



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

Polnische Arbeitsmigration in Wien

Schlüsselkompetenzen

(interkulturelle Fachkommunikation)

für gelungene Integration am Beispiel der Baubranche

Verfasserin

Katarzyna Siwiec, BA

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, Oktober 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 060 331 360

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Masterstudium Übersetzen

Betreuer:

Univ.-Prof. Dr. Gerhard Budin

DANKSAGUNG

Herzlich bedanken möchte ich mich bei meinen Eltern, die mir immer zur Seite stehen.

Mein besonderer Dank gebührt Herrn Univ.-Prof. Dr. Gerhard Budin für seine Betreuung und Unterstützung.

Weiters gilt ein großer Dank meinem Ehemann, der mir den Abschluss des Studiums ermöglichte, sowie unserer Tochter, die meine mentale Abwesenheit in der letzten Zeit verständnisvoll ertrug.

Darüber hinaus danke ich meinen Freundinnen, Urszula und Anna, für ihre moralische Unterstützung.

Bedanken möchte ich mich ebenso bei all meinen Interviewpartnern, ohne die diese Masterarbeit nicht entstanden wäre.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Erläuterung der zentralen Begriffe	6
2.1 Migration	6
2.2 Integration	8
2.2.1 Mehrdimensionale Integration nach Esser	10
2.2.1.1 Sozialintegration und ihre Typologie	10
2.2.1.2 Systemintegration	12
3. Polnische Migration in Österreich und in Wien	13
3.1 Migrationsgeschichte im Überblick	14
3.2 Struktur der polnischen Bevölkerung	18
3.3 Religiosität – Identität – Integration polnischer Migranten	20
4. Bauunternehmen in Österreich und in Wien – Überblick	21
5. Aspekte des erfolgreichen Berufslebens und der gelungenen Integration	22
5.1 Kultur	22
5.1.1 Strukturmerkmale der Kultur nach Maletzke	25
5.1.2 Kulturdimensionen	28
5.2 Identität	31
5.3 Sprache – das menschliche Phänomen	32
5.4 Interkulturelle Kompetenz: Interkulturelle Kommunikation	34
5.4.1 Interkulturelle Kompetenz	34
5.4.2 Interkulturelle Kommunikation	36
5.4.2.1 Modelle der interkulturellen Kommunikation	38
5.4.2.1.1 Das Nachrichtenquadrat/ Vier-Ohren-Modell	39
5.4.2.2 Sprache als Medium verbaler Kommunikation	40
5.4.2.3 Nonverbale Kommunikation	42
6. Zusammenfassung	46
7. Empirische Studie	50
7.1 Methodik	50
7.1.1. Erhebungsverfahren	51
7.1.2. Aufbereitungsverfahren	51
7.1.3. Auswertungsverfahren	52
7.2 Vorbereitung und Durchführung der Interviews	52

7.2.1 Interviewleitfaden.....	53
7.2.2 Darstellung der Ergebnisse.....	55
7.2.2.1 Interviewpartner Mirosław Kowalczyk	55
7.2.2.2 Interviewpartner Marcin Stachura	59
7.2.2.3 Interviewpartner Jan Smolinski	63
7.2.2.4 Interviewpartner Anonym.....	67
7.2.2.5 Interviewpartner Robert Siwiec	70
7.2.2.6 Interviewpartner Tomasz Biniek.....	74
7.2.2.7 Interviewpartner Stanisław Plewa	78
7.2.2.8 Interviewpartner Marcin Falkowski	82
7.3 Schlussfolgerungen	85
8. Zusammenfassung.....	93
9. Abstract	96
10. Literaturverzeichnis.....	97
11. Onlinequellen	101
12. Abbildungsverzeichnis	102
13. Lebenslauf.....	103

Stilistische Anmerkung:

Für eine bessere Lesbarkeit wurden in der vorliegenden Arbeit nur männliche Ausdrücke verwendet. Diese beziehen sich jedoch gleichermaßen auf die männliche als auch auf die weibliche Form.

1. Einleitung

In Zeiten der Globalisierung stellen Migrationswellen kein außergewöhnliches Phänomen dar. Die Welt wird immer zugänglicher, die Grenzen öffnen sich, das Erhalten von gewünschten Informationen erfolgt sehr schnell und so werden auch die grenzüberschreitenden Bewegungen von Menschen als eine Selbstverständlichkeit empfunden. Umso interessanter zeichnet sich der Prozess der Integration von Migranten ab. Es ist nicht einfach in einem anderen Land das eigene Leben neu zu gestalten. Eine andere Umgebung, eine unbekannte Mentalität und Sprachbarrieren sind nur einige der vielen Aspekte, die das Leben der Zuwanderer nicht selten jahrelang erschweren. Doch wie erfolgreich letztendlich die Integration dieser Menschen verläuft, hängt in großem Maße von ihnen selbst, von ihrer Lernbereitschaft, Offenheit, Toleranz, Anpassungsfähigkeiten oder kurz gesagt von ihren interkulturellen Kompetenzen ab.

In der vorliegenden Arbeit befasse ich mich mit der Integration der in Wien lebenden, in der Baubranche tätigen polnischen Migranten - und zwar damit, wie die interkulturellen Kompetenzen die Integration beeinflussen. Nach jahrelangen Beobachtungen stelle ich fest, dass die Zuwanderer drei Gruppen bilden, bei welchen die Integration jeweils mit unterschiedlichem Erfolg verbunden ist. Die erste Gruppe bilden Migranten, die den Gastarbeitern ähnlich sind, d.h. sie arbeiten in Österreich, verbringen aber ihre freie Zeit in Polen, im Umkreis der Familien. Der zweiten Gruppe gehören Menschen an, die in Wien arbeiten und gemeinsam mit ihren Familien hier leben. Diese Migranten haben vorwiegend einen polnischen Freundeskreis und in der Freizeit besuchen sie hauptsächlich die von ihren Landsleuten geführten Lokale, in denen sich polnisches Publikum aufhält. Die dritte Gruppe bilden Polen, die sehr gut integriert sind und Freunde sowohl unter Österreichern als auch unter Polen haben.

Die Migranten erfreuen sich verschiedener Erfolge: Die einen sind in österreichischen Unternehmen beschäftigt, die anderen arbeiten in Firmen, die von aus Polen stammenden Geschäftsmännern geführt werden, wieder andere sind als Selbständige tätig. Doch warum gibt es diese Diskrepanz? Wodurch ist diese bedingt? Welche persönlichen Eigenschaften spielen hier eine Rolle und wie ist die Bedeutung der interkulturellen Kompetenzen für die Integration? Diesen Fragen wird in der vorliegenden Arbeit nachgegangen.

Die Arbeit besteht aus zwei Teilen. Den ersten Teil bilden theoretische Grundlagen, die aus einer Einleitung und drei Blöcken bestehen. Der erste Block ist der Migration und Integration gewidmet. In Kapitel 2 werden neben den zwei erwähnten zentralen Begriffen auch andere, etwa Migranten, Ausländer oder Zuwanderer, erläutert, sowie die Spezifik des österreichischen Systems in Bezug auf Einwanderer erklärt, denn dieses wirkt sich ebenso auf

den unterschiedlichen Verlauf des Integrationsprozesses aus. Auf den Begriff Integration wird tiefer eingegangen, es werden die Dimensionen nach Hartmut Esser, dem bekannten Professoren für Soziologie präsentiert, um an diese im praktischen Teil anzuknüpfen.

Der zweite Block der theoretischen Grundlagen besteht aus den Kapiteln 3 und 4, wobei das Kapitel 3 von den Migrationsströmen aus Polen nach Österreich nach dem Zweiten Weltkrieg handelt. Diese waren in verschiedenen Perioden unterschiedlich stark und hingen immer mit politischen bzw. ökonomischen Faktoren oder auch mit beiden Aspekten gleichzeitig zusammen. Die Struktur der polnischen Bevölkerung, insbesondere die berufliche, ist für das Thema dieser Arbeit von großer Bedeutung und gleichzeitig ein Bereich, der vieler Veränderungen bedarf. Auch sie wird in diesem Passus dargestellt. Den letzten Teil dieses Kapitels bilden die typischen Merkmale der in Österreich lebenden polnischen Migranten, etwa ihre Gewohnheiten oder der Bezug auf Religion, die dann im praktischen Teil ihre Bestätigung finden sollen. Kapitel 4 handelt von den in Wien tätigen Bauunternehmen, denn die Baubranche ist nach wie vor der Bereich, in dem die meisten männlichen Migranten aus Polen eine Beschäftigung finden.

Der letzte Block der theoretischen Grundlagen ist einerseits jenen Aspekten gewidmet, die für eine gelungene Integration von Bedeutung sind, da sie als Hintergrund im Leben jedes Menschen fungieren und sein Verhalten bewusst oder unbewusst beeinflussen. Es handelt sich hier um die Kultur, Identität und Sprache, die im Kapitel 5 besprochen werden. Andererseits spielen die interkulturelle Kompetenz und insbesondere die interkulturelle Kommunikation in diesem Prozess eine besondere Rolle. Diese werden ebenso, unter Berücksichtigung der verbalen und nonverbalen Kommunikation, in diesem Kapitel besprochen.

Nach der Erörterung der theoretischen Aspekte und deren Zusammenfassung in Kapitel 6, folgt der praktische Teil der Arbeit. Hier wird die Forschungsfrage untersucht. Die Autorin führte acht Interviews mit den in der Baubranche tätigen polnischen Migranten durch. Diese werden hier präsentiert. In Kapitel 7 befindet sich die Vorstellung der verwendeten Methode, weiter erfolgt die Beschreibung des Vorbereitungsverfahrens sowie die Präsentation des erstellten Interviewleitfadens. Die Darstellung der Ergebnisse sowie deren Diskussion bilden einen weiteren Abschnitt des praktischen Teils und die Zusammenfassung stellt das letzte, 8. Kapitel, der vorliegenden Arbeit dar. Hier werden die Ergebnisse nochmals in verkürzter Form erfasst und die Forschungsfrage wird beantwortet.

2. Erläuterung der zentralen Begriffe

Im folgenden Kapitel werden die zentralen Begriffe: „Migration“ und „Integration“ erläutert. Diese sind sehr komplex und umfassen viele unterschiedliche Aspekte. Wichtig ist daher auch andere, relevante Begriffe wie „Ausländer“, „Fremde“, „Einwanderer“ sowie Grundbedeutungen der Integration zu besprechen, um auf diese Weise die Vielseitigkeit der beiden Prozesse darzustellen.

2.1 Migration

„Migration“ ist ein Begriff mit lateinischer Abstammung. Das Wort „migrare“ oder „migratio“ bedeutet „Wanderung, wandern, wegziehen“ und hat sich vor einiger Zeit, unter Einfluss des Englischen, als allgemein verwendetes Wort „migration“ in der deutschen Sprache eingebürgert. Die Sozialwissenschaften verstehen darunter räumliche Bewegungen von Menschen und Menschengruppen, die einen andauernden Wechsel des Wohnortes zur Folge haben. Diesen Bewegungen liegen viele, in einem Zusammenhang stehende, Ursachen verschiedener Natur, etwa politischer, kultureller oder wirtschaftlicher zugrunde. Daher ist auch eine Unterscheidung zwischen der unfreiwilligen und freiwilligen Migration fast unmöglich. Weiters ist Migration ein Prozess, der sich über einen langen Zeitraum erstreckt und nicht nur die Vorbereitungen, den Verlauf und die Beendigung umfasst, sondern auch die darauffolgende „innere psychosoziale Migration“ (vgl. Han 2010: 5ff).

Auch die österreichische Bundesregierung versteht unter „Migration“ einen Prozess und zwar einen Prozess der Wanderung von Menschen, die sich über die Grenzen hinweg bewegen, um an einem neuen Ort vorübergehend oder dauerhaft zu leben und zu arbeiten. Er verläuft sehr dynamisch und hängt mit anderen Themen und Bereichen, wie etwa dem Arbeitsmarkt oder der demografischen Entwicklung, zusammen. Auf der Informationswebsite der österreichischen Bundesregierung „Zukunft Europa“ (www_01) wird auch eine Differenzierung zwischen der ersten und zweiten Generation eingeführt: Personen, die in einem anderen Land geboren wurden und nach Österreich gekommen sind, um hier zu leben, zählen zu der ersten Generation. Diejenigen hingegen, die in Österreich geboren wurden, aber ausländische Eltern haben, bilden die zweite Generation. Gemeinhin werden diese Menschen als „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ bezeichnet (vgl. www_01).

Duden liefert folgende Definition des Begriffs „Migration“: „Abwanderung in ein anderes Land, in eine andere Gegend, an einen anderen Ort“ (www_02) und als Synonyme nennt er Emigration und Auswanderung (vgl. www_02). Der Migrant ist also „jemand, der eine

Migration vornimmt“ (www_03), und er wird auch als Zuwanderer, Emigrant oder Einwanderer bezeichnet (vgl. www_03).

Eine Differenzierung der genannten Begriffe führt Bauböck (2001) ein. Er unterscheidet zwischen „Ausländern“, „Migranten“, „Einwanderern“ („Immigranten“) und „ethnischen Minderheiten“. Die Unterscheidung begründet er damit, dass diese Begriffe verschiedene Aspekte des gleichen Phänomens bezeichnen. So sind Migranten Menschen mit eigenen, für sie typischen, Identitäten. Sie fühlen sich weder an ihr Herkunftsland noch an das Annahmeland intensiv gebunden, stark innerlich verbunden sind sie dafür meistens mit „Diaspora-Gemeinschaften“ (vgl. Bauböck 2001: 17).

Als Einwanderer hingegen werden Menschen bezeichnet, die zwar im Ausland geboren wurden, aber dauerhaft in Österreich leben. Dabei ändern ihre eventuell mit dem Herkunftsland verbundenen Zukunftspläne, in der Pension dort auf Dauer zu leben diesen Status nicht, genauso wie es im Fall einer Österreicherin wäre, die ihre Pensionszeit auf Mallorca zu verbringen plant und die aber deswegen nicht als Emigrantin bezeichnet werden kann. Immigranten werden also Menschen genannt, die nach Österreich eingewandert sind und hier für lange Zeit zu leben beabsichtigen. Ihre Motive und die weiteren Zukunftspläne spielen dabei keine Rolle (vgl. Bauböck 2001: 16f).

Bauböck führt auch den Begriff „Ausländer“ ein, der in der österreichischen Alltagssprache zu dem Synonym für Fremde geworden ist (vgl. Bauböck 2001: 16). Dabei ist gemäß Paragraph 1. des Fremdenengesetzes aus dem Jahr 1997 derjenige als Fremder zu betrachten, der nicht über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügt. Fremde sind also Menschen mit anderer als österreichischer Staatszugehörigkeit und das ist rechtlich verankert (vgl. Bauböck 2001: 12).

Die weiteren wichtigen Begriffe sind „zweite und dritte Generation“, sowie die sogenannte „Generation 1,5“. Zu der ersten bzw. zweiten Gruppe gehören Personen, bei denen entsprechend mindestens ein Elternteil oder Großelternteil im Ausland geboren wurde und nach Österreich eingewandert ist. Diese Menschen stammen zwar von Einwanderern, sind selbst aber nicht als Einwanderer zu betrachten. Die Generation 1,5 befindet sich in einer schwierigen Lage, da sie den Zwischenfall der ersten und zweiten Generation bildet. Es sind Personen, die als Minderjährige im Rahmen des Familiennachzugs eingewandert sind. Da diese Generation die Bindung an ihr Herkunftsland viel schneller als die erste Generation verliert, soll sie der zweiten Generation gleichgestellt werden (vgl. Bauböck 2001: 18f).

