

Teil 1

Endbericht
„URBANE ArbeitnehmerInnen“
Inhaltliche Befunde

Astrid Anna Hanschitz, Ferdinand Lechner, Irene Pimminger, Walter Reiter, Andreas Riesenfelder, Barbara Willsberger

Endbericht an den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

Wien, 31.05.2000



Forschungsbericht

**“Ausländische ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchende
der zweiten und dritten Generation im URBAN-Gebiet
und ihre Bedingungen auf dem Arbeitsplatz bezie-
hungsweise den Arbeitsmärkten”**

Endbericht

1.7.1999-30.04.2000



Projekträger

L&R Sozialforschung OEG

Fördergeber

Dieses Projekt wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative „URBAN“ gefördert. Die Initiative hat eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation in der Wiener Gürtelregion zum Ziel. Das vorliegende Projekt hatte einen Förderzeitraum von 10 Monaten.

Projektziel

Auf Grundlage einer differenzierten quantitativen und qualitativen Expertise sowie einer Bewertung der bestehenden Ansätze zur arbeitsmarktbezogenen und sozialen Integration der Zielgruppe sollen Handlungsoptionen entwickelt werden, die eine nachhaltige Verbesserung der Perspektiven von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation am Arbeitsmarkt fördern.

Projektteam

Ferdinand Lechner:	Projektleitung
Walter Reiter:	Projektleitung
Astrid Anna Hanschitz:	Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Administration
Irene Pimminger:	Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Andreas Riesenfelder:	Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Barbara Willsberger:	Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Inhalt

1	Vorwort	8
2	Einleitung	9
2.1	Problemdarstellung	9
2.2	Ziel der Studie	10
2.3	Sensibilisierung der Öffentlichkeit	11
3	Methoden und Umfang der Studie	13
3.1	Methoden der Strukturanalyse	14
3.1.1	Demographische Daten	14
3.1.2	Kleinräumige Arbeitsmarktdaten	14
3.1.3	Ergebnisse und Auswertungen aus der multithematischen Studie „Leben in Wien“	15
3.2	Methoden zur Untersuchung von objektiven Arbeitsbedingungen, Chancen und Barrieren	16
3.2.1	Quantitativer Ansatz der Befragungen	16
3.2.2	Qualitativer Ansatz der Befragungen	16
3.2.3	Auswertung der Befragungen	17
3.2.4	Analyse diverser Studien und Projekte	17
3.3	Handlungsoptionen	17
3.4	Quotenplan für die quantitativen Befragungen	18
3.4.1	AusländerInnenbefragung	18
3.4.2	UnternehmerInnenbefragung	21
	TEIL 1	22
	INHALTLICHE BEFUNDE	22
4	Strukturanalyse	23
4.1	Arbeitsmarktpolitisch relevante Bereiche von „URBAN-Wien Gürtel plus“	23
4.2	Demographische Entwicklung und Struktur der URBAN-Zone im Zeitraum 1995-1998	24
4.3	Entwicklung am Arbeitsmarkt	27
4.3.1	Arbeitsstätten/Arbeitsplätze	27
4.3.2	Arbeitspendelwanderung	27
4.3.3	Arbeitslosigkeit	27
4.3.4	Qualifikation und Dequalifizierung durch Emigration	29
4.4	Einkommensdisparitäten	30
4.5	Situation am Arbeitsplatz	31
4.6	Zusammenfassung der Strukturanalyse	32
5	Rechtliche Situation von AusländerInnen	33

5.1	Aufenthaltsrecht, Novelle 1997	33
5.1.1	Aufenthaltsverfestigung	34
5.1.2	Zuwanderungsquote	34
5.2	AusländerInnenbeschäftigungsgesetz	35
5.2.1	Beschäftigungsbewilligung	35
5.2.2	Arbeitserlaubnis	36
5.2.3	Befreiungsschein	36
5.2.4	Leistungen bei Arbeitslosigkeit	37
5.3	Probleme des Fremdengesetzes 1997	37
6	Arbeitssituation und Einstellung von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation in der URBAN-Zone	39
6.1	Entwicklungshemmende Identitätsprobleme	39
6.2	Ausbildung	40
6.2.1	Niedriges Niveau der schulischen Ausbildung	40
6.2.2	Probleme des Zugangs zur schulischen Ausbildung	41
6.2.3	Mangelndes Bildungsbewusstsein	42
6.2.4	Probleme der dualen Ausbildung	43
6.3	Beschäftigungssituation	44
6.3.1	Beschäftigungssegmente mit beschränkten Aufstiegschancen	44
6.3.2	Unterschiedliche Arbeitsbedingungen	45
6.3.3	Prekäre Einkommenssituation	46
6.3.4	Fehlende Interessenvertretung	47
6.3.5	Betriebliche Integration und Akzeptanz	48
6.3.6	Fehlende Förderung der selbständigen Berufstätigkeit	50
6.4	Arbeitsmarkt	51
6.4.1	Benachteiligungen	51
6.4.2	Konkurrenz Nachteile	52
6.5	Weiterbildung	53
6.5.1	Hohe Weiterbildungsmotivation	53
6.5.2	Erfolgreiche Weiterbildungsanstrengungen	54
6.5.3	Präferenzen für Sprach- und EDV-Kurse	55
6.6	Information	56
6.6.1	Inadäquate Beratungsstruktur	56
6.6.2	Weiterbildungsmöglichkeiten sind nicht ausreichend bekannt	57
6.6.3	Notwendigkeit breiter Öffentlichkeitsarbeit	58
6.6.4	Unternehmensstandort URBAN-Zone	58
7	Das Wiener URBAN-Programm „URBAN-Wien Gürtel Plus“	59
7.1	Das Programm	60
7.2	Maßnahmbereiche mit direktem oder potentielltem Bezug zur Zielgruppe AusländerInnen	61
7.2.1	Unternehmens- und Beschäftigungsförderung	61
7.2.2	Aktivierung und Unterstützung	63
7.2.3	Qualifizierung	65

8	Bildungsangebote im URBAN-Gebiet – ein Überblick	68
9	Internationale Ansätze und Erfahrungen der URBAN-Programme	75
9.1	Ansatzpunkte zur Förderung urbaner Zonen	76
9.1.1	Segregation als europaweites Problem	76
9.1.2	Spannungsverhältnis Zentrum-Peripherie	77
9.1.3	Notwendigkeit lokaler Ansätze	78
9.2	Umsetzungsschwerpunkte in den URBAN-Städten	79
9.2.1	Gründung von Stadtteilzentren	79
9.2.2	Verbindung von Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik	81
9.2.3	Mobilisierung der Kleinunternehmen	82
9.2.4	Information und Beratung	83
9.2.5	Förderung der Gründung und Erweiterung der ethnischen Ökonomie	84
	Empfehlungen	87
9.3	URBAN-Zentrum für Weiterbildung und Beratung	88
9.3.1	Funktionen eines URBAN-Zentrums für Beratung und Weiterbildung	88
9.3.2	Trägerkonstruktion	89
9.3.3	Weiterbildung für ausländische Jugendliche (Leistungsschwerpunkt I)	90
9.3.4	Beratung und Information (Leistungsschwerpunkt II)	94
9.3.5	Inhaltliche Kooperationen	95
9.3.6	Nutzen des URBAN-Zentrums für Weiterbildung und Beratung	95
9.4	Gründungsprogramm für junge Erwachsene ausländischer Herkunft	97
9.5	Unterstützung von Betriebsübernahmen durch AusländerInnen in der URBAN-Zone	100
9.6	Förderprogramm für Beschäftigte ausländischer Herkunft	102
9.7	Sonderprogramm: CASH GOES WORK	105
	TEIL 2	107
	ERHEBUNGSERGEBNISSE	107
10	AusländerInnenbefragung	108
10.1	Strukturdaten	109
10.1.1	Verteilung der Befragten auf die Bezirke	109
10.1.2	Alter	110
10.1.3	Aufenthaltsdauer	111
10.1.4	Anteil der Geschlechter	111
10.1.5	Familien- und Haushaltsstruktur	111
10.2	Soziale Situation	112
10.3	Rechtliche Situation	114
10.3.1	Geburtsland	114
10.3.2	Staatsbürgerschaft	115
10.3.3	Aufenthaltsgenehmigung	115
10.3.4	Bezug von Beihilfen	116
10.3.5	Rechtliche Probleme	116

10.4	Schulische und berufliche Ausbildung, Zusatzausbildungen	118
10.4.1	Schulabschluss, Schulwünsche, Gründe für Schulabbruch	119
10.4.2	Bisher ausgeübte Tätigkeiten von Berufsausbildungs- AbbrecherInnen	121
10.4.3	Fähigkeiten	122
10.4.4	Zusatzausbildungen	122
10.5	Berufliche Motivation und subjektive Perspektiven	125
10.5.1	AnsprechpartnerInnen in beruflichen Angelegenheiten	125
10.5.2	Bedeutung der Erwerbstätigkeit	125
10.5.3	Chancen am Arbeitsmarkt	126
10.5.4	Berufswünsche und ihre Realisierung	128
10.5.5	Qualifizierungsbereitschaft	130
10.6	Situation am Arbeitsplatz und im Unternehmen	131
10.6.1	Berufe	131
10.6.2	Gründe für Berufswechsel	132
10.6.3	Erfahrungen bei der Jobsuche	132
10.6.4	Beschäftigungsdauer	133
10.6.5	Weg zum Arbeitsort	133
10.6.6	Arbeitszeit	133
10.6.7	Status	134
10.6.8	Betriebsgröße und Belegschaftsstruktur	134
10.6.9	Kontaktpersonen im Betrieb	135
10.6.10	Kenntnis von Interessenvertretungen	137
10.6.11	Serviceangebote der Arbeiterkammer	138
10.6.12	Bereitschaft zur Mitgliedschaft in der Gewerkschaft	138
10.6.13	Lohnfestlegung	140
10.6.14	Aufstiegschancen	142
10.6.15	Training on the job	142
10.7	Situation bei der Arbeit- und Lehrstellensuche	146
10.7.1	Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche	146
10.7.2	Interessenvertretung in der Arbeitslosigkeit	148
10.8	Einkommenssituation der Befragten	149
10.8.1	Monatliches Nettoeinkommen	149
10.8.2	Zusätzliche Einkommensquellen	150
10.8.3	Verwendung des Einkommens	151
10.8.4	Veränderungen des Einkommens	151

11 UnternehmerInnenbefragung	153
11.1 Demographie der UnternehmerInnen	153
11.2 Allgemeine Struktur der Unternehmung	155
11.3 Zufriedenheit mit AusländerInnen im Betrieb	158
11.4 Ausbildungsdefizite	159
11.5 Soziales Klima im Unternehmen	160
11.6 Rechtliche Situation der ausländischen MitarbeiterInnen	162
11.7 Einkommenssituation	164
11.8 Bewertung der Standortqualität	165
11.9 Einschätzung der Interessenvertretung	166
12 Quellen und Literatur	167
12.1 Gedruckte Werke	167
12.2 Internetquellen	170
13 Anhang	171
13.1 Leitfaden AusländerInnen der 2. und 3. Generation	171
13.2 Leitfaden UnternehmerInnenbefragung in der URBAN-Zone	192
13.3 Leitfaden für die Befragung von ExpertInnen	204

1 Vorwort

Mit dem hier vorliegenden Endbericht der im Rahmen von URBAN sowie aus Mitteln des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) geförderten Studie werden die Ergebnisse einer Forschungsarbeit präsentiert, die sich der Arbeits- und Bildungssituation von MigrantInnen der zweiten und dritten Generation in der Wiener URBAN-Zone widmet.

Ausgangsbasis für die Forschung war die Hypothese, dass ausländische Jugendliche und junge Erwachsene, obwohl sie, wie angenommen, mehrheitlich in Österreich geboren sind oder zumindest seit langem in Österreich wohnen, trotz einer fortgeschrittenen Integration am Arbeitsmarkt mit enormen Schwierigkeiten und Hemmnissen zu kämpfen haben.

Ziel der Studie war es, eine Bestandsaufnahme der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation der Zielgruppe AusländerInnen der zweiten und dritten Generation zu erarbeiten und deren Potentiale und Defizite am Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Darüber hinaus wurde auf die Einbindung von MultiplikatorInnen, PolitikerInnen und InteressensvertreterInnen sowie Betroffenen großer Wert gelegt. Mit ihnen wurden die aus der Forschungstätigkeit der Studie abgeleiteten Handlungsempfehlungen für eine Verbesserung der Lage von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation am Arbeitsmarkt umfassend diskutiert.

Auf diese Weise entstand ein Vorschlagskatalog, der als Handreichung für Entscheidungsträger, die in den Bereichen Arbeitsmarkt, Qualifizierung, Jugendarbeit, Stadtplanung, Interessenvertretung sowie Integration tätig sind, gesehen werden kann.

Ferdinand Lechner

Walter Reiter

2 Einleitung

2.1 Problemdarstellung

Am 1. Juli 1994 wurde das Förderprogramm für URBAN von der Europäischen Kommission ausgeschrieben. URBAN ist eine Gemeinschaftsinitiative (Maßnahmenpaket der Europäischen Gemeinschaft) zur Verbesserung der Lebensbedingungen in Problemzonen europäischer Großstädte.

Für das URBAN-Programm in Wien wurde der Westgürtelbereich ausgewählt, nachdem sich aus einer Überprüfung verschiedener Gebiete Wiens ergeben hatte, dass hier massive Nachteile in unterschiedlichsten Bereichen (Wohnbereich, Arbeitslosigkeit, hoher AusländerInnenanteil) besonders stark ausgeprägt waren. Das URBAN-Gebiet umfasst kleine Teile des 6., 7., 8. 9. sowie 18. Bezirkes und weite Teile des 12., 15., 16. und 17. Bezirkes. Die zentrale Achse bildet dabei der Gürtel.

Gebietsstatistik¹

Eine statistische Aufschlüsselung ergibt folgende Eckpunkte:

- Insgesamt leben etwas mehr als 130.000 EinwohnerInnen in der URBAN-Zone 1991 (Volkszählung), das sind 8,6% der Wiener Bevölkerung.
- Alter der URBAN-Bevölkerung:

Altersgruppen	unter 15 Jahre	15 bis 45 Jahre	45 bis unter 60 Jahre	über 60 Jahre
In % der URBAN-Bevölkerung	14,6%	49,3%	15,6%	20,5%

- Der Anteil der 15- bis 45-Jährigen in der URBAN-Zone ist von 1971 bis 1991 um 8% gestiegen.
- 34% der URBAN-Bevölkerung sind AusländerInnen (Wiener Durchschnitt 18%).
- 70.000 Berufstätige leben in der URBAN-Zone,
- 11,3% der URBAN-Bevölkerung sind arbeitslos (2% mehr als im gesamt Wiener Gebiet).
- 33,5% der URBAN-Bevölkerung gehören den einkommensschwachen Berufsschichten (HilfsarbeiterInnen, angelernte ArbeiterInnen) an, das sind 10% mehr als im übrigen Wien.
- Je 100 EinwohnerInnen stehen 41 Arbeitsplätze zur Verfügung.

¹ Operationelles Programm für Teile des dichtbebauten Wiener Stadtgebietes 1995

- 54.000 Arbeitsplätze sind vorwiegend auf Klein- und Mittelbetriebe aufgeteilt (7,3% der gesamten Arbeitsplätze in Wien).
- In den letzten 20 Jahren gingen 10% der Arbeitsplätze in der URBAN-Zone verloren.
- Die EinwohnerInnen der URBAN-Zone leben in ca. 77.000 Wohnungen, von denen 65% aus der Zeit vor 1919 stammen.
- 41% der Wohnungen haben kein WC.
- Die durchschnittliche Wohnnutzfläche pro Person beträgt 29m².
- Einem/r BewohnerIn steht in der URBAN-Zone ein Quadratmeter Grünfläche zur Verfügung.

2.2 Ziel der Studie

Aufgrund zuvor genannter Probleme in der URBAN-Zone sollte diese Studie auf Grundlage einer differenzierten quantitativen und qualitativen Expertise sowie einer Bewertung der bestehenden Ansätze zur arbeitsmarktbezogenen und sozialen Integration der Zielgruppe Handlungsoptionen entwickeln, die eine nachhaltige Verbesserung der Perspektiven von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation am Arbeitsmarkt induzieren.

Der hier vorliegende Endbericht stellt die Ergebnisse der Forschungstätigkeiten im Rahmen des Projektes „Ausländische ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchende der zweiten und dritten Generation im URBAN-Gebiet und ihre Bedingungen auf dem Arbeitsplatz beziehungsweise den Arbeitsmärkten“² im Projektzeitraum 01.07.1999 bis 30.04.2000 dar.

Um der Vollständigkeit des Berichtes genüge zu tun, befinden sich im Anhang die Fragebögen der AusländerInnenbefragung, UnternehmerInnenbefragung und der ExpertInnenbefragung. Weiters ein Quellen- und Literaturverzeichnis verwendeter Werke, Studien, Projekte und Internetquellen, die für die Analysen herangezogen wurden.

² Folgend wird der Studientitel „Ausländische ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchende der zweiten und dritten Generation im URBAN-Gebiet und ihre Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt beziehungsweise den Arbeitsmärkten“ durch den Kurztitel „URBANE ArbeitnehmerInnen“, der als Arbeitstitel dieses Projektes diente, ersetzt.

2.3 Sensibilisierung der Öffentlichkeit

Um die Öffentlichkeit mit der vorliegenden Forschungsarbeit „URBANE ArbeitnehmerInnen“ zu konfrontieren, wurde auf unterschiedliche Formen der Öffentlichkeitsarbeit zurückgegriffen.

Die im Rahmen des Projektes durchgeführten Workshops waren dabei nur für eine begrenzte Teilöffentlichkeit zugänglich, die aus der Studie abgeleiteten Handlungsvorschläge wurden aber mediengerecht für die breite Öffentlichkeit aufbereitet.

Die mediale Form der Information richtet sich an alle Interessierten sowie an die untersuchte Zielgruppe. Es wurde darauf Bedacht genommen, die vorhandenen Informationen über URBAN so weit wie möglich zu streuen. Aus diesem Grund wurde eine visuelle, schriftliche und elektronische Gestaltung gewählt.

Erstellt wurden:

- eine Videodokumentation
- ein Folder und
- eine Homepage.

Workshops

In zwei einschlägigen Workshops wurden die erarbeiteten Handlungsmodelle mit MultiplikatorInnen und InteressensvertreterInnen aus diversen Institutionen diskutiert und adaptiert.

Workshop I diente dazu, die bis zu dem Zeitpunkt entwickelten Handlungsoptionen zu diskutieren und gegebenenfalls abzuändern. Wichtig bei diesem Arbeitskreis war, die Machbarkeit der Empfehlungen abzuschätzen. VertreterInnen der Gewerkschaft, dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) sowie dem Arbeitsmarktservice (AMS) und der Volkshochschule (VHS) Ottakring waren TeilnehmerInnen dieses Workshops.

Workshop II beinhaltete die Präsentation der gesamten Studie sowie eine anschließende ausführliche Diskussion des endgültigen Vorschlagkataloges und die Abschätzung der Chancen und Barrieren zur Umsetzung vorgelegter Handlungsempfehlungen.

Videodokumentation

In Bedacht auf die Vernetzung im Rahmen von URBAN wurde das URBAN-Projekt INTERFACE (Internationales Jugend-, Kultur- und Bildungszentrum) von L&R Sozialforschung beauftragt, eine Videodokumentation über die URBAN-Zone zu erstellen. In Begleitung eines Medienexperten dokumentierten jugendliche MitarbeiterInnen von INTERFACE die URBAN-Zone in einer Kurz- (ca. 4 Min.) und einer Langversion (ca. 10 Min.). Die Videos beinhalten URBAN-Projekte des waff sowie Interviews mit ProjektteilnehmerInnen, PolitikerInnen und dem Projektleiter der Studie „URBANE ArbeitnehmerInnen“. Mit dieser Art visueller Öffentlichkeitsarbeit sollen Stimmungen sowie Entwicklungen der URBAN-Zone innerhalb der Projektphase von URBAN festgehalten und entsprechend an Interessierte weitergegeben werden können. Die Videos sind beim waff erhältlich.

Folder

Um die Informationen über URBAN und die hier vorliegende Studie besser dort verteilen zu können, wo sie benötigt werden, wurde ein URBAN-Folder entwickelt. Es wurde eine Stückzahl von 5.000 Exemplaren gedruckt. Diese sollen in der URBAN-Zone sowie Jugendeinrichtungen und Beratungsstellen verteilt werden. Erhältlich ist der Folder beim waff, soweit er nicht in diversen zuvor genannten Stellen der URBAN-Zone aufliegt.

Homepage

Neben diesen traditionellen Informationsmedien wurde auch eine Homepage erstellt. Unter der Internetadresse <http://www.waff.at/urbanzone> können allgemeine Informationen über URBAN sowie im Einzelnen über die Wiener URBAN-Projekte, wichtige Kontaktadressen, Kommentare von Politikern zu URBAN und die Ergebnisse der vorliegenden Studie bezogen werden.

3 Methoden und Umfang der Studie

Das folgende Kapitel beschreibt das methodische Vorgehen des Projektes „URBANE ArbeitnehmerInnen“. Die vorliegende Studie besteht aus zwei Untersuchungsteilen sowie der Modellerarbeitung von Empfehlungen:

- Die Strukturanalyse, die die Problematik der Situation von AusländerInnen und Ausländern der zweiten und dritten Generation mit vorhandenen Daten beschreibt, und
- die Analyse der objektiven Arbeitsmarktbedingungen, Chancen und Arbeitskräfte-nachfrage durch die Befragung von AusländerInnen, UnternehmerInnen und Exper-tInnen sowie FachexpertInnen der URBAN-Zone.
- Aus diesen beiden Untersuchungsteilen wurden schlussendlich die Handlungsoptionen entwickelt.

Die Strukturanalyse erfolgte mit Methoden der Literaturanalyse, Internetanalyse, Analyse von Bevölkerungsdaten sowie Arbeitsmarktdaten und der Analyse von relevanten Vergleichsprojekten.

In der Folge wurden Befragungen mit der Zielgruppe zweite und dritte Generation von AusländerInnen, UnternehmerInnen die ausländische MitarbeiterInnen beschäftigen, UnternehmerInnen, die keine ausländischen MitarbeiterInnen beschäftigen und Exper-tInnen aus der URBAN-Zone sowie diversen ExpertInnen anderer Gebiete und Aufgabenbereiche durchgeführt.

Zuletzt wurde aus der Analyse aller zuvor generierter Daten Handlungsoptionen für EntscheidungsträgerInnen erstellt.

Definition

Da während der Recherche festgestellt werden konnte, dass der Begriff der „zweiten und dritten Generation von AusländerInnen“ bisher unscharf definiert wurde und es demnach keine allgemeingültig akzeptierte Definition gibt, wurde für diese Studie Folgendes als Eingrenzung angenommen:

„Unter AusländerInnen der zweiten und dritten Generation werden Personen verstanden, deren Eltern oder Großeltern nach Österreich zugewandert sind und die zumindest seit dem Pflichtschulalter in Österreich leben. Diese Definition inkludiert österreichische StaatsbürgerInnen, die in der Folge dennoch unter AusländerInnen subsummiert werden.“

3.1 Methoden der Strukturanalyse

Über die URBAN-Zone beziehungsweise die Situation am Arbeitsmarkt und von AusländerInnen in Wien existieren Daten aus unterschiedlichen Quellen. Eine Gegenüberstellung von Makro- (Wien) und Mikrobefunden ließ sich für jene Daten vornehmen, die auf der kleinräumigen Ebene der URBAN-Zone verfügbar waren. Da sich die URBAN-Zone nicht auf Bezirksebene abgrenzt, sondern auf der Ebene von kleinräumigen Zählsprenkeln, war die Zahl quantifizierbarer Daten begrenzt. Die kleinräumige Abgrenzung war jedoch unumgänglich, da Daten auf Bezirksebene kein eindeutiges Bild von der URBAN-Zone liefern können, zumal die stadtnahen beziehungsweise peripheren Teile der betroffenen Bezirke eine ganz andere Sozialstruktur aufweisen als die unmittelbare Gürtelzone (URBAN-Zone). Im Einzelnen waren für die Studie folgende Daten verfügbar:

- Demographische Daten
- Kleinräumige Arbeitsmarktdaten
- Ergebnisse und Auswertungen aus der multithematischen Studie „Leben in Wien“

3.1.1 Demographische Daten

Für die URBAN-Zone ließen sich aus der Bevölkerungsevidenz des Statistischen Amtes der Stadt Wien (MA 66) demographische Eckdaten über die ausländische Bevölkerung in der URBAN-Zone für die letzten Jahre (1995-1999) ermitteln. Die Daten umfassen kleinräumige Informationen über Altersaufbau, Geschlecht und Staatsbürgerschaft der ausländischen Bevölkerung in der URBAN-Zone.

3.1.2 Kleinräumige Arbeitsmarktdaten

Kleinräumige Beschäftigungs- und Arbeitsmarktdaten wurden über die Planungsabteilung der Stadt Wien (MA 18) und das Statistische Amt der Stadt Wien (MA 66), dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und dem AMS-Wien bezogen. Ergänzt wurden diese Informationen durch die einschlägigen Auswertungen auf Bezirksebene, die in den Veröffentlichungen des AMS-Wien dokumentiert sind. Diese Auswertungen beruhen allerdings zum Teil auf Modellannahmen und waren daher nur additiv von Bedeutung.

3.1.3 Ergebnisse und Auswertungen aus der multithematischen Studie „Leben in Wien“

Auf der Grundlage der Studie „Leben in Wien“ wurden mehrere Auswertungen vorgenommen. An erster Stelle war dies die Studie des IFES „Leben in Wien. URBANZONE“, auf deren Erhebungsergebnisse zurückgegriffen werden konnte. Die Stichprobe der IFES Studie ist allerdings relativ klein und lässt für Ausländer - 276 Personen wurden befragt - nur bedingt Schlüsse zu. Für die Zielgruppe der zweiten und dritten Generation konnten die Daten nur teilweise herangezogen werden, da die IFES Studie diese Zielgruppe nicht explizit behandelt.

Eine weitere wichtige Studie, auf die das Projekt „URBANE ArbeitnehmerInnen“ aufbauen konnte, war die Sonderauswertung der Befragung „Leben in Wien“, durchgeführt vom IHS, mit dem Studientitel „Einwanderung und Niederlassung in Wien“. Die Qualität der auf „Leben in Wien“ aufsetzenden Daten beruht auf einem alle Lebensbereiche umfassenden Fragenkatalog (etwa 200 Fragen), der eine Vernetzung verschiedener Problemfelder (Arbeitsmarkt - Wohnsituation - Einkommen) zuließ. Im vorliegenden Projekt wurden die vorhandenen Daten daher durch zusätzliche Interviews ergänzt und, soweit es möglich war, verglichen.

3.2 Methoden zur Untersuchung von objektiven Arbeitsbedingungen, Chancen und Barrieren

3.2.1 Quantitativer Ansatz der Befragungen

Die Erhebung und Bearbeitung dieser Untersuchungsdimension wurde unter Verwendung von strukturierten Fragebögen durchgeführt. Folgende Gruppen wurden befragt:

- AusländerInnen der zweiten und dritten Generation (n=200)
 - In diesem Schritt wurden mittels eines geschichteten Samples (vgl. 3.4.1 AusländerInnenbefragung) und unter Mitarbeit multikultureller Vereine, Beratungsstellen für AusländerInnen u.ä. Interviews mit betroffenen AusländerInnen der zweiten und dritten Generation durchgeführt.
- UnternehmerInnen aus der URBAN-Zone (n=60)
 - In dieser Befragung wurde ein Profil der Arbeitskräftenachfrage in der URBAN-Zone erstellt und die Chancen und Barrieren von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation am Arbeitsmarkt aus der Sicht der Unternehmen erhoben. Dieses Sample wurde ebenfalls geschichtet (vgl. 3.4.2 UnternehmerInnenbefragung) und machte somit einen Vergleich der Einstellungen der unterschiedlichen Gruppen möglich.

3.2.2 Qualitativer Ansatz der Befragungen

Im quantitativen Teil der Befragungen handelte es sich darum, durch ExpertInnengespräche die Berufserfahrungen, Wissensvorräte sowie persönliche Einstellungen über die Lage der AusländerInnen der zweiten und dritten Generation zu erfahren. Es handelte sich dabei um Interviews mit Personen, die direkten Kontakt mit der Zielgruppe oder konkretes Fachwissen zum Projektthema vorweisen und daher mit ihrem Expertenwissen die Ergebnisse der vorgehenden Befragungen (AusländerInnenbefragung, UnternehmerInnenbefragung) stützen oder relativieren konnten. Die qualitativen Interviews waren themenzentrierte Leitfadengespräche. Befragt wurden:

- ExpertInnen aus der URBAN-Zone (n=15)
 - Mit dieser Befragung konnte die Beurteilung der Arbeitsmarktchancen ausländischer ArbeitnehmerInnen und Arbeitslose der zweiten und dritten Generation aus der Erfahrung von URBAN-Projekten oder Betreuungsmaßnahmen erhoben werden.

- FachexpertInnen, vor allem AMS, waff, Träger, Sozialpartner (n=15)
 - Die Interviews mit FachexpertInnen dienten der Klärung offener Fragen aus vorhergegangenen Erhebungen, die aus der Sicht dieser ExpertInnen beantwortet werden konnten. Ebenso wurden dabei Ansatzpunkte für eine gezielte Beschäftigungs- beziehungsweise Bildungsoffensive für AusländerInnen der zweiten und dritten Generation in der URBAN-Zone diskutiert.

3.2.3 Auswertung der Befragungen

Die Auswertung der AusländerInnenbefragung und der UnternehmerInnenbefragung erfolgte mit dem Statistikprogramm SPSS. Die ExpertInnenbefragungen wurden mit einem qualitativen Ansatz ausgewertet und finden sich als Ergänzungen im Text wieder.

3.2.4 Analyse diverser Studien und Projekte

In der Bestandsaufnahme zu objektiven Arbeitsmarktbedingungen und Chancen von Ausländerinnen und Ausländern der zweiten und dritten Generation wurde ebenfalls eine Analyse diverser Studien, Projekte und Gesetze durchgeführt, die für die Empfehlungen dieser Studie von Bedeutung waren. Darunter

- ein Vergleich internationaler URBAN-Projekte und von Projekten, die sich in der arbeitsmarktpolitischen und bildungspolitischen Integration als bedeutend erwiesen,
- eine Bestandsaufnahme von bekannten Bildungseinrichtungen in der URBAN-Zone,
- ein Vergleich der URBAN-Maßnahmen und -Projekte auf ihre arbeitsmarktpolitische Relevanz sowie
- eine Analyse der rechtlichen Situation von AusländerInnen in Österreich, einschließlich des Aufenthaltsgesetzes und des AusländerInnen-Beschäftigungsgesetzes.

3.3 Handlungsoptionen

Auf Grundlage aller vorhandenen Daten wurden im letzten Schritt der Studie Handlungsoptionen erstellt, die als Handreichungen für EntscheidungsträgerInnen gesehen werden können. Zu folgenden Untersuchungsschwerpunkten wurden Vorschläge erarbeitet:

- Abbau von Benachteiligungen am Arbeitsplatz,
- Möglichkeiten zur Höherqualifizierung der Zielgruppe,
- Konzept für die Ansiedlung / Expansion anerkannter Bildungseinrichtungen.

3.4 Quotenplan für die quantitativen Befragungen

Die beiden quantitativen Befragungen von AusländerInnen und UnternehmerInnen in der URBAN-Zone wurden auf Grundlage bereits vorhandener Daten geschichtet. In folgendem Abschnitt wird dieser Prozess dargestellt.

3.4.1 AusländerInnenbefragung

Insgesamt wurden 200 AusländerInnen der zweiten und dritten Generation interviewt, darunter 114 Männer und 86 Frauen. Das entspricht dem Prozentsatz der in Wien lebenden ausländischen Männer und Frauen, der aus der Studie „Leben in Wien URBANZONE“³ generiert werden konnte. In dieser Erhebung befanden sich 1997 42,8% weibliche und 57,2% männliche AusländerInnen in der URBAN-Zone. Aufgrund dieses Ergebnisses wurde die Quote für die AusländerInnenbefragung in dieser Studie erhoben. Wie im Antrag festgelegt, wurde das Sample in 150 Beschäftigte und 50 Arbeitssuchende geteilt, wobei hierbei die Männer und Frauen aliquotiert wurden. Weiters wurde eine Gliederung in Gruppen zu jeweils 50% ausländische StaatsbürgerInnen und 50% österreichische StaatsbürgerInnen (eingebürgert) vorgenommen, die einen Vergleich der beiden Gruppen zulassen sollte. Diese Schichtung wurde durchgeführt, um die Hypothese zu überprüfen, daß „ausländische Jugendliche und junge Erwachsene, obwohl sie, wie angenommen, mehrheitlich in Österreich geboren sind oder zumindest seit langem in Österreich wohnen, trotz einer fortgeschrittenen Integration am Arbeitsmarkt mit enormen Schwierigkeiten und Hemmnissen zu kämpfen haben.“

Das Alter der zu befragenden Population wurde nicht festgelegt, da eine Eingrenzung aufgrund des Fehlens einer Totalerhebung von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation als zu ungenau schien. Überlegungen des Projektteams in Bezug auf das Alter der Zielgruppe ergaben Folgendes: Geht man davon aus, dass Kinder und Jugendliche mit der ersten Einwanderungswelle in den 60-er Jahren nach Österreich mit eingewandert oder in dieser Zeit in Österreich geboren sind, können diese ein Alter von bereits 35 bis 40 Jahren erreicht haben und würden nach hier verwendeter Definition zur zweiten Generation zählen.⁴

Aus ähnliche Gründen wurde auch auf eine Festsetzung einer Schichtung in zweite und dritte Generation verzichtet. Auch in diesem Fall gibt es keine Totalerhebung in der untersuchten Zone.⁵

Letztendlich bestand das Sample der AusländerInnenbefragung aus acht unterschiedlichen Teilgruppen.

³ IFES, Leben in Wien - URBANZONE.

⁴ Die älteste befragte Person war 31 Jahre alt und zählt zur zweiten Generation. Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 18,7 Jahren. (Vgl. Kap. 11)

⁵ 5% der befragten AusländerInnen gehörten zur 3. Generation.

Der folgende Abschnitt soll verdeutlichen, wie sich der Quotenplan der Befragung im Soll-Zustand zusammengesetzt hat und wie die Ist-Daten davon abweichen. Diese geringen Abweichungen erklären sich hauptsächlich aus dem schwierigen Zugang zur Zielgruppe AusländerInnen der zweiten und dritten Generation während der Befragung.

AusländerInnenbefragung in Absolutwerten und Abweichung in Prozent

Tabelle 1: Soll- und Ist-Stand der Gesamterhebung n=200

Soll	Ist	Abweichung in %
200	200	0

Quelle: L&R Datafile „AusländerInnenbefragung“, n=200

Tabelle 2: Geschlechterquote

Männer			Frauen		
Soll	Ist	Abweichung in %	Soll	Ist	Abweichung in %
114	114	0	86	86	0

Quelle: L&R Datafile „AusländerInnenbefragung“, n=200

Tabelle 3: StaatsbürgerInnenquote

InländerInnen (eingebürgert)			AusländerInnen		
Soll	Ist	Abweichung in %	Soll	Ist	Abweichung in %
100	104	+4	100	96	-4

Quelle: L&R Datafile „AusländerInnenbefragung“, n=200

Tabelle 4: Beschäftigungsstatus

Beschäftigte			Arbeitslose		
Soll	Ist	Abweichung in %	Soll	Ist	Abweichung in %
150	151	+0,6	50	49	-2

Quelle: L&R Datafile „AusländerInnenbefragung“, n=200

Tabelle 5: Beschäftigungsstatus nach Geschlecht

Männer						Frauen					
beschäftigt			arbeitslos			beschäftigt			arbeitslos		
Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %
86	86	0	28	28	0	64	65	+1,5	22	21	-5

Quelle: L&R Datafile „AusländerInnenbefragung“, n=200

Tabelle 6: Staatsbürgerschaft nach Geschlecht

Männer						Frauen					
inländisch			ausländisch			inländisch			ausländisch		
Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %
57	59	+3,5	57	55	-3,5	43	45	+4	43	41	-5

Quelle: L&R Datafile „AusländerInnenbefragung“, n=200

Tabelle 7: Beschäftigungsstatus Männer nach Staatsbürgerschaft

Männer mit inländischer Staatsbürgerschaft						Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft					
beschäftigt			arbeitslos			beschäftigt			arbeitslos		
Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %
43	45	+4	14	14	0	43	41	-5	14	14	0

Quelle: L&R Datafile „AusländerInnenbefragung“, n=200

Tabelle 8: Beschäftigungsstatus Frauen nach Staatsbürgerschaft

Frauen mit inländischer Staatsbürgerschaft						Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft					
beschäftigt			arbeitslos			beschäftigt			arbeitslos		
Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %	Soll	Ist	Abw. in %
32	34	+6	11	11	0	32	31	-3,2	11	10	-9

Quelle: L&R Datafile „AusländerInnenbefragung“, n=200

3.4.2 UnternehmerInnenbefragung

Um zu zeigen, wie sich die Chancen für AusländerInnen am Arbeitsmarkt in der URBAN-Zone darstellen, wurde das Sample der UnternehmerInnen (n=60) in zwei gleich große Segmente unterteilt. Eines beinhaltet UnternehmerInnen, die ausländische MitarbeiterInnen beschäftigten (n=30), das zweite UnternehmerInnen, die zum Zeitpunkt der Erhebung keine ausländischen MitarbeiterInnen beschäftigt haben (n=30).

Auf Grundlage dieser Schichtung konnte in der Auswertung ein Vergleich der beiden Befragungspopulationen bezüglich der Einstellungen und Meinungen sowie Chancen für ausländische ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchende angestrebt und Unterschiede beziehungsweise Gemeinsamkeiten herausgearbeitet werden.

UnternehmerInnenbefragung in Absolutwerten und Abweichung in Prozent

Für die Befragung der UnternehmerInnen war insgesamt eine Anzahl von 60 Personen vorgesehen. Im Gegensatz zur AusländerInnenbefragung konnte der Quotenplan in der UnternehmerInnenbefragung zu 100% eingehalten werden. Die Soll- und Ist-Werte dieser Erhebung stellen sich folgendermaßen dar:

Tabelle 9: Soll- und Ist-Stand der Gesamterhebung n=60

Soll	Ist	
		Abweichung in %
60	60	0

Quelle: L&R Datafile „UnternehmerInnenbefragung“, n=60

Tabelle 10: UnternehmerInnen mit und ohne ausländische MitarbeiterInnen

UnternehmerInnen mit ausländischen MitarbeiterInnen			UnternehmerInnen ohne ausländische MitarbeiterInnen			
Soll	Ist	Abweichung in %	Soll	Abweichung in %	Ist	Abweichung in %
30	30	0	30	0	30	0

Quelle: L&R Datafile „UnternehmerInnenbefragung“, n=60

TEIL 1
INHALTLICHE BEFUNDE

4 Strukturanalyse

4.1 Arbeitsmarktpolitisch relevante Bereiche von „URBAN-Wien Gürtel plus“

Allgemeines Ziel der Gemeinschaftsinitiative URBAN ist die Verbesserung der Lebens- und Einkommensbedingungen in städtischen Problemvierteln. Das Wiener Programm „URBAN-Wien Gürtel plus“ hat sich dies am Beispiel eines Teils des Westgürtels und der angrenzenden Teile der Innen- und Außenbezirke 6, 7, 8, 9, 12, 15, 16, 17 und 18 vorgenommen. Bei dieser Zone handelt es sich um ein Gebiet, das zum Zeitpunkt der Einreichung und Genehmigung des Programms Ende 1995 einen überdurchschnittlich hohen Anteil an ausländischer Bevölkerung zu verzeichnen hatte und auch hinsichtlich des Problems der Arbeitslosigkeit erhöhte Werte aufwies. Das Operationelle Programm setzte daher insbesondere in den Bereichen arbeitsmarktrelevanter Maßnahmen und integrativer Projekte eindeutige Schwerpunkte, die vor allem im Maßnahmenbereich SAQUORI (Sanieren und Arbeit schaffen durch Qualifizieren, Organisieren und Investieren) konzentriert wurden. Daneben enthielten auch die Maßnahmenbereiche NESKÖFF (Neue soziale und kulturelle Öffentlichkeit) und URBION (URBAN-Intervention Gürtel West) Schwerpunkte, die für die Verbesserung der Situation von ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden, u.a. auch für AusländerInnen der zweiten und dritten Generation, von Relevanz waren. Die folgende Strukturanalyse versucht die Auswirkungen der gesetzten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auf die Arbeitsmarktlage in der URBAN-Zone zu analysieren. Dabei ist vorzuschicken, dass Verlaufsdaten, welche die Entwicklung in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre dokumentieren, im Wesentlichen nur auf einem hoch aggregierten Niveau vorhanden sind und nicht spezifisch ausländische ArbeitnehmerInnen der zweiten und dritten Generation betreffen. Diese Daten können allerdings dennoch einen guten Einblick über den allgemeinen Entwicklungsverlauf der Arbeitsmarktlage in der URBAN-Zone in den letzten Jahren liefern. Ergänzt werden sie durch einige Detailuntersuchungen auf der Basis von Befragungen - vor allem der Befragung „Leben in Wien“ -, die während der Programmzeit durchgeführt wurden und die spezifische Situation ausländischer ArbeitnehmerInnen in der URBAN-Zone präziser bestimmen lassen. Auch diese Detailbefragungen wurden jedoch nicht gezielt mit AusländerInnen der zweiten und dritten Generation durchgeführt. Spezifische Probleme dieser Gruppe am Arbeitsmarkt sollen durch noch durchzuführende Interviews im Rahmen dieses Projektes identifiziert werden. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die in der Folge beschriebenen Bedingungen für ausländische ArbeitnehmerInnen in der URBAN-Zone beziehungsweise in den die URBAN-Zone bildenden Bezirken hoch mit jenen der Teilpopulation der zweiten und dritten Ausländergeneration korreliert sind.

4.2 Demographische Entwicklung und Struktur der URBAN-Zone im Zeitraum 1995-1998

Zu Beginn der neunziger Jahre ergab die Volkszählung eine Zahl von rund 130.000 Einwohnern in der URBAN-Zone. Nach den mit der Volkszählung nicht völlig vergleichbaren Ergebnissen der Bevölkerungsevidenz des Wiener Magistrates lag die Einwohnerzahl von Personen mit ordentlichem Wohnsitz (also einschließlich von ZweitwohnungsbesitzerInnen, deren Zahl in der URBAN-Zone allerdings als gering anzusehen ist) Ende 1984 bei 129.523, Ende 1993 bei 148.568 und Ende 1995 bei 143.468. Es ist also in der Zone ähnlich wie in Wien gesamt von einer Bevölkerungszunahme in den späten achtziger und frühen neunziger Jahre auszugehen. Diese Zunahme hat sich ab 1993 und insbesondere während der bisherigen Programmlaufzeit in einen Bevölkerungsrückgang in den Jahren 1995-1998 gewandelt. Zu Beginn des Jahres 1999 betrug die Wohnbevölkerung nur noch 136.372. Dieser Bevölkerungsrückgang in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre war mit rund 5% also recht beträchtlich, auch wenn die Daten mit 1.1.1999 nur Personen mit Hauptwohnsitz inkludieren. Im Vergleich zur Entwicklung in der gesamten Stadt fiel der Bevölkerungsrückgang überdurchschnittlich hoch aus. Insgesamt betrug er in Wien nur -1,8%. Der Bevölkerungsrückgang betraf In- und AusländerInnen. Bei der ausländischen Bevölkerung war er jedoch mit -5,7% etwas ausgeprägter als bei den InländerInnen (-4,5%). Ein Zusammenhang mit der Erschwerung des Zuzugs von ausländischen StaatsbürgerInnen seit dem Inkrafttreten des neuen Aufenthaltsgesetzes Mitte 1993 ist anzunehmen. Der AusländerInnenanteil an der Bevölkerung der URBAN-Zone ging daher im betrachteten Zeitraum geringfügig zurück und zwar von 34,9% auf 34,6%. Laut Volkszählung 1991 hatte er lediglich 25,0% betragen. Allerdings wird die ausländische Population durch Volkszählungen im Vergleich zu Meldedateien meist etwas untererfasst. Es kann also davon ausgegangen werden, dass rund ein Drittel der derzeitigen Bevölkerung der URBAN-Zone ausländische StaatsbürgerInnen sind.

Der Altersaufbau der Bevölkerung in der URBAN-Zone hat sich im Zeitraum 1995-1998 nicht unbedeutend verändert. Vor allem bei der ausländischen Population kam es zu einem beträchtlichen Absinken der unter 30-jährigen Bevölkerung. Insbesondere in den für ZuwanderInnen typischen Altersgruppen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen waren die Rückgänge mit bis zu 20% erheblich. Hingegen nahm die Zahl der AusländerInnen vor allem bei den 45- bis unter 60-Jährigen mit über 20% bedeutend zu, ebenso bei den 60-jährigen und älteren Personen. Mittlerweile sind bereits mehr als 22% der AusländerInnen in der URBAN-Zone 45 Jahre und älter und mehr als die Hälfte 30 Jahre und älter. Nur mehr weniger als 20% sind unter 15 Jahre alt.

Die ausländische Wohnbevölkerung war 1995 durch eine klare Dominanz der Herkunftsländer „ehemaliges Jugoslawien“ und Türkei gekennzeichnet, die etwa 70% aller AusländerInnen in der URBAN-Zone stellen. Daran hat sich bis Ende 1998 nichts Wesentliches geändert. Die türkische und polnische Bevölkerung nahm allerdings überdurchschnittlich ab und zwar um 13,2% beziehungsweise 14,7%. Insbesondere bei den TürkinInnen ist ein Zusammenhang mit der restriktiveren AusländerInnenengesetzgebung evident. Die polnische Bevölkerung könnte auch durch Abwanderung aus der URBAN-

Zone in andere Stadtteile zurückgegangen sein. Andererseits hat die allerdings nicht sehr bedeutende Population von ZuwanderInnen aus den übrigen Reformländern als Einzige stärker zugenommen.

Auffällig an der Veränderung des Altersaufbaus der wichtigsten MigrantInnengruppen ist der massive Rückgang unter 15-jähriger TürkInnen. Im Haupterwerbssalter fällt er mit rund 10% auch nicht unbeträchtlich aus. Zukünftig von einiger Bedeutung könnte auch die Zunahme unter 15-Jähriger aus dem „übrigen Ausland“, also vor allem aus Entwicklungsländern, sein.

Die ausländischen ZuwanderInnen in der URBAN-Zone stammten nach einer Erhebung aus dem Jahr 1996⁶ vor allem aus kleineren Städten (43%), im geringeren Ausmaß auch aus größeren Städten (26%) und ländlichen Regionen (29%) - der Rest entfällt auf Unbekannt-Fälle. Während unter den SerbInnen kleinere Städte und ländliche Herkunftsregionen dominierten, waren es bei KroatInnen und BosnierInnen besonders kleine Städte, während die zugewanderten türkischen MigrantInnen überproportional aus dem großstädtischen Bereich (41%) nach Wien zugewandert sind. Die aus größeren Städten Zugewanderten wiesen einen Männerüberschuss auf, hingegen die aus kleineren Städten Zugewanderten einen Frauenüberschuss. Etwa die Hälfte der MigrantInnen ist im Zeitraum 1990-1995 nach Wien zugewandert, bei den BosnierInnen sogar mehr als 80%.

Die Aufenthaltsbewilligung der AusländerInnen war nach der Erhebung aus 1996 in 34% unbefristet, in 38% auf 2 Jahre befristet. Für mehr als ein Fünftel der AusländerInnen betrug sie lediglich ein Jahr und noch weniger.

Das durchschnittliche Bildungsniveau der URBAN-Zonen-Bevölkerung liegt unter jenem der gesamten Stadt. Laut Volkszählung 1991 betrug die MaturantInnen- beziehungsweise HochschulInnenquote in der URBAN-Zone 19,4%, in Wien 22,8%. Noch unter der Quote für die gesamte Bevölkerung der URBAN-Zone liegen die Werte für die ausländische Teilbevölkerung. Unter den in der URBAN-Zone lebenden AusländerInnen hatten 1996 52,5% einen Fachschul- oder Lehrabschluss, 13,4% Matura oder Hochschulabschluss. Zum Vergleich dazu betragen die Werte für die gesamte Bevölkerung der URBAN-Zone 1996 47,6% beziehungsweise 26,7%. Bei einem Ausländerinnensample am Yppenplatz zeigte sich 1997 eine starke Polarisierung der Bildungsniveaus unter dieser Gruppe.⁷ Ein Drittel der befragten Frauen besaß AHS/BHS- oder Hochschulabschlüsse, andererseits war mehr als jede zehnte Ausländerin Analphabetin. Aufgrund des kleinen Samples - 42 befragte Frauen - sind Rückschlüsse auf die gesamte Ausländerinnenpopulation allerdings nur sehr bedingt möglich.

Wie nicht anders zu erwarten, wurden und werden Sprachprobleme als gravierendes Problem der ausländischen Bevölkerung der URBAN-Zone wahrgenommen. 31% der 1996 vom IFES befragten Personen empfanden sie als stark und nur 29% als gar nicht vorhanden. Unter den serbischen ZuwanderInnen waren sie am schwächsten, unter den

⁶ IFES: Leben in Wien. URBANZONE. 1996

⁷ Die Umweltberatung, URBANE Frauen - Nachhaltige Stadt aus Frauensicht. Endbericht, Wien 1998, S. 31.

bosnischen am stärksten ausgeprägt. Von den Befragten gaben 17% an sehr gut Deutsch zu sprechen, 46% gut und 26% nur etwas. Etwa 11% konnten Deutsch kaum beziehungsweise „so gut wie gar nicht“ sprechen. Dies traf sogar auf 16% der TürkInnen zu. Lesen und schreiben konnte jeder/jede fünfte AusländerIn kaum und 47% gut bis sehr gut.

Unter den Zuwanderungsmotiven dominierten nach der Befragung von 1996 vor allem „bessere Verdienstmöglichkeiten“ (37% der Befragten), „Arbeitslosigkeit zu Hause“ (32%) und „Flucht aus Krisen-/Kriegsgebieten“ (34%).

Nur ein kleiner Teil der befragten AusländerInnen, die in der URBAN-Zone leben, beabsichtigt lediglich kurzfristig in Wien zu bleiben. Nur jeder/jede Zehnte will bis 5 Jahre oder noch kürzer in Wien bleiben, hingegen über 80% 10 Jahre und länger. Am unschlüssigsten sind bei dieser Frage türkische StaatsbürgerInnen, von denen zwei Drittel nicht genau wissen, ob sie in Österreich bleiben wollen. Andererseits beabsichtigen fast 90% der befragten AusländerInnen irgendwann in ihre Heimat zurückzukehren. Damit in Zusammenhang stehend ist die unsichere Lebenssituation der hier lebenden AusländerInnen. Immerhin 35% befürchten, dass sie oder ein Mitglied ihrer Familie die Aufenthaltsbewilligung verlieren könnten.

4.3 Entwicklung am Arbeitsmarkt

4.3.1 Arbeitsstätten/Arbeitsplätze

Über die allgemeine Betriebsstruktur in der URBAN-Zone stehen Informationen nur aus der Volks- und Arbeitsstättenzählungen aus dem Jahr 1971, 1981 und 1991 zur Verfügung. Nach diesen Zählungen betrug die Anzahl der Arbeitsstätten in der URBAN-Zone zu Beginn der neunziger Jahre etwa 6.800, die der Beschäftigten etwa 54.000. Die URBAN-Zone hat in den siebziger und achtziger Jahren etwa 10% ihrer Arbeitsplätze verloren. Die Verluste betrafen vor allem Arbeitsplätze im industriell/gewerblichen Bereich, deren Anteil von 1981 auf 1991 von 25% auf 16% sank. Die klein- und mittelbetriebliche Struktur der Wirtschaft ist in der URBAN-Zone mit einer Anzahl von rund 8 Beschäftigten pro Arbeitsstätte gegenüber einem Wien-Durchschnitt von 10,5 noch ausgeprägter als in Wien im Allgemeinen.

Nach den Ergebnissen der URBAN-Zonen-Befragung von 1996 waren 35% der ausländischen Bevölkerung in der URBAN-Zone in Industrie und Gewerbe, 22% im Gastgewerbe, 14% im Handel und 29% in anderen Dienstleistungsbranchen beschäftigt. Im Gegensatz dazu waren InländerInnen nur in 20% der Fälle im Produktionssektor und nur zu 4% im Gastgewerbe tätig. Ausländische ArbeitnehmerInnen waren also vor allem auf die „Nischen“ Produktion und Gastgewerbe beschränkt.

4.3.2 Arbeitspendelwanderung

Schon zu Beginn der neunziger Jahre war die URBAN-Zone durch einen deutlichen Überschuss an ArbeitsauspendlerInnen geprägt. Einer Arbeitsbevölkerung von rund 54.000 standen eine Zahl von in der Zone wohnenden Berufstätigen von etwa 70.000 gegenüber, was auf die unterdurchschnittlich schlechten Jobmöglichkeiten im URBAN-Gebiet hinweist. Das Muster der ArbeitspendlerInnenverflechtung in der URBAN-Zone weist allerdings keine gravierenden Unterschiede zwischen der inländischen und der ausländischen Bevölkerung auf. 15% der ausländischen Bevölkerung arbeitete 1996 im eigenen Bezirk, 75% in anderen Wiener Bezirken und 6% außerhalb Wiens. Zu Hause arbeiteten 4% der befragten AusländerInnen und 6% der befragten InländerInnen. Im Gegensatz zur inländischen Bevölkerung pendelten die AusländerInnen der URBAN-Zone überproportional in den 16., 17., 18., 20. und 21. Bezirk aus. Sie benötigten dazu in der Regel 16-30 Minuten (etwa 50% der Befragten). Längere Wege zum Arbeitsplatz waren jedoch unter den AusländerInnen deutlich häufiger anzutreffen als unter den InländerInnen.

4.3.3 Arbeitslosigkeit

Die Entwicklung von Beschäftigung- und Arbeitslosigkeit während der Programmlaufzeit auf kleinräumiger Ebene (Zählbezirke, Zählgebiete) in der URBAN-Zone lässt sich nur

grob skizzieren, da derzeit lediglich regionalisierbare Daten auf Bezirksebene vorhanden sind. Sie betreffen die Jahre 1995-1997. Erwartungsgemäß lagen die Arbeitslosenquoten 1995 (bezogen auf Beschäftigungsverhältnisse!) in den Außenbezirken 15 und 16 relativ deutlich über den Quoten der die URBAN-Zone betreffenden Innenbezirke. Die Quoten der Bezirke 15 und 16 übertrafen den Wiener Durchschnitt um etwa einen halben Prozentpunkt. Zwei Jahre später, 1997, waren die Quoten in allen für die URBAN-Zone relevanten Bezirken deutlich angestiegen. Sie erreichten nahezu 10% in den Bezirken 15 und 16 und etwa 9% in den Bezirken 6 und 17. Im Wiener Durchschnitt betrug die Quote 9,3%. Der Anstieg war in allen URBAN-Bezirken mit Ausnahme des 7. Bezirks beträchtlich. Man kann davon ausgehen, dass die entsprechenden Quoten in den die URBAN-Zone betreffenden Teilen der Bezirke über dem Bezirksdurchschnitt anzusiedeln waren und sind, da schon bei der Volkszählung 1991 die Arbeitslosenquote in der URBAN-Zone um 2 Prozentpunkte über dem gesamten Durchschnitt der Stadt lag, während die Bezirksquoten im Zeitraum 1995-1997 nur teilweise und maximal um 1 Prozentpunkt den Durchschnittswert übertrafen.

Eine weitere Berechnungsmethode regionaler „Arbeitslosenraten“ lässt sich aus der Lohnsteuerstatistik gewinnen. Setzt man die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen des Jahres 1997 in Bezug zu den lohnsteuerpflichtigen Personen im Jahr 1996 - neuere Daten liegen für die Lohnsteuerpflichtigen noch nicht vor - so ergibt sich ein ähnliches regionales Muster wie bei der Bezugnahme auf Beschäftigungsverhältnisse. Es bleibt also festzuhalten, dass sich die Situation am Arbeitsmarkt in der URBAN-Zone beziehungsweise in den dazugehörigen Bezirken - einschließlich außerhalb der Zone befindlicher Teile dieser Bezirke - eindeutig im Zeitraum 1995-1997 verschlechtert hat. Ein signifikanter Unterschied zur gesamten Entwicklung in der Stadt ist jedoch nicht festzustellen. Insbesondere die gürtelnahen Zonen des 15. und des 16. Bezirks sind als Hauptproblemgebiete hinsichtlich der arbeitslosen Wohnbevölkerung anzusehen. Dass es sich dabei um Bezirksteile mit besonders hohem AusländerInnenanteil handelt, verwundert natürlich nicht.

Diese genannten Ergebnisse entsprechen einer 1996 durchgeführten Befragung unter 15-jährigen und älteren AusländerInnen, von denen 9% in der URBAN-Zone und 10% in Wien insgesamt arbeitslos waren. In Wien im Gesamten waren vor allem jene Personen besonders von Arbeitslosigkeit betroffen, die schon zum Zeitpunkt des Verlassens der Heimat arbeitslos waren. Unter ihnen war der Anteil der Arbeitslosen mit 14% unter allen Qualifikationsgruppen am höchsten.

