Vollzeit-Vaters. Unabhängig davon, ob Betroffene ihre Situation nur scheinbar oder tatsächlich umdefinieren: *„Die verbliebene logische Möglichkeit, sich durch gegenwärtige Arbeit oder deren Substitute zu legitimieren, wird dann in der mittleren Phase des Lebenszyklus recht bedeutsam“.*⁷⁹

*„Aber all jene Probleme, die im Zusammenhang mit ihrer Arbeitslosigkeit auftreten, verleiten die Betroffenen nicht dazu, für ihresgleichen mehr Verständnis aufzubringen“.*⁸⁰ Bei den für diese Studie geführten Interviews zeigte sich diese Einstellung bei fast allen Personen: Kaum jemand hat Kontakt zu anderen arbeitslosen Personen, dennoch haben sie klare Vorstellungen über ein Bündel an (meist negativen) Eigenschaften „der Arbeitslosen“. Auch Moser stellt dies in seiner Untersuchung fest: *„Die Arbeitslosen (...) sind jeweils die anderen, und denen schreibt man dieselben negativen Eigen-*

⁷⁸ Fleck, Zilian 1990: 62f.

⁷⁹ Fleck, Zilian 1990: 63.

⁸⁰ Moser 1993: 142.

schaften zu, wie dies auch von der übrigen Bevölkerung getan wird“.⁸¹

Die überwiegende Mehrheit der interviewten Personen kann oder will sich demnach nicht mit der Gruppe der Arbeitslosen identifizieren, sie erleben ihre eigene Situation jeweils ganz individuell und klagen gleichzeitig andere arbeitslose Menschen an, die ihrer Meinung nach ihre Lage selbstverschuldet haben, indem sie entweder zu hohe Ansprüche stellen oder nicht arbeitswillig – also faul – sind.

Wie sehen die Rollenerwartungen an arbeitslose Personen aus? Johannes Moser hat in seinen Studien festgestellt, dass verschiedenste Rollen an arbeitslose Personen herangetragen werden. Geht eine arbeitslose Person beispielsweise an einem Sommertag baden, so wie andere Menschen auch, dann gilt sie als arbeitsunwillig und faul, weil sie in derselben Zeit ja nach einer Arbeit suchen könnte und dies auch so lange verfolgen sollte, bis sie eine Anstellung gefunden hat.⁸² Dies hat sich auch bei der vorliegenden Untersuchung mehrmals bestätigt: So äußerte einer der Befragten, dass seine Freunde und Bekannten annehmen, er hätte ohnehin immer Zeit, um ihnen beispielsweise beim Umzug, bei Renovierungsarbeiten oder ähnlichem zu helfen. Absagen stießen hierbei auf Unverständnis und Ärger von Seiten des Bekanntenkreises.

Vor allem die Gruppe der Verzweifelten übernehmen aufgrund des Drucks, den sie von außen erfahren, die Erwartungshaltung des sozialen Umfelds: *„Ja natürlich erwartet man von mir, dass ich arbeite, das erwarte ich ja von mir selbst. Man erwartet doch von jedem Arbeitslosen, dass er arbeiten geht, oder?“*

Die „Optimistisch-Selbstbewussten“ hingegen versuchen nicht den Erwartungen anderer zu entsprechen. Laut Fleck und Zilian zeigen vor allem diejenigen ungebrochenen

⁸¹ Ebd.: 142.

⁸² Vgl. ebd.: 137.

Selbstwert, die ihre Lage und die Gründe, weshalb sie sich in dieser befinden, verstanden und akzeptiert haben. Oder wenn durch die vorangegangene Berufstätigkeit schon genug „Ansehen“ erzeugt wurde⁸³, was auch aus dieser Untersuchung hervorging: „Ich habe mich nicht geschämt (...) Ich habe bewiesen, dass ich arbeiten kann.“

Elias beschreibt die Veränderungen des Selbstbilds anhand der „Etablierten-Außenseiter-Beziehungen“: *„Andere Gruppen als minderwertig abzustempeln, ist eine der Waffen, die überlegene Gruppen in einem Machtbalance-Kampf verwenden, zur Behauptung ihrer sozialen Überlegenheit. In dieser Situation geht das Schandmal normalerweise in das Selbstbild der machtschwächeren Gruppe ein, wodurch sie weiter geschwächt und entwaffnet wird.“*⁸⁴ Ist also Selbststigmatisierung, die Übernahme des „geringeren Wertes“ in das Selbstbild, ein Resultat der Ausweglosigkeit? Auf das Selbstbild der „Realistisch-Trotzigen“ zeigen sich auf den ersten Blick scheinbar keine Auswirkungen: *„Also ich habe mir das jetzt schon abgewöhnt, dass ich auf die Erwartungen von anderen poche, oder sie zufriedenstelle, besser gesagt. (...) wenn ich mir denke, mein Bruder sitzt da, und wir haben Weihnachtessen und er sagt ‚Was redest denn du, du hast den ganzen Tag eh nichts zu tun‘ (...) Ja, und wegen dem habe ich gesagt: Nein, weißt du was, erwartet von mir, was ihr wollt.“* Die Trotzhaltung lässt aber vermuten, dass – im Gegensatz zum optimistischen Typus – die Stigmatisierungserfahrungen sehr wohl Veränderungen in der Selbstwahrnehmung bewirkt haben.

Bei der Gruppe der „Verzweifelt-Verbissenen“ sind bereits deutlichere Anzeichen von zunehmendem Verlust des Selbstwertgefühls ersichtlich. Personen dieses Typs leiden unter Existenzängsten und haben das Gefühl, etwas falsch gemacht zu haben: *„Ich bin nervös, wenn ich in der Öffentlichkeit bin,*

⁸³ Vgl. Fleck, Zilian 1990: 63.

⁸⁴ Elias 2010: 363.

weil ich irgendwie Angst davor habe, was die anderen über mich denken. Ich frage mich dann, was habe ich eigentlich falsch gemacht?“

„Hinzu treten Rechtfertigungszwänge, ob es sich um die Ernsthaftigkeit seiner Bemühungen um Arbeit, Abwesenheit vom Wohnort oder hundert andere Dinge handelt. Diese entstehen auch in der Familie – die Frage, ob der Betroffene ernsthaft nach Arbeit sucht, wo er seine Freizeit verbringt etc., kann er in den Augen seiner Nächsten lesen“.⁸⁵ Die Untersuchungsergebnisse lassen darauf schließen, dass mit zunehmender Verzweiflung bzw. Perspektivenlosigkeit auch das Gefühl zunimmt, sich für die Situation rechtfertigen zu müssen: „(...) aber das ist halt pausenloses Bauchweh diese Dinge...du musst dich überall ‚nackert‘ machen und das geht schon aufs Gemüt...wie das jetzt alles, da waren jetzt so fünf bis sechs Stellen gleichzeitig wo ich hingelaufen bin und überall so den ‚Nackerbatzl‘ gemacht hab (...) wirklich so der Punkt wo ich gesagt hab, wenn mich heute noch irgendeiner fragt wo ich Geld her krieg‘ und wer ich bin und warum ich nicht arbeite – den erschieß ich oder ich erschlag ihn oder ich spuck ihm ins Gesicht.“

Fazit

Erwerbsarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil im Leben der meisten Menschen. Viele Begriffe wie Freizeit, Urlaub oder Pension lassen sich nur in Bezug zur Arbeit definieren. Arbeit strukturiert den Tages-, Wochen- und auch Jahresablauf.⁸⁶ Nicht nur für die persönliche Identität, auch für soziale Kontakte, Anerkennung und nicht zuletzt Selbstverwirklichung ist Arbeit eine wichtige Grundlage.

Kommt man in den Status „arbeitslos“, ist man häufig mit der in der Bevölkerung weitverbreiteten abfälligen Meinung

⁸⁵ Zilian, Fleck 1990: 66.

⁸⁶ Vgl. Kirchler 1993.

über Arbeitslose konfrontiert. Der Umgang mit den daraus resultierenden Erfahrungen befüllt eine breite Palette. Trotz der Differenzierung hinsichtlich des Umgangs mit dem Stigma der Arbeitslosigkeit und den unterschiedlichen Bewältigungsstrategien und Verhaltensweisen ist den Befragten aber eines gemeinsam: Sie alle haben – wenn auch in unterschiedlicher Intensität und Ausprägung – negative Erfahrungen mit dem Stigma „arbeitslos“ gemacht. Vielen fehlt die offizielle Anerkennung, ein Teil der Gesellschaft zu sein - kurz: „seinen Beitrag zu leisten“.

Auch wenn keine allgemein gültigen Schlussfolgerungen über den Umgang mit dem Stigma „arbeitslos“ gezogen werden können, macht diese Untersuchung zumindest eines deutlich: Arbeitslosigkeit hat viele Gesichter. Zahlreiche Aspekte, wie Dauer der Arbeitslosigkeit, soziales Umfeld oder Selbstbewusstsein spielen eine wichtige Rolle im Umgang mit der Situation und machen sie damit zu individuellen Einzelschicksalen, die sich nur schwer einem Typus zuordnen und erst recht nicht in Zahlen ausdrücken lassen.

Mirjam Olbl, Sandra Pfister & Timna Wegerer

Schönheit liegt im Auge des Arbeitgebers

Eine empirische Analyse zur Relevanz der Attraktivität auf Bewerbungsfotos bei der Lehrlingsauswahl

Was heute als schön bezeichnet wird, galt in früheren Epochen der Menschheitsgeschichte oftmals als unästhetisch. Was früher ein Schönheitsideal darstellte, wird heutzutage in vielen Fällen als unattraktiv angesehen. Was aber Schönheit eigentlich ist, darüber streiten Philosophen bereits seit Jahrhunderten. Für den französischen Schriftsteller Marie-Henri Beyle, besser bekannt als Stendhal, war Schönheit lediglich eine „Verheißung von Glück“, also lediglich ein Anzeichen für etwas zukünftiges Gutes, nicht aber dessen Erfüllung.⁸⁷ Nicht ganz so tiefgründig, dafür aber unzählige Male zitiert, ist die Aussage, dass Schönheit im Auge des Betrachters läge. Diese Definition reicht aber nicht aus, um die Wahrnehmung von Attraktivität und Nicht-Attraktivität zu erklären. Das zeigt sich im historischen Wandel des Schönheitsverständnisses ganz klar. Beschränkt man sich demnach auf die Schönheit als physische Attraktivität, so lassen sich immer wieder Umbrüche in den Schönheitsidealen erkennen. So wurde beispielsweise im 16. Jahrhundert Übergewicht bei weiblichen Körpern bevorzugt. Dreihundert Jahre später, im 19. Jahrhundert, galt dann eine besonders schmale Taille, die sogenannte „Wespentaille“, als attraktiv.⁸⁸ Was im 21. Jahrhundert das Schönheitsideal widerspiegelt, zeigen uns tagtäglich eine Fülle von

⁸⁷ Vgl. Stendhal 1975: 76 zit. nach Liessmann 2009: 8.

⁸⁸ Vgl. Eco 2000/2004.

Schönheits- und Modemagazinen, sowie Fernsehsendungen wie „Germanys next Topmodel“.

Zahlreiche Debatten rund um das Thema beweisen, dass die Erreichung des modernen Verständnisses von Schönheit für die meisten Menschen mehr eine Utopie darstellt als die Wirklichkeit. So ließ sich beispielsweise das französische Magermodel Isabelle Caro für eine Kampagne gegen die Krankheit Anorexie nackt fotografieren und löste damit eine breite öffentliche Diskussion bezüglich Models und Magersucht aus. Tatsächlich konnten in Deutschland zwischen den Jahren 1998 und 2012 ganze 928 Todesfälle auf Essstörungen zurückgeführt werden, während die Zahl der Schönheitsoperationen weltweit anstieg.⁸⁹ Nicht nur dieser Umstand, sondern vor allem auch das Zustandekommen von sozialer Ungleichheit aufgrund physischer Merkmale begründet die Zunahme der Wichtigkeit von Attraktivitätsforschung, die sich in den letzten vierzig Jahren beobachten lies.

1. Stand der Forschung

Eine der ersten, die sich mit dem Forschungsgegenstand „Schönheit“ beschäftigten, waren Dion, Berscheid und Walster. Sie konnten einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Attraktivität von Personen und der Zuschreibung positiver Charaktereigenschaften feststellen.⁹⁰ 1977 konnten Lerner und Lerner beweisen, dass attraktive Kinder in der Schule besser benotet werden.⁹¹ Den Einfluss von Attraktivität auf die Strafzumessung in Gerichtsprozessen untersuchten Hatfield und Sprecher. Demnach werden attraktivere Personen nicht nur seltener aufgrund krimineller Aktivitäten geschnappt, sondern von Seiten des Gerichts auch weniger hart bestraft.⁹² Dass attraktivere Personen auch ein erfüllteres Liebesleben

⁸⁹ Vgl. Statista 2014.

⁹⁰ Vgl. Dion et al. 1972: 285ff.

⁹¹ Vgl. Lerner et al. 1977: 585f.

⁹² Vgl. Hatfield et al. 1986: 91.

haben und über umfangreichere und engere soziale Netzwerke verfügen als unattraktive Menschen, konnten Reiss und andere in ihrer 1982 veröffentlichten Studie aufzeigen.⁹³ Neuere Arbeiten beschäftigen sich beispielsweise mit der Untersuchung eines möglichen Zusammenhangs zwischen körperlicher Attraktivität und Wahlerfolg oder mit dem Einfluss der physischen Attraktivität des Lehrpersonals auf die studentische Evaluation von Lehrveranstaltungen.⁹⁴

2. Forschungsfrage und Hypothese

Alle diese Studien zeigen ein klares Bild: Attraktivere Personen haben es im Alltag leichter. Oder, mit anderen Worten, weniger attraktive Personen sind Opfer von Diskriminierung aufgrund ihres Aussehens. Der sogenannte „Lookismus“ bezeichnet die Stereotypisierung beziehungsweise Diskriminierung aufgrund physischer Merkmale.⁹⁵ Unsere Forschungsgruppe hat es sich zur Aufgabe gemacht, dieses Phänomen anhand der Vergabe von Lehrlingsposten zu erforschen. Lehrlinge deshalb, weil sich diese am besten vergleichen lassen. Die jungen Berufseinsteiger/innen benötigen keine Erfahrung und weisen meist, lässt man die Noten außer Acht, eine ähnliche schulische Laufbahn auf. So fragten wir uns, welche Rolle physische Merkmale bei der Auswahl neuer Lehrlinge spielt. Unsere erste Hypothese lautete: Attraktive Menschen bekommen bei äquivalenter Qualifikation für ihr Bewerbungsschreiben häufiger eine positive Rückmeldung als weniger attraktive Menschen (H1). Dabei sollten sich auch Unterschiede innerhalb des Lehrstellenmarktes bemerkbar machen. Wir gingen davon aus, dass besonders bei Stellen, bei denen der Kundenkontakt im Vordergrund steht, das Interesse für die Bewerbungen der attraktiven jungen Leute signifikant größer sein würde (H2).

⁹³ Vgl. Reiss et al. 1982: 979ff.

⁹⁴ Vgl. Klein et al. 2005/2006.

⁹⁵ Vgl. Hildebrandt 2005: 125.

3. Methodisches Vorgehen

Um Unterschiede im Hinblick auf die Erfolgsquote von Bewerbungsschreiben zwischen Personen mit vorteilhaften beziehungsweise unvorteilhaften optischen Merkmalen festzustellen, einigten wir uns darauf, ein Feldexperiment durchzuführen. Dabei wurde auf eine äquivalente Qualifikation der Bewerber/innen für eine Lehrstelle geachtet. Hierfür lehnten wir uns an das von Diekmann beschriebene Modell der „experimentellen Briefe“ an. Dieses besteht darin, dass an einen ausgewählten Kreis von Empfänger/innen, in unserem Fall an Lehrstellenanbieter/innen, fiktive Bewerbungen versendet werden, deren Inhalt je nach Versuchsbedingung in einem oder mehreren Merkmalen variiert wird.⁹⁶ Der große Vorteil dieses Forschungsdesigns ist, *„dass auf diese Weise wirklich authentische Reaktionen und nicht irgendwelche beschönigten Aussagen erfasst werden.“*⁹⁷

Nachdem wir Unterschiede bezüglich der äußeren Erscheinung festgelegt haben, wurde unserem Experiment das folgende 2 x 2-Design zugrunde gelegt:

	Frau	Mann
vorteilhaftes Äußeres	Frau X	Mann X
unvorteilhaftes Äußeres	Frau Y	Mann Y

Tabelle 1: Experiment-Design 2 x 2

Damit möglichst wenig Störvariablen auftraten, mussten relevante Merkmale, nämlich das Alter, die berufliche Qualifikation, sowie die Herkunft unserer fiktiven Bewerber, nahezu „konstant“ gehalten werden. Um das Merkmal „Herkunft“ neutral zu halten, haben wir, wie wir später sehen werden, bestimmte Vor- und Nachnamen ausgewählt. Dazu sollten die verschickten Lebensläufe und Bewerbungen ähnlich aufge-

⁹⁶ Vgl. Diekmann et al. 2011: 637.

⁹⁷ Ebd.: 639.

baut sein, aber natürlich leicht variieren, damit die Ähnlichkeit nicht auffallen kann.

Die Bewerbungsfotos, die den Lebensläufen angehängt wurden, mussten auf den Grad ihrer Attraktivität geprüft sein.

3.1. Stichprobenauswahl

Da es sich die Forschungsgruppe zum Ziel gesetzt hat, eine vergleichende Studie durchzuführen, wurden im ersten Schritt der Stichprobenauswahl die einzelnen österreichischen Lehrberufe anhand des Ausbildungsinhalts „Kundenkontakt“ kategorisiert. Demnach wurden die Lehrstellen in zwei Kategorien eingeteilt: Tätigkeiten, bei denen der Kundenkontakt kein wichtiges Ausbildungsziel darstellt, sowie Lehrberufe, bei denen der direkte Kontakt zu Kunden unerlässlich ist und in der Ausbildung einen wichtigen Faktor darstellt. Zu diesem Zweck wurde das Lehrberufslexikon der Wirtschaftskammer Österreich herangezogen und die einzelnen Ausbildungsinhalte sowie -ziele miteinander verglichen.⁹⁸

Der zweite Schritt beinhaltete die Auswahl besonders relevanter Lehrberufe, welche sich in der Intensität und Häufigkeit des direkten Kontakts mit Kunden von den anderen Lehrberufen abheben. Demnach wurden diejenigen Branchen ausgewählt, bei denen Lehrlinge am meisten oder wenigsten Kundenkontakt haben (dürften). Des Weiteren musste die Möglichkeit berücksichtigt werden, die jeweiligen Ausbildungen in Österreich auch absolvieren zu können, um eine aussagekräftige Stichprobengröße nicht zu unterschreiten. So wurden diejenigen Lehrberufe nicht mit aufgenommen, welche möglicherweise eine zu geringe Anzahl von Ausbildungsstätten aufweisen. Zu diesem Zweck wurde die Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich herangezogen.⁹⁹

⁹⁸ Vgl. Bliem et al. 2010:26ff.

⁹⁹ Vgl. Nowak 2005: 50f.

Aus der Stichprobenauswahl ausgeschieden sind demnach die Branchen „Bau- und Gebäudeservice“, „Chemie und Kunststoff“, „Elektrotechnik und Elektronik“, „Kunst und Handwerk“, „Lebens- und Genussmittel“, „Mediengestaltung und Fotografie“, „Papierherzeugung, Papierverarbeitung und Druck“, „Textil, Mode und Leder“, „Holz, Glas und Ton“, „Informations- und Kommunikationstechnologie“, „Metalltechnik und Maschinenbau“ sowie die Branche „Tiere und Pflanzen“.

Diese zwölf Branchen beinhalten größtenteils nur Lehrberufe, bei denen der Kundenkontakt, wenn überhaupt, nur eine Begleiterscheinung darstellt. Wird beispielsweise der Berufszweig „Papierherzeugung, Papierverarbeitung und Druck“ herangezogen, fällt auf, dass nur die Lehre zum Buchbinder explizit den Kontakt zu Kunden in den Ausbildungsinhalten vorsieht. Zu den wichtigen Ausbildungsinhalten des Lehrberufs zählen laut dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft Bücher, Broschüren, Bände, Alben und Schachteln herzustellen und zu reparieren, das äußere Erscheinungsbild des Einbandes mit der Kundin beziehungsweise dem Kunden zu besprechen und zu gestalten, sowie die nötigen Maschinen einzurichten, zu warten und zu überwachen. Die Hauptaufgabe des Buchdrucklehrlings liegt jedoch darin, zu erlernen, wie Bücher und dergleichen hergestellt werden und eben nicht, den richtigen Umgang mit Kunden einzustudieren.¹⁰⁰

Demgegenüber gestaltet sich der Arbeitsalltag beispielsweise einer Restaurantfachfrau beziehungsweise eines Restaurantfachmannes in einer gänzlich anderen Weise. Dessen Ausbildungsinhalte konzentrieren sich hauptsächlich auf den Umgang mit den Kunden. So zählen zu den Aufgaben der Restaurantfachfrau beziehungsweise des Restaurantfachmannes unter anderem, die Gäste zu empfangen, sie zu den Tischen zu begleiten, die Bestellungen aufzunehmen und zu servieren, sowie die anfälligen Beschwerden der Kunden ent-

¹⁰⁰ Vgl. Bliem et al. 2010: 118.

gegenzunehmen.¹⁰¹ Demzufolge entschied sich die Forschungsgruppe für folgende Branchen beziehungsweise Lehrberufe:

	Kundenkontakt steht im Vordergrund	Wenig bis gar kein Kundenkontakt
Büro, Verwaltung, Organisation	Bankkauffrau/-mann und Versicherungskaufmann/-frau	Buchhaltung und Einkauf
Gesundheit und Körperpflege	Friseur/in und Perückenmacher/in	Zahntechniker/in
Tourismus und Gastronomie	Restaurant- und Gastronomiefachmann/-frau	Koch/Köchin
Handel/Transport und Lager	Einzel- und Großhandelskaufmann/-frau	Speditionskaufmann/-frau und Lagerlogistik

Tabelle 2: Branchen und Lehrberufe

Es fällt auf, dass die zwei Branchen „Handel“ sowie „Transport und Lager“ zusammengelegt wurden. Dies ergab aber kein Problem für den Vergleich, da beide Branchen eng miteinander verbunden sind. So arbeitet der Handel im Vordergrund mit den Kunden, während im Hintergrund die Speditionskaufmänner und –frauen, sowie die Lagerlogistiker/innen, die Fäden ziehen. Des Weiteren wurden teilweise zwei Lehrberufe mit ähnlichem Ausbildungsinhalt in eine Kategorie aufgenommen, um den Kreis der potentiellen Arbeitgeber/innen möglichst groß zu halten. Etwaige weitere Anpassungen wurden je nach individuellem Ausbildungsinhalt getätigt.

Nachdem die Branchen und Lehrberufe ausgewählt und kategorisiert wurden, musste die Stichprobengröße festgelegt werden. Wir haben uns dafür entschieden, für jeden Lehrberuf 100 und somit pro Branche 200 Bewerbungen zu verschicken.

¹⁰¹ Vgl. ebd.:141.

3.2. Bewerbungen und Lebensläufe

Insgesamt verschickten wir vier Bewerbungen pro Lehrstelle. Um festzustellen, ob es auch geschlechtsspezifische Unterschiede in der Relevanz optischer Merkmale gibt, verwendeten wir zwei männliche Bewerber und zwei weibliche Bewerberinnen. Dafür benötigten wir vier Vornamen, die wir aus einer Liste der Statistik Austria auswählten. Da die Personen, die sich für eine Lehrstelle bewerben, meist zwischen 15 und 16 Jahre alt sind, wählten wir aus den gängigsten Namen für österreichische Staatsbürger aus dem Jahr 1999 aus. Hierzu standen 60 Namen für das männliche, sowie 60 Namen für das weibliche Geschlecht zur Verfügung. Da wir zwei Personen pro Geschlecht benötigten, dividierten wir die 60 Stück durch zwei und wählten so jeden 30igsten Namen aus. Für die Nachnamen bedienten wir uns dem österreichischen Telefonbuch (online Version), eruierten dort die häufigsten Namen und wählten aus diesen erneut nach obiger Methode aus. Diesmal standen 50 Namen zur Auswahl. Da es bei Nachnamen ja keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt, dividierten wir diese durch vier und nicht durch zwei. Somit wählten wir jeden zwölften Namen aus.

Zusätzlich legten wir vier Mailadressen an, eine pro Person. Um nicht aufzufallen, mit vier verschiedenen Freemail-Anbietern (eclipso, gmx, gmail, yahoo).

Zusammengesetzte Namen der Bewerber/innen inkl. Mailadressen

- Christian Lang – christian.lang@eclipso.at
- Roman Maurer - roman.maurer2@gmx.com
- Alexandra Bauer – alexandrabauer36@yahoo.at
- Martina Wimmer - martinawimmer049@gmail.com

Das Passwort für alle vier E-Mail Adressen lautet: Forschungspraktikum2014

Um die Lebensläufe „einheitlich“ zu gestalten, benutzten wir diverse Vorlagen vom AMS, die stilistisch auf dem gleichen Niveau liegen. Um Bevorzugungen durch diverse Zusatzqualifikationen oder Sonstiges auszuschließen, erhielten alle Bewerber/innen die gleichen Schulabschlüsse (von verschiedenen Schulen) und auch andere gleichwertige Voraussetzungen zugewiesen. Auch die Bewerbungsschreiben wählten wir von der Homepage des AMS aus und nutzten diese als Vorlage. Bis auf kleine Abänderungen, um die Bewerber/innen nicht zu ähnlich werden zu lassen, haben alle die gleichen Qualifikationen und Voraussetzungen.

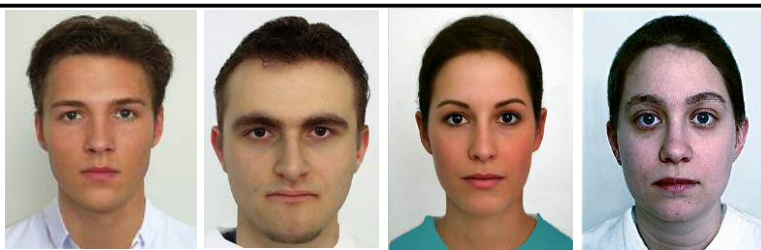
Um Bevorzugungen zu vermeiden, wählten wir ausschließlich aus den öffentlichen Schulen in Graz aus, sowohl die Volksschulen als auch die Hauptschulen. Das letzte Schuljahr verbrachten alle Bewerber/innen im Polytechnikum in Graz.

Die Qualifikationen der Bewerber sind alle gleich (, natürlich immer ein wenig anders ausgedrückt,) und beruhen auf einem Pflichtschulabschluss, Englischkenntnissen und EDV-Kenntnissen. Als Hobbies wurden ausschließlich verschiedene sportliche Aktivitäten angegeben.

Für die Bewerbungsfotos griffen wir auf die Studie „Beautycheck; Ursachen und Folgen von Attraktivität“ (2001) von Christian Braun, Martin Gründl, Claus Marberger und Christoph Scherber von der Universität Regensburg zurück.¹⁰² Die Bilder aus dieser Studie wurden ausführlich auf den Grad ihrer Attraktivität geprüft und enthalten keine weiteren Störfaktoren wie Kleidung, Schminke, Frisuren oder emotionale Gesichtsausdrücke, die neben dem Faktor Attraktivität eine Rolle spielen könnten. Des Weiteren wurde in der Studie die Trennschärfe der Attraktivität zwischen den einzelnen Fotos ermittelt, wodurch die Auswahl besonderer Extremfälle möglichst gut realisiert werden konnte. Dadurch erhoffen wir uns eindeutige Ergebnisse. Durch die Verwendung derart ausführlich

¹⁰² Vgl. Braun et al. 2003.

geprüfter Bilder konnten subjektive Entscheidungen vermieden und die Qualität unserer Studie gesteigert werden.



**Christian
Lang**

**Roman
Maurer**

**Alexandra
Bauer**

**Martina
Wimmer**

Tabelle 3: Bewerbungsfotos

3.3. Vorgehensweise

Da unsere Gruppe aus vier Personen besteht, entschieden wir uns dafür, die vier fiktiven Bewerber/innen auf die Gruppenmitglieder aufzuteilen. Demnach verschickte jedes Gruppenmitglied insgesamt 833 Bewerbungen. Diese wurden von Ende Juni bis Anfang Juli 2014 versendet, da dies der Zeitraum ist, indem die Schüler der Abschlussklassen ihre Zeugnisse bekommen und sich am Lehrstellenmarkt zu integrieren versuchen. Die ausgeschriebenen Lehrstellen wurden im Vorfeld größtenteils über das Arbeitsmarktservice sowie weitere Online-Job-Portale gesucht. In jenen Fällen, bei denen zu wenige offene Lehrstellen vorhanden waren, ersetzten wir die restlichen mit Initiativbewerbungen. Nach zweimonatiger Wartepause wurden die E-Mails ausgewertet. Dabei gingen wir so vor, dass zuerst die automatisierten Antworten gelöscht wurden. Im Nachhinein kategorisierten wir den Rücklauf in die drei Kategorien „Interesse“, „kein Interesse“, sowie „keine Antwort“ und werteten die Ergebnisse mithilfe der Statistik- und Analysesoftware „SPSS“ aus.

4. Ergebnisse

4.1. Rücklauf

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Insg. verschickte Bewerbungen	3332	100%
Interesse	799	24%
Kein Interesse	832	25%
Keine Antwort	1701	51%

Tabelle 4: Bewerbungen Gesamt + Rücklauf

Insgesamt verschickten wir 3332 Bewerbungen an 833 ausgeschriebene Lehrstellen in ganz Österreich. Davon bekundeten 799 Unternehmen Interesse an unseren fiktiven Bewerber/innen und 832 sagten uns ab. Dies bedeutet einen gesamten Rücklauf von 49%. Demgegenüber haben uns 51% der angeschriebenen Unternehmen ignoriert und keine Antwort zukommen lassen. „Kein Interesse“ bedeutet, dass die Lehrstelle nach Angaben des Unternehmens bereits vergeben wurde oder unsere Bewerbung aus anderen Gründen nicht ausreichte. So wurde beispielsweise häufig als Grund genannt, dass die Qualifikationen einer anderen Bewerberin beziehungsweise eines anderen Bewerbers besser für die jeweilige Stelle geeignet sei. „Interesse“ wurde zugewiesen, wenn wir zu einer Terminvereinbarung für ein persönliches Vorstellungsgespräch aufgefordert wurden oder sich das Unternehmen für zusätzliche Informationen über den Bewerber/die Bewerberin interessierte.

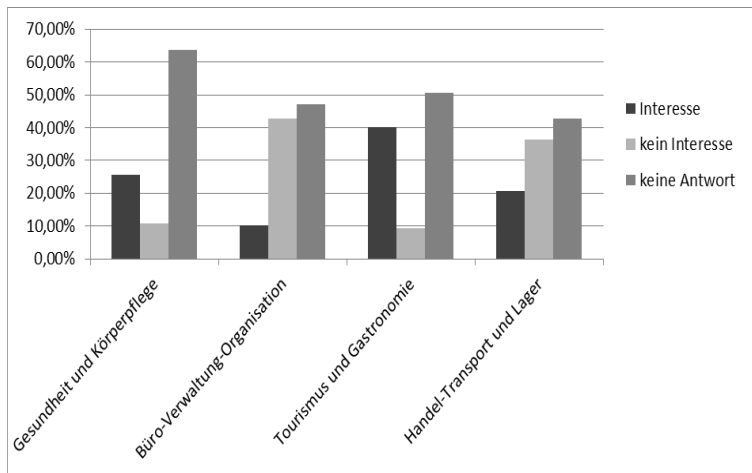


Abbildung 1: Rücklauf nach Branchen in %

Wird der Rücklauf nach Branchen betrachtet, fällt auf, dass mit 40% am meisten Interesse in der Sparte „Tourismus und Gastronomie“ geäußert wurde. An zweiter Stelle steht die Branche „Gesundheit und Körperpflege“ mit 25% Interesse, dicht gefolgt von „Handel/Transport und Lager“ mit 21%. Das geringste Interesse bekundete die Branche „Büro/Verwaltung und Organisation“ mit lediglich 10%.