Als gemeinsamer Begriff für die erste, zweite und dritte Generation werden „ethnische community“ oder „Einwanderungsminderheit“ verwendet. Das typische Merkmal der dieser

Gruppe zugehörigen Menschen ist die Tatsache, dass sie selbst Migranten sind oder von Migranten abstammen, was nicht ohne Folgen für die Selbstwahrnehmung als auch die Wahrnehmung der anderen Menschen in der Gesellschaft bleibt und auch den sozialen Status beeinflusst. Die Bezeichnung ethnisch deutet darauf hin, dass es sich um bestimmte Herkünfte handelt, community, also Gemeinschaft, hingegen weist darauf hin, dass es sich nicht nur um Diskriminierung handelt, sondern um die Angehörigen der Minderheiten, die auf ihre Sprache und Religion oder Herkunft stolz sind und sich in Vereinen organisieren, um den sozialen Aufstieg in Österreich zu erreichen (vgl. ebd.: 19).

Für die in ein Land zuwandernden Menschen existieren also mehrere Bezeichnungen, eines ist jedoch all diesen Menschen gemeinsam- sie kommen in ein neues Land mit der Absicht sich hier für eine oft längere Zeit niederzulassen und auf diese Weise ihr Leben neu zu beginnen.

2.2 Integration

Der Begriff „Integration“ wird heutzutage überwiegend mit „Migration“ verknüpft, obwohl, wie Perchinig (2010) richtig feststellt, die Gesellschaft ohne Migration nicht automatisch integriert sein muss, genauso wie die Integration nicht als Folge der Migration auftreten muss. Unumstritten ist jedoch, dass die beiden Begriffe oft zusammenhängen, trotz unterschiedlicher sozialer Aspekte, die sie beschreiben. Im Gegensatz zur Migration, die im vorherigen Kapitel schon erläutert wurde, spricht Integration die in der Gesellschaft herrschenden Binnenverhältnisse an (vgl. Perchinig 2010: 13).

Ein Integrationsbegriff, der sich einer allgemeinen Akzeptanz erfreuen würde, existiert jedoch weder in der wissenschaftlichen Literatur noch in der Politik. Die im Vordergrund stehenden unterschiedlichen Bedeutungen hängen mit unterschiedlichen Interessen oder politischer Orientierung zusammen. So herrscht in der wissenschaftlichen Literatur Einstimmigkeit darüber, dass alle Bürger rechtlich gleichgestellt werden sollen. Ob jedoch interethnische Partnerschaften auf gelungene Integration hinweisen, darüber gibt es zwischen deutschsprachigen und angloamerikanischen Autoren keine Einigung. Nicht anders sieht es in der politischen Szene aus: Die Caritas Schweiz betrachtet Integration als einen Prozess, der auf Herstellung von Chancengleichheit gerichtet ist, der FPÖ-Klubchef Heinz Strache dagegen sieht in der Integration die Bringschuld der Einwanderer die deutsche Sprache zu lernen und sich auf dem Arbeitsmarkt zu beteiligen (vgl. ebd.: 17f).

Duden definiert Integration als „Verbindung einer Vielheit von einzelnen Personen oder Gruppen zu einer gesellschaftlichen und kulturellen Einheit“ (www_04) und liefert

gleichzeitig die Wortabstammung: „lateinisch *integratio* = Wiederherstellung eines Ganzen“ (www_04).

Bauböck (2001) ordnet der Integration zwei miteinander verbundene Grundbedeutungen zu: Aufnahme, und Zusammenhalt. Wenn also von Integration die Rede ist, dann sind alle Umstände gemeint, dank welchen die Einwanderer als gleichberechtigte Mitglieder der im Aufnahmeland lebenden Gesellschaft anerkannt werden. Zu diesen Umständen zählt nicht nur die Beherrschung der Sprache oder die Kenntnis der relevanten Regeln und Gesetze seitens der Einwanderer, sondern auch der Respekt der aufnehmenden Gesellschaft den kulturellen Unterschieden gegenüber, die mit der Immigration unmittelbar verbunden sind, auch wenn die Integration asymmetrisch ist (vgl. Bauböck 2001: 13f).

Erwähnenswert ist in diesem Kontext auch der Begriff der „Assimilation“, die als eine einseitig verlaufende Angleichung zu verstehen ist. Assimilation kann nicht als Bedingung der gelungenen Integration betrachtet werden, sie ist einerseits als eine individuelle Option zu verstehen und andererseits als ein unkontrollierbarer Prozess, dessen Teilhaber mehrere Generationen sind. Es ist nämlich eine Tatsache, dass die Integration von Einwanderern die kulturelle Angleichung an die Gesellschaft des Aufnahmelandes zufolge hat. So kommt es beispielsweise im Zeitraum von drei Generationen zum Wechsel der Sprache, die im Leben der Menschen mit Migrationshintergrund eine dominante Rolle spielt, mit Ausnahme der sich selbst aus z.B. religiösen Gründen isolierenden Gruppen, oder Gruppen, die die Gesellschaft als Fremde auf Dauer ausgrenzt. Die Assimilation soll also abgelehnt werden, sowohl um vor „Überfremdung“ zu schützen als auch zum Schutz der Minderheiten und der Multikulturalität (vgl. ebd.: 14f).

Zusammenhalt ist, wie schon oben erwähnt, die zweite Grundbedeutung der Integration, die für ihr Verständnis ausschlaggebend ist. Alle demokratischen Gesellschaften stehen vor der Frage, wie sich die großen Gegensätze betreffend die religiösen oder ideologischen Überzeugungen, materiellen Interessen oder Lebensweisen soweit vereinigen lassen, dass sich alle Mitglieder der Gesellschaft als gleichberechtigte Bürger gegenseitig respektieren. Wenn Einwanderer als Fremde betrachtet werden, die nicht zur Gesellschaft gehören, dann führt eine solche Einstellung zur gesellschaftlichen Desintegration. Denn ohne Gleichheit von Chancen ist die soziale Integration unmöglich, genauso wie die kulturelle Integration unmöglich ist, wenn die Minderheiten ausgegrenzt werden, oder die rechtliche und politische Integration, wenn sich der Ausländerstatus eingebürgert hat. Integration verlangt also nicht nur danach, dass den Immigranten gesellschaftliche Einrichtungen oder Positionen wie z.B. Wohnungen oder Sozialleistungen zugänglich sind, sondern auch danach, dass sich das gesellschaftliche Selbstbild ändert und sich das aufnehmende Land als Einwanderungsland betrachtet (vgl. ebd.: 15).

2.2.1 Mehrdimensionale Integration nach Esser

Im folgenden Kapitel werden die vom bekannten Sozialwissenschaftler Hartmut Esser ausgearbeiteten Typen und Dimensionen der Integration präsentiert. Diese stellen dann die Basis für den praktischen Teil der vorliegenden Arbeit dar.

Für Esser (2006) bedeutet Integration „die Existenz von systematischen Beziehungen von Teilen zueinander und in Abgrenzung zu einer Umgebung, woraus diese Beziehungen auch immer bestehen“ (Esser 2006: 23). Wichtig ist dabei die Unterscheidung zwischen zwei Perspektiven und folglich zwischen zwei Arten der Integration: Die Sozialintegration bezieht sich auf das Individuum und seine Beziehungen zu der Gesellschaft, also auch zu anderen Menschen, Systemintegration hingegen auf das soziale System und seinen Zusammenhalt als gemeinschaftliche Ganzheit (vgl. Esser 2006: 23f).

2.2.1.1 Sozialintegration und ihre Typologie

Sozialintegration, bei der die Individuen an bereits vorhandenen Sozialsystemen teilhaben, kann wiederum in zwei Kategorien geteilt werden: in eine individuelle und kategoriale Integration. Bei der ersten, individuellen Sozialintegration wird der einzelne Akteur in ein bestehendes soziales System eingebettet (oder auch nicht), bei der zweiten werden die unverbundenen Individuen mit gleichen Merkmalen zu Kategorien erfasst, zwischen denen die soziale Ungleichheit herrscht (vgl. Esser 2006: 24).

Wenn man bei der individuellen Sozialintegration in Bezug auf die Zugehörigkeit der Migranten zwei soziale Systeme berücksichtigt- die aufnehmende Gesellschaft sowie die ethnische Gruppe, so ergeben sich vier Typen der Integration. Wichtig ist, dass es sich dabei um die Inklusion bzw. Exklusion der einzelnen Akteure in gewisse Bereiche und Institutionen und die daraus resultierenden Folgen für Sprache, Einkommen oder Bildung handelt. Die besagten Integrationstypen sind: multiple Inklusion, Assimilation, Segmentation und Marginalität (vgl. Esser 2006: 24f).

Multiple Inklusion bedeutet die Teilhabe des einzelnen Akteurs an beiden sozialen Systemen und Assimilation die Beteiligung an dem sozialen System der Aufnahmegesellschaft unter gleichzeitigem Verzicht auf die Zugehörigkeit zu der ethnischen Gruppe. Segmentation ist die Inklusion zur ethnischen Gruppe und gleichzeitig die Exklusion aus der aufnehmenden Gesellschaft und Marginalität bezeichnet den Ausschluss aus allen sozialen Bereichen (vgl. ebd.: 25). Zum besseren Verständnis liefert Esser ein Beispiel, bei dem er anhand der Staatsbürgerschaft die aufgeführten Begriffe erklärt: Die multiple Inklusion würde Migranten

mit der doppelten Staatsbürgerschaft betreffen, während Assimilation sowie Segmentation diejenigen, die nur eine Staatsbürgerschaft besitzen und Marginalität die „staatenlosen“ Migranten. Analog lassen sich die Typen in Bezug auf die Sprache, die kulturellen Gewohnheiten, die Bildung oder den Arbeitsmarkt bestimmen. (vgl. ebd.: 25).

Die aufgeführten Integrationstypen lassen sich in folgenden inhaltlichen Dimensionen resümieren: Kulturation, Platzierung, Interaktion und Identifikation. Dabei wird unter Kulturation „die Übernahme von Wissen, Fertigkeiten, kulturellen Vorstellungen und normativen „Modellen““ (Esser 2006: 26) verstanden. Platzierung ist „die Übernahme, bzw. die Gewährung von Rechten, die Einnahme von Positionen in (relevanten) Bereichen des jeweiligen sozialen Systems (...)“ (Esser 2006: 26), bei der Interaktion werden die sozialen Beziehungen aufgenommen und im Fall der Identifikation handelt es sich um die Entwicklung einer gewissen Treue in Bezug auf die sozialen Systeme und darum, die eigene Identität einzuordnen. Entsprechend lassen sich folgende inhaltliche Dimensionen bei den Integrationstypen unterscheiden: die auf Kulturation bezogene kulturelle, die auf die Platzierung bezogene strukturelle, auf die Interaktion bezogene soziale und auf die Identifikation bezogene emotionale multiple Inklusion, Assimilation, Segmentation und Marginalität (vgl. Esser 2006: 26).

Eine besondere Bedeutung gebührt in diesem Zusammenhang der Sprache. In diesem Bereich können ebenfalls multiple Inklusion als auch Assimilation, Segmentation und Marginalität differenziert werden. Von einer multiplen Inklusion ist dann die Rede, wenn eine fließende Beherrschung beider Sprachen vorhanden ist, Assimilation und Segmentation bezeichnen die Monolingualität und die Marginalität bedeutet die mangelnde Beherrschung beider Sprachen. Der Fall betrifft oft Kinder der Migranten, die den unteren Schichten angehören (vgl. ebd.: 26).

Einer besseren Anschaulichkeit der Grundprozesse sowie Dimensionen und Alternativen der Integration soll die unten präsentierte Tabelle dienen (vgl. Esser 2006: 27):

Grundprozesse	Dimensionen	Aspekte und Beispiele	Alternativen
Kulturation	kulturell	Wissen, Fertigkeiten, Lebensstil	multiple Inklusion
Platzierung	strukturell	Rechte, Bildung, Einkommen	Assimilation
Interaktion	sozial	Freundschaften, Familie, Heirat	Segmentation
Identifikation	emotional	Identität, Solidarität, Werte	Marginalität

Abb. 1: Grundprozesse, Dimensionen und Alternativen der individuellen Sozialintegration von Migranten (Esser 2006: 27)

Die zweite Art der Sozialintegration, die kategoriale Sozialintegration, bezeichnet das Zusammenfassen von Personen, die über ähnliche Eigenschaften der sozialen Integration verfügen, zu den Kategorien, zwischen welchen die soziale Ungleichheit besteht (vgl. Esser 2006: 24). Dabei betrifft die Ungleichheit/ Gleichheit die Differenzen in den Verteilungen der individuellen Merkmale in Bezug auf diese Eigenschaften, die für die Kategorie-Bildung eine Grundlage darstellen. Zum Beispiel wäre die Einkommen-Ungleichheit nach der Kategorie Geschlecht dann vorhanden, wenn Differenzen in der Verteilung des Einkommens zwischen Frauen und Männern vorhanden wären. Gleichheit bedeutet nicht das Verschwinden der Unterschiede, sondern die Annäherung der Mittelwerte in den beiden Gruppen. Dies kann auf alle möglichen Kategorien angewendet werden, also auch auf die soziale Ungleichheit, die zwischen ethnischen Gruppen vorhanden sein kann, etwa im Einkommen (vgl. ebd.: 28).

Eine Annäherung von Verteilungen würde eine Angleichung bedeuten und das Verschwinden von sämtlichen Differenzen hingegen eine ethnische Homogenität. Wenn die Unterschiede in der Verteilung der individuellen Merkmale zwischen den ethnischen Gruppen vorhanden sind, ist das die ethnische Heterogenität (vgl. ebd.: 29).

2.2.1.2 Systemintegration

Die Systemintegration nimmt Bezug auf „den Zusammenhalt ganzer sozialer Systeme, speziell auf (...) Gesellschaften“ (Esser 2006: 30). Innerhalb der Gesellschaft kommt es zur sozialen Differenzierung, d.h. sie unterteilt sich in verschiedene Teilsysteme. Grundsätzlich wird in umfangreichen gesellschaftlichen Verbänden zwischen zwei Arten der sozialen Differenzierung unterschieden: der funktionalen und der pluralen Differenzierung. Die erste

Form bezeichnet die Aufgliederung der Gesellschaft in mehrere verschiedene funktionale Sphären, etwa Recht, Wirtschaft, Politik oder Religion, die arbeitsteilig verbunden sind. Bei der pluralen Differenzierung geht es um das Zusammenleben der aus abgegrenzten Bevölkerungsteilen gebildeten selbständigen Einheiten, die sich funktionaler und institutioneller Vollständigkeit erfreuen. Wenn die besagten Teile durch die ethnischen Gruppen gebildet werden, ist von der ethnischen Differenzierung die Rede. Ein in dem Zusammenhang bestehendes Problem ist die Zentripetalität. Jedes Teilsystem strebt danach, die eigene Position in dem Gesamtsystem zu stärken, wodurch es zu Konflikten kommt und in Folge spalten sich die Gesellschaften. Mit der Frage, wie diese Konflikte überwunden werden können, beschäftigt sich die Systemintegration (vgl. Esser 2006: 30ff).

Esser führt drei Mechanismen der Systemintegration auf, die sich auf große Gesellschaften beziehen. Kollektiv geteilte Werte stellen den ersten Mechanismus dar. Hier handelt es sich um Werte, die für Menschen innerhalb eines Teilsystems gleich sind und daher ist für diese Menschen auch das Ziel gleich. Durch diese Werte wird auch die Verfolgung des Ziels unterstützt. Dies ist mit Hilfe von kulturellen und kognitiven Modellen möglich, wie kollektive Rituale oder historische Erfahrungen. Die Aktivierung dieser Modelle erfolgt beispielsweise bei der externen Bedrohung des ganzen Teilsystems (vgl. Esser 2006: 32).

