



Donau-Universität Krems

Department für Migration und Globalisierung

Einflussfaktoren auf die regionale Integration von ZuwanderInnen und RückkehrerInnen

Anna Faustmann, Lydia Rössl, Isabella Skrivanek

Dezember 2016

Studie im Auftrag der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH



Donau-Universität Krems
Department für Migration und Globalisierung

Einflussfaktoren auf die regionale Integration von ZuwanderInnen und RückkehrerInnen

Anna Faustmann, Lydia Rössl, Isabella Skrivanek

Schriftenreihe Migration und Globalisierung
Dezember 2016

Dieser Bericht wurde vom Department für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems im Auftrag der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH erstellt.

Die in der Publikation geäußerten Ansichten liegen in der Verantwortung der Autorinnen und geben nicht notwendigerweise die Meinung der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH oder der Donau-Universität Krems wieder.

© Edition Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung

ISBN: 978-3-903150-00-3
DUK-interne Projektnummer: 281235208

Projektleitung: Gudrun Biffi

Zitierweise: Faustmann, Anna, Rössl, Lydia, Skrivanek, Isabella (2016) Einflussfaktoren auf die regionale Integration von ZuwanderInnen und RückkehrerInnen. Studie finanziert von der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).

Zusammenfassung: Das Department Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems hat im Auftrag der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH die Ergebnisse von 94 Interviews mit 101 (hoch-)qualifizierten ZuwanderInnen und RückkehrerInnen sowie 19 Fokusgruppen mit regionalen Akteuren in Oberösterreich inhaltsanalytisch ausgewertet. Hintergrund der Interviewstudie und -analyse ist, dass Oberösterreich zwar zu den Bundesländern mit vergleichsweise guter Wirtschaftsentwicklung zählt, aber nach Kärnten die höchsten Abwanderungsraten bei der ansässigen Bevölkerung (je 1.000 der Bevölkerung) verzeichnet. Im Mittelpunkt der Analyse standen die Fragen, was eine Region für ZuwanderInnen und RückkehrerInnen attraktiv macht und welche Angebote und Maßnahmen von Gemeinden und Betrieben dazu beitragen können.

Die Analyse zeigt, dass die interviewten ZuwanderInnen in den meisten Fällen zuerst ein konkretes Jobangebot hatten und in einem zweiten Schritt die Region, mögliche Wohnorte und weitere Faktoren in ihre Entscheidung für oder gegen das Arbeitsangebot miteinbezogen. Im Ranking der Antworten kommt der Attraktivität der Region durchaus eine wesentliche Rolle zu. Auch bei den interviewten RückwanderInnen nimmt die Arbeit einen zentralen Stellenwert ein, wobei die bestehenden Bindungen an die Region (Familie, Freunde) und die eigene Lebenssituation weitere relevante Motive sind (Familiengründung, Wohnraum, Lebensqualität). Entscheidende Faktoren für ein attraktives Lebensumfeld sind die Wohnsituation (vielfach Wunsch nach eigenem Haus oder Wohnung) und das Wohnumfeld (Naturnähe aber Zugang zu städtischer Infrastruktur, intakte Umwelt, Sicherheit), die Arbeitsmöglichkeiten, die Angebote bzw. Möglichkeiten für Familien (Bildungsmöglichkeiten für Kinder, Kinderbetreuungsangebot, Freizeitangebote und Umgebung für Kinder), die soziale Integration (Familie, Freunde, Offenheit statt Vorurteile und Distanz), das Freizeitangebot (Kultur, Vereine), die Erreichbarkeit und Mobilität (öffentlicher Verkehr) und die soziale Absicherung (v.a. medizinische Versorgung).

Der Vergleich mit der institutionellen Perspektive von VertreterInnen von Gemeinden, Behörden, Betrieben macht dabei deutlich, dass Informations- und Unterstützungsangebote nicht immer bekannt sind und die Zielgruppe teils nur zufällig oder regional begrenzt erreichen. Ansatzpunkte bestehen in einem integrierten mehrsprachigen Informationsmanagement, der Benennung von Ansprechpersonen, der Förderung von bedürfnisorientierten Wohnangeboten, dem proaktiven Einbinden von Zu- und RückwanderInnen in Sport-, Freizeit- und Kulturangebote, in regionalen Gesamtmarketingstrategien, aktiver Standortpolitik sowie Maßnahmen zur Förderung einer offenen Haltung gegenüber Zu- und RückwanderInnen.

Inhalt

1	Einleitung und Hintergrund	4
2	Zielsetzungen und Forschungsfragen	4
3	Methode	6
3.1	Beschreibung des analysierten Materials.....	6
3.2	Ablaufmodell der qualitativen Analyse	7
3.3	Kategorienbildung und semantisches Netzwerk	7
3.4	Kodierung.....	8
3.5	Auswertung, Interpretation und Berichtslegung	8
4	Die soziodemografischen, wirtschaftlichen und soziostrukturellen Rahmenbedingungen .	9
4.1	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	9
4.1.1	Starke Produktionsorientierung	9
4.1.2	Positive wirtschaftliche Entwicklung.....	10
4.2	Soziodemographische Rahmenbedingungen	13
4.2.1	Bevölkerung und Beschäftigte mit Migrationshintergrund	13
4.2.2	Moderate Bevölkerungsentwicklung	15
4.2.3	Wanderungsdynamik in den oberösterreichischen Bezirken	17
4.2.4	Außenwanderungsdynamik	18
5	Ergebnisse der Qualitativen Inhaltsanalyse	21
5.1	Zusammensetzung der InterviewpartnerInnen	21
5.2	RückwanderInnen.....	23
5.2.1	Die Wanderungsbewegungen von RückwanderInnen.....	24
5.2.2	Motive Zurückzukehren und Abzuwandern	24
5.2.3	Erfahrungen.....	26
5.2.4	Erwartungen.....	28
5.3	ZuwanderInnen.....	34
5.3.1	Motive für die Zuwanderung und eine mögliche erneute Abwanderung	37
5.3.2	Erfahrungen.....	41
5.3.3	Erwartungen.....	48
5.4	Die Attraktivität Österreichs und Oberösterreichs Regionen: Vor- und Nachteile...	60
5.4.1	Vorteile Österreichs	60

5.4.2	Nachteile Österreichs	63
5.4.3	Attraktivität der oberösterreichischen Regionen	68
5.5	Das optimale Lebensumfeld	81
5.5.1	Wohnen und Wohnumfeld	82
5.5.2	Arbeit	84
5.5.3	Familienfreundliches Umfeld	85
5.5.4	Soziale Integration.....	86
5.5.5	Freizeitmöglichkeiten	89
5.5.6	Erreichbarkeit und Mobilität	90
5.5.7	Sozialsystem	91
5.6	Der optimale Arbeitsplatz.....	92
5.6.1	Die optimale Arbeit und der ideale Arbeitsgeber	93
5.6.2	Arbeit, Familie und Freizeit	95
6	Ergebnisse der Fokusgruppen: Einschätzung aus ExpertInnen­sicht	97
6.1	Die Angebotsvielfalt in den Regionen	97
6.1.1	Bestehende Integrationsangebote der Verwaltung bzw. der öffentlichen Hand 98	
6.1.2	Bestehende Integrationsangebote auf Gemeindeebene und Ebene der Zivilgesellschaft	99
6.1.3	Bestehende Integrationsangebote von Betrieben.....	105
6.1.4	Bestehende Integrationsangebote von Vereinen	108
6.1.5	Bestehende Kooperationen bei Maßnahmen zur Unterstützung bei der Integration	111
6.2	Erwartungen an Ergänzung und Ausbau der bereits bestehenden Integrationsangebote für Zu- und RückwanderInnen	111
6.2.1	Erwartungen an Verwaltung bzw. öffentliche Hand sowie Gemeinden.....	112
6.2.2	Erwartungen an Betriebe	116
6.2.3	Erwartungen in Bezug auf die Informationsbereitstellung.....	118
7	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	123
7.1	Empfehlungen.....	124
7.1.1	Integriertes mehrsprachiges Informationsmanagement.....	125
7.1.2	Ansprechpersonen und Förderung der Schnittstellenarbeit	126
7.1.3	Förderung von bedürfnisorientierten Wohnangeboten.....	126

7.1.4	Proaktives Einbinden von Zu- und RückwanderInnen in Sport-, Freizeit- und Kulturangebote	126
7.1.5	Regionale Gesamtmarketingstrategie.....	127
7.1.6	Aktive Standortpolitik betreiben.....	127
7.1.7	Offenheit der Gesellschaft gegenüber Zu- und RückwanderInnen proaktiv fördern	127
7.2	Potentiale und Notwendigkeit von Kooperationen und Schnittstellenarbeit.....	128
8	Literaturverzeichnis	129
9	Annex.....	130

1 Einleitung und Hintergrund

Die Bildungsressourcen der Bevölkerung leisten einen essentiellen Beitrag zur Aufrechterhaltung und zum Ausbau des Wirtschaftswachstums und der Innovationskraft in Oberösterreich. Daher ist es von zentraler Bedeutung, Oberösterreich als attraktiven Lebens- und Arbeitsraum für gut ausgebildete und hochqualifizierte Menschen sicherzustellen, um deren Rückwanderung ebenso wie die Zuwanderung aus dem Ausland zu erzielen.

Vor diesem Hintergrund haben die Regionalmanagement Oberösterreich GmbH (RMOÖ) in Kooperation mit der Wirtschaftsagentur des Landes Oberösterreich „Business Upper Austria“ (BizUp) 2014 das Projekt „REWENIO – regionale wirtschafts- und arbeitsmarktbezogene Zu- und Rückwanderung“ in den Pilotregionen Innviertel-Hausruck und Vöcklabruck-Gmunden durchgeführt. Es wurden beispielhaft Methoden und Instrumente zum Aufbau einer regionalen Willkommenskultur entwickelt. Das Projekt verfolgte dabei einen ganzheitlichen und integrativen Ansatz mit dem Ziel, alle Zielgruppen und regionalen Akteure einzubinden. Dabei hat sich gezeigt, dass erst durch das Zusammenwirken von BürgerInnen, Gemeinden, Behörden, Betrieben, Freizeiteinrichtungen und anderen Institutionen der Gesellschaft wirkungsvolle und wettbewerbsfähige Willkommensangebote entstehen können. Im Rahmen des Projekts „REWENIO – regionale wirtschafts- und arbeitsmarktbezogene Zu- und Rückwanderung“ wurde auch eine „Volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkulation zur wirtschafts- und arbeitsmarktbezogenen Zu- und Rückwanderung in Oberösterreich“¹ durchgeführt, aus der sich wesentliche Empfehlungen für die Ausgestaltung einer umfassenden und institutionalisierten „Willkommenskultur“, die eine breite Integration von Zu- und RückwanderInnen fördert, ableiten lassen.

2 Zielsetzungen und Forschungsfragen

Nach der erfolgreichen Pilotierung wurde 2015 mit der Umsetzung der Projektergebnisse und des regionalen Aktivierungsprozesses in allen oberösterreichischen Regionen im Projekt „Willkommenskultur Oberösterreich“ begonnen. Wie schon in den Pilotregionen Vöcklabruck-Gmunden und Innviertel-Hausruck wurden zahlreiche Interviews mit ZuwanderInnen

¹ Biffi, Gudrun/Berger, Johannes/Schuh, Ulrich/Skrivanek, Isabella/Strohner, Ludwig (2015) Volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkulationen zur wirtschafts- und arbeitsmarktbezogenen Zu- und Rückwanderung in Oberösterreich. Studie finanziert von der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau - Universität Krems).

und RückwanderInnen geführt sowie Fokusgruppen mit regionalen Stakeholdern abgehalten. Das Department für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems wurde von der RMOÖ beauftragt, die wissenschaftliche Auswertung, Analyse und Interpretation der umfassenden empirischen Interview- und Fokusgruppenergebnisse durchzuführen. Der Fokus der Analyse lag auf den Motiven, Erfahrungen und Erwartungen, die Zu- und RückwanderInnen an die oberösterreichischen Regionen in Bezug auf ihre gesellschaftliche Integration haben. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse erlauben Aussagen darüber, welche Faktoren und Angebote eine Region attraktiv für Zu- und RückwanderInnen machen. Daraus kann abgeleitet werden, unter welchen Rahmenbedingungen Menschen langfristig an eine Region und Gemeinde gebunden werden können.

Die wissenschaftliche Analyse des Datenmaterials erfolgte anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse unter Verwendung der Software ATLAS.ti². Die genaue methodische Herangehensweise ist in Kapitel 3 dargestellt.

Die inhaltliche Analyse des Datenmaterials war von folgenden wissenschaftlichen Fragestellungen geleitet:

- Aus welchen Motiven heraus lassen sich Zu- und/oder RückwanderInnen in der Region nieder?
- Welche Erwartungen haben Zu- und/oder RückwanderInnen an die Gesellschaft und die Institutionen in der Region in Bezug auf ihre Eingliederung?
- Welche Faktoren sind entscheidend, ob Zu- und/oder RückwanderInnen dauerhaft in der Region bleiben?
- Welche Faktoren bestimmen die Attraktivität der Region/Gemeinde, in die Zu- und/oder RückwanderInnen gezogen sind?
- Welche Faktoren wirken unterstützend für die Eingliederung und dauerhafte Niederlassung von Zu- und/oder RückwanderInnen in der Region? Welche wirken erschwerend?
- Welche Herausforderungen und Chancen in Bezug auf die umfassende Integration in die Region werden wahrgenommen? Wo besteht Handlungsbedarf und wie kann dieser umgesetzt werden?

² ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH, Berlin. ATLAS.ti is a registered trademark of ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH.

- Wie gestaltet sich das Zusammenspiel von Integration in verschiedenen Lebensbereichen (Arbeitsmarkt, Bildung, Freizeit, Gesellschaft, Gesundheit, Wohnen, Kultur etc.)?

3 Methode

Im Rahmen des Pilotprojekts „REWENIO – regionale wirtschafts- und arbeitsmarktbezogene Zu- und Rückwanderung“ sowie des Folgeprojekts „Willkommenskultur Oberösterreich“ wurden von VertreterInnen der Projektträgereinrichtungen qualitative, teil-standardisierte Einzelinterviews mit Zu- und RückwanderInnen sowie Fokusgruppen mit regionalen Stakeholdern in allen oberösterreichischen Regionen durchgeführt. Die Erhebungen durch die Projektträgereinrichtungen erfolgten zwischen Mitte 2014 und Anfang 2016. Die Transkripte bzw. Protokolle der Interviews und Fokusgruppen wurden von den Autorinnen dieses Berichts in weiterer Folge inhaltsanalytisch ausgewertet.

3.1 Beschreibung des analysierten Materials

Das vorliegende qualitative Datenmaterial umfasst einerseits 94 Interviews mit 101³ Zu- und RückwanderInnen. Von den 101 interviewten Personen waren 30 RückwanderInnen in die oberösterreichischen Regionen, 68 ZuwanderInnen und 3 Personen konnten nicht eindeutig zugeordnet werden. Die Interviews wurden unter Verwendung eines teilstandardisierten Leitfadens auf Englisch oder auf Deutsch geführt. Insgesamt wurden 17 Personen auf Englisch interviewt, das weitere Analysematerial stand in deutscher Sprache zur Verfügung.

Die Einzelinterviews wurden ergänzt um 19 Fokusgruppen mit regionalen Stakeholdern. Hierzu zählen VertreterInnen von Betrieben, Gemeinden, Behörden, Servicestellen, Vereinen, Interessenvertretungen sowie des Bildungssektors.

54 der Interviews wurden vollständig transkribiert, und gaben somit einen umfassenden Einblick in Gesprächsinhalte sowie den Gesprächsverlauf. 40 Interviews wurden protokolliert und beinhalteten die wichtigsten Schlagworte und Zusammenfassungen der Gespräche. Von den Fokusgruppen wurden 16 transkribiert und 3 in Protokollen zusammengefasst. Die Protokolle enthalten nicht den konkreten Gesprächskontext der Antworten der Interviewpartner. Dieses Material ist daher für die qualitative Analyse weniger differenziert auswertbar und interpretierbar als die vollständigen Transkripte.

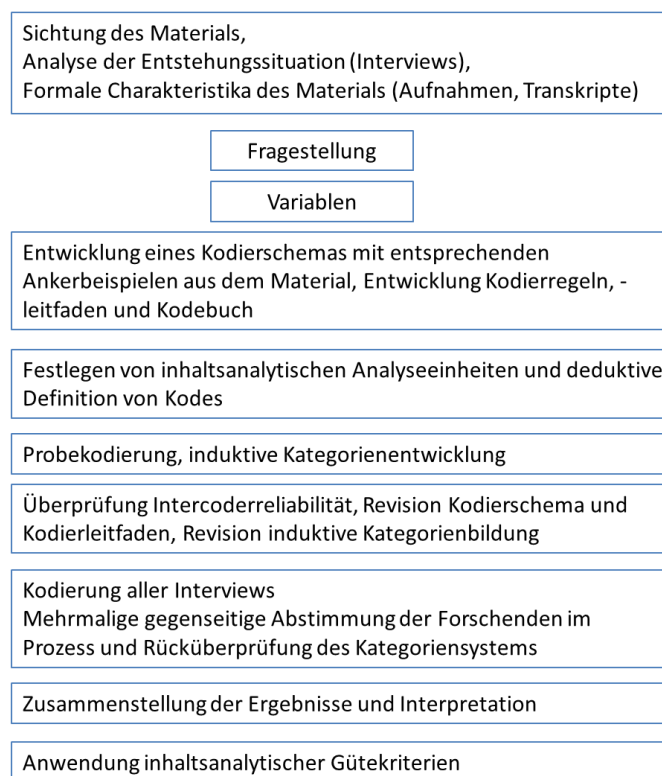
³ In einigen Interviews wurden zwei Personen gleichzeitig interviewt.

3.2 Ablaufmodell der qualitativen Analyse

Die Ergebnisse der Interviews und Fokusgruppen wurden inhaltsanalytisch nach Mayring⁴ unter Verwendung der Analysesoftware ATLAS.ti ausgewertet. Im Text wird in der Notation von ATLAS.ti zitiert, d.h. die Nummer des jeweiligen Interviewdokuments (P1-P95) bzw. Fokusgruppendokuments (P96-P115) und die Absatznummern der betreffenden Interview-/Fokusgruppenpassagen.

Die Datenanalyse erfolgte nach einem abgestimmten Prozess, der in Abbildung 1 dargestellt ist:

Abbildung 1: Ablaufmodell der Analyse



Quelle: DUK-Darstellung.

3.3 Kategorienbildung und semantisches Netzwerk

Zur Analyse der Interview- und Fokusgruppenprotokolle wurden in einem ersten Operationalisierungsschritt Kategorien gebildet, mit denen die einzelnen Textpassagen dann kodiert und klassifiziert wurden. Die Kategorienbildung erfolgte in einer Kombination aus indukti-

⁴ Mayring, Philipp (2010) Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel.

vem und deduktivem Vorgehen. Im deduktiven Analyseschritt wurden die Kategorien zunächst aus den Fragen der Interviewleitfäden und der Fokusgruppenleitfäden sowie auch aus den Ergebnissen des Vorgängerprojekts „REWENIO“ (insbesondere aus der „Volkswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Analyse zur wirtschafts- und arbeitsmarktbezogenen Zu- und Rückwanderung in Oberösterreich“) abgeleitet. Durch die Kategorienbildung und Erstellung eines so genannten semantischen Netzwerks konnten die Beziehungen zwischen den Kategorien abgebildet werden. Daraus ergab sich ein vorläufiger inhaltlicher Strukturierungsrahmen für die Interview- und Fokusgruppenergebnisse, der im Rahmen des weiteren Kodierungsprozesses schrittweise entsprechend dem analysierten Material adaptiert wurde.

Die so gebildeten Kategorien wurden auf die Interview- und Fokusgruppenprotokolle angewandt. Fehlende bzw. nicht eindeutig auf einen inhaltlichen Aspekt anwendbare Kategorien wurden angepasst bzw. um Kategorien erweitert. Weitere Kategorien ergaben sich damit zusätzlich aus dem vorliegenden qualitativen Textmaterial (induktiver Analyseschritt).

3.4 Kodierung

Die Kodierung des Textmaterials aller Interview- und Fokusgruppenprotokolle erfolgte nach definierten Kodierregeln, die in einem Kodeplan festgehalten wurden. Der Kodierungsprozess und die Entwicklung von Relationen zwischen den Codes/Kategorien (Kode–Kode Relationen) und den Textstellen (Quotation–Quotation Relationen) untereinander, sowie der Codes und Textstellen miteinander (Kode–Quotation Relationen), d.h. die Entwicklung eines semantischen Netzwerks, wurden zudem regelmäßig im Forschungsteam reflektiert und abgeglichen, und semantische Netzwerke für die weitere Analyse und Interpretation der Daten definiert und visuell dargestellt.

3.5 Auswertung, Interpretation und Berichtslegung

Nach Abschluss der Kodierung wurde das analysierte Textmaterial nach den definierten Kategorien ausgewertet und thematisch sowie entsprechend der Häufigkeitsverteilungen strukturiert. Die Ergebnisse werden in Kapitel 5 dargestellt.

4 Die soziodemografischen, wirtschaftlichen und soziostrukturellen Rahmenbedingungen

In den Projekten „REWENIO“ und „Willkommenskultur Oberösterreich“ liegt der Fokus auf qualifizierten Arbeitskräften, die aus dem Ausland nach Oberösterreich zuwandern bzw. die wieder nach Oberösterreich zurückwandern. Dieses Kapitel beschreibt den Kontext, in dem diese Wanderungen stattfinden und welchem die Regionen in ihrem Bestreben, qualifizierte Zu- und RückwanderInnen zu gewinnen und zu binden, gegenüberstehen. Dafür wird nachfolgend ein Überblick über wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Bevölkerungsentwicklung und Wanderungsdynamik in Oberösterreich in den letzten Jahren gegeben.

4.1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

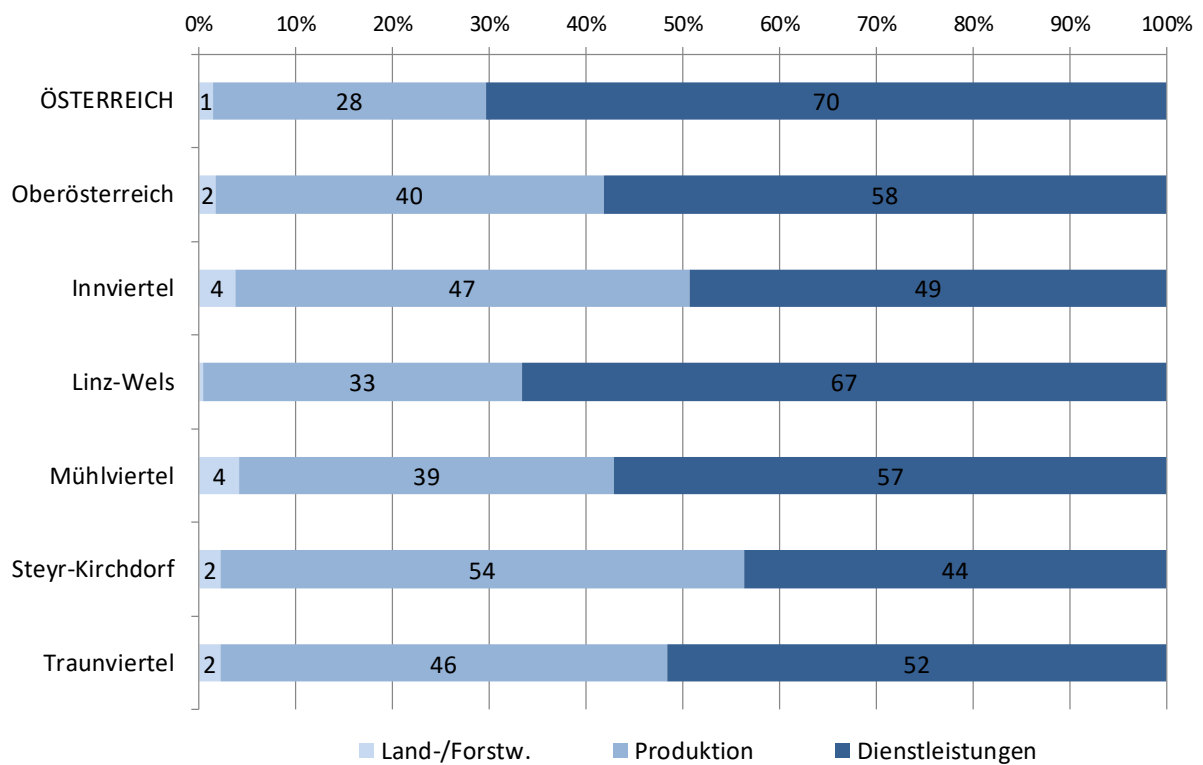
Oberösterreich ist gemessen an der Wirtschaftsleistung das zweitgrößte Bundesland hinter Wien. Im Jahr 2014 lag das oberösterreichische Bruttoregionalprodukt bei 56,2 Mrd. Euro, womit 17% der österreichischen Wertschöpfung in Oberösterreich erwirtschaftet wurden. Gleiches gilt für die Erwerbstätigen (unselbständig und selbständig Beschäftigte), 17% sind in Oberösterreich beschäftigt. Regional betrachtet entfällt der größte Wertschöpfungsanteil auf die NUTS-3 Region Linz-Wels mit 49% im Jahr 2013, gefolgt vom Innviertel (16%), Traunviertel (14%) und Steyr-Kirchdorf (11%). Auf das Mühlviertel entfielen 2013 9% der oberösterreichischen Wertschöpfung. Von den 769.000 Beschäftigten in Oberösterreich waren 48% in der Region Linz-Wels, 17% im Innviertel, 14% im Traunviertel und je 10% in Steyr-Kirchdorf sowie im Mühlviertel beschäftigt.

4.1.1 Starke Produktionsorientierung

Im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt ist Oberösterreich ein deutlich stärker produktionsorientiertes Bundesland. 2013 entfielen 40% der Wertschöpfung auf den Produktionssektor, 58% auf den Dienstleistungssektor und 2% auf die Land-/Forstwirtschaft. Im österreichischen Durchschnitt lag der Wertschöpfungsbeitrag des Produktionssektors hingegen bei nur 28%, 70% wurden vom Dienstleistungssektor erwirtschaftet und etwa 1% von der Land-/Forstwirtschaft. Regional ist der Produktionssektor in Steyr-Kirchdorf (54%), im Innviertel (47%) und Traunviertel (46%) von überdurchschnittlicher Bedeutung. Im Mühl- und

Innviertel ist des Weiteren der Wertschöpfungsanteil der Land-/Forstwirtschaft mit 4% vergleichsweise hoch.

Abbildung 2: Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftssektoren und oberösterreichischen NUTS-3 Regionen 2013, Anteile in %



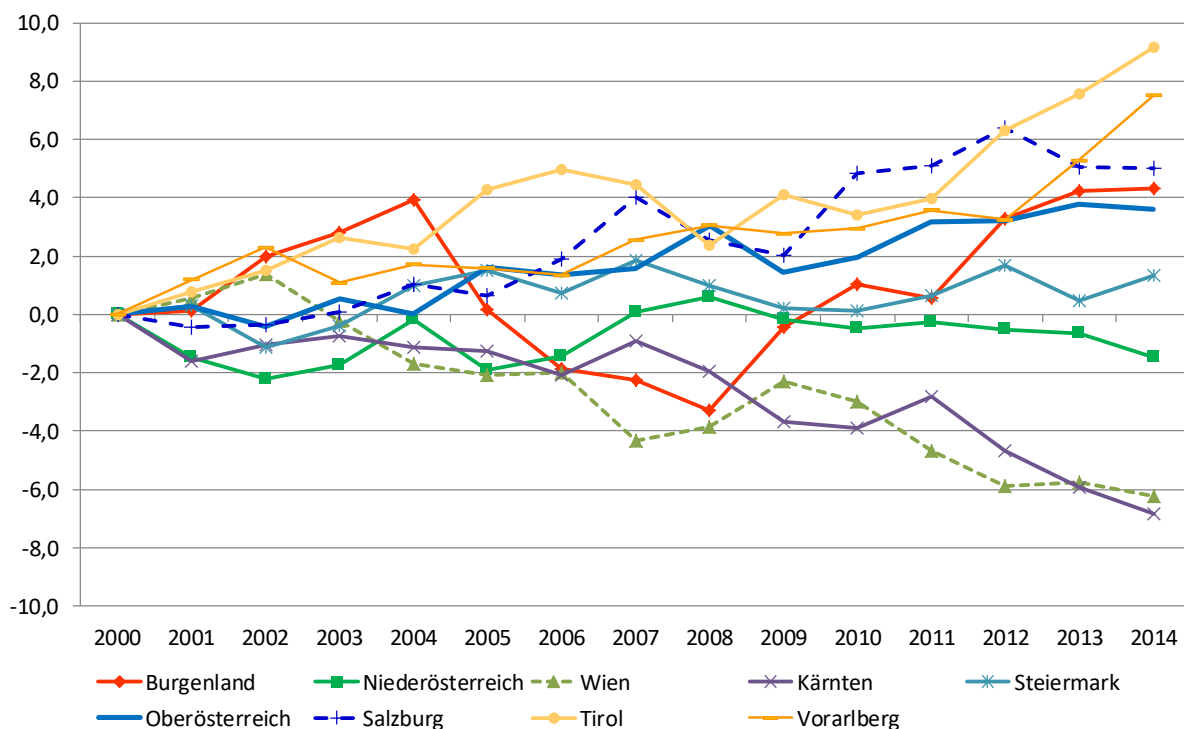
Quelle: Statistik Austria (VGR), DUK-Darstellung und Berechnungen.

4.1.2 Positive wirtschaftliche Entwicklung

Im Bundesländer-Vergleich zählt Oberösterreich zu den Bundesländern mit einer günstigeren Wirtschaftsentwicklung. Zwischen 2000 und 2014 hat sich das regionale BIP (konstante Preise) um 20% erhöht, gegenüber 17% im österreichischen Durchschnitt. Anfang der 2000er Jahre lag die oberösterreichische Wachstumsdynamik beim österreichischen Durchschnitt, seit Mitte der 2000er Jahre verlief die Entwicklung in Oberösterreich (wie auch in Tirol, Vorarlberg und Salzburg) günstiger. (vgl. Abbildung 3) In Kärnten und Wien war das Wachstum unterdurchschnittlich, Niederösterreich und die Steiermark bewegten sich um den Durchschnitt. Das Burgenland verzeichnete ab Mitte der 2000er Jahre eine unterdurchschnittliche Entwicklung (Auslaufen der EU-Ziel1-Förderungen), seit 2010 liegt die Entwicklung wieder über dem österreichischen Durchschnitt. Bei der Arbeitsproduktivität (Wertschöpfung je Erwerbstätigem/r) konnte sich Oberösterreich in den letzten Jahren verbessern – bis 2007

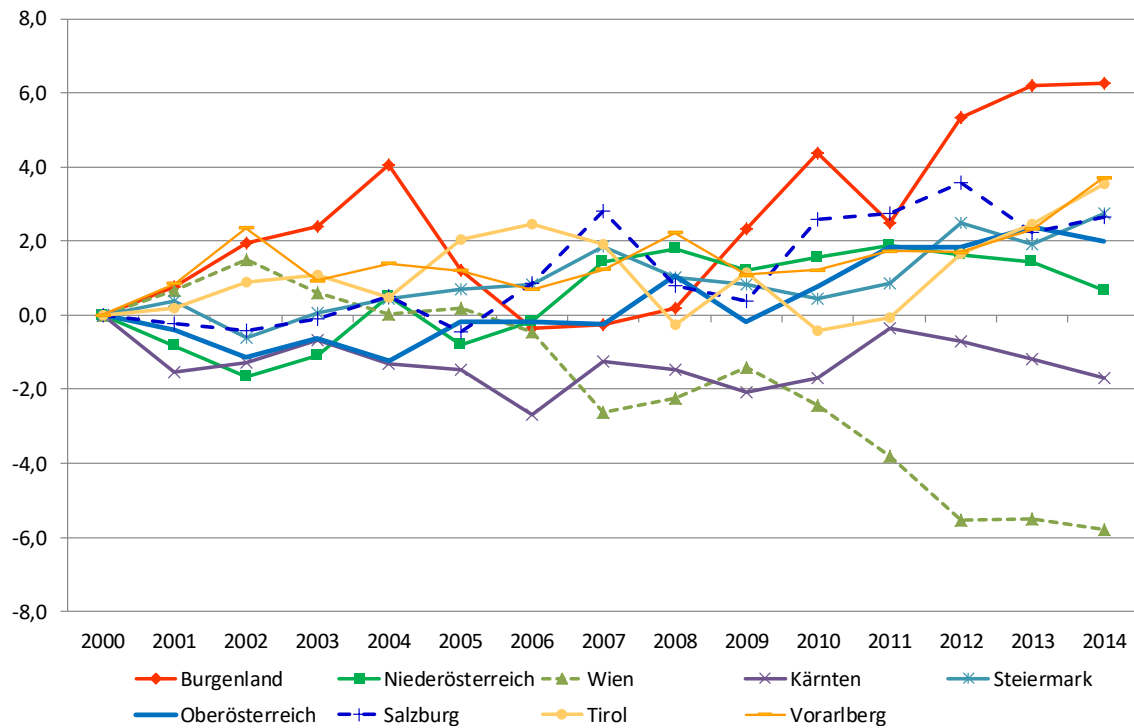
lag sie unter dem österreichischen Durchschnitt, seitdem – vor allem 2010 bis 2014 – entwickelte sich die Produktivität überdurchschnittlich. Wie Abbildung 4 zeigt, verzeichneten vor allem das Mühl- und Innviertel sowie die Region Steyr-Kirchdorf Produktivitätszuwächse (12-18% 2013 gegenüber 2000). In Linz-Wels blieb die Arbeitsproduktivität im Vergleichszeitraum 2013/2000 gleich, im Traunviertel lag der Zuwachs bei 3% und damit ähnlich zum österreichischen Durchschnitt von 4%. Insgesamt zeigt sich für die Wertschöpfungs- und Produktivitätsentwicklung, dass sich sowohl zwischen den Bundesländern als auch zwischen den oberösterreichischen Regionen die Wachstumsdifferenziale seit etwa 2008/09 (Finanzkrise) erhöht haben. (vgl. Abbildung 3 bis Abbildung 6)

Abbildung 3: Relative Wertschöpfungsdynamik in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2014



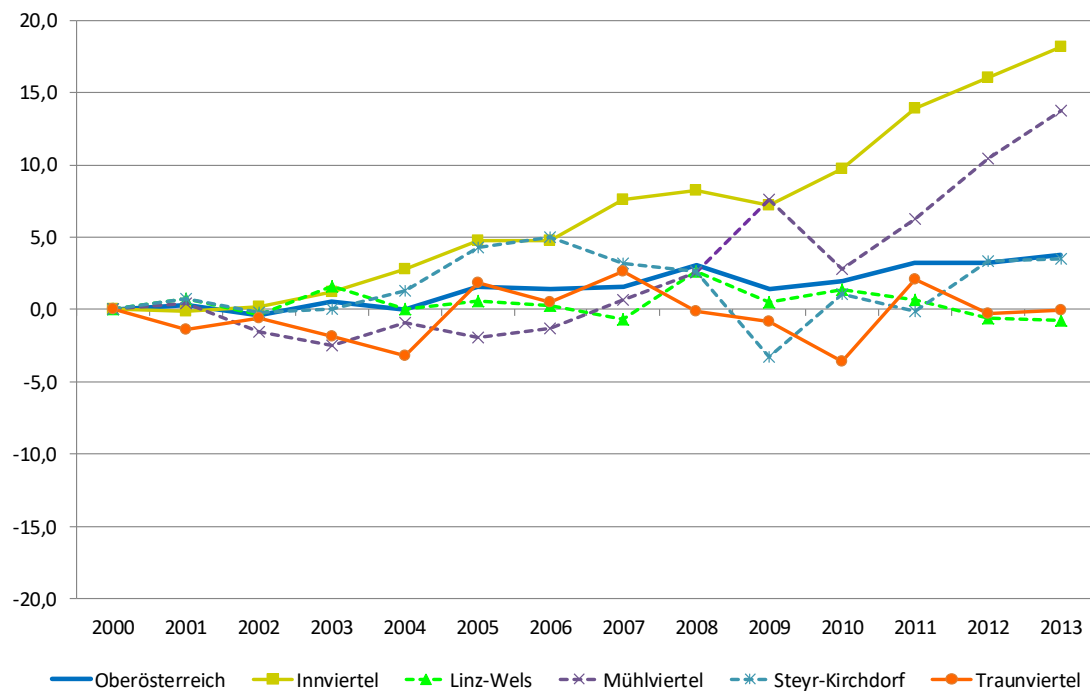
Quelle: Statistik Austria (VGR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

Abbildung 4: Relative Produktivitätsentwicklung (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen) in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2014



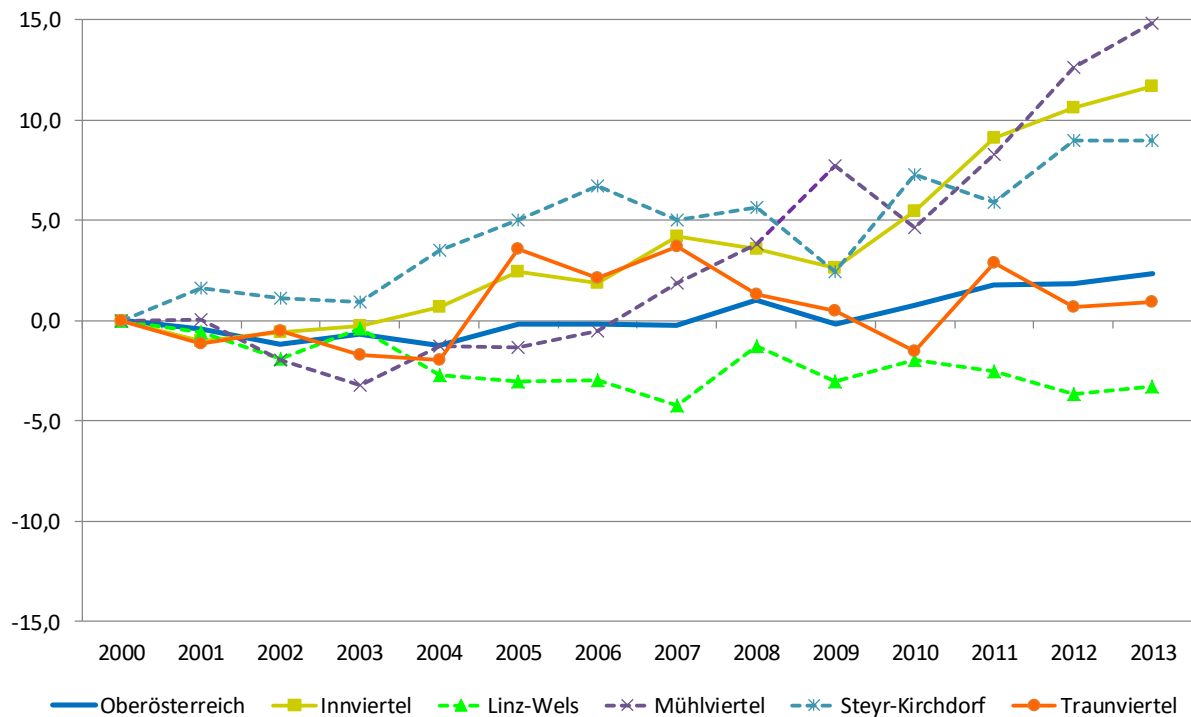
Quelle: Statistik Austria (VGR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

Abbildung 5: Relative Wertschöpfungsdynamik in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2014



Quelle: Statistik Austria (VGR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

Abbildung 6: Relative Produktivitätsentwicklung (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen) in den oberösterreichischen NUTS-3 Regionen (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005), 2000-2013



Quelle: Statistik Austria (VGR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

4.2 Soziodemografische Rahmenbedingungen

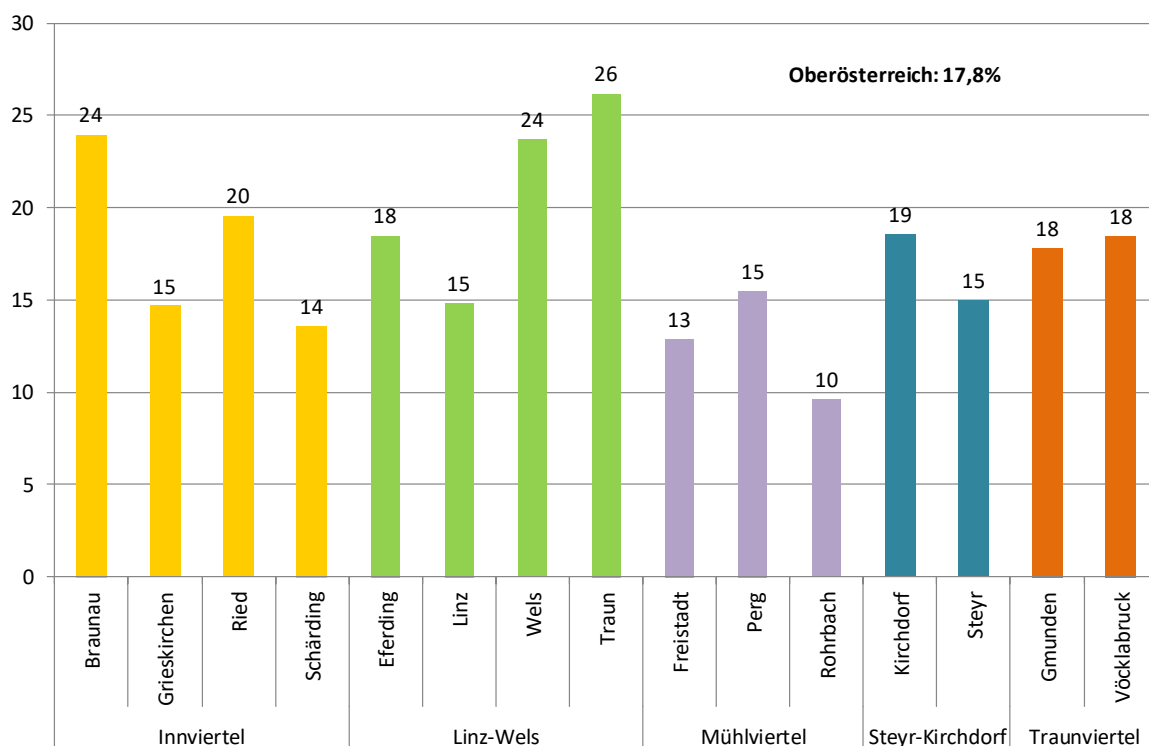
Nicht nur die Wirtschaftsstruktur hat sich in Oberösterreich in den vergangenen 15 Jahren verändert, sondern auch die demografischen Rahmenbedingungen. Wanderungsbewegungen spielen dabei eine zentrale Rolle.

4.2.1 Bevölkerung und Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Insgesamt erhöhte sich in Österreich der Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung von 13,8% im Jahr 2002 auf 17,3% im Jahr 2015. Oberösterreich hat weiterhin einen geringeren Anteil mit 13,6% (gegenüber 11,6% im Jahr 2002). Höhere Anteile hat die Region Linz-Wels, dort stieg er von 15,3% auf 18,8%. Im Innviertel, Steyr-Kirchdorf und Traunviertel sind 11-12% der Bevölkerung im Ausland geboren (gegenüber 10-11% 2002). Einen nur geringen MigrantInnen-Anteil hat das Mühlviertel mit 6%. (vgl. Abbildung 7)

Unter den Beschäftigten ist der MigrantInnen-Anteil höher.⁵ Im Jahresdurchschnitt 2015 hatten von den 571.000 unselbständig Beschäftigten in Oberösterreich 18% einen Migrationshintergrund. Die höchsten Anteile haben die Arbeitsmarktbezirke Traun, Wels, Braunau und Ried (20-26%), die niedrigsten die Mühlviertler Bezirke Rohrbach und Freistadt. (vgl. Abbildung 7) Zu beachten ist, dass in absoluten Zahlen die meisten MigrantInnen im Arbeitsmarktbezirk Linz beschäftigt sind (knapp 30.000), der von territorialen Gliederung her der größte Bezirk ist (200.000 unselbständig Beschäftigte gegenüber 8.000-64.000 in den anderen Arbeitsmarktbezirken).

Abbildung 7: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) mit Migrationshintergrund* in den oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirken, Jahresdurchschnitt 2015, Anteile in %



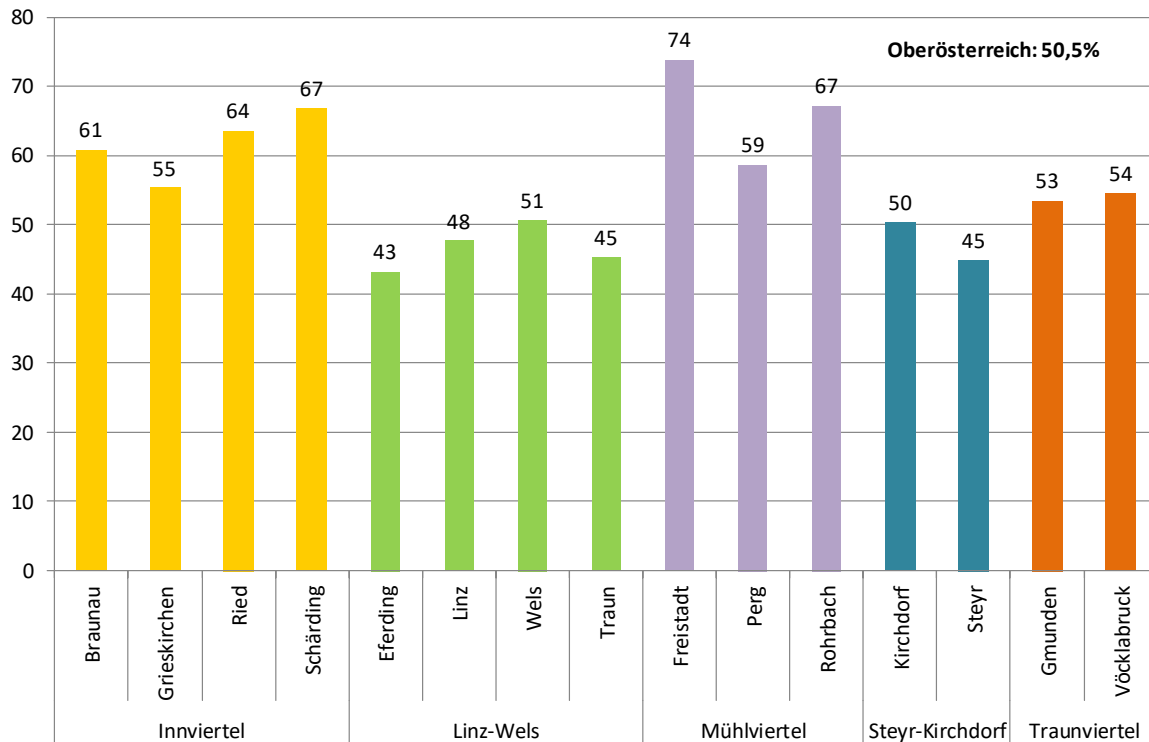
* Migrationshintergrund hier: Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und Eingebürgerte.

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, DUK-Auswertung und -Darstellung.

Im Großteil der Innviertler und Mühlviertler Arbeitsmarktbezirke stammen zwei Drittel bis drei Viertel der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund aus anderen EU-/EWR-Staaten, während in den anderen Regionen je etwa die Hälfte aus EU-/EWR-Staaten bzw. Drittstaaten stammt.

⁵ Zu beachten ist, dass hier keine direkten Vergleichsdaten zur Verfügung stehen. Die Daten zu den unselbständig Beschäftigten stammen aus der Arbeitsmarktdatenbank (Daten des Hauptverbands und des AMS). Als Personen mit Migrationshintergrund gelten Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bzw. dokumentiertem Staatsbürgerschaftswechsel (Einbürgerung).

Abbildung 8: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) mit Migrationshintergrund* in den oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirken, Jahresdurchschnitt 2015, Anteil EU/EWR-Herkunft in %



* Migrationshintergrund hier: Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und Eingebürgerte.

Quelle: Arbeitsmarktdatenbank, DUK-Auswertung und -Darstellung.

4.2.2 Moderate Bevölkerungsentwicklung

Während sich Oberösterreich in den letzten Jahren wirtschaftlich besser entwickelte, war die Bevölkerungsentwicklung unterdurchschnittlich. Zwischen 2002 und 2015 erhöhte sich die österreichische Bevölkerung um 6,5% auf 8,6 Millionen, in Oberösterreich betrug der Zuwachs 4,3%. Während nämlich in Oberösterreich die Geburtenbilanz bislang noch besser war als im österreichischen Durchschnitt mit einem Saldo von 0,9 bis 1,4 je 1.000 der Bevölkerung zwischen 2002 und 2012 (Österreich -0,1 bis 0,6), liegen die jährlichen Wanderungsgewinne unter den österreichischen Durchschnitten (mit -0,3 bis 3,5 je 1.000 der Bevölkerung in Oberösterreich gegenüber 2,0 bis 6,2 in Österreich). Oberösterreich hat wie die anderen Bundesländer positive Salden bei der Zuwanderung aus dem Ausland, muss aber jährlich Binnenwanderungsverluste verzeichnen. Zwischen 2002 und 2014 verlor Oberösterreich zwischen 2.300 und 3.000 Personen jährlich an andere Bundesländer. Diese Binnenwanderungsverluste sind relativ gesehen (je 1.000 der Bevölkerung) nach Kärnten am höchsten und haben in den letzten zehn Jahren zugenommen. Die oberösterreichische Bevölkerung wuchs

damit in der Vergangenheit durch eine positive Geburtenbilanz und in stärkerem Ausmaß durch Zuwanderung aus dem Ausland. Die Geburtenbilanz dreht sich aufgrund der demographischen Entwicklung und wird in Oberösterreich ab 2031 negativ sein (in Österreich ab 2030).⁶

Regional betrachtet (vgl. Tabelle 1) wuchs in Oberösterreich allen voran die Region Linz-Wels um mehr als 40.000 EinwohnerInnen bzw. 8,2% im Zeitraum 2002-2015, während die anderen Regionen mit 0,4% (Steyr-Kirchdorf) bis 2,8% (Traunviertel) ein unterdurchschnittliches Bevölkerungswachstum verzeichneten. Linz-Wels ist die einzige oberösterreichische Region mit positiven Binnenwanderungssalden (wenngleich moderat, mit 0,0-1,5 je 1.000 der Bevölkerung 2002-2012). Besonders hoch sind die Binnenwanderungsverluste im Traunviertel seit 2004 (zwischen -4,7 bis -7,8) sowie im Mühlviertel (zwischen -2,6 bis -5,1 im Zeitraum 2002-2012). Das Traunviertel hat hohe positive Außenwanderungssalden, die die Binnenwanderungsverluste größtenteils kompensierten. Im Mühlviertel hingegen waren die Außenwanderungssalden unterdurchschnittlich und die Wanderungsbilanz damit insgesamt negativ. Andererseits verzeichnete das Mühlviertel im Vergleich zu Österreich, Oberösterreich und den anderen oberösterreichischen Regionen eine deutlich bessere Geburtenbilanz mit 1,6-2,8 je 1.000 der Bevölkerung zwischen 2002 und 2012. Das Innviertel hatte ein moderates Wachstum über die Geburten (seit 2005 unter 1,0 je 1.000 der Bevölkerung), der Wanderungssaldo entwickelte sich moderat und war teils negativ. Die geringste Dynamik besteht in der Region Steyr-Kirchdorf, wo bereits 2002-2012 die Geburtenbilanz zum Teil negativ war, die Binnenwanderungssalden negativ und die Außenwanderungsgewinne moderat ausfielen, sodass in einzelnen Jahren eine Nettoabwanderung zu verzeichnen war.