4.2. Unterschiede hinsichtlich des Aussehens

Da unsere erste Hypothese davon ausgeht, dass attraktive Personen bei äquivalenter Ausbildung für ihre Bewerbung häufiger eine positive Rückmeldung bekommen als weniger attraktive Menschen, entschieden wir uns für eine Kreuztabelle, die das Aussehen (unabhängige Variable) mit den Antworten (abhängige Variable) in Verbindung setzt.

		Interesse	Kein Interesse	Keine Antwort	Gesamt
Hübsch	n	516	402	748	1666
	%	31,0%	24,0%	45,0%	100,0%
Hässlich	n	283	430	953	1666
	%	17,0%	26,0%	57,0%	100,0%
Gesamt	N	799	832	1701	3332
	%	24,0%	25,0%	51,0%	100,0%

*Tabelle 4: Kreuztabelle Aussehen*Antworten; (p= ,000)*

Es lässt sich erkennen, dass das Interesse für unsere attraktiven Bewerber/innen mit 31% weit über jenem liegt, das unseren weniger attraktiven Personen entgegengebracht wurde. Unsere beiden unattraktiven Bewerber/innen Martina und Roman konnten demnach nur bei 17% der Unternehmen einen ausreichend positiven Eindruck hinterlassen. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in den negativen Kategorien „kein Interesse“ und „keine Antwort“ wider. So bleiben unsere attraktiven Bewerber/innen Alexandra und Christian mit 24% und 45% hinter den Prozentsätzen ihrer Mitbewerber/innen. Der Chi-Quadrat Test nach Pearson weist einen hochsignifikanten Wert auf.

Nun kann gesagt werden, dass unsere erste Hypothese vorläufig bestätigt ist. Werden weitere Einflussfaktoren wie das Geschlecht, die Branche oder der Grad an Kundenkontakt im Lehrberuf außer Acht gelassen, haben attraktive Menschen bei äquivalenter Ausbildung eine größere Chance auf eine positive Rückmeldung auf ihre Bewerbung.

4.3. Unterschiede hinsichtlich des Aussehens und des Kundenkontaktes

In unserer zweiten Annahme gingen wir davon aus, dass besonders bei Lehrstellen, bei denen der Kundenkontakt im Vordergrund steht, das Interesse für die Bewerbungen der attraktiven Bewerber signifikant größer sein würde.

			Interesse	Kein Interesse	Keine Antwort	Gesamt
Viel KK	Hübsch	n	291	193	322	806
		%	36,1%	23,9%	40,0%	100,0%
	Hässlich	n	137	230	439	806
		%	17,0%	28,5%	54,5%	100,0%
	Gesamt	N	428	423	761	1612
		%	26,6%	26,2%	47,2%	100,0%
	Hübsch	n	225	209	426	860
		%	26,2%	24,3%	49,5%	100,0%
We- nig KK	Hässlich	n	146	200	514	860
		%	17,0%	23,3%	59,8%	100,0%
	Gesamt	N	371	409	940	1720
		%	21,6%	23,8%	54,7%	100,0%

*Tabelle 5: Kreuztabelle Aussehen + Kundenkontakt*Antworten (p = ,000)*

Auch diese Annahme scheint vorläufig bestätigt. In den Lehrberufen, in denen der Kundenkontakt im Vordergrund steht, schneiden unsere hübschen Kandidat/innen mit 36,10% Zusagen etwas besser ab als bei den Tätigkeiten, in denen der Kundenkontakt kein wichtiges Ausbildungsziel darstellt. Hier wurden nur noch 26,20% Interessebekundungen erhalten. Im Gegensatz dazu haben unsere hässlicheren Kandidat/innen sowohl bei Berufen mit, als auch bei Berufen ohne Kundenkontakt lediglich 17% Interessebekundungen erhalten.

Auch Innerhalb der zwei Kategorien bleibt der Unterschied zwischen hübschen und hässlicheren Bewerbern bestehen. Innerhalb der Kategorie der Berufe mit Kundenkontakt haben die hübschen Bewerber mit 36,10% Zusagen etwas mehr als doppelt so viele Zusagen erhalten wie ihre Konkurrenz mit 17% positiven Rückmeldungen. Bei den Berufen ohne Kundenkontakt haben die hübschen Bewerber mit 26,20% ebenfalls mehr Zusagen als die hässlicheren Bewerber.

Das zeigt, dass in Berufen mit Kundenkontakt der Vorsprung der hübschen Personen zu den hässlicheren Personen größer ist, als in Berufen ohne Kundenkontakt. Gleichzeitig haben hübsche Personen selbst in Berufen mit Kundenkontakt eine höhere Zusagerate als in Berufen ohne Kundenkontakt

4.4. Logistische Regressionsanalyse

Wie bereits angeführt haben die Analyse der Kreuztabelle und der Häufigkeitsanalyse gezeigt, dass es einen Unterschied zwischen „attraktiven“ und „unattraktiven“ Personen bei Bewerbungen gibt.

Nun soll anhand der logistischen Regressionsanalyse überprüft werden, welchen Einfluss die beschriebenen erklärenden Variablen in einem Gesamtmodell aufweisen. Anhand der Odds Ratio Interpretation ($\text{Exp}(B)$) wird erklärt, wie hoch die Chance beziehungsweise die Wahrscheinlichkeit ist, für die verschiedenen Ausprägungen die Antwort „kein Interesse“ zu erhalten.

Eine binäre logistische Regressionsanalyse ist nur für abhängige Variablen mit zwei Ausprägungen möglich, weshalb wir die Variable „Antworten“ dichotomisiert haben (0=Interesse, 1=Kein Interesse, Keine Antwort wird aus der Analyse ausgeschlossen).

	B-Wert	Standardfehler	Sig.	Exp(B)
Aussehen (Ref. Hübsch)	0,738	0,118	0,000	2,093**
Geschlecht (Ref. Männlich)	-0,033	0,116	0,774	0,967
Kundenkontakt (Re. Wenig)	-0,091	0,117	0,436	0,913
Branche (Ref. Tourismus)			0,000	
1. Gesundheit	0,665	0,181	0,000	1,945**
2. Büro	2,946	0,178	0,000	19,0,32*
3. Handel	2,029	0,162	0,000	7,605**
Konstante	-1,743	0,167	0,000	0,175**

Tabelle 6: Binär logistische Regressionsanalyse; N= 1631
 Signifikante Werte wurden markiert: *= $p<0,05$; **= $p<0,01$
 Nagelkerke- $R^2= 0,338$

Nach dem R-Quadrat Koeffizienten von Nagelkerke kann durch unser Modell 33,8% der Varianz erklärt werden.

Wie man in der Tabelle erkennen kann, bekommen „hässliche“ Menschen mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit ($\text{Exp}(B)=2,093^{**}$) eine Absage als „hübsche“ Menschen. Überraschenderweise kann man feststellen, dass das Geschlecht und der Kundenkontakt keinen Einfluss auf die Variable „Antwort“ haben. Weiters wurde ein signifikanter Unterschied zwischen den Branchen festgestellt. So haben unsere Bewerber/innen im Vergleich zur Referenzkategorie „Tourismus“ in der Branche „Gesundheit“ eine fast doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit, im Büro eine 19 mal höhere Wahrscheinlichkeit und im Handel eine 7-fach so große Wahrscheinlichkeit, eine Absage zu bekommen.

Fazit

In unserer Forschung ging es darum, zu untersuchen inwiefern das Aussehen von Bewerbungsfotos bei der Auswahl neuer Lehrlinge eine Rolle spielt. Dabei stellten wir die Hypothese auf, dass „attraktive“ Menschen häufiger interessierte Antworten bekommen würden als „unattraktive“ Bewerber. Auch gingen wir davon aus, dass besonders bei Lehrstellen, bei denen der Kundenkontakt im Vordergrund steht, das Interesse für die Bewerbungen mit vorteilhaftem Foto signifikant größer wäre.

Nach den Auswertungen wurde deutlich, dass das Aussehen in der Tat eine entscheidende Rolle spielt. Da man in der Kreuztabelle sehen konnte, dass „attraktive“ Menschen fast doppelt so viele positive Rückmeldungen („Interesse“) verzeichnen konnten als „hässliche“ Menschen, setzten wir unsere Untersuchung mit einer logistischen Regression fort. Aus dieser wurde deutlich, dass die Variable „Aussehen“, unbeeinflusst von anderen Variablen wie Geschlecht, Branche oder Kundenkontakt, einen großen Einfluss auf die Antwort hat - „hässliche“ Menschen haben eine zwei Mal so hohe Chance, eine Absage zu bekommen, wie „schöne“ Menschen. Daraus folgt, dass unsere erste Hypothese als hochsignifikant bestätigt gilt.

Weiters konnten die Kreuztabellen einen großen Unterschied zwischen „hässlichen“ und „hübschen“ Bewerber/innen hinsichtlich des Kundenkontaktes verzeichnen, was durch den χ^2 nach Pearson bestätigt wurde. Dementsprechend stellen wir fest, dass unsere zweite Hypothese auch bestätigt ist, und dass hübsche Menschen bei Berufen, bei denen häufiger Kundenkontakt besteht, einen Vorteil gegenüber hässlichen Menschen verzeichnen können. So haben „hässliche“ Menschen in jedem Fall einen Nachteil gegenüber „hübschen“ Menschen.

Nicht übersehen werden dürfen die weiteren Variablen, die bei unserer Forschung verwendet wurden: Geschlecht und Branche. So spielt das Geschlecht keine beziehungsweise eine geringe Rolle, während die Branche eine bedeutende Stellung einnimmt. Interessant wäre es, eine weitere, vertiefende Forschung über diverse Branchen durchzuführen, um ein detaillierteres Ergebnis zu erhalten. Ebenfalls ist es von Interesse, den Einfluss von Geschlecht in diesen jeweiligen Sektoren näher zu untersuchen. Weiters wäre auch zu empfehlen, das Alter, die Herkunft und verschiedenen Bildungsniveaus miteinzubeziehen.

*Guillaume Bastin-Lombion, Michael Guggenberger
Sandra Hermann & Elisabeth Willeit*

Prozesse der privaten und öffentlichen Arbeitsvermittlung

Ein Vergleich

Obwohl die Erhebungen des Mikrozensus (nach internationaler Definition) und des Arbeitsmarktservice Österreich (nach nationaler Definition) nicht zu demselben Ergebnis kommen, was die genaue Anzahl der Arbeitslosen in Österreich betrifft, steht dennoch fest: In Österreich gibt es mehr Arbeitslose als offene Arbeitsplätze. So gab es 2013 laut Statistik Austria 287.200 gemeldete Arbeitslose, jedoch nur 65.000 offene Stellen.¹⁰³

Wie sich in unserer Studie herausstellte, sind die Betroffenen äußerst gut über diese Situation informiert und weisen oft darauf hin, dass man als Arbeitssuchende/r solche Zahlen kennen müsse. Ziel unserer Untersuchung war es nicht, arbeitsmarktpolitische Fragen oder den Umgang mit systemischer Arbeitslosigkeit aufzurollen, sondern ein Licht darauf zu werfen, wie eine sozialstaatliche Organisation einerseits und ein auf Profit ausgerichteter Vermittler andererseits versuchen, Stellensuchende und offene Stellen aneinander abzugleichen. Wie verhalten sich beide im Umgang mit dieser Aufgabe und gegenüber den Arbeitssuchenden?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden zwei verschiedene Forschungszugänge gewählt. Einerseits haben wir uns das Ziel gesetzt, eine öffentliche sowie eine private Vermittlungsagentur und deren Vermittlungsprozesse zu vergleichen. Die dafür nötigen Daten wurden mithilfe von Medienanalysen,

¹⁰³ Vgl. Statistik Austria (2014)

Selbstexperimenten und Expert/inneninterviews¹⁰⁴ erhoben. Andererseits sollten mit Hilfe qualitativer Interviews Erfahrungen von den Arbeitssuchenden ermittelt werden.

Die für unsere Studie relevanten Informationen umfassen: wie die Arbeitslosen in ihre derzeitige Situation kamen (haben sie etwa direkt nach einer Ausbildung keinen Arbeitsplatz gefunden, wurde die letzte Stelle aufgrund der Wirtschaftskrise gestrichen, etc.), wie sie selbst aktiv versuchen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, wie der Weg durch die Vermittlungsprozesse verlaufen ist und ob dieser von ihnen als kompliziert oder einfach angesehen wird sowie, wie sie sich von den jeweiligen Vermittlungsorganisationen behandelt fühlen. Wie erfolgreich die Arbeitssuche durch die beiden Vermittlungsagenturen war, wurde nicht erhoben. Um diese Fragen zu beantworten, hätten andere Forschungsmethoden angewandt werden müssen.

1. Theoretischer Rahmen

Um die Ergebnisse der empirischen Erhebung dieser Studie auswerten zu können, ist es wichtig, den Begriff Arbeitslosigkeit zu definieren. Arbeitslos ist eine Person in Österreich dann, wenn sie dem öffentlichen Arbeitsvermittler einen Vermittlungsauftrag erteilt hat und für die Arbeitsvermittlung auch tatsächlich zur Verfügung steht. Zudem darf das Erwerbseinkommen die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten.¹⁰⁵ Nicht als arbeitslos gelten hingegen all jene, die nur arbeitssuchend sind. Arbeitssuchend sind jene Personen, die dem öffentlichen Arbeitsvermittler einen Vermittlungsauftrag erteilt haben, aber der Vermittlung und somit dem Arbeitsmarkt (derzeit) nicht zur Verfügung stehen – zum Beispiel Studierende oder Personen, die noch in einem aufrechten Dienstverhältnis

¹⁰⁴ Unter Expert/innen der jeweiligen Firmen werden im Folgenden sowohl Berater/innen (Betreuer/innen), als auch leitende Angestellte verstanden.

¹⁰⁵Vgl. Haider/Rath (2014):74

stehen.¹⁰⁶ Bei beiden Begriffen ist jedoch die Arbeitswilligkeit Voraussetzung.

Für viele Arbeitslose spielt die Arbeitsvermittlung, vor allem die öffentliche, eine wichtige Rolle, um sich wieder in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Die Vermittlung soll helfen, die Intransparenz des Arbeitsmarktes zu verringern.¹⁰⁷ Dabei werden die „Such- und Auswahlprozesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“¹⁰⁸ von Arbeitsvermittlungsagenturen übernommen. In einer Studie des österreichischen Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) wird die Aufgabe der Arbeitsvermittlung wie folgt beschrieben:

„Neben einer bedarfsorientierten individuellen Beratung von Arbeitssuchenden sowie passgenauen Vermittlung von Bewerbern auf offene Stellen, besteht die Aufgabe einer öffentlichen Vermittlungsinstitution in Zeiten eines sich abzeichnenden Fachkräftebedarfs darin, die allgemeine Markttransparenz zu erhöhen.“¹⁰⁹

Da diese Arbeit die Unterschiede und Gemeinsamkeiten öffentlicher und privater Arbeitsvermittlungsagenturen herausarbeiten möchte, ist es notwendig, relevante Charakteristika dieser Organisationen zu beschreiben. Ein wesentlicher Unterschied zwischen privater und öffentlicher Arbeitsvermittlung besteht im strukturellen Aufbau der jeweiligen Agentur. Der öffentliche Arbeitsvermittler ist in Bundes-, Landes- und Regionalorganisationen aufgeteilt und soll im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) durch Beratung, Vermittlung und Förderung (aktive

¹⁰⁶Vgl. Ebd.:74

¹⁰⁷Vgl. Mahringer (2000):124

¹⁰⁸Ebd.:124

¹⁰⁹Eppel et al.(2012):103

Arbeitsmarktpolitik) zur „Verhütung von Arbeitslosigkeit“¹¹⁰ beitragen. Zudem ist der Vermittler für die Auszahlung von Arbeitslosengeld (passive Arbeitsmarktpolitik) sowie für ordnungspolitische Aufgaben zuständig.¹¹¹ In den 101 regionalen Geschäftsstellen sind beim öffentlichen Arbeitsvermittler rund 5.539 Mitarbeiter/innen angestellt.¹¹² Der von uns untersuchte private Arbeitsvermittler hat im Gegensatz dazu nur 16 Geschäftsstellen in Österreich und 200 Mitarbeiter/innen.¹¹³ Auch die Anzahl der zu vermittelnden Personen unterscheidet sich stark. Pro Arbeitstag werden vom öffentlichen Arbeitsvermittler österreichweit rund 10.000 Vermittlungsvorschläge ausgegeben und es kommt zu circa 7.600 Betreuungsvereinbarungen.¹¹⁴ Für den privaten Vermittler konnten in der Literatur keine vergleichbaren Zahlen gefunden werden. Die vorliegende Studie konnte jedoch dazu nähere Informationen sammeln (siehe Kapitel 5.3).

Ein weiterer Unterschied liegt darin, dass die Organisationsziele von privaten Arbeitsvermittlern an Maximen der Marktwirtschaft orientiert sind, wohingegen öffentliche Arbeitsvermittler ihre Zielvorgaben von staatlichen Institutionen (BMASK) erhalten.¹¹⁵ Die Interaktion zwischen Mitarbeiter/innen des öffentlichen Arbeitsvermittlers mit den Kunden/innen muss somit auch immer innerhalb eines politischen Systems gesehen werden. Zu beachten ist ferner, dass das Verhältnis zwischen öffentlichen Arbeitsvermittlern und Klient/innen asymmetrisch ist, das heißt, die Agentur wird bei Nichteinhaltung der Betreuungsvereinbarung nicht sanktioniert, der/die Kunde/in jedoch schon.¹¹⁶ Private und öffentliche Arbeitsvermittlung unterscheiden sich aber nicht nur in ihren

¹¹⁰Haider/Rath (2014):9

¹¹¹Vgl. ebd.:9

¹¹²Vgl. ebd.:6

¹¹³Die oben genannten Daten wurden von der Homepage der privaten Vermittlungsagentur übernommen. Um die Anonymität des Vermittlers zu bewahren, können diese als Quelle nicht angegeben werden.

¹¹⁴ Vgl. Haider/Rath., (2014): 6

¹¹⁵ Vgl. Weinbach (2014):152

¹¹⁶ Vgl. ebd.:155

Zielen, sondern auch in ihren Beschränkungen. So kann der öffentliche Arbeitsvermittler keine Kund/innen ablehnen, solange sie arbeitsfähig sind.¹¹⁷ Der private Arbeitsvermittler kann sich aber sehr wohl für oder gegen bestimmte Kund/innen entscheiden. Eine private Arbeitsvermittlungsagentur passt sich und ihre Bewerber/innen auch immer an die Anforderungen und Ziele ihrer Kund/innen (hier die Unternehmen) an.

2. Fragestellung und Hypothesen

Der erste Teil der Studie widmet sich den strukturellen Prozessen der Arbeitsvermittlung und soll die grundlegenden Unterschiede und Gemeinsamkeiten von öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung aufzeigen.

Die folgenden Hypothesen beziehen sich auf den zweiten Teil der Studie, der die Erfahrungen der interviewten, arbeitslosen Personen mit den Vermittlungsprozessen zeigen soll. Die individuellen Erfahrungen beziehungsweise die Bewertungen der Erfahrungen der Vermittlung sind oft abhängig von bestimmten, einzelnen Faktoren. Ob eine arbeitslose Person eher gute oder eher schlechte Erfahrungen mit einer Arbeitsvermittlungsagentur macht, hängt vor allem auch von den zugeteilten Berater/innen ab. Wichtig sind laut der vorliegenden Literatur aber auch Wartezeiten, die Qualität der Stellenvermittlung oder Fördermöglichkeiten.¹¹⁸ *„Die Wahl von Vermittlungswegen hängt von der Reputation ab, die sie sich in der Vergangenheit erworben haben; erfolgreiche Wege werden wieder beschritten.“*¹¹⁹

In den Medien liest man häufig, dass ältere, arbeitslose Personen es oft schwieriger haben, einen neuen Job zu finden.¹²⁰ Laut Monatsbericht des AMS von November 2014

¹¹⁷ Vgl. Zweifel/Zaborowski (1996):131

¹¹⁸ Vgl. Haider/Rath (2014): 21

¹¹⁹ Mahringer (2000): 124

¹²⁰ Vgl. Arbeitsklima Index (2014)

waren rund 85.000 Personen über 50 Jahren arbeitslos, wohingegen die unter 25-jährigen arbeitslosen Personen eine Zahl von ca. 46.000 erreichten.¹²¹ Die Presse berichtete bereits 2008 von der Erfolgslosigkeit der älteren Arbeitslosen: *„Noch nie [waren] so viele Ältere erfolglos auf Jobsuche. Im April stieg die Zahl der Arbeitslosen über 50 um 22,2 Prozent an“*.¹²² Auch die innerbetriebliche Mobilität und Qualifizierung des Personals, also der Personalabbau und -aufbau hat sich verändert. Dieser ist nicht mehr senioritätsbasiert, das heißt, durch das Alter geregelt, sondern vermehrt leistungsorientiert: Je mehr Leistung man bringt, desto eher hat man Chancen, im Betrieb zu bleiben.¹²³ Der Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich verdeutlicht, dass ältere Personen zunehmend bei der Arbeitsplatzsuche resignieren, da sie im Schnitt länger arbeitslos sind als jüngere.¹²⁴ Aus der besprochenen Literatur ergibt sich somit folgende erste Hypothese:

H1: Je älter eine Person ist, desto schlechter sind ihre Erfahrungen mit der Arbeitsvermittlung.

Bildung genießt in Österreich ein vergleichsweise hohes gesellschaftliches Prestige.¹²⁵ Darum kann davon ausgegangen werden, dass auch der zwischenmenschliche Umgang davon betroffen ist und somit Arbeitslose, die einen hohen Bildungsabschluss vorweisen, positivere Berichte über Erstgespräche und Berater/innen erstatten als jene, mit geringem Bildungsniveau.

Laut einer Studie im Auftrag des BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) machen

¹²¹ Vgl. AMS (2014)

¹²² Die Presse (2008)

¹²³ Vgl. Köhler, Christoph et.al (2007): 54

¹²⁴ Vgl. Arbeitsklima Index (2014)

¹²⁵ Im Vergleich zu Deutschland finden sich einige Unterschiede: In Österreich ist es durchaus üblich, bei einem Arztbesuch oder ähnlichem mit akademischem Titel aufgerufen zu werden, während dies deutsche Bürger/innen als verstörend empfinden. Auch die Tatsache, dass hierzulande Ehepartner/innen, vorwiegend Frauen, mit dem Titel ihres Gatten angesprochen werden, weist darauf hin, dass Bildung ein allgegenwärtiges Thema ist und überdies hohe Anerkennung erfährt.

formal geringer Gebildete eher negativere Erfahrungen mit der Vermittlung von Arbeit, da für sie die Absprachen mit den Berater/innen nicht immer ganz klar sind. Sie wissen oft auch nicht, was sie den Berater/innen genau erzählen sollen und auch nicht, welches Arbeitsumfeld für sie passen würde.¹²⁶

Außerdem ist zu vermuten, dass Menschen mit einer höheren Bildung auch über ein breiteres Allgemeinwissen verfügen und daher über die Situation am Arbeitsmarkt gut Bescheid wissen. Daraus könnte geschlossen werden, dass etwa Akademiker/innen, wenn sie sich vermitteln lassen, rationalere und stärker reflektierte Erwartungen haben. Ist die Enttäuschung aufgrund besserer Informationen geringer, sind auch die Berichte positiver. Daraus ergibt sich die zweite Hypothese:

H2: Je höher die Bildung, desto positiver sind die Erfahrungen mit der Arbeitsvermittlung.

Seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts ist in den modernen Gesellschaften eine Besserstellung der Frau zu erkennen. Auch in Österreich wird schon seit mehreren Jahrzehnten aktiv an einer Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau gearbeitet.¹²⁷

Der *Global-Gender-Gap-Report* des Weltwirtschaftsforums untersucht Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Arbeitsmarkt. Im Ländervergleich belegt Österreich im Jahr 2013 den 19. Rang. Im Vergleich zum Jahr 2010, in dem es auf Rang 37 lag, hat sich die Lage der Frauen stark verbessert.¹²⁸ Vor allem hinsichtlich Ausbildungsniveaus und Erwerbsbeteiligung hat das weibliche Geschlecht stark aufgeholt, wobei letzteres vor allem auf einen Anstieg von Teilzeitarbeit zurückzuführen ist. Große Unterschiede gibt es jedoch im Einkommen zwischen den Geschlechtern. Hier liegen

¹²⁶ Vgl. Weber/Hager/Hausegger/Reidl (2010):54

¹²⁷ Vgl. Bundeskanzleramt - Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst (2010):6

¹²⁸ Vgl. Global-Gender-Gap-Report (2013)

Frauen deutlich hinter den Männern. Die Nachteile bezüglich des Einkommens- und auch der unterschiedlichen Beschäftigungschancen zwischen Mann und Frau haben Auswirkungen auf Pensionen und bringen ein höheres Armutsrisiko mit sich.¹²⁹

Trotz der zahlreichen Unterschiede am Arbeitsmarkt wird in dieser Arbeit davon ausgegangen, dass sich diese Ungleichheiten nicht in der Vermittlungsarbeit widerspiegeln. Auch die bereits erwähnte Studie im Auftrag des BMASK kam zu dem Schluss, dass Frauen und Männer die gleichen Erfahrungen mit der Beratung des öffentlichen Arbeitsvermittlers hatten.¹³⁰ Aufgrund dessen wurde die dritte Hypothese aufgestellt:

H3: Es gibt keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich der Erfahrungen im Vermittlungsprozess.

Grundsätzlich macht die Kundschaft von Vermittlungsagenturen dann gute Erfahrungen mit den Vermittlungsprozessen, wenn sie das Gefühl hat, dass ihre Bedürfnisse ernst genommen werden und sie ihre eigenen Wünsche und Anliegen in das Beratungsgespräch einbringen kann.¹³¹ Da der öffentliche Arbeitsvermittler sehr viel mehr Arbeitslose unter Zeitdruck vermitteln muss, kann davon ausgegangen werden, dass die Beratungszeit pro Kunde oder Kundin kürzer ist, als bei einem privaten Vermittler und somit auch weniger auf Wünsche und Anliegen der Kund/innen eingegangen wird, was sich wiederum in negativen Erfahrungen niederschlagen kann (siehe Kapitel 5.3). Aufgrund dessen wurde die vierte Hypothese gebildet:

H4: Die Erfahrungen mit privaten Arbeitsvermittlungsagenturen sind positiver, als mit öffentlichen.

¹²⁹ Vgl. Statistik Austria (2014)

¹³⁰ Vgl. Weber/Hager/Hausegger/Reidl (2010):41

¹³¹ Vgl. ebd.:45

3. Methoden

Da wir es zu Beginn unserer Studie für äußerst schwierig erachteten, valide Einblicke in Firmenstrukturen und interne Prozesse nehmen zu können und etwaige Praktika oder gar Anstellungen aus zeitlichen sowie ethischen Gründen nicht möglich waren, entschieden wir uns dafür, mehrere verschiedene Erhebungsmethoden zu verwenden.

Da die Literaturrecherche über private Vermittlungsagenturen nicht den erhofften Erfolg mit sich brachte, beschlossen wir, ins Feld zu gehen. Mithilfe einer Medienanalyse (siehe Kapitel 5.1) wurde über den Zeitraum von zwei Monaten die Selbstdarstellung sowie die mediale Präsenz dokumentiert und analysiert. Um die öffentliche Darstellung kritisch überprüfen zu können und die Situation, in die sich die Arbeitslosen begeben müssen, nachvollziehen zu können, unternahmen wir ein Selbstexperiment (siehe Kapitel 5.2).

Die größten Erfolge bezüglich der Erkenntnisse in die jeweiligen Strukturen lieferten die Expert/inneninterviews. Wie bei den Interviews mit Arbeitslosen wurde auch hier qualitativ gearbeitet, anhand eines Leitfadens wurden offene Fragen gestellt. Die Kooperation erwies sich als deutlich schwieriger, als zunächst erwartet.

Nachdem beide Unternehmen von uns per E-Mail kontaktiert wurden und rasch reagierten, konnten wir bald unsere insgesamt sechs Expert/inneninterviews führen. Dabei nutzten wir die Gelegenheit und baten um Unterstützung bei der „Akquirierung“ von Interviewpartnern für die Erfahrungsberichte von Arbeitslosen. Obwohl uns beide Unternehmen zunächst Hilfe zusicherten, bekamen wir von der öffentlichen Agentur bald eine Absage. Da der private Vermittler hingegen, nach monatelangem E-Mail- und Telefonkontakt, bis heute sein wiederholtes Versprechen uns zu helfen schuldig blieb, musste die Erhebungsstrategie geändert werden. Potentielle Interviewpartner/innen wurden vor den Türen der öffentlichen

Agentur auf der Straße angesprochen und um ein Gespräch gebeten. Da dies aufgrund zu weniger Besucher/innen bei der privaten Agentur schwer möglich war, befragten wir unsere Interviewpartner/innen nach ihren Erfahrungen mit beiden Arten der Vermittlung.

Ein großer Dank geht an den Verein AMSEL¹³², die uns durch ihre Einladung zu einer internen Weihnachtsfeier einige Kontakte und Interviews ermöglichte. Bei der Auswahl der Arbeitsloseninterviews konzentrierten wir uns auf die folgenden dichotomen Variablen: Geschlecht (weiblich/männlich), Alter (20-40/41-60) und Schulbildung (mit/ohne Matura). Sie gehen vergleichend in die Analyse ein. Insgesamt wurden 14 Interviews geführt, davon sechs mit Frauen und acht mit Männern (vgl. Tab. 1). Die Hypothesen 1, 2 und 3 werden allerdings nicht auf die Unterschiede zwischen öffentlichen und privaten Vermittlungen überprüft, da hierzu nicht genügend Daten gesammelt werden konnten (siehe oben). Dieser Frage wird sich in der Hypothese 4 gewidmet.

	Frauen	Männer	Gesamt
Mit Matura	34 Jahre	36 Jahre	8 Personen mit Matura
	38 Jahre	36 Jahre	
	44 Jahre	47 Jahre	
	50 Jahre	59 Jahre	
	25 Jahre	24 Jahre	
Ohne Matura	39 Jahre	28 Jahre	6 Personen ohne Matura
	49 Jahre	51 Jahre	
Gesamt	6 Frauen	8 Männer	

Tabelle 1: Aufteilung der Arbeitsloseninterviews

¹³² Vgl. AMSEL (2014)

4. Ergebnisse der Studie

4.1. Die Vermittlungsprozesse

4.1.1. Medien- und Homepageanalyse

Zunächst gibt die Homepageanalyse Aufschluss darüber, wie die beiden Unternehmen ihre Vermittlungsprozesse öffentlich darstellen. Anschließend werden Vorgang und Ergebnisse der Medienanalyse dargelegt. Um die Anonymität der beiden gewählten Agenturen zu wahren, können die Homepages nicht als Quellen angegeben werden.

