



DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„50 Jahre GastarbeiterInnen - die Bedeutung von
Arbeitsmigration in Mittelstädten, am Beispiel der Stadt
St. Pölten“

Verfasserin

Andrea Stoiber

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag.rer.nat.)

Wien, 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 190 453 313

Studienrichtung lt. Studienblatt:

UF Geographie und Wirtschaftskunde/ UF Geschichte, Sozialkunde
und Politische Bildung

Betreuerin / Betreuer:

HR Prof.h.c. Univ.-Doz. Dr. Peter Jordan

Besonderer Dank gilt,

...meiner Familie und im speziellen meinen Eltern, für die finanzielle Unterstützung, welche mir das Studium an der Universität Wien möglich machten.

...allen, welche mich direkt und indirekt während meiner Studienzeit seelisch und moralisch ermutigt haben.

...auch meinem Freund, der mich immer wieder aufs Neue aufgeheitert und mich mental bestärkt hat.

...allen Experten, welche sich Zeit genommen haben, um mich bei meiner Diplomarbeit zu unterstützen.

...meinem Betreuer HR Prof.h.c. Univ.-Doz. Dr. Peter Jordan, ohne welchem die Verfassung der Arbeit nicht möglich gewesen wäre und mich durch seine Anregungen und Kritiken inhaltlich und sprachlich förderte.

Erklärung

Hiermit versichere ich,

- dass die ich die vorliegende Diplomarbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubter Hilfe bedient habe,
- dass ich dieses Diplomarbeitsthema bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe
- und dass diese Arbeit mit der vom Begutachter beurteilten Arbeit vollständig übereinstimmt.

Wien, am 12.6.2014

Andrea Stoiber

Inhaltsverzeichnis

1.	Motivation und Fragestellungen	1
2.	Einleitung	3
2.1	Aufbau und methodisches Vorgehen	5
2.2	Begriffsdefinitionen	6
3.	Klassische und neue Migrationstheorien.....	11
3.1	Klassische Migrationstheorien	11
3.2	Neue Migrationstheorien	19
4.	Migration in Österreich	21
4.1	Migrationsgeschichte in Österreich	22
4.2	Der Arbeitsmarkt nach 1960	29
4.3	Bildung als Schlüssel zur Integration	32
4.4	Heutige Situation in Österreich	34
5.	St. Pölten	41
5.1	Geschichte St. Pölten	41
5.2	Entwicklungen der ausländischen Bevölkerung	46
5.3	Bildungsentwicklungen der 2. und 3. Generation	49
6.	Qualitative Forschung und deren Ausarbeitung	53
6.1	Transkription und Auswertung	55
7.	Themenanalyse der Experteninterviews	56
7.1	Arbeitskräfte ausländischer Herkunft in St. Pölten	58
7.2	Berufliche Position und Qualifikation – ein Zusammenhang?	60
7.3	Bildung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund.....	61
7.4	Integration von MigrantInnen in St. Pölten	64
7.5	Bedeutung der Arbeitskräfte ausländischer Herkunft.....	67
7.6	Entwicklungspotenziale der Stadt St. Pölten.....	70
7.7	Resümee der qualitativen Interviews	73

8. Fazit	74
Literaturverzeichnis	78
Abbildungsverzeichnis	82
Anhang	85
Interview I	85
Interview II	1
Interview III.....	17
Interview IV	2
Interview V	5
Interview IV	13
Email-Befragung	5
Abstract.....	2
Lebenslauf	4

1. Motivation und Fragestellungen

St. Pölten, die jüngste Landeshauptstadt Österreichs, ist nicht bekannt für ihr Wahrzeichen oder für ihr vielfältiges Nachtleben. Dennoch weist St. Pölten eine Gesamtbevölkerung von ca. 52.000 Menschen auf. Als eine gebürtige St. Pöltnerin ist der Grund für die Motivation einer Diplomarbeit über die Mittelstadt nicht mehr weit hergeholt. Dennoch war die häufigste Frage: „Warum gerade über St. Pölten?“

Da sich die Landeshauptstadt stetig mit ihrem Imageproblem auseinandersetzen zu hat, stellte ich mir im Zuge meiner Themenfindung für diese Forschungsarbeit die Frage, welche konkreten Einflussfaktoren hierfür eine Rolle spielen könnten. Zum einen bin ich dann auf den Punkt gestoßen, dass es durchaus auf den „seltsamen Geruchs“ einer bestimmten Fabrik zurückzuführen sei, und der in St. Pölten weit verbreiteten Meinung, es gäbe zu viele „Ausländer“.

Die besagte Fabrik, genannt Glanzstoff, war die erste Viskoseherstellfabrik Österreichs. Angesiedelt im Norden von St. Pölten und wirtschaftlich getragen von GastarbeiterInnen, trug sie wahrscheinlich viel zu diesem schlechten Image bei. Allerdings begann der Bauboom der Stadt und deren Ausweitung erst danach und daraus resultierend stand in mitten der Stadt ein 86 Meter hoher Schornstein, dessen ätzend riechende Quellwolken den einen oder anderen in der Früh weckten. Die Bezeichnung „Glasscherbenviertel“ für das Gebiet rund um die Fabrikhallen, weckte mein Interesse an der Frage „Warum“ und so trugen all diese Erfahrungen zur Entstehung meines Diplomarbeitsthemas bei. Die größte Motivation jedoch, die Wichtigkeit als auch die Notwendigkeit der angeworbenen GastarbeiterInnen herauszuarbeiten ist, sich nicht ausmalen zu müssen, wie es ohne des wirtschaftlichen Aufschwungs, um die St. Pölten bestellt wäre.

So wie in Abbildung 1 ersichtlich, stellte sogar der Schlot der Glanzstoff ein inoffizielles Wahrzeichen St. Pöltens dar. Doch heute scheint dieser ehemalige Traditionsbetrieb in St. Pölten vergessen zu sein und ausländerfeindliche politische Plakate „zieren“ die Stadt.



Abbildung 1: Der Schlot der Glanzstoff als Wahrzeichen in St. Pölten

(Quelle: NÖN, St. Pöltner Zeitung, 2009, Titelblatt)

Im Detail stelle ich mir folgende Fragen, welche mithilfe dieser Diplomarbeit beantwortet werden sollen:

50 Jahre nach der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte durch den österreichischen Staat scheint deren Bedeutung, noch nicht in alle Bevölkerungsschichten durchgedrungen zu sein, wenn man sich Wahlplakate für anstehende Wahlen ansieht. Hinsichtlich dessen, soll der Blick auf die Bedeutung der Arbeitsmigration der 1960er Jahre für die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs und im speziellen für St. Pölten dargelegt werden. Wie sieht die Wertschätzung der Betriebe in St. Pölten heute aus? Inwiefern könnten diese Betriebe ohne Migration überleben? Würde es die Betriebe heute überhaupt noch geben, hätte es die Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften nicht gegeben?

Des Weiteren liegt das Interesse auf der beruflichen Situation ausländischer Arbeitskräfte im österreichischen Arbeitsmarkt. Leifragen dazu sind: In welchen Branchen sind ArbeitsmigrantInnen heute beschäftigt und welchen Bezug gibt es zu den GastarbeiterInnen der 1960er Jahre? Welche Art von Problemen birgt die Zusammenarbeit von unterschiedlichen Nationen in einem Betrieb? Welche berufliche Stellung nehmen sie in Betrieben ein?

Als letzter Schwerpunkt, welcher natürlich in Verbindung mit den vorhergegangenen Fragen steht, ist der Bereich der Bildung und somit auch der Integration. Inwiefern kann die Ausbildung im Herkunftsland im Zielland verwertet werden? Über welche Qualifizierung verfügen die ausländischen ArbeiterInnen? Wie sieht der Bildungsstand der zweiten und dritten Generation, im Gegensatz zur ersten Generation aus? Welche Förderprogramme bieten Unternehmen/Betriebe selbst an, um MigrantInnen zu integrieren?

Resümierend kann festgehalten werden, dass die Frage nach dem hinterlassenen Erbe der angeworbenen GastarbeiterInnen und deren nachhaltige Bedeutung für die Stadt St. Pölten die zentrale Rolle der Diplomarbeit einnehmen wird.

2. Einleitung

Historisch betrachtet, sind Wanderungen keine Modeerscheinungen, sondern gab es schon immer, wie zum Beispiel politisch oder religiös motivierter Vertreibungen, Migration von Eliten, saisonale Wanderungen von Arbeitskräften in der Landwirtschaft und vieles mehr. Es werden zwei Arten der Entstehung eines typischen Einwanderungslandes unterschieden: zum einen gibt es klassische Einwanderungsländer, entstanden durch Siedlungskolonisationen, und zum anderen Nationalstaaten, dessen Bewohner innerhalb ethnisch-nationaler Grenzen wohnen und sich im Laufe der Zeit zu einem Staat entwickelt haben. Österreich ist in der Hinsicht weder ein klassisches Einwanderungsland, noch ein Nationalstaat, wodurch die österreichische Identität schwer zu finden ist und sich nicht in Bezug auf Einwanderung oder Auswanderung definieren lässt. (vgl. FASSMANN und MÜNZ 1995: 9-13)

Aufgrund dessen, soll im anschließenden Absatz die statistische Lage bezüglich der

Einwanderung dargelegt werden, um so den Blick auf die Migrationsthematik zu lenken.

Hierzu ein kleiner statistischer Exkurs: Heute leben in Österreich laut Statistik Austria 8.451.860 Menschen. 88,1% sind demnach österreichische Staatsbürger, von denen 6,1% im Ausland geboren wurden, während die übrigen 11,9% eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen. Summa summarum besteht die Wohnbevölkerung Österreich aus 18% von Personen, welche AusländerInnen sind oder im Ausland geboren wurden. (vgl. STATISTIK AUSTRIA 2013: 23). Trotzdem versteht sich Österreich nicht als Einwanderungsland und somit wird dem Thema auch nicht die nötige Aufmerksamkeit geschenkt, die es verdient hätte.

Was wäre Österreich nun ohne Migration? Einem aktuellen Zeitungsbericht der Salzburger Nachrichten zufolge, würde die österreichische Bevölkerung ohne Zuwanderung abnehmen und altern. Österreich hätte heute nur 6,9 Millionen Einwohner und im Jahr 2075 nur 6,2 Millionen. Zudem wären 2075 nur 1,6 Millionen Menschen unter 30 Jahren alt. Würden nun Menschen mit Migrationshintergrund in die Statistik miteinfließen, so wären es nicht nur 1,6 Millionen Menschen, sondern 2,8 Millionen. Für das staatliche Pensionsversicherungssystem wäre dies verheerend. Abgesehen von demographischen Strukturen, gäbe es einen starken Arbeitskräftemangel in Branchen, wie zum Beispiel der Sachgütererzeugung, dem Handel, der Bauwirtschaft, dem Tourismus und im Gesundheitssektor. Noch schlimmer wäre es für die österreichische Fußballnationalmannschaft, welcher neun Spieler oder 36% der Mannschaft fehlen würde. Die Spitze auf dem Eisberg wäre jedoch der Kunstbereich, da heutzutage 56% aller Künstler eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen. (vgl. SALZBURGER NACHRICHTEN 2014:, online abrufbar:

<http://www.salzburg.com/nachrichten/oesterreich/politik/sn/artikel/ohne-zuwanderung-schrumpft-und-altert-oesterreich-104179/> (28.2.2014)

Als Grundstein für die Überleitung zum Thema der Arbeitsmigration ab 1960 gilt das Raab-Olah Abkommen, welches nach dem Gewerkschaftspräsident Franz Olah und dem Wirtschaftskammer Präsidenten Julius Raab benannt ist. Es wurde am 28. Dezember 1961 zwischen den beiden Vertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber beschlossen und sollte den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt erleichtern.

Die Wirtschaft erlebte einen Boom, wodurch billige Hilfskräfte von Nöten waren. 1964 wurde somit ein zwischenstaatliches Abkommen mit der Türkei und 1966 mit Jugoslawien getroffen, wodurch die Anwerbung von Arbeitskräften folgte. (vgl. GÜLÜM 2011, online abrufbar: <http://dastandard.at/1323222571065/Geschichte-der-Gastarbeiter-Alles-kam-anders>)

Dies traf nun auch die sich zu einer Industriestadt entwickelnde Stadt St. Pölten und veränderte die Bevölkerungszusammensetzung und das Stadtbild massiv. Nach nunmehr 50 Jahren hat dieses Thema nach wie vor an Brisanz und Aktualität nicht verloren, da vor allem Jugendliche und der mittelstädtische Arbeitsmarkt davon betroffen sind. Es kam nämlich ganz anders als geplant. Die angeworbenen GastarbeiterInnen, welche anhand des Rotationsprinzips einen Arbeitsvertrag für ein Jahr bekamen, wurden in Österreich sesshaft. Damit hat die Republik nicht gerechnet und so kommt es, dass MigrantInnen und deren Nachkommen noch immer am unteren Ende der sozialen Skala rangieren, währenddessen einige Betriebe in St. Pölten nur durch MigrantInnen überleben können.

Aus dieser Notwendigkeit heraus, die Arbeitsplatzsituation der MigrantInnen in St. Pölten zu hinterfragen, entsteht diese Diplomarbeit.

2.1 Aufbau und methodisches Vorgehen

Im Rahmen dieser Diplomarbeit sollen die Bedeutung und die Relevanz von Arbeitsmigration nach Österreich dargelegt werden. Es soll ein grobes Raster über die Geschichte und Entwicklung von Arbeitsmigration im Allgemeinen gegeben werden, um in der nächsten Ebene den Schwerpunkt auf ein definiertes Untersuchungsgebiet, die Stadt St. Pölten, zu legen. Anhand von Analyse und Interpretation von Statistiken, wird die österreichische Arbeitsmigration angesichts unterschiedlicher Faktoren ab 1961 mit der der Stadt St. Pölten verglichen, um Unterschiede oder Analogien herauszufiltern.

Methodisch wird in dieser Abschlussarbeit, neben der klassischen Literaturrecherche, mit Hilfe von Statistiken und leitfragenorientierten Experteninterviews vorgegangen. Qualitative Interviews sollen die Brisanz der Arbeitsmigration für die angesiedelten

Unternehmen/Betriebe verstärken und den Wandel von soziologischen Strukturen der Arbeitskräfte darlegen. Die sozioökonomischen Veränderungen werden anhand von Interviews mit VertreterInnen der Organisationen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen aufbereitet.

Der Zweck dieser Untersuchung stellt die Bedeutung von Arbeitsmigration und deren Auswirkungen in einer mittelstädtischen Industriestadt anhand des Beispiels der Stadt St. Pölten dar und soll des Weiteren eine aussagekräftige Vertiefung in das Thema der Migration bieten.

Der Aufbau der Arbeit ist gegliedert in ein einführendes Kapitel, welches die Definitionen und Theorien von Migration behandelt und das Basiskonstrukt der Arbeit darstellt. Des Weiteren folgt ein Kapitel über Arbeitsmigration in Österreich und deren geschichtlichen Hintergrund, bevor anschließend in die Geschichte, im Speziellen die Wirtschaftsgeschichte der Stadt St. Pölten und der Analyse von statistischen Daten eingegangen wird. Darauf aufbauend werden Experten zu einem Leitfrageninterview befragt, welche besonders Einblicke in das Geschehen der gesellschaftlichen Entwicklung haben. Im Fazit sollen Herausforderungen für die Stadt St. Pölten, aber auch schon getätigte Entwicklungsschritte getätigt werden.

2.2 Begriffsdefinitionen

Bevor über Migration geschrieben werden kann, ist es notwendig eine Definition des vielseitig verwendeten Begriffs zu geben.

Migration ist ein Begriff, welcher sich von dem lateinischen Wort *migrare* ableiten lässt und so viel wie wandern bzw. wegziehen bedeutet. In diese Begriffsdefinition sind weder zeitliche, räumliche noch personenbezogene Faktoren miteinbezogen. Dies hat dazu geführt, dass es unterschiedliche Auslegungen des Begriffs, hinsichtlich der Fachrichtungen gibt. Die Verwendung des Begriffs Migration gibt es erst seit den 1930er Jahren, wo er vereinzelt in Publikationen zu finden ist. Im 19. Jahrhundert, sowie ab dem frühen 20. Jahrhundert, war der Begriff der Wanderung oder Wanderungsbewegung im deutschen Sprachraum üblich. (vgl. HAHN 2012: 24.)

International gesehen, gibt es keine einheitliche Definition des Begriffes Migration, jedoch wird für diese Arbeit, die Definition der Internationalen Organisation für Migration, kurz IOM¹, verwendet, die folgend beschrieben ist:

*„**Migration** - The movement of a person or a group of persons, either across an international border, or within a State. It is a population movement, encompassing any kind of movement of people, whatever its length, composition and causes; it includes migration of refugees, displaced persons, economic migrants, and persons moving for other purposes, including family reunification.“* (vgl. <https://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/about-migration/key-migration-terms-1.html#Migration>)

In dieser Definition wird Migration sehr allgemein gehalten und als eine Bewegung einer Person oder einer Gruppe, welche innerhalb eines Staates oder über Grenzen hinweg migrieren, beschrieben. Die Länge und der Grund spielen dabei keine Rolle, somit werden hier in diese Definition, Flüchtlinge, Zwangsvertriebene, Wirtschaftsflüchtlinge und Wanderung aus anderen Gründen eingeschlossen.

Wie anfangs schon erwähnt, ist die Definition des Begriffs Migration von der Fachrichtung abhängig. Annette TREIBEL hat in ihrem Buch unterschiedliche Disziplinen aufgegriffen und Migration definiert. Hinsichtlich der Tatsache, dass diese Diplomarbeit über das Institut Geographie der Uni Wien geschrieben wird, wird nun Migration im Fachbereich der Geographie definiert.

In der Geographie wird Wanderung oder Migration durch den Begriff der „räumlichen Mobilität“ ersetzt. Besonders wird in dieser Disziplin auf die Beziehungen zwischen „sozialer und räumlicher Mobilität“ hingewiesen.

Als Mobilität wird der Wechsel eines Individuums zwischen definierten Einheiten eines Systems beschrieben. Das bedeutet, es finden Bewegungen von Individuen innerhalb verschiedener Gliederungen, von Position A zu Position B, statt. Zusätzlich

¹ IOM: „Die Internationale Organisation für Migration (IOM) ist eine zwischenstaatliche Organisation, welche 1951 gegründet wurde. IOM verpflichtet sich dem Prinzip, dass menschenwürdige und geregelte Migration den MigrantInnen und den Gesellschaften zugutekommt.“ (<http://www.iomvienna.at/de/>, abgerufen am 24.3.2014)

muss anschließend zwischen „räumlicher und sozialer Mobilität“ unterschieden werden. Die Beschreibung der sozialen Mobilität geht auf SOROKIN zurück. Sie lässt sich in „vertikale Mobilität“, wenn es einen Auf- oder Abstieg innerhalb einer Gesellschaftsschicht gibt, und in „horizontale Mobilität“, wenn nur innerhalb einer sozialen Position gewechselt wird und nicht hinsichtlich des Status, einteilen.

In Bezug auf die „räumliche Mobilität“ wird noch zwischen „Wanderung“ und „Zirkulation“ unterschieden. Als Wanderung bezeichnet man einen permanenten Wohnsitzwechsel im Gegensatz zur „Zirkulation“, bei dem es sich um Bewegungsabläufe zwischen Wohnung und Arbeitsplatz (Pendelverkehr) handelt. Eine genaue Trennung der beiden Begriffe gibt es nicht, da es immer wieder zu Übergangsformen kommt, wie zum Beispiel die transnationale Migration oder regelmäßige wiederkehrende Bewegungen von Pensionisten. (vgl. BÄHR 2004: 247f.)

Angeichts der vielen unterschiedlichen Definitionen von Migration, wurden Typologien entwickelt, um den Begriff ein wenig konkretisieren zu können:

Zum einen wäre hier der *räumliche Aspekt*, welcher die Richtung und die Distanz angibt. Dieser wird unterschieden zwischen Binnenwanderung und internationaler Wanderung. Letzteres wird nochmals in die kontinentale und interkontinentale Wanderung unterteilt.

Der *zeitliche Aspekt* ist die zweite Typologie und wird differenziert in temporäre, wie zum Beispiel bei SaisonarbeiterInnen und permanente Wanderung. Diese Unterscheidung ist jedoch statistisch schwer durchzuführen, da es dafür keinen Referenzrahmen gibt. Aus diesem Grund wird bei der Operationalisierung des Wanderungsbegriffes der Wohnort der Geburt und jener vor einem Jahr erfragt.

Als dritten Punkt bekommt der Aspekt der *Wanderungsursache* eine bedeutende Rolle. Hier muss ein Unterschied gemacht werden zwischen freiwilliger und erzwungener Wanderung. Während ArbeitsmigrantInnen meist freiwillig migrieren, werden Menschen durch politische oder ökonomische Vertreibung zur Flucht gezwungen. Diese Differenz ist jedoch auch sehr umstritten, da die Gründe der Wanderung immer eine Verflechtung von politischen, juristischen und moralischen Urteilen sind.

Zuletzt ist der Aspekt des *Umfangs* der Migration entscheidend. Dies lässt sich unterscheiden in Individualwanderung, Kollektivwanderung und Massenwanderung.

Bei diesem Aspekt ist der Übergang jedoch auch wiederum sehr fließend, da MigrantInnen als Individualwandernde angesehen werden, obwohl sie oft Teil eines Systems, der Kettenwanderung, sind. (vgl. TREIBEL 2011: 20 und BÄHR 2004: 249)

Bevor es in medias res geht, müssen zuvor noch zwei weitere Definitionen dargelegt werden. Zum einen wäre das die ambivalente Bezeichnung „Gastarbeiter“, zum anderen der Terminus der „Arbeitsmigration“. Hinsichtlich der ökonomischen Funktion der ArbeiterInnen erfüllt diese Beschreibung den eigentlichen Zweck. Betrachtet man dies genauer, so fehlt die multikausale Funktion des Begriffs. (TREIBEL 2011: 117-121)

Karl MARX prägte im 19. Jahrhundert den Begriff der „industriellen Reservearmee“. Dieser setzte diese Definition mit der kapitalistischen Produktionsweise in Verbindung und wollte somit der Bedeutung des Ersatzes Ausdruck verleihen, welcher besonders in Zeiten der Hochkonjunktur von Interesse war. (vgl. ebd. 117f.)

Zunächst gibt es für die ab 1961 angeworbenen Arbeitskräfte drei Bezeichnungen, welche immer wieder ins Licht gerückt und analysiert wurden. „Fremdarbeiter“, „Gastarbeiter“ und „ausländische Arbeitskräfte“ waren die Termini, welche schon die Unsicherheit der Bevölkerung gegenüber den angeworbenen Arbeitskräften auslöste. In Österreich, wie auch in der Bundesrepublik Deutschland, war der gängigste Begriff der, der „Fremdarbeiter“. So war auch oft die Rede von „Fremdarbeiterproblemen“, bis der Ausdruck durch den Begriff des Gastarbeiters ersetzt wurde. Die Begründung lag in der Assoziation mit der Arbeit der damals im Nazi-Regime zwangsverpflichteten AusländerInnen.

Der Terminus des „Gastarbeiters“ ist aber in jeglicher Hinsicht irreführend, da er zum einen den Arbeiter als „Gast“ bezeichnet, obwohl er im Prinzip zum Nutzen der Wirtschaft im Zielland dient und zum anderen beschreibt das Wort „Gast“ eine zeitlich begrenzte Aufenthaltsdauer. Wie es sich herausstellte, hatten die Gastarbeiter die Möglichkeit in Betracht gezogen, das Zielland nicht mehr zu verlassen und sich anzusiedeln, wovon sie Gebrauch machten.

In Deutschland wurden anlässlich eines Preisausschreibens, Vorschläge für die Bezeichnung der angeworbenen Arbeitskräfte gesammelt und es sollte sich der Terminus „ausländische Arbeitnehmer“ durchsetzen. In Österreich ist in den Massenmedien und in der Forschung der Begriff „Gastarbeiter“ häufig gebraucht und

somit wird diese Bezeichnung auch in dieser Arbeit für die angeworbenen Arbeitskräfte seit 1961 verwendet, mit nur einem Unterschied (vgl. LEITNER 1983: 17f.):

Die Formulierung „Gastarbeiter“ hat aber auch eine besonders große Lücke. Es fehlt die feministische Form des Begriffes, obwohl während der gesamten Anwerbezeit (1955-1968), 20% Frauen, als GastarbeiterInnen in den deutschsprachigen Raum kamen. (TREIBEL 2011: 121) Hinsichtlich dieses beträchtlichen Anteils, wäre es nun von Interesse, die Betrachtungsweise auch auf das Blickfeld der Migrantinnen zu lenken. Jedoch würde dieser Schwerpunkt eine eigene Diplomarbeit füllen und so kann dieses Thema nur gestreift werden. Jedoch wird versucht, auch in dieser Arbeit die feministische Art des Wortes „Gastarbeiter“ zu verwenden.

Im Anschluss wird nun eine Definition von der International Organisation for Migration dargelegt, welche BIFFL auf Deutsch übersetzt und in ihrem Buch publiziert hat:

„Bewegung von Personen von ihrem Herkunftsstaat in einen anderen Staat mit dem Ziel, Beschäftigung zu finden. Arbeitsmigration wird von den meisten Staaten im Rahmen ihrer Migrationsgesetzgebung behandelt. Darüber hinaus nutzen einige Staaten den Regelmechanismus der Arbeitsmigration und suchen für ihre Staatsangehörigen Arbeitsmöglichkeiten in anderen Staaten.“
(BIFFL 2011: 15)

Diese Präzisierung der Arbeitsmigration zeigt nicht nur den Wanderungsprozess mit dem eigentlichen Ziel auf, sondern weist auch auf die Bemühung des Staates hin, Arbeitsmöglichkeiten für die eigenen Staatsangehörigen zu finden. Nicht definiert ist hier die Aufenthaltsdauer, die für die Anwerbung in Europa der 1960er Jahre eine wesentliche Rolle spielte, zumal nur einjährige Verträge vergeben wurden.

Dieses Kapitel sollte eine Basis der essenziellen Termini für diese Diplomarbeit bieten. Im Anschluss folgt ein Überblick über die wichtigsten Migrationstheorien, passend zum Arbeitstitel.

3. Klassische und neue Migrationstheorien

3.1 Klassische Migrationstheorien

Dieses Kapitel soll einen kurzen Einblick in Migrationstheorien geben, wobei es sich nur um die für die Arbeit wichtigen Theorien handelt. Die Beschreibung aller Theorien würde den Rahmen sprengen.

Um heutige Migrationstheorien verstehen und beurteilen zu können, muss ein Blick in die Geschichte, zu den ursprünglichen und anfänglichen Theorien, geworfen werden. Warum Theorien über Migration überhaupt gebraucht werden, erklärt PARNREITER.

Der Hausverstand sagt uns, dass Menschen aufgrund von Arbeitslosigkeit, Armut und Perspektivenlosigkeit wandern. Diese Faktoren sind jedoch laut PARNREITER unzureichend erklärt und ersetzen keine Theorien, denn sonst würden folgende Fragen nicht auftreten: Warum wandern nicht Millionen von Menschen von der Dritten Welt aus? Warum ist die Auswanderungsrate in der Türkei höher, als im Armenhaus Bangladesch? Warum wanderten Türklinnen in den frühen 1960er, aber ThailänderInnen erst in den 1980er Jahren nach Europa oder Japan, wenn es nur an den Lohnunterschieden liegt?

Armut oder Lohnunterschiede geben für die zunehmende Einwanderung in den USA und Westeuropa der 1970er Jahre keine befriedigenden Antworten. Somit kam es in den 1970er Jahren zu einem Boom in der Migrationsforschung, um internationale Wanderungen zu beleuchten. Die Forschungsansätze kamen aus der Soziologie, der Ökonomie und der Geographie, welche eine transdisziplinäre Perspektive auf Migrationstheorien werfen wollten, die die dominierenden klassischen Konzepte über Push- und Pullfaktoren, erneuerten. Der so entstandene Paradigmenwechsel in den 1980er Jahren führte einerseits zu einer großen Anzahl an theoretischen Konzepten und andererseits zu einer aufkommenden Vielfalt in den Methoden der Forschung. Die gängige quantitative Methode, Auswertung von Zensusdaten, wurde durch Methoden der empirischen Sozialforschung und durch Techniken der Geschichtswissenschaften, zum Beispiel der Oral History, ergänzt. (vgl. PARNREITER 2000: 25ff)

Anschließend werden die für diese Arbeit wichtigsten, Theorien der Migrationsforschung dargestellt. DÜVELL und HAUG unterscheiden hier zwischen klassischen und neueren Theorien, wobei hier nicht von einem getrennten Konstrukt ausgegangen werden kann. Theorien bauen zumeist aufeinander auf und zeigen, dass in der Migrationsforschung nicht von einer richtigen und wahren Theorie die Rede sein kann. Nur der Mix aus unterschiedlichen Ansätzen schafft es, die einseitige Theorie der Push- und Pull- Modelle zu überwinden. Zunächst werden die klassischen Theorien beleuchtet.

Klassische Migrationstheorie

Wie schon zuvor erklärt, begann die Migrationsforschung mit dem Modell der Push- und Pull-Faktoren. Dies bedeutet, dass es Faktoren der Vertreibung und Anziehung gibt, welche Menschen zur Wanderung veranlassen. Der Push-Faktor bezeichnet somit Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel eine Wirtschaftskrise, politische Konflikte oder ökologische Katastrophen, welche Menschen „abstoßen“. Ein boomender Arbeitsmarkt einer Wirtschaft wird im Gegensatz dazu Menschen „anziehen“ und gilt somit als Pull-Faktor. (vgl. HAHN 2012: 30)

Diese klassische Theorie geht auf Adam SMITH zurück, welcher in seinem Werk „Wealth of Nations“ von 1776, die Überbevölkerung, Landknappheit, Landprivatisierungen und Arbeitskräfteknappheit für die damalige Land-Stadtmigration verantwortlich machte. Ihren Höhepunkt fand die Theorie jedoch mit RAVENSTEIN 1885, welcher seine „Gesetze der Migration“, im Original Laws of Migration“, formulierte. Diesen Gesetzen liegt die Tatsache zu Grunde, dass es Menschen austeilende Länder (countries of dispersion) und Menschen aufnehmende Länder (countries of absorbtions) gäbe und die Bewegungen zwischen diesen Ländern statistische Regelmäßigkeiten in Bezug auf die Richtung und die Entfernung aufweisen. (vgl. DÜVELL 2006: 79)

Folgende Punkte sind die Gesetze der Migration die RAVENSTEIN aufstellt:

- *„Most migrants move only a short distance.*
- *There is a process of absorption, whereby people immediately surrounding a rapidly growing town move into it and the gaps they leave are filled by migrants*

from more distant areas, and so on until the attractive force [pull factors] is spent.

- *There is a process of dispersion, which is the inverse of absorption.*
- *Each migrant flow produces a compensating counter-flow.*
- *Long-distance migrants go to one of the great centers of commerce and industry.*
- *Natives of towns are less migratory than those from rural areas.*
- *Females are more migratory than males.*
- *Economic factors are the main cause of migration.*“ (HAHN 2012: 32)

RAVENSTEIN hat diese allgemein gültigen Aussagen aus einer Einzelfallstudie, einer Sekundäranalyse des britischen Bevölkerungszensus von 1871 und 1881, abgeleitet. Dies war auch der Grund warum viele seiner Kritiker anmerkten, dass dies nur Migrationsmuster für ein bestimmtes Land zu einer bestimmten Zeit sei. Als Erweiterung dieser Theorie gilt das Modell von LEE 1966, wodurch Migration durch Bedingungen am Herkunfts- und Zielort, durch die Anzahl von Hindernissen und durch persönliche Faktoren bestimmt ist. (DÜVELL 2006:79f)

Des Weiteren stellt LEE fest:

„(1) je größer die Unterschiede zwischen Abwanderungs- und Zielgebiet, desto umfänglicher die Migration; (2) je homogener die Bevölkerung und je größer das Gefühl der Gleichheit, desto weniger Migration gibt es; (3) je größer die Hindernisse, desto weniger Migration findet statt; (4) wirtschaftliches Wachstum, beziehungsweise Krisen führen zu mehr beziehungsweise weniger Migration; (5) Migration nimmt im Laufe der Zeit an Volumen zu, solange, bis Restriktionen eingeführt werden; (6) Immigration nimmt mit fortschreitendem Fortschritt zu, beziehungsweise bleibt angesichts von wenig Fortschritt gering.“
(ebd.: 80)

Diese klassischen Migrationstheorien von RAVENSTEIN und LEE sind grundsätzlich strukturalistisch. Sie beschreiben Wanderung als Reaktion auf die Asymmetrie von Gebieten, von Länder mit Arbeitskräfteüberschuss zu Länder mit Arbeitskräftedefizit. Das bedeutet, dass sie den Menschen als ein mechanisches und nicht rational denkendes Wesen identifizieren. (vgl. ebd.: 81)

Neoklassische Ökonomie der Migration

Die vorherig beschriebene klassische Migrationstheorie erklärt Migration aus der Asymmetrie der Länder heraus, bezüglich ihres Angebots beziehungsweise Nachfrage an Arbeitskräften. Die Neoklassische Theorie hingegen ist akteurszentriert und sieht in dem Menschen ein rational handelndes Wesen und wesentlichen Akteur in Migrationsprozessen. (vgl. ebd.: 81)

Geprägt ist diese Theorie von TODARO, welcher behauptet, Migration basiere auf der Differenz von Löhnen im Auswanderungs- beziehungsweise Zuwanderungsland. TODARO aber fügte dessen 1969 hinzu, dass es nicht unbedingt um die realen Lohndifferenzen gehe, welche Migration hervorrufen, sondern um die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzes und der zu erwartenden höheren Löhne im Zielgebiet. Dies wurde unter der Lohndifferentialhypothese zusammengefasst, welche besagt, dass wenn das erwartete städtische Einkommen höher ist, als das bekannte ländliche, dann besteht die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen wandern. Zu diesem Theorem wird noch die Spieltheorie hinzugefügt, welche eine Variante der Rational Choice Theory ist. Unterschieden wird bei diesem Modell zwischen risikoabgeneigten, risikoneutralen und risikofreundlichen Akteuren. Folgedessen nimmt die Wahrscheinlichkeit zur Migration direkt proportional zur Risikofreudigkeit der Akteure zu. (vgl. ebd.: 81f.)

Theorie dualer Arbeitsmärkte

Die vorhergegangenen Theorien waren geprägt von dem Erklärungsansatz, Migration entstehe aufgrund von ökonomischen Ungleichgewichten. Das Modell dualer beziehungsweise segmentierter Arbeitsmärkte, zurückführend auf den Ökonom Michael J. PIORE 1979, sieht die Entstehung von Arbeitskräftemigrationen als Reaktion auf die Segmentierung des Arbeitsmarktes, in ein primäres und sekundäres Segment. Das sekundäre Segment jedoch ist charakterisiert durch seine hohe Instabilität, niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen, welches im Gegensatz zum primären Segment steht. Aufgrund dieser Faktoren meiden einheimische Arbeitskräfte solche Jobs und siedeln sich eher im primären Bereich an. Dies hat einen Arbeitskräftemangel im arbeitsintensiven Sektor zur Folge und wird durch die Rekrutierung von Arbeitskräfte aus dem Ausland behoben, da diese bereit sind, vorübergehend industrielle Jobs zu übernehmen. PIORE nennt soziale Gründe

für die Erklärung der Arbeitskräftelücke im industriellen Bereich und nicht finanzielle, wie zum Beispiel die niedrigen Löhne. Das geringe soziale Prestige in der Gesellschaft durch die Ausübung von Jobs ohne Aufstiegsmöglichkeiten und Jobs im sekundären Bereich, erschwert die Suche nach Arbeitskräfte. (vgl. PARNREITER 2000: 28f.) PIORE verstärkt die Bedeutung der ArbeitsmigrantInnen und seiner These im folgenden Zitat:

„The massive migrations from underdeveloped to developed areas seem to be initiated by active recruitment on the part of employers in the developed region for labor to fill a quite specific set of jobs. Thus, it is the employers, not the workers, and the jobs, not the incomes that are strategic.” (PIORE 1979: 19)

Fest steht, dass die Bereitschaft für diese Dead-end-jobs sozialpsychologisch zu erklären ist. Bestimmte Gruppen können hinsichtlich dieser Jobs, „Arbeit“ und „Identität“ trennen, sodass die Arbeitskräfte emotional nicht mit ihrer Arbeit verbunden sind. Lohnarbeit erweist sich dann als Mittel zum Zweck und nicht als Mittel zur Erreichung der höchsten Stufe der Bedürfnisse, der Selbstverwirklichung. Dieses Schema erfüllen besonders ArbeitsmigrantInnen, da die Rückwanderung ins Heimatland geplant ist. (vgl. PARNREITER 2000: 29)

Unterstrichen wird dieser Gedankengang mit einem Zitat von PIORE:

„The individual’s social identity is located in the place of origin, the home community. The migration to the industrial community and the work performed there is purely instrumental: a means to gather income, income that can be taken back to his or her home community and used to fulfill or enhance his or her role within that social structure. From the perspective of the migrant, the work is essentially asocial: It is purely a means to an end.” (PIORE 1979: 54)

Es folgt somit nicht nur eine Trennung zwischen Arbeit und Identität, sondern auch am Arbeitsmarkt selbst kommt es zu einer Segmentierung hinsichtlich der Schaffung von „guten“ und „schlechten“ Jobs. Diese Zuweisung von Einheimischen und ArbeitsmigrantInnen führt aber nur für die Ersterwähnten zum sozialen Aufstieg, zur sozialen Mobilität. Des Öfteren ist aus der zeitlich begrenzten Arbeitsmigration ein längeres Niederlassen geworden, welches dieses Modell ins Schwanken bringt. Die Ansprüche und Anforderungen werden höher und die Trennung zwischen der

ökonomischen und sozialen Lebenswelt schwindet. Der daraus resultierende Konflikt zwischen den Einheimischen und den ArbeitsmigrantInnen basiert im Endeffekt rein über das schlicht weg normale menschliche Verhalten, in einer Gesellschaft, das soziale Prestige zu erhöhen. Aufgrund von diesen Motivänderungen, sich niederzulassen und sich zu integrieren, steigt das Bedürfnis nach einem sicheren Arbeitsplatz und einer Karriere, welches sich nicht mit den Jobs aus dem sekundären Bereich vereinbaren lassen. (PARNREITER 2000: 30)

Neoklassische mikroökonomische Theorie

Nach der Erschließung der makroökonomisch orientierten Theorie des dualen Arbeitsmarktes, ist es nun von Bedeutung, mit der neoklassischen mikroökonomischen Theorie oder auch Humankapitaltheorie, fortzusetzen.

Wie der Begriff deutlich macht, handelt es sich um eine Theorie, welche sich auf den individuellen Akteur, den Homo oeconomicus stützt. Der Mensch trifft Entscheidungen aus dem Sinn heraus, den maximal möglichen Ertrag oder Nutzen zu ziehen. Migration wird als Suche nach den besten ökonomischen Voraussetzungen verstanden, sprich der Lohnhöhe und den Beschäftigungschancen. Anders als in der Makroökonomie spielen hier die Faktoren der individuellen Ausstattung von Humankapital und der individuellen Einkünfte eine besondere Rolle. Diese individuellen Charakteristika sind das Alter, die Fähig- und Fertigkeiten, die Leistungsorientierung und das Risikoverhalten. (vgl. DÜVELL 2006: 83 und HAUG 2000: 7f.)

SJAASTAD beschreibt 1962 in seiner *Human Capital Migration Theory* diese individuelle Ausstattung (Fähig- und Fertigkeiten) als „Investition“. Dort wo diese „Investitionen“ oder „Skills“ den größten Nutzen bringen, dorthin wird der Mensch migrieren. Als Skills werden in dieser Theorie folgende Faktoren verstanden: Ausbildung, Berufserfahrung, Sprache, kulturelle Kompetenz und Anpassungsfähigkeit.

Der Hauptkern der Aussage beschreibt Migration als Investition in Humankapital, wodurch eine Einkommenssteigerung erwartet wird. Dieses Modell berücksichtigt zusätzlich, zu den monetären Größen, auch noch psychische Kosten und entgangene Gewinne. Kalkulatorisch wird auf Lebenszeit gerechnet und nicht nur auf einen vorübergehenden Zeitraum. Ergibt sich aus der Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung

und der Höhe des Einkommens am Ankunftsort minus der Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung und der Höhe des Einkommens im Heimatort und sonstiger Kosten eine positive Bilanz, so wird der Mensch wandern. Diese Berechnung ist natürlich geprägt durch individuelle Faktoren, somit kommt es zu unterschiedlichen Ergebnissen hinsichtlich der migrierenden Gruppen. (vgl. ebd.)

Neue Ökonomie der Arbeitsmigration

Die neue Ökonomie der Arbeitsmigration, geprägt von dem US-amerikanischen Ökonom Odet STARK, geht noch einen Schritt weiter als die mikroökonomischen Theorien. Im Mittelpunkt dieses Modells steht nicht das Individuum als ökonomischer Akteur, sondern die Familie als die ökonomische Einheit, wodurch es zu einem verhaltenstheoretischen Ansatz wird. (vgl. DÜVELL 2006: 84)

STARK geht der Annahme nach, dass sich MigrantInnen in einem Netz gegenseitiger Abhängigkeiten befinden und diese Beziehungen zu anderen Personen, Ausdruck kollektiver Entscheidungsprozesse sind. Besonders stark werden Verbindungen in das Heimatland durch Überweisungen geltend gemacht und somit sind diese Netzwerke Teil des Systems, welche in die Forschung miteinbezogen werden sollten. Des Weiteren stellt STARK fest, dass Lohn Differenz nicht der einzige Faktor ist, welcher Arbeitsmigration auslöst. Es müssen Einkommensunsicherheiten, relative Verarmung und die Risikobereitschaft der Involvierten miteinbezogen werden. Denn eine Person scheint erst relativ arm zu sein, wenn diese ein Gut besitzen möchte, aufgrund der Tatsache, dass es mehrere Personen schon besitzen und es auch für einen persönlich erreichbar sein könnte dies zu erwerben. Aus diesem Grund kommt es zu einem Vergleich innerhalb einer Referenzgruppe und anschließend zur Feststellung einer ungleichen Einkommensverteilung. Dies wiederum führt zu Land-Stadt-Wanderungen nicht unbedingt in den ärmsten Dörfern.