Bei dem zweiten Mechanismus- der Hierarchie, wird ein souveräner Apparat geschaffen, dessen Träger überwiegend staatliche Institutionen sind. Geteilte Werte liefern hier Unterstützung und der mögliche militärische Einsatz dient als Absicherung. Independenz ist der dritte Mechanismus der Systemintegration und meint die gegenseitige Abhängigkeit der Akteure sowie Teilsysteme, denn alle brauchen Ressourcen, die sich unter der Kontrolle anderer befinden. Auf diese Weise entsteht das Bedürfnis des Zusammenhaltes, der als produktiv empfunden wird und folglich die Systemintegration als „Nebenergebnis des arbeitsteiligen Austauschs“ (Esser 2006: 33). Die arbeitsteilige Unterscheidung in verschiedene Rollen sowie der auf Märkten stattfindende Austausch sind die wichtigsten Formen der Interdependenz. Diese durch Independenz verursachte Integration wird auch funktionale Integration genannt. Das Verbindungsglied ist hier die Tatsache, dass die Akteure Ressourcen in ihrem Besitz haben, die von anderen Akteuren benötigt werden. Die Möglichkeit der Kontrolle jeglicher Ressourcen und die daraus resultierende Marktmacht bilden die Grundlage für die funktionale Systemintegration (vgl. Esser 2006: 32f).

3. Polnische Migration in Österreich und in Wien

Polnische Migration hat eine lange Geschichte. Eines der Zielländer polnischer Migranten war und ist bis heute Österreich. Es leben hier viele Generationen von Polen, die teilweise

über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen. Die Migration hatte im Laufe der Zeit mehrere unterschiedliche Gründe. In der Ära des Kommunismus war sie nicht nur durch ökonomische, sondern vor allem durch politische Faktoren bedingt. Danach wandelte sich die polnische Migration in überwiegender Größe in die Arbeitsmigration, deren Teilnehmer inzwischen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen tätig sind.

3.1 Migrationsgeschichte im Überblick

Die neuzeitliche Geschichte Polens ist durch die hohe Anzahl von Abwanderungen charakterisiert. Über 7 Millionen Polen haben ihre Heimat seit Anfang des 19. Jahrhunderts verlassen. Heute leben mehr als 15 Millionen Menschen, die eine polnische Herkunft haben, außerhalb der Grenzen Polens, verstreut in der ganzen Welt, vor allem in den Vereinigten Staaten, in Deutschland, Frankreich, Brasilien, Kanada und Großbritannien (vgl. Prasałowicz 2010: 258).

Im Laufe der Zeit änderten sich sowohl die Gründe der Aus- und Einwanderungen als auch die Anzahl der wandernden Menschen. Während des Zweiten Weltkriegs kam es zu Massendeportationen der polnischen Bevölkerung in die Sowjetunion und nach Deutschland, in den Nachkriegsjahren wurden aufgrund der Verschiebungen von Grenzen und ethnischen Säuberungen rund 1,5 Millionen Polen aus den bis 1939 Polen gehörenden Gebieten Weißrusslands, Litauens und der Ukraine vertrieben. In den 50er Jahren, also am Anfang des Kalten Krieges, ist die Migration sowohl innerhalb Polens als auch aus Polen beinahe unmöglich geworden (vgl. Korcelli 1996: 245f).

Die Verhältnisse änderten sich nach dem Tod Stalins. So wurden von den im Jahr 1954 beantragten 1.325 Pässen nur 4% bewilligt während im Jahr 1958 schon 141.000 Menschen Polen verlassen konnten, meistens waren es Juden sowie Deutsche, die auf Dauer verreisten. In den Jahren 1970 bis 1980 reisten ins Ausland insgesamt 4,2 Millionen Polen (vgl. Prasałowicz 2010: 266). Nach Österreich wanderten 1971-1980, also fast zur gleichen Zeit, 5.791 polnische Staatsbürger aus (vgl. Nowak 2007: 46).

Zu einer großen Migrationswelle kam es in den 80er Jahren. Der Grund dafür waren die Veränderungen in den sozialen und politischen Bereichen, etwa schlechter werdende Einkommensverhältnisse sowie folglich der entsprechende Lebensstandard. Die politische Destabilisierung setzte ein. Da die Reisebestimmungen in Polen zu dieser Zeit liberalisiert wurden, verursachte dies eine Massenauswanderung (vgl. Korcelli 1996: 252). Nach Westen sind in den Jahren 1980-1990 etwa 1 Million Polen ausgewandert, was einen bedeutenden Anteil der gesamten Ost-West-Migration in Europa zu dieser Zeit darstellte (vgl. ebd.: 248).

Fast 46.000 Menschen davon sind 1981-1989 nach Österreich ausgewandert. Die Tendenz Österreich als Migrationsziel zu wählen war in der Mitte der 80er Jahre am stärksten, damals sind 7,6% der auswandernden Polen auf Dauer nach Österreich verreist. Die politischen Gründe hingen mit ökonomischen zusammen und die meisten Auswanderer verreisten nach Westen. Diese Wanderungen bestanden jedoch aus mehreren Etappen, denn als Migrationsziel wurden oft auch die Vereinigten Staaten ausgewählt. So spielte Österreich eine doppelte Rolle: Einerseits war es ein Migrationszielland, andererseits ein Land des vorläufigen Aufenthalts. Die größte Migrationswelle nach Österreich fand im Jahr 1981 statt. In dieser Zeit kamen fast 30.000 Menschen aus Polen in dieses Land, von denen der Großteil einen Antrag auf Asyl stellte. Ein Jahr später hingegen verließ eine beträchtliche Anzahl der im Lande lebenden Polen und Menschen polnischer Herkunft Österreich (vgl. Nowak 2007: 46).

Einen wichtigen Aspekt der polnischen Migrationsgeschichte stellen die Asylanträge der nach Österreich kommenden Polen dar. Diese wurden in Zeiten gestellt, als Polen dem kommunistischen Ostblock angehörte. Die Anzahl der Anträge stieg ununterbrochen seit dem Ende der 60er Jahre. Jährlich waren es etwa 200. Anfang der 80er Jahre erhöhte sich die Anzahl der Asylwerber, vor allem in Deutschland und Österreich, in rasantem Tempo. Im Jahr 1981 waren 85% aller Asylanträge in Österreich, deren Anzahl sich auf 34.557 belief, von polnischen Einwanderern gestellt. Diese Tatsache hing sowohl mit der Verhängung des Kriegsrechtes in Polen zusammen, als auch damit, dass es in dieser Zeit zur Unterdrückung der Solidarnosc-Bewegung kam. In den folgenden Jahren reduzierte sich die Anzahl wieder, die Ausnahme stellte lediglich das Jahr 1988 dar, in dem 6.670 Asylanträge gestellt wurden (vgl. www_11).

Nach 1990 ging die Anzahl der polnischen Migranten deutlich zurück. Die politischen Aspekte, die in den Jahren 1989-1990 für die Migration von großer Bedeutung waren, spielten keine Rolle mehr. Die Rede ist hier von der Aufnahme der Volksdeutschen in Westdeutschland sowie der Aufnahme der politischen Asylwerber in den westlichen Staaten. Die wichtigste Rolle spielen jetzt ökonomische Faktoren (vgl. Korcelli 1996: 248).

Auch nach dem EU-Beitritt Polens war die Migrationswelle aus dem Land in den ersten Jahren sehr stark. Im Zeitraum 2004 bis 2007 vergrößerte sich die Zahl der Auswanderer, wie das Hauptamt für Statistik (GUS) informierte, von 1 Million bis auf 2,3 Millionen. Von 2008 bis 2009 hingegen ging die Anzahl der Auswanderer deutlich zurück, es konnte sogar eine Rückkehrtendenz beobachtet werden. Auch die Auswahl der Zielländer hat sich verändert: Polnische Migranten wanderten neben Deutschland vor allem nach Großbritannien und Irland aus, weiter nach Spanien, die Niederlande sowie skandinavische Länder. Die Vereinigten

Staaten und Italien wurden für die Migranten weniger interessant. Bald nach der EU-Erweiterung zeigte sich, dass die Anzahl der polnischen Auswanderer viel höher war als vorher vermutet. Insbesondere betraf diese Tatsache Großbritannien, wo sich die Anzahl der Migranten aus Polen in den Jahren 2004-2007 dreißigfach vergrößerte und Irland, wo diese Zahl im genannten Zeitraum sogar hundertfach höher war (vgl. Frelak 2009: 112).

Die polnische Arbeitnehmergruppe ist in den meisten Aufnahmeländern die stärkste unter den aus den neuen Mitgliedsstaaten kommenden Gruppen. Insgesamt macht sie 25% aller Arbeitnehmer, die sich innerhalb der EU bewegen, aus. Insbesondere in Großbritannien, Norwegen und Irland ist das der Fall (vgl. ebd.: 115).

Nach der EU-Erweiterung haben sich nur wenige Länder entschlossen ihre Arbeitsmärkte für die Migranten aus den neuen EU-Ländern zu öffnen. Österreich, ähnlich wie Deutschland, führte eine Übergangsphase ein, um der eventuellen „Überschwemmung“ von Einwanderern entgegenzuwirken. Als eines der Hauptargumente wurde geografische Nachbarschaft genannt, aufgrund welcher sich die zu tragenden Kosten reduzieren würden, was auf eine Entscheidung einen sehr großen Einfluss hätte. So war es nämlich nach dem Fall des Eisernen Vorhangs, als 80% der Migranten aus Mittel- und Osteuropa als Zielland ihrer Wanderung Deutschland und Österreich ausgewählt haben. Diese Übergangsphase dauerte in Österreich bis zum Jahr 2011 (vgl. ebd: 109ff).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der polnischen Migration ab 2002 insgesamt, in die EU-Länder sowie den Anteil der Auswanderungen nach Österreich. Zu berücksichtigen ist die Tatsache, dass es sich bei den Schätzungen um den zeitweiligen Aufenthalt handelt, d.h. für die Jahre 2002 bis 2006 über zwei Monate und für 2007 bis 2012 über 3 Monate (vgl. www_05):

	Anzahl der Migranten in tausenden		
Periode	Migration insgesamt	Europäische Union (25 bzw. 27 Länder ab 2006)	Österreich
2002	786	451	11
2004	1 000	750	15
2005	1 450	1 170	25
2006	1 950	1 550	34
2007	2 270	1 860	39
2008	2 210	1 820	40
2009	2 100	1 690	36
2010	2 000	1 607	29
2011	2 017	1 622	24
2012	2 130	1 720	28

Abb. 2: Auswanderung aus Polen in Jahren 2002-2012, zeitweiliger Aufenthalt (vgl. www_05)

Wie aus der Tabelle ersichtlich, stieg die gesamte Migration bis zum Jahr 2007 kontinuierlich, danach ging sie bis 2010 zurück. In den Jahren 2011-2012 ließ sich erneut eine steigende Tendenz beobachten. Die Migration in die EU-Länder stieg ebenso bis zum Jahr 2007, und 2008-2010 wurde ein Rückgang beobachtet. 2011-2012 vergrößerte sich die Zahl der Auswanderer erneut. Die Migration nach Österreich stieg in den Jahren 2002-2008 und ein Rückgang zeigte sich 2009-2011. Im Jahr 2012 wanderten wieder mehr Polen nach Österreich als ein Jahr zuvor.

Laut Schätzungen des Hauptamtes für Statistik (GUS) in Polen, bleiben über 75% der zeitweiligen Auswanderer in dem Migrationszielland länger als 12 Monate. Für die entscheidende Mehrheit ist die Arbeit der Hauptgrund des Aufenthaltes, wobei der Anteil der unterhaltspflichtigen Familienangehörigen mit der Zeit immer größer wird. Personen, die in den Jahren 2004 bis Ende 2012 ausgewandert waren, sind entweder einer Beschäftigung nachgegangen oder konzentrierten sich auf die Suche nach Arbeit (vgl. www_05).

Obwohl nach dem Ende der kommunistischen Ära in Polen bei der Migration beinahe ausschließlich die wirtschaftlichen Faktoren eine Rolle spielen, ist die Migration nach wie vor für viele polnische Staatsbürger ein aktuelles Thema.

3.2 Struktur der polnischen Bevölkerung

Nach dem Jahr 1989 änderte sich die wirtschaftliche Lage in Polen. Die wachsende Arbeitslosigkeit und die große Diskrepanz zwischen Entlohnung für die Arbeit in Polen und im Ausland führten zur Entstehung der so genannten „neuen Emigration“. Dieser Gruppe gehörten Personen mit Grund- sowie Mittelschulabschluss und niedrigen Arbeitsqualifikationen, aus technischen Berufen an, für die auf dem polnischen Markt kein Bedarf bestand. Sie kamen meistens als Touristen nach Österreich und gingen oft einer illegalen Beschäftigung nach, der so genannten „Schwarzarbeit“ (vgl. Nowak/Bernacka/Riedel 2012: 24f).

Aufgrund seiner geografischen Lage wurde Österreich in den 90er Jahren zu dem „Tor zum Goldenen Westen“. Anfang der 1990er Jahre bildeten Polen, nach Arbeitern aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei, die drittgrößte Gruppe der Arbeitsmigranten. Meistens waren es Menschen unter 40. Obwohl 49% der polnischen Migranten über einen Mittelschulabschluss und mehr als 11% über einen Hochschulabschluss verfügten, hatten nur 8,7% von ihnen gute Deutschkenntnisse (vgl. ebd.: 25).

Viele fanden eine Anstellung im Dienstleistungsbereich, in schlecht bezahlten Berufen: Frauen arbeiteten meistens in Haushalten, Männer in der Baubranche, obwohl bis 26% von ihnen in Polen in der Verwaltung sowie im Schul- und Gesundheitswesen tätig waren. Die größte Chance einen Arbeitsplatz zu finden hatten Polen in den für Österreicher wenig attraktiven Berufen. Doch je länger sich die Migranten in Österreich aufhielten, desto besser waren die Aussichten für eine attraktivere Beschäftigung. Immer mehr Polen konnten eine Arbeitsstelle finden, die ihren Qualifikationen entsprach (vgl. ebd.: 25).

Im Laufe der 90er Jahre ist die Anzahl der Beschäftigungen der polnischen Migranten beinahe in allen Branchen gesunken, im Bauwesen etwa um ein Viertel und in Reinigungsberufen im Jahr 1998 um die Hälfte. Außerdem konzentrierte sich das Interesse polnischer Migranten auf ausgewählte Berufsgruppen. Mehr als 52% der Polen waren im Jahr 2002 ausschließlich in Reinigungs-, Bau- und Metallektroberufen beschäftigt (vgl. Fassmann/Kohlbacher/Reeger 2004: 47ff).