4.3.4 Qualifikation und Dequalifizierung durch Emigration

Die im Herkunftsland ausgeübte Tätigkeit von ZuwanderInnen in die URBAN-Zone war vor allem die Beschäftigung als „FacharbeiterIn“ (1996: 32%, Wien gesamt 24%). Im Vergleich zur ausländischen Bevölkerung in der gesamten Stadt waren (ungelernte) ArbeiterInnen und Bauern überraschenderweise in der URBAN-Zone unterrepräsentiert. Dies verweist auf den hohen Zuzug bosnischer Flüchtlinge - die in der Regel überdurchschnittlich gute Ausbildungsabschlüsse im Vergleich zu anderen ZuwanderInnengruppen besitzen - in den neunziger Jahren in die URBAN-Zone. Während unter den in der URBAN-Zone lebenden AusländerInnen im Jahr 1996 28% aus Bosnien stammten, waren es 35% der AusländerInnen mit Mittelschul- oder Hochschulbildungsabschluss. Im Gegensatz dazu stellten (ex-)jugoslawische MigrantInnen 33% der Befragten, jedoch nur 24% der Befragten mit höherem Bildungsabschluss.⁸ Generell lässt sich für ganz Wien feststellen, dass je später der Zuzug nach Wien erfolgte, desto besser war das Ausbildungsniveau der ZuwanderInnen.⁹

Die Migration ist vor allem für jene Arbeitskräfte mit einer Dequalifizierung verbunden, die Tätigkeiten unter ihrem formalen Qualifikationsniveau verrichten. Da diese den ZuwanderInnen kaum Aufstiegsmöglichkeiten in ausbildungsadäquate Verwendungsstufen ermöglichen, kommt es mittelfristig zu einer anhaltenden Entwertung der zum Zeitpunkt der Zuwanderung noch vorhandenen Kompetenzbestände und Fähigkeitsprofile. Unter Personen, die in ihrem Herkunftsland Angestellte oder öffentlich Bedienstete waren, kamen nur 43% in entsprechenden Angestelltenberufen unter. 23% aus dieser Gruppe verrichteten Jobs als angelernte ArbeiterInnen oder HilfsarbeiterInnen. Besonders verbreitet unter ausländischen ZuwanderInnen ist das Absinken vom/ von der FacharbeiterIn zur angelernten Kraft oder HilfsarbeiterIn (40% der Fälle). Hingegen kam nur ein Drittel der befragten FacharbeiterInnen auch in Wien wieder als FacharbeiterIn unter.

⁸ IFES, Leben in Wien - URBANZONE.

⁹ IHS, Einwanderung und Niederlassung, S. 78.

4.4 Einkommensdisparitäten

Die geschilderte Situation am Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in der Einkommensentwicklung wider. Zwar haben die Jahresbruttoeinkommen in den Innenbezirken der URBAN-Zone im Zeitraum 1996-1997 recht deutlich über dem Wiener Zuwachs von 1,2% zugenommen, allerdings dürfte dies nicht unbedingt auf die Berufstätigen in den gürtel-nahen Bezirksteilen zutreffen. Unterdurchschnittlich waren hier jedenfalls die Einkommenszuwächse in den Bezirken 15 und 17.

Auf die URBAN-Zone bezogene Ergebnisse zu den Haushaltseinkommen liefert eine bereits zitierte Zusatzbefragung zur Studie „Leben in Wien“, die unter dem Titel „Leben in Wien URBANZONE“ 1996 durchgeführt wurde. Im Sample dieser Befragung befanden sich 36% AusländerInnen, die in der jeweiligen Muttersprache interviewt wurden. Das AusländerInnensample umfasste SerbInnen, KroatInnen, BosnierInnen und TürkInnen. Befragt wurden Personen im Alter von 15 und älter. Demnach waren niedrige Haushaltseinkommen bis 12.000 ATS in der URBAN-Zone vor allem bei im Gastgewerbe Beschäftigten überproportional vertreten. Im Handel und in der öffentlichen Verwaltung traten Haushaltseinkommen über 32.000 ATS überproportional oft auf. Der Median der Haushaltseinkommen lag bei inländischen Haushalten zwischen 20.000 ATS und 21.999 ATS, bei ausländischen Haushalten zwischen 18.000 ATS und 19.999 ATS.

Eine 1997 durchgeführte Befragung auf der Basis eines allerdings kleinen und minder repräsentativen Ausländerinnensamples von Bewohnerinnen des Grätzels um den Yppenplatz in der URBAN-Zone ergab zum Vergleich in etwa der Hälfte der beobachteten Fälle ein monatliches Haushaltseinkommen zwischen 12.000 ATS und 22.000 ATS. In rund einem Viertel der Fälle lag das Haushaltseinkommen der Ausländerinnen jedoch nur in der Einkommensklasse bis 12.000 ATS.

Nicht zu unterschätzen ist der Abfluss eines (kleineren) Teils des Einkommens zu den Herkunftsfamilien im jeweiligen Heimatland. 1996 gaben immerhin 42% der befragten AusländerInnen, die in der URBAN-Zone leben, an, regelmäßig Geldbeträge in die Heimat zu schicken. Im besonderen Maß betraf dies BosnierInnen. Vor allem 30 bis 50-jährige Angestellte, die in kleineren Single- oder 2-Personenhaushalten leben, senden überproportional oft regelmäßig Geldbeträge nach Hause.

4.5 Situation am Arbeitsplatz

Von den beschäftigten ausländischen ArbeitnehmerInnen in der URBAN-Zone gab es 1996¹⁰ 39% mit Befreiungsschein, 31% mit Arbeitserlaubnis und 8% mit Beschäftigungsbewilligung. Immerhin 22% besaßen keine Beschäftigungsbewilligung. Bei den BosnierInnen waren es sogar 32%, bei den TürkinInnen 25%.

29% der befragten AusländerInnen, die in der URBAN-Zone leben, arbeiteten im Schichtdienst, hingegen nur 9% der befragten InländerInnen. Die befragten InländerInnen gaben ihre Zufriedenheit mit ihrem Job mit einer Durchschnittsnote von 1,64 deutlich höher an als die ausländischen ArbeitnehmerInnen mit 2,61. Beim Einkommen lagen die entsprechenden Noten bei 2,54 beziehungsweise 2,86, bei den Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz bei 2,07 beziehungsweise 2,73. Ein ähnliches Gefälle zeigte sich auch bei der subjektiv empfundenen Einschätzung der Sicherheit des Arbeitsplatzes und bei Aufstiegsmöglichkeiten. In Summe war also die subjektiv empfundene Arbeitssituation bei InländerInnen eindeutig positiver als bei AusländerInnen.

Die Arbeitsplatzmöglichkeiten in der URBAN-Zone wurden von inländischen und ausländischen Befragten ziemlich negativ beurteilt. Die Bewertung war bei AusländerInnen mit der Note 4,07 jedoch noch wesentlich schlechter als bei InländerInnen mit 3,06. Stark von Arbeitslosigkeit bedroht fühlten sich immerhin 43% der befragten AusländerInnen und nur 30% vermeinten, einen sicheren Job zu besitzen. Letzteres galt immerhin für jede/n zweite/n serbische/n ArbeitnehmerIn.

Relativ wenige befragte AusländerInnen gaben an, an ihrem Arbeitsplatz eher negative Erfahrungen mit ÖsterreicherInnen gemacht zu haben. Am ehesten traf das auf TürkinInnen zu, von denen 9% negative Erfahrungen gemacht haben. Hingegen überwogen negative Erfahrungen mit Behörden und Ämtern. 37% aller Befragten und 48% der befragten SerbInnen konnten von negativen Erlebnissen mit Behörden und Ämtern berichten.

40% der AusländerInnen der URBAN-Zone fühlten sich am Arbeitsplatz stark und 42% etwas gegenüber ÖsterreicherInnen benachteiligt. Besonders traf das auf befragte ZuwandererInnen aus Bosnien zu. Hingegen fühlte sich jede/r vierte serbische ZuwandererIn nicht benachteiligt. Wesentlich schwächer wurde die Benachteiligung gegenüber Einheimischen in der Schule und Ausbildung empfunden. Lediglich 22% fühlten sich in diesem Bereich stark benachteiligt. Auch hier waren es BosnierInnen, die eine ausgeprägte Benachteiligung (47% der Befragten) empfanden.

¹⁰ IFES: Leben in Wien: URBANZONE

4.6 Zusammenfassung der Strukturanalyse

- Die ausländische Bevölkerung der URBAN-Zone nimmt seit Inkrafttreten des Aufenthaltsgesetzes 1993 vor allem in der Altersgruppe der 15- bis unter 30-Jährigen und bei der türkischen Teilpopulation kontinuierlich ab. Die Zahl älterer AusländerInnen nimmt hingegen weiter zu.
- Das Ausbildungsniveau der AusländerInnen ist im Vergleich zur inländischen Bevölkerung unterdurchschnittlich, nahm jedoch im Zuge der Flüchtlingswelle aus Bosnien zu. Insbesondere unter Ausländerinnen ist eine gewisse Polarisierung der Bildungsniveaus - von der bosnischen Akademikerin zur türkischen Analphabetin - festzustellen.
- Nur etwa ein Drittel der ZuwanderInnen kann das in der Heimat erworbene berufliche Qualifikationsniveau in Wien halten. Für die übrigen hat die Verwendung unter dem formalen Qualifikationsniveau zumeist mittelfristig eine Dequalifizierung zur Folge. Ausländische ArbeitnehmerInnen in der URBAN-Zone sind vor allem im industriell/gewerblichen Bereich und im Gastgewerbe überproportional vertreten.
- Mehr als jede/r fünfte ausländische ArbeitnehmerIn in der URBAN-Zone ist tatsächlich oder de facto illegal beschäftigt.
- Das Niveau der Arbeitslosigkeit in der URBAN-Zone ist überdurchschnittlich und in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre steigend. Die Unterschiede zum Wiener Durchschnitt blieben jedoch auch mit steigender Dynamik nicht sehr ausgeprägt.

5 Rechtliche Situation von AusländerInnen¹¹

Rechtliche Bestimmungen sind primär ausschlaggebend für die Integration von Ausländern und Ausländerinnen in Österreich. Folgendes Kapitel beschäftigt sich mit den gesetzlichen Richtlinien, die ein Leben und Arbeiten in Österreich ermöglichen. Es soll hierbei auch gezeigt werden, welche Hürden und Unvereinbarkeiten im Gesetz einer reibungslosen Integration, vor allem in den Arbeitsmarkt, im Weg stehen.

5.1 Aufenthaltsrecht, Novelle 1997

Das Fremdenrecht regelt sowohl die Neuzuwanderung, als auch die Verlängerung und Verfestigung des Aufenthaltsrechts von bereits in Österreich niedergelassenen AusländerInnen. 1997 wurde ein neues Fremdenengesetz erstellt, das mit 1.1.1998 in Kraft getreten ist und eine umfassende Änderung der Rechtslage herbeigeführt hat. Folgendes bezieht sich auf die Novelle von 1997, die als „Integrationspaket“ bekannt wurde.

Zentral im Fremdenengesetz 1997 ist die Änderung der Aufenthaltsbewilligung. Anstelle dieser gibt es nun mehr eine Niederlassungsbewilligung für Menschen, die in Österreich leben und arbeiten wollen. Die Unterschiede zwischen Aufenthaltserlaubnis und Niederlassungsbewilligung bestehen vor allem in Bezug auf die Zuwanderungsquoten, das Recht zu arbeiten und die Erlangung einer Aufenthaltsverfestigung. Für eine Aufenthaltsverfestigung gilt, dass ausschließlich Personen mit einer Niederlassungsbewilligung diese erlangen können.

Personen, die bereits in Österreich leben und deren Aufenthaltsbewilligungen und Sichtvermerke vor dem 1.1.1998 ausgestellt wurden, behalten diese für die Dauer des angegebenen Gültigkeitszeitraums und so lange der zugrundeliegende Aufenthaltswert gegeben ist, die Antragsfristen für eine Verlängerung müssen aber auf jeden Fall eingehalten werden. Ist dies nicht der Fall, gelten die Zeiten bis zur Erteilung der weiteren Aufenthaltsberechtigung als unrechtmäßig und der Prozess der Aufenthaltsverfestigung wird dadurch unterbrochen, was die Integration dieser ZuwanderInnen deutlich verzögert. Ist noch keine Aufenthaltsverfestigung gegeben, muss von bereits hier lebenden AusländerInnen ein regelmäßiges, ausreichendes Einkommen sowie eine Krankenversicherung und eine ortsübliche Unterkunft nachgewiesen werden.

¹¹ Das vorliegende Kapitel zur rechtlichen Situation von AusländerInnen wurde mit Unterstützung des Wiener Integrationsfonds erstellt.

5.1.1 Aufenthaltsverfestigung

Durch die Aufenthaltsverfestigung soll eine bessere Integration der ZuwanderInnen in Österreich möglich gemacht werden. Primär hat sie zum Inhalt, dass auch eine finanzielle Notlage, das Fehlen eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes oder einer gesicherten beziehungsweise ortsüblichen Unterkunft keinen Grund darstellen, der Person das Aufenthaltsrecht zu entziehen.

Im Konkreten heißt das, dass ein/e ZuwanderIn, der/die bereits fünf Jahre ununterbrochen rechtmäßig in Österreich lebt, nicht ausgewiesen werden darf, wenn er/sie Probleme bei der Sicherung des Lebensunterhalts hat oder über keinen ausreichenden Krankenversicherungsschutz verfügt. Das gilt allerdings nur, wenn sichtlich die Bemühung besteht, die Mittel für den Lebensunterhalt aus eigener Kraft zu sichern und dieses Vorhaben nicht aussichtslos erscheint.

5.1.2 Zuwanderungsquote

Um in Österreich leben und arbeiten zu können, müssen ZuwanderInnen in ein Quotenschema passen. Diese Zuwanderungsquote wird jährlich von der Bundesregierung in der Niederlassungsquote festgelegt. Sie unterteilt sich in vier verschiedene Gruppen, sogenannte „Subquoten“, die sich aus den Aufenthaltszwecken ableiten:

- Führungs- und Spezialkräfte und deren Familienangehörige;
- selbständig und unselbständig Erwerbstätige und deren Familienangehörige;
- Familienangehörige von ZuwanderInnen, die sich vor dem 1.1.1998 in Österreich niedergelassen haben;
- Personen, die sich in Österreich auf Dauer niederlassen wollen, ohne erwerbstätig zu sein.

In Fällen, in denen kein Quotenplatz für den/die AntragstellerIn zur Verfügung steht, alle Voraussetzungen für eine positive Erledigung eines Antrages aber gegeben sind, wird diese solange aufgeschoben, bis ein Quotenplatz frei geworden ist und somit dem Antrag stattgegeben werden kann. Hierbei kann es dazu kommen, dass dem/der AntragstellerIn ein Quotenplatz für einen legalen Aufenthalt zugeteilt wird, nicht aber für eine Beschäftigung. Bis auf weiteres kann der/die AusländerIn also keiner legalen Arbeit nachgehen. Diese Unvereinbarkeit im Gesetz lässt tendenziell den Schluss zu, dass ZuwanderInnen in so einem Fall wahrscheinlich illegaler Beschäftigung nachgehen.

Für MigrantInnen, die in Österreich aufgewachsen sind, treten in Bezug auf die Zuwanderungsquote Sonderregelungen in Kraft. Wer in Österreich aufgewachsen ist und langjährig, das heißt mindestens die Hälfte seines/ihres Lebens und die letzten drei Jahre rechtmäßig in Österreich gelebt hat, kann unter keinen Umständen ausgewiesen werden, beziehungsweise darf kein Aufenthaltsverbot über diese Person verhängt werden. MigrantInnenkinder unterliegen keinem Quotenplan, wenn sie rechtmäßig nach der Geburt in Österreich gemeldet wurden.

5.2 AusländerInnenbeschäftigungsgesetz

Neben dem Aufenthaltsgesetz beinhaltet das Fremden-gesetz auch das AusländerInnenbeschäftigungsgesetz (AuslBG), mit dem der Zugang Drittstaatsangehöriger zu un-selbständiger Arbeit in Österreich geregelt ist.

Lediglich mit einer Aufenthaltserlaubnis darf in Österreich grundsätzlich nicht gearbeitet werden, wobei es für saisonale Engpässe am Arbeitsmarkt ein Kontingent von Beschäftigungsbewilligungen gibt, die auf maximal 6 Monate befristet sind (§9 Fremden-gesetz). Einer legalen Beschäftigung nachgehen können AusländerInnen daher nur, wenn auch eine Niederlassungsbewilligung vorliegt. Diese variiert nach ihrem Zweck und ist für bestimmte Zeit gültig. Handelt es sich um die erste Niederlassungsbewilligung, so gilt diese für höchstens ein Jahr, die beiden folgenden für je zwei Jahre. Unbefristete Niederlassungsbewilligungen werden dann zuerkannt, wenn der/die ZuwanderIn seit mindestens fünf Jahren dauerhaft in Österreich gelebt hat. EhepartnerInnen und minderjährige Kinder müssen seit mindestens zwei Jahren im gemeinsamen Haushalt gelebt haben, um dauerhaft in Österreich wohnhaft sein zu können, dies ist vor allem in Hinblick auf einen legalen Arbeitsplatz kritisch zu betrachten.

Die Bewilligung unselbständiger Erwerbstätigkeit von AusländerInnen besteht grundsätzlich aus drei Formen: der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis und dem Befreiungsschein.

5.2.1 Beschäftigungsbewilligung

Diese ist von der Bundeshöchstzahl und der Landeshöchstzahl der Beschäftigungsquote abhängig. Sind diese überschritten, werden Beschäftigungsbewilligungen nur noch an Personen erteilt, die unter die Gruppe der Bundeshöchstzahlüberziehungsverordnung fallen, die von dem/der SozialministerIn erlassen wird.

Um einem/er AntragstellerIn eine Bewilligung erteilen zu können, wird zuvor vom Arbeitsmarktservice geprüft, inwiefern die zur Verfügung stehenden freien Stellen nicht an InländerInnen oder schon bereits arbeitende AusländerInnen vergeben werden können.

Beschäftigungsbewilligungen müssen vom/von der ArbeitgeberIn für eine bestimmte Person und eine bestimmte Arbeitsstelle beantragt werden und gelten lediglich für ein Jahr.

Der/die ZuwanderIn selbst kann erst nach einem Jahr durchgehender unselbständiger Erwerbstätigkeit einen Antrag für eine Arbeitserlaubnis und nach einer Mindestbeschäftigung von fünf Jahren, innerhalb von acht Jahren, einen Befreiungsschein beantragen.

Für eine positive Erledigung einer Beschäftigungsbewilligung benötigt der/die ZuwanderIn eine Niederlassungsbewilligung für jeglichen Aufenthaltszweck, und weder beim/bei der ArbeitgeberIn noch bei dem/der ArbeitnehmerIn darf illegale Beschäftigung nachgewiesen werden.

Besonders zu beachten ist, dass ein Antrag auf Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung noch während der Gültigkeit der vorigen eingebracht werden muss, da sonst die Zwischenphase als illegale Beschäftigung deklariert wird.

Für die Beschäftigungsbewilligung gilt, dass ausländische SchülerInnen und StudentInnen keine erlangen können, da ihre Aufenthaltserlaubnis eine Erwerbstätigkeit nicht erlaubt, was besonders die Zielgruppe, mit der sich diese Studie beschäftigt, betrifft. Für diese Personen muss zuerst eine Einzelsicherungsbescheinigung beantragt und der Aufenthaltstitel geändert werden. Ist das geschehen, kann die Beschäftigungsbewilligung beantragt werden. Das Problem dabei ist, dass Einzelsicherungsbescheinigungen meist nur für Schlüsselkräfte ausgestellt werden, die für das gesamtwirtschaftliche Interesse Österreichs positiv gewertet werden und die Zielgruppe AusländerInnen der zweiten und dritten Generation hierbei benachteiligt wird.

5.2.2 Arbeitserlaubnis

Die Arbeitserlaubnis kann im Gegensatz zur Beschäftigungsbewilligung vom/von der ArbeitnehmerIn selbst beantragt werden. Ihre Gültigkeit beträgt zwei Jahre und wird für dasjenige Bundesland ausgestellt, in dem der/die AntragstellerIn zuletzt für insgesamt 52 Wochen legal, das heißt mit Beschäftigungsbewilligung, gearbeitet hat. Mit einer Arbeitserlaubnis hat die Person das Recht, bei dem/der ArbeitgeberIn ihrer/seiner Wahl zu arbeiten.

5.2.3 Befreiungsschein

Mit einem Befreiungsschein ist der/die AusländerIn am Arbeitsmarkt einem/r InländerIn quasi gleichgestellt, was bedeutet, er/sie darf jede beliebige unselbständige Tätigkeit in dem Bundesland seiner/ihrer Wahl ausüben. Der Befreiungsschein wird jeweils für fünf Jahre ausgestellt und ist verlängerbar.

Die Erteilung eines Befreiungsscheines ist gegeben, wenn:

- von acht Jahren Aufenthalt in Österreich mindestens fünf Jahre legal gearbeitet wurde;
- der/die AntragstellerIn seit mindestens fünf Jahren mit einem/r ÖsterreicherIn verheiratet ist oder der/die österreichische Ehegatte/in verstorben und der/die AntragstellerIn ihren Wohnsitz in Österreich hat;
- die Person unter 19 Jahre alt ist und mehr als die Hälfte ihres Lebens in Österreich gelebt hat oder die Schulpflicht zumindest zur Hälfte in Österreich absolviert hat und zumindest ein Elternteil fünf Jahre rechtmäßig in Österreich gelebt hat;
- die Person über 19 Jahre alt ist und die oben genannten Voraussetzungen bis zu ihrem/seinem 19. Lebensjahr erfüllt hat und in den letzten 5 Jahren mindestens 2 ½ Jahre in Österreich gelebt hat;
- die Person über 21 Jahre alt ist und als Kind eines/einer österreichischen oder EWR-StaatsbürgerIn bis zum 21. Lebensjahr Kind von der Bewilligungspflicht ausgenommen war;

- es sich um eine Sonderregelung handelt, zum Beispiel bei Personen, die aus einem Land stammen, mit dem Österreich ein Assoziationsabkommen hat (z.B. Türkei).

5.2.4 Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Verliert ein/e AusländerIn seinen/ihren Arbeitsplatz und hat für den Anspruch von Arbeitslosengeld genügend Beschäftigungsmonate, so wird vom Gesetz her zwischen dieser Arbeitslosigkeit und der eines/er InländerIn nicht unterschieden. Anders ist dies aber beim Bezug von Notstandshilfe.

Hierbei gilt, dass, abgesehen von Arbeitslosigkeit, Arbeitsfähigkeit, Notlage und erschöpften Arbeitslosengeldes, besondere Bedingungen für den Bezug von Notstandshilfe gegeben sein müssen:

- Der/die Arbeitslose muss der Vermittlung zur Verfügung stehen und
- sich in Notlage befinden.

5.3 Probleme des Fremdenengesetzes 1997

Nachdem das Aufenthaltsrecht 1997 im „Integrationspaket“ reformiert und neu geregelt wurde, blieb das AusländerInnenbeschäftigungsgesetz im Großen und Ganzen in seiner alten Form erhalten. Diese Tatsache bringt Probleme mit sich, einerseits wurde das Instrument der Aufenthaltsverfestigung geschaffen, andererseits bleibt „aufenthaltsverfestigten“ MigrantInnen der Zugang zum Arbeitsmarkt oft verwehrt oder erweist sich als sehr kompliziert. Die Folge daraus, so ExpertInnen, ist oftmals die Flucht in illegale Arbeitsverhältnisse.

Ein weiteres Problem stellt die Beschäftigungsbewilligung dar. Sie bindet den/die ArbeitnehmerIn für ein Jahr an den/die ArbeitgeberIn und erzeugt somit besonders große Abhängigkeit vom/von der ArbeitgeberIn. Die auf zwei Jahre befristete Arbeitserlaubnis kann zwar vom/von der ArbeitnehmerIn selbst beantragt werden, erlaubt eine Beschäftigung aber nur in einem einzigen Bundesland. Erst der Befreiungsschein stellt ausländische und inländische ArbeitnehmerInnen den Arbeitsmarkt betreffend auf die selbe Stufe, jedoch ist auch der Befreiungsschein auf fünf Jahre befristet und muss immer wieder verlängert werden.

Wenn AusländerInnen weniger als acht Jahre in Österreich leben, müssen sie längere Arbeitslosigkeit vermeiden, da sonst die Gefahr einer Ausweisung besteht. Aus diesem Grund akzeptieren AusländerInnen oft schlechte Arbeitsverhältnisse und zu niedrige Löhne.

Arbeitslosigkeit kann dazu führen, Verlängerungen einer Arbeitsbewilligung zu verlieren beziehungsweise im schlimmsten Fall eine Zurückstufung (z.B. von der Stufe der Arbeitserlaubnis zurück zur Stufe der Beschäftigungsbewilligung) des/der AntragstellerIn zur Folge haben, was oftmals den Verlust der sozialen Absicherung bedeutet.

MigrantInnen, die aufgrund von Familienzusammenführungen nach Österreich gekommen sind, erhalten grundsätzlich erst nach acht Jahren Zugang zum Arbeitsmarkt. Le-

diglich Frauen, die Opfer familiärer Gewalt oder eine Scheidung aus Verschulden des Ehemannes nachweisen können, können früher eine Beschäftigungsbewilligung erlangen.

Gespräche mit ExpertInnen rücken ein weiteres Problem des AusländerInnenbeschäftigungsgesetzes in den Vordergrund; das der Zuteilung ausländischer Jugendlicher in eine Lehre. Die Lehrlingsausbildung wird rechtlich nicht dem Bereich „Ausbildung und Schule“ zugeordnet sondern dem Arbeitsrecht. Das heißt, verfügt ein/e Jugendliche über keine gesetzlich gesicherte Arbeitserlaubnis, kann ihm/ihr auch keine Lehrstelle zugewiesen werden. Das ist vor allem für die in dieser Studie behandelte Zielgruppe AusländerInnen der zweiten und dritten Generation problematisch. Obwohl oft alle anderen Faktoren, die für eine Zuteilung zu einer Lehrstelle nötig sind, vorhanden sind, muss aus rein rechtlichen Gründen diesen AusländerInnen der Platz in einer Lehrstelle aber verwehrt werden.

Durch die äußerst restriktiven Bestimmungen des AusländerInnenbeschäftigungsgesetzes wird bereits sehr lang ansässigen Personen keine Möglichkeit gegeben, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und damit Pensionsversicherungszeiten zu erwerben beziehungsweise insgesamt eine Existenzsicherung zu erreichen. Mit der Senkung der Beschäftigungsquote 1994 verloren viele ZuwanderInnen nach längerer Arbeitslosigkeit den legalen Zugang zum Arbeitsmarkt und somit den Zugang zur sozialen Sicherheit. Diese Personen sind zwar gegen eine Abschiebung nach dem Aufenthaltsverfestigungssystem geschützt, erhalten dennoch keine soziale Mindestabsicherung.

Ebenso problematisch stellt sich die Lage in der politischen Mitsprache für MigrantInnen dar. So besteht weiterhin kein passives Betriebsratswahlrecht, kein passives Wahlrecht bei Arbeiterkammerwahlen sowie keinerlei Mitspracherecht auf kommunaler Ebene.

Auch die Unterschiedlichkeit der Aufenthaltszwecke stellt sich als Problempunkt dar: Niederlassungsbewilligungen, die zum Arbeiten erteilt worden sind, sei es an Führungs- und Spezialkräfte oder unselbständig oder selbständig Erwerbstätige, gelten für jeglichen Aufenthaltszweck. Die Niederlassungsbewilligungen, die Familienangehörigen erteilt wurden, sind aber vorerst auf den Aufenthaltszweck der Familiengemeinschaft beschränkt und schließen eine Erwerbstätigkeit absolut aus.

6 Arbeitssituation und Einstellung von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation in der URBAN-Zone

6.1 Entwicklungshemmende Identitätsprobleme

Die Identität der zweiten und dritten Zuwanderergeneration ist geprägt von gegensätzlichen Anforderungen, die die Ausprägung eines konsistenten Selbstkonzeptes und damit auch die Orientierung in der sozialen und beruflichen Welt behindern. Obwohl diese Personengruppe in Österreich vergleichsweise gut etabliert ist – von den Jugendlichen ausländischer Herkunft in der URBAN-Zone leben immerhin rund drei Viertel schon zehn Jahre und länger in Österreich – bestehen nach wie vor erhebliche, auch subjektive Integrationsprobleme.

Während die Eltern ausländischer Jugendlicher und junger Erwachsener zumeist der Kultur und den Lebensformen ihres Heimatlandes stark verhaftet bleiben, ist diese Bindung bei den nächsten Generationen erheblich schwächer. Allerdings ist in der Regel auch noch keine subjektiv zufriedenstellende Integration in die Aufnahmegesellschaft erreicht. Die Ablösung von der Elternkultur zeigt sich etwa daran, dass sich nur 11% der Befragten an den Aktivitäten in einem ethnischen Verein beteiligen. Von den Mitgliedern dieser Vereine ist die Mehrzahl weiblich, was ein Hinweis darauf ist, dass die Töchter stärker dem Einfluss der Eltern ausgesetzt sind und damit den Traditionen des Herkunftslandes stärker verhaftet bleiben. Wenn sich ausländische Jugendliche in Vereinen organisieren, dann sind es vor allem die Burschen, die sich Sportvereinen (76%) anschließen.

Ausländische Jugendliche und junge Erwachsene, auch wenn sie bereits die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, haben angesichts dieser fehlenden kulturellen und sozialen Verankerung ein Identitätsproblem, das schwierig zu bewältigen ist. So ist die zweite und dritte Generation nach wie vor mit den von den Eltern transportierten kulturellen Anforderungen konfrontiert, was beispielsweise bei türkischen Mädchen ganz massive Beeinträchtigungen der sozialen und beruflichen Mobilität nach sich ziehen kann. Aber auch, weil die Kinder eine wichtige Funktion als Orientierungshilfe für ihre Eltern haben, die oft nach langen Jahren noch sehr schlecht Deutsch sprechen, ist eine Loslösung von ihnen schwierig. Im Gegensatz zu ihren Eltern ist für die Jugendlichen der Verbleib im kulturellen Gefüge des Heimatlandes zumeist keine akzeptable Option. Für sie ist es wichtig, sich in Österreich sozial und beruflich zu verankern und sich damit auch in die österreichische Gesellschaft zu integrieren.

Allerdings bedürfte dies einer größeren Distanz zum Elternhaus, die bei der zweiten Generation noch kaum gegeben ist. Von den Befragten, von denen allerdings zwei Drittel nicht älter als 18 Jahre sind, leben beispielsweise immer noch 80% bei den Eltern

und zwar in Familien mit durchschnittlich ein bis zwei Geschwistern. Dies hat mehrere Gründe. So besteht nach wie vor eine gewisse Verhaftung mit der Lebensform der Eltern, die eine frühe Loslösung behindert und die junge Erwachsene veranlasst, zum Lebensunterhalt der Familie so früh wie möglich beizutragen. Dies ist umso mehr von Bedeutung, als das wohlfahrtsstaatliche Leistungsspektrum nur bedingt für AusländerInnen zur Verfügung steht. Zwar beziehen die Haushalte, in denen die Jugendlichen der zweiten und dritten Generation leben, zum Großteil eine Familienbeihilfe (79%), Sozialhilfe wird demgegenüber allerdings kaum in Anspruch genommen und vom Bezug einer Mietbeihilfe sind AusländerInnen ohnehin ausgeschlossen.

6.2 Ausbildung

6.2.1 Niedriges Niveau der schulischen Ausbildung

AusländerInnen der zweiten und dritten Generation haben ein im Vergleich zur gesamten ausländischen Bevölkerung in der URBAN-Zone und zu gleichaltrigen Jugendlichen unterdurchschnittliches Bildungsniveau. Besonders niedrig ist es bei jenen, die ihren Schulabschluss im Ausland gemacht haben.

Dieses in der Befragung festgestellte niedrige schulische Ausbildungsniveau mag bis zu einem gewissen Grad der Stichprobe selbst zuzuschreiben sein, weil nur Personen befragt wurden, die bereits im Berufsleben stehen oder sich auf Arbeit- oder Lehrstellensuche befinden. Dennoch ist davon auszugehen, dass die zweite und dritte Generation generell noch über ein vergleichsweise niedriges Bildungsniveau verfügt. Die Kinder der Zugewanderten finden sich nach wie vor in Sonder- oder Hauptschulen wieder. Dies bedeutet unter anderem auch, dass die Eltern eine potentiell bestehende Bildungsmotivation der Jugendlichen nicht unterstützen (können), diese daher oft auch nicht sehr ausgeprägt ist.

Die fehlende Bildungs- und Lernmotivation lässt sich etwa an der hohen Anzahl an vorzeitigen Abbrüchen des Schulbesuches und den relativ bescheidenen Ausbildungszielen ablesen, was aber nicht bedeutet, dass sie nicht in andere Schulen gewechselt haben. Rund ein Viertel der Befragten hat eine Schule abgebrochen und begründet dies mit mangelndem Interesse, fehlendem Erfolg und damit zusammenhängenden Konflikten mit den LehrerInnen. Schule ist für viele AusländerInnen der zweiten und dritten Generation mit starken Frustrationserlebnissen verbunden, die jede Ausprägung einer subjektiven Bildungsmotivation oft schon im Keim ersticken lassen.

Hinsichtlich der beruflichen und schulischen Ausbildungsziele überwiegt der Abschluss der Pflichtschule oder einer Lehre. Es wird aber kaum daran gedacht, über eine weiterführende Ausbildung auch zu höheren beruflichen Qualifikationen zu kommen, was angesichts des häufig sehr mangelhaften Wissensstandes und der oben skizzierten Erfahrungen auch nur schwer möglich wäre. Trotz eines Hauptschulabschlusses sind die Rechtschreibkenntnisse oft derart mangelhaft, dass eine Reihe von Berufsperspektiven, etwa in den kaufmännischen Bereichen, von vornherein ausgeschlossen ist. Schon aus diesem Zusammenhang lässt sich die Notwendigkeit gravierender, frühzeitiger Ände-

rungen im Schulbereich ablesen. Und zwar nicht nur was die Sprachausbildung selbst anlangt, sondern auch hinsichtlich der Einflussnahme auf die Eltern. Auch der Berufsorientierungsunterricht ist in diesem Zusammenhang verstärkt gefordert, jedenfalls bleibt er in seiner gegenwärtigen Ausgestaltung nach Ansicht der ExpertInnen weitgehend wirkungslos bei der Zielsetzung, das berufliche Spektrum von SchülerInnen ausländischer Herkunft zu erweitern.

Insgesamt ist die Gruppe der zweiten Generation zwar größer geworden, aber nicht homogener. Die sprachlichen Fähigkeiten reichen beispielsweise von denjenigen, die noch wenig Deutsch sprechen, bis zu denjenigen, die von österreichischen Jugendlichen kaum mehr zu unterscheiden sind und nur mehr soziale und berufliche, aber keine sprachlichen Probleme mehr haben. Eine besondere Problemgruppe in diesem Zusammenhang sind die so genannten SeiteneinsteigerInnen, also Jugendliche, die spät nach Österreich gekommen sind und nicht mehr die Zeit hatten, sich im Schulgefüge zurecht zu finden. Diese Jugendlichen haben in Österreich oft nur ein Jahr in der Hauptschule und vielleicht noch ein Jahr in einer Polytechnischen Schule verbracht. Auch wenn sie im Heimatland ausgezeichnete Schulerfolge hatten, können sie in Österreich wegen der fehlenden Sprachkenntnisse an diese nicht mehr anknüpfen. Wenn sie allerdings die Möglichkeit haben, diesen Rückstand aufzuholen, finden sie auch wieder Eingang ins reguläre Schulsystem.

6.2.2 Probleme des Zugangs zur schulischen Ausbildung

Der Umstand, dass viele ausländische Jugendliche nur die Pflichtschule absolvieren, liegt unter anderem an den Zugangsproblemen, die sich aus dem häufig bildungsfeindlichen Einfluss der Eltern ergeben. Für die Eltern hat Bildung einen erheblich geringeren Stellenwert als für ausländische Jugendliche, die sich in der Aufnahmegesellschaft eine berufliche Zukunft schaffen müssen und nicht nur der krisenhaften heimatlichen Wirtschaft entkommen wollen. Eltern können daher nach wie vor ein wesentlicher Faktor für die Behinderung einer über die Pflichtschule hinausgehenden schulischen und beruflichen Ausbildung sein, insbesondere bei bestimmten Gruppen, wie etwa den türkischen Mädchen. Diese können eine Lehrstelle beispielsweise manchmal auch deshalb nicht antreten, weil sie mit starkem Parteienverkehr verbunden ist, also ausgeprägte sozial-kommunikative Merkmale aufweist, und die Eltern dies nicht mit ihrem Verständnis von einem adäquaten Umfeld für ihre Tochter vereinbaren können. Für die Betroffenen ist dies zumeist besonders schmerzhaft, weil zumindest jene Mädchen, die ihre Schulbildung in Österreich absolviert haben, erheblich selbstbewusster geworden sind.

Ein anderer in diesem Zusammenhang relevanter Behinderungsfaktor für die Ausbildung der zweiten und dritten Generation ist die fehlende Finanzierbarkeit einer weiterführenden Schule. Das Einkommen der Eltern reicht nicht immer aus, um den Kindern einen höheren Bildungsabschluss zu ermöglichen. Ein weiteres Problem entsteht oft durch die beengte Wohnsituation der meisten Jugendlichen. Vier von fünf Befragten wohnen noch im Elternhaus und immerhin 34% haben drei bis vier Geschwister, leben also in vergleichsweise großen Familien, denn die durchschnittliche Wiener Haushaltsgröße liegt lediglich bei zwei Personen. Da die Wohnungen zumeist sehr klein sind, ist

an ein konzentriertes Lernen im engeren privaten Bereich nicht zu denken. Aus- und Weiterbildung ist daher auch ein Problem geeigneter Räumlichkeiten.

6.2.3 Mangelndes Bildungsbewusstsein

Diese Zugangsbarrieren werden dadurch verstärkt, dass vielfach auch bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen noch kein Bewusstsein von der Funktion einer guten Ausbildung für die berufliche Zukunft besteht. So werden – insbesondere bei türkischen Männern – noch Hoffnungen gehegt, dass hohe Leistungsbereitschaft alleine ein zufriedenstellendes berufliches Fortkommen ermögliche. Bei diesen Personen ist die Notwendigkeit von Weiterbildung vergleichsweise wenig anerkannt. Demgegenüber verfügen junge ausländische Frauen schon eher über ein klares Verständnis, dass ohne Ausbildung in der künftigen Berufswelt nur Randplätze übrig bleiben.

Angesichts dieser Rahmenbedingungen verwundert es nicht, dass sich die Bildungswünsche vor allem auf den Einstieg ins Berufsleben konzentrieren: 31% der Befragten streben den Abschluss einer Berufsbildenden Höheren Schule an, 21% die Lehre. Der Anteil der Allgemeinbildenden Höheren Schulen liegt demgegenüber mit 14% relativ niedrig. Bei berufstätigen Männern besteht vielfach auch der Wunsch, den Hauptschulabschluss nachzuholen, über den insgesamt nur 74% der Befragten verfügen.

Bei den begonnenen Berufsausbildungen überwiegen handwerkliche und kleingewerbliche Berufe sowie Handel und Gastronomie. 17% der Befragten haben die entsprechende Berufsausbildung bereits abgeschlossen, wobei rund drei Viertel dieser Gruppe im erlernten Beruf verbleiben. Der häufige Abbruch von Berufsausbildungen führt die Betroffenen zur temporären Ausübung von Gelegenheitsjobs. Von den befragten Personen ohne Berufsausbildung wurden bisher überwiegend Tätigkeiten im sekundären Segment des Arbeitsmarktes, vornehmlich in Dienstleistungsberufen, ausgeübt. Hier überwiegen Jobs im Handel (Verkauf). Auffällig an der geschlechtsspezifischen Verteilung nach Berufen ist der überproportionale Anteil von Frauen bei Jobs im pädagogischen Bereich und im Verkauf.

6.2.4 Probleme der dualen Ausbildung

Die Ergebnisse der im Zuge dieser Untersuchung durchgeführten ExpertInnenbefragung legen nahe, dass die Berufsausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft zuwenig auf die Integration dieser Personengruppe ausgerichtet ist.

So dürften die Lehrkräfte nur bedingt Möglichkeiten haben, sich entsprechend der spezifischen Bedingungen mit ihren SchülerInnen ausländischer Herkunft auseinanderzusetzen. Die geringeren Chancen von ausländischen Jugendlichen sind nicht immer bekannt, etwa wenn vermutet wird, dass keine Unterschiede in den Aufstiegschancen zu inländischen Arbeitskräften bestünden. Bei solchen Voraussetzungen kann wohl auch kein Bewusstsein der Notwendigkeit, den Unterricht auf die spezifischen Bedingungen ausländischer SchülerInnen abzustimmen, entstehen. Dementsprechend kann angenommen werden, dass auch die Funktion der Ausbildung für die berufliche und soziale Integration nur bedingt erkannt und Lernschwierigkeiten von ausländischen Jugendlichen zu eindimensional auf die Motivation zurückgeführt werden und die im Hinblick auf den Lernerfolg wenig förderlichen Bedingungen des Unterrichts an den Berufsschulen unbeachtet und damit auch unverändert bleiben.

Es ist also zu befürchten, dass angesichts dieser gering ausgeprägten Möglichkeiten, zielgruppenspezifische Lernbedingungen herzustellen, aktuell den Jugendlichen keine adäquate Beratung geboten werden kann. So ist beispielsweise oft nicht bekannt, welche Kurse im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik für AusländerInnen angeboten werden. Aufgrund dieses Informationsmangels kann die Berufsschule auch keinen Beitrag zu einer verbesserten Information leisten. Unter diesen Bedingungen mag es nicht verwundern, dass innerschulische Förderkurse im sprachlichen Bereich wenig erfolgreich sind beziehungsweise „nie richtig angenommen“ werden. Somit kann es auch nicht leicht sein, das Interesse der Jugendlichen für die Ausbildung zu wecken, zumal seitens der Lehrkräfte offenbar auch keine Vorstellung besteht, wie diese Situation zu verändern sei: „Es ist schwierig, weil die Jugendlichen ziemlich verschlossen sind. Keine Ahnung, wie hier etwas verbessert werden kann.“¹²

¹² Die Befragung der Berufsschullehrer ist zwar nicht repräsentativ, lässt aber Tendenzen erkennen.

6.3 Beschäftigungssituation

6.3.1 Beschäftigungssegmente mit beschränkten Aufstiegschancen

Im Gegensatz zur Elterngeneration verfügen die Jugendlichen ausländischer Herkunft über vergleichsweise günstigere rechtliche Voraussetzungen. In der URBAN-Zone haben rund zwei Drittel dieser Personengruppe einen Befreiungsschein und weitere 15% verfügen über eine Arbeitserlaubnis oder eine Arbeitsbewilligung. Demgegenüber hatte die Elterngeneration erheblich öfter lediglich eine Arbeitserlaubnis. Dieser Fortschritt zeigt sich auch darin, dass immerhin rund 20% der Befragten, deren Väter vom rechtlichen Status her noch Ausländer sind, die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen.

In einer groben Zuordnung können rund ein Drittel der Befragten dem Bereich „Facharbeit“ zugeordnet werden (einschließlich der Lehrberufe). Mehr als ein Fünftel der Befragten übt eher unqualifizierte Tätigkeiten aus. Ein weiteres Viertel ist in „höheren“ Berufen angestellt. Der Rest entfällt vor allem auf selbstständige Tätigkeiten. „Bürojobs“ sind im Sample gegenüber der vom IFES Mitte der neunziger Jahre durchgeführten Erhebung in der URBAN-Zone eindeutig überrepräsentiert. Dies könnte ein Hinweis auf einen gewissen sozialen und wirtschaftlichen Aufstieg der AusländerInnen der zweiten und dritten Generation im Vergleich zur Elterngeneration sein. Diese Elterngeneration musste im Zuge der Migration eine massive Dequalifizierung am Arbeitsmarkt erfahren,¹³ die in der nächsten Generation zumindest teilweise wieder egalisiert wird.

Trotz dieser im Vergleich mit der Elterngeneration verbesserten Beschäftigungssituation ist auch die zweite und dritte Generation häufig in gering bezahlten und sozialrechtlich nicht immer korrekten Beschäftigungsverhältnissen tätig, in denen die Fluktuation besonders hoch ist. Angesichts dieser Arbeitsbedingungen ist die Identifikation mit dem Arbeitsplatz nicht sehr hoch. Von den Befragten beispielsweise, die ihren Job wechselten, hatte rund die Hälfte aus fehlendem Interesse an ihrer Tätigkeit nach einer neuen Beschäftigung gesucht und betrachtet den früheren Job lediglich als Übergangstätigkeit. Diese geringe Verhaftung in nicht zufriedenstellenden Beschäftigungsverhältnissen führt zu einer größeren, wahrscheinlich allerdings nur horizontalen Mobilität: So pendeln AusländerInnen der zweiten und dritten Generation im Rahmen ihrer Berufstätigkeit erheblich öfter in andere Bezirke aus, als dies bei der gesamten ausländischen Bevölkerung der URBAN-Zone üblich ist.

Wie sich in den Befragungen der Unternehmen und der AusländerInnen der zweiten und dritten Generation selbst zeigt, gehört diese Personengruppe daher noch zu den Randbelegschaften der Betriebe, die von Kündigungen zuerst betroffen sind. „Wenn jemand in einer Firma gekündigt wird, wird zuerst beim Betriebsrat nachgefragt, ob es nicht einen Ausländer gibt, der gekündigt werden kann“ (Interviewzitat).

¹³ Hofinger, Waldrauch, Sonderauswertung, Tabelle 16.

Aufstiegschancen für ausländische MitarbeiterInnen sind aber dennoch gegeben, setzen aber entsprechende Qualifikationen voraus. 57 % der befragten UnternehmerInnen, die AusländerInnen beschäftigen, lassen auch für diese Belegschaftsgruppe Aufstiegschancen offen. Nur 37% sehen hier keine Möglichkeiten. Dies entspricht auch der Wahrnehmung der Beschäftigten aus der zweiten und dritten Generation. Die Aufstiegschancen werden von den Befragten ziemlich positiv beurteilt. 56% geben an, in ihrem gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis Aufstiegschancen zu haben.

Interessanterweise werden die Aufstiegschancen von türkischen Staatsangehörigen beziehungsweise von Befragten, deren Eltern aus der Türkei stammen, überdurchschnittlich positiv gesehen. Bereits eingebürgerte Befragte und damit österreichische StaatsbürgerInnen haben grundsätzlich keine optimistischere Sicht. Geschlechtsspezifisch sind die Männer der zweiten und dritten Generation deutlich optimistischer in dieser Beziehung als Frauen. Unter den angestrebten Jobs werden zumeist „MeisterIn“ (26% der Antworten), „Chef“ (21%) beziehungsweise „FilialleiterIn“ (14%) und LeiterIn einer Schicht oder Abteilung genannt. Allerdings sind diese potentiellen Aufstiegschancen nicht mit tatsächlich gegebenen Möglichkeiten gleichzusetzen. Ausschlaggebendes Kriterium für die Realisierung dieser Optionen ist – wie bereits angemerkt – die entsprechende Qualifikation. Und da die AusländerInnen der zweiten und dritten Generation hier noch beträchtliche Defizite haben, dürften diese als realistisch betrachteten Aufstiegsoptionen vorwiegend utopischen Charakter haben.

6.3.2 Unterschiedliche Arbeitsbedingungen

Auch im Arbeitsbewusstsein der Befragten ist die Komponente des beruflichen Aufstiegs nur wenig ausgeprägt. Erwerbstätigkeit wird primär als Notwendigkeit zur Existenzsicherung interpretiert, jedoch auch im namhaften Ausmaß als Bestandteil einer gewissen Selbstverwirklichung durch die Anwendung erlernter Fähigkeiten gesehen. Noch etwa jeder/jede achte AusländerIn der zweiten und dritten Generation ortet darin auch einen Weg zur Integration beziehungsweise Assimilation. Dominant ist dieses Motiv unter der zweiten und dritten Generation nach den Ergebnissen der Befragung also nicht.

Die Arbeitsbedingungen der zweiten und dritten Generation scheinen widersprüchlichen Bedingungen zu unterliegen. So dürften Beschäftigte der zweiten und dritten Generation vergleichsweise gute Chancen auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben. Teilzeitbeschäftigungen und geringfügige Beschäftigungen sind bei ausländischen MitarbeiterInnen der befragten Unternehmen der URBAN-Zone überdurchschnittlich häufig und zwar bei jedem/jeder Dritten. Bei den AusländerInnen der zweiten und dritten Generation haben hingegen nur 17% der Befragten Teilzeitjobs, in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen befinden sich nur 4% der Befragten. Ähnliches gilt auch für Werkverträge (16%) und Schwarzarbeit (3%).

Dennoch ist daraus nicht zu schließen, dass sich die Beschäftigungsverhältnisse der zweiten und dritten Generation generell „normalisieren“. So ist die Chance auf einen dauerhaften Arbeitsplatz für Jugendliche ausländischer Herkunft eher gering: bei den befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus der URBAN-Zone liegt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei 20 Monaten, wobei allerdings 40% lediglich bis zu

5 Monate beschäftigt sind. Auch der Blick auf die Beschäftigungsform bestätigt diesen Befund. AusländerInnen der zweiten und dritten Generation sind zwar mehrheitlich angestellt, allerdings nach eigenen Angaben zum Großteil befristet.¹⁴ Dies hängt offenbar damit zusammen, dass sich ein Teil der in Beschäftigung stehenden Erwachsenen ausländischer Herkunft in einem Lehrverhältnis befindet, das von den Befragten wohl als befristet wahrgenommen wird. Diese Einschätzung entspricht auch durchaus der Realität: Neueren Untersuchungen zufolge ist ein steigender Anteil der Jugendarbeitslosigkeit darauf zurückzuführen, dass nach dem Lehrverhältnis keine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis erfolgt.¹⁵

Außerdem ist von einem relativ hohen Anteil versicherungsrechtlich nicht korrekten Beschäftigungsverhältnissen auszugehen, was sich beispielsweise daran ablesen lässt, dass rund ein Viertel der Befragten keinen Lohnzettel und kein Krankengeld erhält.

6.3.3 Prekäre Einkommenssituation

Auch die Einkommenssituation beziehungsweise die Gewährleistung eines angemessenen Einkommens ist weniger positiv ausgeprägt. Die häufigste Form der Entlohnung für in- und ausländische MitarbeiterInnen in Unternehmen der URBAN-Zone, die derzeit AusländerInnen beschäftigen, ist der Kollektivvertrag. Je 57% der InländerInnen und AusländerInnen werden in dieser Form entlohnt. 37% der ArbeitnehmerInnen wird in Form einer freien Vereinbarung entlohnt, immerhin 10% der ArbeitnehmerInnen erhält Lohn nach ihrer Leistung, wobei diese und andere Lohnformen eine geringere Rolle spielen. Für all diese Entlohnungsformen gilt, dass sie für InländerInnen und AusländerInnen in Betrieben mit „gemischter“ Belegschaft praktisch in gleicher Weise gelten. Leistungsentlohnung und freie Lohnvereinbarung werden allerdings bei leitenden inländischen MitarbeiterInnen häufiger vereinbart als mit leitenden ausländischen MitarbeiterInnen.

Die Einkommenssituation der befragten beschäftigten und arbeitssuchenden AusländerInnen der zweiten und dritten Generation ist durch äußerst niedrige monatliche Nettoeinkommen geprägt. Ein Drittel der Befragten, die Einkommen beziehen, verdient weniger als 4.000 ATS netto. Es handelt sich dabei nahezu ausschließlich um Jugendliche, die sich in einem Lehrverhältnis befinden. Lediglich 11% der Befragten verdienen 14.000 ATS netto und mehr, nur 1,5% 20.000 ATS und mehr. Diese äußerst niedrigen Einkommen liegen weit unter den Durchschnittseinkommen in der URBAN-Zone. Im 15. Bezirk betrug das Monatsnettoeinkommen nach den Ergebnissen der Lohnsteuerstatistik 1997 rund 15.000,- ATS, in allen anderen URBAN-Bezirken lag es deutlich darüber.¹⁶ Sie resultieren aus der Altersstruktur der Befragten und dem hohen Lehrlingsanteil. Aber selbst für diese Altersgruppe ist das Einkommen äußerst gering. Einem Netto-

¹⁴ Bei den befragten Jugendlichen sind beispielsweise knapp zwei Drittel in befristeten Arbeitsverhältnissen.

¹⁵ Einen Überblick zur Situation in Österreich geben Lechner, F./ Reiter, W. Arbeitsmarktpolitik und Jugendarbeitslosigkeit in Österreich. Beitrag zur Dokumentation der Fachtagung „Ende der Ausbildung – Übergang wohin? Strategien zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa.

¹⁶ ÖSTAT, Regionaldaten aus der Lohnsteuerstatistik 1997, S. 54.

Medianeinkommen von 5.000,- ATS der hier befragten AusländerInnen steht ein Wiener Einkommensmedian für alle bis 19-jährigen von 13.551 ATS brutto gegenüber.¹⁷ Netto mag das einem Einkommen von etwa 8.000-9.000 ATS entsprechen.

Trotzdem sind die Einkommen von mehr als der Hälfte der Befragten während ihres Berufslebens gestiegen. Ein Rückgang des Einkommens war äußerst selten, angesichts der Alterstruktur der befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation ist ein solches Ergebnis allerdings zu erwarten. Wenn es Einkommensverluste gibt, dann am ehesten bei ausländischen StaatsbürgerInnen. Nach Geschlecht weisen Einkommen von Frauen eine größere Konstanz nach oben und unten auf als die von Männern.

6.3.4 Fehlende Interessenvertretung

Die Verbesserung der oben skizzierten Beschäftigungssituation von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation in der URBAN-Zone wird dadurch erschwert, dass die Befragten nur bedingt auf eine Interessenvertretung zurückgreifen können, da sie zu meist in Klein- und Mittelbetrieben arbeiten, in denen die Gewerkschaft kaum vertreten ist. Von den befragten Betrieben haben beispielsweise 87% keinen Betriebsrat, wodurch Schwierigkeiten im Wesentlichen von den UnternehmerInnen selbst gelöst werden.

Dies hat auch Auswirkungen auf den Bekanntheitsgrad der Interessenvertretungen, wobei hier das Kriterium der Einbürgerung eine Rolle spielt: Ausländischen StaatsbürgerInnen der zweiten und dritten Generation sind Interessenvertretungen seltener bekannt als österreichischen StaatsbürgerInnen ausländischer Herkunft. Aber selbst unter diesen wissen nur zwei Drittel davon. Noch geringer ist das allgemeine Wissen über Interessenvertretungen bei Arbeitslosen oder Lehrstellensuchenden. Von diesen wissen nur 39,6% von der Existenz von Interessenvertretungen, während 35,4% darüber nicht Bescheid wissen und ein Viertel keine Antwort gibt, also in der Regel wohl ebenfalls nicht informiert ist. Unter den befragten Männern sind Interessenvertretungen allgemein bekannter als unter Frauen. 65% der befragten Männer und 54% der befragten Frauen sind sie bekannt.

Nicht zuletzt deshalb ist auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedrig: nur rund ein Viertel der Befragten ist Gewerkschaftsmitglied. Allerdings wären von den Nichtmitgliedern rund 25% durchaus bereit, Mitglied der Gewerkschaft zu werden. Hier gibt es allerdings Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Während rund jeder dritte männliche Befragte Interesse an einer Mitgliedschaft hat, ist diese Bereitschaft bei den Frauen erheblich niedriger ausgeprägt. Es ist also zu vermuten, dass in diesem Zielgruppenbereich noch zu wenig Information darüber besteht, wie man der Gewerkschaft überhaupt beitreten kann, geschweige denn, welche Möglichkeiten für eine Arbeit im gewerkschaftlichen Sinne bestehen. Dies gilt im übrigen auch für die Gruppe der Arbeitslosen: Nur 4% der befragten Arbeitssuchenden sind Mitglied in der Gewerkschaft. 91% sind es nicht, der Rest macht dazu keine Angaben. Von jenen, die kein Mitglied sind, wollen etwa die Hälfte (49%) Mitglied werden. Rund ein Viertel möchte das nicht beziehungsweise

¹⁷ Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen nach Altersgruppen und Wirtschaftsklassen. Wien 1998.

macht dazu keine Angaben. Die Bereitschaft, Gewerkschaftsmitglied zu werden, ist immerhin recht ausgeprägt.

In den Unternehmen mit überwiegend türkischen ArbeitnehmerInnen gibt es vergleichsweise seltener einen Betriebsrat oder eine andere Instanz, die bei Problemen kontaktiert werden kann. Dies mag auch der Grund sein, warum türkische StaatsbürgerInnen eher an einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft interessiert sind als die übrigen Befragten.

In diesem Zusammenhang ist auch auf ein Spezifikum der betrieblichen Beschäftigungsstruktur hinzuweisen: Während AusländerInnen der zweiten und dritten Generation, deren Eltern aus dem früheren Jugoslawien stammen, häufig in Betrieben mit überwiegend inländischer Belegschaft arbeiten, sind TürkinInnen eher in Betrieben mit überwiegend ausländischer Belegschaft beschäftigt. Diese Konzentration der TürkinInnen in eher homogenen Belegschaftsstrukturen kann als zusätzliches Integrationshindernis gewertet werden, da anzunehmen ist, dass in überwiegend türkischen Belegschaften kaum Anreize zur Auseinandersetzung mit der Kultur des Aufnahmelandes gegeben sind.

Die gewerkschaftliche Interessenvertretung hat auf zwei Ebenen Handlungsbedarf: Für die Beschäftigten der Klein- und Mittelbetriebe, in denen es zumeist keine Betriebsräte gibt, sind neue Formen der Interessenvertretung zu entwickeln, in den größeren Unternehmen gilt es, die Interessen der ausländischen KollegInnen zielgerichteter als bisher in der Betriebsratsarbeit zu verankern. Bisher standen vor allem die einheimischen MitarbeiterInnen im Vordergrund, was gerade bei der zweiten und dritten Generation, die mit Sicherheit in Österreich bleiben wird, selbst bei eher konservativer Betrachtung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit keinen Sinn mehr macht. Um hier entsprechende Neuakzentuierungen einzuleiten, muss der Hebel an unterschiedlichen Stellen ange-setzt werden: Auf der rechtlichen Ebene steht die Einführung des passiven Wahlrechtes im Vordergrund, zugleich wird es aber auch notwendig sein, die Bewusstseinsbildung unter den Betriebsräten zu fördern. Flankierend dazu wäre eine pragmatische Möglichkeit, innerhalb des Betriebsrates ausgewiesene Ansprechpersonen für die Belange der ausländischen MitarbeiterInnen zu schaffen.