Die von uns ausgewählte private Arbeitsvermittlungsagentur vermittelt nur Stellen in den Branchen Administration, Contact Center, Engineering, Hospitality und Industrie & Gewerbe. Für eine Vermittlung schickt man einen Lebenslauf an die Agentur. Wird dort für jemanden eine passende Stelle gefunden, folgt ein (telefonisches) Erstinterview. Bei Bedarf wird ein Test über individuelle Stärken durchgeführt, bevor ein Profil der Kandidat/innen erstellt wird. Vor dem Bewerbungsgespräch bei potenziellen Arbeitgeber/innen erhält man einen "Pre-Interview-Advice". Bewerbung und Vermittlung sind für Arbeitnehmer/innen kostenlos und unverbindlich.

Die öffentliche Arbeitsvermittlungsagentur vermittelt in alle Branchen (solange die Sittlichkeit nicht verletzt wird). Um vermittelt zu werden, muss zuerst die Meldung der Arbeitslosigkeit erfolgen. Danach folgt ein persönliches Gespräch, in dem Fragebögen über Kenntnisse und Fähigkeiten ausgefüllt werden. Es wird ein Vermittlungs-/Personalprofil erstellt und anschließend werden Informationen zu offenen Stellen an die arbeitslosen Personen weitergeleitet.

Für die Medienanalyse wurden die Online-Portale „Kleine Zeitung“, „Kronen Zeitung“, „Kurier“ und „Presse“ sowie Beiträge aus den Fernsehnachrichten „Zeit im Bild“, „ATV Aktuell“

und „Puls4 News“ herangezogen. Die Untersuchung fand zwischen 1. April und 1. Juni 2014 statt. Wir entschieden uns für diese Medien, da diese das größte Publikum haben da diese mitunter die größte Reichweite im Österreichischen Fernsehen haben. „Zeit im Bild“ und „ATV Aktuell“ repräsentieren die beiden öffentlichen, „Puls4 News“ den privaten österreichischen Fernsehsender. So wurde auch bei der Auswahl der Zeitungen vorgegangen. „Kronen Zeitung“, „Kurier“ und „Presse“ sind, unter anderem, die am meisten gelesenen Zeitungen in Österreich. Die „Kleine Zeitung“ wurde als Repräsentant für die Steiermark hinzugezogen.

In den untersuchten TV-Beiträgen kam die öffentliche Arbeitsvermittlung vier Mal im Zusammenhang mit dem Thema Arbeitslosigkeit vor. Es konnte aber festgestellt werden, dass beide Agenturen Werbespots schalteten. Im Falle des privaten Arbeitsvermittlers richtete sich der Inhalt der Werbung ausschließlich an die Arbeitgeber/innenseite. In den Online-Portalen der Zeitungen konnten im genannten Zeitraum insgesamt 34 Berichte gefunden werden, in denen öffentliche Arbeitsvermittlung im Kontext von anderen Themen (Kündigungswellen, Arbeitslosigkeit etc.) erwähnt wurde. Oft wurden in den Artikeln Mitarbeiter/innen oder Vorstandsmitglieder der öffentlichen Arbeitsvermittlungsagentur für Auskünfte herangezogen. Lediglich zwei Berichte behandelten ausschließlich die Thematik der öffentlichen Arbeitsvermittlung.¹³³ Über den privaten Vermittler konnte kein Bericht gefunden werden. Grundsätzlich kann man sagen, dass über die öffentliche Vermittlung selten und in einem eher negativen Kontext berichtet wird. Über die private Vermittlung wird hingegen gar nicht berichtet.

¹³³ Vgl. Kurier (2014)

4.1.2. Selbstexperimente

Bei allen öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, die in Graz aufgesucht wurden, wurde von den Mitarbeiter/innen am Infoschalter höflich auf das Internet-Jobportal verwiesen. Zu einem Beratungsgespräch mit einem/r individuellen Betreuer/in kam es in keinem der Fälle. Der Grund zum Verweis auf das Internet liegt darin, dass man als Studierender eigentlich keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat und somit die Vermittlung zu einem Nebenjob vom öffentlichen Service als „nicht so wichtig“ eingestuft wird. Somit kam es im Fall des öffentlichen Vermittlers zu keinem Ergebnis.

Bei der privaten Agentur kam es zu einem Infogespräch mit einem Mitarbeiter in einer der Stellen, welches alle Forscherinnen besuchten. Während dieses Gespräches wurde auf das speziell von der Firma bereitgestellte „Tool für Studierende“ hingewiesen. Bei diesem „Tool“ gibt es ein Einführungsseminar im Bereich „Hosting and Catering“ und man bekommt gegen Geldleistung eine Einschulung in die Praxis, um dann informiert zu werden, wenn Events anstehen und die Agentur Personal benötigt. Weiters meldete sich eine Forscherin der Gruppe direkt mit ihrem Lebenslauf im System an und bekam einen Termin für ein Beratungsgespräch. Die Beraterin prüfte gemeinsam mit ihr den Lebenslauf, fragte nach persönlichen Stärken und Schwächen und notierte präferierte Arbeitszeiten. Die Beraterin versicherte, einen Job für die Forscherin zu finden und sich zu melden, sobald eine passende Stelle in Aussicht sei. Zwei Wochen später wurde von der Beraterin ein Vorstellungsgespräch organisiert. Nach dem erfolgten Treffen informierte die Beraterin über das Nichtzustandekommen der Anstellung. Die Beraterin war dennoch zuversichtlich und gab der Bewerberin Hoffnung auf ein weiteres Jobangebot. Nachdem dieses auch zwei Wochen später eintraf, war die Forscherin bereits in einem Dienstverhältnis. Daher wurde sie von der Beraterin im System auf „ruhend“ gesetzt. Das heißt, dass sie weiterhin Teil des Systems bleibt, jedoch erst wieder Jobangebote zugestellt bekommt, wenn sie

sich bei der Agentur wieder als arbeitssuchend meldet. Die Beraterin war stets freundlich, die Forscherin fühlte sich gut behandelt und war immer zuversichtlich, dass man für sie einen passenden Job findet.

Alles in Allem konnte festgestellt werden, dass Personen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, also Arbeitssuchende, und nicht Arbeitslose (siehe Kapitel 2) offensichtlich auch keinen Beratungstermin beim öffentlichen Arbeitsvermittler bekommen. Die private Agentur kann diesen Aspekt offenbar vernachlässigen und rückt das Interesse des eigenen Profits durch die Vermittlung ins Zentrum. Der private Vermittler kann, aufgrund der Erfahrungen in den Selbstexperimenten und nach Meinung der Forscherinnen, durchaus als zweiter Kanal bei der Arbeitssuche genutzt werden, da die Agentur nach dem Beratungsgespräch und der Aufnahme ins System die Jobsuche quasi übernimmt.

4.1.3. Ergebnisse der Expert/inneninterviews

Nachfolgend werden die Ergebnisse aus den leitfadengestützten Expert/inneninterviews präsentiert. Die Auswertung der Interviews soll Aufschluss über die Arbeitsvermittlungsprozesse der beiden untersuchten Unternehmen geben.

- **Bewerbung & Ausbildung zum/r Berater/in**

Laut Expert/innen muss man, um sich als Betreuer/in bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung bewerben zu können, zumindest einen Maturaabschluss, Feingefühl und Freude an der Arbeit mit Menschen haben. Zudem muss man sich zuerst einem Auswahlverfahren stellen, welches psychologische Tests und ein Hearing beinhaltet. Hat man dieses Auswahlverfahren überstanden, erfolgt eine Anstellung und man muss eine neun- bis zehnmonatige¹³⁴ Grundausbildung durchlaufen. Diese Grundausbildung wird zur Gänze von der Agentur finanziert, zudem erhält man während der Ausbildung bereits

¹³⁴ Zur Ausbildungsdauer wurden kontroverse Angaben gemacht.

das Gehalt eines/einer fertig ausgebildeten Beraters/in. In der Grundausbildung müssen die angehenden Berater/innen alle zwei bis drei Wochen in einer Schnittstelle der öffentlichen Arbeitsvermittlung das Gelernte in die Praxis umsetzen. Die Ausbildung selbst endet mit einer Abschlussprüfung, die dann endgültig zum/r Berater/in qualifiziert.

Um in der privaten Arbeitsvermittlung als Berater/in tätig sein zu können, wird meist ein akademischer Abschluss, zumindest aber der Abschluss einer handelsakademischen Schule gefordert. Laut eigenen Angaben der Expert/innen legt man zudem großen Wert auf Berufserfahrung, Kommunikationsstärke, Strukturiertheit, selbstbewusstes Auftreten und Menschenkenntnis. Entspricht man diesen Anforderungen, muss man einige Gespräche und Persönlichkeitstests durchlaufen, bevor man eine Schulung machen darf. Im Gegensatz zur staatlichen Behörde dauert die Schulung der Berater/innen beim privaten Vermittler lediglich drei Monate. Auch hier endet die Schulung mit einem Examen, das man zuerst bestehen muss, um als Berater/in tätig sein zu dürfen.

- **Durchschnittliche Beratungssitzung**

Bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung haben alle Berater/innen durchschnittlich 12 Kund/innen pro Tag. Die Dauer des Gesprächs variiert, je nachdem, was die Kund/innen benötigen, jedoch dauert ein Gespräch nie länger als 30 Minuten. Laut Expert/innen kann es im Winter¹³⁵ jedoch durchaus dazu kommen, dass ca. 40 Kund/innen pro Tag betreut werden müssen. Aus diesem Grund verringert sich in diesem Zeitraum die Beratungsdauer.¹³⁶

Bei der privaten Arbeitsvermittlung hat ein/e Berater/in rund acht bis zehn Interviews pro Woche, die Gespräche haben eine Dauer zwischen 30 Minuten und eineinhalb Stunden. Bei öffentlichen Agenturen herrscht scheinbar ein größerer Zeitdruck als bei privaten Agenturen. Private wollen sich laut Ex-

¹³⁵ durch saisonal bedingter Arbeitslosigkeit

¹³⁶ Hierbei ist zu erwähnen, dass sich die Aussagen der Expert/innen und der Arbeitslosen widersprechen. Manche Arbeitslosen bezeichnen den Beratungsprozess sogar als Massenabfertigung. Sie betonten, dass manche Sitzungen nicht länger als fünf Minuten dauerten.

pert/innen für ihre Kund/innen genügend Zeit nehmen, um bestmöglich auf sie eingehen zu können. Unser Selbstexperiment bestätigt dies. Laut den Expert/innen bleiben im Regelfall die Bewerber/innen bei beiden Vermittlungsagenturen während der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit bei denselben Betreuer/innen.¹³⁷

- **Vermittlung**

Öffentliche Vermittlungsagenturen sind dazu verpflichtet, jede/n Bewerber/in zu vermitteln, jedoch muss sich der/die Kunde/in zuerst einmal arbeitslos melden, um Unterstützung und Jobangebote zu bekommen. Unterstützung in Form von Arbeitslosengeld bekommt man nur, wenn man mindestens 52 Wochen lang durchgehend gearbeitet hat und dadurch in die ALVG (Arbeitslosenversicherungsgesetz)-Kasse eingezahlt hat, so eine/r der Expert/innen. Zum ersten Termin mit der öffentlichen Vermittlungsagentur soll man einen Lebenslauf und einen Lichtbildausweis mitnehmen; zudem werden relevante Daten über die jeweilige Person erhoben. Dazu zählen neben Ausbildung und Qualifikationen auch persönliche Wünsche hinsichtlich Arbeitszeit, Ort und Art der Tätigkeit. Die Angaben der Kunden können hierbei angeblich mithilfe des Bundesrechenzentrums oder der GKK (Gebietskrankenkasse) kontrolliert werden.

Auch Unternehmen können sich mithilfe öffentlicher Vermittlungsagenturen passende Mitarbeiter/innen suchen lassen: Es gibt viele Unternehmen, die sich selbstständig bei der Agentur melden, jedoch wird auch durch gezieltes Marketing seitens der Agentur versucht, mit Unternehmen in Kontakt zu treten. Wenn sich ein Unternehmen dazu entscheidet, mithilfe öffentlicher Vermittlung eine/n Mitarbeiter/in zu suchen, müssen auch hier zuerst relevante Daten aufgenommen werden. Im Gegensatz zu den Arbeitssuchenden erfolgt dies aber meist telefonisch. Lediglich der Gewerbeschein des Unternehmens wird überprüft, genauere Überprüfungen erfolgen nur dann, wenn sich viele Klient/innen über dieses Unternehmen negativ äußern. Nachdem die Daten der Kund/innen und

¹³⁷ Bei der öffentlichen Agentur gab es hierbei bei den Arbeitsloseninterviews stark kontroverse Angaben.

die des Unternehmens erfasst wurden, sucht der/die Berater/in, mitunter auch mithilfe eines speziellen Computerprogramms, eine passende Kombination aus freien Arbeitsplätzen und Angaben der Arbeitssuchenden. Dieser Prozess nennt sich „Matching-Verfahren“. Wenn eine passende Stelle mit einem/r Kunden/in „gematched“ wurde und eine sogenannte „Verbindungsbuchung“ gemacht wird, bekommt diese Person eine Einladung zum Vorstellungsgespräch beim jeweiligen Unternehmen. Sollte das Vorstellungsgespräch nicht erfolgreich verlaufen, beginnt der Vorgang von vorne.

Es wird immer auch auf den „E-Job- Room“ hingewiesen, den Arbeitslose selbstständig nach passenden Jobangeboten durchsuchen können. Um von der öffentlichen Arbeitsvermittlungsagentur unterstützt zu werden, müssen die Arbeitssuchenden laut Gesetz „arbeitswillig“ sein. Neben den schriftlichen Bewerbungsbestätigungen, die man zum Beweis der Arbeitswilligkeit vorlegen muss, können diese auch mittels eines Accounts, auf dem man die betreffenden Unterlagen hochlädt, nachgewiesen werden. In beiden Fällen werden die Bestätigungen von Berater/innen überprüft. Wie lange es dauert, einen Job für eine/n Bewerber/in zu finden, ist bei jeder/m Kunden/in unterschiedlich. Bleibt das „Matching-Verfahren“ jedoch für längere Zeit erfolglos, werden Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen eingeleitet.

Private Arbeitsvermittler sind im Vergleich zu öffentlichen nicht dazu verpflichtet, einen Job für eine/n Bewerber/in zu suchen. Um von der privaten Agentur vermittelt zu werden, muss man zuerst einen Lebenslauf auf die Homepage des Unternehmens hochladen. Die Bewerbungen werden dann nach verschiedenen Fachbereichen gefiltert. Nach diesem Schritt erfolgt ein telefonisches Gespräch, bei dem die Bewerber/innen darauf hingewiesen werden, zu einem darauffolgenden persönlichen Gespräch relevante Dienstzeugnisse mitzubringen. Bei dem persönlichen Gespräch wird laut dem Vermittler ein anonymisiertes Profil der Bewerber/innen erstellt, dies bedeutet jedoch nicht Anonymisierung im herkömmlichen Sinn: Nachnamen werden weggelassen, Bewerbungsfotos aber sehr wohl gesendet. Die Unternehmen melden sich bei der privaten Arbeitsvermittlung mit einem konkreten Anforder-

rungsprofil über die Bewerber/innen. Bevor ein Unternehmen jedoch in die Kartei aufgenommen wird, werde es im Gegensatz zur öffentlichen Arbeitsvermittlung „streng überprüft.“¹³⁸

Kommt das „Matching-Verfahren“ zu einem Ergebnis, wird im nächsten Schritt das „anonymisierte“ Profil des/r Bewerbers/in an das jeweilige Unternehmen geschickt. Wenn sich die Unternehmen anhand eines Profils für eine Person entscheiden, wird diese vom privaten Vermittler zu einem Vorstellungsgespräch bei der betreffenden Firma eingeladen. Grundsätzlich erfolgt nach einem erfolgreichen Vorstellungsgespräch eine Direktvermittlung, das heißt, die Bewerber/innen werden direkt bei dem Unternehmen angestellt. Es kann jedoch durchaus vorkommen, dass es Firmen es vorziehen, das Dienstverhältnis über die Vermittlungsagentur laufen zu lassen. Auch bei der privaten Vermittlungsagentur spielt die Arbeitswilligkeit der Bewerber/innen eine Rolle. Wird diese nicht erfüllt, gibt es jedoch im Gegensatz zur öffentlichen Agentur keine monetären Sanktionsmöglichkeiten, das Vermittlungsunternehmen geht dann allerdings auf Abstand.

- **Konsequenzen bei der Jobablehnung**

Wenn Bewerber/innen der privaten Vermittlung keinerlei Reaktionen auf Jobangebote zeigen gibt es nur eine Sanktion: Die Firma nimmt Abstand und setzt die Personen im Computersystem auf „ruhend“. Bei den öffentlichen Vermittlungsagenturen hingegen können die Sanktionen für die betroffenen Arbeitslosen zu einem Problem werden. Arbeitslose dürfen nur in Ausnahmefällen Jobangebote ablehnen, falls dies zu häufig geschieht oder der/die Arbeitslose nie zu Vorstellungsgesprächen erscheint und das ohne triftigen Grund, entscheidet der/die jeweilige Berater/in, ob eine Sperre des Arbeitslosengeld-Bezuges verhängt wird, welche in der Regel sechs Wochen dauert. Wenn die Sperre bereits drei Mal verhängt wurde, wird der/die Kund/in von der öffentlichen Vermitt-

¹³⁸ Auffällig war hierbei, dass der öffentliche Vermittler selbst angibt, dass keinerlei Überprüfung stattfindet (außer bei Beschwerden). Der private Vermittler hingegen behauptet, er prüfe die Unternehmen hinsichtlich ihrer Arbeitsverhältnisse „sehr genau“. Der Wahrheitsgehalt konnte nicht überprüft werden.

lungsagentur abgemeldet und bekommt keine Leistungen mehr.¹³⁹

- **Wer ist nicht vermittelbar?**

In Bezug auf nicht oder schwer vermittelbare Personen gibt es bei den Vermittlungsstellen Unterschiede. Die private Agentur vermittelt, aufgrund von Spezialisierung, nur in bestimmte Branchen. Daraus ergibt sich, dass nicht alle Arbeitssuchenden, die sich bewerben, auch vermittelt werden können. Kommt es dazu, dass für Bewerber/innen derzeit keine freien Stellen verfügbar sind, wird dies offen gesagt. Trotzdem wird versucht, unterstützend zu wirken.¹⁴⁰ Auf der öffentlichen Seite ist man nur dann nicht vermittelbar, wenn man nicht arbeitsfähig ist. Das ist ausschließlich dann der Fall, wenn man aus gesundheitlichen Gründen, also aufgrund körperlichen oder geistigen Einschränkungen, nicht arbeiten kann. Um dies zu überprüfen ist teilweise sogar eine ärztliche Untersuchung notwendig.¹⁴¹

- **Kurse und Umschulungen**

Ist eine Vermittlung erfolglos, kann die öffentliche Arbeitsvermittlungsagentur Förderungsmaßnahmen anbieten, die in gewissen Fällen von den Arbeitslosen unter Sanktionsandrohungen auch in Anspruch genommen werden müssen. Diese sollen dazu dienen, Personen besser zu qualifizieren, um sie leichter vermitteln zu können. Solche Förderungen sind Aktivierungskurse und Umschulungen. Die zu besuchenden Kurse können sich die Arbeitslosen nicht immer selbst aussuchen, jedoch wird von den Berater/innen versucht, die Auswahl im Einvernehmen mit ihnen zu treffen. Die Arbeitslosen können Wünsche äußern, die je nach dem Grad der Aussicht auf Eingliederungsmöglichkeiten akzeptiert oder abgelehnt werden.

¹³⁹Obwohl die befragten Arbeitslosen oft von Ängsten vor diesen Sanktionen berichten, erzählen ebenso viele, dass die Berater/innen im Laufe der Zeit deutlich milder geworden sind.

¹⁴⁰ Da der private Vermittler aber profitorientiert ist, ist diese Aussage mit Vorsicht zu genießen.

¹⁴¹ Im Falle des privaten Vermittlers konnten die endgültigen Aufnahme- bzw. Ausschlusskriterien (z.B. Variablen wie Alter, Aussehen, Geschlecht, bestimmte Qualifikationen etc.) nicht eindeutig ermittelt werden, da im Gespräch mit den Expert/innen diese nicht explizit angesprochen wurden.

Umschulungen werden dann angeboten, wenn der/die Arbeitslose mit seiner/ihrer Ausbildung keine Aussicht auf eine Anstellung hat.

Bei der privaten Arbeitsvermittlungsagentur gibt es weder vergleichbare Kurse noch Umschulungen. Allerdings gibt es eine Einschulung im Hosting- und Cateringbereich, um das dafür notwendige Personal bereitzustellen (siehe Kapitel 5.2).

- **Mediale Berichterstattung**

Arbeitslosigkeit ist ein wichtiges Thema und wird daher auch häufig in den Medien behandelt. Im Zuge dessen kommt es auch oftmals zu Berichten über Vermittlungsagenturen. Die öffentliche Arbeitsvermittlungsagentur wird hierbei oft negativ erwähnt. Als Mitarbeiter/in sei man über solche Darstellungen natürlich nicht erfreut, sie lassen sich aber nicht verhindern und seien teilweise auch berechtigt, da die Kommunikation innerhalb des Unternehmens oft Probleme aufweise.

Die Expert/innen der privaten Agentur beschreiben ihre Medienpräsenz als rückläufig und zu gering. Auch, weil durch mehr Medienpräsenz mehr Kund/innen auf das Unternehmen aufmerksam würden. Die Werbung selbst ist aber wiederum ein Kostenpunkt. Es sei laut Expert/innen aber besser, durch gute Arbeit, als durch Medien aufzufallen.

- **Interne Kommunikation**

Laut Expert/innen wird bei der privaten Arbeitsvermittlung großer Wert auf die interne Kommunikation und Zusammenarbeit im Unternehmen gelegt. Zu diesem Zweck erfolgt einmal jährlich ein allgemeines Mitarbeiter/innengespräch, man tauscht sich laufend im Team aus und arbeitet eng mit seinen Kolleg/innen zusammen.

Bei der öffentlichen Agentur versucht man, die Mitarbeiter/innen durch Prämien zu besserer Teamarbeit zu motivieren. Diese Prämien werden nur an Teams ausgeschüttet, die vorgegebene Ziele wie beispielsweise die Mindestanzahl an vermittelten Personen erreichen. Beide Agenturen betonen in den Interviews, dass die interne Kommunikation verbesserungswürdig sei.

- **Zusammenarbeit zwischen privaten und öffentlichen Arbeitsvermittlungsagenturen**

Es kommt häufig vor, dass private und öffentliche Arbeitsvermittler zusammenarbeiten: Die Privaten schalten ihre Inseerate im „E-Job-Room“ der öffentlichen Arbeitsvermittler frei und versuchen dadurch, an Bewerber/innen oder Unternehmen zu gelangen. Öffentliche Arbeitsvermittlungsagenturen vermitteln auch Kund/innen auf diese Stellen hin, jedoch sind sie der privaten Arbeitsvermittlung gegenüber eher skeptisch eingestellt, da es sich sehr häufig nur um Leiharbeit handelt und sie es bevorzugen würden, wenn ihre Kund/innen ein längerfristiges Arbeitsverhältnis hätten.¹⁴²

- **Die Klientel**

Bezüglich der arbeitslosen Kund/innen geben beide Vermittlungsagenturen an, keine durchschnittlichen Kund/innen zu haben. Die öffentliche Vermittlungsagentur gibt an, dass Männer und Frauen gleich stark vertreten sind und sich der Großteil im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 45 Jahren befindet. Auch der Anteil an Migrant/innen ist nicht überrepräsentiert.¹⁴³ Die Zahl der Akademiker/innen ist eher gering, rund 40 Prozent der Kund/innen hätten einen Pflichtschulabschluss.

Auch bei der privaten Vermittlungsagentur sei das Bewerber-/innenklientel bunt gemischt, jedoch lassen sich hier in den einzelnen Sparten Unterschiede feststellen. So werden im kaufmännischen Bereich mehr Frauen und im technischen Bereich mehr Männer verzeichnet. In der Logistik gäbe es derzeit einen Trend in Richtung Anstieg des Frauenanteils.

¹⁴²Hier muss jedoch angeführt werden, dass der private Vermittler über ein gutes Verhältnis zur öffentlichen Agentur spricht, wohingegen der öffentliche eher negativ gegenüber der privaten Agentur eingestellt ist.

¹⁴³ Es muss darauf verwiesen werden, dass es in einer der Grazer Stellen eine eigene Anlaufstelle für arbeitslose Migrant/innen gibt. Dies lässt vermuten, dass die Angaben der Expert/innen stark untertrieben sind. Zudem ist der Begriff überrepräsentiert sehr unscharf formuliert.

In Hinsicht auf das Alter seien alle Gruppen vertreten, jedoch sei der Anteil der älteren Menschen stark steigend. Dies entspricht der aktuellen Bevölkerungsentwicklung.¹⁴⁴

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Agenturen ist, dass es bei der öffentlichen Vermittlungsstelle kein eigenes Verfahren für Studierende gibt, da sie laut ALVG nicht arbeitslos sind, sondern nur arbeitswillig und -suchend. Daher sind sie nicht förderbar und werden nicht als Kund/innen betrachtet. Wie bereits im Selbstexperiment beschrieben, gibt es bei der privaten Vermittlungsstelle ein eigenes Tool für Studierende und vor allem in der Ferienzeit nutzen viele Studierende und Maturant/innen dieses Angebot. Eine weitere Differenz ist, dass sich bei der privaten Vermittlungsagentur weit mehr Menschen mit noch bestehenden Dienstverhältnissen bewerben als Arbeitslose. Die Bewerber/innen wollen schauen, ob es für sie einen besseren Job auf dem Arbeitsmarkt gibt oder suchen sich früh genug eine neue Stelle, bevor ihre Dienstverträge auslaufen.

4.2. Erfahrungen aus der Sicht von Arbeitslosen

Die folgende Beantwortung der Hypothesen beruht auf den von uns erhobenen Daten im Zuge der qualitativen Interviews mit Arbeitslosen. Sie werden nun mit den von uns vorweg aufgestellten Hypothesen in Beziehung gesetzt. Bei der Beantwortung der Hypothesen eins, zwei und drei kann kein Vergleich zwischen privater und öffentlicher Arbeitsvermittlungsagentur vorgenommen werden, da nicht genügend Informationen über den privaten Vermittler vorliegen (siehe Kapitel 3).

H1: Je älter eine Person ist, desto schlechter sind ihre Erfahrungen mit der Arbeitsvermittlung

Die Behauptung, Ältere haben schlechtere Erfahrungen mit der Arbeitsvermittlung als Jüngere, kann nicht bestätigt wer-

¹⁴⁴ Vgl. Statistik Austria (2014)

den. Als „Ältere“ werden hier Personen, die älter als 40 Jahre sind, bezeichnet. Aus allen Interviews gehen sowohl positive als auch negative Meinungen gegenüber den Vermittlungsagenturen hervor, egal ob jung oder alt. Beide Altersgruppen beschreiben den Zwang, sich bewerben zu müssen, da sonst Konsequenzen durch den öffentlichen Vermittler drohen, als nicht hilfreich bei der Arbeitssuche, sondern eher als diskriminierend und veraltet. Ebenfalls kritisiert werden die oftmals nicht auf die Branche oder Qualifikationen abgestimmten Jobangebote, bei denen sie sich dennoch bewerben müssen.

Anhand der Ergebnisse lässt sich definitiv sagen, dass die meisten der älteren, befragten Personen bereits länger in der Arbeitslosigkeit verweilen, als die jüngeren. Die längere andauernde Arbeitslosigkeit muss aber nicht zwingend mit schlechten Erfahrungen in der Vermittlung in Verbindung gebracht werden, sondern ist eher das Ergebnis eines sich wandelnden Arbeitsmarkts und dadurch kommt es bei manchen Befragten zu negativen Aussagen über das System. Vier von sechs Personen über 40 Jahre gaben an, dass es mit dem Alter schwieriger werde, einen Job zu finden, weil Unternehmen es bevorzugen, jüngere, „leistungsfähigere“ als ältere Personen einzustellen (siehe Kapitel 3). Diese älteren Befragten sind sich dessen bewusst und haben sich mit dem Gedanken abgefunden, bis zur Pensionierung wohl keine Arbeit mehr zu bekommen. Zwei der Befragten über 40 betonten im Interview sogar, ihre Betreuer/innen bei der öffentlichen Vermittlung würden ihnen aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters absichtlich keine Stellen mehr vermitteln.

Laut zwei Betroffenen ist es verständlich, dass im Alter die Jobchancen geringer werden, da in vielen Jobangeboten eine Altersgrenze von der Arbeitgeberseite klar definiert wird. Auch die Expert/innen erwähnten diese Problematik. Dennoch muss kritisch hinterfragt werden, ob das Verhalten des öffentlichen Arbeitsvermittlers in diesem Fall moralisch vertretbar ist.

H2: Je höher die Bildung, desto positiver sind die Erfahrungen mit der Arbeitsvermittlung

Auf Basis der geführten Interviews kann die Hypothese bestätigt werden. Tatsächlich sprechen die Befragten mit Matura mehrheitlich positiv über die öffentliche Agentur. Ungeachtet dessen, wie erfolgreich die Vermittlung war, vermuten vier der insgesamt acht Personen mit Matura, darunter hauptsächlich Langzeitarbeitslose, dass mit ihnen besser umgegangen wird, eben weil sie einen formal höheren Bildungsabschluss haben. Lediglich zwei Personen – ein Mann mit und eine Frau ohne Matura – kritisieren die öffentliche Institution hinsichtlich des Einhaltens der Menschenrechte in Bezug auf die freie Arbeitswahl. Wenngleich die Pflicht besteht, sich für Stellen zu bewerben, die nicht mit den eigenen Vorstellungen vereinbar sind, kann unserer Meinung nach nicht die Rede von einer Verletzung der Menschenrechte sein.

Die Mehrheit der Betroffenen mit Matura kritisieren überwiegend das Wirtschaftssystem und nur in wenigen Fällen ausschließlich die Betreuer/innen oder die Nützlichkeit von Weiterbildungsmaßnahmen. Sie bezeichnen die öffentliche Institution an sich als veraltet. Viele von ihnen suchen selbstständig nach Arbeitsplätzen und nutzen die Einrichtung nur aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung und der finanziellen Absicherung.

Bei den Betroffenen ohne Matura verhärtet sich der Eindruck, dass die Hypothese bestätigt werden kann. Vier der fünf Arbeitslosen ohne Matura sprechen eher negativ über den Vermittler. Jedoch, und dies ist wohl der wichtigste Punkt der Analyse, gab es nur einen Befragten, der tatsächlich von zu hohen Erwartungen im Vorhinein berichtete und daher enttäuscht war. Auch in der Kategorie „ohne Matura“ wissen viele um die geringe Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen Bescheid. Stärkere oder schwächere Ausprägungen bei der (Un-

)Zufriedenheit mit der Branchenzugehörigkeit der vermittelten Jobs konnte nicht ausgemacht werden.

Zwar kann die Hypothese als bestätigt betrachtet werden, jedoch bleiben die Gründe dafür in dieser Erhebung leider unbekannt. Die ursprüngliche Annahme, Menschen mit Matura seien besser informiert, erwies sich als falsch. In Anbetracht dieses Ergebnisses könnte vermutet werden, dass insbesondere Akademiker/innen, unter den Personen mit Matura insgesamt drei, wissen, dass das öffentliche Institut auf diesem Qualifikationsniveau nur relativ wenige Jobs anzubieten hat und daher eher systembezogene Probleme sieht, als Schuldzuweisungen für nicht erfolgreiche Vermittlungsversuche auf den/die Betreuer/in auszuweiten.

H3: Es gibt keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich der Erfahrung mit Arbeitsvermittlungen.