Während einer für die Periode 1993-2002 durchgeführten Untersuchung stellte sich heraus, dass in Wien dreimal mehr Personen einen Bauberuf ausübten als sie es laut eigenen Qualifikationen ausüben sollten. Diese Tatsache deutet auf den Verlust der Bedeutung von Qualifikationen, die die Migranten mitbringen sowie auf den Verlust des Humankapitals hin. So konnte nur ein Drittel der im Heimatland ausgebildeten Techniker eine Arbeitsstelle finden, die ihren Qualifikationen entsprach. Anzumerken ist jedoch, dass in diesem Zeitraum

zumindest 16% der aus Polen stammenden Migranten eine Anstellung im Lehr- oder Kulturbereich, bzw. im Büro gefunden haben. Die Migration nach dem Jahr 2004 hatte einen ökonomischen Charakter. Zwischen 80 und 90% der außerhalb der Grenzen Polens verbleibenden Migranten gehen einer Beschäftigung nach (vgl. ebd.: 117). Laut Angaben der Statistik Austria arbeiteten in Österreich im Jahr 2012 rund 26.500 polnische Staatsangehörige (vgl. www_06a)

Zurzeit leben in Österreich 66.617 (Stichtag 1.1.2013) polnische Staatsangehörige bzw. Personen polnischer Herkunft, davon 44.440 in Wien, gefolgt von Niederösterreich und Oberösterreich, wo entsprechend 9.544 und 4.750 Personen leben (vgl. www_07) Es gibt mehrere Arten von Migrationsgruppen. Die erste bilden die so genannten „echten Migranten“, auch „Polonia“ genannt. Es sind Menschen, die sich auf lange Zeit bzw. dauerhaft in Österreich aufhalten. Die zweite Gruppe sind die hier nur zeitweilig lebenden Polen, typische Arbeitsmigranten, die entweder freiwillig nach Österreich gekommen sind oder aufgrund schlechter Lebensumstände dazu gezwungen waren, außerhalb der Grenzen Polens eine Beschäftigung zu suchen (vgl. Nowak/Bernacka/Riedel 2012: 28).

Die polnische ethnische Gruppe besteht vor allem aus erwerbstätigen Personen im arbeitsfähigen Alter. Kinder und Jugendliche bilden nur einen kleinen Teil, Frauen hingegen sind die meisten Repräsentantinnen dieser Gruppe. Dies hängt mit der Spezifik des österreichischen Arbeitsmarktes und konkret mit seinem Arbeitsangebot zusammen, mit der Pflegebedürftigkeit vieler älterer Menschen und Kinder sowie mit dem Bedarf an Haushälterinnen. Männer finden nach wie vor meistens eine Anstellung im Bauwesen und in der Schwerindustrie. Ein Teil von ihnen ist auch in der Gastronomie, im Hotelbereich und Gesundheitswesen tätig (vgl. ebd.: 28).

Eine große Rolle spielen in Wien auch polnische Organisationen. Dank ihnen sowie dank der länger in Österreich lebenden Menschen polnischer Herkunft findet bis zu 30% der Migranten eine Beschäftigung. Obwohl noch immer wenige Polen eine Anstellung im erlernten Beruf finden, fängt die Situation an sich zu verbessern. Grundsätzlich ist der österreichische Arbeitsmarkt sehr differenziert und bietet den Migranten aus dem früheren Ostblock viele Arbeitsmöglichkeiten sowie relativ gute Entlohnung für die geleistete Arbeit. Außerdem besteht in manchen Sektoren, etwa im Bauwesen oder der Landwirtschaft, Bedarf an ausländischen, zeitweiligen Arbeitskräften, die schlechte Arbeitsbedingungen akzeptieren und einer Beschäftigung unter ihren beruflichen Qualifikationen nachgehen (vgl. ebd.: 29).

Einen weiteren Aspekt der Struktur der polnischen Bevölkerung stellt die Arbeitslosigkeit dar. Während im Jahr 2012 die Arbeitslosenquote der Österreicher 6,5% betrug, belief sich die Arbeitslosigkeit der ausländischen Staatsbürger österreichweit auf 9,7%. Die

Arbeitslosenquote der EU- und EWR-Bürger sowie der aus der Schweiz stammenden Staatsangehörigen belief sich auf 6,7% (vgl. www_08). Wie ersichtlich, war das Niveau der Arbeitslosenzahl in der dritten Gruppe, der polnische Migranten angehören, fast gleich wie das innerhalb der österreichischen Staatsbürger.

3.3 Religiosität – Identität – Integration polnischer Migranten

Ein wichtiges Merkmal polnischer Migranten ist ihr Glaube. Dabei spielen religiöse Praktiken sowie das Gebet auf Polnisch eine bedeutende Rolle für die im Ausland lebenden polnischen Staatsbürger. Auf diese Weise werden ihre geistigen Bedürfnisse erfüllt (vgl. Tomecka 2013: 67).

Insbesondere polnische Migranten, die in den 70er und 80er Jahren des 20. Jahrhunderts nach Österreich gekommen sind, bevorzugen die Teilnahme an polnischen Gottesdiensten, was durch polnisches Denken sowie polnische Tradition bedingt ist und das ändert sich auch dann nicht, wenn sie über sehr gute Deutschkenntnisse verfügen (vgl. ebd.: 70). Von großer Bedeutung ist für die polnischen Migranten die so genannte „polnische Kirche“ – die Kirche am Rennweg, in der sonntags polnische Gottesdienste stattfinden. (vgl. ebd.: 47).

Folgende fünf Faktoren sind für die Religiosität der Polen von grundlegender Bedeutung. Erstens ist das die Tatsache, dass die Religion in der polnischen Kultur verwurzelt ist, zweitens die „relativ stabile lokale Umgebung“ (www_09), die die Revolution vom 1989 überstanden hat, drittens die Effektivität der katholischen Einrichtungen, viertens der in Schulen stattfindende Religionsunterricht und fünftens das Pontifikat des polnischen Papstes, das über 26 Jahre dauerte und somit auf die Erziehung der ganzen Generation Einfluss hatte (vgl. www_09).

Neben der Religiosität ist ein hoher Integrationsgrad für die polnischen Migranten typisch. So gehören sie, neben rumänischen, zu den am besten integrierten Zuwanderern. Die im Jahr 2010 gestellte Frage, ob sie sich in Österreich heimisch oder wie zuhause fühlen, beantworteten 50,5% der Polen (und Rumänen), sie würden sich definitiv heimisch fühlen. Im Vergleich dazu fühlten sich nur 34,9% der Türken in Österreich heimisch oder wie zuhause. Noch größere Diskrepanz lässt sich beim subjektiven Staatszugehörigkeits-Gefühl feststellen. Polen und Rumänen fühlen sich in 71,6% Österreich und nur in 28,4% dem Staat ihrer Eltern zugehörig während sich nur 30,7% der türkischen Migranten mit Österreich identifiziert und 69,3% mit dem Land, aus dem sie kommen, d.h. mit der Türkei (vgl. www_10).

Der hohe Integrationsgrad hängt mit der Beherrschung der deutschen Sprache zusammen. Laut dem Österreichischen Integrationsfonds sprechen die Migranten aus Polen (sowie Kroatien) unter allen Migrationsgruppen am besten Deutsch und pflegen auch Kontakte zur Aufnahmegesellschaft (vgl. www_11). Dabei vergessen sie nicht auf ihre Traditionen und Kultur. In Österreich existieren viele polnische kulturelle Organisationen und Institutionen, die helfen, die nationale Identität nicht zu verlieren. Es gibt viele polnische Clubs, Restaurants, Bibliotheken. Darüber hinaus haben Kinder aus polnischen Familien die Möglichkeit ihre Muttersprache sowohl in der polnischen Schule, die insgesamt circa 450 Schüler besuchen, zu lernen, als auch in mehreren öffentlichen Schulen. Und nicht zuletzt gibt es auch viele Aktivitäten, die es zum Ziel haben, die polnische Kultur den österreichischen Staatsbürgern näherzubringen, etwa polnische Kulturtage, die jährlich im September organisiert werden (vgl. www_12).

4. Bauunternehmen in Österreich und in Wien – Überblick

Da die meisten polnischen Migranten männlichen Geschlechts im Bausektor eine Anstellung finden, wird in diesem Kapitel die Struktur dieser Branche dargestellt. Die Charakteristik wird einen Einfluss auf die Auswahl der Interviewpartner haben, deren Aussagen im praktischen Teil dieser Arbeit präsentiert und analysiert werden.

Im Bauwesen, dem traditionellen Wirtschaftszweig Österreichs, finden rund 279.000 Menschen Beschäftigung. Die Anzahl der in der Baubranche tätigen Unternehmen beläuft sich auf rund 31.600. Es sind in überwiegender Menge (81%) kleinstrukturierte Betriebe, die 2011 weniger als zehn Mitarbeiter beschäftigten. Die Anzahl der Unternehmen, die mehr als 250 Mitarbeiter anstellten, betrug hingegen lediglich 69 (vgl. www_13).

Die nachfolgende Tabelle zeigt strukturelle Merkmale der in Österreich im Jahre 2011 wirkenden Bauunternehmen:

Größenklasse der Beschäftigten	Anzahl der Unternehmen	Anzahl der Beschäftigten (Jahresdurchschnitt)	Darunter Anzahl der unselbständig Tätigen
0 – 9	25.582	73.523	52.571
10 – 19	3.451	46.411	45.150
20 – 49	1.869	55.867	55.527
50 – 249	602	55.314	55.233
≥ 250	69	47.673	47.665
Gesamt	31.573	278.788	256.146

Abb. 3: Personelle Struktur der Bauunternehmen in Österreich (vgl. www_06b)

Die Baubranche in Wien umfasste im Jahr 2011- 5.370 Unternehmen. Beschäftigt waren 52.751 Personen, darunter 49.421 unselbständig Tätige. Ähnliche Zahlen wiesen nur Niederösterreich und Oberösterreich auf, mit entsprechend 5.584 und 4.943 Baubetrieben sowie 46.542 und 49.922 Beschäftigten, darunter 42.594 sowie 46.438 unselbständig Tätige (vgl. www_06b). Somit war Niederösterreich das Bundesland mit der höchsten Anzahl der Baubetriebe, Wien hingegen belegte den ersten Platz in Bezug auf Anzahl der in der Baubranche beschäftigten Mitarbeiter.

5. Aspekte des erfolgreichen Berufslebens und der gelungenen Integration

Integration, als ein mehrdimensionaler Prozess, verlangt für ihren positiven Verlauf mehrere Faktoren. Sie darf nicht einseitig betrachtet werden, zum Handeln sind einerseits die Einwanderer verpflichtet, andererseits obliegt das auch den Institutionen und Einwohnern des Landes, die die Migranten aufnehmen. In diesem Sinne sind „Kultur“, „Identität“, „Sprache“ und „Interkulturelle Fachkommunikation“ als die wichtigsten Aspekte der gelungenen Integration zu betrachten. Diese haben einen enormen Einfluss auf den Integrationsprozess und ihnen ist folgendes Kapitel gewidmet.

5.1 Kultur

Der Begriff „Kultur“ ist in unserem alltäglichen Leben stets präsent, man denke an Ausdrücke wie Kulturveranstaltung, Kulturdezernent, kulturlos bzw. kulturvoll. Wenn man den Unterschied zwischen den zwei letzten Begriffen in Bezug auf Menschen zeigen möchte, so wird man im Gegensatz zu kulturlos einen Menschen als kulturvoll bezeichnen, für den gepflegtes Äußeres, geschmackvolle Kleidung und Begeisterung für klassische Musik typisch

sind, der überdies imstande ist philosophische Gespräche zum Thema Leben und Zukunft zu führen. Daraus lässt sich ableiten, dass Kultur als gebildeter Geschmack, Ethik, Kunst, sowie hohe geistige Werte zu verstehen ist (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 67). Dennoch ist die Bedeutung dieses Begriffs wesentlich breiter und in der wissenschaftlichen Literatur nicht eindeutig definiert (vgl. Maletzke 1996:15).

Kultur wurde vom lateinischen Wort „colere“ abgeleitet und bedeutet so viel wie pflegen, bebauen oder bestellen. Demnach bezeichnet Kultur die Art und Weise des Lebens des Menschen samt Produkten, die als Folgen seines Schaffens bzw. Denkens entstanden sind. (vgl. Maletzke 1996: 15). Im Mittelalter existierte dieser Begriff noch nicht. Seit dem 17. Jahrhundert wurde Kultur stets mit Natur verglichen, wobei Kultur dies bezeichnete, was der Mensch aus eigenem Willen schafft und Natur das, was bei ihm vorhanden ist (vgl. Maletzke 1996: 15).

„Im allgemeinsten Sinne ist *Kultur* ein Gegenpol zu *Natur*. Alles, was der Mensch in seiner Auseinandersetzung mit der Natur geschaffen hat- Werkzeuge, um Dinge zu produzieren; Feuerstellen um Nahrung zuzubereiten (...)- kurz: seine materielle Kultur.“ (Broszinsky-Schwabe 2011: 70)

Diese zwei Begriffe führt auch Eagleton (2001) an. Kultur sei eines der bedeutungsreichsten Wörter, von der Komplexität her, übertroffen nur durch die als ihr Gegenteil geltende Natur, von der Kultur jedoch, zumindest etymologisch gesehen, abgeleitet wurde. Zunächst bedeutete Kultur einen rein materiellen Prozess, erst später wurde sie um die geistigen Werte ausgeweitet (vgl. Eagleton 2001: 7).

In gewisser Hinsicht hat Kultur ein Janusgesicht, das bedeutet, der Mensch ist in sich selbst geteilt und besteht einerseits aus dem kultivierten und edlen Teil, andererseits wiederum aus dem Teil, der als Rohstoff für die Veredelung in ihm vorhanden ist. So als Selbstkultivierung begriffene Kultur verlangt nach Dualität zwischen Fähigkeiten der höheren und der niedrigeren Natur. Daraus folgt, dass die Natur nicht nur das uns Umgebende ist, sondern auch das, woraus der Mensch selbst besteht und obwohl die Natur des Menschen kein Rübenbeet ist, muss sie ähnlich wie dieses kultiviert werden. Wenn also durch das Wort Kultur ein Übergang vom Natürlichen zum Geistigen erfolgt, so deutet das auf eine Gemeinsamkeit zwischen Kultur und Natur hin (vgl. ebd: 12f).

„Nicht selten unterscheidet man zwischen Kultur und Zivilisation, wobei dann Zivilisation die eher materielle Seite, Kultur mehr die ideelle Komponente menschlichen Daseins bezeichnet“ (Maletzke 1996: 15). Zivilisation wird Ende des 18. und Anfang des 19. Jahrhunderts zum Antonym von Kultur. Auch dieser Begriff ist sowohl deskriptiv als auch normativ, kann auch sowohl neutral eine Lebensart, wie die der Inkas bezeichnen, oder auch eine Lebensform vorschlagen (vgl. Eagleton 2001: 18).

Für Broszinsky-Schwabe (2011) ist diese Einteilung jedoch ein deutsches Phänomen. Er weist auf die Begriffe des Englischen hin, wo sowohl „culture“ als auch „civilisation“ in ihren Singularformen „Kultur“ bedeuten und zwar Kultur aus der anthropologischen Sicht. „Civilisations“ hingegen, also die Pluralform, ist ein Äquivalent für den deutschen Begriff „Kulturkreise“ (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 68).

Orth (2000) bezeichnet Kultur als „Welt des Menschen“ (Orth, 2000: 7). Sie erfülle in der heutigen Zeit eine doppelte Rolle. Einerseits sei sie ein Forschungsobjekt für mehrere Disziplinen wie Soziologie, Natur-, Literaturwissenschaften u.a., andererseits bezeichne sie die Wirklichkeit, sowohl die eigentümliche, als auch diese, von der der Mensch „umgeben“ ist. Da die zweite Wirklichkeit ununterbrochen der Gegenstand der menschlichen Bearbeitungen und Deutungen sei, gehöre sie ebenso zu dem Menschen, der hier, im interaktiven Austausch seine eigene Bestimmung findet (vgl. Orth 2000: 7). „Die Natur selbst wird damit zum Grenzbegriff der Kultur, so wie allerdings die Kultur ihre Verflochtenheit mit Naturhaftem nie leugnen kann“ (Orth, 2000: 7).