6.3.5 Betriebliche Integration und Akzeptanz

Wie bereits angemerkt, stehen den ausländischen Arbeitskräften der zweiten und dritten Generation vorwiegend kleinbetriebliche Beschäftigungsbereiche mit niedrigen Qualifikationsansprüchen und schwer realisierbaren Aufstiegschancen zur Verfügung. Dies bedeutet allerdings nicht, dass damit auch massive Diskriminierungserfahrungen verbunden sind. Nur 10% der Befragten, die in Beschäftigung stehen, fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz explizit diskriminiert. Dies bedeutet, dass die Integration ausländischer Beschäftigter nicht vorwiegend am diskriminierenden Verhalten von inländischen KollegInnen oder Vorgesetzten scheitern dürfte, sondern eher an Kommunikationsproblemen und Wissenslücken. Auch hier stehen also die sprachlichen Verständigungsprobleme im Vordergrund, aber auch die fehlenden Kenntnisse des politischen Systems in Österreich werden von den Unternehmen bemängelt.

Die Zufriedenheit mit ausländischen MitarbeiterInnen im Betrieb ist im Allgemeinen hoch. Leitende ausländische ArbeitnehmerInnen bekommen mit 2,0 die beste Note. Bei qualifizierten MitarbeiterInnen liegt der Zufriedenheitsschnitt mit 2,4 ebenfalls noch hoch. Bei angelernten AusländerInnen ist er mit 2,7 am niedrigsten. Aber auch mit diesen sind 50% der befragten Unternehmen sehr zufrieden. Insgesamt ist die Zufriedenheit der Unternehmen mit ihren ausländischen Arbeitskräften aus der zweiten und dritten Generation also relativ hoch, was vermuten lässt, dass sich Vorurteile gegen ausländische MitarbeiterInnen schnell verflüchtigen, wenn konkrete Erfahrungen mit ihnen gemacht werden.

Dem entspricht auch, dass negative Erfahrungen kaum eine Rolle spielen, wenn Unternehmen keine ausländischen MitarbeiterInnen beschäftigen. Dies wird eher mit fehlendem Bedarf (20%) oder mit der Befürchtung begründet, dass der Arbeitseinsatz durch die fehlenden Sprachkenntnisse behindert sein könnte (17%). Der Großteil der Befragten gibt keine besonderen, beziehungsweise kategorisierbaren Gründe dafür an, AusländerInnen in ihrem Unternehmen nicht zu beschäftigen.

Die eben genannten Kommunikationsprobleme können allerdings eine Konfliktdynamik entwickeln, die das Verhältnis zwischen in- und ausländischen Arbeitskräften stört und zur Kündigung führt. Rund 25 % der befragten Beschäftigten der zweiten und dritten Generation sehen daher auch innerbetriebliche Streitereien als Ursache für ihre Kündigung. Demgegenüber sind für die Unternehmen die Kündigungsgründe vorwiegend in den Sprachproblemen oder den Schwankungen des Beschäftigungsbedarfes zu sehen, was indirekt bestätigt, dass solche Schwankungen zuerst mit der Kündigung von ausländischen MitarbeiterInnen ausgeglichen werden.

6.3.6 Fehlende Förderung der selbständigen Berufstätigkeit

Angesichts der überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit von AusländerInnen, auch der zweiten und dritten Generation, in der URBAN-Zone, stellt sich mit besonderer Dringlichkeit die Frage nach Ausweichmöglichkeiten, etwa in die berufliche Selbständigkeit. Hier gäbe es aus der Sicht der ExpertInnen ein gewisses Beschäftigungspotential, das auch durch die Ergebnisse der vorliegenden Befragung von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation bestätigt wird: rund 8% der Befragten hätten ein explizites Interesse daran, ein Unternehmen zu gründen¹⁸.

Dieses Potential auszuschöpfen wäre auch im Sinne einer Revitalisierung der URBAN-Zone zielführender als etwa die Ansiedlung von Betrieben. Durch Firmengründungen von AusländerInnen würde ein Beitrag zur Behebung der Beschäftigungsproblematik geleistet, nicht nur weil die GründerInnen selbst Arbeit haben, sondern auch, weil zumindest ein Teil von ihnen in ihrem Unternehmen neue Arbeitsplätze schaffen würde. Und wie der Blick nach Deutschland zeigt¹⁹, kommt ein gewisser Teil dieser neuen Beschäftigungsmöglichkeiten auch der inländischen Bevölkerung zugute. Demgegenüber ist beispielsweise bei Betriebsansiedlungen nicht gewährleistet, dass dabei auch AusländerInnen Arbeitsplätze finden.

Allerdings wird die Förderung der Firmengründung mit einer Reihe von Problemen konfrontiert sein, zu denen vor allem die fehlende Information hinsichtlich der rechtlichen Voraussetzungen und der Förderungsmöglichkeiten gehören. Ist es schon für einheimische GründerInnen schwierig, sich im Dickicht der vielen Vorschriften zurecht zu finden, muss dies umso mehr für jemand gelten, der/die mit der administrativen Kultur, der Gesetzeslage, im Umgang mit Behörden und im Gebrauch der Sprache weniger vertraut ist. Da es bisher noch keine zielgruppenspezifische, was auch heißt muttersprachliche Beratungsangebote gibt, steht die Aktivierung dieses GründerInnenpotentials also noch vor einigen Hindernissen. Daran ändert auch nichts, dass die Beratungsangebote etwa der Handelskammern prinzipiell für AusländerInnen zugänglich sind und bei Bedarf sogar DolmetscherInnen zur Verfügung gestellt werden.

Der Abbau von Behinderungen bei Firmengründungen würde insbesondere im Bereich der zweiten und dritten Generation auf gute Voraussetzungen treffen beziehungsweise einen Trend aufgreifen, der bereits deutliche Konturen angenommen hat. So konnte das URBAN-Büro beobachten, dass die Zahl der türkischen Jungunternehmer im Steigen begriffen ist. Allerdings handelt es sich dabei vorwiegend um Kinder aus vergleichsweise vermögenden Familien, die auch das Startkapital vorgestreckt erhalten. Bevorzugte Branchen sind das Textilgewerbe oder der Gastronomiebereich. In diesen Fällen erfolgt auch die Informationsbeschaffung eher auf privaten, informellen Wegen.

¹⁸ Wobei hierbei nicht explizit nach der Selbständigkeit gefragt wurde, sondern von den Befragten in einer offenen Fragestellung deponiert wurde.

¹⁹ Vgl. Kapitel 9: Internationale Ansätze und Erfahrungen der URBAN-Programme

Ein anderer Ansatz in diesem Zusammenhang wäre die Förderung von Firmenübernahmen in der URBAN-Zone. Auch hier gibt es mit der Übernahmebörse der Handelskammer bereits ein Angebot, das allerdings nicht lokal spezifiziert und auch nicht auf die Zielgruppe der AusländerInnen der zweiten und dritten Generation ausgerichtet ist. Durch eine Stimulierung von Firmenübernahmen würde eine zweite Ebene geschaffen, auf der sich ebenfalls Beschäftigungs- mit Revitalisierungszielen verbinden lassen. Durch die gezielte Steuerung von Übernahmen in der URBAN-Zone ließe sich auch jener Branchenmix fördern, der für eine lebendige lokale Ökonomie wichtig ist.

6.4 Arbeitsmarkt

6.4.1 Benachteiligungen

Die im Vergleich mit den inländischen Arbeitskräften bestehende Benachteiligung der ausländischen MitarbeiterInnen in der Berufstätigkeit findet sich auch bei der Arbeits- und Lehrstellensuche wieder. Die Dauer der Arbeitslosigkeit beziehungsweise Lehrstellensuche beträgt im Durchschnitt 9 Monate. Der mittlere Wert (Median) liegt allerdings nur bei 4 Monaten, d.h. 50% der befragten Arbeitslosen beziehungsweise Lehrstellensuchenden sind dies nur bis zu 4 Monate. Es gibt allerdings auch Befragte, die bis zu 5 Jahre arbeitslos beziehungsweise lehrstellensuchend sind. Bei den Arbeitslosen allein beträgt die mittlere Verweildauer 5 Monate, was ungewöhnlich lang ist. Im Wiener Durchschnitt sind 15- bis unter 19-Jährige derzeit (März 2000) 59 Tage (vorgemerkt) arbeitslos, 19- bis unter 25-Jährige 96 Tage und 25- bis unter 30-Jährige 166 Tage (Durchschnitt aller unter 30-Jährigen: 129 Tage).²⁰ Da zwei Drittel der Befragten unter 19 Jahre alt sind, kann man davon ausgehen, dass die Befragten deutlich länger arbeitslos sind als der Durchschnitt ihrer Altersgruppe.

Dies kann nicht an der fehlenden Arbeitsmotivation an sich liegen, denn ein Arbeitsplatz gilt den Arbeitssuchenden aus der zweiten und dritten Generation als besonders wichtig (92% der Fälle), insbesondere bei jenen, die bereits die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Auch würden fast alle der befragten Arbeitssuchenden (90%) die Qualifizierungsangebote wahrnehmen, wenn dies für ein neues Beschäftigungsverhältnis Bedingung ist oder ein solches ermöglicht. Diese Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt hat angebots- und nachfrageseitige Ursachen: Angebotsseitig, weil den AusländerInnen vorwiegend die weniger attraktiven Arbeitsplätze zur Verfügung stehen und vor allem auch bei der Lehrstellensuche wenig Alternativen angeboten werden. Nachfrageseitig, weil der zweiten und dritten Generation noch die Vorbilder fehlen und daher dem Beispiel der Eltern oder Großeltern gefolgt wird, indem sie sich nur um Hilfsarbeiten bemühen und wenig Anstrengungen für das berufliche Fortkommen unternehmen. Dem entspricht beispielsweise, dass entgegen den durchaus bestehenden Aufstiegschancen nur 5% der Befragten daran denken, diese auch tatsächlich wahrzunehmen. Die meisten wollen einfach in ihrem Beruf arbeiten.

²⁰ AMS-Wien, Ergebnisse der Statistik der vorgemerkten Arbeitslosen März 2000.

Der Zugang zu den potentiell offen stehenden Optionen des Arbeitsmarktes ist allerdings auch deshalb verengt, weil vielen Jugendlichen die Informationen über berufliche Voraussetzungen, Eintrittsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen fehlen. Ein wesentlicher Hinderungsfaktor ist zudem die Disharmonie zwischen Aufenthaltsrecht, Fremdenrecht und Ausländerbeschäftigungsrecht. Dementsprechend häufig wurde seitens der ExpertInnen auch die Harmonisierung zwischen Fremdenrecht und AusländerInnenbeschäftigungsrecht gefordert.

Zu diesen Hindernissen gehören selbst für jene ExpertInnen, die unmittelbar aus der AusländerInnenberatung kommen, auch die nach wie vor bestehenden kulturellen Beschäftigungsschranken. „Es wäre halt besser, wenn sich AusländerInnen nach außen nicht so abkapseln würden, sondern sich auch sichtbar integrieren. Manche wollen das nicht und dann haben sie auch beruflich mit Diskriminierung zu tun.“

6.4.2 Konkurrenz Nachteile

Zuvor genannte Behinderungen des Zugangs zum Arbeits- und Lehrstellenmarkt wirken sich als deutliche Nachteile der zweiten und dritten Generation in der Konkurrenz mit den einheimischen Jugendlichen aus. Dementsprechend finden Jugendliche ausländischer Herkunft vor allem in den von Einheimischen wenig geliebten Bereichen Arbeits- und Lehrstellen, etwa im Baugewerbe oder als Automechaniker, ein Beruf, in dem vor allem türkische Burschen unterkommen. Bei den ausländischen Mädchen sind es vor allem Nähberufe, aber auch Ordinations- und pharmazeutische Hilfe oder kaufmännische Assistenz.

Dabei gilt, dass die Chancen auf eine Lehrstelle für AusländerInnen dort groß sind, wo es nicht genügend ÖsterreicherInnen gibt. Dies bedeutet, dass Lehrstellensuchende der zweiten und dritten Generation häufig von ihrem ursprünglichen Berufswunsch ablassen müssen und daher auch weniger motiviert sind, die Lehrzeit zu absolvieren. Dies wird beispielsweise vor allem dann zu vorzeitigen Abbrüchen führen, wenn es während der Ausbildung beispielsweise Konflikte mit der Belegschaft oder den Vorgesetzten gibt. Eine wesentliche Option, hier Abhilfe zu schaffen, bestünde aus der Sicht der ExpertInnen auch darin, den öffentlichen Bereich für die Beschäftigung von ausländischen Jugendlichen zugänglich zu machen.

6.5 Weiterbildung

6.5.1 Hohe Weiterbildungsmotivation

Die vorliegenden Auswertungen zeigen, dass der problematische Zugang zur weiterführenden schulischen Ausbildung und die geringe Zielorientierung in der schulischen Ausbildung an sich nicht auf eine dauerhaft fehlende Bildungsneigung schließen lässt. Im Gegenteil, durch die Erfahrungen während der Arbeit- und Lehrstellensuche und während der ersten Schritte im Berufsleben dürfte die Notwendigkeit, über eine berufliche Qualifikation zu verfügen, konkret erfahrbar und daher auch subjektiv akzeptierbarer werden.

Von den befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation äußern rund 80% eine hohe Bereitschaft, an Weiterbildungskursen teilzunehmen. Die Akzeptanz der Kurse ist bei AusländerInnen aus Ex-Jugoslawien am höchsten, bei den Türkinnen am niedrigsten, beträgt aber immer noch 76%. In dieser letzten Gruppe ist allerdings auch die Vorstellung ausgeprägt, im Beruf nicht nur durch Weiterbildung, sondern ebenso durch großen persönlichen Einsatz weiterkommen zu können, was auf eine gewisse Unterschätzung der Bedeutung von Weiterbildung schließen lässt. Demgegenüber wollen in Österreich geborene AusländerInnen ihre Berufskarriere eher durch die Absolvierung einer Lehre steuern.

Qualifizierungsangebote für ihren Job würden 58% der Befragten annehmen. Unter österreichischen StaatsbürgerInnen ist die Bereitschaft mit 62% größer als unter türkischen mit 53%. Am höchsten ist sie jedoch bei AusländerInnen der zweiten und dritten Generation mit „sonstiger“ Staatsbürgerschaft (87%). Diese Unterschiede verweisen auf einen differierenden Grad der Integration am Arbeitsplatz von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation mit „sonstiger“ und österreichischer einerseits und türkischer Staatsbürgerschaft andererseits. Ebenso ist die Bereitschaft, Qualifizierungsangebote anzunehmen, unter Frauen mit 71% deutlich höher als unter Männern mit 60%. Die hohe Bereitschaft zur Weiterbildung im Betrieb trifft allerdings auf ein vergleichsweise geringes Bildungsangebot. Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es in lediglich 43% der Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind, wobei 7% von ihnen dazu keine näheren Angaben machen.

6.5.2 Erfolgreiche Weiterbildungsanstrengungen

Diese hohe Weiterbildungsmotivation lässt sich empirisch belegen: einerseits haben mehr als die Hälfte der Befragten bereits Weiterbildungskurse belegt, andererseits wird seitens der ExpertInnen bestätigt, dass gerade Kurse für AusländerInnen vergleichsweise niedrige vorzeitige Austritte zu verzeichnen haben. Wenn Kursangebote nicht in Anspruch genommen werden, liegt dies vor allem daran, dass dies aus finanziellen Erwägungen und ähnlichen Gründen nicht möglich ist (44%). Mangelndes Interesse tritt demgegenüber mit 26% stark in den Hintergrund. Aus der Sicht der Befragten ist die fehlende Information kein Kriterium bei der Inanspruchnahme von Kursangeboten. Dies muss allerdings angesichts der Betonung von Informationsproblemen durch die befragten ExpertInnen stark bezweifelt werden. Es ist hingegen anzunehmen, dass die Breite des potentiell zur Verfügung stehenden Weiterbildungsangebotes nicht bekannt ist, was wegen des fehlenden Wissens aber nicht als Problem wahrgenommen wird.

Ein Großteil der Befragten hatte die absolvierten Kurse bei großen Trägern absolviert, wobei die Abbruchquoten hier bei rund 15% lagen. Dies ist schon allein deshalb bemerkenswert niedrig, weil ausländische TeilnehmerInnen, insbesondere wenn sie noch im Heimatland die Schule besucht hatten, vor erheblich größeren Schwierigkeiten stehen als inländische KursteilnehmerInnen.

Erhalten junge AusländerInnen also die Möglichkeit, an einer ihren Interessen und ihrem Bedarf entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, wenden sie auch die Energie auf, diese abzuschließen. Bei der Mehrzahl dieser Kurse handelt es sich um Berufsorientierungskurse, der Bereich EDV ist hingegen mit 6% noch kaum besetzt, obwohl seitens der Jugendlichen ausländischer Herkunft gerade hier großes Interesse besteht. Dass diese Weiterbildungsmaßnahmen auch arbeitsmarktpolitisch von Erfolg gekrönt sind, zeigt sich an den Vermittlungserfolgen: diese sind mit bis zu 75% vergleichsweise hoch.²¹ Das bedeutet, die zweite und dritte Generation der in Österreich lebenden AusländerInnen hat großes Interesse daran, sich dauerhaft im Berufsleben zu verankern und ist auch bereit, dafür erhebliche Anstrengungen auf sich zu nehmen. Dies zeigt sich auch daran, dass selbst angesichts der finanziellen Enge, in der sich AusländerInnen der zweiten und dritten Generation befinden, eine vergleichsweise hohe Bereitschaft zur Beteiligung an den Kosten einer Weiterbildung besteht. Immerhin sind rund 20% der Befragten zur finanziellen Eigenleistung bereit. Bei den bisher in Anspruch genommenen Kursen überwiegt allerdings die Finanzierung durch das Arbeitsmarktservice (60%).

²¹ Zur Diskussion um den Vermittlungserfolg zur Messung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung von Beschäftigungs- und Ausbildungsmaßnahmen vergleiche: Fehr-Duda, et al. Die Effektivität arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsmaßnahmen in Österreich.

6.5.3 Präferenzen für Sprach- und EDV-Kurse

Im Vordergrund der Weiterbildungswünsche von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation stehen Sprach- und EDV-Kurse. Hier treffen sich die Interessen der Unternehmen mit jenen der AusländerInnen der zweiten und dritten Generation, übrigens sowohl bei den weiblichen als auch den männlichen Befragten. Auch in den von Unternehmen angebotenen beziehungsweise für ihre Beschäftigten in Anspruch genommenen Weiterbildungsmaßnahmen, die allerdings nur in jedem zweiten Betrieb zur Verfügung stehen und hier wiederum nur beschränkt für die ausländischen Beschäftigten, dominieren EDV und Sprachen. Während die UnternehmerInnen jedoch eher Sprachkurse als wichtig erachten, ist es bei den AusländerInnen gerade umgekehrt. Die angebotenen Kurse werden in der Regel außerhalb der Firma, die AusländerInnen beschäftigt, angeboten (43% der Befragten). In einem Drittel der Fälle jedoch teilweise in- und außerhalb der Firma. Die Finanzierung der Kurse wird zu etwa zwei Drittel von der Firma selbst bestritten.

Hintergrund für die genannten Präferenzen ist der Stellenwert von Sprache für das berufliche Fortkommen beziehungsweise die Stabilisierung von Arbeitsplätzen. Wenn es nach Auskunft der Unternehmen Probleme mit ausländischen Arbeitskräften im Betrieb gibt, sind es vorwiegend Sprachprobleme. Und es sind auch Probleme dieser Art, die vorwiegend als Kündigungsgrund angegeben werden. Die Erfahrung von Unternehmen und ausländischen ArbeitnehmerInnen betreffend die Bewertung von Sprachproblemen dürfte also weitgehend übereinstimmen.

Die Weiterbildung im Bereich neuer Technologien hat nicht nur unmittelbar tätigkeitsbezogene Funktionen. Zugleich sind Kenntnisse dieser Art für die Orientierung in der Berufswelt und die Arbeitssuche zunehmend unerlässlich. Beispielsweise ist das Arbeitsmarktservice relativ gut mit computerisierten Angeboten zur eigenaktiven Jobsuche ausgerüstet, viele MigrantInnen, auch die jüngeren, haben aber nicht die Qualifikationen, sie zu nutzen. Auf dieser Ebene sind also Arbeitssuchende ausländischer Herkunft ebenfalls benachteiligt und stärker als andere von direkter Betreuung abhängig.

Eine verstärkte Weiterbildung in den Bereichen der neuen Technologien würde demnach sowohl den Interessen der jungen Erwachsenen ausländischer Herkunft als auch dem Bedarf der Unternehmen und zwar besonders der Klein- und Mittelbetriebe entsprechen. Sie wäre zugleich eine aus frauenpolitischer Sicht vorteilhafte Option, weil nicht nur die männlichen Jugendlichen, sondern auch die jungen Frauen der zweiten und dritten Generation hier einen expliziten Interessenschwerpunkt äußern, der sie, wenn sie ihn einlösen könnten, in anspruchsvollere Berufs- und Beschäftigungsfelder führen würde. Damit ließe sich in substantiellem Maße die gegenwärtige Konzentration von AusländerInnen in wenig attraktiven Beschäftigungssegmenten aufbrechen und Aufstiegsperspektiven schaffen, die von eminent wichtiger Bedeutung für die Integration der zweiten und dritten Generation sind.

Wegen der hohen Nachfrage wären solche Ausbildungen zudem geeignet, die Vorbehalte von Unternehmen gegen die Beschäftigung von AusländerInnen abzubauen beziehungsweise ihre Bereitschaft zu erhöhen, die mit der Einstellung dieser Zielgruppe verbundenen bürokratischen Hürden zu akzeptieren. Als günstig dürfte sich auch erwei-

sen, dass bestimmte Wissensdefizite, die sich aus der Unkenntnis des österreichischen politischen Systems ergeben, im Bereich der EDV eine eher geringere Rolle spielen dürften.

Zudem würde sich daraus eine medial verwertbare „Erfolgsgeschichte“ schreiben lassen, die sich für die sehr wichtige Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von gesellschaftlichen Vorurteilen nutzen ließe.

6.6 Information

6.6.1 Inadäquate Beratungsstruktur

Die mangelnde Unterstützung bei der Arbeitsuche ist weniger auf das Fehlen von Beratungseinrichtungen und –angeboten zurückzuführen, sondern eher auf die fehlende Information der AdressatInnen über diese Möglichkeiten, aber auch auf relativ hohe Schwellenängste hinsichtlich der Inanspruchnahme solcher Stellen. Gerade AusländerInnen scheinen ihren Beratungsbedarf als soziale Auffälligkeit zu empfinden und daher bei der Einholung von Unterstützung sehr zurückhaltend zu sein.

Daraus ergibt sich eine Konzentration der Beratungsnachfrage auf das Arbeitmarktservice. Die befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation wenden sich vorwiegend (zu 57%) an das Arbeitmarktservice, wenn es um berufliche Fragen geht. Gerade hier besteht allerdings oft nicht die Möglichkeit, ausreichend auf die individuelle Situation einzugehen.

Mittlerweile gibt es auch für AusländerInnen der zweiten und dritten Generation eine Reihe von Beratungsangeboten zu vielen Themenbereichen und in unterschiedlichen institutionellen Zusammenhängen. Allerdings ist diese Beratungsstruktur nur bedingt auf die zielgruppenspezifischen Rezeptoren abgestimmt. Nach Ansicht mancher ExpertInnen lassen sich dabei vor allem methodische Probleme ausmachen. Zu diesen gehören insbesondere:

- Die Beratungsangebote sind zuwenig an den Lebensgewohnheiten der Jugendlichen und jungen Erwachsenen der zweiten und dritten Generation orientiert. Während Beratung gegenwärtig vorwiegend stationär erfolgt, was mit Hemmschwellen gegen die Inanspruchnahme verbunden ist, müsste sie sich verstärkt daran orientieren, wo die Jugendlichen ihre Freizeit verbringen und sie auch dort aufsuchen. Zugleich sollte Beratung auch aktivierende Elemente beinhalten, also beispielsweise Termine vereinbaren oder die Jugendlichen an die Einhaltung dieser erinnern und ähnliches.
- Wesentlich für den Beratungserfolg im Hinblick auf Beruf und Beschäftigung ist die Zusammenarbeit mit den Betrieben. Diese Kooperationsebene ist allerdings noch kaum entwickelt, nicht zuletzt deshalb, weil es für einzelne, oft relativ kleine Einrichtungen sehr schwierig ist, einen systematischen Kontakt mit den Unternehmen aufzubauen und aufrecht zu erhalten.

Diese Problematik könnte eher behoben werden, wenn eine spezifisch auf den Kontakt mit Betrieben ausgerichtete Stelle geschaffen wird, die mit allen relevanten Beratungseinrichtungen vernetzt ist, die die Kommunikation mit den Betrieben führt und Konzepte für die Beratung der ausländischen MitarbeiterInnen in den Betrieben entwickelt und realisiert.

6.6.2 Weiterbildungsmöglichkeiten sind nicht ausreichend bekannt

Die fehlende Information betrifft auch die übrigen Beratungsfelder und den Weiterbildungssektor. Insbesondere die Tatsache, dass viele Veranstaltungen dezentral, das heißt von unterschiedlichen Trägern an unterschiedlichen Orten durchgeführt werden, hat zur Folge, dass der Eigenaktivität der potentiell Interessierten enge Grenzen gesetzt sind. Bei Zielgruppen wie den AusländerInnen, die zugleich subjektive Zugangsschwellen haben, wirken sich diese Informationsmängel besonders gravierend aus.

Viele Träger werden daher vorzugsweise auf Zuweisungen von öffentlichen Stellen, beispielsweise die des Arbeitsmarktservices, angewiesen bleiben. Diese Situation verhindert insbesondere den Kontakt mit jener Klientel, die für Weiterbildung auch eigene finanzielle Leistungen aufbringen könnte, in erster Linie sind das die Betriebe.

Die medial breit gestreute Information – in welcher Form auch immer – hätte also unterschiedliche Zielgruppen und Zielsetzungen. Bezogen auf die Situation benachteiligter Stadtviertel wie der URBAN-Zone würde dies beispielsweise bedeuten:

- Den MitbürgerInnen ausländischer Herkunft wird verdeutlicht, dass es in der Nachbarschaft Beratungseinrichtungen und Unterstützungsmöglichkeiten gibt, die auf ihren Bedarf ausgerichtet sind. Dadurch können die Hemmschwellen von AusländerInnen bis zu einem gewissen Grad abgebaut und die Wahrscheinlichkeit erhöht werden, dass sie sich mehr als bisher rechtzeitig um Hilfe bemühen. Gegenwärtig ist es demgegenüber nach Erfahrung der ExpertInnen so, dass Beratung erst dann in Anspruch genommen wird, wenn es keinen anderen Ausweg mehr gibt, also beispielsweise, wenn Jugendliche mit dem Gesetz in Konflikt geraten.
- Den Arbeit- und Lehrstellensuchenden wird deutlich gemacht, dass es auch in ihrem Bezirk Ansprechstellen gibt, sie also nicht nur auf das Arbeitsmarktservice angewiesen sind.
- Für die Betriebe gilt ähnliches, insbesondere im Hinblick auf die Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten ausländischer Herkunft. Da ihnen in der Regel nicht bekannt ist, dass es auch spezifische Angebote für ausländische MitarbeiterInnen gibt, können sie diese auch nicht nutzen.
- Unter dem Blickwinkel der Information ist insbesondere auch die Streuung von Maßnahmen ein Problem, das in anderen URBAN-Städten dadurch zu lösen versucht wurde, Weiterbildungszentren²² aufzubauen. Diese teilweise Konzentration von Wei-

²² Vgl. Kapitel 9: Internationale Ansätze und Erfahrungen der URBAN-Programme sowie Kapitel 10: Empfehlungen

terbildung und Beratung erleichtert die Öffentlichkeitsarbeit erheblich und soll nicht zuletzt deshalb ein pragmatischer Weg sein, die Funktionalität der Maßnahmen für die Revitalisierung benachteiligter Bezirke und die Hemmschwellen gegen die Nutzung der Angebote abzubauen.

6.6.3 Notwendigkeit breiter Öffentlichkeitsarbeit

Viele der befragten ExpertInnen heben die Bedeutung einer generell auf die Situation und die Leistungen ausländischer MitbürgerInnen bezogene Öffentlichkeitsarbeit hervor. Dabei wird insbesondere auf die flächendeckenden Medien wie Fernsehen und Radio hingewiesen, die genutzt werden sollten, um aufklärende und informative Themen zu behandeln. Insbesondere wäre es von Bedeutung, die Leistungen ausländischer MitbürgerInnen für die österreichische Gesellschaft und im beruflichen Bereich zu zeigen.

Damit könnte auch das nach wie vor bestehende Misstrauen von ArbeitgeberInnen gegenüber der Beschäftigung von AusländerInnen, insbesondere der jungen Erwachsenen, gelockert werden. Und dies wäre eine wesentliche Qualität in der Verbesserung der Beschäftigungssituation dieser Personengruppe, denn diffuse Vorbehalte existieren vor allem dann, wenn noch keine Erfahrungen mit ausländischen Beschäftigten gemacht wurden. Ist diese Barriere einmal überwunden, sind – so legen es die vorliegenden Befunde jedenfalls nahe – die Unternehmen zumeist sehr zufrieden mit den Leistungen ihrer Beschäftigten ausländischer Herkunft.

6.6.4 Unternehmensstandort URBAN-Zone

Damit könnte auch die Identifikation der Unternehmen mit der URBAN-Zone erhöht werden. Die meisten befragten UnternehmerInnen stehen dem Unternehmensstandort in der URBAN-Zone positiv bis neutral gegenüber. Mehr als 40% sind zufrieden oder sehr zufrieden, 38% sehen den Standort neutral. Absolut unzufrieden sind 12% der befragten UnternehmerInnen.

Auffällig an diesem Ergebnis ist die positive Einschätzung der Erreichbarkeit der eigenen Firma für die KundInnen. Unzufriedenheit gibt es vor allem mit den allgemeinen Standortbedingungen. Als Verbesserungen für die Standortqualität werden von den Befragten vor allem Parkplätze moniert (42%). Daneben spielt auch die Verbesserung der Infrastruktur und eine allgemeine Aufwertung der Gegend, u.a. auch durch mehr Grünflächen, eine Rolle.

Die im großen und ganzen positive Einschätzung der URBAN-Zone durch die dort tätigen UnternehmerInnen lässt einen langfristigen Aufschwung der Zone erhoffen der sich auch auf Firmenneugründungen von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation stützen könnte.

7 Das Wiener URBAN-Programm „URBAN-Wien Gürtel Plus“

Da es sich bei der hier vorliegenden Studie um ein Thema der URBAN-Zone handelt, soll in diesem Kapitel dargestellt werden, welche bisherigen Projekte und Maßnahmen in diesem Stadtgebiet zur Verbesserung der Qualifikation und der Entlastung der Arbeitslosigkeit im Allgemeinen und unter AusländerInnen im besonderen in der Programmperiode stattgefunden haben beziehungsweise aktuell weitergeführt werden.

In Hinblick auf die in dieser Studie generierten Empfehlungen sind vor allem strukturelle und organisatorische Erfahrungen dieser Projekte zu berücksichtigen und sollen dazu dienen, Positives zu verwerten und Negatives für die Zukunft von vornherein auszuschließen versuchen. Vorab sollen aber kurz die politischen Überlegungen von URBAN dargestellt werden.

Wie in der Strukturanalyse beschrieben, weist das Wiener URBAN-Gebiet auf beiden Seiten des Westgürtels über weite Strecken jene Merkmale auf, die gemeinhin mit einer städtischen Problemzone in Verbindung gebracht werden: überbordender Verkehr auf dem Gürtel, auffällige Gebäude, Substandardwohnungen, hoher AusländerInnenanteil, überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit, kaum Grünflächen und Freizeitangebote. Es entspricht daher weitgehend den Förderkriterien der URBAN-Gemeinschaftsinitiative der Europäischen Union, in deren Rahmen bisher die Revitalisierung von benachteiligten Stadtvierteln in rund 120 europäischen Städten unterstützt wurde.²³

Zur Finanzierung von URBAN werden sowohl nationale (Bund, Länder) als auch Mittel der Strukturfonds herangezogen und zwar aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Das Gesamtfinanzierungsvolumen beträgt rund 415 Mio Schilling.

Ziel aller URBAN-Förderungen ist die nachhaltige Strukturverbesserung und Belebung der einbezogenen Stadtteile und damit insbesondere auch die Schaffung neuer Lebens- und Beschäftigungschancen für die Bevölkerung dieser Gebiete. Explizite Zielgruppen des URBAN-Programms sind sozial Benachteiligte, Langzeitarbeitslose, MigrantInnen und AusländerInnen der zweiten und dritten Generation.

Da die ökonomische Ebene für die Erreichung der genannten Zielsetzungen eine wesentliche Rolle spielt, können auch die in den URBAN-Gebieten ansässigen Betriebe, insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen zu den AdressatInnen gezählt werden.

²³ Vgl. Magistratsdirektion Eu-Förderungen (Hg.). Wien URBAN. Wien: MD-EUF 1998

7.1 Das Programm

Um die genannten Zielsetzungen zu erreichen, wurden im Rahmen des Operationellen Programms von URBAN-Wien Gürtel Plus Maßnahmen und Projekte zur wirtschaftlichen Dynamisierung, Ausbildung, Integration, Kommunikation und Kultur sowie investive Vorhaben gefördert.²⁴

Im Rahmen des Operationellen Programms von URBAN-Wien Gürtel Plus sind vielfältige Fördermaßnahmen vorgesehen, die sowohl wirtschaftliche Innovationen, anforderungsgerechte Ausbildungsangebote, sozialintegrative Projekte und investive Vorhaben im Gürtelbereich umfassen. Übergreifende Ziele sind die Belebung der URBAN-Zone und eine damit verbundene Verbesserung der Beschäftigungssituation. Diese Maßnahmenvielfalt wurde nach vier sachlich und räumlich verknüpften Prioritätsachsen (gleichbedeutend mit Themenschwerpunkten) geordnet.

1. **SAQUORI:** Sanieren und Arbeit schaffen durch Qualifizieren, Organisieren und Investieren
2. **NESKÖFF:** Neue soziale und kulturelle Öffentlichkeit
3. **URBION:** Urban Intervention Gürtel West
4. **PROTECH:** Programmmanagement und Technische Hilfe

Bei der Prioritätsachse SAQUORI stehen im Wesentlichen zwei Interventionsfelder im Vordergrund:

- Maßnahmen zur Einleitung neuer wirtschaftlicher Tätigkeiten sowie zur Verbesserung der Infrastruktur und der Umwelt
- Qualifizierungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen insbesondere für Langzeitarbeitslose und SozialhilfeempfängerInnen.

Die Prioritätsachse NESKÖFF orientiert sich an den Zielsetzungen

- Beschäftigungssicherung auf lokaler Ebene
- Förderung der kulturellen Chancengleichheit von Minderheiten und
- Impulse zur Herstellung lokaler Problemlösungskompetenzen.

Im Rahmen dieser Prioritätsachse werden außerdem begleitende und unterstützende Maßnahmen für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen angeboten.

Entlang der Prioritätsachse URBION sollten eine Reihe von multikulturellen und avantgardistischen Nutzungen realisiert werden, deren gemeinsames Ziel die Imageaufwertung des Gürtelraumes ist. Im Rahmen dieser Bemühungen wurden insbesondere szenogastronomische Angebote geschaffen. Außerdem sollte das Wegenetz durch funktionelle Adaption behinderungsgerecht und barrierefrei gestaltet und Angsträume beseitigt werden. Zudem wurde auch der Ausbau des Naherholungspotentials des Gürtel-

²⁴ Für eine ausführlichere Darstellung des Wiener URBAN-Programms und seine Bewertung siehe Mittrauer / Reiter. Zwischenevaluierung URBAN-Wien Gürtel Plus. Wien: L&R 1999

Mittelstreifens, unter anderem durch die Gewinnung von verkehrsgeschütztem Grünraum, angestrebt. Da diese Prioritätsachse keinen unmittelbaren thematischen Bezug zur Verbesserung der ausländischen Wohnbevölkerung besitzt, wird sie im Folgenden nicht mehr berücksichtigt.

Ebenso PROTECH, die der technischen Hilfe in den Operationellen Programmen anderer Strukturfondsziele entspricht und als Prioritätenachse eingerichtet wurde, um die Durchführung der Maßnahmen durch den Aufbau eines Projektmanagements zu unterstützen.

7.2 Maßnahmebereiche mit direktem oder potentielltem Bezug zur Zielgruppe AusländerInnen

7.2.1 Unternehmens- und Beschäftigungsförderung

Die Stabilisierung und Belebung kleinbetrieblicher Strukturen ist in den meisten URBAN-Programmen ein Kernbereich der wirtschaftsbezogenen Interventionen. In Wien wurde entsprechend dieser Orientierung eine Zuschussaktion für Kleinbetriebe in der URBAN-Zone (ZAK) geschaffen. Ziele sind die Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit, die Unterstützung von Unternehmen bei der Realisierung neuer Geschäftsideen und die Schaffung von neuen sowie die Absicherung von bestehenden Arbeitsplätzen. Die Unterstützung für Kleinbetriebe betrug maximal 20% der Investitionssumme, höchstens aber 250.000 ATS und sollte als Anreizsystem für innovative Geschäftsideen sowie Modernisierungsmaßnahmen kleiner Unternehmen dienen und in weiterer Folge Arbeitsplätze sichern beziehungsweise schaffen. Nachzuweisen hatten BewerberInnen eine MitarbeiterInnenzahl unter 50 Beschäftigte sowie weniger als 130 Millionen ATS Umsatz im Jahr und ein Investitionsvorhaben von mindestens 50.000 ATS.

Angesichts der offensiven Bewerbung war dieser Förderbereich schon nach kurzer Zeit mit großem Interesse der lokalen Kleinbetriebe konfrontiert, was auch als Indiz dafür gelten kann, dass in der URBAN-Zone ein massives wirtschaftliches Aktivierungspotential besteht. Das Ziel von ZAK, wirtschaftlichen Aufschwung in der URBAN-Zone zu erreichen, konnte somit erreicht werden.²⁵

Allerdings zeigt sich an diesem Programmbereich die Notwendigkeit einer anforderungsgerechten Vorbereitung und Organisation: Zwischen Mitte 1996 und dem Ende des ersten Quartals waren von mehr als 209 Begehren schon 119 bewilligt, vom entsprechenden Fördervolumen (112 Mio öS) jedoch nur ein Bruchteil (4,9 Mio) ausbezahlt. Diese Verzögerungen bei der Umsetzung sind auch als Hinweis auf die Risiken eines derartigen Vorhabens zu lesen: Gerade in benachteiligten städtischen Gebieten kann nicht davon ausgegangen werden, dass die AdressatInnen genügend Motivation besit-

²⁵ Vgl. Wien URBAN, S.35

zen, um bürokratische Durststrecken zu akzeptieren. Deshalb haben entsprechende Vorbereitung und anforderungsgerechte organisatorische Potenz für ein etwaiges Folgeprojekt eine zentrale Bedeutung.

Die Mittel der Zuschussaktion wurden vor allem für Modernisierungs- und Rationalisierungsinvestitionen sowie für Verbesserungen des optischen Eindrucks beansprucht. Die Förderschwerpunkte liegen in den Branchen Produktion und Handel, unternehmensnahe Dienstleistungen, Bau- und Baunebengewerbe sowie Tourismus und Gastgewerbe.

Die ZAK Aktion stand für alle UnternehmerInnen der URBAN-Zone offen, eine explizite Orientierung an Unternehmen mit ausländischen BesitzerInnen besteht nicht. Es ist daher anzunehmen, dass sie von dieser Zielgruppe wenig genutzt wurde, schon allein deshalb, weil hier die Informations- und Zugangsbarrieren höher und die Fähigkeit, sich auf ein langes Bewerbungsprozedere einzulassen, niedriger als bei inländischen UnternehmerInnen ist. Ein Förderprogramm von der Art der Zuschussaktion bei entsprechender zielgruppengerechter Adaption wäre ein profunder Ansatz, die unternehmerische Tätigkeit von AusländerInnen in der URBAN-Zone zu unterstützen und damit die angestrebte wirtschaftliche Belebung auch auf dieser Ebene zu erreichen.

Demgegenüber ist das ebenfalls realisierte Projekt „Ethnische Ökonomien als Arbeits-, Ausbildungs- und Arbeitsstätten“ (Start Anfang Dezember 1997) explizit auf die Zielgruppe AusländerInnen in der URBAN-Zone ausgerichtet gewesen. Aufgabe dieses Projektes war es, im Bereich ethnischer Ökonomien nach Möglichkeiten zur Stabilisierung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze zu suchen. Es wurde in diesem Projekt eine Befragung mit unternehmerisch aktiven ImmigrantInnen und deren MitarbeiterInnen durchgeführt, um herausarbeiten zu können, unter welchen rechtlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen diese UnternehmerInnen tätig sind, welche bürokratischen Hürden sie für ihre Unternehmensgründung überwinden mussten und auf welche Ressourcen sie zurückgreifen können.

Mit dem Projekt „Ethnische Ökonomien als Arbeits- Ausbildungs- und Arbeitsstätten“ wurde ein Maßnahmenkatalog erstellt, der Vorschläge zur Unternehmensgründung und Unterstützung für ausländische FirmeninhaberInnen beinhaltet sowie das Ziel verfolgt, eine Lockerung von Ghettoisierungstendenzen im URBAN-Gebiet zu erreichen und in Folge wie internationale Großstädte das Potential von ethnischen NahversorgerInnen herauszustreichen.²⁶ Die Argumente zur Förderung der Selbständigkeit von MigrantInnen liegen dabei auf der einen Seite in einer Wiederbelebung und Verstärkung kleinbetrieblicher Unternehmen, der urbanen Revitalisierung sowie der Schaffung von Vorbildfunktionen für die zweite und dritte MigrantInnengeneration. Auf der anderen Seite können ethnische Unternehmen als Auffangnetz für arbeitslose MigrantInnen dienen sowie eine Erleichterung der Integration durch vermehrten Kontakt mit der Aufnahmegesellschaft nach sich ziehen.²⁷ Die im Rahmen dieses Projektes angestrebte Informationsstrategie für ethnische Ökonomien wurde in Form von mehrsprachigen (türkisch, ser-

²⁶ Vgl. Kapitel 9: Internationale Ansätze und Erfahrungen der URBAN-Programme

²⁷ Vgl. Wien URBAN, S.37 sowie Haberfellner, Regina / Betz, Fritz S.144ff

bisch-kyrillisch, kroatisch, englisch) Unternehmensratgebern realisiert. Der fünfteilige Ratgeber enthält folgende Informationen:

- 1. Teil: Leitfaden zur Unternehmensgründung
- 2. Teil: Finanzierung und Förderungen
- 3. Teil: Arbeitsrecht im Unternehmen
- 4. Teil: Steuern
- 5. Teil: Sozialversicherung

Sowohl die „Zuschussaktion (ZAK)“ als auch die „Ethnischen Ökonomien als Arbeits-Ausbildungs- und Arbeitsstätten“ bieten bereits geeignete Instrumente, die vor allem in den in dieser Studie empfohlenem Gründungsprogramm für junge Erwachsene ausländischer Herkunft und der Empfehlung einer Unterstützung von Betriebsübernahmen durch AusländerInnen in der URBAN-Zone in für die Zielgruppe adaptierter Form zum Tragen kommen könnte. Der von den befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation geäußerte Wunsch zur Selbständigkeit (8%) lässt sich besonders mit Maßnahmen, wie sie oben beschrieben werden, realisieren. Damit könnte ein weiterer Schritt in Richtung Revitalisierung der URBAN-Zone gesetzt werden.

7.2.2 Aktivierung und Unterstützung

Die Aktivierung der Bevölkerung benachteiligter Stadtgebiete, die Verbesserung ihrer Teilnahmechancen und –bereitschaft, ist eine wesentliche Voraussetzung für das angestrebte Klima des sozialen Aufbruchs. Im Rahmen von URBAN-Wien wurden mehrere Projekte gefördert, die auf unterschiedlichen Interventionsebenen dieser aktivierenden Zielsetzung verpflichtet sind. Dabei standen Maßnahmen im Vordergrund, die entweder besonderen Bedarfsschwerpunkten gewidmet waren oder eine spezifische AdressatInnenorientierung hatten. Im Gegensatz zu den wirtschaftsorientierten Förderungen von URBAN-Wien ist in diesem Maßnahmenbereich eine fast durchgehende Konzentration auf die Interessen und den Unterstützungsbedarf der ausländischen Bevölkerung gegeben.

Das Bürgerbeteiligungsverfahren zur Neugestaltung des Yppenplatzes YPP-AKTIV gehört zum erstgenannten Maßnahmetyp. Im Zuge dieses Verfahrens konnte unter Einbindung von BürgerInnen, Unternehmen und PlanerInnen ein Konsens (Rahmenplan) hinsichtlich der Nutzung dieser größten Freifläche des 16. Bezirkes erzielt werden. Dem Verfahren zugrunde lag ein von Studierenden der Technischen Universität Wien im Rahmen des Projektes Quartiersmanagement Yppenplatz entwickeltes Standortprofil. Als Public-Private-Partnership Modell soll die Infrastruktur und die Neugestaltung der Platzes aus öffentlicher Hand beziehungsweise die Neustrukturierung des Marktbetriebes aus privater Hand - unter Beteiligung der ZAK-Förderung - finanziert werden.

Das Projekt „URBANE Frauen – Nachhaltige Stadt aus Frauensicht“ wendet sich im Wesentlichen an Migrantinnen, die dabei unterstützt werden sollen, sich aktiv an der Stadtplanung im Bereich des Yppenplatzes einzubringen und ihre Interessen und Wünsche als „Expertinnen der Stadt“ zu vertreten. Mit 42 durchgeführten Interviews wurden Frauen aus unterschiedlichen Herkunftsländern angesprochen und deren Wünsche

nach Ökologie und Stadtgestaltung erfasst. Da diese Interviews mit DolmetscherInnen stattgefunden haben, konnte auch eine fremdsprachige Personengruppe erreicht werden, die sonst kein Gehör findet.²⁸

Die „Wohnrechtsberatung für AusländerInnen“ ist im Bereich der Unterstützung und Aktivierung eine seit einigen Jahren laufende Aktion zur Beratung von WohnungsmieterInnen, die im Rahmen von URBAN PLUS um die Beratung von BetriebsinhaberInnen erweitert wurde. Im „Club International“ wird versucht, Betroffenen zu helfen, die mit Schwierigkeiten bei Wohnungsfragen sowie Firmengründungen konfrontiert sind. Das eingerichtete Büro verfügt über nötige technische Infrastruktur, die zum Beispiel Einsicht in elektronische Datenbanken (Grund- bzw. Firmenbücher) zulässt und juristische Unterstützung vor Gerichten oder sonstigen Parteien anbieten kann.

Das Vorhaben zur „Förderung der Chancengleichheit“ bietet in Hinblick auf Unterstützung MigrantInnen die Möglichkeit, muttersprachliche Psychotherapie und Gesundheitsberatung in Anspruch zu nehmen. Damit soll ein Beitrag zur persönlichen Stabilisierung der AdressatInnen geleistet werden, die ja eine wesentliche Rolle für die Eingliederungschancen auf dem Arbeitsmarkt spielt und hier sekundär zur Verbesserung der Arbeitssituation von ZuwanderInnen beitragen soll.

²⁸ Vgl. Wien URBAN, S. 39

7.2.3 Qualifizierung

Ausbildung und Qualifizierung sind ein durchgängiger Interventionsschwerpunkt der URBAN-Programme aller an dieser Gemeinschaftsinitiative teilnehmenden Städte. Das Leitprojekt dieses Maßnahmebereiches in Wien ist INTERFACE, eine internationale Jugend-, Kultur- und Bildungswerkstatt, die es sich zur Aufgabe gesetzt hat, die Kreativität von MigrantInnenjugendlichen aufzugreifen und diese durch Bildungsangebote im Bereich der neuen Technologien und Medien zu beruflich verwertbarem Know-how weiterzuentwickeln. Träger des Projektes ist der Wiener Integrationsfonds. Die Werkstattarbeit besteht im Wesentlichen aus unterschiedlichen Projekten, die zeitlich befristet (mit Wiederholungen) aber auch unbefristet sein können. Dabei gilt das Prinzip „real world“, das heißt, alle Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit Unternehmen, ExpertInnen aus dem Fachbereich oder der Politik durchgeführt.

Von den herkömmlichen Modellen der Jugendarbeit unterscheidet sich das Konzept von Interface durch seine akzentuierte Leistungsorientierung, da es davon ausgeht, dass man den Jugendlichen vor allem durch die erfolgreiche Bewältigung von Herausforderungen Selbstbewusstsein, Integrationsfähigkeit und Motivation vermitteln kann. Dieser Orientierung entspricht auch - ebenfalls ungewöhnlich -, dass sich die Jugendlichen für bestimmte, mit vergleichsweise hohem Aufwand bei den einzelnen Projekten bewerben müssen. Bei der Auswahl der TeilnehmerInnen wird allerdings auch der individuelle Bedarf der Jugendlichen in Betracht gezogen. Zudem wird versucht, jene, die nicht zum Zug kommen, in anderen Projekten aufzunehmen.

Besonders hervorzuheben im Angebot von INTERFACE ist beispielsweise das „Jugendradio international“ mit einer Redaktion von mehr als 20 Jugendlichen, das regelmäßig auf Mittelwelle sendet und als laufendes Projekt mit wechselnden Redaktionsmitgliedern konzipiert ist, sodass immer wieder neue Jugendliche Erfahrungen und Kenntnisse mit dem Medium Radio sammeln und diese gegebenenfalls auch beruflich umsetzen können. Zu den auf Dauer angelegten Modellvorhaben gehört auch die Durchführung von Filmprojekten in Kooperation mit dem ORF. Daneben wurde auch eine Theatergruppe unter der Leitung eines Schauspielers ins Leben gerufen sowie Workshops und Musikprojekte durchgeführt. Besonders innovativen Charakter haben die „Mediationsmaßnahmen“ für BerufsschülerInnen, in deren Rahmen die SchülerInnen zusammen mit ihren LehrerInnen mit den Grundkenntnissen der Konfliktlösung vertraut gemacht werden, und das Projekt „Kids train kids“, in dem sich die Jugendlichen selbst Deutschunterricht geben. Als weitere Schwerpunkte sind Ausbildungen und Projekte im Bereich der EDV und der neuen Technologien ebenso wie Erfahrungsaustausch auf europäischer Ebene vorgesehen. Auch die Einrichtung eines Infopools für Förderungen ist geplant.

Als weiteres Projekt, dass in Beziehung zu den Ergebnissen und Empfehlungen dieser Studie relevant ist, wäre hier „f@ncy - Mobiles Internet für Frauen“ zu erwähnen. In dieser Maßnahme geht es vor allem darum Frauen und Mädchen aller Altersgruppen, die im URBAN-Gebiet Wiens wohnen oder arbeiten, kostenlos Computer- und Internetkurse in Einbeziehung einer Dolmetscherin anzubieten. Bei Bedarf wird für die Teilnehmerin-

nen auch Kinderbetreuung angeboten um Lernerfolg zu garantieren. f@ncy ist mobil verortet und wechselt alle 8 Wochen seinen Standort, wobei es auf Ressourcen von z.B. Volkshochschulen oder Geschäftslokale zurückgreift und somit direkt zu den Frauen kommt. Diese Maßnahme richtet sich sowohl an Frauen und Unternehmerinnen (Klein- und Mittelbetriebe) aus dem URBAN-Gebiet, als auch an Multiplikatorinnen und Politikerinnen.

Demgegenüber konzentriert sich das Jugendbildungszentrum Ottakring (JUBIZ) auf schulische Probleme von benachteiligten Jugendlichen. Zum Maßnahmeangebot gehören insbesondere die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen, um die schulischen Basisvoraussetzungen für den Berufseinstieg zu gewährleisten sowie die Schaffung von „Lernräumen“, da viele MigrantInnen-Kinder oft in der elterlichen Wohnung keinen Platz zum Lernen finden (können). Zugleich können sich Jugendliche und Eltern bei Schulproblemen und hinsichtlich der Orientierung auf den Berufseinstieg beraten lassen. Zum Zeitpunkt der Zwischenevaluierung des Programms (Mitte 1999) waren insgesamt 270 Kursplätze geplant.²⁹ Neben der Erlangung von Basisqualifikationen bietet JUBIZ den Jugendlichen auch die Möglichkeit, im Rahmen von Tanz-, Theater- und Literaturwerkstätten aktiv zu werden sowie am „hauseigenen“ Jugendmagazin „Top One“ journalistisch tätig zu sein.³⁰

Ein weiteres Leitprojekt im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist die Qualifizierungs- und Jobagentur COMEBACK (START). Es richtet sich im Wesentlichen an Notstandshilfe- und SozialhilfeempfängerInnen, die auf einen erfolgreichen Wiedereinstieg in ein Beschäftigungsverhältnis vorbereitet werden sollen. Nach einer rund 11-wöchigen Berufswegplanung wird für die TeilnehmerInnen ein auf die individuellen Bedingungen abgestimmtes Maßnahmenbündel erstellt (tailor made measures), wobei in der Regel Qualifizierungsmaßnahmen und aktive Unterstützung bei der Arbeitsuche einen Schwerpunkt bilden. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden wahlweise von jenen Ausbildungseinrichtungen und –unternehmen durchgeführt, die auf die jeweils gewählte Qualifizierung spezialisiert sind. Einen wichtigen Stellenwert in der Arbeit des Leitprojektes nehmen auch die Betriebskontakte ein, um den MaßnahmeteilnehmerInnen realitätsnahe Praktikums- und Erprobungsmöglichkeiten bieten zu können. Zusätzlich kann - bei erfolgreicher Arbeitsuche - auch Nachbetreuung in Anspruch genommen werden.

Aufgrund der Zielgruppenorientierung von COMEBACK, Sozialhilfe- und NotstandshilfeempfängerInnen, ist AusländerInnen der Zugang zu den Maßnahmen dieses Projektes weitgehend verwehrt. Bis Ende 1997 waren nur wenige TeilnehmerInnen ausländischer Herkunft. Der Ausschluss von nicht aus Österreich stammenden AspirantInnen ist umso bedauerlicher, als ja gerade solche Personen mit besonderen Benachteiligungen zu kämpfen haben. Dies gilt umso mehr, als COMEBACK mittlerweile eine leistungsfähige Expertise im Hinblick auf die Qualifizierung marginalisierter Zielgruppen des Arbeitsmarktes repräsentiert. In Hinblick auf das in dieser Studie empfohlene URBAN-Zentrum

²⁹ Vgl. Mitterauer / Reiter. Zwischenevaluierung URBAN-Wien Gürtel Plus.

³⁰ Vgl. Wien URBAN, S. 23

könnte COMEBACK mit gleichem Programm, lediglich einer anderen Zielgruppe nämlich AusländerInnen, besonders effektiv verortet werden.³¹

Die Bündelung der oben genannten Programme und/ oder Projekte, die in der Programmzeit von URBAN stattgefunden haben, finden im Empfehlungsteil dieser Studie speziell im Vorschlag zur Installierung eines URBAN-Zentrums Eingang.³² Die Ansätze von ZAK, Ethnischen Ökonomien, der Mitbeteiligung an Entscheidungen, wie sie bei YPP-Aktiv der Fall waren, oder der Qualifizierungsmaßnahmen von JUBIZ, f@ncy-Mobilies Internet für Frauen, INTERFACE oder Comeback wären auf die Zielgruppe Ausländerinnen und Ausländer der zweiten Generation adaptiert eine bedeutende Chance für dieser marginalisierten Gruppe sowohl am Arbeitsmarkt als auch in der Gesellschaft besser integriert zu werden.

³¹ Vgl. Kapitel 10 Empfehlungen

³² s.o.

8 Bildungsangebote im URBAN-Gebiet – ein Überblick

Bereits an anderer Stelle dieses Berichtes wurde darauf hingewiesen, dass sich AusländerInnen der zweiten und dritten Generation in einer ambivalenten Situation zwischen der Kultur ihres Herkunftslandes und jener in Österreich befinden. Dies bedeutet, dass sie bis zu einem gewissen Grad zweisprachig aufgewachsen sind, was potentiell auch mit spezifischen Chancen verbunden sein könnte. Dem ist allerdings nicht so: Wie sowohl die vorliegenden Befunde als auch andere thematisch relevante Untersuchungen zeigen³³, haben junge AusländerInnen sowohl in der Muttersprache als auch in Deutsch mitunter merkliche Defizite. Die mangelnden Deutschkenntnisse hemmen dabei die Bildungskarrieren der Jugendlichen und sind häufig auch Ablehnungsgründe am Arbeitsmarkt. So müssen bei fehlenden Sprachkenntnissen gerade in der gegenwärtigen Situation erhebliche Wettbewerbsnachteile bei der Lehrstellen- oder Arbeitsplatzsuche in Kauf genommen werden.

Um diesen Tendenzen entgegenzuwirken, wurde vom Wiener Integrationsfonds in Kooperation mit dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds und der MA 57 das Projekt „Sprachoffensive“ ins Leben gerufen. In mehr als 200 Kursen mit rund 2000 Kursplätzen sollen speziell auf die Bedürfnisse der MigrantInnen abgestimmte Deutschkurse angeboten werden. Durch diese Sprachoffensive besteht die Möglichkeit, kostengünstig Deutsch zu erlernen. Zu den Anbietern zählen im URBAN-Gebiet neben den bestehenden Volkshochschulen auch das Unterstützungskomitee zur Integration von AusländerInnen, Nachbarschaftszentren oder der Verein Miteinander lernen.