⁶ Vgl. Statistik Austria/Bevölkerungsprognosen, Ausführliche Tabellen der Hauptvariante (Schnellbericht) für Österreich und Oberösterreich, http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=027318, http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=027322

Tabelle 1: Bevölkerung zu Jahresbeginn 2002 und 2015 nach Geburtsland

Bevölkerung zu Jahresbeginn	2002	2015	Veränderung 2002-2015 in %
Geburtsland: Insgesamt			
Österreich	8.063.640	8.584.926	6,5
Oberösterreich	1.377.802	1.437.251	4,3
Innviertel	272.316	278.909	2,4
Linz-Wels	524.856	567.637	8,2
Mühlviertel	202.144	205.212	1,5
Steyr-Kirchdorf	152.423	152.997	0,4
Traunviertel	226.063	232.496	2,8
Geburtsland: Österreich			
Österreich	6.951.546	7.100.331	2,1
Oberösterreich	1.218.033	1.241.161	1,9
Innviertel	246.054	246.704	0,3
Linz-Wels	444.701	461.068	3,7
Mühlviertel	190.340	192.843	1,3
Steyr-Kirchdorf	136.150	135.777	-0,3
Traunviertel	200.788	204.769	2,0
Geburtsland: Ausland			
Österreich	1.112.094	1.484.595	33,5
Oberösterreich	159.769	196.090	22,7
Innviertel	26.262	32.205	22,6
Linz-Wels	80.155	106.569	33,0
Mühlviertel	11.804	12.369	4,8
Steyr-Kirchdorf	16.273	17.220	5,8
Traunviertel	25.275	27.727	9,7
Anteil im Ausland geborene Bevölkerung			
Österreich	13,8	17,3	
Oberösterreich	11,6	13,6	
Innviertel	9,6	11,5	
Linz-Wels	15,3	18,8	
Mühlviertel	5,8	6,0	
Steyr-Kirchdorf	10,7	11,3	
Traunviertel	11,2	11,9	

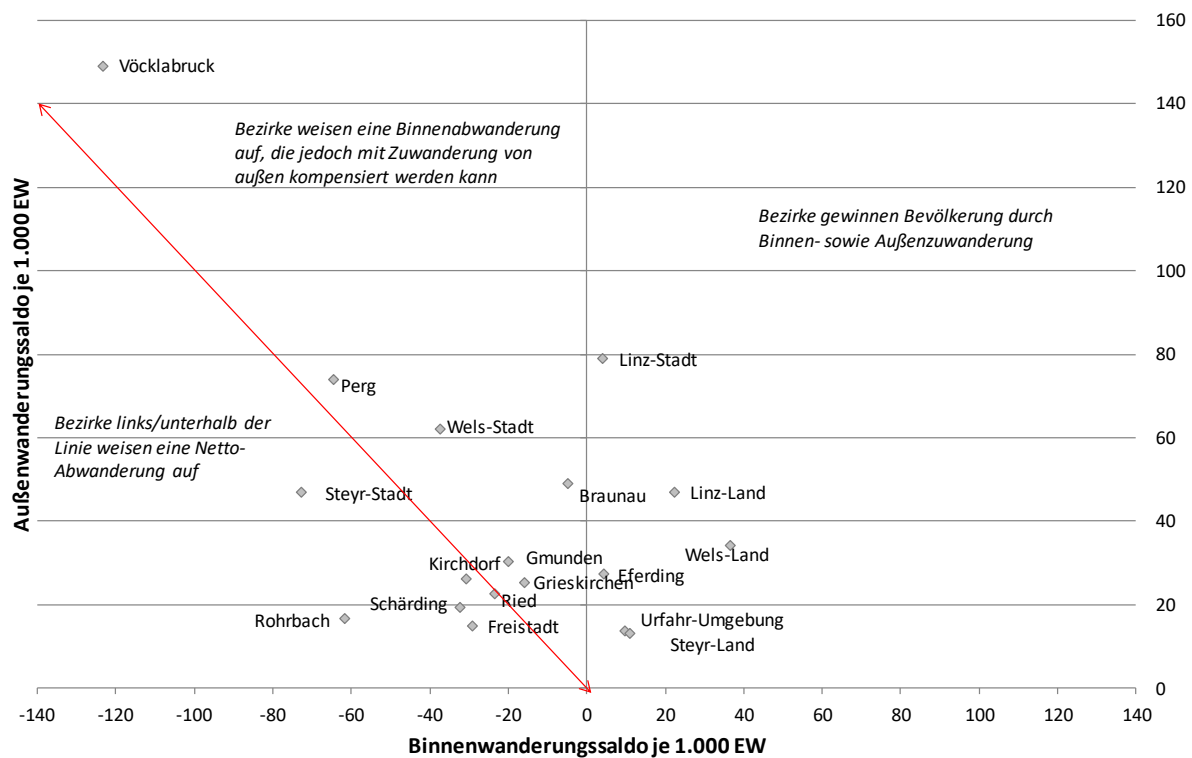
Quelle: Statistik Austria (StatCube), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

4.2.3 Wanderungsdynamik in den oberösterreichischen Bezirken

Abbildung 9 zeigt die Wanderungsdynamik auf Ebene der oberösterreichischen Bezirke zwischen 2002 und 2014. Dargestellt werden die summierten Salden der Binnen- und Außenwanderung je 1.000 der Bevölkerung und die schon beschriebene regionale Entwicklung weiter differenziert: So sind es vor allem die städtischen Umlandbezirke im oberösterreichischen Zentralraum, die Binnenwanderungsgewinne verzeichnen (Linz-Land, Wels-Land, Steyr-Land, Urfahr-Umgebung), während in Linz-Stadt und Eferding die summierten Binnenwanderungssalden nahe Null sind. Die höchste Abwanderung der ansässigen Bevölkerung verzeichnen

Vöcklabruck, Steyr-Stadt, Perg und Rohrbach. Die Bezirke, die unterhalb der in Abbildung 9 eingezeichneten Linie liegen, haben 2002-2014 über die Wanderung netto Bevölkerung verloren. Davon betroffen sind Steyr-Stadt, Rohrbach, Schärding, Freistadt, Kirchdorf/Krems.

Abbildung 9: Summierte Salden der Binnen- und Außenwanderung 2002-2014 nach oberösterreichischen Bezirken, je 1.000 EinwohnerInnen



Quelle: Statistik Austria, DUK-Berechnungen und -Darstellung.

4.2.4 Außenwanderungsdynamik

Generell ist festzustellen, dass Österreich insgesamt nicht erst seit der „Flüchtlingskrise“ 2014/15 eine rege Außenwanderungsdynamik mit jährlichen Wanderungsgewinnen verzeichnet.

Die Zahl der Zuzüge aus dem Ausland nach Österreich erhöhte sich zwischen 2006 und 2015 stetig, von knapp 99.000 auf 214.000. Gleiches gilt für die jährliche Zahl der Wegzüge ins Ausland, sie erhöhte sich von 74.000 im Jahr 2006 auf mehr als 101.000 im Jahr 2015. Tabelle 2 zeigt die jährlichen Außenwanderungssalden (Differenz aus Zuzügen und Wegzügen) nach Staatsangehörigkeit und verdeutlicht für die letzten Jahre – nicht erst seit der „Flüchtlingskrise“ – eine wachsende Dynamik bei der Zuwanderung aus dem Ausland. Zwischen 2006 und 2010 lag der jährliche Außenwanderungssaldo zwischen 17.000 und knapp 25.000

Personen und stieg dann bis 2014 auf 72.000 an. 2015 lag er bei mehr als 113.000 Personen. Dieser jüngste Anstieg war durch die Flüchtlingszuwanderung bedingt. Während der Außenwanderungssaldo bei ausländischen Staatsangehörigen aus Asien 2014 bei knapp 15.000 Personen lag, betrug der Saldo 2015 knapp 59.000 Personen. (vgl. Tabelle 2)

Tabelle 2: Außenwanderungssalden 2006-2015 nach Staatsangehörigkeit

Staatsangehörigkeit	Außenwanderungssaldo									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Insgesamt	24.103	25.470	24.650	17.053	21.316	30.705	43.797	54.728	72.324	113.067
Österreich	-3.751	-9.433	-9.492	-7.388	-7.182	-6.404	-7.414	-5.992	-5.419	-5.450
Nicht-Österreich	27.854	34.903	34.142	24.441	28.498	37.109	51.211	60.720	77.743	118.517
EU-Staaten, EWR, Schweiz	15.789	23.996	22.789	16.093	21.021	25.484	32.181	40.353	47.841	41.512
EU-Staaten (27)	15.519	23.890	22.570	16.015	20.721	25.322	31.979	40.214	47.612	41.211
EU-Staaten vor 2004 (14)	9.703	11.340	11.298	7.860	9.771	8.491	10.390	12.429	10.152	11.690
EU-Beitrittsstaaten ab 2004 (13)	5.816	12.550	11.272	8.155	10.950	16.831	21.589	27.785	37.460	29.521
EWR, Schweiz, assoz. Kleinstaater	270	106	219	78	300	162	202	139	229	301
Drittstaatsangehörige	12.065	10.907	11.353	8.348	7.477	11.625	19.030	20.367	29.902	77.005
Europa (inkl. Türkei)	7.582	5.502	6.560	4.042	4.840	4.489	8.182	10.204	10.823	10.849
Afrika	615	784	736	810	219	1.081	1.380	1.880	2.794	4.290
Amerika	607	809	838	390	518	749	737	913	921	1.231
Nordamerika	337	262	275	-29	149	284	290	378	371	495
Lateinamerika	270	547	563	419	369	465	447	535	550	736
Asien	3.074	3.625	2.927	3.119	1.907	5.263	8.702	7.123	14.618	58.934
Ozeanien	61	28	99	-16	29	66	26	130	44	71
Staatenlos/Unbekannt/Ungeklärt	126	159	193	3	-36	-23	3	117	702	1.630
Größte Gruppen (sortiert nach 2015)										
Syrien	62	166	113	207	149	367	790	1.615	7.128	21.903
Afghanistan	418	442	847	1.125	964	2.656	2.962	1.694	2.709	18.609
Irak	148	338	322	275	194	270	290	277	683	10.002
Rumänien	628	5.752	4.516	3.492	4.986	5.200	5.358	5.700	12.710	8.250
Ungarn	1.042	1.767	1.973	1.937	2.163	3.940	6.609	8.456	7.798	7.535
Deutschland	8.398	9.527	9.447	6.956	7.635	6.180	6.229	6.759	5.562	6.422
Iran	439	498	44	223	254	241	1.402	916	630	3.274
Kroatien	223	162	42	-120	18	230	461	2.826	4.022	3.218
Serbien				89	1.484	233	1.749	2.060	2.543	2.947
Polen	2.477	1.937	954	382	1.043	3.165	3.419	3.824	3.494	2.729
Bosnien und Herzegowina	1.122	890	828	277	530	1.222	1.536	2.416	2.625	2.710
Slowakei	1.021	1.245	2.022	1.022	908	1.884	2.419	2.861	3.057	2.681
Italien	379	429	585	580	740	722	1.490	2.269	2.183	2.566
Bulgarien	88	1.201	1.253	930	1.225	1.145	1.494	1.615	3.405	2.542
Slowenien	104	196	173	159	198	595	968	1.630	2.102	1.749
Somalia	102	232	212	215	121	441	368	257	860	1.663
Ukraine	330	333	288	305	355	456	612	750	1.202	1.302
Russische Föderation	1.625	1.277	1.670	623	566	1.065	1.838	1.499	1.316	1.135
Kosovo				814	288	576	677	1.078	1.375	835
Mazedonien	372	407	505	293	514	231	489	692	713	829
Türkei	1.929	1.952	1.870	1.552	1.121	554	937	1.322	528	564

Quelle: Statistik Austria (Wanderungsstatistik)

Im betrachteten Zeitraum zeigt sich auch, dass die Außenwanderungssalden unter österreichischen Staatsangehörigen durchgängig negativ waren, d.h. mehr ÖsterreicherInnen ins Ausland abwanderten als nach Österreich zurückwanderten. Insgesamt leben ca. 550.000 ÖsterreicherInnen im Ausland, vor allem in Deutschland (250.000), in der Schweiz (63.000),

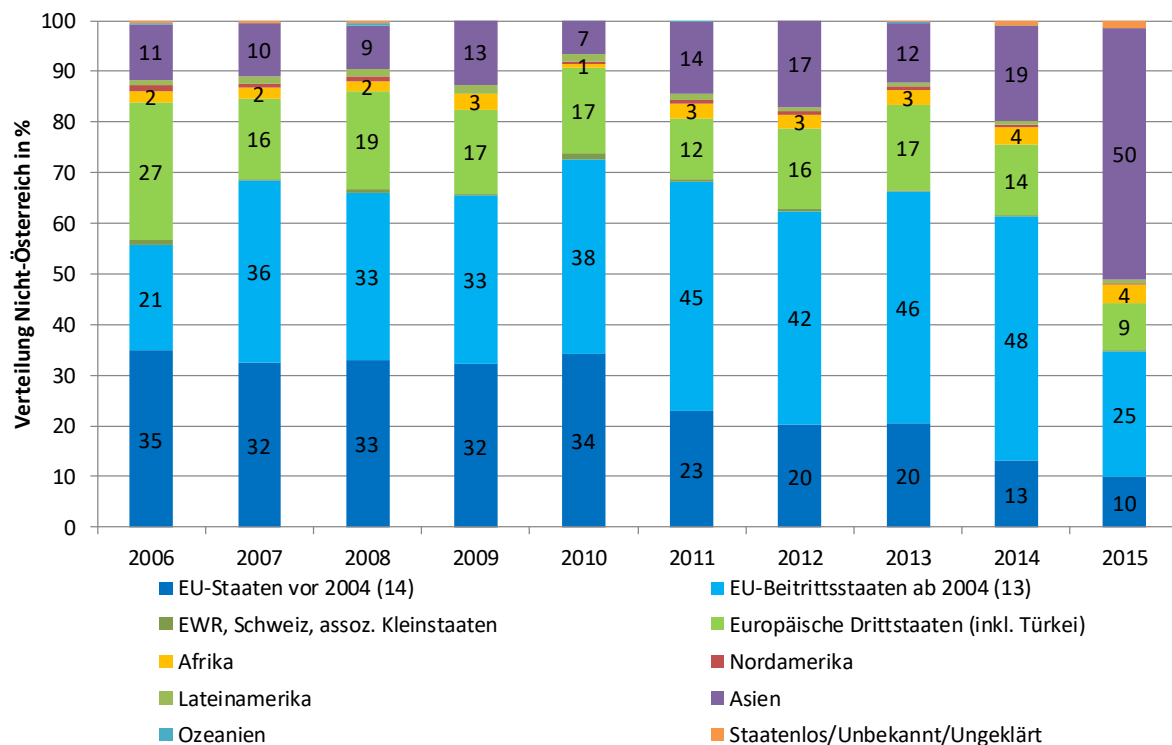
den USA (37.000) sowie in Großbritannien und Australien (jeweils 25.000).⁷ Ergebnissen der europäischen Volkszählungen 2011 zufolge sind die ÖsterreicherInnen im europäischen Ausland überwiegend im Erwerbsalter und der Anteil der Erwerbstätigen ist im Schnitt höher, vor allem in den EU-14 und EFTA-Staaten.⁸

Abbildung 10 verdeutlicht, dass für Österreich die Zuwanderung aus dem EU-Raum sehr bedeutsam ist, vor allem aus den seit 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten. Ihre Anteile am Außenwanderungssaldo (bezogen auf Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit) haben sich deutlich erhöht, schon vor Auslaufen der Übergangsregelungen lagen ihre jährlichen Anteile bei mehr als einem Drittel und stiegen auf über 40% in den Jahren 2011 bis 2014. Im Jahr 2015 fand eine starke relative Verschiebung statt – der Anteil am Außenwanderungssaldo von Personen mit EU-Staatsangehörigkeit ging auf 35% zurück (10% EU vor 2004, 25% ab 2004). In absoluten Zahlen bewegten sich die Wanderungsgewinne aus dem EU-Raum 2015 allerdings in der Bandbreite der Vorjahre. Die Außenwanderungsgewinne bei Staatsangehörigen aus den „alten“ EU-Mitgliedstaaten betragen 2012-15 jährlich bei mehr als 10.000 Personen, bei jenen aus den „neuen“ EU-Mitgliedstaaten bei 22.000-37.000 Personen. In Tabelle 2 sind auch die Außenwanderungssalden für die zwischen 2006 und 2015 größten Gruppen unter den ausländischen Staatsangehörigen angeführt. 2015 – bedingt durch die Flüchtlingszuwanderung – waren die „Top-10“ Syrien, Afghanistan und Irak, gefolgt von Rumänien, Ungarn, Deutschland, Iran, Kroatien, Serbien und Polen. 2014 waren unter den Top-10 acht EU-Staaten (Rumänien, Ungarn, Deutschland, Kroatien, Polen, Bulgarien, Slowakei) sowie Bosnien-Herzegowina, aber auch Syrien und Afghanistan. Die Zuwanderung aus Bosnien-Herzegowina hat seit 2011 wieder zugenommen. Interessant ist auch der relative Anstieg des Außenwanderungssaldos bei italienischen Staatsangehörigen. Besondere Zuwächse zeigen sich bei Personen aus Ungarn und Rumänien, sowie für Kroatien ab 2013, das in diesem Jahr EU-Mitglied wurde.

⁷ Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF) (2015) EU-Migration nach Österreich. Fact Sheet Aktuelles zu Migration und Integration. Wien, S. 7

⁸ Statistik Austria (2015) 264.199 Österreicherinnen und Österreicher leben in anderen EU- und EFTA-Staaten, bevorzugt im deutschsprachigen Ausland. Pressemitteilung. Abgerufen von http://www.statistik.at/web_de/presse/081163.html am 1.7.2016.

Abbildung 10: Außenwanderungssalden ausländischer Staatsangehöriger (Zuzüge-Wegzüge), Österreich 2006-2015, Anteile nach Staatengruppen in %



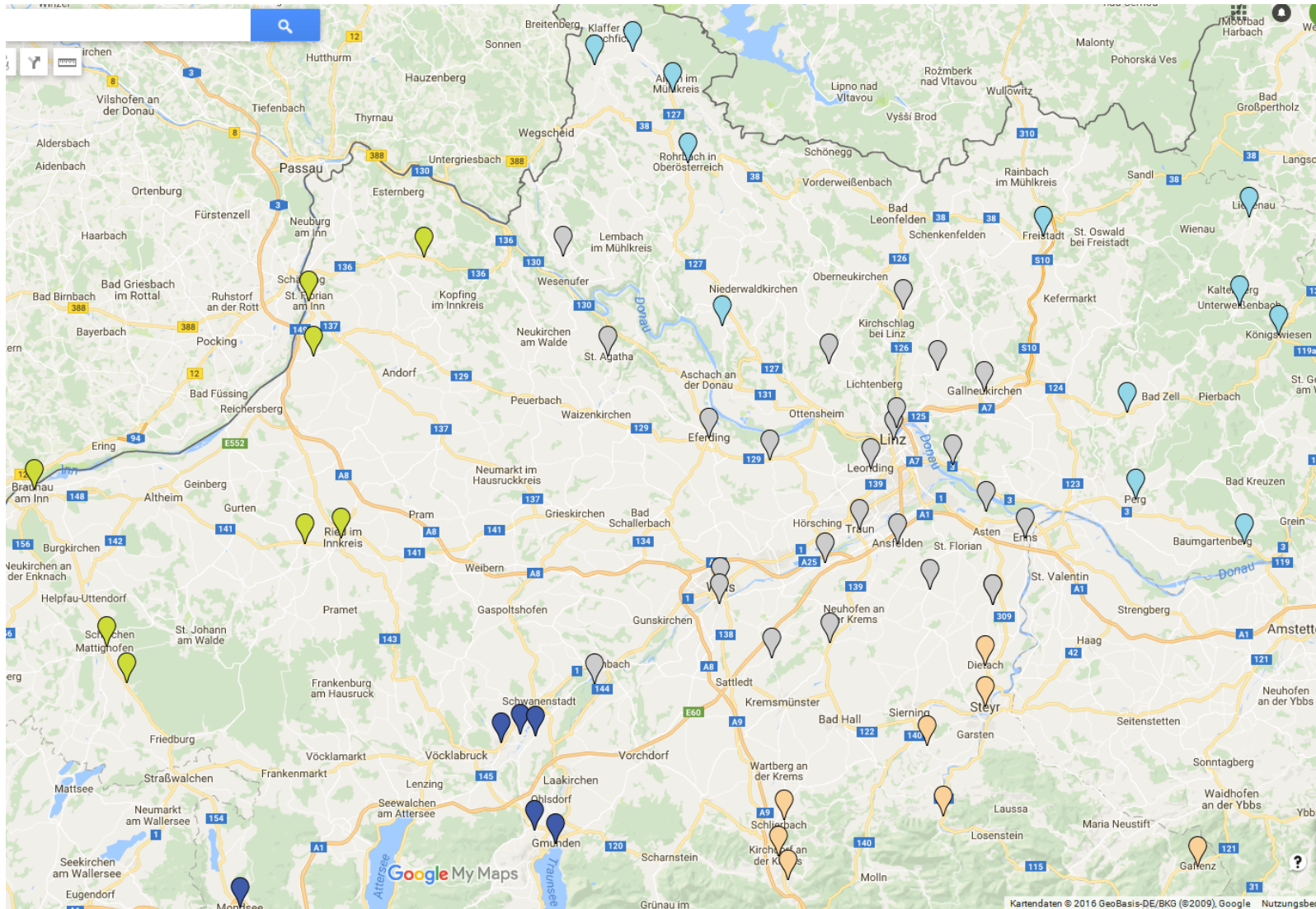
Quelle: Statistik Austria (Wanderungsstatistik), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

5 Ergebnisse der Qualitativen Inhaltsanalyse

5.1 Zusammensetzung der InterviewpartnerInnen

Von allen 101 interviewten Personen waren 68 ZuwanderInnen und 30 RückwanderInnen, weitere 3 Personen konnten anhand des Interviewmaterials nicht eindeutig zugeordnet werden. Im Analyseprozess wurde vorwiegend, aber nicht nur, zwischen Zuwanderung und Rückwanderung unterschieden. Weitere wesentliche Unterscheidungskriterien waren Geschlecht und Wohnregion, höchste abgeschlossene Ausbildung sowie Beruf der InterviewpartnerInnen. Abbildung 11 veranschaulicht die regionale, oberösterreichweite Verteilung der InterviewpartnerInnen.

Abbildung 11: Verteilung der Wohnorte der InterviewpartnerInnen über Oberösterreich



Quelle und Software für Erstellung der Karte: Kartendaten©2016 GeoBasis-DE/BKG(©2009). Google

5.2 RückwanderInnen

Von den 30 interviewten RückwanderInnen waren 18 weiblich und 12 männlich. Bis auf eine Person mit doppelter Staatsbürgerschaft waren alle in Österreich geboren und hatten auch die österreichische Staatsbürgerschaft. Der Großteil der interviewten RückkehrerInnen war zwischen 26 und 30 Jahre alt (9 InterviewpartnerInnen), 7 waren zwischen 31 und 35 Jahre, 3 jeweils zwischen 41 bis 45 und 46 bis 50 Jahre alt, 2 zwischen 36 und 40 Jahren, und jeweils eine Person war zwischen 21 und 25 und 51 bis 55 Jahren.

Tabelle 3: Interviewte RückwanderInnen

Interviewdatum	Geschlecht	Alter	Region
10.07.2014	m	k.A.	Innviertel
11.07.2014	w	22	Innviertel
14.07.2014	m	32	Innviertel
18.07.2014	w	38	Innviertel
08.07.2014	w	29	Linz-Wels
10.12.2015	w	28	Linz-Wels
24.09.2015	w	32	Linz-Wels
19.08.2015	m	30	Linz-Wels
14.09.2015	w	28	Linz-Wels
15.07.2015	m	41	Linz-Wels
24.08.2015	m	35	Linz-Wels
02.09.2015	m	40	Linz-Wels
18.07.2014	w	45	Linz-Wels, Innviertel
11.09.2014	w	k.A.	Mühlviertel
21.08.2014	m	31	Mühlviertel
24.07.2014	m	41	Mühlviertel
21.08.2014	w	34	Mühlviertel
18.08.2016	m	k.A.	Mühlviertel
27.07.2014	w	27	Mühlviertel
30.07.2015	w	51	Mühlviertel
04.08.2015	m	31	Mühlviertel
01.09.2015	m	47	Mühlviertel
28.01.2016	w	30	Steyr-Kirchdorf
18.11.2015	w	30	Steyr-Kirchdorf
18.11.2015	w	30	Steyr-Kirchdorf
17.12.2015	w	33	Steyr-Kirchdorf
26.11.2015	w	46	Steyr-Kirchdorf
07.07.2014	m	49	Traunviertel
07.07.2014	w	30	Traunviertel
18.07.2014	w	k.A.	Traunviertel

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

11 der interviewten RückwanderInnen hatten Kinder. 9 Personen waren aus den Regionen Mühlviertel, 8 aus der Region Linz-Wels, 5 InterviewpartnerInnen lebten in der Region Steyr-Kirchdorf, 4 in der Region Innviertel, 3 in der Region Traunviertel, eine Interviewpartnerin gab sowohl einen Wohnort in Linz-Wels sowie im Innviertel an. Bei den RückwanderInnen standen für 25 Informationen zu ihrem Bildungsabschluss zur Verfügung: 18 (11 Frauen, 7

Männer) hatten einen Hochschulabschluss, vier eine Matura (3 Frauen, 1 Mann), zwei Rückwanderinnen eine berufliche mittlere Qualifikation und ein Rückwanderer hatte eine berufliche Weiterbildung absolviert.

5.2.1 Die Wanderungsbewegungen von RückwanderInnen

Wohin die Personen gezogen sind, und welche Motive sie hatten abzuwandern, zurückzukehren und zu bleiben, steht in einem engen Zusammenhang und gibt zudem einen Einblick in die Lebensplanung und die bisherige Biographie der InterviewpartnerInnen. Die RückwanderInnen wurden nach ihren Wohnorten vor ihrer Rückkehr nach Oberösterreich gefragt (Mindestaufenthalt 4 Monate). Teilweise hatten die InterviewpartnerInnen eine Reihe von Umzügen im In- und Ausland absolviert. 5 der InterviewpartnerInnen hatten ihren letzten Wohnort vor ihrer Rückkehr im Ausland, darunter Deutschland (2 InterviewpartnerInnen), Südostasien, Südamerika und England. 11 Personen kehrten aus der Hauptstadt Wien zurück und 5 berichteten, bereits in Oberösterreich gelebt zu haben. 4 InterviewpartnerInnen kamen aus den Bundesländern Tirol, Kärnten, Niederösterreich und der Steiermark nach Oberösterreich zurück, von 5 Personen wurde der letzte Wohnort vor der Rückkehr nicht in den Daten erfasst.

5.2.2 Motive Zurückzukehren und Abzuwandern ⁹

Nachfolgende Tabelle 4 zeigt die genannten Motive der InterviewpartnerInnen, nach Oberösterreich zurückzukehren bzw. (wieder) abzuwandern. Bei einer Mehrheit der InterviewpartnerInnen, die nach Wien und Graz abgewandert sind, ergab sich diese Entscheidung aus Ausbildungsgründen, so besuchten sie u.a. die Universitäten in den jeweiligen Städten und fanden manchmal auch ihren ersten Arbeitsplatz dort.¹⁰ Die Bedeutung einer Ausbildung und eines adäquaten Arbeitsplatzes zeigt sich zudem in den genannten möglichen Motiven (erneut) abzuwandern: mit 20 Nennungen ist der Beruf die deutlich am häufigsten genannte Kategorie¹¹ darauf folgt die eigene Ausbildung mit 9 Nennungen¹² und private Veränderungen mit 9 Nennungen.¹³ Jeweils 2 Personen betonten außerdem die Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten für ihre (Ehe-) PartnerInnen¹⁴ und die Möglichkeit im höheren Alter woanders leben zu wollen oder zu müssen¹⁵. Weitere Nennungen bezogen sich auf mögliche Veränderungen, wie eine Änderung des Wohnraums bzw. der Möglichkeiten vor Ort zu woh-

⁹ Eine grafische Darstellung der Motive für Zu- und Abwanderung von RückwanderInnen ist im Annex zu finden.

¹⁰ vgl. P7: 70; P7: 70; P9: 10; P41: 23-25; P58: 47; P72: 55

¹¹ vgl. P5: 128-130; P7: 32; P7: 68, 87; P9: 54; P11: 86-87; P21: 94; P22: 158-162; P24: 144-147; P30: 154-158; P36: 76-78; P38: 89; P41: 114-115; P57: 101; P58: 95-96; P61: 82; P68: 114; P72: 41-42; P74: 187; P77: 128; P85: 46-47

¹² vgl. P7: 70; P7: 70; P9: 10; P24: 147-148; P41: 23-25; P57: 42, 102; P58: 47; P68: 113; P72: 55

¹³ vgl. P11: 246-248; P21: 97-98; P38: 89-91; P57: 100; P61: 84; P85: 50-51; P90: 48; P93: 60-61

¹⁴ vgl. P58: 95-96; P68: 114

¹⁵ vgl. P58: 100; P87: 50

nen¹⁶, soziale Isolation und mangelnde Offenheit der Bevölkerung vor Ort¹⁷, die Ausbildungs- und Betreuungsmöglichkeiten der Kinder¹⁸ bzw. wenn es zu "still und unbelebt" sei¹⁹.

Tabelle 4: Motive für Abwanderung und spätere Rückkehr in die Region (Mehrfachnennungen möglich)

Motive für Rückkehr in %		Motive für (Wieder-)Abwanderung in %	
Familie (Verwandtschaft)	60,0%	Beruf/Arbeitsplatz an anderem Ort	66,7%
Freunde in der Region	56,7%	Eigene Ausbildung	30,0%
Beruf/Arbeitsplatz in der Region	40,0%	Private Veränderungen	30,0%
Gute Lebensqualität in der Region	23,3%	Beruf und Ausbildung der (Ehe-)PartnerIn	6,7%
Geeigneter Wohnraum	16,7%	Geänderte Bedürfnisse im Alter	6,7%
Gutes Umfeld für Kinder	16,7%	Soziale Isolation, mangelnde Offenheit	6,7%
Ländliche Umgebung, Natur	16,7%	Geeigneter Wohnraum an anderem Ort	3,3%
Geografische Lage	13,3%	Ausbildung und Betreuung der Kinder	3,3%
Emotionale Bindung an Heimat	10,0%	Zu "still und unbelebt"	3,3%
Öffentliche Verkehrsmittel	6,7%		
Sicherheit	3,3%		
Gemeinschaft	3,3%		
Offenheit der Menschen	3,3%		
Eigene Ausbildung	3,3%		
Regionale Infrastruktur	3,3%		
Kulturangebot	3,3%		

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

Auch unter den Motiven zurückzukehren nimmt der Beruf einen zentralen Stellenwert ein (12 Nennungen)²⁰ und wird auch am häufigsten als einzelnes Motiv genannt, in Kombination mit anderen Motiven werden die Familie (Verwandtschaft) (18 Nennungen)²¹ und FreundInnen (17 Nennungen)²² allerdings noch öfter angeführt.

Während die Motive „Beruf“ und „Ausbildung“ für die Rückkehr und Abwanderung in den Gesprächen sehr klar (und auch einzeln für sich stehend) artikuliert wurden, wird die große Bedeutung der Herkunftsfamilie und der (Ehe-)PartnerInnen und Kinder durch die Zusammenführung mehrerer Antwortkategorien und deren Zusammenhänge sichtbarer. Die Familiengründung und damit in Zusammenhang stehend ein „gutes“ Umfeld für die Kinder sowie Betreuungsmöglichkeiten durch Großeltern, die einfach und schnell zu erreichen sind, spielten bei den Erklärungen der InterviewpartnerInnen wiederholt eine Rolle. Ebenfalls in diesem Zusammenhang genannt wurden die Vorteile einer ländlichen Umgebung, die Lebensqualität und der Wohnraum. Eine 38jährige Interviewpartnerin aus dem Innviertel beschreibt ihre Entscheidung wie folgt:

¹⁶ vgl. P41:120

¹⁷ vgl. P21: 96-97, P85: 49

¹⁸ vgl. P61: 82

¹⁹ vgl. P72: 58

²⁰ vgl. P5: 19-20; P7: 48; P9: 50; P12: 20-22; P21: 76-77, 78; P24: 105-108; P30: 62-67; P33: 17-19; P36: 71-76; P79: 23; P85: 39-41; P93: 52

²¹ vgl. P7: 42; P9: 26, 30; P12: 22-25; P21: 82; P22: 111-112, 137-139; P24: 136-138; P33: 16-19, 32; P58: 83-84; P61: 71; P68: 101; P74: 179-181; P74: 182-185; P77: 107; P79: 23; P85: 38; P88: 35; P89: 39-42; P93: 12, 49-50

²² vgl. P9: 26, 30; P12: 22-25; P21: 82; P22: 111-112, 137-139; P24: 136-138; P33: 16-19, 32; P58: 83-84; P61: 71; P68: 101; P74: 179-181; P74: 182-185; P77: 107; P79: 23; P85: 38; P88: 35; P89: 39-42; P93: 12, 49-50

„Ich habe mir schon irgendwie gedacht, ich werde [ins Innviertel] zurückgehen, vor allem wenn du eine Familie und Kinder hast ist es natürlich ein schönes Argument, wenn die Großeltern und so weiter da sind.“²³

Ein männlicher Interviewpartner (49 Jahre) betont den eindeutigen Zusammenhang zwischen der Familiengründung und seiner Rückkehr ins Traunviertel:

„Wenn wir keine Kinder gehabt hätten, [...], dann wären wir noch heute in Wien. Dann würde ich im siebten Bezirk wohnen, [...], in der Wohnung. Ganz sicher, weil es war super. Altbau, 3,60m hohe Räume, Flügelfenster und was weiß ich noch alles. Und das war wirklich schön dort. Nur für die Kinder wollte ich das nicht haben. [...] Weil einfach das Umfeld eine Katastrophe ist, wenn die Kinder in den Käfig spielen gehen müssen, weil man einfach eine halbe, dreiviertel Stunde fährt, damit man mal zu einem Wald rauskommt, oder irgendwo auf die Donauinsel, und dort ist es auch so, dass es nicht unbedingt eine kinderfreundliche Umgebung ist. [...] Der Job war wichtig, der Grund war wichtig, und dass die Kinder ein gutes Umfeld haben.“²⁴

Zieht man einen Vergleich zu den Motiven der ZuwanderInnen (vgl. Kapitel 5.3.1), so zeigen sich auch bei ihnen Familie, Freunde, Kinder, aber vor allem der/die (Ehe-) PartnerIn als zentrale Motive für den Umzug nach Oberösterreich. Zu bedenken ist, dass selten beide Personen bereits aus der jeweiligen Region stammen. In vielen Fällen sind es Paare/Familien aus einem/einer RückkehrerIn und einem Zuwanderer/einer Zuwanderin. Immerhin 18 Personen nannten als ihr Motiv für die Zuwanderung den/die (Ehe-)PartnerIn.

5.2.3 Erfahrungen

RückwanderInnen sind – im Gegensatz zu ZuwanderInnen – nicht mit einem komplett neuen Umfeld konfrontiert, wenn sie sich für den Umzug entscheiden. Außerdem beherrschen sie die Sprache und den jeweiligen Dialekt und können auf bereits bestehende Kontakte zurückgreifen. Diese Punkte prägen auch wesentlich die Erfahrungen, die bei der Rückwanderung gemacht werden.

Im Falle der RückwanderInnen wird ein positives Rückkehr- und Integrationserlebnis primär durch die Familie, den Betrieb/Arbeitsplatz und das (soziale) Umfeld geprägt. Die Unterstützung der Familie und positiven Erfahrungen reichen hierbei von emotionaler Unterstützung, Hintergrundwissen über die Gemeinde und Region, dem Umzug und Wohnungssuche bzw. Hausbau, der Kinderbetreuung und Vermittlung wesentlicher Kontakte zu Gemeindemitgliedern. Eine Rückwanderin aus der Region Mühlviertel, erzählt:

„Also das eine war was Umfeld, das sehr dafür gesprochen hat, meine Familie, die einfach da ist, und dass ich mich mit der Infrastruktur hier auskenne. Wenn ich auch viel-

²³ P12: 25-27

²⁴ P21: 82

leicht nach zwanzig Jahren nicht mehr genau weiß, wer jetzt der ist, aber vom Gesicht her kennt man den noch und man hat hier einfach keine Berührungsängste, weil man ist ja mit fast allen Leuten per du.“²⁵

Dennoch wurde auch darauf hingewiesen, dass es auch für RückwanderInnen wesentlich ist, ihr soziales Umfeld zu finden bzw. zu stärken. Eine wichtige Rolle können Vereine haben:

„Beim Heimkommen habe ich natürlich, ich habe noch meinen Freundeskreis gehabt und ja, da bin ich dann halt auch mehr oder weniger hineingewachsen, in den bestehenden. Und dann durch sportliche Aktivitäten halt, dann dort wieder Fuß gefasst. Also man muss sich schon hinausbewegen, es wird keiner kommen und dich abholen. Und durch Sport, bei mir war es Sport, bei anderen wird es vielleicht Kunst oder Kultur sein, und bei mir war es Sport.“²⁶

Im Gegensatz zu ZuwanderInnen sind RückwanderInnen mit vielen Problemen der sozialen Integration und der Hürden, die ein Umzug mit sich bringen kann, nicht konfrontiert. Während ZuwanderInnen häufig Probleme beim sozialen Anschluss und der Wohnungssuche angesprochen haben²⁷, waren genau dies Gründe für RückwanderInnen, in die Region zurückzukehren. Die RückwanderInnen griffen hierbei auch auf ihre Erfahrungen in Städten zurück, und betonten unter anderem die Gemeinschaft, die in kleinen Gemeinden vorhanden ist:

„Wir sind alle sehr herzlich aufgenommen worden. Da können wir uns überhaupt nicht beschweren. Das eine oder andere – wenn man in einer kleinen Gemeinde wohnt, dann ist man keine Nummer wie in einer Stadt, sondern du weißt vom Nachbarn mehr als von dir. Er weiß über dich mehr, als man selber weiß. Wie gesagt, in Salzburg oder in der Stadt ist es so, dass dir die Nachbarn egal sind.“²⁸

Für RückwanderInnen waren tendenziell eher die neue Arbeit und der neue Betrieb im Fokus als die bekannte Gemeinde. Sie berichteten durchgängig über positive Erfahrungen, negative wurden im Zusammenhang mit dem neuen Arbeitsplatz nicht genannt. Dazu gehörten die Hilfsbereitschaft der neuen KollegInnen und Ansprechpersonen bei Problemen und Fragen, interkulturelle Offenheit und eine vorhandene Willkommenskultur und Angebote sozialer Events²⁹.

RückwanderInnen berichteten wesentlich seltener über negative Erfahrungen als ZuwanderInnen, trotzdem gab es einige Punkte, die wiederholt angesprochen worden sind, dazu gehörte auch die Suche nach entsprechendem Wohnraum, insbesondere wenn es um Miet-

²⁵ P33: 32

²⁶ P30: 191

²⁷ Siehe Details Kapitel 5.3 ZuwanderInnen

²⁸ P35: 68

²⁹ vgl. P9: 42, 66, 90; P24: 130, 132; P36: 114-115; P41: 156-157; P90: 19

wohnungen ging³⁰. Einige berichteten auch von einer mangelnden Offenheit gegenüber Neuzugezogenen, selbst wenn diese Rückkehrer sind³¹.

Obwohl RückwanderInnen –im Gegensatz zu den meisten ZuwanderInnen - häufig auch auf ein soziales Netzwerk und unterstützende Familienmitglieder hingewiesen haben, wurden trotzdem auch eingeschränkte Möglichkeiten der Kinderbetreuung angesprochen. Dies umfasste fehlende Nachmittagsbetreuung ebenso wie das Alter, ab dem Kinder zur Betreuung gegeben werden können³².

5.2.4 Erwartungen³³

RückwanderInnen kehren in ihre frühere Heimatgemeinde/-region zurück und können – so eine Vermutung – auf früheren Erfahrungen und Kontakten (Familie, Freunde) aufbauen. Die Interviewergebnisse zeigen, dass trotz des Bezugs zur Herkunftsregion Informationen und Unterstützung bei der Rückwanderung benötigt bzw. geschätzt werden. Lediglich vier der interviewten RückwanderInnen äußerten keine Erwartungen bzw. wenig Bedarf an die Gemeinde und andere Stellen bezüglich Information und Unterstützung³⁴. Einige RückwanderInnen haben selbst einige Zeit im Ausland gelebt und beziehen sich darauf, bei ihren Erwartungen an Informationen und Unterstützung bei Zuzug.³⁵

5.2.4.1 Information

Auch RückwanderInnen sprechen sich für gebündelte Informationen über das Angebot in der Region/Gemeinde, die notwendigen administrativen Schritte bei Zuzug sowie Zuständigkeiten, Öffnungszeiten und Ansprechpersonen aus³⁶. Informationen und Informationsmaterialien wären zwar zum Teil schon vorhanden, aber nicht immer leicht auffindbar oder nur den Ortsansässigen bekannt (z.B. eigener Stromerzeuger im Ort).

5.2.4.2 Leitfaden und gewünschte Informationen

Nicht nur die interviewten ZuwanderInnen, auch die RückwanderInnen halten einen Leitfaden für sinnvoll, der über die notwendigen administrativen Schritte bei Zuzug (notwendige Behördengänge, notwendige Unterlagen, Checklisten) informiert. Eine Rückwanderin berichtet von ihrer Erfahrung in Hamburg, wo es einen solchen Leitfaden im Zeitschriftenladen zu kaufen gab:

³⁰ vgl. P5: 277-283; P9: 59-61, 76

³¹ vgl. P30: 198-204; P33: 59-61, 80-85; P74: 198-201, 203

³² vgl. P30: 198-204; P40: 54

³³ Eine grafische Darstellung der Erwartungen von RückwanderInnen ist im Annex zu finden.

³⁴ vgl. P22, P24, P36, P68

³⁵ vgl. P22, P30, P35, P38

³⁶ vgl. P5: 158-160; P9: 36, 92-93; P22: 231; P24: 254; P30: 241-245; P74: 77, 229-230; P77: 244; P79: 55-57; P88: 73-74

„(...) da haben Sie so einen Katalog wo die Behörden sind mit all dem Pi Pa Po. Welche Öffnungszeiten, wo Sie hingehen müssen, wo Sie, was weiß ich, Ihren Strom anmelden können, welche Makler es gibt, welche Vorschriften zu beachten sind.“³⁷

Die von den RückwanderInnen gewünschten Informationen betreffen folgende Bereiche: Einkaufsmöglichkeiten (Geschäfte, Marktzeiten), Wohnungssuche (Immobilienmakler), Jobmöglichkeiten in der Region, Anbieter für Strom, Wasser, Gas, nächstgelegene Behörden, ihre Zuständigkeiten und Öffnungszeiten (u.a. Gebietskrankenkasse, Polizei), Freizeitmöglichkeiten (kulturelles Angebot, Sport), Vorstellung der Vereine, Kinderbetreuung, Bildungseinrichtungen, Ärzte, Öffentliche Verkehrsmittel (auch Fahrpläne), Veranstaltungen.

Näher ausgeführt haben die RückwanderInnen ihre Erwartungen vor allem in Bezug auf die Wohnungssuche, Jobmöglichkeiten in der Region, zu den Vereinen und dem Kultur- und Sportangebot:

5.2.4.2.1 Wohnungssuche

RückwanderInnen haben unterschiedliche Erfahrungen mit der Wohnungssuche – von problemlos, weil man „heimziehen“ konnte über die Notwendigkeit vorübergehend im Wirtshaus zu wohnen. Erwartungen an die Gemeinde umfassen Informationen über das lokale Wohnangebot (bzw. ein lokales Portal), geplante Wohnprojekte und Wohnformen, aber auch Unterstützung bei der Wohnungssuche und Ansprechpersonen bzw. mehr Serviceorientierung für Hausbauer.³⁸

5.2.4.2.2 Jobmöglichkeiten in der Region

RückwanderInnen sind zum Teil für Ausbildungszwecke aus der Region weggezogen. Einige erachten es aus ihren eigenen Erfahrungen als hilfreich, Informationen über die Arbeitsmöglichkeiten zu erhalten und über die Region hinauszutragen, denn in den Regionalzeitungen (Tips, Blick) wären zwar Stellenausschreibungen, aber man müsse schon „da sein“, um sie zu lesen. Diese Informationen sollten online sein, dabei könnte auf bestehende Plattformen aufgebaut werden (Links). Die Information über Jobmöglichkeiten in der Region wird als ein Anreiz gesehen, in die Region zurückzugehen.³⁹ Denn

„wenn man die Ausbildung abgeschlossen hat, (...) man steht auf einmal da und denkt sich, was gibt es überhaupt ... Das wäre wirklich gut, wenn es so generell Informationen gibt, was man in der Umgebung tun kann.“⁴⁰

Zu den Vorschlägen zählt auch, schon die Bildungs- und Berufsorientierungsphase zu nutzen und Jugendliche über die regionale Firmenstruktur und nachgefragte Berufsbilder zu infor-

³⁷ P5: 105-111

³⁸ vgl. P9, P5, P21, P22, P89, P93

³⁹ vgl. P7, P9, P11, P12, P74

⁴⁰ P7: 98

mieren – auch bzw. gerade wenn sie zum Studieren weggehen müssten: „Dass man sie eigentlich vor dem Weggehen abhält, wenn es das vor der Haustüre gibt, was man machen will.“⁴¹

5.2.4.2.3 Vorstellung der Vereine

Eine wichtige Rolle nehmen in den Interviews mit RückwanderInnen Vereine ein. Sie werden häufig im Zusammenhang mit Freizeitmöglichkeiten und der Gelegenheit, Anschluss zu finden, genannt. Die Vereine sollten daher vorgestellt werden (am Land komme man durch Freunde oder Bekannte in Vereine). Zu den Vorschlägen zählen eine Übersicht der Vereine, die Vorstellung der Vereine im Rahmen eines von der Gemeinde organisierten „Zuwanderer-Tags“, mehr Aktivität der Vereine selbst (auch bei der Nachwuchsarbeit, damit könnten Leute an die Region gebunden werden) durch Werbung, einen Tag der offenen Tür und Schnuppermöglichkeiten. Die Darstellung der Vereine sollte sich nicht auf eine Gemeinde beschränken, sondern die Nachbargemeinden berücksichtigen.⁴²

5.2.4.2.4 Kulturangebot und Sport

Es gibt kulturelle Angebote (z.B. bezogen auf das Mühlviertel), aber die Gemeinden würden nur die Veranstaltungen in der eigenen Gemeinde bewerben.

„Also die Leute die aktiv aufs Land gehen wollen, die suchen etwas anderes wie Party, also ich glaube dass der Fokus aus Trendsport, Musikveranstaltungen oder so Open-Airs, aber wo es nicht um Bierzelt geht. Ich sehe das einfach so, dass die Leute die jetzt vom Studieren aus Wien zurückkommen, die gehen nicht auf eine Bierzeltparty. Genau, einfach ein kulturelles Programm, ja, das wäre es eigentlich schon. Das ist gefragt, Kulturprogramm auf einem brauchbarem Niveau.“⁴³

Auch bei den Vereinen sollten nicht nur die örtlichen vorgestellt werden, sondern auch die Angebote in den Nachbargemeinden, von denen man – wie bei den kulturellen Veranstaltungen – sonst gar nicht davon wisse.⁴⁴

Zu den Vorschlägen zählt auch die Öffnung von Naturräumen als Erholungsgebiet durch Schaffung von Radwegen, und neuen Sportangeboten wie einer kleinen Kletter-/Boulderhalle (damit nicht nach Salzburg gefahren werden muss).⁴⁵

⁴¹ P7: 106

⁴² vgl. P5, P7, P9, P41, P61, P74, P77, P88

⁴³ P9:98-101, vgl. auch P35, P40.

⁴⁴ vgl. P7

⁴⁵ vgl. P9, P40

5.2.4.3 Online- und Printinformation

Zur Bereitstellung der Informationen wird von den RückwanderInnen mehrheitlich ein Online-Informationsangebot gewünscht, aber auch schriftliche Unterlagen, die bei der Wohnsitzanmeldung übergeben werden können:

„Aber was ich mir vorstellen könnte, was voll super ist, ist das du einfach wennst sagst okay Wohnsitz anmelden, dass sie dir dann mitgeben so ein Infomaterial (...) Wenn du sagst, du kommst auf das Land und, weiß ich nicht, in der nächsten Region, was ist in der Gegend, was gibt es? Und ich mein, sicher kommst du selbst darauf, und es gibt das Internet, aber ich glaube, dass es nett ist, wenn du dich hinsetzt und das mal in der Hand hast.“⁴⁶

RückwanderInnen bezogen sich zum Teil auf bestehende Informationsmedien, wie die Gemeindehomepage und Gemeindezeitung, die dafür stärker genutzt werden könnten.⁴⁷

5.2.4.4 Willkommensmappe mit Gutscheinen

Informationsmaterialien bei Zuzug, etwa in Form einer „Willkommensmappe“, werden positiv gesehen. Bei den Inhalten wurden genannt: Stadtplan, Radkarte, Wanderkarte, Freizeitmöglichkeiten, Busplan sowie die Nennung von Ansprechpersonen („wo man sich hinvenden kann“) und Gutscheine/ein Gutscheinheft mit regionalem Bezug, wie z.B. 1 Monat gratis Hallenbadzugang oder 1 Monat gratis Langlaufen im Mühlviertel.⁴⁸

5.2.4.5 Regionale Informationsbündelung und Vermarktung

Die Rückmeldungen sprechen dafür, die Informationen regional (besser) zu bündeln, für die Vermarktung der Region zu nutzen und damit zur Attraktivität der Region mit ihren einzelnen Gemeinden im Verbund beizutragen, wie die folgenden Interviewpassagen verdeutlichen:

„Nein, also für mich ist einfach nur die Information, ... die positiven Aspekte einmal zusammenkehren. (...) Ich glaube, da braucht man auch nicht allzu viel neu erfinden, sondern regionale Verbünde bilden. Also nicht einer alleine, das glaube ich, dass das nicht so praktisch ist.“⁴⁹

„Ich glaube, dass man, parallel zu dem Jobangebot einfach auch ausschreiben müsste, dass sie einfach die Möglichkeit dazu haben, in eine Top Region zu kommen, wo man natürlich auch die ganzen Seen und die ganzen Berge und die Gegend und das ist einfach wunderschön, nebenbei gibt es eine sehr gute Infrastruktur, was die Schulen betrifft, in Vöcklabruck, in Wels, in Linz, bis dahin, dass ich in Linz alles Mögliche studieren

⁴⁶ P41: 147-149

⁴⁷ P41: 147-149

⁴⁸ vgl. P36, P41, P68, P74, P81

⁴⁹ P21: 215

*kann, also von dem her, es ist sehr sehr interessant, so müsste man irgendwie argumentieren.*⁵⁰

*„Und ich glaube in diesem Punkt hat leider Österreich noch einiges zum Aufholen. Oberösterreich ist ein sehr attraktives Bundesland. Wir haben sehr viele Berge und Seen und die Anbindungen sind super. Wenn ich hier auf einen Standort bin, habe ich viele Möglichkeiten auch beruflich. Auch privat, Italien ist gleich in der Nähe. Da gibt es viele Punkte für diese Region die von den anderen Bundesländern etwas unterschätzt werden.“*⁵¹

*„Viele haben ein bisschen Panik, so was mache ich denn am Land. Dass man auch das ein bisschen transportiert, dass man sieht welche Möglichkeiten es hier gibt. Freizeitbegleitungstechnisch, ich glaub das würde auch ein bisschen helfen. Erstens mal schneller Anschluss zu finden und zweitens überhaupt mal eine Entscheidung zu treffen und dass man nicht in die Superpampa fährt oder ist.“*⁵²

Dieses Potential würde noch zu wenig genutzt und unterschätzt. Es gebe zwar viel in der Region, aber nicht vernetzt.⁵³ Transparenz über die Angebote könne dazu beitragen, dass „es leichter zugänglich ist für Leute, die von wo anders kommen“⁵⁴, z.B. eine Information über die Vereine in der Umgebung (nicht nur der eigenen Gemeinde).⁵⁵ Aus Sicht einer Interviewpartnerin besteht auch bei den Betrieben der Region „viel Potential die Region zu vermarkten“⁵⁶. Im Fall einer zentralen Plattform könnten die Betriebe ihre Websites mit der Plattform verlinken, die bereitgestellten (touristischen) Informationen könnten z.B. auch für internationale Kunden von Betrieben der Region interessant sein.