Demnach kann hier nicht mehr von einer mono-kausalen Begründung die Rede sein, sondern die Betrachtungsweise stellt sich als multi-kausal heraus. Dies wird vor allem durch das Weiterbestehen von Migration erklärt, auch wenn es zu einer Glättung der Einkommensunterschiede kommen sollte. Bestätigt wird dies anhand der Unabhängigkeit gegenüber dem heimischen Arbeitsmarkt. Die ökonomische Einheit sieht in Migration die Opportunität, die Einnahmequellen auf mehrere Arbeitsmärkte

auszuweiten, da die Überwindung von lokalen Krisen dadurch geschafft ist. (vgl. DÜVELL 2006: 85 und PARNREITER 2000:32)

Als dritten Punkt wirft STARK den Einfluss von unvollständigen Märkten und unterentwickelten Finanzinstitute auf. Durch das Entstehen von Hindernissen bezüglich des Zugangs zu Kapital, Waren oder Finanzmärkte, wird Migration gefördert. Dies sei auch der Grund, warum in der westlichen Welt, selten Migration aufgrund des vorgegangenen Gedanken entstehe, da die Lage trotz vieler Ungereimtheiten annähernd perfekt ist. (vgl. DÜVELL 2006: 85)

Zusammenfassung und Kritik

Diese Einführung in Migrationstheorien hat gezeigt, dass die erwähnten grundsätzlich in zwei Überkategorien eingeteilt werden können: In Makro- und Mikrotheorien. Makroökonomische Ansätze stellen die Klassische Migrationstheorie von RAVENSTEIN, die Neoklassische Ökonomie der Migration von TODARO und die Theorie dualer Arbeitsmärkte dar. Der Übergang zu den mikroökonomischen Ansätzen, zu denen die Neoklassische mikroökonomische Theorie von SJAARSTAD und die neue Ökonomie der Arbeitsmigration zählt, zeigt die Richtung weg von der makroskopischen zur handlungstheoretischen auf. Dieser Schritt findet meistens immer statt, wenn bei vorangegangenen Theorien Widersprüchlichkeiten auftreten und erstmals Massendaten über Individuen zur Verfügung stehen. Dies führt dazu, dass besonders makroökonomische Theorien der Kritik ausgesetzt sind. (vgl. KALTER 1997: 22 und HAUG 2000: 1)

Grundlegend sind makroökonomischen Ansätze kritikanfällig, da das Problem an der Unvollständigkeit der Erklärungen liegt. Es wird versucht, allgemeine Gesetze für Erklärungen des Wanderverhaltens zu finden, wodurch die Empirie jedoch schnell auf Unregelmäßigkeiten stößt. Des Weiteren befindet sich die Makroökonomie der Migration im Zwiespalt, da implizite Verhaltensmuster von Individuen, wie zum Beispiel die Homogenität der Gruppe oder das nutzenmaximierende Bestrebungen, vorausgesetzt wurden.

Positiv ist anzumerken, dass die wesentlichen ökonomischen Faktoren, wie das Lohnniveau und die Arbeitslosenquote ausgearbeitet wurden, aufgrund deren eine Anpassung an das empirische Wanderungsverhalten auf Aggregatdatenbasis erreicht werden kann.

Grundsätzlich ist Migration ein sehr komplexes, instabiles und variables Thema, das aufgrund der makroökonomischen Ansätze, nicht zureichend erklärt werden kann. (vgl. KALTER 1997: 37ff)

Mikroökonomische Ansätze hingegen zeigen auf, dass Wanderungen selektiv berücksichtigt werden können, wenn ein Entscheidungsmechanismus gegeben ist. Bei der Neoklassischen mikroökonomischen Theorie wäre dies der Fall, vorausgesetzt die spezifischen Formen von Humankapital geklärt wären. Diese Variablen sind jedoch schwer zu erfassen und somit ist es kaum möglich diese Theorie zu falsifizieren. Die einzige Möglichkeit bestünde in der Darlegung der nicht vorhandenen Interaktion zwischen Humankapital und Migration, deren Zusammenhang jedoch schon von mehreren Studien belegt wurde.

Obwohl die Berücksichtigung nicht-monetärer Faktoren in diesen Ansätzen eine große Rolle spielt und diese sich somit von den makroökonomischen Ansätzen abgrenzen, werden diese Faktoren in Formalisierungen nicht berücksichtigt. (vgl. HAUG 2000:13)

3.2 Neue Migrationstheorien

Hinsichtlich der vorangegangenen Theorien lassen sich die folgenden Modelle in die Klasse der Neuen Migrationstheorien einordnen. Hier soll nur ein Überblick über die für die Arbeit relevanten Theorien gegeben werden. Daher beschränkt sich dieses Kapitel auf die Theorie der Migrationsnetzwerke, der kumulativen Verursachung von Massey und der Kettenmigration.

Sozialkapitaltheorie

Die Theorie von Sozialem Kapital versucht die Wahrscheinlichkeit von Migration und Entwicklung derer zu beschreiben.

„Nach Bourdieu und Wacquant (1992:119) ist Sozialkapital die Summe der Ressourcen, konkreter oder virtueller, die einem Individuum oder einer Gruppe kraft des Besitzes eines dauerhaften Netzwerkes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitiger Bekanntheit und Anerkennung zufallen.“

Somit besitzt diese Theorie eine soziale Struktur, in welcher bestimmte Aktionen der Akteure möglich sind. Um Sozialkapital etwas greifbarer darstellen, gibt es vier Arten: die Werteintrojektion, gegenseitiger Tausch, Zwangssolidarität und Erzwingbares Vertrauen. Ersteres beschreibt die Sozialisierung in Werten, welche sich im späteren Leben bezahlt machen und das Gefühl einstellt, etwas zurückzubekommen. Zweiteres gibt den fairen Tausch zwischen Menschen an. Dritteres stellt die Bindung zwischen Personen innerhalb einer Gruppe dar und die vierte Art beschreibt den Zwang der Solidarität oder eines Tausches, aufgrund von angedrohten Sanktionen. Des Weiteren wird Sozialkapital hinsichtlich der Qualität und Quantität unterschieden. Das bedeutet die Differenzierung gemessen einerseits an der Nähe der Beziehung und welche Anforderungen an die Person im Ausland gestellt werden können, beziehungsweise andererseits an der Anzahl der Kontakte.

Die Sozialkapitaltheorie besagt nun, dass Menschen in soziale Netzwerke von MigrantInnen hinein sozialisiert werden. Dadurch entsteht eine verlässliche Basis, die den Aufenthalt im Ausland ermöglicht. Sollte ein/e MigrantIn im Ausland keine Unterstützung sein für andere, so bekommt dies vor allem die zurückgebliebene Familie zu spüren. (Vgl. DÜVELL 2006:100f)

Aus diesem Grund werden Personen vermehrt „in Migration hinein sozialisiert“ (vgl. ebd.: 101). Aufgrund dieser sozialen Beziehungen wird das Risiko der Wanderung minimiert, da am Zielort MigrantInnen mit Informationen über Wohnung oder Arbeitsplatzsuche zur Verfügung stehen. Somit kann von einem Brückenkopf, welcher Menschen im Herkunftsland unterstützt, ausgegangen werden. Kommt nun das Bedürfnis auf zu migrieren, so können Menschen im Heimatort aufgrund diesem Sozialen Kapital leichter in die Zielregion abwandern. (vgl. ebd.)

Migrationsnetzwerktheorie

Die Theorie des Sozialen Kapital ist Ausgangspunkt für die Theorie der Sozialen Netzwerke, denn Netzwerke werden hier als akkumuliertes Soziales Kapital verstanden. DÜVELL fasst dies folgendermaßen noch einmal zusammen:

„Migrationsnetzwerke sind ein Satz inter-personeller Beziehungen, die Migranten, ehemalige Migranten und Nicht-Migranten in Herkunfts- und Zielgebieten mittels Verwandtschaft, Freundschaft und einer gemeinsamen Herkunft miteinander verbinden.“ (DÜVELL 2006: 102)

Infolge von diesen sozialen Konstrukten erhöht dies die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsmigration und darüber hinaus die Entstehung von Kettenmigration. Einerseits weisen sehr viele Studien auf die Theorie hin, dass soziale Kontakte Migration fördern und dies in Verbindung mit Migrationskreisläufen steht, jedoch andererseits gibt es in der Wissenschaft noch immer Belege, welche die ökonomischen Anreize als entscheidender Faktor darstellt. Wenn ein/e MigrantIn über kein soziales Kapital verfügt, wird diese/r dennoch wandern, da Hilfsorganisationen, Kirchen und NGO's oft die Rolle des sozialen Kapitals übernehmen. Ebenso hat das Bestehen von sozialem Kapital auch negative Einflüsse auf die MigrantInnen. Vor allem wenn es zur Knappheit und Konkurrenz von Ressourcen in der Zielregion kommt. Ferner wird auch darauf hingewiesen, dass zu enge soziale Beziehungen Migration hemmen können. Infolgedessen ist diese Theorie der sozialen Netzwerke nicht eindeutig belegt. (vgl. HAUG 2000: 21f und DÜVELL 2006:102f)

HAUG verstärkt dies in folgender Aussage:

„Ob die Familienorientierung und starke Einbettung in soziale Netzwerke am Herkunftsort eine Migrationsbarriere darstellt oder ob vielmehr ethnische und familiäre soziale Netzwerke migrationsförderliche soziale Organisationen sein können, die die notwendigen Ressourcen für erfolgreiche Migration bereitstellt, ist nicht allgemein zu bestimmen.“ (HAUG 2000: 20).

Angesichts diesem Hintergrund, sollte nie eine direkte Annahme der Verbindung zwischen sozialen Netzwerken und Migration stattfinden, sondern es wird die Einbeziehung des Kontextes für Notwendig erachtet. (vgl. ebd.)

4. Migration in Österreich

In diesem Kapitel wird nun Migration in Österreich versucht ganzheitlich darzustellen, um im darauffolgenden Abschnitt mithilfe des Beispielorts St. Pölten die vermeintliche Lücke schließen zu können.

4.1 Migrationsgeschichte in Österreich

Die Migrationsbewegungen in Österreich sind gekennzeichnet durch Zeiten der Einwanderung und Zeiten der Auswanderung. Demgemäß findet sich Österreich heutzutage noch schwer zurecht, welche Position es einnehmen beziehungsweise sich eingestehen soll. Aufgrund dessen ist es wesentlich, die Geschichte der Migration nach und aus Österreich kurz zu charakterisieren, um Rückschlüsse in die Gegenwart zu ziehen.

Angesichts der industriellen Revolution, welche die Produktion im Industriegewerbe ab Mitte des 19. Jahrhunderts ankurbelte, kam es neben der Massenproduktion auch zur Massenwanderung. Die für die Arbeit zurückgelegten Distanzen stiegen infolge der Entstehung von industriellen Zentren, wie zum Beispiel das südliche Wiener Becken, später auch Industrieviertel genannt, der Obersteiermark und dem Vorarlberger Rheintal. Innerhalb der Monarchie verzeichneten auch die Großstädte Wien, Prag und Budapest Zuwanderungsströme, welche im Übrigen auch kulturelle Veränderungen mit sich führte. Die MigrantInnen kamen weniger aus Deutschland, als aus dem Osten, dem russischen Teil Polens, Bosnien, Herzegowina und Serbien, den böhmischen Ländern und Galizien.

Simultan verstärkte sich die Auswanderung in den Westen, wovon vor allem Deutschland profitierte. Vergleichsweise spricht man von 623.000 Personen aus der österreichischen Reichshälfte, währenddessen im Gegenzug nur 100.000 Deutsche nach Österreich kamen. (FAßMANN und MÜNZ 1992: 7)

Fazit aus dieser Periode ziehen FAßMANN und MÜNZ wie folgt:

*„Diese großräumige Ost-West-Verlagerung der Bevölkerung - Österreich als Zielland für Migranten aus dem Osten und Südosten und als Herkunftsland von Auswanderern nach dem Westen – prägte das späte 19. und frühe 20. Jahrhundert, und dieses Muster ist auch in der Gegenwart wieder aktuell.“
(ebd.: 7)*

Zum Jahrhundertwechsel wendete sich das Blatt, als es zum Boom der Migration nach Übersee kam. Die Zeit zwischen 1900 und 1910 ist als Höhepunkt der

Auswanderung zu nennen, wobei alleine aus dem heutigen Burgenland in diesem Zeitraum 30.000 Menschen das Land Richtung USA verließen. Aufgrund des schnelleren und billigeren Zugangs zu Arbeitsmärkten entstand eine neue Form von Migration. MigrantInnen konnten deswegen nach Beendigung des Dienstverhältnisses wieder in die Heimat zurückkehren. Somit war eine neue Form der Wanderung entstanden, die Arbeitsmigration. Der 1. Weltkrieg kam und mit ihm auch die Stagnation der Migration.

Nach Beendigung des 1. Weltkriegs nahm die Auswanderung in die USA wieder zu. In dieser zweiten Welle waren 70% der Emigranten aus dem Burgenland, genauer gesagt 34.200. Zuzug der Weltwirtschaftskrise kehrten jedoch wieder rund 3.500 Burgenländer zurück. (vgl. ebd.: 7f)

Der größte Teil der Emigranten hatten ökonomische Motive, da sie aufgrund des „verkleinerten“ Österreichs der Ersten Republik die Bereitstellung von Arbeitsplätzen in Frage stellten.

Ferner soll kurz erwähnt sein, dass es während des 2. Weltkrieges erneut zu einer Massenemigration, vor allem von Juden und politisch oder religiös verfolgten Personen, kam. Die Statistik zeigt im Zeitraum von 1938-1945 die Regression von fast 170.000 Juden. In dieser Zahl ist jedoch auch die Tötung von Juden durch Nationalsozialisten inbegriffen. (vgl. FASSMANN und MÜNZ 1995: 32)

Nach dem Ende des 2. Weltkrieges hatte Österreich noch kein Interesse an einer Anwerbung von Arbeitskräften, da die wirtschaftliche Lage alles andere als auf dem Höhepunkt war. Bis 1950 war der Schwerpunkt die Eingliederung der ungefähr einen Million Volksdeutsche und anderen Flüchtlingen aus Osteuropa in den Arbeitsmarkt. Im Anschluss daran entwickelten sich Flüchtlingswellen aus Ungarn 1956, aus der Tschechoslowakei 1968, aus Polen 1980/81 und schließlich aus der DDR 1989. Zum einen nutzen die Auswanderer Österreich als Zwischenstation einer räumlich längeren Migration und zum anderen auch als Zielland ihrer Wanderungsbewegung. (vgl. ebd.: 34)

Der Verlust von männlichen Arbeitskräften, aufgrund des Krieges, wurde durch die Eingliederung von ehemals Vertrieben in das Arbeitsmarktsystem ersetzt. Während Anfang der 50er Jahren noch ein Drittel aller Erwerbspersonen in der Landwirtschaft tätig waren, schrumpfte die Anzahl in den 1960er Jahren um 20%. (vgl. FASSMANN

et al. 2000: 96)

Hinsichtlich der Stagnation nach endogenen Arbeitskräften, der Abnahme der Frauenerwerbstätigkeit und der Boom in der Wirtschaft veranlassten den Staat Österreich, wie auch andere westeuropäische Länder, Arbeitskräfte anzuwerben. Jedoch galt damals das Beschäftigungsgesetz für Ausländer von 1933, welche eine Bestätigung durch das Arbeitsamt besagte. Aus diesem Grund traf der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) mit der Bundeswirtschaftskammer (BWK) 1961 das Raab-Olah-Abkommen, um die Genehmigung von ausländischen Arbeitskräften zu erweitern und simpler zu gestalten. Ziel dieser Übereinkunft war die Überbrückung von kurzfristigen Arbeitskräfteengpässen durch die Beschäftigung von sogenannten „Target workers“, welche nach einer gewissen Zeit, wieder in ihre Heimat zurückkehren. (vgl. BAKONDY 2010: 68 und BIFFL 1986: 33)

Angesichts dessen wurden bilaterale Verträge mit Spanien 1962, Türkei 1964 und Jugoslawien 1966 abgeschlossen. Das Abkommen mit Spanien blieb jedoch bedeutungslos. (vgl. FASSMANN und MÜNZ 1995: 41)

Der Nutzen eines sogenannten „Rotationsprinzips“ ist der kostengünstige Einsatz von ArbeiterInnen, wodurch keine weiteren motivationsfördernden Investitionen hinsichtlich der Leistungserbringung erforderlich sind. Ein weiterer Vorteil bringt die positive Bilanz der Steueraufkommen (Lohnsteuer, Mehrwertsteuer, etc.) abzüglich der Verwendung von Steuermittel und Sozialleistungen der beschäftigten GastarbeiterInnen. Ab Mitte der 1970er Jahre wurde jedoch das Interesse an GastarbeiterInnen gedrückt, da ein Unternehmen eingeschulte ArbeiterInnen, nicht eintauschen wollten. Ferner verlor auch der Staat nach der vermehrten Inanspruchnahme der Arbeitslosenunterstützung die Vorliebe für GastarbeiterInnen. Nicht die Anwerbung neuer GastarbeiterInnen wurde zum primären Ziel deklariert, sondern die Vermittlung von arbeitslosen MigrantInnen. (vgl. WIMMER 1986: 17)

Der rechtliche Rahmen der Anwerbung sah folgendermaßen aus:

Diese einjährigen Arbeitsbewilligungen wurden von den österreichischen Arbeitsämtern erstens durch die wahllose Vergabe ohne Prüfung vergeben oder zweitens durch auserlesene Genehmigungsverfahren. Diese waren sogar geprägt durch Gesundheits-Checks, um die psychologische und physiologische Gesundheit der Arbeitskräfte zu gewähren. Frei bewegen am Arbeitsplatz konnte man sich nur

nach achtjähriger ununterbrochener Beschäftigung, anhand eines Befreiungsscheins, und dies nur mit zeitlichen Beschränkungen. Offiziell wurden Arbeitskräfte über die Anwerbestaaten vermittelt, jedoch gewann mit der Zeit die informelle Vermittlung eine große Bedeutung, zumal Prämien für MigrantInnen ausgezahlt wurden, wenn sie bekannte Arbeitskräfte anwerben. (vgl. PELGER 2006:41f. und TREIBEL 2011: 117) Wie schon im Kapitel der Migrationstheorien beschrieben, ist dies der Kettenmigration zuzuweisen.

Das damals niedrige Lohnniveau in Österreich begründete die Anwerbung von Arbeitskräften aus Ländern der Peripherie. Vor diesem Hintergrund erfolgte die Beschäftigung in Österreich hauptsächlich aus Ländern des Südosten Jugoslawiens, aus den Ländern Serbien, Bosnien-Herzegowina und Mazedonien: Dies im Vergleich zu Arbeitsmigranten aus Slowenien und Kroatien, welche hauptsächlich in Ländern mit höherem Lohnniveau immigrierten, zum Beispiel Westdeutschland, Schweden oder Schweiz. Der Höhepunkt der Arbeitsmigration fand jedoch erst 1973 statt, während der Tiefststand 1984 verzeichnet wurde. Die Ursachen für das plötzliche Sinken der Migration war die ökonomische Stagnation, welche sich auf die weltweite Ölkrise und das Aufkommen von geburtenstarken Jahrgängen in den Arbeitsmarkt zurückführen lässt. Dies führte zu einem Rückgang der ausländischen Beschäftigten um 40% im Jahr 1984. (vgl. FASSMANN und MÜNZ 1995: 42 und FASSMANN et al. 2000:97f.)

In der zweiten Hälfte der 1980er Jahre dehnte Österreich, aufgrund der guten konjunkturellen Lage, die Beschäftigung von ArbeitsmigrantInnen wieder aus. Somit verdoppelte sich die Zahl der „GastarbeiterInnen“ von 1971 bis 1997. Die steigende Zahl der ausländischen Wohnbevölkerung ist nicht nur zurückzuführen auf die Beschäftigung der MigrantInnen, sondern einen wesentlichen Teil leistete der Familiennachzug bei. Hinsichtlich der Entscheidung im Zielland zu bleiben oder ins Heimatland für immer zurückzukehren, entschlossen sich viele ihre Familie nachzuholen oder in der neuen Heimat eine Familie zu gründen. (vgl. FASSMANN et al. 2000: 98)

Exkurs zur Familienzusammenführung

Familienzusammenführung ist eine Migrationsform, welche im starken Zusammenhang mit der Arbeitsmigration steht, da der Nachzug der Familie von

PioniermigrantInnen ausgeht. Im Grunde sollten Arbeitsmigranten nach einer gewissen Zeit, wenn sie ihre gesetzten ökonomischen Ziele erreicht haben oder falls es die konjunkturelle Lage es nicht mehr zulässt, in ihr Heimatland zurückkehren. Sind diese Vorsätze nicht erreicht und die wirtschaftliche Situation erlaubt es, so verlängert sich die Verweildauer von ArbeitsmigrantInnen. Dies jedoch führt wiederum zur Entfremdung gegenüber den Personen, welche im Heimatland verweilen. Durch die Zusammenführung werden die Einsamkeit im Ankunftsland und die Distanzierung zu der Familie im Herkunftsland verringert. Meist ist dieser Wendepunkt, die Zusammenkunft der Familie, der Beginn der dauerhaften Niederlassung. (vgl. HAN 2010:85)

HAN beschreibt die Auswirkungen auf globaler Ebene folgendermaßen:

„Die global zunehmende Arbeitsmigration führt somit tendenziell zu steigenden Migrationsbewegungen, weil sie früher oder später die Migration von Familienangehörigen nach sich zieht.“ (ebd.)

Erlaubt wird dieses Phänomen erst durch Gesetze, welche jedoch in jedem Land anders erscheinen, denn der Familiennachzug ist oft der einzig legale Weg in ein Land einzuwandern. Die Tabelle 1 zeigt die Proportion von MigrantInnen aufgrund des Familiennachzugs unter den Langzeitmigranten in Tausend und Prozent. Es wird gezeigt, dass Familienmigranten, in den USA zum Beispiel, zwei Drittel aller Einwanderer ausmachen. (ebd.: 89)

Für Österreich bedeutet dies ein Anteil an Familienmigranten von 56%, während es in Deutschland nur 44,9% sind. Diese Tabelle zeigt, dass Staaten sehr unterschiedlich die Notwendigkeit des Familiennachzugs sehen.

Tabelle 1: Anteil der FamilienmigrantInnen an den Langzeit-MigrantInnen, 2005²

(Quelle: IOM 2008: 157)

Country	Family Migrants ('000)	Long-term Migrants ('000)	Family (%)
Australia	102.3	179.8	56.9
Austria	32.3	56.8	56.0
Canada	158.0	262.2	60.3
France	102.5	168.6	60.8
Germany	89.1	198.6	44.9
Italy	106.7	184.3	57.7
Japan	26.9	81.3	33.1
Netherlands	27.6	60.7	45.5
New Zealand	37.1	59.4	62.4
Norway	12.6	21.4	59.9
Portugal	5.3	13.3	39.6
Sweden	30.9	53.8	57.4
Switzerland	37.0	78.8	46.9
U.K.	113.8	362.4	31.4
U.S.	782.1	1,122.4	69.7

Die Definition, was nun FamilienmigrantInnen sind, ist nicht so einfach zu beantworten. Erstens kann es die direkte Familie des Pionermigranten oder Pionermigrantin sein, sprich die EhegattIn und Kinder. Zweitens könnte der Prozess der Familienbildung oder Heiratsmigration gemeint sein, was besonders häufig unter türkischen MigrantInnen vorkommt. Die Migration einer ganzen Familie fällt genauso in die Definition, wie der Prozess der Migration von Familienangehörigen durch die Unterstützung der Familie.

Welche Bezeichnung nun schlussendlich eine Rolle spielt, ist in den Gesetzen formuliert, welche den administrativen Rahmen bilden. (vgl. HAN 2010: 85-89)

In nachfolgender Abbildung 2 kann man auf jeden Fall darlegen, dass das Motiv der Familienzusammenführung im Laufe der Zeit an Bedeutung gewonnen hat und heute der häufigste Grund für die Einreise nach Österreich ist.

² FamilienmigrantInnen bedeuten in dieser Tabelle Familienangehörige von ArbeitsmigrantInnen)

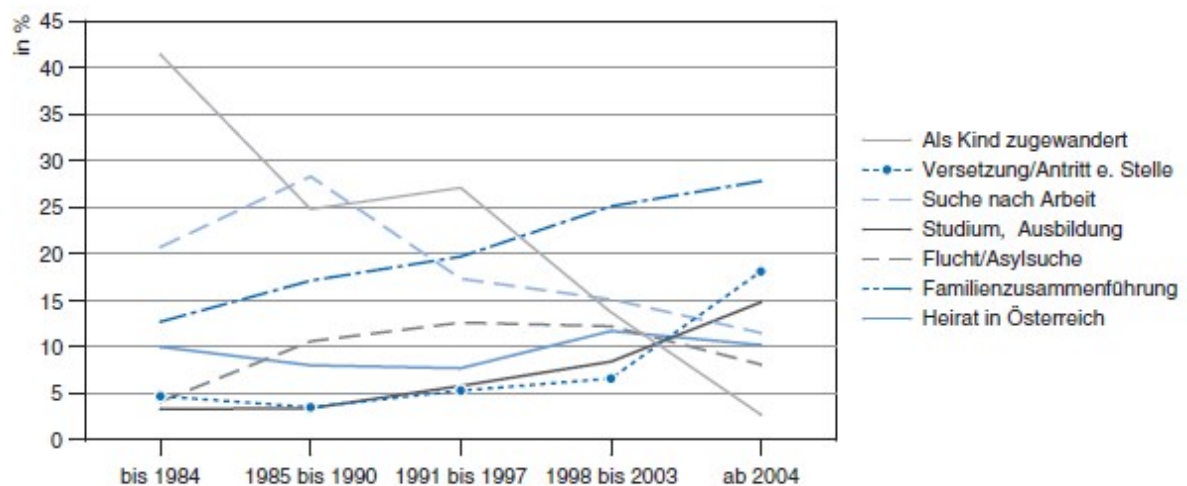


Abbildung 2: Grund für die Einreise nach Österreich 1984-2004

(Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2009: 34)

Statistisch gesehen, sah die Zuwanderung von Arbeitskräften folgendermaßen aus (siehe Tabelle 2):

Tabelle 2: Ausländische Arbeitskräfte in Österreich nach Herkunftsländer von 1963-1983 (BIFFL 1986: 40)

Jahr	BRD	Italien	Jugoslaw.	Spanien	Türkei	sonstige Länder	insges.
1963	5.205	3.549	4.917	984	1.520	5.325	21.500
1964	4.463	2.485	9.782	1.176	3.793	4.401	26.100
1965	3.860	2.588	19.595	1.120	5.986	4.151	37.300
1966	3.355	2.271	34.662	807	6.767	3.638	51.500
1967	3.284	1.598	49.436	427	7.632	3.823	66.200
1968	3.330	1.296	51.020	287	7.561	4.006	67.500
1969	3.620	1.201	65.126	253	11.348	6.152	87.700
1970	3.506	995	83.435	232	16.816	6.731	111.715
1971	3.546	1.052	115.716	266	21.931	7.705	150.216
1972	5.313	1.577	145.267	282	21.356	13.270	187.065
1973	5.770	1.710	178.134	291	26.692	14.204	226.801
1974	5.890	1.537	169.372	261	29.999	15.268	222.327
1975	5.947	1.464	141.199	265	27.026	15.110	191.011
1976	10.635	1.655	120.543	225	24.616	13.999	171.673
1977	11.806	1.805	131.720	219	27.077	16.236	188.863
1978	11.701	1.999	121.050	215	26.209	15.535	176.709
1979	11.613	1.940	114.690	211	26.638	15.500	170.592
1980	12.071	1.992	115.215	216	28.244	16.974	174.712
1981	12.210	2.066	110.820	224	29.069	17.384	171.773
1982	11.886	2.139	96.778	210	28.592	16.383	155.988
1983	11.380	1.881	89.278	191	27.563	15.054	145.347

In Tabelle 2 ist gut zu erkennen, dass die Anwerbung in Jugoslawien seit 1966 sehr schnell Früchte trug, da während 1965 und 1966 die Zahl von 19.595 auf 34.662 stieg. Während die Anwerbung von türkischen Arbeitskräften schon 1964 stattfand und der Boom der Wanderung jedoch erst ab 1969 zu erkennen ist.

Im Vergleich zu den anderen Ländern, wie Spanien, Italien und der BRD, ist der größte Unterschied, dass die Zahlen dieser Arbeitskräfte sehr stabil sind und als konjunkturell unabhängig gedeutet werden können. Dies ist auf die Qualifizierung der Arbeitskräfte als Angestellte zurückzuführen, dessen Position in einem Unternehmen, aufgrund der internationalen Verflechtungen, keiner so häufigen Schwankung unterliegen, wie die eines ungelernten Hilfsarbeiters oder einer ungelernten Hilfsarbeiterin. (vgl. BIFFL 1986:40)

Zusammenfassend kann von drei Phasen der GastarbeiterInnenwanderung die Rede sein:

1. Vorphase: Die Vorphase dauerte in Österreich von 1963 bis 1967 und zog besonders Personen aus Großstädten nach Europa. Hinzu zu diesen im Prinzip gut qualifizierten ArbeiterInnen, kamen auch AnalphabetInnen aus Bosnien und Serbien.
2. In der Hauptphase, 1968 bis 1973, inspirierte die Anwerbung vor allem Personen aus den ländlichen Gebieten das Land zu verlassen und anstatt der Tätigkeit in der Landwirtschaft oder dem Baugewerbe nachzugehen, in die Industrie zu wechseln. In dieser Phase spielte der Familiennachzug auch eine besonders große Rolle.
3. Die Spätphase, 1974 bis 1981, war geprägt durch Remigration, da es nicht nur in den Herkunftsländer, sondern auch in den Aufnahmeländern zur relativ hohen Arbeitslosigkeit, aufgrund der Ölkrise, kam. (vgl. LICHTENBERGER 1984: 108 und PELGER 2006: 42)

Hinsichtlich der großen Bedeutung der Familienzusammenführung im Migrationsverlauf, wird hier, in einem kurzen Exkurs, dieses Phänomen beschrieben.

4.2 Der Arbeitsmarkt nach 1960

Die Zahl der ArbeitsmigrantInnen in Österreich ist zwar signifikant, jedoch zeigt es noch von keiner Abhängigkeit, solange nicht die Statistiken der Beschäftigung innerhalb der Branchen aufliegt und die Akkumulation von ausländischen Arbeitskräften in bestimmten Bereichen nachgewiesen ist. So kam es seit den 1960er

Jahren zur Bildung von typischen Ausländerarbeitsplätzen, welche auch nicht in Zeiten von hoher Arbeitslosigkeit von Inländern besetzt werden konnten (vgl. BIFFL 1986: 34f.) Zu Beginn der Arbeitskräfteanwerbung wurden diese vor allem in der Bauwirtschaft, in der Metallindustrie und in der Textilindustrie beschäftigt. Seit der Konjunkturkrise 1974/75 erhöhte sich die Beschäftigung der GastarbeiterInnen im Dienstleistungssektor, welche im Jahr 1983 bei 42,4% lag. (vgl. ebd.: 42f.)

Die österreichische Wirtschaftsstruktur ist geprägt von Kleinst-, Klein-, und Mittelbetrieben. Dies ist eine wichtige Ausgangslage, wenn es um die berufliche Positionierung der ArbeitsmigrantInnen geht. In Großbetrieben gibt es mehrere Aufstiegsmöglichkeiten, auch für MigrantInnen, jedoch je kleiner der Betrieb wird, desto schwieriger wird es, Karriere zu machen.

Deshalb lag der Wert der Arbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, im Jahr 1993, bei 11,4%, während in Deutschland die Zahl fast doppelt so groß ist, nämlich 26,9%.

Des Weiteren hat sich die besonders große Bedeutung des produzierenden Gewerbes für ausländische Beschäftigte herauskristallisiert. So waren 1988 57% der türkischen, 41% der (ex-)jugoslawischen und nur 27% der österreichischen Arbeitskräfte in der Branche tätig.

Darüber hinaus reicht es nicht nur das Gewerbe zu nennen, sondern die Ebene der beruflichen Positionierung und deren Stabilität, muss weiter hinterfragt werden. (vgl. FASSMANN et al. 2000: 103-106)

Die Bildungs- und Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung beschreibt sehr gut, aus welchen Gründen sich besonders auf den unteren Ebenen der Beschäftigungshierarchie eine Konzentration der ausländischen Bevölkerung befindet.

Auffallend ist hierbei der Fakt, dass ausländische Beschäftigte mit primären Bildungsabschlüssen eine bedeutend geringere berufliche Stellung aufweisen, als ihre inländischen Kollegen mit demselben Abschluss. Die Laufbahn bleibt häufig nur auf Arbeiterberufe beschränkt. Ferner sind sie häufiger als an- oder ungelernte Arbeiter tätig als ihre ebenso ausgebildeten Kollegen. Dies mag auf das Fehlen von Sprachkenntnissen und speziellen Qualifikationen zurückzuführen sein. Sollte dies der Fall sein, dürfte sich in der zweiten Generation dieser Trend nicht fortsetzen, da

es zu keinen Sprach- oder Qualifikationsungleichheiten kommen sollte. Entsprechend der Humankapitaltheorie sollte eine enorme intergenerationale Mobilität zu erwarten sein, außer der Markt wird durch ethnische Grenzen segmentiert. Im Gegensatz zum Nachbarland Deutschland, ist die Situation in Österreich ebenso. Die Beschäftigung der zweiten Generation beschränkt sich auf wenige Arbeitsbereiche, angeführt vom produzierenden Gewerbe. Ein beruflicher Aufstieg scheint auch durch die Dauer des Aufenthalts nicht zu beeinflussen sein. In Österreich sind 80% derjenigen, die seit mehr als 20 Jahre in Österreich leben, in un- oder angelernten Berufen tätig, bei neuen Zuwanderern liegt dieser Wert bei 86%. Auch hierbei hinkt Österreich dem Nachbarstaat Deutschland hinterher, das auf die schlechtere Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes hinweist. In Österreich sind manche Bereiche des Arbeitsmarktes selbst für die zweite Generation mit ausreichender Qualifikation kaum zu erreichen. Die intra- und intergenerationale Mobilität vollzieht sich nur innerhalb der Arbeiterberufe. (vgl. ebd.: 108-111)

ArbeitsmigrantInnen sind vorwiegend im Arbeiterbereich tätig und so zeigt die Statistik von 1988, abgebildet in Tabelle 3, dass 79% der türkischen Staatsbürger und 81% der (Ex-)jugoslawischen Staatsbürger ungelernte oder angelernte ArbeiterInnen waren. 1993 veränderte sich die Struktur, indem es mehr türkische (76%) als (ex-)jugoslawische ArbeiterInnen (75%) gab. (vgl. ebd.: 106)

Tabelle 3: Berufliche Stellung von Arbeitnehmern aus (dem ehemaligen) Jugoslawien und der Türkei in Deutschland und Österreich, 1984-1993/94 in Prozent

(Quelle: ebd.: 107)

	Deutschland				Österreich	
	1984	1989	1990	1994	1988	1993
Türkische Staatsbürger						
Ungelernte Arbeiter	38	26	27	20	34	48
Angelernte Arbeiter	41	43	36	40	45	28
Facharbeiter/Meister	14	22	24	21	12	18
Einfache Angestellte	4	2	3	6	8	1
Mittlere und gehobene Angestellte	1	6	3	5	0	2
Selbständige	2	1	6	8	1	4
(Ex-)jugoslawische Staatsb.						
Ungelernte Arbeiter	17	16	23	10	47	40
Angelernte Arbeiter	39	42	40	41	34	35
Facharbeiter/Meister	30	29	27	32	12	15
Einfache Angestellte	5	4	6	9	2	4
Mittlere und gehobene Angestellte	3	5	4	7	1	2
Selbständige	6	4	1	2	4	4
Einheimische Beschäftigte						
Ungelernte Arbeiter	5	4	4	4	6	5
Angelernte Arbeiter	12	12	11	9	12	11
Facharbeiter/Meister	17	18	19	16	22	20
Einfache Angestellte	10	9	10	12	12	12
Mittlere und gehobene Angestellte	33	38	37	39	16	20
Beamte	12	10	11	10	19	20
Selbständige	11	9	8	10	14	12

Die Erklärung zu diesem Kapitel über die Position von MigrantInnen am Arbeitsmarkt, könnte der Bereich Bildung liefern. Deshalb wird sich dieses Kapitel über die Ausbildung von MigrantInnen und deren Verwertung befassen.

4.3 Bildung als Schlüssel zur Integration

Die Arbeitsplatzsituation von MigrantInnen steht immer in Verbindung mit der jeweiligen Qualifikation des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Es ist sozusagen sein soziales Kapital, dass ihm im Notfall den Job erhält. Aus diesem Hintergrund stellt sich nun auch die Frage, inwiefern es aufgrund der gestiegenen Ausbildung innerhalb der Familie zu einer sozialen Mobilität kommen kann. Dies ist der Grund, warum es sozusagen notwendig ist Bildung mit der Arbeitsmarktpolitik zu verbinden.

WEISS (2007: 33) beschreibt Integration, als einen Prozess, der sich von der Positionierung am Arbeitsplatz, über das Einkommen und somit auch über die

Ausbildungsqualifikationen erstreckt. Denn Integration wird oft als kulturelles Problem betrachtet, welche die soziale Eingliederung im Alltag, zum Beispiel berufliche Stellung, völlig aus dem Blick verschwinden lässt. Jedoch führt eine bessere Ausbildung auch zu einer guten beruflichen Positionierung und deshalb wird auch dem Bildungsbereich eine tragende Rolle beigemessen.

Für die Kinder der GastarbeiterInnen, führte die Billiglohnarbeit der Eltern und somit das Wohnen in ärmeren Stadtviertel oft zu einer Beeinträchtigung der Lebensbedingungen. Hinzu kommt natürlich auch im Bildungssystem die sprachliche und kulturelle Barriere, welche die erfolgreiche soziale Integration erschwert. (vgl. WEISS 2007: 33f.)

Betreffend der Statusvererbung spielt die Bildung der Eltern eine zentrale Rolle. Diskutiert wird in diesem Bereich die Thematik der Konzentration der Väter von Kindern mit Migrationshintergrund auf die unteren sozialen Schichten, welche die Bildungsungleichheiten der nächsten Generation, durch schichtspezifischer Sozialisation fördern. (vgl. ebd.:39f.)

Angesichts dessen wird sich der anschließende Absatz mit der Generationenmobilität hinsichtlich der Bildung und des Berufsstatus beschäftigen.

Wird nun ein genauerer Blick auf die Bildung der zweiten Generation im Vergleich zur ersten geworfen, so kann Folgendes festgestellt werden: Hat der Vater nur einen Volks- und Hauptschulabschluss, so konnten zwei Drittel der Kinder mit Migrationshintergrund eine bessere Ausbildung vorweisen. Verzeichnet der Vater eine mittlere Bildung, wie zum Beispiel einen Lehrabschluss oder Fachschule, so konnten 36% ein höheres Niveau erreichen, 48% blieben auf der gleichen Bildungsstufe, jedoch 16% konnten die gleiche Stufe nicht erreichen.

Zu der Frage, inwiefern der Berufsstatus vererbt werden kann, gibt die Statistik, folgende Antworten: 34% der Kinder, deren Vater als HilfsarbeiterInnen tätig war, konnten keine höhere Position erreichen und blieben daher auch HilfsarbeiterInnen. Jedoch mehr als zwei Drittel (66%) konnten sich im System verbessern. Verfügte der Vater über eine mittlere Qualifikation (Facharbeiter oder einfacher Angestellter), so haben 73% diesen Status beibehalten, 16% haben eine höhere Stellung erwirtschaftet und 12% sind in den Status der unqualifizierten ArbeiterInnen abgerutscht. Wie schon im vorigen Kapitel besprochen, führt vor allem die stabile

Beschäftigung der AusländerInnen in unqualifizierten Bereich und als FacharbeiterInnen zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes. (vgl. ebd.: 39-42) Hinzu kommt allerdings noch, dass die Abbrecherquote bei Migrantenjugendlichen in Ausbildung doppelt so hoch ist wie bei einheimischen Jugendlichen. Diese Ungleichheit hat natürlich Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Nichtsdestotrotz fehlt diesen Jugendlichen die „Humankapitalausstattung“ der Eltern. Denn aufgrund der fehlenden Informationen über das Schulsystem und der oft nicht hinterfragten Bildungsentscheidung, ist dieser Prozess der Statusvererbung ein Problem der Schichtkultur und nicht das der Ethnie. Somit führt dies zum Ergebnis, dass ein Drittel der zweiten Generation den Status der Eltern geerbt hat. (vgl. ebd. 61.)

Grundsätzlich unterscheiden sich die Bildungsqualifikationen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, von jenen der österreichischen Autochthonen. Zusammenfassend können als Auslöser dieser Ungleichheiten, besonders der individuelle Hintergrund, der familiäre Stammbaum und die schulische Ebene genannt werden. (vgl. UNTERWURZACHER 2007:71 ff.)

4.4 Heutige Situation in Österreich

Heutzutage leben in Österreich, wie schon in der Einleitung erwähnt, ca. 1,5 Millionen Menschen ausländischer Herkunft. Für die Begriffsdefinition „ausländischer Herkunft“ werden zwei Merkmale, Staatsangehörigkeit und Geburtsland, zusammengefasst, um alle Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und österreichischer Staatsangehörigkeit, jedoch im Ausland geboren, darzustellen. Der Ausdruck „mit Migrationshintergrund“ ist jedoch staatsbürgerschaftsunabhängig und bezeichnet alle Personen, deren Eltern im Ausland geboren sind. (vgl. STATISTIK AUSTRIA 2013: 22)

Die größte Einwanderungsgruppe in Österreich, wie in Abbildung 3 abgebildet, kommt aus Deutschland, gefolgt von der Türkei, Serbien und Bosnien Herzegowina.

Erst seit dem Jahr 2000 stellen die Deutschen die Mehrheit der MigrantInnen dar, welche auf die hohe Anzahl an deutschen Studierenden und SaisonarbeiterInnen in der Tourismusbranche zurückzuführen ist. (vgl. MARIK-LEBECK 2009: 67)

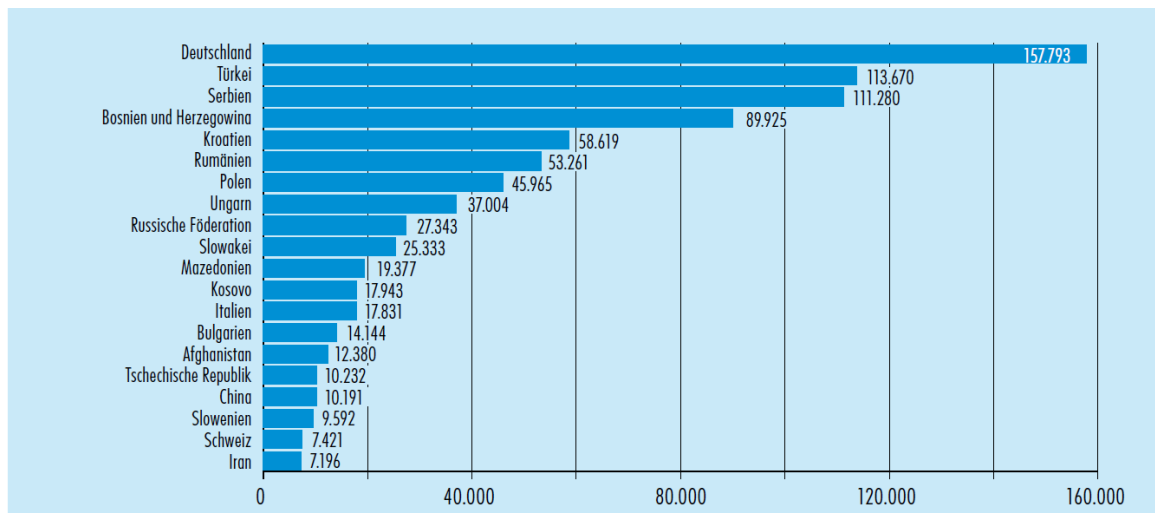


Abbildung 3: Ausländische Staatsangehörige - Top 20 Nationalitäten 2013

(Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2013: 27)

Von diesen 1,5 Millionen Menschen ausländischer Herkunft, kann nun des Weiteren zwischen den Staatsbürgerschaften unterschieden werden, denn die Einbürgerungen dürfen in der Statistik nicht vernachlässigt werden, da sie eine wichtige Rolle, vor allem bei Vergleichen, einnehmen. Somit sind 57% der Personen mit Migrationshintergrund auch ausländische StaatsbürgerInnen, im Vergleich zu 43%, welche bereits die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Spitzenreiter sind in diesem Fall die Türkei und Afrika, deren Anteil an österreichischen Staatsangehörigen an der Bevölkerung mit Migrationshintergrund 60% bzw. 54% beträgt. Ein massiver Unterschied ist im Vergleich der Zuwanderergenerationen zu verzeichnen. Während bei der ersten Generation nur ein Drittel (33%) einbürgert waren, sind es in der zweiten Generation schon 69%. (vgl. STATISTIK AUSTRIA 2013:26)

Im Anschluss an die Bevölkerungsstruktur, soll nun ein Blick auf die berufliche Situation von MigrantInnen geworfen werden. Insgesamt liegt der Anteil der erwerbstätigen Personen bei 73%, zu sehen in Abbildung 4. Wenn nun nur Personen mit Migrationshintergrund betrachtet werden, so liegt der Wert der Erwerbstätigkeit jedoch nur bei 66%. Die Klassifikation „mit Migrationshintergrund“ ist jedoch noch sehr allgemein gehalten und so können bemerkenswerte Unterschiede zwischen den einzelnen Nationen erkannt werden. So drückt die Erwerbsquote der Personen aus der Türkei den Durchschnitt, da die Frauenbeteiligung bei nur 43% und die Männerbeteiligung bei 69% liegt. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen aus dem

ehemaligen Jugoslawien hingegen liegt bei 60%, im Vergleich zu 67% im gesamten Durchschnitt.