Deutschkurse speziell für Jugendliche, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, werden auch im Rahmen des Jugendbildungszentrums der VHS Ottakring angeboten. Wie bereits in der voranstehenden Darstellung gezeigt wurde, richtet sich das Kursangebot dieser Einrichtung an in- und ausländische Jugendliche, wobei insbesondere die spezifischen Problemlagen ausländischer Jugendlicher berücksichtigt werden. Neben den genannten Deutschlehrgängen beinhaltet das Kursprogramm auch Bildungsberatung, Berufsorientierung oder konkrete Bildungsangebote, wie ExternistInnen-Hauptschule, Deutsch-Integrationslehrgänge und Hauptschulabschlusslehrgänge.

Zusätzlich zu den zuvor genannte Einrichtungen bieten auch der Club für Interkulturelle Begegnung und das Berufsförderungsinstitut im Rahmen der Maßnahme *Sintegra* die Möglichkeit, Deutschkurse für AnfängerInnen und Fortgeschrittene absolvieren zu können.

³³ Pusch, B.: Die Lebenswelt türkischer Mädchen in Wien: Unveröffentlichte Diplomarbeit Wien 1991.

Tabelle 11: Ausgewählte Bildungsmöglichkeiten im URBAN-Gebiet

Name	Zielgruppe	Kurzdarstellung
Jugendbildungszentrum Ottakring	in- und ausländische Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren, im speziellen Jugendliche der zweiten Generation	Durch präventive Bildungsarbeit sollen mögliche Wege zur Reintegration in den Arbeitsmarkt aufgezeigt werden. Angeboten werden unter anderem Qualifikations- und Wiedereingliederungsmaßnahmen für Jugendliche ab 16 Jahren, die über keinen positiven Hauptschulabschluss verfügen; Präventionsmaßnahmen für Jugendliche ab 15 Jahren, die noch eine Schule besuchen, aber wegen Leistungsdefizite vom Ausschluss bedroht sind; Unterstützung von SchulabbrecherInnen bei der Suche nach Arbeitsplätzen. Bildungsberatung, Deutsch-Integrationslehrgänge, Hauptschulabschluss-Lehrgänge, Nachhilfestunden, Elternbetreuung, Berufsorientierungskurse, Tanz-, Theater- und Literaturwerkstätten. Exemplarische Beschreibung einiger Angebote: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jugendakademie – BC der Gegenwart: Offene Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen für Jugendliche zu aktuellen Tagesthemen ▪ Journalismus-Kurs für Jugendliche ab 15 Jahren: Möglichkeit in den Beruf des Journalisten hineinzuschnuppern
VHS Ottakring	allgemein	Neben dem JUBIZ werden in der VHS Ottakring auch noch folgende Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten: Zweiter Bildungsweg: Studienberechtigungsprüfung, Berufsreifeprüfung, Lehrgang Psychologie, Externisten Hauptschule, Alphabetisierung Beruf und Qualifikation: Business Package, EDV-Seminare mit Apple, EDV-Seminare mit Windows Sprachzentrum: Englisch für Alltag und Beruf, Sprachen der Welt, Deutsch als Zweitsprache/ Fremdsprache, Firmenseminare
C.I. – Club für Interkulturelle Begegnung	MigrantInnen, Arbeitslose, Langzeitarbeitslose, nicht-deutschsprachige Personen	Deutsch für AnfängerInnen und Fortgeschrittene: Sprechfertigkeit, verstehendes Hören, Leseverständnis, schriftlicher Ausdruck, elementare Rechenkenntnisse, Information zur Integration, Unterstützung bei der Arbeitsuche
SINTEGRA Berufsförderungsinstitut	Benachteiligte, arbeitslose MigrantInnen und/oder Flüchtlinge	Verbesserung der Deutschkenntnisse für die Integration in den Arbeitsmarkt, Berufswunschermittlung und -vorbereitung

Diese Auflistungen belegen ein relativ gutes, flächendeckendes Angebot an Sprachkursen im URBAN-Gebiet. Das genannte Angebot umfasst zumeist Kurse für AnfängerInnen und Fortgeschrittene, beinhaltet jedoch kaum Möglichkeiten für Jugendliche der zweiten und dritten Generation, ihr vorhandenes Sprachwissen zu verbessern. Wichtig erscheint daher, derartige Angebote für diese Zielgruppe auszubauen und bereits während der Schulzeit durch Fördermaßnahmen die Sprachkompetenz der Jugendlichen entsprechend zu erweitern.

Eine der gravierendsten Zugangsbeschränkungen von ausländischen Jugendlichen zu diversen Bildungsangeboten stellt der Kostenfaktor dar. Ausländische MitbürgerInnen sind eher in einkommensschwachen Berufszweigen tätig und ihr Bildungsniveau liegt zumeist ebenfalls unter jenem der österreichischen Bevölkerung. Aufgrund der finanziellen Einschränkungen können ausländische Eltern ihren Kindern oftmals nicht die notwendige finanzielle Unterstützung für entsprechende Entfaltungsmöglichkeiten bieten und sehen oft aufgrund des eigenen, niedrigen Bildungsniveaus nicht die Notwendigkeit von Bildungsabschlüssen für die erfolgreiche Arbeitsplatzsuche.

Oftmals bleibt Jugendlichen der zweiten und dritten Generation dadurch ein weiterführender Schulbesuch oder auch die Nutzung diverser Freizeiteinrichtungen verwehrt, beispielsweise bestehen für sie kaum Zugangsmöglichkeiten zu neuen Medien oder Computern. Gerade derartige Kenntnisse werden jedoch am Arbeitsmarkt immer häufiger nachgefragt und zählen zu jenen Arbeitsbereichen, die die stärksten Zuwachsraten verzeichnen.

Auch in diesem Bereich wird versucht, durch einzelne Projekte und Maßnahmen das entsprechende Know-How zu vermitteln. Beispielsweise kann im Rahmen des Internationalen Jugend-, Kultur- und Bildungszentrum INTERFACE der Umgang mit EDV und neuen Medien erlernt werden. Diese Möglichkeit wird auch in der VHS-Ottakring³⁴ angeboten, sowohl im VHS-Programm als auch im Rahmen des Jugendausbildungszentrums. Eine ähnlichen Weg geht „f@ncy - Moblies Internet für Frauen“, das kostenlose Internet- und Computerkurse anbietet.

Tabelle 12: Interface, „f@ncy-Mobiles Internet für Frauen“

Name	Zielgruppe	Kurzdarstellung
Internationale Jugend-, Kultur- und Bildungszentrum INTERFACE	Kinder von MigrantInnen und Jugendliche der zweiten und dritten Generation	Das Zentrum soll ein Ort der kulturellen Verständigung Jugendlicher unterschiedlicher Herkunft sein. Es bietet den BenutzerInnen die Möglichkeit den Umgang mit EDV und neuen Medien zu erlernen und erhöht somit auch die Chancen in innovativen Berufsfeldern tätig zu sein. (Angebotene Bereiche: EDV, Musikwerkstatt, DJ-Seminare, Modeunterricht, Schauspielstudio, Literaturwerkstatt, Rhetorikkurse)
f@ncy - Mobiles Internet für Frauen	Frauen jedes Alters, Unternehmerinnen, Multiplikatorinnen, Politikerinnen	Kostenlose Internet und Computerkurse werden für Frauen mobil angeboten. Der Standort wird alle 8 Wochen gewechselt um dorthin zu gehen, wo Frauen mit Bedarf an EDV-Schulungen leben.

³⁴ Siehe vorgehende Tabelle.

Neben diesen Angeboten und Maßnahmen für Jugendliche der zweiten und dritten Generation gibt es seitens des AMS noch Qualifizierungsmaßnahmen – insbesondere für arbeitslose Personen – , die im URBAN-Gebiet angeboten werden. Zu den Trägern zählen beispielsweise das Berufsförderungsinstitut, die Wiener Sozialdienste oder der waff.

Mit Ausnahme der Angebote des waff sind dies zumeist AMS-Maßnahmen, die spezielle Qualifizierungen in einem Berufsbereich zum Ziel haben. Wogegen sich etwa COMEBACK (waff) als Qualifizierungs- und Jobagentur darstellt, die die TeilnehmerInnen je nach individuellem Bedarf in mehreren Schritten auf den Wiedereinstieg vorbereitet. Flexwork (waff) zielt auf die Verbesserung der Reintegrationschancen von Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen in Form einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung ab.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick zu den Maßnahmen und Projekten, die im URBAN-Gebiet angeboten werden. Zu berücksichtigen ist, dass die folgende Aufzählung weder Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, noch eine Prioritätenreihung darstellt.

Maßnahme/ Kurs/ Qualifizierung	Träger/Standort	Zielgruppe	Beschreibung
COMEBACK	COMEBACK – die Qualifizierungs- und Jobagentur des waff, start Arbeit-sintegrations GmbH Hütteldorferstraße 57/2/6 1150 Wien	Langzeitarbeitslose, Notstands- und SozialhilfeempfängerInnen	Das Projekt verfolgt den Ansatz der „Maßarbeit“, d.h. die TeilnehmerInnen werden je nach individuellem Bedarf in mehreren Schritten auf den Wiedereinstieg vorbereitet. (Stabilisierungs- und Orientierungsphase, Berufswege- und Ausbildungsplan; Arbeitssuche, Nachbetreuung). COMEBACK übernimmt die Vermittlerrolle zwischen potentiellen ArbeitgeberInnen und Arbeitssuchenden.
Flexwork	Flexwork, gemeinnütziges Tochterunternehmen des waff Hütteldorferstraße 57, 1150 Wien	Arbeitslose, besondere Berücksichtigung finden Langzeitarbeitslose, Ältere, WiedereinsteigerInnen	Arbeitsplatzangebot im Rahmen einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung zur Verbesserung der Reintegrationschancen von Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen. Die ArbeitnehmerInnen erhalten bei Flexwork ein reguläres Dienstverhältnis, in dessen Rahmen besteht für Firmen die Möglichkeit potentielle ArbeitnehmerInnen kennenzulernen und sie auch in ein fixes Dienstverhältnis zu übernehmen.
Qualifizierung im Bereich Büro/EDV/Sprachen	Scriptura – Berufsbildung Markgraf Rüdiger-Straße 4, 1150 Wien	Arbeitslose im Alter von 18 bis 52 Jahren mit kaufmännischen Grundkenntnissen	Angeboten werden Kurse zu den Themenfeldern: Betriebliches Rechnungswesen mit EDV, Intensivausbildung im Rechnungswesen EDV, Text und Kommunikation, Einführung in die EDV-Büroanwendung, EDV-Intensivkurs für das Büro, Büro und Kommunikation mit EDV, Business Englisch, PC-Kurs Buchhaltung, PC-Kurs Lohnverrechnung. Die angebotenen Kurse sind Non-Stop-Kurse, in die laufend eingestiegen werden kann. Sie haben eine Nachschulung sowie Höherqualifizierung im kaufmännischen EDV-Bereich zum Ziel.
Ausbildung zur KinderbetreuerIn	Dachverband der Wiener Kindergruppen Stumpergasse 53-55, 1060 Wien	Arbeitslose ab 19 Jahren	Vermittlung von pädagogischen Kenntnissen in der Kinderbetreuung, Gruppenprozesse, Teamarbeit, Konfliktfähigkeit, praktische Erfahrung in Kindergruppen.
Ausbildung zur/zum HeimehelferIn	Verein Wiener Sozialdienste Camillo-Sitte-Gasse 6-8, 1150 Wien	Arbeitslose Personen im Alter von 21-50 Jahren mit abgeschlossener Pflichtschule	Theoretische und praktische Ausbildung im Bereich der Heimhilfe.
Jobfabrik	Volkshilfe-Beschäftigungsinitiativen Schanzstraße 20-22,	Jugendliche SchulabgängerInnen (15-17 Jahre) mit Lehrbehinderungen und	Erlernen allgemeiner Arbeitskompetenzen durch Arbeitstraining in Folgenden Tätigkeitsbereichen: Ausbesserungsarbeiten Malerei/Anstrich, Tapeziererei und Polstererei, Buffet, PR und Marketing, Arbeiten in der Küche.

Maßnahme/ Kurs/ Qualifizierung	Träger/Standort	Zielgruppe	Beschreibung
	1150 Wien	Entwicklungsrückständen	
EDV für MitarbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe	Berufsförderungsinstitut Kinderspitalgasse 5, 1090 Wien	Arbeitslose	EDV-Einführung
Sicheres Laden- wirtschaftliches Fahren	Berufsförderungsinstitut Kinderspitalgasse 5, 1090 Wien	Arbeitslose Personen mit Führerschein	Ausbildung zum/zur KranführerIn
Ausbildung zum/zur HubstaplerführerIn	Berufsförderungsinstitut Kinderspitalgasse 5, 1090 Wien	Arbeitslose ab 18 Jahren	Vermittlung theoretischer Grundlagen zur Ablegung der Hubstaplerprüfung und praktische Fahrübungen
Weiterbildungsmaßnahmen für das Gastgewerbe	Berufsförderungsinstitut Kinderspitalgasse 5, 1090 Wien	Arbeitslose	Arbeiten vor dem Gast, Wein-, Barkunde, Verkaufsgespräche - KundInnenberatung
Ausbildung zum/zur PflegehelferIn	Berufsförderungsinstitut Kinderspitalgasse 5, 1090 Wien	Arbeitslose	Ausbildung zum/zur PflegehelferIn gemäß der Pflegehelferverordnung
Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung zum/zur Restaurantfachmann/-frau	Berufsförderungsinstitut Kinderspitalgasse 5, 1090 Wien	Arbeitslose	Wissensvermittlung gemäß Berufsausbildungsgesetz und gezielte Vorbereitung auf die Absolvierung der Lehrabschlussprüfung.
Team Idee – Team Idea	Wiener Sozialdienste Neumayrgasse 15, 1160 Wien	benachteiligte langzeitarbeitslose Personen ab dem 19. Lebensjahr	Integration, vor allem in den Bereichen der Wohnungsrenovierung, Herstellung und Reparatur von medizinisch –technischen Hilfsmitteln

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass zwar ein relativ breit gestreutes und auch zahlenmäßig nicht unbeachtliches Bildungsangebot im URBAN-Gebiet besteht. Allerdings sind die Zugangsmöglichkeiten zu diesen oftmals beschränkt: zum einen sind VHS-Angebote zumeist mit Kosten verbunden und zum anderen sind Maßnahmen des AMS von einer Zuweisung des/der zuständigen BeraterIn abhängig. Allgemein ist gerade bei der Zielgruppe Jugendliche der zweiten und dritten Generation ein möglichst niederschwelliges Angebot unerlässlich; ebenso sollten die Angebote aufgrund der eingeschränkten Finanzen der Eltern möglichst kostengünstig sein.

9 Internationale Ansätze und Erfahrungen der URBAN-Programme

Im Folgenden werden jene Ansätze und Modelle diskutiert, die im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative URBAN in europäischen Großstädten realisiert wurden. Es soll verdeutlicht werden, wie diese Städte mit ähnlichen Problemthemen, wie sie in der Wiener URBAN-Zone zu finden sind, in der Programmperiode umgegangen sind. Im Hinblick auf die Empfehlungen dieser Studie sind vor allem die Erfahrungen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für AusländerInnen und Maßnahmen zur Integration in diesen Städten relevant. An die Diskussion der Schwierigkeiten und Erfolge dieser Projekte knüpfen Überlegungen zur Weiterentwicklung der Wiener URBAN-Zone und der Bewältigung ihrer Problembereiche an. Die Auswahl der genannten Maßnahmen erfolgte unter dem Gesichtspunkt des Lernens aus Erfolgen und Schwierigkeiten im Umgang mit urbanen Problembereichen.

Vor allem die ambitionierten Programme der URBAN-Initiative beruhen auf einer exponierten gesellschaftspolitischen Grundlage, in der die Entwicklung der Städte mit den ökonomischen und gesellschaftspolitischen Entwicklungen in Verbindung gesetzt werden. Die sich daraus ergebenden Zukunftsbilder einer Polarisierung der Städte und der Zunahme der Ausgrenzungsdynamiken werden zum Anlass genommen, zumindest auf programmatischer Ebene integrierte Interventionskonzepte zu entwickeln, die besonders bedrohten Stadtteilen neue Entwicklungsmöglichkeiten bieten sollen.³⁵ Das Integrationskonzept - also die Verbindung der unterschiedlichen kommunalen Politiken wie Wohnungspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftspolitik - wird dabei als unerlässlich für den Erfolg gesehen, der zumeist nicht in der Beseitigung, sondern in der Abfederung von Prozessen bestehen soll, die durch den Strukturwandel ausgelöst wurden und die sich in den Städten auch räumlich, etwa durch soziale Segregationen, abbilden.

³⁵siehe beispielsweise: Brusis, Ilse. Das integrierte Handlungsprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen für Stadtteile mit besonderem Erneuerungsbedarf. In: Projekt Marxloh (Hg.). URBAN-Symposium. Duisburg 1997.

9.1 Ansatzpunkte zur Förderung urbaner Zonen

Eine Zusammenschau von URBAN-Initiativen in anderen Mitgliedstaaten der EU macht deutlich, dass sich ungeachtet länderspezifischer Besonderheiten doch starke Ähnlichkeiten im Problemprofil europäischer Großstädte zeigen, aus denen sich wiederum gemeinsame Ansatzpunkte zur Förderung der betroffenen urbanen Zonen ergeben.

9.1.1 Segregation als europaweites Problem

Das Zusammenfallen von sozialer und räumlicher Segregation ist ein durchgängiges Problem westeuropäischer Großstädte³⁶, das auch in Wien zu finden ist und letztlich wohl auch einer der wesentlichen Gründe für die Europäische Kommission, ein auf benachteiligte urbane Regionen zugeschnittenes Förderprogramm aufzulegen.

Dies bedeutet, dass sich gering qualifizierte und schlecht ausgebildete Bevölkerungsgruppen auf bestimmte Stadtviertel konzentrieren, in denen häufig auch eine Abwanderung der Unternehmen stattfindet, sodass die vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten sukzessive dezimiert werden. Daraus können schwer umkehrbare Marginalisierungsprozesse entstehen, weil sich objektive Benachteiligungen auch subjektiv verdichten und die BewohnerInnen jede Energie zur Gegenwehr verlieren. Wenn das Leben in solchen Bezirken mit Hoffnungslosigkeit verbunden ist, wirkt sich dies auch auf andere Ebenen, etwa auf das Image der Schulen aus. Räumliche und soziale Benachteiligungen sind daher eng verwobene Diskriminierungskomponenten.

In diesem Zusammenhang zeigte sich, dass strukturelle Belebensmaßnahmen nicht immer bis zu jenen Stadtteilen vordringen, für die sie eigentlich gedacht waren, was dazu führen kann, dass ein Aufschwung der Gesamtstadt mit einer Entwertung bestimmter Stadtteile einhergeht. Wirtschaftliches Wachstum in den Städten kann daher durchaus mit zunehmendem, räumlich konzentriertem sozialem Ausschluss verbunden sein.

Mit Hilfe der Gemeinschaftsinitiative URBAN soll ein europäischer Beitrag zur Behebung struktureller Benachteiligungen in jenen städtischen Bereichen geleistet werden, in denen dies mit Hilfe der Strukturfonds nicht möglich war. Ziel aller URBAN-Programme ist letztlich die nachhaltige Aufwertung der geförderten Stadtteile. Gerade diese Aufwertung von Stadtteilen kann für die ursprüngliche Bevölkerung, zu deren Vorteil die Maßnahmen letztlich ja gedacht sind, allerdings auch zur Falle werden. Wie viele Untersuchungen zeigen, ist die Aufwertung von vormalig benachteiligten Stadtvierteln häufig mit einer Verteuerung der Mietpreise und einer Änderung des Gesamtcharakters des Viertels und damit auch mit der Verdrängung der finanziell weniger potenten Einwohnerschaft verbunden. Auch wenn die Evaluierungen der URBAN-Programme hier noch keine entsprechenden Auskünfte geben können, sollte dies in den weiteren Konzeptionen berücksichtigt werden.

³⁶siehe Derynck, Stefan (GD XVI der EK). URBAN: Stand, Ergebnisse, Entwicklungen. In: Projekt Marxloh (Hg.)

Dies würde bedeuten, dass die Aktivitäten der BewohnerInnen für den möglichen Fall, dass ihr Viertel - nicht zuletzt wegen ihrer Beteiligung und Eigenarbeit - attraktiver für andere, zahlungskräftigere Bevölkerungskreise wird, honoriert werden. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass der renovierte Wohnraum nach Preiskategorien gegliedert wird, wobei die erschwinglichen Wohnungen natürlich den größten Anteil haben müssten.

9.1.2 Spannungsverhältnis Zentrum-Peripherie

Die Förderung benachteiligter Stadtgebiete zielt auch auf die Verringerung des Gefälles zwischen Zentrum und Peripherie ab. So wurde in Nordrhein-Westfalen ein integriertes Programm unter dem Titel „Stadtteile mit besonderem Erneuerungsbedarf“ realisiert, in das Ende der 90er Jahre mehr als 20 Stadtteile aufgenommen wurden, das aber im Prinzip offen ist, also auch für weitere Stadtteile zur Verfügung steht. Konzepte dieser Art können letztlich auch als Gegengewicht zu den neoliberalen Optionen der Stadtentwicklung gesehen werden, in denen vor allem die Aufwertung der Stadtzentren im Vordergrund steht, um eine Standortveredelung und sohin auch die wirtschaftliche Attraktivität für „zukunftsweisende“ Unternehmen zu erreichen, die in weiterer Folge Arbeitsplätze schaffen. Dabei wird allerdings vergessen, dass Stadt nicht nur aus Zentrum besteht und eine Vernachlässigung von zentrumsnahen und peripheren Stadtteilen auch die Standortqualität tangiert. Letztlich hat eine gezielte Entwicklungsförderung benachteiligter Stadtteile auch eine Funktion für die Gesamtstadt. In manchen Fällen, so etwa in Bilbao oder Lyon, steht die Anbindung der zentrumsnahen Fördergebiete im Vordergrund des URBAN-Programmes und sollen auf diesem Wege für die Aktivitäten des Zentrums geöffnet und so aus ihrer Isolation befreit werden.³⁷

Manche der von URBAN erfassten Stadtviertel wie beispielsweise West Athen waren nie zuvor Gegenstand von städtischen Entwicklungsplänen. Aus diesem Grund stehen bei den URBAN-Aktivitäten neben den arbeitsmarktpolitischen Ansätzen häufig auch Lösungen für die Verkehrssituation, insbesondere des öffentlichen Transportes, im Vordergrund. Dazu gehört in West Athen beispielsweise die Entwicklung eines Planes für das Krisenmanagement bei größeren Notfällen.

³⁷ Wenn im Folgenden Hinweise auf die URBAN-Programme der teilnehmenden Städte nicht über Literatur zitiert werden, stammen die Angaben aus folgender Homepage der Europäischen Kommission: www.inforegio.cec.eu.int/urban/upp

9.1.3 Notwendigkeit lokaler Ansätze

Ein Kernbestandteil der Integrationskonzepte ist der lokale Ansatz, um die bis dahin oft praktizierte Ausklammerung der in den betroffenen Stadtteilen lebenden BürgerInnen aufzuheben. Diese Vorgangsweise soll gewährleisten, dass die geplante Revitalisierung auch sozial verankert und damit in ihrer Reichweite und Nachhaltigkeit gestärkt wird. Mehr noch, die aktive Beteiligung zumindest eines Teils der im Ortsteil ansässigen Bevölkerung, ist in der Regel ein wesentliches Kriterium für den Erfolg dieser Programme. Integration heißt in diesem Zusammenhang aber auch, dass sie den Lebensbereich der Menschen möglichst umfassend ergreift, also Beschäftigung, Wohnen und Kommunikation nicht als getrennte Ebenen betrachtet werden. Eine in diesem Sinne verstandene partizipative Revitalisierung kann daher auch als Erneuerungspolitik „von unten“ (bottom up) verstanden werden.

Nahezu in allen der von URBAN geförderten Revitalisierungsprogrammen wurden Beteiligungsmodelle realisiert, die eine aktive Partizipation und damit auch eine neue Identifikation der lokalen Bevölkerung mit ihrem Stadtteil nach sich ziehen sollten. Auch in Wien konnte im Rahmen von URBAN-Wien GÜRTEL PLUS unterschiedliche Ansätze in diesem Sinne erfolgreich umgesetzt werden. Die Versuche der BürgerInnenbeteiligung und -entscheidung werden im Folgenden also nur mehr dann berücksichtigt, wenn sie sich ungewöhnlicher Umsetzungsmethoden bedienen.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang allerdings auch, dass diese Partnerschaften nicht immer die angestrebte Nachhaltigkeit erreichen konnten, und zwar auch dann, wenn die entsprechenden Bestrebungen mit großem Ehrgeiz verfolgt wurden. So konzentrierte sich das URBAN-Programm in Bremen mit der Gründung einer regionalen Partnerschaftsorganisation auf die Gewährleistung einer institutionellen Grundlage für die Fördermaßnahmen. Diese Partnerschaft war aber nicht stabil genug, um über die Programmphase hinaus beständig zu bleiben.

Manchmal sind die lokalen Partnerschaften zwischen öffentlichen, gemeinnützigen und privaten Organisationen und Firmen ein regionales Novum. So bedeutet die im Rahmen des URBAN-Programmes erfolgte Konzentration auf Initiativen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Grundlagen in Antwerpen eine klare Abkehr der bis dahin praktizierten städtischen Entwicklungspolitik. Diese hatte vorwiegend aus der Verbesserung von Wohn- und Umweltbedingungen bestanden. Im Rahmen des Antwerpener URBAN-Projektes war es das erste Mal gelungen, in Flandern private Unternehmen zur Teilnahme an einer Initiative der Stadtentwicklung zu gewinnen.

Die Notwendigkeit lokaler Ansätze ist auch aus Gründen der Konzentration von Initiativen in benachteiligten Stadtteilen ersichtlich. Herauszustreichen ist aber in diesem Zusammenhang, dass bei der Konzeption dieser Maßnahmen alle Faktoren, die sich auf die geplanten Initiativen auswirken können, mit einzubeziehen sind. Die vorhergehende Risikoanalyse ist auf jeden Fall für den Erfolg der Maßnahmen zuständig.

9.2 Umsetzungsschwerpunkte in den URBAN-Städten

Auf den ersten Blick sind bei den von den geförderten Städten gewählten Revitalisierungsansätzen große Ähnlichkeiten gegeben. In der Regel sind die URBAN-Projekte in ein breites sowie – zumindest den Konzepten entsprechend – über den Förderzeitraum hinausgehendes Revitalisierungsprogramm eingebunden und folgen einem ganzheitlichen Ansatz zur Lösung der örtlichen Probleme, demzufolge, „anstelle isolierter und fachlich spezialisierter Problembetrachtungen die Beteiligung der BewohnerInnen und die Vernetzung aller Aktivitäten vor Ort als Schlüsselemente des integrierten (ganzheitlichen) Ansatzes und die Verknüpfung der politischen Handlungsebenen“ herangezogen werden. „Der ganzheitliche Ansatz sieht vor, dass ausgehend von den Lebensverhältnissen der Einwohner ein Entwicklungskonzept für den Ortsteil erarbeitet wird, das gleichzeitig zur Verbesserung der kulturellen und interkulturellen Beziehungen, der Wirtschaftssituation, des Wohnungsbaus und zur städtebaulichen Erneuerung beitragen soll.“³⁸

Trotz der gegebenen Ähnlichkeiten der im Rahmen von URBAN durchgeführten Revitalisierungen von benachteiligten Stadtvierteln lassen sich in der Akzentuierung einiger Vorgangsweisen doch unterschiedliche Schwerpunktsetzungen feststellen. Diese werden im Folgenden aufgeschlüsselt.

9.2.1 Gründung von Stadtteilzentren

In vielen URBAN-Städten wurden Stadtteilzentren eingerichtet, die die jeweiligen Maßnahmen bündeln und gleichsam das institutionelle Fundament für die angestrebte Nachhaltigkeit bilden sollen. Je nach Schwerpunktsetzung des Revitalisierungsprogrammes haben diese Zentren unterschiedliche Akzentuierungen. Im Groben lassen sich allerdings folgende Funktionsbestimmungen unterscheiden:

- Trainings- und Ausbildungseinrichtungen
- Einrichtungen zur Unterstützung von Unternehmen und Unternehmensgründungen
- Zentren mit breit gefächertem Angebot

Die Trainings- und Ausbildungseinrichtungen richten sich in der Regel an die Problemgruppen des lokalen Arbeitsmarktes und konzentrieren sich häufig auch auf ethnische Minderheiten. Inhaltlich stehen bei diesen Einrichtungen zwei Schwerpunkte im Vordergrund:

- Neue Technologien im weitesten Sinne
- Handwerkliche Qualifikationen

Beispiele für Trainings- und Ausbildungszentren im Rahmen von URBAN sind:

- Software Training Centre als Anbindung an European Software Institute in Bilbao
- ein Subprojekt von EEBIC (siehe nachstehender Absatz) in Brüssel ist BRUTEC („Brussels Technology“) zur Durchführung von Trainingsprogrammen im Bereich neuer Technologien

³⁸ URBAN Symposium. Marxloh: Das integrierte Handlungskonzept. S.14

- Zentrum für Training und Vermittlung von spezifischen Zielgruppen, insbesondere Unqualifizierte, in Antwerpen
- Zentrum für Wissenschaft, kulturelle und technische Bildung mit der Zielgruppe Kinder zwischen 3 und 12 Jahren in Lyon

Auch die Einrichtungen zur Unterstützung von Unternehmen und Unternehmensgründungen können sich in ihren Zielsetzungen und Leistungsschwerpunkten erheblich unterscheiden:

- Erasmus European Business and Innovation Centre (EEBIC) in Brüssel zur Unterstützung von Unternehmen, die mit hohem Risiko behaftete Projekte im Bereich der neuen Technologien realisieren wollen. Es sind ja gerade die innovativen Unternehmen, die in den ökonomisch rückständigen Regionen und Stadtteilen fehlen.
- Nicht explizit auf neue Technologien konzentriert ist hingegen das business centre in Antwerpen, das sein Angebot vor allem an lokale Kleinunternehmen richtet und diesen auch Büro- und Geschäftsräume bietet.
- Im Stadtteil Friedrichshain im Ostteil Berlins ist das Flugschiff der URBAN-Aktivitäten eine Beratungsagentur für Klein- und Mittelunternehmen, die diese insbesondere dazu befähigen soll, am Bauboom in der neuen Hauptstadt Deutschlands zu partizipieren. In diesem Zusammenhang sind auch Umschulungen von FacharbeiterInnen geplant, die aufgrund des Strukturwandels und des damit verbundenen massiven Abbaus industrieller Produktion in Friedrichshain ihre Arbeitsplätze verloren haben und nur über Qualifikationen verfügen, die nicht mehr gefragt sind.

Die Zentren mit breit gefächertem Angebot vereinen in der Regel unterschiedliche Ansätze und Zielgruppen, bieten also beispielsweise die Beratung von Unternehmen ebenso an wie Training und Qualifizierung für Arbeitslose. Beispiele sind etwa:

- das Maison de l'Emploi, de la Formation et de l'Entreprise, also ein Zentrum für Beschäftigung, Training und Unternehmensförderung in Lyon
- und das Multifunktionale Servicezentrum in Bremerhaven, das als Fokus für die Entwicklungsaktivitäten im Bezirk Grünhöfe dient und ökonomische Aktivitäten auf lokaler Ebene, Umweltverbesserungen, soziale und kulturelle Aktivitäten und Trainingsmaßnahmen durchführen soll. Die wirtschaftsbezogenen Angebote richten sich vor allem an Klein- und Mittelunternehmen und umfassen vor allem Gründungsberatung, Marketing und Public Relations. Die Vitalisierung des sozialen Zusammenhaltes im Stadtteil soll unter anderem durch Maßnahmen zur Beratung und Unterstützung von MigrantInnen erzielt werden.
- Eines der wenigen URBAN-Projekte, das sich auf die Stärkung der touristischen Attraktivität durch Kultur und Kunsthandwerk konzentriert, wurde in der dänischen Stadt Randers etabliert, in einem Stadtteil, der wie Friedrichshain von massiven Arbeitsplatzverlusten in traditionellen Industrien belastet ist und in dem ein großer Anteil der Bevölkerung zu den ethnischen Minoritäten gehört. Nach der Renovierung geeigneter Bauten soll ein Zentrum für Kunst und Kunsthandwerk entstehen, in dem multikulturelle Aktivitäten, aber auch Trainingskurse für ethnische Minoritäten durchgeführt werden.

Aus den hier ersichtlichen Tendenzen bei der Errichtung von Zentren, die sich mit spezifischen Problemlagen im jeweiligen Stadtviertel befassen, wird als ein Gestaltungsprinzip

die Konzentration von verschiedenen Funktionen an einem Ort ersichtlich. Dies dient nicht nur der Wegverkürzung für „KundInnen“, sondern kann bei AusländerInnen auch zum Abbau von Berührungängsten beitragen, die vor allem dann bestehen, wenn es um Beratung bezüglich sensibler Themen (Arbeit, Bildung, Gesundheit, etc.) geht. Diese Überlegungen fließen in weiterer Folge im Vorschlag der Installierung eines URBAN-Zentrums in Wien ein.³⁹

9.2.2 Verbindung von Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik

Dieser Anknüpfungspunkt im Rahmen des oben skizzierten ganzheitlichen Ansatzes wird beispielsweise im Duisburger Stadtviertel Marxloh angewandt. Die Verbindung von Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik erfolgt insbesondere, indem Stadterneuerungsmaßnahmen, also Verbesserungen in der baulichen Struktur, mit Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen verbunden werden. Durch diese Koppelung der Sanierungsebene mit jener des lokalen Humankapitals soll eine Vertiefung der Identifikation mit dem Stadtteil, eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus seiner BewohnerInnen und eine Verbesserung der sozialen Infrastruktur zugleich erreicht werden.

Konkret wurden im sozialen und gewerblichen Bereich in Marxloh/Duisburg rund 300 Langzeitarbeitslose beschäftigt und qualifiziert. Im Rahmen dieser Maßnahmen wurden denkmalgeschützte Gebäude dahingehend renoviert, dass sie als lokale Einrichtungen für kulturelle, soziale und ausbildungsbezogene Zwecke verwendet werden können. Für Jugendliche wurden Kurse zum Erwerb des Hauptschulabschlusses und zur Teilnahme an weiterführender Ausbildung angeboten. Eine der beruflichen Schwerpunktqualifizierungen für Jugendliche lag im Bereich der Bürokommunikation. Insbesondere soll diese Vorgangsweise auch die Eigeninitiative von BewohnerInnen, Firmen und Organisationen in Marxloh fördern und dazu beitragen, das kreative Potential des Stadtviertels auszuschöpfen und zu bündeln. „Möglichst der gesamte Ortsteil soll an Ideenfindung, Konzeptentwicklung, Planung und praktischer Durchführung beteiligt werden.“ Dieser Ansatz stellt besonders in Hinblick auf die Empfehlungen dieser Studie den Weg der Partizipation zur Integration benachteiligter Personen, zu denen auch AusländerInnen der zweiten und dritten Generation gehören, dar.

Diese Formen der Koppelung von arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Zielen lassen sich abgewandelt auch in anderen URBAN-Städten finden. So versucht beispielsweise die in der Nähe von Lissabon gelegene Stadt Oeiras, durch ein breites Spektrum von Aus- und Weiterbildungen neue berufliche Perspektiven für ethnische Minderheiten, aber auch für einheimische Frauen und Jugendliche zu schaffen und damit zugleich das infrastrukturelle Niveau des geförderten Stadtteils zu verbessern.⁴⁰

Neben der oben skizzierten Verbindung von beruflicher Qualifizierung und Stadterneuerung gibt es auch Ansätze einer Einbindung von Schulen in die Ausbildungsmaßnahmen von URBAN-Programmen. So wurden beispielsweise in Marxloh in Abstimmung von Kin-

³⁹ Vgl. Kapitel 10 Empfehlungen

⁴⁰ Europaforum Wien. URBAN-Städte mit spezifischen Integrationsinitiativen. Wien o.J., S.3

dergärten und Grundschulen Konzepte zur Sprachförderung und frühkindlicher Entwicklung von AusländerInnen erstellt.

9.2.3 Mobilisierung der Kleinunternehmen

Ein ähnliches Ziel der Kombination von Stadterneuerung in Verbindung mit Sozialprogrammen setzen auch die URBAN-Initiativen in zwei luxemburgischen Städten und in Rotterdam.⁴¹ In Dudelange und Differdange soll die Renovierung von Altbauten durch die Beschäftigung von ethnischen Minderheiten, hier insbesondere zugewanderte PortugiesInnen, durchgeführt werden.⁴² Im Rotterdamer Stadtviertel Delfshaven haben massive Zu- und Abwanderungsprozesse zu einer gemischten Bevölkerungsstruktur beziehungsweise zu einem starken Überhang der ethnischen Gruppen geführt. So beträgt beispielsweise der Anteil der ethnischen Gruppen an der Bevölkerung dieses Stadtteils rund 52%, wobei er bei den unter 40-jährigen noch wesentlich höher ist. Im Gegensatz zu Marxloh – wo vor allem die Revitalisierung und öffentliche Nutzung von denkmalgeschützten Gebäuden im Vordergrund steht – sind es in Rotterdam Stadtteile, die unter anderem wegen ihrer dichten Neubebauung nach dem Krieg und damit wegen des Fehlens von Grünflächen benachteiligt sind.

Hier wird insbesondere versucht, durch eine Belebung der Geschäftsstraßen (Quality Street) das Bild und die Lebensqualität des Bezirkes zu verbessern. Besonderer Schwerpunkt ist die Förderung der Kooperation von Geschäftsleuten, beispielsweise durch die Initiierung von Kaufmannsgemeinschaften, die Schaffung eines Geschäftsleutezentrums, die Organisation von Treffen der Geschäftsleute und vor allem auch – was selbst im so vielschichtigen Maßnahmespektrum der URBAN-Programme eine Innovation sein dürfte – durch Weiterbildungsangebote für UnternehmerInnen im Bereich des Managements. Auch dieser Ansatz, die Belebung eines Stadtviertels über die Mobilisierung der ansässigen Kleinunternehmen zu fördern, findet sich in anderen am URBAN-Programm teilnehmenden Städten wieder. So versucht der Lissabonner Stadtteil Amadora, durch die Unterstützung ethnischer Ökonomien neue urbane Konturen zu entwickeln und so die Identifikation der dort lebenden Minderheiten zu stärken.⁴³

⁴¹ URBAN-Symposium. Rotterdam: Regionale Beschäftigungssysteme und lokale Ökonomie. S.23ff

⁴² Europaforum, S.2

⁴³ Europaforum, S.3

9.2.4 Information und Beratung

In allen URBAN-Programmen wird großer Wert auf die Information der lokalen Bevölkerung gelegt. Dies ist schon allein deshalb notwendig, weil davon auszugehen ist, dass sich die angestrebte Kooperation der Akteure und das entsprechende Engagement nicht so ohne weiteres einstellen wird. Die lokale Bevölkerung wird daher intensiv von den Möglichkeiten und Zielen eines Revitalisierungsprogramms in Kenntnis gesetzt werden müssen, bevor ausreichende Bereitschaft und Motivation zur Eigenaktivität besteht. Die im Bezirk bestehende subjektive Aussichtslosigkeit abzubauen, ist also Ziel der Informationsbestrebungen und muss zugleich methodisch als Voraussetzung für die Gestaltung der Information ernst genommen werden.

Diese Information erfolgt im Wesentlichen auf zwei Hauptebenen:

- Information über das Maßnahmenspektrum des Programms selbst und die gegebenen Teilnahmemöglichkeiten sowie
- inhaltliche Informationen zur Umsetzung von Initiativen im Rahmen des Programms.

Um die Schwellen zur Inanspruchnahme der Programmangebote abzubauen, erfolgt in Marxloh zugleich eine mobile Information, indem mittels Informationsbus versucht wird, die BewohnerInnen des Stadtteils an unterschiedlichen Plätzen anzusprechen und einzubinden, die jeweiligen Vorhaben darzustellen und zu diskutieren und für die aktive Beteiligung der BewohnerInnen zu werben. Diese Methode dürfte insbesondere auch im Falle ausländischer BewohnerInnen zielführend sein, weil hier die Schwellenangst doch erheblich höher ist als bei inländischen BewohnerInnen. Ähnliche Initiativen plant beispielsweise auch der Wiener Integrationsfonds im Rahmen seiner Aktivitäten zur Unterstützung von Unternehmensgründungen ausländischer oder eingebürgerter MitbürgerInnen.⁴⁴

Um die angestrebte soziale und programmbezogene Integration institutionell abzustützen, wurden vielfach Ortsteilzentren gegründet, in denen sowohl Informationen verteilt als auch Aktivitäten gebündelt werden, die zugleich aber auch der Verbesserung oder Herstellung einer lokalen Kommunikation im Allgemeinen dienen. In Marxloh wurde beispielsweise versucht, eine eher umfassende Konzeption einer solchen Einrichtung zu realisieren, mit Cafe, Kinderbetreuung, Versammlungs- und Gruppenräumen für unterschiedliche, auch inoffiziell-private Anlässe. Demgegenüber war etwa das URBAN-Büro in Wien, das prinzipiell eine ähnliche Funktion hatte, eher auf die unmittelbaren Koordinationsaufgaben konzentriert.

Diese Informationsanstrengungen werden zumeist durch Beratungsmaßnahmen unterstützt, die eine Optimierung der Inanspruchnahme der Angebote durch die Zielgruppen gewährleisten sollen. Dabei kommt eine Vielzahl von Ansätzen zur Anwendung, die sich im Wesentlichen nach zwei Ebenen gliedern lassen:

- Beratung durch etablierte Einrichtungen, die spezifisch auf die Zielgruppe vorbereitet wurden:

⁴⁴ Gespräch mit dem Leiter des Wiener Integrationsfonds Johannes Seitner

- Als Beispiel kann hier die Schwedische Bank gelten, die in Rinkeby eine Filiale mit der Zielsetzung eingerichtet hat, die ansässigen lokalen Unternehmen zu fördern. Um einen adäquaten Zugang zu den nicht schwedischen KundInnenengruppen dieses Bezirkes zu erhalten, wurden die BankberaterInnen über mehrere Wochen in einer auf diese Aufgabenstellung zurechtgeschnittenen Ausbildung geschult.
- Beratung durch spezifisch geschaffene Träger:
 - Häufiger sind Beratungsangebote, die im Zuge der Vorbereitung eines URBAN-Programmes institutionalisiert wurden, um die unterschiedlichen Maßnahmen zu koordinieren, über die Voraussetzungen der Inanspruchnahme oder Teilnahme zu informieren und zu beraten. Ein Beispiel hierfür ist das Wiener URBAN-Büro, das zu diesem Zweck gegründet wurde und auch im Förderungsgebiet angesiedelt war.

9.2.5 Förderung der Gründung und Erweiterung der ethnischen Ökonomie⁴⁵

In Stadtvierteln mit überdurchschnittlich hohem Anteil an AusländerInnen sind selbständige Wirtschaftstätigkeiten häufig eine der wenigen Optionen für diese Bevölkerungsgruppen. Dies ist auch die Grundlage für die ökonomische Revitalisierung von Hackney, einem Stadtbezirk in Ostlondon. Hier gehören rund 30% der Gesamtbevölkerung zu den schwarzen und ethnischen Minderheiten und von den im Bezirk noch bestehenden, vorwiegend kleinbetrieblich strukturierten Unternehmen werden rund 40% von Angehörigen dieser Minderheiten betrieben.

Allerdings hat gerade diese Gruppe große Probleme, Gründungen oder Erweiterungen zu finanzieren, weil ihr der Zugang zu Krediten wegen des „institutionalisierten Rassismus der Banken“⁴⁶ weitgehend verwehrt ist. Durch die Einrichtung eines Darlehensfonds für Minderheiten soll diese Barriere umgangen und der Beitrag der ethnischen Ökonomie zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Ostlondons vertieft werden. Neben diesem Kreditfonds wurden auch kollektive Kreditvereinigungen gegründet, die fast einzigartig in Großbritannien sind. Diese werden im Wesentlichen von schwarzen oder anderen Minderheiten angehörenden Geschäftsleuten getragen und geführt.

Diese Initiative zur Stärkung der lokalen Ökonomie in Ostlondon wird auch in einem direkten Bezug zu den Globalisierungstendenzen in Wirtschaft und Gesellschaft gerückt. Während diese Trends im Allgemeinen unter einem negativen Blickwinkel gesehen werden, weil sie die sozialen Ausgrenzungsmechanismen befördern, wird hier versucht, das globale Potenzial der MigrantInnen zu nutzen: „Denn der Erfolg von Stadtteilen in der globalen Wirtschaft wird sich aus ihrer Fähigkeit herleiten, Beziehungen mit dem Rest der Welt

⁴⁵ Der vergleichbare Wiener Ansatz ist in den Projekten „ZAK“ und „Ethnische Ökonomien als Arbeits- Ausbildungs- und Arbeitsstätten“ Kapitel 7.2.1 zu finden.

⁴⁶ URBAN-Symposium. London: Einbeziehung von Geschäften der schwarzen Bevölkerung und ethnischen Minderheiten in die wirtschaftliche Entwicklung. S.20

aufzubauen.“⁴⁷ Auf diesem Wege soll die kulturelle Vielfalt zu einer ökonomischen Schlüsselkategorie in der Revitalisierung des Stadtteils werden. Ein Ansatz, der im übrigen auch der Position der europäischen Sozialpartner entspricht: „Unternehmen und Organisationen arbeiten heute in einer zunehmend multikulturellen Umgebung mit KundInnen, LieferantInnen und Beschäftigten unterschiedlicher nationaler, ethnischer und kultureller Herkunft. Der Erfolg auf den Märkten hängt mehr und mehr von der Fähigkeit ab, das aus dieser Vielfalt erwachsene Potential zu maximieren. Wer dies erfolgreich tut, steigert seine Wettbewerbsfähigkeit und ist besser in der Lage, mit Veränderungen erfolgreich fertig zu werden.“⁴⁸

Dieser Ansatz der Orientierung an den Chancen der Globalisierung, die sich gerade für Stadtteile mit einer gemischten Bevölkerungsstruktur ergeben, ist auch für die niederländische *groote stede beleid* (Große-Städte-Politik) in Rotterdam handlungsleitend. Hier setzt man verstärkt auf Betriebsansiedlung, wobei Investitionen dann gefördert werden, wenn sich die Unternehmen verpflichten, ansässige BewohnerInnen, die zum Großteil ja zu ethnischen Gruppen gehören, zu beschäftigen.

Dass die Förderung von Unternehmensgründung über unkonventionelle Zugänge erfolgen kann, zeigt die URBAN-Initiative in Marxloh. Hier wird versucht, befristete gemeinnützige Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Wirtschaftsbetriebe umzuwandeln und so in jeweils kleinem Maßstab für dauerhafte Arbeitsplätze zu sorgen. Gerade am Beispiel Deutschlands lässt sich übrigens gut zeigen, dass die ethnischen Minderheiten über ein erhebliches unternehmerisches Potenzial verfügen und entsprechende Unterstützungsstrategien schon von daher große Erfolgsaussichten haben.⁴⁹ So gibt es gegenwärtig in der BRD rund 280.000 ausländische Selbständige, von denen 6% aller registrierten Industrie-, Handels- und Handwerksbetriebe, verteilt auf 90 Branchen, geführt werden. Es handelt sich also keineswegs vorwiegend um KleinhändlerInnen der Lebensmittelbranche. Rund die Hälfte der ausländischen UnternehmerInnen haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. Besonders bemerkenswert ist, dass diese Unternehmen rund 1 Mio. Arbeitsplätze sichern, von denen immerhin 125.000 von Deutschen besetzt sind. Es kann angesichts dieser Zahlen also mit Fug und Recht behauptet werden, dass die Förderung von ausländischen Unternehmensgründungen auch eine direkte Verbesserung der Beschäftigungschancen von Einheimischen nach sich zieht, was ja gerade in jenen Stadtteilen, die von Arbeitsplatzdezimierung gekennzeichnet sind, von großem Wert für die soziale und ökonomische Integration auf lokaler Ebene ist.

Neben günstiger Finanzierung bieten manche URBAN-Programme auch flankierende Maßnahmen, um die Aufbauphase zu erleichtern. Im Stockholmer Stadtteil Rinkeby, in

⁴⁷ URBAN-Symposium. London. S.20

⁴⁸ Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, verabschiedet vom Gipfel des Sozialen Dialogs, Florenz 1995. Zitiert nach: Jungk, Sabine, S.2

⁴⁹ Die folgenden Daten stammen aus: Jungk, Sabine. Fähigkeiten und Ressourcen, die Migranten und Migrantinnen für den Wettbewerb mitbringen. Aktivierung und Umsetzung ihres Arbeitsmarktpotentials. Arbeitspapier zur Europäischen Konferenz zum Thema Existenzgründungen von Migranten und Migrantinnen in Europa. Lünen 1999

dem 80% der Bevölkerung nicht schwedischer Herkunft ist, wird den UnternehmensgründerInnen für einen bestimmten Zeitraum kostenloser Büroraum zur Verfügung gestellt.⁵⁰

⁵⁰ Hans Bäckström. Presentation of Rinkeby Business House and the Project „Integra“. Präsentationsunterlagen o.J.

10 Empfehlungen

Auf der Grundlage der Erhebungsergebnisse und der Analyse der Maßnahmen in Wien und anderen europäischen Städten wurden auf folgenden drei Handlungsebenen Empfehlungen entwickelt:

- Weiterbildung
- Unternehmensgründung und -übernahme
- Betriebe

Als konkrete Handlungsoptionen werden vorgeschlagen:

- URBAN-Zentrum für Beratung und Weiterbildung
- Gründungs- und Förderprogramm für ethnische Ökonomien
- Förderprogramm für ausländische Beschäftigte
- Sonderprogramm: CASH GOES WORK

10.1 URBAN-Zentrum für Weiterbildung und Beratung

Aus den Ergebnissen der für diese Studie durchgeführten Erhebungen insbesondere der ExpertInnenbefragung lässt sich die große Bedeutung von Weiterbildung für die Verbesserung der sozialen und beruflichen Perspektiven ermessen. Dieser Befund deckt sich weitgehend mit den Überlegungen anderer URBAN-Städte⁵¹, in denen der Weiterbildung als Instrument zur Belebung benachteiligter Stadtteile und ihrer inländischen und ausländischen Bevölkerung Priorität eingeräumt wird.

Um dieser Funktion gerecht zu werden, müssen auch räumlich-institutionelle Komponenten bedacht werden. Dies bedeutet, dass Weiterbildungsmaßnahmen, die breit gestreut stattfinden, zwar für ihre TeilnehmerInnen von Nutzen sein können, nicht aber die gebündelte Wirkung im Sinne einer Belebung des Stadtviertels und der Schaffung neuer Perspektiven für seine BewohnerInnen entfalten können.⁵²

10.1.1 Funktionen eines URBAN-Zentrums für Beratung und Weiterbildung

Mit Hilfe eines URBAN-Zentrums für Weiterbildung können die Weiterbildungsanstrengungen für ausländische Jugendliche und andere Zielgruppen konzentriert durchgeführt und zugleich eine multifunktionale Institution aufgebaut werden. Die Leistungskapazität eines derartigen Zentrums würde folgende Bereiche vereinen:

- Weiterbildung für ausländische und inländische Zielgruppen (Leistungsschwerpunkt 1)
- Beratung und Information (Leistungsschwerpunkt 2)

Diese institutionelle Verortung würde im Gegensatz zu dezentral durchgeführten Maßnahmen einen sichtbaren Akzent für die Bemühungen setzen, die beruflichen Perspektiven auch der ausländischen Bevölkerung zu verbessern und zugleich die Dynamik des Stadtteils positiv zu wenden.

Über die beiden genannten, berufsbezogenen Leistungsschwerpunkte hinaus hätte das URBAN-Zentrum auch die Aufgabe, die soziale Kommunikation im URBAN-Gebiet zu fördern, beispielsweise durch zusammenführende kulturelle Veranstaltungen. Diese Aspekte werden im Folgenden wegen der spezifischen berufsbezogenen Problemstellung dieser Untersuchung nicht weiter diskutiert.

⁵¹ vgl. Kapitel 9 Internationale Erfahrungen und Ansätze der URBAN-Programme

⁵² vgl. Kapitel 9.2.1 Stadtteilzentren

10.1.2 Trägerkonstruktion

Die Trägerkonstruktion dieses URBAN-Zentrums muss folgende Anforderungen erfüllen:

- In der Leitung des Zentrums muss sowohl die Erfahrung mit der Zielgruppe als auch mit beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen repräsentiert sein.
- Die Leistungserbringung muss so gestaltet sein, dass unterschiedliche AnbieterInnen (Weiterbildung, Beratung, Aktivierung, Information) je nach inhaltlichen und organisatorischen Schwerpunkten integriert werden können.

Vorstand

Dem Vorstand des Zentrums sollten neben dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds auch eine etablierte Weiterbildungseinrichtung und eine mit den Problemen der AusländerInnen in der URBAN-Zone vertraute regionale Einrichtung angehören.

Diesem Vorstand obliegen folgende Aufgaben:

- strategische Vorgaben des Zentrums im Hinblick auf seine Aufgabenstellung
- konkrete Festlegung der Leistungsbereiche
- Bestellung der Geschäftsführung
- Erstellung eines Weiterbildungsprogramms und einer Beratungsleistung.

Beirat

Der Vorstand wird durch einen Beirat unterstützt, dem im Wesentlichen folgende Institutionen angehören sollen:

- Beratungs- und sonstige Organisationen der ausländischen Bevölkerung
- Sozialpartner
- Stadt Wien
- Arbeitsmarktservice
- ExpertInnen für Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik
- Träger von Bildungsmaßnahmen.

Einbindung externer Träger

Ziel des Zentrums ist es vor allem, ein möglichst bedarfs- und zielgerechtes Beratungs- und Weiterbildungsangebot zu entwickeln. Aus diesem Grund muss dafür Sorge getragen werden, dass auch externe Bildungsträger⁵³ und Beratungseinrichtungen eingebunden werden. Im Konkreten bedeutet dies beispielsweise, dass

- das Zentrum Räumlichkeiten und Ausrüstung für die Seminare von Weiterbildungsträgern bereitstellt, wenn diese inhaltlich in das Bildungsprogramm des Zentrums passen,
- unterschiedliche Beratungseinrichtungen (etwa der AusländerInnenorganisationen oder der Sozialpartner) regelmäßig Sprechstunden abhalten können.

Das Leistungsspektrum des Zentrums wird also aus unterschiedlichen Quellen bedient und soll so der gebotenen inhaltlichen Vielfalt ebenso wie der Integration dieser Inhalte in ein konsistentes Bildungs- und Beratungsprogramm gerecht werden.

Falls der Vorstand auch mit einer Bildungseinrichtung besetzt ist, muss ein besonderes Augenmerk auf die Funktionsteilung zwischen dieser und den übrigen Bildungsträgern, die in die Leistungserbringung des Zentrums einbezogen sind, gelegt werden.

10.1.3 Weiterbildung für ausländische Jugendliche (Leistungsschwerpunkt I)

Der Leistungsschwerpunkt Weiterbildung für ausländische Jugendliche soll im Wesentlichen folgende Bereiche umfassen:

- Sprachkurse
- Kurse im Bereich der neuen Technologien
- Kurse zur Orientierung im politischen, administrativen und beruflichen System Österreichs

Sprachkurse

Die Ergebnisse der Befragungen von ausländischen Jugendlichen, Unternehmen und ExpertInnen decken sich insoweit, als die sprachlichen Fähigkeiten als wesentliche Komponente für das berufliche Fortkommen gelten und dementsprechend gefördert werden müssen. In diesem Sinne könnte das Weiterbildungsprogramms des URBAN-Zentrums folgende Angebotsebenen umfassen:

- Grundkurse für ausländische Erwachsene und Jugendliche zur Verbesserung der schulischen Bildungsfähigkeit,
- laufende Übungskurse mit unterschiedlichen Schwerpunkten (Konversation, Lesen), die auch sporadisch oder nach Bedarf belegt werden können,
- Einführung in berufliche Fachsprachen

⁵³ Vgl. Kapitel 8 Bildungsangebote im URBAN-Gebiet, ein Überblick

- Sprachkurse, die eigens auf den Bedarf der Zielgruppe AusländerInnen der zweiten und dritten Generation ausgerichtet sind,
- Miteinbezug der Erfahrungen aus der „Sprachoffensive“ des Wiener Integrationsfonds in die angebotenen Kurse.

Neue Technologien

Die neuen Technologien sind arbeitsmarktpolitisch einer der wenigen Hoffnungsbereiche, in denen die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich das Angebot übersteigt. Zugleich trifft dieses Berufs- und Wissensfeld auf großes Interesse der ausländischen Jugendlichen. Dementsprechend haben auch viele URBAN Städte diesen Aus- und Weiterbildungsbe- reich ins Zentrum ihrer Bemühungen, was die Maßnahmen für ethnische Minderheiten angeht, gestellt. Dabei steht die Annahme im Vordergrund, dass wegen des großen Be- darfs gerade in diesen Berufs- und Qualifikationsbereichen eine nur geringe berufliche Diskriminierung von ausländischen Arbeitssuchenden zu erwarten ist. Aber auch wenn Arbeitsplätze nicht explizit mit den neuen Technologien zu tun haben, dürften sich die Chancen ausländischer BewerberInnen verbessern, wenn sie Kenntnisse in diesen Berei- chen nachweisen können. Zudem sind diese Kenntnisse auch eine wichtige Vorausset- zung für viele selbständige Tätigkeiten.