5.2.4.6 Ansprechpersonen

Neben der Bereitstellung von Informationen werden konkrete Ansprechpersonen gewünscht, an die man sich für Fragen im Zusammenhang mit dem Zuzug in die Gemeinde aber auch beim Ankommen im Alltag wenden kann. Denn viele Informationen könnten zwar selbst recherchiert werden, dabei dann aber Fragen auftauchen:

*„Also die Optimalsituation wäre, dass Sie bei der Gemeinde oder Stadt einfach jemanden [haben], der für Sie da ist. Wenn Sie sagen, Sie haben eine Frage, der Ihnen einfach Unterstützung gibt, wenn Sie so wollen.“*⁵⁷

⁵⁰ P21: 196-200

⁵¹ P24: 204-205

⁵² P33: 124-126

⁵³ vgl. P35, P77

⁵⁴ P24: 254

⁵⁵ vgl. P7

⁵⁶ P30: 244-245

⁵⁷ P9: 92-93

Die Nennungen betreffen hier eine Ansprechperson in der Gemeinde, im Betrieb und/oder auch eine regionale Anlaufstelle für Leute, die zuwandern oder wieder zurückkommen. Die Bandbreite der dabei genannten Bedarfe betrifft sowohl „erste wesentliche Schritte“ wie (Unterstützung bei der) Wohnungssuche oder Behördengänge, Fragen der Freizeitangebote für Familien/Kinder, Unterstützung bei der Kindergartensuche, Einschulung, Empfehlungen für Handwerker und Ärzte, aber auch Beratung über Selbständigkeit und notwendige Schritte.⁵⁸

5.2.4.7 Zusammenarbeit Gemeinde – Betriebe

Aus den Schilderungen kommt auch die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Gemeinden und Betrieben zum Ausdruck. Einerseits findet der erste Kontakt vielfach über den Arbeitgeber statt, andererseits ist es nicht möglich oder sinnvoll, dass dieser alle Bereiche abdeckt.⁵⁹ Beispielsweise erzählt ein Rückwanderer von einem Patensystem in seinem Betrieb, das sich aber nur auf das berufliche Umfeld bezieht. Zusätzliche Angebote im privaten Bereich, etwa durch Kooperation mit einem Sportverein, würden positiv gesehen werden.⁶⁰ Betriebe, so die Einschätzung eines anderen, sollten die „sofortige Weiterleitung [eines neuen Mitarbeiters] an den Gemeindebeauftragten für Zugezogene“⁶¹ machen. Der Arbeitgeber sollte informieren, wo man sich hinwenden kann, denn:

„Nicht dass man sagt, man kommt hin und man steht da und kennt sich nicht aus. Das ist, glaube ich, das schlimmste was passieren kann. Und wenn man das Gefühl hat, es kümmert sich jemand um einen, dann tut man sich auch leichter, dass man kommt.“⁶²

5.2.4.8 Begrüßung/Empfang

RückwanderInnen sehen die offizielle Begrüßung und damit das aktive Zugehen seitens der Gemeinde als positiv, etwa durch einen Willkommensbrief, ein freundliches Willkommen heißen bei der Anmeldung und/oder eine Willkommensveranstaltung für Neuzugezogene. Bei einer Willkommensveranstaltung könnten Informationen über das Angebot in der Stadt/Gemeinde gegeben werden und es wäre auch eine Möglichkeit „Gleichgesinnte“ zu treffen, denn beim Zuzug würden ähnliche Fragen auftreten, über die man sich austauschen könnte. Solche Gesten würden zum „sich Willkommen fühlen“ beitragen.⁶³

5.2.4.9 Offenheit

Eine Erwartung von RückwanderInnen ist auch Offenheit ihnen gegenüber bzw. Neuzugezogenen allgemein. Genannt wurden dabei mehr Hilfsbereitschaft, Kommunikation und Offen-

⁵⁸ vgl. P5, P9, P24, P30, P41, P74, P77

⁵⁹ vgl. P9, P22, P33

⁶⁰ vgl. P61

⁶¹ P9: 92-93

⁶² P22: 289-293

⁶³ vgl. P30, P33, P36, P41, P74, P85, P88

heit gegenüber seinen Nachbarn, ein aktives Zugehen der Gemeinden, Offenheit gegenüber ZuwanderInnen aus dem Ausland und nicht Deutschsprachigen (Flexibilität, keine grammatisch perfekten Sätze erwarten) sowie weniger Reserviertheit (abwartendes Beobachten des/der „Neuen“).⁶⁴

5.2.4.10 Austauschmöglichkeiten

RückwanderInnen erachten jene Austausch- und Integrationsmöglichkeiten für Zugezogene als wichtig, die bei der sozialen Integration unterstützen.⁶⁵ Sie thematisierten dies im Zusammenhang mit eigenen Erfahrungen im Ausland, unter der Vorstellung selbst in der Region ganz fremd zu sein sowie mit eigenen Erfahrungen, wieder zurück zu sein und der Hürde/Schwellenangst als Neue/r (allein) wohin zu gehen wie es etwa in folgender Interviewpassage zum Ausdruck kommt:

„Es gibt Angebote eigentlich, aber man geht nicht gleich dazu. Man fühlt sich weniger angesprochen, als wenn man eingeladen wird. Es wird explizit gesagt, da kommen andere neue auch.“⁶⁶

Möglichkeiten werden im Freizeitbereich, im sportlichen oder kulturellen Bereich (Verbände, Vereine), aber auch durch organisierte Ausflüge und Veranstaltungen, wo alle zusammenkommen können, gesehen.⁶⁷ Eine Interviewpartnerin brachte auch ein, dies gleich mit einer Veranstaltung in der Gemeinde zu koppeln, wo es im Vorfeld einen Empfang für Neuzugezogene gibt (z.B. vor dem Lichterfest in Gmunden). Damit könnte die Schwellenangst genommen werden, wo alleine hinzugehen, was „irgendwie blöd ist“⁶⁸. Sie regte (als ehemalige Auslandsösterreicherin) auch an, aus der Region weggezogene Auslandsösterreicher, die im Sommer da sind, einzubinden und z.B. zu einem solchen Empfang einzuladen.⁶⁹

Ein Rückwanderer regte auch an, als Gemeinde Weggezogene proaktiv anzusprechen, z.B. „dass wir als Gemeinde [...] es schätzen würden, dass Sie, der jetzt in Graz wohnt, wieder zu uns zurückkommen“⁷⁰, wobei die Gesamtrahmenbedingungen stimmen müssten (im Waldviertel koste der Grund teils 10 Euro und dennoch ziehe kaum jemand dorthin).

5.3 ZuwanderInnen

Die 68 interviewten ZuwanderInnen (35 Männer und 33 Frauen) stammten, bezogen auf ihre Staatsbürgerschaft, aus 24 unterschiedlichen Ländern, inklusive der Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, sind es 25 (vgl. Tabelle 5).

⁶⁴ vgl. P11, P24, P40, P61, P74, P77, P88

⁶⁵ P30, P40, P57, P74, P12, P24, P72

⁶⁶ P74: 170

⁶⁷ vgl. P24, P68, P33, P40, P72

⁶⁸ P30: 271-272

⁶⁹ vgl. P30: 259-263

⁷⁰ P21: 121

Tabelle 5: Staatsbürgerschaft (Gruppen) der interviewten ZuwanderInnen

Staatsbürgerschaft	Anzahl
Österreich	16
EU-14	19
EU-12	11
Nicht-EU-Europa	5
Amerika	7
Asien	9
Ozeanien	1
Gesamt	68

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

Jeweils 12 InterviewpartnerInnen waren zwischen 31 und 35 sowie 36 und 40 Jahre alt, gefolgt von 10 Personen zwischen 41 und 45 Jahren und 5 Personen zwischen 46 und 50 Jahren. Fünf der interviewten ZuwanderInnen gehörten zu der Altersgruppe der 26- bis 30-Jährigen, 4 zu jenen zwischen 51 und 55 Jahren. Jeweils nur zwei Personen sind unter den 21- bis 25-Jährigen und den 56- bis 60-Jährigen vertreten, von weiteren 16 InterviewpartnerInnen sind keine Angaben zum Alter vorhanden. 31 der interviewten ZuwanderInnen haben Kinder.

Von den ZuwanderInnen stehen von 59 Informationen zu ihrem Bildungshintergrund zur Verfügung. 46 (24 Frauen, 22 Männer) haben einen Hochschulabschluss, von 5 ist der höchste Bildungsabschluss die Matura (4 von ihnen im berufsbildenden Bereich), 3 haben eine berufsbildende mittlere Ausbildung (schulisch oder Lehre), eine weitere Nennung betrifft eine „Militärschule“, zwei Zuwanderer haben einen Pflichtschulabschluss, eine Zuwanderin gab an, ihre Bildung nicht abgeschlossen zu haben.

Betreffend die Wohnorte der ZuwanderInnen gab es eine eindeutige Mehrheit unter Personen, die zum Zeitpunkt des Interviews in der Region Linz-Wels lebten (30 InterviewpartnerInnen). Deutlich weniger (8 InterviewpartnerInnen) hatten ihren Wohnort in der Region Mühlviertel, dem Innviertel (8 Personen), dem Traunviertel (8 Personen) und Steyr-Kirchdorf (8 Personen). Zu 6 Personen gibt es keine Angaben zu ihren Wohnort, dadurch war auch keine regionale Zuordnung möglich.

Tabelle 6: Interviewte ZuwanderInnen

Interviewdatum	Geschlecht	Alter	Nationalität	Geburtsland	Region
03.07.2014	w	36	Spanien	Spanien	Innviertel
08.07.2014	w	44	Rumänien	Rumänien	Innviertel
10.07.2014	m	31	China	China	Innviertel
10.07.2014	m	43	Neuseeland/Australien	Neuseeland	Innviertel
14.07.2014	m	26	Spanien	Spanien	Innviertel
17.07.2014	w	35	Italien	Italien	Innviertel
18.07.2014	m	27	Italien	Italien	Innviertel
22.07.2014	m	k.A.	Deutschland	Krigistan	Innviertel
25.07.2014	w	48	Kanada	Kanada	k.A.
09.07.2014	m	k.A.	Indien	Indien	k.A.
05.11.2015	m	k.A.	Iran	Iran	k.A.
24.11.2015	m	56	Iran	Iran	k.A.
30.07.2015	w	k.A.	Österreich	Österreich	k.A.
30.07.2015	w	k.A.	Österreich	Österreich	k.A.
10.07.2014	m	k.A.	Spanien	Spanien	Linz-Wels
02.07.2014	m	42	Großbritannien	Großbritannien	Linz-Wels
27.07.2015	m	43	Österreich	Russland	Linz-Wels
17.11.2015	m	37	Kasachstan	Deutschland	Linz-Wels
17.11.2015	w	31	Russland	Russland	Linz-Wels
14.10.2015	m	26	Slowenien	Slowenien	Linz-Wels
19.10.2015	m	40	Deutschland	Deutschland	Linz-Wels
30.11.2015	w	55	Syrien	Syrien	Linz-Wels
12.11.2015	m	25	Mazedonien	Schweiz	Linz-Wels
29.10.2015	w	36	Syrien	Syrien	Linz-Wels
21.10.2015	w	50	Deutschland	Deutschland	Linz-Wels
21.12.2015	w	36	Guatemala	Guatemala	Linz-Wels
11.11.2015	m	45	Ungarn	Ungarn	Linz-Wels
15.12.2015	m	57	Österreich	Österreich	Linz-Wels
30.10.2015	m	46	Deutschland	Deutschland	Linz-Wels
21.09.2015	w	31	Spanien	Spanien	Linz-Wels
30.10.2015	m	41	Ungarn	Ungarn	Linz-Wels
12.10.2015	w	24	USA	USA	Linz-Wels
17.09.2015	m	39	Slowakei	Slowakei	Linz-Wels
17.09.2015	w	37	Slowakei	Slowakei	Linz-Wels
10.08.2015	m	34	Spanien	Spanien	Linz-Wels
18.09.2015	w	31	Deutschland	Deutschland	Linz-Wels
07.10.2015	m	35	Österreich	Österreich	Linz-Wels
09.10.2015	m	40	Österreich	Österreich	Linz-Wels
13.11.2015	w	54	Österreich	Österreich	Linz-Wels
27.11.2015	m	45	Österreich	Österreich	Linz-Wels
05.11.2015	w	33	USA	USA	Linz-Wels
22.06.2015	w	k.A.	Österreich	Bolivien	Linz-Wels
02.09.2015	w	k.A.	k.A.	Argentinien	Linz-Wels
27.07.2015	w	k.A.	Österreich	Österreich	Linz-Wels

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

Tabelle 6: Interviewte ZuwanderInnen (Fortsetzung)

Interviewdatum	Geschlecht	Alter	Nationalität	Geburtsland	Region
04.09.2015	m	30	Brasilien/Österreich	Brasilien	Mühlviertel
11.09.2014	w	46	Rumänien	Rumänien	Mühlviertel
16.07.2014	m	41	Österreich	Österreich	Mühlviertel
21.08.2014	m	38	Österreich	Deutschland	Mühlviertel
10.08.2015	w	k.A.	Österreich	Österreich	Mühlviertel
02.09.2015	w	48	Ungarn	Ungarn	Mühlviertel
05.08.2015	w	k.A.	Österreich	Österreich	Mühlviertel
17.07.2015	w	k.A.	Österreich	Österreich	Mühlviertel
03.12.2015	m	36	Kosovo	Kosovo	Steyr-Kirchdorf
21.01.2016	w	40	Rumänien, Ungarn	Rumänien	Steyr-Kirchdorf
21.01.2016	m	45	Ungarn	Ungarn	Steyr-Kirchdorf
28.01.2016	m	40	Italien	Italien	Steyr-Kirchdorf
09.11.2015	w	31	Spanien	Spanien	Steyr-Kirchdorf
09.11.2015	m	32	Frankreich	Frankreich	Steyr-Kirchdorf
06.11.2015	w	42	Russland	Russland	Steyr-Kirchdorf
09.10.2015	w	33	Österreich	Österreich	Steyr-Kirchdorf
02.07.2014	w	34	Österreich	Österreich	Traunviertel
04.07.2014	m	52	Großbritannien	Großbritannien	Traunviertel
10.07.2014	m	k.A.	Russland	Russland	Traunviertel
16.07.2014	w	29	Philippinen	Philippinen	Traunviertel
16.07.2014	w	k.A.	China	China	Traunviertel
16.07.2014	m	k.A.	USA	USA	Traunviertel
17.07.2014	m	54	Großbritannien	Großbritannien	Traunviertel
08.07.2014	w	k.A.	Ungarn	k.A.	Traunviertel

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

5.3.1 Motive für die Zuwanderung und eine mögliche erneute Abwanderung⁷¹

Die Motive zu- und abzuwandern sind unter ZuwanderInnen diverser als unter RückwanderInnen. Die Vielfältigkeit der Gründe, aus dem Ausland oder anderen Teilen Österreichs nach Oberösterreich zuzuwandern bzw. gegebenenfalls auch wieder abzuwandern, geht aus nachfolgender Tabelle 7 hervor. In einigen Punkten unterscheidet sich die Prioritätensetzung zwischen Zu- und RückwanderInnen in Bezug auf ihre Wanderungsmotive, das betrifft die Häufigkeit der Nennungen von Familie, Kindern und Umfeld für die Familiengründung bzw. das Familienleben als Gründe für die Zuwanderung. Die zentralsten Gründe für einen Zuzug nach Oberösterreich werden nachfolgend dargestellt.

⁷¹ Eine grafische Darstellung der Motive für Zu- und Abwanderung von ZuwanderInnen ist im Annex zu finden.

Tabelle 7: Motive für Zuwanderung und mögliche Abwanderung (Mehrfachnennungen möglich)

Motive für Zuwanderung in %		Motive für Abwanderung in %	
Beruf/Arbeitsplatz in der Region	42,6%	Beruf/Arbeitsplatz an anderem Ort	45,6%
(Ehe-)PartnerIn stammt aus der Region	26,5%	Private Veränderungen	30,9%
Attraktivität OÖ und der Region	25,0%	Politische Entwicklungen in Österreich	4,4%
Beruf/Arbeitsplatz des/r (Ehe-)PartnerIn	14,7%	Bessere Wohnmöglichkeiten	4,4%
Günstige geografische Lage	10,3%	Eigene Aus- und Fortbildung (auch Spracherwerb)	4,4%
Günstiger/Leistbarer Wohnraum, Hausbau	10,3%	Arbeit/Ausbildung der (Ehe-) PartnerIn	2,9%
Familie (von PartnerIn in Region)	8,8%	Zu "still und unbelebt"	2,9%
Bildungsangebot in Österreich	8,8%	Sehnsucht nach dem Herkunftsland (Familie)	2,9%
Besseres Leben, Situation im Herkunftsland	8,8%	Krieg, Naturkatastrophe	2,9%
Freunde in der Region	7,4%	Veränderungen im sozialem Umfeld	1,5%
Asyl	5,9%	Ausbildung und Betreuung der Kinder	1,5%
Sprache (Deutsch lernen; gleiche Landessprache)	5,9%	Verlust der Aufenthaltsgenehmigung	1,5%
Natur, ländliche Umgebung	5,9%	Schlechte Verkehrsanbindungen	1,5%
Internationale Schule für Kinder	2,9%	Veränderung der Situation im Herkunftsland	1,5%
Attraktives Freizeit- und Kulturangebot	2,9%	Unvorhersehbar	1,5%
Lebensumstände (private Veränderungen)	2,9%		
Umfeld für Kinder	2,9%		
Gutes Sozialsystem	1,5%		
Bessere soziale Integration am Land als in Stadt	1,5%		
Früher bereits in Region gelebt	1,5%		
Standortfaktoren Unternehmensgründung	1,5%		

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

5.3.1.1 Der Beruf an erster Stelle

Als Gründe für die Zuwanderung, aber auch eine mögliche Abwanderung, ist der Beruf/ein Arbeitsplatz deutlich führend unter den Motiven (Mehrfachnennungen waren möglich)⁷². Ebenfalls von hoher Bedeutung zeigen sich in beiden Kategorien der Beruf (oder auch Ausbildung) der (Ehe-) PartnerIn für die Zu- und Rückwanderung⁷³. In den Interviews hat sich gezeigt, dass in den meisten Fällen zuerst ein konkretes Jobangebot vorhanden war und erst danach die Region, mögliche Wohnorte und weitere Faktoren miteinbezogen worden sind, um eine Entscheidung für oder gegen das Arbeitsangebot zu treffen. Im Ranking zeigt sich, dass der Attraktivität der Region hierbei durchaus eine wesentliche Rolle zukam (25%), diese Kategorie umfasst vor allem die landschaftliche Schönheit von Oberösterreich und seinen Regionen⁷⁴. 15% der Befragten sind aufgrund des Berufs der/des (Ehe-) PartnerIn in die jeweilige Region gekommen⁷⁵. Für 3% wären die beruflichen und Ausbildungsmöglichkeiten

⁷² vgl. P1: 86, 96-100; P2: 197-201; P3: 35-36, 198-202; P4: 57-58, 72; P6: 28, 176; P8: 49-50, 271; P13: 11, 62, 71; P14: 90-91; P16: 36-37, 116; P17: 119-120; P19: 139, 142-143; P23: 87-90, 99-100; P25: 49-50, 56; P26: 106-109; P27: 46; P29: 125-126; P31: 30-44, 176-180; P32: 89-92; P37: 60; P38: 62, 89; P42: 77-78, 140; P43: 152; P44: 61; P45: 54-55; P48: 102; P49: 97, 109; P50: 109; P53: 84, 99; P55: 46, 85-87; P56: 111; P59: 74; P60: 132; P65: 102-103; P71: 193, 195; P76: 29, 36; P78: 104-106; P80: 112-113; P82: 40; P83: 36; P84: 7, 41-44; P86: 36, 48; P94: 34, 40; P95: 47

⁷³ vgl. P1: 50, 52; P2: 61-62, 64-66, 166-173; P10: 14-15, 76-79; P14: 114-119; P17: 21-22; P59: 74; P64: 108; P64: 93; P70: 37; P71: 207-208; P75: 30; P60: 91

⁷⁴ vgl. P4: 58-60; P10: 43-46; P13: 11; P15: 15-20; P19: 139, 142-142; P23: 87-88; P25: 49-50; P27: 68; P29: 90; P39: 29-30, 37; P46: 103-104; P50: 97; P56: 111; P64: 95; P65: 107-108; P71: 195; P83: 30-34

⁷⁵ vgl. P1: 50; P2: 61-62; P10: 43-46; P14: 114-119; P17: 21-22; P70: 37; P71: 207-208; P75: 30

ihres/ihrer (Ehe-)PartnerIn ein Grund, den aktuellen Wohnort wieder zu verlassen⁷⁶. Die 46% InterviewpartnerInnen, die den Beruf als Motiv für eine mögliche Abwanderung benennen⁷⁷, umfassen einerseits Personen mit bestehender Erwerbstätigkeit, die bei Arbeitsverlust oder einem besseren Jobangebot wieder umziehen würden, aber andererseits auch jene InterviewpartnerInnen, die für die Arbeit der/der (Ehe-)PartnerIn zugezogen sind und berichten, mit ihrer eigenen beruflichen Situation (Arbeitslosigkeit) und den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sehr unzufrieden zu sein. Hier wurden insbesondere von Müttern kleiner Kindern, aber auch von weiteren InterviewpartnerInnen, die beschränkten Möglichkeiten der Kinderbetreuung angesprochen⁷⁸. Da ZuwanderInnen sich erst ein soziales Netzwerk aufbauen müssen und ihre Familien nicht vor Ort leben, sind sie auf die Betreuungsangebote in den Gemeinden angewiesen, wie eine Zuwanderin aus Spanien zum Ausdruck bringt:

„I need the job. It is not that I want to work, because, of course I need to work because, okay in Spain you don't choose between being a mother and working. When the kids are a couple of months old, you have a Karenzgeld, so you go to work. [...] Right now, everything is good but next year I don't get the money, if I can't work. That's my only point, I mean I didn't come here because of the money from the government, doing nothing, I came here because I think that here are better chances than in Spain right now. But of course, you have to speak the language and integrate, otherwise it is impossible and when you have three kids, to study the language is pretty hard. You don't have the opportunities to, and you can't have any job, any time in the day, and even if they go to the Kindergarten, I mean my kids don't go, my older kids go to the Kindergarten but this one until he is one and a half years old he cannot go there. For me that's very bad, because I need a job.“⁷⁹

5.3.1.2 Die Bedeutung der (Ehe-)Partnerin/des (Ehe-)Partners für die Zu- und Abwanderung

Unter ZuwanderInnen steht der Beruf deutlich an erster Stelle, aber gleich im Anschluss folgen (Ehe-)PartnerInnen als Grund für Zuwanderung. Diese Nennungen betreffen Personen die zugewandert sind, weil der/die PartnerIn in der Region aufgewachsen ist und gerne dorthin zurückkehren wollte oder bereits in der Region gelebt hat, als sie sich kennengelernt haben⁸⁰. In diesem Zusammenhang muss auch die Häufigkeit des Motivs „private Verände-

⁷⁶ vgl. P59: 74; P64: 108

⁷⁷ vgl. P1: 96-100; P2: 197-201; P3: 198-202; P4: 72; P6: 28; P8: 271; P13: 71; P16: 36-37; P17: 119-120; P23: 99-100; P25: 56; P29: 125-126; P31: 176-180; P32: 89-92; P37: 60; P38: 89; P42: 140; P44: 61; P48: 102; P49: 109; P50: 109; P53: 99; P59: 74; P76: 36; P78: 104-106; P80: 112-113; P82: 40; P83: 36; P86: 48; P94: 40; P95: 47

⁷⁸ vgl. P1: 96; P2: 222-227; P17: 155-156; P34: 146-147; P38: 131; P78: 61

⁷⁹ P1: 96

⁸⁰ vgl. P28: 211-212; P34: 36, 70-73; P37: 54-56; P42: 84-85; P43: 155-156; P48: 90; P50: 97; P51: 41; P54: 121; P62: 59; P69: 104-107; P73: 91-92

rungen⁸¹ für eine mögliche Abwanderung gesehen werden. In einigen Fällen nannten InterviewpartnerInnen hier Scheidung oder Trennung von dem/der PartnerIn⁸². Ein Interviewpartner erklärte dies folgendermaßen:

„Ich meine für mich persönlich wäre es auch ein Thema, wenn ich jetzt rein theoretisch sage, ich lasse mich scheiden, dann werde ich wahrscheinlich von [hier] wegziehen, weil es eigentlich die Gemeinde meiner Frau ist.“⁸³

Häufiger wurden allgemein „familiäre Gründe“ als Auslöser wieder abzuwandern genannt, einige sprachen auch den Übergang in einen anderen Lebensabschnitt, wie die Pension, an⁸⁴.

5.3.1.3 Günstiger Wohnraum und Hausbau

Die Möglichkeiten, sich – vor allem auch aufgrund vergleichsweise niedriger Grundstückspreise oder der Übernahme von Grundstücken der (Schwieger-)Eltern – ein Haus zu bauen⁸⁵, geeignete leistbare Wohnangebote vorzufinden⁸⁶ oder Immobilien von (Schwieger-)Eltern zu übernehmen⁸⁷, waren für einige InterviewpartnerInnen entscheidend für eine Zuwanderung in eine bestimmte Region. Geeigneter Wohnraum überdeckte teilweise sogar andere Faktoren, die die Entscheidung für einen bestimmten Wohnort bestimmen:

„Er war nicht so verwurzelt mit dem Pinzgau, aber er wollte dort bleiben und ausschlaggebend war aber dann, dass wir hier ein Haus haben und ein Eigenheim.“⁸⁸

5.3.1.4 Asyl, die Situation im Herkunftsland und ein besseres Leben

Vier Personen unter den ZuwanderInnen aus dem Iran und Syrien nannten Asyl als Grund für ihren Zuzug⁸⁹, aber auch ohne Fluchtgeschichte kommen Menschen nach Oberösterreich um „ein besseres Leben zu führen“ oder der „Situation im Herkunftsland“ zu entkommen, wie InterviewpartnerInnen aus Ungarn und Brasilien berichtet haben⁹⁰. Eine Veränderung im Hinblick auf ein „besseres Leben“ wünschten sich InterviewpartnerInnen mit den Herkunftsländern Kosovo, Hongkong und Ungarn⁹¹.

⁸¹ vgl. P4: 72; P8: 280-284; P15: 176-181; P16: 36-37; P27: 76; P28: 105; P34: 76-82; P37: 60; P38: 89-91; P43: 162; P51: 107; P52: 103; P55: 99; P56: 127; P62: 120; P64: 107; P75: 36; P76: 37; P83: 36; P92: 43; P94: 42; P95: 48

⁸² vgl. P15: 181; P51: 107; P61: 84; P62: 120; P92: 43; P95: 48

⁸³ P61: 84

⁸⁴ vgl. P34: 77-82; P38: 90-91; P52: 103

⁸⁵ vgl. P14: 123; P38: 64, 68; P39: 20; P65: 47, 105-106

⁸⁶ vgl. P46: 104-105; P53: 85-86; P66: 98-99; P70: 40

⁸⁷ vgl. P38: 64-65

⁸⁸ P38: 68

⁸⁹ vgl. P44; P47; P49; P63

⁹⁰ vgl. P52: 92; P86: 37-39; P89: 42

⁹¹ vgl. P16: 117-118; P42: 44; P86: 37-39

5.3.2 Erfahrungen

5.3.2.1 Erfahrungen von ZuwanderInnen bei der Arbeitssuche

InterviewpartnerInnen berichteten häufig von Problemen einen Arbeitsplatz in der Region zu finden, insbesondere einen, der ihren jeweiligen Qualifikationen entspricht und auch erreichbar ist⁹².

Auch die langen Prozesse, bis Unternehmen auf Bewerbungen reagierten⁹³, wurden genauso angesprochen, wie eine komplett fehlende Reaktion auf Bewerbungsschreiben. Die großen Belastungen für die einzelnen ZuwanderInnen und ihre Familien, die mit andauernder Erwerbslosigkeit einhergehen, werden in den Erzählungen deutlich:

„Ich glaub ich hab 100 Bewerbungen geschickt überall wo ich gedacht hab ich könnte den Job bekommen... weil ich gewusst habe, ich habe ein Jahr und ich werde sterben wenn ich nicht arbeiten kann. Und nur –[ein Unternehmen] hat mir geschrieben: wir haben keine Arbeit für sie. Und sonst hat mir niemand etwas geschrieben. Ich hab keine Antwort bekommen von niemandem.“⁹⁴

Eine Person beschrieb, dass Jobangebote vor allem durch soziale Kontakte zustande gekommen sind⁹⁵. Ohne soziale Kontakte gewinnt die Arbeitssuche über das Arbeitsmarktservice an Bedeutung, und obwohl die InterviewpartnerInnen sich dort gut behandelt fühlten⁹⁶, konnte die Einrichtung vor allem Personen mit höheren Qualifikationen kaum weiterhelfen⁹⁷. Außerdem beschrieben einige InterviewpartnerInnen es als äußerst schwierig, ohne umfangreiche Kenntnisse der deutschen Sprache Arbeit zu finden, auch wenn höhere Qualifikationen vorhanden sind⁹⁸.

5.3.2.2 Unterstützung der Betriebe und von KollegInnen bei bürokratischen Prozessen und der Integration von ZuwanderInnen

Als zentrale Unterstützung, Anlaufstelle und Ansprechpartner wurden von einer Mehrheit der jeweilige Arbeitgeber/Betrieb und die KollegInnen genannt. Für 30 Personen waren die Kontakte, Informationen und Hilfestellungen, die sie vom Betrieb und KollegInnen erhalten haben, äußerst wertvoll. Das Ausmaß und die Art der Unterstützung unterschieden sich hierbei stark. Einige InterviewpartnerInnen berichteten von umfassender Unterstützung durch den Betrieb, wie durch eine zuständige Ansprechperson⁹⁹, bei der Wohnungssuche¹⁰⁰,

⁹² vgl. P34, P46, P48, P69, P71, P75, P78, P80

⁹³ vgl. P75: 39

⁹⁴ P34: 99-101

⁹⁵ vgl. P80: 122-127

⁹⁶ vgl. P54: 189

⁹⁷ vgl. P69: 65-66

⁹⁸ vgl. P1: 135; P6: 128-129; P47: 150; P51: 139; P63: 45

⁹⁹ vgl. P1: 110

¹⁰⁰ vgl. P4: 80-81; P71: 279-282

diversen bürokratischen Prozessen, wie z.B. Begleitung zur Fremdenpolizei¹⁰¹, Eröffnung eines Bankkontos¹⁰² und Anmeldung bei der Krankenversicherung¹⁰³ oder auch in Form bezahlter Deutschkurse¹⁰⁴. Ein 43-jähriger Mann, geboren in Neuseeland, berichtete:

„I communicated with him [his superior] before I came here, I was asking a bit about what Braunau was like and he shared his perspective with me, kind of a small town. And also the secretaries there have been very helpful, sometimes they organised things like the Theaterpark, hotels just down there and also taking me to the BH to the Fremdenpolizei and filling the paperwork that I needed.“¹⁰⁵

Auch die Personalabteilungen unterstützten manchmal mit wichtigen Informationen (über bürokratische Prozesse hinausgehend):

„From the human resource, because when she gave us the e-card, she also told us, where the doctor in Mattighofen and the dentist in Munderfing, but also other friends that work here, they know where everything is.“¹⁰⁶

Insgesamt gesehen waren KollegInnen für die InterviewpartnerInnen (22 Personen) die zentralen ersten Ansprechpersonen, InformantInnen, FreundInnen und VermittlerInnen für weitere soziale Kontakte¹⁰⁷.

5.3.2.3 Erfahrungen mit Fremdenpolizei, Sozialamt und Bürokratie

Einige InterviewpartnerInnen erzählten von belastenden Erlebnissen bei den Behörden, insbesondere der Fremdenpolizei und dem Sozialamt. Sie fühlten sich hierbei ungerecht und respektlos behandelt, sowie auch unter Druck gesetzt¹⁰⁸.

Unabhängig davon, ob sie als Flüchtling oder als benötigte Fachkraft nach Oberösterreich gekommen sind, beschrieben viele die bürokratischen Prozesse als umständlich und belastend. Ein hochqualifizierter Amerikaner schilderte seine Erfahrungen anschaulich:

„So negative would be the highlight, was from the Polizei, they stood up there, really not helpful at all, not only not helpful but distractive. At one point I gave up, and I just wanted to get back home. And I had all of my important documents in my hand, and I have a lot of patience. And I had all of my documents in my hands, and I just – you know – give up. Because there were so many barricades for them in my way, to stay

¹⁰¹ vgl. P6: 144

¹⁰² P4: 80-81

¹⁰³ vgl. P4: 95-97; P10: 126-128

¹⁰⁴ vgl. P10: 30-31; P52: 131-132; P55: 72-73; P71: 284-286

¹⁰⁵ P6: 144

¹⁰⁶ P10: 126-128

¹⁰⁷ vgl. P2: 275-276; P3: 394-396; P4: 206-211, 216-219, 214; P6: 143, 173; P8: 87-90, 229; P10: 116-119; P14: 208, 220; P16: 230-235; P25: 46; P27: 87; P45: 130, 155-157; P53: 14-149; P55: 71, 186-188; P56: 227, 237; P59: 86-87; P60: 102-103, 109, 183-185; P62: 131; P64: 139-141; P66: 150; P71: 138-139, 219; P73: 97-98; P76: 41-45; P86: 61-63

¹⁰⁸ vgl. P15: 184-192; P43: 436-437; P49: 145-148; P52: 141; P54: 189; P60: 191; P70: 62-71; P83: 50-53

*here, I was going to work for a nuclear medicine company, where I can put medicine to help cure a lot of cancer patients around Europe, and they don't want me here. They rather not have the worker than to have me.*¹⁰⁹

Schwierige Prozesse, Enttäuschungen, unfreundliches Verhalten der Angestellten von Behörden und Unsicherheiten wurden hierbei von EU-BürgerInnen sowie auch Drittstaatsangehörigen geschildert¹¹⁰. Einige ZuwanderInnen beschrieben, „im Kreis geschickt worden zu sein“, andere fühlten sich schlecht beraten und empfanden die Situation als sehr belastend¹¹¹:

*„Ja, z.B. Gebietskrankenkasse, ich bin gekommen und habe gesagt, das muss ich jetzt melden und – oh das geht nur mit einem Schein und ohne diesen Schein geht es nicht. Und ich bin gegangen aber dann habe ich nachgeforscht im Internet, es geht doch. Und ich bin dann wieder, he schauen sie, ich habe da herausgefunden im Internet, dass es doch geht aber unter diesen Bedingungen und diese Bedingungen erfülle ich. Aha ok, na dann geht es und so ähnlich war es überall. Ein, zwei bis drei Mal musste ich hin und her gehen, damit ich was regeln konnte. Kriegst wirklich schwer eine Beratung. Aber für uns war es so schwer, weil wir das alleine gemacht haben. Ich war oft bei der Migrare auch wegen meiner Studienunterlagen.“*¹¹²

*„Naja und das war überhaupt nicht so einfach, weil wir eine Bestätigung von der Gebietskrankenkasse brauchen damit wir versichert sind. Aber die Gebietskrankenkasse wollte uns nicht versichern, weil ich keine Anmeldebestätigung habe. Aber das war wirklich ein Teufelskreis. Ich habe nicht die Anmeldebestätigung bekommen weil ich keine Gebietskrankenkassenbestätigung habe.“*¹¹³

Auch die Bedeutung eines Bankkontos in Österreich als Grundlage für administrative und bürokratische Prozesse darf nicht unterschätzt werden, vom Handyvertrag, der Wohnungsmiete oder Überweisung des Gehalts, in allen Fällen ist ein Bankkonto obligatorisch. Ein 54-jähriger Brite beschrieb seine Erlebnisse in einer Bank folgendermaßen:

„If you get a job, they're gonna pay that, the first question you get is, if you have a bank account. I'm very lucky, because the bank in [my village], they got some very friendly people there, and they were very helpful to me. One example: I came in, and I forgot my wallet with my money, and they gave me some money on my account. They didn't know who I was, but there are not many English people in [my village], and they looked up my account number, and took some money out of the account. But I had

¹⁰⁹ P28: 136

¹¹⁰ vgl. P10: 140-144; P25: 61-64; P26: 213-217; P28: 136-140, 143-144; PP32: 116-125; P55: 65; P66: 158-159; P71: 149; P75: 50-51

¹¹¹ vgl. P43: 244-245; P59: 93-94; P60: 147-148; P71: 138-139, 153-155; P78: 193-194

¹¹² P60: 147-148

¹¹³ P71: 153-155

*nothing with me, no ID, no cards, nothing. [...] In that case it is a bank, which is in the village, and they know everybody and everybody knows them and that works really well.*¹¹⁴

Einige InterviewpartnerInnen betonten ihre Zufriedenheit mit den Banken, und dass sie von Bankangestellten gut informiert und umfangreich beraten worden sind¹¹⁵.

5.3.2.4 Erfahrungen auf der Gemeindeebene

Die positiven Eindrücke von zwei InterviewpartnerInnen demonstrieren, dass die Unterstützung von bestimmten, einzelnen Stellen den weiteren guten Ablauf beim Ankommen stark mitbestimmte. Ein männlicher Interviewpartner aus Russland, der ein Geschäft im Traunviertel betreibt, erzählte zwar auch von Problemen, lobte aber die Hilfsbereitschaft der ortsansässigen Polizei¹¹⁶. Eine 46jährige Frau aus Rumänien empfand die Unterstützung von ihrem Arbeitsgeber, der Ausländerpolizei und der BH im Mühlviertel und der Krankenkasse sehr wertvoll¹¹⁷.

In der öffentlichen Verwaltung, insbesondere auf Gemeindeebene, wurde über deutlich mehr positive als negative Erfahrungen berichtet. Viele InterviewpartnerInnen haben sich freundlich behandelt gefühlt, hatten das Gefühl willkommen zu sein und empfanden die Prozesse als relativ unkompliziert und die Beratung professionell¹¹⁸.

Einige empfanden insbesondere die Bemühungen und das persönliche Engagement vom Bürgermeister als positiv¹¹⁹. Ein 42-jähriger Zuwanderer aus England beschreibt einen positiven Prozess und Austausch:

*„Well I was, I mean to be fair, that was really good, the Bürgerservicecenter with the registration and so on that was in the end relatively easy. I mean you had to go from place to place whatever, getting into the process was a bit more difficult but the process itself and the interactions were quite good“*¹²⁰.

5.3.2.5 Spracherwerb und mehrsprachige Informationsaufbereitung

Eine neue Sprache zu erlernen, insbesondere wenn Dialekt gesprochen wird, stellt für ZuwanderInnen in vielerlei Hinsicht eine Herausforderung dar. Ein Großteil der InterviewpartnerInnen zeigte ein großes Bemühen und Interesse daran, sich die Sprache möglichst schnell

¹¹⁴ P29: 156

¹¹⁵ vgl. P1: 129; P13: 83; P14: 207; P26: 117, 189; P29: 156; P45: 138

¹¹⁶ vgl. P26: 155-158

¹¹⁷ vgl. P34: 129-130

¹¹⁸ vgl. P2: 277-279; P17: 158-159; P25: 66; P26: 158-160, 161-163; P29: 204-205; P32: 116; P34: 129-130; P39: 26; P42: 151; P46: 223-224; P51: 145; P53: 124; P54: 186-187; P56: 228; P59: 62-63; P65: 165; P71: 250-255; P78: 191; P86: 60

¹¹⁹ vgl. P19: 246; P39: 13-14; P47: 190; P53: 159; P65: 189-190

¹²⁰ P16: 239-242

anzueignen¹²¹. Sprachliche Probleme ergaben sich für sie vor allem wenn ZuwanderInnen erst einen kurzen Zeitraum in Österreich waren und Informationen in anderen Sprachen als Deutsch vermissten.

InterviewpartnerInnen beschrieben Mängel

- der Behörden in Bezug auf Fremdsprachkenntnisse sowie die Bereitschaft, in Stellen der öffentlichen Verwaltung Englisch zu sprechen. Darüber hinaus würde das übliche „Amtsdeutsch“, das für bei amtlichen Benachrichtigungen verwendet wird, die Kommunikation erschweren¹²²:

„If you go to the doctor of for example when we arrived here I was in vacation and I was trying to register, because I know how to register, and there was no way to do it. I was not able, there was no one who spoke English. There are very few people here, public servants, people that work for the government, that they speak English, there are people that speak English but not everyone, and that’s very difficult, I can’t even fill a Formular.“¹²³

„So people were friendly and helpful but it was so many forms and so many people not communicating well in between the different organizations and of course also, I was a bit surprised, in Austria, if you speak just a little German, they would speak only in German with you.“¹²⁴

- und der Aufbereitung von Informationen (Online-Informationen, Print-Broschüren etc.) in vorwiegend deutscher Sprache¹²⁵ (siehe auch Erwartungen).

„I think there is a lot of information but in Deutsch, I like to try to read all the documents that arrive but it is not easy so it could be useful, if something would also be available in English. Because I saw, that every time there were a lot of things and also the thing that every week we get the newspaper of the town, you feel inside the town because they advise you and import you, sometimes it would be useful to have something in English, in particular at the beginning, the first year, because afterwards you have to speak and learn, but here a lot of people speak English so they understand you and they help you. But it would be an opportunity to have something sometimes in English.“¹²⁶

¹²¹ vgl. P26: 166; P31: 109; P32: 100-103; P69: 189-191; P70: 57; P78: 178-180

¹²² vgl. P1: 116; P2: 264-267; P23: 133-134; P49: 223-224; P55: 70-71; P59: 94; P71: 317-323; P76: 50-51

¹²³ P1: 116

¹²⁴ P59: 94

¹²⁵ vgl. P1: 112; P3: 222-226; P6: 90; P10: 157-167; P31: 256-261; P49: 200; P55: 157-159; P71: 293-295

¹²⁶ P10: 157-167

5.3.2.6 Erfahrungen bei der Kinderbetreuung und Schulen

ZuwanderInnen sind stärker von Einrichtungen für die Kinderbetreuung abhängig als RückwanderInnen, die ihre Herkunftsfamilie und einen bestehenden Freundeskreis vor Ort haben. Unter den 68 interviewten ZuwanderInnen hatten immerhin 31 Kinder. InterviewpartnerInnen mit Kleinkindern, wohnhaft im Innviertel, Mühlviertel und Linz-Wels, waren teilweise mit den Betreuungszeiten, den verfügbaren Plätzen – insbesondere für Kinder unter 3 Jahren – und dem Angebot an Kindergärten unzufrieden¹²⁷. Eine Mutter beschrieb, dass ihr diese Situation die Arbeitsplatzsuche erschwert:

„There is another thing here, that in kindergarten here you cannot leave your kid after 12. They cannot have lunch, and you are not working. How am I supposed to work? I want people to understand that, I am not working because I don't want, I am working because I can't.“¹²⁸

Sechs Personen (alle wohnhaft in Linz-Wels) meinten, dass sie zumindest zufrieden mit dem Angebot an Schulen und Kinderbetreuung sind¹²⁹.

5.3.2.7 Mangelnde Offenheit, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung

Etwa ein Fünftel (20,3%, 14 Personen) der interviewten ZuwanderInnen erzählten von einer geringen Offenheit und Hilfsbereitschaft an ihrem neuen Wohnort. Sie fühlten sich nicht gut aufgenommen und hatten zumindest anfangs Probleme, sozialen Anschluss zu finden. Einige empfanden dieses Verhalten auch als Unfreundlichkeit¹³⁰. Ein 40jähriger Deutscher aus der Region Linz-Wels berichtete:

„Also um nicht zu sagen, es ist sehr sehr anders. Und leider nicht zum Positiven anders – aus meiner Sicht jetzt. Weil das offene, ehrliche auf einander zu gehen fehlt mir wirklich stark. Das ist auch mit ein Grund, warum ich eine eigene deutsche Gruppe ... und da sehe ich wirklich das Problem der Integration wenn man integrationswillig ist, heißt das nicht, dass man sich auch integrieren kann. Leider.“¹³¹

Weitere acht Personen sprachen von Verhalten, das deutlich Vorurteile aufzeigte und teilweise diskriminierend war¹³². Ein ebenfalls in der Region Linz-Wels lebender Syrer berichtete, dass er beim geplanten Autokauf (finanziert aus seiner Erwerbstätigkeit) beschimpft wurde und dem Vorwurf ausgesetzt war, dass er von österreichischen Steuergeldern ein Auto kaufen würde¹³³.

¹²⁷ P1: 153; P60: 171

¹²⁸ P1: 153

¹²⁹ vgl. P43: 270-271; P49: 71-72; P52: 151; P54: 195-196; P60: 169; P66: 213

¹³⁰ vgl. P4: 35-40, 271-276; P10: 119-123; P15: 68-86; P17: 90-94, 175-176; P28: 157; P34: 183-185; P46: 206-208; P49: 175-176; P51: 162-163; P59: 111; P60: 207-210; P63: 113; P65: 175-176; P67: 161-169

¹³¹ P46: 206-208

¹³² vgl. P2: 253-259; P70: 72-75; P34: 259-264; P49: 238-239; P60: 110; P84: 67-69; P54: 180-182

¹³³ vgl. P49: 238-239

Ein 33jähriger Amerikaner meinte, dass auch Freunde und Nachbarn über Ausländer schimpfen würden, er wäre dabei nicht gemeint, gleichzeitig sei ihm bewusst, dass er natürlich auch ein Ausländer ist:

„I learned to wear an „Austrian face“ as well. For some people it took me a year to answer my friendly „Guten Morgen“ I often hear unfriendly comments about „die Ausländer“, even from neighbours and friends. They do not talk about me, I know, but I feel like a Ausländer because I am, and our children too.“¹³⁴

5.3.2.8 Offenheit, Hilfsbereitschaft, Nachbarn, Kirche und soziale Integration

Es berichteten allerdings wesentlich mehr InterviewpartnerInnen über positive als über negative Erfahrungen, immerhin 33 ZuwanderInnen. Sie erzählten von Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, Offenheit und fühlten sich gut aufgenommen¹³⁵.

Ein männlicher Interviewpartner wohnhaft im Traunviertel gab an, selbst noch nie etwas Negatives in diese Richtung erlebt zu haben. Er führt das auf seine Englischkenntnisse zurück:

„I think it helps, that they can speak English, and it really helps with computers and internet. Most people speak a little bit of English, or are familiar with it. So I've never had any kind of problems being a foreigner in Austria at all. Never. I can't think of a single example. If I was a different nationality maybe I don't know, where I've worked, I had some friends from Bosnia or Serbia, or places like that and you know, people were not very friendly to them, but I've never experienced myself.“¹³⁶

Die Anonymität in Städten und der soziale Zusammenhalt in ländlichen Gemeinden wurden nicht nur von RückkehrerInnen (vgl. Kapitel 5.2.3) thematisiert. Auch für ZuwanderInnen war es ein Grund aufs Land zu ziehen, allerdings vor allem für ÖsterreicherInnen aus anderen Bundesländern, und wesentlich seltener von Zugehörigen anderer Nationalitäten. Dies ist allerdings unabhängig vom Herkunftsland zu betrachten, sondern im Zusammenhang mit den bisherigen Erfahrungen zu sehen. Eine Frau mit Herkunftsland Ungarn erzählte über ihre Erfahrungen in der Gemeinde:

„I would say I just have experience here [...] because it was a very helpful village and community and the neighbours were helping to integrate and they supported me.“¹³⁷

¹³⁴ P70: 72-75

¹³⁵ vgl. P1: 114; P4: 89-91; P6: 160-161; P10: 210-214; P13: 36; P15: 192-196; P16: 217-219; P23: 141; P25: 22-23; P27: 83; P29: 86-88, 170-172; P31: 85-90; P32: 95-97; P38: 122; P39: 59-60; P45: 73; P47: 155-158; P49: 175; P50: 140; P51: 150-161; P52: 155; P53: 143-144; P60: 79; P64: 177; P66: 175-176; P69: 188; P70: 53-56; P73: 135-136; P75: 41; P78: 175-176; P83: 46-47; P86: 45, 64-65; P89: 17; P92: 12-14

¹³⁶ P29: 170-172

¹³⁷ P23: 141

Sie erzählte auch, dass die Unterstützung von Nachbarn wichtig für sie war¹³⁸. Das nachbarschaftliche Übereinkommen und die gegenseitige Unterstützung wurden von einigen als positiv empfunden¹³⁹ und ein Ehepaar aus der Slowakei berichtete:

„[...] da sind wirklich nette Nachbarn, man ist mit jedem per du, jeder grüßt sich auf der Straße, sagt „Grüß Dich“, „Servus“ und das ist etwas anderes als in der Stadt. Wir waren sowas auch in der Slowakei gewohnt.“¹⁴⁰

Solche und ähnliche Erfahrungen tragen auch zu einem positiven Integrationserlebnis bei. In den Interviews beschrieben ZuwanderInnen zudem, welche Einrichtungen, Programme und Unterstützungsmechanismen für ihre soziale Integration von Bedeutung waren.

5.3.2.9 Erfahrungen und Unterstützung bei der sozialen Integration von ZuwanderInnen

Die soziale Integration in einem anderen Land, einer neuen Stadt oder Gemeinde kann vielerlei Herausforderungen beinhalten, trotzdem haben einige InterviewpartnerInnen (12 Personen) explizit von positiven Integrationserfahrungen gesprochen¹⁴¹. Eine nicht unerhebliche Rolle spielten hierbei Vereine, die Freizeitgestaltung und in einigen Fällen auch die kirchliche Gemeinschaft¹⁴². Der Besuch von Vereinen hatte für einige der ZuwanderInnen einen integrativen Effekt¹⁴³. Ein männlicher Zuwanderer, geboren in Brasilien mit Staatsbürgerschaft Österreich-Brasilien, erzählte:

„[...] weil ich viel Kontakt mit Österreichern habe und das ist von Vorteil. Wir sitzen nach dem Training, nach dem Spiel, zusammen. Ich habe einen Deutschkurs besucht und wir waren, keine Ahnung, 20 Leute von verschiedenen Nationen und viele Leute haben super geschrieben, waren da viel besser als ich, aber ich konnte besser kommunizieren. Die haben nie die Möglichkeit zu sprechen.“¹⁴⁴

5.3.3 Erwartungen¹⁴⁵

5.3.3.1 Information

Die Interviews mit ZuwanderInnen ergaben großen Informationsbedarf, der durch die bestehenden Angebote (Webseiten, Broschüren) nur zum Teil abgedeckt wird. Bestehende Informationen wurden als teils schwierig auffindbar beschrieben oder stehen nur auf Deutsch zur Verfügung. Das bestehende Online-Informationsangebot ist, so die Erfahrungen von inter-

¹³⁸ P23: 143

¹³⁹ vgl. P26: 147-148; P60: 121-128; P64: 182-184; P66: 212; P71: 246; P84: 20; P86: 64-65

¹⁴⁰ P60: 79

¹⁴¹ vgl. P2: 235-237; P8: 429-433; P13: 75-76; P16: 212-214; P31: 253; P45: 172; P46: 305; P55: 144-145; P60: 213, 233-234; P67: 58, 146-148; P71: 300-301; P89: 19-20

¹⁴² vgl. P44: 99; P47: 190; P49: 73, 155; P51: 153; P59: 101, 107

¹⁴³ vgl. P16: 174-176; P27: 118-120; P31: 92-94, 109; P52: 146; P65: 144-145, 167-168

¹⁴⁴ P31: 109

¹⁴⁵ Eine grafische Darstellung der Erwartungen von ZuwanderInnen ist im Annex zu finden.

viewten ZuwanderInnen, über verschiedene Websites verteilt. Teils überschneiden sich Informationen, teils sind sie widersprüchlich. Insgesamt ist nicht alles online auffindbar.¹⁴⁶

Von einem hohen Anteil der interviewten ZuwanderInnen wurde ein gebündeltes (zuverlässiges) Informationsangebot explizit gewünscht und zwar sowohl online (28 Nennungen), als auch schriftliche Unterlagen (20 Nennungen).

5.3.3.1.1 Schriftliche Informationen

Zur gewünschten Form der schriftlichen Unterlagen gab es sowohl Nennungen für ein gutes Handbuch¹⁴⁷ mit umfassender, detaillierter Information – *„because you are not from the country, it is not obvious to you“*¹⁴⁸, das schon vor der Zuwanderung als hilfreich erachtet wird, wie auch den Wunsch nach *„nothing too detailed but easy to understand“*¹⁴⁹.

Vielfach unter Bezug auf ihre eigenen Erfahrungen sprachen sich ZuwanderInnen für einen Leitfaden mit Checkliste aus, der über die notwendigen Schritte bei Zuzug und Alltagsabläufe informiert. Dieser Leitfaden soll vollständige Informationen über die jeweiligen Voraussetzungen, Abläufe, zuständige Stellen und notwendige Unterlagen beinhalten. Genannte Punkte sind etwa die Meldepflicht innerhalb von drei Tagen, die Anmeldebescheinigung für EU-BürgerInnen, Informationen zur Sozialversicherung, Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse, Ummeldung des Autos und Umschreiben des Führerscheins, Kontoeröffnung, Schulsystem und Kinderbetreuung.

*“I miss clear guidelines about visa, social insurance, driving licence and other daily questions – which documents I need, when I have to apply for what etc.”*¹⁵⁰

ZuwanderInnen kommen teils aus völlig unterschiedlich funktionierenden gesellschaftlichen Systemen:

*„(...) because I came from New Zealand, from Australia. We didn't have something like the Gebietskrankenkasse and so we don't pay as much taxes but we did pay as we go to the doctor.“*¹⁵¹

Ein Leitfaden mit Checkliste würde dazu beitragen, so Einschätzungen von ZuwanderInnen, dass Informationen nicht nur zufällig oder schrittweise gefunden würden. Er könnte auch dazu beitragen, dass sich der Aufwand für beide Seiten – Zuwandernde und zuständige Stellen – reduziert, wenn Unterlagen gleich vollständig abgegeben werden und Fristen zeitgerecht nachgekommen werden kann.¹⁵² Denn:

¹⁴⁶ vgl. P3, P10, P14, P26, P27

¹⁴⁷ vgl. P1, P3, P6, P15, P29, P59

¹⁴⁸ P1: 139

¹⁴⁹ P3: 370-376

¹⁵⁰ P70: 77-80

¹⁵¹ IP6: 87

¹⁵² vgl. P86, P29, P16

“Because you wake up and you are somewhere completely different, ... So it is that sort of induction or introduction and almost like a check list to go through and say okay this is this and this is that, getting a phone, a bank account you know all this kind of stuff that you need in everyday life.”¹⁵³

Die von den ZuwanderInnen gewünschten Informationen betreffen die ersten Schritte im Alltag, d.h. Wohnungssuche, Eröffnung eines Bankkontos, Anmeldung von Strom, Gas, Internet, Telefon, TV/Radio (GIS), Versicherungen, Funktionsweise des österreichischen Gesundheitssystems (Krankenversicherung, Zugang, Arztsuche, Facharztsystem (v.a. Zahnarzt)), Steuersystem, Pensionssystem, Kinderbetreuung, Schulsystem, Arbeitsrecht, Anerkennung von Qualifikationen, Regeln und Vorschriften (z.B. Mülltrennung, Verkehrsregeln, Ausweispflicht für ausländische Staatsangehörige).

Der zweite Bereich der gewünschten Informationen betrifft Angebote und Möglichkeiten in der Region, wie Einkaufsmöglichkeiten, Freizeitmöglichkeiten in Bezug auf Sport, Kultur, Vereine, Natur, Ausflugsziele, Tourismus, Ermäßigungskarten (z.B. Oberösterreich-Karte, Familienkarte, ÖBB-Vorteilscard), Veranstaltungen für ZuwanderInnen und Veranstaltungen allgemein in der Gemeinde/Region, Serviceangebote und Ansprechpersonen.

“For example, I am three years here, but I am still learning what Oberösterreich-Karte or Familienkarte opportunities I could take about, travel about maybe in a cheaper way on rail.”¹⁵⁴

Wiederholt hielten ZuwanderInnen dabei fest, dass diese Informationen bereits vor Zuwanderung hilfreich wären.