Hofstede und Hofstede (2006) führen eine weitere Differenzierung ein. Sie stellen fest, Kultur ist ein kollektives Phänomen, da man sie mit Menschen teilt, die sich im gleichen sozialen Umfeld befinden, oder befanden, in dem man Kultur erlernt hat. Die aus ungeschriebenen Regeln bestehende Kultur ist nicht angeboren, d.h. sie wird nicht aus unseren Genen abgeleitet, sondern aus dem Umfeld, in dem wir leben. Es soll nicht nur zwischen Kultur und menschlicher Natur unterschieden werden, sondern auch zwischen Kultur und Persönlichkeit des Menschen, die Grenzen im zweiten Fall sind jedoch sehr disputabel (vgl. Hofstede/Hofstede 2006: 4f). Während nämlich die Natur bei allen Menschen vorhanden ist, da wir sie geerbt haben und der Umgang mit solchen Gefühlen wie Angst oder Freude durch Kultur bestimmt wird, stellt die Persönlichkeit einen für jeden Menschen individuellen Code der sogenannten mentalen Programme dar. Dieser wird erlernt und mit anderen Menschen nicht geteilt (vgl. Hofstede/Hofstede 2006: 5). Er ist „gestaltet durch den Einfluss kollektiver Programmierung (Kultur) und einzigartiger persönlicher Erfahrungen“ (Hofstede/Hofstede 2006: 5).

Framson (2009) beschreibt Kultur als „ein System von Normen für das Denken und Verhalten von Menschen innerhalb einer Gruppe“ (Framson 2009: 16) und vergleicht Kultur mit einem im Wasser schwimmenden Eisberg mit einer herausragenden Spitze. Dieser sichtbare Teil sind jene Elemente der Kultur, die wahrnehmbar sind, d.h. ihre materiellen und geistigen Elemente, etwa Essen oder Sprache sowie die Verhaltenselemente, wie Raumverhalten oder Zeitverhalten. Der unsichtbare Teil hingegen sind verhaltenssteuernde Einstellungen und Werte. Beim Zusammentreffen von Menschen verschiedener Kulturen werden ihre

Verhaltensweisen wahrgenommen und als anders bezeichnet, die dahinter stehenden Normen und Werte jedoch meistens nicht verstanden (vgl. Framson 2009: 16f).

Darüber hinaus kann Kultur nur Menschen zugeschrieben werden, sie ist etwas typisch Menschliches. Der Mensch schafft Kultur und wird auch von ihr geprägt. Und obwohl ein Mensch auch ein Tier ist, unterscheidet er sich von diesem durch einige Fertigkeiten. Einerseits fehlt ihm der Instinkt, andererseits aber musste er andere Fähigkeiten entwickeln, die ihm geholfen haben auf das Feld der unbegrenzten Möglichkeiten zu gelangen. Dies benötigte er zum Überleben als Gattung. So verfügt er über die Qualifikation zur Abstraktion, wodurch er imstande ist eine Welt der abstrakten Symbole zu schaffen und zwar in der Sprache, ohne die er zur Orientierung und zum Schaffen funktionierender Gemeinwesen nicht in der Lage wäre (vgl. Maletzke 1996: 20f). Und auch wenn in den Wissenschaften bis heute kein einheitlicher Kulturbegriff existiert, sind sich unterschiedliche Autoren einig, dass der Gebrauch von Symbolen und die damit zusammenhängende Fähigkeit eigene Erfahrungen weiterzugeben, eine ausschließlich menschliche Besonderheit ist (vgl. Broszinsky-Schwabe, 2011: 68f).

5.1.1 Strukturmerkmale der Kultur nach Maletzke

Alles, was die Kultur einer Gemeinschaft schafft, etwa Werte und Normen, entsteht im Laufe eines langen Entwicklungsprozesses. Verfestigt wird es durch die Kommunikation der Mitglieder gleicher Kultur. Manche Elemente der Kultur werden durch Lernen erworben, ein größerer Teil jedoch wird unbewusst erlernt, in die Kultur wird nämlich jeder Mensch hineingeboren (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 75). Von ihr wird er täglich geprägt, ohne das zu merken, es sind Selbstverständlichkeiten, die nicht analysiert werden müssen. Sobald jedoch Menschen aus verschiedenen Kulturen einander begegnen, zeigt sich rasch, dass auch andere Verhaltensweisen, Formen des Denkens oder Erlebens existieren, die sich von den eigenen unterscheiden. Diese kulturellen Differenzen lassen sich in Kategorien, „die in ihrer strukturierten Gesamtheit das spezifische Profil einer Kultur bilden“ (Maletzke 1996: 42) einteilen. Sie werden Strukturmerkmale genannt und sind als funktional untereinander verbundene Komponenten zu verstehen, deren Bedeutung erst in der gesamten Struktur sichtbar ist (vgl. Maletzke 1996: 42). Es lassen sich folgende strukturellen Merkmale unterscheiden:

- „Nationalcharakter, Basispersönlichkeit
- Wahrnehmung
- Zeiterleben
- Raumerleben

- Denken
- Sprache
- Nichtverbale Kommunikation
- Wertorientierungen
- Verhaltensmuster: Sitten, Normen, Rollen
- Soziale Gruppierungen und Beziehungen“ (Maletzke, 1996: 42)

Die eingeführten Eigenschaften bilden eine willkürliche Setzung, sie können nicht als eine konstante Zahl gesehen werden. Darüber hinaus, auch wenn sie unten isoliert präsentiert werden, darf man nicht vergessen, dass sie nur in Verbindung mit anderen Kategorien zu betrachten sind (vgl. Maletzke 1996: 43). Für die Zwecke dieser Arbeit werden einige ausgewählte Strukturmerkmale kurz erläutert.

Nationalcharakter sowie Basispersönlichkeit

Die Idee eines Nationalcharakters setzt voraus, dass die Grundmuster des Erlebens und Verhaltens von Menschen gleicher Nation, sowie Grundmuster ihrer Persönlichkeit gleich oder ähnlich sind und sich von anderen Nationen unterscheiden. Diese Annahme zeigt sich jedoch als falsch, wenn man große und komplexe Nationen untersucht. So unterscheiden sich etwa die einer Nation zugehörigen Süd- und Norddeutschen oder Junge und Alte voneinander und können daher nur auf einer abstrakten Ebene als Zugehörige einer sozialen Gruppierung gelten. Nachdem sich Wissenschaftler „qualitativer Verfahren“ bedient hatten, konnten sie allerdings anhand von Filmen bzw. Theaterstücken nationale Gemeinsamkeiten entdecken (vgl. Maletzke 1996: 44f).

Aufgrund der methodologischen Probleme bei den Untersuchungen wird heute in der Wissenschaft viel mehr von der Basispersönlichkeit bzw. vom Sozialcharakter gesprochen als vom Nationalcharakter. Dabei wurden schon Erfahrungen gesammelt, die bestätigen, dass bei großen Gesellschaften sehr wohl psychologische Gemeinsamkeiten vorhanden sind und ihre Mitglieder sich von Menschen anderer Kulturen unterscheiden. Die Ambivalenz zwischen den offen gebliebenen Fragen, etwa ob Ideen wie Nationalcharakter oder Basispersönlichkeit überhaupt empirisch gefasst werden können und den gemachten Erfahrungen, bleibt vorerst, bis zur Veränderung von Grundvorstellungen durch Forschung, bzw. Entwicklung neuer Methodeneinsätze, vorhanden (vgl. ebd.: 46f).

Zeiterleben

Der Mensch ist mit der Zeit unzertrennlich verbunden, daher gibt es seit dem Beginn der Menschheit Überlegungen über die Zeit. Gleichzeitig existieren viele Zeitkonzepte, die von

Kultur zu Kultur anders sind. Kulturanthropologen, die sich mit diesen Konzepten befassten, entdeckten, dass für manche Kulturen Zeit keine große Bedeutung hat, für die anderen wiederum stellt sie eine sehr wichtige Dimension dar. Diese Zweiteilung ist jedoch zu einfach und zu grob, da man nicht berücksichtigte, dass einerseits die Völker und Kulturen, die mit der Zeit sehr locker umgehen, sehr wohl eigene Zeitkonzepte haben und andererseits, dass man viele Schattierungen vernachlässigt hatte, etwa bedeutsame kulturelle Unterschiede (vgl. Maletzke 1996: 53).

Unter anderem ist der Umgang mit der Zeit bei verschiedenen Kulturen sehr unterschiedlich. Während die industrialisierten Gesellschaften sehr sparsam und vorsichtig mit der Zeit umgehen und die strikte Pünktlichkeit bei geschäftlichen Anlässen bevorzugen, ist in Lateinamerika eine 45-minütige Verspätung üblich (vgl. Maletzke 1996: 54ff). Aufgrund der großen Differenzen zwischen Zeitkonzepten und Umgang mit der Zeit, stellen diese Aspekte bedeutende Strukturmerkmale dar (vgl. ebd.: 53).

Denken

Es ist offensichtlich, dass Menschen, bei denen unterschiedliche Verhaltensmuster und Weltorientierungen vorhanden sind, auch über unterschiedliche Inhalte nachdenken. Weniger natürlich erscheint jedoch die Tatsache, dass sich ihre Denkweisen auch in der Form unterscheiden, Menschen verschiedener Kulturen denken also nicht nur Verschiedenes, sondern auch noch auf unterschiedliche Art. Diese Unterschiede sind der Hauptgrund für den Großteil der entstandenen Kommunikationsschwierigkeiten (vgl. Maletzke 1996: 63).

Differenziert wird zwischen logischem und prälogischem, induktivem und deduktivem, abstraktem und konkretem sowie alphabetischem sowie analphabetischem Denken. Die Art und Weise des Denkens wird durch den Bezugsrahmen bestimmt, der in unterschiedlichen Kulturen verschieden sein kann. Unter Einhaltung besonderer Vorsicht können die jeweils ersten Bezeichnungen der Gegensatzpaare den westlichen Kulturen zugeordnet werden und die zweiten den „anderen“ (vgl. ebd.: 67).

Für die interkulturelle Kommunikation ist die Berücksichtigung dieser Tatsache von großer Bedeutung, da man durch entsprechenden und bewussten Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen Kommunikationsprobleme vermeiden kann.

Nonverbale Kommunikation

Die nichtverbale Kommunikation ist ein wichtiges Merkmal der menschlichen Kommunikation. Ihre vielfältigen Erscheinungsformen wurden aufgrund der Komplexität bis

heute nicht systematisiert. Zu den wichtigsten gehören u.a. Körpersprache, Distanz, äußere Erscheinung, Haltung, Mimik, Gestik, Blickkontakte etc. Diese Erscheinungsformen können in verschiedenen Kulturen Unterschiedliches, manchmal sogar Gegensätzliches bedeuten. Als Beispiel eignen sich hier sehr gut leise und laute Kulturen. Während für Amerikaner lautes Sprechen etwas Natürliches ist, empfinden es Europäer als unpassend (vgl. Maletzke 1996: 76ff).

Kulturspezifische Strukturmerkmale helfen die Vielfalt der Kulturen besser zu begreifen und erleichtern beim Vorhandensein des Wissens in diesem Bereich die gemeinsame Kommunikation sowohl im täglichen als auch im geschäftlichen Leben.

5.1.2 Kulturdimensionen

Der Mensch trägt Muster des Fühlens, Denkens sowie möglichen Handelns in sich. Diese lernt er ein Leben lang, die meisten jedoch in der Kindheit. Die Schemas werden im Laufe der Zeit gefestigt und abgelegt, es entstehen sogenannte „mentale Programme“, deren Quellen im sozialen Umfeld liegen (vgl. Hofstede/Hofstede 2006: 2f).

Um die Ähnlichkeiten und Unterschiede der Menschen und ihre Verhaltensmuster sowohl lokal als auch international erkennen zu können, entwickelten die Kulturwissenschaftler Kulturdimensionen (vgl. Hecht-El Minshawi 2008: 102).

In diesem Bereich sind mehrere Konzepte entstanden, erläutert wird in vorliegender Arbeit das Konzept vom Kulturwissenschaftler Geert Hofstede, der Kultur in folgende fünf Dimensionen unterteilt:

1. Machtdistanz
2. Unsicherheitsvermeidung
3. Individualismus und Kollektivismus
4. Maskulinität und Femininität
5. Langfristige Orientierung vs. kurzfristige Orientierung (vgl. Hofstede 2001: 29)

Machtdistanz

Diese Dimension charakterisiert das Hierarchie-Bedürfnis sowie Statusdifferenzierung in den Organisationen und Institutionen. Nach durchgeführten Untersuchungen zeigte sich, dass Länder, in denen Machtdistanz eher geringer ist, eine nicht so große Differenz zwischen

Mitarbeitern und Vorgesetzten ausweisen und die Äußerung der Kritik akzeptabel ist (vgl. Hecht-El Minshawi 2008: 105).

Hier vertreten Menschen die Meinung, dass Ungleichheit auf ein Minimum reduziert werden sollte. Zu diesen Ländern zählen die deutschsprachigen sowie nordischen, auch die USA, die Niederlande und Großbritannien. Andere Vorstellungen haben Bewohner der Länder mit großer Machtdistanz, wie Brasilien, Mexiko oder Russland. Dort gehen die Menschen davon aus, dass nicht alle gleich sind und jeder seinen Platz auf der Erde hat. Daher gehören Macht und Autorität zum Leben und werden als normal empfunden. Dabei zeigt sich die Macht in jedem Bereich: in der Familie, Schule und auch am Arbeitsplatz (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 86). Die Unterschiede bei der Machtdistanz sind gravierend, ihnen liegen Überzeugungen der Menschen zugrunde, die im jeweiligen Land leben.

Unsicherheitsvermeidung

Bei dieser Dimension geht es darum, in welchem Grad Unsicherheit im Berufsleben und Alltag zugelassen wird (vgl. Hecht-El Minshawi 2008: 105). Da die Zukunft unvorhersehbar ist, suchen Menschen nach Lösungen, um das Gefühl der Bedrohung zu vermeiden oder zu reduzieren und erschaffen zu diesem Zweck Regeln und Gesetze. Es gibt Länder mit schwachem Index, wie nordeuropäische Staaten, die Niederlande und die USA, wo die Unsicherheit als etwas Dazugehörendes verstanden wird und die Menschen keine Angst vor ihr haben. Sie brauchen kaum Regeln, sind risikofreudig und vertrauen dem eigenen Menschenverstand. In Ländern mit starkem Index hingegen, etwa Japan, Portugal oder Griechenland sollen schriftliche Normen, Planung und starke Regeln das Leben stabiler machen und die Unsicherheit unterdrücken. In diesen Ländern lässt sich ein hohes Angstniveau beobachten (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 88).

Individualismus und Kollektivismus

„Die überwiegende Mehrheit der Menschen in unserer Welt lebt in Gesellschaften, in denen das Interesse der Gruppe dem Interesse des Individuums übergeordnet ist.“ (Hofstede/Hofstede 2006: 100).

Die Minderheit stellen jene Gesellschaften dar, in denen das Interesse des Individuums die höchste Priorität hat. In den kollektivistischen Gesellschaften ist die Familie die erste Gruppe für das Kind. Dabei ist das eine große Familie, bestehend aus mehreren Mitgliedern. Das Kind lernt sich selbst als Mitglied einer „Wir“-Gruppe zu betrachten, so ist es von der Natur vorgegeben. Für die individualistischen Gesellschaften sind eher Kleinfamilien charakteristisch, mit weit wohnenden Verwandten, die nur selten gesehen werden. Hier lernen

die Kinder sich sehr rasch als „Ich“ zu begreifen, es kommt zur Entwicklung der eigenen Identität, die sich von den Identitäten anderer Menschen unterscheidet (vgl. Hofstede/Hofstede 2006: 101).