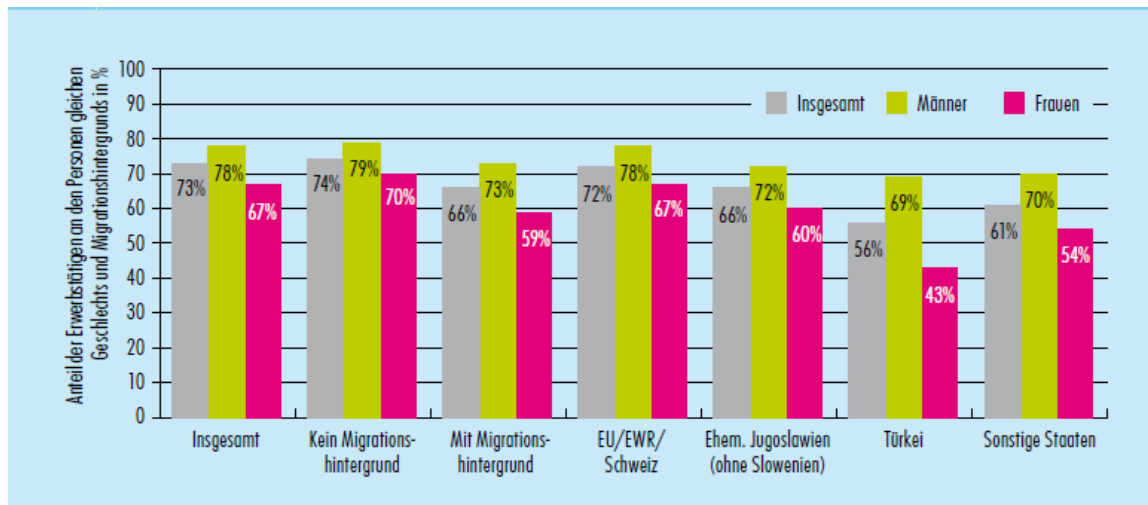


Abbildung 4: Erwerbsquote nach Geschlecht und Migrationshintergrund 2012

(Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2013: 53)

Genauer betrachtet wird nun die berufliche Stellung der Erwerbstätigen, getrennt nach der Zuwanderergeneration. In Abbildung 5 kann sehr gut erkannt werden, dass der größte Unterschied zwischen der ersten und zweiten Generation der ArbeiterInnenanteil ist. Beträgt er in der ersten Zuwanderergeneration noch 47%, so ist er bei der zweiten Generation auf 30% reduziert worden. Erhöht hat sich anstelle dessen der Angestelltenbereich, von 39% auf 57%. Ebenso stieg der Anteil der BeamtInnen und Vertragbediensteten von 2% auf 6%.

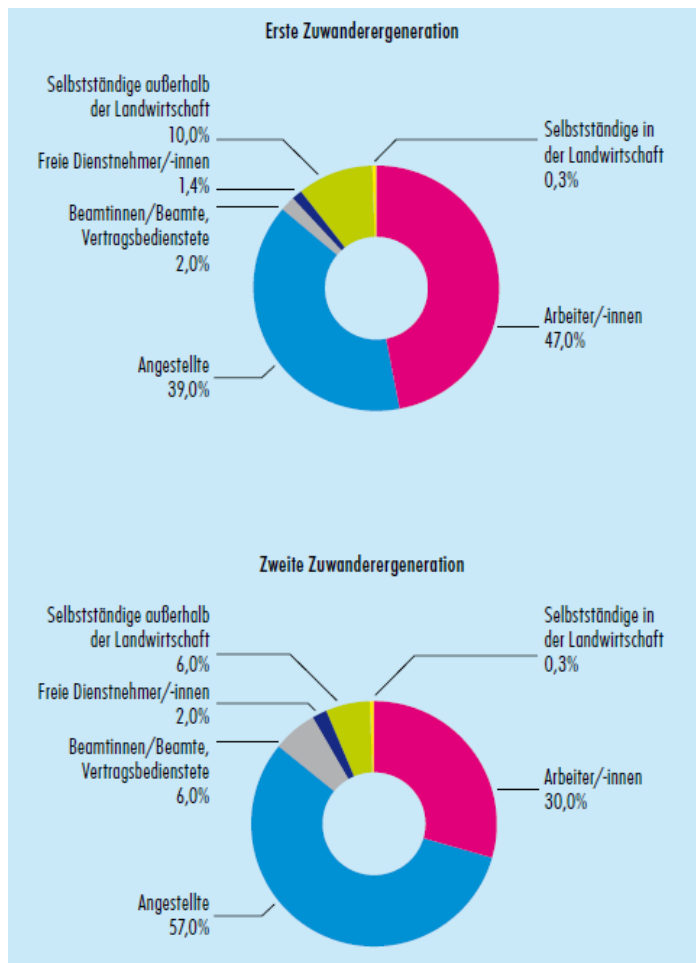


Abbildung 5: Berufliche Stellung der Erwerbstätigen nach Zuwanderergeneration 2012

(Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2013: 55)

Fasst man jene Beschäftigten als Personen mit Migrationshintergrund zusammen, so waren 45% 2012 als ArbeiterInnen tätig. Im Verhältnis dazu stehen Personen ohne Migrationshintergrund, wovon nur 23 % als ArbeiterInnen angestellt waren. Im Detail, waren 62,7% aller Erwerbstätigen türkischer Herkunft und 62,6% jugoslawischer Herkunft als ArbeiterInnen tätig. Eindeutig ist auch das Ergebnis der Selbstständigen Statistik: 10% der Personen mit Migrationshintergrund waren im Jahr 2012 als Selbstständige tätig, während es bei Personen österreichischer Herkunft 14% waren. (vgl. STATISTIK AUSTRIA 2013: 54)

Tabelle 4 führt nun besonders den Unterschied der ersten und zweiten Zuwanderergeneration in der Verteilung auf die Branchen vor Augen. Die meisten Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund sind in der Sachgütererzeugung, dem Handel und im Bauwesen tätig. Im Verhältnis der ersten zur zweiten Generation, nimmt der Handel als Branche mit den meisten Beschäftigten zu. Die

Sachgütererzeugung liegt zwar noch immer auf Platz zwei, hat aber um fast 2%, von 16,6% auf 14,7%, abgenommen.

Nichtsdestotrotz ist die Entstehung von typischen „Ausländerbranchen“ zu erkennen. Die Möglichkeit auf eine Lehre ist natürlich deutlich höher, jedoch ist dies auch der Anteil an angelernter oder Hilfsarbeitertätigkeit. Diese dauerhafte Konzentrierung auf bestimmte Branchen, gekennzeichnet durch niedrige bis maximal mittlere Qualifikation, führt zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes. Besorgnis erregend ist jedoch die steigende Nachfrage nach höherer Bildung hinsichtlich des technologischen Wandels. (vgl. WEISS 2007: 43f.)

Tabelle 4: Erwerbstätige nach Branche, Migrationshintergrund und Migrationsgeneration 2012

(Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2013: 57)

Branche	Erwerbstätige			
	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund		
		Insgesamt	Erste Generation	Zweite Generation
Insgesamt (in 1.000)	3.419,5	764,3	652,8	111,6
Alle Branchen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Sachgütererzeugung	15,7%	16,3%	16,6%	14,7%
Handel	14,9%	15,1%	13,5%	24,6%
Gesundheit und Soziales	9,4%	9,5%	9,5%	9,4%
Bauwesen	8,4%	12,2%	12,6%	10,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung	7,6%	2,0%	1,7%	(3,8%)
Beherbergung, Gastronomie	5,1%	11,9%	12,9%	6,4%
Erziehung und Unterricht	6,8%	4,2%	4,2%	(4,2%)
Freie Berufe, Wissenschaft, Technik	5,6%	4,7%	4,4%	6,3%
Verkehrswesen	4,8%	5,9%	5,9%	5,4%
Land- und Forstwirtschaft	5,8%	(0,6%)	(0,7%)	(0,2%)
Finanz- und Versicherungswesen	3,9%	2,1%	2,0%	(2,6%)
Unternehmensdienstleistungen	2,4%	6,7%	7,0%	(5,2%)
Persönliche Dienstleistungen	2,6%	2,4%	2,4%	(2,0%)
Information, Kommunikation	2,7%	1,5%	1,4%	(2,0%)
Kunst, Unterhaltung	1,7%	2,1%	2,1%	(1,7%)
Wasser-/Energiever- und -entsorgung	1,2%	(0,6%)	(0,5%)	(0,7%)
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,9%	0,9%	0,9%	(0,7%)
Haushaltspersonal	0,2%	(0,5%)	(0,6%)	(0,1%)
Bergbau	0,2%	(0,1%)	(0,2%)	(0,0%)
Internationale Organisationen	(0,0%)	(0,6%)	(0,7%)	(0,1%)

Zunächst kann eine ansteigende Integration, wie zum Beispiel das Annehmen der Staatsbürgerschaft des Ziellandes, zu einer Ausdehnung der zur Verfügung

stehenden Berufe am Arbeitsmarkt führen. Auf der theoretischen Ebene kann diese Konzentration auf bestimmte Branchen mittels dreier Erklärungsansätzen beschrieben werden:

- Overcrowding-Ansatz: In dieser Analyse wird davon ausgegangen, dass bestimmte Arbeitsplätze für Menschen mit bestimmten Charakteristikum, aufgrund politischer Regulation, nicht zugänglich sind. Dies führt in diesen Personengruppen zu einem Überschuss an Arbeitskräften und somit zum Lohndumping, welches wiederum Ursache der Arbeitsplatzabwertung ist.
- Das Netzwerkkonzept: Dieses Modell beschreibt das Bestehen eines ethnischen Netzwerkes, welches die Weitergabe von wichtigen Informationen nicht allgemein zugänglich macht. Somit kommt es zu einer verstärkten Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften, wenn eine Stelle frei wird.
- Das Alternativrollenmodell: Dieser Erklärungsansatz zeigt Diskriminierung am Arbeitsplatz auf, da vor allem Ausländer eine Alternativrolle annehmen. Dies bedeutet, dass gewisse Vorurteile gegenüber Personengruppen angenommen werden. Daher kommt es zum Beispiel zu keiner Vergabe von Jobs, wenn eine gewisse ethnische Minderheit als unzuverlässig gilt. (vgl. FASSMANN und MEUSBURGER 1997:211-217)

Diese Segmentierung hat für die einheimische Bevölkerung laut FASSMANN zwei Auswirkungen:

1. *„Soziale Unterschichtung durch ausländische Zuwanderer bewirkt im Regelfall einen kollektiven sozialen Aufstieg einheimischer Arbeiter und kleiner Angestellter. Damit werden neue Positionen auf dem sekundären Arbeitsmarkt frei.*
2. *Die zunehmende Höherqualifikation der einheimischen Bevölkerung bewirkt, daß (sic!) jüngere einheimische Arbeitskräfte im Vergleich zu älteren Jahrgängen bei Eintritt in den Arbeitsmarkt von Anfang an höhere Positionen einnehmen. Dadurch entsteht ebenfalls eine steigende, von Inländern nicht mehr gedeckte Nachfrage im unteren Bereich der beruflichen und betrieblichen Hierarchien.“(FAßMANN 1992:107f.)*

In Bezug auf den Arbeitsmarkt muss eine zweite Variable in Beziehung gesetzt werden, um Statistiken richtig interpretieren zu können und dieser Faktor ist die Qualifikation der Personen mit Migrationshintergrund.

In Abbildung 6 wird gezeigt, dass besonders Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit zu 72% nur den Abschluss einer Pflichtschule besitzen. Die zweitgrößte Gruppe ist jene der ehemals jugoslawischen Staatsangehörigen, welche mit 41 % einen Pflichtschulabschluss besitzen. Dies unterscheidet sich stark von der österreichischen Säule, wo nur 14% nach der Pflichtschule die Schule beendet haben. Bei dem Anteil der Lehrabschlüsse stehen die Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft mit 57% jedoch an erster Stelle. Leider besitzen nur 3% türkischen und ehemals jugoslawischen Staatsangehörigen einen universitären Abschluss, woran die soziale Ungleichheit schon vorbestimmt ist, wenn der Anteil der universitären Abschlüsse von ÖsterreicherInnen 15% beträgt. Personen mit Migrationshintergrund dürfen anhand dieses Beispiels nicht in einen Topf geworfen werden, da zum Beispiel der Anteil von Personen aus der EU/EWR/ Schweiz zu 30% an einer Universität studiert haben. Hinsichtlich der beruflichen Stellung, wird nun verständlich, warum der größte Anteil an ArbeiterInnen türkischen oder jugoslawischen Migrationshintergrund haben.

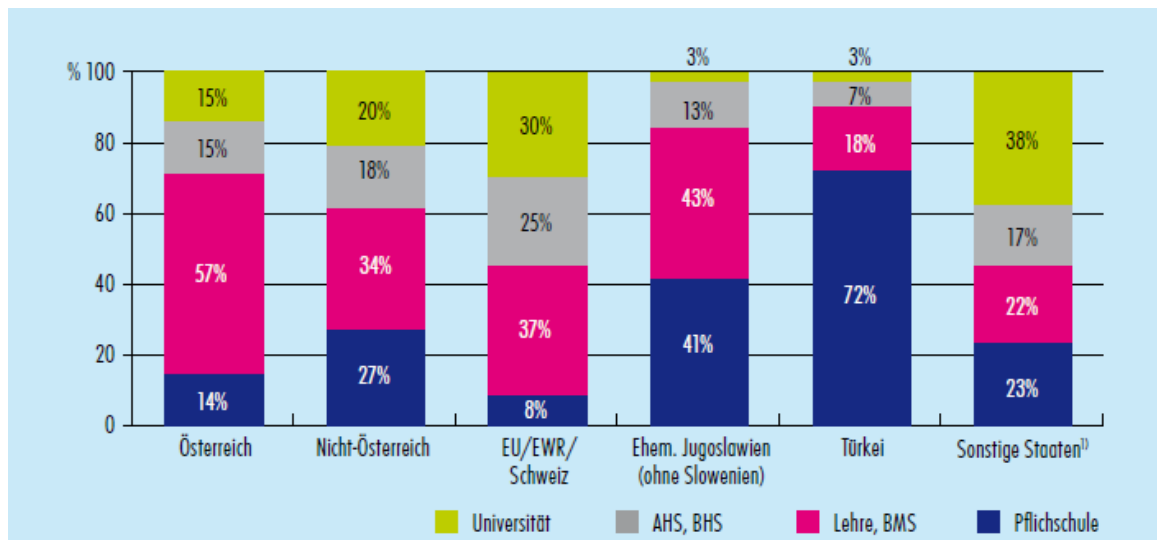


Abbildung 6: Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeit und höchster abgeschlossenen Ausbildung 2012

(Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2013: 59)

5. St. Pölten

Bevor über Migrationsbewegungen in St. Pölten genauer eingegangen wird, soll eine kurze Einleitung über die Geschichte der Landeshauptstadt einen ersten Eindruck vermitteln.

5.1 Geschichte St. Pölten

Der Name der Landeshauptstadt klingt für den einen oder anderen sehr eigenartig, jedoch bezeichnet dieser im Grunde nur die deutsche Übersetzung des Namens des heiligen Hippolytus. Besagter war ein bedeutender kirchlicher Schriftsteller im 3. Jahrhundert, weshalb ihm 760 n.Chr. ein Kloster hier gewidmet wurde. Während der Besiedlung durch die Römer bekam der Ort, damals Aelium Cetium genannt, erste Stadtrechte. Bis ins 8. Jahrhundert taucht St. Pölten jedoch in keinen schriftlichen Quellen mehr auf und diese Zeit blieb im Ungewissen. Seit dem 3. Mai 1159 wurde St. Pölten das Stadtrecht vom Bischof Konrad von Passau verliehen, welches als eines der frühesten Stadtrechte in ganz Österreich gilt. In der Zeit bis zum 17. Jahrhundert wurde die Stadt landesfürstlich und abhängig vom Bischof von Passau und widerstand, wie auch Wien, den Türkenbelagerungen. Ende des 17. Jahrhunderts erwachte die Stadt durch Jakob Prandtauer, welcher als Klosterbaumeister für die barocken Bauwerke, wie den Stiften Melk oder Seitenstetten, verantwortlich war. Auch die Stadt St. Pölten hat ihre barocke Altstadt teilweise ihm zu verdanken. (vgl. GUTKAS 1959: 3-15)

Der Aufstieg zur Mittelstadt begann nach der Revolution 1848 durch den Bau der Kaiserin-Elisabeth-Westbahn. Logistisch gesehen war die Abhängigkeit der Wasserwege, im besonderen Donau, geschrumpft und man konnte die Hauptstadt, Linz oder Salzburg in wenigen Stunden erreichen. Das Ende des 19. Jahrhundert war geprägt durch den Wirtschaftsboom und dem Aufsteigen der Stadt zur Industriestadt. Aufgrund der Nähe des Flusses Traisen, entstanden in Harland, Stattersdorf, Wagram und Viehofen wichtige Kleinbetriebe, welche sich noch zu Mittelbetrieben entwickeln sollten. (vgl. GUTKAS 1970: 45ff.)

Die ersten beiden Jahrzehnte des 20. Jahrhundert waren geprägt durch die Entstehung der drei Betriebe: J. M. Voith (1903/4), Glanzstoff (1905) und der Hauptstadtwerkstätten der Staatsbahnen (1907). Dies ließ die Bevölkerungszahl von 14.553 im Jahr 1900, auf 21.805 1910 ansteigen. Vor dem rasanten Anstieg der Arbeitslosigkeit der 1920er Jahre war auch St. Pölten nicht gefeit. (vgl. GAMSJÄGER 2010: 67-72).

Mit dem Beginn des 2. Weltkriegs beginnt in St. Pölten, wie auch sonst überall in Österreich, ein dunkles Kapitel. Die Industriebetriebe wurden für die Rüstungsindustrie umgebaut und nachdem 30 Jahrgänge zur Wehrmacht einberufen wurden, kam ein Arbeitskräftemangel auf. Dieser wurde durch Zwangsarbeit von Häftlingen aus Konzentrationslagern versucht zu mildern. In fast allen Betrieben St. Pöltens, begonnen mit der Molkerei bis zum Krankenhaus, wurden Zwangsarbeiter rekrutiert. Der tiefste Ausdruck der Geschichte stellte das Arbeitslager für ungarische JüdInnen dar, welches sich in Viehofen an der Au befand. (vgl. SCHMITZBERGER 2010: 110f.)

St. Pölten blieb vom Krieg jedoch auch nicht verschont und erlebte zu Ostern 1945 die für die Stadt größte Bombardierung des 2. Weltkrieges. Mit 27 Wellen wurde der Bahnhof angegriffen und in der Conclusio wurden 3.500 Menschen obdachlos. Des Weiteren folgte der Einmarsch der Roten Armee am 15. April 1945, welche das Leben der Bevölkerung nicht einfacher machte. Mit der Aufarbeitung des Krieges ging es nur zögernd voran, so dass erst nach Abzug der Besatzungstruppen sich wirtschaftlich und politisch etwas Ändern konnte. Allerdings war es nicht für alle Familien möglich, am Aufschwung teilzunehmen, so war es noch ein langer Kampf, bis man sich höherwertige Konsumgüter leisten konnte. (vgl. FORSTNER 2010: 123-147.)

Der wahrscheinlich größte Entwicklungsschub in der Geschichte der Stadt St. Pölten fand am 10. Juli 1986, der Landeshauptstadtwerdung, statt. Seither kam es zu neuen Erschließungen von Wohn-, Infrastruktur-, und Gewerbebauten: Um das Wichtigste zu nennen: das östlich der Altstadt neugebaute Regierungsviertel. (vgl. <http://www.st-poelten.gv.at/Content.Node/freizeit-kultur/kultur/Stadtgeschichte.php#Urgeschichte> (29.4.2014)).

In jüngster Vergangenheit versucht sich St. Pölten im Ausbau der Bildungslandschaft

und so befindet sich nun im Norden der Stadt die FH St. Pölten, welche aufgrund der räumlichen Nähe zum ehemaligen Glanzstoffgelände eine Aufwertung des „Glasscherbenviertels“ darstellt.

Wirtschaftsgeschichte

Schon zu Beginn der Arbeit wurden die ökonomischen Migrationstheorien beschrieben und weisen stark auf den Zusammenhang zwischen Wirtschaft und Migration hin. In der Hinsicht, kann Migration in St. Pölten nicht ohne der Geschichte der Wirtschaftsentwicklung behandelt werden. Sie wurde davor zwar schon kurz gestreift, soll nun aber ausführlicher beschreiben werden.

Das letzte Jahrhundert war für St. Pölten das Jahrhundert der Entwicklung. Aus einer Kleinstadt mit 10.000 Einwohnern wurde eine Mittelstadt, mit einem starken Industrie- und Handelsstandortimage, und eine Hauptstadt mit 50.000 Einwohnern. Die Lage der Stadt spielte wie schon bereits im Kapitel über die Geschichte der Stadt eine wichtige Rolle. Angesichts der verkehrsgünstigen Lage profitierte St. Pölten durch die Ansiedelung von großen Industriebetrieben. Anlässlich der gegebenen Struktur, wurde der Stadt auch der Landeshauptstadttitel verliehen.

Veranschaulicht wird dieses im Vergleich zu Krems, wo zwischen 1860 und 1920 drei größere Industriebetriebe angesiedelt wurden, während in St. Pölten die Zahl auf 17 stieg. Diese Unternehmen stellten Zweigstellen, mit dem Hauptsitz in Wien oder im Deutschen Reich, dar. Zudem wurden 1902/03 zwei Elektrizitätswerke erbaut, welche die Energieversorgung der Betriebe sicherstellten.

Ein kurzer Überblick über die bedeutendsten Betriebe in St. Pölten um die Jahrhundertwende soll die Vielfalt derer aufzeigen. Zum einen war es die Weicheisengießerei ab 1879, die mit Hilfe von 300 Arbeitern Armeerevolver herstellte und bis ins 20. Jahrhundert, als das größte Eisenverarbeitungswerk galt. Des Weiteren beherbergte St. Pölten seit 1579 eine Papiermühle in Stattersdorf mit 150 Arbeitern, eine Kerzen- und Seifenfabrik, bestehend aus 60 Arbeitern, und mehrere städtische Ziegelwerke. Besonders große Bedeutung wird den Textilfabriken in Harland, mit einer Belegschaft von 1050 ArbeiterInnen, und Viehofen zu Teil. Angesichts der Elektrifizierung konnte eine Straßenbahn von Harland bis zur Anbindung an die Westbahn gebaut werden, um vorwiegend Waren und Rohstoffe

zu transportieren.

Der Wirtschaftsboom in St. Pölten ist jedoch ohne die Erwähnung von zwei Betrieben nicht zu erklären: die Maschinenfabrik J. M. Voith und die erste österreichische Glanzstoff- Fabrik AG. Der Maschinenhersteller aus Deutschland expandierte 1903 nach St. Pölten, um den südosteuropäischen Markt mit Turbinen, Druckpapiermaschinen und Holzschleifern zu versorgen. Dieses Unternehmen führte zum Bau von Zufahrtsstraßen und Errichtungen von Wohnbausiedlungen, um den ArbeiterInnen Unterkunft zu gebieten. Der Bedarf der FabriksarbeiterInnen stieg von 230 auf 1.100 innerhalb von 12 Jahren.

Aufgrund der Ansiedelung eines Produktionsstandortes der Firma Glanzstoff AG in St. Pölten, wurde diese zur einzigen Kunstseidenfabrik in Österreich. 1906 zählte das Unternehmen 306 ArbeiterInnen und wurde 1913 auf die Erzeugung von Viskoseseide umgestellt. Der Schwefelgeruch, welcher durch die Produktion frei wurde, prägte den Norden der Stadt massiv. (vgl. WINDISCHHOFER 2010: 311-314)

Große Bedeutung gewann auch die ab 1907 angesiedelte Hauptwerkstätte der Staatsbahnen. Die größte Fabrik der Stadt jedoch war die Harlander Zwirnfabrik mit 1.050 ArbeiterInnen. Diese industrielle Entwicklung hatte einen großen Zustrom von Arbeitskräften in die Stadt zur Folge. Nicht nur aus der Umgebung sondern z.B. sogenannte Ziegelböhmern arbeiteten im Ziegelwerk Pottenbrunn.

Während des Ersten Weltkriegs konnten kriegswichtige Betriebe die Produktion maßgeblich aufgrund von Heeresgeschäften erhöhen. Natürlich fand dies mehr oder weniger freiwillig statt, da sie sich den staatlichen Anforderungen zu fügen hatten. Hinsichtlich der vielen Rekrutierungen war ein Arbeitermangel nicht zu verhindern. Das Ende des Krieges implizierte eine Trennung des bis dahin geschlossenen Wirtschaftsraumes, wodurch Absatzmärkte und Rohstoffquellen verloren gingen. In der Zwischenkriegszeit lag der sozialdemokratischen Verwaltung viel am Ausbau der Infrastruktur, somit auch der Leistung der städtischen Kraftwerke. Die anschließende Weltwirtschaftskrise ab 1929 ging auch an St. Pölten nicht spurlos vorüber. Die Glanzstoff-Fabrik musste für eineinhalb Jahre die Produktion einstellen, womit mit einem Schlag 2.200 Arbeitsplätze verloren gingen. Zwei Drittel der Arbeitsplätze in der Voith-Fabrik wurden abgebaut. Nichtsdestotrotz kam es zu einem Anstieg der Bevölkerung und St. Pölten wurde die größte Stadt Niederösterreichs.

Der Ausbruch des Zweiten Weltkrieges brachte die Unterstellung der Betriebe unter

nationalsozialistische Einheiten. Die Auswirkungen spiegelten sich im wie im Ersten Weltkrieg im Arbeitskräftemangel wieder. Nicht nur Betriebe, die sich der Herstellung von kriegswichtigen Material, wie Flugzeugteilen oder Bomben, widmeten wurden ansässig, sondern auch 90 von Juden geführte Betriebe wurden von den Nationalsozialisten arisiert. Wie schon im Kapitel zur Geschichte St. Pöltns erwähnt wurde die Stadt am Ende des Krieges bombardiert, jedoch hielten sich die Schäden im Gegensatz zu andern niederösterreichischen Städten in Grenzen, aufgrund der Verschonung von industriellen Bauwerken.

Während der Besatzung gingen die Voith-Werke, die Glanzstoff-Fabrik und das Standardwerk Viehofen in die „Verwaltung des sowjetischen Vermögen in Österreich“ (USIA) über. Des Weiteren kam es in großer Zahl zum Abbau und Überlieferung von Maschinen und Anlagen in die Sowjetunion. Der größte Betrieb der Stadt mit 2.800 MitarbeiterInnen waren 1953 die Voith-Werke. Am 13. September 1955 verließ der letzte sowjetische Soldat St. Pöltn, und es folgte eine Zeit des stetig ansteigenden Wirtschaftswachstums. Technische Errungenschaften führten trotz des steigenden Auftragsvolumens zu einer Reduzierung der Arbeitskräfte. Im Zeitraum von 1958-1982 sank die Mitarbeiterzahl der Voith-Werke von 2.900 auf 1.800. Im Vergleich dazu reduzierte die Glanzstoff-Fabrik von 1967 bis 1980 um 500 Mitarbeiter. Manchen erging es wie der Radlberger Zwirnfabrik Schüller und mussten zusperren, doch der Markt blieb nicht untätig und es kam zu zahlreichen Ansiedelungen von Betriebszweigstellen: 1969 Firma Fritz Egger in Unterradlberg zur Spannplattenerzeugung; 1972 Firma Geberit in Pottenbrunn zur Erzeugung von Sanitäreinrichtungen; 1978 die Privatbrauerei Fritz Egger.

Zusammenfassend ist St. Pöltn in der ersten Hälfte des 20. Jhd. ein essenzieller Industriestandort gewesen, wurde aber im Laufe der zweiten Hälfte vom Dienstleistungssektor mit 49,5% der Beschäftigten überholt. (vgl. ebd.: 316-324)

Die Entwicklung von 1980 bis zur Gegenwart ist geprägt von großen strukturellen Änderungen, die es seit dem Beginn der 2. Republik nicht mehr gegeben hat. Zum einen wäre hier die Erwähnung über das Ende des Kalten Krieges und der Sowjetunion, welche neue Staaten in Ost- und Südosteuropa entwickeln lies, zum anderen hatte der Beitritt zur Europäischen Union 1995 und der zwölf ehemaligen Ostblockstaaten 2004 bzw. 2007 wirtschaftliche Folgen für Österreich. Für St. Pöltn jedoch war die Erhebung zur Landeshauptstadt am 10. Juli 1986 ein noch weitaus

wichtiger wirtschaftlicher Moment. Daraufhin folgten optimistische Vorhersagen, wie jene der massiven Bevölkerungszunahme aufgrund des Umzugs der Landesregierung von Wien nach St. Pölten. Die Bevölkerungssteigerung blieb jedoch infolge des verstärkten Pendlerverhaltens der Beamten aus. Zuzugelassen gab es 2001 erstmals mehr Erwerbstätige Pendler als Erwerbstätige in der Stadt St. Pölten selbst. Dies wiederum ist auf die gute Verkehrslage und Ausbau der Westbahn, zurückzuführen, welche für den Zuzug von Betrieben verantwortlich ist. Alleine zwei Jahre nach der Hauptstadtwerdung kam es zu 200 neuen Betriebsansiedlungen in St. Pölten, welches seit 1997 einen Zuwachs von 24% bedeutet. Die Betriebsstruktur jedoch veränderte sich und so gibt es heutzutage 1.201 Handelsbetriebe, 906 Gewerbe- und Handwerksbetriebe, im Vergleich zu 79 Industrieunternehmen. Dies hat zur Folge, dass die meisten Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich zu finden sind. Die größten privatwirtschaftlichen Arbeitgeber der Stadt sind (Stand 2008): Spar, Voith, Rudolf Leiner GmbH, ÖBB, Klenk und Meder, NÖ Pressehaus, Egger Holzwerkstoffe GmbH, Glanzstoff Austria GmbH und Geberit Produktions GmbH & Co. KG. (vgl. ebd.:325-332)

5.2 Entwicklungen der ausländischen Bevölkerung

Die Entwicklung der ausländischen Bevölkerung in St. Pölten, ist an die Wirtschaftsentwicklung gebunden und weicht nicht sehr von der österreichischen Entwicklung ab.

Bis zum Ersten Weltkrieg war die rasche Bevölkerungszunahme hauptsächlich durch die Einwanderung von ArbeiterInnen für die wachsende Industrie gekennzeichnet. Der Zustrom kam vor allem aus den Ländern der Habsburgermonarchie, welche sich in St. Pölten assimilieren mussten. Die Zeit nach dem Ersten Weltkrieg war geprägt durch eine Welle an BahnarbeiterInnen aus Gmünd, dem heutigen Ort České Velenice, welche durch den Verlust des Bahnhofs an die Tschechoslowakei nach St. Pölten kamen, um die Arbeit hier weiter aufzunehmen. Während des Zweiten Weltkrieges kamen angesichts des Regimes Zwangsarbeiter und Vertriebene nach St. Pölten, da sich, wie schon zuvor in der Geschichte von St. Pölten erwähnt, ein Arbeitslager für ungarische JüdInnen in Viehofen befand. (vgl. PIMMER 2010: 300)

Der Beginn der 60er Jahre war geprägt von wachsender Industrialisierung und war somit der Grund für die Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften, speziell aus der Türkei und Jugoslawien.

Trotz des Anwerbeabkommens mit der Türkei 1964 kamen die ersten türkischen Staatsbürger erst 1967 nach St. Pölten, wie in Abbildung 7 ersichtlich ist. Deutlich zu erkennen ist die Ölkrise der 1970er Jahre, wo es aufgrund der schlechteren wirtschaftlichen Lage zu einer Remigration kam. Danach ist nur noch ein Anstieg der türkischen Bevölkerung bis in die 1990er Jahre zu verzeichnen.

Bei der ehemals jugoslawischen Bevölkerung ist der Zuwachs nicht so deutlich wie jene der Türken, da jener von mehreren Schwankungen geprägt ist. 1990 lebten somit in St. Pölten 480 Jugoslawen und 1.459 Türken.

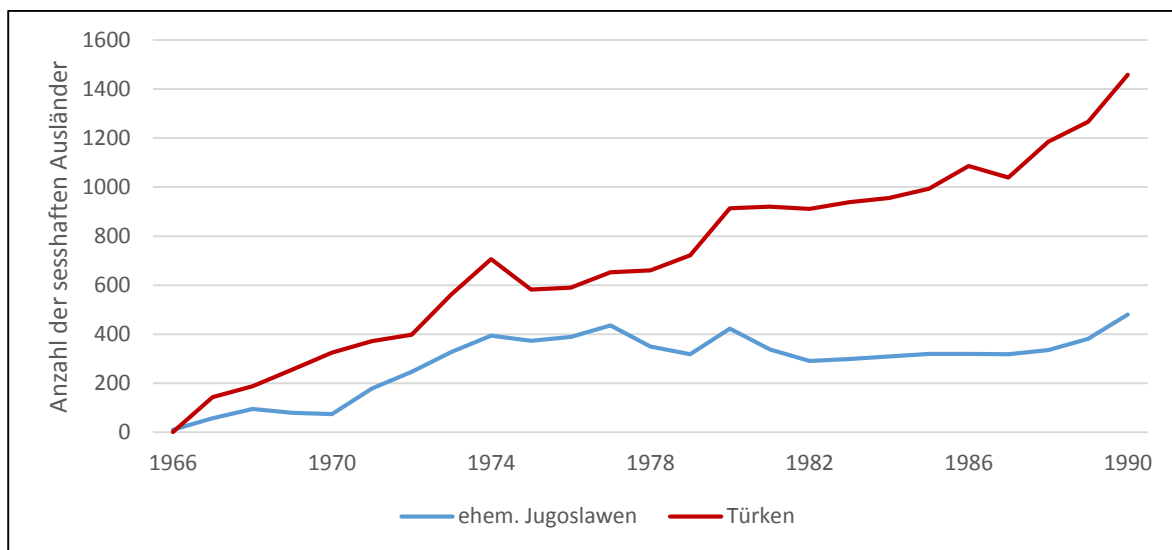


Abbildung 7: Sesshafte Ausländer in St. Pölten 1966-1990

(Quelle: Statistische Jahrbücher St. Pölten, eigene Bearbeitung)

Nach der Ostöffnung und dem Beitritt zur EU 1995 hat sich die Struktur der unterschiedlichen Nationalitäten verändert. In Abbildung 8 wird sehr eindrucksvoll gezeigt, dass sich die Einwanderung von Personen aus der ehemaligen UdSSR von 2000 bis 2005 sichtlich gestiegen ist. Dies könnte mit der EU-Erweiterung von 2004 zusammenhängen, wodurch auch viele tschetschenische Flüchtlinge nach St. Pölten kamen. Ein beachtlicher Zuwachs der Säule der Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien ist von 1990-1995 zu erkennen. Die Verdopplung der Anzahl an

ehemaligen Jugoslawen, ist auf den Zerfall Jugoslawiens und die darauffolgenden serbisch-kroatisch-bosnischen Kriegen bis 1995 zurückzuführen.

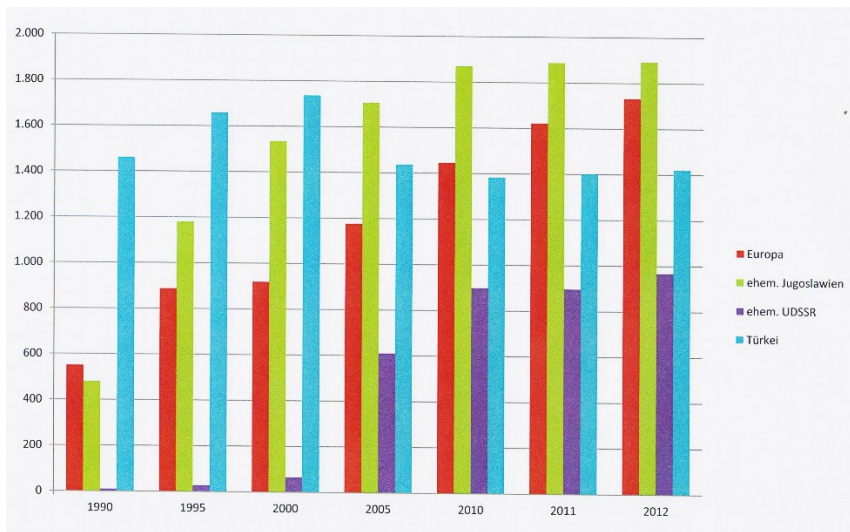


Abbildung 8: Entwicklung der Nationalitäten in St. Pölten 1990-2012

(Quelle: MAGISTRAT ST.PÖLTEN 2013: 11)

Im mittelstädtischen Vergleich ist die Statistik der ausländischen Staatsbürger mit Wiener Neustadt, Villach und Steyr zu vergleichen. Während in St. Pölten der Ausländeranteil an der gesamten Bevölkerung im Jahr 2012 12,6% beträgt, sind es in Wiener Neustadt 12,5%, in Villach 13,1 % und in Steyr 14%. (vgl. MAGISTRAT ST.PÖLTEN 2013: 58)

In Anbetracht der Statistiken über sesshafte Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft muss darauf aufmerksam gemacht werden, dass Einbürgerungen eine wesentliche Rolle spielen, wie zum Beispiel im Rückgang der türkischen Nationalität seit 2005 beobachtet werden kann. Daher verliert das Kriterium „ausländische Staatsbürgerschaft“ zunehmend als Unterscheidungsmerkmal an Bedeutung.

Zur Verdeutlichung wurde in Abbildung 9 die Anzahl der Einbürgerungen von ehemaligen Jugoslawen und Türken dargestellt. Aufgrund der Darstellung ist zu sehen, dass, vor allem ab den späten 1990er Jahren, die Staatsbürgerschaftsverleihungen gestiegen sind. Die Höhepunkte der Einbürgerungen von türkischen StaatsbürgerInnen ist 1999 und 2003, mit 215 bzw. 232 Personen, zu verzeichnen, während für die ehemals jugoslawische Bevölkerung nur 2003, mit 148 Personen, als Höhepunkte ausgewiesen wird.

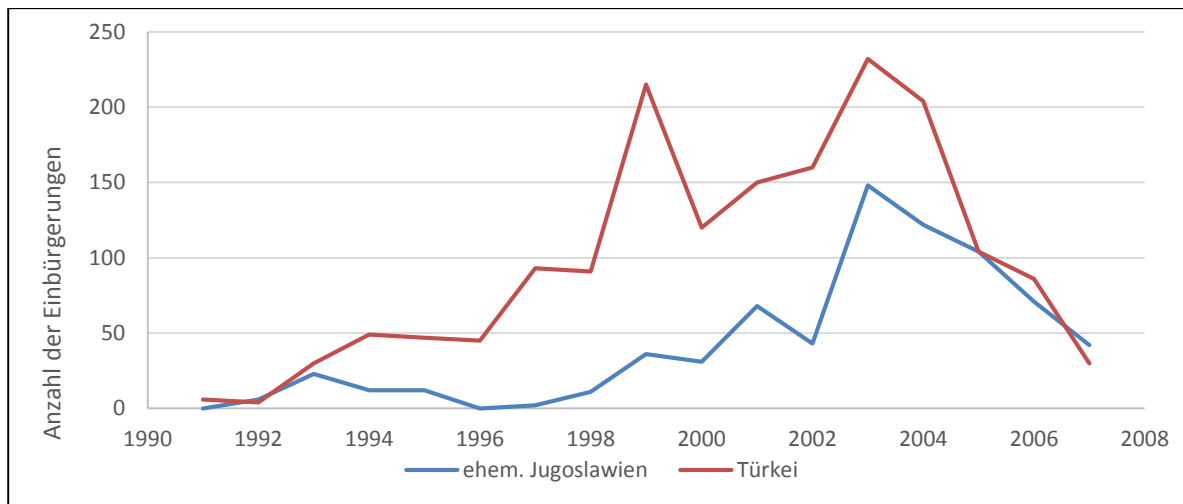


Abbildung 9: Einbürgerungen von (ehem.) Jugoslawen und Türken 1990-2008

(Quelle: Statistische Jahrbücher St. Pölten 1990-2008, eigene Bearbeitung)

Österreich gesamt betrachtet fand auch hier 2003 das Maximum an Einbürgerungen mit 45.000 Personen statt. Angesichts des uneingeschränkten Zugangs zum Arbeitsmarkt und der Aufenthaltssicherung, als Vorteile der österreichischen Staatsbürgerschaft, könnte der Höhepunkt eventuell mit der „Angst“ an Verlust der Arbeitsplätze durch billigere ArbeiterInnen der EU-Erweiterung 2004, zusammenhängen. (vgl. ANTAL und AKINYOSOYE 2012, online abrufbar: <http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/1309454/Die-zehn-wichtigsten-Fragen-zur-Einburgerung>)

5.3 Bildungsentwicklungen der 2. und 3. Generation

Ein offensichtlicher Trend in den 1970er Jahren, als die zweite Phase, jener der Familienzusammenführung, eingeleitet wurde, war die Überweisung ausländischer Kinder in die Sonderschule.