Die Unterlagen von welcome2upperaustria schätzte ein Interviewpartner dabei als „Basis-Paket“ ein, bei dem die Informationen eher global gehalten sind. Sie könnten, so der interviewte Zuwanderer, um Informationen für die jeweilige Region erweitert werden und damit proaktiv in der Anfangsphase helfen.¹⁵⁵

Die schriftlichen Unterlagen könnten bei der Wohnsitzanmeldung bzw. in Kooperation mit Betrieben, von diesen an ihre neuen MitarbeiterInnen übergeben werden, etwa als „Willkommensmappe“.¹⁵⁶

5.3.3.1.2 Online-Information

Online wurde in den Interviews eine Webseite gewünscht, auf der alle Informationen bereitgestellt werden bzw. die relevanten Informationsquellen(-seiten) verlinkt sind¹⁵⁷. Die Webseite soll auch smartphonetauglich sein:

¹⁵³ P16: 191-198

¹⁵⁴ P23: 143-144

¹⁵⁵ vgl. P19

¹⁵⁶ vgl. P64, P92

„wo man alle Informationen finden kann, vielleicht Links zur Innenministeriumsseite oder allen anderen möglichen Seiten. Aber ja, wie ein Kiosk mit Infos, wo man alles bekommt.“¹⁵⁸

5.3.3.1.3 Englischsprachige Information

Als Problem des bestehenden Informationsangebots wurde thematisiert, dass viele Informationen nur auf Deutsch zur Verfügung stehen und das englischsprachige Informationsangebot eher allgemein gehalten ist. Für Nichtdeutschsprachige wäre es schwierig, die nötigen Informationen zu finden und es könnte einschüchternd sein z.B. die Wohnsitzanmeldung zu erledigen, wenn man sich nicht selbst gut darüber informieren kann. Ein englischsprachiges Informationsangebot wurde vor allem für den Beginn (das erste Jahr) als hilfreich erachtet.¹⁵⁹

5.3.3.2 Ansprechperson/Unterstützung

Ein wichtiges Thema in den Interviews mit ZuwanderInnen waren Angebote zur persönlichen Unterstützung. Die geäußerten Bedarfe bzw. Vorschläge reichten hier von einer Infohotline, über MentorInnen für Alltagsfragen, Ansprechpersonen in Gemeinden, regionalen Anlaufstellen und Einschulungen. Die Bereitstellung von Informationen (auf Englisch) wurde von vielen ZuwanderInnen als wichtiger und hilfreicher erster Schritt gesehen, der persönliche AnsprechpartnerInnen aber nicht obsolet macht. Vieles wäre nicht selbstverständlich, sondern müsse erst gelernt werden oder erfordere deutlich mehr Zeit:

„We can search the Internet, there is a book of Linz available. These are basic things ... but it would be great if there was sort of a real time or real life support that makes me feel a little bit more comfortable“¹⁶⁰.

“Das wäre hilfreich, eine Kontaktperson, die alles was ich in einem Jahr gesammelt hat, einfach in ein paar Tagen [vermittelt].“¹⁶¹

Die zugewiesenen Rollen persönlicher Ansprechpartner/einer zentralen Anlaufstelle umfassen

- die Bereitstellung von Informationen und Beantwortung aufkommender Fragen,
- Unterstützung bei Terminvereinbarungen,
- Unterstützung beim Ausfüllen von Formularen,
- Hilfe bei Übersetzungen und der Organisation nötiger Unterlagen z.B. für Aufenthaltstitel sowie auch
- die Weitervermittlung an kompetente Stellen.

¹⁵⁷ vgl. P14, P26, P80

¹⁵⁸ P26 195-201

¹⁵⁹ vgl. P1, P3, P10, P55, P75, P91

¹⁶⁰ P25: 85-87

¹⁶¹ P60: 223-226

Die genannten Informations- und Beratungsbedarfe betrafen das österreichische Pensions- und Gesundheitssystem, Versicherungen, Steuern, Schulen, Freizeitaktivitäten für Kinder, Wohnungsmiete, Konsumentenschutz, Anerkennung von Qualifikationen, gemeindespezifische Fragen.¹⁶²

„I think it is also when it comes to pension, when it comes to health care, when it really comes to understanding the system, if really there is somebody who is here who can really help you in these aspects (...) this is how the pension is working in Austria, this is how health care is in Austria, that would be perfect.“¹⁶³

„Gut und hilfreich wäre eine Kontaktperson, die als erster alles schon vermitteln kann. Passt auf beim Mietvertrag ..., wenn ihr ein Problem habt, geht zum Konsumentenschutz, es gibt Institutionen.“¹⁶⁴

5.3.3.2.1 Ansprechperson bei Gemeinden und regionale Anlaufstelle

ZuwanderInnen nannten die Gemeinde als eine zentrale Anlaufstelle für Formales und allgemeine Informationen, mit der man in Kontakt kommt, sobald man eine Wohnung hat.¹⁶⁵ Sie sprachen sich einerseits für eine geschulte Ansprechperson aus, die für Behördenfragen, gemeindespezifische Themen aber auch für Fragen des Alltags zur Verfügung steht. Andererseits schränkten sie ein, dass eine solche Ansprechperson, vor allem auch mit Englischkenntnissen, nicht in jeder Gemeinde möglich sein wird. Dahingehend wurden auch regionale Anlaufstellen befürwortet, die auch englischsprachige Beratung bietet¹⁶⁶:

„... that is a great help, someone that can represent you and speak a language that you understand and the language of the country.“¹⁶⁷

Das Angebot von welcome2upperaustria in Linz wurde von ZuwanderInnen als eine gute Einrichtung mit Beratungsmöglichkeit auf Englisch genannt. Der Bedarf für regionale Anlaufstellen wäre gegeben, meinte ein britischer Zuwanderer, der seit fast 20 Jahren im Traunviertel lebt. ZuwanderInnen mit englischsprachigem Hintergrund kämen oft zu ihm.¹⁶⁸ Bezugnehmend auf diesen Aspekt (*„I think it might not be possible to have somebody in every single official building“¹⁶⁹*) meinte ein chinesischer Zuwanderer, dass eine solche Anlaufstelle in Städten/Regionen mit großen multinationalen Betrieben hilfreich wäre.

¹⁶² vgl. P3, P4, P19, P23, P28, P37, P59, P60, P83

¹⁶³ P3: 226-230

¹⁶⁴ P60: 223-226

¹⁶⁵ vgl. P14, P19, P26, P46, P82, P83

¹⁶⁶ vgl. P1, P3, P19, P23, P25, P28, P75

¹⁶⁷ P1: 139

¹⁶⁸ vgl. P 19

¹⁶⁹ P3: 426-429

5.3.3.2.2 MentorInnen

Unter den Vorschlägen für Ansprechpersonen wurde mit MentorInnen auch eine informelle Ebene angesprochen. Sie könnte auch von Privatpersonen wahrgenommen werden, die ZuwanderInnen bei alltäglichen Fragen helfen und in die Region einführen, z.B. den Ort zeigen oder einen Ausflug machen.¹⁷⁰

„Maybe some sort of mentoring or if you had some people you can make contact with, somebody to kind of take the person under their wing until they are comfortable and start to build around networks and things like that.“¹⁷¹

“Mentoring – someone to talk personally to ask about all the small things.“¹⁷²

5.3.3.2.3 Unterstützung durch den Arbeitgeber

Neben den Gemeinden können Arbeitgeber eine wichtige Unterstützungsfunktion für ZuwanderInnen einnehmen. Die genannten Erwartungen von ZuwanderInnen betrafen den beruflichen Bereich (Einführung ins Unternehmen, Paten, Mentoring)¹⁷³, aber auch Informationen für den privaten Bereich (Schule, Familie), Unterstützung (z.B. Wohnungssuche) und Vermittlung entsprechender Kontakte und Angebote (z.B. welcome2upperaustria).¹⁷⁴

5.3.3.3 Einschulung/Einführungskurs, Informationsveranstaltungen

Während RückwanderInnen vor allem Austauschmöglichkeiten als Gelegenheit zur sozialen Integration thematisierten, wurden von ZuwanderInnen auch spezifische Informationsveranstaltungen gewünscht, z.B. zum österreichischen Gesundheitssystem, um im Bedarfsfall die nötigen Informationen zu haben. Denn, wie ein Spanier erzählte:

„(...) ich war krank zum Beispiel und wusste gar nicht, was ich machen sollte, wo sollte ich hingehen.“¹⁷⁵

Die Vorschläge der gewünschten Formate reichten von einmaligen Informationsveranstaltungen, wie ein „Willkommensworkshop“ oder „Infoworkshop“, über jeweils themenspezifische Workshops/Treffen bis zu regional verankerten regelmäßigen Treffen (etwa als „Stammtisch“) zur laufenden Begleitung. Letztere, wie eine Zuwanderin aus Kanada vorschlug, könnten auch genutzt werden, um Verständnis zu schaffen und etwaige Missverständnisse aufzuklären, im Sinne von „How is it going? Do you guys have any questions? Have you experienced anything?“¹⁷⁶ Diese Interviewpartnerin schlug weiters vor, die Teilnahme an solchen Treffen in den ersten sechs Monaten verpflichtend zu machen. Was die

¹⁷⁰ vgl. P6, P39, P76, P82

¹⁷¹ P6: 189

¹⁷² P76: 61

¹⁷³ vgl. P75, P82

¹⁷⁴ vgl. P37, P64

¹⁷⁵ P4: 201-204

¹⁷⁶ P15: 256-264

Umsetzung betrifft, bestand der Wunsch nach mehreren (bzw. wiederholten) Informationsveranstaltungen, damit die Möglichkeit zur Teilnahme besteht, wenn ein Termin nicht wahrgenommen werden kann.¹⁷⁷

Diese Informationsveranstaltungen könnten auch eine Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und Kennenlernen sein.

Die genannten Themen für eigene Informationsveranstaltungen betrafen Informationen zum Sozialsystem, Infrastruktur, Tourismus, Verkehr (Nutzung, Verkehrsregeln), Steuern, Zugang zum Gesundheitssystem, Schulsystem, Versicherungen mit einer Checkliste „*Das musst du erledigen*“¹⁷⁸ sowie auch

*„Gelegenheit zum Kennen lernen des Ortes, von regionalen Produkten, Lieferanten, von Bräuchen und Geschichten. Toll sind Einladungen, um typische Gerichte zu essen und zu kochen (Marillenstrudel, Schweinsbraten), zu wandern.“*¹⁷⁹

5.3.3.4 Serviceorientierung

In Bezug auf öffentliche Stellen kam in den Schilderungen eigener Erfahrungen der Wunsch nach mehr Serviceorientierung zum Ausdruck.¹⁸⁰ MitarbeiterInnen sollten besser geschult werden und dabei Vorurteile abgebaut werden, wie es eine rumänische Zuwanderin betonte:

*„Weil wir sind wirklich nicht aus dem Grund gekommen, dass wir Sozialleistungen ausnutzen, das brauchen wir nicht.“*¹⁸¹

Serviceorientierung wäre gegeben, wenn nach möglichen Lösungen gesucht und z.B. an die richtige Stelle weiterverwiesen würde, anstatt sich einfach für unzuständig zu erklären:

*„Ideally would be if instead of saying ‚No, I can’t help you, you figure it out‘, would have been ‚This isn’t going to work, here’s the solution.“*¹⁸²

5.3.3.5 Begrüßung/Empfang

Erwartungen an eine offizielle Begrüßung durch die Gemeinde/den/die BürgermeisterInnen sprachen vor allem RückwanderInnen aus (vgl. Kapitel 5.2.4.8), bei den Interviews mit den ZuwanderInnen gab es hier wenige explizite Nennungen.¹⁸³ Aus den vergleichsweise wenigen Nennungen sollte aber nicht geschlossen werden, dass daran kein Interesse besteht. Deutlich mehr ZuwanderInnen als RückwanderInnen schilderten den Eindruck einer distanzierten Haltung und mangelnden Offenheit ihnen gegenüber in den Gemeinden. (vgl. Kapitel 5.3.3.6)

¹⁷⁷ vgl. P4, P15, P17, P19, P23, P45, P49, P54, P64

¹⁷⁸ P54: 222

¹⁷⁹ P83: 14-16

¹⁸⁰ vgl. P28, P29, P82, P86, P91, P94

¹⁸¹ P60

¹⁸² P28: 150

¹⁸³ vgl. P51, P92

5.3.3.6 Offenheit

Der Umgang mit Neuzugezogenen kam in vielen der Interviews mit ZuwanderInnen zur Sprache. Sie schildern eine distanzierte, teils misstrauische Haltung ihnen gegenüber. Von solchen Erfahrungen sind sowohl („alte“ und „neue“) EU-BürgerInnen betroffen wie auch außereuropäische ZuwanderInnen. Nachfolgend die Schilderungen eines Spaniers, einer Kanadierin und einer Rumänin:

„Ich glaube, dass man manchmal das Gefühl bekommt wegen diesem kulturellen Unterschied. Dann fühlen sich die Leute nicht so wohl und es gibt auch Leute, die hier nicht so nett gegenüber anderen sind. Ich habe selber Erfahrung, aber die gibt es überall. Im Prinzip fühlst du, dass die Leute nicht sehr offen sind, manchmal misstrauisch.“¹⁸⁴

„But sometimes the first contact is very hard. Wait a second, why are you here. You know, it is hard. But then afterwards you realise, it is really fear. It is fear of losing, maybe fear of losing the identity of ours.“¹⁸⁵

“Ich war ein bisschen enttäuscht am Anfang. Aber nach Jahren habe ich gesagt, es geht, die Leute brauchen vielleicht ein bisschen Zeit bis sie mich kennen.“¹⁸⁶

Gewünscht werden ein respektvoller Umgang, Akzeptanz in der Nachbarschaft, Offenheit statt Vorurteilen und ein freundlicher, hilfsbereiter, ehrlicher Umgang miteinander. Als Beispiele für respektvollen Umgang wurde genannt, beim Arzt oder in der Apotheke nicht geduzt zu werden und nicht im „Ausländerdeutsch“ angesprochen zu werden.¹⁸⁷ Auch der grundlegende Wunsch nach mehr persönlichem Kontakt mit ÖsterreicherInnen ist unter den Nennungen.¹⁸⁸ Menschen bräuchten soziale Kontakte und Austausch, neue GemeindegewerInnen sollten nicht ausgegrenzt werden.¹⁸⁹

Als Ansatzpunkte nannten ZuwanderInnen den Abbau von Vorurteilen und Angst vor AusländerInnen und damit eine Änderung der Einstellung. Dies sollte erreicht werden durch eine Sensibilisierung der Bevölkerung, etwa durch Medienkampagnen und mehr Informationen in der Öffentlichkeit über Personen, die sich integriert fühlen und nicht nur über jene, die es nicht tun. Ein anderer Schritt wäre ein aktives Zugehen auf Neuankömmlinge, um schnell eingebunden zu sein. Zwei InterviewpartnerInnen relativierten, es gebe immer gute und schlechte Menschen bzw. die ÖsterreicherInnen wären nicht besser oder schlechter als die Deutschen oder ItalienerInnen. Allerdings sprach eine der beiden auch aus, dass eine mögliche Konsequenz für sie der Wegzug aus Oberösterreich sein könnte.¹⁹⁰

¹⁸⁴ P4: 271-276

¹⁸⁵ P15: 92-99

¹⁸⁶ P2 379:385

¹⁸⁷ vgl. P34

¹⁸⁸ vgl. P56

¹⁸⁹ vgl. P8, P80

¹⁹⁰ vgl. P95, P4

5.3.3.7 Austauschmöglichkeiten

Die Schaffung von Austausch- und Begegnungsmöglichkeiten wurde von vielen ZuwanderInnen angesprochen, einerseits um soziale Kontakte zu knüpfen und andererseits auch als Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch unter Gleichgesinnten, die ähnliche Fragen/Probleme haben.¹⁹¹ Zwei Aspekte waren ihnen dabei wichtig. Das betraf zum einen die Möglichkeit mit Ortsansässigen in Kontakt zu kommen, etwa indem bei Angeboten und Veranstaltungen auch Ortsansässige miteinbezogen werden. Zum anderen wurde der Wunsch nach Angeboten in der Region geäußert. Denn einerseits könne die räumliche Distanz ein Hindernis für die Teilnahme sein. Andererseits werden soziale Kontakte auch vor Ort gewünscht (anstatt z.B. nur eine Stunde entfernt in Linz).

„... da krieg ich regelmäßig auch Einladungen, wo die Expats aus verschiedenen Ländern einmal im Monat einladen zum Stammtisch, wo man sich untereinander austauscht und über Probleme reden [kann], das find ich auch eine gute Einrichtung. (...) Wenn man das auch in der Region hätte, dann ist auch die Integration vielleicht ein bisschen leichter.“¹⁹²

Der Bedarf nach Unterstützung bei der sozialen Integration schließt Familienmitglieder (mitgezogene Partner, Kinder) mit ein. Ein indischer Zuwanderer aus der Region Traunviertel erzählte dazu:

„The difficult part is the weekend. I don't have a single contact with whom I can talk openly face to face ... Now since my family is going to come; I have more need to find contacts because otherwise they would feel really lonely.“¹⁹³

Die ZuwanderInnen machten verschiedene Vorschläge, zum Format der Austauschmöglichkeiten, zu denen (zum Teil) auch Ortsansässige eingebunden werden sollten:

- Organisierte Ausflüge in der Region (z.B. zu Seen, Wanderungen), die für Ortsansässige und ZuwanderInnen offen sind, auch als Gelegenheiten die Region, regionale Produkte, Gerichte, Bräuche und Geschichten kennenzulernen,
- Exkursionen zu Freizeiteinrichtungen, Vereinen, anderen interessanten Angeboten, damit man nicht nur darüber liest, sondern unmittelbar daran teilnehmen kann und mit Leuten in Kontakt kommt,
- Fixe Treffen, z.B. als Stammtisch einmal monatlich in einem bestimmten Lokal, fallweise gekoppelt mit bestimmten Themen (z.B. Steuern in Österreich, Versicherungen),
- Vernetzung, d.h. ein internationales Netzwerk auf regionaler/lokaler Ebene, das leicht zu kontaktieren ist und sich regelmäßig trifft, zusätzlich eine Facebook-Gruppe.

¹⁹¹ vgl. P3, P8, P10, P15, P16, P19, P23, P25, P27, P46, P56, P70, P83

¹⁹² P19: 107-109

¹⁹³ P25: 133-137

Ein Interviewpartner schlug vor, in einem ersten Schritt aktiv Ortsansässige anzusprechen, von denen man annimmt, dass sie Interesse haben könnten. Es könnte auch ein Aufruf über die Medien gemacht werden, in dem das geplante Austauschformat beschrieben und Interessierte zur Beteiligung eingeladen werden:

„Da findet man vielleicht ein oder zwei, aber das muss man auf einer persönlichen Ebene machen. Da gibt es gar nicht wenig bei uns in der Region.“¹⁹⁴

5.3.3.8 Spezifische Erwartungen in einigen Bereichen

Näher ausgeführt haben die ZuwanderInnen ihre Erwartungen an Information, Unterstützung bzw. Angebote in folgenden Bereichen:

5.3.3.8.1 Wohnungssuche

Im Bereich Wohnen wurden von ZuwanderInnen vor allem drei Bedarfe genannt: Information über den lokalen Wohnungsmarkt, Unterstützung bei der Wohnungssuche und kurzfristige Wohnmöglichkeiten (Übergangswohnungen). Informationsbedarf besteht über ortsübliche Mieten, Anbieter von Wohnraum (u.a. dass auch von Gemeinden Wohnungen vergeben werden können), Kosten und Gebühren im Zusammenhang mit der Wohnungssuche (z.B. Kautions) und zum Mietvertrag. Unterstützung wurde für die Wohnungssuche gewünscht, damit rascher eine Wohnung gefunden werden kann und die Zeit nicht oder nur kurz in einer Pension/einem Hotel überbrückt werden muss. Unterstützungsbedarf besteht auch bei Fragen rund um die Wohnungssuche, z.B. Unterzeichnung des Mietvertrags; wenn dieser nur auf Deutsch vorliegt, aber auch danach, z.B. im Kontakt mit VermieterInnen. ZuwanderInnen haben zum Teil auch Erfahrungen mit dem vorübergehenden Wohnen in einer Pension/einem Hotel (teuer, lange). Übergangswohnungen – wie sie größere Unternehmen hätten – wurden dabei als hilfreiche Überbrückung genannt.¹⁹⁵

5.3.3.8.2 Jobmöglichkeiten in der Region

Im Hinblick auf die Arbeitssuche und Arbeitsmöglichkeiten (in der Region) wurde von den ZuwanderInnen einerseits der Wunsch nach stabiler Beschäftigung geäußert (kein Leasing, kein Werkvertrag) sowie Information über die beruflichen Möglichkeiten und notwendigen Ausbildungen (in Österreich) und andererseits Unterstützung bei der Stellensuche durch mehr Transparenz am Stellenmarkt.¹⁹⁶

5.3.3.8.3 Vorstellung der Vereine

Vereine wurden in den Interviews häufiger von RückwanderInnen als von ZuwanderInnen thematisiert, vor allem im Hinblick auf Möglichkeiten der Freizeitgestaltung und als Gele-

¹⁹⁴ P19: 231-238

¹⁹⁵ vgl. P1, P3, P16, P19, P23, P34, P89, P91, P92

¹⁹⁶ vgl. P66, P69, P78, P86

genheit, Anschluss zu finden. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass ZuwanderInnen Vereine und ihre Aktivitäten weniger bekannt sind und in Folge weniger für sich in Erwägung ziehen. Die Einschätzungen der RückwanderInnen zur Rolle der Vereine für die Freizeitgestaltung und soziale Integration weisen auf ein Potential hin, dass stärker genutzt werden könnte. ZuwanderInnen machten dabei ähnliche Vorschläge wie RückwanderInnen, wie dies erreicht werden könnte, d.h. sie wünschen sich Informationen über die Vereine und ihre Angebote sowie Möglichkeiten, mit den Vereinen niederschwellig in Kontakt zu kommen, z.B. durch einen Tag der offenen Tür, Gemeinschaftstermine sollten bekannt gemacht werden, durch Fest- und Infoveranstaltungen über Vereine oder einen organisierten Termin, an dem Vereine besucht werden und sich vorstellen.¹⁹⁷

5.3.3.8.4 Unterstützung der Familienangehörigen (Partner, Kinder)

Unterstützungsbedarf besteht auch für die Familienangehörigen, entsprechende Angebote könnten die zugewanderte Ankerperson entlasten.¹⁹⁸Eine spanische Zuwanderin im Innviertel und ein indischer Zuwanderer im Traunviertel beschrieben es folgendermaßen:

“I believe they should help the wives of the people. Because when they are bringing people, their social status is normally that you are married to someone that has an education so you want to work. (...) I mean as a person that has interest for a lot of things I need to work, to get out of my house and that is really hard for me.”¹⁹⁹

„I am just assuming what my wife is going to do from the morning to the evening. She also wants me to work in Austria but what can we contribute to the society? (...) Because she also doesn't want to spend the whole day at home. I go to the office, the kids go to school until 4 o'clock or something, so probably from 10 in the morning to 3 in the afternoon she will have nothing to do.”²⁰⁰

5.3.3.8.5 Sprachkurse

Die Rolle von Deutschkenntnissen sprachen ZuwanderInnen einerseits im Zusammenhang mit ihren Erfahrungen im Alltag an, z.B. das Unterschreiben eines Mietvertrag auf Deutsch bei geringen Deutschkenntnissen, das Ausfüllen von Formularen oder die Verfügbarkeit relevanter Informationen nur auf Deutsch. Diese Probleme würden vor allem zu Beginn bestehen und mit zunehmenden Deutschkenntnissen abnehmen. In diesem Zusammenhang wurden auch Erwartungen an Deutschsprachkurse ausgesprochen (Angebot, Format, Kurskosten, Qualifikation der Lehrkräfte). Erwartungen an Sprachkurse äußerten dabei sowohl ZuwanderInnen aus dem EU-Raum, für sie gilt die Integrationsvereinbarung und der Nachweis von Deutschkenntnissen nicht, wie auch von InterviewpartnerInnen aus Nicht-EU-Ländern

¹⁹⁷ vgl. P10, P80, P82, P39

¹⁹⁸ vgl. P1, P2, P25

¹⁹⁹ P1: 108

²⁰⁰ P25: 133-137

(Russland, Argentinien, Kanada). Es bestehe ein Mangel an intensiveren Deutschkursen und solchen mit einem stärkeren Fokus auf Konversation (inkl. Unterschiede zwischen Hochsprache und Dialekt). Eine Interviewpartnerin trat dafür ein, dass ein Teil der Kurskosten von den TeilnehmerInnen selbst getragen werden sollte.²⁰¹ Ein anderer sah dahingegen die Kurskosten als Hürde für Personen mit geringerem Einkommen.²⁰² Ein Zuwanderer aus Russland thematisierte die Qualifikation der Deutschlehrkräfte, die einheimischen DeutschlehrerInnen wären nicht auf MigrantInnen spezialisiert, es müsste gelernt werden, wie die Sprache am besten vermittelt wird.²⁰³ Die häufigsten Nennungen betrafen Erwartungen nach mehr Kursen bzw. mehr Intensivkursen. Eine spanische und kanadische Zuwanderin drückten es folgendermaßen aus:

„Right now there are these courses in the Volkshochschule to learn German. They are okay, but to me they are not enough. I learn more by myself but all is in a book. I need to talk, everything goes through that.“²⁰⁴

“more like something back home [in Canada], let them sit from 8 to 3 ... Much better than after 5 years of 2 hours a week. So invest your money properly if you want the outcome to be successful.“²⁰⁵

5.3.3.8.6 Kinderbetreuung

Die genannten Erwartungen an die Kinderbetreuung waren Betreuungsmöglichkeiten auch für unter 3-Jährige, ein ganztägiges Betreuungsangebot mit Mittagessen und Nachmittagsbetreuung sowie Informationen zur Kindergartenanmeldung²⁰⁶:

„To me, staying at home just because my kid can't go to the kindergarten is impossible.“²⁰⁷

„Kinderbetreuung sollte so sein wie überall, wo ich bisher gelebt hatte, also auch für unter Dreijährige, die einfach funktioniert. Auch hier auf dem Land. Ich bin gar nicht auf die Idee gekommen vorher, mir darüber Gedanken zu machen.“²⁰⁸

5.3.3.8.7 Schulen

Im Bereich der Schule betrafen die Erwartungen Unterstützung bei der Suche nach der richtigen Schule, den Wunsch nach einer guten Ausbildung für die Kinder wie auch Informatio-

²⁰¹ vgl. P15

²⁰² vgl. P62

²⁰³ vgl. P78

²⁰⁴ P1: 67

²⁰⁵ P15: 229-236

²⁰⁶ vgl. P1 137, 153, P13 59, P52 122, P64 80:81, P66 234, P91 46

²⁰⁷ P1: 153

²⁰⁸ P91: 46

nen über Schulen.²⁰⁹ Insgesamt bildete das Bildungsangebot (für die Kinder) in den Interviews einen entscheidenden Faktor für ein optimales Lebensumfeld (siehe Kapitel 5.5.3).

5.4 Die Attraktivität Österreichs und Oberösterreichs Regionen: Vor- und Nachteile

5.4.1 Vorteile Österreichs

An Österreich schätzen ZuwanderInnen vor allem die intakte Umwelt, landschaftliche Schönheit und Lage, die hohe Sicherheit, eine funktionierende Bürokratie, die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und das Sozialsystem. Aufgrund dieser Faktoren ist Österreich ein Land mit sehr hoher Lebensqualität. Folgende Aspekte wurden von den ZuwanderInnen dabei besonders hervorgehoben:

5.4.1.1 Umwelt, Landschaft, Klima, Lebensqualität

Österreich wird als schönes Land geschätzt²¹⁰, das viele Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung und Erholung bietet, z.B. ein Wochenende in den Bergen und viele andere attraktive Ausflugsziele (wie Hallstadt, Gmunden, Attersee, Salzburg). Positiv hervorgehoben werden die intakte Umwelt wie auch das Klima, das angenehm warm und kalt wäre, mit nicht zu hoher Luftfeuchtigkeit. Dazu ein russischer und ein chinesischer Zuwanderer im Traunviertel:

„Da gibt es Berge, Seen, Wälder. Da gibt es sehr gute Luft, sauberes Wasser. Ich glaube, dass Österreich von der Lebensqualität her das Beste in der Welt [ist].“²¹¹

„It is beneficial for me, clean, so no pollution, good air, good water, this is also very nice.“²¹²

Weitere Nennungen betreffen das Essen und das kulturelle Angebot in Österreich²¹³, sowie die Lebenshaltungskosten, die – so ein brasilianischer Zuwanderer im Mühlviertel – niedriger wären als in Brasilien.²¹⁴

5.4.1.2 Lage

Ein weiterer genannter Vorteil Österreichs ist seine zentrale Lage mitten in Europa. Durch seine gute Position wären die Nachbarländer gut zu erkunden. Ungarn, Italien, Südfrank-

²⁰⁹ vgl. P1, P3, P13, P23, P52, P56, P89

²¹⁰ vgl. P2: 68, P3: 82-38, P16: 75-76, P23, P25 19, 27, P26: 41-42, P28: 84, P31: 142-146, P55, P59: 98-99

²¹¹ P26: 41-42

²¹² P28: 84

²¹³ P59: 48

²¹⁴ vgl. P31: 142-146

reich, Kroatien, Slowenien und Deutschland sind einfach erreichbar. Die Transportverbindungen sind gut.²¹⁵

5.4.1.3 Sicherheit

Außereuropäische ZuwanderInnen (China, Indien, Russland, Brasilien, Bolivien) heben die hohe Sicherheit in Österreich hervor.²¹⁶

„in terms of security I feel safe here.“²¹⁷

Ein US-amerikanischer Interviewpartner stellt dabei auch den Zusammenhang zum österreichischen Sozialsystem her. Im Krankheitsfall hätte niemand die Sorge, sein Haus zu verlieren. Da es diese Absicherung für die ganze Gesellschaft gibt, gebe es auch keine Leute, die aus Verzweiflung gewalttätig würden, um grundlegende Bedürfnisse decken zu können:

„Again back to healthcare, that there's a security, that you're protected, if anything happens, not only my house conditions, coming from the US, where many people enjoyed health wise, and after they get sick, sometimes you ha[ve] to [sell] a house, to pay for the doctor bill. And here I don't have that feeling, it's a very huge benefit. When I talk to people back in the US, about my benefits, and they say that I found the best job ever, I tell them, that here this is standard. If you work anywhere, you get these benefits. Not also for me, but for the entire society. So there are no people that are so desperate, that they feel like they have to hurt me and my family to get basic necessities. Because that's what I take care of. So this protection as well.“²¹⁸

5.4.1.4 Entwickelte und funktionierende staatliche Strukturen

An Österreich werden auch die geregelten Strukturen und funktionierende Bürokratie geschätzt.²¹⁹ Ein russischer Zuwanderer bringt dies im Vergleich mit seinem Heimatland sehr deutlich zum Ausdruck:

„weil in Russland habe ich zu viel Unordnung gehabt. (...) In Russland machst du das alles, eins, zwei, drei, vier und am Ende sagt man, dass das Gesetz gewechselt hat und jetzt müssen Sie noch einmal alle Papiere sammeln und mir bringen. Österreich ist sehr strikt, wenn du das machst, bekommst du das.“²²⁰

„Als zweites dachte ich, dass es ist wie in Russland, wenn ich ein Unternehmen machen will, dass alle sehen dass man viel Geld hat und die möchten dieses Geld ein bisschen

²¹⁵ vgl. P23: 22-25, P32: 57-60, P59: 54-55

²¹⁶ vgl. P3: 134-136, P25: 27, P26: 80-81, P28, P31: 221, P83: 46-47

²¹⁷ P3: 134-136

²¹⁸ P28: 86

²¹⁹ vgl. P70: 52

²²⁰ P26: 42-43

von dir haben und auch hier ist es ganz anders. (...)Also das waren meine Erfahrungen von dem alten Leben und jetzt habe ich hier viel, viel mehr bekommen.“²²¹

Dafür wird auch die vergleichsweise hohe Besteuerung akzeptiert:

„Natürlich sind die Steuern sehr hoch in Österreich, aber du siehst, wo die Steuern hingehen, dass diese Klasse verbessert ist, oder das Krankenhaus, die Ausbildung ist auf einem sehr hohen Niveau. Also du siehst, wo die Steuern hingehen, sie arbeiten für dich zurück.“²²²

5.4.1.5 Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz

Auch die österreichischen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz werden geschätzt, wie sich an einzelnen Aussagen von außereuropäischen ZuwanderInnen, aber auch Personen aus dem EU-Raum, zeigt. In Russland würden viele Leute ihre Arbeit hassen, hier in Österreich arbeiteten die Leute, wo sie arbeiten wollen und sie hätten Spaß an der Arbeit.²²³ In Österreich gebe es Arbeitsplätze und sie böten Entwicklungsmöglichkeiten, meint ein italienischer Interviewpartner.²²⁴ Eine philippinische Zuwanderin bezieht sich auf die kürzeren Arbeitszeiten in Österreich im Vergleich zu den Philippinen.²²⁵ Für eine spanische Zuwanderin zählen die Kollektivverträge und damit ein klares und faires Lohn- und Gehaltssystem.²²⁶ Ein US-amerikanischer Zuwanderer hebt im Vergleich zu den USA den Urlaubsanspruch hervor:

„We take maybe 5 days of vacations every year in the US and here we have 25, so 20 more days of vacation a year. It's a very big difference. You don't know that you need this until you come to Austria.“²²⁷

5.4.1.6 Sozialsystem

An Österreich wird die gute soziale Absicherung geschätzt, die sich oft sehr von der Situation in den Heimatländern der InterviewpartnerInnen unterscheidet (insbesondere China, Australien, Indien, den USA, Brasilien). Das österreichische Krankenversicherungssystem und die medizinische Versorgung werden sehr positiv hervorgehoben²²⁸ – in den USA *„people die in the street, seriously, they leave them in the streets because they don't have insurance“²²⁹*. In Brasilien würde man zwar Steuern für das öffentliche Gesundheitssystem zahlen, bräuchte aber zusätzlich eine Privatversicherung, da die öffentlichen Krankenhäuser voll wären und

²²¹ P26: 179

²²² P26: 62-67

²²³ vgl. P26: 38-39

²²⁴ vgl. P73: 75

²²⁵ vgl. P27: 71-72

²²⁶ vgl. IP75 26

²²⁷ P59 53:54

²²⁸ vgl. P1: 67, P3: 134, P6: 141, P25: 27, P28: 86, P29: 126-217, P31: 162-164 P59: 47, P69: 114-115

²²⁹ P1: 67

man mitunter keinen Platz bekäme.²³⁰ In Österreich sei es zwar auch schwierig, einen Termin bei einem Facharzt zu bekommen, aber im Vergleich zu Deutschland wäre die Versorgung im Krankenhaus besser, meint ein deutscher Zuwanderer (kurze Wartezeiten für Bett, Sauberkeit).²³¹ Auch die Absicherung im Fall von (vorübergehender) Nichterwerbstätigkeit durch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlte Abwesenheiten (z.B. Urlaubsgeld) sind anderswo nicht selbstverständlich²³²:

„I have family members and friends that have no insurance, their insurance is ‘Don’t get sick’. If they are sick, they’re in trouble. (...) And they don’t go to the doctor for simple things, because they can’t afford it.”²³³

Gleiches gilt für die Familienleistungen, die, so eine US-amerikanische Zuwanderin, hilfreich und unterstützend sind, um überhaupt Kinder zu haben²³⁴, aber auch wenn bei Zuwanderung nur ein Partner oder beide zu Beginn keinen Job haben, wie eine spanische Zuwanderin meint. Allerdings wäre das wichtigste, sich selbst erhalten zu können, denn:

„Because I didn’t come here because of the social. Because a lot of people think that you come here because of the government pays a lot of money for the kids, and okay, this is a good help, but this is bread for today and hunger for tomorrow. This year I have a lot of money from the government, but if I can’t find a job, next year I have no money to live.”²³⁵

Positiv hervorgehoben wird auch das öffentliche Bildungssystem in Österreich. Die Kosten wären in Österreich deutlich niedriger als in den USA - „and it’s good education“²³⁶. Ein brasilianischer Zuwanderer betont die öffentlichen Schulen, die in Österreich gut wären.²³⁷ Die beiden Kinder eines britischen Zuwanderers hätten in Großbritannien nur mit einem staatlichen Kredit studieren können, was mit hohen Schulden bei Berufseinstieg verbunden gewesen wäre.²³⁸

5.4.2 Nachteile Österreichs

Bei den Nachteilen Österreichs überwogen in den Interviews mit ZuwanderInnen vor allem zwei Themen, Vorurteile und Ausländerfeindlichkeit sowie schlechte Erfahrungen mit Behörden. Auch thematisiert, aber deutlich weniger, wurden Probleme bei der Anerkennung

²³⁰ vgl. P31: 162-164

²³¹ vgl. P46: 287-290

²³² vgl. P70: 29-34

²³³ P28: 94

²³⁴ vgl. P28: 97

²³⁵ P1: 67

²³⁶ P59: 47, 53-54

²³⁷ vgl. P31: 158

²³⁸ vgl. P29: 103-104

ausländischer Qualifikationen, das Kinderbetreuungsangebot sowie eine am Arbeitsplatz wahrgenommene stärkere Trennung zwischen Beruf und Privatem.

5.4.2.1 Vorurteile, Ausländerfeindlichkeit

Vorurteile, Ablehnung und Ausländerfeindlichkeit waren in den Interviews mit ZuwanderInnen das häufigste Thema, das unter den Nachteilen/Problemen in Österreich einzuordnen ist, und von dem sowohl europäische als auch außereuropäische ZuwanderInnen berichten.²³⁹ In Österreich hätten viele Angst vor AusländerInnen und Veränderungen, sie wären verunsichert.²⁴⁰ Eine Interviewpartnerin bringt dies mit der österreichischen Geschichte in Verbindung. Österreich hätte viel verloren und wäre nun nur mehr ein kleines Land:

„They lost parts of Europe, which used to belong to them. And the way it is now, it is a very small country. And if you lose any more there is nothing else. So I think they are very careful.“²⁴¹

Es werde zwischen „guten“ und „schlechten“ AusländerInnen unterschieden. Eine deutsche Zuwanderin machte diese Erfahrung bei der Wohnungssuche, indem ihr gesagt wurde, es würde nicht an Ausländer vermietet – bis sich herausstellte, dass sie aus Deutschland kam.²⁴² Auch eine Spanierin bringt ihre Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche im Innviertel damit in Verbindung, dass nicht jeder an Ausländer vermieten wolle.²⁴³

ZuwanderInnen erzählen von eigenen Erfahrungen oder ihrem Umfeld mit Vorurteilen, Ablehnung und Rassismus:

„Ich sehe nicht so österreichisch aus und sie glauben, dass ich aus der Türkei komme oder Iran oder keine Ahnung was. Spanier hatte wahrscheinlich keinen Job und deswegen ist er hier, was nicht stimmt. Ich hatte einen Job, aber ich wollte nach Österreich ziehen. (...) In meinem Fall war es so, dass ich die Wohnung und den Job, alles verlassen habe, weil ich nach Österreich ziehen wollte. Du merkst, das Verhältnis ist nicht besonders nett, aber naja.“²⁴⁴

“There are many racists. They like to make armour. My children are asking ‘why are you doing this?’ A teacher said ‘jihadist’ to my son. You are the one instead of helping him. My son asked me at home: ‘Daddy, why is he calling me Jihadist?’ (...) My daughter, in Hauptschule, they pressured her, she was crying every day. One after the other

²³⁹ vgl. P1, P2: 253, P3: 331-332, P4: 129-136, P15, P17: 86-88, P54: 278, 282, P63: 60-63, 65-68, P64: 160-163, P91: 67-69

²⁴⁰ vgl. P15: 68-86, P54: 279

²⁴¹ P15: 68-86

²⁴² vgl. P64: 160-163

²⁴³ vgl. P1: 127

²⁴⁴ P4: 129-136

day they were racist. They don't care. Instead of saying, these people are the asset of the society. They would have been able to join IS. That would be the revenge."²⁴⁵

*„Wie gesagt diese Stempel auf Leute und es ist nicht immer einfach als Ausländerinnen hier zu leben. Es gibt gute Ausländerinnen und schlechte, das sind zwei Kategorien und am Anfang habe ich ein bisschen das Gefühl gehabt, weil ich von Rumänien kommen und vielleicht bin ich deshalb nicht immer so willkommen.“*²⁴⁶

Hürden können dabei auch aus dem Umgang mit Konflikten entstehen, wie eine ungarische Interviewpartnerin beobachtet. In der „österreichischen Kultur“ würden Probleme und Konflikte oft umschrieben oder angedeutet. Das würde es für sie schwer machen, das zu verstehen oder etwas zu verbessern, z.B. in Nachbarschaftsfragen das Rauchen am Balkon oder der Umgang mit Rasenschnittmaterial.²⁴⁷

5.4.2.2 Bürokratie/Erfahrungen mit Behörden

Ein zweites, häufiger genanntes Thema sind schlechte Erfahrungen mit der Bürokratie. Die genannten Bereiche betreffen zersplitterte Zuständigkeiten²⁴⁸, das Gefühl im Kreis geschickt zu werden²⁴⁹, zu wenig Information²⁵⁰, langsame Bearbeitung²⁵¹, Unwilligkeit²⁵², nicht geschulte MitarbeiterInnen²⁵³ und Unverständnis gegenüber Regelungen oder Gebühren²⁵⁴.

*„ehrlich gesagt ... die Frauen, die dort gearbeitet haben, haben keine Ahnung gehabt, was ich brauche [Anmerkung: Anmeldebescheinigung].“*²⁵⁵

*“It was crazy and hectic and bureaucracy, we would go to the Bezirkshauptmannschaft, they would say, ok, you are almost ready but you need Versicherung, so go to wherever you get Versicherung and then you come back to us with the Versicherung. We would go there, so we need Versicherung (E-Card) so we can get the visa, and they would say, oh you get it when you bring us the visa, so bring them the form and you get the visa and you will get it. No you, get this first, no this - it was impossible.”*²⁵⁶

„Ja, z.B. Gebietskrankenkasse, ich bin gekommen und habe gesagt, das muss ich jetzt melden und - oh das geht nur mit einem Schein und ohne diesen Schein geht es nicht. Und ich bin gegangen, aber dann habe ich nachgeforscht im Internet, es geht doch.“

²⁴⁵ P63: 65-68

²⁴⁶ P2: 253-259

²⁴⁷ vgl. P86: 76

²⁴⁸ vgl. P54: 223, P59: 94, P66: 158-159

²⁴⁹ vgl. P43: 200-201, P49: 225-227, P59: 93-94, P71: 149

²⁵⁰ vgl. P46: 224, P49: 225-227, P60: 142-143

²⁵¹ vgl. P50: 141

²⁵² vgl. P60: 147-148

²⁵³ P71: 149

²⁵⁴ P46: 226-227, P71: 177-182

²⁵⁵ P71: 149

²⁵⁶ P59: 53-54

Und ich bin dann wieder, he schauen sie, ich habe da herausgefunden im Internet, dass es doch geht aber unter diesen Bedingungen und diese Bedingungen erfülle ich. Aha ok, na dann geht es und so ähnlich war es überall. Ein, zwei bis drei Mal musste ich hin und her gehen, damit ich was regeln konnte. Kriegst wirklich schwer eine Beratung. Aber für uns war es so schwer, weil wir das alleine gemacht haben. Ich war oft bei der Migrare auch wegen meiner Studienunterlagen.“²⁵⁷

Ein Zuwanderer hatte, da er die Anmeldebescheinigung nicht durchgeführt hatte, ein Schreiben mit Androhung einer Geldstrafe oder Freiheitsentzug erhalten, was er mit Unverständnis schildert. Des Weiteren kritisiert er die Verpflichtung für das mitgebrachte Auto die NOVA entrichten zu müssen.²⁵⁸

5.4.2.3 Anerkennung von Qualifikationen

Drei InterviewpartnerInnen sprechen Schwierigkeiten an, mit einer ausländischen Qualifikation eine passende Arbeit zu finden bzw. Probleme mit der Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Die betroffene kanadische Zuwanderin hatte in Kanada auf Universitätsebene Sprachen unterrichtet, in Österreich würde ihr Diplom nicht einmal für den Schulbereich anerkannt. Ihre Schilderung drückt Ärger und Unverständnis aus, sie empfindet es als Ignoranz gegenüber mitgebrachten Potentialen. In ihrem Fall ließ sie sich davon nicht entmutigen und wählte erfolgreich den Weg der Selbständigkeit:

„Instead of saying, well you are an interesting candidate, let’s take a look at what you can do, let’s say, let’s test you and we have a possibility at school and maybe we could take you two months there for practice and see what the other teachers think of you. But not even this, categorical, we have no place, we will not recognise your diploma. That is an insult for me. (...) I couldn’t, nobody wanted me, the first question was ‘Do you speak German?’ I said at the time ‘No, I don’t.’ ‘Well sorry.’ And I will not teach German, I will teach English or French. And they said, go to Linz and see if your diploma is recognised. And they told me that there are enough university students in Austria, waiting to get a job. And I said, I don’t have any time to waste, I will build my own business. And it is really successful.“²⁵⁹

Es wird als Diskrepanz gesehen, dass Österreich sich einerseits als offenes Land für ZuwanderInnen präsentiert, dann aber Probleme bei der Anerkennung von Qualifikationen bestehen und man in Verfahren wie ein Bittsteller behandelt wird.²⁶⁰ In größeren Betrieben wäre die Verwertung ausländischer Qualifikationen leichter möglich.²⁶¹

²⁵⁷ P60: 147-148

²⁵⁸ vgl. P46: 224, 226-227

²⁵⁹ P15: 153-161, 169-173

²⁶⁰ vgl. P29: 142-144

²⁶¹ vgl. P2: 388-397

5.4.2.4 Arbeitsplatz: Hierarchien, Trennung Arbeit-Freizeit

Zwei InterviewpartnerInnen nehmen in Österreich eine stärkere Trennung zwischen Beruflichem und Privatem wahr.²⁶² In Singapur könnten ArbeitskollegInnen auch zu FreundInnen werden und man würde sich z.B. auch am Wochenende treffen. In Österreich, so der Eindruck des aus Singapur zugewanderten chinesischen Interviewpartners, sei das nicht so üblich und nach der Arbeit und am Wochenende wäre „*pretty much family time*“²⁶³. Auch ein deutscher Zuwanderer teilt diese Einschätzung „*also diese beruflich-private Trennung ist sehr strikt*“²⁶⁴.

Ein weiteres Thema sind ausgeprägte hierarchische Strukturen am Arbeitsplatz, was – so ein deutscher Interviewpartner – mit wenig Veränderungsbereitschaft einhergeht.²⁶⁵ Auch für eine amerikanische Zuwanderin war der Umgang mit hierarchischen Strukturen ungewohnt:

*“In the U.S. it’s all friendship and working together and talking honestly and openly, sharing things and going back and forth, at least my company has this formula. Here they are looking up to someone and not talking too much.”*²⁶⁶

5.4.2.5 Kinderbetreuung

Auch das Kinderbetreuungsangebot zählt zu den genannten Nachteilen Österreichs in den Interviews mit ZuwanderInnen, vor allem das Betreuungsangebot für Kleinkinder und Möglichkeiten der Ganztagesbetreuung.²⁶⁷ Eine spanische und eine rumänische Interviewpartnerin sprechen dabei auch die Einstellung zur außerhäuslichen Betreuung von Kleinkindern in Österreich an:

*„a kindergarten where you can leave your kids after six months. I know, that the Austrian culture thinks that if you leave your kids so soon, that you’re a bad mother.”*²⁶⁸

*„Ja ich hab gedacht, es ist wie überall, ich hab mir nicht mal die Frage gestellt, ob man unter 3-jährige, ob es Kindergärten gibt, die die haben wollen oder nicht. (...) Das war für mich ein Schock und auch diese Haltung von allen Menschen, die gefragt haben, was du willst wieder arbeiten. Und auch Frauen im Supermarkt, wie alt die Kinder sind - 2, 3, was und bringst du sie in den Kindergarten, sie sind noch so klein und soll zu Hause bei der Mama sein.“*²⁶⁹

²⁶² vgl. P3: 94-98, P46: 226-227

²⁶³ P3: 94-98

²⁶⁴ P46: 218-219

²⁶⁵ vgl. P46: 218-219

²⁶⁶ P59: 90-91

²⁶⁷ vgl. P1: 137, 153, P66: 234, P91: 46

²⁶⁸ P1: 137

²⁶⁹ P34: 146-147

5.4.2.6 Schulsystem

Eine Einzelnennung betrifft das österreichische Schulsystem. Die kanadische Interviewpartnerin kritisiert die Halbtagsschule und die damit verbundene Konzentration des Lernstoffs auf weniger Unterrichtszeit, anstatt wie es etwa in Schweden bei einer Unterrichtszeit von 9 bis 16 Uhr der Fall wäre. Des Weiteren sieht sie Probleme in der Qualifikation der Lehrkräfte, sie hätten keine Ausbildung in der Diagnose von Dyslexie, ADHS u.ä. Ein weiteres Problem bestehe in der Förderung der Kinder. In Österreich orientiere man sich am durchschnittlichen Kind, aber es gebe weder eine angemessene Förderung für begabte Kinder noch für Kinder mit verschiedenen Problemlagen.²⁷⁰

5.4.3 Attraktivität der oberösterreichischen Regionen

Wie die befragten Zu- und RückwanderInnen die oberösterreichischen Regionen in Hinblick auf ihre Attraktivität als Lebens- und Arbeitsraum beurteilen, wird nachfolgend dargestellt. Die Ergebnisse für die Regionen auf NUTS-3-Ebene werden einzeln beleuchtet.

5.4.3.1 Das Mühlviertel

Es konnten 17 Personen (9 Frauen und 8 Männer) befragt werden, die in der Region Mühlviertel zum Zeitpunkt des Interviews ihren festen Wohnsitz hatten, neun von ihnen sind in die Region zurückgekehrt, acht sind zugewandert. Die Zu- und RückwanderInnen werden hier zusammen dargestellt, nachfolgend werden einige Details zu dieser spezifischen Gruppe aus dem Mühlviertel angeführt.

Tabelle 8: Zu- und RückwanderInnen aus dem Mühlviertel

ID	Geschlecht	Alter	Nationalität	Zu- oder RückwanderInnen
33	w	k.A.	Österreich	Rückwanderin
35	m	31	Österreich	Rückwanderer
36	m	41	Österreich	Rückwanderer
38	w	34	Österreich	Rückwanderin
40	m	k.A.	Österreich	Rückwanderer
41	w	27	Österreich	Rückwanderin
85	w	51	Österreich	Rückwanderin
90	m	31	Österreich	Rückwanderer
93	m	47	Österreich	Rückwanderer
31	m	30	Brasilien/Österreich	Zuwanderer
34	w	46	Rumänien	Zuwanderin
37	m	41	Österreich	Zuwanderer
38	m	38	Österreich	Zuwanderer
39	w	k.A.	Österreich	Zuwanderin
86	w	48	Ungarn	Zuwanderin
92	w	k.A.	Österreich	Zuwanderin
94	w	k.A.	Österreich	Zuwanderin

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

²⁷⁰ vgl. IP15: 112-137

12 der 17 InterviewpartnerInnen aus der Region machten Aussagen zu den Vor- und Nachteilen der Region und ihrem Wohnort. Nachfolgende Tabelle 9 gibt eine Übersicht über die genannten Vor- und Nachteile des Mühlviertels aus Sicht der InterviewpartnerInnen.

Tabelle 9: Von den InterviewpartnerInnen genannte Vor- und Nachteile des Mühlviertels

Vorteile	Nachteile
Einkaufsmöglichkeiten (P31: 65-66; P33: 55)	Unbelebte Innenstadt (P35: 120-123)
Freizeit- und Kulturangebot (P31: 65-66; P33: 132-134; P34: 163-166; P90: 58)	Wenig Gastronomie (P34: 247; P85: 28-30)
Geografische Lage (P31: 268; P33: 38; P90: 11)	Berufliche Möglichkeiten (P34: 115, 142-144; P35: 126-130)
Vereine (P33: 23, 128-131; P35: 122-123; P85: 59; P92: 12-14)	Kinderbetreuung (P34: 146-147; P35: 100-105; P38: 131)
Natur, Berge (P33: 34, 142; P35: 71-72; P38: 97)	Fehlende Offenheit (P34: 183-185, 259-264; P94: 66-69)
Öffentlicher Verkehr, Mobilität (P33: 44-45)	Geringe Abdeckung medizinische Versorgung (P35: 135-137)
Kinderbetreuung, Schulen (P33: 55-57; P35: 49-52)	Freizeit- und Kulturangebot (P35: 87-89; P36: 168-172; P38: 99)
Menschlicher Umgang (P33: 66-67; P94: 63-64)	Möglichkeiten höherer Bildung (P35: 91)
Wohnraum (P36: 163-167)	Wohnraum, Immobilienpreise (P35: 120)
Familienfreundlich(e Angebote) (P38: 116)	Öffentlicher Verkehr, Mobilität (P35: 130-134; P36: 159-162)
Infrastruktur (P39: 88-90; P93: 13; P90: 57)	(Bildungs-) Möglichkeiten Kinder (P36: 179-186)
Standort für Gewerbe (P90: 31)	
Kurze Wege (P93: 38-39)	

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

In der zuvor angeführten Tabelle werden das Freizeit- und Kulturangebot, der öffentliche Verkehr und die Mobilität und die Kinderbetreuung unter regionalen Vor- und Nachteilen angeführt. Das Freizeit- und Kulturangebot wurde in einigen Gemeinden positiv hervorgehoben, in anderen Gemeinden hätten sich die InterviewpartnerInnen hingegen ein größeres Angebot gewünscht. Abhängig vom Wohnort gibt es positive Nennungen zur Mobilität im Mühlviertel, wie auch die Einschätzung, dass eine Verbesserung der Mobilität der ansässigen Bevölkerung von Vorteil wäre²⁷¹.