Von Erwachsenen wird verlangt, dass jeder für sich selbst aufkommt. Ebenso wird eine Gleichberechtigung erwartet und die berufliche Mobilität ist wesentlich höher als in kollektivistischen Gesellschaften (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 87). Hofstede verbindet Wohlstand in diesen Ländern mit ihrer individualistischen Ausprägung (vgl. Hecht-El Minshawi 2008: 106).

Maskulinität und Femininität

Folgende Definition liefern Hofstede und Hofstede (2006) in Bezug auf Maskulinität und Femininität:

„Eine Gesellschaft bezeichnet man als *maskulin*, wenn die Rollen der Geschlechter emotional klar gegeneinander abgegrenzt sind: Männer haben bestimmt, hart und materiell zu sein, Frauen dagegen müssen bescheidener, sensibler sein und Wert auf Lebensqualität legen. Als *feminin* bezeichnet man eine Gesellschaft, wenn sich die Rollen der Geschlechter emotional überschneiden: sowohl Frauen als auch Männer sollen bescheiden und feinfühlig sein und Wert auf Lebensqualität legen.“ (Hofstede/Hofstede 2006: 165).

Dabei geht es bei diesen Werten nicht um Männer und Frauen selbst, sondern darum, welche Charakterzüge die Gesellschaft aufweist: männliche oder weibliche. Zu den maskulin-orientierten Ländern gehören: Italien, Japan oder Griechenland, zu den feminin-orientierten hingegen die nordeuropäischen Länder, sowie die Niederlande (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 87f).

Langfristige Orientierung vs. kurzfristige Orientierung

„*Langzeitorientierung* steht für das Hegen von Tugenden, die auf künftigen Erfolg hin ausgerichtet sind, insbesondere Beharrlichkeit und Sparsamkeit. Das Gegenteil, die *Kurzzeitorientierung*, steht für das Hegen von Tugenden, die mit der Vergangenheit und mit der Gegenwart in Verbindung stehen, insbesondere Respekt für Traditionen, Wahrung des „Gesichts“ und die Erfüllung sozialer Pflichten.“ (Hofstede/Hofstede, 2006: 292f).

Diese Dimension betrifft also ein Wertesystem, bei dem es darum geht, sich anderen gegenüber tugendhaft zu verhalten und so zur Stabilität innerhalb der Gesellschaft beizutragen. Gemeint ist hier sowohl kurzfristige als auch langfristige Orientierung (vgl. Hecht-El Minshawi 2008: 107).

5.2 Identität

„Identität ist das Gesamt der Antworten auf die Fragen: Wer bin ich? Wer sind wir?“ (Reinhold/Lamnek/Recker 2000: 276). Sie ist bei dem Menschen nicht von Anfang an vorhanden, sondern entwickelt sich im Laufe der Zeit. Bei dieser Entwicklung spielt der Sprachprozess eine wesentliche Rolle. Identität entsteht im Rahmen des Tätigkeits- und Erfahrungsprozesses, der sich in einer Gesellschaft vollzieht. Es ist ein Resultat der Beziehungen des Individuums zu dem Prozess selbst, sowie zu anderen Individuen, die an diesem Prozess teilhaben (vgl. Mead 1995: 177).

Burkart (1998) spricht in dem Zusammenhang von der Sozialisation. In Folge deren Vorgänge wird dem Menschen durch die Gesellschaft Individualität vermittelt. Diese kann sich also erst durch die Interaktion mit anderen Akteuren bilden (vgl. Burkart 1998: 145). „Sozialisation ist jener universelle, zwischenmenschliche Vorgang, in dem sich persönliche Identität als eine gesellschaftliche Gegebenheit entwickelt.“ (Marquard 1979: 299).

Wenn sich zwei Personen aus verschiedenen Kulturen begegnen, kommt es gleichzeitig zum Treffen zweier Identitäten. Die Akteure der interkulturellen Begegnung erkennen die Identität des Gesprächspartners und auf dieser Grundlage fangen sie an Schlüsse zu ziehen. Es muss zwischen personaler, sozialer und kultureller Identität differenziert werden (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 43). Personale Identität bezieht sich in erster Linie auf das Körperbild. Die Identifizierung des Fremden erfolgt anhand seines Geschlechts, Alters, seiner Größe, Haar- und Hautfarbe, Gewicht, Kleidung und seines Auftretens, aber auch andere Merkmale, etwa Stimme, Sprache, Kosmetik werden identifiziert. So wird das Verhalten des Fremden zum Ausgangspunkt für die Feststellung der Eigenschaften. Die Person wird beispielsweise als humorvoll oder langweilig betrachtet, als lebhaft oder uninteressant usw (vgl. ebd.: 44).

Soziale Identität wird auch als kollektive oder Gruppenidentität bezeichnet. Sie bezieht sich auf Gruppen, denen der Mensch angehört. Das ist seine soziale Heimat, der Mensch identifiziert sich mit einer sozialen Gruppe, teilt ihre Ziele, übernimmt die Verhaltensweise und Symbole (vgl. ebd.: 44). Diese Gruppe muss also vorhanden sein:

„Der Prozess, aus dem heraus sich die Identität entwickelt, ist ein gesellschaftlicher Prozess, der die gegenseitige Beeinflussung der Mitglieder der Gruppe, also das vorherige Bestehen der Gruppe selbst voraussetzt.“ (Mead 1995: 207).

Dabei hält sich jeder Mensch in verschiedenen Identitätskreisen auf: Geschlechtergruppe, Altersgruppe, Familie, soziale Klasse, Beruf oder Religionsgemeinschaft und es kommt zum Wechseln der sozialen Gruppe, da die soziale Identität des Menschen nicht statisch ist. Beim

interkulturellen Aufeinandertreffen begegnen sich unterschiedliche Individuen und Gruppen. Das Finden von Gemeinsamkeiten, etwa Zugehörigkeit zur gleichen Schicht, kann die Kommunikation erleichtern, jedoch spielt auch die personale Identität eine große Rolle für eine gelungene Kommunikation (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 44f).

Kulturelle Identität knüpft an Gemeinsamkeiten der Sprache, religiöse und weltanschauliche Orientierungen, Regeln des Zusammenlebens sowie gemeinsame Werte und Idealen an. Bei der interkulturellen Kommunikation bezieht sich die Interkulturalität auf die Nationalkulturen. Untersuchungen kultureller Unterschiede zufolge sind die generalisierten Verhaltensweisen und Eigenschaften nationaler Kulturen der Grund für die Verständigungsprobleme (vgl. ebd.: 46). Nationalkultur umfasst sowohl regionale, ethnische, lokale als auch soziale Kulturen. Wenn Menschen nach Kulturzugehörigkeit gefragt werden, beziehen sich die Antworten auf verschiedene Kulturebenen: Während Europäer zuerst an ihre Nationalkulturen anknüpfen, erwähnen Afrikaner zunächst ihre ethnische Zugehörigkeit (vgl. ebd.: 50f).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Identität kein abgeschlossener Prozess ist, er vollzieht sich dauernd, da die Menschen im Laufe ihres Lebens die sozialen Gruppen wechseln. Für die interkulturelle Kommunikation ist die Identität insofern wichtig, dass sie kulturell und sprachlich geprägt ist und daher die Verhaltensweisen der Kommunikationspartner determiniert, was ihnen bewusst werden muss, wenn die Kommunikation erfolgreich sein soll.

5.3 Sprache – das menschliche Phänomen

Für die Integration der Migranten ist Sprache von grundlegender Bedeutung. Das Beherrschen der Sprache ist nicht nur im Alltag notwendig. Der Mensch braucht sie auch im Berufsleben, wenn er sich in der neuen Heimat eine würdige Existenz aufbauen soll.

Sprache ist etwas ausschließlich Menschliches, das uns von Tieren unterscheidet. Die Sprachfähigkeit ist dem Menschen angeboren, sie ist einerseits genetisch veranlagt und besteht aus potenziellen Fähigkeiten, wobei sich das Sprachorgan im Gehirn befindet. Andererseits muss Sprache als ein Prozess sozialer Natur angesehen werden, der sich dank entsprechender Umweltstimuli und der aus der sozialen Umwelt, Familie, den Freizeitaktivitäten oder dem Freundeskreis kommenden Anregungen vollzieht (vgl. Günther 2011: 58).

So ist Sprache mit der Kultur unzertrennlich verbunden und wenn man an den vorher beschriebenen Eisberg anknüpft, bildet sie als geistiges Resultat der Kultur ihren sichtbaren

Teil. Sprache ist ein Medium, das der Kommunikation dient, „ein System der gesprochenen und geschriebenen Symbole“ (Framson 2009: 19). Es sind jedoch nicht die Symbole selbst, die der Sprache den Wert geben, sondern die Verwendung dieser Symbole in konkreten Situationen sowie ihr Einsatz unter gesonderten Umständen (vgl. Framson 2009: 19f).

Sprache hat wichtige Aufgaben zu erfüllen: zum einen geht es um das In-Kontakt-Treten mit anderen Personen, um Aufnahme und Erhalten von Interaktionen, zum anderen darum, eigene Gedanken so zu formulieren, dass sie den anderen verständlich mitgeteilt werden können. Und dazu kommt noch eine weitere Funktion der menschlichen Sprache, nämlich die, die eigenen Bedürfnisse sowie Wünsche den Mitmenschen mitzuteilen (vgl. Günther 2011: 58).

Sprache dient also der Verständigung. Diese kann aber nur dann zustande kommen, wenn der Kommunikationspartner die Mitteilung genau so versteht, wie es der Kommunikator tatsächlich meint. Von Bedeutung ist, dass bei den sprachlichen Zeichen drei Dimensionen zu unterscheiden sind: semantische, syntaktische sowie pragmatische (vgl. Burkart 1998: 75f).

Die erste, semantische Dimension, betrifft die Wechselwirkung zwischen den sprachlichen Zeichen und Gegenständen der außersprachlichen Natur, etwa Personen, Zuständen, Dingen, die bezeichnet werden sollen. So bezieht sich die Semantik auf die Untersuchung der Bedeutung von sprachlichen Zeichen sowie Zeichenfolgen. Die syntaktische Dimension knüpft an die Wechselbeziehung zwischen den Zeichen selbst an. Hier werden grammatische Regeln untersucht, die als Grundlage für Verknüpfung sprachlicher Zeichen dienen. Pragmatik hingegen bezieht sich auf die Wechselbeziehung zwischen Benützern und den von ihnen verwendeten sprachlichen Zeichen (vgl. ebd.: 76). „Sie umfasst die Verwendungssituationen, betrachtet Sprache vom Standpunkt der Sprachbenutzerin aus“ (Kadric/Kaindl/Cooke 2012: 49), untersucht, wie die Zeichen und Zeichenfolgen gebraucht und auf welche Weise sie verwendet werden (vgl. Burkart 1998: 76).

Die dargestellten Dimensionen bilden zwei Ebenen der Kommunikation. Die symbolische Ebene umfasst Semantik sowie Syntax, hier wird ein bestimmter Inhalt ausgedrückt, der Inhaltsaspekt spielt auf dieser Ebene eine zentrale Rolle. Die Handlungsebene hingegen umfasst Pragmatik, es wird auf eine bestimmte Art gesprochen, ein Sprechakt wird gesetzt, hier ist der Beziehungsaspekt von Bedeutung. Damit das kommunikative Handeln erfolgreich sein kann, muss der Verständigungserfolg auf beiden Ebenen vorhanden sein (vgl. ebd: 82f). Auf diesen Aspekt wird im weiteren Teil der Arbeit nochmals tiefer eingegangen.

5.4 Interkulturelle Kompetenz: Interkulturelle Kommunikation

Eine der wichtigsten Schlüsselkompetenzen auf dem Weg zur Integration stellt die interkulturelle Kommunikation dar. Ihr ist das folgende Kapitel gewidmet. Nach kurzer Erörterung des Begriffs der interkulturellen Kompetenz, deren bedeutendsten Teilbereich die interkulturelle Kommunikation bildet, wird auf die wichtigsten Aspekte eingegangen. Neben der Darstellung eines bekannten Modells von Schulz von Thun werden die verbale und nonverbale Kommunikation samt den Missverständnissen in der Kommunikation zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen präsentiert.

5.4.1 Interkulturelle Kompetenz

Die Begegnung von zwei Menschen, die anderen Kulturen angehören, stellt eine wesentlich größere Herausforderung dar, als die Interaktion der Angehörigen gleicher Kultur. Infolge der Globalisierung sowie verstärkter Internationalisierung haben die Menschen verstanden, dass es bei interkulturellen Begegnungen oft zu Missverständnissen kommt. Aus welchem Grund jedoch diese Probleme entstehen und wie sie überwunden werden können, bleibt nicht selten ohne Antwort (vgl. Erll/Gymnich 2010: 6).

Dabei ist die interkulturelle Kompetenz zu einer Schlüsselkompetenz nicht nur im beruflichen, sondern auch im alltäglichen Leben geworden. Diese Qualifikation kann als das Vermögen definiert werden, mit anderen Kulturen und deren Mitglieder auf solche Art zu kommunizieren, dass ihre Werte und Kommunikationsstile respektiert werden (vgl. Lüsebrink 2008: 9). Thomas (2003) liefert folgende Definition der interkulturellen Kompetenz:

„Interkulturelle Kompetenz zeigt sich in der Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung, von Toleranz gegenüber Inkompatibilitäten und einer Entwicklung hin zu synergeträchtigen Formen der Zusammenarbeit, des Zusammenlebens und handlungswirksamer Orientierungsmuster in Bezug auf Weltinterpretation und Weltgestaltung.“ (Thomas 2003: 143)

Dieser Definition zufolge setzt sich die interkulturelle Kompetenz aus mehreren Komponenten zusammen:

- Wissen: In welchen Aspekten die Kulturen unterschiedlich sind.
- Wechsel der Perspektive: Die Fähigkeit die Situation aus dem anderen Ausgangspunkt, dem des Angehörigen der anderer Kultur, zu betrachten. Diese Qualifikation ist für die interkulturelle Kompetenz entscheidend.

- Wertschätzung: Die Fähigkeit ein unübliches Verhalten in seinem kulturellen Zusammenhang zu respektieren.
- Authentizität: Das Bewusstsein des eigenen kulturellen Bezugs und die Fähigkeit die eigene Identität zu bewahren.
- Handlungskompetenz: Fähigkeit die Authentizität und Wertschätzung für eine gemeinsame Lösung des Problems erfolgreich zu nutzen (vgl. Queis 2009: 32f).

Die interkulturelle Kompetenz umfasst drei dynamische Teilkompetenzen: die kognitive, die affektive und die pragmatisch-kommunikative Kompetenz. Diese sind einerseits sehr komplex in sich, andererseits korrelieren sie ständig miteinander. Die kognitive Teilkompetenz beinhaltet Wissen, das für interkulturelle Begegnungen relevant ist. Dabei handelt es sich um spezifisches Wissen betreffend fremde Kulturen, welches auf die interkulturellen Interaktionen eine fördernde Wirkung haben kann. Ausführliche Kenntnisse über das Land sind für eine erfolgreiche Kommunikation nicht unabdingbar, es handelt sich vielmehr darum, sich des Vorhandenseins kultureller Unterschiede sowie deren eventuelle Auswirkungen auf die Kommunikation bewusst zu sein. Die kognitive Dimension beinhaltet auch Selbstreflexivität, dh. die Fähigkeit über die eigenen Einstellungen, Kommunikationsmuster und Verhaltensweisen nachzudenken (vgl. Erll/Gymnich 2010: 11f).