Aufgrund fehlender Definitionskriterien, ab wann ein ausländisches Kind eine „Behinderung“ hat, hing die Überweisung von dem Engagement des Lehrers oder der Lehrerin ab, inwiefern er/sie das Kind im Regelunterricht hinsichtlich der Sprach- und damit einhergehende Leistungsprobleme fördert. Angesichts dieser unterschiedlichen Richtlinien kommt der in Abbildung 10 dargestellte, relativ große

Unterschied der Sonderschulbesuchsquoten in Österreich zustande. Des Weiteren hängt die Zahl auch von dem Vorhandensein von Sonderschulen ab, um überhaupt die Möglichkeit einer Überweisung zu haben. Der hohe Prozentsatz in Niederösterreich ist vor allem darauf zurückzuführen, dass alleine in der Gemeinde Herzogenburg, im Bezirk St. Pölten, 35 von 37 türkischen Pflichtschülern, in die Sonderschule geschickt wurden. (vgl. MATUSCHEK 1982: 36f.)

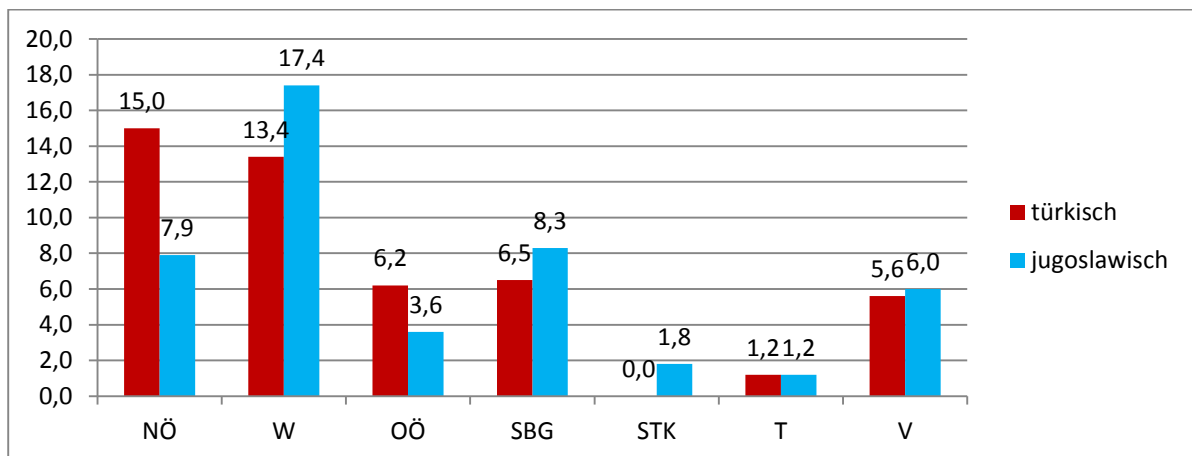


Abbildung 10: Sonderschulbesuchsquoten in den Bundesländer im Schuljahr 1976/77

(Quelle: MATUSCHEK 1982: 37, Darstellung Zentrum für Migrationsforschung 2014)

Im Pflichtschulbereich, abgebildet in Abbildung 11, ist besonders die Verteilung in der AHS- Unterstufe auffallend. Der Anteil der türkisch-sprachigen Jugendlichen ist mit 6 % der niedrigste, während Jugendliche mit deutscher Muttersprache mit 31% am stärksten vertreten sind. Ersichtlich ist, dass die Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache keine homogene Gruppe sind, sondern die Herkunft in den Bildungswegen eine Rolle spielt. (vgl. UNTERWURZACHER 2007:80) Hierzu zeigt sich in St. Pölten, dass die Jugendlichen mit einer ex-jugoslawischen Muttersprache, doppelt so oft im AHS- Unterstufenbereich vertreten sind, als jene mit türkischer Muttersprache. Im Hauptschul- bzw. NMS-Bereich sind Jugendliche mit österreichischer Muttersprache nur halb so oft vorhanden, als SchülerInnen mit einer ausländischen Muttersprache.

Ein Grund für diese Verteilung ist das österreichische Bildungssystem, da die Jugendlichen schon nach vier Jahren Volksschule eine Entscheidung über ihren zukünftigen Ausbildungsweg treffen müssen. Des Weiteren wurde empirisch bestätigt, dass sich die Ausbildung der Eltern, auf die des Kindes auswirkt. So haben

Kinder eine geringe Chance eine AHS- Unterstufe zu besuchen, wenn die Eltern eine niedrige berufliche Stellung besitzen. Zusätzlich belegen andere Studien, dass der Stellenwert des Gymnasiums abhängig von der Verstädterung ist. Im ländlichen Raum genießt die NMS das gleiche Ansehen wie ein Gymnasium, da es aufgrund der Erreichbarkeit oft nur der Schulbesuch in einer NMS möglich ist. (vgl. ebd.:80ff.)

Speziell für die Aufteilung in den Schulen in St. Pölten muss festgehalten werden, dass es nur drei Gymnasien gibt, wovon eine, eine Privatschule ist und die zweite einen musikalischen Schwerpunkt hat, wo die SchülerInnen sich Aufnahmetests unterziehen müssen, um aufgenommen zu werden. Für Jugendliche, welche vielleicht in Deutsch noch nicht allzu fehlerfrei sind, ist dies eine große Hürde.

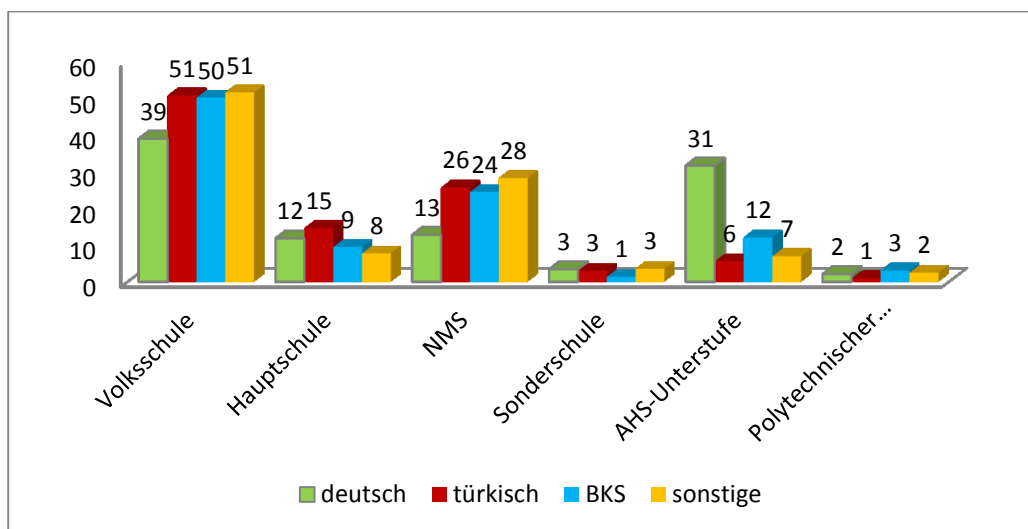


Abbildung 11: Prozentualer Anteil nach Sprachgruppen im Pflichtschulbereich Schuljahr 2012/2013

(Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsdokumentationen, Berechnung Zentrum für Migrationsforschung)

Wird nun die Sekundarstufe II in Abbildung 12 genauer betrachtet, so gibt es in St. Pölten eine gute Integration der SchülerInnen ausländischer Muttersprache in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. In den kaufmännischen und gewerblichen Berufsschulen gibt es nur eine sehr schwache Beteiligung von Jugendlichen mit ausländischer Muttersprache, welche wahrscheinlich auf die hohen Kosten der Ausbildung, der privaten Tourismusschule, zurückzuführen ist.

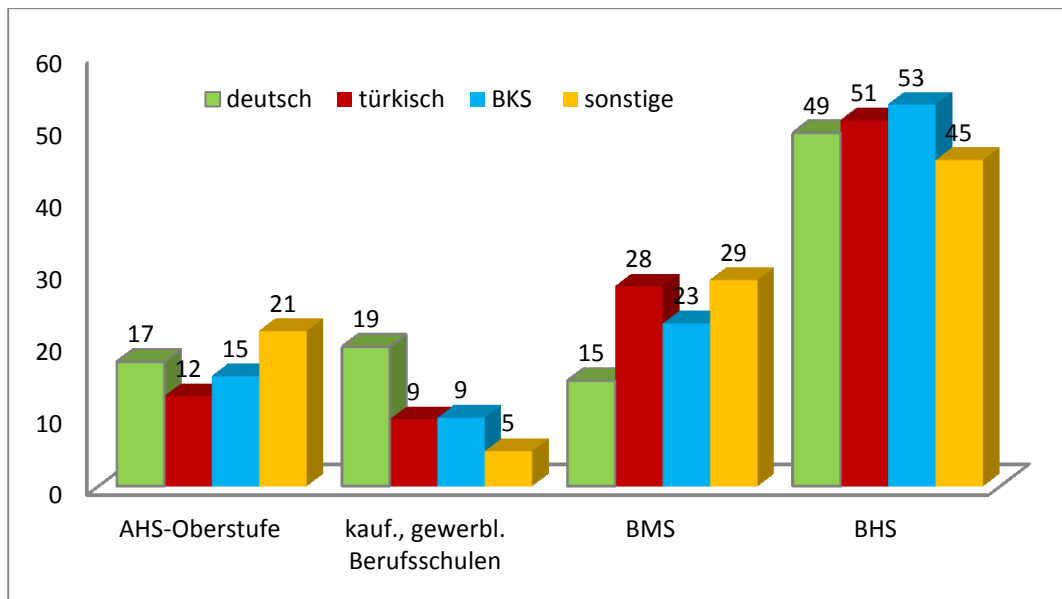


Abbildung 12: Prozentualer Anteil nach Sprachgruppen in Weiterführende Schulen der Sekundarstufe II 2012/2013

(Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsdokumentationen, Berechnung ZMF)

Mit der Darstellung der Sprachgruppen im Bildungssystem, kann jedoch noch keine Analyse bezüglich der Bildungsbeteiligung getroffen werden. Die Bildungsbeteiligungsquote, abgebildet in Abbildung 13, zeigt, dass mehr als die Hälfte der SchülerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache nach der Pflichtschule keine weiterführenden Schulen besucht. Daher reduziert sich die Beteiligungsquote von 21% auf 10%. Besonders stark abgenommen hat der Anteil der Jugendlichen mit türkischer Muttersprache, von 11 % auf 3%. Der Grund warum dies so ist und warum es gerade diese Gruppe betrifft, ergibt sich hoffentlich aus dem Experteninterview mit Barbara Obernigg vom Steppenwolf St. Pölten.

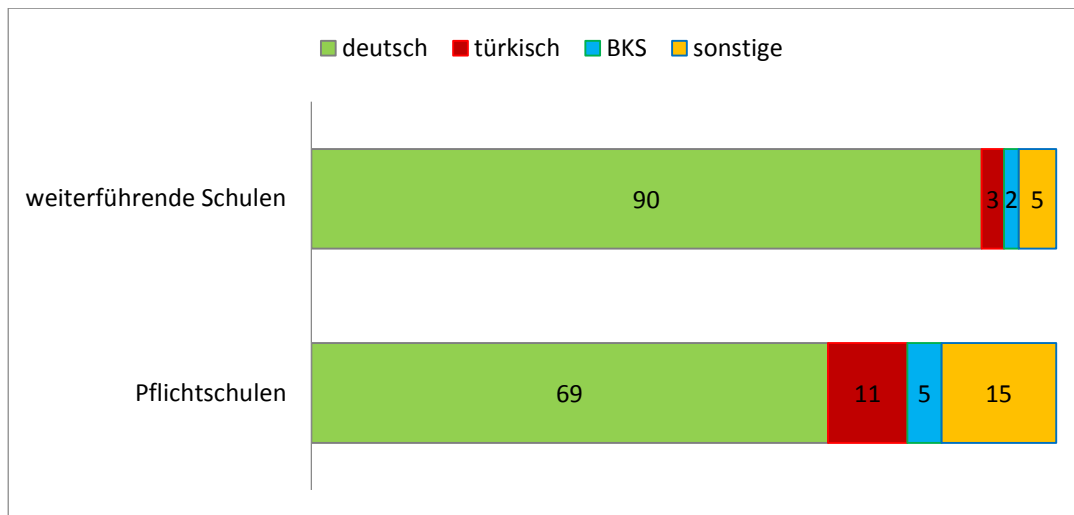


Abbildung 13: Bildungsbeteiligungsquoten 2012/13 in St. Pölten

(Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsdokumentation, Berechnung ZMF)

6. Qualitative Forschung und deren Ausarbeitung

Für den empirischen Teil der Arbeit, welcher vor allem die Brisanz und Bedeutung der Arbeitskräfte in St. Pölten darstellen soll, wurde das systematische Experteninterview nach BOGNER gewählt. BOGNER bezeichnet es folgendermaßen:

„Im Vordergrund steht hier das aus der Praxis gewonnene, reflexiv verfügbare und spontan kommunizierbare Handlungs- und Erfahrungswissen.(...) Der Experte klärt auf über ‚objektive‘ Tatbestände, erläutert seine Sicht der Dinge zu einem bestimmten Themenausschnitt usw. Der Experte wird hier also in erster Linie als ‚Ratgeber‘ gesehen, als jemand, der über ein bestimmtes, dem Forscher nicht zugängliches Fachwissen verfügt.“ (BOGNER und MENZ 2005: 37)

Besonders in regionalen Untersuchungseinheiten, wo die Datenlage und Literatur das Forschungsfeld nicht abdeckt, ist von einem sogenannten „Sonderwissen“ die Rede. Zwei Dimensionen des Expertenwissens sind für diese Arbeit von Bedeutung: das

technische Wissen und das Prozesswissen. Aufgrund der fachspezifischen Einsicht, über einen gewählten Forschungsbereich, bezogen auf die kennzeichnenden Kompetenzen und der Verfügung über Abläufe und Handlungen, zeigt das technische Wissen hinsichtlich der inhaltlichen Genauigkeit, die Abgrenzung zum Alltagswissen. Das Prozesswissen hingegen konzentriert sich auf „die Einsichtnahme und Informationen über Handlungsabläufe, Interaktionsroutinen, organisationale Konstellationen sowie vergangene oder aktuelle Ereignisse“ (vgl. BOGNER 2005: 43), über die der Experte genaueres Wissen verfügt, da es seine Aktivität und Beschäftigung mit sich bringt. Dieses Kenntnis ist daher auch eher im praktischen Teil angesiedelt und weniger, wie bei dem technischen Wissen, im fachwissenschaftlichen Bereich. (vgl. BOGNER und MENZ 2005: 43)

Der Begriff des Experten bleibt jedoch sehr relativ, da die Frage, wer als Experte definiert ist, immer von dem Forschungsinteresse abhängig ist. Es lassen sich drei unterschiedliche Zugänge zu Experten unterscheiden, welche die methodologische Basis dafür bilden. Für diese Arbeit eignet sich am besten die konstruktivistische Definition des Experten, welche sich in die methodisch-relationale und in eine sozial-repräsentationale Begriffsbestimmung gliedert. Bei ersterem Ansatz wird davon ausgegangen, dass jeder als Experte gilt, der relevantes Wissen für das Forschungsprojekt hat. Somit definiert der Forscher selbst, wer Experte ist. Dadurch muss ein Experte nicht hierarchisch an oberster Stelle stehen, sondern wird aufgrund der Teilhabe am Alltagsgeschehen und umfassenderem Wissen auf unteren Ebenen zu finden sein. Natürlich ist der Forschende aufgrund der Literatur beeinflusst und sucht sich die Experten aus, wo er weiß, dass Erfahrung und Wissen über das Thema vorherrscht.

Im sozial-repräsentationalen Ansatz ist ein Experte jemand, der in der Gesellschaft als Experte anerkannt wird. Dies hat jedoch zur Folge, dass es oft zu unreflektierten Expertennennungen kommt. (vgl. ebd.: 40f.)

Diese beiden Ansätze können getrennt voneinander nicht betrachtet werden, da der gesuchte Experte immer durch das „spezifische Forschungsinteresse und die soziale Repräsentativität des Experten zugleich“ (ebd.: 41) festgelegt wird.

Zusammenfassend wird festgehalten:

„Als Experte wird angesprochen,

- wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung oder*
- wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse verfügt.“ (MEUSER und NAGEL 2005: 73)*

Im besonderen Fall dieser Arbeit dienen die Experteninterviews als Informationsquelle für bestimmtes Hintergrundwissen und als Augenzeugenberichte, welche die Angaben von ForscherInnen vervollständigen und zur besseren Darlegung des Forschungsgegenstandes beitragen sollen. (vgl. MEUSER und NAGEL 2005:75)

6.1 Transkription und Auswertung

Die Interviews wurden mit einem Diktiergerät aufgenommen, um die Auswertung anhand der Transkription möglich zu machen. Die Transkription wurde wortwörtlich vorgenommen und im Hochdeutschen verfasst. Die Interviewerin ist die Autorin dieser Diplomarbeit und wurde mit dem Buchstaben A abgekürzt. Der Buchstabe B kennzeichnet demnach den Interviewpartner, den Experten oder die Expertin.

„Pausen, Stimmlagen sowie sonstige nonverbale und parasprachliche Elemente werden nicht zum Gegenstand der Interpretation gemacht.“ (MEUSER und NAGEL 2005: 83)

Wie MEUSER und NAGEL im Zitat schon erwähnen, ist der Inhalt des Interviews der ausschlaggebende Punkt. Trotz dessen, dass die Transkription einer gesamten Tonaufnahme nicht von hoher Priorität ist, wurden die Interviews vollständig transkribiert, um den Diskursverlauf wortgetreu zu beizubehalten.

Für die Auswertung der Interviews wurde die Themenanalyse herangezogen. Dies bedeutet, dass einerseits eine Zusammenfassung der essenziellen Aspekte gegeben wird, welches sich Textreduktionsverfahren nennt, oder aber auch etwas tiefer in die Materie gegangen wird, um die Charakteristika heraus zu arbeiten. Die Methode der Textreduktion und des Codiervfahrens eignen sich daher sehr gut für die Analyse

und Kategorisierung von Expertenmeinungen, um Disparitäten oder Affinitäten zu thematisieren. (vgl. FROSCHAUER und LUEGER 2003: 158)

Dabei definieren FROSCHAUER und LUEGER (2003: 160ff) folgende Leitfragen:

„Was ist ein wichtiges Thema und in welchen Textstellen kommt dieses zum Ausdruck? Was sind zusammengefaßt (sic!) die wichtigsten Charakteristika eines Themas und in welchen Zusammenhängen taucht es auf? In welcher Abfolge werden Themen zur Sprache gebracht? Inwiefern tauchen innerhalb oder zwischen den Gesprächen Unterschiede in den Themen auf? Wie lassen sich die besonderen Themencharakteristika in den Kontext der Forschung integrieren?“

Als Ergänzung zu diesen Fragen wird das Codierverfahren verwendet, welches den Text nicht reduziert, sondern sogar analytisch erweitert lässt. Dies ist deshalb in der qualitativen Forschung geeignet, da es keine Hypothesen braucht. Demnach werden Themenkategorien gebildet, strukturiert, interpretiert und verglichen. (vgl. ebd.: 163f.)

7. Themenanalyse der Experteninterviews

Bezüglich meiner Auswahl an Experten werden jene auflisten, welche nicht anonym bleiben wollten, um darzulegen, welchen Beitrag sie in St. Pölten leisten.

DSAⁱⁿ Barbara Obernigg: Sie ist Leiterin des Jugendzentrums Steppenwolf in der Herzogenburgerstraße. Diese Einrichtung versucht durch Sport und Freizeit mit Jugendlichen in Kontakt zu treten, um sie in ihrer Alltagswelt zu unterstützen. Der Steppenwolf bietet auch Beratungsgespräche an, wo vor allem Themen, wie zum Beispiel Beruf/Schule, Familie, Wohnen und Schulden am häufigsten behandelt werden. (vgl. JUGENZENTRUM JAHRESBERICHT 2013: 18f.)

Mag. Sepp Gruber: Herr Gruber ist hauptamtlicher Betriebsseelsorger der Diözese St. Pölten. Die Tätigkeiten dieses Teams liegen darin, sich für Arbeitnehmer in Betrieben rund um St. Pölten einzusetzen und sie auf deren Rechte aufmerksam machen. Des Weiteren bieten sie Begegnungsmöglichkeiten in ihrem Zentrum an, wie das jährlich stattfindende „Fest der Begegnung“, wo speziell die Integration von ausländischen Arbeitskräften, Flüchtlingen, Obdachlosen etc. gefördert wird. Die

Betriebsseelsorge hat sich auch dem Thema der 50 Jahre Gastarbeiter in St. Pölten angenommen und plant dazu eine Ausstellung.

(vgl. <http://betriebsseelsorge.dsp.at/einrichtungen/betriebsseelsorge/ueber-uns>)

Fritz Egger GmbH & Co. OG: Ist ein seit 1961 weltweit agierendes Familienunternehmen, welches den Stammsitz in St. Johann in Tirol hat. Ein Standort befindet sich auch in Unterradlberg, Bezirk St. Pölten, welches als Spanplattenwerk deklariert ist. Mit 360 ArbeiterInnen, ist der Betrieb einer der größten Arbeitgeber in St. Pölten. (vgl. http://www.egger.com/downloads/bildarchiv/95000/1_95454_BR_Standortdaten-URB_DE.pdf) Aufgrund der Zeitnot wurde der Fragebogen per Mail von der Personalchefin Dipl.-BW (FH) Andrea Schüssler beantwortet.

Niederösterreichisches Pressehaus Druck- und Verlagsgesellschaft m. b. H.: Der Zeitungsverlag umfasst die Druckschriften NÖN-Niederösterreichische Nachrichten, die BVZ - Burgenländische Volkszeitung sowie die Gratiszeitungen kurz&bündig und LHZ - Die Landeshauptstadt. (vgl. <http://www.noep.at/>) Aufgrund dessen, dass es ebenfalls einer der größten Arbeitsgeber in St. Pölten ist, wurde der Personalchef Mag. Reinhard Schulz interviewt.

Andreas Windl: Bezirksstellenleiter der Arbeiterkammer St. Pölten: die Arbeiterkammer wurde aufgrund der Vertretung von Arbeitnehmern in die Diplomarbeit miteinbezogen. Damit die Ergebnisse sich auf den Bezirk St. Pölten oder Niederösterreich beziehen, wurde die Bezirksstelle St. Pölten gewählt.

Dr. Peter Poppenberger: Referent bei der Wirtschaftskammer Niederösterreich, in der Sparte Industrie. Das Anliegen der Interviewanfrage für die Diplomarbeit wurde intern an Herrn Poppenberger weitergeleitet, da kein Verantwortlicher oder keine Verantwortliche anhand der Homepage gefunden werden konnte.

Um die transkribierten Interviews zu analysieren wurde die Themenanalyse gewählt, wodurch sich folgende Kategorien gebildet haben:

- Zunächst ist das Thema der Arbeitskräfte ausländischer Herkunft und im Weiteren deren Position am Arbeitsmarkt behandelt. Hierbei spielen auch die

Tätigkeiten und etwaigen Probleme am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft eine Rolle.

- Die Synthese von Arbeitsmarktdaten und Bildung kennzeichnet den Rahmen der beruflichen Position und Qualifikation. Diese beiden Faktoren stehen im direkten Zusammenhang und charakterisieren somit eine eigene Gruppe.
- Daneben bildet der Bereich der Bildung eine eigene Kategorie, wo die soziale Mobilität und auch die Divergenz oder Affinität der verschiedenen Kulturen zu Tage kommen soll.
- Darüber hinaus wird sich die Analyse auch mit der Frage der Integration in St. Pölten beschäftigen. Betrachtet wird hier die Sprache und die bereits bestehenden Programme der Stadt St. Pölten für MigrantInnen.
- Außerdem wird die bedeutsame Wahrnehmung der St. Pöltner gegenüber MigrantInnen und deren Relevanz für die Stadt in einer Kategorie zusammengefasst.
- Der letzte Themenbereich wird sich mit dem Entwicklungspotenzial St. Pöltens und notwendiger Investitionen hinsichtlich des Themas befassen. Vor allem soll hier die Stadt als der Akteur im Migrantenbereich eingebunden werden. Zusätzlich wird hier auch die Stadt als Landeshauptstadt thematisiert, um deren Eigenständigkeit zu prüfen.

7.1 Arbeitskräfte ausländischer Herkunft in St. Pölten

Im Bereich der Arbeitskräfte ausländischer Herkunft wurde besonders vom Niederösterreichischen Pressehaus und der Firma Egger betont, dass bei der Beschäftigung von Arbeitskräften kein eindeutig häufiges Herkunftsland zu nennen ist. Besonders im Arbeiterbereich und der fallweisen Beschäftigung sind im Niederösterreichischen Pressehaus alle möglichen Herkunftsländer vertreten. Hierzu zählen: Ex-jugoslawien, Rumänien, Ungarn, Tschechien und die Slowakei. Bei der Firma Egger wurde auch noch die Beschäftigten aus Deutschland, Polen und Russland hinzugefügt. (vgl. Schüssler, 9f. und Schulz, 11-16)

Diesbezüglich tätigte Andrea Schüssler von der Firma Egger, bei der Frage nach dem Verhältnis zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitskräften folgende Aussage:

„Ca. 10% Ausländer und 90% Einheimische; Wir können nur nach Nationalität auswerten und da viele ausländische Mitarbeiter, die österreichische Staatsbürgerschaft haben, ist die Frage nicht eindeutig zu beantworten.“ (Schüssler, 18-20)

Wie auch schon in der Recherche des statistischen Teils über die Stadt St. Pölten ist hier festzuhalten, dass Einbürgerungen der ausländischen Erwerbstätigen in diesem Bezirk eine wesentliche Rolle spielen und auch den Vergleich verzerren können.

Gegensätzlich beantwortete eine große Firma aus St. Pölten, welche anonym bleiben möchte und fortan Firma Anonym genannt wird, die Frage nach der Beschäftigung von Arbeitskräften ausländischer Herkunft:

„Wir sind dominant Österreicher die hier beschäftigt sind, sind aber ansonsten sehr bunt, was es um Auslandsbeschäftigungen geht. Die Firma hat im Verbund 100 Unternehmen und Standorte und die Mitarbeiter sozusagen für den Erfahrungsaustausch rotieren. Das Unternehmen bietet alle offenen Stellen weltweit an und es gibt Leute die nutzen diese Möglichkeit über diese Schiene Auslandserfahrung zu sammeln. Wir haben viele Deutsche, weil dort die Konzernzentrale ist, aber ansonsten geht das quer durch, Indien, Asien, England, Nordamerika, Südamerika, wir haben eigentlich sehr viele Nationen“.
(Firma Anonym, 10-17)

Hier wird zum ersten Mal nach der Frage der Herkunftsländer nicht die Türkei oder Ex-jugoslawien direkt erwähnt. In Hinblick dessen, wurde auf eine Hinweisung auf türkische und ex-jugoslawische Staatsangehörige geantwortet, dass an diesem Standort der Firma besonders *„Mitarbeiter mit sehr hoher Qualifikation“* (Firma Anonym, 21) gefragt sind und daher der Personalbedarf durch die eigenen Lehrwerkstätte erfolgt. Der Ausländeranteil an Arbeitskräften kam erst zur Sprache, als nach der Klärung der Nichtbeschäftigung von ehemaligen GastarbeiterInnen, die Leiharbeitsfirma des Konzernverbundes aufkam. (vgl. Firma Anonym, 36-43) In diesem Zusammenhang wird die Leiharbeitsfirma des Konzerns und das Unternehmen an sich durch jene Worte klar getrennt: *„Die haben einen hohen Ausländeranteil. Wir machen dieses Tätigkeiten nicht und haben dementsprechend einen sehr geringen Anteil.“* (Firma Anonym, 42f.)

Ein weiterer Schwerpunkt dieser Kategorie ist, welche Probleme es aufgrund der Beschäftigung von Menschen ausländischer Herkunft gibt. Hier sind besonders zwei Gesprächspartner zu nennen, welche die gleiche Art von Problem schilderten. Das Niederösterreichische Pressehaus bemerkte, dass es besonders bei Mitarbeitergesprächen mit Frauen aus gewissen Ländern es oft sehr problematisch ist, da sie aufgrund der kulturellen Stellung nicht alleine mit einem Mann reden sollten. Solche „Zwischenfälle“ halten sich im Rahmen und können auch ohne bestimmte Integrationskurse beseitigt werden. (vgl. Schulz, 71-75)

Herr Windl von der Arbeiterkammer betont dieses Problem auch in der Beratung. Hier ist besonders die Vormundschaft des Mannes über die Frau in manchen Kulturkreisen, welche Probleme hervorruft. Kennzeichnend ist der Satz von Herrn Windl: *„Männer kommen mit ihren Frauen und die Frauen, obwohl es sie betrifft, nichts zu sagen haben.“* (Windl, 210f.)

Anders als die zuvor dargestellten Probleme mit Arbeitskräften ausländischer Herkunft mit ÖsterreicherInnen wurde bei der Frage über Konflikte zwischen Arbeitskräften ausländischer Herkunft konsequent mit „Nein“ beantwortet.

7.2 Berufliche Position und Qualifikation – ein Zusammenhang?

Die Firma Egger, wie auch das Niederösterreichische Pressehaus gaben bei der Qualifizierung der Arbeitskräfte ausländischer Herkunft an, dass diese eher manuelle und unqualifizierte Tätigkeiten verrichten. (vgl. Schulz, 30-33 und Schüssler, 24) Nichtsdestotrotz gelten Arbeitskräfte ausländischer Herkunft für die Firma Egger als arbeitswillig und scheuen keine Arbeit. (vgl. Schüssler, 65)

Der Betriebsseelsorger Sepp Gruber erwähnte in diesem Zusammenhang, dass es in der damaligen Glanzstoff, welche 2008 zuspernte, kaum MigrantInnen zum Vorarbeiter, noch zum stellvertretenden Vorarbeiter, schafften. Unter den Hilfsarbeitern waren damals zwei Drittel MigrantInnen, wobei es nur einen türkischen Schlosser gab. Sepp Gruber betont hier auch, dass es in einer Baufirma zum Beispiel ganz anders ausgesehen hat, da von vornherein schon 80% MigrantInnen angestellt waren. Somit war die Chance viel größer, auch einen Vorarbeiter ausländischer

Herkunft zu haben. Generell gesehen liegen die Aufstiegschancen in diesem Fall besser. Ist dann, zum Beispiel, ein Pakistani Vorarbeiter, so wird die Wahrscheinlichkeit auch sehr groß sein, dass dieser Pioniermigrant, wie es in der Theorie heißt, mehrere Leute aus Pakistan anwirbt. Denn in dieser Angelegenheit kann die mittlere Ebene auch mitbestimmen, wer fleißig arbeitet. Der Betriebsseelsorger gab auch ein Exempel, über eine Firma in Traisen, welche sehr zufrieden waren mit Schwarzafrikaner, dass man es nun viel leichter hat in der Firma, wenn man aus Afrika kommt. (vgl. Gruber, 200-258)

Hinsichtlich der Aufstiegschancen gaben die Firmen Egger und das Niederösterreichische Pressehaus nur sehr zaghaft bekannt, dass es den einen oder anderen gibt, welcher Abteilungsleiter oder Vorarbeiter ist, jedoch haben diese die österreichische Staatsbürgerschaft.

7.3 Bildung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Zu Beginn dieses Kapitels wird auf die Differenziertheit der Kulturen hingewiesen, da die Gruppe der Bevölkerung mit Migrationshintergrund sehr allgemein gehalten ist.

So berichtet Barbara Obernigg vom Steppenwolf St. Pölten, dass es hinsichtlich des Bildungshintergrunds, einen erheblichen Unterschied zwischen der türkischen und tschetschenischen Community gibt. Die Disparität liegt vor allem in der Migrationsursache, wonach die türkischen Gastarbeiter damals zum Arbeiten nach Österreich gekommen sind, während die tschetschenische Bevölkerung aus ihrem Heimatland geflüchtet sind. Letztere Gruppe weist daher einen ziemlich hohen Bildungsgrad auf, wie auch die ex-jugoslawische Community, jedoch sind dies jene Leute, welche unter ihrer Bildung arbeiten, da diese kaum anerkannt wird. (vgl. Obernigg, 1-17)

Sepp Gruber erzählt in diesem Zusammenhang, dass der erste türkische Maturant 1984 maturiert hatte, obwohl der Nachzug der Familien schon in den 1970er Jahren stattfand. Anhand seiner Interviews mit Jugendlichen ausländischer Herkunft fand er heraus, dass es oft ein Problem eines ganzen Milieus ist, da sich die Jugendlichen gewisser ausländischer Herkunft schwer trennen können. Demnach wird oft die

gleiche Schule oder Lehre gemacht, wie die Freundin oder der Freund. In diesem Bereich wird schon sehr gut versucht, Beispiele von Migranten in die Schule zu bringen, welche es aus der Hilfsarbeiterschiene geschafft haben und zum Beispiel Gemeinderat geworden sind.

Darüber hinaus hat Sepp Gruber noch einmal thematisiert, dass in den Mittelschulen, und Fachschulen, wie der HASCH oder der kaufmännischen Schulen, wie HAK, ein überprozentualer Anteil an MigrantInnen ist. Vergessen darf aber jedoch nicht, dass die Beteiligung an der gesamten HAK oder HASCH sehr niedrig ist. (vgl. Gruber, 96-135)

Im Vergleich zu den 1970er Jahren hat sich die Situation natürlich schon immens verbessert, denn Herr Gruber verwies, wie auch in meinem statistischen Teil, auf die hohen Sonderschulquoten von türkischstämmigen Kindern:

„Was uns besonders geschockt hat, war die Tatsache, dass in den 70er Jahren sind zum Beispiel in Herzogenburg 95% der türkischen Kinder in die Sonderschule geschickt worden, in St. Pölten waren es auch noch 60% und einfach weil die Kinder nicht Deutsch können haben, wurden sie in die Sonderschule geschickt, also da wurde nicht nur keine Anstrengung gemacht sondern das Gegenteil.“ (Gruber, 173-178)

Resümierend sagt Sepp Gruber gibt es sehr wenige Jugendliche türkischer Herkunft, welche eine Lehre beginnen. Hier sieht er den Bildungsauftrag auch bei Vereinen. Besonders in der Vererbung des sozialen Status wird hier noch einmal angesprochen, dass besonders Jugendliche mit Migrationshintergrund sich schnell an die westliche Kultur, im Hinblick auf die materiellen Dinge, anpassen wollen. Daher kommen sie schneller in die Versuchung, den gleichen Hilfsarbeiterjob zu machen, wie die Eltern, wo man schnell gutes Geld verdienen kann, jedoch ist vielen Jugendlichen der Nachteil in der Pensionsversicherung durch diese berufliche Stellung nicht bewusst. Auch Barbara Obernigg vom Jugendzentrum räumte ein, dass der westliche Lebensstil natürlich auch von den migrantischen Jugendlichen geleistet werden will und somit ist die Verführung groß, in die Hilfsarbeiterschiene zu rutschen. Teilweise gibt es aber auch Versuche in Richtung Lehrstelle. (vgl. Gruber, 106-111; Windl, 199-203 und Obernigg, 364-369)

An dieser Stelle werden zwei konträre Aussagen von zwei Unternehmen dargestellt, welche über die Beschäftigung von mehrerer Familiengenerationen Stellung genommen haben. Zum einen erklärte die Firma Anonym, dass *„egal ob das jetzt ein Dipl.-Ing war oder der Junior auch einer ist, oder es der Produktionsmann ist und auch der Bursche da lernt. Aber da reden wir nicht über Ausländergenerationen, sondern über Inländergenerationen.“* (Anonym, 56-58)

Während der Betrieb Egger es folgendermaßen beschrieben hat:

„Ja, das kommt vor. Wir haben von manchen Familien Väter und Söhne sowie Schwiegersöhne im Unternehmen. Inzwischen kommt es auch schon vor, dass die Enkel von pensionierten Mitarbeitern sich bewerben, Guter Verdienst in der Schichtarbeit, wenig Ausbildung bei manchen Stellen notwendig, guter Ruf bzw. gute Erfahrungen der Großväter oder Väter im Unternehmen.“ (Schüssler, 42-47)

Diese beiden Äußerungen stellen die Verknüpfung von Arbeitskräften ausländischer Herkunft mit der Qualifizierung im Job dar. Während das eine Unternehmen von Diplomingenieuren einheimischer Fachkräfte spricht, wurde die Frage im anderen Unternehmen über Generationen ausländischer Herkunft und dem guten Verdienst in der Schichtarbeit beantwortet.

Barbara Obernigg fügt dem noch hinzu, dass viele St. Pöltner mit türkischen Hintergrund über eine Ausbildung beim WIFI in die Selbstständigkeit gehen, wenn sie es halbwegs schaffen. Denn trotz der abgebrochenen Schulbildung ist hier der Arbeitsmarkt in St. Pölten sehr offen dafür, speziell für die eigene Community. (vgl. Obernigg, 300-307)

Sie beschreibt jedoch auch, wie schwierig es für manche Volksgruppen ist, in Österreich generell Boden zu fassen, da die MigrantInnen aus unterschiedlichen politischen Systemen kommen und Bildung, im Kommunismus zum Beispiel, vom Staat geregelt wird. Demnach verfallen diese in Österreich in eine Art Orientierungslosigkeit, da sie mit dem Gefühl der Freiheit und Selbstentscheidung nicht vertraut sind. Diese Informationslücken haben schließlich auch Auswirkungen auf die Kinder. Die Tatsache, welche noch hinzukommt, ist die Frage nach dem materiellen Wohlstand. Viele Jugendliche stehen deshalb so unter Druck, da sich die Familie in einem neuen Land auch finanziell über Wasser halten muss und aufgrund

der geringen Ausbildungsanerkennung es für die Eltern sehr schwierig ist Arbeit zu finden. Auffallend ist es zum Beispiel bei der tschetschenischen Volksgruppe, dass die Kinder in Österreich oft nicht das Bildungsniveau der Eltern erreichen. (vgl. Obernigg, 200-308)

Sepp Gruber erzählte anlässlich des Bildungsthemas noch bei, dass das Land Niederösterreich gute Ansätze zu integrativen Maßnahmen hätte, jedoch vieles an der „Geldnot“ scheitert. Beispielsweise wurden vier Jahre lang IntegrationslehrerInnen ausgebildet, welche unterschiedliche Wurzeln haben, da dies von der Europäischen Union gefördert wurde. Jetzt nach diesen vier Jahren, stellte das Land aber keinen ein, da es meinte, der Bund hätte keine Voraussetzungen geschaffen. Im Endeffekt, wollte, das Land nicht für diese extra ausgebildeten Lehrkräfte zahlen und somit wurden diese mit einer weiteren Ausbildung zu IntegrationsmitarbeiterInnen in Kindergärten vertröstet. (vgl. Gruber, 324-338)

7.4 Integration von MigrantInnen in St. Pölten

Im Allgemeinen berichtet Barbara Obernigg darüber, dass es in Österreich als MigrantIn sehr schwer ist Boden zu fassen. Den MigrantInnen wird kaum vermittelt, dass sie Willkommen sind, was eine Zurückgezogenheit auf die eigene Kultur zur Folge hat und zur Entstehung von Fanatismus führt. Durch diese Anfeindung schaffen sich die Einheimischen und die MigrantInnen einen gemeinsamen Außenfeind, was natürlich verbindet. Speziell im Jugendzentrum wird versucht über Sport hier Maßnahmen zur Integration zu schaffen. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass zum Beispiel gerade Tschetschenen sehr leistungsorientiert sind und somit schafft man Anreize, um Kulturen zu verbinden.

Sie betont auch die Arbeitergeschichte St. Pöltens, die Anwerbeabkommen, und der damit verbundene Druck nicht in die Arbeitslosigkeit zu rutschen. Dadurch entstehen Ängste der sozialschwachen Österreicher gegenüber ausländischen Arbeitskräften, wodurch es in ihren Augen zu einem menschlichen Verhalten, der Abneigung gegenüber dem Fremden, kommt, um die eigenen Defizite zu verdecken. Im Laufe der Zeit ändert sich dies und so waren das bis vor fünf Jahren die Türken, über die so geredet wurde, wurden aber jedoch von den „brutalen“ Tschetschenen abgelöst. (vgl. Obernigg, 50-84)

Die Leiterin des Steppenwolfs beschreibt Integration einerseits über Arbeit und andererseits über die Sprache.

Bezogen auf St. Pölten meint sie, dass es viele Beispiele gibt, dass aufgrund des nicht allzu großen Arbeitsmarktes in St. Pölten, die Chancen für MigrantInnen sehr schlecht stehen eine Arbeit zu finden. Als Beispiel nennt sie tschetschenische Jugendliche, die die Pflichtschule absolvierten, Deutschkurse besuchten und an Berufsorientierungskurse teilnahmen. Diese Jugendlichen blieben jedoch arbeitslos und wanderten deshalb nach Vorarlberg aus, wo sie innerhalb von ein paar Wochen eine Arbeit fanden. Sie kamen oft nach St. Pölten zurück, besuchten das Jugendzentrum und waren plötzlich dem vorarlbergischen Dialekt mächtig. Das wäre ein respektvoller Boden, wie man Leute willkommen heißt und in dieser Hinsicht spürt sie in St. Pölten noch viel Rassismus. (vgl. Obernigg, 38-46)

Aus wirtschaftlicher Sicht wurde von der Firma Egger und der Arbeiterkammer bemerkt, dass die Sprache noch immer ein Hindernis für eine qualifizierte Tätigkeit darstellt. Hier wurde seitens der Firma Egger und der Arbeiterkammer aufgezeigt, dass es aufgrund der Sicherheitsauflagen und Sicherheitsbeschriftungen auf Regalen, sinnerfassend gelesen werden können muss. (vgl. Windl, 134-142) Dies verdeutlichte Frau Schüssler folgendermaßen:

*„Kulturelle Schwierigkeiten sind mir bis dato nicht bekannt. Sprachliche Schwierigkeiten auch nicht, da die deutsche Sprache eine Grundvoraussetzung für die Einstellung ist, da wir sonst keine Schichtübergabe oder Fehlersuche an den Anlagen garantieren könnten.“
(Schüssler, 68-71)*

Die Arbeiterkammer organisiert speziell im Bereich der Integration, Betriebslehrgänge für Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund, welche sehr gut besucht werden. Hingegen gibt es echte Deutschkurse nicht von der Arbeiterkammer, aber dies wird durch den „Bildungshunderter“ wieder weg gemacht. Durch das AMS bekommt Herr Windl auch immer wieder zu hören, dass MigrantInnen sehr oft in denselben Deutschkurs gehen, weil sie aufgrund des fehlenden Lerneifers oder vielleicht auch aufgrund der fehlenden Muttersprachenkenntnisse die deutsche Sprache nicht verbessert wird. (siehe folgendes Zitat) (vgl. Windl, 134-162)

„Naja oft ist es so, dass sie die eigene Sprache nicht gut können und dadurch die neue nicht gut lernen können. Also das ist eben die Sache, dass wenn man die Muttersprache schon nicht gut kann, dann ist es wirklich sehr schwer eine neue Sprache zu lernen.“ (Obernigg, 407-410)

Im Bereich der gesellschaftlichen Integration wurde vom Herrn Sepp Gruber (vgl. 161-168) berichtet, dass es auch unter den Herkunftsländern Disparitäten gibt. So beschreibt er Ex-Jugoslawen als wesentlich besser integriert in St. Pölten als Türken oder Tschetschenen. Ex-Jugoslawen haben einerseits einen leichteren Zugang über die Glaubensgemeinschaft und aber auch andererseits dadurch zu Vereinen, wie zum Beispiel der freiwilligen Feuerwehr, da nur wer auch ein Glas Bier trinkt, hier willkommen ist. „(...), wer kein Bier trinkt, passt nicht dazu“. (Gruber, 165f.)