Betreffend die Kinderbetreuung hat ein männlicher Interviewpartner mit zwei Kindern im Alter von einem und vier Jahren Vor- und Nachteile genannt. Er ist selber im Mühlviertel aufgewachsen, und meint der Kindergarten wäre „nicht schlecht“, außerdem kenne er viele PädagogInnen persönlich. Gleichzeitig vermisst er eine Betreuungsmöglichkeit der Kleinkinder, wie eine Krabbelstube, im Ort.²⁷²

5.4.3.2 Das Innviertel

Im Innviertel wurden 12 Personen (5 Frauen, 7 Männer) zwischen 22 und 44 Jahren interviewt, darunter vier RückwanderInnen und acht ZuwanderInnen.

²⁷¹ vgl. P35: 130-134, P36: 159-162

²⁷² vgl. P35: 49-52, 100-103

Elf der InterviewpartnerInnen aus dem Innviertel machten auch Aussagen zu Vor- und Nachteilen der Region und ihres Wohnortes. Sie sind in Tabelle 11 im Überblick dargestellt.

Tabelle 10: Zu- und RückwanderInnen aus dem Innviertel

ID	Geschlecht	Alter	Nationalität	Zu- oder RückwanderInnen
1	w	36	Spanien	Zuwanderin
2	w	44	Rumänien	Zuwanderin
3	m	31	China	Zuwanderer
6	m	43	Neuseeland/ Australien	Zuwanderer
8	m	26	Spanien	Zuwanderer
10	w	35	Italien	Zuwanderin
13	m	27	Italien	Zuwanderer
14	m	k.A.	Deutschland	Zuwanderer
5	m	k.A.	Österreich/ Deutschland	Rückwanderer
7	w	22	Österreich	Rückwanderin
9	m	32	Österreich	Rückwanderer
12	w	38	Österreich	Rückwanderin

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

Tabelle 11: Von den InterviewpartnerInnen genannte Vor- und Nachteile der Region Innviertel

Vorteile	Nachteile
Natur, Berge (P1: 78; P7: 70; P9: 29-30; P10: 61-62; P12: 38-39, 106-109)	Freizeit- und Kulturangebot (P1: 67; P6: 97; P12: 30-34)
Freizeit- und Kulturangebot (P3: 154-155; P12: 106-109)	Begrenzung Öffnungszeiten (P1: 67)
Berufliche Möglichkeiten (P5: 245-147)	Distanzen, Pendeln (P1: 73-75; P7: 42-44)
Wenig Wettbewerbsdruck (P5: 247-252)	Möglichkeiten höhere Bildung (P1: 71)
Geografische Lage (P6: 59)	Öffentlicher Verkehr, Mobilität (P1: 71; P3: 136-140; P7: 59; P9: 52, 80)
Stadtgestaltung (P6: 59)	(Bildungs-) Möglichkeiten Kinder (P1: 78)
Menschlicher Umgang (P6: 69; P7: 77; P10: 62-65)	Berufliche Möglichkeiten (P1: 80; P2: 153-155; P6: 28, 128-129; P7: 121)
Ruhig (P6: 101)	Kinderbetreuung (P1: 102; P2: 222-227)
Niedrige Lebenskosten (P6: 116; P7: 42; P9: 30; P12: 153-155)	Geringe Abdeckung medizinische Versorgung (P2: 123-138)
Familienfreundlich(e Angebote) (P7: 59; P9: 27; P12: 151-152; P12: 253-255)	Wohnraum, Immobilienpreise (P7: 123-125; P9: 76)
Lebensqualität (P9: 26-27, 50)	keine Berge (P8: 207-209)
Freizeit- und Kulturangebot (P9: 36; P12: 195-198)	Unattraktiv im Vergleich mit Wien (und anderen Städten) (P9: 52; P12: 112-116)
Attraktivität ggb. Wien (und andere Städte) (P9: 44, 50)	Fehlende Offenheit (P9: 68)
Sicherheit (P10: 62-65)	
Kurze Wege (P12: 37-38)	
Einkaufsmöglichkeiten (P12: 37-38, 101-105)	
Gastronomie (P12: 70-72)	
Offenheit, internationales Umfeld (P12: 183-187)	
Infrastruktur (P14: 130-131)	

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

Auch bei dieser Tabelle gibt es einige Faktoren die sowohl unter Vor- und Nachteilen genannt wurden bzw. vielleicht sogar widersprüchlich erscheinen. Fünf der Interviewpartne-

Innen²⁷³ sehen es als eindeutigen Vorteil, von der Natur und den Bergen umgeben zu sein, eine Interviewpartnerin hingegen²⁷⁴ empfindet es auch als Nachteil in ihrer Gemeinde nicht sichtbar von Bergen umgeben zu sein.²⁷⁵ Auch das regionale Angebot von Kultur- und Freizeitmöglichkeiten wird unterschiedlich bewertet, allerdings beziehen sich die zugeordneten Zitate auf unterschiedliche spezifische Aspekte. Eine 38-jährige Rückwanderin sieht die sportlichen Freizeitmöglichkeiten äußerst positiv:

“Ich glaube, dass man selbst als [Einheimischer] oft nicht weiß, was für Freizeiteinrichtungen es gibt, weil wir haben ja eine Kletterhalle, eine Eislaufhalle, wir haben eine nette Stadtbücherei. Ich glaube schon, dass sich jeder irgendwo etwas finden würde. Wir haben ein Leichtathletikzentrum.”²⁷⁶

Gleichzeitig vermisst sie das kulturelle Angebot, das sie in Wien zur Verfügung hatte.²⁷⁷ Eine weitere Interviewpartnerin beschreibt, dass sie sich im Innviertel gelangweilt fühlt, da es kein Angebot an sozialen Aktivitäten gibt (auch für ihre Kinder) und zudem z.B. Restaurants an den Sonntagen geschlossen haben.²⁷⁸

Zu den beruflichen Möglichkeiten hat sich eine Person aus der Region positiv geäußert, der Rückwanderer meinte zudem, dass der geringe Wettbewerbsdruck von Vorteil wäre.²⁷⁹ Seine Situation ist hierbei spezifisch, denn er ist zurückgekehrt um die Firma seiner Eltern zu übernehmen und steht somit in keinem Beschäftigungsverhältnis oder ist auf Bewerbungsgespräche angewiesen.²⁸⁰ Weitere vier Personen beschreiben allerdings geringe oder schlechte berufliche Möglichkeiten, z.B. weil es nur wenige Optionen gibt und sie keine Chance erhalten²⁸¹; es an Deutschkenntnissen fehlt²⁸²; oder es einfach an Informationen fehlt²⁸³.

Bestimmte genannte Vor- und Nachteile sind auch stark mit dem individuellen Empfinden und bisherigen Erlebnissen einer Person verbunden, wie gut anhand der Nennungen zur Attraktivität oder auch der fehlenden Attraktivität verglichen mit Wien, sowie den Einschätzungen zur regionalen Offenheit gegenüber Neuem und „Fremden“, zum Ausdruck kommt.

Beide Personen, die einen Vergleich mit Wien oder anderen Städten gezogen haben, haben bereits selbst in Wien gelebt (studiert und gearbeitet) und sind RückwanderInnen. In ihren Vergleichen ist auffällig, dass sie unterschiedliche Ansprüche an ihre Freizeit- und berufliche

²⁷³ vgl. P1: 78; P12: 38-39, 106-107; P7: 70; P9: 29-30, 52; P10: 61-62

²⁷⁴ vgl. P8: 207-209

²⁷⁵ Die verfügbaren Bilder auf google maps bestätigen diese Aussage (vgl. <http://tinyurl.com/jkcopov>, am 01.08.2016)

²⁷⁶ P12: 106-109

²⁷⁷ vgl. P12: 30-34

²⁷⁸ vgl. P1: 67

²⁷⁹ vgl. P5: 245-252

²⁸⁰ P5: 19

²⁸¹ vgl. P1: 80; P2: 153-155

²⁸² vgl. P6: 28, 128-129

²⁸³ vgl. P7: 121

Gestaltung haben. Eine Rückwanderin erzählte, dass sie im Rahmen ihres Berufs das Reisen genießt und das kulturelle Angebot in Wien sehr geschätzt hat²⁸⁴:

„[...] weil ich sehr gerne in Wien war, ich war 13 Jahre dort, wie gesagt habe dort gelebt, habe einen sehr großen Freundschaftskreis dort gehabt und habe auch das kulturelle Angebot eigentlich sehr genossen. Also von dem her war Wien super, es ist eine pulsierende Stadt und [hier] ist eine Kleinstadt. Wobei man die Vorteile von Wien auch zu schätzen lernt, wenn man da ist.“²⁸⁵

Dahingegen erzählte ein anderer Interviewpartner, dass er sich in vielerlei Hinsicht in Wien eingeschränkt gefühlt hat²⁸⁶:

„Sicherheit, Umwelt, Freizeitgestaltung ist für mich ziemlich wichtig, also ich muss hinaus können, ich brauche Freiraum den ich in Wien, obwohl es eine Stadt mit sehr hoher Lebensqualität ist, aber für den Platz um einmal ein Kajak zu lagern oder sonst etwas, es ist ein bisschen schwierig in Wien. Weil jetzt ein Fleckerl Grün zu finden, wo man sich ausbreiten kann und was tun kann mit Holz arbeiten oder sonst etwas, das funktioniert in Wien einfach nicht, oder laut sein dürfen. Also Freiräume haben und für persönliche Entfaltung sowas in der Richtung. Dann auch die sozialen Kontakte sind in der Stadt sehr wichtig, also genau das, was hier am Land eher schwierig ist, das sollte natürlich schon auch da sein, also sozialer Anschluss.“²⁸⁷

Die vorhandene Offenheit wurde im Innviertel von zwei RückwanderInnen angesprochen, die unterschiedliche Einschätzungen abgaben. Aus der Perspektive einer Rückwanderin ins Innviertel wäre zumindest ihre Gegend „sehr aufgeschlossen“:

„Also gerade in unserer Gegend, [...] von Innviertlern spreche, die sind ja sehr aufgeschlossen. Wir sind eigentlich ein zugängiges Volk, bei uns glaube ich nicht, dass es das Problem ist, außer du bist selber ein bisschen verkorkst, aber das weißt du ja schon im Vorhinein.“²⁸⁸

Sie spricht im Grunde aus einer „internen“ Perspektive, und schließt sich mit dem „wir“ auch in ihre Aussage ein. Die zweite Person, ein Rückwanderer, schätzt die Gegend als konservativ ein und denkt, dass zugewanderte Personen „sicher viele Hürden zu meistern“²⁸⁹ haben.

5.4.3.3 Das Traunviertel

Aus dem Traunviertel wurden 11 Personen (6 Frauen, 5 Männer) zwischen 29 und 54 Jahren. Acht sind ZuwanderInnen und drei RückwanderInnen.

²⁸⁴ vgl. P12: 30-34, 112-116

²⁸⁵ P12: 30-34, 112-116

²⁸⁶ vgl. P9: 44, 50

²⁸⁷ P9: 44

²⁸⁸ P12: 183-187

²⁸⁹ P9: 68

Tabelle 12: Zu- und RückwanderInnen aus dem Traunviertel

ID	Geschlecht	Alter	Region	Nationalität	Zu- oder RückwanderInnen
17	w	34	Traunviertel	Österreich	Zuwanderin
19	m	52	Traunviertel	GB	Zuwanderer
26	m	k.A.	Traunviertel	Russland	Zuwanderer
27	w	29	Traunviertel	Philippinen	Zuwanderin
28	w	k.A.	Traunviertel	China	Zuwanderin
28	m	k.A.	Traunviertel	USA	Zuwanderer
29	m	54	Traunviertel	GB	Zuwanderer
23	w	k.A.	Traunviertel	Ungarn	Zuwanderin
21	m	49	Traunviertel	Österreich	Rückwanderer
22	w	30	Traunviertel	Österreich	Rückwanderin
30	w	k.A.	Traunviertel	Österreich	Rückwanderin

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

Tabelle 13: Von den InterviewpartnerInnen genannte Vor- und Nachteile des Traunviertels

Vorteile	Nachteile
Freizeit- und Kulturangebot (P17: 83; P19: 82-83; P26: 13; P30: 82, 129)	Unbelebte Innenstadt (P17: 226-229)
Geografische Lage (P17: 84; P19: 81-84; P22: 109; P23: 10; P30: 80, 85-87)	Fehlende Offenheit (P17:232-239; P22: 183-185; P28: 169; P29: 190; P30: 198-204)
Natur, Berge (P17: 83; P22: 103-105; P23: 9-10; P28: 71; P29: 67; P30: 78)	Kinderbetreuung (P17: 155-156)
Öffentlicher Verkehr, Mobilität (P21: 54-55; P23: 14-15; P30: 80)	Wenig Englische Angebote und Menschen mit Englischkenntnissen (P19: 169-171)
Vereine (P21: 162-165; P22: 111-114; P23: 88; P30: 140-141)	Einkaufsmöglichkeiten (P26: 75-77)
Offenheit, internationales Umfeld (P21: 165-166)	Wenig touristische Angebote (P26: 75-77)
Arbeitsmarkt, Jobmöglichkeiten (P22: 107)	Berufliche Möglichkeiten (P30: 66-68)
Internationale Schulen (P23: 12-16)	
Kinderbetreuung, Schulen (P26: 81-84)	
Sicherheit (P26: 80-81)	
Ruhig (P27: 52)	
Lebendige Traditionen (P27: 149)	
Niedrige Lebenskosten (P30: 56-59)	
Hohe Lebensqualität (P30: 56-59)	
Infrastruktur (P30: 129)	

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

Zehn der TraunviertlerInnen haben sich zu konkreten Vor- und Nachteilen ihrer Region und Wohnortes geäußert. Im Gegensatz zu den meisten anderen Regionen waren mehr als die Hälfte der InterviewpartnerInnen aus der gleichen Kleinregion, nämlich dem Großraum Gmunden. Für den Raum Gmunden zeigt sich eine eindeutig positive Beurteilung des Freizeit- und Kulturangebots²⁹⁰.

²⁹⁰ vgl. P17: 83; P19: 82-83; P26: 13; P30: 82, 129

„Du kannst alles was du möchtest machen, Rad fahren, baden, wandern in den Bergen, Fußball, Volleyball und Basketball spielen. Für die Hobbies alles ist da, ich glaube da gibt es zu wenig Orte, wo alles an einem Platz ist.“²⁹¹

Derselbe Interviewpartner weist später noch auf die vielfältige Vereinslandschaft hin:

„Naja, ich glaube, da gibt es sehr viele Möglichkeiten zum Beispiel, da gibt es opportunities, alles was du willst zu machen. Verschiedene Vereine, Ruderverein, Trachtenverein, Gymnastikverein also alles was du willst und ich habe bis jetzt noch keinen meiner Wünsche nicht erfüllt.“²⁹²

Außerdem wurde die geografische Lage²⁹³ und die Natur und Berge²⁹⁴ sehr positiv beurteilt. Die geografische Lage bezieht sich hierbei auf genannte Möglichkeiten der InterviewpartnerInnen, andere Städte, oder auch Länder, in kurzer Zeit über unterschiedliche Wege zu erreichen, wie von einer Interviewpartnerin näher erklärt:

„It is in near proximity to Hungary and we can go home to Budapest where my family is, you know the journey takes only five hours door to door which is really doable by car, even within an afternoon, so it is easy access. If not knowing what future brings, for us moving closer to the border of Hungary like for Linz, Wien, that would also work for us, or Graz you know closer to the Oma. But she [her daughter] is starting now the Gymnasium in Salzburg so that's about 35 minutes.“²⁹⁵

Im Umkreis von Gmunden erwähnten InterviewpartnerInnen gute Verkehrsanbindungen und Mobilität²⁹⁶. Auch dort wurde die Bedeutung der Vereine hervorgehoben²⁹⁷. Unter Vor- und Nachteilen gab es Einzelnennungen zu den beruflichen Möglichkeiten²⁹⁸ und der Kinderbetreuung²⁹⁹. In Bezug auf die Kinderbetreuung wurde einerseits die Qualität der Bildung allgemein angesprochen³⁰⁰, andererseits aber auch spezifische Probleme bei der Verfügbarkeit von Kindergartenplätzen.³⁰¹

5.4.3.4 Die Region Steyr-Kirchdorf

Dreizehn der InterviewpartnerInnen (9 Frauen, 4 Männer zwischen 30 und 46 Jahren) lebten zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung in der Region Steyr-Kirchdorf, acht sind zugewandert und fünf zurückgekehrt.

²⁹¹ P26: 13

²⁹² P26: 88-90

²⁹³ P17: 84; P19: 81-84; P22: 109; P23: 10; P30: 80, 85-87

²⁹⁴ P17: 83; P22: 103-105; P23: 9-10; P28: 71; P29: 67; P30: 78

²⁹⁵ P23: 10

²⁹⁶ vgl. P21: 54-55; P23: 14-15; P30: 80

²⁹⁷ vgl. P21: 162-165; P22: 111-114; P23: 88; P30: 140-141

²⁹⁸ vgl. P22: 107; P30: 66-68

²⁹⁹ vgl. P26: 81-84; P17: 155-156

³⁰⁰ vgl. P26: 81-84

³⁰¹ vgl. P17: 155-156

Tabelle 14: Zu- und RückwanderInnen aus der Region Steyr-Kirchdorf

ID	Geschlecht	Alter	Nationalität	Zu- oder RückwanderInnen
42	m	36	Kosovo	Zuwanderer
71	w	40	Rumänien, Ungarn	Zuwanderin
71	m	45	Ungarn	Zuwanderer
73	m	40	Italien	Zuwanderer
75	w	31	Spanien	Zuwanderin
76	m	32	Frankreich	Zuwanderer
78	w	42	Russland	Zuwanderin
80	w	33	Österreich	Zuwanderin
72	w	30	Österreich	Rückwanderin
74	w	30	Österreich	Rückwanderin
74	w	30	Österreich	Rückwanderin
77	w	33	Österreich	Rückwanderin
79	w	46	Österreich	Rückwanderin

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

Neun der Personen aus dieser Region haben über Vor- und Nachteile der Region bzw. ihres jeweiligen Wohnortes erzählt.

Tabelle 15: Von den InterviewpartnerInnen genannte Vor- und Nachteile der Region Steyr-Kirchdorf

Vorteile	Nachteile
Freizeit- und Kulturangebot (P71: 125-127; P74: 187-189; P75: 43)	Einkaufsmöglichkeiten (P72: 68)
Natur, Berge (P71: 125-127)	Wohnraum, Immobilienpreise (P74: 194)
Geografische Lage (P72: 39; P74: 191-194)	Kinderbetreuung, Kindergärten (P78: 61, 228-231)
Vereine (P73: 60)	Berufliche Möglichkeiten (P78: 104-106; P80: 122-127)
Attraktivität ggb. Wien (und andere Städte) (P73: 144-145)	Freizeit- und Kulturangebot (P78: 234-239)
Offenheit, internationales Umfeld (P74: 182-185)	Angebot Sprachkurse (P78: 272-276)
Einkaufsmöglichkeiten (P74: 187-189)	
Kurze Wege (P74: 191-194; P77: 112; P80: 59)	
Öffentlicher Verkehr, Mobilität (P74: 191-194)	
Kinderbetreuung, Schulen (P74: 191-194)	
Regionale Lebensmittel (P74: 214)	
Stadtgestaltung (P80: 166-167)	
Tourismusinformation (P80: 166-167)	

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

Die häufigsten Nennungen zu den Vorteilen der Region betreffen das Freizeit- und Kulturangebot³⁰². Die InterviewpartnerInnen betonen ein umfangreiches Angebot in den Gemeinden. Eine 40-jährige Zuwanderin aus Ungarn bewertet die Möglichkeiten in Bezug auf die Größe ihres Wohnortes und ihren bisherigen Erfahrungen in kleinen Gemeinden besonders positiv:

„Ehrlich gesagt, ich finde hier alles wirklich toll. Es gibt viele Möglichkeiten zum Freizeit genießen, also jetzt wurde schon diese Kletterhalle gebaut – also wer das gerne mag hat wirklich die Möglichkeit – ich finde das wirklich super toll, dass [es hier] ein eigenes Freibad hat. Bei uns [in Ungarn] hat [man in] so einer kleinen Gemeinde mit 1800 Ein-

³⁰² vgl. P71: 125-127; P74: 187-189; P75: 43

*wohnern wirklich nicht so eine Freizeitmöglichkeit. Die können nichts anbieten. Und sonst wirklich eine schöne Umgebung. Man kann Radfahren gehen oder einen Ausflug machen rundherum. Ich glaube mehr kann man nicht erwarten.*³⁰³

In Bezug auf das Freizeit- und Kulturangebot wurden aber auch Nachteile wahrgenommen, eine Interviewpartnerin bezieht sich in ihrer Kritik vor allem auf fehlende Möglichkeiten für arbeitende Mütter mit ihren Kindern, die außerhalb der Arbeitszeiten wahrgenommen werden können.³⁰⁴

Drei Personen³⁰⁵, hoben die kurzen Wege hervor. Diese Kategorie umfasst die schnelle Erreichbarkeit der für den/die InterviewpartnerIn wichtigen Ziele am Wohnort. Eine Interviewpartnerin vergleicht mit einer städtischen Umgebung:

*„In der Stadt muss man halt viel weiter fahren oder gehen. Auch die regelmäßigen Marktbesuche und so, die sind halt viel weiter weg. Das ist hier schon genial.“*³⁰⁶

Die geografische Lage war für zwei weitere InterviewpartnerInnen³⁰⁷ ein positiver Faktor.

Unter den Nachteilen gab es lediglich zu den beruflichen Möglichkeiten zwei Nennungen³⁰⁸, die sich beide auf die vorhandenen Angebote in Hinblick auf die jeweiligen Qualifikationen beziehen. Ansonsten handelt es sich bei weiteren Vor- und Nachteilen um Einzelnennungen, abgesehen von den bereits zuvor erwähnten Freizeit- und Kulturmöglichkeiten³⁰⁹ werden die Kinderbetreuung³¹⁰ und Einkaufsmöglichkeiten³¹¹ unter Vor- und Nachteilen genannt. Dies zeigt, dass ähnliche Voraussetzungen in Bezug auf die Infrastruktur in der unmittelbaren Wohnumgebung unterschiedlich wahrgenommen werden können, was wiederum stark auf die individuellen Lebenssituationen zurückzuführen ist.

5.4.3.5 Die Region Linz-Wels

Mit Abstand am meisten Interviews wurden mit Personen aus der Region Linz-Wels durchgeführt. Hier wird auch eine Rückwanderin zugerechnet, die als Wohnort sowohl Linz als auch das Innviertel angeben hat. Insgesamt handelt es sich damit um 39 Personen (20 Männer, 19 Frauen) zwischen 24 und 57 Jahren. Insgesamt haben 27 Personen konkrete Aussagen zu Vor- und Nachteilen der Region und ihrer Wohnorte gemacht.

³⁰³ P71: 125-127

³⁰⁴ vgl. P78: 234-239

³⁰⁵ P74: 191-194; P75:43; P77: 112

³⁰⁶ P74: 214

³⁰⁷ vgl. P72: 39; P74: 191-194

³⁰⁸ vgl. P78: 104-106; P80: 122-127

³⁰⁹ vgl. P78: 234-239

³¹⁰ vgl. P74: 191-194; P78: 61, 228-231

³¹¹ vgl. P74: 182-185; P72: 68

Tabelle 16: Zu- und RückwanderInnen aus der Region Linz-Wels

ID	Geschlecht	Alter	Nationalität	Zu- oder RückwanderInnen
4	m	k.A.	Spanien	Zuwanderer
16	m	42	GB	Zuwanderer
32	m	43	Österreich	Zuwanderer
43	m	37	Kasachstan	Zuwanderer
43	w	31	Russland	Zuwanderin
45	m	26	Slowenien	Zuwanderer
46	m	40	Deutschland	Zuwanderer
47	w	55	Syrien	Zuwanderin
48	m	25	Mazedonien	Zuwanderer
49	w	36	Syrien	Zuwanderin
50	w	50	Deutschland	Zuwanderin
51	w	36	Guatemala	Zuwanderin
52	m	45	Ungarn	Zuwanderer
53	m	57	Österreich	Zuwanderer
54	m	46	Deutschland	Zuwanderer
55	w	31	Spanien	Zuwanderin
56	m	41	Ungarn	Zuwanderer
59	w	24	USA	Zuwanderin
60	m	39	Slowakei	Zuwanderer
60	w	37	Slowakei	Zuwanderin
62	m	34	Spanien	Zuwanderer
64	w	31	Deutschland	Zuwanderin
65	m	35	Österreich	Zuwanderer
66	m	40	Österreich	Zuwanderer
67	w	54	Österreich	Zuwanderin
69	m	45	Österreich	Zuwanderer
70	w	33	USA	Zuwanderin
83	w	k.A.	Österreich	Zuwanderin
89	w	k.A.	k.A.	Zuwanderin
95	w	k.A.	Österreich	Zuwanderin
24	w	29	Österreich	Rückwanderin
57	w	28	Österreich	Rückwanderin
58	w	32	Österreich	Rückwanderin
61	m	30	Österreich	Rückwanderer
68	w	28	Österreich	Rückwanderin
87	m	41	Österreich	Rückwanderer
88	m	35	Österreich	Rückwanderer
89	m	40	Österreich	Rückwanderer
11	w	45	Österreich	Rückwanderin

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

Tabelle 17: Von den InterviewpartnerInnen genannte Vor- und Nachteile der Region Linz-Wels

Vorteile	Nachteile
Natur, Berge (P4: 29; P11: 355-357; P24: 204; P45: 70-72)	Öffentlicher Verkehr, Mobilität (P11: 182-184; P43: 287; P46: 87, 181; P61: 169-171; P68: 271-272; P69: 120-121; P83: 24)
Freizeit- und Kulturangebot (P4: 74; P11: 179-181; P24: 75-76; P45: 70-72; P46: 231-233; P53: 129; P54: 193; P55: 64; P65: 112; P69: 59-60; P88: 49)	Unattraktiv im Vergleich mit Wien (und anderen Städten) (P11: 189-191; P50: 151)
Kinderbetreuung, Schulen (P11: 181-182; P43: 354; P65: 115)	Fehlende Offenheit (P16: 223-228; P66: 156-157; P88: 70; P89: 20-22, 68-69)
Leben gesünder (P11: 191)	Möglichkeiten höhere Bildung (P24: 110-117; P89: 35)
Menschlicher Umgang (P11: 192; P65: 102-103)	Wenig Englische Angebote und Menschen mit Englischkenntnissen (P32: 144)
Infrastruktur (P11: 357-359; P89: 31)	Interkommunale Zusammenarbeit (P46: 241-244)
Offenheit, internationales Umfeld (P11: 382-388; P16: 223-228; P24: 180)	Alterung, Abwanderung (P59: 101-102)
Internationale Schulen (P16: 56-57; P83: 28-29)	Einkaufsmöglichkeiten (P61: 188-191)
Urbanität (P24: 73-76)	Angebot Sprachkurse (P60: 265-268)
Berufliche Möglichkeiten (P24: 105-108; P65: 102-103)	Wenige Aufenthaltsorte für Jugendliche (P68: 273-274)
Lebensqualität (P24: 87-88, 93; P69: 117)	Kinderbetreuung (P68: 264-265)
Sicherheit (P24: 87-88, 99-102; P69: 46)	(Bildungs-) Möglichkeiten Kinder (P68: 266-267)
Geografische Lage (P24: 93-94; P45: 66; P60: 79; P68: 47; P83: 28-29; P87: 32; P88: 36)	Wenig Gastronomie (P88: 64-65)
Öffentlicher Verkehr, Mobilität (P24: 93-94, 204; P65: 110-111; P70: 24)	Unbelebte Innenstadt (P88: 64-65)
Aus- und Weiterbildungsangebot (P54: 195)	
Ruhig (P55: 62; P69: 118)	
Attraktivität ggb. Wien (und andere Städte) (P60: 79)	
Vereine (P62: 144; P70: 23, 27; P87: 16; P95: 15-16)	
Keine Berge (P67: 46)	
Ländliche Umgebung (P68: 47)	
Schönheit der Region (P69: 46)	
Einkaufsmöglichkeiten (P70: 25)	
Familienfreundlich(e Angebote) (P70: 27)	
Regionale Lebensmittel (P87: 18-19)	

Quelle: DUK (basierend auf Interviewdaten).

Der am häufigsten genannte Vorteil dieser Region bezieht sich ebenfalls wie in der Region Steyr-Kirchdorf und dem Mühlviertel auf die Verfügbarkeit und das Angebot von Freizeit- und Kulturaktivitäten. Auch in den anderen Regionen zählte dieser Kode immer zu den häufigsten Nennungen. Die Freizeit nach den eigenen Wünschen gestalten zu können, hat für viele InterviewpartnerInnen eine wesentliche Rolle gespielt, das wird auch in den Berichten der interviewten Personen aus der Region Linz-Wels³¹² deutlich. Ein Zuwanderer beschreibt das vorhandene Kulturangebot sehr positiv:

„Super Kulturangebote [...], da kann man ja alles Mögliche machen. Man hat nie Langeweile. Ich sehe das ja jetzt hier auch, was die kleinen Gemeinden an Angebot haben

³¹² vgl. P4: 74; P11: 179-181; P24: 75-76; P45: 70-72; P46: 231-233; P53: 129; P54: 193; P55: 64; P65: 112; P69: 59-60; P88: 49

*und viel Geld dafür ausgeben, dass sie gute Angebote haben. Alleine was die hier schon alles machen.*³¹³

Seinen Eindruck, dass auch die kleineren Gemeinden sich um ein gutes Angebot bemühen, wird von einer 29-jährigen Rückwanderin bestätigt:

*„[...] , aber was glaube ich schon für mich sehr wichtig ist, dass ich ein kulturelles Angebot habe. Dass ich einen städtischen Bezug habe, wo sich einfach ein bisschen was tut, wo man ein paar Möglichkeiten hat. Das wär Nummer eins. Nummer zwei wäre eben die Natur, dass man wenn leicht städtischer Bezug, man trotzdem leicht Zugang hat ins Grüne zu kommen.*³¹⁴

Nicht nur für sie, sondern auch für vier weitere InterviewpartnerInnen, die in Städten wohnen, stellt der Zugang zur Natur eine positive und wünschenswerte Eigenschaft ihres Wohnortes dar.

Auffällig ist zudem die Häufigkeit der Nennungen zu den Vorteilen der geografischen Lage (7 Nennungen)³¹⁵. Hierbei werden unter anderem der schnelle Zugang zur Autobahn angesprochen³¹⁶, die Möglichkeit schnell nach Wien, München oder Salzburg zu kommen³¹⁷, oder auch allgemeiner die Nähe und gute Erreichbarkeit größerer Städte³¹⁸. Betreffend die öffentlichen Verkehrsmittel und die vorhandene Mobilität sind die Meinungen unterschiedlich. Von zwei InterviewpartnerInnen³¹⁹ wurde dieser Faktor als Vorteil bewertet, während sieben interviewte Personen³²⁰ dies als einen Nachteil ihres Wohnortes nannten. Eine 45-jährige Interviewpartnerin verweist auf die Abhängigkeit vom Auto:

*„Was nicht so funktioniert sind die öffentlichen Verkehrsmittel. Ist sicherlich auch eine wichtige Sache, aber heutzutage hat jeder ein Auto aber für die Kinder wäre es wichtig, dass sie überall hinkommen.*³²¹

Das ist auch für einen 30-jährigen Rückwanderer ein Thema:

„Ja, das stimmt – das ist eigentlich ein Riesenthema – gerade im ländlichen Raum, weil man würde gern, aber man kann nicht öffentliche Verkehrsmittel benutzen. Ich weiß ehrlich gesagt gar nicht wie die Busverbindungen sind von [hier] – ich glaube es fährt zweimal in der Früh ein Bus nach Steyr und nach Linz und am Nachmittag wieder raus. Aber eigentlich irrelevant – also wenn dann nur für Schüler ein Thema. Aber als erwachsener oder berufstätiger Mensch brauchst du fast ein Auto. Also das ist jetzt ein

³¹³ P46: 231

³¹⁴ P24: 102

³¹⁵ vgl. P24: 93-94; P45: 66; P60: 79; P68: 47; P83: 28-29; P87: 32; P88: 36

³¹⁶ vgl. P24: 93-94

³¹⁷ vgl. P45: 66

³¹⁸ vgl. P60: 79, P68: 47; P83: 28-29

³¹⁹ vgl. P24: 93-94, 204; P65: 110-111; P70: 24

³²⁰ vgl. P11: 182-184; P43: 287; P46: 87, 181; P61: 169-171; P68: 271-272; P69: 120-121; P83: 24

³²¹ P11: 182-184

Haushalt mit sieben Personen und es sind sechs Autos da. Und ja es ist halt egal, wenn jemand irgendwo etwas tun möchte – der eine muss in die Arbeit, der andere einkaufen, der Dritte muss zum Arzt“³²²

Vier InterviewpartnerInnen³²³ haben konkret auf die Vorteile der Vereinslandschaft hingewiesen und dass es einfach wäre soziale Kontakte zu knüpfen³²⁴.

Ebenfalls positiv genannt wurden die Offenheit und die Art des menschlichen Umgangs³²⁵. Allerdings müssen bei diesen Beurteilungen die Unterschiede zwischen einer Stadt wie z.B. Linz und einer kleinen Gemeinde berücksichtigt werden, sowie die unterschiedlichen Perspektiven von Zu- und RückwanderInnen. Um ein Beispiel zu nennen: Ein Rückwanderin aus einem kleinen Ort erklärt, dass sie das Stadtleben als anonym empfindet³²⁶ und hier Vorteile einer kleinen Gemeinschaft sieht:

„Man wird als Mensch mehr geachtet. Und es ist menschlicher, man hat mehr Gemeinschaft. Hier schaut man aufeinander.“³²⁷

Ein Zuwanderer aus Linz hingegen hat dieses städtische Umfeld auf Empfehlung von KollegInnen gewählt³²⁸ und erklärt:

„So you get to know the guys, the Austrian colleagues that have more international in experience [...]. They could understand that might not be the best environment even though location wise it could be very tranquil and so on. But from an interaction point of view and from a kind of living kind of view it might not be immediately as friendly as living in slightly bigger and more culturally diverse place like Linz.“³²⁹

Eine Rückwanderin differenziert zwischen Stadt und Land, sieht aber ganz Oberösterreich hier tendenziell positiv, und es fällt auf, dass sie sich in diese Bewertung mit dem „wir“ mitbezieht:

„Ich glaube dass man es da in andern Bundesländern schwieriger hätte. Ich glaube, dass das in Oberösterreich so ist, dass wir in einer offenen Gegend sind und wir schnell auch in München oder in Wien sind, wir grundsätzlich positiv besetzt sind, wie es jetzt in Detail ausschaut, hängt jetzt von der Person ab und auch von der Gemeinde in der ich schlussendlich bin und in welche Schule die Kinder gehen und wie die anderen Klassenkameraden sind und wie offen die sind. Da tut man sich der Erfahrung nach leichter in Städten.“³³⁰

³²² P61: 169-171

³²³ vgl. P62: 144; P70: 23, 27; P87: 16; P95: 15-16)

³²⁴ vgl. P62: 144; P70: 23, 27; P87: 16; P95: 15-16

³²⁵ vgl. P11: 192, 382-388; P16: 230-235; P24: 180, 182-183; P65: 102-103

³²⁶ vgl. P11: 192

³²⁷ P11: 194-196

³²⁸ vgl. P16: 223-228

³²⁹ P16: 230-235

³³⁰ P24: 182-183

Vier der InterviewpartnerInnen haben fehlende Offenheit konkret angesprochen, der Zuwanderer aus Linz wurde bereits genannt³³¹, er verweist hier allerdings nicht auf seinen eigenen Wohnort, weitere Personen waren zum Interviewzeitpunkt in kleineren Gemeinden³³² wohnhaft. So erzählte eine Zuwanderin, dass sie anfangs mit einer gewissen Skepsis konfrontiert war, allerdings hätten sich die Menschen nach einer Phase des besseren Kennenlernens geöffnet³³³.

5.5 Das optimale Lebensumfeld

Ein optimales Lebensumfeld besteht für Zu- und RückwanderInnen aus mehreren Elementen bzw. wie es eine Rückwanderin aus dem Traunviertel formuliert, es komme auf das „Gesamtpaket“³³⁴ an. Die Schwerpunkte sind zum Teil unterschiedlich – für eine Spanierin im Innviertel sind es ein gutes Sozialsystem (vor allem öffentliches Gesundheitssystem, Pensionssystem), attraktive Arbeitsmöglichkeiten sowie Perspektiven für die Kinder durch gute Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten.³³⁵ Für einen Rückwanderer im Innviertel sind die Offenheit der Menschen, eine altersdurchmischte Bevölkerung (nicht nur ganz Junge und Alte), eine Partnerschaft, Familie und Freunde, ein schönes Haus, die Natur, aber auch ein entsprechendes Kulturangebot, Einkaufsmöglichkeiten, Lokale sowie Schulen und Kinderbetreuung für ein optimales Lebensumfeld wichtig.³³⁶ Ein anderer Rückwanderer in der Region Linz-Wels meint dahingegen, man solle sich auf nichts versteifen, es brauche eine gesunde Einstellung.³³⁷

Insgesamt ergibt sich aber aus den Interviews mit Zu- und RückwanderInnen, dass die Wohnsituation und das Wohnumfeld, die Arbeitsmöglichkeiten, die Angebote bzw. Möglichkeiten für Familien, die soziale Integration, das Freizeitangebot, die Erreichbarkeit und Mobilität sowie auch die soziale Absicherung (v.a. die medizinische Versorgung) zu den entscheidenden Faktoren für ein optimales Lebensumfeld zählen.

³³¹ vgl. P16: 223-228

³³² vgl. P66: 156-157; P88: 70; P89: 20-22, 68-69

³³³ vgl. P89: 20-22

³³⁴ vgl. P30: 129

³³⁵ vgl. P1: 58, 71

³³⁶ vgl. P5: 85-139

³³⁷ vgl. P65: 58-59

5.5.1 Wohnen und Wohnumfeld

5.5.1.1 Wohnsituation

Das Thema Wohnen hat für ein optimales Lebensumfeld einen hohen Stellenwert – insgesamt 24 Interviewpartner – 13 ZuwanderInnen³³⁸ und elf RückwanderInnen³³⁹ – äußern dazu konkrete Vorstellungen.

Die Wunschwohnform vieler ist ein Haus (mit Garten).³⁴⁰ Andere angestrebte bzw. optimale Wohnformen sind das Wohnen im Eigentum³⁴¹, Wohnmöglichkeiten durch Neubauten oder Sanierungen³⁴² sowie Wohnanlagen mit Gemeinschaftsräumen und gemeinsam genutzter Infrastruktur, wie z.B. einer Sauna³⁴³. Vielen sind ein eigener Garten³⁴⁴ oder Grünflächen³⁴⁵ wichtig.

Weitere Anforderungen sind leistbare Wohnmöglichkeiten³⁴⁶. Ein britischer Interviewpartner merkt an, dass es auch von der Lebenssituation abhängt. Jetzt mit den Kindern wäre das Haus mit Garten optimal, später sind für ihn auch etwas Kleineres oder eine Wohnung vorstellbar.³⁴⁷ Einer Zuwanderin aus Ungarn war es bei der Mietwohnung wichtig, die Wohnung selbst möblieren zu können und sie mit Sachen aus der Heimat gestalten zu können.³⁴⁸

5.5.1.2 Umgebung

Ein wichtiger Aspekt für ein optimales Lebensumfeld ist die Umgebung – sechs ZuwanderInnen und elf RückwanderInnen beziehen sich explizit darauf. Wichtige Aspekte sind sowohl Naturnähe, eine schöne Landschaft und kurze Wege ins Grüne³⁴⁹ als auch der Wunsch nach einem städtischem Umfeld bzw. Zugang zu städtischen Angeboten.³⁵⁰

„Nummer zwei wäre eben die Natur, dass man wenn leicht städtischer Bezug, man trotzdem leicht Zugang hat ins Grüne zukommen. Weil ich denke, das gibt es auch in Städten, wenn man jetzt an München denkt, welche eine sehr große Stadt ist, aber mit

³³⁸ vgl. P2: 116-117, P14: 110-111, P16: 91, P19: 123-125, P23: 66-67, P49: 71, P52: 72, P54: 82, P64: 56, P71: 120, P73: 60, P76: 21, P86: 30-31

³³⁹ vgl. P5: 134-136, P17: 98, P20: 121, P24: 92, P30: 129, P37: 44, P68: 61, P74: 95-99, 101, P77: 60, P87: 37, P88: 32-33

³⁴⁰ vgl. P5: 134-136, P19: 123-125, P88: 32-33, P71: 120, P77: 60, P2: 116-117

³⁴¹ vgl. P73: 60

³⁴² vgl. P68: 61

³⁴³ vgl. P74: 103

³⁴⁴ vgl. P19: 123-125, P54: 82, P71: 120, P77: 60, P87: 37

³⁴⁵ vgl. P74: 101

³⁴⁶ vgl. P17: 98, P20: 121, P64: 56, P74: 95-99, P76: 21, P86: 30-31

³⁴⁷ vgl. P19: 123-125

³⁴⁸ vgl. P86: 30-31

³⁴⁹ vgl. RückwanderInnen P24: 92-93, 102, P37: 44, P39: 35, P67: 59, P65: 61, ZuwanderInnen P78: 60, P23: 66

³⁵⁰ vgl. RückwanderInnen P57: 55, P61: 63, P24: 102, P88: 32, P68: 62, ZuwanderInnen P83: 28-29, P23: 73

*dem englischen Garten doch gute Möglichkeiten hat und bietet. Also ich glaube, es gibt doch so Städte, die das erfüllen.*³⁵¹

Dies kann erreicht werden, indem, wie es diese in der Region Traunviertel lebende ungarische Zuwanderin beschreibt, ein Wohnort in der Nähe einer größeren Stadt gesucht wird.³⁵²

*„We [Anmerkung: Interviewpartnerin und ihre Tochter] have quite a broad sort of interests, so I would say that easy access to a bigger city like here Salzburg, or Linz or Graz or Wien or Innsbruck, you know, let's say half an hour access, I would say that's important for practical reasons because we are quite social so that we like culture, we like to have sports opportunities also when we are free on a Sunday and the weather isn't that nice, what shall we do, so that we could go out and find activities. [...] I would say I prefer near proximity and I have always had that.*³⁵³

Entsprechende gute öffentliche Verkehrsverbindungen können es ermöglichen, am Land zu leben und die Vorteile einer Stadt zu nutzen, wie eine in die Region Steyr-Kirchdorf rückgewanderte Interviewpartnerin meint.³⁵⁴ Die Mobilität, insbesondere öffentliche Verkehrsmittel, ist für sich ein häufig genanntes Kriterium von Zu- und RückwanderInnen für ein optimales Lebensumfeld. (vgl. auch Kapitel 5.5.6) Unter den genannten Möglichkeiten, sowohl Naturnähe als auch ein städtisches Umfeld zu haben, ist auch das Leben in einer Kleinstadt (wie z.B. Steyr).³⁵⁵

Ein weiteres oft genanntes Kriterium (fünf RückwanderInnen, drei ZuwanderInnen) ist eine intakte Umwelt, d.h. keine Umweltverschmutzung, saubere Luft, gutes Wasser und eine saubere Umgebung.³⁵⁶ Von einem Rückwanderer kommt auch der Wunsch nach einer altersdurchmischten Bevölkerung:

„Dass auch junge Leute da sind, das ist zum Beispiel ein Problem, wenn man in so Dörfer geht. Die jungen Leute, das sind dann oft die ganz Jungen, Schulpflichtige und wenn sie dann 18 sind, ziehen sie von daheim aus und gehen irgendwohin studieren, halt weg. Und übrig bleiben dann ältere Menschen, das heißt die Mischung macht's.“³⁵⁷

5.5.1.3 Sicherheit

Acht Nennungen als Kriterium für ein optimales Lebensumfeld erhält das Thema Sicherheit von fünf RückwanderInnen und drei ZuwanderInnen aus Spanien, Frankreich und den USA. Damit meinen die InterviewpartnerInnen eine niedrige Kriminalitätsrate, keine Überfälle auf

³⁵¹ P24: 102

³⁵² vgl. auch P83: 28-29

³⁵³ P23: 73

³⁵⁴ vgl. P77: 64

³⁵⁵ vgl. P57: 55, P78: 60

³⁵⁶ vgl. P5: 136, P36: 62, P9: 44, P20: 79, P37: 44, P28: 84, P75: 22, P78: 57

³⁵⁷ P5: 96-101

offener Straße, einen sicheren Heimweg auch allein in der Nacht, Vertrauen in die Polizei sowie insgesamt ein hohes Niveau der Sicherheit wie es in Österreich gegeben wäre.³⁵⁸

5.5.1.4 Einkaufsmöglichkeiten

Für ein optimales Lebensumfeld gilt auch, dass Einkaufsmöglichkeiten in der Nähe sein sollen³⁵⁹, insbesondere für die Nahversorgung³⁶⁰. Für drei RückwanderInnen gehört zu einem optimalen Lebensumfeld auch die Möglichkeit, regionale Lebensmittel beziehen zu können, z.B. direkt vom Bauern.³⁶¹

5.5.2 Arbeit

Ein wichtiges Kriterium für ein optimales Lebensumfeld sind die Arbeitsmöglichkeiten. Sieben ZuwanderInnen³⁶² aus Spanien, Ungarn, Philippinen, USA, Syrien und Russland sowie fünf RückwanderInnen³⁶³ sprechen explizit an, dass eine attraktive Arbeit, die der Ausbildung entspricht und berufliche Perspektiven bietet, für sie zu einem optimalen Lebensumfeld zählt. Sie ist gewissermaßen der Schlüssel für alles andere, vielfach liegt die Priorität auf einer attraktiven Arbeit und einem attraktiven Umfeld, nur einem Interviewpartner ist das sonstige Umfeld explizit weniger wichtig:

„So that’s the first priority, I could live in a perfect location, unless the job is wrong, I couldn’t live there. Because for me, quite a big part of my life is what I do. And the other way around, if I had the perfect job, and a not very nice place to live, it would still be okay.”³⁶⁴

„For me is to be able to have a job, that everything goes through that. Because when I have a job, I have money, when I have money, my kids have possibilities here, and if there is no university here, they have the opportunity to go to Vienna, but I can send them there.”³⁶⁵

„Wenn sich damals, bevor ich eingetreten bin, ein Job in Linz ergeben hätte, ein interessanter, mit Perspektive ins Ausland zu gehen oder zu pendeln, wäre ich nach Linz gegangen. [...] Ich bin da nicht sehr flexibel. Da muss das Umfeld passen, ob das jetzt Gmunden ist, Salzburg oder Steiermark irgendwo, wenn das Umfeld passt und auch die

³⁵⁸ vgl. P9: 44, P20: 79, P24: 99-102, P28: 86, P37: 44, P75: 21, P79: 18-19, P76: 24

³⁵⁹ vgl. P5: 139, P11: 175, P12: 101-104, P16: 92, P22: 120, 125, P41: 63, P82: 9

³⁶⁰ vgl. P11: 175, P12: 101-104, P16: 92, P41: 66-68, P68: 58, P70: 25

³⁶¹ vgl. P40: 25, P41: 66-68, P82: 12

³⁶² vgl. P1: 71, P23: 10, P27: 59, P28: 80-82, P49: 71, P62: 93, P78: 60

³⁶³ vgl. P20: 69-72, P30: 129, P36: 62-66, P58: 65-66, P94: 28

³⁶⁴ P28: 80-82

³⁶⁵ IP1: 71

Jobberwartung, dann kann ich überall leben. Das gilt fürs Ausland aber genauso. Ich wäre auch sofort in jedes Land gegangen.“³⁶⁶

„And I would say that the company I work for now, this is a global organisation with a lot of opportunities and in this case it is in an ideal setting for us now.“³⁶⁷

5.5.3 Familienfreundliches Umfeld

Den Zu- und RückwanderInnen sind für ein optimales Lebensumfeld die Rahmenbedingungen für Familien wichtig, allen voran die Bildungsmöglichkeiten der Kinder (24 Nennungen), die Kinderbetreuung (11 Nennungen) und Freizeitmöglichkeiten für Kinder (9 Nennungen)

5.5.3.1 Bildungsmöglichkeiten

Die Bildungsmöglichkeiten, vor allem für die Kinder, nennen 13 ZuwanderInnen³⁶⁸ aus den USA, Deutschland, Spanien, Frankreich, Großbritannien, Ungarn, Bolivien und Syrien und elf RückwanderInnen³⁶⁹ als wichtiges Kriterium für ein optimales Lebensumfeld. Eine spanische Zuwanderin drückt es folgendermaßen aus:

„And I also want a place where my kids have possibilities to study what they want and they can work in what they want and something that is stable and that can maintain a family.“³⁷⁰

Die Anforderungen betreffen in erster Linie ein gutes schulisches Angebot für die eigenen Kinder vor Ort oder in erreichbarer Distanz. Weitere Aspekte betreffen auch die Studiemöglichkeiten, die Leistbarkeit einer Ausbildung für die Kinder sowie die Bildungsangebote für Erwachsene (Erwachsenenbildung).

Eine weitere relevante Perspektive bringt eine aus Graz rückgewanderte Interviewpartnerin ein. Sie verweist auf die Bedeutung von Bildungseinrichtungen für eine Region. Durch die Bildungseinrichtungen stünden nicht nur den Unternehmen qualifizierte Arbeitskräfte vor Ort zur Verfügung, sondern wären die Auszubildenden auch im Stadtbild sichtbar und durch sie gäbe es eine interessante Lokal- und Veranstaltungsszene. So könne sehr viel Dynamik in einer Region bewirkt werden:

„das ist immer wichtig, weil das zieht so viel mit sich, weil dann bringe ich die Leute her, wenn ich die Leute habe, dann habe ich die Leute in der Industrie, dann habe ich die jungen Leute, die auf das Stadtbild sehr viel Auswirkung haben. Das sieht man in Graz,

³⁶⁶ P20: 69-72

³⁶⁷ IP23: 10

³⁶⁸ vgl. P16: 80-81, P18: 66, P19: 117, P23: 66, P28: 83, P49: 71-72, P54: 80, P64: 57, P69: 57-58, P75: 24, P76: 22, P83: 28-29

³⁶⁹ vgl. P5: 92-94, P11: 175, P20: 82, P24: 119-120, P33: 56-57, P37: 44, P41: 64, P58: 65, P66: 57, P82: 10, P94: 32

³⁷⁰ vgl. P5: 92-94, P11: 175, P20: 82, P24: 119-120, P33: 56-57, P37: 44, P41: 64, P58: 65, P66: 57, P82: 10, P94: 32

mit den ca. 30.000 Studenten, die sie haben. Die sind ja nicht nur auf der Uni, die sieht man. Dann gibt es Lokale, die sind für das irgendwie hergerichtet. Da ist die Stadt irgendwie jung und es tut sich viel, es gibt Veranstaltungen dann, das bringt so viel mit sich. Dann hat man die jungen Leute in der Region, das bringt auch der Industrie etwas. Auch wenn man selber diese Bildungseinrichtung nicht mehr wahrnimmt, so hat es doch für die Region irrsinnig viel ‚impact‘, den man nicht unterschätzen darf.“³⁷¹

5.5.3.2 Kinderbetreuung

Auch entsprechende Kinderbetreuungsangebote sind für ein optimales Lebensumfeld wichtig. Es soll flexibel sein und die Vereinbarkeit von Familie und Job ermöglichen. Auch der Wunsch nach einem ganztägigen Betreuungsangebot wird gemacht. Für drei ZuwanderInnen³⁷² aus Deutschland bzw. Syrien sowie acht RückwanderInnen³⁷³ ist es eine Anforderung an ein optimales Lebensumfeld.

5.5.3.3 Freizeitmöglichkeiten für Kinder

Zu den Anforderungen an ein familienfreundliches Umfeld zählen auch Freizeitmöglichkeiten und eine gute Umgebung für Kinder und Jugendliche³⁷⁴, etwa durch Vereine, in denen sie sich austauschen können³⁷⁵, Aktivitäten und Angebote für Kinder³⁷⁶, wie z.B. Kinderturnen. Hier bestehe das Problem, dass am Land Kurse aufgrund zu weniger Anmeldungen nicht zustande kämen, wie eine russische Zuwanderin³⁷⁷ anmerkt.