Die weitere Dimension der interkulturellen Kompetenz stellt die affektive Teilkompetenz dar. Deren wichtigste Komponente ist das Interesse an fremden Kulturen sowie die Aufgeschlossenheit ihnen gegenüber, weiterhin die Empathie, das Beachten der subtilen kommunikativen Zeichen sowie die Ambiguitätstoleranz, die Fähigkeit, „die es dem Individuum beispielsweise ermöglicht auch mit Widersprüchen zwischen dem eigenen Werte- und Normensystem und dem des Gegenübers zurecht zu kommen“ (Erll/Gymnich 2010: 12) (vgl. Erll/Gymnich 2010: 12).

Neben den zwei erwähnten stellt die pragmatisch-kommunikative die dritte zentrale Dimension der interkulturellen Kompetenz dar. Diese schließt die Fähigkeit ein auf solche Art zu kommunizieren, dass sich diese auf die Begegnung mit Menschen aus verschiedenen Kulturen positiv auswirkt. Der Einsatz von entsprechenden kommunikativen Strategien spielt als zweite Komponente der pragmatisch-kommunikativen Dimension ebenso eine wesentliche Rolle (vgl. ebd.: 13).

Die Komponenten der geschilderten interkulturellen Teilkompetenzen hängen nicht nur innerhalb einer Dimension zusammen, die Wechselwirkung und gegenseitige Unterstützung besteht auch, wie schon gesagt, im Bereich aller drei Kompetenzen. So leistet die Selbstreflexivität aus dem Bereich kognitive Kompetenz einen Beitrag zur Entwicklung der Ambiguitätstoleranz, die der affektiven Komponente angehört und das Erlernen der für die

fremden Kulturen typischen Kommunikationsstrategien ist durch kognitive und affektive Teilkompetenzen bedingt (vgl. ebd.: 13).

Auch die Fremdsprachenkenntnis ist eine wichtige Qualifikation in der interkulturellen Kompetenz. Da sich Kultur und Sprache gegenseitig beeinflussen, ist die Kenntnis der Sprache der Zielkultur in einem größeren Ausmaß als die der Höflichkeitsausdrücke notwendig, damit die Kultur auch tatsächlich verstanden werden kann (vgl. Bolten 2001: 85).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die interkulturelle Kompetenz mehrere unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten umfasst, die verschiedenen Dimensionen zugeordnet sind. Diese stehen in enger Beziehung zueinander und fördern sich gegenseitig. Auf diese Weise ermöglichen sie die erfolgreiche interkulturelle Kommunikation, die im nächsten Kapitel näher erläutert wird.

5.4.2 Interkulturelle Kommunikation

Die zwischenmenschliche Kommunikation findet täglich statt. Menschen kommunizieren miteinander in verschiedenen Situationen, unter verschiedenen Umständen. Watzlawick (2000) stellt fest: „*Man kann nicht nicht kommunizieren*“ (Watzlawick 2000: 53). Diese Feststellung lässt sich sehr anschaulich anhand des folgenden Beispiels illustrieren: Ein Passagier kommt in ein Zugabteil herein. Er begrüßt freundlich die dort sitzende Person. Diese reagiert jedoch nicht auf die Begrüßung und liest weiterhin die Zeitung. Das Schweigen ist auch eine Art Kommunikation, denn es gibt dem Ankommenden zu verstehen, dass sich die im Abteil sitzende Person kein Gespräch wünscht, bzw. dass sie nicht gestört werden möchte (vgl. Schulz von Thun 1981: 34f).

Die Kommunikation umfasst nämlich nicht nur Worte, sondern auch die Phänomene paralinguistischer Natur, etwa Körpersprache, Tonfall, Sprachtempo, Pausen oder Lachen etc. Sie ist also unser Verhalten und sich gar nicht zu verhalten ist unmöglich. Daher kann auch vom Fehlen der Kommunikation nicht die Rede sein (vgl. Watzlawick 2000: 51).

In multikulturellen Staaten begegnen sich andauernd Menschen, die unterschiedlichen Kulturen angehören. Die Kommunikation zwischen ihnen wird demnach als interkulturelle Kommunikation bezeichnet.

„Von interkultureller Interaktion und Kommunikation sprechen wir, wenn die Begegnungspartner verschiedenen Kulturen angehören und wenn sich die Partner der Tatsache bewußt sind, daß der jeweils andere „anders“ ist, wenn man sich also wechselseitig als „fremd“ erlebt.“ (Maletzke 1996: 37)

Diese Definition enthält die engere Bedeutung des Begriffs interkulturelle Kommunikation. Sie umfasst die Interaktion zwischen mindestens zwei Menschen, die einen unterschiedlichen kulturellen Hintergrund haben. In der Literatur existiert jedoch auch ein weiter gefasster Begriff, der „neben der *interpersonalen* Interaktion auch die Ebene der *mediatisierten* Interkulturellen Kommunikation in ihren verschiedenen Facetten“ (Lüsebrink 2008: 8) beinhaltet. Gemeint sind hier sowohl ihre Darstellungsformen im Radio, Fernsehen und sonstigen Medien, die ebenso die interkulturelle Kommunikation darstellen und prägen, als auch das immer größer werdende, interkulturelle Ausmaß von Kommunikationsmedien und -technologien (vgl. Lüsebrink 2008: 8).

Da diese Arbeit von interkultureller Kommunikation im Sinne der menschlichen Interaktion handelt, ist für sie vor allem der enger gefasste Begriff relevant und als solcher soll er auch erläutert und untersucht werden. Auf die Aspekte der weiter gefassten interkulturellen Kommunikation wird im praktischen Teil nur teilweise eingegangen.

Die an der interkulturellen Kommunikation beteiligten Partner greifen nicht nur auf die eigenen Konventionen, Einstellungen, Codes oder Verhaltensweisen zurück, sondern lernen auch andere Formen dieser Aspekte kennen und erleben diese als fremd. Die interkulturelle Kommunikation darf jedoch nicht mit internationaler Kommunikation verwechselt werden, die in der Literatur aus dem Bereich Sozialwissenschaft oft zu finden ist (vgl. Maletzke 1996: 37). Die Übereinstimmung dieser zwei Begriffe ist nämlich nicht immer vorhanden. Wenn Nationen und Kulturen deckungsgleich sind, können die Begriffe als Synonyme verwendet werden. Allerdings ist das nicht immer der Fall. Häufig leben Menschen, die einer Kultur angehören, in verschiedenen Staaten, etwa Kurden oder Bengalen. Auf der anderen Seite leben auch Menschen verschiedener Kulturen in einem Staat, wie es etwa in der österreichisch-ungarischen Monarchie der Fall war (vgl. ebd: 37f).

Ein weiterer wichtiger Aspekt der interkulturellen Kommunikation ist die Tatsache, dass diese nicht nur dann stattfindet, wenn die Beteiligten die Fremdsprachen verwenden, auch wenn es sehr oft zutrifft. So ist beispielsweise die Interaktion zwischen einem Brasilianer und einem Portugiesen als interkulturelle Kommunikation einzuordnen, denn obwohl die beiden Portugiesisch sprechen, haben sie dennoch unterschiedliche kulturelle Hintergründe. Wenn es in den kommunikativen Situationen zur Verwendung von Fremdsprachen kommt, kann das zur Ungleichheit von Positionen führen, etwa dann, wenn nur ein Kommunikationspartner die Fremdsprache verwendet und der zweite seine Muttersprache benutzt. Dieser verfügt nämlich über größere sprachliche Kompetenz, was sich für ihn vorteilhaft auswirken kann (vgl. Erll/Gymnich 2010: 79).

Die Globalisierung hat zur Folge, dass die interkulturelle Kommunikation auch in der Wirtschaft zu einem bedeutenden Faktor geworden ist. In den jeweiligen Wirtschaftssektoren wird ein spezifischer Wortschatz verwendet, man benützt Fachsprachen, die die Kommunikation erleichtern und auf diese Weise die Effektivität der Leistung erhöhen:

„Unter Fachsprache ist (...) die Gesamtheit aller sprachlichen Mittel zu verstehen, die in einem fachlich begrenzten Kommunikationsbereich verwendet wird, um die Verständigung zwischen den in diesem Bereich tätigen Menschen zu gewährleisten.“ (Munsberg 1994: 37f.)

Menschen, die zusammen arbeiten, kommunizieren also effektiver, indem sie die für ihre Branche typischen Fachausdrücke verwenden. Diese Art der Kommunikation wird als Fachkommunikation bezeichnet:

„Unter Fachkommunikation ist der direkte Austausch zwischen zwei oder mehreren Kommunikationspartnern in mündlicher oder schriftlicher Form zu verstehen, der institutionellen Zwecken dient. (...) Fachkommunikation ist nicht an die Räumlichkeiten der Institution gebunden, sondern kann auch außerhalb stattfinden, wie z.B. bei Telefonaten oder dem Lesen oder Schreiben von Briefen in privater Umgebung.“ (Munsberg 1994: 38f.)

In diesem Sinne ist auch die Kommunikation im Bausektor als Fachkommunikation zu verstehen. Wenn ein Unternehmen Menschen aus verschiedenen Kulturen beschäftigt, kommt es zu einer neuen Form der Verständigung- zu der internationalen Fachkommunikation, die für die vorliegende Arbeit von großer Relevanz ist.

5.4.2.1 Modelle der interkulturellen Kommunikation

Die Kommunikationsmodelle wurden entwickelt, um das Verstehen von Problemen in der zwischenmenschlichen Kommunikation zu ermöglichen. Mit ihrer Hilfe werden unterschiedliche Aspekte der Kommunikation beschrieben. Die stattfindenden Kommunikationsprozesse setzen sich entsprechend der so genannten Lasswell- Formel aus folgenden Komponenten zusammen: Sender (wer sagt), Nachricht (was), Empfänger (zu wem), Zeichensignal (über welchen Kanal), Intention (mit welcher Intention) sowie Reaktion des Empfängers (mit welchem Resultat) (vgl. Traut-Mattausch 2006: 536).

Das in diesem Kapitel dargestellte Modell soll zeigen, wie die Kommunikation zwischen Menschen verläuft und welche Faktoren in diesem Prozess eine Rolle spielen. Auf die Komplexität dieses Prozesses weist u.a. die Tatsache hin, dass, wie im Weiteren gezeigt wird, auch die Kommunikation zwischen Menschen, welche die gleiche Sprache verwenden, nicht immer reibungslos verläuft.

5.4.2.1.1 Das Nachrichtenquadrat/ Vier-Ohren-Modell

Ein bekanntes Modell der zwischenmenschlichen Kommunikation ist das Kommunikationsquadrat von Schulz von Thun, auch das „Vier-Ohren-Modell“ oder „Nachrichtenquadrat“, genannt. Laut diesem Modell wirkt sich der kommunizierende Mensch, der Sender einer Nachricht, gleichzeitig auf vierfache Weise aus, d.h. in jeder seiner Äußerungen sind folgende Botschaften enthalten: Sachinformation (was teilt er mit), Selbstoffenbarung (was gibt er von sich zu erkennen), Beziehung (was hält er von seinem Gesprächspartner, wie steht er zu ihm) und Appell (was möchte er bei seinem Gesprächspartner erreichen) (vgl. www_14).

Zugleich nimmt der Empfänger die Nachricht ebenso über vier Ohren auf, wobei der Gesprächsverlauf davon abhängig ist, welches Ohr zur Zeit des Hörens den Vorrang hat (vgl. Schulz von Thun 1981: 44). Folgendes Beispiel soll dem Ordnen der in einer Nachricht enthaltenen Botschaften dienen: Im Auto fährt ein Ehepaar. Die Frau sitzt am Steuer, der Mann neben ihr. Plötzlich wendet er sich mit folgenden Wörtern an sie: „Du, da vorne ist grün!“ (Schulz von Thun 1981: 26). Er ist der Sender der Nachricht und in der ersten Botschaft- auf der Ebene der Sachinformation informiert er seine Frau, welches Licht die Ampel zeigt (vgl. Schulz von Thun 1981: 26). Auf dieser Ebene ist es besonders wichtig, dass die Inhalte ausdrücklich und klar ausgedrückt werden, denn der Empfänger wird nach folgenden drei Kriterien reagieren: Stimmt der Sachverhalt oder nicht? Ist der Sachverhalt für das Thema relevant? Sind die Sachhinweise ausreichend oder nicht? (vgl. www_14).

Die weitere Botschaft- die Selbstoffenbarung- lässt vermuten, dass der Mann deutschsprachig ist, farbtüchtig und dass er im Allgemeinen wach und auch innerlich anwesend ist. Hier sind also die Informationen über den Sender enthalten (vgl. Schulz von Thun 1981: 26f). Er vermittelt bewusst oder unbewusst auch einen Teil seiner Persönlichkeit: Gefühle, Bedürfnisse, Werte und Eigenarten. Dementsprechend wird auch der Empfänger mit dem Selbstoffenbarungsohr reagieren und sich fragen: Wer ist das? In welcher Stimmung ist er? etc. (vgl. www_15).

Der weitere Aspekt ist die Beziehung, bei der der Tonfall, die verwendete Formulierung sowie andere Signale nichtsprachlicher Natur von Bedeutung sind. In dem genannten Beispiel vermittelt der Mann seiner Frau die Nachricht, dass sie ohne seine Unterstützung nicht imstande ist das Auto bestmöglich zu fahren. Sie wird sich wahrscheinlich gegen diese Meinung wehren und ungeduldig fragen, wer hier der Fahrer ist. Dabei wird die Frau nicht den Sachinhalt ablehnen, sondern die Beziehungsbotschaft, d.h. die von ihrem Mann geäußerten Zweifel (vgl. Schulz von Thun 1981: 27f). Auf dieser Ebene ist also zu erkennen,

wie der Sender zu dem Empfänger steht, was er von ihm hält. Diese Hinweise werden implizit oder explizit transportiert. Der Empfänger der Nachricht empfängt die Informationen durch das Beziehungsohr und fühlt sich dementsprechend respektiert oder missachtet, wertgeschätzt bzw. abgelehnt (vgl. www_15).

Die vierte Botschaft einer Nachricht ist der Appell. In dem präsentierten Beispiel möchte der Mann seine Ehefrau antreiben, schneller zu reagieren, möglicherweise lautet der Appell: „Gib ein bisschen Gas, dann schaffen wir es noch bei grün!“ (Schulz von Thun 1981: 29). Es geht hier darum, auf den Empfänger Einfluss zu nehmen. Mit jeder Äußerung ist nämlich der Wunsch verbunden, etwas zu erreichen. Geäußert werden demnach Ratschläge, Handlungsanweisungen, Appelle und Wünsche. Der Empfänger hingegen fragt sich, was er jetzt tun, fühlen oder denken soll (vgl. www_15).

Bei einseitigen Empfangsgewohnheiten des Empfängers kann es zu Störungen in der Kommunikation kommen. Sollte das „Beziehungsohr“ zu groß sein, wird der Empfänger alle Nachrichten auf sich beziehen und jegliche Aussagen persönlich nehmen. Das übergroße Selbstoffenbarungsohr hingegen kann die Immunisierung des Empfängers zur Folge haben und im Fall eines zu großen Appellohrs wird der Empfänger stets auf die Erfüllung der Wünsche des Senders eingestellt sein und die eigenen Gefühle nicht beachten (vgl. Traut-Mattausch 2006: 541).