Obwohl beide Geschlechter sowohl über positive als auch negative Erfahrungen mit der Vermittlung berichten, muss die Hypothese verworfen werden, da sich der Inhalt der gegebenen Kritik zwischen den Geschlechtern unterscheidet.

Bezüglich der öffentlichen Vermittlungsfirma empfinden die befragten Männer vor Allem die ständigen, verpflichtenden Termine als Zeitverschwendung, da es in den meisten Fällen keine neuen Informationen auszutauschen gibt. Hingegen spricht nur eine Frau von Unsicherheit vor jedem Beratungstermin, da man nie wissen kann, was als Nächstes auf einen zukommt. Frauen fühlen sich hingegen öfter nicht richtig von den Berater/innen verstanden, da sie immer wieder Job- bzw. Weiterbildungsangebote bekommen, die nicht mit ihren Qualifikationen übereinstimmen oder für die sie überqualifiziert sind. Gemachte Kurse werden von beiden Geschlechtern in den meisten Fällen als unsinnig und keinesfalls hilfreich für den Wiedereinstieg ins Berufsleben erachtet. Einige der interviewten Männer sind dennoch froh, in dieser Zeit eine Beschäftigung zu haben. Ein weiterer Unterschied ist, dass vor

allem von Männern persönliche Kontakte als viel wichtiger und hilfreicher in der Jobvermittlung erachtet werden als Vermittlungsagenturen.

H4: Die Erfahrungen mit privaten Arbeitsvermittlungsagenturen sind positiver, als jene mit öffentlichen.

Ausgehend von den Expert/inneninterviews, ergab sich der Anschein, dass diese Hypothese bestätigt werden kann. Im Laufe der Interviews mit Arbeitslosen kamen wir jedoch zu der Erkenntnis, dass die aufgestellte Hypothese verworfen werden muss. Bei privaten, als auch bei öffentlichen Arbeitsvermittlungsagenturen ließen sich sowohl positive, als auch negative Erfahrungen feststellen.

Beim öffentlichen Arbeitsvermittler wird oft erwähnt, dass es durchaus vorkommt, dass Jobs nicht entsprechend der jeweiligen Qualifikation vermittelt werden. Zudem fühlen sich die Arbeitslosen oft unverstanden. Manche Berater/innen werden als kompetent und freundlich, andere als desinteressiert und kühl beschrieben. Dies ist unabhängig von Geschlecht, Alter und Bildung.

Während beim öffentlichen Vermittler der Besuch oft mit Scham verbunden wird, tritt bei privaten Agenturen das Problem auf, dass die Bewerber/innen oftmals keine Rückmeldung erhalten. Falls man hier aber eine Rückmeldung erhält, werden zahlreiche Tipps hinsichtlich der Bewerbungsunterlagen und des Bewerbungsgesprächs gegeben, zudem erfolgt ein längeres und ausführlicheres Gespräch, als bei der öffentlichen Agentur.

Viele der befragten Personen lassen sich nur von öffentlichen Agenturen vermitteln, da ihnen dort finanzielle Unterstützung zuteil wird. Zusätzlich betonen einige, dass sie deshalb nicht zu einem privaten Vermittler gehen, da sie in der Vergangenheit nicht genügend oder negative Informationen über

diesen erhalten haben.¹⁴⁵ Einer der Befragten erwähnte auch, dass das Angebot an privaten Arbeitsvermittlungsagenturen in seiner Nähe nicht ausreichend sei.

Zu Beginn der Arbeitslosigkeit ist der Tatendrang seitens beider Vermittlungsagenturen noch groß und es wird versucht, dem/der Kunden/in schnell eine Stelle zu vermitteln, das nimmt aber laut Aussage der Interviewten mit der Zeit stark ab. Aus diesem Grund kommt es häufig vor, dass die Arbeitslosen überwiegend selbst nach passenden Jobs suchen müssen.

Fazit

Abschließend wird ein kurzer Überblick über die Ergebnisse der Studie gegeben.

Die Vermittlungsprozesse

- Die Darstellung der Vermittlungsprozesse der beiden Arbeitsvermittlungsagenturen auf ihren offiziellen Homepages stimmt, unabhängig von den Aussagen der Arbeitslosen, mit den Ergebnissen der Studie überein.
- In den Medien wird über die öffentliche Vermittlung selten und eher negativ, über private Arbeitsvermittlung so gut wie nie etwas berichtet. Diese Ergebnisse stimmen mit den Aussagen der Expert/innen über die mediale Berichterstattung überein.
- Das Selbstexperiment war bei der privaten Agentur durchaus positiv. Bei der öffentlichen Agentur konnte kein Ergebnis erzielt werden.
- Die Ausbildung der Betreuer/innen dauert beim öffentlichen länger als beim privaten Arbeitsvermittler. Um diesen Beruf ausüben zu können, benötigt man bei beiden Agen-

¹⁴⁵Wie aus dem Experteninterview und der Medienanalyse ersichtlich, kann dies auf die zu schwache mediale Präsenz des privaten Vermittlers in der Öffentlichkeit zurückzuführen sein.

turen ähnliche Softskills und Abschlussexamen, jedoch setzt der private Vermittler laut eigenen Angaben einen akademischen Abschluss voraus, der öffentliche nur die Matura.

- Bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung hat jede/r Berater/in durchschnittlich zwölf Kunden am Tag, wohingegen es beim privaten acht bis zehn Kunden pro Woche sind. Beim privaten Vermittler können die Beratungsgespräche dementsprechend länger geführt werden.
- Öffentliche Vermittlungsagenturen sind dazu verpflichtet, jede/n Bewerber/in zu vermitteln. Private Vermittler müssen dies nicht tun, haben jedoch finanzielles Interesse daran.
- Bei privaten Agenturen erfolgt die Aufnahme von Bewerber/innen zunächst über deren Homepage, auf die man zuerst einen Lebenslauf hochladen muss. Sollte man einer Stellenausschreibung entsprechen, erfolgt im ersten Schritt ein telefonisches und im zweiten Schritt ein persönliches Gespräch, bei dem die Dienstzeugnisse angeblich genau kontrolliert werden. Bei Öffentlichen erfolgt die Aufnahme von Bewerber/innen nur persönlich und es werden alle Arbeitslosen in die Kartei aufgenommen.
- Sowohl bei privaten als auch bei öffentlichen Agenturen wird mithilfe eines „Matching“-Verfahrens versucht, einen Job für ihre Kund/innen bzw. Bewerber/innen zu finden.
- Bei privaten Vermittlungsagenturen dürfen Bewerber/innen ohne Angaben von Gründen Jobangebote ablehnen, bei der öffentlichen Vermittlungsagentur kann ihnen der Entzug von Leistungen drohen.
- Der öffentliche Arbeitsvermittler kann keine arbeitsunfähigen Personen vermitteln. Der private Arbeitsvermittler vermittelt aufgrund seiner Spezialisierung in bestimmte Branchen gar nicht.
- Der öffentliche Arbeitsvermittler kann obligatorische Qualifizierungsmaßnahmen vornehmen. Beim Privaten gibt es eine Einschulungsmaßnahme im Bereich „Hospitality“.

- Die interne Kommunikation bedarf laut Expert/innen bei beiden Institutionen an Verbesserungen.
- Es gibt keine konstruktive Zusammenarbeit zwischen privaten und öffentlichen Arbeitsvermittlern, jedoch schaltet die private Agentur Stellen im Online-System der öffentlichen Agentur, was von dieser eher negativ bewertet wird.
- Die Frage nach einem „durchschnittlichen Klientel“ wurde von beiden Agenturen nicht klar beantwortet.

Erfahrungen

- Die Behauptung, dass ältere Personen – ab 40 Jahren – schlechtere Erfahrungen mit den Vermittlungsagenturen machen als Jüngere, konnte nicht bestätigt werden.
- Die Behauptung, dass Personen mit höherer Bildung – ab Matura – positivere Erfahrungen mit der Arbeitsvermittlung machen, konnte bestätigt werden. Jedoch erwies sich die ursprüngliche Vermutung, Menschen mit Matura seien besser informiert, als falsch.
- Die Behauptung, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der Erfahrung mit Arbeitsvermittlungen gibt, musste verworfen werden. Beide Geschlechter haben positive und negative Erfahrungen, dennoch unterscheiden sich die negativen Kritikpunkte in ihren Inhalten nach Geschlecht.
- Die Behauptung, dass die Erfahrungen mit privaten Arbeitsvermittlungsagenturen positiver sind, konnte nicht bestätigt werden. Bei beiden Vermittlungsagenturen ließen sich sowohl positive als auch negative Erfahrungen feststellen.

*Maria Magdalena Beutle, Teresa Kanduth,
Bianca Kornfellner, Nina Ofner & Julia Pinter*

Der Weg zurück in die Arbeitswelt

Beispiel Ehrenamt

Im Rahmen des Forschungspraktikums zum Thema Arbeitslosigkeit beschäftigte sich unsere Gruppe mit dem Thema „Wege aus der Arbeitslosigkeit“. Dabei befassten wir uns mit der individuellen Gestaltung des Weges zurück in die Arbeitswelt und den Faktoren, die diesen beeinflussen. Was wird zum Beispiel unternommen, um in der Zeit der Arbeitslosigkeit die Regelmäßigkeit des Tagesablaufs beizubehalten, um den Lebensrhythmus nicht zu verlieren? Ein spezielles Augenmerk werfen wir dabei auf ehrenamtliche Tätigkeiten, die durch Aufnehmen neuer Kontakte, Regelmäßigkeit und Zusatzqualifikationen den Weg aus der Arbeitslosigkeit erleichtern könnten. Außerdem stellen wir uns die Frage, ob von Arbeitslosen ehrenamtliche Tätigkeiten überhaupt in Betracht gezogen werden.

Erste Einblicke in das Thema Ehrenamt lieferte der Freiwilligenbericht aus dem Jahr 2009. Dieser befasst sich mit dem Zugang zu Freiwilligenarbeit für verschiedene Personengruppen, der Bedeutung freiwilligen Engagements in der Gesellschaft sowie mit Übergängen und Relationen zu Erwerbsarbeit.¹⁴⁶

1. Forschungsfragen

In der Literatur finden sich Hinweise darauf, dass ehrenamtliche Tätigkeit als Unterstützung bei der Arbeitssuche dienen kann.¹⁴⁷ Darauf aufbauend ergibt sich die Fragestellung,

¹⁴⁶ Vgl. More-Hollerweger, Sprajcer 2009: 1.

¹⁴⁷ Vgl. z. B. Keupp, Heinze 1997, Erlinghagen 2003, Hansen 2007.

ob diese Möglichkeit überhaupt genutzt wird, beziehungsweise ob sich Arbeitslose überhaupt darüber bewusst sind, dass das Ehrenamt beim Wiedereinstieg hilfreich sein könnte.

1. *Wird das Ehrenamt als Hilfsmittel beim Weg aus der Arbeitslosigkeit genutzt?*
2. *Sind sich Arbeitslose darüber bewusst, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit dabei helfen kann, eine Arbeit zu finden?*

2. Datenerhebung und Vorgehensweise

Die Daten unserer Studie umfassen zwei Interviews mit Berater/innen einer Arbeitsvermittlungsstelle (AVS), 21 Interviews mit Arbeitslosen sowie 12 Interviews mit Leiter/innen ehrenamtlicher Institutionen. Als Interviewmethode wurden offene, halb strukturierte Befragungen gewählt. Dies hat den Vorteil, die Befragten sehr frei zu Wort kommen zu lassen und das Ansprechen neuer Aspekte des Themas durch die Befragten zu ermöglichen, während der Gesprächsfluss dennoch durch die Interviewerinnen dirigiert werden kann. Durch die Teil-Standardisierung des Leitfadens ist schließlich die Vergleichbarkeit der Interviews gewährleistet.

Im Zuge der Interviews mit den AVS Berater/innen konnten erste Eindrücke gewonnen werden, welche Möglichkeiten von Arbeitslosen in Anspruch genommen werden, um den Weg zurück in die Arbeitswelt zu finden. Insbesondere interessierte uns, welche Strategien bei der Arbeitssuche erfolgreich sind, welche Möglichkeiten außerhalb der AVS bestehen, wieder Arbeit zu finden und ob das Ehrenamt für Arbeitslose überhaupt eine Rolle spielt.

Die Arbeitslosen gaben uns Auskunft über ihre derzeitige Situation, ihren Lebensrhythmus und ihre generelle Einstellung zum Ehrenamt. Uns war es dabei wichtig zu erfahren, was Arbeitslose überhaupt unter dem Begriff Ehrenamt verstehen und ob eine prinzipiell positive Einstellung ihm gegen-

über vorhanden ist. Leider befanden sich in unserer Stichprobe nur wenige Arbeitslose, die tatsächlich schon Erfahrungen mit freiwilligen formellen Tätigkeiten gemacht hatten.

Die ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen halfen uns vor allem herauszufinden, ob das Ehrenamt in der Zeit ohne Arbeit eine Alternative sein könnte, um den Lebensrhythmus nicht zu verlieren. Ebenso wurde erfragt, welche Vorteile von einer ehrenamtlichen Beschäftigung für das weitere Berufsleben mitgenommen werden können.

3. Theoretischer Hintergrund

Arbeitslosigkeit ist eines der größten sozialen und ökonomischen Probleme auf der Welt.¹⁴⁸ Besonders Langzeitarbeitslose (Personen die ein Jahr und länger als arbeitslos gemeldet sind)¹⁴⁹ sind von Armut und sozialer Ausgrenzung gefährdet. Sozialwissenschaftler/innen, wie beispielsweise Marie Jahoda, haben in den letzten Jahren davon gesprochen, dass Erwerbsarbeit nicht mehr die einzige Form der Arbeit in unserer Gesellschaft sein kann.¹⁵⁰

Der Blick sollte also auch auf andere Formen der Arbeit gerichtet werden, womit der Arbeitsbegriff Erweiterung erfährt. Im Zentrum dieser Erweiterung stehen Arbeitsformen wie Ehrenamt, Freiwilligenarbeit oder auch Bürgerarbeit. Das Ehrenamt könnte bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt behilflich sein, denn durch ehrenamtliche Tätigkeiten erweitern sich die sozialen Kontakte der arbeitslosen Person und dies kann möglicherweise bei der Jobsuche hilfreich sein.¹⁵¹

¹⁴⁸ Vgl. Strauß 2006: 1.

¹⁴⁹ Vgl. Gabler Wirtschaftslexikon.

¹⁵⁰ Vgl. Strauß 2006: 1.

¹⁵¹ Vgl. ebd.

3.1. Was genau bedeutet Ehrenamt?

Die Definition von „Ehrenamt“ ist in der Literatur sehr uneinheitlich, es findet sich eine Vielzahl an Definitionen, die sich mehr oder weniger ähneln. Abwechselnd wird der Begriff „Ehrenamt“ den Begriffen „Freiwilligenarbeit“ und „freiwillige Tätigkeit“ gleichgestellt. Daher finden sich auch in den folgenden Beispielen Übereinstimmungen dieser Begriffe.

Das Ehrenamt, auch als Freiwilligenarbeit bezeichnet, ist eine freiwillige, an der Gesellschaft orientierte, unbezahlte, selbst- oder mitbestimmte Aktivität oder Arbeit in einer entsprechenden Organisation.¹⁵²

Im wörtlichen Sinn bedeutet „Ehrenamt“ gewählte, ernannte oder bestellte Honoratioren.¹⁵³ Der Begriff Ehrenamt wird dadurch genauso wenig gekennzeichnet wie durch die neueren Bezeichnungen „freiwilliges Engagement“, „Freiwilligenarbeit“ oder „bürgerschaftliches Engagement“.¹⁵⁴ Freiwillige Tätigkeiten liegen vor, wenn sich Menschen, unabhängig von ihrem Alter, zwei bis fünf Stunden pro Woche unentgeltlich in sozialen, kulturellen, kirchlichen oder politischen Bereichen engagieren. Freiwilligenarbeit kann aus persönlicher Initiative heraus erfolgen oder im Rahmen eines Vereins, einer Organisation oder einer Institution.¹⁵⁵

3.2. Welche Vorteile könnte ein Ehrenamt für Arbeitslose bringen?

Durch das Ehrenamt könnte das persönliche Netzwerk aufgebessert werden und es würden, wie vorhin schon erwähnt, neue Kontakte im Kreise der Arbeitslosen entstehen.

¹⁵² Vgl. Arbeitsratgeber 2008.

¹⁵³ Vgl. Ring Österreichischer Bildungswerke 2008.

¹⁵⁴ Vgl. ebd.

¹⁵⁵ Vgl. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz 2008: 10.

Ehrenamtliche Tätigkeiten könnten somit als Sprungbrett zurück in die Arbeitswelt dienen.¹⁵⁶

Arbeitslose sind durch ihren Status „arbeitslos“ von einer Entwertung ihres Humankapitals (Wissenskapital) bedroht. Dies gilt besonders für Langzeitarbeitslose. Durch ehrenamtliche Tätigkeiten könnte diese Humankapitalentwertung jedoch verlangsamt, eventuell sogar gestoppt werden. Im günstigsten Fall könnten die Arbeitslosen ihr Humankapital sogar aufwerten. Ein weiterer Vorteil von ehrenamtlichen Tätigkeiten ist, dass in den verschiedensten Bereichen in Form von Schulungen oder Weiterbildungen neue Fähigkeiten erworben werden können. Ebenso halten ehrenamtliche Tätigkeiten arbeitslose Menschen in ihrem Rhythmus, das bedeutet, dass die Menschen beschäftigt sind und die ehrenamtlichen Tätigkeiten ihren Arbeitsalltag strukturieren.¹⁵⁷

3.3. Wie sieht es mit den ehrenamtlichen Tätigkeiten in Österreich aus?

Im Mikrozensus des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz von 2006, wurde ersichtlich, dass rund 3,02 Mio. Österreicher ab 15 Jahren eine freiwillige Tätigkeit ausüben.¹⁵⁸ Rund 27,9 Prozent Menschen die in Österreich eine ehrenamtliche Tätigkeit ausüben, tun dies in diversen Organisationen oder Vereinen.¹⁵⁹ Ebenso deutlich wird durch den Mikrozensus, dass Menschen mit einem höheren Bildungsabschluss (Matura/Hochschulabschluss) eher ehrenamtliche Tätigkeiten ausführen als Menschen die über einen Pflichtschulabschluss verfügen.¹⁶⁰ Die Bereitschaft ein Ehrenamt auszuführen liegt bei Personen die eine hochschulverwandte Lehranstalt abgeschlossen haben, bei 60 %, bei

¹⁵⁶Vgl. Strauß 2006: 2f.

¹⁵⁷Vgl. Erlinghagen 2000: 3.

¹⁵⁸ Vgl. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz 2008: 18.

¹⁵⁹ Vgl. ebd.: 21.

¹⁶⁰ Vgl. ebd.: 19.

Akademiker/-innen bei 54 % und Pflichtschulabsolvent/-innen bei 33%.¹⁶¹

Die am stärksten vertretene Altersgruppe, die Freiwilligenarbeit leistet, sind laut Mikrozensus die 40 bis 49 Jährigen und die 20 bis 24 Jährigen.¹⁶²

4. Hypothesen

Im Zuge unserer Literaturrecherche ergaben sich für unsere Forschung vier Hypothesen.

H1: Je länger eine Person arbeitslos ist, desto kleiner wird die Hoffnung auf eine Wiederanstellung und umso mehr wird die überschüssige Zeit als negativ angesehen.

Arbeitslosigkeit führt zu Veränderungen der Zeitstruktur des Alltags, durch Änderungen des gewohnten Rhythmus Arbeitszeit-Freizeit, ebenso führt sie zu einem Verlust der sozialen Kontakte und der damit verbundenen Anerkennung und zu einem Erlebnis der Abhängigkeit gegenüber der Arbeitsvermittlungsstelle.¹⁶³

H2: Menschen, die im näheren sozialen Umfeld bereits Kontakt mit ehrenamtlicher Arbeit hatten, sind eher dazu bereit, während der Arbeitslosigkeit einer solchen Tätigkeit nachzugehen und haben auch ein Bewusstsein dafür, dass ein Ehrenamt Vorteile bei der Arbeitssuche bieten kann.

Diese Hypothese beruht auf unserer Überlegung, dass Menschen, die bereits Erfahrungen und Kontakt mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit durch ihr soziales Umfeld haben, eher

¹⁶¹ Vgl. ebd.: 15.

¹⁶² Vgl. ebd.: 15 f.

¹⁶³ Vgl. Friedrich, Wiedemeyer 1998: 53ff.

darüber Kenntnis besitzen, dass ein Ehrenamt Vorteile bei der Arbeitssuche mit sich bringen kann.

H3: Personen zwischen 20 und 50 Jahren tendieren eher dazu, eine ehrenamtliche Tätigkeit während der Zeit der Arbeitslosigkeit auszuüben, als ältere Personen.

Besonders engagiert sind Menschen zwischen 20 und 24 Jahren und zwischen 40 und 49 Jahren.¹⁶⁴

H4: Es sind eher mehr männliche Personen dazu bereit während der Zeit der Arbeitslosigkeit eine ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben.

Die Daten des Mikrozensus ergeben außerdem, dass in Organisationen mehr Männer (47%) als Frauen (41%) ehrenamtlich arbeiten.¹⁶⁵

Im nächsten Kapitel werden nun die Ergebnisse präsentiert, die sich aus den im Zuge unseres Forschungspraktikums erhobenen Daten ergeben.

5. Ergebnisse

Um einen Einblick in die Thematik zu erlangen, haben wir das Thema Ehrenamt aus der Sicht der arbeitslosen Personen, der ehrenamtlichen Institutionen und einer Arbeitsvermittlungsstelle aus beleuchtet.

Von den 21 arbeitslosen Personen besitzen 18 eine Lehr- ausbildung, zwei einen Maturaabschluss und eine Person hat keine Ausbildung. Die Personen teilen sich in 13 weibliche und acht männliche Befragte. Sechs Personen sind im Alter zwischen 20 und 30 Jahren, fünf zwischen 40 und 50 Jahren, sieben zwischen 50 und 60 Jahren und drei zwischen 60 und 70 Jahren.

¹⁶⁴ Vgl. Der Standard 2011.

¹⁶⁵ Vgl. Statistik Austria 2006: Tabelle 1.

5.1. Arbeitslose Personen

Unsere Forschungsfragen beziehen sich hauptsächlich auf die Vorteile einer ehrenamtlichen Tätigkeit und deren mögliche unterstützende Funktion bei der Arbeitssuche. Durch die Netzwerkbildung, das Sammeln von Zusatzqualifikationen und die aktive Beschäftigung generell kann, so unsere Überlegung, der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert werden.

5.1.1. Hilfsmittel auf dem Weg aus der Arbeitslosigkeit

Um herauszufinden, ob und inwieweit nun die befragten Personen überhaupt ihr soziales Netzwerk bei der Arbeitssuche nutzen, haben wir sie nach den Mitteln gefragt, die sie seit dem Beginn ihrer Arbeitslosigkeit genutzt haben, um wieder einen Job zu finden. Die Antworten haben wir in drei Kategorien zusammengefasst, die jeweils andere Arten von Hilfeleistungen enthalten. Die erste Kategorie „Medien“, umfasst Internet, Zeitung und Radio, die beiden anderen Kategorien sind „Soziale Kontakte“ und „Arbeitsvermittlungsstelle“ (AVS). Die von den Befragten genannten Kombinationsmöglichkeiten der verschiedenen Hilfeleistungen haben wir schließlich in den folgenden Tabellen dargestellt.

14 von 21 Befragten nutzen hauptsächlich die Medien und die Hilfe einer Arbeitsvermittlungsstelle, um eine neue Anstellung zu finden. Alle drei Hilfsmittel – Medien, verfügbare soziale Kontakte sowie die Kategorie „AVS“ – nutzen jeweils nur zwei der 21 Personen. Während bei der Kategorie „Medien, Arbeitsvermittlungsstelle“ alle Altersgruppen diese Kombination in Anspruch nehmen, sind es eher die über 50-Jährigen, welche das soziale Netzwerk mit einem anderen Hilfsmittel kombinieren.

	Alter			
<i>Welche Mittel werden genutzt, um Arbeit zu finden?</i>	20 - 30 Jahre	40 - 50 Jahre	über 50 Jahre	Gesamt
Medien, AVS, Soziale Kontakte	0	0	2	2
Medien, AVS	4	5	5	14
Medien, Soziale Kontakte	1	0	0	1
AVS, Soziale Kontakte	0	0	1	1
Medien	0	0	1	1
AVS	1	0	1	2
Gesamt	6	5	10	21

Tabelle 1: Welche Mittel werden genutzt, um Arbeit zu finden? / Alter

Mit dem Blick auf die Variable „Geschlecht“ lässt sich sagen, dass zehn der weiblichen und vier der männlichen Personen die Kombination „Medien, AVS“ nutzen, um eine Anstellung zu finden. Das soziale Netzwerk wird eher von den männlichen Personen, zusätzlich zu anderen Hilfsmitteln, genutzt.

	Geschlecht		
<i>Welche Mittel werden genutzt, um Arbeit zu finden?</i>	weiblich	männlich	Gesamt
Medien, AVS, Soziale Kontakte	1	1	2
Medien, AVS	10	4	14
Medien, Soziale Kontakte	1	0	1
AVS, Soziale Kontakte	0	1	1
Medien	0	1	1
AVS	1	1	2
Gesamt	13	8	21

Tabelle 2: Welche Mittel werden genutzt, um Arbeit zu finden? / Geschlecht

5.1.2. Dauer der Arbeitslosigkeit und ihre Folgen

Die arbeitslosen Personen wurden von uns auch nach ihrem Tagesablauf befragt. Wir wollten herausfinden, inwiefern sich dieser seit dem Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit verändert hat und was unternommen wird, um den alltäglichen Lebensrhythmus und die Regelmäßigkeit eines Tätigkeitsverhältnisses beizubehalten. Der fehlende Rhythmus eines Arbeitsverhältnisses könnte demnach durch eine ehrenamtliche Tätigkeit wiedergefunden oder gar beibehalten werden.

Befragte, die weniger als ein Jahr arbeitslos sind, geben an, dass sie die momentane „Freizeit“ eher als positiv empfinden und jetzt mehr Zeit haben, um anderen Dingen nachzugehen, wie Sport betreiben oder Freunde treffen.

„Ich habe halt jetzt viel mehr Zeit für meine Freunde.“

(ca. 1 Jahr arbeitslos)

„Na ja...es ist jetzt irgendwie angenehmer. Wenn man selber einen Betrieb hat dann arbeitet man halt viele Stunden.“

(ca. 1 Jahr arbeitslos)

„Ich mache viel mehr Sport. Ganz am Anfang ist mir die Decke auf den Kopf gefallen. Aber das war vielleicht ein, zwei Wochen, dann hat man sich daran gewöhnt. Sportlich mach ich viel, lesen tu ich viel...fad wird es mir trotzdem nicht. Ich fühl mich gerade total wohl. Mir gefällt es...dass ich noch ein wenig arbeiten muss ist mir natürlich klar.“

(ca. 1 ½ Jahre arbeitslos)

Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind, antworten allerdings, dass ihnen die Regelmäßigkeit und die Beschäftigung fehlen. Aus diesem Grund werden häufig kleinere Tätigkeiten bei Freunden oder zu Hause verrichtet. Sportliche Akti-

vitäten und natürlich auch aktive und intensive Jobsuche werden ebenfalls genannt.

„Ich arbeite sehr gerne und das nichts-tun macht mich teilweise wahnsinnig. Ich mache halt jetzt so kleine Arbeiten – helfe bei Freunden. Sonst fällt mir die Decke auf den Kopf.“

(ca. 2 Jahre arbeitslos)

„Ich habe weniger Geld, mir ist ständig langweilig und mir geht es mit dieser Situation auch psychisch nicht gut. Wenn man jeden Tag so viel Zeit hat und schon nicht mehr weiß, was man damit anfangen soll, das ist wirklich schlimm.“

(ca. 2 ½ Jahre arbeitslos)

„Ich muss mir jeden Tag Akzente setzen und sagen, heute mach ich das und das. Ansonsten verliere ich komplett den Rhythmus und dreh durch.“

(seit 3 Jahren arbeitslos)

„Wenn ich nur arbeitslos bin und quasi nur daheim sitze, das ist nicht effizient, das ist nicht zielführend, das ist leicht chaotisch. Schlafen bis 8 Uhr, frühstücken bis halb 10...da ist der Tag schon wieder fast gelaufen.“

(4 Jahre arbeitslos)

„Mir ist langweilig und es wäre gut, wenn ich was machen könnte.“

(seit 5 Jahren arbeitslos)

5.1.3. Einstellung zum Ehrenamt

Hypothese A zielt darauf, dass durch eine ehrenamtliche Tätigkeit dem Bedürfnis nach Regelmäßigkeit und Beschäftigung Rechnung getragen werden kann. Aus diesem Grund haben wir die Personen nach ihrer persönlichen Einstellung zum Ehrenamt befragt: was verstehen sie darunter, welche Vorteile so eine Beschäftigung mit sich bringen kann und ob ein solches Tätigkeitsverhältnis für sie während der Zeit der Arbeitslosigkeit überhaupt in Frage kommt.

Beim Reden über das Ehrenamt erwähnen viele Befragte in erster Linie die Unentgeltlichkeit, aber auch, dass ein ehrenamtliches Engagement einen hohen sozialen Wert hat. Teilweise wird das Ehrenamt auch als eine Art Praktikum beschrieben, als ein Arbeitsverhältnis, bei dem Beschäftigte nur ausgenutzt und sehr schlecht bis gar nicht bezahlt werden.

„Ehrenamtlich ist, dass man arbeitet, um kein Einkommen zu bekommen.“ (w,48)

„Es ist halt unentgeltlich.“ (w, 51)

„Sich halt ohne Bezahlung um kranke Leute oder die Umwelt oder sowas kümmern.“ (m, 50)

*„Ohne Bezahlung seine Zeit für soziale Dinge zu opfern“
(w, 50)*

*„Für die Gesellschaft sinnvolle Aufgaben zu übernehmen.
Und das halt gratis“ (m, 23)*

„Ja arbeiten ohne Geld. Wenn ich mir das sozusagen leisten könnte, würde ich das vielleicht auch machen.“ (w, 23)

„Ohne diese Leute die das machen existiert der Staat nicht, oder existiert gar nichts.“ (w, 51)

Auf die Frage, welche Vorteile eine ehrenamtliche Tätigkeit mit sich bringen kann, erwähnen die Befragten vor allem den sozialen Kontakt mit anderen Menschen und die Möglichkeit, durch eine ehrenamtliche Beschäftigung bei einer Institution auch eine Fixanstellung zu erhalten.

„Man kommt unter Leute und dann hat man vielleicht die Chance, irgendwo eine Anstellung zu finden. Dass man dort dann übernommen wird, oder wie auch immer.“ (w, 48)

„Ganz sicher, wenn ich irgendwo ehrenamtlich arbeite, dass ich dann unter Umständen fix angestellt werde. Das könnte ich mir vorstellen, dass das ein Vorteil wäre.“ (w, 63)

Man kann also folgern, dass die von uns Befragten das Modell des Ehrenamts und dessen möglicherweise günstige Auswirkungen auf Arbeitslose durchaus zutreffend beschreiben. Bei jenen Personen, die sich gegen eine Option einer ehrenamtlichen Tätigkeit während ihrer Arbeitslosigkeit aussprechen, steht vor allem der finanzielle Aspekt im Vordergrund.