5.5.4 Soziale Integration

5.5.4.1 Familie und Freunde

Ein optimales Lebensumfeld umfasst für Zu- und RückwanderInnen soziale Kontakte (17 Nennungen). Dies ist gegeben durch ein gesellschaftliches Umfeld mit Freunden, den Eltern, der Familie in der Nähe, aber auch guter Nachbarschaft.³⁷⁸

*„Ich glaube, dass es ganz wichtig ist, dass es irgendwo Institutionen gibt, wo man halt sich mit jemandem austauschen kann. In meinem Fall sind es die Familie und die Freunde.“*³⁷⁹

³⁷¹ P24 119-120

³⁷² vgl. P18: 66, P49: 71-72, P64: 58

³⁷³ vgl. P5: 92-94, P58: 65, P68: 57, P72: 33, P77: 62, P66: 56, P88: 31, P94: 30

³⁷⁴ P11: 176-177, P16: 79-80, P40: 24

³⁷⁵ vgl. P41: 73-74

³⁷⁶ vgl. P68: 60, P78: 60, P70: 27, P61: 62

³⁷⁷ vgl. P78: 60

³⁷⁸ vgl. P5: 133-134, P12: 105, P9: 44, P11: 53, P12: 101-104, 109-111, P19: 117, P20: 79, P18: 60-61, P65: 60, P23: 64, P36: 62, P40: 23, P58: 63, P62: 93, P67: 57, P70: 23, P75: 20, P79: 18-19

³⁷⁹ P11: 65-66

„Überhaupt ist mir das Soziale sehr wichtig. Ich habe es speziell in Amerika mitgekriegt, wenn man die Nachbarn, gleich als nächstes Haus, die man nicht einmal kennt. Für mich ist der soziale Faktor sehr wichtig, dass man sich in der Nachbarschaft sehr gut versteht, dass man ein gutes Verhältnis hat, dass man sich gegenseitig hilft.“³⁸⁰

„Ich sag einmal ein gutes soziales Umfeld ist wichtig, auch für den Wohlfühlfaktor. Das heißt, dass ich relativ rasch Freunde hab, mit denen man sich austauschen kann.“³⁸¹

Wenn schon Familie und/oder Freunde vor Ort sind, fällt die soziale Integration leichter. Man müsse sich aber auch selbst einbringen, meint eine in die Region Linz-Wels zugezogene Tirolerin. Unterstützend waren für sie ihr Lebensgefährte und dessen Familie vor Ort.³⁸² Gleichzeitig sprechen sich aber nicht nur ZuwanderInnen im Zusammenhang mit einem optimalen Lebensumfeld für Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten aus, die soziale Kontakte und das Erleben von Gemeinschaft ermöglichen. Dazu eine Rückwanderin im Mühlviertel:

„Dass ein Vereinswesen angeboten wird, dass man sich da austauschen kann. Dass Jugendliche/Kinder Möglichkeiten haben, sich da auszutauschen und ja irgendwie doch auch Veranstaltungen, wo man hingehen kann, wenn man möchte. So wie gemeinsam ein Wandertag – so etwas wo die Leute zusammenkommen. Gerade wo alles so verstreut ist, wie bei uns, ist das super.“³⁸³

Weitere Vorschläge/Wünsche sind eine lebendige Gemeinde durch „local activities“, wie ein Feuerwehrfest³⁸⁴, Veranstaltungen, die man freiwillig besuchen kann³⁸⁵, ein gemeinschaftliches Ortsleben³⁸⁶, Räume ohne Konsumzwang und Wohnanlagen mit Gemeinschaftsräumen³⁸⁷ sowie den Wunsch an die Gemeinde, sie solle dafür sorgen, dass sich Nachbarn austauschen können³⁸⁸.

Zwei Interviewpartner machen Einschätzungen darüber, wo die soziale Integration leichter gelingen kann. Ein Rückwanderer spricht davon, dass soziale Kontakte am Land eher schwierig sind.

„Dann auch die sozialen Kontakte sind in der Stadt sehr wichtig, also genau das, was hier am Land eher schwierig ist, das sollte natürlich schon auch da sein, also sozialer Anschluss.“³⁸⁹

³⁸⁰ P18: 60-61

³⁸¹ P19: 117

³⁸² vgl. P67: 57

³⁸³ P41: 73-74

³⁸⁴ vgl. P70: 27-28

³⁸⁵ vgl. P82: 14

³⁸⁶ vgl. P95: 36-37

³⁸⁷ vgl. P74: 103, 106-108

³⁸⁸ vgl. P65: 67

³⁸⁹ P9: 44

Eine Zuwanderin aus den USA nimmt für Kleinstädte an, dass dort der persönliche Kontakt leicht wäre.³⁹⁰ Für beide gehören – wie für viele andere interviewte Zu- und RückwanderInnen auch – soziale Kontakte zu einem optimalen Lebensumfeld.

5.5.4.2 Offenheit

In Verbindung mit dem Bedürfnis nach sozialer Integration geht häufig der Wunsch nach (mehr) Offenheit gegenüber Neuzugezogenen einher. Insgesamt 15 InterviewpartnerInnen haben sich bei der Frage eines optimalen Lebensumfeldes explizit darauf bezogen. Dabei zeigt sich, dass diese Erwartung kein Bedürfnis einer spezifischen Gruppe ist, sondern sich quer durchzieht. Im Verhältnis zur Zahl der Interviewpartner thematisierten sogar mehr RückwanderInnen, die teils selbst im Ausland gelebt haben, Offenheit als wichtigen Aspekt für ein optimales Lebensumfeld (sieben von 30 RückwanderInnen, acht von 68 ZuwanderInnen). Bei den ZuwanderInnen sind es sowohl ZuwanderInnen aus dem EU-Raum (Deutschland, Rumänien, Großbritannien, Spanien) als auch aus außereuropäischen Ländern (Kanada, Guatemala, China).³⁹¹

Die Erwartungen betreffen freundliche Gesten im Alltag, wie das gegenseitige Grüßen oder Willkommen heißen neuer Nachbarn³⁹²:

„Man wird begrüßt, man wird eingeladen, aber ich denke das kann man nicht organisieren, weil ich denke, entweder das macht jemand, oder nicht, man kann nicht sagen: Liebe Nachbarn, jetzt seid so nett – ich meine, das geht nicht. Stimmt, das würde wahrscheinlich so nicht funktionieren, aber das wäre wunderbar, oder man stellt sich selber vor, dass man einfach hingehet und sagt: So, ich bin der neue Nachbar! Aber schön wär's natürlich, wenn man den neuen Nachbarn willkommen heißt.“³⁹³

Wichtig ist vielen aber vor allem eine offene Haltung, ausgedrückt durch Toleranz und Verständnis für die Bedürfnisse anderer statt Vorurteilen, wie es nachfolgend die Erwartungen einer rumänischen und kanadischen Interviewpartnerin beispielhaft ausdrücken:

„ich warte nur, dass die Leute mich kennen lernen und dann erst urteilen.“³⁹⁴

„A country that is welcoming for me is, when people are really generally interested in who you are. And interested in what you want and what you are doing here. And take the time to understand you and understand your culture and not judge you because you are not fully in their culture.“³⁹⁵

³⁹⁰ vgl. P70: 23

³⁹¹ vgl. P2: 99-100, P15: 64-68, P19: 102-103, P28: 75, 79, P51: 60, P46: 83-84, P54: 81, P91: 26-27, P5: 84-85, P20: 206-208, P41: 72, P46: 83-84, P74: 95-99, P58: 77-78

³⁹² vgl. P41: 72, P54: 81, P20: 206-208, P82: 13

³⁹³ P20: 206-208

³⁹⁴ P2: 99-100

³⁹⁵ P15: 64-68

Die Aussagen zweier junger Rückwanderinnen (beide 30 Jahre) deuten dabei auf mögliche Spannungsfelder hin. Auch sie wünschen sich Offenheit gegenüber Neuzugezogenen.³⁹⁶ Sie sprechen bei der Frage eines optimalen Lebensumfeldes aber auch an, dass ihnen ein Umfeld mit Gleichgesinnten wichtig ist:

„Also, es muss andere Leute geben, mit denen ich mich verstehe und die mich verstehen. Und die dieselben Interessen haben auch und Leidenschaften. Also die von FoodCoops die heißt ja Gütewertegemeinschaft, und diese gemeinsame Werte haben, das ist schon cool eigentlich. Also das ist schon etwas, wo ich mir denk, da fühl ich mich halt gleich einmal daheim, wenn ich weiß, die haben dieselben Ansichten zum Thema Landwirtschaft oder Ernährung oder wie mit unseren Lebensmitteln umgegangen werden soll, wie ich.“³⁹⁷

„Also bei mir, mir sind auch erst einmal die Leute eingefallen, also wo ich das Gefühl hab, ich bin da, also ich find da gleichgesinnte.“³⁹⁸

Während somit Vorurteile ein Grund für eine distanzierte Haltung gegenüber Neuzugezogenen (aus dem In- und/oder Ausland) sein können, kann auch das Zusammentreffen unterschiedlicher Lebenswelten und Einstellungen (gegenseitige) Distanz mit sich bringen.

5.5.5 Freizeitmöglichkeiten

Freizeitmöglichkeiten sind ein wichtiger Teil eines optimalen Lebensumfelds (19 Nennungen). Sie sollen in der Nähe sein, Angebote für jedes Alter umfassen und können durch Vereine, Clubs, Sportinfrastruktur, wie einen Fußballplatz oder ein Fitnessstudio, gegeben sein. Auch mit der Möglichkeit, schnell im Grünen zu sein, bieten sich Freizeitmöglichkeiten wie Spaziergänge, Radfahren und Laufen.³⁹⁹

5.5.5.1 Kulturangebot

Ein entsprechendes Kulturangebot ist unter den Freizeitmöglichkeiten mit 14 Nennungen dabei ein häufiges Kriterium für ein optimales Lebensumfeld für ZuwanderInnen⁴⁰⁰ und RückwanderInnen⁴⁰¹. Beim Kulturangebot besteht auch der Wunsch nach fallweise englischsprachigen Angeboten, wie z.B. Filme in Originalversion und englischsprachigem Theater.⁴⁰²

³⁹⁶ vgl. P74: 95-99

³⁹⁷ IP74/Interviewpartnerin1: 91-92

³⁹⁸ IP74/Interviewpartnerin2: 93

³⁹⁹ vgl. P5: 136-137, P16: 81-82, P19: 117-118, P20: 79, P24: 92-93, P30: 129, P41: 65, P46: 86, P53: 75, P58: 65, P61: 63, P64: 59, P66: 58, P68: 59, P69: 59, P70: 27-28, P77: 65, P80: 61, P82: 11

⁴⁰⁰ P19: 117-118, P54: 84, P86: 32-33

⁴⁰¹ P5: 91-92, P11: 177, P24: 99-102, P30: 129, P46: 84, P53: 75, P58: 65, P65: 62, P74: 95-99, P80: 62, P94: 31

⁴⁰² vgl. P19: 169-171

5.5.5.2 Lokalszene

Explizite Erwähnung für ein optimales Lebensumfeld findet auch ein entsprechendes Lokalangebot bei vier RückwanderInnen.⁴⁰³

5.5.6 Erreichbarkeit und Mobilität

5.5.6.1 Erreichbarkeit

Eine gute Erreichbarkeit war wiederholt ein Thema in den Interviews mit Zu- und RückwanderInnen über das optimale Lebensumfeld (11 Nennungen). Damit meinen sie Einkaufsmöglichkeiten (verschiedene Geschäfte) in der Nähe⁴⁰⁴, die Nähe zum Arbeitsplatz⁴⁰⁵, der in einer halben Stunde erreichbar sein soll⁴⁰⁶. Gleiches gilt für Ärzte, die in einer halben Stunden erreichbar sein sollen⁴⁰⁷ und z.B. nicht 50 km entfernt sein⁴⁰⁸. Erreichbarkeit meint auch die Wege im Alltag, wie es etwa das Leben in Kleinstädten ermögliche. Zu Fuß, mit dem Rad oder öffentlich und damit ohne Auto wäre alles erreichbar.⁴⁰⁹ Auch aus diesem Grund fiel für eine andere Rückwanderin die Entscheidung für ihren Wohnort:

„Das ist schon ein bisschen der Grund, warum wir hier in [...] sind, weil da sind halt kurze Wege, du hast irgendwie alles an einem Ort, was du brauchst ohne dass du ständig ins Auto steigen musst. Es gibt Kultur und Radio und Kino und Wirtshäuser.“⁴¹⁰

Auch zur Erreichbarkeit von Kulturangeboten haben ZuwanderInnen Angaben gemacht. Für eine ungarische Zuwanderin im Mühlviertel soll das Kulturangebot in max. einer Stunde Fahrzeit erreichbar sein⁴¹¹. Eine ungarische Zuwanderin, die mit ihrer Tochter im Traunviertel, sollen Kultur- und Sportmöglichkeiten (wie sie größere Städte bieten) in einer halben Stunde erreichbar sein:

„We [Anmerkung: Interviewpartnerin und ihre Tochter] have quite a broad sort of interests, so I would say that easy access to a bigger city like here Salzburg, or Linz or Graz or Wien or Innsbruck, you know, let's say half an hour access, I would say that's important for practical reasons because we are quite social so that we like culture, we like to have sports opportunities also when we are free on a Sunday and the weather isn't that nice, what shall we do, so that we could go out and find activities. (...) I would say I prefer near proximity and I have always had that.“⁴¹²

⁴⁰³ vgl. P5: 139, P20: 79, P53: 75, P74: 95-99

⁴⁰⁴ vgl. P41: 63

⁴⁰⁵ P20: 119-121, P94: 28

⁴⁰⁶ vgl. P23: 69-70, P37: 44

⁴⁰⁷ vgl. P22: 125

⁴⁰⁸ vgl. P94: 29

⁴⁰⁹ vgl. P80: 59-60

⁴¹⁰ P74: 95-99

⁴¹¹ vgl. P86: 32-33

⁴¹² P23: 73

Erreichbarkeit spielt auch für die eigenen Kinder eine Rolle und die Schule bzw. der Kindergarten sollten zu Fuß erreichbar sein.⁴¹³

„...diese nächsten Stufen dann, was machen dann meine Kinder, wenn sie in die Schule gehen wollen. Wenn ich da weiß, dass sie 40 km alleine fahren muss, dann überleg ich mir das.“⁴¹⁴

Bei älteren Kindern soll die Fahrzeit nicht zu lange sein. Angaben dazu macht eine ungarische Interviewpartnerin, ihre Tochter müsse 35 Minuten in die Schule fahren, das wäre gerade optimal.⁴¹⁵

5.5.6.2 Mobilität

Anforderungen an ein optimales Lebensumfeld betreffen auch die Mobilität, vor allem den öffentlichen Verkehr⁴¹⁶, der günstig und gute Anbindungen z.B. nach Wien, Linz und Salzburg bieten soll.⁴¹⁷ Auch eine gute Erreichbarkeit zu Fuß oder mit dem Fahrrad wird geschätzt. Die damit gegebene Unabhängigkeit vom Auto bzw. keine Notwendigkeit mit dem Auto zu fahren, heben drei Interviewpartner positiv hervor⁴¹⁸. Sie ist auch relevant, wie eine Rückwanderin im Traunviertel betont, wenn man Kinder hat, damit man nicht immer selbst die Kinder fahren müsse⁴¹⁹. Zwei Interviewpartnern ist eine gute Erreichbarkeit mit dem Auto oder öffentlichen Verkehrsmitteln wichtig.⁴²⁰ Für eine Rückwanderin nach Steyr-Kirchdorf erlaubt eine gute Anbindung an den öffentlichen Verkehr, im ländlichen Raum zu leben und die Vorteile einer Stadt nutzen zu können.⁴²¹ Eine Rückwanderin im Mühlviertel spricht sich auch für neue Mobilitätsangebote, wie Fahrräder zum Ausborgen, E-Bikes oder Fahrgemeinschaften aus.⁴²²

5.5.7 Sozialsystem

Sechs ZuwanderInnen⁴²³ aus Spanien, Großbritannien, USA und Ungarn und sechs RückwanderInnen⁴²⁴ beziehen sich bei der Frage nach einem optimalen Lebensumfeld auf das Sozialsystem, vor allem auf das Gesundheitssystem. Vielen ist die medizinische Versorgung durch ein gutes öffentliches Gesundheitssystem ein Anliegen.⁴²⁵

⁴¹³ vgl. P78: 60

⁴¹⁴ P21: 24

⁴¹⁵ vgl. P23: 69-70

⁴¹⁶ vgl. P11: 53, P20: 66-67, P22: 123, P28: 84, P46: 86-87, P57: 55, P68: 63, P70: 24, P74: 103-105, P77: 63

⁴¹⁷ vgl. P74: 103-105, P77: 63, P20: 66-67

⁴¹⁸ vgl. P20: 66-67, P28: 84, P74: 95-99

⁴¹⁹ vgl. P22: 123

⁴²⁰ vgl. P23: 69-70, P61: 64

⁴²¹ vgl. P77: 63

⁴²² vgl. P41: 69-70

⁴²³ vgl. P1: 58, P4: 47-48, P19: 117, P28: 86, P75: 23

⁴²⁴ vgl. P17: 98, P58: 73-75, P61: 64, P79: 18-19

⁴²⁵ vgl. P1: 58, P4: 47-48, P19: 117, P28: 86, P79: 18-19, P86: 34

„that there’s a security, that you’re protected, if anything happens, not only my house conditions, coming from the US, where many people enjoyed health wise, and after they get sick, sometimes you had to [sell] a house to pay for the doctor bill.“⁴²⁶

Während ZuwanderInnen das österreichische Gesundheitssystem loben und dabei sich oft auf die Situation in ihrem Heimatland oder im Land vor der Zuwanderung nach Österreich beziehen, sprechen RückwanderInnen aber auch Mängel in Bezug auf den lokalen bzw. regionalen medizinischen Versorgungsgrad an:

„Dann die medizinische Versorgung, in der könnte man eigentlich auch noch sehr viel tun, wie ich so mitbekomme. Gerade in der Region [Traunviertel] hier, geht es glaube ich nicht so optimal zu.“⁴²⁷

Ärzte und Fachärzte sollen in der Nähe sein und etwa nicht nur in 50 km Entfernung verfügbar sein.⁴²⁸

Auch die Absicherung im Alter durch ein Pensionssystem zählt zu den Kriterien für ein optimales Lebensumfeld und wird an Österreich geschätzt, wie eine spanische Zuwanderin, die zuvor in den USA gelebt hat, betont:

„You have very good retirement plans and that’s very important because you want to enjoy your life, having something. Not like in the US. I think it is very important.“⁴²⁹

5.6 Der optimale Arbeitsplatz

Bei der Beschreibung des optimalen Arbeitsplatzes bezog sich eine deutliche Mehrheit der Nennungen auf Faktoren, die direkt mit der Atmosphäre und Gestaltung des Arbeitsplatzes in Zusammenhang stehen. Besondere Priorität wurde hierbei den KollegInnen und Teamwork (35 Zitate), guten Arbeitszeiten und einem guten Arbeitsklima (18 Zitate⁴³⁰), Herausforderung und Sinn im Beruf (20 Zitate) und einem angemessenen Gehalt (10 Zitate) eingeräumt. Ebenfalls von hoher Bedeutung waren Dimensionen, die in einem Zusammenhang mit dem privaten Leben und zeitlichen Ressourcen abseits der Arbeit stehen, wie Familie und Freizeit, dazu gehören die Nähe des Arbeitsplatzes (geringe Anfahrtswege und -zeiten) (14 Zitate), sowie die Vereinbarkeit des Berufes mit der Familie (9 Zitate) und Freizeitaktivitäten (7 Zitate). Zudem gab es eine Vielzahl unterschiedlicher Nennungen, die seltener oder auch nur einmalig genannt worden sind, allerdings durch ihre Zusammenhänge mit anderen Dimensionen an Bedeutung gewinnen. Einerseits werden die Vorstellungen der InterviewpartnerInnen zu ihrem optimalen Arbeitsplatz zusammengefasst, die teilweise jedoch

⁴²⁶ P28: 86

⁴²⁷ P17: 98

⁴²⁸ vgl. P22: 125, P58: 64, P86: 34, P94: 29

⁴²⁹ P1: 58

⁴³⁰ Die Anzahl der Zitate gibt noch nicht Auskunft darüber, wie viele Personen diesen Code genannt haben. Eine genauere Zuordnung zu den jeweiligen InterviewpartnerInnen erfolgt im folgenden Textverlauf.

im Einflussbereich des Unternehmens stehen, wie z.B. eine Arbeit entsprechend der jeweiligen spezifischen Qualifikation einer Person⁴³¹: So kann eine Person gezwungen sein, sich unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus oder Gehaltswunsches zu bewerben, da keine entsprechenden Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Die hier genannten Vorstellungen können zudem individuell stark variieren, nicht jede/jeder wünscht sich etwa Verantwortung zu tragen⁴³². Andererseits werden jene Nennungen zusammengefasst, die Faktoren ansprechen, die sich vor allem auf das Leben des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin außerhalb der Arbeitszeiten beziehen, ebenfalls jedoch teilweise vom Arbeitgeber beeinflusst werden, wie flexible Arbeitszeiten um eine Vereinbarkeit mit der Familie⁴³³ zu verbessern.

5.6.1 Die optimale Arbeit und der ideale Arbeitgeber

Die Frage nach dem optimalen Arbeitgeber wurde von 8 Personen in direkte Verbindung mit „dem Chef“ und dem jeweiligen Führungsstil gebracht, einige InterviewpartnerInnen erwähnten zudem die Bedeutung für das Arbeitsklima⁴³⁴ und ihren Wunsch nach Anerkennung für ihre Arbeit⁴³⁵. Außerdem sollte ein Unternehmen Wert auf entsprechende MitarbeiterInnenmotivation legen⁴³⁶ und Mitsprachmöglichkeiten schaffen⁴³⁷. Dies umfasst auch eine gewisse Offenheit für neue Ideen und kreative Ansätze⁴³⁸.

Ein positives Arbeitsklima und eine gute Atmosphäre am Arbeitsplatz wurden von acht der InterviewpartnerInnen⁴³⁹ als wichtiges Kriterium für den optimalen Arbeitsplatz genannt, die wiederum für 25 der InterviewpartnerInnen wesentlich von den KollegInnen und funktionierender Zusammenarbeit bestimmt wird⁴⁴⁰. Die ausgesprochen hohe Bedeutung der KollegInnen wird in unterschiedlichen Kommentaren der InterviewpartnerInnen verdeutlicht:

„Genau, also wie gesagt, Hauptsache es passt das Arbeitsumfeld und dass das Klima mit den Kollegen in Ordnung ist. Geld ist nur ein kurzfristiger Faktor.“⁴⁴¹

„Dass man Möglichkeiten sieht in der Firma, dass man wohlwollend aufgenommen wird, das hängt auch sehr viel vom Betriebsklima ab. Wie die Leute dort so sind. Wie sie einem helfen am Anfang, es ist sicherlich keine Firma, die jemanden an der Hand

⁴³¹ vgl. P1: 80; P24: 126-127; P36: 66; P37: 47-49; P40: 21; P41: 125; P60: 139; P82: 45

⁴³² vgl. P5, P22, P23, P74, P80

⁴³³ vgl. P4: 46-48; P16: 83-86; P53: 59-60; P53: 59-60; P64: 58; P65: 73; P77: 71-72; P78: 68-70; P80: 70-73; P89: 56

⁴³⁴ vgl. P11: 206-211; P24: 124-125; P49: 78; P65: 85-86; P69: 78; P86: 51-52; P89: 57; P92: 29

⁴³⁵ vgl. P16: 108-111; P70: 35

⁴³⁶ vgl. P11: 215-216; P65: 75-77; P68: 71

⁴³⁷ vgl. P80: 74-75; P89: 58

⁴³⁸ vgl. P7: 61; P39: 32; P46: 92; P73: 68

⁴³⁹ vgl. P8: 220-224; P22: 300-302; P24: 129-130; P45: 75; P64: 120; P78: 67; P83: 26; P89: 54; P92: 29

⁴⁴⁰ vgl. P1: 82-84; P7: 61, 89; P9: 48; P11: 56; P18: 75; P20: 98-103; P22: 128-133; P24: 130; P41: 77-78; 7-78; P46: 92; P49: 78; P50: 76; P54: 92; P58: 67; P61: 69; P64: 65-67; P65: 74, 78-79; P66: 68; P67: 64-65; P68: 68-70; P69: 78; P73: 68-69; P74: 113-114, 136, 142; P77: 73; P89: 53

⁴⁴¹ P7: 89

nimmt, aber [...] ist sicherlich eine Firma, dass wenn man Fragen hat und man sich selber engagiert, nie auflaufen lässt. Also es ist nicht so, es ist wer neuer hier, komm ich nehme dich an der Hand und zeige dir jeden einzelnen Schritt, den du machen musst, das möchte ich auch gar nicht. Man möchte ja selber auch ein bisschen Gestaltungsraum haben, aber die [...] hat sicher ein sehr freundliches Willkommensklima. Also ich bin sehr positiv aufgenommen worden und jeder war unterstützend und wohlwollend hier. Das macht auch sehr viel aus.“⁴⁴²

InterviewpartnerInnen haben die Bedeutung der KollegInnen außerdem in Zusammenhang mit ihrer sozialen Integration und der Unterstützung bei diversen nötigen bürokratischen und administrativen Prozessen gebracht, wie in dem Kapitel zu den Erfahrungen der InterviewpartnerInnen nachzulesen ist. (vgl. Kapitel 5.2.3, 5.3.2) Ebenfalls in einem Zusammenhang mit den KollegInnen und der Teamarbeit können die Wünsche von sechs InterviewpartnerInnen nach einem internationalen Umfeld im Unternehmen/Betrieb⁴⁴³ und einer grundsätzlich vorhandenen Kritikfähigkeit⁴⁴⁴ gesehen werden.

Für 15 Personen war es außerdem zentral, in der Arbeit einen Sinn zu sehen und herausgefordert zu sein.⁴⁴⁵ Eine 30-jährige Interviewpartnerin aus Steyr-Kirchdorf beschreibt mehrere bereits genannte Punkte als Teil seines idealen Jobs:

„Ja, idealerweise hat man genug Freiraum, dass man eben selbständig und eigenverantwortlich arbeitet. Aber man hat auch ein Team, mit dem man Rücksprache hält, wo man sich gegenseitig unterstützt. Wo man ein Ziel hat vielleicht oder eine Illusion. Also für mich, die Tätigkeit muss einen Sinn machen, ganz wichtig eigentlich für mich. Ja, in einem Team, auf das man sich verlassen kann, wäre sehr nett zu arbeiten.“⁴⁴⁶

Inwiefern eine Arbeit als herausfordernd, sinnvoll und interessant betrachtet wird, wurde von den InterviewpartnerInnen in unterschiedlichen Formen weiter spezifiziert bzw. teilweise anders benannt. Dazu zählten selber Verantwortung in der Arbeit zu tragen⁴⁴⁷, abwechslungsreiche Tätigkeiten auszuüben⁴⁴⁸, einen Beitrag für das Unternehmen zu leisten⁴⁴⁹ und als Know-how-Träger und in einer Leitungsfunktion tätig zu sein.⁴⁵⁰

Nicht als erste Priorität, aber dennoch von neun der interviewten Personen wurde ein angemessenes Gehalt genannt. Obwohl einige InterviewpartnerInnen bei diesem Punkt nicht

⁴⁴² P24: 130

⁴⁴³ vgl. P2: 369-372; P4: 51-53; P91: 20-23

⁴⁴⁴ vgl. P51: 64; P67: 66; P82: 18

⁴⁴⁵ vgl. P16, P22, P24, P30, P45, P59, P61, P69, P70, P73, P73, P74, P81, P86, P91, P95

⁴⁴⁶ P74: 136

⁴⁴⁷ vgl. P5, P22, P23, P74, P80

⁴⁴⁸ vgl. P19, P22, P65, P86, P89

⁴⁴⁹ vgl. P59: 55; P73: 69

⁴⁵⁰ vgl. P5: 146-149

konkreter geworden sind⁴⁵¹, haben ein paar ihre Vorstellungen eines „angemessenen Gehalts“ erläutert. So kann es darum gehen, dass es keine zu großen Gehaltsunterschiede zu anderen Firmen/Unternehmen gibt⁴⁵², der/die MitarbeiterIn sich nicht ausgenutzt fühlt⁴⁵³, die Familie gut versorgen zu können⁴⁵⁴ oder um gleiche Bezahlung von Männern und Frauen.⁴⁵⁵

In direktem Zusammenhang mit dem Gehalt steht die Art der Beschäftigung. Einen Arbeitsplatz entsprechend der absolvierten Ausbildung zu erhalten, war für acht Personen⁴⁵⁶ (sieben davon haben ein Studium absolviert)⁴⁵⁷ ein wichtiges Kriterium.

Die Möglichkeit, sich in einem Unternehmen persönlich weiterzuentwickeln, war für 10 der InterviewpartnerInnen im Sinne von Aufstiegsmöglichkeiten⁴⁵⁸ und einem Fortbildungsangebot⁴⁵⁹ wichtig.

Pragmatische Wünsche für einen optimalen Arbeitsplatz beinhalteten, dass die räumlichen Gegebenheiten und Arbeitsinstrumente der Arbeit entsprechen⁴⁶⁰ sowie Urlaubs- und Krankengeld⁴⁶¹.

Der Wunsch nach einer stabilen Beschäftigung⁴⁶², nach bezahlten Überstunden und Zeitausgleich⁴⁶³ und kürzeren, „passenden“ oder auch flexibleren Arbeitszeiten⁴⁶⁴ für den idealen Arbeitsplatz kann bereits in vielen Fällen in einem Zusammenhang mit der Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit gesetzt werden, die im nächsten Abschnitt thematisiert werden.

5.6.2 Arbeit, Familie und Freizeit

Die Vereinbarkeit mit der Familie (neun Personen)⁴⁶⁵ und Freizeitaktivitäten (sieben Personen)⁴⁶⁶ war für 16 InterviewpartnerInnen ein wesentlicher Bestandteil für ihren optimalen Arbeitsplatz, allerdings auch meist ein Punkt unter vielen:

⁴⁵¹ vgl. P61: 69; P65: 84; P66: 67; P69: 67; P86: 26-28

⁴⁵² vgl. P9: 48

⁴⁵³ vgl. P11: 219-220

⁴⁵⁴ vgl. P27: 59

⁴⁵⁵ vgl. P76: 27

⁴⁵⁶ vgl. P1: 80; P24: 126-127; P36: 66; P37: 47-49; P40: 21; P41: 125; P60: 139; P82: 45

⁴⁵⁷ vgl. P1: 80; P24: 126-127; P36: 66; P37: 47-49; P40: 21; P41: 125; P82: 45

⁴⁵⁸ vgl. P5: 152-153; P22: 128; P23: 75; P50: 70; P85: 9; P89: 55

⁴⁵⁹ vgl. P4: 46-47, 53-54; P23: 75; P73: 66; P89: 59

⁴⁶⁰ vgl. P41: 78-79; P54: 90-91; P64: 68-70; P86: 26-28

⁴⁶¹ vgl. P70: 34

⁴⁶² vgl. P14: 110; P18: 68-71; P24: 124-125; P27: 59; P66: 65; P86: 51-52

⁴⁶³ vgl. P75: 48

⁴⁶⁴ vgl. P13: 54; P22: 128; P24: 129-130; P66: 66; P78: 68-70; P80: 69; P82: 18; P92: 28

⁴⁶⁵ vgl. P4: 46-48; P16: 83-86; P53: 59-60; P53: 59-60; P64: 58; P65: 73; P77: 71-72; P78: 68-70; P80: 70-73; P89:

56

⁴⁶⁶ vgl. P10: 52-54; P18: 75-76; P27: 64-66; P45: 77; P71: 120; P74: 137-139; P77: 75-76

„Irgendwo wo ich Familie und Beruf mehr oder weniger vereinbaren kann und wo die Weiterbildung möglich ist und gefördert wird, und ein gutes Sozialsystem auch also auch Krankenversicherung, das sind die wichtigen Punkte für mich.“⁴⁶⁷

Zwei Interviewpartnerinnen, eine Frau mit italienischer Nationalität⁴⁶⁸ und eine Interviewpartnerin, die auf den Philippinen geboren wurde⁴⁶⁹, konnten auf Erfahrungen im Ausland zurückgreifen, und lobten die gute „Work-Life-Balance“ in ihrem derzeitigen Arbeitsumfeld und sahen somit bereits einen wesentlichen Faktor für den optimalen Arbeitsplatz erfüllt:

„[...] this place is the right combination for work and life. For example I love India or Japan but it is a different country and I think it is hard to work in this kind of country. To work and live I think that here is a really good possibility.“⁴⁷⁰

„It is always good if you have work-life-balance. It is not always work, work, work but also time for yourself. Here it is good because you can do this and after work you have also time for yourself.“⁴⁷¹

Eine Reihe weiterer Faktoren wurden zwar seltener genannt, sind aber in einen Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Freizeit zu setzen. Sie beziehen sich größtenteils auf die zeitlichen Ressourcen, zwei Personen nannten eine freie Zeiteinteilung⁴⁷², zwei äußerten auch den Wunsch nach einer Kinderbetreuung am Arbeitsplatz⁴⁷³, wesentlich mehr, 17 InterviewpartnerInnen, äußerten den Wunsch nach einem nahe gelegenen Arbeitsplatz⁴⁷⁴ bzw. einen Arbeitsplatz in einer guten Lage⁴⁷⁵ und mit guten Verkehrsanbindungen⁴⁷⁶.

„Also ehrlich gesagt, bei mir ganz ähnlich wie dieses Modell, also bei uns ist es zwar wichtig, die Wohnung muss in der Nähe von dem Arbeitsplatz sein, weil wir nicht so viel pendeln wollen, also dass können wir zu Fuß auch erreichen oder mit dem Fahrrad auch erreichen, also wirklich in 15 Minuten – bin ich da mit dem Fahrrad, also wenn das Wetter schön ist dann brauche ich kein Auto.“⁴⁷⁷

Das vorherige Zitat hebt zudem erneut die hohe Bedeutung von Arbeitsplätzen in den ländlichen Regionen hervor. Denn obwohl sicherlich vielfältige Aspekte für die Wahl des Wohnor-

⁴⁶⁷ P4: 46-48

⁴⁶⁸ P10

⁴⁶⁹ P27

⁴⁷⁰ P10: 52-54

⁴⁷¹ P27: 64-66

⁴⁷² vgl. P12: 117-119; P46: 84-86

⁴⁷³ vgl. P74: 113-114; P80: 70-73

⁴⁷⁴ vgl. P21: 54-56; P22: 120, 128; P23: 69-70; P40: 21; P41: 81; P56: 84; P57: 60; P66: 64; P71: 119-120; P77: 74-75; P79: 21; P82: 7, 20

⁴⁷⁵ vgl. P23: 79; P57: 60; P89: 8; P92: 28

⁴⁷⁶ vgl. P88: 29

⁴⁷⁷ P71: 119-120

tes eine Rolle spielen, demonstrieren die Ergebnisse der Interviewanalyse, dass das Arbeitsplatzangebot und die Nähe zum Arbeitsplatz zentrale Kriterien darstellen.

6 Ergebnisse der Fokusgruppen: Einschätzung aus ExpertInnen-sicht

Im Rahmen der Projekte „Willkommenskultur Oberösterreich“ und „REWENIO“ wurden zusätzlich zu den qualitativen Interviews mit 101 Zu- und RückwanderInnen insgesamt 19 Fokusgruppen durchgeführt. Fokusgruppen stellen eine Erhebungsmethode dar, bei der im Rahmen einer Gruppendiskussion Informationen über eine bestimmte Zielgruppe gewonnen werden können bzw. ein konkretes Problemfeld erkundet werden kann, da die unterschiedlichen Perspektiven der einzelnen DiskussionsteilnehmerInnen in die Diskussion eingebracht werden können. Darüber hinaus können auch gruppenspezifische Effekte erfasst werden, die zu Erkenntnissen über den Untersuchungsbereich führen. Fokusgruppen sind sehr gut kombinierbar mit anderen Methoden wie z.B. Einzelinterviewerhebungen (wie auch in der vorliegenden Studie) und werden daher oft als ergänzendes Erhebungsinstrument eingesetzt.⁴⁷⁸

Die Fokusgruppen wurden im Zeitraum von Juli 2014 bis März 2016 verteilt über alle oberösterreichischen Regionen durchgeführt, dauerten durchschnittlich 2,5 Stunden und orientierten sich an bestimmte Zielgruppen. Nachfolgende Tabelle 18 bildet die Zahl der Fokusgruppen nach spezifischen Zielgruppen ab.

Tabelle 18: Zielgruppen der Fokusgruppen

Zielgruppe	Anzahl der Fokusgruppen
VertreterInnen von Betrieben, PersonalistInnen	7
VertreterInnen von Gemeinden, Behörden und anderen Servicestellen	6
VertreterInnen von Vereinen	5
VertreterInnen von (Weiter-)Bildungseinrichtungen	1
<i>Gesamt</i>	<i>19</i>

Quelle: DUK (basierend auf Fokusgruppensdaten).

6.1 Die Angebotsvielfalt in den Regionen

Die im Rahmen der 19 Fokusgruppen befragten ExpertInnen beschreiben eine Vielzahl an bereits bestehenden Angeboten zur Förderung der Integration von Zu- und RückwanderInnen. Die derzeitige Angebotsstruktur wird nach verschiedenen Umsetzungsebenen differenziert dargestellt, und zwar für Angebote, die auf Ebene von Verwaltung bzw. öffentlicher

⁴⁷⁸ vgl. Balzert, Helmut/Schäfer, Christian/Schröder, Marion/Kern, Uwe (2008) Wissenschaftliches Arbeiten – Wissenschaft, Quellen, Artefakte, Organisation, Präsentation. W3L-Verlag, Herdecke/Witten, S. 62f.

Hand, auf Gemeindeebene, auf Betriebsebene sowie auf Vereinsebene umgesetzt werden. In weiterer Folge werden auch bereits bestehende Kooperationen bei verschiedensten Integrationsangeboten thematisiert.

6.1.1 Bestehende Integrationsangebote der Verwaltung bzw. der öffentlichen Hand

Seitens der Verwaltung und Behörden gibt es bereits ein vielfältiges Angebot zur Unterstützung der Integration von Zu- aber auch RückwanderInnen, wie aus den durchgeführten Fokusgruppen ersichtlich wurde. So etwa verfügen viele Servicestellen und Behörden über mehrsprachige Formulare, unter anderem zur Beantragung von Familienbeihilfe oder zur Arbeitnehmerveranlagung.⁴⁷⁹ Das englischsprachige Angebot der Informationsplattformen des Bundes „www.help.gv.at“ und „www.migration.gv.at“ wurde als sehr unterstützend, hilfreich und aktuell wahrgenommen und wird von Seiten der Servicestellen und Behörden als Informationsgrundlage genutzt.⁴⁸⁰ Auch zentrale Informationen vom Land Oberösterreich bzw. einzelnen Bezirken, die zum Teil auf den Homepages der Bezirkshauptmannschaften zugänglich gemacht werden, werden oftmals als sehr hilfreich angesehen. Hier wird auch auf die „Willkommensmappe“ des Landes Oberösterreich verwiesen, die jede Person bekommt, die einen Aufenthaltstitel abholt.⁴⁸¹

Auch das Arbeitsmarktservice nimmt in seinem Angebot besondere Rücksicht auf die Bedürfnisse von ZuwanderInnen (und auch RückwanderInnen), indem es bewusst Schwerpunkte bezüglich Fremdsprachen setzt sowie Unterstützung für QuereinsteigerInnen am Arbeitsmarkt bietet.⁴⁸² Spezifische Unterstützungs- und Informationsangebote gibt es auch von Seiten der Interessensvertretungen. Die Arbeiterkammer etwa bietet hier arbeitsrechtliche Beratungen an, die insbesondere auch für Zu- und RückwanderInnen relevant sind, da oftmals ein unterschiedliches Rechtsverständnis mitgebracht wird⁴⁸³. Die Wirtschaftskammer hingegen unterstützt Zu- und RückwanderInnen beim Weg in eine Selbstständigkeit⁴⁸⁴.

Die Vernetzung von zentralen Akteuren auf regionaler Ebene wird für die erfolgreiche Integration von Zu- und RückwanderInnen als sehr bedeutsam angesehen. So etwa gibt es

„im Bezirk eine Initiative [...] wo Gemeinden, Personen, Behörden und so weiter vernetzt sind und sich mit der Thematik auseinandersetzen und die Zugangsweise vom Land Oberösterreich unterstützt.“⁴⁸⁵

Die Rolle, die eine Behörde im Integrationsprozess einnehmen kann, wird von einer/m Vertreter/in etwa folgendermaßen beschrieben:

⁴⁷⁹ vgl. P99: 269-275

⁴⁸⁰ vgl. P99: 456-458

⁴⁸¹ vgl. P99: 49-70; P109: 190-191

⁴⁸² vgl. P105: 10

⁴⁸³ vgl. P99: 138-144

⁴⁸⁴ vgl. P99: 249

⁴⁸⁵ P102: 111-112

„[W]ir sind [...] Koordinatoren für Integration und wir sind bemüht, dass es in jeder Gemeinde einen Ansprechpartner gibt. Wir sind auch mit den Schuldirektoren und Schuldirektorinnen in Kontakt, [...] bezüglich Sprache, Kindergärten.“⁴⁸⁶

Behörden und Gemeinden greifen oftmals auch auf bestehende Austausch-Plattformen (z.B. kommunal.net) zurück, um die für sie relevanten Informationen zu erhalten⁴⁸⁷.

Viele Behörden und Institutionen – darunter z.B. das Arbeitsmarktservice, Kindergärten oder die Polizei – versuchen, die Integration von ZuwanderInnen zu unterstützen, indem sie mehrsprachiges Personal bzw. Personal mit Migrationshintergrund einstellen⁴⁸⁸. Auch Englisch-Kurse und Weiterbildungen im Bereich interkulturelle Kommunikation für bestehendes Personal werden als Unterstützungsmaßnahme für die Integration von ZuwanderInnen durchgeführt⁴⁸⁹. Teilweise werden auch Bilder und Fotos (von z.B. verschiedenen Aufenthaltstiteln oder Formularen) eingesetzt, um die interne Kommunikation aber auch die Kommunikation mit ZuwanderInnen zu erleichtern:

„Bilder sagen mehr als Worte, denn ein Formular zu beschreiben wird schwierig.“⁴⁹⁰

6.1.2 Bestehende Integrationsangebote auf Gemeindeebene und Ebene der Zivilgesellschaft

Auf Gemeindeebene findet sich über ganz Oberösterreich verteilt eine Vielzahl an unterschiedlichen Angeboten für Zu- und RückwanderInnen, um sie dabei zu unterstützen, sich in ihrer jeweiligen Wohngemeinde niederzulassen. Einen zentralen Bestandteil der Unterstützung bei der Integration bildet dabei das Bereitstellen von Informationen. In vielen Fällen stellen Gemeinden eine Willkommensmappe zur Verfügung, die die wichtigsten Informationen enthalten, die es braucht, um in der jeweiligen Gemeinde Fuß zu fassen.⁴⁹¹ In manchen Gemeinden sind Willkommensmappen auch in mehreren Sprachen verfügbar.⁴⁹² Auch Willkommensbriefe, die Neuzugezogene erhalten, sind eine Möglichkeit, auf die Servicestellen der Gemeinden zu verweisen.⁴⁹³

Die Bereitstellung von Informationen über das Leben in der Gemeinde bzw. der Region nimmt auch über die Erstinformation hinausgehend eine sehr wichtige Rolle ein. Insbesondere wird hier auf die Websites der Gemeinden verwiesen, die als wichtigste Informationsquelle für alltägliche Belange und administrative Schritte dienen⁴⁹⁴. Zusätzlich kann sowohl

⁴⁸⁶ P102: 35-39

⁴⁸⁷ vgl. P106: 41

⁴⁸⁸ vgl. P99: 535-538; P99: 543-545; P102: 101-102; P102: 301-303

⁴⁸⁹ vgl. P99: 535-538

⁴⁹⁰ P99: 552-554

⁴⁹¹ vgl. P97: 14-16; P100: 78-81; P105: 10; P106: 14; P106: 32; P109: 182-185; P114: 10; P114: 23

⁴⁹² vgl. P102: 78-81

⁴⁹³ P99: 92

⁴⁹⁴ vgl. P99: 76-79

über die Gemeinde-Homepages sowie auch über Gemeindezeitungen über aktuelle Geschehnisse und Aktivitäten in Bereichen wie Sport und Freizeit informiert werden.⁴⁹⁵ Auch Informationen über offene Stellen und Jobangebote in der Gemeinde bzw. der Region werden über diese Kanäle verbreitet.⁴⁹⁶ Vielfach gibt es auf Gemeindehomepages auch Informationen, Leitfäden und Checklisten bezüglich administrativer Abläufe in mehreren Sprachen.⁴⁹⁷ Wichtig ist jedoch auch der Hinweis, dass die Informationen auf den Gemeindehomepages häufig nicht am aktuellsten Stand sind:

„Man müsste die Gemeindehomepages mittlerweile überarbeiten. Nach 15 bis 20 Jahren gehören sie evaluiert, wie man schön sagt, auf den neuesten technischen Stand gebracht. Weil beim Wachstum sind [...] wir beim Sparstift, der überall einzieht. Und zum Thema „Grundsätzlich finde ich alles, aber nicht sofort“: Das ist für mich diese schnelllebige Zeit, in der Freizeit in 7 Tagen in 24 Stunden habe ich nicht einmal Zeit, dass ich auf die Gemeindehomepage klicke und ich finde es nicht gleich, verliere ich gleich die Geduld, ruf schon an und schreibe schon einen Leserbrief und bin schon unzufrieden. Das heißt, es spielt für mich alles rein. Auf der einen Seite ist es da, auf der anderen Seite finde ich es nicht gleich, bin unzufrieden und schreibe gleich einen Newsletter und das überlagert sich.“⁴⁹⁸

Hier wird nicht nur auf die Herausforderungen, Informationen laufend aktuell zu halten, verwiesen, sondern auch auf geänderte Anforderungen in Bezug auf Nutzerfreundlichkeit von Websites.

Informationen werden nichtsdestotrotz von vielen Zu- und RückwanderInnen persönlich am Gemeindeamt bzw. dem Bürgerservice eingeholt. Sowohl Neuzugezogene wie auch ansässige BürgerInnen wenden sich bezüglich verschiedenster Belange, wie etwa Sozialleistungen, Unterstützungsmöglichkeiten bei Hilfsbedürftigkeit oder auch bei Bedarf an Dienstleistungen (z.B. Reinigung), an die Bürgerservicestellen der Gemeinden⁴⁹⁹. Dementsprechend spielt die Serviceorientierung der Gemeinden eine wichtige Rolle dafür, ob sich Zu- und Rückwanderer willkommen fühlen.

„Bürgerservice assoziiert man auch damit: Dort wird mir geholfen.“⁵⁰⁰

Die Serviceorientierung, die von Gemeinden erwartet wird, ist eine zusätzliche Funktion zu den administrativen Aufgaben der Gemeindebediensteten. Diese Doppelfunktion stellt häu-

⁴⁹⁵ vgl. P99: 350; P114: 12

⁴⁹⁶ vgl. P114: 58-61; P114: 12-13; P114: 269; P114: 272

⁴⁹⁷ vgl. P96: 87-90

⁴⁹⁸ P111: 58-61

⁴⁹⁹ vgl. P111: 246-247; P114: 13-15; P114: 155-158

⁵⁰⁰ P114: 155-158

fig eine Herausforderung für die MitarbeiterInnen dar⁵⁰¹, insbesondere auch in Hinblick auf interkulturelle Kommunikation:

„[U]nd dann gehe ich aufs Gemeindeamt und auf die BH, da hätte ich gerne, dass der normal mit mir redet und nicht Tschuschen-Deutsch und nicht unverschämt. Ganz nüchtern gesagt. Und da ist es fast egal, auf welchem Level die sind – ich brauche Infos und ich brauche die transparenter als es jetzt ist.“⁵⁰²

Schulungen werden als Möglichkeit gesehen, die Serviceorientierung und damit die Zufriedenheit der BürgerInnen und auch Neuzugezogenen zu verbessern.⁵⁰³ Viele Gemeinden nutzen selbst bzw. verweisen Neuzugezogene und ansässige BürgerInnen auf das Informationsangebot von „Welcome2Upper Austria“:

„[D]ie haben natürlich viele Infos gesammelt online, auf Deutsch und auf Englisch, nehme ich an, aber da gibt es auch eine Telefonnummer. D.h. für all diese Sachen, die da nicht stehen, kann ich nachfragen. Und es gibt auch ein paar Treffpunkte, wo man unverbindlich hingehen kann und die Leute betonen sehr, dass das wichtig ist. Für das, dass ich mit jemandem Bier trinken gehe, da brauche ich keine Struktur – das krieg ich hin. Aber was mache ich mit Auto ummelden und bis wann, nämlich nicht hinterher – sie hätten eigentlich letztes Jahr – sondern – wenn Sie ein Auto mitbringen geht es folgendermaßen. Wenn Sie sich hier anmelden, müssen Sie innerhalb dieser Zeit folgendes machen, möglichst vielfältig, dann kann ich das nachlesen, gedruckt oder online.“⁵⁰⁴

Das Bürgerservice der Gemeinden nimmt eine wichtige Schnittstellenfunktion ein, da es häufig auch darum geht, den Zu- und RückwanderInnen die richtigen Kontakte zu vermitteln, die ihnen in den jeweiligen Belangen weiterhelfen können.

„Wir können nicht alles selbst machen, aber wir müssen den Leuten sagen, ja wir rufen dich zurück, oder wir geben dir eine Telefonnummer weiter, der und der macht das. Wir müssen das einfach alles wissen.“⁵⁰⁵

Die Bedeutung einer persönlichen Ansprechperson wird besonders hervorgehoben:

„Also wenn ich jetzt wirklich sage, ich will als Gemeinde die Leute halten, dann ist das 100%-ig so, dass ich da einen Ansprechpartner brauche und das ist auf der einen Seite auf der Beamten-Ebene [...] und dann kann man sich sicher eine Unterstützung holen, indem man einfach dann wirklich [...] eine Gruppe auch aus den Vereinen heraus oder [...] zehn BürgerInnen hat, die sich vielleicht auch Besuche aufteilen.“⁵⁰⁶

⁵⁰¹ vgl. P111: 23-26

⁵⁰² P97: 197-199

⁵⁰³ vgl. P114: 13-15

⁵⁰⁴ P97: 197-199

⁵⁰⁵ P114: 155-158

⁵⁰⁶ P114: 209-210

In vielen Gemeinden wird für Neuzugezogene auch eine Willkommensveranstaltung organisiert, die zum einen dem Kennenlernen der Gemeindemitglieder dient und zum anderen auch eine gezielte Informationsweitergabe ermöglicht.⁵⁰⁷ Ein/e TeilnehmerIn an einer Fokusgruppe betonte die Bedeutung von Willkommensfesten, die von der Gemeinde veranstaltet werden:

„Ich glaube, dass die bewusste Begrüßung einen ganz großen Wert hat. In welcher Form muss man sich offen lassen, das muss schließlich zum Bürgermeister und zur Gemeinde passen.“⁵⁰⁸

Um auch Zielgruppen zu erreichen, die von Informationsveranstaltungen nur schwer angesprochen werden können, werden z.B. auch Dolmetscher eingesetzt oder eine Kinderbetreuung angeboten, um Barrieren abzubauen.⁵⁰⁹ Oftmals werden in Willkommensfeste auch die örtlichen Vereine eingebunden, um die soziale Integration und den Austausch zwischen der Gemeindebevölkerung und den Neuzugezogenen zu fördern⁵¹⁰:

„Wo man sich einfach zusammensetzt, die Gemeinde oder wer auch immer stellt etwas zur Verfügung, was nett ist und dann stellt man halt irgendetwas vor und die Leute kommen ins Gespräch, lernen den Bürgermeister kennen, lernen verschiedene andere Personen kennen, vielleicht auch Vereinsobmänner oder so –also mir gefällt das sehr gut.“⁵¹¹

Eine weitere Form einer Willkommensaktivität ist eine Gemeindetour, bei der Neuzugezogenen das Gemeindegebiet im Rahmen einer Busfahrt gezeigt wird.⁵¹² In vielen Gemeinden werden auch Mentoren-/Lotsen-/Buddy-Programme eingesetzt, um die Eingliederung der Neuzugezogenen in die Dorf-/Stadtgemeinschaft zu fördern.⁵¹³

Eine der wichtigsten ersten Schritte für Zu- und RückwanderInnen ist es, eine geeignete Wohnmöglichkeit zu finden.

„[W]enn zu uns jemand zurückkehren möchte oder zuziehen will, ist das Wohnen, mit diesem Thema sind wir am meisten konfrontiert. Was gibt es für welche Wohnungen? Gibt es Grundstücke? Gibt es Häuser? Das ist eigentlich ein Schwerpunkt.“⁵¹⁴

Daher sind Maßnahmen für Zu- und RückwanderInnen, um sie beim Finden einer geeigneten Wohnung in der Gemeinde zu unterstützen, sehr bedeutsam. So etwa gibt es oftmals eine zentrale Auflistung über alle freien Wohnungen, darunter auch Genossenschaftswohnun-

⁵⁰⁷ vgl. P97: 26-27; P100: 444-446

⁵⁰⁸ P100: 452

⁵⁰⁹ vgl. P97: 29-32

⁵¹⁰ vgl. P114: 25-28

⁵¹¹ P114: 212-213

⁵¹² vgl. P114: 214

⁵¹³ vgl. P106: 73

⁵¹⁴ P114: 65-68

gen⁵¹⁵. Eine weitere Möglichkeit zur Sichtbarmachung aller offenen Wohnmöglichkeiten sind spezielle Schaukästen, wo Privatvermieter, aber auch Makler, ihre Angebote über Wohnungen im Gemeindegebiet aufhängen können⁵¹⁶. Manche Gemeinden haben zudem gemeinde-eigene Wohnungen, die direkt von der Gemeinde vergeben werden können.⁵¹⁷

Gemeinden unterstützen Zu- und RückwanderInnen jedoch nicht nur beim Finden von Wohnmöglichkeiten, sondern setzen häufig auch Maßnahmen zur Vermeidung von Konflikten im Wohnumfeld, die sich aus Herausforderungen des interkulturellen Zusammenlebens ergeben, sowie zur Prävention von Segregationstendenzen⁵¹⁸. Eine Möglichkeit zur Förderung des Zusammenlebens ist etwa eine Einzugsbegleitung für Neuzugezogene in bestimmten Wohngebieten bzw. für bestimmte Wohnarten. Dabei werden die Neuzugezogenen innerhalb von sechs Monaten drei Mal besucht.