Bedeutend ist in St. Pölten, wie auch schon in der Einleitung erwähnt, die räumliche Segregation der MigrantInnen. Diese wurde nur vom Betriebsseelsorger angesprochen und weist darauf hin, dass die Problematik im Wohnwesen noch keine allgemeine Besorgnis darstellt.

Zu nennen ist hier vor allem die Kluft zwischen dem Norden und Süden St. Pöltens. Durch die Ansiedelung der Glanzstoff im Norden von St. Pölten, entstand durch die GastarbeiterInnenanwerbung ein Wohnviertel rund um die Herzogenburgerstraße in St. Pölten. Diese Entwicklung ist heute noch immer zu spüren und wird auch deshalb „Glasscherbenviertel“ genannt.

Sepp Gruber erklärt, dass sich dieses Wohnviertel nun ein wenig gelockert hat, vor allem durch die Entstehung der FH und Studentenheime. Verlagert hat sich diese Segregation nun weiter nach Norden. Im Süden, wo vielleicht zwei oder drei türkische Familien wohnen, entwickelt sich von selbst natürlich der Kontakt zu Nachbarn und ÖsterreicherInnen. (vgl. Gruber, 177-183)

Auf die Frage, ob die Wirtschaftskammer auch Integrationsmaßnahmen in St. Pölten finanziert, musste in der Bildungsabteilung angerufen werden, um mitzuteilen, dass es im WIFI gratis Nachhilfeunterricht für alle, also nicht speziell auf MigrantInnen ausgerichtet gibt. (vgl. Poppenberger, 68-72)

Auch im Bereich der Betriebe setzen diese kaum auf private Fördermaßnahmen, sondern sind bestrebt, hier keinen Unterschied zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitskräfte zu machen.

7.5 Bedeutung der Arbeitskräfte ausländischer Herkunft

In dieser Kategorie sind die Betriebe sehr schwer zu analysieren, da sie sich nicht eindeutig für ein „ja“ oder „nein“ aussprechen wollen. Auf die Frage hin, ob der Betrieb auch ohne Arbeitskräfte ausländischer Herkunft überleben könnte, wurden folgende Beiträge erklärt:

„Ja bzw. genau also ich kann das gar nicht so beurteilen. Ich glaube die österreichischen Arbeitskräfte würden teilweise die Arbeit nicht machen, bzw. finden wir zu wenige. Respektive wird da durchaus auch geschaut wer ist fleißig wer ist tüchtig, ist jetzt nicht zwangsläufig werden da Österreicher bevorzugt, bzw. wie könnte ich das machen, es wird einmal Probeweise geschaut, wer ist verlässlich, es sind also die Leistungskriterien im Vordergrund. (...) Das wäre sicher ein bedenklicher Engpass, vor allem im nichtqualifizierten Arbeiterbereich“ (Schulz, 51-69)

„Ich denke schon, aber es würde schwierig umsetzbar sein und man müsste einige Kompromisse eingehen.“ (Schüssler, 51f.)

Herr Windl von der Arbeiterkammer geht hier besonders auf die saisonalen Arbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft ein. Er ist überzeugt, dass die österreichischen Bauern ohne Erntehelfern, keine Ernte haben würden. Er formuliert seine Aussage folgendermaßen:

„Gibt es immer wieder Diskussionen, warum tun das Österreicher nicht, das geht von Gesundheitlichen Einschränkung, bis zu Motivationen die sich in Grenzen hält, eine Erdbeere gebückt zu ernten. Das ist ein Problem, konkrete Antwort auf Ihre Frage: Es könnten ohne ausländische Arbeitskräfte nur mehr gewisse Branchen sehr schwer überleben, bis überhaupt nicht mehr überleben.“ (Windl, 41-46)

Somit bleibt offen, welche ÖsterreicherInnen würden diese Arbeiten erledigen wollen, wäre mit geringem Lohn auskommen und würde freiwillig auf gute Bildung verzichten, da man für unqualifizierte Arbeiten eben keine Ausbildung benötigt.

Die Frage nach der Wertschätzung der Betriebe gegenüber MigrantInnen schlussendlich, da ja noch nicht feststeht, ob man ohne Arbeitskräfte ausländischer Herkunft überlebensfähig wäre, beantwortet Herr Gruber, wenn er über die Geschichte der Arbeitskräfte in der ehemaligen Glanzstoff berichtet.

„(...)hat die Glanzstoff damals deshalb so viele Türken genommen, weil sie vorher Jugoslawen gehabt haben, die irgendwann in Streik getreten sind und deshalb haben sie keine Jugoslawen mehr beschäftigt. Dann gab es Ende der 60er Jahre eine Klage der Türken beim türkischen Arbeitsminister, der hat angeblich bei einem Besuch gesagt, dass er keine Türken mehr schicken wird, daraufhin haben die zwei Jahre lang nur Tunesier beschäftigt.“ (Gruber, 194-199)

Natürlich ist dies ein Teil der Geschichte und wird hoffentlich heute nicht mehr in der Art vorkommen, jedoch bietet die fallweise Beschäftigung eben nicht diesen Schutz gegen Arbeitslosigkeit, wie wenn man fix angestellt ist. Hierbei erwähnten die Betriebe auch immer wieder, dass die Beschäftigungszahl von der Konjunkturlage abhängig sei, und vor allem die Druckbranche, wie das Niederösterreichische Pressehaus, am abnehmenden Zweig der Druckaufträge hängt. Dies macht sich besonders bemerkbar in der Preisgestaltung und demnach auch in der Beschäftigungszahl. (vgl. Schulz, 58-61)

Herr Poppenberger von der Wirtschaftskammer merkte an, dass er im Ausländerausschuss des AMS gewesen sei und er dadurch weiß, dass es in manche Branchen einfach niemanden geben würde. Er spricht hier vor allem die Gastronomie an und geht aber davon aus, dass Betriebe grundsätzlich lieber Inländer haben wollen würden, hinsichtlich der Sprachkenntnisse. Jedoch stehen diese oft nicht zur Verfügung. Nicht nur im unqualifizierten Bereich, sondern auch gewisse Spezialisten würde es in Österreich nicht geben. Herr Poppenberger ist sich auch bewusst, dass es immer wieder schwarze Schafe in der Wirtschaft gibt, die das Lohnniveau für ausländische Arbeitskräfte senken. Dies wäre aber nicht die Mehrheit und dürfte auf keinen Fall verallgemeinert werden. (vgl. Poppenberger, 29-38)

Betreffend der Wahrnehmung der St. Pöltner gegenüber den Arbeitskräften ausländischer Herkunft, konnte der Betriebsseelsorger Gruber über seine geführten Interviews mit MigrantInnen berichten. Er hat herausgefunden, dass die ehemaligen

GastarbeiterInnen davon überzeugt sind, dass es früher hinsichtlich der Toleranz der St. Pöltner besser war. Sie erzählten ihm, dass sie aufgenommen wurden „*wie ein Tropfen in der Wüste*“ (Gruber, 62). Sie wurden damals sehr zuvorkommend aufgenommen, weil die Leute wussten, dass sie die GastarbeiterInnen für die positive Entwicklung der Wirtschaft brauchen. (vgl. Gruber, 59-ff.)

„Und dann war eine Zeit die 70er und 80er wo es noch immer nur Gastarbeiter waren und ab den 90er Jahren, wo dann unkontrollierter Zuzug gekommen ist, sind dann die Ausländerfeindlichen Töne von FPÖ etc. gekommen sind und haben dieses Unsicherheitsgefühl genützt und ab hier ist eigentlich das Klima gegenüber den alten Gastarbeiter schlechter geworden. Das heißt nicht, dass kein Austausch besteht, aber im Vergleich eben zu damals ist es schlechter geworden.“ (Gruber, 64-70)

Thematisiert wird hier, wie auch generell in der Migrationsproblematik, dass das Problem der Einheimischen gegenüber den MigrantInnen erst durch die unkontrollierte Einwanderung zustande kam. Hier kristallisiert sich aber auch heraus, dass die Notwendigkeit der damaligen Anwerbung in den 1960er Jahren der Bevölkerung in St. Pölten heute nicht mehr bewusst ist. Heutzutage wird nicht darüber nachgedacht, was in der Vergangenheit passiert ist und aus welchen Gründen, sondern wie Barbara Obernigg schon sagte, es wird immer das schwächere Glied in der Gesellschaft für eigene Defizite verantwortlich gemacht.

So betonte Herr Gruber auch das widersprüchliche Argument der Bevölkerung als er sagte, dass durch die Konkurrenz der Arbeitsplätze ab den 1990er das Neidgefühl der Bevölkerung größer geworden ist. Andererseits jedoch, wenn sie nicht arbeiten, wird von der Bevölkerung ausgegangen, dass sie auf Kosten der braven österreichischen Steuerzahler leben. In diesem Schritt erwähnte er auch, dass die Wahrnehmung der St. Pöltner gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund sehr paradox ist. Wenn diese Jugendlichen in die Schule gehen, werden sie eigentlich als Österreicher anerkannt. Fallen diese aber nach der Schule aus diesem Gefüge und arbeiten im Dienstleistungsbereich, wie zum Beispiel A1-Shop, so wird das Aussehen, die etwas dunklere Hautfarbe, sofort wahrgenommen und misstrauisch betrachtet. (vgl. Gruber, 73-92)

Als ein Beispiel unfairer bzw. differenzierter Behandlung von einheimischen und ausländischen Arbeitskräften wurde die Arbeitsstiftung der ehemaligen Glanzstoff-Fabrik genannt. Nachdem der Betrieb 2008 zusperren musste, stellte sich die Frage nach der Übernahme von Arbeitskräften. Herr Gruber erklärte, dass es eine Arbeitsstiftung gab, diese aber jedoch streng zwischen entlassenen ÖsterreicherInnen und entlassenen Türken differenzierte. Die Gruppe der türkischen Arbeitskräfte bekamen drei Monate intensiven Deutschkurs. Während sie versuchten diese umzuschulen, wurde ihnen klar, dass es kaum Chancen für Arbeitskräfte ausländischer Herkunft gab. Ein paar kamen bei Georg Fischer in Herzogenburg unter und jene die schon über 45 Jahre alt waren, wurden arbeitslos und gingen in Invaliditätspension. (vgl. Gruber, 230-237)

„Hingegen bei dieser Arbeitsstiftung für die Österreicher, denen sind drei Jahre Kurse bezahlt usw. und ich hab es leider nicht geschafft genaue Zahlen zu bekommen, aber durch die Gespräche mit Türken, als auch Österreicher, wurde hier mit zweierlei Maß gemessen. Weil es natürlich auch schwierig war Türken mit keinem hohen Schulabschluss oder anerkannten Bildung irgendwie umzuschulen. Was natürlich schwierig ist, weil wenn jemand 30 Jahre in einer Chemiefabrik als Hilfsarbeiter gearbeitet hat.“ (Gruber, 241-247)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass viele grobe Fehler in St. Pölten passiert sind, die nicht passiert hätten dürfen. Vor allem die Abwertung der Arbeitskräfte ausländischer Herkunft, durch die ungerechten Behandlungen zeigt, dass diese keine Interessensvertretung auf ihrer Seite hatten.

7.6 Entwicklungspotenziale der Stadt St. Pölten

In dieser letzten Kategorie soll nun ein bewertender Zukunftsausblick der Experten, über die Entwicklungspotenziale der Stadt St. Pölten gegeben werden, um auch herauszuarbeiten, welche Strategien und Konzepte nötig wären, das Thema der Migration zu behandeln.

Zwei unterschiedliche Stellungen gab es im Schwerpunkt des Konfliktes zwischen Migration und Politik. Barbara Obernigg bemängelte, dass

Migrationsproblematiken oft durch Parteipolitik versucht werden zu beschönigen. (vgl. Obernigg, 28f.) Auch Sepp Gruber sieht auf politischer Ebene eine Eingliederung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, wie zum Beispiel im Gemeinderat, jedoch ist dies ebenso parteipolitisch und hat nichts mit der Stadt als Akteur für Integration zu tun. (vgl. Gruber, 319-322)

Im Gegensatz zur Arbeiterkammer, welche natürlich der Meinung ist, dass es notwendig ist, dass die Politik das Thema Migration, nicht allein politischen Gruppierungen, welche Ängste und Unsicherheiten gegenüber MigrantenInnen verbreitet, übrig lassen sollte. So betonte Herr Windl von der Arbeiterkammer:

„Ich glaube es wäre notwendig, dass andere politische Parteien diese Thema aufgreifen und gute Konzepte vorbringen und nicht nur sagen, es gebe kein Problem oder alle die etwas dazu sagen seien Rassisten. Vom Kleinkind bis zur Oma haben alle Berührungsängste und das gehört gebrochen und miteinander gesprochen.“ (Windl, 231-235)

Hier kann gut erkannt werden, dass die Meinung über die Politik weit auseinander geht, da Einrichtungen, die keinen Profitgedanken haben, möglichst weit aus der Politik herausgehalten werden wollen und andererseits die auch politische Vertretung der Arbeitnehmer.

Generell ist Politik und Soziales schwer gut kombinierbar, da gerade im Sozialbereich immer massiv gespart wird. Die Prioritäten der Regierung oder auch der Politik auf Gemeindeebene stehen nicht für Investitionen im Sozialbereich, sondern vor allem seit der Wirtschaftskrise werden Unmengen für die Finanzierung von Banken ausgegeben. Auch hier muss betont werden, dass dies ein genauso wichtiger Schritt für die Wirtschaft und demnach auch für die Beschäftigung ist, jedoch kommt es auf dieser Ebenen immer wieder zu Unsicherheiten und unstabilen Systemen.

So gibt der Betriebsseelsorger Gruber ein Beispiel über die Lage in St. Pölten:

„Naja vor einigen Jahren, wie das Büro für Integration gegründet wurde, da gab es sogar Willkommensmappen in allen Sprachen und da hatte ich das Gefühl, dass jetzt mehr investiert wird, jedoch ist jetzt in den letzten Jahr aus allgemeinen Geldnöten dort einspart, also ich weiß es vom Büro für Diversität,

dass die nur mehr die Hälfte vom Budget bekommen und zur Hälfte auch dadurch eingespart worden sind“ (Gruber, 309-313)

Anhand dieser Tatsache war es auch nicht möglich, für diese Abschlussarbeit jemanden aus dem Büro für Diversität zu befragen. Zu spüren ist hier auch die Abwertung gegenüber dem Thema der Integration.

Im Bereich der Bildung spricht Herr Poppenberger von selbst die Anerkennungen von Ausbildungen an, die verbessert gehören, damit die Menschen auch nach ihrem Können eingesetzt werden können. (vgl. Poppenberger, 100-102)

Gut begonnen, betonte Herr Gruber, habe die Schulintegrationssachen, woran es jedoch nur aufgrund von politischen Uneinigkeiten mangelte. Besonders steht hier im Blickfeld, dass es immer wieder, egal um welches Thema es sich handelt, die „rote“ Stadt mit dem „schwarzen“ Land in Zwiespalt gerät. Dies ist natürlich schwer, wenn man, so erklärt Frau Obernigg, etwas bewirken und aufbauen möchte.

„Das ist halt eine Problematik in St. Pölten überhaupt. Dass es ganz schwierig ist etwas aufzubauen, weil halt da wirklich das parteipolitische reinspielt. Die Stadt ist rot, das Land schwarz. Willst wirklich was aufbauen, musst beide ins Boot holen und das funktioniert sowieso nicht.“ (Obernigg, 470-473)

Das Fazit, bezogen auf die Ernsthaftigkeit der Migrationsproblematik in St. Pölten, zeigt sich weit entfernt von einem stabilen Förderpaket für Integrationsmaßnahmen. Deutlich wird dies bei der jährlichen Änderung von Integrationsbeauftragten und den Einsparungsmaßnahmen im Bereich des Büros für Diversität, welches nur mehr als Aushängeschild besteht.

Weitere Analysen haben ergeben, dass Therapieplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund, gefordert von Barbara Obernigg, gerade im Flüchtlingsbereich, in Niederösterreich ausgebaut werden müssen, da aufgrund der Kriegstraumatisierungen diese Jugendlichen von der Laufbahn abkommen, weil sie oft nicht mehr unterscheiden können, dass es hier keinen Krieg gibt und es andere politischen Regeln gibt.

Des Weiteren erklärte Herr Gruber, dass es in der Stadt keinen Zuständigen für die Wohnungskonflikte zwischen ÖsterreicherInnen und MigrantInnen gäbe. Viele würden zu ihm kommen, aber es fehlt an einem Experten, der sich auch dafür zuständig fühlt. (vgl. Gruber, 312-315)

Der letzte Punkt, welcher einer der wichtigsten Maßnahmen für die weitere Entwicklung St. Pölten in den Augen der Autorin ist, beschäftigt sich mit der Bewusstmachung der Bevölkerung über die Notwendigkeit der ArbeitsmigrantInnen. Im Laufe der Zeit, wurde die Bedeutung der Gastarbeiter für die Entwicklung der Stadt St. Pölten, so wie sie heute ist, vergessen. Die Relevanz ist nur sehr wenigen Jugendlichen heute bewusst und so setzt auch die Betriebsseelsorge mit einer Ausstellung zu „50 Jahre GastarbeiterInnen“ ein Zeichen und zeigt Engagement, dass es ihnen wichtig ist, darüber zu berichten und der Bevölkerung diese Geschichte wieder in Erinnerung zu rufen.

7.7 Resümee der qualitativen Interviews

Ein kurzes Resümee ist in den Augen der Autorin sinnvoll, da natürlich auch die Bereitschaft diskutiert werden muss. Geplant waren noch weitere Interviews mit dem AMS und der MigrantInnenberatung, nur leider konnten dies aus Zeitgründen beiderseits nicht durchgeführt werden.

Die Erkenntnis, welche sich bei der Organisation der Interviewpartner und bei manchen Interviews zu Tage kam, war, der Begriff der „Zuständigkeit“. Wer ist zuständig für diese Fragen? Oft war die Homepage nicht ausreichend und daher musste festgestellt werden, dass es meistens einzelne Personen, welche für diesen Bereich zuständig sind, nicht gibt. Besonders nach mehreren Anläufen, wurde die Interviewanfrage an den noch am ehesten mit diesem Thema Vertrauten abgegeben. Nicht immer zu dessen Freude.

Diese Tatsache widerspiegelt, dass die Stadt sehr oft nur plakativ vorgeht und die Ernsthaftigkeit des Themas nicht erkannt wird.

Sehr oft wurde geantwortet, dass der oder die Zuständige in Wien „sitzt“ und somit nach mehr als 25 Jahren Landeshauptstadt, die Mittelstadt St. Pölten es nicht geschafft hat, sich eigenständig zu machen.

8. Fazit

Ein Blick auf die Statistiken St. Pöltens zeigt, dass heutzutage nicht mehr von „den ausländischen Arbeitskräften“ geredet werden kann. Die Nachkommen der GastarbeiterInnen, sind eingebürgert und können daher aus der Statistik nur schwer ausgeforscht werden. Durch die Aufzeichnungen der Einbürgerungen, konnte festgestellt werden, dass das Jahr 2003 der Höhepunkt der Staatsbürgerschaftsverleihungen in St. Pölten, vor allem bei den Türken und Ex-Jugoslawen, war. Festzuhalten ist hiermit, dass bezüglich Interpretationen der Statistiken über ehemalige GastarbeiterInnen vorsichtig vorgegangen werden muss.

Bezüglich der Wertschätzung der Betriebe in St. Pölten ist leider darzustellen, dass die Ergebnisse anhand der Interviews dafür sprechen, dass viele grobe Fehler in Bezug auf die Gleichbehandlung passiert sind. Auch heutzutage sind sehr viele Arbeitskräfte ausländischer Herkunft als HilfsarbeiterIn tätig und werden oft nur fallweise beschäftigt. Hinzu kommt, dass in St. Pölten Betriebe angesiedelt sind, welche, wie zum Beispiel das Niederösterreichische Pressehaus, immer mehr an Druckaufträgen verlieren, da vieles im Laufe der Zeit aufgrund der technischen Erneuerungen nicht mehr gedruckt werden muss. Somit ist zu beachten, dass die Lage der Arbeitsplätze in St. Pölten alles andere als gesichert ist. Betriebe können deshalb nur durch die Beschäftigung von Arbeitskräften ausländischer Herkunft überleben, da es nicht viele ÖsterreicherInnen geben würde, die sich fallweise beschäftigen lassen oder, wie in Zeiten der Krise, mit einem flexiblen Arbeitszeitmodell einverstanden wären. Zugleich jedoch schaffen es Betriebe, wie auch in St. Pölten, dadurch die Arbeitslosenquote so gering wie möglich zu halten.

Überraschenderweise, gab es in den Interviews keine Angaben zu Spannungen unter den MigrantInnen unterschiedlicher Herkunft. Es scheint, dass die Konflikte, wie zum Beispiel der Zerfall Jugoslawiens, vergessen sind. Vielleicht aber war es anhand dieser Arbeit nicht möglich in die gesellschaftlichen Strukturen eines Betriebs zu

blicken und somit würde die Autorin dieser Arbeit diesen Aussagen nicht blind vertrauen.

Die berufliche Stellung der Personen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich in Österreich noch immer extrem im Vergleich zu einheimischen Arbeitskräften. Als Beispiel wäre hier die ArbeiterInnenzahl zu nennen, welche mit 45 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund doppelt so hoch ist wie bei einheimischen Beschäftigten. Im Bereich der Selbstständigkeit, hinken die Personen mit Migrationshintergrund der ÖsterreicherInnen nach, jedoch wurde auch in den Interviews bestätigt, dass die Selbstständigkeit zur Zeit der einzige Ausweg, aus der unqualifizierten Arbeit ist, dies bei niedrigem Bildungsniveau.

Hinsichtlich der Bildung ist auf alle Fälle ein Bildungszuwachs zu verzeichnen, jedoch zeigen die Statistiken von St. Pölten, dass die Beteiligungsquote der MigrantInnen sehr niedrig ist. Viele rutschen aufgrund der Verführung des westlichen Lebensstils in die Hilfsarbeiterschiene, da die Bezahlung nicht schlecht ist und sie sich materielle Gegenstände leisten können. Auch die Vererbung des beruflichen Status ist in St. Pölten gegeben, weil die Betriebe sich teilweise durch gute Arbeitsbedingungen auszeichnen und somit die Eltern oder Großeltern versuchen, einen guten Arbeitsplatz für die Kinder zu bekommen. Dies ist eine Aussage eines Betriebes und könnte auch bedeuten, dass die Gründe von MigrantInnen, warum sie dort arbeiten, andere sind.

Die fehlende Anerkennung in Österreich von Bildungsabschlüssen, welche im Heimatland absolviert wurden, ist und wird wahrscheinlich noch länger ein diskussionswürdiges Thema bleiben.

Die Betriebe selbst bieten keine Fördermaßnahmen speziell für MigrantInnen an, da sich mögliche Angebote an alle MitarbeiterInnen richten.

Stellungnahmen von der Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer St. Pölten zeigten kein großes Engagement bei integrativen Maßnahmen für MigrantInnen, da sie auf die österreichweite Etablierung von Förderungen an die Hauptstellen in Wien verwiesen.

Dies wiederum zeigt, dass sich St. Pölten nach 28 Jahren noch nicht unabhängig von Wien gemacht hat, da sich manche Aufgabenbereiche noch immer in Wien befinden. Aber um etwas in St. Pölten zu etablieren, braucht man oft gewisse Förderungen, wozu es notwendig ist, nicht nur die Stadt, sondern auch das Land mit ins Boot zu holen. Durch die differenzierte parteipolitische Führung von der Stadt St. Pölten und dem Land Niederösterreich, stellt es sich als absolut schwierig heraus, hier Affinitäten zu finden.

Die räumliche Segregation von MigrantInnen, war in dieser Arbeit eigentlich kein Thema, jedoch sollte aufgrund der Relevanz erwähnt sein, dass es in St. Pölten niemanden gibt, der für Nachbarschaftskonflikte, vor allem zwischen MigrantInnen und ÖsterreicherInnen, zuständig ist. Um ein harmonisches Nebeneinander zu gewähren, wäre es nötig, in Richtung solcher Maßnahmen zu gehen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass es besonders schwierig war, Personen, welche sich selbst Verantwortung im Migrationsbereich zugestehen zu finden. Das Büro für Diversität hätte den Sinn einer Anlaufstelle erfüllt, wäre hier nicht massiv in letzter Zeit eingespart worden. Trotzdem ist die Autorin davon überzeugt, dass die unterschiedlichen Interviews einen weitreichenden Eindruck der Stadt liefern. So sollte in der Migrationsdebatte immer darauf Rücksicht genommen werden, dass auch MigrantInnen zu differenzieren sind. Vor allem in St. Pölten kann man eine Divergenz zwischen unterschiedlichen Herkunftsländern sehen.

Wenn jemand auf der niederösterreichischen Homepage auf der Suche nach dem Wort MigrantIn ist, wird er vergebens positive Ergebnisse finden. Dies ist auch ein Anzeichen dafür, dass der Bevölkerung heutzutage nicht mehr bewusst ist, welche Bedeutung die ehemaligen GastarbeiterInnen für St. Pölten oder auch andere Städte haben. Nicht nur in St. Pölten, sondern auch andere Mittelstädte, wie Wels, Steyr oder auch Wiener Neustadt, werden mit dem Erbe der GastarbeiterInnen konfrontiert sein und demnach gilt es in die Zukunft der Städte und der Bevölkerung zu investieren.

St. Pölten setzt hierbei einen wertvollen Schritt, in dem die Betriebsseelsorge der Diözese St. Pölten, die GastarbeiterInnen, durch eine Ausstellung zu 50 Jahre Anwerbeabkommen wieder ins Gedächtnis ruft und ihnen den Respekt entgegen bringt, den sie verdient haben.

Literaturverzeichnis

ANTAL I. und AKINYOSOYE C. (2012): Staatsbürgerschaft. Die zehn wichtigsten Fragen zur Einbürgerung, [06.11.2012], online abrufbar:

<http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/1309454/Die-zehn-wichtigsten-Fragen-zur-Einburgerung> (15.5.2014)

BAKONDY V. (2010): Bitte um 4 bis 5 türkische Maurer. Eine Analyse von Anwerbeakten der österreichischen Wirtschaftskammer. –In: BAKONDY V. (Hrsg.): Viel Glück! Migration heute. Wien, Belgrad, Zagreb, Istanbul. –Wien, 68-79.

BÄHR J. (2004): Bevölkerungsgeographie. – Stuttgart.

BIFFL G. (2011): Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration in Österreich. Studie des Nationalen Kontaktpunkts Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk. –Wien.

BIFFL G. (1986): Der Strukturwandel der Ausländerbeschäftigung in Österreich. –In: WIMMER H. (Hrsg.), Ausländische Arbeitskräfte in Österreich. –Frankfurt am Main und New York, 33-88.

BOGNER A. und MENZ W. (2005): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktionen. –In: BOGNER A., LITTIG B. und MENZ W.: Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. –Wiesbaden.

DÜVELL F. (2006): Europäische und internationale Migration. Einführung in historische, soziologische und politische Analysen. – Hamburg.

FASSMANN H., MÜNZ R. und SEIFERT W. (2000): Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland und Österreich. Zuwanderung, berufliche Platzierung und Effekte der Aufenthaltsdauer. –In: FASSMANN H. (Hrsg.), Abgrenzen, ausgrenzen, aufnehmen: empirische Befunde zu Fremdenfeindlichkeit und Integration. –Klagenfurt, 95-114.

FASSMANN H. und MÜNZ R. (1995): Einwanderungsland Österreich?. Historische Migrationsmuster, aktuelle Trends und politische Maßnahmen. –Wien.

FASSMANN H. und MEUSBURGER P. (1997): Arbeitsmarktgeographie. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im räumlichen Kontext. –Stuttgart.

FAßMANN H. (1992): Funktion und Bedeutung der Arbeitsmigration nach Österreich seit 1963. –In: ALTHALER K. und HOHENWARTER A. (Hrsg.): Torschluss. Wanderungsbewegungen und Politik in Europa. –Wien. 100-110.

FAßMANN H. und MÜNZ R. (1992): Einwanderungsland Österreich? Gastarbeiter – Flüchtlinge – Immigranten. –Wien

FORSTNER F. (2010): 1945 – Ende und Anfang. –In: NASKO S. und ROSNER W. (Hrsg.): St. Pölten im 20. Jahrhundert. Geschichte einer Stadt. –St. Pölten und Salzburg, 122-151.

FROSCHAUER U. und LUEGER M. (2003): Das qualitative Interview. –Wien.

GAMJSJÄGER B. (2010): St. Pölten 1918-1938. –In: NASKO S. und ROSNER W. (Hrsg.): St. Pölten im 20. Jahrhundert. Geschichte einer Stadt. –St. Pölten und Salzburg, 48-95.

GUTKAS K. (1970): St. Pölten. Werden und Wesen einer österreichischen Stadt. –St. Pölten.

GUTKAS K. (1959): St. Pölten. 800 Jahre Stadt. –St. Pölten.

GÜLUM Y. (2011): Alles kam anders; [9.12.2011], online abrufbar:
<http://dastandard.at/1323222571065/Geschichte-der-Gastarbeiter-Alles-kam-anders>
(28.4.2014)

HAHN S. (2012): Historische Migrationsforschung. – Frankfurt am Main.

HAN P. (2010): Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle · Fakten · Politische Konsequenzen · Perspektiven. –Stuttgart.

HAUG S. (2000): Klassische und neuere Theorien der Migration. – Mannheim.

INTERNATIONAL ORGANISATION FOR MIGRATION (IOM) (2008): World Migration 2008. Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy. –Geneva.

JUGENZENTRUM JAHRESBERICHT (2013): Wir reißen Mauern nieder...und bauen wieder auf. –St. Pölten.

KALTER F. (1997): Wohnortwechsel in Deutschland. Ein Beitrag zur Migrationstheorie und zur empirischen Anwendung von Rational-Choice-Modellen. –Opladen.

LEITNER H. (1983): Gastarbeiter in der städtischen Gesellschaft. Segregation, Integration und Assimilation von Arbeitsmigranten. Am Beispiel jugoslawischer Gastarbeiter in Wien. –Frankfurt am Main und New York.

LICHTENBERGER E. (1984): Gastarbeiter. Leben in zwei Gesellschaften. –Wien, Köln, Graz.

MAGISTRAT ST. PÖLTEN (2013): Statistischer Jahresbericht 2012 der Stadt St. Pölten. –St. Pölten

MARIK-LEBECK S. (2009): Einwanderungsland Österreich. Strukturen und Trends. –In: Zeitschrift für Angewandte Geographie (33), 63-70.

MATUSCHEK H. (1982): Die Auswirkungen der „Ausländerpolitik“ auf Schul- und Berufsausbildung der jugoslawischen und türkischen Jugendlichen in Wien und Niederösterreich. Situation und Lösungsmöglichkeiten. –Wien.

MEUSER M. und NAGEL U. (2005): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. –In: BOGNER A., LITTIG B. und MENZ W.: Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. –Wiesbaden.

NIEDERÖSTERREICHISCHE NACHRICHTEN (Hrsg.)(2009): Wahrzeichen gesprengt., [20.07.2009]

PARNREITER C. (2000): Theorien und Forschungsansätze zu Migration. – In: HUSA K., PARNREITER C. und STACHER I. (Hrsg.): Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? – Frankfurt am Main, 25-52.

PIORE M. (1979): Birds of Passage. Migrant labor and industrial societies. – New York.

PELGER G. (2006): Die Arbeitsmigration in Österreich. Geschichte der Migration – Steckbrief der Regionen – Regionale Clusterung – Ausblick. –Saarbrücken.

PIMMER P. (2010): Zur Sozialgeschichte St. Pöltens im 20. Jahrhundert. –In: NASKO S. und ROSNER W. (Hrsg.): St. Pölten im 20. Jahrhundert. Geschichte einer Stadt. – St. Pölten und Salzburg, 284–310.

SALZBURGER NACHRICHTEN (Hrsg.)(2014): Ohne Zuwanderung schrumpft und altert Österreich; [25.4.2014], online abrufbar:

<http://www.salzburg.com/nachrichten/oesterreich/politik/sn/artikel/ohne-zuwanderung-schrumpft-und-altert-oesterreich-104179/> (28.2.2014)

SCHMITZBERGER M. (2010): St. Pölten in der NS-Zeit 1938-1945. –In: NASKO S. und ROSNER W. (Hrsg.): St. Pölten im 20. Jahrhundert. Geschichte einer Stadt. –St. Pölten und Salzburg, 96-121.

STATISTIK AUSTRIA (2013): Migration und Integration. Zahlen.Daten.Indikatoren 2013. –Wien. Online unter:

https://www.statistik.at/web_de/dynamic/services/publikationen/2/publdetail?id=2&listid=2&detail=579 (30.4.2014)

STATISTIK AUSTRIA (2009): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008. –Wien, online unter: http://www.statistik.at/web_de/dynamic/services/publikationen/2/publdetail?id=2&listid=2&detail=534 (5.5.2014)

TREIBEL A. (2011): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung Gastarbeit und Flucht. –Bonn.

UNTERWURZACHER A. (2007): „Ohne Schule bist du niemand!“ – Bildungsbiographien von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. –In: WEISS H. (Hrsg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. –Wiesbaden. 71-96.

WEISS H. (2007): Sozialstrukturelle Integration der zweiten Generation. –In: WEISS H. (Hrsg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. –Wiesbaden. 33-70

WIMMER H. (1986): Zur Ausländerbeschäftigungspolitik in Österreich. –In: WIMMER H. (Hrsg.), Ausländische Arbeitskräfte in Österreich. –Frankfurt am Main und New York, 5-32.

WINDISCHHOFER M. (2010): St. Pölts Wirtschaftsentwicklung seit 1900. –In: NASKO S. und ROSNER W. (Hrsg.): St. Pölten im 20. Jahrhundert. Geschichte einer Stadt. – St. Pölten und Salzburg, 311-336.

Internetseiten:

<http://www.st-poelten.gv.at/Content.Node/freizeit-kultur/kultur/Stadtgeschichte.php#Urgeschichte> (29.4.2014).

<https://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/about-migration/key-migration-terms-1.html#Migration> (25.3.2014)

<http://betriebsseelsorge.dsp.at/einrichtungen/betriebsseelsorge/ueber-uns> (10.6.2014)

http://www.egger.com/downloads/bildarchiv/95000/1_95454_BR_Standortdaten-URB_DE.pdf (10.6.2014)

<http://www.noep.at/> (10.6.2014)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Der Schlot der Glanzstoff als Wahrzeichen in St. Pölten (Quelle: NÖN, St. Pöltner Zeitung, 2009, Titelblatt).....	2
<i>Abbildung 2: Grund für die Einreise nach Österreich 1984-2004 (Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2009: 34)</i>	<i>28</i>
<i>Abbildung 3: Ausländische Staatsangehörige - Top 20 Nationalitäten 2013 (Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2013: 27)</i>	<i>35</i>
<i>Abbildung 4: Erwerbsquote nach Geschlecht und Migrationshintergrund 2012 (Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2013: 53).....</i>	<i>36</i>
<i>Abbildung 5: Berufliche Stellung der Erwerbstätigen nach Zuwanderergeneration 2012 (Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2013: 55).....</i>	<i>37</i>

<i>Abbildung 6: Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeit und höchster abgeschlossenen Ausbildung 2012 (Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2013: 59)</i>	<i>40</i>
<i>Abbildung 7: Sesshafte Ausländer in St. Pölten 1966-1990 (Quelle: Statistische Jahrbücher St. Pölten, eigene Bearbeitung)</i>	<i>47</i>
<i>Abbildung 8: Entwicklung der Nationalitäten in St. Pölten 1990-2012 (Quelle: MAGISTRAT ST.PÖLTEN 2013: 11)</i>	<i>48</i>
<i>Abbildung 9: Einbürgerungen von (ehem.) Jugoslawen und Türken 1990-2008 (Quelle: Statistische Jahrbücher St. Pölten 1990-2008, eigene Bearbeitung)</i>	<i>49</i>
<i>Abbildung 10: Sonderschulbesuchsquoten in den Bundesländer im Schuljahr 1976/77 (Quelle: MATUSCHEK 1982: 37, Darstellung Zentrum für Migrationsforschung 2014)</i>	<i>50</i>
<i>Abbildung 11: Prozentualer Anteil nach Sprachgruppen im Pflichtschulbereich Schuljahr 2012/2013 (Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsdokumentationen, Berechnung Zentrum für Migrationsforschung)</i>	<i>51</i>
<i>Abbildung 12: Prozentualer Anteil nach Sprachgruppen in Weiterführende Schulen der Sekundarstufe II 2012/2013 (Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsdokumentationen, Berechnung ZMF)</i>	<i>52</i>
<i>Abbildung 13: Bildungsbeteiligungsquoten 2012/13 in St. Pölten (Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsdokumentation, Berechnung ZMF)</i>	<i>53</i>
 <i>Tabelle 1: Anteil der FamilienmigrantInnen an den Langzeit-MigrantInnen, 2005 (Quelle: IOM 2008: 157)</i>	 <i>27</i>
<i>Tabelle 2: Ausländische Arbeitskräfte in Österreich nach Herkunftsländer von 1963-1983 (BIFFL 1986: 40)</i>	<i>28</i>
<i>Tabelle 3: Berufliche Stellung von Arbeitnehmern aus (dem ehemaligen) Jugoslawien und der Türkei in Deutschland und Österreich, 1984-1993/94 in Prozent (Quelle: ebd.: 107)</i>	<i>32</i>

<i>Tabelle 4: Erwerbstätige nach Branche, Migrationshintergrund und Migrationsgeneration 2012 (Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2013: 57)</i>	<i>38</i>
--	-----------

Anhang

Interview I

Interviewpartner: Mag. Reinhard Schulz

Ort: NÖ Pressehaus, Gutenbergstraße 12, 3100 St. Pölten

Datum und Zeit: 23.5.2014, 11:00 Uhr

1 A: Ähm.. Warum hat sich genau das Pressehaus in St. Pölten angesiedelt. Da hat es
2 doch bestimmt einen Grund gegeben?

3 B: Naja das hängt schon mit dem Presseverein Niederösterreich und dem
4 Kirchenstandort in St. Pölten zusammen, weil die Haupteigentümer des
5 Pressehauses kirchliche Organisationen sind, die da auch im Großraum St. Pölten
6 bzw. in St. Pölten direkt angesiedelt sind und ich gehe davon aus, dass das der Grund
7 sein wird warum es in St. Pölten gelassen wird, aber genau kann ich es Ihnen nicht
8 sagen, weil es schon so lange gibt.

9 A: Genau, aus welchen Ländern kommen die Arbeitskräfte die im Pressehaus
10 arbeiten?

11 B: Ganz verschieden, also wir haben speziell im Arbeiterbereich haben wir Mitarbeiter
12 die aus aller Herren Länder unter Anführungszeichen kommen, von Ex-Jugoslawien
13 über Rumänien, Ungarn, Tschechien, Slowakei, also eigentlich von überall. Aber ich
14 schau da jetzt nach. Also von den fixen Angestellten, aber vor allem fallweise
15 Beschäftigte, aber ansonsten haben wir vor allem Jugoslawien, Türkei, Bosnien-
16 Herzegowina das sind so die.

17 A: Gibt es ein Herkunftsland das besonders stark vertreten ist, oder sind die ungefähr
18 gleich?

19 B: Das ist gemischt, kann man gar nicht so sagen, war auch die letzten Jahre sehr
20 gemischt.

21 A: Gibt es aufgrund der vielen Herkunftsländer irgendwelche Spannungen unter den
22 Arbeitskräften, merkt der Betrieb, dass man da etwas leisten muss?

23 B: Meines Wissens nach nicht gravierend, also die ((Arbeitskräfte)) sind eingegliedert
24 in den Arbeitsprozess und das funktioniert eigentlich ganz gut, würde ich sagen, kann
25 ich Ihnen nicht sagen, ob das immer so war, aber die Jahre wo ich da bin hat das
26 immer reibungslos funktioniert.

27 A: Welche Qualifizierungen haben die ausländischen Arbeitskräfte, die dann hier
28 arbeiten?

29 B: Das ist unterschiedlich, meistens sind die [ausländische Arbeitskräfte] unter
30 Anführungszeichen schlechter qualifiziert, die machen manuellere, leichtere
31 Tätigkeiten und eher weniger qualifiziertere, aber nicht ausschließlich, zum Beispiel
32 unser Abteilungsleiter im Expedit und ein paar Post-Press, also sozusagen
33 Weiterverarbeitung, kommen aus Ex-Jugoslawien, sind aber Staatsbürger.

34 A: Ich weiß nicht, ob Sie die Frage beantworten können, aber es gibt einen
35 Zusammenhang seit den 1960er Jahren, wo diese Gastarbeiteranwerbung sehr stark
36 war zur heutigen Personalstruktur, also hat sich das eher verändert oder ist das
37 durchgehend gleich geblieben von den Herkunftsländern usw.

38 B: Also ich würd mal meinen, bei uns im Hause ist es relativ gleich geblieben. Also
39 das hat sich nicht so gravierend geändert. Also wir haben jetzt ein bisschen weniger
40 Mitarbeiter, wir haben jetzt Mitarbeiter in dem Bereich abgebaut, dadurch sind
41 gewisse Länder nicht mehr vertreten, aber das hat sich nicht gravierend verändert,
42 das ist also ziemlich gleich geblieben vor allem Türkei, Ex-Jugoslawien, also
43 Balkanländer waren schon eher der Schwerpunkt, aber wir haben schon Ungarn
44 gehabt, Slowaken usw. also quer durch.

45 A: Bezüglich der Arbeiter, kommt es auch vor, dass mehrere Generationen einer
46 Familie im Pressehaus arbeiten?

47 B: Selten, teilweise, aber selten, ist nicht ausgeschlossen, aber ist nicht auffallend.

48 A: Was ich jetzt so heraus höre, könnten quasi Sie die Arbeitskräfte nicht durch
49 österreichische [Arbeitskräfte] ersetzen weil es doch sehr viele unterschiedliche
50 Herkunftsländer gibt.

51 B: Ja bzw. genau also ich kann das gar nicht so beurteilen. Ich glaube, die
52 österreichischen Arbeitskräfte würden teilweise die Arbeit nicht machen, bzw. finden
53 wir zu wenige. Respektive wird da durchaus auch geschaut, wer ist fleißig, wer ist
54 tüchtig, ist jetzt nicht zwangsläufig werden da Österreicher bevorzugt, bzw. wie
55 könnte ich das machen, es wird einmal Probeweise geschaut, wer ist verlässlich, es
56 sind also die Leistungskriterien im Vordergrund.