„Ich denke mir, ich biete meine Dienste an und die sollen bezahlt werden.“ (w, 63)

„Soweit ich weiß, bekommt man bei ehrenamtlichen Tätigkeiten ja nichts und umsonst mache ich auch nichts.“ (w, 53)

„Da verdient man ja nichts. Das ist ja auch wieder ein Aufwand (Fahrtkosten etc) und ich hab ja so schon fast kein Geld.“ (m, 48)

„Ich habe in meinem Leben schon sehr viele ehrenamtliche Tätigkeiten gemacht. Muss aber auch ehrlich sagen, ganz ohne Bezahlung möchte ich heute nichts mehr machen. Verdienen muss man einfach was. Ehrenamtlich, um was zu tun

zu haben und den Lebensrhythmus zu erhalten finde ich super, aber wie gesagt gewisse Dinge müssen dann trotzdem abgedeckt sein.“ (m, 62)

„Ich bin jetzt eigentlich kein Vereinsmensch... Das hat es bei uns daheim auch nicht gegeben und da habe ich eigentlich wenig Zugang.“ (w, 52)

Diejenigen, welche die Möglichkeit eines Ehrenamtes in Betracht ziehen, gehen vorwiegend auf die Vorteile einer Beschäftigung und eines sozialen Netzwerkes ein. Bei einer Person ist es der Fall, dass eine gewisse Ausbildung vorausgesetzt, von der Arbeitsvermittlungsstelle allerdings nicht finanziert wird und das eigene Geld dafür nicht ausreicht.

„Wenn ich länger arbeitslos bin, möchte ich ja beschäftigt sein und man möchte ja anerkannt sein für seine Tätigkeit, und es ist halt was anderes wie wenn man jedes Monat zur Arbeitsvermittlungsstelle X geht und seine Almosen dort abholt, das ist halt nicht gut fürs Selbstwertgefühl. Die Tätigkeit wäre sicher gut...und auch die Zusatzqualifikationen.“ (w, 51)

„Hab mir schon überlegt, dass man nicht den ganzen Tag zu Hause sitzt vielleicht bis man einen Job findet ein bisschen was ehrenamtlich nebenbei machen.“ (w, 25)

„Ich habe mich im Internet über das Ehrenamt informiert. Ich bräuchte zwar ein Geld aber ich würde es auch umsonst machen, um einfach irgendwas zu tun. Ich habe dann auch mit verschiedenen Institutionen Kontakt aufgenommen aber bis heute noch keine Antwort erhalten.“ (m, 50)

„Eigentlich habe ich Sozialstunden abarbeiten müssen aber dann hat es mir recht gut gefallen und da ich ja sowieso arbeitslos bin habe ich gleich gefragt ob ich bleiben kann und das war dann okay. Ich möchte ja auch gerne eine Ausbildung

zum Pfleger machen aber die Arbeitsvermittlungsstelle X zahlt es mir nicht und selbst habe ich auch kein Geld dafür. Ich habe schon viele Leute dort kennengelernt und wer weiß, vielleicht finde ich ja durch diese Kontakte doch noch eine Arbeit. Ich finde sogar, dass so etwas für Arbeitslose verpflichtend werden sollte.“ (m, 26)

„Die Institution X würde mich schon interessieren aber dazu fehlen mir die Ausbildungen und da ich arbeitslos bin fehlt mir auch das Geld für diese Ausbildung.“ (m, 62)

5.1.4. Soziales Umfeld und Bereitschaft zum Ehrenamt

Anhand unserer Frage, ob im näheren sozialen Umfeld der arbeitslosen Personen bereits jemand ehrenamtlich tätig ist, wollten wir herausfinden, ob persönliche Nähe die Bereitschaft, selbst einer solchen Tätigkeit während der Arbeitslosigkeit nachzugehen, positiv beeinflusst und ein Bewusstsein dafür schafft, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit Vorteile mit sich bringen kann (Hypothese B).

Bei elf von 21 Personen übt im näheren sozialen Umfeld niemand ein Ehrenamt aus, das Ehrenamt kommt jedoch in Frage und ein Bewusstsein über mögliche Vorteile ist ebenfalls vorhanden. Bei vier von 21 Personen war oder ist bereits jemand im näheren sozialen Umfeld ehrenamtlich tätig. Für diese Befragten kommt das Ehrenamt in Frage und es existiert ein Bewusstsein über mögliche Vorteile. Generell besteht für 15 von 21 Personen die Option einer ehrenamtlichen Tätigkeit und bei ebenso vielen Personen besteht ein Bewusstsein dafür, dass eine ehrenamtliche Beschäftigung Vorteile für die Arbeitssuche mit sich bringen kann.

Fast alle Personen, die bereits in ihrem sozialen Umfeld Kontakt mit Menschen haben oder hatten, welche sich ehrenamtlich beschäftigen, stimmen der Aussage zu, dass für sie eine ehrenamtliche Tätigkeit während der Zeit der Arbeitslosigkeit in Frage kommt. Auch die Mehrheit der Personen, die

in ihrem sozialen Umfeld keine ehrenamtlich Beschäftigten haben, zieht das Ehrenamt in Betracht.

Ehrenamt im näheren, sozialen Umfeld?			
Kommt das Ehrenamt in Frage?	Ja	Nein	Gesamt
Ja	4	11	15
Nein	1	5	6
Gesamt	5	16	21

Tabelle 3: Kommt das Ehrenamt in Frage? / Ehrenamt im näheren, sozialen Umfeld?

Alle Personen, die in ihrem näheren, sozialen Umfeld ehrenamtlich Tätige haben oder hatten, sind sich auch bewusst darüber, dass ein Ehrenamt Vorteile bei der Arbeitssuche mit sich bringen kann. Von den Befragten, die keinen Kontakt mit dem Thema Ehrenamt in ihrem sozialen Umfeld haben, sind sich zehn Personen darüber im Klaren, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit die Arbeitssuche positiv beeinflussen kann.

Ehrenamt im näheren, sozialen Umfeld?			
Bewusstsein – Vorteile Ehrenamt bei der Arbeitssuche?	Ja	Nein	Gesamt
Ja	5	10	15
Nein	0	6	6
Gesamt	5	16	21

Tabelle 4: Bewusstsein – Vorteile Ehrenamt bei der Arbeitssuche? / Ehrenamt im näheren, sozialen Umfeld?

5.1.5. Bereitschaft zum Ehrenamt in Bezug auf Alter und Geschlecht

Bezogen auf die Frage, ob eine ehrenamtliche Tätigkeit in Frage kommt, kombiniert mit den Variablen Alter und Geschlecht, haben wir zwei Hypothesen erstellt (Hypothese C und D).

Über alle Altersgruppen hinweg sind 15 Personen der Meinung, dass für sie ein Ehrenamt während der Arbeitslosigkeit in Frage kommt. Im Gegensatz zu acht der insgesamt 13 befragten Frauen kommt hingegen für sieben der acht befragten Männer das Ehrenamt in Frage.

	Alter			
<i>Kommt das Ehrenamt in Frage?</i>	20-30 Jahre	40-50 Jahre	über 50 Jahre	Gesamt
Ja	5	5	5	15
Nein	1	0	5	6
Gesamt	6	5	10	21

Tabelle 5: Kommt das Ehrenamt in Frage? / Alter

	Geschlecht		
<i>Kommt das Ehrenamt in Frage?</i>	weiblich	männlich	Gesamt
Ja	8	7	15
Nein	5	1	6
Gesamt	13	8	21

Tabelle 6: Kommt das Ehrenamt in Frage? / Geschlecht

Da wir im Rahmen unserer Hypothese D der Vermutung nachgegangen sind, dass es eher männliche Personen sind, welche die Option eines Ehrenamtes in Betracht ziehen, haben wir die Frage, ob ein Bewusstsein besteht, dass ein Ehrenamt Vorteile mit sich bringen kann, auch nach der Variable „Geschlecht“ ausgewertet.

Allen männlichen Personen war es bewusst, dass eine ehrenamtliche Tätigkeit Vorteile bei der Arbeitssuche mit sich bringen kann. Dieses Bewusstsein teilten sieben Frauen, sechs der weiblichen Personen waren sich nicht darüber im Klaren, dass ein Ehrenamt bei dem Wiedereinstieg in die Arbeitswelt helfen kann. Im Gesamten bestand jedoch bei 15 der Befragten ein Bewusstsein über die möglichen Vorteile eines Ehrenamtes.

Geschlecht			
<i>Bewusstsein – Vorteile Ehrenamt bei der Arbeitssuche?</i>	weiblich	männlich	Gesamt
Ja	7	8	15
Nein	6	0	6
Gesamt	13	8	21

Tabelle 7: Bewusstsein – Vorteile Ehrenamt bei der Arbeitssuche? / Geschlecht

5.2. Ehrenamtliche Institutionen

Bezogen auf das Thema Ehrenamt wurden die verschiedenen Institutionen von uns mit ähnlichen Fragestellungen konfrontiert, wie auch schon die arbeitslosen Personen, unter anderem, welche Vorteile eine ehrenamtliche Tätigkeit für die Arbeitssuche bieten kann. Hinzu kamen Fragen nach Einstellungskriterien ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen, nach Fortbildungsmöglichkeiten, nach den Beweggründen, warum Menschen sich ehrenamtlich beschäftigen und ob die Institutionen momentan arbeitslose Personen eingestellt haben. Durch Zitate aus den Interviews wird nun im Folgenden die Sicht der

ehrenamtlichen Institutionen auf das Thema Ehrenamt und Resozialisierung dargestellt.

5.2.1. Beweggründe für eine ehrenamtliche Tätigkeit

Die Gründe, warum Personen eine ehrenamtliche Tätigkeit ausüben, die seitens der Institutionen genannt werden, sind zum Teil denen der arbeitslosen Personen sehr ähnlich. Auf der einen Seite werden Gründe wie Abwechslung, Beschäftigung und „etwas Gutes tun“ sehr häufig genannt, auf der anderen Seite verweisen auch die Institutionen immer wieder auf die Unentgeltlichkeit und das damit verbundene fehlende Einkommen.

„Manche, weil sie etwas weitergeben wollen, manche, weil sie es anderen leichter machen wollen als sie es selber hatten und es gibt auch einige die sagen ‚bevor ich zu Hause herum sitze mache ich lieber was Sinnvolles.“

„Prinzipiell ist es eine gute Sache, für die man arbeitet...egal, ob man jetzt arbeitslos ist oder nicht. Und viele machen das ja, damit sie nicht zu Hause herumsitzen und weil sie etwas weitergeben wollen...es ist ja auch so ein Problem mit der ehrenamtlichen Arbeit. Vor allem bei Langzeitarbeitslosen...bevor sie arbeiten und nichts dafür bekommen, gehen sie lieber schwarzarbeiten. Und da bleibt keine Zeit für Ehrenamt, wenn ich meine Rechnungen bezahlen soll, wenn ich nicht weiß, wie ich für die Kinder und die Familie das Essen auf den Tisch bringen soll, wenn ich hinten und vorne nicht mehr weiß, woher nehmen...dann habe ich keinen Nerv für Ehrenamt.“

„Die meisten wollen einen Beitrag leisten für irgendetwas Sinnvolles, oder suchen eine sinnvolle Beschäftigung, Abwechslung.“

„Ich glaube, das ist sehr unterschiedlich (...) ich glaube einerseits, ist das die Suche nach einer gewissen Art von Sinn,

sinnstiftende Tätigkeit, etwas Nützliches zu tun, oft melden sich einfach auch Leute, die aktiv nicht mehr im Berufsleben sind und einfach noch was tun möchten, ich glaube auch, dass es zum Teil auch um den Lernzuwachs geht, einfach was kennenlernen, was Neues kennenlernen, mit so einer Berufsgruppe in Berührung zu kommen, so ein Projekt kennenzulernen, es kann sicher auch ein Anreiz sein.“

„Die meisten wollen anderen helfen und etwas bewegen.“

„...weil es eine Freude bereitet, jemand anderen zu unterstützen, viele wissen das einfach auch zu schätzen, dass es einem selbst sehr gut geht und man möchte einfach Personen unterstützen.“

„...es melden sich auch Personen, die auf Arbeitssuche sind und in dieser Zeit einfach auch zeitlich flexibel sind und die Zeit auch einfach sinnvoll verbringen möchten.“

„Freude am Tun.“

5.2.2. Vorteile eines Ehrenamtes bei der Arbeitssuche

Auch in Bezug auf die Vorteile, die eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Zeit der Arbeitslosigkeit mit sich bringen kann, stimmen die Antworten der Mitarbeiter/innen der Institutionen sehr häufig mit den befragten arbeitslosen Personen überein. Das Knüpfen sozialer Kontakte und das Kennenlernen neuer beruflicher Bereiche stehen hier im Vordergrund.

„Auf jeden Fall Berufserfahrung...allerdings braucht man heutzutage, vor allem im Sozialbereich, eine Ausbildung, die mit dem Bereich zu tun hat. Die formalen Rahmenbedingungen sind auf jeden Fall in den letzten Jahren noch verschärft worden. Wenn ich jetzt arbeitslos bin und sage ‚ich mach jetzt ein Ehrenamt, damit ich wieder einen Job bekomme‘ (...) ob

das so funktioniert weiß ich nicht...wenn dann sicher nur als zusätzliche Maßnahme. In einem Bewerbungsgespräch zeigt es sicher von Interesse und Aktivität...Netzwerke und Kontakte natürlich auch...aber wie gesagt, nur als Zusatzstrategie.“

„Sie würden durch eine ehrenamtliche Beschäftigung auch rauskommen und vielleicht könnten sich dadurch neue Perspektiven ergeben und natürlich ist auch das soziale Netzwerk ein großer Vorteil.“

„Weiteres wäre diese Person bei uns in einer Gemeinschaft und hätte so eventuell mehr soziale Kontakte, die vielleicht wiederum zu einem Job führen könnten.“

„Für eine arbeitslose Person würde eine solche Tätigkeit den Vorteil bringen, dass sie eine zusätzliche Ausbildung erhalten würde, dass sie in eine Gemeinschaft integriert werden würde und dass sie für andere Menschen auch da wäre.“

„Ist immer gut für zukünftige Arbeitgeber, das die sehen, dass man nicht in der Arbeitslosigkeit quasi in der Nase bohrt sondern schaut, was man sinnvolles eben machen kann.“

5.2.3. Einstellungskriterien

Die Antworten auf die Frage nach etwaigen Aufnahmekriterien lassen, bezogen auf die Qualifikationen der arbeitslosen Personen, keine weitreichenden Schlüsse zu. Generell kann man jedoch sagen, dass, sobald es zu einem intensiveren Kundenkontakt kommt, vor allem im sozialen und gesundheitlichen Bereich, gewisse Voraussetzungen verlangt werden. Kleine, alltägliche Arbeiten können indes ohne weiteres und jederzeit verrichtet werden.

„Es kommt immer darauf an, welche Arbeitsfelder anfallen. Wenn jetzt einer sagt ich will bei euch im Wohnhaus den Ra-

sen mähen sind das ganz andere Anforderungen wie wenn jemand sagt, ich will einen Ausflug machen mit dem Kunden.

Also, wenn es um den direkten Kontakt mit unseren Kund/innen geht braucht es schon gewisse Voraussetzungen. Eine persönliche Stabilität ist ein wichtiger Punkt, und zu wissen, was sind meine Aufgaben.“

„Also, prinzipiell versuchen wir schon, allen Personen eine Mitarbeit zu ermöglichen, eine freiwillige Mitarbeit, aber natürlich ist nicht für jede Person jede Aufgabe auch passend. Deswegen schauen wir im Vorfeld natürlich schon, welche Person kann für welche Aufgabe passen und dann gibt es ausführliche Gespräche oder Telefonate und dann wird einfach gemeinsam geschaut, was gut passen könnte, in manchen Bereichen ist einfach eine gute Einschulung möglich, aber prinzipiell haben wir jetzt keine ganz strengen Aufnahmekriterien für die freiwillige Mitarbeit, da haben wir einfach den Vorteil, dass wir viel anbieten können und wir dann wirklich schauen, dass es für jede Person eine Möglichkeit gibt. Natürlich kommt es immer wieder einmal vor, dass wir merken, es ist vielleicht nicht die richtige Tätigkeit, vielleicht auch weil die falsche Motivation dahinter steckt, aber prinzipiell schauen wir natürlich, dass es Möglichkeiten gibt für alle, die sich bei uns melden.“

Alle befragten Institutionen hatten zum Zeitpunkt unserer Interviews keine arbeitslosen Personen beschäftigt. Hauptsächlich engagieren sich bei ihnen Menschen, die bereits in Pension sind oder jene, die noch mitten im Berufsleben stehen.

Die Fortbildungen, Kurse und Seminare, die im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit absolviert werden können, sind generell jeweils aus dem Bereich, in dem die Institutionen selbst angesiedelt sind.

5.3. Arbeitsvermittlungsstelle

Im Zuge unserer Interviews mit Mitarbeiter/innen einer Arbeitsvermittlungsstelle (AVS) fragten wir, ob ein Ehrenamt für Kund/innen der AVS ein Thema ist und ob generell bei Beratungsgesprächen eine ehrenamtliche Tätigkeit als zusätzliches Hilfsmittel zur Arbeitssuche vorgeschlagen wird.

In einem der Interviews kam heraus, dass in der gesamten Arbeitszeit jener befragten Mitarbeiterin bis jetzt nur drei Personen ehrenamtlich tätig waren und nur eine davon hat durch diese Tätigkeit den Wiedereinstieg ins Berufsleben geschafft. Zwei der drei Personen waren weiblich und über 25 beziehungsweise über 45 Jahre alt. Jene Person, die durch die ehrenamtliche Beschäftigung eine Anstellung gefunden hat, war männlich, über 45 Jahre alt und zuvor im Personenverkehr tätig. Dieser Mann war im sozialen Bereich freiwillig engagiert und erhielt in dieser Institution zunächst eine geringfügige und später sogar eine Fixanstellung.

Allgemein tendieren die Meinungen der Mitarbeiter/innen der AVS dahin, dass es eher Frauen sind, die sich ehrenamtlich in einem sozialen Bereich betätigen. An diesem Punkt war ebenfalls erneut das Thema Bezahlung von Bedeutung.

„Es sind wahrscheinlich eher die Frauen ehrenamtlich, wo die Männer verdienen.“

„Von was sollen sie denn leben!“

„Frauen sind eventuell eher noch im sozialen Bereich tätig.“

Nur eine der 21 von uns befragten arbeitslosen Personen gab an, dass ihr bei der AVS zu einem Ehrenamt geraten wurde. In einem Gespräch mit einer Mitarbeiterin der AVS, welche hauptsächlich mit Langzeitarbeitslosen zu tun hat, wurde deutlich, dass den arbeitslosen Personen sehr wohl zu

einer ehrenamtlichen Tätigkeit geraten wird, um soziale Kontakte zu knüpfen, den Tagesrhythmus wiederzufinden oder generell einer Beschäftigung nachzugehen; es jedoch schwierig sei, da diese Personen sehr oft für ihre Arbeit entlohnt werden wollen und sie bereits einen ganz anderen Rhythmus aufgebaut haben, welcher sehr schwer zu durchbrechen ist.

„Es wird ihnen immer zum Ehrenamt geraten, aber sie wehren sich vehement dagegen.“

Fazit

Im Rahmen unserer Forschung sind wir zu einigen erwartbaren, allerdings auch zu einigen eher überraschenden Ergebnissen gekommen. Überraschend waren zum Beispiel die Ergebnisse zur Frage, welche Hilfsmittel denn eigentlich genutzt werden, um wieder Arbeit zu finden. Die erwartete Nutzung des sozialen Netzwerkes war in unserer Stichprobe nicht stark vertreten. Hauptsächlich wurden Medien in Kombination mit Arbeitsvermittlungsstellen genutzt. Soziale Netzwerke werden eher von älteren Personen der Altersgruppe der über 50-Jährigen in Anspruch genommen.

Innerhalb unserer Forschung stellten wir vier Hypothesen auf, die wir durch Interviews mit Arbeitslosen überprüft haben und durch Befragungen von Mitarbeiter/innen in Arbeitsvermittlungsstellen und ehrenamtlichen Institutionen ergänzten.

H1: *„Je länger der Zeitraum, über den eine Person arbeitslos ist, desto kleiner wird die Hoffnung auf eine Wiederanstellung und umso mehr wird die überschüssige Zeit als negativ angesehen“* kann innerhalb unserer Stichprobe bestätigt werden, denn Personen, die bis zu einem Jahr arbeitslos waren, gaben an, die momentane „Freizeit“ als positiv zu empfinden, während jene, die länger arbeitslos waren, die Beschäftigung und Regelmäßigkeit stark vermissten. Im Zusammenhang mit der grundsätzlichen Frage, was überhaupt unter einem Ehrenamt verstanden wird, wurden größtenteils die Unentgelt-

lichkeit und auch der hohe soziale Wert genannt. Überraschend war hierbei, dass sehr viele das Ehrenamt als eine Art Praktikum beschrieben, in dem die Freiwilligen nur ausgenutzt und schlecht bezahlt werden.

Die genannten Vorteile einer ehrenamtlichen Tätigkeit sind der soziale Kontakt und die Möglichkeit einer Fixanstellung, die beschriebenen Nachteile beinhalten vor allem den finanziellen Aspekt.

Bei H2 *„Menschen, die im näheren sozialen Umfeld bereits Kontakt mit ehrenamtlicher Arbeit hatten, sind eher dazu bereit während der Arbeitslosigkeit einer solchen Tätigkeit nachzugehen und haben auch ein Bewusstsein dafür, dass ein Ehrenamt Vorteile bei der Arbeitssuche bieten kann“* lässt sich keine eindeutige Tendenz feststellen, obwohl der Anteil derjenigen, die eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit in Betracht ziehen und schon Kontakt mit einem Ehrenamt durch ihr soziales Umfeld hatten, im Verhältnis minimal höher ist, als derjenigen, die noch keine Person in ihrem Umfeld hatten, welche einer ehrenamtlichen Beschäftigung nachging.

H3: *„Personen zwischen 20 und 50 Jahren tendieren eher dazu, eine ehrenamtliche Tätigkeit während der Zeit der Arbeitslosigkeit auszuüben, als ältere Personen“* und auch H4 *„Es sind eher mehr männliche Personen dazu bereit während der Zeit der Arbeitslosigkeit eine ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben“* konnte innerhalb unserer Stichprobe verifiziert werden. Während sich unter der Altersgruppe der 20 bis 30-Jährigen und der 40 bis 50-Jährigen fast alle Personen für eine ehrenamtliche Tätigkeit aussprachen, waren es unter den 50 - 60 Jährigen nur die Hälfte. In Bezug auf das Geschlecht fiel auf, dass Männer eher ein Bewusstsein für mögliche Vorteile einer ehrenamtlichen Tätigkeit besitzen und ebenfalls stärker mit dem Gedanken spielen, einer solchen Beschäftigung nachzugehen.

Die Interviews mit Leiter/innen ehrenamtlicher Institutionen bestätigten die Aussagen der Arbeitslosen in vielerlei Hinsicht. Auch sie nannten im Zusammenhang mit den Vorteilen des Ehrenamtes Abwechslung, Beschäftigung und „etwas Gutes tun.“ Der Nachteil ist, laut ihnen, ebenfalls vorwiegend die Unentgeltlichkeit. Die Vorteile ehrenamtlicher Tätigkeit sind das Knüpfen sozialer Kontakte und das Kennenlernen neuer beruflicher Bereiche. Die Befragungen von Mitarbeiter/innen der Arbeitsvermittlungsstellen führten zu ganz anderen, aber spannenden Perspektiven: Ein Interview ließ darauf schließen, dass prinzipiell nur sehr wenige Arbeitslose ehrenamtlich tätig sind. In der gesamten Arbeitszeit der Beraterin hatte diese nur mit drei arbeitslosen, ehrenamtlich tätigen Personen Kontakt. Die Befragten der Arbeitsvermittlungsstellen waren außerdem der Meinung, dass eher Frauen als Männer ehrenamtlich engagiert sind.

Die Ergebnisse unserer Studie lassen den Schluss zu, dass das Ehrenamt Arbeitslosen zwar durchaus Vorteile bringt, diese Möglichkeit jedoch von den meisten nicht in Anspruch genommen wird.

Theresa Grillitsch, Nadine Hafner & Victoria Menapace

Verkanntes Potenzial?

Eine soziologische Betrachtung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungen von Migrant/innen in Graz

„Wir betreiben volkswirtschaftlichen Unsinn“, meinte Außenminister Sebastian Kurz zum Thema Berufsanererkennungsgesetz in Österreich in einem Interview und hob hervor, dass es für Menschen aus Drittstaaten gleiche Regeln geben soll, wie für EU-Bürger/innen. Gleichzeitig sei es unsinnig, dass eine Ausbildung, die in Wien anerkannt wird, in einem anderen Bundesland nicht gilt.¹⁶⁶ Diese Meldung bestätigt die Aktualität und Relevanz unseres Forschungsvorhabens, das die Beschäftigung mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen von Migrant/innen, die in Graz leben, umfasst.

Die vorliegende Arbeit richtet ihren Fokus auf den Bildungsanererkennungsprozess und die damit verbundene Lage der Migrant/innen. Unser Ziel ist, damit zu ergründen, welche Erfahrungen diese in der Erwerbstätigkeit, Dequalifizierung beziehungsweise Arbeitslosigkeit haben. Die zu erforschende Personengruppe besitzt eine Matura, ein Diplom, einen Collegeabschluss oder ein abgeschlossenes Studium. Passend zum Forschungsthema Arbeitslosigkeit und dem Titel dieses Buches *„Die Stempelgesellschaft. Eine Betrachtung von Stempelnden und Abgestempelten“* fassten wir den Begriff der Arbeitslosigkeit breiter. Wir zählen auch Migrant/innen in dequalifizierten Arbeitsbereichen als arbeitssuchend entsprechend ihrer Qualifikation.

¹⁶⁶ Der Standard 2014.

Unter Anerkennung verstehen wir, neben der gesellschaftlichen Akzeptanz einer Qualifikation, das (positive) Ergebnis des Anerkennungsverfahrens oder einer Bewertung, in der die ausländische Ausbildung zu einer vergleichbaren Qualifikation führt.¹⁶⁷ Für einen Perspektivenwechsel im Umgang mit Migration setzte sich Sprung bereits vor zehn Jahren ein und weist darauf hin, dass schon in den 1980er Jahren verstärkt diskutiert wurde, dass Integration ein wechselseitiger Prozess ist und auch die Aufnahmegesellschaft und ihre Mitglieder Verantwortung übernehmen müssen.¹⁶⁸ Unsere Arbeit soll nun ergründen, ob dies in Österreich hinsichtlich der Bildungsanerkennung geschieht.

Für unsere Arbeit ergeben sich daraus folgende Fragestellungen:

1. *Wie gestaltet sich der Bildungsanerkennungsprozess von Migrant/innen beziehungsweise was hindert diese an dessen Durchführung?*
2. *Wie wirkt sich eine berufliche Anerkennung/Nicht-Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen auf die emotionale Lage des Individuums selbst aus?*

Weil wir unseren Fokus in der vorliegenden Arbeit nicht nur auf die Bildungsanerkennung an sich legen, sondern auf die damit einhergehende soziale Anerkennung, stellen wir unsere Fragestellung in den Kontext der theoretischen Überlegung des deutschen Soziologen Axel Honneth, welche noch erläutert wird. Geleitet von seiner Argumentation zur Anerkennung ergibt sich für uns die Annahme, dass fehlende berufliche Anerkennung zu einem Verlust von Selbstvertrauen und Selbstschätzung und so zu sozialer Scham und Wut führen kann. Wir werfen damit die Frage auf, inwiefern Migrant/innen die fehlende Integration in den Arbeitsmarkt, aber auch in

¹⁶⁷ Vgl. Engelmann et al. 2007: 30.

¹⁶⁸ Vgl. Sprung 2005: 18.

anderen Bereichen, auf sich selbst beziehen und ob die von Honneth beschriebenen Folgen einer Missachtung bei den interviewten Migrant/innen auftreten. Daraus ergibt sich für uns die wesentliche Unterfrage:

Führt fehlende berufliche Anerkennung zu einem Verlust von Selbstvertrauen und Selbstschätzung und welche individuellen Herausforderungen ergeben sich daraus?

Einen weiteren soziologischen Zusammenhang hinsichtlich der Bildungsanerkennung beleuchten wir mit Pierre Bourdieu und seiner Kapitaltheorie. In Bezug auf unsere Arbeit ist entscheidend zu erwähnen, dass wir die unterschiedliche Zusammensetzung dieser Kapitalformen, die die Migrant/innen aus ihrem Herkunftsland mitbringen, berücksichtigen. Unseren Fokus legen wir dabei auf das kulturelle Kapital und damit die Verwertbarkeit der im Ausland erworbenen Ausbildung. Interessant für uns dabei ist, ob die befragten Personen ihr inkorporiertes und institutionalisiertes kulturelles Kapital in Österreich nützen können, für deren mitgebrachte Ausbildung sie sich dem meist komplexen österreichischen Anerkennungsverfahren stellen müssen. Ein Scheitern dieses Verfahrens kann, so unsere Annahme, zu Arbeitslosigkeit oder Dequalifizierung führen und das mitgebrachte Kapital der Migrant/innen scheint damit in Österreich wertlos zu sein. Für uns stellt sich daher die Frage, welche Schritte für eine Erleichterung der Anerkennung der mitgebrachten Ausbildungen notwendig sind. Zuletzt interessiert uns, ob eine vollzogene Verwertung des kulturellen Kapitals, womit wir die Anerkennung der ausländischen Ausbildung meinen, zum Erwerb von symbolischem Kapital und damit zur sozialen Anerkennung führt. Basierend auf dem theoretischen Konzept ergibt sich für uns damit eine weitere Unterfrage:

Können Migrant/innen ihr mitgebrachtes kulturelles Kapital, ihre Bildung und Fähigkeiten in Österreich nützen und welche Maßnahmen sind dafür erforderlich?

Der weitere Aufbau der Arbeit gestaltet sich so, dass im Kapitel „Bildungsanerkennung in Österreich“ die Komplexität des Anerkennungsprozesses dargestellt wird. Mit den theoretischen Grundlagen untermauern wir unsere Fragestellungen und stellen einen Bezug zu deren Verwendung in unseren Ergebnissen her. Der darauf folgende Abschnitt zeigt die methodische Herangehensweise unserer qualitativen Studie und reflektiert die verwendeten Methoden. Das Kapitel „Vielfalt im Feld“ spannt mit statistischen Daten aus Österreich den Bogen zu den Merkmalen unserer Stichprobe und beschreibt deskriptiv die von uns befragte Personengruppe. Daran anschließend werden die Ergebnisse unserer Studie präsentiert und in Verbindung mit den Theorien von Axel Honneth und Pierre Bourdieu gebracht. Das abschließende Resümee gibt eine kurze Zusammenfassung unserer Studie wieder. Da es uns wichtig erscheint, die Individualität der verschiedenen Beispiele aufzuzeigen, sind in Form von Kurzportraits verschiedene Lebensgeschichten einzelner Interviewpartner/innen beschrieben. Diese Personen werden im Text mit einem fiktiven Namen benannt.

1. Die Bildungsanerkennung in Österreich

Der Anerkennungsprozess gestaltet sich für Migrant/innen oft im Kontext von mangelnden Informationen, sprachlicher Barrieren, fehlenden Sozialkontakten, erschwerten formellen Anerkennungsverfahren und Vorurteilen gegenüber dem Humankapital von Migrant/innen.¹⁶⁹ Zudem kommt in Österreich das Fehlen einer einheitlichen Regelung zur formalen Anerkennung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen erschwerend hinzu. Es finden sich verschiedene Gesetzesregelungen auf Bundes- und Landesebene wieder.¹⁷⁰

Die Bildungsanerkennung in Österreich lässt sich unterscheiden in die Gleichhaltung bei Lehrabschlüssen, die Nostri-

¹⁶⁹ Vgl. Sel et al. 2007: 6.