Zusammenarbeit in diesem Bereich könnte zum Beispiel mit den schon bestehenden Pro- jekten „f@ncy - Mobiles Internet für Frauen“ oder INTERFACE sowie JUBIZ hergestellt werden⁵⁴.

Die Weiterbildungsangebote für diesen Kursbereich können folgendermaßen gegliedert werden:

- Einführungskurse
- Vertiefungskurse

Zielgruppe der Einführungskurse sind vor allem lehrstellensuchende und teilzeitbeschäf- tigte Jugendliche, obwohl sie beispielsweise auch für SchülerInnen offen sein sollten.

Vertiefungskurse in Schwerpunktbereichen sollten angeboten werden, die nach einer Be- darfsanalyse unter den ausländischen (und auch inländischen) Jugendlichen festgelegt werden, soweit sie auch Relevanz für die beruflichen Perspektiven besitzen. In diesem Zusammenhang sollten auch künstlerische und innovative Themen berücksichtigt werden, um die Kreativität der Jugendlichen zu fördern und gegebenenfalls dazu beizutragen, sie auch beruflich nutzbar zu machen.

⁵⁴ Vgl. Kapitel 7.2.3 Qualifizierung

Im Groben lassen sich die Weiterbildungsinhalte dieses Kursbereiches nach folgenden Modulen gliedern:

Im Modul Funktionszusammenhänge stehen folgende Aspekte im Vordergrund

- grundlegende Mechanismen der neuen Technologien und der Programme (Personal Computer, CD-ROM)
- Entwicklung und Funktionsweise des Internets
- Installation von Programmen
- berufliche Nutzungsmöglichkeiten

Das Modul Spezifische Anwendungen umfasst Einführungen in die wichtigsten der gängigen Programme wie

- Microsoft Word
- Microsoft Access
- Microsoft Excel
- Microsoft Outlook

Das Modul „Selbständige Nutzungsfähigkeiten“ vermittelt jene Kenntnisse, die zur Installation von Programmen notwendig sind. Dazu gehören insbesondere

- die Installation der oben genannten Programme,
- Kenntnisse zum Updating von Programmen,
- Umgang mit Handbüchern und ähnlichen Unterlagen,
- Umgang und Nutzung von CD-ROM,
- Vermittlung der Grundkenntnisse zum Studium der Fachliteratur als Grundlage für eine laufende Information über neue Entwicklungen.

In diesem Zusammenhang könnten auch flankierende Maßnahmen realisiert werden. Dazu gehören etwa

- die Möglichkeit zur Internet Nutzung und
- die Bildung und Betreuung von Neigungsgruppen, in denen die Jugendlichen spezifischen Interessen nachgehen können.

Kurse zur Orientierung in politischen, administrativen und beruflichen Bereichen

Wie die Untersuchungsergebnisse zeigen, legen die Unternehmen großen Wert auf gewisse Grundkenntnisse im Bereich des politischen und gesellschaftlichen Systems Österreichs, die zur erwünschten Flexibilität der ausländischen Arbeitskräfte als notwendig erachtet werden. Es ist zudem anzunehmen, dass Kenntnisse dieser Art auch die sonstige Mobilität und damit auch die subjektive Integrationsfähigkeit erleichtern.

Themen dieser Orientierungskurse könnten sein:

- Aufbau und Zuständigkeiten der kommunalen Behörden,
- Kommunikation mit Behörden und öffentlichen Stellen,
- Berufs- und Ausbildungssystem in Österreich,
- Beratungs- und Informationsmöglichkeiten für rechtliche und soziale Fragen.

Vernetzung der drei Ausbildungsbereiche

Im Sinne einer effizienten Qualifizierung könnten die Bereiche Sprachkurse, Neue Technologien und Orientierung in politischen, administrativen und beruflichen Bereichen insofern vernetzt werden, als zum Beispiel die Integration von Sprachunterricht sowohl im EDV-Unterricht als auch den Orientierungskursen stattfinden könnte.

10.1.4 Beratung und Information (Leistungsschwerpunkt II)⁵⁵

Die Beratung im URBAN-Zentrum wäre im Sinne einer Vernetzung der bestehenden Einrichtungen aufzubauen. Dies bedeutet, dass das Zentrum selbst jene Beratungsagenden übernimmt, die von den bestehenden Einrichtungen in Wien nicht abgedeckt werden.

Erst- und Orientierungsberatung

Ein besonderer Stellenwert in diesem Zusammenhang kommt der Erst- und Orientierungsberatung zu. Darunter ist zu verstehen,

- dass der Beratungsbedarf der Jugendlichen geklärt wird und
- sie an jene Einrichtungen verwiesen werden, die diesen Bedarf am besten abdecken können. Da alle relevanten Beratungsorganisationen regelmäßig und in kurzen Intervallen Sprech- und Beratungsstunden im Zentrum selbst abhalten, müssten die Jugendlichen auch, wenn sie mehrere Beratungsangebote in Anspruch nehmen möchten, den Beratungsort nicht verlassen (One-Stop-Shop). Bereits durch diese räumliche Konzentration könnte ein Teil der bestehenden Schwellenängste beseitigt werden.

Mobile Beratung und Information

Die BeraterInnen des URBAN-Zentrums sollten die Jugendlichen auch an ihren Treffpunkten aufsuchen und sie auf die Möglichkeiten des Zentrums und seiner angeschlossenen Einrichtungen hinweisen. Auf diesem Weg könnte auch angeregt werden, dass sich mehrere Jugendliche gemeinsam von der Eignung des Zentrums überzeugen.

Schul- und Elternberatung

Wie die ExpertInnen betonen, sind die Schulen zumeist überfordert, wenn es um die beruflichen Perspektiven ihrer SchülerInnen ausländischer Herkunft geht. Die Beratung der Schulen müsste beispielsweise folgende Dimensionen umfassen:

- berufliche Optionen, Arbeitsmarktchancen und Eintrittsvoraussetzungen (in Zusammenarbeit mit den Berufsinformationszentren, dem Arbeitsmarktservice und anderen auf Berufsorientierung spezialisierten Einrichtungen).
- Beratung der Lehrkräfte und der SchülerInnen im Hinblick auf die für AusländerInnen sowohl in der URBAN-Zone als auch in anderen Wiener Bezirken zur Verfügung stehenden Beratungs-, Unterstützungs- und Informationsmaßnahmen.
- Weiterbildung der Lehrkräfte hinsichtlich spezifischem Konfliktmanagement in Bezug auf den Umgang mit der Zielgruppe durch interkulturelle MediatorInnen.
- Entwicklung von beruflichen Karriereplänen und Umsetzungsstrategien, auch den Eltern gegenüber (gemeinsam mit den SchülerInnen).
- Beratung der Schulen hinsichtlich der Nutzung von Programmen der Europäischen Union.

⁵⁵ Vgl. hierbei auch Kapitel 9.2.4 Information und Beratung (Internationale Erfahrungen und Ansätze)

Pilotprojekt: AusländerInnen beraten AusländerInnen

Die Beratung von AusländerInnen wird dann besonders erfolgreich sein, wenn sie von Personen gleicher Herkunft durchgeführt wird. Im Rahmen eines Pilotprojektes könnte dieser Ansatz auch am URBAN-Zentrum erprobt werden, indem junge AusländerInnen für die Beratung ihrer Herkunftsgruppe ausgebildet werden.

10.1.5 Inhaltliche Kooperationen

Eine wesentliche Aufgabe des URBAN-Zentrums wird es sein, inhaltliche Kooperationen aufzubauen und die entsprechende Voraussetzung für eine laufende Angebotsvernetzung zu schaffen.

Ein Kooperationspartner in diesem Zusammenhang könnte beispielsweise das aus dem URBAN-Programm geförderte Jugendbildungszentrum Ottakring sein. Diese Einrichtung konzentriert sich darauf, jungen AusländerInnen das Nachholen des Schulabschlusses zu ermöglichen, deckt aber auch den Bereich der Berufsorientierung bis zu einem gewissen Grad ab.⁵⁶ Wie schon zuvor angesprochen, könnten auch kleinere Projekte, wie INTERFACE und [f@ncy-Mobiles Internet für Frauen](#), Kooperationspartner darstellen. Die Zusammenarbeit und das Angebot der verschiedenen Einrichtungen und Projekte soll den Aufbau eines gänzlich neuen Programmes ausklammern und spart in diesem Sinne Ressourcen.

10.1.6 Nutzen des URBAN-Zentrums für Weiterbildung und Beratung

Der Nutzen eines URBAN-Zentrums für Weiterbildung und Beratung ist breit gestreut und geht weit über die unmittelbaren Zielsetzungen hinaus:

- Für die ausländischen Jugendlichen bietet das Zentrum eine bisher nicht gegebene Möglichkeit, niedrigschwellige Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen zu können und damit ihre beruflichen Perspektiven nachhaltig verbessern zu können.
- Mit der Errichtung eines Zentrums erhalten die unterschiedlichen Revitalisierungsansätze eine institutionalisierte Grundlage, die es ermöglicht, Synergieeffekte zu erzielen.
- Auf diese Weise können die Weiterbildungs-, Beratungs- und sonstigen Angebote systematisiert und den BewohnerInnen der umliegenden Bezirke leichter zugänglich gemacht werden. Dies bedeutet auch eine zusätzliche Verbesserung des Images des Stadtteils.
- Die Erfahrungen mit diesem Zentrum können als Grundlage für die Revitalisierungsansätze in weiteren benachteiligten Stadtteilen fungieren. Damit gewinnt das Zentrum auch einen Nutzen für die Gesamtstadt.

⁵⁶ Vgl. die Kurzbeschreibung dieses Projektes im Kapitel 7 „URBAN Wien Gürtel Plus“

- Insbesondere für die Klein- und Mittelbetriebe des Stadtteils bedeutet das Zentrum eine neue Qualität in den Bereichen Beratung, Information und Unterstützung.

10.2 Gründungsprogramm für junge Erwachsene ausländischer Herkunft⁵⁷

Die Ergebnisse der vorliegenden Erhebungen bestätigen ebenso wie andere Untersuchungen, dass auch die zweite und dritte AusländerInnengeneration vorwiegend in den wenig attraktiven Beschäftigungssegmenten arbeitet. Dies bedeutet, dass auch für ausländische Jugendliche, selbst wenn sie bereits eingebürgert sind, keine großen Lösungsentwürfe zur Verfügung stehen, sondern versucht werden muss, eine sukzessive und somit langwierige Verbesserung der Beschäftigungssituation zu erreichen.

Eines der für diese Zielsetzung adäquaten Instrumente ist die berufliche Weiterbildung, ein anderes die Förderung von Unternehmensgründungen und –übernahmen durch junge Erwachsene ausländischer Herkunft. Der Einstieg in eine selbständige Tätigkeit könnte eine wichtige zweite Schiene in der Verbesserung der Beschäftigungssituation der zweiten und dritten Generation sein. Deutsche Untersuchungen zeigen, dass durch die selbständige Tätigkeit von ausländischen UnternehmerInnen auch Beschäftigungsmöglichkeiten für InländerInnen geschaffen werden. Zudem sind einige URBAN-Programme bereits dazu übergegangen, das multikulturelle Potential ihrer ethnischen Minderheiten unternehmerisch nutzbar zu machen (Beispiel: Hackney in London).⁵⁸

Das im folgenden skizzierte Gründungs- und Förderungsprogramm sollte organisatorisch ebenfalls im oben dargestellten URBAN-Zentrum für Weiterbildung und Beratung angesiedelt sein.

Um die Unternehmensgründungen von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation adäquat fördern zu können, werden folgende Beratungsinstrumente und Unterstützungsmaßnahmen vorgeschlagen:

- Konzeptentwicklung und –beratung
- Start Up Beratung
- Entwicklung eines Leitsystems für GründerInnen
- Bereitstellung von GründungsmentorInnen

⁵⁷Vgl. hierbei auch Kapitel 9.2.5: Förderung der Gründung und Erweiterung ethnischer Ökonomien (Internationale Ansätze und Erfahrungen der URBAN-Programme), sowie Kapitel 7.2.1: Unternehmens- und Beschäftigungsförderung

⁵⁸ vgl. Kapitel 9.2.5

Konzeptentwicklung und –beratung

Die Konzeptentwicklung und –beratung kann in Form einer Werkstatt angeboten werden, in der vor allem ausländische Jugendliche die Möglichkeit erhalten, ihre Ideen mit Fachkräften zu überprüfen. Dabei stehen folgende Aspekte im Vordergrund:

- Marktfähigkeit der Unternehmensidee, insbesondere bezogen auf den lokalen Markt der URBAN-Zone
- Qualifikation und fehlende Qualifikationsbausteine der Gründungsinteressierten (Sprache, Berufsausbildung)
- Rechtliche Voraussetzungen und mögliche Förderungen
- Erstellung eines Gründungskonzeptes

Start Up Beratung

Die Start Up Beratung kann dann in Anspruch genommen werden, wenn ein hinreichend realisierbares Unternehmenskonzept vorhanden ist. Diese Beratung umfasst alle Aspekte, die mit der unmittelbaren Gründung des Unternehmens zusammenhängen. Dazu gehören beispielsweise die

- Schaffung der gewerberechtlichen und sonstigen rechtlichen Voraussetzungen
- Herstellung der strukturellen Voraussetzungen: Lokal, Büro, Ausrüstung
- Werbung und Öffentlichkeitsarbeit

Entwicklung eines Leitsystems für GründerInnen

Die Gründung eines Unternehmens in Österreich steht vor relativ hohen administrativen und rechtlichen Hürden. Dabei sind eine Reihe von Behördenwege zu absolvieren, deren Ergebnisse sich wiederum sehr komplex beeinflussen können und für die Gründungsinteressierten eine lange, beschwerliche Anlaufzeit bedingen können.

Eine erhebliche Erleichterung könnte in diesem Zusammenhang die Erarbeitung eines „Leitsystems durch die administrativen Anforderungen“⁵⁹ darstellen, das einerseits alle Informationen, die für UnternehmensgründerInnen generell von Bedeutung sind, zu enthalten hätte, zugleich aber auch auf die spezifischen Bedürfnisse der AusländerInnen der zweiten und dritten Generation zugeschnitten sein müsste.

⁵⁹ Vgl. das Angebot der Informationsstrategien für ethnische Ökonomien Kapitel 7.2.1

Bereitstellung von GründungsmentorInnen

Um den Aufbau von Unternehmensgründungen zu beschleunigen, könnte die Funktion von GründungsmentorInnen geschaffen werden. Diese Personen würden die UnternehmensgründerInnen der zweiten und dritten Generation beim Aufbau begleiten und als persönliche Beratungs- und Unterstützungsinstanz fungieren.

Damit könnten jene Benachteiligungen korrigiert werden, die sich aus der fehlenden Erfahrung und der mangelnden kulturellen Einbindung von jungen AusländerInnen bei der Unternehmensgründung ergeben. In diesen Fällen wird auch eine differenzierte Information und Beratung nicht immer ausreichend sein, damit die ausländischen GründerInnen Probleme, die sich im Zuge des Start Ups ergeben, selbständig lösen können. Die Möglichkeit, auf persönliche MentorInnen zurückgreifen zu können, kann in solchen Zusammenhängen, übrigens auch bei Unternehmensübernahmen, sehr hilfreich sein.

Exkurs: Rückkehrproblematik in die Unselbständigkeit

Im Gegensatz zu InländerInnen und EU-StaatsbürgerInnen können Drittstaatsangehörige nicht jederzeit von der Selbständigkeit in die Unselbständigkeit zurückkehren. Haben sie einmal einen Aufenthaltsweg der selbständigen Erwerbstätigkeit erhalten, fallen sie aus der Quote nach dem AusländerInnenbeschäftigungsgesetz heraus. Im Konkreten heißt das, sie verlieren sowohl den Status einer Beschäftigungsbewilligung, einer Arbeitserlaubnis oder eines Befreiungsscheines. Können ausländische UnternehmerInnen zum Beispiel aufgrund eines Konkurses den Selbständigenstatus nicht mehr halten, muss, wie bei einem Ersteintritt in den österreichischen Arbeitsmarkt, um die niedrigste Stufe einer Arbeitsbewilligung, das heißt eine Beschäftigungsbewilligung angesucht werden. Unter Umständen kann beim Verlust der Selbständigkeit auch eine Aufenthaltsunsicherheit folgen, da vom Aufenthaltsgesetz her je nach Status die „Sicherung des Lebensunterhaltes“ für einen legalen Aufenthalt in Österreich nachgewiesen für werden muss.

Drittstaatsangehörige haben daher mit dieser gesetzlichen Grundlage ein ungleich höheres Risiko den Schritt in die Selbständigkeit zu wagen und sehen sich oft gezwungen ihr Unternehmen auch dann weiterzuführen, wenn die Aussicht auf Erfolg des Unternehmens chancenlos ist.

10.3 Unterstützung von Betriebsübernahmen durch AusländerInnen in der URBAN-Zone

In Wien gibt es eine große Anzahl von kleinen Unternehmen, die eingestellt werden, weil es keine NachfolgerInnen gibt, wenn die bisherigen InhaberInnen in Pension gehen oder ihre Geschäfte aus anderen Gründen nicht mehr fortführen wollen. Darauf wird von unterschiedlichen Stellen beispielsweise durch die Einrichtung von Übernahmebörsen reagiert, bisher wurde diese Möglichkeit der Übernahme allerdings nicht als Beschäftigungsoption für AusländerInnen gesehen.

Strukturelle, arbeitsmarktpolitische und integrationspolitische Funktionen

Gerade im URBAN-Gebiet könnte aber die Übernahme von vor der Auflassung stehenden Firmen und kleinen Unternehmen ein sowohl auf der strukturellen als auch der arbeitsmarktpolitischen und der integrationspolitischen Ebene wirksames Vitalisierungskriterium sein:

- Durch den Erhalt von kleinen Unternehmen in der URBAN-Zone wird die Nahversorgung gewährleistet, die einen wesentlichen Faktor für die Steigerung der Attraktivität des Stadtviertels darstellt und zur Vielfalt von Dienstleistungs- und Konsumangeboten beiträgt.
- Die Übernahme von Klein- und Kleinstunternehmen durch AusländerInnen der zweiten und dritten Generation bieten bei entsprechender Vorbereitung, Beratung und ausreichender Qualifikation eine dauerhafte Beschäftigungsperspektive, nicht nur für die ÜbernehmerInnen selbst. Damit könnte über einen längeren Zeitraum gesehen, auch die Segmentation der AusländerInnenbeschäftigung bis zu einem gewissen Grad aufgebrochen werden.
- Durch die auf dem Weg der Übernahmen zu erzielende Ausweitung der Geschäftsfelder, in denen AusländerInnen gegenwärtig tätig sind, würde sich implizit auch eine Integrationsdynamik ergeben, die nicht von direktem Anpassungszwang bestimmt ist. Durch die selbständige Tätigkeit kommt es zu verstärkten Kontakten mit der einheimischen Bevölkerung, in der die AusländerInnen auf einem höheren sozialen Status, nämlich jenem des/r UnternehmerIn agieren.

Voraussetzungen und Rahmenbedingungen

Vor der Umsetzung eines Übernahmeprogramms (als Teil eines Gesamtprogramms zur Förderung von Firmengründungen und –übernahmen durch AusländerInnen der zweiten und dritten Generation) sind folgende Voraussetzungen zu klären und die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen:

- Klärung der rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme von Unternehmen durch AusländerInnen der zweiten und dritten Generation (insbesondere Rolle der Staatsbürgerschaft).
- Erstellung eines laufend fortzuschreibenden Verzeichnisses, in dem potentielle Übernahmemöglichkeiten festgehalten werden.
- Information vor allem für AusländerInnen der zweiten und dritten Generation hinsichtlich dieser potentiellen Übernahmemöglichkeiten.
- Analyse der Qualifikationsanforderungen für die Übernahme und Vergleich qualifikationsbezogenen Voraussetzungen der InteressentInnen.
- Entwicklung von Weiterbildungsangeboten zum Erwerb der für eine Übernahme erforderlichen Qualifikationen.

Weiterbildung als Teil des Gründungs- und Übernahmeprogramms

Der Erfolg eines neu gegründeten oder übernommenen Kleinunternehmens wird wesentlich von der Qualifikation der BetreiberInnen abhängen. Wenn es sich dabei um JungunternehmerInnen mit ausländischer Herkunft handelt, stellt sich dieses Problem noch erheblich differenzierter.

Das Gründungs- und Übernahmeprogramm wird daher auch einen Weiterbildungsteil enthalten müssen, der im Rahmen des URBAN-Zentrums für Weiterbildung und Beratung von TrainerInnen mit der entsprechenden Ausbildung und Erfahrung durchgeführt wird. Auch die Verwaltung und die sonstigen Agenden des Gründungs- und Übernahmeprogramms sollten am URBAN-Zentrum angesiedelt sein.

Als potentielle Qualifizierungsmodule bieten sich in diesem Zusammenhang an:

- Fachqualifizierung für den Betrieb des gegründeten oder übernommenen Unternehmens,
- Vermittlung des gewerbe- und steuerrechtlichen Grundwissens, einschließlich Buchführung,
- Bestehende Förderangebote und ihre Nutzungsmöglichkeiten,
- Fachlich und kaufmännisch erforderliches EDV Grundwissen.

10.4 Förderprogramm für Beschäftigte ausländischer Herkunft

AusländerInnen der zweiten und dritten Generation arbeiten in wenig attraktiven, unsicheren und unterdurchschnittlich bezahlten Beschäftigungsverhältnissen.⁶⁰ Von dieser Ausgangsposition aus ist in der Regel ein beruflicher Aufstieg nicht möglich und innerbetrieblich nicht vorgesehen. Junge Beschäftigte ausländischer Herkunft kommen daher auch nur selten in den Genuss innerbetrieblicher Weiterbildungsangebote, häufig auch deshalb, weil in den kleinen Unternehmen, in denen sie überwiegend beschäftigt sind, keine firmeninterne Qualifizierung angeboten wird.

Aus diesen Gründen ist es auch äußerst schwierig, die Zusammenarbeit von Unternehmen, die AusländerInnen beschäftigen, für Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen.⁶¹ Aus diesem Grund wird eine

- doppelte Strategie zur vermehrten Einbindung von Beschäftigten ausländischer Herkunft in die berufliche Weiterbildung vorgeschlagen,
- ergänzt durch zusätzliche Angebote zur Information, Orientierung und Konfliktbereinigung.

Die Einbindung ausländischer Beschäftigter in die berufliche Weiterbildung soll anhand einer Doppelstrategie versucht werden, und zwar sowohl

- indem Maßnahmen mit den Betrieben entwickelt und gegebenenfalls durchgeführt werden als auch
- indem der Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten aufgegriffen und zum Gegenstand von Weiterbildungskonzepten gemacht wird.

Kooperation mit den Betrieben

Für die Kooperation mit den Betrieben bei der Entwicklung von Weiterbildungskonzepten für Beschäftigte ausländischer Herkunft ist die grundsätzlich nicht sehr ausgeprägte Bereitschaft der Unternehmen zu berücksichtigen. Es ist aber dennoch anzunehmen, dass es bei einem Teil von ihnen Beschäftigte ausländischer Herkunft gibt, die zur Stammbegleitschaft zählen und für die aus Sicht der Betriebe Weiterbildung insofern zweckmäßig sein kann, um ihre Einsetzbarkeit zu erweitern.

Um diese Kooperation in Gang zu bringen, könnte zusammen mit dem Wiener Wirtschaftsförderungsfonds ein Weiterbildungs- und Beratungsservice für die Betriebe in der URBAN-Zone entwickelt werden, in dessen Rahmen

- über die Möglichkeiten des URBAN-Zentrums im Bereich Weiterbildung intensiv informiert wird,
- Beratung für fachliche Weiterbildung angeboten wird,

⁶⁰ Vgl. Kapitel 6.3 Beschäftigungssituation

⁶¹ Diese Problematik wurde auch von der Leitung des Wiener Integrationsfonds bestätigt.

- Maßnahmen im Bereich der sozialen und sprachlichen Kompetenz entwickelt und angeboten werden,
- auf die Förderungsmöglichkeiten der aktiven Arbeitsmarktpolitik (z.B. Einstellungs- oder Umschulungsbeihilfen) aufmerksam gemacht wird, da für ausländische MitarbeiterInnen kaum Förderungen bezogen werden,
- spezifische Förderangebote des URBAN-Programms vorgestellt werden, insbesondere der Zuschussaktion für Kleinunternehmen (ZAK).⁶²

Weitere Kooperationen mit Unternehmen könnten im Bereich der Qualifizierung der Zielgruppe liegen. Dieser Einbezug könnte in Bereichen entstehen, wo

- TeilnehmerInnen in den Betrieben praktizieren oder Aufträge dieser Unternehmen annehmen.
- TeilnehmerInnen im Rahmen einer Kombination von Weiterbildungsinhalten im EDV Bereich und Öffentlichkeitsarbeit für Unternehmen die Homepagegestaltung oder Logoentwicklung übernehmen. In diesem Fall wären sowohl die künstlerischen/gestalterischen Fähigkeiten der Zielgruppe als auch das Manko an Öffentlichkeitsarbeit in Klein- und Mittelbetrieben berücksichtigt.
- Unternehmen in die Entwicklung und Gestaltung der Ausbildungsziele miteinbezogen werden und somit nicht am Bedarf der Unternehmen vorbeiquifiziert würde.

Maßnahmenkonzepte aufgrund des Bedarfs von Arbeitskräften ausländischer Herkunft

Dieser Ansatz geht davon aus, dass ausländische Arbeitskräfte der zweiten und dritten Generation aufgrund ihrer vergleichsweise fortgeschrittenen Integration in die Gesellschaft und das Berufsleben eine konkrete Vorstellung von ihrem Weiterbildungsbedarf haben, aber keine Möglichkeit, diesen zu artikulieren und entsprechende Angebote in Anspruch nehmen zu können.

Diese Hypothese wird durch die Befragungsergebnisse der vorliegenden Untersuchung gestützt, die eine äußerst hohe Weiterbildungsbereitschaft zeigen.⁶³ Im Zuge der Realisierung dieses Entwicklungsansatzes sind daher folgende Initiativen zu setzen:

- Die ausländischen Arbeitskräfte in der URBAN-Zone werden mit Hilfe ihrer ArbeitgeberInnen auf die Weiterbildungs- und Beratungsangebote aufmerksam gemacht.
- Die interessierten Arbeitskräfte werden entsprechend des geäußerten Bedarfes im Hinblick auf eine Teilnahme am bestehenden Weiterbildungsangebot beraten.
- Zugleich werden sie auch über Weiterbildungsangebote außerhalb des Zentrums informiert.
- Wenn sich der seitens der Beschäftigten an das Zentrum herangetragene Weiterbildungsbedarf konzentrieren lässt, werden entsprechende Maßnahmen entwickelt und unter Bedingungen durchgeführt, die auf die Berufstätigkeit der TeilnehmerInnen abgestimmt sind.

⁶² Vgl. Kapitel 7.2.1 Unternehmens- und Beschäftigungsförderung

⁶³ Vgl. Kapitel 6.5 Weiterbildung

Angebote zur Konfliktlösung

Für die MitarbeiterInnen der Unternehmen könnte im Rahmen regelmäßiger, im Betrieb selbst stattfindender Sprechstunden Beratung und Information angeboten werden, die nicht nur berufliche und Weiterbildungsbelange umfassen sollte, sondern auch soziale und rechtliche Aspekte abzudecken hätte und daher sowohl von FachberaterInnen als auch von SozialpädagogInnen durchzuführen wäre.

Im Vordergrund würden hier Angebote zur Konfliktlösung stehen, die sowohl an die Belegschaften als auch an die Führungskräfte der Unternehmen gerichtet werden und sowohl die Vermittlung von Konfliktlösungsmethoden als auch konkrete Mediationseinsätze umfassen.

10.5 Sonderprogramm: CASH GOES WORK

Cash Goes Work ist als innovatives Förderprogramm gedacht, das in Berlin in ähnlicher Form bereits erfolgreich erprobt wurde (Programm 501) und auf folgenden Komponenten beruht:

- Die Förderung besteht aus einem Lohnkostenzuschuss, der arbeitslosen Jugendlichen ab einer bestimmten Dauer der Erwerbslosigkeit zugestanden wird.
- Die Jugendlichen machen sich mit diesem virtuellen Förderkoffer selbst auf die Suche nach einem Arbeitsplatz, der ihren Vorstellungen entspricht.⁶⁴
- Die zugesicherte Lohnkostensubvention dient als Anreiz für potentielle ArbeitgeberInnen, wodurch sich der Tauschwert der Arbeitskraft der Jugendlichen erhöht und damit auch ihre Position in der Konkurrenz um die Arbeitsplätze verbessert.
- Die Beihilfe zu den Lohnkosten beträgt 100% im ersten, 75% im zweiten und 50% im dritten Beschäftigungsjahr. Der Vorteil einer degressiven Beihilfengestaltung besteht darin, dass sie einen längeren innerbetrieblichen Integrationsprozess ermöglicht und insbesondere die schwierige Eingewöhnungsphase voll abdeckt. Eventuelle Leistungsdefizite können sukzessive beseitigt werden, ohne ein betriebswirtschaftliches Problem aufzuwerfen.
- Diese Förderkonstruktion senkt die Wahrscheinlichkeit von Konflikten zwischen den Jugendlichen und ihren ArbeitgeberInnen. Sie ist daher für inländische Jugendliche mit sozialen Anpassungsschwierigkeiten gleichermaßen geeignet wie für Jugendliche ausländischer Herkunft, die noch kulturelle und sprachliche Orientierungsprobleme oder beispielsweise eine mangelhafte Berufsausbildung haben.

Der besondere Vorteil dieser innovativen Form der Lohnkostensubvention besteht aber darin, dass sie die Jugendlichen zur Eigeninitiative motiviert. Kommt ein Beschäftigungsverhältnis zustande, wird daher die Gefahr eines frühzeitigen Abbruchs wegen fehlenden Interesses eher gering sein.

Auf diesem Weg kann also der erste Arbeitsmarkt auch für benachteiligte Personengruppen wie AusländerInnen der zweiten und dritten Generation ohne größere Allokationsrisiken geöffnet werden.

Zur Abwicklung des Programms in der URBAN-Zone wäre eine Koordinationsstelle im URBAN-Zentrum einzurichten, die den Jugendlichen Unterstützung anbietet und sie auf ihrem Weg zum neuen Arbeitsplatz begleitet. Als flankierende Maßnahmen sind beispielsweise denkbar:

- Orientierungshilfen zur gezielten Auswahl von potentiellen Beschäftigungsbetrieben,
- Bewerbungs- und Verhandlungstraining,
- Interessensspezifische Qualifizierungsmaßnahmen,

⁶⁴ In diesem Förderkoffer sollten auch die Fahrtspesen während der Arbeitsplatzsuche bedacht werden, zum Beispiel ein Ersatz oder eine Ermäßigung von Fahrscheinen.

- Persönliche Betreuung, insbesondere wenn die Arbeitsuche längere Zeit erfolglos bleibt,
- Kontrolle von Beschäftigungsvereinbarungen.

TEIL 2
ERHEBUNGSERGEBNISSE

11 AusländerInnenbefragung

Im Rahmen dieser Studie wurde von L&R Sozialforschung eine Befragung unter 200 Ausländerinnen und Ausländern der zweiten und dritten Generation (vgl. Kapitel 3.4.1) zu ihrer Lebens- und Beschäftigungssituation durchgeführt, die in Verbindung mit den erhobenen Strukturdaten und den Befragungen von UnternehmerInnen und ExpertInnen ein differenziertes Bild der Zielgruppe liefert. Die Befragung von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation in der URBAN-Zone umfasst folgende Themenbereiche:

- A) Soziodemografische Grunddaten
- B) Soziale Situation
- C) Rechtliche Situation
- D) Schulische und berufliche Ausbildung, Zusatzausbildungen
- E) Berufliche Motivation und subjektive Perspektiven⁶⁵
- F) Situation am Arbeitsplatz und im Unternehmen
- G) Situation bei der Arbeit- und Lehrstellensuche
- H) Einkommenssituation

Quellenkritisch ist anzumerken, dass mit einer solchen Befragung nur ein, wenn auch großes Segment der untersuchten Zielgruppe erreicht werden kann. Es ist davon auszugehen, dass vor allem jene Personen, die ökonomisch, sozial und kulturell am wenigsten als etabliert zu bezeichnen sind, im überproportionalen Ausmaß nicht zu Interviews zu bewegen sind. Dieser Bias ist allerdings bei Befragungen dieser Art kaum zu vermeiden. Weiters muss darauf hingewiesen werden, dass die Antwortquoten bei etwas komplexeren Fragestellungen häufig gering sind. Auch dies ist auf Spezifika der Zielgruppe - vor allem mangelnde Sprachkenntnisse und mangelnde Kenntnisse des politischen und wirtschaftlichen Systems - zurückzuführen.

Die Analyse der Situation von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation auf der Basis von Befragungen bietet über die bereits genannten Zielrichtungen die Möglichkeit, subjektive Einschätzungen und Befindlichkeiten der Zielgruppe zu erfassen und der Frage nachzugehen, inwieweit sich ihre Probleme von AusländerInnen im Allgemeinen unterscheiden.

Wenn in dieser Studie von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation gesprochen wird, so bezieht das auch all jene mit ein, die bereits die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. In der Analyse wird allerdings häufig zwischen der Gruppe der Aus-

⁶⁵ Der Fragenblock E) wurde bei der Befragung der Betroffenen nur bei beschäftigten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation erfragt, F) nur bei Arbeitslosen beziehungsweise Lehrstellensuchenden. Der genaue Aufbau des Fragebogens ist dem Anhang zu entnehmen.

länderInnen der zweiten und dritten Generation mit österreichischer und jener mit ausländischer Staatsbürgerschaft unterschieden.

11.1 Strukturdaten

11.1.1 Verteilung der Befragten auf die Bezirke

Die räumliche Verteilung der Befragten nach Wohnbezirken entspricht nicht völlig der Verteilung der ausländischen Wohnbevölkerung nach Bezirken in der URBAN-Zone. Von den befragten Personen wohnen 14% in den URBAN-Innenbezirken 6-9, während die überwiegende Mehrheit (86%) in den URBAN-Außenbezirken (12,15-18) ihren Wohnsitz haben. Im Gegensatz dazu wohnen lediglich 10% der ausländischen Bevölkerung der URBAN-Zone derzeit in den URBAN-Innenbezirken, während 90% außerhalb des Gürtels leben.⁶⁶ Überrepräsentiert im Sample sind vor allem der 8., 9., 12. und 15. Bezirk. Da die Sozialstruktur der URBAN-Zone vor allem in den gürtelnahen Zonen sehr homogen ist, dürfte daraus kein Bias entstanden sein.

Tabelle 13: Befragte AusländerInnen und ausländische Bevölkerung in der URBAN-Zone im Vergleich

Bezirk	Befragte AusländerInnen in % der URBAN-Zone ⁶⁷	Ausländische Bevölkerung 1999 in % der URBAN-Zone ⁶⁸
6	6,1%	5,1%
7	1,5%	3,3%
8	3,0%	0,9%
9	3,5%	1,1%
12	15,7%	7,2%
15	30,8%	42,2%
16	23,7%	22,4%
17	15,6%	17,8%
URBAN-Zone	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

⁶⁶ MA 66, Bevölkerungsevidenz der Stadt Wien, Stand 31.12.1999.

⁶⁷ Laut Befragung von L&R Sozialforschung.

⁶⁸ Laut Bevölkerungsevidenz.

11.1.2 Alter

Die befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation sind durchwegs jugendliche beziehungsweise junge Erwachsene. Das Median-Alter der Befragten liegt bei 18 Jahren, das Durchschnittsalter bei 18,7 Jahren. Die Befragten waren 15 bis 31 Jahre alt. Ein solcher Altersaufbau entspricht natürlich nicht dem Altersaufbau der ausländischen Population in der URBAN-Zone, in der der Altersmedian in der Gruppe der 30 bis 44-jährigen zu finden ist. 15 bis 29-jährige haben einen Anteil von 25% an der gesamten ausländischen Bevölkerung der URBAN-Zone. Unter den AusländerInnen der zweiten und dritten Generation, die durch eine wesentlich jüngere Alterspyramide gekennzeichnet sind, dürfte dieser Anteil jedoch ziemlich exakt das durchschnittliche Altersprofil wiedergeben. Da es zur Zielgruppe jedoch keine Gesamterhebungen gibt, lässt sich das nur vermuten.

Tabelle 14: Altersstruktur der Befragten

Alter der Befragten	Anteil in %
15-16 Jahre	25,5%
17-18 Jahre	41,5%
19-20 Jahre	14,0%
21-25 Jahre	10,5%
26-31 Jahre	8,5%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

11.1.3 Aufenthaltsdauer

Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer bei AusländerInnen der zweiten und dritten Generation überschreitet in der Regel ein Jahrzehnt. Beim Sample dieser Befragung beträgt sie 14 Jahre, wobei sich etwa 76% der Befragten 10 Jahre und länger in Wien aufhalten. Zum Vergleich dazu waren es 1996 bei der gesamten ausländischen Bevölkerung lediglich 36%.⁶⁹ Es handelt sich bei den Befragten also um eine in Österreich bereits relativ lang ansässige Gruppe. Von den Befragten zählen 95% zur zweiten Generation⁷⁰ an ZuwanderInnen, 5% zur dritten Generation.

Tabelle 15: Aufenthaltsdauer nach Anteilen am Sample

Aufenthaltsdauer	Anteil in %
bis 5 Jahre	3,6%
6 bis 10 Jahre	27,8%
11 bis 15 Jahre	20,1%
16 und mehr Jahre	48,5%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

11.1.4 Anteil der Geschlechter

Die ausländische Population in der URBAN-Zone ist durch einen ausgeprägten Männerüberschuss gekennzeichnet. Ende 1998 waren 57% der ausländischen Wohnbevölkerung in der URBAN-Zone Männer.⁷¹ Dieser Wert wurde auch für die Auswahl des Samples herangezogen. Ausgeprägter ist der Männerüberschuss unter denjenigen mit türkischer Staatsangehörigkeit (63%), der auf die gesamte türkische Population in der Zone zutrifft (Männeranteil: 60%). 72% der Befragten sind islamischer Konfession, jeweils 7% sind römisch-katholisch beziehungsweise ohne Bekenntnis, 9% serbisch orthodox.

11.1.5 Familien- und Haushaltsstruktur

Gemäß der Altersstruktur der Befragten überwiegen ledige Personen. 90% der Befragten sind unverheiratet, 7% verheiratet und 2,5% in Partnerschaft lebend. Weitere 0,5% der befragten AusländerInnen geschieden. 92% der Personen, die diese Frage beantworteten, hatten keine Kinder. Die meisten Befragten haben allerdings Geschwister und zwar 52% 1 bis 2 und 34% 3 bis 4 Geschwister. Für Wiener Verhältnisse leben die Befragten

⁶⁹ IFES, Leben in der URBANZONE, Frage 2.

⁷⁰ Vgl. Kapitel 3

⁷¹ MA 66, Bevölkerungsevidenz der Stadt Wien.

also in relativ großen Familien beziehungsweise Haushalten, denn die durchschnittliche Wiener Haushaltsgröße liegt bei 2 Personen.⁷²

11.2 Soziale Situation

Rund vier von fünf Befragten leben im Familienverband, sie wohnen also noch bei ihren Eltern. Bei denjenigen, die bereits ausgezogenen sind, ist die Streuung der zeitliche Dauer seit dem Auszug sehr groß: manche von ihnen haben vor kurzem erst das Elternhaus verlassen, andere schon länger, nämlich bis zu 18 Jahren.

Von jener Minderheit unter den Befragten, die in einer eigenen Wohnung leben, hat diese in knapp 30% der Fälle eine Größe von höchstens 40 m². Der Median der Wohnungsgröße liegt allerdings bei 55 m². Die mittleren Kosten liegen bei 3.500,- ATS (ohne Heizungskosten). Etwa ein Drittel der Befragten mit eigener Wohnung lebt alleine, ein Viertel jedoch mit drei und mehr Personen. Im Vergleich dazu wohnten nach der Studie „Leben in der URBANZONE“ im Jahr 1996 41% der damals Befragten in einer bis 40m² großen Wohnung.

Jene wenigen AusländerInnen der zweiten und dritten Generation, die bereits eine eigene Wohnung haben, wohnen in größeren Wohnungen als der Durchschnitt der ausländischen Bevölkerung in der URBAN-Zone.⁷³

Tabelle 16: Wohnungsgröße der Befragten und der ausländischen URBAN-Bevölkerung

Wohnungsgröße	AusländerInnen der zweiten dritten Generation ⁷⁴	Ausländische Bevölkerung der URBAN-Zone ⁷⁵
bis 40m ²	29%	41%
41 bis 60m ²	48%	38%
61 und mehr m ²	23%	21%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

In den Interviews wurden ebenfalls die Freizeitbeschäftigung von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation abgefragt. Als wichtigste Freizeitbeschäftigung wird in einem Drittel der Fälle „Ausgehen“ genannt. Ein Viertel der Befragten verbringt die Freizeit

⁷² ÖSTAT, Volkszählung 1991. Hauptergebnisse I Wien. Beiträge zur österreichischen Statistik 1.030/9, Wien 1993, S. 38.

⁷³ IFES, Leben in der URBANZONE, Frage 8.

⁷⁴ Laut Befragung von L&R Sozialforschung.

⁷⁵ IFES, Leben in der URBANZONE, Frage 8

vorzugsweise mit sportlichen Aktivitäten. Der Besuch von Kulturveranstaltungen wird hingegen von nur jeder/m zehnten Befragten angegeben. Kaum genannt werden Aktivitäten wie „Lernen“, „Arbeiten“ oder nichtangemeldete Erwerbsarbeit („Schwarzarbeit“).

Die Freizeit wird in der Regel nicht im Rahmen der Familie (15%), sondern vor allem mit Freunden (80%) verbracht. Die Herkunft dieser Freunde ist in 34% der Fälle ausländisch, in 54% der Fälle gemischt und in 11% der Fälle österreichisch. Allerdings beantwortete nur 17,5% der Interviewten die Frage nach der Herkunft der Freunde, was die Befragungsergebnisse doch deutlich relativiert.

Etwa ein Viertel der Befragten ist Mitglied in einem Verein, wobei es sich in fast drei Viertel der Fälle um Sportvereine handelt. Seltener ist eine Mitgliedschaft in Jugendvereinen (15%) oder ethnischen Vereinen (11%).

Sport spielt offensichtlich eine zentrale Rolle im Freizeitverhalten von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation. Wobei multikulturell-orientierte Vereine, die Traditionen aus der Heimat der Eltern pflegen, bei den Männern auf relativ wenig Interesse zu stoßen scheinen.

Tabelle 17: Vereinsmitgliedschaft nach Geschlecht

Vereinsmitgliedschaft in der Freizeit	Anteil Männer	Anteil Frauen	Gesamt
Sportverein	94%	6%	100%
Jugendverein	71%	29%	100%
ethnischer Verein	20%	80%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Quantitativ entfallen 70% der Mitgliedschaften auf Männer in Sportvereinen. Lediglich in ethnischen Vereinen, die jedoch nur 11% aller Vereinsmitglieder der Befragten ausmachen, sind mehrheitlich weibliche Ausländerinnen der zweiten und dritten Generation zu finden.

11.3 Rechtliche Situation

Im folgenden Teil der Befragung wurde die rechtliche Situation von Ausländern und Ausländerinnen der zweiten und dritten Generation geklärt.

11.3.1 Geburtsland

Von den Befragten sind 49% in Österreich geboren, 29% sind in der Türkei und 9% in den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens auf die Welt gekommen. Befragte mit österreichischer Staatsbürgerschaft sind in 61% der Fälle auch in Österreich geboren. Bei Personen mit türkischer Staatsbürgerschaft sind 57% in der Türkei und etwa 40% in Österreich geboren. Trifft man die ethnische Zuordnung über die Herkunftsländer der Eltern, so zeigt sich, dass unter den Herkunftsländern der Väter die Türkei (58,3%), Bosnien (8,0%) und Serbien (6,5%) überwiegen. Türkische Eltern sind im vorliegenden Sample im Vergleich zur gesamten ausländischen Population der URBAN-Zone eindeutig überrepräsentiert. Der Anteil von Personen mit türkischer Staatsbürgerschaft an der männlichen Wohnbevölkerung der URBAN-Zone betrug Ende 1998 21%.⁷⁶ Diese Überrepräsentierung ist teilweise auf die deutlich höhere Geburtenrate in türkischen Familien zurückzuführen. Ein darüber hinausgehender Bias ist nicht auszuschließen, angesichts fehlender aggregierter Daten über AusländerInnen der zweiten und dritten Generation allerdings nicht zu belegen. Andererseits sind Ex-Jugoslawische Väter unterrepräsentiert. Sie haben einen Anteil von 47% an der männlichen Bevölkerung der URBAN-Zone und von nur 14% unter den Befragten. 57% der Befragten haben Väter und Mütter, die aus städtischen Regionen kommen. Bei einer Befragung unter AusländerInnen der URBAN-Zone aus dem Jahr 1996 war der Anteil der MigrantInnen aus städtischen Regionen mit etwa 70% sogar noch höher.⁷⁷ Zugewanderte, die aus größeren Städten emigriert sind, wiesen bei dieser Studie einen deutlichen Männerüberschuss auf.

⁷⁶ MA 66, Bevölkerungsevidenz der Stadt Wien.

⁷⁷ IFES, Leben in der URBANZONE, Frage 182.

11.3.2 Staatsbürgerschaft

Erwartungsgemäß entspricht die Staatsangehörigkeit der befragten Personen in der Regel der des Vaters beziehungsweise der Mutter. Unter Befragten mit österreichischer Staatsbürgerschaft hatte immerhin in einem von fünf Fällen der Vater eine ausländische Staatsbürgerschaft. Im Fall türkischer Staatsbürgerschaft der Befragten galt für einen von zehn Vätern, dass sie eine österreichische Staatsbürgerschaft hatten. Bei türkischen Müttern war die Staatsbürgerschaft noch häufiger mit der des/der Befragten ident.

Tabelle 18: Staatsangehörigkeit der Befragten nach Staatsangehörigkeit des Vaters und der Mutter

Staatsangehörigkeit befragte Person	Staatsangehörigkeit Vater	In %
	österreichisch	türkisch
österreichisch	79,6%	13,6%
türkisch	9,3%	90,7%
	Staatsangehörigkeit Mutter	
	österreichisch	türkisch
österreichisch	80,8%	11,5%
türkisch	3,7%	96,3%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Unter den Eltern der Befragten besitzen beide Elternteile zu etwa 90% dieselbe Staatsangehörigkeit. Der Rest entfällt fast ausschließlich auf türkisch-österreichische Elternpaare.

11.3.3 Aufenthaltsgenehmigung

93% der befragten nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen geben an, eine Aufenthaltsgenehmigung zu besitzen. Weitere 7% verweigern die Antwort, was vermuten lässt, dass eine solche nicht vorhanden ist. In vielen Fällen verfügen die Befragten, soweit sie Angaben dazu gemacht haben, schon relativ lange über eine Aufenthaltsbewilligung: der Median beträgt hier 7 Jahre. Befristete Aufenthaltsbewilligungen sind unter den befragten ausländischen StaatsbürgerInnen äußerst selten und zwar nur in rund 5% der Fälle. AusländerInnen der zweiten und dritten Generation leben also, wie zu erwarten war, unter günstigeren rechtlichen Bedingungen als ihre Elterngeneration. Nach einer Erhebung aus dem Jahr 1996 besaßen nur 34% der befragten AusländerInnen eine unbefristete Aufenthaltsbewilligung und 38% eine befristete.⁷⁸

Je rund 15% der Zielgruppe besitzen eine Arbeitserlaubnis beziehungsweise eine Arbeitsbewilligung. Zwei Drittel der Befragten mit ausländischer Staatsbürgerschaft verfügen

⁷⁸ IFES, Leben in der URBANZONE, Frage 189.

über einen Befreiungsschein, im Durchschnitt seit eineinhalb Jahren. Aus diesen Angaben zu Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitsbewilligung kann geschlossen werden, dass es sich bei den Befragten um eine relativ integrierte Gruppe unter der ausländischen Bevölkerung der URBAN-Zone handelt. Bei einer Untersuchung aus dem Jahr 1996 stellte sich heraus, dass unter AusländerInnen, die in der URBAN-Zone wohnten, 39% der Beschäftigten einen Befreiungsschein, hingegen nur 31% eine Arbeitserlaubnis besaßen.⁷⁹

11.3.4 Bezug von Beihilfen

Von jenen 53% der Befragten, die die Frage nach Bezug von Beihilfen beantworteten, beziehen 2% Mietbeihilfe. Genauso hoch ist der Anteil derer, die Sozialhilfe beziehen (bei gleicher Antwortquote). Am höchsten ist der Anteil der FamilienbeihilfebezieherInnen mit 79% der Antwortenden, wobei in der Regel jedoch die Eltern als BezieherInnen gemeint waren. Jene Befragten, die selbst Kinder haben, beziehen zu 75% Kinderbeihilfe. Der Bezug anderer staatlicher Beihilfen wurde nicht genannt. Immerhin 47,6% der Befragten, die die Frage beantworteten, artikulieren einen Bedarf an Mietbeihilfe (43%-Antwortquote). Ähnlich ist das Ergebnis in Bezug auf die Sozialhilfe, die immerhin von einem Drittel der Antwortenden benötigen würde. Familienbeihilfe wird jedoch von jenen, die die Frage beantworten, nur von jedem/jeder Siebenten als benötigte Transferleistung gesehen, ein Stipendium von jedem/jeder Sechsten. Mietbeihilfe und Sozialhilfe zählen demnach zu jenen staatlichen Transfers, die aus individuellen oder gesetzlichen Gründen trotz Bedarf kaum erhalten werden (können). Der Bezug von Familienbeihilfe ist hingegen unter AusländerInnen der zweiten und dritten Generation beziehungsweise in deren Familien weit verbreitet.

11.3.5 Rechtliche Probleme

Einen weiteren Hinweis auf den Grad der Unsicherheit der eigenen Existenz ergibt die Frage nach rechtlichen Problemen. Diese hatten 18% der Befragten. Bei Interviewten mit türkischer Herkunft sind es 20%, bei ex-jugoslawischer 17%. Am geringsten wurden rechtliche Probleme von Personen aus übrigen Ländern (10%) angegeben.

In 47% der Fälle handelt es sich dabei um Probleme mit dem Mietrecht, in 44% mit dem Strafrecht, Fremdenrechtliche Probleme werden selten genannt. 17,5% der Befragten geben an, dass sie oder ihre Verwandten derartige Probleme schon einmal gehabt hätten. Bei türkischer Herkunft der Ziegruppe sind es 19,3%, bei ex-jugoslawischer 11,5%.

Wenn rechtliche Probleme vorhanden sind, dann zumeist in Bezug auf die Aufenthaltsbewilligung (26%) beziehungsweise wegen fehlender Dokumente bei Behördenwegen (38%). Probleme mit Familienzusammenführungen sind hingegen unter den befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation eher selten (6%). Unter den Vorschlägen zur Verbesserung des Fremdenrechtes werden zumeist Erleichterungen bei der Einreise (30% der Antwortenden), rechtliche Gleichstellung mit InländerInnen (17%) und Er-

⁷⁹ IFES, Leben in der URBANZONE, Frage 190.

leichterungen bei der Familienzusammenführung (20%) genannt. 61,5% aller Befragten machten dazu entsprechende Vorschläge.

Oben zitierte Anteile an rechtlichen Schwierigkeiten liegen deutlich unter denen der gesamten ausländischen Bevölkerung der URBAN-Zone erhobenen. Diese hatten im Jahr 1996 zu fast 40% negative Erfahrungen mit Behörden und Ämtern zu verzeichnen.⁸⁰ Die zweite und dritte Generation scheint daher in rechtlichen Belangen etwas etablierter als ihre Eltern-Generation, was vor allem auf sprachliche Fähigkeiten und den rechtlichen Status zurückzuführen sein dürfte.

Im Bereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes hatten 17% der Befragten rechtliche Probleme. Fast jeder/jede fünfte AusländerIn der zweiten Generation konnte nur mit Schwierigkeiten einen legalen Job finden. Dies kann laut ExpertInnenbefragung auch darauf zurückgeführt werden, dass ArbeitgeberInnen gerade Personen, die lediglich Beschäftigungsbewilligungen oder Arbeitsbewilligungen haben, nicht bevorzugt einstellen, da ihnen entweder der bürokratische Aufwand für den Erhalt der Beschäftigungsbewilligung zu groß erscheint, oder, im Falle der Arbeitsbewilligung, die ArbeitnehmerInnen nur befristet angestellt werden können, da diese nach drei Jahren wieder beantragt werden muss.⁸¹

Zumal die Antwortquote bei dieser Frage mit 95% sehr hoch ist, besitzt dieses Ergebnis besonderes Gewicht. Angaben, welche Probleme mit dem Ausländerbeschäftigungsgesetz vorliegen, werden selten gemacht (Antwortquote: 35%). Die wenigen genannten Verbesserungsvorschläge beziehen sich hauptsächlich auf Erleichterungen bei der Erlangung der Arbeitsbewilligung, Gleichberechtigung mit InländerInnen und weniger gesetzlichen Beschränkungen in Bezug auf die AusländerInnenbeschäftigung.

⁸⁰ IFES, Leben in der URBANZONE, Frage 202.

⁸¹ Vgl. Kapitel 5

11.4 Schulische und berufliche Ausbildung, Zusatzausbildungen

Aufgrund der Theorie einer Segmentierung des Arbeitsmarktes in ein primäres Segment, das durch hohes Qualifikationsniveau und geringes Arbeitsplatzrisiko gekennzeichnet ist, und ein sekundäres Segment mit geringem Qualifikationsniveau und häufigem Arbeitsplatzwechsel, stellt Bildung einen entscheidenden Bestimmungsfaktor für die Arbeitsplatzsituation, insbesondere von MigrantInnen beziehungsweise Minderheiten dar. Jene Betroffenen, denen es gelingt sprachliche und berufsfachliche Qualifikationen mit Hilfe von anerkannten Bildungsabschlüssen zu erwerben, besitzen demnach deutlich bessere Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt und weisen einen positiveren Erwerbsverlauf auf als jene, denen dies nicht möglich war.

11.4.1 Schulabschluss, Schulwünsche, Gründe für Schulabbruch

AusländerInnen der zweiten und dritten Generation besitzen ein unterdurchschnittliches Ausbildungsniveau.⁸² Von jenen Befragten, die die Schule im Ausland abgeschlossen haben, haben etwa 75% keinen Pflichtschulabschluss. Bei AusländerInnen der zweiten und dritten Generation, die die Schule in Österreich abgeschlossen haben, ist jeder/jede Achte ohne Schulabschluss.

Tabelle 19: Vergleich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Befragten mit gleichaltrigen Berufstätigen in Wien

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Befragte mit Schulabschluss im Ausland ⁸³	Befragte mit Schulabschluss im Inland ⁸³	Ausländische URBAN-Zonen-Bevölkerung ⁸²	Berufstätige in Wien (mit vergleichbarem Altersaufbau) ⁸⁴
Pflichtschule (einschließlich „nicht abgeschlossen“)	94%	81%	34%	55%
Lehre/Fachschule	0%	7%	53%	33%
AHS/BHS	2%	11%	9%	10%
Hochschule	4%	1%	4%	2%
gesamt	100%	100%	1005	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

1996 (vgl. IFES, Leben in der URBANZONE) besaßen unter den befragten AusländerInnen 53% Fachschulabschluss/ Lehre und 13% Matura oder Hochschulabschluss. Zu beachten ist bei diesem Vergleich allerdings der Altersaufbau der Befragten und der hohe Lehrlingsanteil. Ein Vergleich mit Berufstätigen in Wien mit dem Altersaufbau des Samples ist daher sinnvoll. Ein solcher fällt deutlich zu Ungunsten der befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation aus, wenn diese im Ausland die Schule abgeschlossen haben. Noch negativer fällt der Vergleich mit eingebürgerten Personen laut der Studie „Leben in Wien“ aus. Diese hatten in 19% der Fälle einen Lehrabschluss, in weiteren 19% der Fälle Fachschulabschlüsse beziehungsweise in 17% der Fälle Matura sowie zu 14% Hochschulabschlüsse.⁸⁵ Diesem Bild entspricht, dass jeder/jede fünfte Befragte, der/die einen inländischen Schulabschluss aufweisen, eine Lehre beziehungsweise eine Berufsschule im Inland abgebrochen hat.

⁸² Vergleichsdaten aus IFES, Leben in der URBANZONE.

⁸³ Laut Befragung von L&R Sozialforschung.

⁸⁴ ÖSTAT, Volkszählung 1991. Hauptergebnisse II Wien. Beiträge zur österreichischen Statistik 1.030/19, Wien 1995, S. 100 f.

⁸⁵ Christoph Hofinger, Harald Waldrauch (IHS), Sonderauswertung der Ausländerstichprobe der Untersuchung „Leben in Wien“. Wien 1996, S. 5.

Gemäß erstelltem Ausbildungsprofil konzentrieren sich die gewünschten Bildungskarrieren der Befragten vor allem auf „mittlere Qualifikationen“, die einen berufsqualifizierten Abschluss bieten. Auf die Frage, welche Ausbildung die Befragten gerne absolviert hätten, antworten die Befragten mit „Lehre“ (21% der Fälle) und „BHS“ (31%), ein AHS-Abschluss haben sich 14% der Befragten gewünscht. Befragte männliche AusländerInnen, die zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig waren, wünschen sich in doppelt so hohem Ausmaß den Abschluss einer Lehre als jene, die keinen Beruf ausübten. Ausgeprägter ist bei berufstätigen Männern auch der Wunsch nach einem Hauptschulabschluss. Umgekehrt präferieren stärker jene Frauen den Abschluss einer Hauptschule, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht berufstätig sind. Erwerbstätige Frauen streben in höherem Ausmaß (10%) einen AHS-Besuch an als aktuell nicht berufstätige Frauen (7%).