„Das ist eine Unterstützung, es hat sich herausgestellt, dass sehr viele Schwierigkeiten oder Herausforderungen in der ersten Phase sind – eben durch diese Behördenwege, aber auch dadurch, dass sich Menschen oft überfordert fühlen in dieser Zeit der Neuankunft.“⁵¹⁹

Eine solche Einzugsbegleitung beugt möglichen Konflikten vor:

„Da geht es sehr viel um zusätzlich eine Ansprechperson zu haben, fürs Gemeinwesen. Wir sind quasi da Schnittstelle, wenn es darum geht, schnell an Informationen zu kommen, von der Gemeinde aber auch von Vereinen, die ansässig sind. Also wir haben die ganzen Unterlagen mit, wo die Leute relativ schnell andocken können, d.h. soziale Unterstützung aber genauso Freizeit und um das Thema Wohnumfeld, rund ums Wohnen.“⁵²⁰

Ein wesentlicher Teil einer kommunalen Wohnpolitik ist auch die Vermeidung von Segregationstendenzen. Zu diesem Zweck setzen manche Gemeinden spezifische Maßnahmen (auch in Kooperation mit Genossenschaften), wie etwa die Etablierung einer Arbeitsgruppe, die damit beauftragt ist, eine ausreichende Durchmischung der Bevölkerung sicherzustellen.⁵²¹ Besonders wichtig für das Vermeiden von Ausgrenzung und Segregation ist die Förderung von Austauschmöglichkeiten zwischen Neuzugezogenen und der ansässigen Bevölkerung. Auch hier gibt es in den Gemeinden eine Vielzahl an Angeboten. Diese reichen von Nachbarschaftsfesten, die von bestimmten *communities* veranstaltet werden, bis zur Veranstaltung

⁵¹⁵ vgl. P114: 65-68; P114: 70-73

⁵¹⁶ vgl. P114: 74-76

⁵¹⁷ vgl. P114: 70-73

⁵¹⁸ vgl. P97: 18-19; P97: 20

⁵¹⁹ P97: 14-16

⁵²⁰ P97: 22-23

⁵²¹ vgl. P114: 352-353; P114: 354-356

von Gemeindetagen bzw. Neubürgertagen, bei denen vor allem auch die Gemeindearbeit sowie die Vereine präsentiert werden.⁵²²

Um insbesondere die Integration von RückwanderInnen zu erleichtern, setzen viele Gemeinden darauf, den Kontakt zu Weggezogenen weiter aufrecht zu erhalten und so eine mögliche Rückkehr in die Heimatgemeinde zu fördern. Die Formen des Kontakts sind dabei vielfältig und reichen von der Anmietung eines Besprechungsraums in Wien, der von Gemeindemitgliedern und Vereinen für Treffen und Veranstaltungen genutzt werden kann⁵²³, über die aktive Einbindung in örtliche Vereine⁵²⁴ bis hin zu finanziellen Vergünstigungen wie z.B. Unterstützung bei der Netzkarte in Wien oder Gutscheine Freizeiteinrichtungen und Gastronomiebetriebe in der Herkunftsgemeinde⁵²⁵. Die finanzielle Unterstützung von AbwanderInnen wurde jedoch auch als problematisch eingeschätzt, da das An- bzw. Abmelden eines Hauptwohnsitzes nicht mit finanziellen Anreizen verbunden sein sollte.⁵²⁶

Ein wichtiger Hinweis bezieht sich auf den eingeschränkten Handlungsspielraum bei der Ausgestaltung ihrer Integrationsangebote aufgrund mangelnder finanzieller Ressourcen, was insbesondere für Kleingemeinden gilt:

„Aus Gemeindesicht muss man sagen, dass Kleingemeinden gegenüber größeren Gemeinden [...] natürlich massive Probleme mit Personal und finanziellen Mitteln haben. Die sind jetzt schon personell unterbesetzt, bekommen aber kein zusätzliches Personal genehmigt, weil man diese vom Land eben einfach nicht bekommt. Diese Genehmigung ist aber wiederum notwendig, um jemanden einstellen zu dürfen. [...] Das ist leider Fakt. [...] [E]s ist eben leider nicht finanzierbar, weil das Geld einfach nicht da ist.“⁵²⁷

Neben Akteuren auf Gemeinde- bzw. Regionsebene leisten auch NGOs und andere Institutionen der Zivilgesellschaft einen wesentlichen Beitrag zur Integrationsarbeit. Eine Vielzahl an Angeboten zur Unterstützung von Zu- und RückwanderInnen werden von Trägern der Zivilgesellschaft umgesetzt. Diese umfassen Laiendolmetschservices, die Bereitstellung von Audiomodulen mit Grundinformationen zum Leben und Arbeiten in der Region, Aufbaumodule mit Informationen zu bestimmten Themenfeldern, Deutschkurse (auch Mutter-Kind-Deutschkurse), internationale Mutter-Kind-Treffs oder auch Gesundheitslotsinnen.⁵²⁸

Immer wieder zeigt sich, dass Integrationsangebote für ZuwanderInnen auf kommunaler Ebene von Gruppen von Freiwilligen und engagierten Privatpersonen organisiert werden.

⁵²² vgl. P99: 751; P109: 166-168; P109: 182-185

⁵²³ vgl. P96: 152-159

⁵²⁴ vgl. P99: 601

⁵²⁵ vgl. P99: 580-587

⁵²⁶ vgl. P99: 591-591; P99: 597

⁵²⁷ P100: 400-402

⁵²⁸ vgl. P109: 249-254; P114: 36-38; P114: 39-40; P114: 45-47; P114: 49; P114: 50-51

Hier spielt die Kooperation von Akteuren in unterschiedlichsten Gesellschaftsbereichen eine wichtige Rolle⁵²⁹:

„[E]s hat sich dann so eine Gruppe herauskristallisiert aus Lehrer, Pfarrer, Gemeindepolitik und Leute aus der Kosovo-Albanischen Community, die von der Seite sozusagen ein bisschen den Blick gehabt haben, zu sagen, also, könnte wichtig werden, dass wir da uns damit beschäftigen, also auch so klassische Multiplikatoren. Und die haben das geschafft, dass sie sich in so eine Gruppe zusammenfinden, wo [...] [es] ganz lange gar kein bestimmtes Thema gegeben hat oder Inhalt, die haben ganz lang an [...] Vertrauen, Kontakt, Vertrautheit, Kommunikation gearbeitet, die haben sich getroffen und geredet drüber, was tut die Gemeinde, wie geht's euch. Und die haben das schon geschafft meiner Wahrnehmung nach, so ein Basisnetzwerk zu knüpfen untereinander, wo sie's jetzt auch schaffen, wenn's Brösel gibt, oder kritische Situationen gibt, dass das dann da verhandelt und ausgedet werden kann. Jetzt natürlich nicht im Sinn einer offiziellen Verhandlung aber da weiß man, z.B. wie so eine Situation, wo's mit den Schulzeugnissen was gegeben hat, wo der Community da ein bisschen vor den Kopf gestoßen [...] [wurde], weil die Kinder ein Zeugnis bekommen haben, wo sie nicht gewusst haben, dass sie in gewissen Fächern nicht beurteilt werden [...].“⁵³⁰

6.1.3 Bestehende Integrationsangebote von Betrieben

Den oberösterreichischen Betrieben kommt eine zentrale Rolle als Akteur der Integrationsarbeit zu. Eine geeignete Arbeitsstelle zu finden (und zu behalten) ist zumeist der erste Schritt, um in der Gemeinde bzw. Region Fuß zu fassen. Arbeit leistet einen wichtigen Beitrag nicht nur zur ökonomischen, sondern auch zur sozialen Integration. Die oberösterreichischen Betriebe setzen zahlreiche innerbetriebliche Maßnahmen um, um zu- und rückgewanderten MitarbeiterInnen zu erleichtern, sich in der jeweiligen Gemeinde bzw. Region niederzulassen und willkommen zu fühlen. Für oberösterreichische Unternehmen ist es wiederum bedeutsam, geeignete Arbeitskräfte – sowohl Fach- wie auch Schlüsselkräfte – zu finden und auch ans Unternehmen zu binden. In diesem Zusammenhang spielt nicht nur die Rückwanderung von qualifizierten OberöreicherInnen eine Rolle, sondern auch die Zuwanderung aus dem Ausland.

Die Maßnahmen zur Förderung der – innerbetrieblichen aber auch gesamtgesellschaftlichen – Integration von Zu- und RückwanderInnen im jeweiligen Unternehmenskontext sind vielfältig. In den meisten Fällen kommt der Personalabteilung hier eine zentrale Stellung zu, da die Integrationsangebote oft im Kontext eines betrieblichen Eingliederungsmanagements – auch für RückkehrerInnen – stehen⁵³¹. Auch in Bezug auf betriebsinterne Integrationsange-

⁵²⁹ vgl. P110: 85-88; P110: 91-92

⁵³⁰ P110: 82-84

⁵³¹ vgl. P105: 10

bote ist das Bereitstellen von Informationen ein wichtiges Element. Das Informationsangebot reicht dabei von Leitfäden bzw. Checklisten über administrative Schritte, über ausführliche (betriebsinterne) Willkommensmappen bis hin zu einer Informationssammlung mit Links und Ansprechpersonen im Internet.⁵³² In manchen Fällen werden auch Schulungen für neue MitarbeiterInnen angeboten, bei denen sie alle notwendigen Informationen erhalten sowie auch betriebsinterne Deutschkurse.⁵³³ In manchen Fällen werden neue MitarbeiterInnen vom Arbeitgeber von Flughafen oder Bahnhof abgeholt⁵³⁴, was ein Zeichen des Willkommen-Heißens darstellt.

Der erste Schritt, nachdem Zu- und Rückwanderer sich (oftmals aus Arbeitsgründen) entschlossen haben, in die Region zu ziehen, ist das Finden einer geeigneten Wohnmöglichkeit. Hier leisten sehr viele Betriebe Unterstützung für ihre neuen MitarbeiterInnen.⁵³⁵ Zum Beispiel wird potentiellen neuen MitarbeiterInnen eine Liste mit Übergangswohnungen übermittelt, in denen sie in den ersten Monaten wohnen können, um in weiterer Folge dann sesshaft zu werden. Auch Listen mit Kontakten zu Immobilienmaklern, Vermietern oder Wohngemeinschaften werden zur Verfügung gestellt.⁵³⁶ In einigen Fällen übernehmen die Unternehmen die Wohnungssuche bereits im Vorfeld für ihre neuen MitarbeiterInnen, vor allem wenn diese aus dem Ausland kommen.⁵³⁷ Manche Unternehmen sind im Besitz eigener Wohnungen, die sie an ihre MitarbeiterInnen (übergangsweise oder dauerhaft) vermieten.⁵³⁸ Wenn ein Unternehmen neuen MitarbeiterInnen eine Wohnmöglichkeit zur Verfügung stellen kann, wird das als sehr unterstützend wahrgenommen, wie ein/e Teilnehmer/in an einer Fokusgruppe beschreibt:

„Wir haben natürlich den Vorteil dass wir eigene Wohnungen haben, die wir angemietet haben, da muss man sagen, da kann man rein, da kannst du dir in Ruhe etwas suchen, was natürlich schon ein sehr großer Vorteil ist, wie wenn der frisch anfangen muss.“⁵³⁹

Unternehmen unterstützen ihre MitarbeiterInnen häufig auch bei allen administrativen und formalen Schritten, wenn es um Anmietung (oder Kauf) einer Immobilie geht und bereiten z.B. notwendige Formulare vor⁵⁴⁰.

Manche Betriebe setzen auf sogenannte betriebsinterne Begleitsysteme, bei denen bereits etablierte MitarbeiterInnen eine direkte Beratungs- und Unterstützungsfunktion für neue MitarbeiterInnen in bestimmten Belangen übernehmen.⁵⁴¹

⁵³² vgl. P101: 102; P101: 269; P96: 40; P101: 105-106; P101: 277

⁵³³ vgl. P105: 10; P101: 283; P109: 239-241

⁵³⁴ vgl. P101: 346

⁵³⁵ vgl. P100: 541-543

⁵³⁶ vgl. P97: 210-212; P101: 272-275

⁵³⁷ vgl. P101: 282

⁵³⁸ vgl. P99: 167-171; P99: 402-404

⁵³⁹ P101: 26-270

⁵⁴⁰ vgl. P99: 312-314

„Da haben wir sozusagen einen Einschulungsplan vorbereitet mit dem Start, die Rot-Weiß-Rot-Karte zu holen, dass das schon jemand aus dem Team übernimmt, dass der mit dem International zur BH fährt, sodass das gleich der erste Schritt zum Team-Building ist. Einen anderen haben wir nominiert zur Bankkontoeröffnung [...]. Oder auch, Wohnungsschlüsselübergabe, also wir haben da versucht, aus dem Team die Leute schon zu nominieren, dass sie den International schon unterstützen können.“⁵⁴²

In anderen Fällen gibt es eine einzige Ansprechperson im Unternehmen, die eine/n neue/n MitarbeiterIn bei verschiedensten Angelegenheiten begleitet:

„Wir haben Personen, die die neuen Personen durchführen, zumeist die alten. Niemand muss sich alles selbst besorgen, jeder bekommt immer eine Person zur Hand gestellt, die alles macht. Meldezettel, Girokonto, Deutschkurs, ... einfach alles. [...] Ich denke, wenn ein Zuwanderer jemanden zur Hand bekommt, der ihm alles besorgt, dann wird das alles leichter.“⁵⁴³

Die Rolle eines Ansprechpartners bzw. Mentors beschreibt der/die Teilnehmer/in an einer Fokusgruppe folgendermaßen:

„Man muss sich dazu schon bemühen, dass man eben auch mit Wohnung und dergleichen behilflich ist. [...] Auch die Integration muss stimmen. Ich kann ja nicht nur der Chef sein und sagen was sie tun müssen, sondern ich muss den Pfarrer, den Psychologen und alles dergleichen gleichzeitig vereinen.“⁵⁴⁴

Wie bereits oben dargestellt, ist es von besonderer Bedeutung für die erfolgreiche Integration von Zu- und RückwanderInnen, dass sich auch ihre Familienangehörigen und Kinder wohlfühlen und eigenständige Perspektiven entwickeln können. Auch Betriebe reagieren darauf, indem sie etwa betriebsinterne englischsprachige Kindergärten eröffnen oder spezielle Informationen zu internationalen Schulen, Kindergärten oder Krabbelstuben in der Nähe bereitstellen⁵⁴⁵.

Sport- und Freizeitangebote sind ein wichtiger Bestandteil der sozialen Integration. Auch hier werden Firmen aktiv und organisieren Sport- und Freizeitaktivitäten für ihre MitarbeiterInnen:

„Wir machen sehr viel unter uns, wir haben ein Riesen-Sportangebot, was wir in der Firma gemeinsam machen oder Ausflüge, die wir am Wochenende organisieren für – wer Interesse hat – fahren wir am Krippenstein hoch und gehen in die Eishöhlen. Da wird bei uns intern sehr viel angeboten und dadurch, dass wir in der glücklichen Lage

⁵⁴¹ vgl. P101: 365-367; P105: 10

⁵⁴² P101: 162-166

⁵⁴³ P100: 541-543

⁵⁴⁴ P100: 541-543

⁵⁴⁵ vgl. P96: 216-217; P96: 224

*sind, dass wir schon so viele ‚internationals‘ haben, die haben sich natürlich auch zu einer Gruppe zusammengefunden und machen halt sehr viel gemeinsam – Reisen an Wochenenden und sobald ein neuer International kommt wird der in der Gruppe sofort aufgenommen.*⁵⁴⁶

Für oberösterreichische Betriebe ist es von zentraler Wichtigkeit für ihren Erfolg, geeignete und qualifizierte MitarbeiterInnen zu finden und zu halten. Daher versuchen sie über verschiedene Wege, Zu- und RückwanderInnen als Arbeitskräfte zu gewinnen. Einerseits versuchen Betriebe, eng mit den Fachhochschulen und Universitäten zusammenzuarbeiten und Studierende bereits während eines (Pflicht-)Praktikums ans Unternehmen zu binden.⁵⁴⁷ Andererseits spielt hier gezielt auf bestimmte Gruppen gerichtete Rekrutierung eine große Rolle.⁵⁴⁸ Insbesondere verfolgen einige Unternehmen explizit das Ziel, Anwerbung und Rekrutierung in den Herkunftsländern potentieller Schlüssel- und Fachkräfte zu betreiben. Herkunftsländer sind dabei z.B. Griechenland, Ost-Deutschland, Spanien oder Portugal. In vielen Fällen erfolgt bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland über eine intensive Zusammenarbeit mit dem AMS. Der Erfolg der Rekrutierung von Fach- oder Schlüsselkräften in ihren Herkunftsländern wird von den TeilnehmerInnen an den Fokusgruppen insgesamt eher als gering eingeschätzt; nur einige wenige Arbeitskräfte finden den Weg nach Oberösterreich⁵⁴⁹.

6.1.4 Bestehende Integrationsangebote von Vereinen

Vereine leisten einen wichtigen Beitrag zur Integration von Zu- und RückwanderInnen, insbesondere wenn es um die soziale Integration geht. Neben Zu- und RückwanderInnen sind oftmals auch Flüchtlinge Zielgruppe der Vereinsaktivitäten⁵⁵⁰. In vielen oberösterreichischen Gemeinden gibt es Vereinsfeste, bei denen sich die ansässigen Vereine vorstellen und so den Neuzugezogenen den Zugang zu den Sport- und Freizeitangeboten der Vereine erleichtern⁵⁵¹. In manchen Gemeinden gibt es auch Folder, die eine Auflistung aller ansässigen Vereine beinhalten⁵⁵². Um aktiv auch den Austausch zwischen Ansässigen und Neuzugezogenen zu fördern, veranstalten viele Vereine auch Feste der interkulturellen Begegnung, bei denen Speisen aus anderen Ländern angeboten, traditionelle Tänze vorgestellt und Handwerksgegenstände verkauft werden.⁵⁵³ Neben der Veranstaltung von Festen fördern Vereine die Begegnung zwischen der ansässigen und der neuzugezogenen Bevölkerung auf vielfältige Weise, wie etwa durch die Organisation von Begegnungscafés, Wanderungen mit Neuzugezogenen,

⁵⁴⁶ P96: 264-267

⁵⁴⁷ vgl. P96: 112; P96: 110-111

⁵⁴⁸ vgl. P99: 448-454

⁵⁴⁹ vgl. P99: 423-440; P99: 445-446; P102: 51-53; P102: 225-229

⁵⁵⁰ vgl. P110: 16-17; P110: 191-195

⁵⁵¹ vgl. P97: 160; P97: 162

⁵⁵² vgl. P107: 38

⁵⁵³ vgl. P107: 48; P110: 100; P110: 101; P110: 102-103

Gesprächsgruppen, Erzählcafés, Frühstücksbegegnungen oder interkulturelle Spielgruppen⁵⁵⁴. Für die erfolgreiche Eingliederung von Zu- und RückwanderInnen ins Vereinsgeschehen wird es als zentral angesehen, eine persönliche Ansprechperson zu haben:

„Wir machen die Erfahrung: es ist total wichtig, dass man eine Kontaktperson hat, der man vertraut. Bei uns gibt es deshalb die sogenannten BrückenbauerInnen.“⁵⁵⁵

Eine wichtige Aufgabe, die Vereine in Zusammenhang mit Integration von Neuzugezogenen übernehmen, ist die Vermittlung von Werthaltungen. Wertebildung bedeutet dabei in erster Linie Information über vorherrschende und übliche Verhaltensweisen:

„Es ist oft ein Aha-Effekt dabei: Aha, so läuft das ab, so ist das. Es ist keine Bösartigkeit da, sondern es ist ein Interesse da.“⁵⁵⁶

Auch Leitbildbroschüren werden zur Wertevermittlung eingesetzt⁵⁵⁷. Ein weiteres wichtiges Thema, worüber manche Vereine informieren bzw. wozu sie beraten, ist die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen. Die wichtigste Aufgabe diesbezüglich ist es, zu beurteilen, ob für die jeweilige Person eine Anerkennung in Frage kommt und gegebenenfalls an die zuständige Stelle AST – Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen für Oberösterreich und Salzburg (angesiedelt bei Migrare) weiter zu verweisen⁵⁵⁸.

Auch Vereine erkennen den hohen Bedarf an Unterstützung von Zu- und RückwanderInnen bei verschiedensten Fragen rund um das Thema Wohnen. Die Angebote reichen dabei von Unterstützung beim Zugang zu geeignetem Wohnraum, über Bereitstellung von Informationen, Beratung zu Themen des Zusammenlebens wie etwa richtige Mülltrennung oder (Wohnbau-)Förderungen bis hin zu Einzugsbegleitungen. Die Kooperation mit Bauvereinigungen spielt dabei eine wichtige Rolle.⁵⁵⁹ Auch bei Unterstützung in Belangen des Wohnens wird der persönliche Kontakt wiederum als zentraler Erfolgsfaktor genannt:

„Diese Willkommenskultur heißt für mich auch in den persönlichen Kontakt gehen. [...] [D]u musst hinaus, man muss in die Wohnumgebung hinein, wenn sich solche Fragen auftun.“⁵⁶⁰

Die Freizeitgestaltung ist eine zentrale Aufgabe von vielen Vereinen. In Bezug auf die Integration von Zu- und RückwanderInnen leisten Vereine hier einen wichtigen Beitrag. Die Freizeitangebote für Neuzugezogene sind in Oberösterreich sehr vielfältig und umfassen beispielsweise die Bereitstellung von „Freizeitkarten“ oder Regions-Apps, die die schönsten

⁵⁵⁴ vgl. P97: 121-124; P110: 82-84; P105: 10; P97: 121

⁵⁵⁵ P107: 41

⁵⁵⁶ P97: 177-181

⁵⁵⁷ vgl. P97: 183; P97: 167-168

⁵⁵⁸ vgl. P114: 117-121

⁵⁵⁹ vgl. P97: 65-68; P97: 55-59; P97: 61-63; P97: 35

⁵⁶⁰ P97: 65-68

Orte und Plätze in der Region abbildet und auch gastronomische und kulturelle Angebote beinhaltet, die Veranstaltung von fremdsprachigen (originalsprachigen) Filmvorführungen (z.B. arabisch, albanisch, ungarisch, persisch, slowenisch, französisch, englisch), Veranstaltung von Vorträgen, Workshops und Seminaren oder auch interkulturellen Kochveranstaltungen.⁵⁶¹

Sport ist für viele Menschen, so auch Zu- und RückwanderInnen, ein wesentlicher Teil ihrer Freizeitgestaltung und fördert die Integration, da im Sport kulturelle und sprachliche Herausforderungen sehr einfach überwunden werden können. Zahlreiche Sportvereine setzen unterschiedliche Angebote, die die Integration von Zu- und RückwanderInnen fördern. Dies kann einerseits bedeuten, dass spezifische englischsprachige Sportprogramme angeboten werden, wie z.B. Tauch- oder Segelkurse⁵⁶², andererseits aber auch die Integration von Zu- und Rückwanderern ins allgemeine Sportangebot:

„Da gibt’s einen Fußballverein, der relativ aktiv ist, die fahren weiß ich nicht wo hin und holen die Burschen alle zusammen, und da sind ganz viele so Kosovo-Kids dabei gewesen. Die haben ganz super gespielt, die sind dann auch wieder mal weggekommen, aber da hat’s auch ein paar Leute gegeben, die gesagt hat, die holen wir uns. Wir können sonst eh den Spielbetrieb für die kleinen nicht aufrechterhalten.“⁵⁶³

Ein anderes Beispiel illustriert die Dynamik der erfolgreichen Integrationsprozesse, die vom Sport ausgehen kann:

„Der dortige Sportverein hat sich dann irgendwann mal gedacht, die fordern wir jetzt zu einem Duell heraus. Machen eine einheimische und eine „Zuagroaste“-Mannschaft, haben diese „Zuagroaste“-Mannschaft dann erweitert, es waren dann auch deutsche Staatsbürger dabei, die sich halt angesiedelt haben in der Gemeinde und da war der Auslöser dann wirklich das Fußballspiel, und das hat ihnen aber so viel Spaß gemacht, dass sie gesagt haben, jetzt lernen wir uns gegenseitig traditionelle Tänze. Also es ist dann wirklich eine Dynamik entstanden, die sehr was positives hinterlassen hat und auch nach wie vor gelebt wird. Aber da war auch der Auslöser nicht ‚Jetzt müssen wir dieses Ziel schaffen‘, sondern ‚Jetzt schau ma uns mal an, wie wir miteinander können‘.“⁵⁶⁴

Eine wichtige Rolle in Bezug auf die Integration von ZuwanderInnen nimmt in Oberösterreich der Verein migrare ein. Migrare bietet Migrationsberatung, Rechtsberatung, Beratung zu Ausländerbeschäftigung, sozialrechtliche Beratung oder auch verwaltungsrechtliche Beratung. Größtenteils bietet migrare auch muttersprachliche Beratung an. Ein wichtiger Teil der Arbeit von migrare ist, wie bereits oben beschrieben, Beratung bei Fragen der Anerkennung

⁵⁶¹ vgl. P97: 203-206; P110: 24; P110: 30-33; P110: 135; P100: 348

⁵⁶² vgl. P100: 170-172

⁵⁶³ P110: 110-112

⁵⁶⁴ P110: 96-99

von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Migrare nimmt hier eine Wegweiser-Funktion ein. Migrare kooperiert sehr eng mit anderen Akteuren, wie z.B. der Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich.⁵⁶⁵

6.1.5 Bestehende Kooperationen bei Maßnahmen zur Unterstützung bei der Integration

Vernetzung und Schnittstellenarbeit ist ein wichtiger Teil einer erfolgreichen Arbeit, wenn es um die Förderung der Integration von Zu- und RückwanderInnen geht. Kooperationen gibt es hier konkret zwischen Vereinen, regionalen Betrieben, regionalen Zusammenschlüssen (z.B. „Lebensraum Innviertel“), Multiplikatoren wie z.B. Produktionsschulen, Gemeinden, (Weiter-)Bildungsanbietern, Krankenhäusern oder dem AMS⁵⁶⁶. Eine Vielzahl von Aktivitäten wird in Kooperation von verschiedenen Akteuren umgesetzt, darunter Unterstützung bei der Wohnungssuche, Beratung bei der Arbeitnehmerveranlagung in Form von Kursen oder auch gemeinsame regionale Aktivitäten und Ausflüge wie z.B. Mountainbike-Touren, Stadtführungen oder Kochveranstaltungen⁵⁶⁷. Ein/e Teilnehmer/in an einer Fokusgruppe beschreibt die Rolle der Vereine dabei so:

„Wir sind Schnittstelle zwischen der Gemeinde und Betrieben [...] zusammen. Da wir einen Cateringbereich haben und jeder Mensch gerne isst, haben wir viele Schnittstellen, viele Kooperationen – mit dem AKH, mit den Krankenhäusern, mit den unterschiedlichsten Gemeinden, mit Firmen [...] in dieser Umgebung.“⁵⁶⁸

Auch zwischen Behörden und Betrieben gibt es eine direkte Zusammenarbeit bei verschiedenen Angelegenheiten in Bezug auf die Integration von Zu- und RückwanderInnen. Dabei wird etwa Informationsmaterial von Seiten der Behörden für die Betriebe zur Verfügung gestellt, insbesondere wenn es um aktuelle Wohnangebote oder Veranstaltungen geht sowie auch Ansprechpersonen von z.B. Bürgerservice, Sozialamt, Fremdenverkehrsamt oder Wahlamt⁵⁶⁹.

6.2 Erwartungen an Ergänzung und Ausbau der bereits bestehenden Integrationsangebote für Zu- und RückwanderInnen

Wie oben dargestellt, ist die Struktur der Integrationsangebote für Zu- und RückwanderInnen in Oberösterreich sehr vielfältig. Dennoch zeigten die Einschätzungen der befragten ExpertInnen differenzierte Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf die Integration von Zu- und RückwanderInnen auf. Diese werden wiederum für verschiedene Umsetzungsebenen dargestellt, nämlich für die Ebene von Verwaltung, öffentlicher Hand bzw. Gemeinden sowie

⁵⁶⁵ vgl. P114: 78; P114: 79-83; P99: 142-133; P106: 83

⁵⁶⁶ vgl. P101: 27-28; P97: 138-142; P97: 183; P97: 130-132; P97: 148; P97: 150; P101: 42

⁵⁶⁷ vgl. P101: 170-172

⁵⁶⁸ P97: 148

⁵⁶⁹ vgl. P99: 298-303; P101: 443-448

für Betriebe. Insbesondere hat sich aber auch gezeigt, dass es spezifische Erwartungen in Bezug auf die Verbesserung des Informationsangebots für Zu- und RückwanderInnen bzw. Gemeinden und Betriebe, die Zu- und Rückwanderer unterstützen, gibt. Eine Übersicht über die genannten Verbesserungspotentiale gibt nachfolgende Abbildung 18 im Annex.

6.2.1 Erwartungen an Verwaltung bzw. öffentliche Hand sowie Gemeinden

Möglichkeiten zur Verbesserung der Integrationsangebote für Zu- und RückwanderInnen, die von Akteuren der Verwaltung bzw. der öffentlichen Hand oder auch den Gemeinden umgesetzt werden können, werden von den befragten ExpertInnen in unterschiedlichen Bereichen erkannt. Obwohl ehrenamtlich Tätige eine wichtige Rolle bei der Integration von Zu- und RückwanderInnen zukommt, haben die Gemeinden eine besonders hohe Verantwortung, wie es ein/e Teilnehmer/in an einer Fokusgruppe beschreibt:

„[I]n der Willkommenskultur ist sehr viel Ehrenamt verhaftet und ich schätze Ehrenamt, aber mir ist auch ganz wichtig, dass man ehrenamtlichen Helfern, die sich um so etwas annehmen, zumindest auch sagt, ihr könnt nicht alles selber machen, sondern auch dort das Wissen und Know-how transportieren. Es gibt in der Gemeinde eine Stelle, da gibt es professionelle Beratung. Da musst du nicht alles selber machen. [...] [D]ie Gemeinde muss da aktiver werden und sagen, das machen wir, das können wir.“⁵⁷⁰

Eine wichtige Maßnahme zu einer allgemeinen Verbesserung der Integration von Zu- und RückwanderInnen wird in einer Informationsbündelung auf kommunaler bzw. regionaler Ebene (Schaffung von Plattformen oder Informationskatalogen) gesehen, wobei hier eine bereichsübergreifende – und nicht themenspezifische – Darstellung von Informationen als zentral angesehen wird. Dabei geht es darum, sowohl die verschiedenen Möglichkeiten zur Förderung der Integration abzubilden, und zwar in allen relevanten Bereichen wie etwa Kultur- und Freizeitangebote, Vereinsleben, Arbeitsmöglichkeiten und Betriebe in der Region, Einkaufsmöglichkeiten oder (Verkehrs-)Infrastruktur, wie auch die entsprechenden AnsprechpartnerInnen aufzulisten⁵⁷¹. Es geht dabei vor allem auch um Vermittlung von Kontaktpersonen, die zuständig und kompetent für ein bestimmtes Themenfeld sind⁵⁷² und

„nicht um die Frage, dass die Angesprochene sofort die Patentlösung hat, sondern ihm etwas anbieten kann und wenn das nicht ausreicht, woanders hingewiesen wird, wo man ihm helfen kann, und nicht sagen, dass man sich nicht auskennt.“⁵⁷³

Nichtsdestotrotz spielt der direkte Kontakt mit Zu- und RückwanderInnen eine zentrale Rolle bei der Informationsvermittlung und der Unterstützung bei verschiedensten Integrationsbelangen. Die Stärkung der Gemeinden als zentrale Ansprechstellen für Zu- und Rückwande-

⁵⁷⁰ P97: 104

⁵⁷¹ vgl. P100: 197-200; P102: 430-434; P100: 181-184

⁵⁷² vgl. P102: 426-427

⁵⁷³ P102: 429

rInnen stellt hier eine wichtige Weiterentwicklung dar, und zwar sowohl in Bezug auf institutionelle wie auch soziale Schnittstellen⁵⁷⁴. Die Sichtbarmachung dieser Kompetenzbündelung und auch die Zusammenarbeit mit Akteuren auf Bezirks- und Landesebene geht damit einher⁵⁷⁵. Eine wesentliche Aufgabe der Gemeinden wäre dabei auch die Weitervermittlung an zuständige Stellen⁵⁷⁶. Ein/e Teilnehmer/in an einer Fokusgruppe fasst dies folgendermaßen zusammen:

„Und das gehört organisiert, [...] dass man da eine kompakte Information kriegt. Und wir neigen immer dazu, zu über-informieren und die Leute erschlagen. Es ist wichtig, dass man sich auf das Wesentliche konzentriert, und dass man Informationen aus einer Hand kriegt. Das gehört komprimiert und konzentriert. Da wäre so ein Ansprechpartner bei der Gemeinde, der sich darum kümmert, perfekt.“⁵⁷⁷

Wichtig ist dabei auch ein enger Kontakt zur Bevölkerung insgesamt, da diese oftmals die Bedürfnisse und Anforderungen von Seiten der Zu- und RückwanderInnen sehr genau kennen:

„Wenn ich als Organisation sage, ich möchte speziell für die etwas veranstalten, wie komme ich zu ihnen? Entweder muss das dann die Gemeinde vermitteln aber die direkte Ansprache [...] ist wichtig. Nur um sie direkt ansprechen zu können, brauche ich irgendwelche Adressen. Das muss die Bevölkerung mittragen, weil die Bevölkerung weiß vielleicht [...], meine Nachbarin ist neu zugezogen, ich nehme sie mit, ich lade sie ein, ich spreche sie an und sage, das wäre doch etwas für dich.“⁵⁷⁸

Auch der Kontakt über die Vereine bzw. zu den Vereinen könnte unterstützend beim Zugang zu den Zu- und RückwanderInnen sein und sollte weiter gefördert werden:

„[D]er persönliche Kontakt ist immer wieder wichtig, dass die Netzwerke im Ort funktionieren. Dass der Nachbar vielleicht einmal sagt und zum Bürgermeister geht, der Neue hat einmal Tennis gespielt oder wär jetzt ein Fußballer, oder der hat früher bei der Musikkapelle gespielt, der wäre wieder zu haben, oder wäre beim Chor willkommen. Man muss es erfahren.“⁵⁷⁹

Um insbesondere die Integration von RückwanderInnen zu fördern bzw. Anreize für RückwanderInnen zu schaffen, wieder in ihre Heimat zurückzukehren, ist ein kontinuierliches Aufrechterhalten des Kontakts zur Region wichtig. Aus ExpertInnensicht ist es unerlässlich, Schritte zu setzen, die den Kontakt zwischen Weggezogenen und ihrer Herkunftsgemeinde

⁵⁷⁴ vgl. P100: 142-145; P100: 586; P114: 150-153; P114: 186-187; P102: 400; P110: 402-404; P102: 252-256

⁵⁷⁵ vgl. P114: 258-259; P114: 209-210

⁵⁷⁶ vgl. P111: 12-13; P114: 155-158

⁵⁷⁷ P102: 342-344

⁵⁷⁸ P97: 239-240

⁵⁷⁹ P102: 160

fördern, da dies die Integration bei der Rückkehr vereinfacht.⁵⁸⁰ Wichtig dabei ist, den Weggezogenen das Gefühl zu vermitteln:

„hier tut sich etwas und hier probieren Menschen auch neue Dinge aus. [...] Da müssen auch wirklich Menschen vor Ort dies pflegen und dass ich mir dann später auch wirklich wieder vorstellen kann, in diese Region zurückzukehren.“⁵⁸¹

Damit die Gemeinden ihre Rolle als zentrale Ansprechstelle für Zu- und RückwanderInnen auch erfolgreich umsetzen können, benötigen die MitarbeiterInnen bzw. GemeindebürgerInnen eine entsprechende interkulturelle Kommunikationskompetenz. Das bedeutet insbesondere auch die

„Kommunikationsfähigkeit, Dinge einfach und überschaubar erklären zu wollen, nicht nur zu können, sondern zu wollen, zu helfen, das sollte bestmöglich verbreitet sein.“⁵⁸²

sowie die Fähigkeit,

„mit anderen Personen aus anderen Kulturkreisen sprechen zu können. Dazu braucht es interkulturelle Kompetenz.“⁵⁸³

Aus ExpertInnensicht ist es wichtig, hier Schulungen für die Servicestellen der Gemeinden sowie ihren MitarbeiterInnen anzubieten und umzusetzen.⁵⁸⁴

Voraussetzung für eine interkulturelle Kommunikationsfähigkeit ist neben entsprechenden Mitarbeiterschulungen aber auch eine

„Bewusstseinschärfung der Gemeindemitarbeiter, dass man sich wieder mehr auf den Menschen konzentriert; die Achtsamkeit, jetzt habe ich einen Menschen da und nicht: ich brauch da jetzt ein Formular.“⁵⁸⁵

Dies ist derzeit häufig noch nicht ausreichend der Fall.⁵⁸⁶ Es geht aus Sicht der befragten ExpertInnen auch um eine offene Haltung gegenüber Zu- und RückwanderInnen und allen ihren Belangen in Bezug auf ihre soziale und ökonomische Integration in die Region. Willkommenskultur kann als Ausdruck einer Haltung angesehen werden, die Zu- und RückwanderInnen auf der Gemeinde offen begegnet und dadurch ein Heimatgefühl vermittelt⁵⁸⁷; in den Worten eine/s Experten/in:

„Ich glaube, dass Willkommenskultur auch sehr viel mit der Haltung zu tun hat, nämlich auch mit diesem Ankommen. Also, wenn ich auf eine Gemeinde gehe und mich anmel-

⁵⁸⁰ P102: 260-261; P105: 10; P105: 42; P100: 100-102

⁵⁸¹ P100: 485-487

⁵⁸² P97: 257-259

⁵⁸³ P97: 288-291

⁵⁸⁴ vgl. P97: 261; P101: 75-76; P105: 66

⁵⁸⁵ P107: 29

⁵⁸⁶ vgl. P107: 31

⁵⁸⁷ vgl. P100: 72; P100: 465-467; P100: 606-608

de, dann möchte ich in dem Sinn willkommen sein, dass ich mich auch ein zweites Mal hinzugehen traue, etwas zu fragen.“⁵⁸⁸

Ein wichtiges Element, den sozialen und emotionalen Kontakt zu Zu- und RückwanderInnen herzustellen, ist die Organisation von verschiedensten Formen von Willkommensveranstaltungen, bei denen Sitten und Bräuche genauso wie Informationen über den Arbeitsmarkt, das Gesundheits- und Sozialsystem, Bau- und Wohnungswesen und andere Bereiche vermittelt werden.⁵⁸⁹ In diesem Zusammenhang erscheint eine Einbindung der Vereine bedeutend, da sie sich im Rahmen einer Willkommensveranstaltung präsentieren und dadurch den Zugang zu den Vereinsaktivitäten für die Zu- und RückwanderInnen erleichtern können.⁵⁹⁰ Ein wichtiger Schritt zu besserer sozialer Integration ist aus Sicht der befragten ExpertInnen die stärkere Einbindung von Zu- und RückwanderInnen in das lokale bzw. regionale Vereinsleben. Hier wäre stärkere Offenheit der Vereine gegenüber Zu- und RückwanderInnen gefragt⁵⁹¹. Diese Problematik wird von einer/r Experten/in so beschrieben:

„[S]ie hätten gerne Zugang zu Vereinen, aber sie trauen sich nicht. Also sie trauen sich nicht, sie wissen nicht, wie. Wenn da jetzt nur Inländer drinnen sitzen, dann trauen sie sich nicht. Sind wir da willkommen? Werden sie aufgenommen? Wie ist das so? Und da ist einfach eine Hürde da!“⁵⁹²

Teil einer offenen Haltung gegenüber Zu- und RückwanderInnen ist insgesamt aber auch ein klares Problembewusstsein in Bezug auf Bedürfnisse in den Gemeinden. Ein/e Teilnehmer/in an einer Fokusgruppe formuliert dies etwa folgendermaßen:

„Es wird viel klein geredet, dass eh alles ok ist und wir eh nichts brauchen. Das muss man aufbrechen und sagen, wir haben da einen Bedarf und wir stellen uns dem.“⁵⁹³

Verbesserungsbedarf wird auch bei der Unterstützung beim Finden von geeigneten Wohnmöglichkeiten erkannt. Zu- und RückwanderInnen brauchen hier eine gute Unterstützungsstruktur seitens der Gemeinden, um eine adäquate Wohnmöglichkeit zu finden. Auch (mehrsprachige) Online-Suchportale für Immobilien sollten diesbezüglich angedacht werden⁵⁹⁴. Bedacht werden muss dabei auch das Angebot an Wohnmöglichkeiten, das es in Gemeinden bzw. Regionen gibt⁵⁹⁵:

⁵⁸⁸ P100: 72

⁵⁸⁹ vgl. P99: 293-294; P97: 165-167

⁵⁹⁰ vgl. P107: 45-46

⁵⁹¹ vgl. 101: 259-260; P101: 262-263; P109: 196; P111: 117-120; P111: 122-123; P99: 234-235

⁵⁹² P109: 196

⁵⁹³ P97: 242

⁵⁹⁴ vgl. P101: 441-442; P99: 241-244; P96: 388-389; P102: 41-47; P102: 231-235; P105: 62; P106: 76; P106: 96-97; P114: 65-66

⁵⁹⁵ vgl. P111: 97-98

„Bei Wohnungen haben wir überhaupt derzeit das Problem, dass teilweise jetzt noch der Wandel in der Gesellschaft so stark ist, dass die Wohnungen teilweise zu groß sind und dann so teuer sind, dass die Leute nicht hingehen.“⁵⁹⁶

Informationen online zur Verfügung zu stellen, ist nicht nur im Bereich des Wohnens wichtig. Alle Informationen rund um Integration von Zu- und RückwanderInnen sollten – wenn möglich in mehreren Sprachen – auf den Homepages der Gemeinden (oder anderen Online-Plattformen) verfügbar sein, und zwar auch in mobiler und anwenderorientierter Form und mit aktualisierten Inhalten⁵⁹⁷. Benötigt wird eine „Willkommens-Mappe auf Internetbasis“.⁵⁹⁸ Dies ermöglicht es Zu- und Rückwanderern, bereits vor ihrer Ankunft Informationen über Leben und Arbeiten in ihrer zukünftigen Heimat einholen zu können.⁵⁹⁹

Ein weiterer Handlungsbedarf wird aus Sicht der befragten ExpertInnen auch im Ausbau von geeigneten (auch frühkindlichen und/oder ganztägigen) – insbesondere internationalen – Kinderbetreuungsangeboten und Schulen gesehen, denn das ist die Voraussetzung dafür, dass auch (Ehe-)PartnerInnen der Zu- und RückwanderInnen am Arbeitsmarkt Fuß fassen und ihren Interessen nachgehen können, was wiederum einen dauerhaften Verbleib in der Region bedingt. Wichtig ist dabei auch, Personen mit interkultureller Kompetenz bzw. Personen mit Migrationshintergrund als MitarbeiterInnen in Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen zu gewinnen und einzustellen.⁶⁰⁰

Eine wichtige Aufgabe, die die Gemeinden im Zusammenhang mit Zu- und Rückwanderung in die oberösterreichischen Regionen erfüllen sollten, ist eine entsprechende Positionierung der einzelnen Regionen bzw. Gemeinden als attraktive Lebens- und Arbeitsräume.⁶⁰¹

6.2.2 Erwartungen an Betriebe

Eine Reihe an Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf die Integration von Zu- und RückwanderInnen richtet sich an oberösterreichische Betriebe, die für ihre MitarbeiterInnen auch eine wichtige Ansprechstelle bei Integrationsangelegenheiten darstellen:

„Das ist sicher die erste Anlaufstelle und ich denke mir, wenn mir dieser Mitarbeiter oder diese Mitarbeiterin etwas wert ist, dann habe ich auch als Unternehmen hier eine gewisse Verbindlichkeit, mich um diesen zu sorgen und ein Paket anzubieten. Ich würde hier nicht nur auf den Wohnraum verweisen, sondern vielleicht auch darauf, wo es im

⁵⁹⁶ P111: 106-107

⁵⁹⁷ vgl. P111: 10-11; P111: 74-81; P102: 158-160

⁵⁹⁸ P106: 13

⁵⁹⁹ vgl. P99: 46-51

⁶⁰⁰ vgl. P102: 241-245; P100: 88-90; P101: 243; P101: 322-323; P101: 324-325; P101: 326; P105: 62; P114: 388-389; P102: 165-167

⁶⁰¹ vgl. P100: 491-492; P100: 494-496; P102: 71

*sozialen Umfeld Möglichkeiten gibt, anzuknüpfen und diesen ersten Einstieg erleichtern.*⁶⁰²

Betriebe sowie auch die MitarbeiterInnen tragen für die Integration von Zu- und RückwanderInnen aus Sicht der befragten ExpertInnen eine gewisse Verantwortung und sind oftmals der erste Kontakt⁶⁰³. Ein/e Experte/in fasst dies folgendermaßen in Worte:

*„Ich denke, es ist schon das engste Umfeld, das wichtig ist, um an einem Ort wirklich anzukommen. Dazu zählen die Arbeitskollegen, aber auch die Familie, die man vielleicht mitbringt und andere Bezugspersonen. Und wenn es in unserer Gegend ein Wirtschaftsproblem ist dahingehend, dass wir einen Fachkräftemangel haben, dann ist das meines Erachtens in erster Linie eine Wirtschaftsagenda und dann liegt das in der Verantwortung der Wirtschaftstreibenden, dass hier etwas entsteht. Hier sollte das in erster Linie nicht auf den Ehrenamtlichen abgewälzt werden, sondern da müssen die betroffenen Betriebe ein Willkommenspaket schnüren, eventuell auch ein gemeinsames oder ein koordiniertes von der Wirtschaftskammer, und für Leistungen, die man zusätzlich benötigt, dass man hier andockt und vielleicht eine professionelle Führung bekommt, für die man dann auch bezahlen muss, denn diese hat ja schließlich einen Wert.“*⁶⁰⁴

Allerdings gestaltet sich dies für größere Unternehmen mit vielen MitarbeiterInnen einfacher als für kleinere, die wenig Erfahrung mit ausländischen MitarbeiterInnen haben und auch keine MitarbeiterInnen mit entsprechender Fremdsprachenkompetenz⁶⁰⁵. Auch bei Betrieben wird es als wichtig erachtet, dass es zu einem persönlichen Austausch kommt und es eine persönliche Ansprechperson gibt, an die sich Zu- und Rückwanderer bei verschiedensten Fragen zur Integration (nicht nur arbeitsplatzbezogene Angelegenheiten) wenden können⁶⁰⁶.

Konkrete Maßnahmen zur Förderung der Integration von Zu- und RückwanderInnen in und durch Betriebe stellen z.B. einen Ausbau betrieblicher Kinderbetreuung, das Einführen neuer Arbeitsformen (z.B. soziales Engagement bzw. Engagement in Vereinen während der Arbeitszeit), die Teilnahme an maßgeschneiderten Touren durch die jeweilige Region, Zuständigkeit einer Person für regionale Angebote bzw. Integrationsfragen („Integrationsmanagement“), Bereitstellen von Information über Freizeitangebote (z.B. Möglichkeiten für Radtouren), betriebsinterne MentorInnen zur Schaffung einer höheren Begegnungsqualität, „Schnitzeljagd“ in der Region (während der Arbeitszeit), Begleitung auf Ämter, Einbindung in

⁶⁰² P99: 322-331

⁶⁰³ vgl. P100: 107; P99: 679-683; P100: 432-433, P111: 93; P102: 349-350

⁶⁰⁴ P100: 674-677

⁶⁰⁵ vgl. P99: 679-683

⁶⁰⁶ vgl. P97: 194-197; P99: 39-40

Netzwerke oder Bereitstellen von Willkommensmappen dar⁶⁰⁷. Wichtig erscheint aber auch eine (regelmäßige) Evaluierung von umgesetzten Maßnahmen:

„... in einem regelmäßigen Abstand, jährlichem Abstand, so eine Evaluierung: Wie geht's dir? Was brauchst du noch? Sodass man weiß, welche Maßnahmen wirklich etwas gebracht haben und wo ist noch Bedarf, damit der Mitarbeiter noch mehr verwurzelt wird.“⁶⁰⁸

Wenn sich Unternehmen insgesamt stärker für die Gesamtbevölkerung öffnen, kann dies aus Sicht der befragten ExpertInnen auch fördernd für das erfolgreiche Rekrutieren sowie die Integration von Zu- und RückwanderInnen sein. Das kann z.B. in Form von Veranstaltungen für Familien stattfinden oder aber auch in Form einer Kombination aus Bewerbungsverfahren mit anschließendem Freizeitprogramm, damit potentielle MitarbeiterInnen auch die Region und Möglichkeiten der Lebensgestaltung kennenlernen.⁶⁰⁹

6.2.3 Erwartungen in Bezug auf die Informationsbereitstellung

Ein/e befragte Experte/in wirft eine zentrale Frage in Bezug auf Informationsbereitstellung für Zu- und RückwanderInnen auf:

„Eine Zuwanderung ist nie eine Einbahnstraße. Es muss immer ein Aufeinander-Zugehen sein. Aber wie kann ich Informationen so bereitstellen, dass die einen guten Zugang haben? Dass Informationen so abgeholt werden können, einfach auch auf der Homepage? Wer ist denn hier die richtige Ansprechperson? Ich habe Homepages gesehen, wo ein paar Vereine angeführt waren, aber das war's dann auch. Keine Information, wann sie sich treffen, wer die Ansprechpersonen sind, gibt es einen Tag der offenen Tür? Um das geht es, dass der Zugang zu Informationen, die für Zuwanderer wichtig sind, gut ist.“⁶¹⁰

Wie bereits oben erwähnt, sehen die befragten ExpertInnen eine wichtige Verbesserung der Integrationsangebote in einer Informationsbündelung, die bei den Gemeinden als „One-Stop-Shop“ oder „Schlüsselkraftservice“ angesiedelt sein sollte und auch zuständige AnsprechpartnerInnen sichtbar macht.⁶¹¹ Konkrete Ansprüche und Erfordernisse in Bezug auf die Art und Weise, wie Informationen bereitgestellt werden, sind vielfältig. Es geht um

„Informationen, grundsätzlich was die Lebensbedingungen betrifft, was soziale Kontakte betrifft. Dass man weiß, an wen man sich wenden kann, um Auskünfte zu bekommen. Ob das den Arbeitsplatz betrifft, ob das Soziales ist wie z.B. Kinderbetreuung, wie

⁶⁰⁷ vgl. P100: 382; P100: 382-383; P100: 432-433; P100: 625; P100: 630; P: 101: 373; P106: 81; P111: 206-207; P97: 70-71; P97: 199-200; P100: 601; P106: 64-65

⁶⁰⁸ P101: 301-302

⁶⁰⁹ vgl. P100: 383-384

⁶¹⁰ P109: 186-188

⁶¹¹ vgl. P102: 94; P102: 402-403; P106: 67-68

*Schule, Freizeit, Kultur. Da braucht man jemanden, der diese Informationen gibt, am besten natürlich eine Stelle.*⁶¹²

Die Informationsvermittlung erfolgt zumeist in Gesprächen, da die Informationsbedarfe sehr individuell sind.⁶¹³ Die

*„persönliche Interaktion mit dieser Zielgruppe ist das Um und Auf des Zusammenlebens. Da können wir uns die ganzen Workshops sparen und die ganzen 100.000 Auflagen ‚Wie wohne ich am besten, wie lebe ich am besten, was mache ich am besten‘. Diese persönliche Interaktion – früher hat man ja auch miteinander geredet. In diesen Kulturkreisen ist es nun mal so, dass diese persönliche Interaktion eine Form der Wertschätzung ist. Die können mit einem Blatt Papier nicht das anfangen, als wenn ich hingehge und mit ihnen versuche, auch wenn ich es nur mit Händen und Füßen probiere, weil ich die Sprache nicht kann, ist da ein Interesse da und es kommt eine Wertschätzung hinüber und auch respektvoll.*⁶¹⁴

Eine zentrale Informationsstelle muss jedoch nicht zwingend physisch am Gemeindeamt eingerichtet werden, es kann in manchen Fällen auch ausreichend sein, eine Website anzubieten, eine Art „Willkommensmappe auf Internet-Basis“⁶¹⁵ zu entwickeln:

*„die dann eben weiterverweist und wo man diese häufig gestellten Fragen beantworten kann bzw. zur Beantwortung der Frage auf eine Behörde verweist. Damit man zumindest einen ersten Wegweiser hat, wohin ich gehen muss.*⁶¹⁶

Eine solche Informationsplattform sollte umfassend sein und Informationen über administrative Schritte und Notwendigkeiten, Arbeit(smarkt)/Selbstständigkeit, Wohnen, Auto und Verkehr, Sozialsystem, Kultur-, Sport- und Freizeitangebot, Vereinsleben, Betriebe und Stellenangebote, Rechtssystem, Gebräuche und kulturspezifische Werthaltungen, Gesundheitssystem, Kinderbetreuung, Bildung und Schulen etc. beinhalten⁶¹⁷. Ein wichtiger Bereich der Informationen, die Zu- und RückwanderInnen benötigen, bezieht sich auf alle Fragen rund um die Familie, insbesondere auch Kinderbetreuung und Schulen, denn viele Zu- und RückwanderInnen kommen mit ihren Familien in die jeweilige oberösterreichische Region.⁶¹⁸

Eine Vielzahl an Informationen ist bereits vorhanden und gut aufbereitet, daher besteht die bedeutendste Arbeit darin, Informationen zu sammeln und zu bündeln, einheitlich aufzubereiten und verfügbar zu machen.⁶¹⁹ Auch wenn das Informationsangebot thematisch sehr

⁶¹² P99: 39-40

⁶¹³ vgl. P99: 365-371; P100: 330

⁶¹⁴ P97: 185-187

⁶¹⁵ P106: 13

⁶¹⁶ P99: 420-423

⁶¹⁷ vgl. P100: 197-200; P99: 264; P102: 231-235; P102: 237-238; P105: 62; P109: 127-128; P109: 130-132; P100: 271-273; P102: 168-170; P106: 14; P106: 91-92

⁶¹⁸ vgl. P99: 97-99; P100: 88-90

⁶¹⁹ vgl. P100: 92-93

umfassend sein soll, so ist es dennoch wichtig, dass die Inhalte fokussiert und kompakt dargestellt werden, denn

„wir neigen immer dazu, zu überinformieren und die Leute erschlagen. Es ist wichtig, dass man sich auf das Wesentliche konzentriert, und dass man Informationen aus einer Hand kriegt. Das gehört komprimiert und konzentriert. Da wäre so ein Ansprechpartner bei der Gemeinde, der sich darum kümmert, perfekt.“⁶²⁰

Eine Einbindung derartiger Plattformen in bereits bestehende Netzwerke und Kooperationen (auch über Gemeindegrenzen hinweg) ist wichtig, damit auch zwischen den Gemeinden die Information gebündelt werden kann.⁶²¹ Das Informationsangebot sollte sich an alle Zu- und RückwanderInnen richten, also sowohl an jene, die noch vor ihrem Zuzug in eine oberösterreichische Region stehen, sowie auch an jene die gerade erst kürzlich oder auch schon vor längerer Zeit nach Oberösterreich gezogen sind.⁶²²

Insbesondere für Menschen, die erst vor ihrer Zuwanderung nach Oberösterreich stehen ist es wichtig, Informationen im Internet abrufen zu können:

„[W]enn ich auswandern und woanders zuwandern würde, dann würde ich mich erst einmal über das Land informieren. Also irgendwo – sei’s im Internet, Wikipedia, ganz egal – muss es eine Seite geben, wo man sieht wie es kulturell aussieht. Was bietet mir dieses Land und diese Umgebung. Was äußerst wichtig ist natürlich, ist die Beherrschung der Sprache. Es kann sich sicher jeder vorstellen, wenn man hier aus dem inneren Salzkammergut kommt und es möchte jemand dorthin zuwandern, dann sind die ersten Dinge Sprache und Kultur. Und damit kommen viele nicht klar. Man müsste dementsprechende Informationen geben, dass Zuwanderer sich schon im Heimatland vorbereiten können und dann natürlich gibt es [...] eine „Willkommensmappe“, wo die wichtigsten Adressen angeführt sind. Wohin man sich zu wenden hat, was man braucht. Diese Informationen kann man teilweise auch auf den Homepages der BHs nachlesen. Das ist zumindest schon einmal der richtige Weg.“⁶²³

Themen reichen dabei von notwendigen administrativen Schritten (samt Informationen über entsprechende Formulare und benötigte Dokumente), über Zuständigkeiten und Sprengleinteilungen bei SchülerInnen und Kindergartenkindern bis hin zu Wohnmöglichkeiten.⁶²⁴ Ein/e befragte/r Experte/in formulierte die Notwendigkeit von hochwertiger Informationsbereitstellung für zukünftige Zu- und RückwanderInnen folgendermaßen:

⁶²⁰ P102: 342-344

⁶²¹ vgl. P100: 724; P102: 419-423

⁶²² vgl. P102: 414-415

⁶²³ P99: 46-51

⁶²⁴ vgl. P99: 36-370; P99: 382

„Ich denke, das sind die Knackpunkte, das muss ich wissen, um hier vernünftig ankommen zu können. Oder überhaupt erst einmal die Entscheidung treffen zu können, hierher zu kommen.“⁶²⁵

Aber auch für Menschen, die bereits vor längerer Zeit nach Oberösterreich gezogen sind, wäre eine zentrale Internet-Plattform hilfreich, da sich spezifische Informationen zu jeder Zeit selbst einholen lassen und sich viele Fragen erst im Laufe der Zeit ergeben.⁶²⁶ Eine zentrale Informationsbereitstellung auf einer Internet-Plattform wäre auch für Unternehmen sehr wichtig, da diese dadurch leichter die Zugangsvoraussetzungen zum Arbeitsmarkt bzw. die Antragswege für Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erfragen bzw. prüfen könnten.⁶²⁷ Ein entsprechender Internetauftritt der Gemeinden und Regionen mit hochwertigem Informationsangebot wäre aus Sicht der ExpertInnen auch wichtig, um als Arbeits- und Lebensort attraktiv zu sein. Die Entscheidung für einen Wohnort wird nicht zuletzt aufgrund von eigenen Recherchen getroffen.⁶²⁸

Wichtig ist bei der Bereitstellung der Informationen auf Websites, dass diese auch auf Englisch oder anderen Fremdsprachen – professionell übersetzt – verfügbar sein sollten bzw. bei Veranstaltungen oder auch Beratungen (professionelle) Dolmetscher eingesetzt werden können.⁶²⁹ Auch die technische Umsetzung von Homepages und Websites (von Gemeinden, aber auch im Falle von Plattformen) muss am neuesten Stand sein und nutzerfreundlich, interaktiv und mobil verfügbar sein⁶³⁰.