¹⁷⁰ Vgl. Experteninterview 3.

fikation von schulischen Zeugnissen und die Nostrifizierung von akademischen Abschlüssen. Im Weiteren gibt es die Nostrifikation von Qualifikationsnachweisen berufsbildender Bereiche und die berufliche Anerkennung, die auf die Berufszulassung abzielt. Eine Bewertung von mitgebrachten Qualifikationen dient als Grundlage für eine zielgerichtete und qualifikationsadäquate Betreuung durch das Arbeitsmarktservice und damit zur Orientierung und Positionierung am Arbeitsmarkt für Migrant/innen und Dienstgeber/innen. Sie stellt keine formale Anerkennung dar, kann aber unabhängig oder zusätzlich von ihr erfolgen.¹⁷¹ Sämtliche Anerkennungsverfahren sind Verwaltungsverfahren und damit antragsbedürftig. Sie setzen die Vollständigkeit der erforderlichen Unterlagen voraus,¹⁷² was sich insbesondere bei Flüchtlingen aufgrund fehlender Dokumente oftmals schwer umsetzen lässt. Gerade in reglementierten Berufen, also jenen, die in der Gewerbeordnung zu finden sind und zu denen Gesundheitsberufe, Architekt/innen, Rechtsanwält/innen oder der Arztberuf gehören, bedarf es eines Qualifikationsnachweises. Für die Nostrifizierung und damit die formale Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses, gilt die ENIC NARIC AUSTRIA als offizielle Anlauf- und Kontaktstelle, welche für Fragen der internationalen Anerkennung von akademischen Abschlüssen und Titeln zuständig ist.¹⁷³ Seit 2013 wird österreichweit Beratung zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in neuen Anlaufstellen (AST) angeboten, die in etablierten Beratungseinrichtungen für Migrant/innen integriert sind.¹⁷⁴

2. Theoretische Grundlagen

Um unsere Forschungsfrage weiterfolgend in den Kontext zu den theoretischen Überlegungen zu Axel Honneth und der

¹⁷¹ Vgl. AST 2014.

¹⁷² Vgl. Kasprarovsky 2013: 33.

¹⁷³ Vgl. Berufsanerkennung in Österreich.

¹⁷⁴ Vgl. Janusch 2013: 20.

Kapitaltheorie von Pierre Bourdieu zu bringen, erläutern wir diese wie folgt.

In seinem Buch „Kampf um Anerkennung“ unterscheidet Honneth drei Formen der Anerkennung. Einerseits nennt er die emotionale Anerkennung innerhalb von Primärbeziehungen, basierend auf Sympathie und Liebe. Eine zweite Sphäre stellt das Recht dar. Zentral hierbei ist, dass das Subjekt als egalitär, gleichberechtigt und frei anerkannt wird. Dies bezieht sich auf den rechtlichen Schutz beziehungsweise einer gleichen Chance zur Partizipation und schließt zumindest eine existenziell gesicherte, soziale und ökonomische Stellung mit ein. Als Missachtung gilt hier die Entrechtung und Ausschließung, bei der die soziale Integrität des Subjekts bedroht ist. Die dritte Form der Anerkennung bezeichnet Honneth als Solidarität, welche auf sozialer Wertschätzung beruht. Eine Person kommt zu dem Gefühl, wertvoll zu sein, wenn deren individuelle Leistungen und Fähigkeiten von den übrigen Gesellschaftsmitgliedern als wertvoll anerkannt werden. Durch diese drei Formen von Anerkennung gelangt ein Subjekt laut Honneth zu Selbstvertrauen, Selbstachtung und Selbstschätzung. Zentral für unsere Arbeit ist, dass Honneth den Fokus auf die Wechselseitigkeit von Anerkennung legt. Ein Individuum entwickelt sich durch die Interaktion mit anderen und kann nur durch die Anerkennung anderer zu einer positiven Beziehung zu sich selbst kommen. Durch Missachtung und die oftmals lange Dauer des Prozesses der Anerkennung, sieht sich das Individuum in seiner Beziehung zu sich selbst verletzt, was mit dem Verlust von Selbstvertrauen einhergeht. Entscheidend für Honneth ist damit die Abhängigkeit der Menschen von der Anerkennung anderer. Er bekräftigt dies mit den psychischen Nebenerscheinungen von Missachtungserfahrungen, wie Wut oder Scham.¹⁷⁵ In dieser Arbeit sehen wir Migrant/innen, deren Ausbildung in Österreich nicht anerkannt ist, als Subjekte, denen es an rechtlicher Anerkennung und sozialer Wertschät-

¹⁷⁵ Vgl. Honneth 1992: 107-126.

zung fehlt, weil es ihnen rechtlich nicht möglich ist, eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit auszuüben und ihren Fähigkeiten innerhalb der Gesellschaft damit mangelnde Wertschätzung entgegengebracht wird.

Bourdieu wiederum spricht von verschiedenen Kapitalformen, mit denen jede Person in unterschiedlichem Ausmaß ausgestattet ist, was im Besonderen auf Migrant/innen, welche ihre Ausbildung im Ausland erworben haben, zutrifft. Diese Kapitalzusammensetzung entscheidet laut Bourdieu über die Position in der Gesellschaft und verdeutlicht die Verbindung zur sozialen Anerkennung. Hierzu nennt der Bildungssoziologe auch das ökonomische Kapital, welches sich auf das Eigentum einer Person bezieht und in Geld konvertierbar ist. Entscheidender für ihn ist aber das kulturelle Kapital, welches sich in inkorporierter Form in Bildung, Kenntnissen und Fähigkeiten einer Person ausdrücken lässt. Er differenziert hinsichtlich des kulturellen Kapitals aber auch das objektivierte kulturelle Kapital, mit dem er den Besitz von kulturellen Gütern, wie Bücher, meint, und das institutionalisierte kulturelle Kapital, welches sich in Form von erworbenen Titeln zeigt, sofern diese anerkannt sind. Als dritte Kapitalsorte nennt Bourdieu das soziale Kapital, welches soziale Beziehungen, Kontakte und Netzwerke als eine wichtige Ressource beschreibt, an denen es Migrant/innen im Ankunftsland aber gewöhnlich mangelt, sofern diese nicht aufgrund eines Familiennachzugs oder dergleichen nach Österreich gekommen sind. Zudem muss erwähnt werden, dass es vor allem hilfreicher sozialer Kontakte bedarf, um in der Bildungsanerkennung erfolgreich zu sein, sei es um besser und schneller den Anforderungen der deutschen Sprache gerecht zu werden oder/und mehr über den Anerkennungsprozess zu erfahren. Das symbolische Kapital steht bei Bourdieu über diesen drei Kapitalsorten und drückt aus, ob diese zu gesellschaftlicher Anerkennung und Prestige führen. Bourdieu hält fest, dass die Kapitalformen ineinander umgewandelt werden können. Dies geht mit Transformationskosten, wie beispielsweise aufzuwendender Zeit,

einher. So kann soziales Kapital in ökonomisches transformiert werden, indem soziale Kontakte, welche zeitlicher Ressource bedürfen, zur Geldbeschaffung genutzt werden. Ein ökonomisches Kapital kann auch mit der Finanzierung einer besonderen Ausbildung in ein kulturelles transformiert werden.¹⁷⁶ Ziel unserer Studie ist es, die Kapitaltheorie mit der Kapitalstruktur von den Befragten und ihren damit verbundenen Möglichkeiten hinsichtlich der Bildungsanerkennung in Verbindung zu bringen.

Vollständigkeitshalber weisen wir darauf hin, dass mit Bourdieu bereits in diversen Forschungsarbeiten zur Bildungsanerkennung gearbeitet wurde. So stellten sich die Autoren Arnd-Michael Nohl und andere die Frage, wie hochqualifizierte Migrant/innen ihr Wissen und Können in Deutschland verwerten können. Diese gehen von der Notwendigkeit aus, das mitgebrachte kulturelle Kapital am Arbeitsmarkt wahrnehmen und schätzen zu lernen beziehungsweise das Potential Migration als zentrale Ressource zu nützen.¹⁷⁷

3. Methoden

In diesem Kapitel wird nun aufgezeigt, welche sozialwissenschaftlichen Methoden angewandt wurden, um unsere Forschungsfragen zu beantworten. Im Zuge einer anfänglichen Literaturrecherche machten wir uns nicht nur mit dem Feld vertraut, sondern erhoben damit zeitgleich den aktuellen Forschungsstand in Österreich. Die vorhandenen Studien in Graz¹⁷⁸ und in Linz¹⁷⁹ sowie die im November 2014 in Graz stattgefundene Tagung „Potential Migration“, welche die mitgebrachte Bildung in den Mittelpunkt rückte, bestätigten uns die Relevanz dieses Themas. Um mehr über das Problem der Anerkennungsverfahren und die davon betroffenen Personen

¹⁷⁶ Vgl. Bourdieu 1983: 183-189.

¹⁷⁷ Vgl. Nohl et al. 2010.

¹⁷⁸ Vgl. Weiss & Kapeller 2012.

¹⁷⁹ Vgl. Stadlmayer 2012.

zu erfahren, nahmen wir Kontakt zu diversen Beratungsstellen auf, die sich mit dieser Thematik auseinandersetzen. Im Zuge dessen führten wir sechs Expert/inneninterviews. Nach diesen Schritten richteten wir unseren Fokus auf unsere eigentliche Zielgruppe.

Im Rahmen des Forschungsdesigns stellte sich für uns die Frage nach der Erhebung der Daten. Wir einigten uns darauf, Migrant/innen, welche eine Ausbildung im Ausland erworben haben, mittels eines leitfadengestützten Interviews zu befragen. Nachdem unsere Studie vor allem auf emotionale Zustände abzielt, kam ein quantitativer Fragebogen, der weniger Raum für Offenheit lässt, nicht in Frage. Um die Situation der in Graz lebenden Migrant/innen mit höherem Bildungsabschluss aus dem Ausland in ihrer Komplexität zu erfassen, erschien uns eine qualitative Forschung, die es ermöglicht, eine kleine Personengruppe explorativ und intensiv zu untersuchen, als zielführender. Unser anfangs geplanter Zugang zu Interviewpartner/innen über ein beliebiges Grazer Reinigungsunternehmen, in welchem wir Migrant/innen in dequalifizierten Tätigkeiten vermuteten, blieb uns aufgrund mangelnder Zeitkapazität und Desinteresse seitens der Unternehmen in Graz verwehrt. Den Feldzugang realisierten wir schlussendlich über diverse Sprachschulen, Beratungsstellen und persönliche Kontakte in Graz. Dies hatte für unsere Studie den Vorteil, neben Personen in unterschiedlichen dequalifizierten Tätigkeitsbereichen auch unmittelbar von Arbeitslosigkeit betroffene Migrant/innen zu erreichen. Es gelang uns, eine breitgefächerte Stichprobe hinsichtlich Alter, Ausbildung und Herkunft zu erzielen, allerdings überwiegt der Anteil an Frauen innerhalb unserer Stichprobe. Die Zusammensetzung der befragten Personen ist von dem von uns gewählten Zugang einer willkürlichen Stichprobenauswahl geprägt, was allgemeingültige Aussagen über das Feld ausschließt. Die Aussagen der Interviewpartner/innen konnten zudem nicht geprüft werden. Das Ziel dieser Studie ist nicht allgemeingültige Aus-

sagen zu treffen, sondern die Darstellung der subjektiv empfundenen Situationen der von uns Befragten.

Anhand unseres Leitfadens gingen wir mit der Einstiegsfrage retrospektiv vor, um den Ausbildungsstand und die Berufserfahrung im Herkunftsland abzufragen und in weiterer Folge tasteten wir uns an das aktuelle Beschäftigungsverhältnis und den Prozess der Bildungsanerkennung der Migrant/innen mit der emotional gefühlten Anerkennung in Österreich vor. Die emotionale Befindlichkeit, wie auch Angaben zu den Kosten der Bildungsanerkennung, welchen wir in unserer Studie einen Wert beimessen, berücksichtigten wir zwar im Leitfaden, diese konnten aber nicht immer ermittelt werden. Diese methodischen Fehler führen wir auf Lücken in unserem Leitfaden, die erst bei der Auswertung deutlich wurden, zurück und zum Teil auf die mangelnde Bereitschaft der Interviewpartner/innen, diese speziellen Fragen zu beantworten.

Unser angestrebtes Ziel, 25 bis 30 Personen zu interviewen, konnten wir mit 28 durchgeführten Interviews erreichen. Das Alter der zu interviewenden Personen grenzten wir lediglich auf ein erwerbsfähiges Alter mit mindestens 18 und maximal 65 Jahren ein. Stellten wir anfangs die Überlegung an, nur Personen aus Drittstaaten heranzuziehen, erweiterten wir unser Interesse auch auf Migrant/innen aus EU beziehungsweise Nicht-EU-Ländern, mit der Begründung, ein vielfältiges Feld abdecken zu wollen. Die Interviews dauerten in der Regel zwischen 30 und 60 Minuten und wurden meist in den Räumlichkeiten der Universität durchgeführt. Unsere Ausgangsüberlegung, nur Migrant/innen mit zumindest interviewtauglichen Deutschkenntnissen zu interviewen, gelang uns meistens, nur in Ausnahmefällen führten wir auch Interviews auf Französisch und Englisch durch, was durch unseren Zugang über Sprachschulen und Beratungsstellen bedingt war. Aufgrund von Sprachbarrieren konnten einzelne Interviews nicht zur vollständigen Zufriedenheit der Beteiligten geführt werden. Unsere fehlende Eingrenzung der Aufenthaltsdauer in Österreich brachte uns, neben Personen mit mangelnden

deutschen Sprachkenntnissen, immer wieder zu Personen, die sich erst seit wenigen Monaten in Österreich befanden und sich noch nicht mit der Bildungsanerkennung auseinandergesetzt haben.

Hinsichtlich der Materialanalyse einigten wir uns auf eine Transkription, die je nach Bedarf wortwörtlich oder zusammenfassend ausgeübt wurde.¹⁸⁰ Für die Auswertung der Daten legten wir Codierungen mit Schwerpunkten fest und werteten diese mit MAXQDA, einem Programm zur Analyse von qualitativen Interviews, aus.

4. Die Vielfalt im Feld: Beschreibung unserer Stichprobe

„Jeder Mensch ist einzigartig.“¹⁸¹ Dies entgegnete uns eine Expertin, die wir nach typischen Abläufen in Anerkennungsverfahren befragten. Sie betonte die Wichtigkeit, keine allgemeinen Aussagen zu treffen, weil jede Situation unterschiedlich ist. Dies spiegelt sich auch in unserer Stichprobe wieder. Neben Merkmalen wie Herkunftsland, Alter und Geschlecht unterscheiden sich die Interviewpartner/innen in ihren Migrationsgründen, ihrer Aufenthaltsdauer und in ihrer Arbeitserlaubnis. Zentral für uns ist die Frage nach berufsadäquater Anstellung oder Arbeitslosigkeit. Die Vielfalt unseres Forschungsfeldes soll hier deskriptiv dargestellt werden.

Laut Statistik Austria lebten Anfang 2014 rund 1,5 Millionen Menschen, die im Ausland geboren wurden, in Österreich. Das sind rund 16,6 Prozent der Gesamtbevölkerung.¹⁸² Diese bringen in etwa zu je einem Drittel einen höheren, mittleren und niedrigen Ausbildungsgrad¹⁸³ in ihre neue Heimat mit.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Vgl. Flick 2004: 264.

¹⁸¹ Experteninterview 5.

¹⁸² Vgl. Statistik Austria 2014.

¹⁸³ Definition: höhere Bildung: ab Matura, mittlere Bildung: Lehre/Bms, niedrige Bildung: Pflichtschule.

¹⁸⁴ Vgl. Gächter 2013: 12.

Die 28 von uns interviewten Migrant/innen in Graz kommen aus insgesamt 18 verschiedenen Ländern. Neun Befragte stammen aus Europa, zehn aus Afrika, gefolgt von sieben Asiat/innen und zwei Südamerikaner/innen. Sie haben in Summe 17 verschiedene Ausbildungen absolviert. Nur zwei der Befragten haben nach der Matura keine weiteren Qualifikationen erworben. Orientiert man sich an einzelnen Berufssparten, ist auffallend, dass mit zehn Befragten eine überwiegende Anzahl an Personen eine Ausbildung aus dem Gesundheitsbereich mitgebracht hat, gefolgt von vier Migrant/innen, welche eine pädagogische Ausbildung absolviert haben. Zudem konnten wir für unsere Interviews Jurist/innen, Sozialwissenschaftler/innen, Wirtschaftswissenschaftler/innen, als auch Personen aus dem naturwissenschaftlichen Bereich gewinnen. In anderen Ländern gibt es universitäre Bildungsabschlüsse, die in Österreich in Lehrberufen erlernt werden, was drei der Interviewpartner/innen betrifft. Als Beispiel dafür kann eine ägyptische Frau genannt werden, die in ihrer Heimat eine Handelsausbildung auf einer Universität absolvierte. In Österreich teilte man ihr mit, dass ihre Ausbildung hier einer Lehre entspricht und sie nochmals Betriebswirtschaftslehre studieren müsste.¹⁸⁵ Weitere vier Personen brachten mehr als eine Ausbildung aus ihrem Heimatland mit.

Sieht man sich den Ausbildungsgrad der im Ausland erworbenen Qualifikationen an, wird deutlich, dass eine Mehrzahl an Personen an einer Universität studierte. Gefolgt von jeweils vier Befragten, die ein College besuchten oder ein Diplom erhielten. Eine der Teilnehmerinnen beendete ihr fast fertiges Bachelorstudium hier in Österreich.

¹⁸⁵ Vgl. Interview 23.

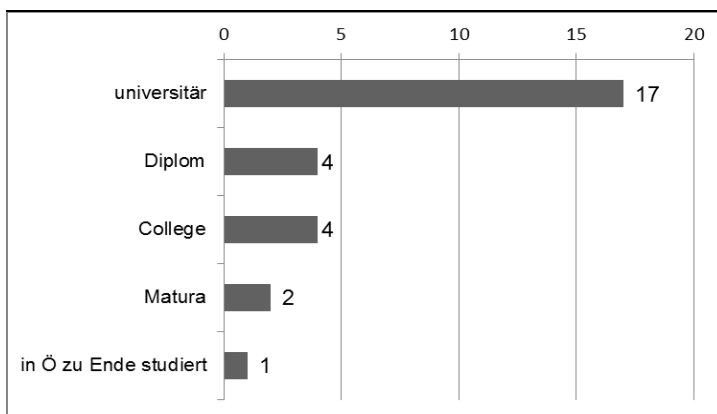


Abbildung 1: Grad der Ausbildung

Österreichweit weisen 43 Prozent der weiblichen zugezogenen Personen eine höhere Bildung auf, 41 Prozent der Männer. Bei der berufsadäquaten Anstellung ist zwischen den Geschlechtern ein großer Unterschied erkennbar. In der Steiermark sind 42 Prozent der Migrantinnen und 31 Prozent der Migranten für den Beruf, in dem sie arbeiten, überqualifiziert. Beide Gruppen sind verglichen mit den Österreicher/innen, die zu 26 Prozent unter ihrem Ausbildungsgrad angestellt werden, deutlich benachteiligt.¹⁸⁶ Unter den Befragten befinden sich insgesamt 24 Frauen und vier Männer. In unserer Stichprobe sind somit Frauen stark überrepräsentiert, was möglicherweise daran liegt, dass in den Sprachschulen und Beratungsstellen vermehrt Frauen zu finden waren. Die Befragten sind im Alter zwischen 20 und 60 Jahren. Beinahe drei Viertel der Personen sind im Alter von 31 bis 40 Jahren.

¹⁸⁶ Vgl. Giralasu 2013: 19.

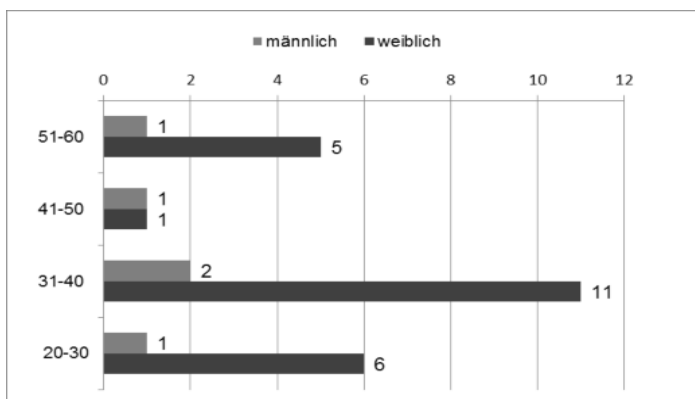


Abbildung 2: Geschlecht und Alter

Im Hinblick auf eine berufsadäquate Anstellung befinden sich unsere Interviewpartner/innen in gänzlich unterschiedlichen Situationen. Neun Personen befinden sich in dequalifizierten Bereichen, wobei niemand von diesen den Weg der Anerkennung bestritt. Vier Personen wurden befragt, die sich in einem Tätigkeitsfeld entsprechend ihrer Ausbildung befinden. Auffallend ist, dass mehr als die Hälfte unserer Interviewpartner/innen in keinem Arbeitsverhältnis stehen und ohne Erwerbsarbeit sind.

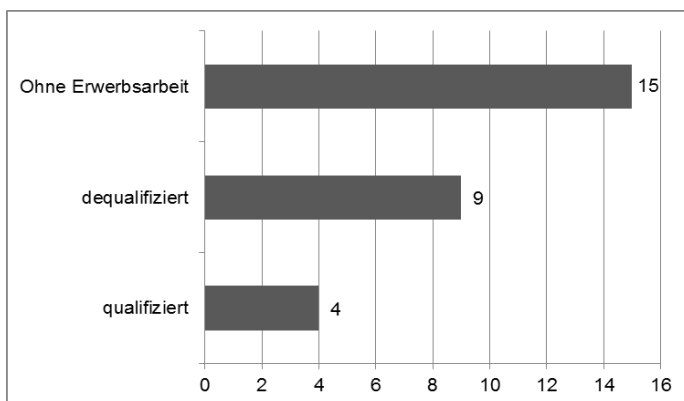


Abbildung 2: Arbeitsverhältnis

Bei den Arbeitsverhältnissen soll zwischen Vollzeit (38,5 Std. pro Woche) und Teilzeitarbeit (Anstellung bei weniger als 38,5 Std. pro Woche) unterschieden werden.¹⁸⁷ Die Dimension der Zeit, welche mit Arbeit verbracht wird, spielt eine wesentliche Rolle für den Anerkennungsprozess, die damit verbundenen Hürden und die emotionalen Belastungen. So ist es ein Unterschied, ob eine Person 38,5 Stunden in der Woche angestellt ist oder Teilzeit arbeitet, da der Anerkennungsprozess sehr zeitintensiv sein kann. Insgesamt gehen vier Personen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Über ein Drittel unserer Interviewpartner/innen ist teilzeitbeschäftigt. Zudem kommen einige der teilzeitbeschäftigten Frauen der Betreuung ihrer Kinder nach und verrichten unbezahlte Haushaltsarbeit. Weitere Tätigkeiten, die von den Erwerbslosen ausgeführt werden, sind Freiwilligenarbeit und die Betreuung ihrer Enkelkinder.

Auch in den Migrationsgründen unterscheiden sich die Befragten. Dabei differenzieren wir zwischen Push- und Pullfaktoren. Pushfaktoren sind alle Umstände, die jemanden veranlassen, das Land, in dem man bisher lebte, zu verlassen. Über ein Drittel der Migrant/innen verließen ihr Heimatland unfreiwillig. Diskriminierung, politische Verfolgung oder Kriege wurden als Gründe der Migration genannt. Auch die eigene Unzufriedenheit in der Heimat, sowie familiäre Probleme führten zur Auswanderung. Als Pullfaktoren werden dagegen jene Kräfte bezeichnet, die das Zielland aufgrund besserer Lebensbedingungen erstrebenswerter erscheinen lässt.¹⁸⁸ Bei acht der freiwillig nach Österreich gezogenen Befragten handelt es sich um eine Familienzusammenführung. Weitere vier Personen sind aus partnerschaftlichen Gründen ausgewandert. Auch die bessere Lebensqualität oder erhoffte Arbeit bewegte die Menschen dazu, nach Österreich zu kommen.

¹⁸⁷ Vgl. AK Portal. Portal der Arbeiterkammer 2014.

¹⁸⁸ Vgl. Giddens 2009: 456.

Insgesamt gelang es uns, eine große Bandbreite an Personen aus unterschiedlichen Ländern und mit unterschiedlichen Qualifikationen zu erreichen. Die Beschreibung der Merkmale unserer Stichprobe soll die Vielfalt der Befragten und ihre individuelle Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich ihres beruflichen Werdegangs aufzeigen. Damit weisen wir auf die schwere Vergleichbarkeit der befragten Migrant/innen hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Biografien hin.

5. Ergebnisse

Im Zuge dieses Forschungspraktikums stellten wir uns die Frage, wie sich der Prozess der Bildungsanerkennung für Migrant/innen in Graz gestaltet. Wie bereits in der Einleitung geschildert, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten der Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen. Bildungsanerkennungsprozesse sind nicht nur abhängig vom Beruf und der Art der Anerkennung, sondern unterscheiden sich auch in ihrem Zeitaufwand, ihren Kosten und bürokratischen Hürden. Dadurch werden Migrant/innen teilweise von der Anerkennung ihrer Qualifikation abgehalten. Verdeutlichen lässt sich dies durch die Tatsache, dass zwei Drittel der von uns Befragten bürokrati-

Portrait 1: Hana (57) musste mit ihrem Mann und zwei Kindern aufgrund des Krieges in Bosnien fliehen und kam 1993 nach Österreich. Sie und ihr Partner haben sich von Beginn an nie als Flüchtlinge in Österreich angemeldet, da sie von Anfang an vor hatten, wieder nach Bosnien zurück zu kehren, sobald die Lage wieder stabil ist. Hana hat BWL in Bosnien fertig studiert und arbeitete bis zu diesem Zeitpunkt ca. zehn Jahre in der Finanzabteilung eines Aluminiumherstellers und war sehr zufrieden. Nach einiger Zeit erkannte sie allerdings, dass sich die Lage in ihrem Heimatland nicht beruhigen würde und sie nun ein neues Leben in Österreich beginnen müssen. Auf ihrer Arbeitssuche war sie schockiert, dass sie als unqualifizierte Arbeitskraft eingestuft worden war, da ihr Diplom und ihre Berufserfahrung nicht anerkannt wurden, sodass sie für einige Zeit zunächst als Putzfrau arbeiten musste. Sie entschied sich gegen eine Berufsanerkennung, da es zu viel Aufwand darstellte. Schließlich schaffte sie es über Umwege, einen Job in einem Zentrum für Migrant/innen zu finden, wo sie nun schon seit 2002 als Sekretärin fest angestellt ist. (vgl. Interview 15. anonymisiert)

Portrait 2: Amar (51) stammt aus Afghanistan und ist Facharzt für Kinder- und Jugendmedizin. Er absolvierte eine jahrelange Ausbildung, daneben hat er auch eine ausgiebige Berufspraxis aufzuweisen. Zuletzt arbeitete er in einem privaten Krankenhaus und leitete dort die Abteilung für Pädiatrie. Vor einem Jahr flüchtete er aufgrund der hohen Bedrohung durch die Taliban nach Österreich, wo seine Frau und seine sieben Kinder bereits Asyl bekommen hatten. Amar möchte nun weiterhin in seinem Berufsfeld tätig sein, da er seinen Beruf mit großer Leidenschaft ausübt. Die Nostrifizierung leitete er bereits ein. Er muss, wie er selbst meint, zuerst sein Deutsch verbessern, um diesen Prozess fortzusetzen. Für ihn ist diese Situation besonders schwer, da er es nicht gewohnt ist, vom Staat Geld zu beziehen. Es bereitet ihm einen hohen emotionalen Stress. [Vgl. Interview 12, anonymisiert]

sche Schwierigkeiten bei der Bildungsanerkennung ansprachen. Zusätzliche Hinderungsgründe, eine Anerkennung einzuleiten, sind zu geringe sprachliche Kenntnisse, fehlende Dokumente, die Notwendigkeit eines geregelten Einkommens, die

Betreuung der Familie und ein vorangeschrittenes Alter. Dennoch stellen Zeit und Geld in unserer Stichprobe die größten Hürden dar. So entschied sich beispielsweise eine argentinische Juristin (42), ihren Angaben zufolge, aufgrund des zeitlichen und finanziellen Aufwands, gegen eine Anerkennung und spricht dabei konkret bürokratische Hürden an.¹⁸⁹ Auch die BWL-Absolventin Hana (57)¹⁹⁰ lässt sich als Beispiel dafür anführen, dass der große Aufwand die Betroffenen von einem Anerkennungsprozess abhält. Um die Anerkennung zu erreichen, hätte sie viele Prüfungen auf der Universität nachholen müssen, wozu sie nicht bereit war. Würde sie noch einmal vor die Entscheidung gestellt werden, in welches Land sie auswandern möchte, würde sie sich für Skandinavien entscheiden, mit der Begründung, dass sie das dortige Programm und die Unterstützung besser geregelt findet, als in Österreich, was mit folgendem Zitat verdeutlicht wird:

¹⁸⁹ Vgl. Interview 3.

¹⁹⁰ Vgl. Portrait 1.

*„Da in Österreich war es sehr chaotisch, sehr chaotisch!
Jeder hat sich irgendwie für sich selbst arrangiert, wie er
wusste und konnte, und das war Nachteil, wirklich Nachteil.
Du hast gekämpft jahrelang, ohne dass du Zeit hättest zu
überlegen, was kann ich für mich für die Zukunft besser ma-
chen. Einfach Tag für Tag Überlebenskampf.“¹⁹¹*

Als weiteren Hinderungsgrund werden oft die fehlenden, detaillierten Dokumente der absolvierten Ausbildung genannt. So bemüht sich Amar (51)¹⁹² gerade intensiv um die Nostrifizierung seines Studiums und erklärt, wie schwierig es ist, die von Österreich verlangten Dokumente aus dem Heimatland zu erhalten. Aufgrund seines bereits vor 25 Jahren abgeschlossenen Studiums ist es ihm nicht möglich, die ECTS Anzahl seiner Kurse nachzuweisen, was ein großes Problem für das Anerkennungsverfahren darstellt. Seine jahrelange Berufsausbildung wird laut Amar von Österreich nicht honoriert, was er nur schwer hinnehmen kann.¹⁹³

Ein weiteres Hindernis für einige Betroffene stellt das Alter dar, denn die Anerkennung der ausländischen Qualifikationen kann sich oft über Monate oder sogar Jahre ziehen, vor allem, wenn Fächer auf der Universität nachzuholen sind. So führen alle drei von uns befragten Personen, die über 55 Jahre alt sind, ihr Alter als Hinderungsgrund zur Anerkennung an. Dies stellt vor allem für Lehrer/innen in unserer Stichprobe ein Problem dar, denn in Österreich ist das Studium von zwei Fächern notwendig, um an Schulen unterrichten zu können. Interviewpartner/innen aus EU-Mitgliedstaaten nannten weniger Schwierigkeiten, um ihre mitgebrachte Ausbildung hier nutzen zu können. Eine 30-jährige Engländerin, die Sprachwissenschaften und Englisch auf Lehramt studierte, gelang es in Österreich sofort eine Anstellung als Englischtrainerin in

¹⁹¹ Interview 15.

¹⁹² Vgl. Portrait 2.