57 A: Inwiefern haben Sie dann auch die Wirtschaftskrise zu spüren bekommen?

58 B: Schon, also die Wirtschaftskrise ist natürlich spürbar. Wir haben auch sicherlich
59 einen Branchendruck, also der Druck-, Printbereich, Papier usw. ist sicher nirgends
60 ein Bereich der stagniert, ein schrumpfender Markt auf dem wir uns bewegen.
61 Insofern ist die Wirtschaftskrise jedenfalls spürbar, vor allem bei der Preisgestaltung.

62 A: Müssten Sie den Betrieb anders organisieren, wenn Sie keine ausländischen
63 Arbeitskräfte zur Verfügung hätten, wenn rechtliche Umstrukturierungen in der Politik
64 stattfinden würden, die das verhindern würden?

65 B: Sie meinen zugunsten oder ich verstehe die Frage nicht?

66 A: Wenn keine ausländischen Arbeitskräfte zur Verfügung stehen würden, wie
67 müssten Sie umstrukturieren oder könnte der Betrieb überhaupt bestehen?

68 B: Es wäre sicher ein bedenklicher Engpass, vor allem im nichtqualifizierten
69 Arbeiterbereich, ja.

70 A: Gibt es bestimmte Probleme oder Vorteile von ausländischen Arbeitskräften?

71 B: Würde ich jetzt, ja natürlich, die privaten Umstände bei Frauen bei gewissen
72 Ländern, kann mitunter problematisch werden, bei Mitarbeitergesprächen, wenn die
73 Frau nicht nur der Mann alleine reden sollten usw. Punktuelle Dinge sicher, aber es
74 ist in einem sehr überschaubaren Ausmaß. Wir haben das eigentlich sehr gut
75 gemanaged.

76 A: Wie schaut eigentlich das Geschlechterverhältnis unter den Arbeitern aus?

77 B: In dem Bereich, im Produktionsbereich haben wir nur zwei Frauen bei über 100
78 Druckern und Helfern und in der Druckweiterverarbeitung sind das Verhältnis 2/3
79 Männer 1/3 Frauen, grob geschätzt.

80 A: Bietet der Betrieb Fördermaßnahmen an, die die Probleme der kulturelle
81 Unterschied, was eben bei Frauen der Fall ist, aufgearbeitet werden kann.

82 B: Nein, wir haben jetzt keine speziellen. Es ist noch nichts passiert. Wir haben auch
83 im Leitungsbereich wie Maschinenführer usw., da sind auch einige Ausländer dabei,
84 die können dann eigentlich ganz gut umgehen. Es sind nicht nur Arbeiter sondern
85 auch Maschinenführer, die die österreichische Staatsbürgerschaft haben, aber die
86 kennen diese Kulturen ganz gut, und können so gut umgehen.

87 A: Sprachprobleme kommen eher weniger vor?

88 B: Eher weniger.

89 A: Stehen Sie im Austausch mit anderen Unternehmen bezüglich der ausländischen
90 Arbeitskräften, gibt es da Austausch.

91 B: Nein, derzeit nicht. Das mag mal gewesen sein, aber in der Ära bei der ich
92 gekommen bin war das sehr gut auf Schiene. Ich könnte mir zwar vorstellen, wie das
93 ((Unternehmen)) gewachsen ist oder in der Vorbereitung hat man sicher abgestimmt
94 mit anderen Unternehmen, wie die das handeln und managen. Aber wie ich in das
95 Haus gekommen bin 2010, war das sehr gut auf Schiene.

96 A: Sehen Sie, dass die ausländischen Arbeitskräfte sehr gut integriert sind fürs ganze
97 Leben, auch innerhalb St. Pölten?

98 B: Ich muss ehrlich sagen, da tue ich mich schwer. Ich weiß, dass in St. Pölten der
99 Ausländeranteil durchaus nicht klein ist. In welchem sozialen Umfeld sich die
100 Mitarbeiter bewegen kann ich nicht sagen.

101 A: Aber im Betrieb sind sie gut integriert?

102 B: Im Betrieb sind sie gut integriert.

Interview II

Interviewpartner: Barbara Obernigg

Ort: Herzogenburgerstraße 20, 3100 St. Pölten

Datum und Zeit: 27.5.2014, 16:15 Uhr

1 B: Also der Unterschied von der türkischen Community, die her gekommen sind um
2 zu arbeiten und im Vergleich die tschetschenische Community, die geflüchtet ist und
3 einfach einen Bildungshintergrund mitbringen, ja. Und aber auch den Anspruch
4 haben, dass die Kinder Bildung bekommen, das heißt, und zwar der materielle
5 Notstand da ist, weil ja doch viele Kinder da sind und doch immer wieder die
6 Überlegung wir wollen, die materiellen Dinge des Westens und doch die Überlegung
7 vielleicht einen Hilfsarbeiterjob zu nehmen und nicht zu investieren in Bildung, also
8 da erlebe ich die Jugend sehr ambivalent, vor allem die Burschen.

9 A: Mhm, gibt hier auch irgendwie einen Unterschied zu den Ex-jugoslawen?

10 B: Also das ist in St. Pölten, also wirklich, ich sag absichtlich assimiliert, also diese
11 Ex-jugoslawen, ah, die sind noch am ehestens integriert, wahrscheinlich auch wegen
12 der ähnlichen Kultur und auch vergleichbar, weil sie gekommen sind flüchtender
13 Weise, nicht um hier zu arbeiten. Da sind auch viele Leute dabei, die eigentlich viel
14 Bildung mitbringen, das ist diese Gruppe von Leuten die unter ihrer Bildung arbeiten.
15 Ja, also das heißt, Ausbildungen haben, Studien haben, die nicht anerkannt worden
16 sind, die einfach dann in Putzfirmen oder wie auch immer gearbeitet haben, das ist
17 überhaupt beobachtbar, ja. Das wenn man aus dem Krieg kommt, also aus
18 Kriegsgründen flüchtet, Arbeit zu finden in den Beruf, den man gelernt hat, ganz
19 schwierig. (2) Ja, also auch wieder mit Kosten verbunden, dass man Zeugnisse
20 anerkennen lässt, auch mit Geld verbunden, dass man Prüfungen nachmachen
21 muss, was sich die Leute eigentlich nicht leisten könnten.

22 A: Auch die Information wahrscheinlich?

23 B: Also Information wird immer besser, also auch die Schaffung von Einrichtungen ja,
24 wo es gezielt um das geht

25 A: Also findest du, ist das in St. Pölten schon sehr gut ausgebaut, jetzt schon, die
26 Unterstützung oder..

27 B: naja es sind Tendenzen da, es ist natürlich das Problem viele Dinge im
28 Sozialbereich, und da vor allem in der Migrationsproblematik, Parteipolitik betrieben
29 wird, also gerade wie einmal die Zeichen politisch stehen, demnach passiert mehr
30 oder weniger, ja, ah wobei ich schon den Eindruck habe, seitdem es in Österreich zu
31 wenig Fachkräfte gibt, man eher bereit ist den Migranten die Bildung anzuerkennen,
32 die sie mitbringen, ja, also da kommt man schon langsam drauf, dass es eigentlich
33 Vergeudung ist, wenn man die Leute nicht in ihren Berufen arbeiten lässt. Mir fällt
34 jetzt das Wort nicht ein, da gibt es ein spezielles Vokabel für die Anerkennungen, also
35 mir fällt es jetzt nicht ein, ja.

36 A: Und bezüglich der Integration der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in St.
37 Pölten?

38 B: Ich kann sagen, dass in St. Pölten schon sehr schwierig ist, als Migrant eine Arbeit
39 zu finden, ähm, Beispiele waren fünf Tschetschenische Familien und wo die Burschen
40 Pflichtschule gemacht haben, wo sie Berufsorientierungskurse gemacht haben mit
41 Deutschkurs, verstärkt ähm die in St. Pölten keine Arbeit gefunden haben. Und die
42 sind dann nach Vorarlberg gegangen, nach Bregenz und haben innerhalb von
43 Wochen Jobs gehabt und die haben uns dann immer wieder besucht und man hat
44 gemerkt sie können vorarlbergischen Dialekt, wo ich mir denke, es gibt schon so
45 einen Boden, wo man Leute willkommen heißt oder braucht ja äh und dem
46 entsprechend einsetzt, ich sehe da in St. Pölten noch sehr viel Rassismus.

47 B: Also vor allem ist das auch so ein Ansatzpunkt für Integration, weil wenn man eine
48 Arbeitsstelle hat, man lernt viel schneller die Sprache und man kann sich besser
49 integrieren.

50 A: Ja nicht nur, es ist auch quasi nicht nur dass die Leute sich integrieren sollen,
51 sondern man muss ihnen auch einen Boden bieten, wo sie das Gefühl haben sie sind
52 willkommen. Ja, weil dann muss ich mich nicht so auf die eigene Kultur zurückziehen,

53 sondern kann auch nach außen gehen. Also ich erlebe das wirklich so, je mehr man
54 Migranten anfeindet, desto mehr machen sie zu und dann besteht die Gefahr des
55 Fanatismus, weil man sonst total im nebulösen ist. Hier nicht zu Hause und
56 weggegangen oder ich kann gar nicht zurück, wenn es um Krieg geht. Also von dem
57 her, ist für mich auch nachvollziehbar, wenn dann so ein Fanatismus entsteht, der
58 vorher gar nicht so da war, aber in der Sehnsucht irgendwo dazu zu gehören ja quasi
59 man sich da an gemeinsamen, ich weiß es nicht, aber die Österreicher finden sich
60 einen gemeinsamen Außenfeind und die Migranten auch. Also das ist das was wir
61 hier immer wieder beobachten können. Ähm was gut funktioniert ist über Sport, also
62 wenn ähm da Rede ich jetzt auch wieder über die Burschen, also wenn die sportlich
63 sind, dann merkt man nämlich auch, gerade bei den Tschetschenen, dass sie
64 leistungsorientiert sind, es gibt kaum einen Jugendlichen der nicht an Sport
65 interessiert ist, sei es Boxen, Fußball, Kunstturnen ja und über die Schiene
66 bekommen sie die Anerkennung und dann können sie sich ja leichter integrieren, weil
67 sie nicht mit so einen Gegenwind rechnen müssen, sondern quasi für Österreich da
68 kämpfen und hingegen denen, die das nicht haben, haben auch keinen
69 Anknüpfungspunkt, wo kann ich da anknüpfen an der österreichischen Community.

70 A: Ja das ist auch dann schwierig, wo man sich zuhause fühlt, weil man zwischen
71 Welten irgendwie so hin und her schwankt.

72 B: Und dem entsprechen schwierig ist es, wenn du immer Gegenwind hat, dass man
73 nicht sehr freundlich gestimmt ist Migranten gegenüber. Ich denke mir es hängt zum
74 Teil mit dem, das doch St. Pölten noch immer bäuerlich beziehungsweise eine
75 Arbeitergeschichte hat zusammen und mit dem zunehmenden Druck der
76 Arbeitslosigkeit, ist es etwas menschliches, dass man sich abreagiert an dem
77 Nächstschwächeren und das waren lange Zeit, vor fünf, sechs Jahren warn das die
78 Türken und jetzt sind es die Tschetschenen, also man kann das richtig sehn, also
79 diese Abneigung der sozialschwachen Österreichern gegenüber den Türken, die
80 nehmen uns die Arbeit weg, die kriegen so viele Kinder und blablabla und jetzt gibt
81 es quasi die Abwertung der Türken gegenüber den aggressiven Tschetschenen. Und
82 das ist was allgemein menschliches ja, dass ich quasi um meine eigene Defizite
83 zuzudecken, den Nächstschwächeren abwerte, das wird sicher auch in der Schule
84 ein Thema sein. Hast du zufällig diese Sendung von Thema gesehen, wo zwei
85 Schulen, also wo sie ein Projekt gemacht haben mit dem Feuerstein, also der

86 Redakteur, sagt der dir was? Der hat zwei Schulen quasi aufeinander gehetzt. Das
87 eine ist die Gasagasse ja, also wo glaub ich 95 % Migrationshintergrund ist und das
88 andere ist die Rahlgasse, das Gymnasium ja, die dürfte irgendwo auf einer
89 Seitenstraße sein.

90 A: Aso ja weiß schon, dort schon fast beim Museumsquartier in der Nähe.

91 B: Ja und das war für mich wirklich, spiegelt, also vielleicht kannst du dir das noch
92 anschauen, das war so ein Projekt, wo sie über ein halbes Jahr lang, diese elitären
93 Schüler und die Kids von der Gasagasse zum kennen lernen und Projekte
94 miteinander und die von der Rahlgasse sollten quasi helfen dass sie mehr Bildung
95 bekommen und Einblicke in die Familien und da ist es für mich wirklich so, wie ich es
96 auch kenne. Das einfach dieser Druck äh von den Familien ja äh dass ihre Kinder
97 was werden einfach enorm ist. Und das ist jetzt egal ob es um Bildung geht oder
98 darum um Familie zu erhalten ja. Also wo ich das wirklich erlebe, dass einfach ganz
99 großer Druck da ist, ich muss meinen Eltern etwas zurück geben oder nur Teile der
100 Familie angekommen sind, wo der Vater im Krieg verstorben ist oder wie auch immer,
101 wo einfach diese Familienzusammengehörigkeit zum Tragen kommen, dass ganz
102 junge sich irrsinnig viel auferlegen und das kommt dort auch sehr sehr gut raus, dass
103 die mit einem ganz großen Druck an ihre Schulbildung herangehen, weil die Eltern
104 sich so viel erwarten ja. Äh also oft als eigener Auftrag, dass das oft gar nicht so viel
105 von den Eltern kommt. Da waren wirklich ein paar Statements drinnen, wo ich mir
106 gedacht habe, dass ist genau das, warum das so schwierig ist. Die Kinder sind zum
107 Teil traumatisiert und auf der anderen Seite, sag ich jetzt einmal, frustriert, ja, wie das
108 was sie gerne machen würden ist für einen jungen Menschen total schlimm, wenn ich
109 das nicht kann. Und zwar nicht weil ich es vom intellektuellen her nicht kann, sondern
110 weil der Druck einfach enorm groß ist, der da ist.

111 A: Ich denke mir, dass ist auch nichts anderes für die österreichischen SchülerInnen.
112 Weil wenn sie es nicht schaffen gibt es private Nachhilfe, die sich ein migrantisches
113 Kind aber nicht leisten kann.

114 B: Ein Normalsterblicher kann sich einen richtigen Nachhilfeunterricht nicht leisten.

115 A: Ja das klafft halt so auseinander und das hab ich so in einer Privatschule, wo es
116 eben keine ausländischen Kinder gibt, nehmen genauso viele Nachhilfe. Ja, also in

117 Wien merkt man das schon sehr deutlich. Wobei in St. Pölten eigentlich eh auch,
118 gerade weil St. Pölten keine Schulstadt ist.

119 B: St. Pölten ist keine Schulstadt? Sag das einmal dem Bürgermeister @

120 A: @ Ja ich mein im Vergleich zu Krems, hat viel mehr Gymnasien.

121 B: Ja das stimmt schon, aber gerade im HAK/HASCH/HTL Bereich ist ein großer
122 Zuzug nach St. Pölten.

123 A: Man kann schon da sehr gut kleinräumlich erkennen, dass es ein privates, ein
124 öffentliches und ein musikalisches Gymnasium gibt.

125 B: Also ich hab meine Kinder auch beide bei den englischen Fräulein gehabt, wobei
126 meine Tochter in der Hauptschule war und mein Sohn hat maturiert bei den
127 Englischen äh, aber ich hab schon den Eindruck, dass es bei der Hauptschule bei
128 den Englischen auch oft so wohlstandsverwahrloste Kinder landen, also die irgendwie
129 also einerseits was ich gut find sind auch türkische Kinder dort, also Mädchen vor
130 allem sind mir aufgefallen, während mein Sohn noch in die Volksschule gegangen ist
131 äh und auf der anderen Seite Kinder und Jugendliche oder auch Kinder in dem Fall,
132 die aus anderen Hauptschulen rausgeflogen sind, die derartige verhaltensauffällig
133 waren ja, dass eigentlich nur mehr in der Privatschule untergekommen sind. Also das
134 war eine wirklich spannende Entwicklung, dass ich mitbekommen hab, vor allem da
135 ein Bekannter von mir, also ein Psychotherapeut regelmäßig in der Schule war. Weil
136 die Kinder so schwierig geworden sind, und das ist schon etwas, das ist schon etwas,
137 dass ich in einer Entwicklung sehe mit den Privatschulen. Ja, ah dass man einerseits
138 die, die sich es leisten könnten, die Migranten, ja, ihre Kinder dort hingeben ja und
139 auf der anderen Seite auch auffällige ja. Das ist jetzt eine Theorie von mir aber das
140 ist halt in meinen Augen auch diese Montessorischiene. Also wo es zwar viele gibt,
141 die im Kinder- und Volksschulbereich, ja, aber dann hört es auf für mich. Und dann
142 wird es ganz schwierig für die Kids sich hier integrierten und da muss man gar nicht
143 über den Migrationshintergrund reden, wo einfach Schulbildung ganz schwierig wird
144 dann.

145 A: Ja vor allem weil es halt dann in ein System hineinkommen, dass sie vorher nicht
146 gekannt haben.

147 B: Genau und die fühlen sich natürlich auch nicht wohl und die Normalos haben ein
148 Problem mit den Montessorikindern, weil die ein ganz anderes auftreten haben, ja.

149 A: Ja weil der Druck im Gymnasium ist ja doch noch eine Spur höher.

150 B: Ja vor allem geht es hier nicht nach Lust und Liebe. Da gibt es ja einen fixen Plan,
151 also ich stehe dem, also gerade weil man das System nicht fortführt bis man sag ich
152 einmal Matura hat, sondern die irgendwann einmal in der Maturaschule landen, im
153 Besten fall. Habe aber auch schon leider einige kennen gelernt, die zwar total viel,
154 wie soll man sagen, ein gutes Auftreten haben, sehr selbstbewusst und ihren
155 Wortschatz aber nicht rechnen und schreiben können und die dann jämmerlich
156 scheitern im Schulsystem. Und das dann meistens verbunden ist, also das kann ich
157 erzählen aus der Zeit, als ich noch in der Drogenberatung war, wo also wirklich dann
158 so Lösungsstrategien, wo gehör ich hin, eigentlich äh, versprochenes ja, dann nicht
159 eingehalten wird, von der Erwachsenenwelt ja, die schweben, weil sie ihren Platz
160 nicht finden und ich denke mir, dass ist bei der Migration auch nicht anders, wenn so
161 verschiedene Systeme aufeinander, ohne dass jetzt kompatibel wird die ganze
162 Geschichte, das ist auch das was ich sehe zwischen Jugendlichen und Arbeitswelt
163 ja. Aus der Wirtschaft höre ich, es gibt so viele Lehrstellen, die Jugendlichen wollen
164 nicht lernen ähm und von den Jugendlichen hör ich, ich bekomme keine Lehrstelle,
165 wo ich mir denke, da stimmt doch etwas nicht, es gibt die Tendenz, dass man
166 versucht, so wie die Arbeiterkammer jetzt, dass man weggeht von diesem Defizit,
167 dass man sich die Jugendliche über die schulischen Leistungen anschaut, sondern
168 dass man außerschulische Fähigkeiten, äh es gibt da einen ganz schirchen Begriff,
169 der fällt mir jetzt aber nicht ein.

170 Über bildungsfernen Kinder und Jugendliche, ich sag immer die Jugendlichen mit
171 außerschulischen Fähigkeiten und ich denke mir, dann müssen halt auch die
172 Wirtschaft und die Arbeitgeber ja, auch umdenken, das ist einfach du musst um ein
173 Handwerk zu lernen andere Fähigkeiten auch mitbringen außer schulische
174 Fähigkeiten und dass man das kompatibel macht, ja, ich glaube, dass ist ein ganz ein
175 wichtiger Prozess.

176 A: Ja das ist besonders interessant, denn ich habe gerade erst so einen
177 Berufsorientierungskurs gemacht und das ist eigentlich etwas, was als Lehrer hast du
178 das eigentlich nirgends irgendwo vorgeschrieben, aber es ist echt, also da gehört echt

179 eine Schulung her und das fördern, denn man muss da über den Tellerrand schauen,
180 dass was man in der Schule unterrichtet, es geht ja viel weiter, und das ist eigentlich
181 das interessante, weil ich mache jetzt Workshop und lerne die Kinder von einer ganz
182 anderen Seite kennen, weil wir nicht die Lehrpersonen sind, sondern und da sieht
183 man, dass sehr viel in den Kindern steckt, auch in den Schulen mit 95%
184 Migrationshintergrund, die Kinder sind so aufmerksam und wollen wirklich alles richtig
185 machen und man sieht das auch, wie das oft im Gymnasium auf die Noten und Fächer
186 reduziert wird und das ist wirklich total schade. Ich kann mir das wirklich gut
187 vorstellen, dass wenn ich die in zehn Jahren wieder sehe, dass die so im System
188 drinnen sind, obwohl die so viele andere Fähigkeiten hätten. Auf die heutzutage auch
189 im Bildungssystem nicht geschaut wird.

190 B: Ja richtig, also da wird jetzt eben eine Praktikantin von uns, wird hier eine Studie
191 machen mit den Jugendlichen, eh bei uns im Auftrag für die Arbeiterkammer, die
192 macht ihre Masterthese zu dem Thema und das betrifft auch viele Migranten, dort wo
193 es auch wieder um die Schnittstelle geht, Pflichtschule, Struktur, gesetzlich geregelte
194 Struktur, aber dann wird es ganz schwierig, wo es keine vorgegebene Struktur gibt,
195 im besten Fall noch das 9. Schuljahr und dann natürlich ähm, Migranten deren Eltern
196 sich niemals mit dem System auseinander gesetzt haben. Und man muss sich das
197 auch erst aneignen, wie das hier läuft und da gibt es auch immer wieder
198 Unterstützung von der Diakonie.

199 A: Ja also ich denke mir das auch oft über die Förderungen, also ich kenne das jetzt
200 nur vom Studieren, weil es gibt so viele Förderungen, aber das muss man einfach
201 einmal durchschauen.

202 B: Richtig, es geht um Wissen, wie läuft der Hase, und das ist echt nicht einfach.
203 Wobei ich rede da nicht nur von Förderungen, sondern auch von dem System an sich,
204 wie funktioniert Bildung. Das ist österreichischen Eltern ganz klar und Veränderungen
205 erleben wir automatisch mit. So, jetzt geh ich in ein anderes Land, da herrscht ein
206 komplett anderes System, also zum Beispiel, wenn du in ein kommunistischen Land
207 gehst, du brauchst dich über Bildung überhaupt nicht auseinander setzten, das
208 bestimmt eh der Staat. So, jetzt kommst von so einem Land nach Österreich, ja musst
209 dich um alles selber kümmern, da wird nicht gesagt, der wird das oder das, oder diese
210 Versorgung der Kinder vom Kindergarten an über den Staat. Und wenn ich über

211 Tschetschenen rede und zum Teil auch über das türkische System, wo es einfach
212 ganz klare Vorgaben gibt, ja, und dann kommst du in ein Land und hast alle
213 Möglichkeiten und dann herrscht Orientierungslosigkeit, weil ich es nicht gelernt habe
214 damit umzugehen mit der Freiheit. Also das ist denke ich mir, einfach eines der
215 schwierigsten Dinge, den Kindern abzuverlangen, dass sie das von sich aus schaffen.
216 Wobei es hier Eltern noch schwieriger haben, denn Jugendliche können sich noch
217 anpassen, ja die lernen dazu, die sind offener, aber das ist einfach eine
218 Überforderung in Wahrheit.

219 A: Ja weil zum Beispiel ich kann mir das sehr gut vorstellen, denn wenn man von den
220 Eltern wenig Unterstützung hat

221 B: Also das kommt in dem Film auch gut heraus, weil die müssen das selber schaffen
222 und das ist halt auch das Problem, weil ich das auch immer wieder höre, wenn Eltern
223 nicht zu Elternsprechtagen gehen, weil das in ihrem System nicht ist und wenn da
224 keiner ist, der das erklärt was das ist, dann fragt man sich was ist Elternsprechtag,
225 mein Kind geht ja in die Schule. Aber das ist das was ich meine, dass man am Boden
226 macht, wo man quasi sagt es ist ok, dass du das jetzt nicht verstehst, ich erklär es dir
227 und nicht sagt, der versteht das jetzt nicht. Ich sage immer, ich bin nicht dafür, dass
228 wir die Leute die flüchten in ein Lager steckt, aber ich kann gut mit dem norwegischen
229 System, wo das so eine Art Lager ist wo die sind, aber das erste was dort passiert ist,
230 dass sie die Sprache lernen, die haben Computer und Fernseher dort, wo es darum
231 geht, wenn es auch nicht klar ist, ob sie hier bleiben können, aber soll doch keine
232 verlorenen Zeit sein. Die Leute gehen im schlimmsten Fall mit einer Sprache wieder
233 zurück, aber sie haben was gelernt. Das ist für mich auch ein wertvoller Umgang, da
234 kann ich stricke Flüchtlingspolitik betreiben, aber ich gehe verantwortungsvoll mit
235 denen um, die während des Prozesses hier sind. Und das ist in Österreich überhaupt
236 nicht. Die sitzen auf irgendeiner Alm, völlig abgeschottet und wird ihnen essen
237 vorgesetzt anstatt dass man die Leute auf Österreich vorbereitet. Ja, also das wie ich
238 in der Beratungsstelle für Migranten gearbeitet habe, sind irrsinnig oft Leute
239 vorbeikommen und haben gesagt: „Bitte wir wollen was arbeiten, wir wollen kein Geld
240 dafür, aber wir wollen was Sinnvolles tun“.

241 A: Das heißt es ist auch von ihnen selbst gekommen, sich vielleicht auch an
242 Sprachkursen zu betätigen?

243 B: Ja das sowieso, also das (2) ist für mich einfach kein verantwortungsvoller
244 Umgang, oder kein wertschätzender Umgang

245 A: Ja vor allem ich denke ich mir, wenn man extra wieder dafür zahlen muss für
246 Sprachkurse.

247 B: Wobei die Sprache stellt sich nicht wirklich mehr, weil wenn wer diese Kurse nicht
248 besucht, und nicht vorweisen kann, dann ist man eh weg vom Fenster, aber man
249 unterstützt die Leute nicht dabei. Aber ja es ist auch wie du sagst, wenn man Gesetze
250 aufstellt, dann muss man ihnen auch den Zugang ermöglichen, ja, zu Deutschkursen
251 und möglichst auch zu gratis Deutschkursen.

252 A: Hast du da auch einen Einblick, also was man von St. Pölten so weiß, in die Daniel
253 Gran Volksschule, wo das angeblich sehr extrem, dass die Mütter nicht Deutsch
254 können und dass das oft bei Elternsprechtagen mitkommen muss zu übersetzten und
255 dass das eine irrsinnige Problematik ist in der Volksschule?

256 B: Also ich glaub das, dass das immer wieder Thema sein wird und Thema ist, nur äh
257 ich hab den Eindruck, dass das noch Geschichten sind von vor fünf Jahren, wo eben
258 diese ganz massive Zuzug war von den Tschetschenen, wo diese Anerkennung
259 passiert ist, wo dieser Schub gekommen ist und damit einigen Kindern und wo die
260 Mütter noch nicht Deutsch konnten, gerade bei den tschetschenischen Frauen erlebe
261 ich das ganz anders, wobei hier die Problematik, das haben wir hier auch gespürt,
262 wie die aufgewachsen sind, so versuchen die halt auch ihre Kinder weiter zu
263 Erziehen. Zu der Zeit zum Beispiel, sind irrsinnig viele kleine Kinder mit noch
264 kleineren Kindern auf der Straße gewesen. Ja, und wo wir dann über den Zugang von
265 einer Sozialarbeiterin, die Tschetschenin ist, die gleich die FH gemacht hat, einen
266 Zugang bekommen hat warum ist das so. Aber das ist genau das was ich dir schildre,
267 die sind das gewöhnt. Ja. Das ist bei uns weiß ich nicht, in meiner Kindheit war es
268 auch noch so, dass man einfach mit den kleinen Geschwister rausgehen konnte, aber
269 das ist jetzt eben anders als es in St. Pölten ist. Weil da sind Autos und Straßen und
270 es ist gefährlich und blablabla die mussten auch lernen. Oder auch Ferien, die Mütter
271 wussten zum Teil ja nicht, was sie mit den Kindern anfangen sollen, weil in
272 Tschetschenien und Russland oder Georgien, also diese Länder, da war es einfach
273 so, wenn Schulferien waren, waren die Kinder auf Camps. Also ich kenne das auch
274 von Ungarn, vom Kommunismus, wo der Staat immer die Kinder versorgt hat ja. Und

275 die mussten das erst lernen, dass das hier nicht so ist. Ja und das es wichtig ist, dass
276 sie in die Schule gehen, dass sie einbezogen werden, dass sie gefragt werden, aber
277 natürlich das erste was ist, ist dass sie zuerst konfrontiert werden mit den Dingen die
278 nicht funktionieren. Das habe ich auch erlebt.

279 A: Mhm

280 B: Dass ich vorm Lehrer steh wie ein kleines Kind und ich denke mir das fördert es
281 halt auch nicht, wenn ich mich schon überwinden muss und ein neues System kennen
282 lern und das erste mit was ich konfrontiert werde, ist Kritik.

283 A: Ja das ist schwierig

284 B: Aber ich denke es liegt wirklich an dem, dass man sagt, ok wir machen es so ja
285 ihr habt es so gemacht und ihr seid jetzt da und wenn ihr was weitermachen wollt,
286 hier dann ist es wichtig für das zu interessieren wie es hier läuft. Und das nicht im
287 Anklagenden oder Anfordernden, sondern das ist Tatsache, das kann ich einfordern.
288 Aber die Abwertung die meistens noch hinter nachkommt, das ist das wo die Leute
289 dann blockieren. Wo sie glauben man wertet das dann ab, woher sie kommen. Das
290 ist sicher eine haarige Geschichte, aber an Interesse an der anderen Kultur, kann
291 man auch schon sehr viel bewirken. Ich denke mir in Wien gibt es da eh schon einige
292 tolle Geschichten.

293 A: Ja genau die vielen Nachhilfezentren und so..

294 B: Ja genau solche Geschichten.

295 A: Also ich bin ja zum Beispiel auch wirklich froh, dass mein Sohn zum Beispiel eine
296 Rumänin als Freundin hat, also sie ist noch in Rumänien geboren, aber studiert in
297 Österreich, weil man einfach offen sein muss für andere Lebenswelten. hm ja.. also
298 gibt es vielleicht noch spezifische Fragen?

299 B: Ähm, ja genau, also vielleicht von der sozialen Mobilität her, äh wie erlebst du das,
300 gibt es Tendenzen, wo das besser wird, also dass Kinder eine bessere Bildung haben
301 als die Erwachsenen?

302 A: Bei den Türken eher, wobei ich den Eindruck habe, dass die Leute die es halbwegs
303 schaffen auch die Selbstständigkeit wählen, also äh zweite dritte Generation, äh

304 Burschen, die ich vom Jugendzentrum her kenne, die HAK HASCH Karriere gemacht
305 haben und dann über Ausbildung beim WIFI über Gastgewerbe gemacht haben und
306 die haben dann über die Selbstständigkeit Boden fassen, denen tut das dann auch
307 irrsinnig leid, dass sie keine Schule fertig gemacht haben. Also diese neue
308 Selbstständigkeit ist dann schon ganz was wichtiges, wo dann dass auch wieder erst
309 funktioniert, weil eine Familie zusammenhält. Also extrem fleißig sind und bei den
310 Tschetschenen ist es so, dass sie zum Teil unter der Bildung der Eltern, also der
311 momentanen Situation ihrer Eltern sind. Und weil es halt wirklich darum geht Familie
312 zu erhalten, ja.

313 A: Ja wo es vielleicht auch noch selbstverständlich ist, wenn eben nicht genug Geld
314 nach Hause kommt, dass dann eben der älteste Sohn arbeiten geht.

315 B: Ja ich erlebe das auch, vor allem letztens war im Rathaus ein Gespräch, über die
316 Lage der Frisören, dass es viel zu wenig Frisöre gibt, also zu wenige Lehrlinge, also
317 vor 10 Jahren war das noch ganz anders, da wollte jedes Mädchen Frisör werden
318 und mittlerweile gibt es echt Nachwuchssorgen. Und vor allem gibt es jetzt viele
319 migrantische Jugendliche, die in diesen Bereich gehen, weil der Frisör in den Ländern
320 einen anderen Stellenwert hat. Bei den Türken zum Beispiel, wo auch noch sehr viele
321 Männer in dem Beruf sind.

322 A: JA das stimmt, das merkt man vor allem auch stark in Wien.

323 B: Ja das merkst na auch in St. Pölten. Ja, also da vorne neben dem Interspar,
324 Mühlweg da runter, türkischer Frisör, was einfach auch um ein anderes Klischee ist
325 als was bei uns ist. Da ist das nicht so dass ein Mann der Frisör lernt schwul ist.
326 Sondern der hat eine ganz andere, wie soll man sagen, eine andere Wertung. Und
327 das finde ich ja auch spannend, dass es innerhalb von zehn Jahren äh, so ein
328 Wertwandel passiert.

329 A: Ja das stimmt. Hm ja na vielleicht kannst du noch etwas über den Steppenwolf
330 erzählen. Wer ihr seid und mit welchen Problemen die Jugendlichen zu euch
331 kommen?

332 B: Da gebe ich dir den Jahresbericht mit @.

333 A:@ Na also grundsätzlich ist es so sind Jugendliche zwischen 13 und 23 äh ja, also
334 keine Einschränkung ja, jeder ist willkommen, es gibt das Jugendzentrum 18 Jahre in
335 St. Pölten und ähm ja was wir halt erleben was sicher eine Ausnahme ist in dem
336 Bereich ist, dass dieses Team, dass jetzt ist sieben Jahre gibt, dadurch haben wir
337 zum Teil Besuche die zum Teil älter sind, weil wir halt gerade diese wichtige Phase
338 miterlebt haben und wenn sie dann ein Bewerbungsschreiben brauchen, dann halt
339 wieder herkommen und uns um Hilfe fragen. Ähm das heißt über das Freizeitangebot
340 gehen wir in Beziehung und aus dieser Beziehung heraus erfahren wir einfach wo der
341 Schuh drückt und das kann halt wirklich gehen von eben schweren Symptomen
342 bezüglich Traumatisierungen äh wir haben wenig Regeln hier, aber die Regeln die
343 wir haben, da sind wir sehr streng, also verbale oder körperliche Gewalt, kann auch
344 zu Hausverbot führen, wobei wir so damit umgehen, dass kein Beziehungsabbruch
345 passiert, sondern sie dürfen halt nicht in den offenen Betrieb, aber sie können
346 Gespräche mit uns haben, also das was dahinter steht ist der Leitsatz von mir: Jede
347 Auffälligkeit ist ein Apell. Und das hat sich bewahrheitet, also bei manchen machen
348 wir es zur Bedingung, wenn sie wieder herein wollen, dass sie es machen müssen.
349 Sie können sich dann aussuchen mit wem von uns und in diesen Gesprächen
350 erfahren wir, was Sache ist, wo es wirklich darum geht, warum tickt der aus in so einer
351 Situation und gemeinsam zu überlegen, was gibt es für Strategien und und und. Und
352 da erfahren wir natürlich oft heftige Geschichten, gerade eben wenn es um Migranten
353 geht und dann hörst du Kinder die erlebt haben, dass der Onkel erschossen worden
354 ist oder auf der Flucht tot im Wald und solche Geschichten, wo die auch lernen
355 müssen, sie sind hier nicht mehr im Krieg und es gilt abzulegen das Verhalten, was
356 ein sehr langer Prozess, wo es wieder darum geht nicht abzuwerten, sondern ein
357 Stück weit verstehen, warum Dinge so laufen wie sie laufen und es darum geht neue
358 Verhaltensmuster mit ihnen zu erarbeiten. Und da gibt es meiner Meinung nach viel
359 zu wenige Therapieplätze, also diese Traumatisierungen geht man viel zu wenig ein.
360 Ja also dann auch eben Hilfe nach der Schule, wo wir eben mitbekommen, dass das
361 der 95. Berufsorientierungskurs, das 96. Praktikum, wo versprochen wird, wenn er
362 brav ist, dann wird er aufgenommen, das ist nicht passiert, der Frust, der dann schon
363 langsam entsteht und die Hoffnungslosigkeit und Auswüchse die damit verbunden
364 sind.

365 A: Rutschen hier dann auch viele in die Hilfsarbeiterschene?

366 B: Ähm zum Teil, zum Teil. Also wo dann halt ja er will a Auto, er will den
367 Führerschein, eigentlich westliche Lebensqualität haben und da ist die Verführung
368 dann schon groß, nur ähm wir haben hier sehr viele doch immer versuchen in
369 Richtung Lehrstelle zu gehen, ja wo es immer wieder kurze Etappen gibt von
370 Arbeitsversuchen und ja wo es dann aber auch schwer mit diesen ja also da geht's
371 dann meistens eh um den Bau und wo dann halt dieses rassistischen Geschichten
372 massiv wieder kommen oder doch wieder Bildung ein Thema ist und wo sind dann
373 anfangen zu überlegen den Hauptschulabschluss nachzuholen usw.

374 A: Und gibt es da eigentlich auch oft unter den MigrantInnen Probleme, wo man zum
375 Beispiel weiß zwischen den Kroaten und Bosniaken, dass da aufgrund des Krieges.
376 Nehmen die das mit auch?

377 B: Vergiss die Ex-jugoslawen, die merkt man nicht. Die die man merkt sind die
378 Kosovoalbaner, wo auch ein Nationalismus da ist. Ähm Tschetschenen und Türken
379 und das sind quasi die, die. Ja dann auch noch weil wir in St. Pölten die unbegleiteten
380 Minderjährigen Einrichtung haben, das sind fast ausschließlich Afghanen, dann merkt
381 man hin und da die Reiberein. Wobei das nicht im Jugendzentrum stattfindet, weil wir
382 auch schon unsere Geschichte haben und wir da sehr streng damit umgehen. Das
383 passiert natürlich hin und wieder. Aber im Grund ist das, ich will das gar nicht
384 romantisch bewerten, aber es gibt ein Nebeneinander. Ja. Es gibt eine Koexistenz,
385 weil sie es einfach wissen, dass es hier nicht einfach toleriert wird.

386 A: ok und bezüglich andererseits die Schulabbrüche, klaffen natürlich ganz
387 auseinander mit der österreichischen Quote nehme ich an.

388 B: Das kann ich jetzt so nicht beurteilen, ich sehe es aus dem Blickwinkel des
389 Jugendzentrums und wir haben hier genauso die österreichischen sozialschwachen
390 und bildungsschwachen, das unterscheidet sich zwischen uns kaum, genauso die
391 Kurse die wir machen, wo es halt wirklich mehr um die ähm wie soll man sagen, die
392 sind halt wirklich auch wirklich bildungsschwach, wo es auch einfach vom kognitiven
393 fehlt ja. Und das sehe ich bei den Migranten nicht so. da trifft es nicht nur die kognitiv
394 schwachen, sondern weil sie die Sprache nicht so gut können oder traumatisiert sind.
395 Das ist ja ganz spannend, wir haben hier in St. Pölten einen sehr jungen
396 Gemeinderat, der Türke ist, also eigentlich Kurde und der der auch HASCH gemacht
397 hat, abgebrochen hat äh der jetzt arbeitet in irgendeiner Firma, gar nicht als Arbeiter,

398 sondern als Angestellter im Büro, aber auch erst als er Gemeinderat wurde und es ist
399 ganz schrecklich dem zuzugehören, weil der einfach der deutschen Sprache nicht
400 mächtig ist. Ganz ein lieber Kerl, wo du aber merkst dass ihn die Leute rundherum
401 nicht ernst nehmen. Die eigene Community schon, weil ich ja nicht beurteilen kann
402 wie gut er kurdisch spricht. Aber so von den österreichischen Politikern oder Kollegen
403 ja wird er einfach belächelt, weil das ist ganz schwierig für so jemanden Fuß zu
404 fassen.

405 A: Aber woran liegt das dann, dass der ähm dass die Sprache sich quasi nicht
406 verbessert.

407 B: Naja oft ist es so, dass sie die eigene Sprache nicht gut können und dadurch die
408 neue nicht gut lernen können. Also das ist eben die Sache, dass wenn man die
409 Muttersprache schon nicht gut kann, dann ist es wirklich sehr schwer eine neue
410 Sprache zu lernen.

411 A: Ok ja das ist so wie der Mutterspracheunterricht in den Volksschulen für Kinder mit
412 Migrationshintergrund.

413 B: Ja genau, da sieht man schon ein, wie wichtig das ist. Ich sehe das jetzt bei
414 meinem Enkel, dass nichts hört und deren Muttersprache eigentlich
415 Gebärdensprache ist, wo sie auch Gute Nacht Geschichten in der Gebärdensprache
416 bekommt, auch wenn sie sprechen kann und mit Implantat gut hören kann. Weil da
417 einfach die Sprache gefestigt wird. Und da denke ich mir ist es dann Wurst, ob man
418 sagt man spricht über Migranten oder man spricht einfach über Menschen in
419 verschiedenen Lebenswelten und Kulturen. Also man spricht ja eigentlich immer
420 über Migranten, aber man sollte eigentlich über eigene Geschichten reden. Also dass
421 sie wirklich viele ähnliche Geschichten, wie es meiner Tochter mit ihrem Kind in
422 Österreich geht, nur aufgrund dessen dass sie Gehörlosenkultur hat und was da an
423 Engagement nötig war von meiner Tochter her, damit sie ihrem Kind Wurzeln geben
424 kann. Und das erinnert mich schon daran, was man Müttern abverlangen würde,
425 wenn sie ihren Kindern auf eine neue Lebenskultur einstellen müssten.

426 A: Vielleicht ein kleiner Zukunftsausblick @ über St. Pölten? Also von Förderungen
427 für so soziale Einrichtungen?

428 B:@ Phu ja na für mich ist noch immer das allerwichtigste, dass wenn ich mit
429 Jugendlichen arbeite, es gehört einfach wesentlich mehr an psychotherapeutische
430 Unterstützung und wenn es um so dramatische Geschichten geht, also es kann nicht
431 sein, dass man ein halbes Jahr auf einen Therapieplatz warten muss. Das kann es
432 einfach nicht sein und ich sehe halt, dass halt immer wenn es dem Staat schlecht
433 geht, der Wirtschaft nicht gut geht, dann wird an sozialen gespart. Drum schau ich da
434 ein wenig skeptisch in die Zukunft wenn ich realistisch bin, weil im Moment wünsch
435 ich mir, dass es nicht schlechter wird. Dass man wirklich den Status zumindest erhält
436 den es hat. Also wenn man sich das zum Beispiel in St. Pölten anschaut, es gibt das
437 Büro für Diversität. Es gab einen Integrationsbeauftragten und inzwischen macht die
438 Frauenbeauftragte auch die Integrationsgeschichte und noch tatsächlich dazu den
439 Behindertenbereich. Die waren eine Zeit lang zu zweit und die eine Kollegin hat man
440 jetzt zur Hälfte abgezogen. Allein wenn man sich das anschauen, ja, dann merkt man
441 einfach dass wieder eine Abwertung passiert. Wenn man da einspart ja.