Die Anzahl der Antworten der Kategorie „Ausbildungswunsch AHS“ ist insgesamt eher klein und daher die Aussage statistisch kaum abgesichert.

Der Besuch des von der Zielgruppe gewünschten Schultyps scheiterte vor allem an schlechten Noten (27% der Antwortenden) sowie am Antritt einer Arbeit beziehungsweise Lehre (15% der Antwortenden). Jede/r Achte nennt dabei die Kosten für die gewünschte Ausbildung sowie das Fehlen der erwünschten Lehrstelle.

Insgesamt haben 74% der Befragten einen Hauptschulabschluss, fast die Hälfte hat jedoch mindestens einmal den Schulbesuch abbrechen müssen. Die Gründe für Abbrüche - die allerdings einen späteren Abschluss nicht ausschließen! - sind vielfältig. Private, schulische und berufliche Gründe halten sich in bei dieser Analyse etwa die Waage. Im Einzelnen verteilen sie sich folgendermaßen:

Tabelle 20: Gründe für Abbruch der Schule

Grund	Anteil an jenen, die schon einmal eine Schule abgebrochen haben (49% der Befragten)
schlechte Beurteilung	22,4%
mangelndes Interesse	18,4%
Übersiedlung	16,3%
Konflikte in der Schule	12,2%
Arbeit	7,1%
familiäre Gründe	6,1%
Probleme mit ArbeitgeberIn	4,1%
mangelnde Vorkenntnisse	3,1%
Kosten	3,1%
Sonstige	7,2%
Gesamt	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Auffällig an diesem Ergebnis ist die verhältnismäßig geringe Rolle, die Ausbildungskosten beim Schulabbruch spielen. Hingegen scheinen soziale Probleme - Konflikte in der Schule - und daraus resultierendes Desinteresse an einer weiterführenden Schulbildung von großer Bedeutung zu sein. Bei rund jedem/jeder Neunten spielen auch Probleme mit dem/der

ArbeitgeberIn und der Antritt einer Arbeit eine Rolle. Ausbildungsbegleitende Unterstützungsangebote für AusländerInnen der zweiten und dritten Generation sollten sich daher insbesondere auch auf den Bereich „Motivation“ konzentrieren.

Bei Berufsausbildungen die bereits begonnen wurden, ist ein verhältnismäßig breites Spektrum vertreten. Am stärksten die Berufe Schneider (16%), Maler und Anstreicher (8,5%), Kellner (8,5%), Schlosser und Bürokaufmann/frau (jeweils 8%). Es überwiegen also Berufsausbildungen in handwerklichen, kleingewerblichen Berufen beziehungsweise im Handel und in der Gastronomie. 17% der Befragten haben die entsprechende Berufsausbildung auch bereits abgeschlossen. Ausgeübt wird der erlernte Beruf von 77% der Befragten aus dieser Gruppe, von 4% nur teilweise. Der Median der Dauer der Berufsausübung liegt hier bei 10 Monaten.

11.4.2 Bisher ausgeübte Tätigkeiten von Berufsausbildungs-AbbrecherInnen

Etwa 19% der Befragten haben bereits einmal eine Berufsausbildung abgebrochen. Abbrüche führten die Betroffenen häufig zur temporären Ausübung von Gelegenheitsjobs. Von den befragten Personen, ohne Berufsausbildung wurden bisher überwiegend Tätigkeiten im sekundären Segment des Arbeitsmarktes, vornehmlich in Dienstleistungsberufen ausgeübt. Wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist, überwiegen vor allem Jobs im Handel und in diesem besonders im Bereich „Verkauf“. Auffällig an der geschlechtsspezifischen Verteilung nach Berufen ist der überproportionale Anteil von Frauen an Jobs im pädagogischen Bereich und im Verkauf. Grundsätzlich entspricht die Verteilung im Wesentlichen traditionellen geschlechtsspezifischen Berufs- und Rollenbildern.

Tabelle 21: Ausgeübte Tätigkeiten von AbbrecherInnen

Tätigkeit	Männer	Frauen
verkaufen	19,6%	28,1%
servieren	15,7%	9,4%
kochen	3,9%	6,3%
Autoreparaturen	7,8%	0,0%
Hilfsarbeiten	17,7%	3,1%
Pädagogische Tätigkeit	2,0%	12,6%
Sonstiges	33,3%	40,5%
Gesamt	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Unter sonstigen Tätigkeiten wird genannt: mauern, Pakete austragen, renovieren, Lager, Tontechnik, übersetzen, ausmalen, tischlern, reinigen, Installateursarbeiten, Gartenarbeit, backen, Tätigkeit in der Meinungsforschung. Aktuell zum Zeitpunkt der Erhebung ausgeübt wurden diese genannten Tätigkeiten von 28% der Befragten ohne Berufsausbildung, darunter von 22% der befragten Männer und 40% der befragten Frauen. Allerdings werden Gelegenheitsjobs von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation weniger

lang und kontinuierlich ausgeübt als von AusländerInnen allgemein. Die Dauer der Tätigkeit bei beiden Geschlechtern liegt in 48% der Fälle unter bis einschließlich 3 Monaten. Nur rund ein Viertel der Beschäftigten ohne Berufsausbildung ist länger als ein Jahr in einem Job tätig.

11.4.3 Fähigkeiten

Aus eigener Sicht haben viele Befragte eine Reihe von Fähigkeiten, die sie beruflich nicht verwerten können. Zu diesen gehören insbesondere:

- künstlerisches Talent 27%
- sprachliches Talent 23%
- sportliches Talent 16%
- handwerkliches Talent 12%

Bei drei Viertel der Interviewten, die in Gelegenheitsjobs tätig sind und diese Frage beantworteten, besteht ein nicht unerheblicher Unterschied zwischen den subjektiv empfundenen Befähigungen und der tatsächlich ausgeübten Beschäftigung. Die häufige Nennung von sprachlichen und künstlerischen Befähigungen könnte darauf hindeuten, dass Bildungsangebote für AusländerInnen der zweiten und dritten Generation in diesen Ausbildungsfeldern eine große Chance auf Akzeptanz bei den Betroffenen haben könnten.

11.4.4 Zusatzausbildungen

Angebote für Zusatzausbildungen werden von den Befragten in hohem Ausmaß angenommen. 54% der Befragten haben nach der Schule Kurse besucht, Männer und Frauen etwa in gleichem Ausmaß.⁸⁶ Barrieren für eine Inanspruchnahmen von Kursangeboten waren vor allem der Wunsch nach unmittelbarer Aufnahme einer Arbeit und/oder finanzielle Erwägungen (44%) beziehungsweise mangelndes Interesse an Weiterbildung (26% der Antwortenden). An zu geringer Information bezüglich Kursangeboten lag es laut Befragten kaum (1,5%).

Diejenigen, die an Kursen teilgenommen haben, haben diese zu fast 80% auch abgeschlossen. Dabei handelt es sich häufig um Berufsorientierungskurse, das übrige Kurs-Spektrum ist breit gefächert. An besuchten Schulungen werden folgende am häufigsten genannt:

- Berufsorientierungskurse 36%
- Jugend am Werk 8%
- Young Qualifiers 6%
- EDV Kurs 6%
- Jobcoaching 5%
- Deutschkurs 7%

⁸⁶ Die Antwortquote liegt bei dieser Frage mit 94% ausgesprochen hoch.

- Hauptschulabschlusskurs 5%

Weitere Nennungen betreffen u.a. Kurse für Videotechniker, Friseurkurs, Externistenabschluss, Kranfahrerkurs, Konservatorium, WUK Jugendprojekt, Kaufmännisches Arbeitstraining, Jugendleiterkurs, Jobfabrik, Elektrofeinmechanikerkurs, Maturaschule, Club Marseil, IT-Seminar, Schweißkurs, „Islamkurs“, Qualitätsmanagement-, Kulturmanagement- und Schuhverkaufskurs.

Träger der Kurse sind vor allem Berufsförderungsinstitut (BFI), Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) und Volkshochschulen (VHS), die zusammen fast 60% der Nennungen ergeben.

Die Abbrecherquote verteilt sich folgendermaßen:

- BFI 15%
- WIFI 15%
- VHS 25%
- andere 24%

Die Drop-Out-Quote bei Kursbesuchen ist also bei Berufsförderungsinstitut und Wirtschaftsförderungsinstitut am geringsten. Als Ziel einer „beruflichen Verbesserung“ durch solche Schulungen wird von mehr als 90% der KursbesucherInnen angegeben, wobei etwa 40% auch persönliches Interesse notieren.

Die Frage „Haben Sie das Gefühl, dass der Besuch dieser Maßnahme(n) einen beruflichen Nutzen für Sie hat?“ wurde von 70% der Befragten mit Ja beantwortet. Die Kurse finden also relativ hohe Akzeptanz, die höchste Akzeptanz findet sich dabei bei Kursen des Polykollegs mit 87%. Die Zustimmung bei WIFI-Kursen ist mit 63% etwas unterdurchschnittlich.

Finanziert wurden diese besuchten Kurse von folgenden Instanzen:

- AMS 60%
- befragter Person 17%
- kostenloser Kurs 10%
- sonstige 13%

Für die Finanzierung von Weiterbildungskursen spielt das AMS Wien offensichtlich eine zentrale Rolle. Nicht ganz zu unterschätzen ist jedoch mittlerweile auch der Anteil alternativer Finanziere und die Bereitschaft die eigene Bildung selbst zu finanzieren. Immerhin jeder/jede sechste AusländerIn der zweiten und dritten Generation ist dazu bereit, rechnet man Finanzierungen durch PartnerIn und Verwandte mit ein, jeder/jede Fünfte.

Die Durchführung der Kurse wird von den Befragten durchwegs positiv bewertet. Im Einzelnen sieht die Bewertung folgendermaßen aus:

Tabelle 22: Bewertung der Kurse I

Bewertung	Beratung und Betreuung	Zugang zu Informationen	Inhalte der Kurse
sehr zufrieden	43%	41%	32%
zufrieden	41%	36%	34%
neutral	9%	14%	18%
weniger zufrieden	6%	7%	15%
unzufrieden	2%	2%	2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Tabelle 23: Bewertung der Kurse II

Bewertung	Unterrichtszeiten	Dauer der Kurse	TrainerIn
sehr zufrieden	32%	29%	54%
zufrieden	33%	29%	28%
neutral	18%	28%	3%
weniger zufrieden	11%	9%	10%
unzufrieden	6%	4%	6%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Die Zufriedenheit ist in der Beratung und Betreuung durch die jeweiligen TrainerInnen am höchsten. Bezüglich der Inhalte der Kurse und der Unterrichtszeiten ist die Unzufriedenheit relativ hoch, dies trifft aber nur auf eine/n von sechs KursteilnehmerInnen zu. Hinsichtlich der übrigen Bewertungsdimensionen (Dauer, TrainerInnen, Informationszugang) äußern sich zwei Drittel bis drei Viertel der Interviewten zufrieden oder sehr zufrieden. Jene, die Schulungen abgeschlossen haben, bewerten sie durchwegs besser als jene, die Kurse abgebrochen haben.

Bei beruflich relevanten Kursen und Maßnahmen zeigen die Befragten an folgenden besonderes Interesse:

- EDV-Kurs 43%
- Sprachkurs 13%
- Berufsvorbereitungskurs 6%
- kaufmännische Ausbildung
- beziehungsweise Wifi-Kurs 6%
- Matura 4%

Weiters werden noch genannt: Kurzlehre, Kurs für Medientechnik, Präsentationstechnik, Kochkurs, Kurs für Radio- und Fernsehtechnik, Kurs für Sanitärtechnik, Schweißerkurs, CNC-Weiterbildungskurs, Kosmetikkurs, Suchtpräventionskurs, Sozialakademie, Mas-seurkurs, Schauspielkurs.

Der starke Wunsch nach EDV-Kursen, der unter ausländischen Frauen der zweiten und dritten Generation sogar noch ausgeprägter ist als unter den Männern, spiegelt das Interesse der Befragten an neuen Technologien wider. Immerhin fast jeder/jede achte AusländerIn der zweiten und dritten Generation spricht jedoch auch die Notwendigkeit eines Sprachkurses an. Sprachprobleme spielen demnach auch unter AusländerInnen der zweiten und dritten Generation eine nicht zu unterschätzende Rolle. Sie sind allerdings keineswegs so ausgeprägt wie bei der gesamten ausländischen Bevölkerung der URBAN-Zone. Unter dieser hatten 1996 31% der Befragten starke Sprachprobleme - rund 11% konnten „so gut wie gar nicht“ Deutsch - und nur 29% sahen keine Probleme bezüglich ihrer Sprachkenntnisse.⁸⁷

11.5 Berufliche Motivation und subjektive Perspektiven

11.5.1 AnsprechpartnerInnen in beruflichen Angelegenheiten

Wie bereits angemerkt, spielt die Ausbildung eine wesentliche Rolle für die künftige berufliche Karriere. Welche Ausbildungswege nach dem Pflichtschulabschluss beziehungsweise nach Verlust eines Arbeitsplatzes ergriffen werden sollen, ist angesichts von Informationsdefiziten und mangelnder Vertrautheit mit institutionellen Rahmenbedingungen in Österreich für AusländerInnen der zweiten und dritten Generation nicht leicht zu klären. Nach den Ergebnissen der Befragung werden als AnsprechpartnerInnen für AusländerInnen der zweiten und dritten Generation in Berufsfragen beziehungsweise bei Arbeitslosigkeit folgende Institutionen genannt:

■ AMS	57% der Befragten
■ Arbeiterkammer	17%
■ Gewerkschaft	2%
■ Sonstige	19%

Die besondere Bedeutung des AMS erklärt sich aus dem hohen Grad der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit unter AusländerInnen der zweiten und dritten Generation. Interessanterweise wird die Gewerkschaft als Anlaufstelle bei beruflichen Anliegen kaum genannt. Dies dürfte sich einerseits aus mangelndem Interesse beziehungsweise mangelnder oder fehlender Information über die Gewerkschaft erklären.

11.5.2 Bedeutung der Erwerbstätigkeit

Die Bedeutung einer (legalen) Erwerbstätigkeit für die Betroffenen wird folgendermaßen eingeschätzt:

■ Mittel zum Zweck	39%
■ Möglichkeit, Fähigkeiten anzuwenden	37%

⁸⁷ IFES, Leben in der URBANZONE, Frage 207.

- Beruf als Integration in die Gesellschaft 13%
- Beruf als Nebensache 3%
- Sonstige Zwecke 8%

Erwerbstätigkeit wird primär als Notwendigkeit zur Existenzsicherung interpretiert, in erheblichem Ausmaß jedoch auch als Bestandteil einer gewissen Selbstverwirklichung durch die Anwendung erlernter Fähigkeiten. Noch etwa jeder/jede achte AusländerIn der zweiten und dritten Generation sieht darin auch einen Weg zur Integration beziehungsweise Assimilation. Dominant ist dieses Motiv unter der zweiten und dritten Generation nach den Ergebnissen der Befragung nicht.

11.5.3 Chancen am Arbeitsmarkt

Die persönlichen Chancen am Arbeitsmarkt werden von den Befragten in 41% der Fälle sehr gut bis gut eingeschätzt. Etwa ein Viertel geht von (eher) schlechten Chancen aus. Im Großen und Ganzen überwiegen eher optimistischere Einschätzungen. Differenziert nach Geschlechtern stellt sich die Zukunftseinschätzung folgendermaßen dar:

Tabelle 24: Einschätzung der beruflichen Zukunft nach Geschlecht

Einschätzung	Männer	Frauen
sehr gut	8,8%	6,0%
gut	41,6%	21,7%
neutral	30,1%	39,8%
eher schlecht	11,5%	15,7%
schlecht	8,0%	16,9%
Gesamt	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Auffällig an diesem Ergebnis ist die optimistischere Haltung der männlichen Befragten, von denen die Hälfte zuversichtlich in die Berufszukunft blickt. Ausländerinnen sehen hingegen ihre Optionen im Großen und Ganzen neutraler. Eher schlecht oder ganz schlecht wird die Situation von einem Drittel der befragten Frauen, jedoch nur von jedem Fünften befragten Mann gesehen.

Erwartungsgemäß schätzen AusländerInnen, die bereits lange Zeit in Österreich leben ihre Situation optimistischer ein als jene, die erst seit relativ kurzer Zeit sich in Österreich aufhalten.

Tabelle 25: Einschätzung der beruflichen Zukunft nach Aufenthaltsdauer

Einschätzung	Aufenthaltsdauer bis 10 Jahre	Aufenthaltsdauer mehr als 10 Jahre
sehr gut/gut	28,3%	46,2%
neutral	36,7%	33,1%
(eher) schlecht	35,0%	20,8%
Gesamt	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Fast die Hälfte der befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation, die bereits mehr als 10 Jahre in Österreich beziehungsweise Wien leben, bewerten ihre Beschäftigungsperspektiven positiv oder sehr positiv, jedoch nur 28% von jenen, die bis zu 10 Jahre hier leben. Unter diesen sind bei mehr als einem Drittel der Befragten negative Einschätzungen anzutreffen. Dauer des Aufenthalts und subjektive Einschätzung der eigenen beruflichen Chancen sind demnach eindeutig positiv korreliert. Dabei ist allerdings auch die außergewöhnlich junge Altersstruktur der Befragten zu beachten, die positive Einschätzungen eher begünstigt.

Berücksichtigt man die Staatsangehörigkeit, so gibt es unter den Befragten mit österreichischer Staatsbürgerschaft überdurchschnittlich günstige Einschätzungen. Eher schlechter wird die Situation von türkischen StaatsbürgerInnen beurteilt. Im Allgemeinen sind die Einschätzungen jedoch auch bei diesen nicht allzu pessimistisch. In etwa dazwischen liegen die Einschätzungen von ausländischen StaatsbürgerInnen sonstiger Nationalität.

Tabelle 26: Einschätzung der beruflichen Zukunft nach Staatsbürgerschaft

Einschätzung	österreichische Staatsbürgerschaft	türkische Staatsbürgerschaft	sonstige Staatsbürgerschaft	ausländische Staatsbürgerschaft gesamt
sehr gut	9,9%	3,8%	7,1%	5,3%
gut	35,6%	34,0%	26,2%	30,5%
neutral	38,6%	24,5%	35,7%	29,5%
eher schlecht	7,9%	17,0%	21,4%	18,9%
schlecht	7,9%	20,8%	9,5%	15,8%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Als Gründe für die Einschätzung der eigenen Position auf dem Arbeitsmarkt werden vor allem „gute Ausbildung“ (17% der Fälle), „gute Berufschancen“ (29%) oder aber auch im negativen Sinn „wenig Job- beziehungsweise Lehrstellenangebote“ (21%) genannt. Nicht abgeschlossene oder mangelnde Ausbildung wird ebenfalls als wichtiger Faktor gesehen (11%). „Vorurteile“ und „Staatsbürgerschaft“ spielen nach Einschätzung der Befragten keine wesentliche Rolle. Nach diesem Ergebnis kann davon ausgegangen werden, dass die Bedeutung von Ausbildung als wichtiges Einstiegs-kriterium in den Arbeitsmarkt und in seiner „Filterfunktion“ von den Betroffenen durchaus erkannt wird.

11.5.4 Berufswünsche und ihre Realisierung

Auf die Frage „Wo wollen Sie in den nächsten 5 Jahren beruflich stehen, wo wollen Sie arbeiten?“ antworten die Befragten am häufigsten mit „In meinem Beruf“ (43%). Das Hobby zum Beruf würden gerne 9% machen. Eine Selbständigen-Existenz streben 8% an. Den Bürobereich wünschen sich 7% als zukünftiges Tätigkeitsfeld. 5% streben einen Berufswechsel beziehungsweise einen beruflichen Aufstieg an. Alle anderen Antworten entfallen auf konkrete Berufsbilder wie etwa AutomechanikerIn, EDV-Angestellte/r, KranfahrerIn, ElektroinstallateurIn, Radio- und FernsehtechnikerIn, Polizei/Wachdienst, Arbeit im Sozialbereich, Feuerwehr, MaurerIn, MalerIn, InstallateurIn, WerbedesignerIn, SteuerberaterIn etc. Je 3% der Befragten möchten studieren beziehungsweise auswandern. Die Antwortquote bei dieser Frage beträgt 83%, ist also hoch.

Die Bindung an den eigenen Beruf ist relativ stark ausgeprägt. Gleichzeitig werden Berufsfelder im qualifizierten FacharbeiterInnenbereich scheinbar besonders gefragt. Nicht zu unterschätzen ist auch die Bereitschaft, sich selbstständig zu machen. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Resultaten der 1996 durchgeführten Untersuchung, wonach über 80% der Befragten über 10 Jahre in Österreich leben möchten und kaum an Auswanderung denken.⁸⁸

Für die Erreichung der angestrebten Ziele werden am häufigsten „persönlicher Einsatz“ (39% der Antwortenden) und die Beendigung einer Lehrausbildung (30%) genannt. Zusatzausbildungen (24%) haben ebenfalls häufige Nennungen und zwar überproportional bei weiblichen Befragten. Persönlicher Einsatz und die Beendigung einer Lehre wird hingegen von Männern der zweiten und dritten Generation häufiger genannt. Ausbildungsabschlüsse spielen nur bei weiblichen Befragten eine größere Rolle in der Berufsplanung.

Tabelle 27: Faktoren für die Zielerreichung nach Geschlecht

Zielerreichung durch	Männer	Frauen
persönlicher Einsatz	43,3%	32,4%
Lehre beenden	36,7%	20,6%
Zusatzausbildung	17,8%	32,4%
Schulabschluss	2,2%	14,7%
Gesamt	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Vor allem bei AusländerInnen der zweiten und dritten Generation besteht große Bereitschaft, über Ausbildung bei Männern der Lehrabschluss, bei Frauen eine Zusatzausbildung zu einer qualifizierteren Berufstätigkeit zu kommen.

⁸⁸ IFES, Leben in der URBANZONE, Frage 198.

Tabelle 28: Erreichung der beruflichen Ziele nach Einschätzung der beruflichen Chancen

Zielerreichung durch	Chanceneinschätzung		
	(sehr) gut	neutral	(eher) schlecht
Lehre beenden	35%	24%	29%
persönlicher Einsatz	38%	43%	34%
Zusatzausbildung	18%	24%	34%
Schulabschluss	9%	9%	3%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Mit persönlichem Einsatz wollen überproportional jene ihr Berufsziel erreichen, die ihre Chancen neutral einschätzen. Insbesondere zählen dazu in der Türkei Geborene. Hingegen glauben viele, die ihre Chancen (eher) schlecht einschätzen, an die Notwendigkeit einer Zusatzausbildung. Dies trifft vor allem auf Befragte mit „sonstigem“ Geburtsland zu, also auf Personen, die in Ex-Jugoslawien geboren sind.

11.5.5 Qualifizierungsbereitschaft

Wunsch und Realität können allerdings auseinanderklaffen. Dies dürfte bei den befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation im Allgemeinen überwindbar sein. Mehr als 80% der Befragten sind bereit, zur Erreichung ihrer Berufswünsche Kurse zu besuchen. Diese Bereitschaft besteht unabhängig von der Einschätzung der eigenen Lage, sie ist sogar bei jenen, die ihre Lage negativer einschätzen, etwas ausgeprägter.

Tabelle 29: Einschätzung der beruflichen Zukunft und Bereitschaft Kurse zu besuchen

Einschätzung	Bereitschaft einen Kurs zu besuchen
sehr gut/gut	78,9%
neutral	84,4%
(eher) schlecht	82,2%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Eine eindeutig überdurchschnittliche Bereitschaft, Kurse zu besuchen, besteht unter ausländischen Frauen der zweiten und dritten Generation, nämlich bei 93% der Befragten gegenüber 73% bei Ausländern. Ein Zusammenhang mit den Befragungsergebnissen zur Erreichung beruflicher Ziele ist evident. Bei Frauen ist auch im Bereich der Kurse die Bereitschaft höher, auf diesem Weg berufliche Qualifikationen zu erwerben als bei befragten Männern. Leicht überdurchschnittlich ist sie auch bei österreichischen StaatsbürgerInnen (82%) und nicht-türkischen AusländerInnen (94%).

Von den Befragten können im Fall eines Kursbesuches 74% mit der vollen, 14% mit der teilweisen Unterstützung ihrer Eltern rechnen. Eine Unterstützung ihrer Eltern schließen 9% der Interviewten definitiv aus (Antwortquote: 97%). Mit der vollen Unterstützung ihrer Eltern rechnen 74% der befragten Männer und 73% der befragten Frauen.

Unter jenen, die ihre Zukunftschancen sehr gut einschätzen, ist die Unterstützung der Familie bei etwaiger Fortbildung ausgeprägter (80% volle Unterstützung).

Nach dem Geburtsland stellt sich das Ergebnis folgendermaßen dar:

Tabelle 30: Unterstützung der Eltern bei Weiterbildung nach Staatsbürgerschaft

Unterstützung durch die Eltern	Österreich	Türkei	Sonstige	Ausländer gesamt
ja/teilweise	85%	89%	93%	91%
nein/neutral/keine	15%	11%	7%	9%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

11.6 Situation am Arbeitsplatz und im Unternehmen

Für den Fragebogenkomplex zur Situation am Arbeitsplatz und im Unternehmen konnten nur jene Personen befragt werden, die bisher einer Beschäftigung nachgegangen sind. Es handelt sich dabei gemäß der Samplequote um drei Viertel der Befragten. Davon gehen lediglich 1% mehreren Beschäftigungsverhältnissen nach.

Wie in der Strukturanalyse schon deutlich wurde, bildet die Situation am Arbeitsplatz eine zentrale Kategorie der Diskriminierung. Mitte der 90er-Jahre beispielsweise war die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz bei ausländischen ArbeitnehmerInnen in der URBAN-Zone erheblich niedriger als bei inländischen Arbeitskräften.

11.6.1 Berufe

Die von den Befragten ausgeübten Berufe zeigen einen deutlichen Schwerpunkt im kleingewerblichen Bereich.

Als Berufe – auch Lehrlingsberufe - werden am häufigsten genannt:

■ SchneiderIn	14%
■ VerkäuferIn	9%
■ MalerIn	9%
■ KellnerIn	6%
■ SchlosserIn/SpenglerIn	5%
■ ElektrikerIn	4%
■ InstallateurIn	3%
■ Koch/Köchin	3%

Nach einer groben Zuordnung können etwa ein Drittel der Befragten der „Facharbeit“ (einschließlich Lehrberufe) zugeteilt werden. Dies entspricht ziemlich genau dem Anteil dieser Berufsgruppe unter ausländischen MigrantInnen, der Mitte der Neunzigerjahre durch eine vom IFES durchgeführte Erhebung ermittelt wurde.⁸⁹ Mehr als ein Fünftel der Befragten übt eher unqualifizierte Tätigkeiten aus. Ein weiteres Viertel ist in „höheren“ Berufen angestellt. Der Rest entfällt vor allem auf selbstständige Tätigkeiten. „Bürojobs“ sind in dieser Studie im Vergleich zur IFES-Erhebung eindeutig überrepräsentiert. Dies könnte ein Hinweis auf einen gewissen sozialen und wirtschaftlichen Aufstieg der AusländerInnen der zweiten und dritten Generation im Vergleich zur Elterngeneration sein. Die Elterngeneration musste im Zuge der Migration eine massive Dequalifizierung am Arbeitsmarkt hinnehmen,⁹⁰ was in der nächsten Generation offenbar zumindest teilweise wieder egalisiert wird.

⁸⁹ IFES, Leben in der URBANZONE.

⁹⁰ Hofinger, Waldrauch, Sonderauswertung, Tabelle 16.

11.6.2 Gründe für Berufswechsel

Zwei Drittel der Befragten arbeitet schon immer in jenem Beruf, den sie bei der Befragung angeben. Bei jenen, die den Beruf gewechselt haben, werden folgende Gründe angeführt:

■ mangelndes Interesse	24%
■ Konflikte	24%
■ Übergangsarbeit	21%
■ Gesundheitsgründe	7%
■ Kündigung	7%
■ finanzielle Gründe	7%
■ Ausbildung	5%
■ familiäre Gründe	2%
■ Konkurs	2%

Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang die Bedeutung von innerbetrieblichen Konflikten für den Berufswechsel. Fast jeder/jede vierte BerufswechslerIn der zweiten und dritten Generation tut dies aufgrund von innerbetrieblichen Streitigkeiten. Etwa die Hälfte der Befragten hatte mangelndes Interesse am früheren Job oder betrachtete ihn als Übergangsarbeit. Eine gewisse Rolle spielen auch gesundheitliche Gründe. Angesichts der jungen Altersstruktur der Befragten, ist davon auszugehen, dass es sich dabei in der Regel nicht um altersbedingte Erkrankungen oder Risiken handeln kann - keiner/keine der Befragten ist älter als 31 Jahre - sondern, dass die Berufstätigkeit jener, die bisher Jobs gewechselt haben, durch hohe Arbeitsbeanspruchung und manchmal wohl auch gesundheitsgefährdende Tätigkeiten geprägt war.

11.6.3 Erfahrungen bei der Jobsuche

Im Gegensatz zu diesen eher negativen Aspekten des Arbeitslebens sind die Erfahrungen bei der Jobsuche im Großen und Ganzen positiv. Im Einzelnen werden genannt:

■ keine Probleme	42%
■ viele Bewerbungen	32%
■ Vorurteile	11%
■ schlechte Beratung	8%
■ gute Beratung	3%
■ Probleme mit der Arbeitsuche	3%
■ Sprachprobleme	1%

Fast jede/jeder Zweite hat keine Probleme bei der Arbeitsuche. Von echten Problemen bei der Arbeitsplatzsuche ist nur jede/jeder fünfte AusländerIn der zweiten und dritten Generation betroffen. Von diesen Schwierigkeiten sind etwa die Hälfte auf die spezifische Situation der AusländerInnen zurückzuführen - auf Vorurteile und Sprachprobleme. Letztere haben jedoch eine relativ untergeordnete Bedeutung. Im Allgemeinen scheinen spe-

zifische Probleme von AusländerInnen bei der Jobsuche auf die zweite und dritte Generation nur noch eingeschränkt zuzutreffen.

11.6.4 Beschäftigungsdauer

Die Beschäftigungsdauer der Befragten liegt im Durchschnitt bei 20 Monaten. Bei Männern ist sie mit 17,5 Monaten bedeutend kürzer als bei Frauen mit 22,4 Monaten. Der Median liegt allerdings nur bei 12 Monaten. Die Beschäftigungsdauer unter den Befragten streut also ziemlich stark. Mehr als 40% der Befragten sind lediglich bis zu 5 Monate beschäftigt. Diesen stehen allerdings einige wenige mit langer Beschäftigungsdauer gegenüber. Die insgesamt gesehen kurze durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Befragten ist einerseits auf deren Altersstruktur - viele Lehrlinge – zurückzuführen, andererseits bis zu einem gewissen Grad jedoch auch auf häufigen Arbeitsplatzwechsel der Unqualifizierten zwischen unterschiedlichen Gelegenheitsjobs.

11.6.5 Weg zum Arbeitsort

Wie für viele andere ArbeitnehmerInnen in Wien gehört das Pendeln über Bezirksgrenzen auch zur Normalität ausländischer ArbeitnehmerInnen der zweiten und dritten Generation. Die Arbeitsstelle befindet sich nur bei 14% der befragten Beschäftigten im jeweiligen Wohnbezirk. Bei Männern sind es 13%, bei Frauen 15%. Die mehrfach zitierte Erhebung des Jahres 1996 brachte ähnliche Ergebnisse unter der gesamten ausländischen Bevölkerung. Lediglich 15% arbeiteten im eigenen Bezirk.⁹¹ Das Auspendeln aus dem eigenen Bezirk ist also unter AusländerInnen der zweiten und dritten Generation noch häufiger als unter der gesamten ausländischen Bevölkerung der URBAN-Zone zu finden.

11.6.6 Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei 43% der Befragten exakt 40 Stunden. Bis zu 20 Stunden arbeitet jeder/jede Zehnte, 35% arbeiten 21 bis 39 Stunden und 13% mehr als 40 Stunden. 38-40-Stunden-Jobs haben zwei von drei AusländerInnen der zweiten und dritten Generation. Zum Vergleich dazu waren 1996 laut der Befragung „Leben in der URBANZONE“ etwa 93% der befragten AusländerInnen über 36 Stunden beschäftigt⁹², während von den Befragten in dieser Studie lediglich 83% eine Wochenarbeitszeit in diesem Ausmaß aufweisen. Teilzeitbeschäftigungen sind demnach unter AusländerInnen der zweiten und dritten Generation mehr als doppelt so häufig als unter AusländerInnen der URBAN-Zone im Allgemeinen. Dazu trägt auch die Alterstruktur der Befragten bei.

⁹¹ IFES, Leben in der URBANZONE, Frage 109.

⁹² IFES, Leben in der URBANZONE.

11.6.7 Status

Zwei Drittel der Befragten mit Beschäftigung befinden sich in einem Angestelltenverhältnis, unbefristet allerdings nur 28,5%. Geringfügig Beschäftigte unter den Befragten sind selten (4% der Befragten), das gilt auch für Werkverträge (16%) und Schwarzarbeit (3% der befragten Beschäftigten). Bei letzterer ist allerdings mit einer zurückhaltenden Angabe zu rechnen. Einen Lohnzettel erhalten drei Viertel der Befragten, ebenso Krankengeld. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass etwa drei Viertel der befragten ausländischen ArbeitnehmerInnen in relativ geregelten, legalen Jobs beschäftigt sind, die allerdings häufig nicht mit einem Vollzeitarbeitsplatz verbunden sind. Demgegenüber dürften die Beschäftigungsverhältnisse bei einem Viertel der erwerbstätigen Befragten arbeitsrechtlich bedenklich sein, etwa wenn sie kein Krankengeld oder keinen Lohnzettel erhalten.

11.6.8 Betriebsgröße und Belegschaftsstruktur

Die Größe des Betriebes in dem die Befragten tätig sind schwankt zwischen 2 und 1.000 Beschäftigten. Kleinbetriebe mit bis zu 5 Beschäftigten sind dabei mit 24% stark vertreten. 6-20 Beschäftigte haben weitere 36% der Betriebe. In Großbetrieben mit 100 und mehr Beschäftigten arbeiten lediglich 8% der befragten beschäftigten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation. Die Verteilung der ausländischen Beschäftigten nach Betriebsgröße weicht wesentlich von der Wiener Betriebsstruktur im Allgemeinen ab. Nach den Ergebnissen der Arbeitsstättenzählung 1991 waren 8,9% der unselbstständig Beschäftigten in Kleinbetrieben beschäftigt und 44% in Großbetrieben mit 100 und mehr Beschäftigten.⁹³ AusländerInnen der zweiten und dritten Generation sind demnach stark überproportional in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt.

⁹³ ÖSTAT, Arbeitsstättenzählung 1991. Hauptergebnisse Wien. Beiträge zur österreichischen Statistik 1.050/9, Wien 1996, S. 8 f.

Die Belegschaft in den entsprechenden Unternehmen setzt sich folgendermaßen zusammen:

Tabelle 31: Zusammensetzung der Belegschaft nach Herkunftsland der Eltern

Belegschaft	Anteil	Herkunft Eltern Türkei	Herkunft Eltern Ex-Jugoslawien	Herkunft Eltern sonstige
einzig/r AusländerIn	8,8%	11,5%	0,0%	14%
mehr InländerInnen	34,7%	27,6%	44,7%	45%
ausgewogenes Verhältnis	19,7%	18,4%	23,7%	18%
mehr AusländerInnen	32,0%	39,1%	23,7%	18%
nur AusländerInnen	4,8%	3,4%	7,7%	5%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Dass die beschäftigten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation die einzigen beschäftigten AusländerInnen im jeweiligen Betrieb sind, ist eher selten. Die meisten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation arbeiten in Betrieben mit einer „gemischten“ Belegschaft, wobei ein größerer Anteil von inländischen KollegInnen in der jeweiligen Firma etwas häufiger vorkommt, als umgekehrt. Überdurchschnittlich häufig in Betrieben mit überwiegend inländischer Belegschaft arbeiten Befragte deren Eltern aus Ex-Jugoslawien stammen. Überwiegend ausländische Belegschaften sind bei Befragten mit türkischer Herkunft besonders häufig. Rein ausländische Belegschaften sind selten.

Unter Befragten, deren Eltern aus der Türkei stammen oder die eine türkische Staatsbürgerschaft besitzen, ist der Anteil jener, die in einem überwiegend oder ausschließlich mit ausländischer Belegschaft zusammengesetzten Betrieb arbeiten, überproportional.

11.6.9 Kontaktpersonen im Betrieb

Probleme mit dem Arbeitsrecht werden von den befragten Personen selten genannt. Auch nach Herkunft besteht in dieser Beziehung kein Unterschied. Wenn dennoch rechtliche Probleme auftreten, dann eher in Betrieben mit mehrheitlich ausländischen ArbeitnehmerInnen. Kontaktpersonen, die im Fall von Problemen aufgesucht werden können, haben 68% der Befragten. 27% haben keine Kontaktperson und weitere 5% geben dazu keine Antwort.

Tabelle 32: Vorhandensein einer Kontaktperson im Betrieb nach Belegschaftsstruktur

Belegschaft	Kontaktperson vorhanden	Kontaktperson nicht vorhanden	Gesamt
einzig/r AusländerIn	7,1%	7,7%	8,3%
mehr InländerInnen	37,8%	30,8%	35,2%
ausgewogenes Verhältnis	22,4%	12,8%	20,7%
mehr AusländerInnen	28,6%	41,0%	31,0%
nur AusländerInnen	4,1%	7,7%	4,8%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Kontaktpersonen sind in Betrieben mit überwiegender ausländischer Belegschaft eindeutig unterrepräsentiert.

Als Kontaktpersonen werden nur bei jeder/jedem Zehnten der Betriebsrat und bei jeder/jedem Fünften eine Vertrauensperson genannt. Häufiger als AnsprechpartnerIn erwähnt werden Vorgesetzte und „BetreuerInnen“. Nur ein Drittel der Antwortenden gibt an, einen Betriebsrat im Betrieb zu haben. Da die meisten Befragten in Klein- und Mittelbetrieben arbeiten, ist dies nicht besonders erstaunlich, sieht das Betriebsrätegesetz eine nicht verbindliche Einsetzung eines Betriebsrates doch erst für Betriebe mit 5 und mehr Beschäftigten vor. 38% der Befragten geben an, keinen Betriebsrat im Betrieb zu haben und 31% machen dazu keine Angaben. Die Existenz von Betriebsräten ist auch je nach Belegschaft nicht gleich verteilt.

Tabelle 33: Existenz eines Betriebsrats nach Belegschaftsstruktur

Belegschaft	Betriebsrat
einzig/r AusländerIn	8,3%
mehr InländerInnen	47,9%
ausgewogenes Verhältnis	29,6%
mehr AusländerInnen	20,0%
nur AusländerInnen	16,7%
Gesamt	30,8%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Ähnlich wie bei den Kontaktpersonen im Allgemeinen korreliert der Anteil der Unternehmen, die einen Betriebsrat haben, eindeutig mit dem InländerInnen-Beschäftigtenanteil.

Auf die Frage „Wenn es einen Betriebsrat gibt, fühlen Sie sich von ihm gut vertreten?“ geben 54% keine Antwort, 35% fühlen sich gut, 11% schlecht vertreten. Der hohe Anteil von Befragten, die zu dieser Frage keine Angaben machen, deutet auf fehlendes Wissen, möglicherweise aber auch auf ein gewisses Desinteresse an betrieblichen Interessenvertretung hin. Wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, dürfte es für die Beschäftigten schwierig sein, sich ein Bild von dessen Wirkungsmöglichkeiten und damit von den potentiellen Vor-

teilen für die Arbeitskräfte zu machen. Daher wird bei fehlendem Betriebsrat nur von 15% der beschäftigten Befragten Interesse an der Etablierung eines solchen bekundet, bei 40% fehlt dieses Interesse. Keine Antwort in diesem Zusammenhang geben 45% der Befragten. Wenn Interesse besteht, dann liegt es nach Ansicht der Interviewten in 89% der Fälle am fehlenden Bedarf und in 6% der Fälle am/an der Chef/Chefin, dass noch kein Betriebsrat installiert wurde. Die Repräsentativität dieser Aussage wird allerdings durch die kleine Zahl der Antworten (12% der beschäftigten Befragten) relativiert. Grundsätzliche Bereitschaft, die Funktion eines Betriebsrates zu übernehmen, erklären etwa 15% der Antwortenden (Antwortquote: ca. 50%).

11.6.10 Kenntnis von Interessenvertretungen

Die allgemeine Kenntnis von Interessenvertretungen stellt sich je nach Staatsbürgerschaft der beschäftigten Befragten folgendermaßen dar:

Tabelle 34: Kenntnis von Interessenvertretungen nach Staatsbürgerschaft

Kennntnis der Interessenvertretung	Österreichische Staatsbürgerschaft	ausländische Staatsbürgerschaft	Beschäftigte gesamt	Arbeitslose und Lehrstellensuchende
ja	67%	53%	60%	40%
nein	17%	41%	29%	35%
keine Antwort	16%	6%	11%	25%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Ausländischen StaatsbürgerInnen der zweiten und dritten Generation sind Interessenvertretungen also seltener bekannt als österreichischen StaatsbürgerInnen. Aber selbst unter diesen wissen nur zwei Drittel davon. Noch geringer ist das allgemeine Wissen über Interessenvertretungen bei Arbeitslosen oder Lehrstellensuchenden. Von diesen wissen nur 39,6% von der Existenz von Interessenvertretungen, während 35,4% darüber nicht Bescheid wissen und ein Viertel keine Antwort gibt.⁹⁴ Unter den befragten Männern (65%) sind Interessenvertretungen bekannter als unter Frauen (54%).

Jene die über eine allgemeine Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen Bescheid wissen, kennen in etwa 90% der Fälle die Arbeiterkammer (AK) und den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB). Diese beiden Institutionen sind Frauen häufiger bekannt als Männern.

Aufmerksam gemacht wurden die Befragten auf Arbeiterkammer und Österreichischen Gewerkschaftsbund in 51% der Fälle am Ausbildungs- oder Berufsort, in 16% der Fälle in der Familie und in je 9% der Fälle durch KollegInnen und Medien. Die Kontakte am Arbeitsort spielen also für die Kenntnis sozialpartnerschaftlicher Institutionen für AusländerInnen der zweiten und dritten Generation eine zentrale Rolle.

⁹⁴ Vgl. Kapitel 11.7.2

11.6.11 Serviceangebote der Arbeiterkammer

Von den Angeboten der Arbeiterkammer sind folgende bekannt:

Tabelle 35: Bekanntheitsgrad vom Service der Arbeiterkammer

Angebot	Anteil der Befragten
Service für Lehrlinge	65%
Rechtsberatung	59%
Rechtsvertretung	47%
Weiterbildung	44%
Förderungen	38%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Der hohe Bekanntheitsgrad des „Services für Lehrlinge“ entspricht der Bedeutung dieser Gruppe im Sample und für AusländerInnen der zweiten und dritten Generation im Allgemeinen. Im Gegensatz zur relativ verbreiteten Kenntnis dieser Serviceangebote sind Inanspruchnahmen von Angeboten der Arbeiterkammer jedoch ganz selten. Lediglich die Lehrlingsberatung wurde von etwa 19% der Befragten tatsächlich frequentiert.

11.6.12 Bereitschaft zur Mitgliedschaft in der Gewerkschaft

Die Frage „Sind Sie Mitglied in der Gewerkschaft?“ beantworteten 24% der Befragten mit „ja“ und 67% mit „nein“. Die bestehenden Mitgliedschaften verteilen sich zu rund einem Viertel auf die Gewerkschaft „Bau, Holz“ und zu einem Drittel auf „Textil, Bekleidung“. Von den Nichtmitgliedern artikuliert ein Viertel Bereitschaft in eine Gewerkschaft einzutreten, allerdings hat die Hälfte definitiv kein Interesse an einer Mitgliedschaft. 23% geben dazu keine Antwort.

Nach der Staatsangehörigkeit verteilt sich Bereitschaft, Gewerkschaftsmitglied werden zu wollen, folgendermaßen:

Tabelle 36: Bereitschaft zur Mitgliedschaft in der Gewerkschaft

Bereitschaft ÖGB-Mitglied zu werden	österreichische Staatsbürgerschaft	ausländische Staatsbürgerschaft	Gesamt
ja	25%	28%	26%
nein	51%	51%	51%
keine Antwort	25%	21%	23%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Bei allgemein eher geringer Bereitschaft, der Gewerkschaft beizutreten, ist diese bei österreichischen StaatsbürgerInnen unter den Befragten etwas schwächer ausgeprägt. Etwas überdurchschnittlich ist sie auch bei AusländerInnen der zweiten und dritten Generation, deren Herkunft die Türkei ist (31%).

Nach dem Geschlecht reagieren die Befragten folgendermaßen:

Tabelle 37: Bereitschaft zur Mitgliedschaft in der Gewerkschaft nach Geschlecht

Bereitschaft ÖGB-Mitglied zu werden	Männer	Frauen	Gesamt
ja	28%	23%	26%
nein	52%	49%	51%
keine Antwort	20%	29%	23%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Die Bereitschaft zur Mitgliedschaft ist also bei den befragten Frauen unterdurchschnittlich. Immerhin fast jeder Dritte befragte Mann ist bereit, der Gewerkschaft beizutreten.

11.6.13 Lohnfestlegung

Im Hinblick auf die Vorgehensweise bei der Festlegung von Löhnen dürften bei den Befragten erhebliche Unsicherheit beziehungsweise große Unkenntnis bestehen. Obwohl nach Auskunft der ExpertInnen die Löhne in den Berufen der Befragten mit Beschäftigung nahezu flächendeckend durch Kollektivverträge geregelt sind, wissen dies nur 56% der Befragten. 33% sind der Meinung, ihr Lohn werde vom/ von der ArbeitgeberIn festgelegt, 6% geben an, diesen selbst aushandeln zu müssen. Nach der jeweiligen Staatsangehörigkeit verteilen sich die Antworten in Folgender Weise:

Tabelle 38: Festlegung des Lohnes nach Staatsbürgerschaft

Festlegung des Lohnes	österreichische Staatsbürgerschaft	ausländische Staatsbürgerschaft	Gesamt
Kollektivvertrag	58%	54%	56%
fremdbestimmt ⁹⁵	33%	33%	33%
andere Form	9%	13%	11%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Österreichische StaatsbürgerInnen geben häufiger als ausländische Befragte an, dass ihr Lohn durch Kollektivvertrag bestimmt wird.

Unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts verteilen sich die Antworten folgendermaßen:

Tabelle 39: Festlegung des Lohnes nach Geschlecht

Festlegung des Lohnes	Männern	Frauen	Gesamt
Kollektivvertrag	58%	53%	56%
fremdbestimmt ⁹⁵	32%	34%	33%
andere Form	10%	13%	11%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Es fällt auf, dass Frauen weniger häufig angeben, Lohn nach dem Kollektivvertrag zu erhalten. Wie bereits gesagt, liegt dies offensichtlich einerseits an einer gewissen Unkenntnis darüber, wie die Löhne festgelegt sind, andererseits aber wahrscheinlich auch daran, dass die befragten Frauen häufiger in Gelegenheitsjobs oder Teilzeitarbeit tätig sind.

Auf die Frage, ob die Beschäftigten von der Existenz eines Kollektivvertrages in ihrer Branche wissen, antworteten 63% der Befragten, dass es für ihren Beruf allgemein einen

⁹⁵ Vom/Von der ArbeitgeberIn festgelegt

Kollektivvertrag gibt und 10% der befragten beschäftigten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation gaben an, dass es für ihre Branche keinen Kollektivvertrag gäbe. Die übrigen Interviewten wussten dies nicht oder machten dazu keine Angaben.

Nach Aussage der befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation entspricht ihr Einkommen in der Hälfte der Fälle dem Kollektivvertrag, in 9% ist es höher und in 8% niedriger. Allerdings fällt auf, dass ein Drittel der Antwortenden (Antwortquote 87%) diese Frage mit „keine Angabe“ oder „weiß nicht“ beantworteten.

Nach der Staatsbürgerschaft sieht die Verteilung folgendermaßen aus:

Tabelle 40: Höhe des Lohnes nach Staatsbürgerschaft

Höhe des Lohnes	österreichische Staatsbürgerschaft	ausländische Staatsbürgerschaft	Gesamt
Kollektivvertrag	50%	52%	51%
höher	9%	10%	9%
niedriger	9%	6%	8%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

In der Lohnfestlegung besteht offensichtlich keine Diskriminierung in Bezug auf die Staatsbürgerschaft. Überraschenderweise verdienen Frauen häufiger über dem Kollektivvertrag als Männer. Diese machen allerdings öfter keine Angaben zur Höhe ihres Lohnes.

Tabelle 41: Höhe des Lohnes nach Geschlecht

Höhe des Lohnes	Männern	Frauen	Gesamt
Kollektivvertrag	56%	44%	51%
höher	5%	15%	9%
niedriger	9%	6%	8%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

11.6.14 Aufstiegschancen

Die Aufstiegschancen werden von den Befragten durchaus positiv beurteilt. 56% geben an, in ihrem gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis Aufstiegschancen zu haben. Für einzelne Untergruppen stellt sich die Situation folgend dar:

Tabelle 42: Berufliche Aufstiegschancen nach Teilgruppen

Teilgruppen	Aufstiegschancen
österreichische StaatsbürgerInnen	52%
türkische StaatsbürgerInnen	58%
andere StaatsbürgerInnen	66%
AusländerInnen gesamt	62%
Herkunftsland Eltern Türkei	56%
Männer	62%
Frauen	48%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Interessanterweise werden die Aufstiegschancen von türkischen Staatsangehörigen beziehungsweise von Befragten, deren Eltern aus der Türkei stammen, überdurchschnittlich positiv gesehen. Österreichische StaatsbürgerInnen unter den Befragten haben keine grundsätzlich optimistischere Sicht. Männer sind deutlich optimistischer als Frauen. Unter den angestrebten Jobs werden zumeist „MeisterIn“ (26% der Antworteten), „Chefin“ (21%) beziehungsweise „FilialleiterIn“ (14%) und „LeiterIn einer Schicht oder Abteilung“ genannt.

Die Frage, ob sich die Aufstiegschancen von inländischen ArbeitskollegInnen unterscheiden, wird von 16% der Antwortenden bejaht und von 79% verneint. Keine Angaben machen 5%. Die Antwortquote liegt bei dieser Frage allerdings nur bei 53%.

11.6.15 Training on the job

Für ihren Job fühlen sich 86% der Befragten ausreichend qualifiziert, nur 8% fühlen sich für diesen nicht genügend ausgebildet, der Rest macht dazu keine Angaben. Qualifizierungsangebote für ihren Job würden 58% der Befragten annehmen. Unter österreichischen StaatsbürgerInnen ist die Bereitschaft mit 62% größer als unter türkischen mit 53%. Am höchsten ist sie jedoch bei AusländerInnen der zweiten und dritten Generation mit sonstiger Staatsbürgerschaft (87%). Diese Unterschiede verweisen auf einen differierenden Grad der Integration am Arbeitsplatz von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation mit sonstiger und österreichischer einerseits und türkischer Staatsbürgerschaft andererseits. Ebenso ist die Bereitschaft, Qualifizierungsangebote anzunehmen, unter den Frauen mit 71% deutlich höher als unter den Männern mit 60%. Die hohe Bereitschaft zur Weiterbildung im Betrieb trifft allerdings auf ein vergleichsweise geringes Bildungsangebot. Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es lediglich in 43% der Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind, wobei 7% der Antwortenden dazu keine näheren Angaben

machen. Die Weiterbildungsmöglichkeiten verteilen sich auf die Befragten folgendermaßen:

Tabelle 43: Weiterbildungsmöglichkeiten nach Teilgruppen

Teilgruppe	Weiterbildungsmöglichkeiten
österreichische StaatsbürgerInnen	39%
türkische StaatsbürgerInnen	50%
andere StaatsbürgerInnen	44%
AusländerInnen gesamt	47%
Herkunftsland Eltern Türkei	44%
Männer	36%
Frauen	54%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Es bestehen dementsprechend verhältnismäßig geringfügige Unterschiede zwischen den einzelnen Teilgruppen der ausländischen ArbeitnehmerInnen der zweiten und dritten Generation. Wenn betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden, dann in neun von zehn Fällen für alle, in 3% der Fälle nur für inländische ArbeitnehmerInnen - zumindest nach der Einschätzung der Befragten. Vorschläge für die Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung werden nur von wenigen Befragten gemacht.

Auf die Frage, ob ein Betriebsrat die betriebliche Weiterbildung positiv beeinflussen kann, reagieren die Befragten ziemlich indifferent. 22% glauben daran, 35% nicht und 44% machen dazu keine Angaben. Unter österreichischen StaatsbürgerInnen ist die Vermutung, der Betriebsrat könne etwas für die betriebliche Weiterbildung tun mit 24% leicht überdurchschnittlich, unter Frauen mit 16% unterdurchschnittlich ausgeprägt. Nach Geschlecht sieht die Verteilung wie folgt aus:

Tabelle 44: Einfluss des Betriebsrates auf die Weiterbildung nach Geschlecht

Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates	Männer	Frauen	Gesamt
ja	25%	16%	22%
nein	30%	42%	35%
keine Angabe	44%	42%	44%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Der Zufriedenheitsgrad mit verschiedenen Bereichen der Arbeit wird bei einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (nicht zufrieden) folgendermaßen eingestuft⁹⁶:

Tabelle 45: Zufriedenheit mit der Arbeit nach Geschlecht

Zufriedenheitsgrad	Männer	Frauen	Gesamt
interessante Arbeit	2,0	2,4	2,2
Einkommen	2,9	2,6	2,8
Gesundheitsbedingungen	2,4	2,3	2,4
Sicherheit vor Arbeitsverlust	2,2	2,1	2,2
Gleichberechtigung	1,8	1,6	1,7
Arbeitsklima	2,0	1,8	1,9
Aufstiegsmöglichkeiten	2,6	2,8	2,7
mit der Arbeit insgesamt	2,1	2,1	2,1

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Größere geschlechtsspezifische Unterschiede in der Einschätzung der Zufriedenheit gibt es offensichtlich in der Frage nach den Tätigkeitsinhalten (interessante Arbeit) und den Aufstiegsmöglichkeiten, die von Männern deutlich positiver gesehen werden, während Frauen mit dem Arbeitsklima, der Gleichberechtigung und mit dem Einkommen zufriedener sind.

Tabelle 46: Zufriedenheit mit der Arbeit nach Staatsbürgerschaft

Zufriedenheitsgrad	österreichisch	türkisch	AusländerInnen	Gesamt
interessante Arbeit	2,2	2,2	2,3	2,2
Einkommen	2,9	2,6	2,6	2,8
Gesundheitsbedingungen	2,5	2,4	2,2	2,4
Sicherheit vor Arbeitsverlust	2,2	2,0	2,1	2,2
Gleichberechtigung	1,6	1,8	1,8	1,7
Arbeitsklima	2,0	1,9	1,9	1,9
Aufstiegsmöglichkeiten	2,9	2,3	2,4	2,7
mit der Arbeit insgesamt	2,2	2,0	2,1	2,1

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Österreichische StaatsbürgerInnen der zweiten und dritten AusländerInnen-Generation sind im Allgemeinen kritischer was das Einkommen, die Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust und Aufstiegsmöglichkeiten anlangt. Sie fühlen sich allerdings gleichberechtigter als etwa Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit.

⁹⁶ Siehe Fragebogen im Anhang

Diese Ergebnisse decken sich weitgehend mit den Ergebnissen der Studie „Leben in Wien - URBANZONE“, die eine größere subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes unter InländerInnen als unter AusländerInnen in der URBAN-Zone feststellte.⁹⁷ Offensichtlich liegen die Einschätzungen der AusländerInnen der zweiten und dritten Generation hinsichtlich des Arbeitsplatzrisikos zwischen In- und AusländerInnen.

Als Vorschläge zur Verbesserung der jeweiligen Arbeitssituation der Befragten werden primär „bessere Ausstattung“ (33%), „mehr Gehalt“ (25%) und „besseres Arbeitsklima“ (21%) genannt. Die Antwortquote ist mit 38% allerdings niedrig.

⁹⁷ IFES, Leben in der URBANZONE, Frage 108.

11.7 Situation bei der Arbeit- und Lehrstellensuche

11.7.1 Arbeitslosigkeit, Lehrstellensuche

Von den Befragten, die derzeit nicht beschäftigt sind, sind 40% arbeitslos, während weitere 60% eine Lehrstelle suchen.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit beziehungsweise Lehrstellensuche beträgt im Durchschnitt 9 Monate. Der mittlere Wert (Median) liegt allerdings nur bei 4 Monaten, d.h. 50% der befragten Arbeitslosen beziehungsweise Lehrstellensuchenden sind dies nur bis zu 4 Monate. Es gibt allerdings auch Befragte die bis zu 5 Jahre arbeitslos beziehungsweise lehrstellensuchend sind. Bei den Arbeitslosen allein beträgt die mittlere Verweildauer in der Arbeitslosigkeit 5 Monate und ist daher ungewöhnlich lang. Im Wiener Durchschnitt sind 15 bis unter 19-jährige derzeit (März 2000) 59 Tage (vorgemerkt) arbeitslos, 19 bis unter 25-jährige 96 Tage und 25 bis unter 30-jährige 166 Tage (Durchschnitt aller unter 30-jährigen: 129 Tage).⁹⁸ Da zwei Drittel der Befragten unter 19 Jahre alt sind, kann man davon ausgehen, dass die Befragten deutlich länger arbeitslos sind als der Durchschnitt ihrer Altersgruppe.