¹⁹³ Vgl. Interview 12.

einer Sprachschule zu finden. Sie benötigte laut ihren Angaben keine Anerkennung ihrer Qualifikationen und hatte generell weniger Schwierigkeiten, was sie auch selbst auf die EU-Mitgliedschaft zurückführte. Dennoch verweist sie auf folgendes: „Dass Österreich die Bürokratie liebt, war mir klar.“¹⁹⁴ Die Migration und die Anerkennung der Ausbildung innerhalb der EU gestaltet sich entsprechend unserer Ergebnisse nochmals leichter, wenn Deutsch als Muttersprache zählt, wie sich am Beispiel einer deutschen Krankenschwester zeigt, die eine Anstellungszusage noch vor ihrer beruflichen Anerkennung erhielt.¹⁹⁵

Wie unsere Analysen weiter ergeben, stellen die verschiedenen bürokratischen Instanzen eine Hürde für die befragten Migrant/innen dar. So fühlen sich diese zwischen den verschiedenen Beratungsstellen und Ämtern „hin und her geschickt“ und sind sich über deren Abläufe vielfach ungewiss. In unseren Interviews wurde deutlich, dass einige mit dem bürokratischen System nicht ohne Hilfe klar kommen und sich viele an anderweitige Beratungsstellen abseits der offiziellen Anerken-

Portrait 3: Der Ägypter Malik (36) musste vor einem Jahr nach Österreich flüchten, weil er in seinem Heimatland aufgrund seiner christlichen Religion diskriminiert und verfolgt wurde. Er schloss in Ägypten ein fünfjähriges Bachelor-Studium der Pharmazie ab, arbeitete dann erfolgreich als Pharmazeut innerhalb eines Unternehmens für kosmetisch-medizinische Produkte. In Österreich ist er Asylwerber. Es ist für ihn eine große Herausforderung, nicht arbeiten zu dürfen. Dabei ist es für ihn besonders schwierig, zuhause zu sitzen und keinen Kontakt zu anderen Menschen zu haben, weshalb er in drei verschiedenen Organisationen freiwillig tätig ist. Damit versucht er sich nicht nur zu beschäftigen, sondern sich vor allem in die österreichische Gesellschaft zu integrieren. Gleichzeitig versucht er, seine Ausbildung in Österreich anerkennen zu lassen, um an seine erfolgreiche Berufslaufbahn in Ägypten anschließen zu können. Er hat die Nostrifizierung dafür an zwei verschiedenen Universitäten eingereicht, woraus sich einige Unklarheiten ergeben. [Vgl. Interview 11, anonymisiert]

¹⁹⁴ Interview 10.

¹⁹⁵ Vgl. Interview 22.

nungsinstanzen wenden. Unsere Ergebnisse weisen aber darauf hin, dass viele bestehende Unklarheiten der Migrant/innen nicht geklärt werden können. Es existiert eine österreichweite Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST), welche um eine Vereinfachung und Vereinheitlichung des Prozesses bemüht ist. Dennoch werden in den Gesprächen mit den Migrant/innen einige bestehende Problemfelder angesprochen, wie etwa von Malik¹⁹⁶, der sich derzeit mit der Anerkennung seiner Ausbildung auseinandersetzt und ein Nostrifizierungsverfahren sowohl an der Grazer, als auch der Wiener Universität einleitete. Dieses Beispiel zeigt die Unterschiede zwischen den Universitäten hinsichtlich der Lehrinhalte. So ist für ihn nicht nachvollziehbar, warum sich die Fächer, die er hinsichtlich des Anerkennungsprozesses nachholen muss, zwischen Wien und Graz unterscheiden:

„They are different. I don’t know why. Same country, but different subjects in two universities. (...) And I need clarification. (...) The universities in same country are different. Here I have to study this subject, here I don’t have. So what is Nostrifizierung? It is Angleichung. But same thing in two different universities, it is different. Warum nicht gleich? There is no regulation.”¹⁹⁷

Unklar war diesem auch, wozu er bestimmte Fächer in Österreich nochmals belegen soll, da er einige davon, wie er meint, bereits in Ägypten in viel größerem Ausmaß studierte. Die Wiener Universität argumentierte, dass seine gemachten Prüfungen bereits zehn Jahre zurückliegen und er die Abrufbarkeit seiner Kenntnisse darlegen muss. Diese Begründung ist für Malik nicht stichhaltig, weil es diese Regelung für österreichische Pharmazeuten nicht gibt. Er erklärt folgend:

¹⁹⁶ Vgl. Portrait 3.

¹⁹⁷ Interview 11.

„And for Pharmakognosie, I studied it in Egypt for viele Stunden, mehr als in Österreich, aber Professor sagt for me, yes you have viele Stunden in this subject, but you finished your study in more than zehn Jahre ago. So they need me to remember. Aber für Österreicher, who finished their study zehn Jahre ago, machen Exam to remember? Nein. Verstehst du? Das ist nicht clear for me.“¹⁹⁸

Dieses Beispiel soll die Unklarheit und Willkürlichkeit, welche die befragten Migrant/innen in manchen Vorgehensweisen innerhalb des Verfahrens sehen, aufzeigen. Zusätzlich erwähnte Malik die sprachlichen Barrieren, aber auch die fehlende Nachvollziehbarkeit innerhalb der bürokratischen Wege. Diese Aspekte kamen auch in anderen Interviews zum Tragen. Viele der Betroffenen scheinen nicht über die zuständigen Anlaufstellen Bescheid zu wissen und kritisieren das fehlende Entgegenkommen der Behörden. Dabei spielen sprachliche Schwierigkeiten eine besondere Rolle, da die Sprache sowohl Voraussetzung für eine erfolgreiche Anerkennung der Qualifikation ist, sich aber auch als ein blockierendes Element in den bürokratischen Abwicklungen erweisen kann. Ein Vergleich unserer Interviews ergibt, dass Personen, denen es möglich war, eine intensive Sprachausbildung, was auch eines gewissen ökonomischen und kulturellen Kapitals bedurfte, innerhalb kurzer Zeit auszuüben, bessere Chancen hatten, frühzeitig in ihren eigentlichen Beruf einzusteigen als andere. Als weitere Voraussetzung für einen qualitativ hochwertigen Sprachkurs wird ein erhöhter Zeitaufwand genannt. Für Migrant/innen, die sich dagegen nur einen qualitativ durchschnittlichen Sprachkurs leisten können und/oder nicht in der Lage sind, entsprechend viel Zeit in einen Sprachkurs zu investieren, weil, wie sie betonen, ihrem Lebensunterhalt nachgehen müssen oder diese Zeit ihrer Familie widmen, benötigen länger für eine erfolgreiche Anerkennung.

¹⁹⁸ Interview 11.

Ein weiterer Aspekt, der in unseren Interviews häufig angeführt wurde, ist das Gefühl der Diskriminierung. Wir versuchen dabei herauszufinden, ob die bürokratischen Anforderungen mit Bourdieu als symbolische Gewalt, also eine Art legitimierte Diskriminierung, gelten können. Dabei kommen wir zu dem Ergebnis, dass die von uns befragten Migrant/innen sich nach ihren Aussagen im Umgang mit den Ämtern diskriminiert fühlen und ein Machtgefälle bemerken. Als weiterer Diskriminierungsaspekt wurde, seitens einiger muslimischen Interviewpartner/innen, insbesondere das Tragen eines Kopftuches hervorgehoben, wie eine ägyptische Befragte zum Ausdruck bringt: *„Die Leute glauben unter diesem Tuch ist kein Gehirn“*.¹⁹⁹

Im Zuge unseres Forschungsprozesses wird neben der Intransparenz auch das hohe Maß an Bürokratie, welches in Österreich vorherrscht, genannt. So erklärt uns der Leiter einer Beratungseinrichtung für Migrant/innen in Graz: *„Österreich ist eine Papiergesellschaft.“*²⁰⁰ Dieser weist darauf hin, dass in Österreich das Papier als Beweis einer Ausbildung mehr zähle, als die tatsächlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und die mitgebrachte Berufserfahrung der Migrant/innen, welche für ihn einen hohen Wert darstellen und als wesentliche Ressource für Österreich gesehen werden sollten. Wir ziehen daraus den Schluss, dass in Österreich kulturelles Kapital mehr in institutionalisierter Form als in inkorporierter Form zählt und damit ein Titel, sofern dieser anerkannt wird, mehr zum Tragen kommt, als die eigentliche Qualifizierung der Migrant/innen. Der bereits zitierte Leiter argumentiert: *„Das Papier zählt, aber was zählt der Mensch?“*²⁰¹

Konnten wir bisher darlegen, wie sich der Anerkennungsprozess aus der Sicht der Migrant/innen gestaltet, gehen wir in Folge auf unsere Forschungsfrage, wie sich die berufliche

¹⁹⁹ Interview 13.

²⁰⁰ Experteninterview 6.

²⁰¹ Ebd.

Nicht-/Anerkennung, Dequalifizierung oder Arbeitslosigkeit auf die emotionale Lage des Individuums auswirkt, ein. Wir nehmen an dieser Stelle bereits vorweg, dass sich hinsichtlich der Art der emotionalen Auswirkungen und ihrer Intensität starke Unterschiede zeigen. So gestaltet sich bereits die Ankunft in Österreich für die Befragten unterschiedlich in der Abhängigkeit von der Arbeitserlaubnis, den Push- und Pullfaktoren beziehungsweise deren sozialen Netzwerke in Österreich. Flüchtlinge betonten, dass es ihnen unmöglich ist, sich, noch in ihrem Herkunftsland, Gedanken über ihren weiteren beruflichen Werdegang zu machen. Sie scheinen besonderen Herausforderungen gegenüber zu stehen, wie das Beispiel einer bosnischen Buchhalterin (52) zeigt:

„Nein, da kann man keine Vorstellungen haben, wenn du flüchtest und kommst in ein fremdes Land ohne Sprachkenntnisse, ohne irgendetwas zu tun. Es ist die Hauptsache, dass du lebst und dass ist deine Familie mit dir. Das ist zuerst die Barrikade ist Sprache, die zweite Barrikade ist fremde Land, fremde Leute. (...) Und das war auch die psychischer Druck.“²⁰²

Aus unseren Interviews geht hervor, dass die oben genannten Barrikaden, die Sprache und die fremde Kultur, durchaus auch auf freiwillig eingewanderte Migrant/innen zutreffen, sich Flüchtlinge jedoch bei der Ankunft in Österreich als psychisch labiler zeigen.

Ein weiteres Problem, welches sich unter unseren befragten Migrant/innen herauskristallisiert, stellen ihre zur Verfügung stehenden finanziellen Eigenmittel dar. Bei Befragten mit wenig Startkapital zeigen sich Kreisläufe, aus denen es für sie schwierig ist, auszubrechen und welche insbesondere bei unfreiwilligen Migrant/innen zu einer schlechteren, bezie-

²⁰² Interview 5.

hungsweise schlecht-bleibenden finanziellen Situation führen können.²⁰³ Diese Problematik zeigt sich in ausgeprägter Form bei Asylwerber/innen. Die Anerkennung von Asylwerber/innen beziehungsweise die Genehmigung eines Aufenthaltsstatus dauert nach Aussagen unserer Befragten von drei Monaten bis hin zu zehn Jahren. Den Asylwerber/innen ist es dabei nicht gestattet zu arbeiten, sie bekommen aber 150 Euro und eine kleine Wohnung zur Verfügung gestellt.²⁰⁴ Rechtlich gesehen haben sie kaum Möglichkeiten, Geld dazu zu verdienen, was, wie wir in unserer empirischen Untersuchung herausfinden konnten, nach der Theorie von Axel Honneth zu sozialer Scham und Wut führen kann. In dieser Zeit fehlt den von uns befragten Asylwerber/innen das nötige Geld um sich weiterzubilden und weitere Schritte hinsichtlich beruflicher Anerkennung zu tätigen. Diese begründen dies damit, dass Sprachschulen, Übersetzungen und die Nostrifizierung von Dokumenten Kosten verursachen. Als weitere Folgen dieser gezwungenen Arbeitslosigkeit nennen die von uns befragten Migrant/innen Langeweile und Depression. Auch für Amar²⁰⁵ ist die psychische Belastung aufgrund dessen groß:

„It is very hard for me, because I used to work. When I can't work, it's very difficult for me. Because of that I suffer from a little stress. Last week I went to the neurological department. He prescribed for me some medicine, because this social help for me is not acceptable. I must work and earn my money.“²⁰⁶

Anhand dieses Beispiels soll gezeigt werden, wie sich mangelndes ökonomisches Kapital auf das Selbst und seine Psyche auswirken kann. Ein geringes Startkapital, mit Beginn

²⁰³ Acht von zehn befragten Push-Migrant/innen haben in Österreich eine schlechtere finanzielle Situation, als in ihrem Heimatland.

²⁰⁴ Vgl. Interview 14 & 27.

²⁰⁵ Vgl. Portrait 3.

²⁰⁶ Interview 12.

des Aufenthalts in Österreich, besitzt also hohe Implikationen für den Prozess der Bildungsanerkennung oder diese überhaupt anzustreben. Unsere Analysen zeigen, dass Migrant/innen nach ihrer Ankunft, sofern sie über eine Arbeitserlaubnis verfügen, oftmals für eine Tätigkeit unterhalb ihres Ausbildungsniveaus annehmen, um den Lebensunterhalt für sich und ihre Familie zu gewährleisten. Ihnen fehlt unseren Interviews zufolge damit die Zeit für den Besuch von Sprachschulen und die Bildungsanerkennung. So beschreibt eine Lehrerin aus England (30) ihre Situation folgendermaßen:

„Und auch eine Geldfrage, weil wann würde ich diesen Kurs besuchen? Das müsste ich auch tagsüber machen und hier was teilzeitig arbeiten. Und ich glaube nicht, dass B. [Arbeitsstelle] damit einverstanden wäre, dass ich teilzeitig hier arbeite, damit ich eine andere Qualifikation bekomme, damit ich dann den Job verlassen kann.“²⁰⁷

Die Konsequenz daraus ist, dass einige Migrant/innen einer Tätigkeit im Niedriglohnbereich nachgehen und in einem Job, der unter ihren Qualifikationen liegt, verhaftet bleiben. Dies führt bei unseren Befragten immer wieder zu Unzufrie-

Portrait 4: Adam (34) kam für seine österreichische Freundin vor einem Jahr aus Ungarn nach Graz. In seiner Heimat arbeitete er sechs Jahre als ausgebildeter Englischlehrer. Um in Österreich sobald wie möglich Geld zu verdienen, musste er sofort einen Job finden und schob die Anerkennung seiner Ausbildung aus diesem Grund noch auf. Er wurde in der Küche eines Restaurants angestellt und verdiente genauso viel Geld wie in Ungarn. Mit dem Anerkennungsprozess begann er erst, als die Arbeitsumstände im Restaurant schlechter wurden und er zufällig einen Zeitungsartikel zum Thema las. Bisher scheint ihm dieser Weg als sehr unkompliziert. Adam sitzt mit einer lockeren Haltung am Tisch und meint, es ist sein Wunsch als Englischlehrer zu arbeiten, doch „Ich bin ein Realist und auch andere Dinge bereiten mir Spaß.“ Bekommt er keine Anstellung als Englischlehrer, sucht er sich was Neues. Sich treiben zu lassen, ist sein Motto. [Vgl. Interview 20,

²⁰⁷ Interview 10.

denheit und Resignation, was in manchen Fällen als systembedingt gesehen werden kann. Hier stellt sich die Frage, ob sich die Befragten aktiv um eine bessere berufliche Lage bemühen oder ob eine berufliche Verbesserung aufgrund fehlender Motivation und zu geringem Engagement ausbleibt. Ein Teil der Befragten findet sich wiederum mit ihrer Situation zurecht und scheint in ihrem neuen Tätigkeitsbereich glücklich zu sein, wie zum Beispiel Adam²⁰⁸, ein ausgebildeter Englischlehrer, der hier auch mit dem Lohn als Küchengehilfe weitgehend zufrieden ist:

„Es war kein Problem. (...) Also, für einen Ausländer die Zahlung, auch wenn für ein Servicemitarbeiter war, war ganz besser, als das ich habe in Ungarn hatte.“²⁰⁹

In weiterer Folge gehen wir weniger auf Erwerbslosigkeit, sondern vielmehr auf die Situation der Dequalifizierung von den von uns befragten Migrant/innen in Graz ein. Dequalifizierung bedeutet dabei nicht nur weniger Selbstverwirklichung, sondern meist auch finanziellen und sozialen Abstieg, wie folgendes Zitat aus einem Experteninterview veranschaulicht:

„Im Falle von Dequalifikation werden Migrant/innen auf dem Arbeitsmarkt ihrem Bildungs- und dem entsprechenden Gehaltsniveau unangemessen eingesetzt, was gleichbedeutend ist mit sozialem Abstieg. Neben formell erworbenen Bildungsabschlüssen kommen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt auch informelle Qualifikationen, Fertigkeiten und Kenntnisse nicht zum Einsatz, was bei den Betroffenen Frustration, Demotivation und langfristig auch Resignation erzeugt.“²¹⁰

²⁰⁸ Vgl. Portrait 4.

²⁰⁹ Interview 20.

²¹⁰ Sel et al. 2007: 29.

So meint Hana²¹¹ über ihr Befinden während der Zeit als Reinigungskraft: *„Schrecklich! Ja. Niedergeschlagen, minderwertig, schrecklich einfach gesagt. Es hat mich viel gekostet. Meine Psyche auch, ähm, aber habe ich gewusst ich muss ja. Die Kinder sind da. Wir müssen kämpfen.“*²¹² Durch die erfolglose Anerkennung ihres Berufes scheint ihre sozial empfundene Anerkennung gesunken zu sein und auch in ihrem heutigen Beruf als Sekretärin ist Hana nur zum Teil zufrieden, mit ihrer Begründung, dass ihre Tätigkeiten weit unter ihren Qualifikationen liegen und nicht zu ihrer beruflichen Selbstverwirklichung führen: *„Derzeit? Wie soll ich sagen (...) Es ist nicht was, was mich ganz erfüllt, aber es geht. (...) Ich bin nicht ganz unzufrieden. Also es fehlt mir, (...) Inhalt, es ist zu simpel.“*²¹³ Eine Abqualifizierung dieser Art scheint bei den Befragten besonders für jene schwer akzeptierbar zu sein, die in ihrem Herkunftsland ihrem Beruf leidenschaftlich nachgingen und eher unfreiwillig nach Österreich gekommen sind. So erklärt die ausgebildete Hebamme aus Mazedonien (30) in ihrem Interview, wie schwierig es für sie ist, in ihrer Tätigkeit als Reinigungskraft täglich ihrem Traumjob zu begegnen, wo sie am liebsten selbst Hand anlegen möchte. Um der Anerkennung nachzugehen, fehlt ihr aus familiären Gründen aber die Zeit für die bürokratische Abwicklung, wie sie betont.²¹⁴ Die Koordination von Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung, Haushalt, und Anerkennungsverfahren stellt gerade für einige Frauen unserer Stichprobe nach ihren Angaben eine meist nicht zu bewältigende Hürde dar, wie unsere Recherche ergab.

Besonders deutlich werden die emotionalen Auswirkungen bei Personen, die sich mit ihrem Beruf identifizieren, wie zum Beispiel Amar²¹⁵ beschreibt:

²¹¹ Vgl. Portrait 1.

²¹² Interview 15.

²¹³ Ebd.

²¹⁴ Vgl. Interview 20.

²¹⁵ Vgl. Portrait 1.

„I hope I find a job as Doctor and especially as a paediatric specialist because I have a lot of experience. For me it is impossible to work something else, because I studied a long time, I worked a long time, it is a good job. At another work I start at zero.“²¹⁶

Portrait 5: Alina (25) studierte in Rumänien Geographie und Tourismus. Nach ihrem Bachelorabschluss beschloss sie vor 1,5 Jahren nach Österreich zu gehen, um hier besser zu leben. Zuhause war es schwer, eine Arbeit zu finden, und hier würde sie mehr Geld verdienen. „Für diese Chance muss man arbeiten“, meint sie. In den Deutschkursen ist ihr manchmal langweilig, aber den Intensivkurs liebte sie. Sie muss auf kostengünstige Kurse achten, welche sie sich leisten kann. Um in Österreich später im Tourismus arbeiten zu können, investiert sie viel Zeit in Sprachen. Sie spricht bereits vier Sprachen und möchte noch Russisch und Spanisch studieren. Noch ließ sie ihr Studium nicht anrechnen, dazu muss sie noch ihr Deutsch verbessern. Um sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren, arbeitet sie Teilzeit in der Gastronomie. Sie liebt die österreichische Mentalität und möchte gerne hier bleiben. „Zielstrebig bin ich hier, weil hier gibt es gute Möglichkeiten.“ [Vgl. Interview 19, anonymisiert]

Dieses Beispiel soll die Motivation einiger von uns Befragten aufzeigen, die eine Erwerbstätigkeit einer Sozialhilfe vorziehen. Deren Motivation zeigt sich insbesondere beim Vorliegen einer hohen Qualifizierung und beim Nachgehen einer gesellschaftlich anerkannten Tätigkeit als hoch, welche auch zu einer finanziellen

Absicherung führt. Dazu folgendes Zitat von Amar: *“In our country it was very good. I had a good job. I had a private clinic and a lot of patients. But here i just get social help (lacht).“²¹⁷* Sein Verlust von ökonomischem und symbolischem Kapital, als Arzt hin zum Sozialhilfeempfänger, zeigt die Konsequenz von geringer sozialer Anerkennung.

Beispiele aus unseren Interviews zeigen, dass es einigen Wenigen gelingt, trotz Dequalifizierung keinerlei psychische

²¹⁶ Interview 12.

²¹⁷ Interview 12.

Auswirkungen zu verspüren. So zum Beispiel eine Polin (39), ausgebildet in ihrem Herkunftsland als Tourismusmanagerin, welcher es gelingt, in Österreich als selbstständige Reinigungskraft gutes Geld zu verdienen und ihr Ziel, in ihrem Herkunftsland ein Haus zu bauen, bereits erreicht hat. Auch ohne berufliche Anerkennung fühlt sie sich hier integriert und anerkannt, wie sie meint. Es sei ihre eigene Entscheidung, sich anstatt mit der Bildungsanerkennung und perfekten Deutschkenntnissen auseinanderzusetzen, sich lieber dem unmittelbaren Gelderwerb zu widmen.²¹⁸ Zwei Befragte aus Bosnien, welche einem befristeten Arbeitsverhältnis nachgehen, das unterhalb ihrer Qualifikation liegt, beschreiben ihre Situation ebenfalls als „glücklich“. Für sie ist es entscheidend, selbst Geld zu verdienen und nicht von einer Sozialhilfe abhängig zu sein. Hier merken wir an, dass es sich in diesen beiden Fällen um Asylwerberinnen handelt, die sechs beziehungsweise zehn Jahre lang auf ihr Visum und auf die

Portrait 6: Die russische Finanzwissenschaftlerin Anna (31) studierte in ihrem Herkunftsland als Zweitstudium Anglistik und Amerikanistik, um sich damit den Weg ins Ausland zu öffnen. Deutsch lernte sie dabei als zweite Fremdsprache. In Österreich konnte sie ihr Ziel, wieder im Projektmanagement zu arbeiten, erreichen. Sie meint zur ihrer Arbeitszufriedenheit: „Ich wachse, fast jeder Tag bringt mir was.“ Eine offizielle Anerkennung wäre für sie aufwendiger, aber auch gar nicht notwendig gewesen, da eine Bewertung für eine Anstellung ausreicht. Graz wählte sie gemeinsam mit ihrem Mann, den sie auf einer Dienstreise in Tschechien kennenlernte, als ihren neuen Heimatsort. Mittlerweile ist sie geschieden, aber sie möchte weiterhin in Österreich leben. Aufgrund ihrer Tochter arbeitet sie Teilzeit. [Vgl. Interview 18, anonymisiert]

damit einhergehende Arbeitserlaubnis warteten und nach ihren eigenen Angaben für eine Anerkennung nun in einem zu fortgeschrittenen Alter sind.²¹⁹ Diese Frauen zeigen sich momentan zufrieden, erwähnen aber Zukunftsängste aufgrund ihrer befristeten Anstellung.

²¹⁸ Vgl. Interview 7.

²¹⁹ Vgl. Interview 14 und 27.

Ein weiteres treffendes Beispiel für Zufriedenheit trotz Dequalifizierung stellt eine befragte bosnische Buchhalterin (52) dar. Sie kam als Flüchtling 1993 nach Österreich und in ihrem Herkunftsland verfügte sie als Angestellte in einem Gericht über ausreichend finanzielle Mittel. In Österreich erkundigte sie sich nach einer Erwerbsunterbrechung, welche familiär bedingt war, nach der Möglichkeit einer Bildungsanerkennung. Da der Anerkennungsprozess für sie einen zu großen Aufwand darstellte, zog sie eine Ausbildung zur Verkäuferin vor. Ihr Entschluss, aus religiösen Gründen ein Kopftuch zu tragen, nahm ihr aber bald die Möglichkeit, ihre Tätigkeit als Verkäuferin weiterauszuüben. Sie entschied sie sich in weiterer Folge für die Ausbildung zur Kinderbetreuerin, mit der Konsequenz diese Tätigkeit nun mit großer Zufriedenheit auszuüben: *„Nein, ich bin sehr zufrieden (...) ich mag gerne Kinder und ich tue das. Da habe ich etwas gefunden, was ich wollte machen, dass ich bin nicht mehr zuhause, dass ich bisschen irgendwie einen Beruf habe.“*²²⁰ Laut unseren Analysen ist sie ein Beispiel dafür, wie man, durch die Kreativität des Handelns, zu einem zufriedenen Arbeitsverhältnis gelangen kann. In unserer Stichprobe gibt es unter anderem auch eine Befragte, die den Weg eines Zweitstudiums bereits im Herkunftsland wählte, um einen beruflichen Weg auch außerhalb ihres Herkunftslandes einzuschlagen zu können, welches im folgenden Portrait dargestellt wird.

Auch bei anderen Befragten zeigt sich in unserer Analyse eine intrinsische Motivation, eine Tätigkeit zu finden, die ihrer Qualifikation entspricht. Zudem werden im Rahmen unserer Analysen Bewältigungsstrategien für die Erreichung der beruflichen Ziele der Migrant/innen sichtbar. Ein Weg hin zu besseren beruflichen Chancen wollen Migrant/innen über Kontakte zu Österreicher/innen finden. Sei es um das österreichische System besser verstehen zu lernen, die deutsche Sprache zu praktizieren zu können oder Hilfe bei Behördengängen

²²⁰ Vgl. Interview 5.

zu bekommen, wie Malik erklärt²²¹. Um an Bourdieu anzuschließen, sieht dieser soziales Kapital für seinen beruflichen Werdegang als hilfreich. Einige der Befragten versuchen über ihre Kinder und deren Schulen soziale Kontakte zu knüpfen.²²² Um ein soziales Netzwerk aufzubauen und der Langeweile und Isolation der Arbeitslosigkeit zu entgehen, gehen einige Migrant/innen auch einer Nebenbeschäftigung nach. So arbeitet Malik freiwillig bei sozialen Einrichtungen, wie Caritas und Rotes Kreuz, und in einem Hort als Englischtrainer. Er bekräftigt dies folgend: *„Because I have long time and I like to contact with people. When I am bleiben in der Wohnung, nicht gut for me. In Ägypten ich arbeite von neun bis 16 Uhr und I am in contact mit viele Personen und das ist interessant for me.“*²²³ Mit Bourdieu kann daraus geschlossen werden, dass Malik sich auf diesem Weg soziales Kapital schafft. Freiwilligenarbeit wird in dieser Perspektive aber nicht nur als Weg zu mehr Kontakten, sondern auch als Sprungbrett in das Berufsleben gesehen. Amar²²⁴ würde zum Beispiel gerne, wie er zum Ausdruck bringt, freiwillig in einem Krankenhaus arbeiten um das österreichische Erwerbssystem kennen zu lernen und mit deutschen Fachbegriffen vertraut zu werden.

*„I hope that I, I think I must find a way, before nostrification, if they accept that, I want to work in a pediatric hospital just as a volunteer. I don't want money. I want to work, look at the physicians, give doctors my opinion. I can compare the medical branch in our country and here. For my German this is also very good. I can learn the medical expressions.“*²²⁵

²²¹ Vgl. Portrait 3.

²²² Vgl. Interview 11.

²²³ Vgl. Interview 11

²²⁴ Vgl. Portrait 2.

²²⁵ Interview 12.

In einigen Gesprächen werden ähnliche kreative Vorschläge wie diese formuliert, jedoch scheitern diese letztendlich aufgrund der fehlenden Beharrlichkeit und den schwierigen Rahmenbedingungen. Anhand der genannten Beispiele ist es

Portrait 7: Viktoria (40), eine Ärztin und Krankenschwester aus Russland, bringt neben ihren Ausbildungen Berufserfahrung in beiden Bereichen mit. Seit zehn Jahren ist sie hier mit einem Österreicher verheiratet. Im Versuch, ihre Krankenschwesternausbildung anerkennen zu lassen, wurde ihr mitgeteilt, dass sie mit Matura und zweijähriger Ausbildung zu wenig Stunden hat. Im medizinischen Bereich kam es nach einer sechsjährigen Wartefrist und anfallenden Kosten in der Höhe von 1.040 Euro für Übersetzungen und die Beglaubigung ihrer Urkunden, zu einer Kontroverse zwischen dem Bundesministerium und der Ärztekammer in Graz. Meinte das Bundesministerium, es müsste eine Nostrifizierung erlaubt werden, war man in Graz aufgrund einer fehlenden österreichischen Staatsbürgerschaft dagegen. Ihr Versuch, in anderen Bereichen zu arbeiten, blieb ihr verwehrt. Als Pflegehelferin zu arbeiten, was man ihr nahelegte, kam für sie nicht in Frage. Sie entschied sich für eine Familienplanung. Ihr weiterer beruflicher Werdegang ist ihr ungewiss. [Vgl. Interview 28, anonymisiert]

unser Ziel zu zeigen, dass eine Arbeitsbereitschaft nicht nur vorhanden, sondern auch erwünscht ist. Laut der Interviews zeigen sich immer wieder kreative Handlungsweisen, die an den Tag gelegt werden, um ihr Ziel zu erreichen. Zusammenfassend merken wir an, dass die Migrant/innen

den Interviews zufolge oftmals schwierigen Startbedingungen ausgesetzt sind und erstmals Hürden bewältigen müssen, um in der österreichischen Gesellschaft und auf dem österreichischen Arbeitsmarkt als integriert und anerkannt zu gelten. Unsere Analysen ergeben, dass die von uns Befragten in den durchgeführten Interviews eine Vereinfachung des bürokratischen Prozesses, bessere Information und Kommunikation, mehr Nachvollziehbarkeit und sprachliche Unterstützung fordern. Derzeit beklagen die Befragten eine mangelnde professionelle Unterstützung und weisen auf eine Nicht-Anerkennung hin, wie die russische Ärztin und Kranken-

schwester Viktoria²²⁶ zum Ausdruck bringt: „*Es ist eine Katastrophe, sie machen aus uns Idioten.*“²²⁷

Resümee

Die Erkenntnisse aus unserer qualitativen Studie, durchgeführt mit 28 in Graz lebenden Migrant/innen, zeigen wesentliche Merkmale der Bildungsanerkennung und den damit verbundenen Auswirkungen auf den Gefühlszustand der Betroffenen auf. In der Beantwortung der Frage, wie sich der Anerkennungsprozess für die Migrant/innen gestaltet und was sie an deren Durchführung hindert, ergibt, dass dieser Prozess für die Befragten Herausforderungen mit sich bringt und mit bürokratischen Hürden in Verbindung steht, welche diese von der Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation oftmals abhält. Weitere Faktoren, wie fortgeschrittenes Alter oder fehlendes ökonomisches Kapital für die Bildungsanerkennung, führt laut unserer Studie häufig zu einer Dequalifizierung der Migrant/innen.