442 A: Ja also ich hab da auch versucht, einen Durchblick zu bekommen, weil ähm wenn
443 man halt Sachen googlet, dann kommt man auf den Integrationsbeauftragten, dann
444 stößt man aber über Zeitungen, dass es diesen gar nicht mehr gibt @, sondern, dass
445 es nun das Büro für Diversität gibt. Äh ja und ich hab dort eben auch dreimal
446 hingeschrieben, bis mir gesagt wurde, dass da wieder massiv eingespart wurde und
447 das eben ganz schwer, ja wo ich dann versteh, dass die für Diplomanden keine Zeit
448 haben, weil wenn das schon eingespart wird und es kein stabiles System gibt und da
449 hundert Mal umgeändert wird.

450 B: Ja also ich denke, dass das einfach ganz schlimm was da abgeht.

451 A: Man merkt auch wie unernst das genommen wird eigentlich, habe ich mir das dann
452 Gedacht. Also auf politischer Ebenen halt spannend.

453 B: Ja na der erste Beauftragte war ein Kurde, dann war es seine Frau, die
454 Sozialarbeiterin ist, und die haben sich dann scheiden lassen und da ist es heftig zur
455 Sache gegangen, wobei er auch noch Politiker war und dann war die Beauftragte weg
456 und dann was so geheißen hat, man nimmt keine Frau mehr, weil die können sich
457 sowieso so schwer mit dem Türken und ding durchsetzen und ja im Endeffekt, ist das
458 Büro für Diversität gekommen. Und jetzt ist es eben bei der Frauenbeauftragten.
459 Wobei man jetzt eben sagen kann, man hat ein Büro für Diversität, wie fortschrittlich

460 nicht. Und ich denke mir ich fände es gescheiter es gäbe es nicht, weil die Kollegin
461 ist jetzt nur damit beschäftigt auf plakative Geschichtenaufzuspringen um ihre
462 Berechtigung zu haben. Ja.

463 A: Ja also das sieht man ja auch überall und vor allem auf Facebook usw. total toll
464 und vielversprechend und eigentlich wenn man dann irgendwie...

465 B: Ja also es gibt die Wertschätzung der Kollegin gegenüber nicht.

466 A: Ja, weil Büro für Diversität klingt total fortschrittlich und toll.

467 B: Ja und vor allem sie ist halt keine Fachkraft muss ich auch sagen.

468 A: Ja und ich denke mir es gibt jetzt Soziale Arbeit auf der FH zu studieren, da könnte
469 man doch viel mehr machen in St. Pölten.

470 B: Ja, leider leider. Kann man nur sagen. Das ist halt eine Problematik in St. Pölten
471 überhaupt. Dass es ganz schwierig ist etwas aufzubauen, weil halt da wirklich das
472 parteipolitische reinspielt. Die Stadt ist rot, das Land schwarz. Willst wirklich was
473 aufbauen, musst beide ins Boot holen und das funktioniert sowieso nicht. Ich kann
474 das nur an dem Beispiel, wenn es dich interessiert, also ich komm ja eigentlich aus
475 der Drogenarbeit und es war immer wieder Thema. Zum einem gibt es eine
476 gesetzliche Verankerung, dass es in NÖ eine Aidshilfe geben muss. St. Pölten hat
477 sich freigekauft ja, an die Wiener Aidshilfe. Das heißt immer wenn wir etwas wollen
478 zum Thema Aids dann muss jemand von der Aidshilfe Wien das für uns tun. Äh ein
479 großes Bestreben von mir war, dass wir Spritzenabgabe in St. Pölten machen, weil
480 es immer wieder eine Tendenz ist, ich mein es war schon einmal schlimmer, dass die
481 Leute ihre Spritzen gesammelt haben und einmal im Monat nach Wien gefahren sind
482 und dort umgetauscht haben, aber natürlich manche öfters verwendet haben.
483 Jedenfalls gab es die Tendenz es gehört in St. Pölten gemacht und der Bürgermeister
484 grundsätzlich bereit gewesen wäre, aber er hat gesagt, das geht nur wenn das Land
485 mitzieht. Warum? Weil du schaffst Infrastruktur, soziale Infrastruktur in der Stadt und
486 hast dadurch vom Land den Zuzug und warum muss die Stadt das finanziell leisten.
487 Und wie macht man da jetzt Parteipolitik? Also wenn es um Gesellschaftsmitglieder
488 geht, die keine Lobby haben, oder immer wieder als Buhmann oder Buhfrau
489 angesehen werden, dann wirst du mit denen keine parteipolitischen Ergebnisse

490 haben. Ja weil da gehört Mut dazu, da gehört Überzeugung dazu und ja daran
491 scheitert es immer wieder. Ja. Es ist auch ganz wichtig, wir sind
492 Magistratsbedienstete hier, dass hier keine parteipolitische Geschichten passieren,
493 das ist mir ganz ganz wichtig, auch wenn ich parteipolitisch engagiert bin. Aber das
494 muss gerade im Sozialbereich Themen geben, die nicht parteipolitisch verwendet
495 werden. Und daran scheitert es für mich in St. Pölten.

Interview III

Interviewpartner: Andreas Windl

Ort: Gewerkschaftsplatz 1, 3100 St. Pölten

Datum und Zeit: 28.5.2014, 8:30 Uhr

1 A: Wie sehen sie generell als Arbeitnehmervertreter die derzeitige Arbeitslage in St.
2 Pölten?

3 B: Ja das könnte Ihnen das AMS besser beantworten, aber es ist so, dass das
4 Problem momentan liegt bei älteren Arbeitnehmern. Dort ist der Anstieg der
5 Arbeitslosigkeit rasant steigend. Insbesondere im Gegensatz zum letzten Jahr, der
6 Trend zieht sich ja schon einige Jahre hin, wobei man schmunzelnder weise, muss
7 ich schon gleich sagen, als älterer Arbeitnehmer schon 40/45 gilt, also ich bin schon
8 uralt, weil ich bin schon 50. Das ist eine erschreckende Tendenz, wenn man auf der
9 einen Seite verlangt das die Arbeitnehmer länger arbeiten gehen, Erhöhung des
10 Pensionsantrittsalter und auf der anderen Seite sind Betriebe leider sehr oft nicht
11 gewillt, ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen. Teils aus Vorurteilen, teils der Realität
12 gehorchend, weil man eben wenn man 50 Jahre alt ist möglicherweise anfälliger auf
13 Erkrankungen ist. Wenn dann noch ein Kuraufenthalt dazu kommt ist das ein
14 Problem. Ihre Frage auf Emigranten hin sozusagen, ja ist insofern spannend weil in
15 etwa 50% laut Berichten des AMS, der Arbeitssuchenden eine nicht sehr hohen
16 Bildungsabschluss haben, und davon die Gruppe der Migrantinnen teilweise betroffen
17 ist. Teilweise ist es ein Sprachprobleme, wenn sie noch nicht so lange in Österreich

18 sind, dass sie die Sprache noch nicht so gut beherrschen, dass sie ja bereits in da
19 Schule ein Problem haben. Zweitens weil teilweise, aus meiner Sicht, quasi im
20 Ausland erlangte Qualifikationen oder Fertigkeiten oder Kenntnisse in Österreich nur
21 zum Teil oder überhaupt nicht anerkannt werden. Dadurch sacken sie automatisch in
22 eine Schiene, wo sie ungelernt sind. Im großen Becken der Ungelernten tummeln
23 sich auch sehr viele, Kolleginnen und Kollegen mit Migrations-Hintergrund. Das ist
24 erste, zweite oder dritte Generation, dass ist quer durchzogen.

25 A: Wo sehen Sie die ausländischen Arbeitskräfte in St. Pölten als unverzichtbar oder
26 könnte St. Pölten auch ohne ausländische Arbeitskräfte auskommen.

27 B: Also ich kenne keine Statistiken darüber, aber ich kann nur das sagen, was ich aus
28 meiner 30-jährigen Erfahrung sagen kann. Es gibt trauriger Weise noch immer, schon
29 wieder, Branchen die sehr massiv besetzt sind von ausländischen Arbeitskräften. Das
30 ist der Klassiker von Reinigung angefangen, über Tätigkeiten die halt kein sehr hohes
31 Bildungsniveau fordern, wobei gesagt ist, dass die das nicht hätten, sondern das ist
32 vom Image her, ich habe keine Ahnung. Noch ein sehr großer Bereich, das geht dann
33 aber in den Bereich der Saisonarbeit, ist alles was mit Land- und Forstwirtschaft zu
34 tun hat. Wo wir nach vielen Diskussionen leider feststellen mussten, dass kaum ein
35 Österreicher, sag ich mal, dazu zu bewegen ist diese Arbeit zu tun. Offenbar aber
36 Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund sehr wohl, wobei ich aber
37 nochmals dazu sagen muss, die kommen extra für einige Wochen oder Monate aus
38 Ländern zu uns um diese Erntearbeitern durchzuführen, und nicht die Klassiker die
39 seit Jahren in Österreich sind sondern früher hätte man gesagt: Wanderarbeiter oder
40 so, aber in einem Ausmaß, dass die Österreichische Landwirtschaft ihre Ernten nicht
41 erbringen könnte, weil niemand ernten würde. Gibt es immer wieder Diskussionen,
42 warum tun das Österreicher nicht, das geht von Gesundheitlichen Einschränkung, bis
43 zu Motivationen die sich in Grenzen hält, eine Erdbeere zu gebückt zu ernte. Das ist
44 ein Problem, konkrete Antwort auf Ihre Frage: Es könnten ohne ausländische
45 Arbeitskräfte nur mehr gewisse Branchen sehr schwer überleben, bis überhaupt nicht
46 mehr überleben.

47 A: Generell die Struktur, und die Beschäftigung der ausländischen Arbeitskräften in
48 St. Pölten von der Gastarbeiteranwerbung bis heute, ist das ein allgemeiner Trend
49 oder hat es das Ausschweifungen gegeben, wo man zurückfahren hat müssen?

50 B: Ich hatte vor einigen Wochen eine Jubilar Ehrung in einen Betrieb, das ist wenn
51 man schon lange Betriebszugehörigkeit hat, da macht die Firma eine Feier und in
52 diesem Zuge hat es bei einer Baufirma in St. Pölten sehr bekannte Baufirma, wo dann
53 die Seniorchefs erklärt haben, wie das ganze begonnen hat, mit der Anwerbung der
54 ausländischen Arbeitskräften. Man glaubt ja immer die sind alle zu uns gekommen
55 um eine Arbeit zu bekommen. Im Gegenteil, da sind österreichischen Betriebe vor,
56 ich weiß es nicht, ca. 40 Jahren irgendwo in das damalige Jugoslawien gefahren und
57 haben dort händeringend Arbeitskräfte angeworben, weil wir brauchen unbedingt
58 Hilfskräfte. So hat das begonnen. In der Zwischenzeit ist eine Lücke drinnen. Jetzt ist
59 es so das ausländischen Arbeitskräfte von sich aus kommen. Erkennt man alles über
60 die Flüchtlingsschiene, oder über Asyl oder einfach glauben das es bei uns besser
61 oder schöner ist, was ja oft auch stimmt, wie in deren Heimatländern. Das ist die eine
62 Schiene und das andere ist, dass es durchaus Betriebe gibt, die dieses System, das
63 sie einen Auftrag oder eine Ausschreibung ergatterte und das möglichst billig erfüllen
64 muss soll oder kann, damit ich möglichst viel Gewinn mache, sich gewisse Subfirmen
65 bedienen und dann natürlich, ganze Parteien oder Firmen aus dem Ausland beauftrage
66 diese Arbeiten für sie durchzuführen. Ich bin der Auftraggeber, und vergib das an die
67 Firma Huber in St. Pölten. Die Firma Huber geht her und sagt: Aha da gibt es
68 Unternehmen in Tschechien, der Slowakei der kann mir das erfüllen und ich
69 beauftrage den, dass der in Österreich die Tätigkeit durchführt. Der macht das
70 nämlich billiger als ein österreichischer Betrieb. Den Auftrag hat der Österreichischer
71 Betrieb und somit die Gewinnspanne obwohl in Österreich kein einziger Arbeitnehmer
72 möglicherweise Beteiligt sind in der Geschichte. Das Problem ist, dass ist zum Teil
73 Wettbewerbsverzerrend und teilweise ein Ausnützen dieser ausländischen
74 Arbeitskräften. Es gibt zwar ein Gesetz, das Lohn und Sozialdumpinggesetz, ein
75 Meilenstein für ganz Europa, wo diese Betriebe verpflichtet wären, wenn sie in
76 Österreich tätig sind, nach österreichischem Lohnniveau zu bezahlen. Das geht dann
77 wenn sie länger tätig sind, aber kurzfristige Aufträge, wie eine Partie wie es so schön
78 heißt herüberkommt, die zu erwischen möglicherweise oder eine Strafe zu verhängen
79 ist sehr schwierig. Es gibt verschiedene Zugänge von ausländischen Arbeitskräften
80 auf den österreichischen oder in diesem Fall auf den St. Pöltner Arbeitsmarkt und das
81 muss man alles im Auge haben um einerseits unfaire Wettbewerbsbedingungen für
82 die österreichischen Betriebe zu schaffen. Eines habe ich vergessen. Es wird immer
83 gesprochen vom Pfusch und Schwarzarbeiter, aber ich behaupte es gibt

84 bedauerlicherweise es gibt einzelne Betrieb die das ganz bewusst machen und das
85 Risiko im Kauf nehmen das sie erwischt werden, weil es einfach ungleich günstiger
86 ist, jemanden schwarz zu beschäftigen, nicht Pfusch im eigentlichen Sinn, sondern
87 gewerbsmäßig.

88 A: Das Strafen billiger ausfallen wahrscheinlich.

89 B: Beim ersten Mal bestimmt, aber im Wiederholungsfall kann es dann bestimmt teuer
90 werden aber auch dort muss man sagen. Es gibt ja im Wirtschaftsleben fallweise das
91 System, dass Betriebe auftauchen, einige Monate am Markt sind und dann wieder
92 verschwinden, in die Insolvenz gehen, der Cousine weitermacht mit denselben
93 Leuten, den selben Betrieb. Dass ist eine Entwicklung, die äußerst schädlich ist für
94 die österreichische Wirtschaftssystem, weil auf der einen Seite der
95 Insolvenzausfallsfond Ausgleiche tragen muss, und auf der andere Seite
96 wettbewerbsverzerrend, weil normale Betriebe mit dem Preis nicht mithalten können
97 mit den Dumpingpreisen, obwohl es eigentlich Kollegen sind, weil das ist ja auch ein
98 österreichischer Betrieb, das ist ein breites Betätigungsfeld und es gibt abendfüllende
99 Diskussionen was man dagegen tun könnte, sollte. Es gibt ja gewisse
100 Interessensgruppen die verschiedene Meinungen haben aber es ist sehr schwer in
101 den Griff zu bekommen, wenn nicht alle an einen Strang ziehen. Da wäre auf die
102 Wirtschaft gefordert, dass man die, von ihnen zitierten schwarzen Schafen in den Griff
103 bekommen würde.

104 Wir haben öfter in der NÖN die Frage zur Woche zu gewissen Themen, da wird dann
105 der Wirtschaftskammerobmann befragt. Der sieht das dann naturgemäß ein wenig
106 anders weil er der Vertreter der Wirtschaft und er wird nicht auf seine Betriebe
107 losgehen. Aber das ist immer Gut weil es gibt einige schwarzen Schafe und diese
108 könnten geopfert werden um die anderen zu unterstützen, weil wir als AK, wir helfen
109 den Arbeitnehmer welche unverschuldet Probleme haben. Aber wir sind auch soweit
110 das wir denen die Stammkundschaft sind, nicht im positiven Sinn sondern, die die
111 jede Woche kommen und meinen der Betrieb behandle sie unfair, sagen können das
112 vielleicht sie das Problem sind, nicht die gemeinen Betriebe. Es sollten von der WK
113 die Unternehmen geschützt vor solchen Gaunern, nicht die schwarzen Schafe, das
114 wird Ihnen aber die WK auch oder anders sagen.

115 A: Wo liegen Ihrer Meinung nach die größten Vorteile oder Probleme der
116 ausländischen Arbeitskräfte.

117 B: Die Vorteile kann ich ihnen schwer sagen. – Sie sind zu Beginn Ihrer Tätigkeit in
118 Österreich sicher anspruchsloser und nehmen alles in Kauf. Wenn man das als Vorteil
119 bezeichnen kann. Das ist die Frage für wen das ein Vorteil ist. Es ist auf der einen
120 Seite für die Betriebe ein Problem, weil den ausländischen Arbeitskräften kann man
121 viel auf das Aug drücken, weil sie froh sind eine Beschäftigung zu haben. Das ändert
122 sich im Laufe der Zeit, mit den einfachen Zugangsbedingungen für EU-Bürger, für alle
123 anderen ist es ein wenig problematisch, weil der ist angewiesen darauf das ein
124 Betrieb zusagt. Der Vorteil für den Migranten sehe ich kaum, außer, dass es trotz der
125 teilweise schlechten Bedingungen in Österreich immer noch besser ist als im
126 Heimatland, aber das kommt sicher drauf an woher derjenige kommt. Man darf nicht
127 vergessen, dass in Österreich die größte Gruppe der Ausländer die Deutschen sind.
128 Weil keiner wahrnimmt, weil sie nicht auffallen und es kommt keiner auf die Idee zu
129 sagen: Raus mit den Deutschen. Es gibt ja gewisse Gruppierungen in Österreich, die
130 schmeißen sich auf jene die anders reden, aussehen und möglicherweise in gewissen
131 Bereichen anders denken, das mag schon sein, aber diese sind auffällig. Bei einer
132 Herde von 100 weißen Schafen und 3 schwarzen Schafe sind die die Außenseiter.

133 Der Nachteil für die Damen und Herren mit Migrationshintergrund ist aus meiner Sicht
134 die Sprache. Dass sie es einfach nicht schaffen auf Jahre gesehen die deutsche
135 Sprache zu beherrschen, dass sie auch in Produktionsprozesse oder in qualifizierten
136 Tätigkeiten beschäftigen kann, Ausnahmen sind teilweise Akademiker die zu uns
137 kommen, aber ich habe genug Betriebe die gesagt haben: Ich würde gerne Leute
138 einstellen, egal ob es sich um einen Schwarzafrikaner, einen Asiaten oder was auch
139 immer handelt aber es gibt halt schon so viele Bestimmungen und
140 Sicherheitsauflagen wo jemand der auf einen gewissen Arbeitsplatz arbeitet, die
141 Sicherheitsbeschriftungen auf den Regalen usw. dingerfassend lesen können muss.
142 Ich bin immer wieder erstaunt, dass es Damen und Herren gibt die zu uns kommen
143 und 10 – 15 Jahren in Österreich leben und einen Dolmetscher brauchen um reden
144 zu können, doch woran liegt das. Das ist eine Frage der Integration, die immer viel
145 diskutiert. Aber das ist ein Problem, weil ohne Verständigung ist es schwer. Vielfach
146 kommen Kinder mit die versuchen das auszudeutschen und das ist meiner Sicht ein

147 sehr großes Problem. Weil alles was Fremdartigkeit hervorruft wird als Problem
148 gesehen.

149 A: Bietet die AK Kurse an?

150 B: Wir sind auf einer Schiene, wir haben eine eigene Ausbildungsschiene mit
151 Interessenvertretern mit Migrationshintergrund. Wir haben voriges Jahr im Herbst in
152 unserem Schulungsseminar einen eigenen Betriebsrätelehrgang ausschließlich für
153 Kollegen mit Migrationshintergrund. Der Lehrgang war sehr gut besucht. Man
154 versuchte die Kollegen speziell mit ihren Bedürfnissen und Problemen zu betreuen
155 und aber auch die Fähigkeiten zu lehren die für einen Betriebsrat wichtig sind. Echte
156 Deutschkurse gibt es nicht, aber es gibt ja Unterstützungen, wie der
157 „Bildungshunderter“ wo man für diverse Kurse (VHS, Wifi, Sprachkurse) finanzielle
158 Unterstützung bekommen kann. Auch hier gibt es jedoch ein Problem, weil wir sind
159 ja vertreten im AMS und dort wird uns berichtet das Leute oft in den selben Kurs
160 gehen und immer wieder nach Hause gehen und trotzdem nicht können. Dort fehlt es
161 dann oft der Lerneifer und das wird vom AMS kritisch gesehen, weil sie Sperren
162 umgehen aber der Wille nicht da ist die Sprache zu lernen. Da gibt es das Problem,
163 dass manchen Nationalitäten sehr stark vertreten sind, auch in St. Pölten wo es
164 sozusagen Enklaven gibt (Geschäfte, Friseure) und jemand der nicht aus diesem
165 Bereich will, und auch nicht mit Ämtern und Behörden in den Kontakt kommt, keine
166 Lerndruck hat die Sprache zu lernen müssen, weil er braucht es nicht. Das ist ein
167 Problem weil in gewissen Regionen auch durchaus ohne das Erlernen der Sprache
168 des Landes gut auskommt aber im Berufsleben, sogar dort sich Abteilungen gründen
169 mit ausländischer Sprache. Sie kommen Tagein Tagaus mit der Sprache nicht in
170 Kontakt. Das ist ein Problem. Mein Bruder ist Direktor einer VS, aus einer Stadt in NÖ
171 mit einen hohen Anteil türkischer Bevölkerung, der sagt: Die Kinder sind arm, sie sind
172 intelligent, aber habe das Problem, dass sie nicht verstehen was die Lehrer ihnen
173 vermitteln will. So entstehen Stimmungen von anderen Eltern die damit Probleme
174 haben. Dort beginnt die Stimmung gegen die Ausländer.

175 B: Gibt es spezielle Fördermaßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund,
176 wenn ich jetzt die soziale Mobilität anspreche. Können Sie dann eine höhere
177 Bildungsqualifikation erreichen als die Eltern

178 A: Können schon, es ist momentan so, dass genug Statistiken gibt die sagen, das die
179 Jugendliche die Eltern überholen, bzw. schon längst überholt haben. Ich rede jetzt
180 nicht nur von den österreichischen Jugendlichen. Besonders Damen schließen
181 höhere Schulen und Berufsbildende Schulen und Hochschulen ab. In diesen Bereich
182 sind wir längst mehr als gegendert. Soweit ich höre ist es teilweise bei den Mädchen
183 mit Migrationshintergrund so, dass die eher bereit sind bessere Schulausbildung zu
184 machen als männliche Jugendliche. Studien darüber habe ich persönlich nicht
185 gemacht, aber Studien sind auch immer sehr vorsichtig zu betrachten. Es kommt
186 immer darauf an wer sie erstellt und in welchen Auftrag. Die Möglichkeit ist sicher
187 vorhanden, wenn auch die Bereitschaft der handelnden Personen vorhanden ist. Es
188 hindert keiner die SchülerInnen mit Migrationshintergrund in der Schule gut zu sein.
189 Voraussetzung ist das Beherrschen der Sprache und eine gewisse Begabung oder
190 Intelligenz. Aber das ist ja egal ob Migrant oder Österreicher. Ein bisschen
191 unterschied merkt man, und jetzt will ich in kein Klischee verfallen, aber speziell die
192 Burschen mit türkischer Herkunft habe ein bisschen einen anderen Zugang zu
193 Auftreten, zu Selbstbewusstsein, sagen wir es einmal sehr vorsichtig so. Sie haben
194 ein eventuell eine andere Lebensphilosophie und das führt eventuell zu Spannungen.

195 A: Glauben sie rutschen Jugendliche oft in das Bildungsniveau der Väter, also quasi
196 bei Vätern die als Hilfsarbeiter nach St. Pölten gekommen sind, auch die Kinder
197 Hilfsarbeiter werden.

198 B: Pauschal möchte ich das nicht bewerten oder beurteilen, weil ich denke da gibt es
199 solche und solche, aber ich glaube schon, und da falle ich wieder in ein Klischee,
200 dass speziell türkischstämmige Burschen wichtig ist ein fettes Auto zu fahren,
201 möglichst zeitig und in der Klicke der Burschen anerkannt zu werden. Sie brauchen
202 sich ja nur auf diversen Tankstellen umschauen, dass ist ihr Revier. Jedoch können
203 das nicht alle sein, es gibt ja viele mehr. Aber diese Personen fallen auf. Es gibt
204 Jugendliche und fallweise habe ich auch mit diesem Klientel zu tun, es gibt massive
205 Rivalität zwischen österreichischen und türkischen jungen Burschen. Ich glaube die
206 Zukunftseinstellung der jungen Herren mit türkischen Hintergrund ist ähnlich der
207 Einstellung der Väter, möglichst viel Geld zu erwirtschaften und Bildung ist nicht so
208 wichtig. Ich brauch mich ja nicht behaupten gegen die weibliche Bevölkerungshälfte
209 weil ich bin ja der Mann. Hört sich unangenehm ist aber ein Problem und ich erlebe
210 es hier beim AK in der Beratung. Männer kommen mit ihren Frauen und die Frauen,

211 obwohl es sie betrifft, nichts zu sagen haben. Das passt ja nicht in unser Weltbild und
212 darum glaube ich und das ist jetzt meine persönliche Meinung, möglicherweise der
213 Zugang zur Bildung ein einfacherer, da ich sowieso der Chef zuhause bin. Dieser
214 Status der guten Bildung, der bei uns teilweise überzeichnet ist, ist hierbei nicht so
215 eine Rolle.

216 A: Das heißt im Zug zur Integration wird in St. Pölten schon viele getan aber es
217 müsste von den Personen auch etwas kommen?

218 B: Es wird sicher einiges getan, wünschen würde ich mir jedoch dass das ganze
219 verstärkt und verbessert wird. Dies sollte jedoch zweiseitig geschehen, man sollte
220 versuchen die Migranten ins Boot zu holen aber der Wunsch, oder die Möglichkeit
221 alleine ist nicht genug. Ziel eines Menschen sollte sein, in dem Land in dem er lebt
222 sich zu integrieren. Man hört gelegentlich: „Ich bin eigentlich ein Türke aber ich lebe
223 halt zufällig hier.“ Das mag ja schon stimmen aber ich glaube es wird ohne die gute
224 Integration und der Beherrschung der Spielregeln nicht funktionieren. Es wird immer
225 Reiberein oder Auseinandersetzung geben. Ich rede hiervon aber nicht von Religion
226 sondern von einer Anerkennung, dass es in Österreich Österreicher gibt.

227 A: Das war ein schönes Schlusswort.

228 B: Wie gesagt, schön wäre eine gute Beziehung aber bis dahin ist noch ein weiter
229 Weg. Abschließend möchte ich noch sagen, dass ich glaube, es ist ein gefährliches
230 Spiel diese Vorgänge politischen Gruppierungen zu überlassen, die diese
231 Unterschiede hervorheben und Ängste schüren. Ich glaube es wäre notwendig das
232 andere politische Parteien diese Thema aufgreifen und gute Konzepte vorbringen und
233 nicht nur sagen, es gebe kein Problem oder alle die etwas dazu sagen seien
234 Rassisten. Vom Kleinkind bis zur Oma haben alle Berührungsängste und das gehört
235 gebrochen und miteinander gesprochen. Und jetzt bin ich ruhig.

236 A: @

Interview IV

Interviewpartner: Anonym

1 A: Warum hat sich gerade Ihr Unternehmen in St. Pölten angesiedelt?

2 B: Das Unternehmen ist schon 115 Jahre alt und es wurde deshalb in St. Pölten
3 gegründet, weil es Einfuhrzölle gegeben hat in das Österreich. Damals war Österreich
4 ein großer Markt für die deutsche Firma Anonym und darum ist Österreich die erste
5 ausländische Niederlassung der deutschen Firma Anonym. Also Zollumgehung und
6 weil Österreich immer schon einen guten Zugang zu den Oststaaten hatte.
7 Deutschland war Russland nicht so gut nach dem Krieg.

8 A: In Bezug auf ihre Arbeitskräfte, aus welchen Ländern kommen diese? Wie sieht
9 so das Verhältnis zwischen Österreichern und ausländischen Arbeitskräften aus?

10 B: Wir sind dominant Österreicher die hier beschäftigt sind, sind aber ansonsten sehr
11 bunt, was es um Auslandsbeschäftigungen geht. Die Firma hat im Verbund 100
12 Unternehmen und Standorte und die Mitarbeiter sozusagen für den
13 Erfahrungsaustausch rotieren. Das Unternehmen bietet alle offenen Stellen weltweit
14 an und es gibt Leute die nutzen diese Möglichkeit über diese Schiene
15 Auslandserfahrung zu sammeln. Wir haben viele Deutsche, weil dort die
16 Konzernzentrale ist, aber ansonsten geht das quer durch, Indien, Asien, England,
17 Nordamerika, Südamerika, wir haben eigentlich sehr viele Nationen.

18 A: Wie sieht es mit türkischen und ex-jugoslawischen Mitarbeitern aus? Die speziell
19 in St. Pölten angesiedelt sind, mit Migrationshintergrund.

20 B: Wenig bis gar nicht. Ähm Sagen wir so, es wechseln zu unseren Standort
21 Mitarbeiter mit sehr hoher Qualifikation. Ansonsten würden diese Mitarbeiter kein
22 Arbeitsvisum bekommen. Im Fertigungsbereich, wenn wir sagen herkömmliche
23 Tätigkeiten, ist es so dass wir den Personalbedarf über unsere eigene Lehrwerkstätte
24 führen. Es gibt kaum eine Aufnahme in der Produktion oder im Arbeiterbereich die
25 nicht über die Lehrwerkstätte rennt.

26 A: Wie viele Lehrlinge werden da jedes Jahr aufgenommen?

27 B: Wir nehmen im Jahr 6 Lehrlinge auf. Natürlich ist einmal ein Lehrling dabei der
28 türkischen Hintergrund hat oder ex-jugoslawien hat. Aber dominant sind es Inländer.
29 Wir sind sehr heikel und suchen immer die Besten aus und dementsprechend haben
30 wir in der Fertigung einen geringen Ausländeranteil.

31 A: Ähm wie hoch, bzw. wie viele bewerben sich dann für die Lehrstätten, ist das sehr
32 beliebt?

33 B: Nein, wir werden nicht überrannt. Wenn wir 6 nehmen dann bekommen 4, 5 mal
34 so viele Bewerbungen, haben aber Probleme, dass wir sehr gut qualifizierte Bewerber
35 für die offenen Stellen finden.

36 A: Inwiefern stehen Sie mit anderen Unternehmen im Arbeitskräfte-Austausch?
37 Bezüglich ausländische Arbeitskräfte die öfters rotieren?

38 B: Ahh sie meinen Leiharbeitsfirmen?

39 A: Ja genau.

40 B: Wir haben selbst eine Leiharbeitsfirma im Konzernverbund die DW, die Deutsche
41 Industriewartung. Die machen auch die Reinigungsarbeiten und auch die Wartungen
42 für den Standort. Die haben einen hohen Ausländeranteil. Wir machen diese
43 Tätigkeiten nicht und haben dementsprechend einen sehr geringen Anteil.

44 A: Das heißt die warten die Maschinen, das heiße vom Geschlechterverhältnis her
45 werden das Reinigungspersonal dann eher...

46 B: Na das sind eher halt Schlossernahe. Die Maschinenwartungsleute sind eher
47 männlich und die Reinigungsdienste sind vorwiegend weiblich. Diese Dinge sind
48 ausgelagert. Die typischen Bereiche wo Ausländer arbeiten macht die Firma nicht
49 selbst.

50 A: Gibt es Probleme mit diesen Leiharbeitsfirmen?

51 B: Eigentlich haben wir keine Probleme. Wir haben nicht dominant viele Leiharbeiter,
52 sondern es sind langjährige Beziehungen und Probleme sind nicht bekannt.

53 A: Ähm, bezüglich, kommt es vor das oft mehrere Generationen von einer Familie
54 hier arbeiten? Wird das oft weitervererbt?

55 B: Es ist schon so das 3 Generationen hier arbeiten also Großvater, Vater und Sohn.
56 Egal ob das jetzt ein Dipl.-Ing war und der Junior auch einer ist ob es der
57 Produktionsmann ist und auch der Bursche da lernt. Aber da reden wir nicht über
58 Ausländergenerationen sondern über Inländergenerationen.

59 A: Da sind ja auch der Bildungsanteil und die Bildungsqualifikation schon sehr hoch.

60 B: Ja es gibt keine Aufnahme ohne einen Lehrabschluss und fast alle Lehrabschlüsse
61 kommen über unsere eigene Lehrwerkstätte. Ansonsten gibt es HAK, HTL und
62 aufwärts halt. Deshalb sind wir sehr verwöhnt von der Mitarbeiterstruktur.

63 A: Das heißt, so Maßnahmen zur Förderung für die Mitarbeiter, stehen diese zur
64 Verfügung, unabhängig von der Sparte?

65 B: Innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung stehen den Mitarbeiter zur Verfügung.
66 Das flächigste ist von den Sprachbildung wo überwiegend Englischtrainings
67 durchgeführt werden.

68 A: Also im Bezug deshalb weil das oft rotiert ...

69 B: Ja das ist weil unsere Leute die oft Deutsch sprechen auch mit den anderen
70 internationalen Anonym-Standorten kommunizieren können und eher sicher reden
71 können.

72 A: Ok, Inwiefern hat ihr Unternehmen auch die Wirtschaftskrise zu spüren
73 bekommen?

74 B: Also wenn wir von Anonym-Paper rede, die Wirtschaftskrise war ja 2008/09, da hat
75 es einen deutlichen Auftragseinbruch gegeben der jedoch nicht sehr lange gedauert
76 hat. Er wurde schnell wieder aufgefüllt und jetzt seit 2 Jahren gab es wieder einen
77 massiven Einbruch weil unser Produkt, Papiermaschine der Markt halbiert hat. Der
78 Einsatz der IT-Medien hat dazu geführt das für Maschinen die weißes Papier
79 herstellen, weniger Nachfrage besteht. Ja. Das spüren wir sehr deutlich und hat auch
80 zur Folge das dieser Standort Personal verlieren wird.

81 A: Also personelle Umstrukturierungen finden quasi statt.

82 B: Ja

83 A: Aufgrund der Wirtschaftslage?

84 B: Ja

85

86 A: Die Integrationsfragen stellen sich nicht, wenn sie nicht so viele ausländische
87 Arbeitskräfte haben. Ähm . Inwiefern müssen sie dann personell umstrukturieren,
88 kommt es dann in die fallweise Beschäftigung oder werden die dann entlassen.

89 B: Es werden Möglichkeiten genutzt die der Gesetzgeber anbiete, wie Teilzeit oder
90 eine Teilzeitbeschäftigung. Aber in diesem Fall ist das Ding so groß das es auch zu
91 Freisetzungen kommt. Freisetzungen werden dann unterstützt von freiwilligen
92 Zuzahlungen, bis ein neuer Job gefunden wurde, aber andererseits sind unsere Leute
93 so gut qualifiziert das unsere Leute doch eher rasch einen neuen Job bekommen
94 oder in andere Konzernunternehmen kommen. Die Firma hat ja in St. Pölten
95 eigentlich 3 Unternehmen, wo untereinander offene Stellen besetzt werden. Der
96 Markt ist dann für externe Bewerber gesperrt wenn interne zu viel sind.

97 A: Das heißt man schafft dann einen Ausgleich.

98 B: Ja weil wir alle Anlagenbauer sind und darum sind Techniker untereinander
99 gesucht.

100 A: Bezüglich der Qualifizierung haben sie schon gesagt, dass erst ab Lehrabschluss
101 Arbeitskräfte arbeiten können. Das heißt es gibt keine Hilfsarbeiter.

102 B: Wir sind 760 Leute und es gibt 8 Hilfsarbeiter, die haben keinen Lehrabschluss
103 aber das sind altgediente Mitarbeiter und das wird sicher welche geben die haben
104 einen Facharbeiter und der bedient seine Maschine.

105 A: OK gut das war es schon.

Interview V

Interviewpartner: Mag. Sepp Gruber

Ort: Schneckgasse 22, 3100 St. Pölten

Datum und Zeit: 28.5.2014, 15:00 Uhr

1 A: So vielleicht am Beginn eine kurze Einstiegsfrage: Welche Erfahrungen haben Sie
2 als Betriebsseelsorger gemacht, so im Laufe der Zeit, gibt es da prägende Ereignisse
3 oder?

4 B: Ich mein ein für mich prägendes Ereignis ist schon in meiner Kindheit, wie Anfang
5 der 70er Jahre mein Vater im Lagerhaus gearbeitet hat und dort waren plötzlich mit
6 dem Chauffeur, mit dem wir immer zugeschaut haben, äh a Jugo mit, so haben sie
7 das immer gesagt, und der Chauffeur hat gesagt zu meinem Vater: „Brauchst eh
8 nichts arbeiten, der Jugo soll das machen“. Und meinem Vater hat das gestört und
9 mich genauso, warum soll der Jugo arbeiten und die Österreicher nicht? Also da hat
10 man schon gemerkt, die einen müssen die Drecksarbeit machen und die anderen
11 stehen nebenbei und schauen zu. War sicher nicht generell so, aber auch dieses
12 Ereignis, wie ich dann 1990 in Betrieben angefangen habe, also da habe ich ein
13 halbes Jahr in der Voith gearbeitet und dort waren relativ wenig Gastarbeiter, aber
14 doch einige und auch dort war es so, dass die Jugoslawen für die Putzarbeiten und
15 schlechtere und unqualifizierte Arbeiten, wobei auch die anderen Hilfsarbeiter waren
16 und bei den zwei Türken die dort waren, dass die wenig Kontakt mit den anderen
17 gehabt haben in den Pausenräumen, wobei die wirklich sehr eloquent und engagiert
18 waren. Der eine hat jetzt sogar eine Autoteilezuliefererfirma, aber er wurde von den
19 anderen so behandelt, die sind mehr für die dreckige Arbeit und das hat mich am
20 Anfang schon gestört und daher habe ich gerade mit denen Kontakt gesucht und
21 warum ich mich noch mehr eingesetzt habe, war dann 1992 bei einem Fest, oder
22 Veranstaltung von Südwind Entwicklungspolitik, wo wir die Ungerechtigkeiten der
23 dritten Welt und ersten dritten Welt und Obdachlosigkeit und verschiedenen Themen
24 aufmerksam gemacht haben aber auch auf die Ausländerfeindlichkeit in Österreich,
25 das haben wir genannt Projekt Boot. Und haben am Rathausplatz drei Tage
26 Slumhütten aufgebaut und haben darin geschlafen mit der Emmaus Gemeinschaft
27 das aufgebaut und haben dann auch Flüchtlinge aus Wien eingeladen haben, um
28 Kulturprogramm mit ihnen zu machen. Und dann sind daneben ein paar türkische
29 Kurden gesessen und haben uns skeptisch angeschaut und gesagt, warum wir von
30 wo anders Leute herholen weil hier in St. Pölten gibt es eh die gleiche Spaltung, weil

31 wenn du in die Herzogenburgerstraße gehst, da leben wir genauso in einem Ghetto
32 als wie im Brasilien in den Favelas. Ich hab das nicht geglaubt und dann haben sie
33 mich einmal eingeladen in die Herzogenburgerstraße in die 30m² Wohnung,
34 fünfköpfige Familie, Klo und Ding am Gang und fast nur Türken ja. Darum haben wir
35 gesagt, machen wir gemeinsam Veranstaltungen und dann haben wir im Pfarrgarten
36 in Viehofen, der schön groß ist, so Multikulti und Grillfeste gemacht. Das haben wir
37 dann zwei, drei Jahre in so einem kleinen Rahmen gemacht und haben dann später
38 mehrere NGO's dazu genommen. Und vor allem die letzten zehn Jahre, wo wir auf
39 dem Rathausplatz sind, haben wir uns bemüht auch mehr österreichische Gruppen
40 dazu zu nehmen, weil nur dann wenn es auch einen österreichischen Kaffeestand
41 gibt, wenn ein österreichischer Verein dabei ist, kann man auch die oft sehr
42 skeptischen österreichischen Erwachsenen dazu holen, weil bei den Multikultifesten
43 hast du immer nur gewisse Leute @ Und da sind wir dann draufgekommen, man
44 muss das seriöser machen@ und gesetzter. Und so hat sich dann eben das Fest der
45 Begegnung entwickelt. Und das Thema Gastarbeiter ist dazwischen eigentlich kein
46 Thema mehr gewesen, weil seit den 90er Jahren redet man nicht mehr davon. Aber
47 das kommt von den damals jungen Kurden, die jetzt auch schon 50 sind, die haben
48 gesagt, unsere Vätergeneration haben nur gearbeitet und haben keine Möglichkeit
49 gehabt Deutsch zu lernen und haben ihre Kraft hier gelassen, das hat einer selbst
50 gesagt, und haben eigentlich nie Anerkennung bekommen. Und deshalb haben wir
51 2004 schon probiert eine kleine Ausstellung zu machen, im kleinen Rahmen und da
52 habe ich mir jedes Jahr gedacht, wenn es 50 Jahre wird, müssen wir auch was
53 organisieren und deshalb habe ich letzten Sommer den Thomas Pulle vom
54 Stadtmuseum, das Büro für Diversität, die FH und so weiter zusammen gerufen und
55 gesagt, machen wir etwas. Daraus sind zwei Projekte geworden. Erstes der Film von
56 der FH und zweitens die Ausstellung.

57 A: Und gibt es da zeitlich Veränderungen die man wahr nimmt, in der Toleranz der St.
58 Pöltner den ausländischen Arbeitskräften gegenüber?

59 B: Naja was interessant ist, was ich jetzt durch die Interviews mit den Alten feststelle,
60 vielleicht ist es auch die Erinnerung, alle erzählen, es war früher viel besser und das
61 muss man halt ja. Eine hat mir wirklich erzählt, die ist 1978 gekommen, damals
62 wurden wir aufgenommen wie ein Tropfen in der Wüste, so hat sie es mir erzählt.
63 Weil man hat sie gebraucht und die Leute waren so zuvorkommend weil ohne die

64 Arbeitskräfte auch die Wirtschaft nicht mehr gegangen wäre. Und dann war eine Zeit
65 die 70er und 80er wo es noch immer nur Gastarbeiter waren und ab den 90er Jahren,
66 wo dann unkontrollierter zuzug gekommen ist, sind dann die Ausländerfeindlichen
67 Töne von FPÖ etc. gekommen sind und haben dieses Unsicherheitsgefühl genützt
68 und ab hier ist eigentlich das Klima gegenüber den alten Gastarbeiter schlechter
69 geworden. Das heißt nicht, dass kein Austausch besteht, aber im Vergleich eben zu
70 damals ist es schlechter geworden.