Tabelle 47: Verweildauer in der Arbeitslosigkeit

Verweildauer	arbeitslos	lehrstellensuchend	Gesamt
bis 3 Monate	32%	48%	42%
4 bis 6 Monate	26%	17%	21%
7 Monate und länger	42%	34%	38%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Vor der Arbeitslosigkeit gingen 57% der befragten Arbeitssuchenden in die Schule, 35% waren beschäftigt. Jene, die bereits gearbeitet haben, haben ihren Job nach eigenen Angaben vor allem aufgrund eines schlechten Verhältnisses zum ArbeitgeberIn (30%) und grundloser Kündigung (17%) verloren.

Von den Betroffenen wird ein Arbeitsplatz als sehr wichtig angesehen (92% der Fälle). Von österreichischen StaatsbürgerInnen (96%) sogar noch etwas ausgeprägter als von türkischen (88%). Die Arbeitsplatzsuche läuft vor allem über das AMS.

⁹⁸ AMS-Wien, Ergebnisse der Statistik der vorgemerkten Arbeitslosen März 2000.

Tabelle 48: Suchkanäle für den (neuen) Arbeitsplatz

Suchkanäle	Häufigkeit der Nennung	Anteil an allen Nennungen
AMS	84%	26%
durch Bekannte/Verwandte	59%	19%
direkte Bewerbung	57%	18%
Lesen von Inseraten u.ä.	57%	18%
Jobcenter	27%	8%
Beratungsstellen	20%	6%
Sonstige	14%	5%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Von den Einrichtungen fühlen sich 32% sehr gut, 23% gut, 25% befriedigend und 20% weniger gut beziehungsweise schlecht betreut.

Die Befragten geben an, Stellenangebote vom AMS zu 41% selten und zu 22% nie zu bekommen. Immerhin 30% bekommen sie häufig (2% machen dazu keine Angaben). In Summe besteht offensichtlich nur eine teilweise Kenntnis beziehungsweise Akzeptanz vorhandener Angebote des Arbeitsmarktservice bezüglich der Stellenvermittlung. Unter den befragten Männern ist der Anteil jener, die selten oder nie Stellenangebote bekommen mit insgesamt 65% etwas überdurchschnittlich. Unterdurchschnittlich ist er bei österreichischen StaatsbürgerInnen mit 52%.

Negative Erfahrungen bei der Arbeitsuche werden zumeist in Form von „Vorurteilen“ (34%) und „schlechten Lehrstellen“ (28%) wahrgenommen.

Als Gründe, warum bisher noch kein Arbeits- oder Lehrstellenplatz gefunden wurde, werden vor allem „keine freien Stellen“ (19%), „Vorurteile“, „fehlender Schulabschluss“ und „zu kurze Suche“ (je 16%) angeführt.

Für einen neuen Job ausreichend qualifiziert fühlen sich 47% der Befragten. 38% der Befragten bezweifeln die Verwertbarkeit ihrer beruflichen Qualifikation und weitere 15% machen dazu keine Angaben. Um einen Arbeitsplatz zu erhalten, würden fast alle Befragten (90%) entsprechende Qualifikationsangebote annehmen.

11.7.2 Interessenvertretung in der Arbeitslosigkeit

Nur 40% der befragten Arbeitslosen wissen, dass sie eine Interessenvertretung als Arbeitslose/r oder Lehrstellensuchende/r haben. Die Arbeiterkammer ist 78% der befragten Arbeitssuchenden bekannt, 2% machen dazu keine Angaben. Deutlich unterdurchschnittlich ist der Bekanntheitsgrad der Arbeiterkammer bei türkischen StaatsbürgerInnen (47%), nur jeder/jede Zweite kennt diese Institution. Auch bei befragten Männern ist sie weniger bekannt (68%). Der Bekanntheitsgrad des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ist mit 72% etwas niedriger. Auch für den ÖGB gelten entsprechende Unterschiede im Bekanntheitsgrad hinsichtlich Geschlecht und Staatsbürgerschaft. Aufmerksam wurden die Befragten auf diese Institutionen

- am Ausbildungsort 46%
- durch Freunde 17%
- durch die Familie 17%
- durch Werbung 14%
- durch das AMS 3%.

Der frühere Ausbildungsort - im Fall einer bereits vorhandenen Beschäftigung - spielt also auch unter Arbeitslosen und Lehrstellensuchenden eine entscheidende Rolle für die Kenntnis von Institutionen und Serviceangeboten.

Folgende Angebote der Arbeiterkammer sind den Arbeitslosen und Lehrstellensuchenden bekannt:

- Service für Lehrlinge 58%
- Weiterbildung 47%
- Rechtsberatung 43%
- Rechtsvertretung 35%
- Förderungen 18%

Der Bekanntheitsgrad der Serviceangebote der Arbeiterkammer ist also bei Arbeitssuchenden etwas niedriger als bei Beschäftigten. Die Unterschiede sind jedoch nicht sehr gravierend.

Nur 4% der befragten Arbeitssuchenden sind Mitglied in der Gewerkschaft. 91% sind es definitiv nicht und 4% machen dazu keine Angaben. Von jenen die kein Mitglied sind, wollen etwa die Hälfte (49%) Mitglied werden. Rund ein Viertel lehnt dies ab beziehungsweise macht dazu keine Angaben. Das Potential für neue Gewerkschaftsmitglieder ist dennoch bemerkenswert.

Als Vorschläge zur Erleichterung der Arbeitssuche werden vor allem „mehr Vermittlung“ (69%) und „Lehrstellenzuteilung“ (10%) genannt.

11.8 Einkommenssituation der Befragten

11.8.1 Monatliches Nettoeinkommen

Die Einkommenssituation der befragten beschäftigten und arbeitssuchenden AusländerInnen der zweiten und dritten Generation ist durch äußerst niedrige monatliche Nettoeinkommen geprägt. Ein Drittel der Befragten, die Einkommen beziehen (98% aller Befragten) verdienen weniger als 4.000 ATS netto. 97% davon absolvieren eine Lehre. Der Einkommensmedian liegt zwischen 4.000 ATS und 6.000 ATS. Lediglich 11% der Befragten verdienen 14.000 ATS netto und mehr, nur 1,5% 20.000 ATS netto und mehr. Dieses niedrige Einkommensniveau liegt weit unter den Durchschnittseinkommen in der URBAN-Zone. Im 15. Bezirk betrug das Monatsnettoeinkommen nach den Ergebnissen der Lohnsteuerstatistik 1997 15.741,- ATS, in allen anderen URBAN-Bezirken lag es deutlich darüber.⁹⁹ Die niedrigen Einkommen resultieren teilweise aus der Altersstruktur der Befragten und dem hohen Lehrlingsanteil. Aber selbst für diese Altersgruppe ist das Einkommensniveau äußerst gering. Einem Medianeinkommen von 5.000,- ATS der befragten AusländerInnen steht ein Wiener Einkommensmedian für alle bis 19-jährigen von 13.551 ATS gegenüber.¹⁰⁰

Nach der Staatsangehörigkeit stellt sich die Situation folgend dar:

Tabelle 49: Monatliches Nettoeinkommen nach Staatsangehörigkeit der Befragten und der Eltern

monatliches Nettoeinkommen	österreichische Staatsbürgerschaft	ausländische Staatsbürgerschaft	Herkunft der Eltern „ex-jugoslawisch“	Herkunft der Eltern „türkisch“	Gesamt
bis 1.999 ATS	9,8%	5,3%	7,5%	7,9%	7,7%
2.000-3.999	27,5%	25,5%	34,0%	23,7%	26,5%
4.000-9.999	36,2%	48,9%	43,4%	42,1%	42,4%
10.000-13.999	12,8%	11,7%	7,5%	13,1%	12,2%
14.000 und mehr	13,8%	8,5%	7,5%	13,2%	11,2%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Niedrige Einkommen sind bei österreichischen StaatsbürgerInnen überproportional vertreten, was sich vor allem aus dem hohen Anteil an Lehrlingen ergibt. Gleichzeitig verdient auch jeder/jede siebente österreichische StaatsbürgerIn 14.000 ATS und mehr, hingegen

⁹⁹ ÖSTAT, Regionaldaten aus der Lohnsteuerstatistik 1997, S. 54.

¹⁰⁰ Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen nach Altersgruppen und Wirtschaftsklassen. Wien 1998.

nur jeder/jede Zwölfte mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Bei Jugendlichen mit türkischen Eltern ist es jeder/jede Neunte. Nach der Herkunft sind höhere Einkommen bei „TürkInnen“ doppelt so häufig als bei Ex-JugoslawInnen. Dies könnte mit einer höheren Bereitschaft zu innerbetrieblichen Engagement in Verbindung stehen. Nach dem Geschlecht gibt es folgende Verteilung:

Tabelle 50: Monatliches Nettoeinkommen nach Geschlecht

monatliches Nettoeinkommen in ATS	Männer	Frauen	Gesamt
bis 1.999	10,9%	3,5%	7,7%
2.000-3.999	22,7%	31,4%	26,5%
4.000-9.999	38,2%	47,7%	42,3%
10.000-13.999	15,5%	8,1%	12,2%
14.000 und mehr	12,7%	9,3%	11,2%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Männer sind sowohl bei den unteren als auch bei den höheren Einkommensgruppen - überrepräsentiert.

11.8.2 Zusätzliche Einkommensquellen

Etwa vier von zehn Befragten müssen alleine mit dem Erwerbseinkommen ihren Lebensunterhalt bestreiten. Etwa ein Drittel erhält finanzielle Unterstützung von der Familie. Gelegenheitsjobs und Schwarzarbeit trägt bei jeweils 10% zur Erhöhung des Einkommens bei.

Tabelle 51: Zusätzliche Einkommensquellen

Zusätzliche Einkommensquelle	Häufigkeit der Nennung	Anteil an allen Nennungen
keine	40%	36%
Familie	35%	32%
Gelegenheitsjobs	11%	10%
Schwarzarbeit	10%	9%
Andere	16%	14%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

11.8.3 Verwendung des Einkommens

Das verfügbare Einkommen wird in erster Linie für Einkäufe des täglichen Gebrauches und Miete verwendet. Bei der Verwendung des übrigen Einkommens stehen Freizeitausgaben im Vordergrund. Angesichts des begrenzten Budgets erscheint der Anteil jener, die Sparrücklagen bilden, mit 10% als sehr hoch.

Tabelle 52: Prioritätensetzung bei der Verwendung des Einkommens

Verwendung des Einkommens	Wichtigste Ausgabe	Zweitwichtigste Ausgabe	Drittwichtigste Ausgabe
Einkaufen	25%	25%	22%
Miete	19%	9%	4%
Freizeit	15%	25%	24%
Familie	13%	3%	5%
Sparen	10%	6%	8%
Genussmittel	5%	5%	6%
Nahrungsmittel	5%	17%	19%
Sonstiges	8%	10%	12%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

11.8.4 Veränderungen des Einkommens

Das Lohnniveau der Befragten hat sich während ihres Berufslebens beziehungsweise vor der Arbeitslosigkeit folgendermaßen verändert:

- gleich geblieben 33%
- mehr geworden 57%
- weniger geworden 7%
- wechselte 2%
- keine Angaben 2%

Die Einkommen von mehr als der Hälfte der Befragten sind also während des Berufslebens gestiegen. Ein Rückgang des Einkommens war äußerst selten, angesichts der Altersstruktur der befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation ist ein solches Ergebnis allerdings zu erwarten.

Nach der Staatsangehörigkeit ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 53: Veränderung des monatlichen Nettoeinkommens nach Staatsbürgerschaft

monatliches Nettoeinkommen	österreichische Staatsbürgerschaft	ausländische Staatsbürgerschaft
gleich geblieben	33,0%	31,9%
mehr geworden	57,3%	56,4%
weniger geworden	4,9%	8,5%
sonstiges	4,8%	3,2%
Gesamt	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Die Einkommensentwicklung bei ausländischen StaatsbürgerInnen ist etwas häufiger durch Einkommensverluste gekennzeichnet. Einkommensverläufe von Frauen weisen eine größere Konstanz auf als jene von Männern.

Tabelle 54: Veränderung des monatlichen Nettoeinkommens nach Geschlecht

Monatliches Nettoeinkommen	Männer	Frauen
gleich geblieben	25,0%	42,4%
mehr geworden	64,3%	47,1%
weniger geworden	8,9%	3,5%
sonstiges	1,8%	7,0%
Gesamt	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile, AusländerInnenbefragung, n=200

Auf die Frage „Was könnte Ihre Einkommenssituation verbessern?“ antworten 32% mit „Beschäftigung“, immerhin weitere 24% mit „Ausbildung“ und 27% mit „besserer Job“. Wesentlich ist demnach vor allem das Finden eines Jobs, aber auch Qualifizierungsangebote.

12 UnternehmerInnenbefragung

Eine der zentralen Fragestellungen der vorliegenden Untersuchung ist die Situation von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation in den Betrieben der URBAN-Zone. Aus diesem Grund war es unerlässlich, auch die Sicht der UnternehmerInnen in die Studie einzubeziehen.

12.1 Demographie der UnternehmerInnen

Von den insgesamt 60 befragten UnternehmensvertreterInnen handelt es sich bei 45% um BesitzerInnen selbst, in 55% der Fälle um GeschäftsführerInnen. Die befragten ArbeitgeberInnen sind zwischen 21 und 62 Jahre alt. Der Altersmedian liegt bei 37 Jahren. Etwa die Hälfte der Befragten sind männlichen beziehungsweise weiblichen Geschlechts.

Die befragten UnternehmerInnen besitzen zu 95% die österreichische Staatsbürgerschaft, lediglich 5% sind AusländerInnen. Jede/r Sechste verfügt lediglich über einen Pflichtschulabschluss, ein Viertel hat eine Lehre absolviert und immerhin fast 45% eine höhere Mittelschule. 8% der Befragten besitzen einen Hochschulabschluss. Das Bildungsniveau der UnternehmerInnen liegt damit - nicht ganz überraschend - über dem Durchschnitt der URBAN-Zonen-Bevölkerung.

Tabelle 55: Höchste abgeschlossene Ausbildung der UnternehmerInnen im Vergleich zur URBAN-Zonen-Bevölkerung

Höchste abgeschlossene Ausbildung	UnternehmerInnen in der URBAN-Zone ¹⁰¹	URBAN-Zonen-Bevölkerung 1996 ¹⁰²
Pflichtschule	17%	26%
Lehre/BMS	30%	26%
AHS/BHS	45%	22%
Hochschule	8%	8%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Von den befragten UnternehmerInnen beziehungsweise GeschäftsführerInnen haben Frauen die eindeutig höheren Bildungsabschlüsse. Da sich unter den Branchen, in denen die Befragten tätig sind, eine Reihe von Männer-dominierten Kleingewerben wie Installa-

¹⁰¹ Laut Befragung von L&R Sozialforschung.

¹⁰² IFES, Leben in der URBANZONE.

teurln, Tischlerei u.ä. befinden, zu deren Leitung nicht unbedingt ein höherer Schulabschluss erforderlich ist, wird dieser geschlechtsspezifische Unterschied in den Bildungsabschlüssen erklärbar. Generell reiht sich dieser Befund in einen Trend zunehmender Annäherung beziehungsweise Angleichung von Bildungsabschlüssen zwischen den Geschlechtern.

Tabelle 56: Höchste abgeschlossene Ausbildung der UnternehmerInnen nach Geschlecht

Höchste abgeschlossene Ausbildung	männlich	weiblich
Pflichtschule	17%	16%
Lehre/BMS	34%	26%
AHS/BHS	41%	48%
Hochschule	7%	10%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Die befragten Frauen sind zumeist als GeschäftsführerInnen in den jeweiligen Betrieben tätig, während die Männer häufig Unternehmensbesitzer sind. In Bezug auf den Firmenbesitz besteht also nach wie vor ein massives Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Zum Vergleich: 1998 war laut Mikrozensus von den etwa 60.000 Selbständigen (und mithelfenden Familienangehörigen) in Wien lediglich ein Drittel Frauen.¹⁰³

Tabelle 57: Position der Befragten Person nach Geschlecht

Position	männlich	weiblich
BesitzerIn	67%	33%
GeschäftsführerIn	33%	67%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

¹⁰³ Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 1998, S. 45.

12.2 Allgemeine Struktur der Unternehmung

Die befragten UnternehmerInnen sind die überwiegend im Dienstleistungssektor aktiv. 47% der Befragten sind BesitzerInnen oder GeschäftsführerIn in Handelsbetrieben, 17% im Gast- und Beherbergungsgewerbe. Hingegen führen nur 7% einen Betrieb im produzierenden Gewerbe und 3% einen Baubetrieb. Der Rest entfällt auf andere, überwiegend persönliche Dienstleistungen.

Die befragten UnternehmerInnen beschäftigen zu mehr als 50% 1-5 MitarbeiterInnen, weitere 20% 6-10 MitarbeiterInnen und 7% beschäftigen 26 und mehr MitarbeiterInnen. Die Größenstruktur der Betriebe entspricht nur teilweise jener der Arbeitsstätten in URBAN-Bezirken, wie ein Vergleich zeigt.¹⁰⁴ Die Betriebe in diesem Befragungssample sind im Durchschnitt etwas größer als die der URBAN-Bezirke insgesamt.

Tabelle 58: Beschäftigungsstand in den befragten Unternehmen und in Arbeitsstätten in der URBAN-Zone

Zahl der Beschäftigten	befragte Unternehmen in der URBAN-Zone ¹⁰⁵	Arbeitsstätten URBAN-Zone 1991 ¹⁰⁶
1-5 MitarbeiterInnen	53%	74%
6-10 MitarbeiterInnen	20%	13%
11 und mehr MitarbeiterInnen	27%	13%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Jene Unternehmen, die ausländische MitarbeiterInnen beschäftigen, werden häufiger von Frauen geleitet als jene, die keine ausländischen ArbeitnehmerInnen beschäftigen. Dies könnte ein Hinweis auf eine größere Akzeptanz ausländischer ArbeitnehmerInnen bei UnternehmerInnen sein. Die prozentuellen Unterschiede sind allerdings nicht so ausgeprägt, dass sie eine statistisch abgesicherte Aussage zulassen würden.

¹⁰⁴ ÖSTAT, ISIS Datenbank

¹⁰⁵ L&R Sozialforschung.

¹⁰⁶ ÖSTAT, ISIS Datenbank

Tabelle 59: Beschäftigung von AusländerInnen nach Geschlecht des/der - UnternehmerIn

Unternehmen	Unternehmer	Unternehmerinnen
mit AusländerInnen	45%	55%
ohne AusländerInnen	55%	45%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Auffällig ist der Befund, dass UnternehmerInnen mit höherer Schulbildung häufiger AusländerInnen einstellen, als solche mit geringerer Schulbildung. Dieses Ergebnis wird auch durch andere Studien bestätigt, die bei höher Gebildeten ein geringeres Maß an Xenophobie orten als bei weniger gebildeten Personen.¹⁰⁷ Insofern könnte die höhere Akzeptanz von AusländerInnen bei befragten UnternehmerInnen auch die geschlechtsspezifischen Bildungsunterschiede der Befragten widerspiegeln.

Tabelle 60: Beschäftigung von AusländerInnen nach Schulabschluss des/der UnternehmerIn

Unternehmen	Pflichtschule	Lehre/ Fachschule	Höhere Schule	Gesamt
mit AusländerInnen	10%	23%	67%	100%
ohne AusländerInnen	23%	37%	40%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Der erhobene AusländerInnenanteil an den Beschäftigten in den Betrieben liegt bei einem Drittel. Dieser Anteil variiert allerdings sehr stark nach der Position im Unternehmen. Erwartungsgemäß sind ausländische ArbeitnehmerInnen in weniger qualifizierten Jobs überproportional vertreten. Nach beruflicher Stellung ergibt sich im Einzelnen folgendes Bild:

Tabelle 61: Stellung im Betrieb nach Beschäftigten

Stellung im Betrieb	Beschäftigte gesamt	AusländerInnenanteil
Leitend	11%	11%
Qualifiziert	51%	22%
Angelernt	38%	59%
Gesamt	100%	33%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

¹⁰⁷ Vgl. dazu etwa Josef Kohlbacher, Ursula Reeger, Ethnische Segregation und Fremdenfeindlichkeit in Wien. In: Mitteilungen der Österreichischen Geographischen Gesellschaft 141(1999), S. 42.

Noch etwas differenziertere Aussagen lässt eine Kombination der Merkmale „Stellung im Betrieb“ und „Tätigkeitsbereich“ zu.

Tabelle 62: Tätigkeitsbereiche der ausländischen MitarbeiterInnen

Tätigkeitsbereich	Leitende Stellung AusländerInnen	Leitende Stellung InländerInnen	Qualifizierte Tätigkeit AusländerInnen	Qualifizierte Tätigkeit InländerInnen	Angelernte Tätigkeit AusländerInnen	Angelernte Tätigkeit InländerInnen	Gesamt AusländerInnen	Gesamt InländerInnen
Verkauf	10%	90%	5%	95%	48%	52%	21%	79%
Büro	18%	82%	12%	88%	33%	67%	15%	85%
Werkstatt	38%	62%	54%	46%	0%	100%	45%	55%
Reinigung	0%	100%	0%	100%	92%	8%	92%	8%
Küche	0%	100%	39%	61%	75%	25%	49%	51%
Lager	100%	0%	0%	100%	33%	67%	40%	60%
Zimmerservice	0%	100%	26%	74%	71%	29%	51%	49%
Gesamt	11%	89%	22%	78%	59%	41%	33%	67%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Wenn also AusländerInnen in leitende Stellungen der jeweiligen Unternehmung aufrücken, was nur bei jeder/jedem Neunten der Fall ist, dann am ehesten in den Bereichen „Werkstatt“ und „Lager“. Für qualifiziertere Tätigkeiten kommen sie ebenfalls in der „Werkstatt“ aber auch in der „Küche“ in Frage, wo knapp die Hälfte der ausländischen ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Diese beiden Bereiche, vor allem aber angelernte Tätigkeiten in der Reinigung sind AusländerInnen domänen.

Die UnternehmerInnen gaben an, dass fast alle MitarbeiterInnen, die in ihrem Betrieb in der Reinigung tätig sind ausländischer Herkunft sind. Ebenfalls kann aus der Befragung abgeleitet werden, dass drei von vier angelernten Arbeitskräften in den Bereichen „Küche“ und „Zimmerservice“ von AusländerInnen gestellt werden.

12.3 Zufriedenheit mit AusländerInnen im Betrieb

Die Zufriedenheit mit ausländischen MitarbeiterInnen im Betrieb ist im Allgemeinen hoch. Die befragten UnternehmerInnen wurden angeleitet, ihre ausländischen Angestellten und ArbeiterInnen nach dem Schulnotensystem zu benoten. Leitende ausländische ArbeitnehmerInnen bekommen mit 2,0 die beste Bewertung, bei qualifizierten MitarbeiterInnen liegt der Zufriedenheitsschnitt mit 2,4 ebenfalls noch hoch und bei angelernten AusländerInnen ist der Notendurchschnitt mit 2,7 am niedrigsten, doch auch mit diesen sind 50% der befragten UnternehmerInnen sehr zufrieden. Die Zufriedenheit mit leitenden ausländischen MitarbeiterInnen ist am höchsten, was auch durch ihre innerbetriebliche Position zum Ausdruck kommt. Mit etwa jedem/jeder fünften ausländischen MitarbeiterIn sind die befragten UnternehmerInnen nur teilweise zufrieden.

Tabelle 63: Zufriedenheit mit ausländischen MitarbeiterInnen nach Tätigkeitsbereich

Zufriedenheit mit ausländischen MitarbeiterInnen	leitende MitarbeiterInnen	qualifizierte MitarbeiterInnen	angelernte MitarbeiterInnen	Insgesamt
sehr zufrieden	71%	58%	50%	56%
zufrieden	14%	26%	29%	26%
teils/teils; keine Angaben	14%	16%	21%	18%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Nach Geschlecht des Unternehmers beziehungsweise der Unternehmerin ergeben sich eindeutige Unterschiede hinsichtlich des Zufriedenheitsgrades mit ihren ausländischen MitarbeiterInnen. Frauen sind mit den ausländischen Arbeitskräften häufiger „sehr zufrieden“ als männliche. Ein Zusammenhang mit dem bereits zuvor festgestellten Unterschieden im Bildungsniveau der befragten UnternehmerInnen hierbei ist ebenso feststellbar.

Tabelle 64: Zufriedenheit mit ausländischen MitarbeiterInnen nach Geschlecht des/der UnternehmerIn

Zufriedenheit mit ausländischen MitarbeiterInnen	Unternehmer	Unternehmerinnen	Insgesamt
sehr zufrieden	47%	61%	56%
zufrieden	42%	16%	26%
teils/teils; keine Angaben	11%	23%	18%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

12.4 Ausbildungsdefizite

In der Unternehmensbefragung stellte die Generierung von Defiziten bezüglich des Arbeitskräftepotential „AusländerInnen“ eine bedeutende Rolle. Eines davon bezieht sich auf die Ausbildung von Ausländern und Ausländerinnen.

Von den befragten UnternehmerInnen, die ausländische MitarbeiterInnen beschäftigen, orten mehr als ein Drittel (37%) Ausbildungsdefizite bei den ausländischen ArbeitnehmerInnen. Dabei handelt es sich primär um fehlende Sprachkenntnisse, die von UnternehmerInnen offensichtlich als besonders wesentliches Bildungsdefizit betrachtet werden.

Tabelle 65: Ausbildungsdefizite bei ausländischen MitarbeiterInnen

Ausbildungsdefizite bei ausländischen MitarbeiterInnen	Anteil
Sprach- beziehungsweise Deutschkenntnisse	92%
geringe fachliche Bildung	8%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Warum Firmen keine AusländerInnen einstellen, war ein weiterer Fragenkomplex, der in dieser Befragung geklärt werden sollte. Es stellte sich heraus, dass Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Erhebung keine ausländischen MitarbeiterInnen beschäftigten, als Gründe dafür vor allem mangelnde „Sprachkenntnisse“ (17%), „keinen Bedarf“ (20%) und „keine besonderen Gründe“ (20%) beziehungsweise keine kategorisierbaren Gründe angeben. Negative Erfahrungen mit ausländischen ArbeitnehmerInnen spielen in diesem Punkt praktisch keine Rolle.

Die Bereitschaft dieser UnternehmerInnengruppe AusländerInnen zu beschäftigen ist relativ hoch. 57% wären dazu nach eigenen Angaben bereit, dies unter Umständen zu tun, 13% lehnen dies definitiv ab, die Übrigen antworten mit „vielleicht“ oder machen dazu keine Angaben. Bei jenen UnternehmerInnen, die prinzipiell zur Aufnahme ausländischer Beschäftigter bereit wären, lag es vor allem am mangelnden Bedarf (bei einem Drittel der Befragten), dass diese noch nicht aufgenommen wurden. Fehlende fachliche und sprachliche Kenntnisse spielen bei in einem Drittel der Fälle ebenfalls eine Rolle.

Von UnternehmerInnen, die aktuell zum Zeitpunkt der Befragung keine AusländerInnen beschäftigen, zeigen - analog zu den zuvor getroffenen Aussagen für alle UnternehmerInnen - jene mit höherer Schulbildung größere Bereitschaft AusländerInnen zu beschäftigen.

Tabelle 66: Bereitschaft zur Einstellung von AusländerInnen nach Schulabschluss des/der UnternehmerIn

Aufnahmebereitschaft	Pflichtschule, Fachschule, Lehre	Höhere Schule
ja/vielleicht	72%	83%
nein/keine Angabe	28%	17%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Als Hinderungsgrund für eine Einstellung ausländischer MitarbeiterInnen bei den genannten UnternehmerInnen - jene, die derzeit keine beschäftigen - werden auch die hohen Lohnkosten genannt. 40% der Befragten wären bereit, ausländische MitarbeiterInnen im Betrieb aufzunehmen, wenn sie dafür finanzielle Unterstützung erhalten würden.

Organisierte Weiterbildungskurse werden von 57% der befragten UnternehmerInnen, die AusländerInnen beschäftigen, für ihre MitarbeiterInnen angeboten. 40% der Befragten bieten solche Kurse nicht an und 3% machen dazu keine Angaben. Die Kurse sind häufig für inländische leitende beziehungsweise qualifizierte MitarbeiterInnen ausgerichtet (76% beziehungsweise 53% jener Unternehmen, die Kurse anbieten). Für ausländische MitarbeiterInnen werden in der Regel in jedem zweiten Betrieb, der Kurse anbietet, solche auch für diese MitarbeiterInnengruppe angeboten. Bei den angebotenen Schulungen handelt es sich primär um Sprachkurse, EDV-Kurse und Technikkurse.

Die angebotenen Kurse werden in der Regel außerhalb der Firma abgehalten und zwar bei 43% der befragten Betriebe, die ausländische MitarbeiterInnen beschäftigen. In einem Drittel der Fälle werden die Schulungen teilweise in- und außerhalb der Firma abgehalten. Die Finanzierung der Kurse erfolgt zu etwa zwei Drittel durch die Firmen selbst, ein rundes Viertel wird teilweise auch durch andere Träger mitfinanziert. Kurse, die die MitarbeiterInnen selbst finanzieren müssen oder vom AMS abgegolten werden, werden äußerst selten angegeben (bei 5% der Befragten).

Aufstiegschancen für ihre MitarbeiterInnen sehen 57% der befragten UnternehmerInnen mit ausländischen ArbeitnehmerInnen sowohl für ihre inländischen als auch ausländischen MitarbeiterInnen. 37% geben an, keine Aufstiegschancen für ihre Angestellten und ArbeiterInnen anbieten zu können.

12.5 Soziales Klima im Unternehmen

In Unternehmen mit ausländischen ArbeitnehmerInnen wird das soziale Klima zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen überwiegend als kollegial (33%) und freundschaftlich (30%) eingeschätzt. Diese Beurteilung liegt allerdings unter den Werten von Unternehmen ohne ausländische Beschäftigten. Dort wird das Klima von den befragten UnternehmerInnen zumeist als „freundschaftlich“ (41%) und „kollegial“ (38%) bewertet. Ähnlich ist die Klassifikation der Atmosphäre zwischen den MitarbeiterInnen selbst, welches ebenfalls in Unternehmen ohne ausländische MitarbeiterInnen etwas günstiger eingeschätzt wird. Zwischen den Beschäftigten überwiegt in diesen Betrieben die Einschätzung „freund-

schaftlich“ mit 58% (40% in Unternehmen mit ausländischen MitarbeiterInnen) gefolgt von „kollegial“ mit 31% (37% in Unternehmen mit ausländischen MitarbeiterInnen). In der Gegenüberstellung inländischer und ausländischer ArbeitnehmerInnen sieht die Situation folgendermaßen aus:

Tabelle 67: Verhältnis der KollegInnen untereinander

Verhältnis	InländerInnen zu AusländerInnen u.vice versa	AusländerInnen - untereinander	Insgesamt
kollegial	41%	21%	37%
freundschaftlich	35%	46%	40%
geschäftlich	7%	8%	7%
sonstiges	17%	25%	16%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Das Ergebnis zeigt, dass das soziale Klima unter AusländerInnen am freundschaftlichsten ist. Negative Einschätzungen der Atmosphäre im Unternehmen gibt es nicht. Dies mag an einer gewissen Beschönigung von betriebsinternen Problemen durch die befragten UnternehmerInnen liegen. Möglich wäre aber auch, dass Probleme in Bezug auf das Betriebsklima den befragten UnternehmerInnen nicht immer bekannt oder bewusst sind.

Firmeninterne Konflikte und Schwierigkeiten zwischen in- und ausländischen MitarbeiterInnen werden selten genannt (7% der Befragten). Wenn, dann beziehen sie sich auf Verständigungsschwierigkeiten und mangelnde Motivation und werden in der Regel durch den/die Vorgesetzte/n geschlichtet. Bei Schwierigkeiten stehen in drei Viertel aller Fälle in Unternehmen mit ausländischen Beschäftigten Kontaktpersonen zur Verfügung. Betriebsräte gibt es allerdings in 87% dieser Firmen nicht. Kontaktperson ist in zwei Drittel der Fälle der/die Vorgesetzte beziehungsweise der/die BesitzerIn. Als Gründe für das Fehlen von Betriebsräten werden in 54% der Fälle fehlender Bedarf und in 42% der Fälle die zu geringe Größe des Betriebes angeführt.

In Unternehmen, die derzeit keine ausländischen ArbeitnehmerInnen beschäftigen, antworten 80% der Befragten auf die Frage „Glauben Sie, dass ihre jetzigen MitarbeiterInnen mit ausländischen MitarbeiterInnen Probleme hätten?“ mit nein, 13% rechnen mit Problemen und 7% machen dazu keine Angaben. Als Gründe dafür werden „keine Geduld“, „negative Erfahrungen“ und die „politische Situation“ genannt. Allerdings ist die Fallzahl bei jenen, die mit Problemen rechnen, sehr gering.

Von jenen UnternehmerInnen, die derzeit keine ausländischen ArbeitnehmerInnen beschäftigen, haben immerhin 47% bereits in der Vergangenheit AusländerInnen beschäftigt. Die Akzeptanz ausländischer ArbeitnehmerInnen ist auch bei dieser Gruppe relativ groß.

12.6 Rechtliche Situation der ausländischen MitarbeiterInnen

Für die Beschäftigung von ausländischen MitarbeiterInnen beziehen lediglich 3% der befragten UnternehmerInnen finanzielle Unterstützung. Für inländische MitarbeiterInnen sind es immerhin 7%.

Die Beschäftigungsdauer der ausländischen MitarbeiterInnen beträgt in mehr als 60% der Fälle 3 und mehr Jahre. 7% sind zwischen 7 und 12 Monate im Betrieb beschäftigt und ein Viertel zwischen 1 und 2 Jahre. Die von den UnternehmerInnen genannte Beschäftigungsdauer liegt deutlich über jener, die von den befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation angegeben wurde, was auch an der Alterstruktur liegen mag.

80% der ausländischen MitarbeiterInnen sind vollzeitbeschäftigt, 30% teilzeitbeschäftigt und 10% geringfügig beschäftigt. Alle anderen Beschäftigungsformen (z.B. Werkvertrag) spielen laut Angaben der befragten UnternehmerInnen keine Rolle.

Tabelle 68: Arbeitsverhältnis von ausländischen MitarbeiterInnen

Arbeitsverhältnis	ausländische Beschäftigte bei UnternehmerInnen der URBAN-Zone 1999 ¹⁰⁸	AusländerInnen der zweiten und dritten Generation 1999 ¹⁰⁹	AusländerInnen in der URBAN-Zone 1996 ¹¹⁰
Vollzeit (37+)	67%	83%	93%
Teilzeit (13-36)	25%	14%	5%
Geringfügig beschäftigt (bis 12 Stunden)	8%	3%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

¹⁰⁸ L&R Sozialforschung.

¹⁰⁹ L&R Sozialforschung.

¹¹⁰ IFES, Leben in der URBANZONE.

Teilzeitbeschäftigungen und geringfügige Beschäftigungen sind bei ausländischen MitarbeiterInnen der befragten UnternehmerInnen der URBAN-Zone überdurchschnittlich häufig zu finden und zwar bei jedem/jeder Dritten anzutreffen. Bei den befragten AusländerInnen der zweiten und dritten Generation sind es hingegen nur 17%.

Aufstiegschancen für AusländerInnen bestehen in den befragten Unternehmen vor allem in den Tätigkeitsbereichen Küche, Service, Büro und auf Baustellen. Dies deckt sich mit den getroffenen Aussagen zur innerbetrieblichen Positionierung ausländischer MitarbeiterInnen, die eine klare Konzentration auf bestimmte Bereiche (Küche, Lager etc.) erkennen lässt.

Zu Kündigungen sahen sich in der Vergangenheit 73% der befragten GeschäftsführerInnen/BesitzerInnen genötigt. 27% aller Kündigungen betrafen nur inländische MitarbeiterInnen, 64% in- und ausländische ArbeitnehmerInnen und lediglich 9% ausschließlich ausländische MitarbeiterInnen. Für die Kündigung ausschlaggebend waren in 41% der Fälle fachliche Probleme mit den MitarbeiterInnen, in 27% der Fälle lag es an finanziellen Problemen der Unternehmung. Sprachliche oder rechtliche Probleme spielten jeweils in etwa 15% der Fälle eine entscheidende Rolle. Immerhin weitere 40% nennen sonstige Kündigungsgründe, darunter Nationalitätenstreitigkeiten, mangelndes Engagement, Schädigung, Vertrauensbruch u.ä.

Von den befragten UnternehmerInnen, die derzeit keine ausländischen ArbeitnehmerInnen beschäftigen, haben 50% in den letzten 5 Jahren Kündigungen ausgesprochen, wobei fachliche und finanzielle Probleme als Gründe überwogen. Bei gekündigten InländerInnen war es vor allem Arbeitsmangel, der das Arbeitsverhältnis beendete, bei gekündigten ausländischen ArbeitnehmerInnen ausschließlich fachliche Probleme. Aufgrund der geringen Besetzung der einzelnen Beantwortungsfelder ist die statistische Aussagen dieser Frage allerdings sehr eingeschränkt.

Im Einzelnen stellt sich die Situation wie folgt dar:

Tabelle 69: Kündigungsgründe nach MitarbeiterInnen

Kündigungsgrund	inländische ArbeitnehmerInnen	ausländische ArbeitnehmerInnen	in- und ausländische ArbeitnehmerInnen
fachliche Probleme	30%	100%	25%
rechtliche Probleme	10%	0%	0%
finanzielle Probleme	30%	0%	25%
Arbeitsmangel/ sonstige Probleme	30%	0%	50%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

12.7 Einkommenssituation

In 57% der Unternehmen der URBAN-Zone, die derzeit AusländerInnen beschäftigen, erfolgt die Entlohnung nach Kollektivvertrag. Bei 37% wird das Einkommen in Form freier Vereinbarung festgelegt. Immerhin 10% der ArbeitnehmerInnen werden nach Leistung entlohnt. Für all diese Entlohnungsformen gilt, dass sie für InländerInnen und AusländerInnen in Betrieben mit „gemischter“ Belegschaft de facto in gleicher Weise gelten. Leistungsentlohnung und freie Lohnvereinbarung werden allerdings bei leitenden inländischen MitarbeiterInnen häufiger vereinbart als mit leitenden ausländischen MitarbeiterInnen.

Tabelle 70: Entlohnung der MitarbeiterInnen

Entlohnung	leitende InländerInnen	nichtleitende InländerInnen	leitende AusländerInnen	nichtleitende AusländerInnen
Kollektivvertrag	46%	53%	63%	53%
Leistungsentlohnung	15%	13%	0%	6%
freie Vereinbarung ¹¹¹	31%	28%	25%	31%
sonstige Entlohnung	8%	6%	12%	9%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Bei 63% der Unternehmen, die derzeit keine AusländerInnen beschäftigen, erfolgt ebenfalls die Entlohnung mittels Kollektivvertrag. In je 23% der Fälle werden Leistungsentlohnung und freie Vereinbarungen genannt. Auf die Frage „Wenn Sie ausländische MitarbeiterInnen einstellen würden, woran würde sich deren Lohn orientieren?“ antworten erwartungsgemäß 55% mit dem Kollektivvertrag, weitere 24% mit Leistungsentlohnung und 17% mit freier Lohnvereinbarung.

¹¹¹ Vom/Von der ArbeitgeberIn festgelegt

12.8 Bewertung der Standortqualität

Die meisten befragten UnternehmerInnen stehen dem Unternehmensstandort in der URBAN-Zone positiv bis neutral gegenüber. Mehr als 40% sind zufrieden oder sehr zufrieden, 38% sehen den Standort ihrer Firma neutral. Absolut unzufrieden sind 12% der befragten UnternehmerInnen.

Tabelle 71: Zufriedenheit mit der Lage des Unternehmens

Dimension	(sehr) zufrieden	neutral	weniger/unzufrieden
Lokal-/Büromiete	44%	32%	24%
Behörden	35%	47%	18%
Konkurrenz	49%	41%	10%
Erreichbarkeit	75%	7%	18%
Standort allgemein	61%	12%	27%
Gesamt	41%	38%	21%

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

Auffällig an diesem Ergebnis ist die positive Einschätzung der Erreichbarkeit der Firma. Drei Viertel der Befragten sind mit der „zentralen Lage“ zufrieden bis sehr zufrieden, weniger als jeder/jede Fünfte wenig bis gar nicht zufrieden. Der höchste Anteil von Unzufriedenheit (27%) ist bei der Bewertung der allgemeinen Standortbedingungen festzustellen. Allerdings äußern sich desbezüglich auch 61% positiv. Das hohe Zufriedenheitsniveau steht im deutlichen Widerspruch zu den bei der Auswahl der URBAN-Zone konstatierten Befunden.¹¹² Das dürfte bis zu einem gewissen Grad an der Tatsache liegen, dass die befragten UnternehmerInnen hinsichtlich ihrer Einstellung zum Gebiet zu jenen zählen, die in der Zone eher bleiben wollen und ihr positiver gegenüberstehen als jene, die vielleicht schon abgewandert sind.

Als Verbesserungen für die Standortqualität wird von den Befragten vor allem die Schaffung von Parkplätzen angeregt (42%). Daneben spielt auch die Verbesserung der Infrastruktur und eine allgemeine Aufwertung der Gegend, u.a. auch durch mehr Grünflächen, eine Rolle. Defizite bei den Grünflächen wurde auch bei der Studie „Leben in der URBANZONE“ festgestellt.¹¹³

¹¹² Amt der Wiener Landesregierung, URBAN-Wien Gürtel Plus. Operationelles Programm für Teile des dicht bebauten Stadtgebietes, Wien 1995, S. 5.

¹¹³ IFES.

12.9 Einschätzung der Interessenvertretung

Mit Problemen der Standortqualität eng verknüpft ist auch die Einstellung zu Interessenvertretungen. Auf die Frage wie sich die befragten UnternehmerInnen von der Wirtschaftskammer vertreten fühlen, geben die meisten überwiegend neutrale Einschätzungen an. Bei der Sektion Gewerbe und Handwerk liegt der Notenschnitt (bei einer Skala von 1-5) bei 2,9, die Sektion Handel wird mit 2,8 benotet. Lediglich bei der Sektion Tourismus ist die Einschätzung mit 2,5 etwas günstiger. Ähnliche Wertungen gelten auch für sonstige Interessenvertretungen außerhalb der genannten Sektionen (Anwaltskammer, Apothekerkammer etc.) mit einem Notendurchschnitt von 2,9.

Tabelle 72: Bewertung der betrieblichen Interessenvertretung

Interessenvertretung	Notenschnitt (1-5)
WKÖ: Handwerk/Gewerbe	2,9
WKÖ: Handel	2,8
WKÖ: Tourismus	2,5
Sonstige Interessenvertretungen	2,9
Gesamt	2,8

Quelle: L&R Datafile, UnternehmerInnenbefragung, n=60

13 Quellen und Literatur

13.1 Gedruckte Werke

- AMS Jugendliche: Arbeitsunterlagen zur rechtlichen Situation von AusländerInnen in Wien, sowie statistisches Material. Wien: 2000
- AMS-Wien: Bericht über die Arbeitsmarktlage in Wien
- AMS-Wien: Ergebnisse der Statistik der vorgemerkten Arbeitslosen März 2000.
- Amt der Wiener Landesregierung: URBAN-Wien Gürtel Plus. Gemeinschaftsinitiative für Städte Gebiete. Operationelles Programm für Teile des dicht bebauten Wiener Stadtgebietes, Wien 1995 (ursprüngliche Langversion des Operationellen Programms)
- Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 6: AusländerInnen in Österreich. Migration und Integration. Wien: Wissenschaftsverlag 1998
- Bäckström, Hans: Presentation of Rinkeby Business House and the Project „Integra“. Präsentationsunterlage o.J.
- Borz, Jürgen: Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer Verlag 1993
- Brusis, Ilse: Das integrierte Handlungsprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen für Stadtteile mit besonderem Erneuerungsbedarf. In: Projekt Marxloh (Hg.). URBAN-Symposium. Duisburg 1997.
- Derynck, Stefan (GD XVI der EK): URBAN: Stand, Ergebnisse, Entwicklungen. In: Projekt Marxloh (Hg.)
- die umweltberatung: URBANe Frauen - Nachhaltige Stadt aus Frauensicht, Endbericht. Wien: 1998
- Dornmayr, Helmut (Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz): Soziale Integration/Segregation: Fremdenfeindlichkeit im lokalen Kontext. Endbericht. Linz Mai 1999
- Europaforum Wien: URBAN-Städte mit spezifischen Integrationsinitiativen. Wien o.J.
- Europaforum Wien: Zeitschrift für Städtedialog. Kinder und Jugend in der Stadt. Wien 2000
- Fehr-Duda, Helga / Lechner, Ferdinand / Neudorfer, Peter / Reiter, Walter / Riesenfelder, Andreas: Die Effektivität arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsmaßnahmen in Österreich. AMS-Studie 1. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich 1996
- Gächter, August: Daten und Fakten zu Einwanderung und Integration, Wien: 1999 (Arbeitspapier)
- Gächter, August: Die Integration der niedergelassenen ausländischen Wohnbevölkerung in den Arbeitsmarkt. Projektbericht. Wien: IHS 1998
- Gächter, August: Die Vermeidung von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz. Vier Fallstudien. Wien: IHS September 1997
- Gächter, August: Integration (Arbeitspapier)

- Haberfellner, Regina / Betz, Fritz: Ethnische Ökonomien als Lebens-, Arbeits- und Ausbildungsstätten. Wien: ZSI (Zentrum für soziale Innovation) 1999
- Haberfellner, Regina / Böse, Martina: Ethnische Ökonomien. In: Abgrenzen, ausgrenzen, aufnehmen: Empirische Befunde zu Fremdenfeindlichkeit und Integration. Klagenfurt: Drava Verlag 1999
- Hauptverband der Sozialversicherungsträger: Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen nach Altersgruppen und Wirtschaftsklassen. Wien: 1998
- Hofinger, Christoph, Waldrauch, Harald (IHS): Sonderauswertung der Ausländerstichprobe der Untersuchung „Leben in Wien,“. Wien 1996
- IFES (Institut für empirische Sozialforschung): Leben in Wien - URBANZONE. Bevölkerungsbefragung. Wien: 1996
- IHS (Institut für Höhere Studien) Wien: Einwanderung und Niederlassung in Wien. Sonderauswertung der Befragung „Leben in Wien“. Wien: 1997
- Jungk, Sabine: Fähigkeiten und Ressourcen, die Migranten und Migrantinnen für den Wettbewerb mitbringen. Aktivierung und Umsetzung ihres Arbeitsmarktpotentials. Arbeitspapier zur Europäischen Konferenz zum Thema Existenzgründungen von Migranten und Migrantinnen in Europa. Lünen: 1999
- Kohlbacher Josef / Reeger, Ursula: Ethnische Segregation und Fremdenfeindlichkeit in Wien. In: Mitteilungen der Österreichischen Geographischen Gesellschaft 141(1999), S. 19-52
- Lebhart, Gustav / Münz, Rainer: Migration und Fremdenfeindlichkeit. Fakten, Meinungen und Einstellungen zu internationaler Migration, ausländischer Bevölkerung und staatlicher Ausländerpolitik in Österreich. Wien: Institut für Demographie. Österreichische Akademie der Wissenschaften 1999
- Lechner, Ferdinand / Reiter, Walter: Arbeitsmarktpolitik und Jugendarbeitslosigkeit in Österreich. Beitrag zur Dokumentation der Fachtagung „Ende der Ausbildung – Übergang wohin? Strategien zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa. November 1999
- Leitner, Helga: Gastarbeiter in der städtischen Gesellschaft. Segregation, Integration und Assimilation von Arbeitsmigranten. Am Beispiel jugoslawischer Gastarbeiter in Wien, Frankfurt/New York 1983
- Magistrat der Stadt Wien MA57 Frauenbüro: Wiener Mädchenbericht. Zahlen und Fakten. In: Schriftenreihe Frauen. Band 6 / Teil 1. Wien: 1999
- Magistratsdirektion Eu-Förderungen (Hg.): Wien URBAN. Wien: MD-EUF 1998
- Mitterauer, Lukas / Reiter, Walter: Zwischenevaluierung URBAN-Wien Gürtel Plus. Wien: L&R Sozialforschung 1998
- ÖSTAT: ISIS Datenbank
- ÖSTAT: Regionaldaten aus der Lohnsteuerstatistik. Wien: 1997
- ÖSTAT: Arbeitsstättenzählung 1991. Hauptergebnisse Wien. Beiträge zur österreichischen Statistik 1.050/9, Wien: 1996

- ÖSTAT: Volkszählung 1991. Hauptergebnisse I Wien. Beiträge zur österreichischen Statistik 1.030/9, Wien: 1993
- ÖSTAT: Volkszählung 1991. Hauptergebnisse II Wien. Beiträge zur österreichischen Statistik 1.030/19, Wien: 1995
- Österreichisches Institut für Raumplanung: Gutachten: Integration von Ausländern und AusländerInnen in Österreich. Teilbericht 3. Auswertung der Statistik der Arbeitsmarktverwaltung über die Ausländerbeschäftigung während der vergangenen 20 Jahre. Wien:1993
- Österreichisches Institut für Raumplanung: Gutachten: Integration von Ausländern und AusländerInnen in Österreich. Teilbericht 4. Betriebsbefragung. Wien:1994
- Österreichisches Institut für Raumplanung: Integration von Ausländern und AusländerInnen in Österreich. Kurzfassung. Übersicht über demographische Strukturmerkmale, Berufstätige, Beschäftigungsverhältnisse sowie Integration und Qualifikation durch Betriebe. Wien:1995
- Österreichisches Institut für Raumplanung: Integration von Ausländern und AusländerInnen in Österreich. Teilbericht 2.1. Auswertungen der Volkszählung 1991: Anzahl, Geschlecht, Altersstruktur, Staatsbürgerschaft und regionale Verteilung der Ausländer. Wien:1993
- Österreichisches Institut für Raumplanung: Integration von Ausländern und AusländerInnen in Österreich. Teilbericht 2.2. Wien:1995
- Österreichisches Institut für Raumplanung: Integration von Ausländern und AusländerInnen in Österreich. Teilbericht 2.3. Wien:1995
- Österreichisches Statistisches Zentralamt: Statistische Nachrichten 10/1999. Wien 1999
- Österreichisches Statistisches Zentralamt: Statistische Nachrichten 11/1999. Wien 1999
- Pflegerl, Siegfried: Gastarbeiter zwischen Integration und Abstoßung. Wien-München: 1977
- Pusch, B.: Die Lebenswelt türkischer Mädchen in Wien: Unveröffentlichte Diplomarbeit Wien: 1991.
- Statistisches Amt der Stadt Wien MA66: Bevölkerungsevidenz der Stadt Wien Stand 31.12.1998, 31.12.1999
- Statistisches Amt der Stadt Wien MA66: Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 1998. Wien 1999
- Synthesis: Daten zur regionalen Beschäftigten- und Arbeitsmarktstruktur in Wien
- URBAN-Symposium. London: Einbeziehung von Geschäften der schwarzen Bevölkerung und ethnischen Minderheiten in die wirtschaftliche Entwicklung.
- URBAN-Symposium. Marxloh: Das integrierte Handlungskonzept.
- URBAN-Symposium. Rotterdam: Regionale Beschäftigungssysteme und lokale Ökonomie.
- Wiener Integrationsfonds: MigrantInnen in Wien. Daten & Fakten & Recht (Report 98, Teil-II)
- Wiener Integrationsfonds: Ratgeber zum Aufenthaltsrecht. Wien:1999
- Wiener Integrationsfonds: Ratgeber zum Ausländerbeschäftigungsrecht. Wien:1999

13.2 Internetquellen

- <http://www.akademie-klausenhof.de/schulab.htm> (Schulabschluss für MigrantInnen)
- <http://www.bagkjs.jugendsozialarbeit.de/090200migrbericht.htm> (Zugewanderte Jugendliche)
- <http://www.bundesausländerbeauftragte.de/aktuell> (Leitlinien für Integrationsförderung)
- <http://www.diw-berlin.de/diwwbd/99-24-2.html> (Europäische Strukturpolitik und Stadterneuerung - Erfahrungen aus den neuen Bundesländern mit der Gemeinschaftsinitiative URBAN)
- <http://www.dssw.de/URBAN> (URBAN-Netzwerk Deutschland)
- <http://www.guertel.at> (URBION Projekte)
- <http://www.ils.nrw.de> (Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung des Landes Nordrhein-Westfalen. Arbeitsmarktpolitische Projekte, Vernetzung)
- <http://www.inforegio.cec.eu.int/urban> (Vernetzung URBAN International. URBAN-Pilotprojekte)
- <http://www.magwien.gv.at> (Homepage der Stadt Wien mit div. Themen)
- <http://www.migrant.at/de2.html> (Fremdengesetz 1997)
- http://www.saarbruecken.de/sbnet/08/81a/81a_urbane.htm (URBAN in Saarbrücken, Deutschland)
- <http://www.wien.gv.at/meu> (Magistratsabteilungen für EU Förderungen)
- <http://wif.wien.at> (Wiener Integrationsfonds)
- <http://www.wohnbund.at/urban> (Internationale URBAN-Tagung)
- http://www.wus-austria.org/job_bank/recht_deu.htm (AusländerInnen beschäftigungsrecht)

14 Anhang

14.1 Leitfaden AusländerInnen der 2. und 3. Generation

Einleitung

Das Institut L&R Sozialforschung führt im Auftrag vom waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) eine Studie zur Feststellung der Arbeitsmarktsituation von AusländerInnen der 2. und 3. Generation durch. Um eine gute Analyse in diesen Bereichen erstellen zu können, die dann eine Verbesserung des Arbeits- und Bildungsmarktes für AusländerInnen mit sich bringen soll, benötigen wir Ihre Mitarbeit. Es wird Ihnen von unserem Institut absoluter Datenschutz und Anonymität garantiert.

Teil A: Soziodemographische Grunddaten

Wir bitten Sie zuerst einige Daten zu Ihrer Person bekannt zu geben:

- (1) In welchem Bezirk wohnen Sie? _____Bezirk (*beiliegenden Plan zeigen und feststellen, ob der/die Befragte in der URBAN-Zone wohnhaft ist, wenn nicht, Interview beenden!*)
- (2) Seit wann leben Sie in Österreich: _____ (Jahre)
- (3) Sind Ihre Eltern nach Österreich eingewandert? K. A. JA NEIN
- (4) Sind Ihre Großeltern nach Österreich eingewandert? K. A. JA NEIN
- (5) 2. Generation 3. Generation (vom Interviewer zu definieren)
- (6) Alter: _____ (Jahre)
- (7) Geschlecht: männlich weiblich
- (8) Geburtsland: _____
- (9) Religion: _____
- (10) Familienstand:
- ledig verheiratet in Partnerschaft lebend geschieden sonstiges
- (11) Anzahl der Kinder: keine 1-2 3-4 5 und mehr
- (12) Herkunftsland der Eltern: _____ Stadt Land
- (13) Anzahl der Geschwister: keine 1-2 3-4 5 und mehr

Teil B: Soziale Situation

(1) Leben Sie noch bei Ihren Eltern? K. A. JA NEIN

Fragen B2-B5 nur für Befragte, die eine eigene Wohnung haben!

(2) Wenn **nicht**, wann sind Sie von Zuhause ausgezogen? _____ (Jahre)

(3) Wieviel Quadratmeter hat **Ihre** Wohnung? _____

(4) Wieviel kostet sie im Monat? _____ öS (*ohne Gas/ Strom/ Telefon*)

(5) Wie viele Personen leben dort mit Ihnen? (*inklusive Befragte(r)*)

K. A. wohne alleine 1-2 3-4 5 und mehr

(6) Falls Sie bereits Kinder haben, wie ist/ wurde die Kinderbetreuung geregelt? (*Mehrfachantworten*)

K. A.

selbst

PartnerIn

gemeinsam mit dem PartnerIn

Eltern/ Schwiegereltern o.ä.

Kindergarten

private Kinderbetreuung

anderes: _____

(7) Wie gestalten Sie Ihre Freizeit? _____

(8) Mit wem gestalten Sie vorwiegend Ihre Freizeit? _____

(9) Sind Sie Mitglied in einem oder mehreren Verein(en)? Wenn **ja**, bei welchem(n)?

K. A.

JA, bei: _____

NEIN

Teil C: Rechtliche Situation

Nun kommen wir zu Fragen, die Ihre rechtliche Situation betreffen. Bitte sagen Sie uns:

(1) Welche Staatsangehörigkeit haben Sie und Ihre Eltern?

Befragte(r): K. A. österreichisch türkische bosnische andere: _____

Eltern: K. A. österreichisch türkische bosnische andere: _____

(2) Wenn Sie **keine österreichische Staatsbürgerschaft** haben, verfügen Sie über eine Aufenthaltsbewilligung? Seit wann?

- K. A. JA, seit _____ (Monat/ Jahr **ankreuzen**) NEIN
 K. A. befristet auf: _____ (Monat/ Jahr **ankreuzen**) unbefristet

(3) Verfügen Sie über eine: (**Mehrfachantworten**)

- | | | |
|--------------------|--|----------------------------|
| Arbeitsbewilligung | <input type="radio"/> K. A. <input type="radio"/> JA, seit _____ (Monat/ Jahr ankreuzen) | <input type="radio"/> NEIN |
| Arbeitserlaubnis | <input type="radio"/> K. A. <input type="radio"/> JA, seit _____ (Monat/ Jahr ankreuzen) | <input type="radio"/> NEIN |
| Befreiungsschein | <input type="radio"/> K. A. <input type="radio"/> JA, seit _____ (Monat/ Jahr ankreuzen) | <input type="radio"/> NEIN |
| Studentenvisum | <input type="radio"/> K. A. <input type="radio"/> JA, seit _____ (Monat/ Jahr ankreuzen) | <input type="radio"/> NEIN |
| anderes: _____ | <input type="radio"/> K. A. <input type="radio"/> JA, seit _____ (Monat/ Jahr ankreuzen) | <input type="radio"/> NEIN |

(4) Beziehen Sie finanzielle Unterstützung, die Sie vom Staat (**nicht Familie**) bekommen? (**nicht Arbeitslosengeld/ Notstand/ Karenz**) (**Mehrfachantworten**)

- | | | | |
|------------------|-----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Mietbeihilfe | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |
| Sozialhilfe | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |
| Familienbeihilfe | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |
| Schülerbeihilfe | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |
| Stipendium | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |
| anderes: _____ | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |

(5) Welche finanzielle Unterstützung würden Sie dringend benötigen? (**Mehrfachantworten**) (**nicht Arbeitslosengeld/ Notstand/ Karenz**)

- | | | | |
|------------------|-----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Mietbeihilfe | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |
| Sozialhilfe | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |
| Familienbeihilfe | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |
| Schülerbeihilfe | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |
| Stipendium | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |
| anderes: _____ | <input type="radio"/> K. A. | <input type="radio"/> JA | <input type="radio"/> NEIN |

(6) Haben oder hatten Sie oder Ihre Verwandten rechtliche Probleme (z.B.: Mietrecht, Strafrecht)? Wenn **ja**, welche?