Eine Vermittlung von Informationen über Sitten und Gebräuche in der Region kann auch in Form einer Willkommensveranstaltung erfolgen, was oftmals auch erleichtert, sprachliche Barrieren abzubauen⁶³¹. In diesem Zusammenhang wurde auch erwähnt, dass Veranstaltungen aller Art einen wichtigen Beitrag dazu leisten, damit Zu- und RückwanderInnen in Kontakt mit der ansässigen Bevölkerung treten und Anschluss finden können. Daher wäre ein regionaler umfassender und abgestimmter Veranstaltungskalender sehr wünschenswert:

„Hier sollte man vielleicht versuchen, gesammelt für die Region einen Veranstaltungskalender zu erstellen. Hier soll jede Gemeinde melden, was sie hat und dann entsteht hier ein Dokument mit einem Rohgerüst. Man weiß dann, dies und jenes findet im Frühling statt, anderes im Sommer und vielleicht inkludiert man Vereine und Sportvereine irgendwie. Die Gemeinden wissen das ja, was es gibt.“⁶³²

⁶²⁵ P99: 382

⁶²⁶ vgl. P100: 356-359

⁶²⁷ vgl. P99: 285-292

⁶²⁸ vgl. P100: 75-79

⁶²⁹ vgl. P96: 331; P99: 352; P105: 62

⁶³⁰ vgl. P111: 58-61

⁶³¹ vgl. P99: 293-294

⁶³² P99: 348

Eine weitere Möglichkeit der Informationsvermittlung wäre eine regelmäßige (monatliche) Radiosendung mit Informationen für Zu- und RückwanderInnen zu verschiedenen Themen.⁶³³ Da unterschiedliche Menschen unterschiedliche Kommunikations- und Informationswege präferieren, erscheint jedoch eine Kombination aus verschiedenen Informationsformaten als am geeignetsten. Damit kann sichergestellt werden, dass jede/r Zu- und Rückwanderer eine ansprechende Informationsquelle finden kann.⁶³⁴

Die zentrale Rolle von (Sport-)Vereinen für die soziale Integration von Zu- und RückwanderInnen wird mehrmals betont und hervorgehoben⁶³⁵, so etwa auch von folgender/m Experten/in:

„[D]as Netzwerken und vor allem das Netzwerk finden, also an der Oberfläche erst einmal, was sich so tut und dann darunter eben verschiedene Vereine und Institutionen, [ist] sehr wichtig. Es gibt ja nicht nur den Arbeitsbereich, sondern auch den Freizeitbereich und hier sehe ich schon immer den Wunsch, ‚ich bin jetzt in einer Großstadt gewesen, da war das Angebot an Kultur, an Netzwerken und Anknüpfungspunkten recht groß und dann komme ich in die Region und dann hat man gleich das Gefühl, da fehlt mir jetzt etwas, da fehlt der Anknüpfungspunkt.‘ Und da bin ich schon der Meinung, dass man das irgendwie offener präsentieren könnte, was sich in der Region, im Untergrund sozusagen, noch alles tut.“⁶³⁶

⁶³³ vgl. P111: 151-153

⁶³⁴ vgl. P102: 158-160

⁶³⁵ vgl. P97: 235-237

⁶³⁶ P100: 68-70

7 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Oberösterreich ist ein vergleichsweise produktionsorientiertes Bundesland, dessen Wirtschaft sich in den letzten Jahren im Bundesländer-Vergleich günstiger entwickelt hat. Während Anfang der 2000er Jahre die oberösterreichische Wachstumsdynamik noch beim österreichischen Durchschnitt lag, verlief sie seit Mitte der 2000er Jahre günstiger, mit guter Produktivitätsentwicklung vor allem in den letzten Jahren. Dem stehen die Trends bei der Bevölkerungsentwicklung gegenüber. Oberösterreich ist für die ansässige Bevölkerung nach wie vor ein Abwanderungsbundesland, d.h. mehr Personen ziehen jährlich in andere Bundesländer weg als von anderen Bundesländern nach Oberösterreich zuziehen. Relativ gesehen verzeichnet Oberösterreich damit nach Kärnten die höchsten Binnenwanderungsverluste (je 1.000 der Bevölkerung) und sie haben in den letzten zehn Jahren zugenommen. Das Bevölkerungswachstum (durch positive Geburtenbilanzen und Zuwanderung aus dem Ausland) blieb somit hinter der österreichischen Entwicklung zurück.

Die Ergebnisse der Interviews mit Zu- und RückwanderInnen zeigen, dass für qualifizierte Arbeitskräfte entsprechende attraktive Arbeitsmöglichkeiten ausschlaggebend sind, nach Oberösterreich zuzuwandern oder wieder zurückzukehren. Die interviewten ZuwanderInnen hatten in den meisten Fällen zuerst ein konkretes Jobangebot und bezogen in einem zweiten Schritt die Region, mögliche Wohnorte und weitere Faktoren in ihre Entscheidung für oder gegen das Arbeitsangebot ein. Im Ranking der Antworten zeigt sich, dass der Attraktivität der Region hierbei durchaus eine wesentliche Rolle zukam. Auch bei den interviewten RückwanderInnen nimmt die Arbeit einen zentralen Stellenwert ein, wobei die bestehenden Bindungen an die Region (Familie, Freunde) und die eigene Lebenssituation wichtige mitentscheidende Motive sind. Die Familiengründung und damit im Zusammenhang stehend ein „gutes“ Umfeld für die Kinder und Betreuungsmöglichkeiten durch Großeltern, die einfach und schnell zu erreichen sind, spielten wiederholt bei den Erklärungen der InterviewpartnerInnen eine Rolle. Ebenfalls in diesem Zusammenhang wurden die Vorteile einer ländlichen Umgebung, die Lebensqualität und der Wohnraum genannt.

Während sich somit auf „Makroebene“ die Herausforderung zeigt, trotz guter Wirtschaftsentwicklung die Bevölkerung entsprechend zu halten bzw. attraktiv für RückwanderInnen und ZuwanderInnen zu sein, zeigen die Motive, Erfahrungen und Erwartungen einzelner Zu- und RückwanderInnen auf „Mikroebene“, dass Oberösterreich ein attraktiver Arbeits- und Lebensraum sein kann und einzelnen Gemeinden, Betriebe, Vereine und regionalen Initiativen schon vielfältige Angebote und Aktivitäten umsetzen.

Der Vergleich der individuellen Perspektive von Zu- und RückwanderInnen mit der institutionellen Perspektive von VertreterInnen von Gemeinden, Behörden, Betrieben macht allerdings deutlich, dass die Informations- und Unterstützungsangebote nicht immer bekannt sind und die Zielgruppe zum einen nur zufällig erreichen sowie regional begrenzt sind (z.B.

auf den Großraum Linz). Eine Ergänzung und systematische Einbettung dieser bereits vorhandenen Maßnahmen wird in unterschiedlichen Bereichen daher als sehr wünschenswert angesehen. Neben Informations- und Unterstützungsangeboten sind es allerdings die Rahmenbedingungen des Wohnortes und des Arbeitsplatzes, die eine Region attraktiv machen.

Für den Wohnort und den Arbeitsplatz gilt, dass es verschiedene Faktoren sind, die in ihrem Zusammenwirken ausschlaggebend für ein attraktives Umfeld sind. Entscheidende Faktoren für ein attraktives Lebensumfeld sind die Wohnsituation (vielfach Wunsch nach eigenem Haus oder Wohnung) und das Wohnumfeld (Naturnähe aber Möglichkeit städtische Infrastruktur nutzen zu können, intakte Umwelt, Sicherheit), die Arbeitsmöglichkeiten, die Angebote bzw. Möglichkeiten für Familien (gute Bildungsmöglichkeiten für Kinder vor Ort, keine langen Distanzen zu Schulen, Kinderbetreuungsangebot, auch für unter Dreijährige, Freizeitangebote und Umgebung für Kinder), die soziale Integration (Familie, Freunde, Offenheit statt Vorurteilen und Distanz), das Freizeitangebot (Kultur, Vereine), die Erreichbarkeit und Mobilität (öffentlicher Verkehr) und die soziale Absicherung (v.a. medizinische Versorgung). Der Umgang mit Neuzugezogenen kam in vielen der Interviews mit ZuwanderInnen zur Sprache. Sowohl („alte“ und „neue“) EU-BürgerInnen als auch außereuropäische ZuwanderInnen schilderten eine distanzierte, teils misstrauische Haltung ihnen gegenüber. Gewünscht werden ein respektvoller Umgang, Akzeptanz in der Nachbarschaft, Offenheit statt Vorurteilen und ein freundlicher, hilfsbereiter, ehrlicher Umgang miteinander. Auch der grundlegende Wunsch nach mehr persönlichem Kontakt mit ÖsterreicherInnen ist unter den Nennungen.

Priorität beim Arbeitsplatz haben vor allem jene Faktoren, die direkt mit der Atmosphäre und der Gestaltung des Arbeitsplatzes in Zusammenhang stehen. Besonders wichtig sind hierbei die KollegInnen und die Zusammenarbeit innerhalb des Teams, Herausforderung und Sinn im Beruf, gute Arbeitszeiten und ein gutes Arbeitsklima sowie ein angemessenes Gehalt. Ebenfalls bedeutend sind Dimensionen, die in Zusammenhang mit dem Privatleben und zeitlichen Ressourcen abseits der Arbeit stehen, wie Familie und Freizeit, dazu gehören die Nähe des Arbeitsplatzes (geringe Anfahrtswege und -zeiten), sowie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit des Berufes mit Familie und Freizeitaktivitäten.

7.1 Empfehlungen

Viele Zu- und RückwanderInnen berichten über positive Erfahrungen bei ihrer Ankunft, die demonstrieren, dass bereits etliche Maßnahmen von Gemeinden, Betrieben und Vereinen umgesetzt werden. Diese Willkommengesten werden in ihren unterschiedlichsten Formen sehr positiv aufgenommen, erreichen die Zielgruppe zum Teil aber nur zufällig und in unterschiedlichem Ausmaß.

7.1.1 Integriertes mehrsprachiges Informationsmanagement

Informationen zu zentralen Bereichen der gesellschaftlichen Integration sind vielfach bereits verfügbar, allerdings oft unvollständig, unstrukturiert oder nur in deutscher Sprache. Bedarf besteht an einem integrierten, zielgruppenspezifischen Informationsmanagement, das sowohl einen Leitfaden mit den wichtigsten Meilensteinen umfasst, als auch unterschiedlicher Informationen verschiedener Stellen in einem leicht auffindbaren und nachvollziehbaren Format bündelt und mehrsprachig anbietet. Die Rückmeldungen sprechen dafür, die Informationen regional (besser) zu bündeln, und zwar zu:

- Einkaufsmöglichkeiten (Geschäfte, Marktzeiten),
- Wohnungssuche (Immobilienmakler),
- Jobmöglichkeiten in der Region,
- Anmeldung von Strom, Gas, Internet, Telefon, TV/Radio (GIS),
- Anbieter für Strom, Wasser, Gas,
- nächstgelegene Behörden, ihre Zuständigkeiten und Öffnungszeiten (u.a. GKK, Polizei),
- Freizeitmöglichkeiten in der Region in den Bereichen Sport, Kultur, Vereine, Natur, Ausflugsziele, Tourismus,
- Vorstellung der Vereine,
- Kinderbetreuung,
- Bildungseinrichtungen,
- Ärzte,
- Öffentliche Verkehrsmittel (auch Fahrpläne),
- Eröffnung eines Bankkontos,
- Versicherungen,
- Informationen zum österreichischen Gesundheitssystem, Steuersystem, Arbeitsrecht, Pensionssystem, Schulsystem,
- Anerkennung von Qualifikationen,
- Regeln und Vorschriften (z.B. Mülltrennung, Verkehrsregeln, Ausweispflicht für ausländische Staatsangehörige),
- Information über Ermäßigungskarten, wie Oberösterreich-Karte, Familienkarte, ÖBB-Vorteilscard,
- Veranstaltungen für ZuwanderInnen wie auch Veranstaltungen allgemein in der Gemeinde/Region,
- Serviceangebote und Ansprechpersonen.

7.1.2 Ansprechpersonen und Förderung der Schnittstellenarbeit

ZuwanderInnen, aber auch RückwanderInnen, nennen persönliche AnsprechpartnerInnen und die Möglichkeit einer umfangreichen Beratung als wichtige Unterstützung. In Betrieben und Vereinen übernehmen vielfach Einzelpersonen diese Schlüsselfunktionen.

Die zugewiesenen Rollen persönlicher AnsprechpartnerInnen/einer zentralen Anlaufstelle umfassen

- die Bereitstellung von Informationen und Beantwortung aufkommender Fragen,
- Unterstützung bei Terminvereinbarungen,
- Unterstützung beim Ausfüllen von Formularen,
- Hilfe bei Übersetzungen und der Organisation nötiger Unterlagen z.B. für Aufenthaltstitel sowie auch
- die Vermittlung an kompetente Stellen.

Bedarf zeigt sich in der Erarbeitung gemeinsamer Zielsetzungen und dem Ausbau bzw. der Schaffung von Schnittstellen zwischen Behörden, insbesondere den Gemeinden, Betrieben und Vereinen. Eine interkulturelle Öffnung, Diversitätskompetenz und große Kommunikationsbereitschaft von allen Seiten stellt hierfür eine Voraussetzung dar. Maßnahmen in diesem Bereich können dazu beitragen, den Eindruck zersplitterter Zuständigkeiten, nicht geschulter MitarbeiterInnen oder sogar Unwilligkeit und das Gefühl im Kreis geschickt zu werden, bei Zu- und RückwanderInnen zu reduzieren.

7.1.3 Förderung von bedürfnisorientierten Wohnangeboten

Einen geeigneten Wohnraum zu finden stellt meist eine der ersten Herausforderungen nach der erfolgreichen Arbeitssuche dar. Die Bedürfnisse reichen vom Hausbau, passenden Häusern für Familien mit Garten bis hin zur Wohnung für alleinstehende Personen. Geeigneten und bedürfnisorientierten Wohnraum zeitgerecht zur Verfügung zu stellen ist für manche Gemeinden eine große Herausforderung, bei der sie oftmals Unterstützung durch gemeindeübergreifende Zusammenarbeit benötigen.

7.1.4 Proaktives Einbinden von Zu- und RückwanderInnen in Sport-, Freizeit- und Kulturangebote

Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten untereinander aber auch mit den Ansässigen werden von ZuwanderInnen, wie auch von RückwanderInnen, wiederholt positiv hervorgehoben. Die Beibehaltung bzw. die Schaffung eines kontinuierlichen Angebots – nicht nur im Großraum Linz – wird gewünscht. Die Einbindung in das regionale Freizeit- und Kulturangebot kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten, auch um Neuzugezogene und Ortsansässige miteinander in Kontakt zu bringen und etwaige Berührungängste und Vorurteile abzubauen.

en. Eine wichtige Rolle können hierbei Vereine sowohl für Freizeitmöglichkeiten als auch als Gelegenheit, Anschluss zu finden, einnehmen. Vorschläge aus den Interviews sind dabei: eine Übersicht der Vereine, die Vorstellung der Vereine im Rahmen eines von der Gemeinde organisierten „Zuwanderer-Tags“, mehr Aktivität der Vereine selbst (auch bei der Nachwuchsarbeit), Werbung, einen Tag der offenen Tür und Schnuppermöglichkeiten. Die Darstellung der Vereine sollte sich nicht auf eine Gemeinde beschränken, sondern die Nachbargemeinden berücksichtigen. Bedeutend ist dabei die weitere Vernetzung zwischen Gemeinden, Betrieben und Vereinen (Definition von Schnittstellen).

7.1.5 Regionale Gesamtmarketingstrategie

Zu- und RückwanderInnen betonen vielfach die hohe Lebensqualität in Oberösterreich und regen an, diese attraktiven Lebensbedingungen und oft vielfältigen Freizeitmöglichkeiten „auch am Land“, aber auch die regionalen Arbeitsmöglichkeiten (beginnend mit Praktika für junge Erwachsene während der Ausbildung) stärker zu betonen. Wesentlich ist, dass eine gezielte Gesamtmarketingstrategie zum Einsatz kommt. Zusätzlich zu den Möglichkeiten, das Freizeit- und Kulturangebot auszuweiten, kann ein wesentlicher Ansatz darin bestehen, das Angebot überregional darzustellen und dadurch auch die Attraktivität als Region stärker hervorzuheben und sichtbar zu machen.

7.1.6 Aktive Standortpolitik betreiben

So wie auch für alle anderen in ländlichen Regionen lebenden Menschen sind für Zu- und RückwanderInnen die regionalen Arbeitsmöglichkeiten und die regionale/lokale Infrastruktur zentral, um sich dauerhaft niederzulassen. Wichtige Themen in den Interviews mit Zu- und RückwanderInnen, die die Bedeutung einer aktiven Standortpolitik und Regionalentwicklung unterstreichen, sind die beruflichen Möglichkeiten vor Ort (Schaffung von Arbeitsplätzen durch Betriebsansiedelungen wie auch Unterstützung bei der Selbstständigkeit) und im Bereich der Infrastruktur vor allem die Verkehrsanbindung und der öffentliche Verkehr sowie ein gutes schulisches Angebot für die eigenen Kinder vor Ort oder in erreichbarer Distanz ebenso wie das verfügbare Kinderbetreuungsangebot.

7.1.7 Offenheit der Gesellschaft gegenüber Zu- und RückwanderInnen proaktiv fördern

Sowohl die Erfahrungen der befragten Zu- sowie RückwanderInnen als auch der ExpertInnen haben gezeigt, dass es in alltäglichen Situationen oftmals zu Missverständnissen kommt, die zum Teil sprachlicher und kultureller Natur sind, zum Teil aber auch einer zurückhaltenden Einstellung der ‚Einheimischen‘ gegenüber Zu- oder RückwanderInnen zuzuschreiben sind. Ausdruck findet es in einer öfters genannten mangelnden Offenheit gegenüber Zu- und RückwanderInnen und einer von manchen als Unhöflichkeit empfundenen Umgangsform. Bedarf besteht in der proaktiven Förderung einer offenen und freundlichen Einstellung ge-

genüber Zugezogenen. Eine derartige Haltung sollte sich im Sinne einer Willkommenskultur auf Verwaltungs-, Gemeinde-, Vereins-, Betriebs- sowie Bevölkerungsebene spiegeln. Konkret geht es hier um bewusstseinsbildende Maßnahmen, die Neugierde, Offenheit und Empathie fördern und dadurch Vorurteile und Stereotype gegenüber Zu- und RückwanderInnen abbauen. Insbesondere ist es bedeutsam, die Vorteile der Migration in einem wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Kontext für die oberösterreichischen Regionen in den Vordergrund zu stellen und Ängste abzubauen.

7.2 Potentiale und Notwendigkeit von Kooperationen und Schnittstellenarbeit

Die erfolgreiche Umsetzung der oben genannten Empfehlungen erfordert Kooperation auf verschiedensten Ebenen, insbesondere auf Verwaltungsebene, kommunaler Ebene, Unternehmensebene, Vereinsebene aber auch auf Ebene der Zivilgesellschaft. Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft zur und proaktive Förderung von Schnittstellenarbeit auf politischer Ebene. Die umfassende und nachhaltige Vernetzung der unterschiedlichen Akteure bietet eine Vielzahl an Potentialen zur Verbesserung der Integration von Zu- und RückwanderInnen in den oberösterreichischen Regionen und sichert damit nachhaltig die Attraktivität Oberösterreichs als Lebens- und Arbeitsraum. Um der Entstehung von Doppelgleisigkeiten vorzubeugen, muss den verschiedenen Kooperationsaktivitäten ein umfassender und differenzierter Abstimmungsprozess vorangehen, bei dem alle Akteure im Bereich der Integration von Zu- und RückwanderInnen eingebunden werden und sich beteiligen.

8 Literaturverzeichnis

ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH, Berlin. ATLAS.ti is a registered trademark of ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH.

Balzert, Helmut/Schäfer, Christian/Schröder, Marion/Kern, Uwe (2008) Wissenschaftliches Arbeiten – Wissenschaft, Quellen, Artefakte, Organisation, Präsentation. W3L-Verlag, Herdecke/Witten.

Biffli, Gudrun/Berger, Johannes/Schuh, Ulrich/Skrivanek, Isabella/Strohner, Ludwig (2015) Volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkulationen zur wirtschafts- und arbeitsmarktbezogenen Zu- und Rückwanderung in Oberösterreich. Studie finanziert von der Regionalmanagement Oberösterreich GmbH. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau - Universität Krems).

Google My Maps: Kartendaten©2016 GeoBasis-DE/BKG(©2009). Google.

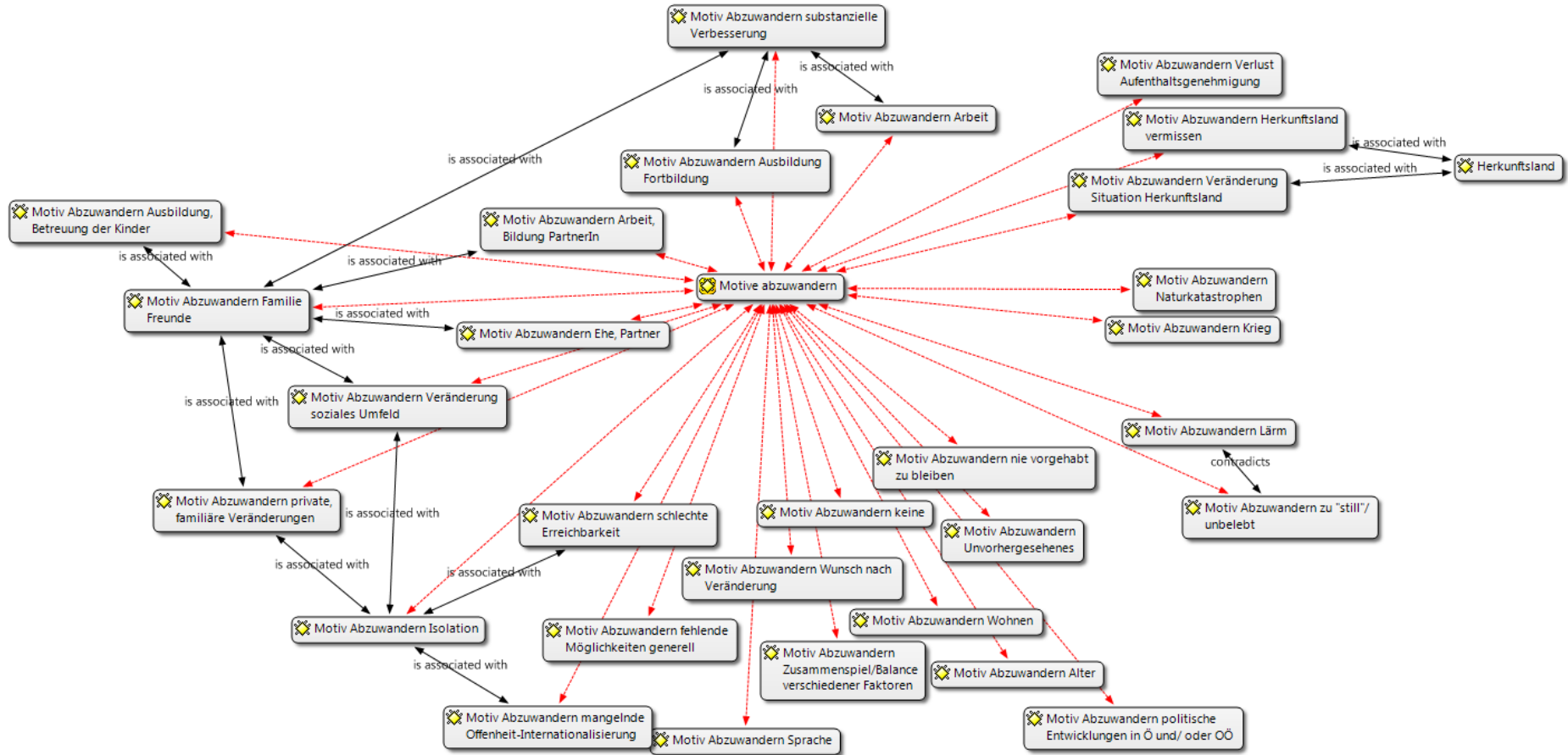
Mayring, Philipp (2010) Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel.

Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF) (2015) EU-Migration nach Österreich. Fact Sheet Aktuelles zu Migration und Integration. Wien. Online verfügbar unter: http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Downloads/Publikationen/Fact_Sheet_14_EU-Migration_nach_OEsterreich.pdf (Zugriff: 1.7.2016)

Statistik Austria (2015) 264.199 Österreicherinnen und Österreicher leben in anderen EU- und EFTA-Staaten, bevorzugt im deutschsprachigen Ausland. Pressemitteilung. Online verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/presse/081163.html (Zugriff 1.7.2016)

9 Annex

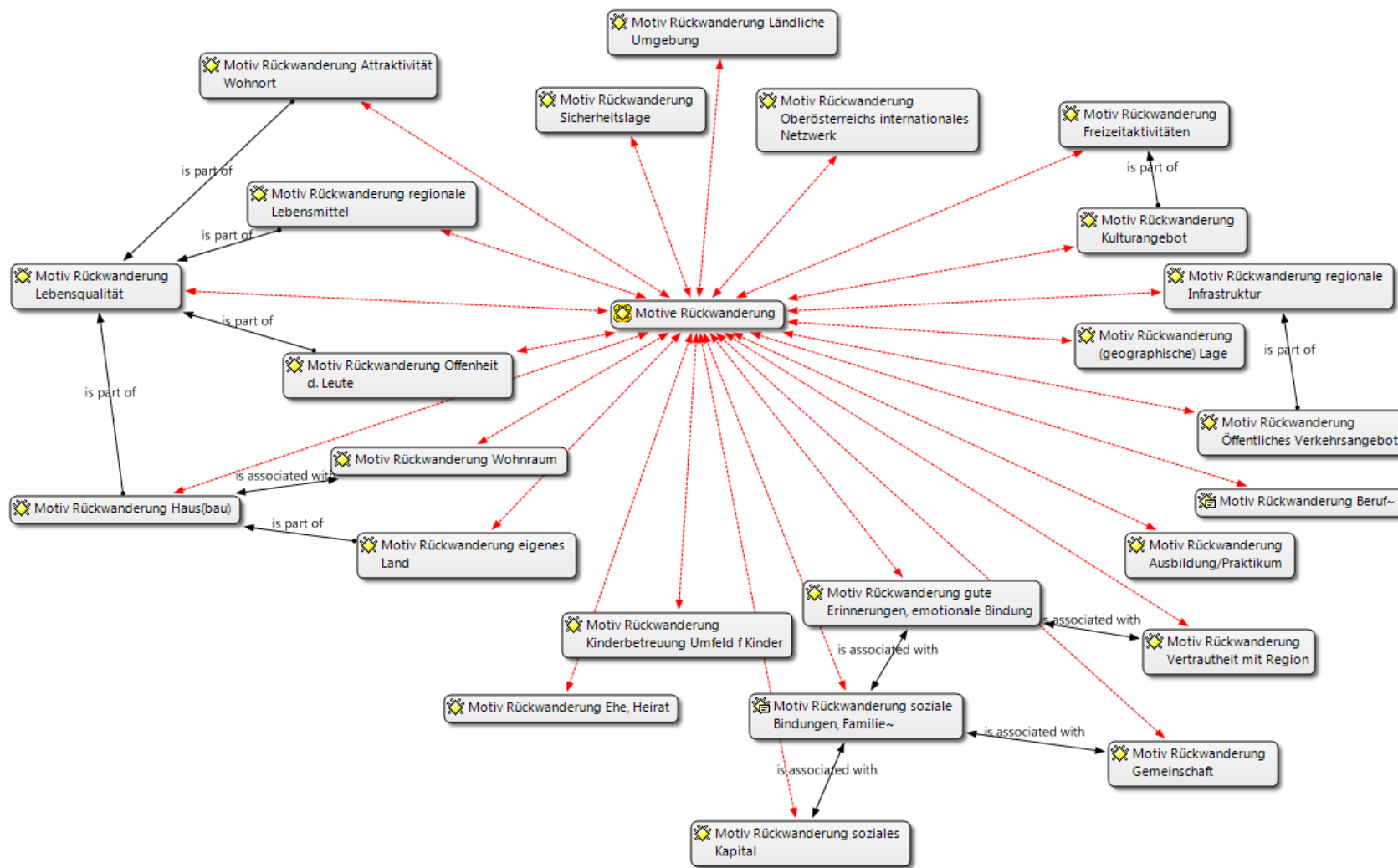
Abbildung 12: Motive für Zu- und RückwanderInnen abzuwandern



130

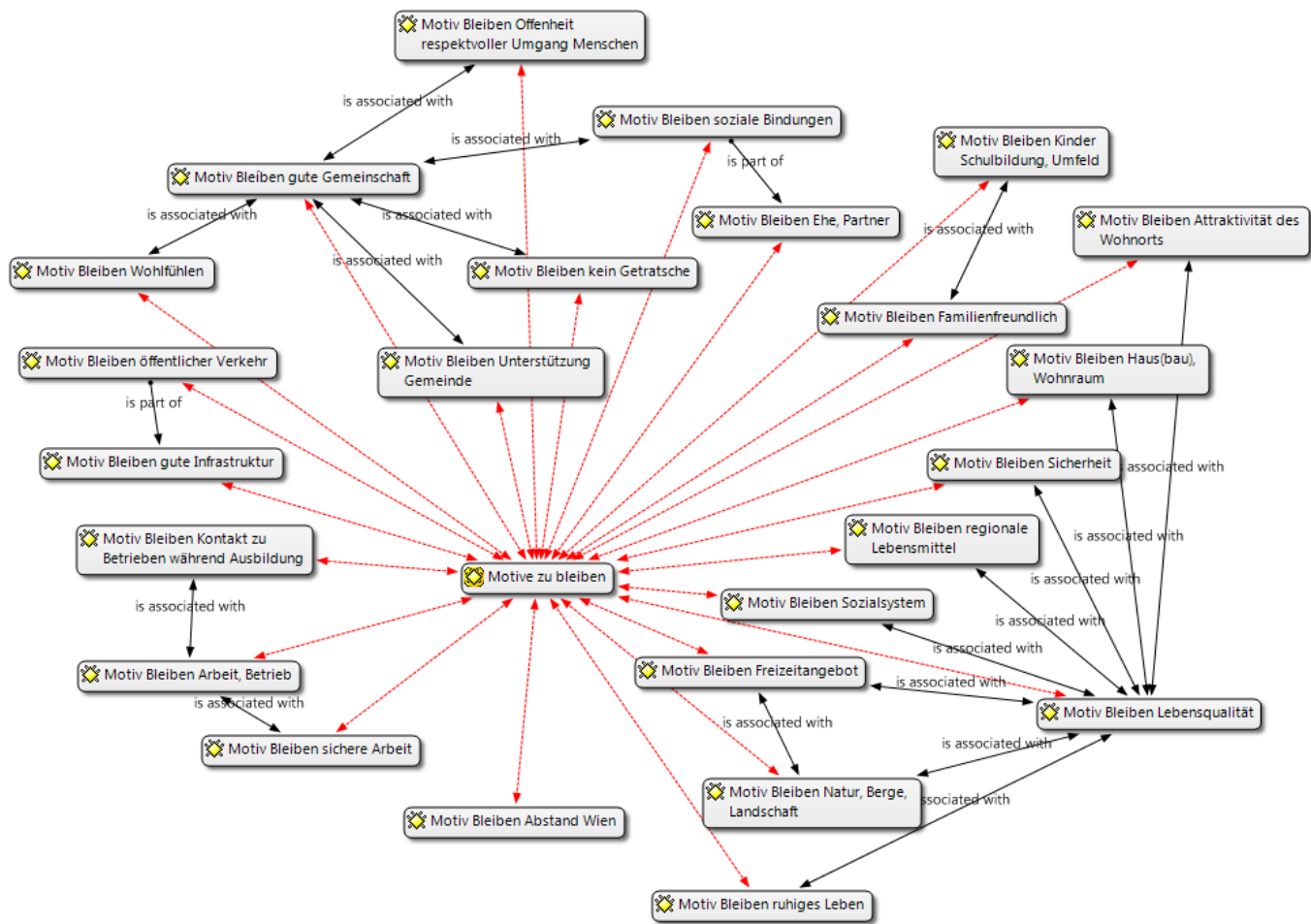
Quelle: Interviewauswertung, eigene Darstellung (mit Atlas.ti)

Abbildung 13: Motive für RückwanderInnen zurückzukehren



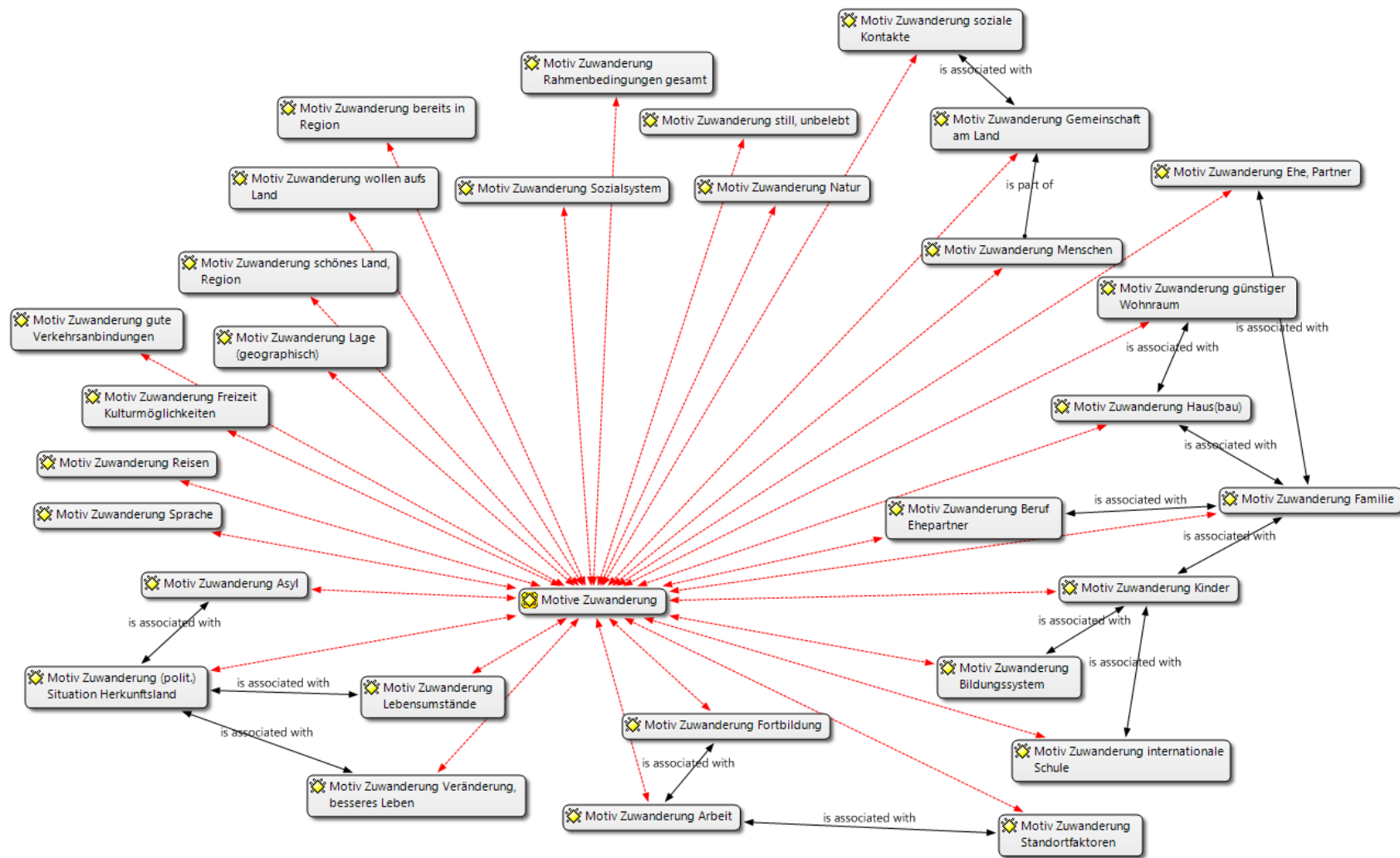
Quelle: Interviewauswertung, eigene Darstellung (mit Atlas.ti)

Abbildung 14: Motive für Zu- und RückwanderInnen zu bleiben



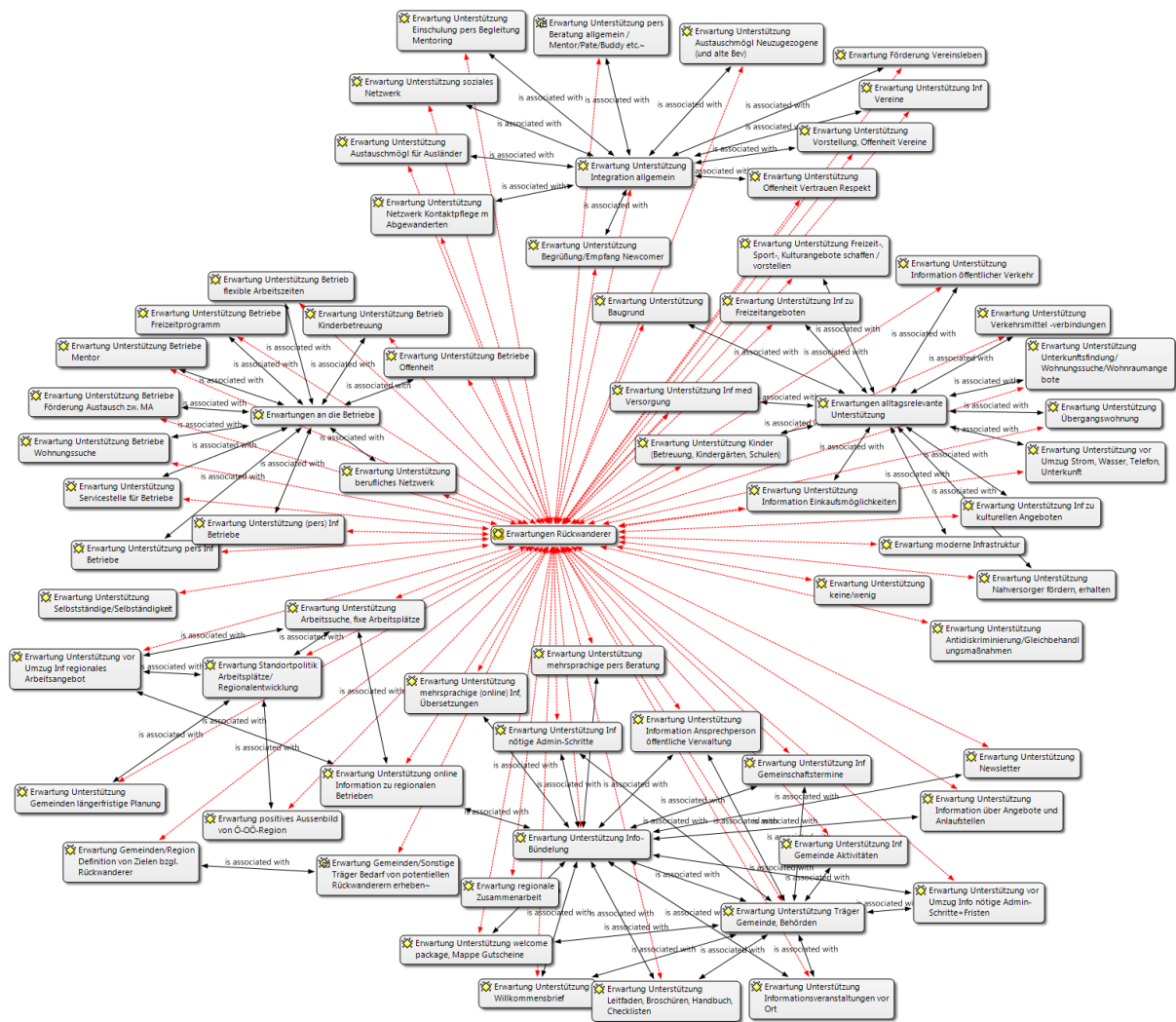
Quelle: Interviewauswertung, eigene Darstellung (mit Atlas.ti)

Abbildung 15: Motive für ZuwanderInnen in die Region zu ziehen



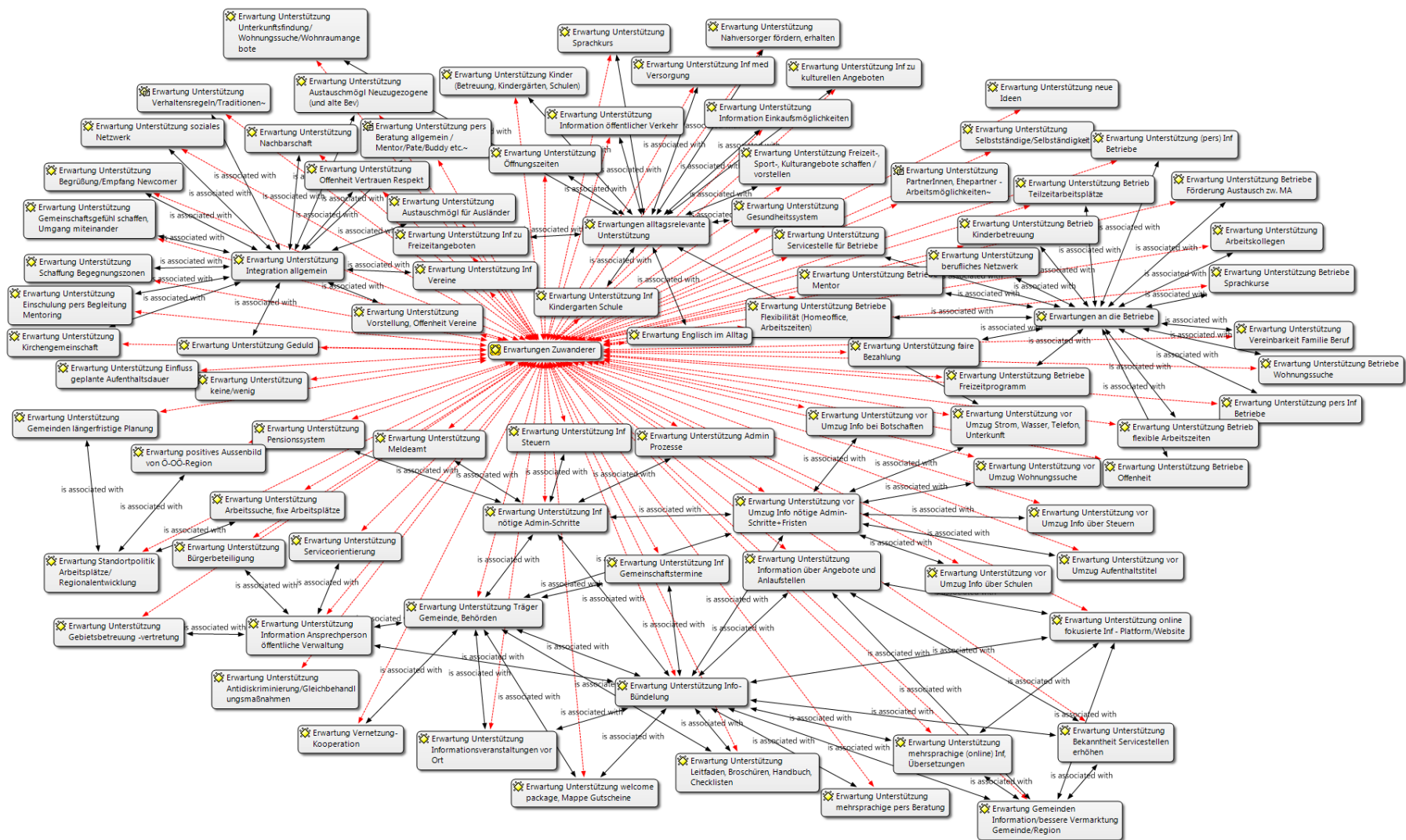
Quelle: Interviewauswertung, eigene Darstellung (mit Atlas.ti)

Abbildung 16: Erwartungshaltungen betreffend (Unterstützungs-) und regionaler Angebote von RückwanderInnen



Quelle: Interviewauswertung, eigene Darstellung (mit Atlas.ti)

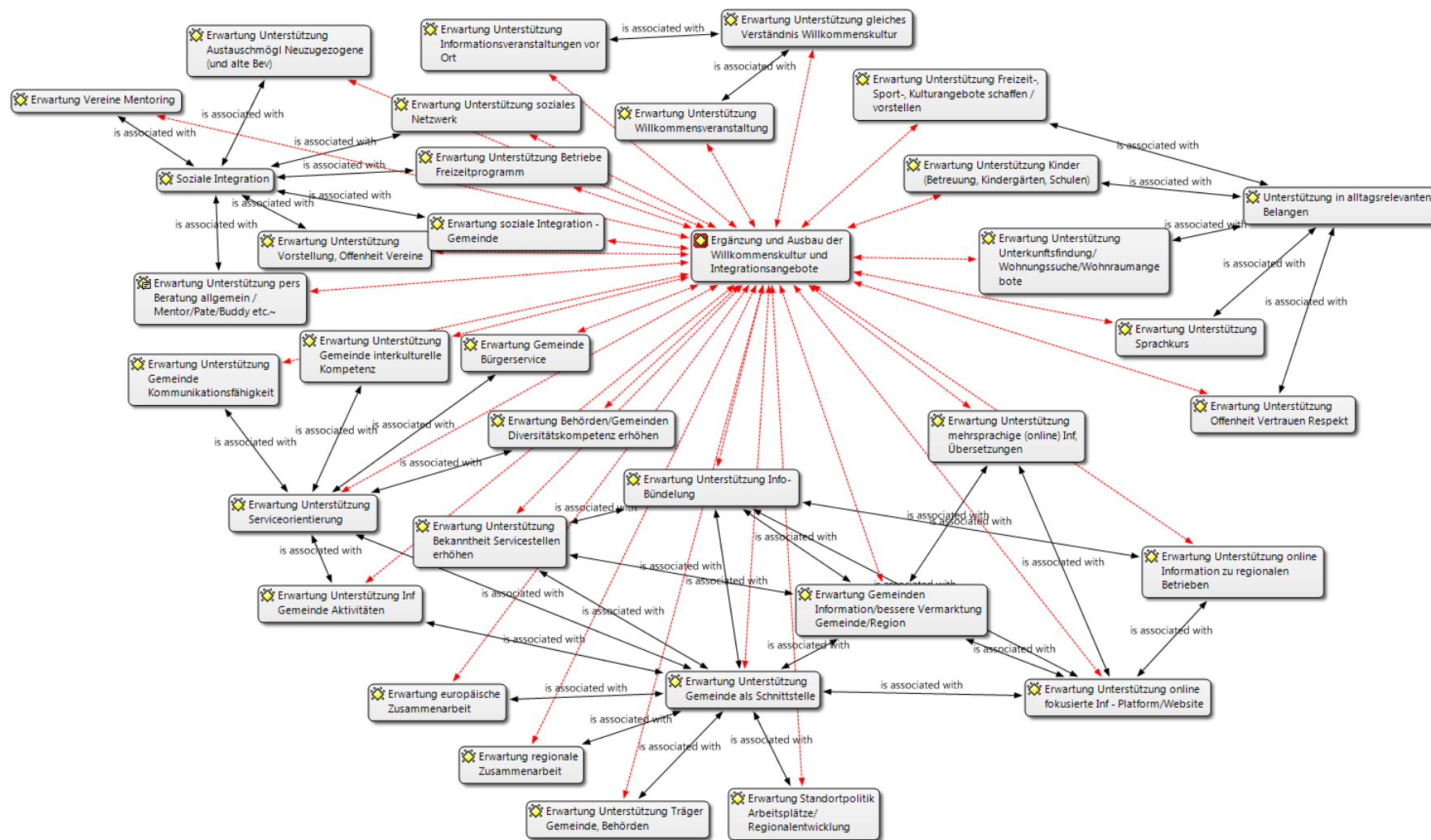
Abbildung 17: Erwartungshaltungen betreffend (Unterstützungs-) und regionaler Angebote von ZuwanderInnen



135

Quelle: Interviewauswertung, eigene Darstellung (mit Atlas.ti)

Abbildung 18: In den Fokusgruppen genannte Möglichkeiten der Ergänzung und des Ausbaus der Willkommenskultur und Integrationsangebote



Quelle: Interviewauswertung, eigene Darstellung (mit Atlas.ti)