71 A: Und äh liegt das dann auch an der Stadt St. Pölten, sollte da mehr investiert
72 werden, diese Bedeutung an diesen Arbeitskräften, die diese Ausstellung ja sicher
73 macht, ähm

74 B: Einerseits ist es natürlich ein gesamtes europäisches Problem, dass mit diesem
75 ungezügelter Zuzug, Mangel an Arbeitsplätzen, also ab da die Migranten als
76 Konkurrenz der Arbeitsplätze verstanden wurden, das ist seit den 1990er Jahren, ist
77 natürlich die Stimmung anders worden und vor allem kommt dann auch das
78 Neiddenken her, die nehmen uns das weg oder wenn sie nicht arbeiten, sie leben auf
79 unseren Kosten, also es passt eh nicht zusammen, aber dann vor allem noch die
80 Asylwerber und da ist sicher noch viel Bewusstseinsbildung fehlend, weil Menschen
81 nicht bewusst ist was heißt es hier als Asylwerber zu sein, wo ich nicht arbeiten darf,
82 wo nur Männer allein in einem Flüchtlingshaus sind und ihre Familie nicht nachholen
83 kann und trotzdem schaut man sie schief an. Und so ähnlich ist es mit den
84 Nachkommen der Gastarbeiter, da ist es nicht so mit dem nicht arbeiten dürfen,
85 sondern aber es gibt doch wieder Hemmschwellen, wenn es doch wieder genug an
86 Bewerbern von Lehrlingen gibt, dann werden von Firmen doch eher wieder die
87 vertrauten Leute genommen. Also doch wieder die Leute mit Kopftuch, sowieso
88 schon, aber auch wenn kein Kopftuch ist, es wird sofort das äußere genommen und
89 durch das erzählen die Nachkommen der Jugoslawen, dass keine Probleme haben,
90 das sind eher die, wie sie in der Schule waren, da waren sie eher noch als Ösis
91 angesehen, als wenn sie dann einen Beruf gelernt haben und jetzt bei A1, bei einer
92 Firma wo arbeiten. Also diese mittlere Generation, also kein Problem. aber bei den
93 etwas dunkleren, wie den Türken oder Tunesiern, der schon in da geboren ist, noch
94 immer als Türke gilt und da muss man schon in St. Pölten vor Ort in der
95 Bildungsarbeit, in den Vereinen tun, damit die Durchlässigkeit zu allen Berufen, die
96 Polizei fangt erst sehr zaghaft an Migranten hineinzunehmen, weil das macht sicher

97 einen Unterschied und auch im Schulsystem. Und unser Filmprojekt haben wir sehr
98 stark auf Bildung angesetzt und mit Leuten geredet, warum in gewissen Schulen so
99 viele Migrantenkinder sind und in manchen ganz wenig. Dass in den Hauptschulen
100 und Mittelschulen sehr viele Migranten sind ist eh bekannt, aber es ist dann aber auch
101 interessant, dass in den Fachschulen äh HASCH usw. und Volksschulen, ein
102 überprozentualer Anteil an Migranten ist. Dagegen aber wenn die volle HAK oder
103 HASCH weniger und noch weniger in den Gymnasien. Und was uns auch überrascht
104 hat, dass bei den Lehrlingen sehr wenig türkische Jugendliche eine Lehre machen
105 und das ist sicher ein Auftrag, was ich jetzt auch in jeder Besprechung mit den
106 Vereinen mache, dass es auch ein Bildungsauftrag für die Migrantenvereine ist äh in
107 diese Richtung auch mit den Jugendlichen weiter zu arbeiten. Warum? Weil jeder
108 macht das nach, was die Eltern gemacht haben. Weil bei türkischen Gastarbeiter
109 wurden fast alle zur Fabrikarbeit geholt, so ist das erste Bestreben, wenn sie mit der
110 Schule fertig sind, sie müssen gleich Geld verdienen ohne zu denken, dass eine
111 Lehre schon gescheitert ist. Es gibt mittlerweile zwar mehr Maturanten und Studierende
112 aus dem Migrantenbereich, aber jedoch aus dem mittleren Bereich.

113 A: Ja das wäre eh meine nächste Frage gewesen, bezüglich der sozialen Mobilität,
114 inwiefern sich das eben verändert hat, ob eben die Väter die Hilfsarbeiter eben
115 fortsetzt für die Kinder und deren Kinder?

116 B: Naja es geht nicht automatisch fort, aber es ist natürlich die Chance ist, der erste
117 Blick genau, und mir hat einer erzählt, der war 1984 der erste Maturant aus der
118 türkischen Community obwohl die ersten jugendlichen Kinder 1970 da waren, also es
119 hat 15 Jahren gedauert bis die erste zur Matura gekommen sind. Und so ähnlich ist
120 es auch bei anderen Berufen. Wir haben in der Runde bei diesem Film äh die
121 Migrantenjugendlichen gefragt, warum ist es so, dass äh wenn zum Beispiel Mädchen
122 eine Lehre machen, alle Frisörin werden wollen oder alle in die Handelsschule gehen,
123 weil sie sich untereinander auch das machen was die Freundin macht. Also es liegt
124 nicht nur an den Eltern, sondern an dem ganzen Milieu, also wenn alle, es gibt immer
125 positive Ausnahmen, wo sich Eltern so einsetzen, dass Kinder auch studieren
126 können, aber es braucht eine besondere Anstrengung und die ist oft nicht gegeben,
127 weil die anderen machen ja auch das selbe.

128 A: Und dadurch entsteht in den Schulen auch oft so eine Konzentration weil man die
129 kennt,

130 B: Jaja mir hat letztes Jahr in der Handelsschule eine Lehrerin eingeladen damit ich
131 mich mit mehreren migrantischen jungen Leuten, die sozusagen es geschafft haben,
132 wie dem Gemeinderat Firat, über eine junge Sozialarbeiterin, damit man dadurch ein
133 bisschen darüber redet, warum Bildung notwendig ist. Und da waren wirklich bei ein
134 paar Klassen ganze zwei drei österreichstämmige Kinder dabei, in der
135 Handelsschule, weil sie sonst nachher weil im Bürobereich gibt es nicht so viele
136 Stellen, das ist eigentliche eine Bildungssackgasse wenn die das machen.

137 A: Vor allem im St. Pölten halt.

138 B: Ja genau, da kannst nur nach Wien gehen, oder sonst wo hin.

139 A: Und bezüglich der Sprache ist das heutzutage nicht mehr so ein Thema, dass da
140 auch Integration viel über Sprache passiert.

141 B: Ja also bei einigen Gruppen ist die Sprache noch ein Problem, die eben in den
142 letzten Jahrzehnten gekommen sind, wie die Tschetschenen oder , aber da merke
143 ich schon dass die Tschetschenische Gruppe, was die Sprache angeht relativ
144 strebsam sind, die haben in viel kürzerer Zeit Schüler und Maturanten, als vorher bei
145 den Türken war. Weil überall wo Flüchtlinge kommen, bei den Bosniern, die haben
146 ein viel höheres Bildungsniveau, weil die Flüchtlinge aus ganz unterschiedlichen
147 Gesellschaftsschichten gekommen sind. Und bei den Türken und Jugoslawen
148 wurden fast nur Hilfsarbeiter aus dem bäuerlichen Bereich angeworben. bei den
149 türkischen bin ich vor Jahren mit Bestürzens drauf gekommen, dass die Eltern
150 vielleicht zwei Jahre Schulbildung gehabt haben und wie viele Analphabeten es gibt.
151 Also wenn die Mutter die einzige Bezugsperson zuhause ist und nicht schreiben kann,
152 wie können die je Unterstützung liefern, für das Deutschlernen.

153 A: Vor allem für das ganze Bildungssystem, dass man sich da auskennt.

154 B: Ja genau und drum gibt es natürlich schon vor allem das finde ich ja so gut, dass
155 man in den Kindergärten ansetzt, weil der Spracherwerb in den Familien, die schon
156 mehrere Generation hier sind, nicht so selbstverständlich ist zu hause. Weil die

157 Gegebenheiten so sind und die Umgebung, weil lauter Türken dort sind und da lernen
158 die Kinder auch nichts und erst im Kindergarten

159 A: Das heißt, so als Bilanz würdest du ausländische Arbeitskräfte in St. Pölten als
160 integriert wahrnehmen?

161 B: Zum Teil, zum Teil aber auch nicht, es gibt ähm die aus Exjugoslawien sind
162 wesentlich besser integriert, weil sei erstens leichter Zugang haben zur
163 Glaubensgemeinschaft, sei es katholisch oder orthodox, und zu Vereinen weil sie
164 auch ein Bier trinken bei der Feuerwehr, also ich hab das wirklich schon gehört von
165 Österreichern, integriert ist, wer zum Feuerwehrfest geht, wer kein Bier trinkt, passt
166 nicht dazu. Und bei manchen Türken, Tschetschenen ist daher die wenige Integration
167 größer, heißt aber nicht generell, es gibt auch ganz gut integrierte türkische Familien,
168 aber es bedarf ein größeres Engagement von den Migranten, dass sie es schaffen.

169 A: Gibt es irgendwie vergleichsweise zu anderen Städten, funktioniert es in St. Pölten
170 recht gut, oder gibt es da wo Vergleiche?

171 B: Zumindest in den letzten 20 Jahren ist einiges geschehen, der Fehler ist von 1964
172 an, wo die Leute in die Glanzstoff gekommen sind, bis Ende der 80er Jahren ist nichts
173 geschehen, es hat keine Deutschkurse für angehörige gegeben. Was uns besonders
174 geschockt hat, war die Tatsache, dass in den 70er Jahren sind zum Beispiel in
175 Herzogenburg 95% der türkischen Kinder in die Sonderschule geschickt worden, in
176 St. Pölten waren es auch noch 60% und einfach weil die Kinder nicht Deutsch können
177 haben, wurden sie in die Sonderschule geschickt, also da wurde nicht nur keine
178 Anstrengung gemacht sondern das Gegenteil. Seit den 90er Jahren wird versucht
179 und auch das Wohnviertel in der Herzogenburgerstraße wird auch seit dem Ende der
180 Glanzstoff hat sich etwas gelockert, es verlagert sich jetzt in Richtung Traisenpark,
181 wo halt in diesen neuen Wohnungen erst recht wieder viele türkische Familien sind.
182 Was natürlich zu dieser räumlichen Segregation führt. Sobald man, ich kenn auch die
183 im Süden von St. Pölten wohnen und da sind halt nur ein zwei türkische Familien,
184 dann entwickelt sich eh von selber ein Kontakt.

185 A: Na gut schauen wir vielleicht ein wenig in die betriebliche Richtung. Wie schaut da
186 der Umgang der Betriebe mit Arbeitskräften ausländischer Herkunft aus?

187 B: Naja es ist so, dass manche Betriebe sogar, sehr voll des Lobes für die
188 ausländischen Arbeitskräfte weil sie oft viel williger sind alles in Kauf zu nehmen, das
189 war auch schon von Anfang an so, weil sie viel mehr Angst vor Arbeitslosigkeit haben
190 müssen, weil sie nicht so schnell eine neue Arbeit finden. Manche haben sogar
191 angefragt, wie das ist wenn die Frauen jetzt nachkommen und Kinder, wer dafür
192 zuständig ist. Also und was ich sonst noch zu Betriebe sage, manches Mal braucht
193 es auch die positiven Erfahrungen wie auch die negativen Vorurteile, zum Beispiel
194 hat die Glanzstoff damals deshalb so viele Türken genommen, weil sie vorher
195 Jugoslawen gehabt haben, die irgendwann in Streik getreten sind und deshalb haben
196 sie keine Jugoslawen mehr beschäftigt. Dann gab es Ende der 60er Jahre eine Klage
197 der Türken beim türkischen Arbeitsminister, der hat angeblich bei einem Besuch
198 gesagt, dass er keine Türken mehr schicken wird, daraufhin haben die zwei Jahre
199 lang nur Tunesier beschäftigt.

200 A: Deshalb war dann der Anstieg der Tunesier an der St. Pöltner Bevölkerung.

201 B: Ja genau, also die Tunesier sind deshalb gekommen, weil die Türken unzufrieden
202 geworden sind mit der Behandlung, und ähnlich ist es halt heute in ein paar Betrieben,
203 wo auf einmal Schwarzafrikaner lieber genommen werden als andere was völlig
204 absurd ist, denn die bekommen in anderen Firmen total schwer Arbeit, aber die zwei
205 Firmen in Traisen weiß ich, dass man dort als Schwarzafrikaner eher Arbeit kriegt.
206 Oder in der Leihfirma der Voith wo der Vorarbeiter aus Pakistan ist, plötzlich nur noch
207 Pakistani und Bangladeshi dort arbeiten, also es gibt natürlich auch innerhalb der
208 Volkgruppen auch so ein Zusammenhalt, oder wo schon Albaner sind, kommen auch
209 mehr Albaner hinein in die Firma. Denn Firma ist ja auch nicht nur der Chef, sondern
210 auch die mittlere Ebene. Sobald es jemand schafft in die mittlere Ebenen zu kommen,
211 so kommen alle nach.

212 A: Ja ich glaube Pioniermigrant heißt das. Ja also bezüglich der Voith, wurde mir
213 gesagt dass die hauptsächlich Österreicher beschäftigen, weil eigentlich habe ich mir
214 gedacht, dass hier auch ein Austausch von Arbeitskräften ausländischer Herkunft
215 besteht ähm hat sich das im Laufe der Zeit reduziert oder?

216 B: Ja also ich habe leider die Betriebsratzeitung nicht dabei, bei der Voith hat das
217 auch mit der Gewerkschaft zu tun, weil die immer sehr stolz auf die guten
218 Arbeitsbedingungen usw., die sich bedroht gefühlt haben, das hab ich in einer

219 Betriebsratzeitung gesehen in den 60er Jahren, durch billige jugoslawische Arbeiter,
220 weil die sehr Angst gehabt haben, dass sich das Lohnniveau nach unten sinkt und
221 da haben sie geschrieben, dass aus Notwendigkeit sie jugoslawische Arbeiter
222 angestellt haben, also nie türkische, und immer nur wenn eine Krise war sind vorher
223 die Gastarbeiter wieder abgebaut worden sind. Es gibt heutzutage noch immer
224 jugoslawische, die bereits schon österreichische Staatsbürger sind, das sind aber alt
225 eingesessene. Und in der Voith werden heute kaum noch ausländische Arbeitskräfte
226 aufgenommen, außer, und das ist wieder die Unehrllichkeit der Firmen, +aber die
227 Leihfirmen, aber nicht weil sie besser arbeiten, sondern aus Angst das Niveau zu
228 drücken, wobei sie es mit den Leihfirmen genauso machen.

229 A: 2008 hat ja die Glanzstoff zugesperrt, in wie fern hat man unter den Migranten die
230 Arbeitslosigkeit gespürt? Wo sind die dann aufgenommen worden?

231 B: Das war ein ziemliches Problem und das hat fast drei Jahre gedauert. Also
232 eigentlich gab es eine Arbeitsstiftung für die Entlassenen und ich habe das genau
233 beobachtet und in dieser Arbeitsstiftung haben sie wie zuvor eine eigene Gruppe der
234 entlassenen Türken und eine eigene Gruppe der entlassenen Österreicher
235 gegründet. Für die türkischen Leute haben sie drei Monate intensiven Deutschkurs
236 gemacht, dann gab es die Diskussion, welche Chancen sie haben. Dann haben sie
237 gesehen viele Chancen gibt es nicht, dadurch war die Umschulungsaktion der Türken
238 nach drei Monaten beendet und sind die Arbeitslose und haben versucht beim
239 Grundmann in Herzogenburg, also beim Georg Fischer, zu gehen. Manchen ist es
240 gelungen, die über 45 waren, hab ich manche noch beim fünften AMS Kurs getroffen
241 oder sind in Invalidenpension gegangen. Hingegen bei dieser Arbeitsstiftung für die
242 Österreicher, denen sind drei Jahre Kurse bezahlt usw. und ich hab es leider nicht
243 geschafft genaue Zahlen zu bekommen, aber durch die Gespräche mit Türken, als
244 auch Österreicher, wurde hier mit zweierlei Maß gemessen. Weil es natürlich auch
245 schwierig war Türken mit keinem hohen Schulabschluss oder anerkannten Bildung
246 irgendwie umzuschulen. Was natürlich schwierig ist, weil wenn jemand 30 Jahre in
247 einer Chemiefabrik als Hilfsarbeiter gearbeitet hat. Ist natürlich schwierig.

248 A: Also vielleicht zu den Betrieben noch, wie sieht so die Aufstiegschance von einem
249 Migranten in einem Betrieb aus? Ist das möglich?

250 B: Ähm naja teils, teils, also vor allem in den Fabriken wie in der Glanzstoff, habe ich
251 beobachtet, dass es kaum Migranten gegeben hat die kaum zum Vorarbeiter, noch
252 zum stellvertretenden Vorarbeiter wurden. Also die Vorarbeiter waren alles
253 Österreicher und bei den Schlossern gab es einen Türken, sonst lauter Österreicher
254 und unter den Hilfsarbeitern waren zwei Drittel Migranten, also ja aber es gibt andere
255 Firmen auch. Wie zum Beispiel bei den Baufirmen. Erstens sind da 80 % Migranten
256 beschäftigt und daher braucht man auch als Bauleiter genauso einen der sich
257 auskennt und da gab es die Aufstiegschancen mehr. Also man hat sich hier eher auf
258 das beschränkt, für das man sie gebraucht hat, weil als Hilfsarbeiter wollte ja kein
259 Österreicher arbeiten.

260 A: Hat es auch dann oft, dadurch unterschiedliche Nationalitäten beschäftigt wurden
261 auch Probleme gegeben unter den Arbeitskräften?

262 B: Also ja am Anfang gab es eigentlich keine Probleme, aber erst ab den 80er Jahren,
263 ausgelöst durch die politische Situation in der Türkei, dann ist auch das Kurden-
264 Türken Problem aufgetaucht und in den 90er Jahren nach den Jugoslawienkriege,
265 unter den Ex-jugoslawen. Also früher war das überhaupt kein Problem, aber wenn du
266 jetzt die Jungen fragst, dann muss zum Beispiel beim Fest der Begegnung der
267 kroatische, der serbische, der bosnische Verein einladen, weil sonst kommt man nicht
268 zu jedem hin. Und das ist eben erst seit den Konflikten in den Heimatländern sind,
269 übertragen worden. Also früher war es ja auch so, dass Türken und Kurden oder auch
270 Jugoslawen in einer Wohnung untergebracht wurden und da war es kaum ein
271 Problem.

272 A: Wie schaut es mit der Zufriedenheit der Migranten aus? Also fühlen sie sich
273 beheimatet in St. Pölten oder gibt es gewisse Statements?

274 B: Ja, also zumindest von denen die auch aufgeschlossen sind, bekomme ich sehr
275 positive Rückmeldungen, wie die Familie Firat, das sind ja gleich mehr, wo er 1964
276 gekommen ist und der lobt immer wieder seinen österreichischen Chef, mit dem er
277 heute noch Kontakt hat und die Nachbarn dort. Und die Jugoslawen, die ich in St.
278 Georgen besuche, die haben gesagt: „Ja ich war bei der Harlander Firma, aber ich
279 kann nur Gutes berichten“. Also sicher, eine Familie hat es gegeben die hat nicht viel
280 erzählt und die haben halt gesagt, sie können viel sprechen über Ausbeutung und so,
281 wobei die halt auch in Kleinstfirmen tätig waren. Aber der Großteil ist sehr positiv

282 gegenüber dem Thema, weil sie gut verdient haben und haben ihre Jugend hier erlebt
283 und vor allem die Jugoslawen, die fühlen sich als Österreicher mit jugoslawischen
284 Wurzeln. Und bei den Türken ist es so, die fahren zwei Monate im Sommer in die
285 Türkei, aber auch vor allem bei den Älteren, die wollen dann am Liebsten wieder da
286 sein, weil nämlich ihre Familie da ist.

287 A: Ja wie schaut es mit den weiblichen Arbeitskräften aus? Weil die Theorie sagt ja,
288 dass doch 20% der Arbeitskräfte Frauen waren, also österreichweit. In wie fern ist
289 das mit St. Pölten vergleichbar?

290 B: Ja also in St. Pölten sind wir auch im Laufe der Forschungsarbeiten darauf
291 gekommen, dass in der Glanzstoff wurden zu Beginn fast nur Männer aufgenommen,
292 sowohl Türken und Tunesier waren nur Männer, aber in den 80er Jahren haben dann
293 in der Spinnerei immer mehr Frauen auch gearbeitet, aber das waren meistens jene,
294 die nachgekommen sind. Aber es gab auch jene, wie zum Beispiel beim Georg
295 Fischer oder beim Kabab und da hat mir eine Türkin im Interview gesagt, also das
296 war sehr ergreifend, dass ihre Mutter Alleinverdienerin war und Kinder gehabt hat
297 hat und sie hat dann die Initiative ergriffen und ist nach Istanbul, wo sie durchgecheckt
298 wurde und ist dann am Südbahnhof angekommen. Ich glaube es waren 4 Frauen von
299 80 Männern und ist dann nach Herzogenburg gebracht worden, wo sie am nächsten
300 Tag zum Arbeiten anfang. Und die hat sich dann dafür eingesetzt, dass drei Monate
301 später, ihr Mann nachkommen konnte. Das ist aber die einzige Türkin, von der ich
302 das weiß. Bei den Jugoslawen waren es schon mehr Frauen, einfach aufgrund der
303 Kultur her. Aber die Glanzstoff war da ein Sonderfall, weil die hat nur Männer
304 angeworben und auch die Baufirmen, wenn da die Listen sehe, waren auch nur
305 Männer.

306 A: Ja vielleicht so zum Abrunden das Thema, wie schaut es mit der Investition der
307 Stadt St. Pölten, ist in der Hinsicht noch etwas zu tun oder Bestrebungen und
308 Förderungen?

309 B: Naja vor einigen Jahren, wie das Büro für Integration gegründet wurde, da gab es
310 sogar Willkommensmappen in allen Sprachen und da hatte ich das Gefühl, dass jetzt
311 mehr investiert wird, jedoch ist jetzt in den letzten Jahr aus allgemeinen Geldnöten
312 dort einspart, also ich weiß es vom Büro für Diversität, dass die nur mehr die Hälfte
313 vom Budget bekommen und zur Hälfte auch dadurch eingespart worden sind. Nur

314 durch Finanzsachen von anderen Sachen und das ist wirklich schlecht. Den Bereich
315 vor allem der Nachbarschaften und Wohnungskonflikten müsste speziell was getan
316 werden. Zu mir kommen natürlich vor allem Migranten, die sagen sie haben Probleme
317 und gleichzeitig auch umgekehrt. Vor allem durch die engen Gartenanlagen gibt es
318 oft Probleme und kleinen Wohnungen, aber darum kümmert sich keiner.

319 A: Das heißt der Stadt ist auch die Ernsthaftigkeit des Themas nicht so ein „Anliegen
320 oder nicht so bewusst?

321 B: Genau ja, wobei ein bisschen wird es jetzt versucht auf politischer Ebenen, also
322 die SPÖ hat ja jetzt einen türkischen Gemeinderat und eine serbisch-kroatische
323 Gemeinderätin, die in ihren Bereich Arbeit machen, aber im Grunde ist das
324 Parteiarbeit in der Stadt und eigentlich müsste ja die Stadt etwas dafür machen.

325 A: Das heißt da ist noch viel zum Aufholen und möglich.

326 B: Ja ich glaub auch. Und bei den Schulintegrationssachen, die auch gut begonnen
327 haben, ist wiederum das Land schuld, weil die haben vier Jahre lang
328 Integrationslehrer in Niederösterreich ausgebildet, auch ganz engagierte, und die
329 Schulen waren total begeistert von den Leuten und letztes Jahr dann als der zweite
330 Kurs beendet war hat dann plötzlich der Landesschulrat beschlossen, sie können sie
331 nicht anstellen „weil der Bund die Voraussetzungen nicht geschaffen hat. Ich habe
332 dann sofort beim Ministerium angerufen und die haben mir gesagt, das stimmt
333 überhaupt nicht, wenn das Land will, dann können sie sie anstellen. Jetzt wurden alle
334 diese ausgebildeten Integrationslehrer mit unterschiedlichen Wurzeln, wurden nicht
335 angestellt, sondern es wurde ihnen gesagt, sie können ja noch den Kurs für
336 Integrationsmitarbeiterin im Kindergarten machen. Jetzt machen also die
337 ausgebildeten Lehrer einen Kurs für den Kindergarten und eine die ich kenn, die war
338 in der Türkei schon Lehrerin, hat hier schon eine zweijährigen Kurs gemacht und darf
339 jetzt in Traisen in einem Kindergarten mitrennen, um zu lernen, wie man mit Kindern
340 umgeht. Aber ja das ist wieder eine Sache vom Land, da ist es nur um das Geld
341 gegangen.

342 A: Also das heißt so Integrationsklassen, wie es in Wien gibt, sind in St. Pölten noch
343 nicht angekommen?

344 B: Naja es gibt schon seit Jahren ein paar die von der Stadt angestellt sind, aber die
345 sind halt dann gleich für fünf Schulen zuständig, aber dass in jeder Schule ein fixer
346 Ansprechpartner vorhanden ist, ist nicht der Fall und hätte das Land angefangen mit
347 der Ausbildung, aber dann war das Geld doch wieder nicht da, weil die Ausbildung
348 war finanziert von Europäischen Fonds und dann war es halt wieder vorbei. In den
349 Kindergärten funktioniert es gut, so wie ich es mitbekommen habe und das wird auch
350 sehr gelobt. Weil ja auch die Bildungsarbeit mit den Eltern wichtig ist.

351 A: Das heißt, hier ist noch viel zu tun

352 B: Ja, aber das scheitert halt wieder an der Sparpolitik.

Interview IV

Interviewpartner: Dr. Peter Poppenberger

Ort: Landsbergerstraße 1, 3100 St. Pölten

Datum und Zeit: 3.6.2014, 10:00 Uhr

1 A: Ok, ähm so als Arbeitgebervertreter in St. Pölten, wie schaut es derzeit am
2 Arbeitsmarkt aus von den Arbeitsplätzen her, haben Sie da einen Einblick, grobe
3 Einschätzung.

4 B: Ich kenn auch nur die Meldungen aus den Zeitungen ich bin da kein Spezialist.
5 Den (...) des Arbeitsmarktes weiß ich leider nicht.

6 A: Ok Ähm wie schaut so das Verhältnis von den ausländischen Arbeitskräften im
7 Vergleich zu den österreichischen Arbeitskräften in St. Pölten aus? Gibt es da eine
8 spezielle Tendenz?

9 B: Meinen Sie von der Ausbildung her?

10 A: Beschäftigung...

11 B: Weil Sie vorher die Arbeitsmarktlager angesprochen haben. Ausländer trifft was
12 die Arbeitsmarktlage anbelangt immer härter als die Inländer, das ist bekannt. Da
13 halten die weniger qualifizierten stärker als die die einen gute Ausbildungen haben.

14 A: Wie sehr haben Unternehmen spezielle Probleme mit ausländischen
15 Arbeitskräften?

16 B: Spezifisch von St. Pölten weiß ich es auch nicht. Niederösterreichweit gibt es
17 natürlich manchmal Probleme z.B. zwischen Personen von Ex-Jugoslawien. Es gibt
18 Betriebe die nur Serben, nur Bosnier oder nur Kroaten, da gibt es Probleme
19 manchmal, aber sonst?

20 A: Gibt es da etwas speziell von der WK die versuchen solche Probleme zu
21 minimieren?

22 B: Wir haben österreichweit eine Broschüre herausgebracht, eine Art
23 Willkommensbroschüre, wie man am besten integrieren kann, mit Praxisbeispielen.
24 Es ist eine Broschüre die richtet sich an Unternehmer, die Ausländer einstellen und
25 wie sie am besten umgehen damit. Eine Checkliste und ein paar Punkte sozusagen.

26 A: Ähm wissen Sie vielleicht welchen Stellenwert ausländische Arbeitskräfte in
27 niederösterreichischen Unternehmen haben? Würden die Unternehmen auch auf
28 österreichische Arbeitskräfte zugreifen können.

29 B: Ich bin ja lange im Ausländerausschusses gewesen des AMS und hab da schon
30 mitgekriegt, dass es in bestimmten Bereichen niemanden gegeben hat, als Beispiel
31 die Gastronomie. Es ist so das, grundsätzlich denke ich das österreichische Betriebe
32 in den meisten Fällen lieber Inländer haben würden, wegen der Sprachkenntnisse,
33 wenn es aber keine anderen Arbeitskräfte finden müssen sie auf ausländische
34 Arbeitskräfte zurückgreifen. Es gibt auch sicher Spezialisten die nachgefragt werden,
35 die es in Österreich nicht gibt. Es gibt auch schwarze Schafe die die Situation von
36 ausländischen Arbeitskräften ausnützen. Sie meinen weil im Herkunftsland das
37 Lohnniveau so niedrig ist, sind sie ja ganz froh wenn sie herkommen und auch
38 weniger verdienen. Das ist aber nicht die Mehrheit.

39 A: Gibt es auch Richtlinien für Unternehmen, oder Restriktionen für solche Fälle?

40 B: Es ist ja so, dass ausländische Arbeitskräfte genauso bezahlt werden müssen wie
41 Inländer. Es gibt einen Kollektivvertrag, gesetzliche Maße und es gibt andere Regeln
42 in Gesetzen wonach das eigentlich nicht vorkommen sollte. Es gibt jedoch einzelne
43 schwarze Schafe.

44 A: Das heißt die Vorteile für Unternehmen sind dass es vereinzelt schwarze Schafe
45 gibt die das Lohnniveau drücken, das wäre dann indirekt ...

46 B: Ich glaub nicht das dass die große Masse ist, dass man das verallgemeinern kann,
47 das stimmt einfach nicht. Ein sehr extremes Beispiel ist die Gastronomie, wo ein
48 Betrieb eine Arbeitskraft sucht und einen Vermittlungsauftrag an das AMS verteilt. 20
49 Personen werden vom AMS zugewiesen, Zehn kommen dann wirklich zum Betrieb,
50 Fünf sagen der Weg sei zu weit und Drei passen die Arbeitszeiten nicht und es kommt
51 von 20 nichts raus. Dann ist der Weg zum Ausländer gegeben. Alles weniger intensiv
52 in der jetzigen Konjunktursituation.

53 A: Haben Sie das als WK auch mitbekommen, dass in der Finanzkrise verstärkt auf
54 ausländische Arbeitskräfte zurückgegriffen wird?

55 B: Nein eigentlich eher nicht. Wobei das kann ich nur als Gefühl sagen, ich glaube
56 fast das Gegenteil ist der Fall. Es ist ja fast mühsam wenn man einen schon
57 integrierten Ausländer nehmen kann.

58 A: Ich weiß nicht ob Sie da einen Einblick haben, aber wie schaut so die Integration
59 von ausländischen Arbeitskräften in Unternehmen aus? Die Unternehmen habe
60 dieses Mentoring. Gibt es da oft Probleme, dass einfach der Kulturunterschied zu
61 groß ist? Oder gibt es bestimmte Gruppen die man ungern einstellt?

62 B: Das einzige Bsp das ich kenne und schon öfters gehört habe ist, dass bestimmte
63 Ausländer halt nicht miteinander können und dass auf dies geachtet wird. Aber
64 ansonsten kann ich keine Aussage treffen.

65 A: Ok, im Bereich der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, gibt es da von der WK
66 Fördermaßnahmen oder Integrationsmaßnahmen in Österreich oder ist das
67 hauptsächlich in Wien dann?

68 B: In Niederösterreich gibt es relativ wenig, da müssten sie einen Kollegen anrufen
69 von der Bildungsabteilung ob es da spezielle Deutschkurse oder in diese Richtung
70 gibt. Ich mach das gleich ((ruft an))

71 Es gibt im Wifi gratis Nachhilfeunterricht für alle. Wird aber verstärkt von Leuten in
72 Anspruch genommen die es von der Sprache her mehr brauchen.

73 A: Es wird dann übers Wifi eben... Ähm. – Wie sieht, aus der Sichtweise der WK die
74 Bedeutung der ausländischen Arbeitskräfte aus und wie wird das in der Zukunft auch
75 sein? Vielleicht auch in einer andere Sparte, im Fachkräftemangel, vielleicht?

76 B: Auch, natürlich man muss auch dazusagen dass es verschieden Standbeine oder
77 Rekrutierungen gibt, dass die Berufsausbildung etwas Wichtiges ist. Wenn das nicht
78 abgedeckt ist wird auf Ausländer zurückgegriffen. Es wird weiter die Rot-Weiß-Rot
79 Karte geben, wo im Fachkräftebereich eine eigene Form von Bewilligung geschaffen
80 wurde. Es gibt seit der Schaffung tausende Bewilligungen. Es ist sicher einen
81 notwenige Sache und man muss weiter daran arbeiten, dass Österreich attraktiver
82 wird.

83 A: Vor allem für den Arbeitsmarkt das die dann offen sind für den ganzen
84 Arbeitsmarkt. Ist das auch ein Vorteil der Rot-Weiß-Rot Karte?

85 B: Die Höchstqualifizierten brauchen nicht einmal eine Stelle angeben wo sie arbeiten
86 werden. Da ist das was sie gesprochen haben schon verwirklicht. Bei der
87 Fachkräftebewilligung ist es so dass nach 10-monatiger Beschäftigung eine Rot-
88 Weiß-Rot Karte gibt. Die Integration geht recht schnell. Sollte das Ganze auch
89 attraktiver machen.

90 A: Was können sie mir über die Rot-Weiß-Rot Karte sonst noch so erzählen?

91 B: Das es eben etwas geschaffen wurde, dass so wie das kanadische Modell mit
92 einen Punktesystem etwas geschaffen wurde, dass nach außen hin transparent ist
93 und nicht nur in Deutsch sondern auch in anderen Sprachen informieren können wie
94 das funktioniert und dadurch auch leichter den Weg finden können nach Österreich.

95 A: Ist Österreich doch auch abhängig von den ausländischen Arbeitskräften?

96 B: Genau.

97 A: Ok, haben Sie sonst noch irgendwelche Erfahrungsberichte zu ausländischen
98 Arbeitskräften oder generell zu Personen mit Migrationshintergrund wo es Probleme
99 gibt was noch aufgearbeitet gehört?

100 B: Ja vielleicht auch noch das mit dem, weil ich es da gelesen habe, die Anerkennung
101 von Ausbildungen ist sicher ein Thema. Das sollte auch noch leichter gehen, damit
102 die Leute auch so eingesetzt werden können wie sie ausgebildet sind.

103 A: Gibt es da Ideen von der WK oder ist da eher die AK zuständig?

104 B: Es gibt genauso Vorstöße von der WK aber bin ich leider auch nicht eingebunden.
105 Das ist eine Bundesweite Angelegenheit die von der WK-Österreich gemacht wird.

106 A: Ok. Ich habe dann eigentlich keine Fragen mehr.

1

2 Email-Befragung

3 Befragungspartnerin: Personalchefin Dipl.-BW (FH) Andrea Schüssler von Fritz Eg-
4 ger GmbH & Co. OG

5 Datum: 10.06.2014

6 Warum hat sich ihr Betrieb am Wirtschaftsstandort St. Pölten angesiedelt?

7 Nähe zu den östlichen Ländern; wirtschaftliche Lage

8 Aus welchen Ländern kommen Ihre Arbeitskräfte?

9 Albanien, Österreich, Bosnien, Deutschland, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumä-
10 nien, Serbien, Russland, Slowenien, Slowakei, Türkei

11 → Welches Herkunftsland ist besonders häufig vertreten?

12 Österreich

13 → Inwiefern kommt es unter den Arbeitskräften zu Spannungen, aufgrund der ver-
14 schiedenen Herkunftsländer?

15 Es gibt sehr wenig Spannungen.

16 Wie ist in Ihrem Betrieb das Verhältnis zwischen einheimischen und ausländischen
17 Arbeitskräften?

18 Ca. 10% Ausländer und 90% Einheimische; Wir können nur nach Nationalität aus-
19 werten und da viele ausländische Mitarbeiter, die österreichische Staatsbürgerschaft
20 haben, ist die Frage nicht eindeutig zu beantworten.

21 Haben Sie besondere Probleme mit Arbeitskräften aus bestimmten Herkunftslän-
22 dern?

23 Nein

24 →Über welche Qualifizierung verfügen die ausländischen ArbeiterInnen?

25 Hilfsarbeiter und handwerkliche Ausbildung (z.B. Schlosser)

26 →Inwiefern kann ihre Ausbildung aus dem Herkunftsland verwertet werden?

27 Das kommt darauf an; handwerkliche Ausbildungen bringen einen Nutzen und wer-
28 den durch Zusatzausbildungen noch verfeinert; aber das betrifft alle anderen Mitar-
29 beiter auch. Als Hilfsarbeiter findet die Ausbildung direkt vor Ort an der jeweiligen
30 Stelle statt.

31 →Besetzen bei Ihnen ausländische Arbeitskräfte auch Führungspositionen? Aus wel-
32 chen Ländern kommen die?

33 Im Werk Unterradlberg in der Produktion weniger; im Vertriebsinnendienst haben wir
34 eine Führungskraft (Kroatien) und die Personalleitung (Deutschland); gruppenweit
35 nehmen ausländische Arbeitskräfte sicherlich auch Führungspositionen ein – gerade
36 im Vertrieb - aber in diesen Bereich habe ich persönlich zu wenig Einblick.

37 →In welchem Zusammenhang steht die GastarbeiterInnen-Anwerbung der 1960er
38 Jahre. zur heutigen Personalstruktur des Betriebs?

39 -----

40 • Kommt es vor, dass mehrere Generationen einer Familie in ihrem Betrieb ar-
41 beiten, wenn ja, woran liegt dies?

42 ○ Ja, das kommt vor. Wir haben von manchen Familien Väter und Söhne
43 sowie Schwiegersöhne im Unternehmen. Inzwischen kommt es auch
44 schon vor, dass die Enkel von pensionierten Mitarbeitern sich bewer-
45 ben, Guter Verdienst in der Schichtarbeit, wenig Ausbildung bei man-
46 chen Stellen notwendig, guter Ruf bzw. gute Erfahrungen der Großväter
47 oder Väter im Unternehmen.

48 Wie sieht das Geschlechterverhältnis aus?

49 9% Frauen und 91% Männer im Werk Unterradlberg

50 Glauben Sie, könnten sie den Arbeitskräftebedarf mit österreichischen ArbeiterInnen
51 decken? Ich denke schon, aber es würde schwierig umsetzbar sein und man müsste
52 einige Kompromisse eingehen.

53 Welche großen personellen Umstrukturierungen hat es im Betrieb gegeben?

54 -----

55

56 →Inwiefern haben Sie die Wirtschaftskrise zu spüren bekommen?

57 Ja, diese spürten auch wir. In Österreich haben wir in diesem Zeitraum aber ein fle-
58 xibles Zeitmodell in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten einführen können, so
59 dass wir in diesem Zeitraum unseren Personalstamm halten konnten und keine Kün-
60 digungen aus wirtschaftlichen Gründen aussprechen mussten.

61 Müssten Sie Ihren Betrieb anders organisieren, wenn Sie keine ausländischen Ar-
62 beitskräfte zur Verfügung hätten?

63 Nein

64 Worin bestehen Ihrer Meinung nach die größten Vorteile/Probleme von/mit ausländi-
65 schen Arbeitskräften?

66 Vorteile: Natürlich kann man nicht alle über einen Kamm scheren, aber die meisten
67 sind sehr arbeitswillig und scheuen keine Arbeit; egal, was zu tun ist.

68 Probleme (?):Kulturelle Schwierigkeiten sind mir bis dato eigentlich nicht bekannt.
69 Sprachliche Schwierigkeiten auch nicht, da die deutsche Sprache eine Grundvoraus-
70 setzung für die Einstellung ist, da wir sonst keine Schichtübergabe oder Fehlersuche
71 an den Anlagen garantieren könnten. Kleiner Spannungen gibt es vielleicht bei der
72 Urlaubsplanung in den Sommermonaten, da die ausländischen Kollegen natürlich
73 sehr gerne länger nach Hause fahren möchten.

74 Was müsste Ihrer Meinung nach vom Staat und von öffentlichen Stellen getan wer-
75 den, um die Probleme zu minimieren?

76 Wer (welche Institution) sollte Ihrer Meinung nach diesbezüglich aktiv werden?

77 Sehen Sie ausländische Arbeitskräfte in Sankt Pölten als gut integriert an? Ist die
78 Situation in dieser Hinsicht in Sankt Pölten besser oder schlechter als in anderen
79 Städten, die Sie kennen? Inwiefern?

80 Was könnte zu einer besseren Integration getan werden?

81 Setzt Ihr Betrieb Maßnahmen zur besseren Integration oder hat Ihr Betrieb solche
82 Maßnahmen bei anderen Stellen angeregt?

83 Woran liegt es Ihrer Meinung nach, dass solche Anregungen nicht aufgegriffen und
84 umgesetzt werden?

85 Stehen Sie in Bezug auf ausländische Arbeitskräfte mit anderen Unternehmen oder
86 (öffentlichen) Stellen in Erfahrungsaustausch?

87 Nein

88 Bietet Ihr Betrieb/Unternehmen selbst Fördermaßnahmen (z.B. Sprachunterricht; an-
89 dere Schulungen, die über die allgemeinen Arbeitsanforderungen hinausgehen) an?

90 Nein

91

Abstract

Heuer vor 50 Jahren wurde mit dem Raab-Olah Abkommen der österreichische Arbeitsmarkt für GastarbeiterInnen geöffnet. Die Wirtschaft erlebte einen Boom, wodurch billige Hilfskräfte von Nöten waren. Dies traf nun auch die, sich zu einer Industriestadt entwickelnde Stadt St. Pölten und veränderte die Bevölkerungszusammensetzung und das Stadtbild massiv. Heutzutage ist das Thema noch immer sehr brisant, vor allem unter Jugendlichen und dem Arbeitsmarkt.

Deshalb befasst sich diese vorliegende Arbeit mit dem Thema der GastarbeiterInnen und deren Nachkommen im Raum St. Pölten. Mit Hilfe von Statistiken soll ein grober Überblick über die Bevölkerungsentwicklung der Personen mit Migrationshintergrund in St. Pölten gegeben werden. Aufgrund der fehlenden Datenlage, werden Faktoren, wie die berufliche Stellung der MigrantInnen, deren Qualifikationen und der Wandel bei den Nachkommen der GastarbeiterInnen anhand der österreichischen Datengrundlage analysiert.

Hinsichtlich der Lage in St. Pölten werden Experteninterviews mit unterschiedlichen Akteuren, welchen aufgrund dieses Themas eine Rolle zukommt, geführt werden. Ansichten und Meinungen von Betrieben, der Arbeiterkammer, der Wirtschaftskammer, der Betriebsseelsorge und vom Jugendzentrum Steppenwolf werden aufgefasst und interpretiert.

Angesichts der Bedeutung der GastarbeiterInnen für die wirtschaftliche Lage in St. Pölten, zeigt sich hier noch keine bewusste Relevanz der Bevölkerung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund. Mittels einer Ausstellung zu „50 Jahre Gastarbeiter“ möchte die Betriebsseelsorge, vor allem den Jugendlichen in St. Pölten, darstellen, weshalb ausländische Arbeitskräfte vollsten Respekt verdienen.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Andrea Stoiber

Geburtsort: St. Pölten

Staatsangehörigkeit: Österreich

Ausbildung

2009 – 2014 Lehramtsstudium UF Geographie und Wirtschaftskunde
und Geschichte, Sozialkunde und politische Bildung

2008 Matura im Mary Ward Privatgymnasium in St. Pölten

Zusatzqualifikationen

2013/2014 Einjähriger Lehrgang zur Berufsorientierungskoordinatorin am Institut Geographie der Uni Wien

2013 Geprüfte Wintersportwochenbegleiterin mit Level A2 (Skilehrerin)

11/2010 EFCELT – EF Cambridge English Level Test mit Level B2