- K. A.
 JA: _____

 NEIN

(7) Haben oder hatten Sie oder Ihre Verwandten Probleme mit dem Fremdenrecht? Wenn **ja**, welche?

- K. A.
 JA: _____

 NEIN

(8) Was sollte Ihrer Meinung nach am Fremdenrecht verbessert werden? _____

—
(9) Haben oder hatten Sie oder Ihre Verwandten Probleme mit dem AusländerInnenbeschäftigungsrecht? Wenn **ja**, welche?

₁ K. A.

₂ JA: _____

—
₃ NEIN

(10) Was sollte Ihrer Meinung nach am AusländerInnenbeschäftigungsrecht verbessert werden?

—

Teil D: Schulische und berufliche Ausbildung, Zusatzausbildungen

In diesem Abschnitt geht es darum, Ihre schulische und berufliche Ausbildung festzustellen. Bitte beantworten Sie uns:

(a) Schulbildung:

(1) Welche Schulbildung haben Sie abgeschlossen? (*Mehrfachantworten*)

	Im Ausland			In Österreich		
<input type="radio"/> ₁ Volksschule	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₂ Hauptschule	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₃ Polytechnische Schule	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₄ BMS	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₅ Lehre	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₆ AHS	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₇ BHS	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₈ Hochschulabschluss	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₉ andere: _____	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN

(2) Haben Sie eine Schule abgebrochen? Wenn **ja**, welche? (*Mehrfachantworten*)

	Im Ausland			In Österreich		
<input type="radio"/> ₁ Volksschule	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₂ Hauptschule	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₃ Polytechnische Schule	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₄ BMS	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₅ Lehre	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₆ AHS	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₇ BHS	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN

- ₈ Hochschulabschluss ₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN ₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN
 ₉ andere: _____ ₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN ₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(3) Warum haben Sie diese Schule(n) abgebrochen? _____

(4) Hätten Sie gerne andere Schulen besucht? Wenn ja, welche? (Mehrfachantworten)

	Im Ausland			In Österreich		
<input type="radio"/> ₁ Volksschule	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₂ Hauptschule	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₃ Polytechnische Schule	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₄ BMS	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₅ Lehre	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₆ AHS	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₇ BHS	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₈ Hochschulabschluss	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
<input type="radio"/> ₉ andere: _____	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN

(5) Wenn Sie gerne eine andere Schule besucht hätten, warum war es nicht möglich, diese Ausbildung zu erwerben? _____

(b) Berufsausbildung:

(1) Wenn eine oder mehrere Berufsausbildungen begonnen wurden, bitte in die Tabelle einfügen, welche Berufe das sind:

Nr.	1	2	3
Beruf (z.B.: MechanikerIn)			
abgeschlossen	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN
auch ausgeübt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ TEILWEISE <input type="radio"/> ₄ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ TEILWEISE <input type="radio"/> ₄ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ TEILWEISE <input type="radio"/> ₄ NEIN
Was machen / machten Sie dort? Art der Tätigkeit (z.B.: schweißen)			
Dauer der beruflichen Tätigkeit (Monat/ Jahr)			
wird aktuell ausgeübt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN

(2) Wenn Berufsausbildungen **abgeschlossen** wurden, aber **nicht ausgeübt**, warum war das so?

Für:

Nr.1: _____

Nr.2: _____

Nr.3: _____

(3) Wenn Berufsausbildungen **abgebrochen** wurden, warum war das so? Für:

Nr.1: _____

Nr.2: _____

Nr.3: _____

(4) Wenn Berufsausbildungen **abgebrochen** wurden, aber **trotzdem ausgeübt** wurden, beschreiben Sie bitte, warum Sie diesen Berufen trotzdem nachgehen/ nachgegangen sind. Für:

Nr.1: _____

Nr.2: _____

Nr.3: _____

(5) Üben oder haben Sie **ohne Berufsausbildung** Tätigkeiten ausgeübt?

Nr.	1	2	3
Was haben Sie gemacht? Art der Tätigkeit z.B.: schweißen			
Dauer der Tätigkeit (Monat/ Jahr)			
wird aktuell - ausgeübt	<input type="radio"/> K. A <input type="radio"/> JA <input type="radio"/> NEIN	<input type="radio"/> K. A <input type="radio"/> JA <input type="radio"/> NEIN	<input type="radio"/> K. A <input type="radio"/> JA <input type="radio"/> NEIN

(6) Haben Sie Fähigkeiten, die Sie beruflich nicht verwenden können? Wenn **ja**, welche sind das?

(7) Was fehlt Ihnen zusätzlich (z.B.: Ausbildung), damit Sie mit diesen Fähigkeiten einen Beruf ausüben könnten?

(8) Wenn Sie Schul- oder Berufsausbildungen im Ausland abgeschlossen haben, wurden diese in Österreich anerkannt?

K. A.

JA

NEIN

(9) Wenn **nein**, welche abgeschlossenen Ausbildungen wurden nicht anerkannt? _____

(c) Zusatzausbildungen

(1) Haben Sie nach der Schule an Kursen, Zusatzausbildungen oder Seminaren teilgenommen?

₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(2) Wenn **nein**, beschreiben Sie bitte, warum Sie an solchen nicht teilnehmen konnten, was hat Sie daran gehindert? _____

(3) Wenn **ja**, geben Sie bitte für folgende Tabelle ein:

	Kurs 1	Kurs 2	Kurs 3
JA	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ abgeschlossen <input type="radio"/> ₃ abgebrochen	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ abgeschlossen <input type="radio"/> ₃ abgebrochen	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ abgeschlossen <input type="radio"/> ₃ abgebrochen
Titel des Kurses z.B.: EDV für AnfängerInnen			
Bei: (Träger)	<input type="radio"/> ₁ BFI <input type="radio"/> ₂ WIFI <input type="radio"/> ₃ Integrationshaus <input type="radio"/> ₄ Teamwork <input type="radio"/> ₅ VHS (Polycollege) <input type="radio"/> ₆ Uni <input type="radio"/> ₇ Andere: _____	<input type="radio"/> ₁ BFI <input type="radio"/> ₂ WIFI <input type="radio"/> ₃ Integrationshaus <input type="radio"/> ₄ Teamwork <input type="radio"/> ₅ VHS (Polycollege) <input type="radio"/> ₆ Uni <input type="radio"/> ₇ Andere: _____	<input type="radio"/> ₁ BFI <input type="radio"/> ₂ WIFI <input type="radio"/> ₃ Integrationshaus <input type="radio"/> ₄ Teamwork <input type="radio"/> ₅ VHS (Polycollege) <input type="radio"/> ₆ Uni <input type="radio"/> ₇ Andere: _____
Mit welchem damit verbundenen persönlichen Ziel ?	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Geld <input type="radio"/> ₃ berufl. Verbesserung <input type="radio"/> ₄ persönliches Interesse <input type="radio"/> ₅ kein Ziel <input type="radio"/> ₆ Andere: _____	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Geld <input type="radio"/> ₃ berufl. Verbesserung <input type="radio"/> ₄ persönliches Interesse <input type="radio"/> ₅ kein Ziel <input type="radio"/> ₆ Andere: _____	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Geld <input type="radio"/> ₃ berufl. Verbesserung <input type="radio"/> ₄ persönliches Interesse <input type="radio"/> ₅ kein Ziel <input type="radio"/> ₆ Andere: _____
Finanziert von:	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ war kostenlos <input type="radio"/> ₃ selbst bezahlt <input type="radio"/> ₄ Verwandte/ PartnerIn <input type="radio"/> ₅ AMS <input type="radio"/> ₆ waff <input type="radio"/> ₇ Betrieb <input type="radio"/> ₈ Andere: _____	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ war kostenlos <input type="radio"/> ₃ selbst bezahlt <input type="radio"/> ₄ Verwandte/ PartnerIn <input type="radio"/> ₅ AMS <input type="radio"/> ₆ waff <input type="radio"/> ₇ Betrieb <input type="radio"/> ₈ Andere: _____	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ war kostenlos <input type="radio"/> ₃ selbst bezahlt <input type="radio"/> ₄ Verwandte/ PartnerIn <input type="radio"/> ₅ AMS <input type="radio"/> ₆ waff <input type="radio"/> ₇ Betrieb <input type="radio"/> ₈ Andere: _____

(4) Haben Sie das Gefühl, dass der Besuch dieser Maßnahme(n) einen beruflichen Nutzen für Sie hat?

₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(5) Wenn Sie solche schon in Anspruch genommen haben, wie zufrieden waren Sie mit folgenden Aspekten?

Beratung und Betreuung der durchführenden Stellen	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
Zugang zu Informationen	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
Inhalte der Kurse	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
Unterrichtszeiten pro Tag	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
Dauer der Kurse	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
TrainerIn	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
Kinderbetreuung	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
Sonstiges: _____ _____	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden

(6) An welchen Kursen und Maßnahmen würden Sie noch gerne teilnehmen? *(Nur Kurse/ Maßnahmen aufschreiben, die auch für die berufliche Situation relevant sein könnten)*

Teil E: Berufliche Motivation und subjektive Perspektiven

(1) Wenn Sie Fragen bezüglich Ihres Berufes/ Arbeitslosigkeit/ Lehrstelle haben, von welchen Beratungsstellen lassen Sie sich informieren? *(Mehrfachantworten)*

- ₁ AMS
- ₂ diverse Beratungsstellen (z.B.: Integrationshaus)
- ₃ Gewerkschaft
- ₄ Arbeiterkammer
- ₅ sonstiges: _____

(2) Welche Bedeutung hat eine berufliche Erwerbstätigkeit für Sie? *(Mehrfachantworten)*

- ₁ K. A.
- ₂ Mittel zum Zweck (Einkommen)
- ₃ Möglichkeit, Fähigkeiten und Qualifikationen anzuwenden
- ₄ Beruf als Integration in die Gesellschaft
- ₅ Beruf ist eher nebensächlich, anderes ist wichtiger
- ₆ sonstiges: _____

(3) Wie schätzen Sie persönlich Ihre Chancen am Arbeitsmarkt ein?

- ₁ sehr gut ₂ gut ₃ neutral ₄ eher schlecht ₅ schlecht

(4) Warum: _____

—

(5) Wo wollen Sie in den nächsten 5 Jahren beruflich stehen, wo wollen Sie arbeiten? _____

—

—

(6) Wie wollen Sie diese Ziele erreichen? _____

—

(7) Sind Sie bereit, dafür auch Kurse zu absolvieren?

- ₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(8) Können Sie mit der Unterstützung Ihrer Familie rechnen?

- ₁ K. A. ₂ JA ₃ TEILWEISE ₄ NEUTRAL ₅ NEIN

Teil F: Nur für Beschäftigte:

Situation am Arbeitsplatz und im Unternehmen

Wir bitten Sie nun, einige Fragen zu Ihrem Berufsleben zu beantworten.

Wenn Sie gegenwärtig ein oder mehrere Beschäftigungsverhältnisse haben, geben Sie bitte an:

(1) Die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse: _____

(2) Als was arbeiten Sie, welche(n) Beruf(e) üben Sie aus? _____

—

(3) Arbeiten Sie schon immer in diesem(n) Beruf(en)?

Arbeit 1			Arbeit 2			Arbeit 3		
<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN

(4) Wenn **nein**, warum haben Sie gewechselt? Für:

Arbeit 1: _____

Arbeit 2: _____

Arbeit 3: _____

(5) Welche Erfahrungen haben Sie damals während Ihrer Jobsuche gemacht? _____

(6) Wie lange sind Sie in der(n) jetzigen Arbeit(en) schon tätig? (**Monat oder Jahr ankreuzen**)
 Arbeit 1: _____(Monat/ Jahr) Arbeit 2: _____(Monat/ Jahr) Arbeit 3: _____(Monat/ Jahr)

(7) Befindet(en) sich Ihre Arbeitsstelle(n) in Ihrem Wohnbezirk?

Arbeit 1			Arbeit 2			Arbeit 3		
<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN

Bitte beschreiben Sie Ihr(e) gegenwärtiges/ gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis(se): (**maximal 3 beschreiben lassen**)

(8) Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie? Geben Sie bitte die durchschnittlichen Wochenstunden vom letzten Monat an.

Arbeit 1: _____Wochenstunden

Arbeit 2: _____Wochenstunden

Arbeit 3: _____Wochenstunden

(9) Welches Arbeitsverhältnis haben Sie? (**Schwarzarbeit nicht extra erfragen, ergibt sich vielleicht aus dem Gespräch, dann Kategorie ankreuzen!**)

	Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
K. A.	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₁	<input type="radio"/> ₁
weiß nicht	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₂	<input type="radio"/> ₂
Sind Sie angestellt ?	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₃	<input type="radio"/> ₃
Erhalten Sie einen Lohnzettel ?	<input type="radio"/> ₄	<input type="radio"/> ₄	<input type="radio"/> ₄
Erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeber Krankenscheine ?	<input type="radio"/> ₅	<input type="radio"/> ₅	<input type="radio"/> ₅
Sind Sie unbefristet angestellt ?	<input type="radio"/> ₆	<input type="radio"/> ₆	<input type="radio"/> ₆
Sind Sie befristet angestellt ?	<input type="radio"/> ₇	<input type="radio"/> ₇	<input type="radio"/> ₇
Sind Sie geringfügig beschäftigt?	<input type="radio"/> ₈	<input type="radio"/> ₈	<input type="radio"/> ₈
Haben Sie einen Werkvertrag, Dienstvertrag , oder eine Honorarnote ?	<input type="radio"/> ₉	<input type="radio"/> ₉	<input type="radio"/> ₉
Schwarzarbeit	<input type="radio"/> ₁₀	<input type="radio"/> ₁₀	<input type="radio"/> ₁₀
Sonstiges: _____	<input type="radio"/> ₁₁	<input type="radio"/> ₁₁	<input type="radio"/> ₁₁

(10) Wie viele Personen arbeiten in dem(n) Unternehmen **mit Ihnen**?

Arbeit 1: _____ Personen

Arbeit 2: _____ Personen

Arbeit 3: _____ Personen

(11) Wie ist die Belegschaft in Ihrem(n) Unternehmen zusammengesetzt?

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ einzige(r) AusländerIn <input type="radio"/> ₃ mehr InländerInnen als AusländerInnen <input type="radio"/> ₄ ungefähr gleich viel InländerInnen als AusländerInnen <input type="radio"/> ₅ mehr AusländerInnen als InländerInnen <input type="radio"/> ₆ nur AusländerInnen	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ einzige(r) AusländerIn <input type="radio"/> ₃ mehr InländerInnen als AusländerInnen <input type="radio"/> ₄ ungefähr gleich viel InländerInnen als AusländerInnen <input type="radio"/> ₅ mehr AusländerInnen als InländerInnen <input type="radio"/> ₆ nur AusländerInnen	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ einzige(r) AusländerIn <input type="radio"/> ₃ mehr InländerInnen als AusländerInnen <input type="radio"/> ₄ ungefähr gleich viel InländerInnen als AusländerInnen <input type="radio"/> ₅ mehr AusländerInnen als InländerInnen <input type="radio"/> ₆ nur AusländerInnen

(12) Gibt es in Ihrer Arbeit arbeitsrechtliche Probleme?

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ keine Probleme <input type="radio"/> ₃ selten Probleme <input type="radio"/> ₄ häufig Probleme	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ keine Probleme <input type="radio"/> ₃ selten Probleme <input type="radio"/> ₄ häufig Probleme	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ keine Probleme <input type="radio"/> ₃ selten Probleme <input type="radio"/> ₄ häufig Probleme

(13) Haben Sie im Betrieb/ Betrieben eine Kontaktperson, die Sie bei Schwierigkeiten aufsuchen können?

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN

(14) Wenn ja, wer ist diese Kontaktperson?

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Betriebsrat <input type="radio"/> ₃ Vertrauensperson <input type="radio"/> ₄ andere Kontaktperson: _____ _____ <i>(nicht Name sondern Position)</i>	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Betriebsrat <input type="radio"/> ₃ Vertrauensperson <input type="radio"/> ₄ andere Kontaktperson: _____ _____ <i>(nicht Name sondern Position)</i>	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Betriebsrat <input type="radio"/> ₃ Vertrauensperson <input type="radio"/> ₄ andere Kontaktperson: _____ _____ <i>(nicht Name sondern Position)</i>

(15) Gibt es in Ihrem(n) Unternehmen einen Betriebsrat?

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN

(16) Wenn es **einen Betriebsrat gibt, fühlen Sie sich von ihm gut vertreten?**

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN

(17) Wenn Sie **keinen Betriebsrat haben, hätten Sie prinzipiell Interesse an einem Betriebsrat?**

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN

(18) Wenn ja, woran liegt es Ihrer Meinung nach, dass es noch keinen gibt?

Arbeit 1: _____

Arbeit 2: _____

Arbeit 3: _____

(Nur fragen, wenn Person schon österr. StaatsbürgerIn ist!)

(19) Wären Sie grundsätzlich bereit, als Betriebsrat zu kandidieren?

Arbeit 1			Arbeit 2			Arbeit 3		
<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN

(20) Wissen Sie, ob Sie allgemein eine Interessenvertretung als ArbeitnehmerIn haben?

₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(21) Sind Ihnen die Arbeiterkammer und der österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) bekannt?

₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(22) Wenn ja, wie wurden Sie auf diese Organisationen aufmerksam gemacht ? _____

 -

 -

(23) Wie bekannt sind Ihnen folgende Serviceangebote der Arbeiterkammer?

Serviceangebot	Bekanntheitsgrad	Wurde in Anspruch genommen?	Zufriedenheitsgrad	In Anspruchnahme der Serviceangebote durch:
Rechtsberatung	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Selbst <input type="radio"/> ₃ Familienmitglied <input type="radio"/> ₄ Bekannte(r)
Rechtsvertretung	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Selbst <input type="radio"/> ₃ Familienmitglied <input type="radio"/> ₄ Bekannte(r)
Service für Lehrlinge	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Selbst <input type="radio"/> ₃ Familienmitglied <input type="radio"/> ₄ Bekannte(r)
Weiterbildung	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Selbst <input type="radio"/> ₃ Familienmitglied <input type="radio"/> ₄ Bekannte(r)
Förderungen	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Selbst <input type="radio"/> ₃ Familienmitglied <input type="radio"/> ₄ Bekannte(r)
sonstiges: _____ _____	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ Selbst <input type="radio"/> ₃ Familienmitglied <input type="radio"/> ₄ Bekannte(r)

--	--	--	--	--

(24) Sind Sie Mitglied in der Gewerkschaft?

- ₁ K. A.
- ₂ JA
- ₃ NEIN
- ₄ Bin **ausgetreten**, weil: _____

(25) Falls **ja**, bei welcher Gewerkschaft?

- ₁ K. A.
- ₂ GW der Privatangestellten
- ₃ GW Öffentlicher Dienst
- ₄ GW der Gemeindebediensteten
- ₅ GW Kunst, Medien, freie Berufe
- ₆ GW Bau – Holz
- ₇ GW der ChemiearbeiterInnen
- ₈ GW der EisenbahnerInnen
- ₉ GW Druck und Papier
- ₁₀ GW Handel, Transport, Verkehr
- ₁₁ GW Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst
- ₁₂ GW der Post- und Fernmeldebediensteten
- ₁₃ GW Agrar-Nahrung-Genuß
- ₁₄ GW Metall-Bergbau-Energie
- ₁₅ GW Textil, Bekleidung, Leder

(26) Wenn Sie **kein Mitglied** sind, möchten Sie:

- ₁ K. A.
- ₂ **Mitglied werden**
- ₃ **wieder Mitglied werden**
- ₄ **kein Mitglied** werden

(27) Wie wurde Ihr Lohn festgelegt?

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ muss ich selbst aushandeln <input type="radio"/> ₃ richtet sich nach dem Kollektivvertrag <input type="radio"/> ₄ Fremdbestimmung <input type="radio"/> ₅ weiß nicht	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ muss ich selbst aushandeln <input type="radio"/> ₃ richtet sich nach dem Kollektivvertrag <input type="radio"/> ₄ Fremdbestimmung <input type="radio"/> ₅ weiß nicht	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ muss ich selbst aushandeln <input type="radio"/> ₃ richtet sich nach dem Kollektivvertrag <input type="radio"/> ₄ Fremdbestimmung <input type="radio"/> ₅ weiß nicht

(28) Gibt es für Ihren Bereich einen gültigen Kollektivvertrag?

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN <input type="radio"/> ₄ weiß nicht	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN <input type="radio"/> ₄ weiß nicht	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN <input type="radio"/> ₄ weiß nicht

(29) Entspricht Ihr Einkommen dem kollektivvertraglich festgelegten Mindesteinkommen?

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ entspricht <input type="radio"/> ₃ ist höher <input type="radio"/> ₄ ist niedriger <input type="radio"/> ₅ weiß nicht	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ entspricht <input type="radio"/> ₃ ist höher <input type="radio"/> ₄ ist niedriger <input type="radio"/> ₅ weiß nicht	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ entspricht <input type="radio"/> ₃ ist höher <input type="radio"/> ₄ ist niedriger <input type="radio"/> ₅ weiß nicht

(30) Haben Sie in Ihrem/n gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnis(sen) die Möglichkeit, aufzusteigen? (*maximal 3 beschreiben lassen*)

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA Wenn ja , was könnten Sie später einmal in diesem/n Unternehmen werden? _____ _____ _____ <input type="radio"/> ₃ NEIN Warum nicht? _____ _____ _____	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA Wenn ja , was könnten Sie später einmal in diesem/n Unternehmen werden? _____ _____ _____ <input type="radio"/> ₃ NEIN Warum nicht? _____ _____ _____	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA Wenn ja , was könnten Sie später einmal in diesem/n Unternehmen werden? _____ _____ _____ <input type="radio"/> ₃ NEIN Warum nicht? _____ _____ _____

(31) Wenn **ja**, unterscheiden sich Ihre Aufstiegschancen von denen Ihrer inländischen ArbeitskollegInnen? (*maximal 3 beschreiben lassen*)

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN Wenn ja , warum? _____ _____ _____ _____	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN Wenn ja , warum? _____ _____ _____ _____	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN Wenn ja , warum? _____ _____ _____ _____

(32) Fühlen Sie sich in Ihrem Job(s) ausreichend ausgebildet?

₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(33) Würden Sie für Ihre(n) Job(s) Qualifizierungsangebote in Anspruch nehmen?

₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(34) Gibt es in Ihrem(n) Unternehmen Weiterbildungsmöglichkeiten?

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN

(35) Wenn **ja**, für wen wird die betriebliche Weiterbildung angeboten?

Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ für alle <input type="radio"/> ₃ nur für inländische MitarbeiterInnen <input type="radio"/> ₄ nur für ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ für alle <input type="radio"/> ₃ nur für inländische MitarbeiterInnen <input type="radio"/> ₄ nur für ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ für alle <input type="radio"/> ₃ nur für inländische MitarbeiterInnen <input type="radio"/> ₄ nur für ausländische MitarbeiterInnen

(36) Welche Vorschläge haben Sie für die Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung? _____

(37) Glauben Sie, dass allgemein ein Betriebsrat die Weiterbildung in Ihrem Beruf positiv beeinflusst/ beeinflussen könnte?

Arbeit 1			Arbeit 2			Arbeit 3		
<input type="radio"/> K. A.	<input type="radio"/> JA	<input type="radio"/> NEIN	<input type="radio"/> K. A.	<input type="radio"/> JA	<input type="radio"/> NEIN	<input type="radio"/> K. A.	<input type="radio"/> JA	<input type="radio"/> NEIN

(38) Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen in Ihrer Arbeit? Vergeben Sie bitte Noten zwischen 1 und 5 (**Schulnoten**), wobei 1 = sehr zufrieden und 5 = nicht zufrieden bedeutet.

	Arbeit 1	Arbeit 2	Arbeit 3
interessante Arbeit			
Einkommen			
Gesundheitsbedingungen in der Arbeit (Lärm, Geruchsbelästigung, usw.)			
Sicherheit vor Arbeitsverlust			
Gleichberechtigung			
Arbeitsklima			
Aufstiegsmöglichkeiten			
mit der Arbeit insgesamt			
sonstiges: _____			

(39) Haben Sie Vorschläge zur Verbesserung Ihrer Arbeitssituation? _____

Teil G: Nur für Arbeitslose und Lehrstellensuchende:

Situation bei der Arbeit- und Lehrstellensuche

Jetzt kommen wir zu Fragen, die Ihre Arbeitslosigkeit/ Lehrstellensuche betreffen. Wir bitten Sie, folgende Fragen zu beantworten:

(1) Sind Sie: K. A. arbeitslos Lehrstelle suchend

(2) Wie lange sind Sie schon arbeitslos/ Lehrstelle suchend? Seit: _____ (Monat/ Jahr **ankreuzen**)

(3) Sind/ Haben Sie vor der Arbeitslosigkeit:

K. A.

Kinder betreut

in die Schule gegangen

im Ausland gewesen

beschäftigt gewesen

sonstiges: _____

(4) Wenn Sie **bereits gearbeitet** haben, warum haben Sie Ihren letzten Arbeitsplatz verloren?

—

—

(5) Beziehen Sie:

- ₁ K. A. ₂ Arbeitslosengeld ₃ Notstandshilfe ₄ Sozialhilfe

(6) Hat es mit dem Bezug des Arbeitslosengeldes / der Notstandshilfe / der Sozialhilfe bisher Probleme gegeben? ₁ K. A. ₂ JA ₃ Nein

(7) Wenn **ja**, welche: _____

(8) Wie wichtig ist Ihnen ein Arbeitsplatz / eine Lehrstelle?

- ₁ K. A. ₂ sehr wichtig ₃ wichtig ₄ weniger wichtig ₅ unwichtig

(9) Auf welche Weise suchen Sie einen neuen Arbeitsplatz/ eine Lehrstelle beziehungsweise von wem lassen Sie sich unterstützen? (**Mehrfachantworten**)

- ₁ K. A.
- ₂ durch Bekannte und Verwandte
- ₃ durch direktes Bewerben bei den Firmen
- ₄ durch Lesen von Inseraten und ähnlichen Informationen
- ₅ durch den Kontakt mit dem AMS
- ₆ durch das Jobcenter
- ₇ von anderen Beratungsstellen (Ausländerberatungsstellen, Gewerkschaften)
- ₈ durch sonstige Aktivitäten: _____

(10) Wie fühlen Sie sich von den Einrichtungen und Beratungsangeboten, die Sie in Anspruch genommen haben, betreut? (**Bitte für jede Einrichtung angeben, z.B.: AMS, div. Beratungsstellen**)

Beratungsstelle					
	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ befriedigend	<input type="radio"/> ₄ weniger gut	<input type="radio"/> ₅ schlecht
	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ befriedigend	<input type="radio"/> ₄ weniger gut	<input type="radio"/> ₅ schlecht
	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ befriedigend	<input type="radio"/> ₄ weniger gut	<input type="radio"/> ₅ schlecht
	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ befriedigend	<input type="radio"/> ₄ weniger gut	<input type="radio"/> ₅ schlecht
	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ befriedigend	<input type="radio"/> ₄ weniger gut	<input type="radio"/> ₅ schlecht

(11) Wie häufig bekommen Sie vom AMS Stellenangebote?

- ₁ K. A. ₂ sehr häufig ₃ häufig ₄ selten ₅ nie

(12) Welche Erfahrungen haben Sie bisher bei der Arbeitsuche/ Lehrstellensuche gemacht? Was macht Ihnen besondere Schwierigkeiten oder ärgert Sie? _____

(13) Warum haben Sie Ihrer Meinung nach bis jetzt keinen Job / Lehrstelle gefunden? _____

(14) Fühlen Sie sich für einen neuen Job ausreichend ausgebildet?

₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(15) Würden Sie für einen neuen Job Qualifizierungsangebote in Anspruch nehmen?

₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(16) Wissen Sie, ob Sie allgemein eine Interessenvertretung als Arbeitslose/r / Lehrstellensuchende/r haben?

₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(17) Sind Ihnen die Arbeiterkammer und der österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) bekannt?

₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(18) Wenn ja, wie wurden Sie auf diese Organisationen aufmerksam gemacht ? _____

(19) Wie bekannt sind Ihnen folgende Serviceangebote der Arbeiterkammer?

Serviceangebot	Bekanntheitsgrad	Wurde in Anspruch genommen?	Zufriedenheitsgrad	In Anspruchnahme der Serviceangebote durch:
Rechtsberatung	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ Selbst <input type="radio"/> ₁ Familienmitglied <input type="radio"/> ₁ Bekannte(r)
Rechtsvertretung	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ Selbst <input type="radio"/> ₁ Familienmitglied <input type="radio"/> ₁ Bekannte(r)
Service für Lehrlinge	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ Selbst <input type="radio"/> ₁ Familienmitglied <input type="radio"/> ₁ Bekannte(r)
Weiterbildung	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ Selbst <input type="radio"/> ₁ Familienmitglied <input type="radio"/> ₁ Bekannte(r)
Förderungen	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ Selbst <input type="radio"/> ₁ Familienmitglied <input type="radio"/> ₁ Bekannte(r)
Sonstiges: _____ _____ _____	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ bekannt <input type="radio"/> ₃ nicht bekannt	<input type="radio"/> ₁ K. A. <input type="radio"/> ₂ JA <input type="radio"/> ₃ NEIN	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden <input type="radio"/> ₂ zufrieden <input type="radio"/> ₃ neutral <input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden <input type="radio"/> ₅ unzufrieden	<input type="radio"/> ₁ Selbst <input type="radio"/> ₁ Familienmitglied <input type="radio"/> ₁ Bekannte(r)

(20) Sind Sie Mitglied in der Gewerkschaft?

₁ K. A.

₂ JA

₃ NEIN

₄ Bin **ausgetreten**, weil: _____

(21) Falls ja, bei welcher Gewerkschaft?

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> ₁ K. A. | <input type="radio"/> ₉ GW Druck und Papier |
| <input type="radio"/> ₂ GW der Privatangestellten | <input type="radio"/> ₁₀ GW Handel, Transport, Verkehr |
| <input type="radio"/> ₃ GW Öffentlicher Dienst | <input type="radio"/> ₁₁ GW Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst |
| <input type="radio"/> ₄ GW der Gemeindebediensteten | <input type="radio"/> ₁₂ GW der Post- und Fernmeldebediensteten |
| <input type="radio"/> ₅ GW Kunst, Medien, freie Berufe | <input type="radio"/> ₁₃ GW Agrar-Nahrung-Genuß |
| <input type="radio"/> ₆ GW Bau – Holz | <input type="radio"/> ₁₄ GW Metall-Bergbau-Energie |
| <input type="radio"/> ₇ GW der ChemiearbeiterInnen | <input type="radio"/> ₁₅ GW Textil, Bekleidung, Leder |
| <input type="radio"/> ₈ GW der EisenbahnerInnen | |

(22) Wenn Sie **kein Mitglied** sind, möchten Sie:

- ₁ K. A.
₂ **Mitglied werden**
₃ **wieder Mitglied werden**
₄ **kein Mitglied** werden

(23) Haben Sie Vorschläge für eine Erleichterung Ihrer Arbeitsuche / Lehrstellensuche? _____

Teil H: Einkommenssituation (*alle befragen*)

Nun bitten wir Sie, uns einige Fragen zu Ihrer Einkommenssituation zu beantworten:

(1) Wie hoch ist Ihr monatliches **Nettoeinkommen/ Arbeitslosengeld/ Taschengeld** in öS (*auf die Hand*)?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="radio"/> ₁ bis 1. 999 | <input type="radio"/> ₅ 8. 000-9. 999 | <input type="radio"/> ₉ 16. 000-19. 999 |
| <input type="radio"/> ₂ 2. 000-3. 999 | <input type="radio"/> ₆ 10. 000-11. 999 | <input type="radio"/> ₁₀ 20. 000-24. 999 |
| <input type="radio"/> ₃ 4. 000-5. 999 | <input type="radio"/> ₇ 12. 000-13. 999 | <input type="radio"/> ₁₁ 25. 000 und mehr |
| <input type="radio"/> ₄ 6. 000-7. 999 | <input type="radio"/> ₈ 14. 000-15. 999 | |

(2) Welche Einkommensquellen stehen Ihnen zusätzlich zu Ihrem Einkommen / Arbeitslosengeld / Taschengeld noch zur Verfügung? (*Mehrfachantworten*)

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> ₁ K. A. | <input type="radio"/> ₄ Schwarzarbeit |
| <input type="radio"/> ₂ keine | <input type="radio"/> ₅ finanzielle Unterstützung von der Familie |
| <input type="radio"/> ₃ Gelegenheitsjobs | <input type="radio"/> ₆ andere: _____ |

(3) Wie verwenden Sie hauptsächlich Ihr Einkommen? Bitte geben Sie die **drei wichtigsten** Ausgabequellen an:

- 1): _____
2): _____
3): _____

(4) Hat sich Ihr Lohnniveau während ihrem Berufsleben verändert? (*bei Arbeitslosen: vor der Arbeitslosigkeit!*)

- ₁ K. A. ₂ gleich geblieben ₃ mehr geworden ₄ weniger geworden ₅ wechselte

(5) Warum: _____

(6) Was könnte Ihre Einkommenssituation verbessern? _____

Teil I: Vorschläge zur Verbesserung der Integration

(1) Fallen Ihnen zusätzlich zu den oben genannten Vorschlägen noch allgemein Verbesserungsvorschläge ein, die Ihre persönliche und berufliche Integration in Wien erleichtern könnte?

14.2 Leitfaden UnternehmerInnenbefragung in der URBAN-Zone

Einleitung

Das Institut L&R Sozialforschung führt im Auftrag des waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) eine Studie bezüglich Feststellung der Arbeitsmarktsituation von AusländerInnen der 2. und 3. Generation durch. Um eine gute Analyse in diesen Bereichen erstellen zu können, die dann eine Verbesserung der Qualifikation von ausländischen MitarbeiterInnen mit sich bringen soll, benötigen wir Ihre Mitarbeit. Es wird Ihnen von unserem Institut absoluter Datenschutz und Anonymität garantiert.

Teil A: Fragen zur Person

Wir bitten Sie im ersten Teil des Fragebogens ein paar Fragen zu Ihrer Person bekannt zu geben.

(1) Welche Position haben Sie in diesem Unternehmen?

- ₁ BesitzerIn ₂ GeschäftsführerIn

(2) Alter: _____

(3) Geschlecht: ₁ männlich ₂ weiblich

(4) Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

- ₁ K. A. ₂ österreichisch ₃ türkische ₄ bosnische ₅ andere: _____

(5) Welche höchste abgeschlossene Schulbildung haben Sie?

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> ₁ Volksschule | <input type="radio"/> ₆ AHS |
| <input type="radio"/> ₂ Hauptschule | <input type="radio"/> ₇ BHS |
| <input type="radio"/> ₃ Polytechnische Schule | <input type="radio"/> ₈ Hochschulabschluss |
| <input type="radio"/> ₄ Lehre | <input type="radio"/> ₉ andere: _____ |
| <input type="radio"/> ₅ BMS | |

Teil B: Allgemeine Fragen zum Unternehmen

Wir bitten Sie, einige Fragen bezüglich Ihres Unternehmens zu beantworten.

(1) Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen an? _____

(2) Wie viele MitarbeiterInnen beschäftigt Ihr Unternehmen?

- ₁ K.A.
- ₂ 1-5
- ₃ 6-10
- ₄ 11-25
- ₅ 26 und mehr

(3) In welchen Bereichen sind Ihre MitarbeiterInnen beschäftigt? (**Büro, Lager, Verkauf, Service, Organisation, Reinigung, etc.**) (*Mehrfachantworten*)

Unternehmensbereich	Tätigkeit im Betrieb	inländisch (Anzahl) ausländisch (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)
	<input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit	inländisch: _____ (Anzahl) ausländisch: _____ (Anzahl)

- (4) Von welcher Interessenvertretung wird Ihr Unternehmen vertreten und wie sind Sie mit der Unterstützung durch diese zufrieden?

Wirtschaftskammer Österreich / Sektionen					
Gewerbe und Handwerk	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ genügend	<input type="radio"/> ₅ nicht genügend
Industrie	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ genügend	<input type="radio"/> ₅ nicht genügend
Handel	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ genügend	<input type="radio"/> ₅ nicht genügend
Geld-Kredit und Versicherungswesen	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ genügend	<input type="radio"/> ₅ nicht genügend
Verkehr	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ genügend	<input type="radio"/> ₅ nicht genügend
Tourismus	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ genügend	<input type="radio"/> ₅ nicht genügend
Sonstige Interessenvertretungen					
sonstige: _____ _____	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ genügend	<input type="radio"/> ₅ nicht genügend
sonstige: _____ _____	<input type="radio"/> ₁ sehr gut	<input type="radio"/> ₂ gut	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ genügend	<input type="radio"/> ₅ nicht genügend

INTERVIEWERIN: BITTE DEFINIEREN

₁ Unternehmen beschäftigt AusländerInnen

Wenn UnternehmerIn **AusländerInnen** beschäftigt weiter zu **Teil C**

₂ Unternehmen beschäftigt keine AusländerInnen

Wenn UnternehmerIn **keine AusländerInnen** beschäftigt weiter zu **Teil D**

Teil C: Nur für Betriebe die AusländerInnen beschäftigen

Teil Ca: AusländerInnen im Betrieb

Dieser Teil beschäftigt sich mit dem Thema AusländerInnen im Betrieb. Bitte sagen Sie uns:

(1) Wie zufrieden sind Sie mit Ihren **ausländischen** MitarbeiterInnen?

MitarbeiterInnen	Zufriedenheitsgrad					
leitende MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ K.A.	<input type="radio"/> ₂ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₃ zufrieden	<input type="radio"/> ₄ teils//teils	<input type="radio"/> ₅ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₆ unzufrieden
qualifizierte MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ K.A.	<input type="radio"/> ₂ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₃ zufrieden	<input type="radio"/> ₄ teils//teils	<input type="radio"/> ₅ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₆ unzufrieden
angelernte MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ K.A.	<input type="radio"/> ₂ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₃ zufrieden	<input type="radio"/> ₄ teils//teils	<input type="radio"/> ₅ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₆ unzufrieden

Teil Cb: Soziales Klima im Unternehmen

(1) Beschreiben Sie das Klima in Ihrem Unternehmen. Wie würden Sie sagen, ist die Stimmung in Ihrer Firma zwischen:

zwischen	Bewertung			
Vorgesetzten und MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ geschäftlich	<input type="radio"/> ₂ kollegial	<input type="radio"/> ₃ freundschaftlich	<input type="radio"/> ₄ sonstiges: _____
MitarbeiterInnen untereinander	<input type="radio"/> ₁ geschäftlich	<input type="radio"/> ₂ kollegial	<input type="radio"/> ₃ freundschaftlich	<input type="radio"/> ₄ sonstiges: _____
Inländische und ausländische MitarbeiterInnen untereinander	<input type="radio"/> ₁ geschäftlich	<input type="radio"/> ₂ kollegial	<input type="radio"/> ₃ freundschaftlich	<input type="radio"/> ₄ sonstiges: _____
ausländische MitarbeiterInnen untereinander	<input type="radio"/> ₁ geschäftlich	<input type="radio"/> ₂ kollegial	<input type="radio"/> ₃ freundschaftlich	<input type="radio"/> ₄ sonstiges: _____

(2) Gibt es firmenintern Schwierigkeiten zwischen Ihren ausländischen und Ihren inländischen MitarbeiterInnen? ₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(3) Wenn **ja**, was sind das für Schwierigkeiten? _____

—

(4) Welche Konfliktlösungen verwenden Sie oder Ihre Personalabteilung, um Spannungen zwischen Ihren ausländischen und inländischen MitarbeiterInnen zu lösen? _____

—

(5) Gibt es im Betrieb eine Kontaktperson, die die MitarbeiterInnen bei Schwierigkeiten aufsuchen können? ₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(6) Wenn **ja**, wer ist diese Kontaktperson für Ihre **ausländischen** MitarbeiterInnen? (**Mehrfachantworten**)

₁ K. A.

₂ Betriebsrat

₃ Vertrauensperson

₄ andere Kontaktperson: _____ (**Position angeben lassen nicht Namen!!!**)

(7) Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?

₁ K. A.

₂ JA

₃ NEIN

(8) Wenn es **keinen Betriebsrat** gibt, woran liegt das Ihrer Meinung nach?

—

—

Teil Cc: Aus- und Berufsbildung der ausländischen MitarbeiterInnen

Hierbei geht es um die Aus- und Berufsausbildung Ihrer MitarbeiterInnen, bitte sagen Sie uns:

(1) Gibt es bei Ihren **ausländischen** MitarbeiterInnen Ausbildungsdefizite, die Ihnen besonders auffallen? ₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(2) Wenn **ja**, welche sind das? _____

—

(3) Gibt es für Ihre MitarbeiterInnen von der Firma organisierte Weiterbildungskurse?

₁ K. A.

₂ JA

₃ NEIN

(4) Wenn **ja**, für welche MitarbeiterInnen gibt es Kurse? (**Mehrfachantworten**)

inländische MitarbeiterInnen	ausländische MitarbeiterInnen
<input type="radio"/> ₁ leitende MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende MitarbeiterInnen
<input type="radio"/> ₂ qualifizierte MitarbeiterInnen (Lehrabschluss!)	<input type="radio"/> ₂ qualifizierte MitarbeiterInnen (Lehrabschluss!)
<input type="radio"/> ₃ angelernte MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₃ angelernte MitarbeiterInnen

(5) Um welche Kurse handelt es sich dabei? (Mehrfachantworten)

Kursart	Niveau des Kurses	Kurs dient zur:
O ₁ Sprachkurse	O ₁ EinsteigerInnenkurs	O ₁ Höherqualifizierung (Berufsaufstieg) O ₂ Weiterbildung im gleichen Tätigkeitsbereich
	O ₂ Fortgeschrittenkurs	O ₁ Höherqualifizierung (Berufsaufstieg) O ₂ Weiterbildung im gleichen Tätigkeitsbereich
O ₂ EDV Kurse	O ₁ EinsteigerInnenkurs	O ₁ Höherqualifizierung (Berufsaufstieg) O ₂ Weiterbildung im gleichen Tätigkeitsbereich
	O ₂ Fortgeschrittenkurs	O ₁ Höherqualifizierung (Berufsaufstieg) O ₂ Weiterbildung im gleichen Tätigkeitsbereich
O ₃ Technikkurse	O ₁ EinsteigerInnenkurs	O ₁ Höherqualifizierung (Berufsaufstieg) O ₂ Weiterbildung im gleichen Tätigkeitsbereich
	O ₂ Fortgeschrittenkurs	O ₁ Höherqualifizierung (Berufsaufstieg) O ₂ Weiterbildung im gleichen Tätigkeitsbereich
O ₄ andere: _____ _____ _____	O ₁ EinsteigerInnenkurs	O ₁ Höherqualifizierung (Berufsaufstieg) O ₂ Weiterbildung im gleichen Tätigkeitsbereich
	O ₂ Fortgeschrittenkurs	O ₁ Höherqualifizierung (Berufsaufstieg) O ₂ Weiterbildung im gleichen Tätigkeitsbereich

(6) Werden diese Kurse innerhalb der Firma abgehalten oder außerhalb?

- O₁ K. A. O₂ innerhalb O₃ teils/teils O₄ außerhalb

(7) Wer finanziert die Kurse?

- O₁ Firma
O₂ MitarbeiterInnen selbst
O₃ teils/teils
O₄ andere: _____

(8) Gibt es in Ihrem Unternehmen Aufstiegschancen für Ihre MitarbeiterInnen?

- O₁ K. A. O₂ JA O₃ NEIN

(9) Wenn ja, für wen in welchem Tätigkeitsbereich (*Lager, Management, Büro, etc.*) gilt das?

Tätigkeitsbereich	Nationalität	Tätigkeit im Betrieb
	<input type="radio"/> ₁ inländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit <input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit <input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit
	<input type="radio"/> ₂ ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit <input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit <input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit
	<input type="radio"/> ₁ inländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit <input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit <input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit
	<input type="radio"/> ₂ ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit <input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit <input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit
	<input type="radio"/> ₁ inländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit <input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit <input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit
	<input type="radio"/> ₂ ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit <input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit <input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit
	<input type="radio"/> ₁ inländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit <input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit <input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit
	<input type="radio"/> ₂ ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Tätigkeit <input type="radio"/> ₂ qualifizierte Tätigkeit <input type="radio"/> ₃ angelernte Tätigkeit

Teil Cd: Rechtliche Situation der ausländischen MitarbeiterInnen

In diesem Teil kommen wir zu Fragen, die die rechtliche Situation Ihrer ausländischen MitarbeiterInnen klären sollen. Bitte beantworten Sie uns:

(1) Beziehen Sie für die Beschäftigung Ihrer MitarbeiterInnen finanzielle Unterstützung? (*z.B.: Arbeitsmarktförderung*)

inländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN
ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ K. A.	<input type="radio"/> ₂ JA	<input type="radio"/> ₃ NEIN

(2) Wie lange sind in der Regel Ihre **ausländischen** MitarbeiterInnen bei Ihnen beschäftigt?

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> ₁ K. A. | <input type="radio"/> ₆ 3-5 Jahre |
| <input type="radio"/> ₂ unter einem Monat | <input type="radio"/> ₇ über 5 Jahre |
| <input type="radio"/> ₃ 1-6 Monate | |
| <input type="radio"/> ₄ 7-12 Monate | |
| <input type="radio"/> ₅ 1-2 Jahre | |

(3) Welcher Art sind die rechtlichen Arbeitsverhältnisse Ihrer **ausländischen** MitarbeiterInnen?
(Mehrfachantworten) (Vorsicht! Schwarzarbeit nicht nennen, ergibt sich vielleicht!!!!)

Arbeitsverhältnis	Anzahl der ausländischen MitarbeiterInnen
K. A.	
Vollzeitbeschäftigung	
Teilzeitbeschäftigung	
geringfügig angestellt	
unbefristet sozialversicherungsrechtlich angestellt	
befristet sozialversicherungsrechtlich angestellt	
Werkvertrag, Dienstvertrag, Honorarnote	
nicht angemeldet (Schwarzarbeit)	
sonstiges: _____	

(4) Kam es in Vergangenheit schon dazu, dass Sie MitarbeiterInnen kündigen mussten?

- ₁ Keine Kündigungen
- ₂ inländische MitarbeiterInnen
- ₃ ausländische MitarbeiterInnen
- ₄ sowohl als auch

(5) Wenn **ja**, was war ausschlaggebend dafür?

- ₁ rechtliche Probleme
- ₂ sprachliche Probleme
- ₃ fachliche Probleme
- ₄ finanzielle Probleme des Unternehmens
- ₅ sonstiges: _____

Teil C: Einkommen

(1) Welches Gehalts- /Lohnschema wenden Sie bei Ihren MitarbeiterInnen an?

Gehalts- /Lohnschema	Nationalität	Position
Kollektivvertrag	<input type="radio"/> ₁ inländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position
	<input type="radio"/> ₂ ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position
Leistungsentlohnung	<input type="radio"/> ₁ inländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position
	<input type="radio"/> ₂ ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position
freie Vereinbarung	<input type="radio"/> ₁ inländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position
	<input type="radio"/> ₂ ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position
sonstiges: _____ _____	<input type="radio"/> ₁ inländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position
	<input type="radio"/> ₂ ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position

Teil D: Nur für Betriebe, die KEINE AUSLÄNDERINNEN beschäftigen

Teil Da: AusländerInnen im Betrieb

(1) Sie beschäftigen keine AusländerInnen in Ihrem Unternehmen, welche Gründe haben Sie dafür? (*Mehrfachantworten*)

- ₁ K. A.
- ₂ rechtliche Beschränkungen
- ₃ mangelnde Fachkenntnisse
- ₄ mangelnde Sprachkenntnisse
- ₅ sonstiges: _____

(2) Würden Sie unter Umständen ausländische MitarbeiterInnen in Ihrem Betrieb aufnehmen?

- ₁ K. A. ₂ JA ₃ VIELLEICHT ₄ NEIN

(3) (*Bei vielleicht/nein*) Geben Sie bitte an, warum Sie **vielleicht** oder **keine** AusländerInnen aufnehmen würden (*Nicht Zutreffendes bitte streichen!!!*): _____

(4) (*Bei ja/vielleicht*): Wenn Sie ausländische MitarbeiterInnen **aufnehmen würden**, was hat Sie bislang daran gehindert? (*Nicht Zutreffendes bitte streichen!!!*) (*Mehrfachantworten*)

- ₁ K.A.
- ₂ rechtliche Situation
- ₃ kein Bedarf
- ₄ fachliche Kenntnisse
- ₅ sprachliche Kenntnisse
- ₆ sonstiges: _____

(5) Würden Sie in Ihrem Betrieb ausländische MitarbeiterInnen aufnehmen, wenn Sie dafür finanzielle Unterstützung erhielten?

- ₁ K. A. ₂ JA ₃ VIELLEICHT ₄ NEIN

Teil Db: Soziales Klima im Unternehmen

(1) Beschreiben Sie das Klima in Ihrem Unternehmen. Wie würden Sie sagen, ist die Stimmung in Ihrer Firma zwischen:

zwischen	Bewertung			
Vorgesetzten und MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ geschäftlich	<input type="radio"/> ₂ kollegial	<input type="radio"/> ₃ freundschaftlich	<input type="radio"/> ₄ sonstiges: _____ _____
MitarbeiterInnen untereinander	<input type="radio"/> ₁ geschäftlich	<input type="radio"/> ₂ kollegial	<input type="radio"/> ₃ freundschaftlich	<input type="radio"/> ₄ sonstiges: _____ _____

(2) Glauben Sie, dass Ihre jetzigen MitarbeiterInnen mit ausländischen KollegInnen Probleme hätten? ₁ K. A. ₂ JA ₃ teils/teils ₄ NEIN

(3) Wenn ja, warum? _____

(4) Haben Sie jemals ausländische MitarbeiterInnen in Ihrer Firma beschäftigt?

- ₁ K. A. ₂ JA ₃ NEIN

(5) Bitte beantworten Sie uns:

Kam es in Vergangenheit schon dazu, dass Sie MitarbeiterInnen kündigen mussten? (IN DEN LETZTEN 5 JAHREN)	Was war ausschlaggebend dafür? (Mehrfachantworten)
<input type="radio"/> ₁ keine Kündigungen	
<input type="radio"/> ₂ inländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ rechtliche Probleme <input type="radio"/> ₂ sprachliche Probleme <input type="radio"/> ₃ fachliche Probleme <input type="radio"/> ₄ finanzielle Probleme des Unternehmens <input type="radio"/> ₅ sonstiges: _____
<input type="radio"/> ₃ ausländische MitarbeiterInnen	<input type="radio"/> ₁ rechtliche Probleme <input type="radio"/> ₂ sprachliche Probleme <input type="radio"/> ₃ fachliche Probleme <input type="radio"/> ₄ finanzielle Probleme des Unternehmens <input type="radio"/> ₅ sonstiges: _____
<input type="radio"/> ₄ sowohl als auch	<input type="radio"/> ₁ rechtliche Probleme <input type="radio"/> ₂ sprachliche Probleme <input type="radio"/> ₃ fachliche Probleme <input type="radio"/> ₄ finanzielle Probleme des Unternehmens <input type="radio"/> ₅ sonstiges: _____

Teil Dc: Einkommen

(1) Welches Gehalts- /Lohnschema wenden Sie bei ihren MitarbeiterInnen an? (Mehrfachantworten)

Gehalts- /Lohnschema	Position
Kollektivvertrag	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position
Leistungsentlohnung	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position
freie Vereinbarung	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position
sonstiges: _____	<input type="radio"/> ₁ leitende Position <input type="radio"/> ₂ nicht leitende Position

(2) Wenn Sie ausländische MitarbeiterInnen einstellen würden, woran würde sich deren Lohn/Gehalt orientieren? (Mehrfachantworten)

- ₁ K. A.
 ₂ Kollektivvertrag
 ₃ Leistungsentlohnung
 ₄ freie Vereinbarung
 ₅ sonstiges: _____

ALLE BETRIEBE

Teil E: Verbesserungsvorschläge für die Ansiedlung neuer Firmen im Zielgebiet

(1) Wie zufrieden sind Sie damit, dass Sie Ihre Firma in diesem Stadtteil angesiedelt haben?

	Zufriedenheitsgrad				
Arbeitskräfteangebot	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
Höhe der Lokal- / Büromiete	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
Behörden	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
Konkurrenz	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
Erreichbarkeit für KundInnen	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
Standort allgemein	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden
sonstiges: _____	<input type="radio"/> ₁ sehr zufrieden	<input type="radio"/> ₂ zufrieden	<input type="radio"/> ₃ neutral	<input type="radio"/> ₄ weniger zufrieden	<input type="radio"/> ₅ unzufrieden

(2) Wenn Sie mit dem Standort Ihrer Firma nicht ganz zufrieden sind, was fehlt Ihrer Meinung nach, damit Sie zufriedener wären: _____

14.3 Leitfaden für die Befragung von ExpertInnen

Aufgabenbereich des/der ExpertIn

- Institution
- In welcher Funktion sind Sie tätig?
- In welchen Belangen haben Sie mit der Zielgruppe, AusländerInnen der zweiten und dritten Generation, zu tun?

Problembereiche von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation

- Was sind aus Ihrer Warte die typischen Problembereiche von AusländerInnen am Arbeitsmarkt? Und was kann man Ihrer Meinung nach dagegen tun?
- Wie sehen Sie die Perspektiven von AusländerInnen der 2. und 3. Generation auf dem Arbeitsmarkt?
- Was sind Ihrer Meinung nach die Potentiale der zweiten und dritten Generation?

Ausbildungssituation

- Was sind Ihrer Meinung nach besondere Probleme von AusländerInnen in der Aus- und Weiterbildung?
- Welche Kurse zur Weiterbildung und Qualifikation von AusländerInnen sind Ihnen bekannt? (Zuteilung, Finanzierung, Erfolg)
- Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungssituation würden Sie vorschlagen und wo würden Sie diese ansetzen?
- Was könnte man Ihrer Meinung nach zur Verbesserung von Weiterbildungskursen in Firmen tun?

Problem der Sprache

- Sprache ist offensichtlich ein berufliches und gesellschaftliches Integrationsproblem? Wie kann man dieses Ihrer Meinung nach in den Griff bekommen?
- Wie sehen sie die Chancen der Zweisprachigkeit von AusländerInnen für ihr Berufsleben?

Stellensuche

- Wie schätzen Sie das Stellenangebot (Lehrstellenangebot) für AusländerInnen ein?
- Befragte mit österreichischer Staatsbürgerschaft geben etwas häufiger an Stellenangebote zu bekommen als ausländische StaatsbürgerInnen. Wieso ist das Ihrer Meinung nach so?

- Wie kann man Ihrer Meinung nach UnternehmerInnen motivieren ausländische MitarbeiterInnen einzustellen?
- Welche Maßnahmen würden Sie vorschlagen, die das Stellenangebot für die Zielgruppe verbessern könnten?

Beratungsstruktur von AusländerInnen der zweiten Generation

- Bei beruflichen Belangen wird am häufigsten das AMS kontaktiert, andere Organisationen, darunter die Gewerkschaft nur sehr selten. Wie kann Ihrer Meinung nach die Beratung und Betreuung von AusländerInnen durch die Gewerkschaft verbessert werden?
- Immerhin fast ein Drittel der Befragten gibt an im Betrieb keine Kontaktperson zu haben und 44% der ausländischen StaatsbürgerInnen (1/3 InländerInnen) haben keine Kenntnis von der Gewerkschaft. Was kann man Ihrer Meinung nach hierbei verändern?

Rechtliche Situation

- Welchen Zusammenhang zwischen Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung und Arbeitslosigkeit gibt es Ihrer Meinung nach? (Staatsbürgerschaft, Herkunft)
- Welche Arten der rechtlichen Integration würden Sie vorschlagen, die ausländischen ArbeitnehmerInnen in Ihrer Situation helfen könnte?

Maßnahmen

- Von welchen Projektansätzen wissen Sie, dass diese eine Verbesserung von AusländerInnen am Bildungs- und Arbeitsmarkt mit sich gebracht haben? Was war/ist Ihrer Meinung nach das Besondere an diesen Ansätzen?

Barrieren in der sozialen Situation

- Welche sozialen Kriterien sind Ihrer Meinung nach für die berufliche und gesellschaftliche Schlechterstellung von AusländerInnen der zweiten und dritten Generation ausschlaggebend? Und was kann man Ihrer Meinung nach dagegen tun?

Unternehmen in der URBAN-Zone

- Wenn es um Neuansiedlungen von innovativen Firmen im Zielgebiet geht, welche Branchen und Firmengrößen wären Ihrer Meinung nach am sinnvollsten für die Beschäftigung von AusländerInnen?
- Welche Chancen und Barrieren sehen Sie in der Förderung von ethnischer Unternehmen?

Allgemein

- Welche allgemeinen Lösungsvorschläge fallen Ihnen noch ein, die die Integration von AusländerInnen der 2. und 3. Generation im URBAN-Gebiet (od. Wien) verbessern könnte?