Im Hinblick auf die emotionalen Auswirkungen lässt sich feststellen, dass sich viele Migrant/innen als ungerecht und diskriminiert behandelt fühlen. Den Anerkennungsprozess und die damit verbundenen bürokratischen Hürden erfahren einige Befragte als große Belastung, weil der Vorgang als undurchsichtig, widersprüchlich, zeitintensiv, teuer und aufwendig empfunden wird. In unserer Stichprobe befinden sich Personen, die aufgrund dieser Schwierigkeiten im Prozess der Bildungsanerkennung resignierten. Diesen genannten Problemen begegnen einige Migrant/innen mit Ratlosigkeit und Verzweiflung und vermissen hinsichtlich ihrer beruflichen Fähigkeiten eine Wertschätzung. Vereinzelt finden sich Personen, mit der beruflichen Dequalifizierung und ihrer fehlenden Anerkennung ihrer im Ausland erworbener Ausbildung, relativ gut zurecht. Sie versuchen über Wege der Freiwilligenarbeit, die

²²⁶ Vgl. Portrait 7.

²²⁷ Interview 28.

ihren weiteren beruflichen Werdegang ebnen soll, oder durch andere berufliche Tätigkeiten, welche ihren Lebensunterhalt sichern, aber unter ihrem Qualifikationsniveau liegen, ein erfülltes Leben zu führen.

Nur vier der 28 befragten Migrant/innen aus unserer Stichprobe erreichten eine Anstellung in ihrem ursprünglichen Beruf. Daraus schließen wir, dass die Verwertung des kulturellen Kapitals, von im Ausland erworbenen Qualifikationen, nur selten erreicht wird. Der Rest der Befragten geht Berufen unter ihrer Qualifikation nach oder ist ohne Erwerbsarbeit. Laut den von uns durchgeführten Interviews führt eine berufliche Dequalifizierung oder Nichtanerkennung der eigenen Qualifikation meist zu emotionalen Stressreaktionen und einem Minderwertigkeitsgefühl, was mit den theoretischen Überlegungen von Axel Honneth in Verbindung zu bringen ist. Häufig wird ein sozialer Abstieg erlebt.

Die Forschung gestaltete sich vor allem in Bezug auf den lebendigen Kontext durch die Situation der Migration im Allgemeinen für uns als spannend und lehrreich, auch wenn durch sprachliche Barrieren in der Interviewführung mögliche anschließende Erkenntnisse verloren gegangen sind. Es darf betont werden, dass uns ein sehr vielfältiger Einblick in die Bildungsanerkennung von Grazer Migrant/innen, mit Konzentration auf die Einzelschicksale, gelungen ist, der uns wertvolle, wenn auch nicht verallgemeinerbare, Inhalte vermittelte.

Aus den geführten Interviews geht hervor, dass eine rechtliche Veränderung, die mehr Überblick schafft und weniger bürokratischen Aufwand erfordert, seitens der Interviewpartner/innen sehr wünschenswert ist. Laut Expert/innen braucht es dafür gesetzliche Veränderungen seitens der Politik. Der Stereotyp des „ungebildeten Ausländers“ verkehrte sich im Laufe der Studie ins Gegenteil. Dass Betroffene mehr Unterstützung benötigen, bekräftigen nicht nur unsere Expert/innen, sondern wurde auch in den Interviews, in denen wir als Forscher/innen um Hilfe gebeten wurden, deutlich.

Klar herausgestellt hat sich, dass die Anerkennung und Wertschätzung der mitgebrachten Qualifikationen eine notwendige Voraussetzung für den wechselseitigen Integrationsprozess von Migrant/innen darstellt. Durch die Berichterstattung der Personen kristallisierte sich heraus, dass es sich bei der Bildungsanerkennung weniger um ein individuelles, als vielmehr um ein gesellschaftliches Problem handelt. Nicht nur auf der menschlichen Ebene hat funktionierende Bildungsanerkennung ihre Berechtigung. Das Potential und Kapital der Migrant/innen könnte, wie wir anhand unserer Studie meinen, auch eine wertvolle Ressource für den österreichischen Arbeitsmarkt darstellen, welchem seitens der Politik, was sich an den bürokratischen Hürden zeigt, aber noch zu wenig Beachtung geschenkt wird. Für zukünftige Forschungsprojekte zu dieser Thematik könnte es interessant sein, die Perspektive seitens der Politik und insbesondere des österreichischen Arbeitsmarktes zu betrachten. Wie diverse Unternehmen zu der Bildungsanerkennung stehen, könnte dabei einen ganz besonders interessanten Aspekt darstellen.

Abschließend bedanken wir uns herzlich bei allen Sprachschulen, Beratungsstellen und Interviewpartner/innen für ihre Bereitschaft, unsere Studie zu unterstützen. Ohne sie wäre unser Forschungsprojekt in dieser Form nicht denkbar gewesen.

*Seema Akbar, Renate Meizenitsch-Eder,
Samar Ibrahim & Christina Mittmasser*

Literaturverzeichnis

- Baur, Nina (2008): Das Ordinalskalenproblem, in: Dies. & Sabine Fromm (Hg.): Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene: Ein Arbeitsbuch, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden. S. 279-290.
- Bortz, Jürgen und Döring Nicola (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, Springer Medizin Verlag: Berlin und Heidelberg.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Reinhard Kreckel (Hg.): Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt. Sonderband 2, Schwartz: Göttingen. S.185-189.
- Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2008): Struktur und Volumen der Freiwilligenarbeit in Österreich, Statistik Austria: Wien.
- Christoph et.al (2009): Einleitung – Stand der Forschung, in: Köhler, Christoph et.al: Arbeitskraftunternehmer oder Proletarier? Hintergründe und Motive für diskontinuierliche Erwerbsverläufe. S. 5-9.
- Diekmann, Andreas & König Burghard (Hg.) (2011): Empirische Sozialforschung, 5. Ausgabe, Rowohlt's Enzyklopädie: Hamburg.
- Dion, Karen et al. (1972): What is beautiful is good, in: Smith Eliot et al. (Hg.): Journal of Personality and Social Psychology, Band 24(3), S. 285-290.
- Eco, Umberto & Memmert Günter (2000): Kunst und Schönheit im Mittelalter, Deutscher Taschenbuch-Verlag: München.
- Eco, Umberto (2004): Die Geschichte der Schönheit, Carl Hanser-Verlag: München.
- Elias, Norbert (2010): Zur Theorie von Etablierten-Außenseiter-Beziehungen, in: Sighard Neckel (Hg.): Sternstunden der Soziologie. Wegweisende Theoriemodelle des soziologischen Denkens, Campus: Frankfurt am Main, S. 358–379.
- Eppel, Rainer, Huemer Ulrike, Mahringer Helmut, Weber Andrea, Knöller Jochen & Konle-Seidl Regina (2012): Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung: Wien.
- Erlinghagen, Marcel (2000): Arbeitslosigkeit und Ehrenamtliche Tätigkeit im Zeitverlauf, in: Kölner Zeitschrift Für Soziologie und Sozialpsychologie, 52(2), S. 291–310.

- Erlinghagen, Marcel (2003): Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: 55(4), S. 737- 757.
- Feather, Norman (1985): Attitudes, Values and Attributions. Explanations for Unemployment, in: Journal of Personality and Social Psychology 48, S. 876-889.
- Fink, Marcel (2006): Zwischen „Beschäftigungsrekord“ und „Rekordarbeitslosigkeit“: Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik unter Schwarz-Blau/Orange, in: Emmerich Tálos (Hg.): Schwarz-Blau. Eine Bilanz des „Neu Regierens“. Wien, S. 170-187.
- Fleck, Christian & Zilian Hans-Georg (1990): Die verborgenen Kosten der Arbeitslosigkeit, A. Hain: Frankfurt am Main. (Athenäums Monografien. Sozialwissenschaften, Bd. 33).
- Flick, Uwe (2004): Qualitative Sozialforschung, Rowohlt: Reinbek.
- Friedrich, Horst & Wiedemeyer Michael (1998): Arbeitslosigkeit – ein Dauerproblem. Dimensionen, Ursachen, Strategien, Leske + Budrich: Opladen.
- Gächter August et.al. (2013): Anerkennung und Gesellschaft, in: Verein Inspire (Hg): Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Tagungsdokumentation. Graz. S.42-43.
- Giddens Anthony (2009): Soziologie. 3. überarbeitete, aktualisierte Auflage. Nausner & Nausner Verlag: Graz, Wien.
- Gilberg, Reiner et.al. (2001): Struktur der Arbeitslosigkeit im Frühjahr 2000. Suchverhalten und Eingliederungschancen, 34 (4), S. 376–401.
- Goffman, Erving (1975): Stigma. Über Techniken d. Bewältigung beschädigter Identität, 1. Auflage, Suhrkamp: Frankfurt am Main.
- Haider, Ernst & Rath Franz (2014): Und trotzdem: 2013 war ein schwieriges Jahr am österreichischen Arbeitsmarkt! Geschäftsbericht 2013. Arbeitmarktservice Österreich: Wien.
- Hansen, Stefan (2007): Lernen durch freiwilliges Engagement? Eine empirische Studie zu Lernprozessen in Vereinen, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Hatfield, Elaine & Sprecher Susan (1986): Mirror, mirror. The importance of Looks in Everyday Life, State University of New York Press: Albany.
- Hildebrandt, Mathias (2005): Multikulturalismus und political Correctness in den USA, VS-Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

- Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen (2003): "Stellung im Beruf" als Ersatz für eine Berufsklassifikation zur Ermittlung von sozialem Prestige, in: Zuma Nachrichten 27 (53), S. 114-127.
- Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Suhrkamp: Frankfurt am Main.
- Inglehart, Ronald (1989): Kultureller Umbruch. Wertwandel in der westlichen Welt, Campus: Frankfurt am Main.
- Janusch, Herbert (Hg) (2013): Zebratl. Anerkennung. Information des Vereins ZEBRA. Graz.
- Kasprarovsky, Heinz (2013): Begriff, Bedeutung und Rechtsgrundlagen der Anerkennung und Grundzüge des Anerkennungsverfahrens, in: Verein Inspire (Hg.): Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Tagungsdokumentation. Graz, S. 30-37.
- Keupp, Heiner & Heinze Rolf G. (1997): Gesellschaftliche Bedeutung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit, Bochum und München.
- Kirchler, Erich (1993): Arbeitslosigkeit. Psychologische Skizzen über ein anhaltendes Problem, Hogrefe: Göttingen, Seattle.
- Klein, Markus & Rosar Ulrich (2005): Physische Attraktivität und Wahlerfolg. Eine empirische Analyse am Beispiel der Wahlkreiskandidaten bei der Bundestagswahl 2002, in: Politische Vierteljahresschrift, Band 46 (2), S. 263-287.
- Klein, Markus & Rosar Ulrich (2006): Das Auge hört mit. Der Einfluss der physischen Attraktivität des Lehrpersonals auf die studentische Evaluation von Lehrveranstaltungen - eine empirische Analyse am Beispiel der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 35 (4), S. 305-316.
- Lerner, Richard & Lerner Jacqueline (1977): Effects of age, sex, and physical attractiveness on child-peer relations, academic performance, and elementary school adjustment, in: Eccles Jacquelynne (Hg.): Developmental Psychology, Band 13 (6), S. 585-586.
- Liessmann, Konrad-Paul (2009): Schönheit, Facultas Verlags- und Buchhandels AG: Wien.
- Mahringer, Helmut (2000): Zugangsdynamik Und Vermittlungswege Auf Dem Arbeitsmarkt. In: WIFO Monatsbericht. 2 (2000) S. 123-136.
- Moertel, Julia & Rebien Martina (2013): Personalauswahl: Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen, in: IAB-Kurzbericht (09), S. 1-8.

- Montada, Leo (1994): Arbeitslosigkeit ein Gerechtigkeitsproblem? in: Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit. Campus Verlag: Frankfurt am Main, S. 53-85.
- More-Hollerweger, Eva & Sprajcer Selma (2009): 1. Bericht zum freiwilligen Engagement in – Österreich – Zusammenfassung, Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien: Wien.
- Moser, Johannes (1993): Jeder, der will, kann arbeiten. Die kulturelle Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit, Europaverlag: Wien.
- Nohl, Arnd-Michael et.al. (2010): Kulturelles Kapital in der Migration: Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Obinger, Herbert & Tálos Emmerich (2006): Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau. Eine Bilanz der ÖVP-FPÖ-BZÖ-Koalition, 1. Auflage, VS-Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden..
- Oschmiansky, Frank et al. (2001): Faule Arbeitslose? Politische Konjunkturen einer Debatte, in: Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: Berlin, S. 101–206.
- Reiss, Harry et.al. (1982): Physical attractiveness in social interaction. Why does appearance affect social experience?, in: Smith Elliot et al. (Hg.): Journal of Personality and Social Psychology, Band 43(5), S. 979-996.
- Schäfers, Bernhard (1998): Grundbegriffe der Soziologie, Leske + Budrich-Verlag: Opladen.
- Sprung, Annette (2005): Perspektivenwechsel. Entwicklung und Kritik sozialer Arbeit in Einwanderungsgesellschaften, in: Sprung, Anette & Posch Klaus (Hg): Perspektivenwechsel? Empowerment und Sozialarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Styrian Druck GmbH: Graz. S. 17-31.
- Statistik Austria (2006): Auskunftserteilende Personen ab 15 Jahren: Beteiligung an formeller bzw. informeller Freiwilligenarbeit, Mikrozensus 4. Quartal 2006 Freiwilligenarbeit.
- Stelzer-Orthofer, Christine et al. (2006): Lebens- und Problemlagen arbeitsloser Menschen in Oberösterreich. Endbericht, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik: Linz.
- Strasser, Peter (2004): Leistungsschwach und lustlos. Kriterien der Ausgrenzung heute, in: Hans-Georg Zilian (Hg.): Insider und Outsider, 1. Auflage, R. Hampp: München, S. 144–157.
- Strauß, Susanne (2006): Durch das Ehrenamt zurück in den Arbeitsmarkt?, in: Deutscher Studienpreis (Hg.): Mythos Markt?, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, S. 195–209.

- Vishwanath, Tara (1989): Job Search, Stigma Effect, and Escape Rate from Unemployment, in: *Journal of Labor Economics* 7 (4), S. 487–502.
- Weber, Friederike, Hager Isa, Hausegger Trude & Reidl Christine (2010): Die Startphase der AMS-Beratung aus Sicht der KundInnen. Eine quantitative Untersuchung bei AMS-KundInnen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Prospect Unternehmensberatung GmbH: Wien.
- Weber, Max (1985): Die ‚Objektivität‘ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis, in: Max Weber und Johannes Winckelmann (Hg.): *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, 6. Auflage, J.C.B. Mohr: Tübingen, S. 146–214.
- Weinbach, Christine (2014): Moralische Personenkategorien als Transformationsmechanismus in politischen Dienstleistungsbeziehungen: Das Beispiel der Jobcenter-Interaktion, in: *Zeitschrift für Soziologie*. 43 (2), S. 150-166.
- Zilian Hans-Georg & Fleck Christian (1990): Die verborgenen Kosten der Arbeitslosigkeit, A. Hain: Frankfurt am Main.
- Zweifel, Peter & Zaborowski Christoph (1996): Employment Service: Public or Private? in: *Public Choice*. 89 (1/2), S. 131-162.

Quellenverzeichnis

- AK Portal. Portal der Arbeiterkammer: Teilzeitarbeit, Online verfügbar unter: URL: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundrecht/Arbeitszeit/SonderformenderArbeitszeit/Teilzeitarbeit.html> [30.12.2014].
- AMS Österreich (2014a): Die Arbeitsmarktlage Ende Dezember 2014, Online verfügbar unter: URL: http://www.ams.at/_docs/001_monatsbericht.pdf [28.12.2014].
- AMS Österreich (2014b): Arbeitsmarktlage 2013, Online verfügbar unter: URL: http://www.ams.at/_docs/001_jb2013.pdf [07.01.2015].
- AMS Österreich (2015a): Die Arbeitsmarktlage Ende Dezember 2014, Online verfügbar unter: URL: http://www.ams.at/_docs/001_monatsbericht.pdf [07.01.2015].
- AMS Österreich (2015b): Definition Arbeitslosenquote, Online verfügbar unter: URL: <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/fachbegriffe> [03.01.2015].
- AMSEL (2014): AMSEL, Online verfügbar unter: URL: <http://www.amsel-org.info/> [08.01.2015].
- Arbeitsklima Index (2014): ÄLTERE BESCHÄFTIGTE RESIGNIEREN. Arbeitsmarkt schwierig für über 45-Jährige, Online verfügbar unter: URL: http://media.arbeiterkammer.at/ooe/publikationen/arbeitsklimaindex/AKI_2014_4_November.pdf [29.12.2014].
- Arbeitsratgeber (2008), Online verfügbar unter: URL: <http://www.arbeitsratgeber.com/ehrenamt-oder-freiwilligenarbeit/> [08.12.2014].
- AST Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen: Bewertung von aus dem Ausland mitgebrachten formalen Bildungsabschlüssen, Online verfügbar unter: URL: <http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Bewertung.pdf> [30.12.2014].
- Berufsanerkennung in Österreich, Online verfügbar unter: URL: www.berufsanerkennung.at [30.12.2014].
- Biewen, Martin & Steffes Susanne (2008): Unemployment Persistence: Is There Evidence for Stigma Effects?, in: Discussion Paper No. 08-057, ZEW: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Mannheim, Online verfügbar unter: URL: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp08057.pdf>, [07.01.2015].
- Bliem, Wolfgang et.al. (2010): Lehrberufe in Österreich. Ausbildungen mit Zukunft. Wirtschaftskammer Österreich. Bundesministerium für Wirt-

- schaft, Familie und Jugend: Wien, Online verfügbar unter: URL: <http://www.bic.at/downloads/at/broschueren/lehrberufslexikon2010.pdf> [26.05.2014].
- Braun, Christoph et.al. (2003): Beautycheck. Ursachen und Folgen von Attraktivität, Universität Regensburg: Regensburg, Online verfügbar unter: URL:http://psydok.sulb.unisaarland.de/volltexte/2003/8/pdf/beauty_ho_zensiert.pdf [28.05.2014].
- Bundeskanzleramt - Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst (2010): Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Nationaler Aktionsplan. Online verfügbar unter: URL: <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=40025> [16.12.2014].
- Der Standard (2011): Österreichs Ehrenamtliche sind EU-Spitzenreiter, Online Verfügbar unter: URL: <http://derstandard.at/1293370065328/Freiwillige-Arbeit-Oesterreichs-Ehrenamtliche-sind-EU-Spitzenreiter> [14.1.2015].
- Der Standard (2013): Wirtschaftskammer: Härtere Strafen für Jobverweigerer, Online verfügbar unter: URL: <http://derstandard.at/1373513484436/Wirtschaftskammer-Haertere-Strafen-fuer-Jobverweigerer> [06.01.2015].
- Der Standard (2014): Kurz: "Wir betreiben volkswirtschaftlichen Unsinn" Interview, Online verfügbar unter: URL: <http://derstandard.at/2000001678107/Kurz-Wir-betreiben-volkswirtschaftlichen-Unsinn> [30.12.2015].
- Die Presse (2008): Arbeits-Zufriedenheit: Unzufriedene Alte, frustrierte Junge. Online verfügbar unter: URL: http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/363368/ArbeitswbrZufriedenheit_Unzufriedene-Alte-frustrierte-Junge [28.12.2014].
- Engelmann, Bettina et.al. (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland, Tür an Tür - Integrationsprojekte GmbH: Augsburg, Online verfügbar unter: URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/brain_waste_equal.pdf [30.12.2014].
- Gabler Wirtschaftslexikon: Online verfügbar unter: URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/10858/langzeitarbeitslose-v10.html> [13.01.2015].
- Global-Gender-Gap-Report (2013): The Global GenderGap Report. Online verfügbar unter: URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf [08.01.2015].

- Ho, Geoffrey C. et al. (2011): The Stigma of Unemployment: When joblessness leads to being jobless, UCLA: The Institute for Research on Labor and Employment, Online verfügbar unter: URL: <https://escholarship.org/uc/item/7nh039h1> [29.12.2014].
- Hohmeier, Juergen (1975): Stigmatisierung als sozialer Definitionsprozeß, in: Manfred Brusten & Jürgen Hohmeier (Hg.): Stigmatisierung. zur Produktion gesellschaftlicher Randgruppen, 2 Bände, Neuwied: Luchterhand, Online verfügbar unter: URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/hohmeier-stigmatisierung.html> [07.01.2015].
- Krone (2014):AMS: 2 Minuten Gesprächszeit für jeden Arbeitslosen. Online verfügbar unter: URL: http://www.krone.at/Oesterreich/AMS_2_Minuten_Gespraechszeit_fuer_jeden_Arbeitslosen-Geruechte_um_Quote-Story-398775 [Stand: 08.01.2015].
- Kurier (2014): Online verfügbar unter: URL: <http://kurier.at/chronik/niederoesterreich/auf-kontrollgang-im-ams-kurs/59.594.536> [08.01.2015].
- Nakache, Olivier et. al. (2012): Ziemlich beste Freunde. Originaltitel: Intouchables [DVD], mit François Cluzet und Omar Sy. Nicolas Duval, Yann Zenou und Laurent Zeitoun, Frankreich, 108 min.
- Nowak, Sabine (2005): Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten zu Ausbildung und Beschäftigung, in: Bildung und Wirtschaft. Ausgabe 33. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft: Wien, Online verfügbar unter: URL: <http://www.ibw.at/html/buw/BW33.pdf> [26.05.2014].
- ORF Online und Teletext GmbH & Co KG (2013): Strengere Strafen für faule Arbeitslose, Online verfügbar unter: URL: <http://ooe.orf.at/news/stories/2594235/> [06.01.2015].
- Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien: Arbeitslos: Teufelskreis schon nach einem halben Jahr. in: Zeitschrift 'beziehungsweise', Wien, Online verfügbar unter: URL: http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=1039&cHash=832257577d9509b68b04bdb95a520e56 [07.01.2015].
- Ring Österreichischer Bildungswerke (2008), Online verfügbar unter: URL: <http://msplhs15.bon.at/~admin87/ring/aktehr.html> [10.12.2014].
- Sel, Asiye et.al. (2007): Leitfaden Bildung anerkennen, Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten: Wien, Online verfügbar unter: URL: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ampelleitfaden.pdf> [18.12.2014].

- Sielschott, Stephan (2010): „Arbeitslos und keine Ahnung - Hier werden Sie geholfen!“ Zum Framing stereotyper Bewertungen Arbeitsloser in den Regionalzeitungen Nordkurier und Volksstimme, in: Journal für Psychologie, 18 (2), Online verfügbar unter: URL: <http://www.journal-fuer-psychologie.de/index.php/jfp/article/view/72/98> [02.01.2015].
- Stadlmayer, Martina (2012): Arbeitsmarktintegration und Dequalifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund, Dissertation an der Universität Linz, Online verfügbar unter: URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012Kurzfassung_Diss_Stadlmayer.pdf [30.12.2014].
- Statista. Das Statistik-Portal (2014): Todesfälle aufgrund von Essstörungen in Deutschland in den Jahren 1998 bis 2012, Online verfügbar unter: URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/28905/umfrage/todesfaelle-durch-essstoerungen/> [30.05.14].
- Statistik Austria (2012): Ergebnisse im Überblick: Bevölkerung nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, Geschlecht und Altersgruppen 2012, Online verfügbar unter: URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/bevoelkerung_nach_dem_bildungsstand/index.html [09.01.2015].
- Statistik Austria (2014a): Arbeitsmarkt, Online verfügbar unter: URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/index.html [27.12.2014].
- Statistik Austria (2014)b: Bevölkerung. Online verfügbar unter: URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/index.html [08.01.2015].
- Statistik Austria (2014c): Gender-Statistik. Online verfügbar unter: URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/index.html [08.01.2015]
- Statistik Austria, Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (2014): Migration und Integration. Zahlen. Daten und Indikatoren, Mitwirkende, Europa Integration Äusseres, Bundesministerium für Inneres, Österreichischer Integrationsfond, Kommission für Migrations- und Integrationsforschung, Gkf: Wien, Online verfügbar unter: URL: http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html?id=2&listid=2&detail=621 [30.12.2014].
- Universität Wien (2011): Informationen zur Europäischen Wertestudie 1990-2010. Werteforschung am Institut für Praktische Theologie, Online verfügbar unter: URL: <http://werteforschung-pt-ktf.univie.ac.at/home/> [29.12.2014].

Weiss, Sivana & Doris Kapeller (2012): Forschungsbericht MIQUAM. Migrantinnen. Qualifizierung. Arbeitsmarkt, PERIPHERIE-Institut für praxisorientierte Genderforschung: Graz, Online verfügbar unter: URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012_graz_Forschungsbericht_MIQUAM_pdf [30.12.2014].

Berichte aus den Forschungspraktika

des Instituts für Soziologie
an der Karl Franzens-Universität Graz

- 1 *Stadtsoziologie*, Studienjahr 2001/02, Leiter: Peter Gasser-Steiner und Dieter Reicher, 237 Seiten
- 2 *Gefährdete Rote. Soziologische Einblicke in die ÖBB und GdE*, Studienjahr 2001/02, Leiter: Marianne Egger de Campo und Christian Fleck, 286 Seiten
- 3 *Multikulturelle Lebenswelten in Graz*, Studienjahr 2002/03, Leiter: Franz Höllinger und Katharina Scherke, 245 Seiten
- 4 *Unternehmensgründungen und -schließungen. Soziologische Studien über Motive und Kontexte*, Studienjahr 2003/04, Leiter: Christian Fleck und Peter Gasser-Steiner, 273 Seiten
- 5 *Distinktionen und Lebenslagen. Soziologische Einblicke in die Lebenslagen der Grazerinnen und Grazer*, Studienjahr 2004/05, Leiter: Christian Fleck und Peter Gasser-Steiner, 268 Seiten
- 6 *Wir da unten – die da oben? Die Europäische Union aus der Sicht von BürgerInnen und von Eliten*, Studienjahr 2005/06, Leiter/in: Max Haller und Regina Ressler, 419 Seiten
- 7 *Neue religiöse Bewegungen*, Studienjahr 2005/06, Leiter: Franz Höllinger, 178 Seiten
- 8 *Beruf: SoziologIn. Studium – Arbeit – Öffentlichkeit*, Studienjahr 2005/06, Leiter/in: Christian Fleck, Daniela Jauk und Markus Schweiger, 91 Seiten
- 9 *Let the music play!* Studienjahr 2006/07, Leiter: Franz Höllinger und Dieter Reicher, 222 Seiten; auch veröffentlicht als: Musikszenen und Lebenswelten. Empirische Beiträge zur Musiksoziologie, Hrsg. von Franz Höllinger, Dieter Reicher und Jürgen Fleiss, extempore – Schriftenreihe des Instituts für Musiksoziologie, Bd.7, Wien

- 10 *Alt werden in Österreich*, Studienjahr 2006/07, Leiterinnen: Roswitha Baumgartner und Marianne Egger de Campo, 239 Seiten
- 11 *Beruf & Geschlecht*, Studienjahr 2006/07, Leiterinnen: Angelika Wetterer und Daniela Jauk, 145 Seiten
- 12 *Wer will mich (freiwillig)? Über westafrikanische MigrantInnen, ihre österreichischen HelferInnen und eine handvoll SozialforscherInnen auf der Suche nach Anerkennung*, Studienjahr 2007/08, Leiter: Christian Fleck, Markus Schweiger, Christian Daye, 115 Seiten
- 13 *Das Gesicht des Krieges: Militär aus emotionsoziologischer Sicht*, Studienjahr 2006/07, Leiter/in: Sabine A. Haring und Helmut Kuzmics, 301 Seiten; publiziert in: Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie, hrsg. vom BMLV/ LVAK, Wien
- 14 *Pflege und Altern(ativen)?* Studienjahr 2007/08, Leiter/in: Max Haller und Bernadette Müller, 322 Seiten
- 15 *Arbeitswelten*, Studienjahr 2007/08, Leiter: Dieter Reicher und Manfred Fuchs, 198 Seiten
- 16 *beziehungweise(n). Liebe und Partnerschaft im Wandel?* Studienjahr 2008/09, Leiter/in: Sabine Haring und Franz Höllinger, 241 Seiten
- 17 *Ich + Du = Wir? Empirisch-soziologische Einblicke in Paarbeziehungen*, Studienjahr 2008/09, Leiter/in: Angelika Wetterer und Christian Dayé, 148 Seiten
- 18 *Europa in Afrika – Afrika in Europa. Eine soziologische Studie am Beispiel von Äthiopien und Österreich*, Studienjahr 2009/2010, Leiter/in: Max Haller und Bernadette Müller, 293 Seiten
- 19 *Krieg & Emotionen. Der Erste Weltkrieg der k.u.k. Armee in autobiographischen Dokumenten*, Studienjahr 2009/2010, Leiter/in: Sabine A. Haring und Helmut Kuzmics, 259 Seiten
- 20 *Wen trifft die Krise? Soziologische Studien*, Studienjahr 2009/2010, Leiter: Christian Fleck und Peter Gasser-Steiner, 134 Seiten

- 21 *Achtung Arbeit. Prekäre & atypische Arbeitsverhältnisse*, Studienjahr 2009/10, Leiter: Franz Höllinger und Thomas Tripold, 194 Seiten
- 22 *Neue Formen des religiösen Lebens*, Studienjahr 2010/11, Leiter: Stephan Moebius et al., 155 Seiten
- 23 *ene mene mu – wie gesund bist du? Eine soziologische Studie zur Gesundheit von Grazer Volksschulkindern*, Leiterinnen: Sabine A. Haring und Ingeborg Zelinka-Roitner, 272 Seiten
- 24 *Körper, die bewegen. Empirische Beiträge zur Soziologie des Körpers*, Studienjahr: 2011/2012, Leiter/in: Christian Dayé & Angelika Wetterer, 154 Seiten
- 25 *Die Kreativität des Alltags. Empirische Beiträge zur Kulturosoziologie*, Studienjahr: 2011/2012, Leiter: Stephan Moebius und Martin Griesbacher, 273 Seiten
- 26 *Objekte des Alltags und kulturelle Praktiken*, Studienjahr: 2011/2012, Leiterin: Katharina Scherke, 195 Seiten
- 27 *»Vitamin B« - Sozialkapital und Nepotismus in Österreich*, Studienjahr: 2012/2013, Leiter: Christian Fleck & Christian Dayé
- 28 *Lebensqualität im öffentlichen Raum. Sicherheitsempfinden und Wahrnehmung von deviantem Verhalten in Graz und Gleisdorf*, Studienjahr 2013/14, Leiter: Max Haller & Anja Eder
- 29 *Sprache ist ... Soziologische Betrachtung der verschiedenen Wechselwirkungen von Sprache, Kultur und Identität*, Studienjahr 2013/14, Leiter: Dieter Reicher & Barbara Schrammel-Leber
- 30 *Der Augartentest 2014. Gentrification, Überwachung und MigrantInnen Netzwerke im Augarten*, Studienjahr 2013/14, Leiter: Carl Neumayr & Inge Zelinka-Roitner
- 31 *Die Stempelgesellschaft. Eine Betrachtung von Stempelnden und Abgestempelten*. Studienjahr 2014/15, Leiter: Christian Fleck & Sarah Wirsberger

Die Arbeiten sind verfügbar an der Universitätsbibliothek (bzw. RESOWI-Fachbibliothek) der Karl-Franzens-Universität Graz