5.4.2.2 Sprache als Medium verbaler Kommunikation

Die verbale Kommunikation erfolgt über die Sprache. Auch die Fachkommunikation in einem multikulturellen Bauunternehmen verläuft in erster Linie über dieses Medium, denn einerseits müssen die Mitarbeiter imstande sein sich zu verständigen um produktiv zu arbeiten und sich so als Teil des Teams zu fühlen, andererseits sind sie auch verpflichtet den Anweisungen der Vorgesetzten zu folgen, wenn sie ihren Arbeitsplatz behalten sollen.

Die Erläuterung der Zeichen-Dimensionen erfolgte in Kapitel 5.3. Dort wurde auch festgehalten, dass Sprache der Verständigung dient. Gemeint sind dabei jedoch nicht nur Ausdrücke und Worte, sondern auch die begleitenden Faktoren, die auf die interkulturelle Kommunikation einen wesentlichen Einfluss haben. Von ihnen wird dieses Kapitel handeln.

Sprache ist nicht nur die Grundlage für die Verständigung, sondern auch für das Denken und die Selbstreflexion. Sie ist kulturell geprägt und bringt Identität zum Ausdruck. Die Existenz von menschlichen Gemeinschaften wäre ohne Sprache nicht möglich. Die Verständigung mittels dieses Mediums stützt sich auf symbolische Zeichen, deren Bedeutung Menschen

erlernen müssen. Die Bedeutungen sind den Zeichen in verschiedenen Sprachen beliebig zugeordnet, daher kann ein Wort in zwei Sprachen unterschiedliche Bezeichnungen haben: Die deutsche „Katze“ etwa wird im Englischen „cat“ und im Russischen „koschka“ genannt. Wenn der Mensch die Sprache nicht kennt, ist er nicht imstande die Zeichen zuzuordnen. Möglich wird das erst nachdem er die Sprache erlernt hat (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 100f). Die Verständigung mittels Sprache verläuft auf zwei Ebenen: einer intersubjektiven und gegenständlichen (vgl. Burkart 1998: 82).

„Verständigung (...) kommt nur dann zustande, wenn beide Kommunikationspartner im Moment der Kommunikation sowohl die sprachlichen Zeichenkombinationen, als auch die gesetzten sprachlichen Handlungen identisch interpretieren.“ (Burkart 1998: 83)

Dabei kann es auf beiden Ebenen zu Missverständnissen kommen. Wenn etwa der Sender einer Nachricht über mehr Zeichenvorräte verfügt als der Empfänger, wird der Letztere das Gesagte nicht verstehen. Von einem Missverstehen ist hingegen dann die Rede, wenn beide Kommunikationspartner über ähnliche Zeichenvorräte verfügen. Die im Gespräch verwendeten Wörter sind also bekannt, diesen werden jedoch von den Gesprächspartnern unterschiedliche Bedeutungen zugeordnet. Von einem Missverstehen auf der intersubjektiven Ebene wird dann gesprochen, wenn die Sprechakte unterschiedlich vom Sender und Empfänger interpretiert werden, dh. der Verwendungssinn der Äußerung wurde von dem Empfänger nicht verstanden (vgl. Burkart 1998: 84f).

Neben der Sprache gibt es in der verbalen Kommunikation weitere Komponenten, die von großer Bedeutung sind. Die verwendeten sprachlichen Ausdrücke werden nämlich ununterbrochen von paraverbalen Signalen begleitet, damit ist die Art, wie man spricht zu verstehen: Stimmlage, Intonation, Lautstärke, Tonhöhe, Betonung, Rhythmus und Pausen. Auch Lautäußerungen wie Gähnen, Seufzen oder Lachen gehören zu den paraverbalen Signalen. Durch die Stimme werden Gefühle ausgedrückt, sie kann sowohl streng als auch ängstlich sein. Auch die Fehlleistungen wie Versprecher oder Stottern liefern Informationen über den Gemütszustand des Redners (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 100).

Bei der interkulturellen Kommunikation ist die Gefahr von dem Redner nicht verstanden zu werden viel größer als bei Menschen, die in gleicher Sprache kommunizieren, denn in der interkulturellen Kommunikation ist der eigene kulturelle Standard der Ausgangspunkt, von dem aus gewertet, verglichen und sortiert wird. Dabei ist man sich des Vorhandenseins unterschiedlicher Bezugssysteme und Ausgangspunkte meistens nicht bewusst. Und wie schon gesagt, handelt es sich nicht nur um die Wortwahl, sondern auch um den Sprechakt selbst: Während es in Japan üblich ist ein Kompliment höflich zurückzuweisen, wird man sich in den USA dafür bedanken. Die kulturellen Unterschiede sind auch im Bereich der

paraverbalen Kommunikation präsent. In europäischen Sprachen ist z.B. die sinkende Intonation für eine Aussage charakteristisch, in einigen südindischen Sprachen entspricht sie einer Frage. Weiter wird in europäischen Sprachen vor allem jener Teil der Äußerung betont, der für den Sprecher wichtig ist, in südasiatischen Sprachen hingegen wird die Betonung auf den einleitenden Teil gelegt. Auch die Regeln des gegenseitigen Dialogs sind sehr unterschiedlich, so sind für Gespräche in Finnland längere Schweigepausen typisch und bei Kulturen des Vorderen Orients sind oft keine Pausen zu finden (vgl. Lösche/Püttker 2009: 41f).

5.4.2.3 Nonverbale Kommunikation

Neben der Sprache gibt es auch andere Instrumente, die bei der zwischenmenschlichen Verständigung eine beträchtliche Rolle spielen. Es sind Verhaltensweisen, die der Bedeutungsvermittlung dienen. Diese werden von Wissenschaftlern als nonverbale Kommunikation bezeichnet (vgl. Maletzke 1996: 76).

Bekanntlich verläuft die Kommunikation gleichzeitig auf mehreren Ebenen, die sich zum Teil überlagern und sich sowohl ergänzen als auch widersprechen können. Um das Gesagte zu verdeutlichen oder zu ergänzen, verwenden wir, wenn auch meistens unbewusst, die nicht-sprachlichen Kommunikationsmittel. Wenn die beiden Ebenen die gleiche Bedeutung vermitteln, wird von der Kongruenz gesprochen, die die Herstellung der Glaubwürdigkeit als Folge hat. Das Gegenteil wird als Inkongruenz bezeichnet und führt oft zu einem schwer definierbaren Unbehagen. Wenn uns jemand mit einem Lächeln begrüßt und sagt, er freue sich uns zu sehen, sind wir von der Authentizität des Senders überzeugt. Die gleiche Begrüßung begleitet jedoch von einer ablehnenden Miene lässt die Aussage unglaubwürdig klingen, denn die Mehrheit der Menschen wird bei einer Unstimmigkeit zwischen der verbalen und nonverbalen Ebene den nichtsprachlichen Zeichen trauen, da diese nicht so stark kulturabhängig sind wie die verbalen Äußerungen (vgl. Lösche/Püttker 2009: 44f).

Zum nonverbalen Verhalten gehören folgende Formen: Gesichtsausdruck, Körperhaltung, Kopf, Blickkontakt, Gestik, Nutzung des Raumes, aber auch Körperpflege, Kleidung, Körperschmuck oder Frisur. Darüber hinaus müssen auch künstliche Symbole erwähnt werden, etwa gewisse Fingergesten, die für eine Kultur typisch sind oder auch innerhalb einer Gruppe getragener Körperschmuck, der die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe symbolisiert (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 117). Die Bereiche können weiter unterteilt werden: Zum Beispiel kann es im Bereich Blick weitere Unterteilungen geben: der Blick während des Redens, gegenseitiges Ansehen, flüchtige Blicke etc. (vgl. Argyle 1996: 13).

Die nonverbale Kommunikation erfüllt mehrere Funktionen. Eine Mitteilung kann zum Beispiel mithilfe eines nichtsprachlichen Zeichens verstärkt werden. Das ist etwa dann der Fall, wenn man bei der Bestellung von Getränken die Anzahl zusätzlich mit den Fingern zeigt. Auch die Steuerung eines Gesprächs kann durch nonverbale Signale, wie Lächeln oder unterstützendes Kopfnicken, erfolgen. Weiter kann in manchen Situationen die verbale Kommunikation durch das nichtverbale Verhalten ersetzt werden, man denke an eine Trauerfeier, bei der die Verständigung oft über Blickkontakt erfolgt (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 117f).

Mit den nonverbalen Zeichen werden auch unsere Emotionen ausgedrückt, Einstellungen, die wir zu den Menschen haben, wir geben auf diese Weise auch Informationen über uns selbst. Den Studien an unterschiedlichen kulturellen Gesellschaften zufolge, weisen manche Aspekte der nonverbalen Kommunikation in allen Kulturen eine große Ähnlichkeit auf, die anderen hingegen unterscheiden sich wesentlich (vgl. Argyle 1996: 13f).

Im Falle der interkulturellen Kommunikation ist daher nicht nur das Erlernen der Sprache notwendig, sondern auch die Kenntnisse der für die jeweilige Kultur typischen körperlichen Signale, da es ansonsten zu Missverständnissen kommen kann, wie es bei der Charakteristik ausgewählter Signale der nichtsprachlichen Kommunikation zum Vorschein gebracht wird.

Gesichtsausdruck

Der Gesichtsausdruck ist seit langem ein Objekt der wissenschaftlichen Untersuchungen. Der Grund dafür ist die Tatsache, dass der Mensch mit Hilfe dieses körperlichen Signals unterschiedlichste Gefühle und Befindlichkeiten ausdrücken kann. Möglich ist das dank einer sehr komplexen und differenzierten Muskulatur des Gesichts, die viele deutliche Gesichtsausdrücke zulässt. Darüber hinaus kann durch Einbeziehung der zusätzlichen Muskeln bzw. Muskelgruppen oder auch durch stärkere Anspannung spezieller Muskeln die Intensität einer Emotion vermittelt werden (vgl. Scherer/Wallbott 1979: 35).

Biologisch gesehen besteht das Gesicht aus Augen, Mund und Nase. Die ersten mimischen Ausdrücke waren entweder Intentionsbewegungen, etwa die gezeigten Zähne oder Bemühungen die Sehschärfe zu verbessern. Zu diesem Zweck wurden Augen breiter geöffnet und die Augenbrauen hochgezogen. Mit der Zeit wurden diese Zeichen zum Standard und somit auch ein von Geburt an vorhandener Bestandteil des menschlichen Wesens. Auf diese Weise erfolgte die Entwicklung des Gesichts zu einem Kommunikationsbereich (vgl. Argyle 1996: 201).

Die durch das Gesicht ausgedrückten Emotionen, darunter auch Weinen oder Lachen, sind oft kulturell bedingt und können verschiedene Bedeutungen haben. Während etwa das Lachen in Japan ein Ausdruck für Verwirrung bzw. Unsicherheit ist, lachen die Einwohner der westlichen Länder, wenn sie fröhlich und zufrieden sind und so wird auch der Ausdruck in diesen Ländern assoziiert. Dies kann zu Missverständnissen führen, etwa wenn ein verärgertes europäischer Gesprächspartner seinen Zorn zeigt und der Japaner reagiert darauf mit einem Lächeln. Kennt der erste die kulturellen Gegebenheiten der Japaner nicht, wird seine Wut steigen, denn er wird denken, er werde ausgelacht (vgl. Maletzke 1996: 77).

Blickkontakt

Die Augen werden vor allem dazu benutzt, Informationen mitzuteilen und weniger dazu, diese zu sammeln. Trotzdem spielen sie bei zwischenmenschlichen Begegnungen eine wichtige Rolle. Es gibt viele Arten von Blicken. Diese können als intelligent, zärtlich, drohend oder böse wahrgenommen werden, auch wenn der Augenausdruck selbst diese Gefühle nicht beherrscht. Das Blickverhalten ist nicht nur beim Sprechen von Bedeutung. Eine wichtige Funktion hat es auch beim Ausdrücken von Persönlichkeit sowie beim Herstellen von zwischenmenschlichen Beziehungen. So wird schnell ein schüchterner Blick von einem sicheren unterschieden und folglich eine ängstliche von einer bestimmenden Persönlichkeit. Durch den Blickkontakt werden auch Zuneigung, Kooperation oder Konkurrenz zum Ausdruck gebracht (vgl. Losche/Püttker 2009: 48).

So wie viele andere Signale der nonverbalen Kommunikation wird auch dieses Zeichen kulturell geprägt. Das Blickverhalten in Europa ist sehr differenziert. Es wird zwischen zwei Zonen unterschieden. Zu der ersten, in der der Blickkontakt intensiv ist, gehören Mittelmeerländer, zu der zweiten, blickarmen Zone die Länder in Ost-, Zentral- und Nordeuropa. Weiters muss betont werden, dass auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede eine Rolle spielen, die ebenso zu interkulturellen Missverständnissen führen können: In arabischen Ländern werden Touristinnen von Männern angestarrt und die Erwidern des Blickes wird als sexuelle Aufforderung betrachtet (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 127f).

Körperhaltung

„Unter *Körperhaltung* verstehen wir die Anordnung der einzelnen Körperteile einer Person. So kann z.B. eine sitzende Person die Beine entweder übereinandergeschlagen, parallel ausgerichtet oder gespreizt haben. Die Arme können verschränkt oder die Hände parallel auf die Knie gelegt sein. Der Kopf kann nach vorne gebeugt, zur Seite gekippt oder gedreht sein.“ (Scherer/Wallbott 1979: 146)

Die Körperhaltung, ähnlich wie andere Symbole der nonverbalen Kommunikation, erfüllt mehrere Funktionen. Durch sie werden sowohl Gefühle ausgedrückt als auch Informationen

über die Persönlichkeit des Sprechenden geliefert (vgl. Argyle 1996: 261f). Körperhaltung ist aber auch ein Mittel, mit dem interpersonale Einstellungen vermittelt werden. In diesem Bereich werden zwei Dimensionen unterschieden: die Unmittelbarkeit und Entspannung. Der erste Verhaltensstil wird in Anwesenheit der Menschen verwendet, für die man Sympathie empfindet. Die Komponenten dieses Stils: Nähe, Berührungen oder auch Blickkontakt dienen der Abstandsverringung. Der zweite Verhaltensstil wird in Anwesenheit jener Menschen verwendet, die einen niedrigeren Status haben, öfter gegenüber Frauen bzw. einem Menschen, der dem anderen Geschlecht zugehört (vgl. Argyle 1996: 258f).

Auch die Körperhaltung ist, wie andere nonverbale Kommunikationsmittel, kulturell bedingt. Die kulturellen Unterschiede in diesem Bereich bestehen u.a. in der Art, wie der Respekt ausgedrückt wird. Während es in den USA üblich ist, dass man sich im Stuhl zurücklehnt und die Füße auf den Tisch legt, gilt ein solches Verhalten in der islamischen Welt als eine tiefe Beleidigung. Die Fußsohlen, als der niedrigste Körperteil, dürfen nämlich dem Redner nicht entgegengehalten werden (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 123).

Gestik

Gesten sind in allen Kulturen vorhanden. Der Mensch bewegt seine Körperteile: den Kopf, die Arme, Schulter, Hände und auch seinen ganzen Körper um seine Wörter zu betonen oder er verwendet einfach die Geste, ohne dabei verbal kommunizieren zu müssen, etwa um jemanden heranzuwinken. Gesten sind aus zwei Gründen eines der größten Probleme in der interkulturellen Kommunikation. Erstens kann eine Geste in mehreren Kulturen unterschiedliche Bedeutung haben, zweitens kann die gleiche Bedeutung in unterschiedlichen Kulturen mit einer anderen Geste zum Ausdruck gebracht werden (vgl. Broszinsky-Schwabe 2011: 131). Man denke etwa an das Victory-Zeichen, das in England als obszön betrachtet wird, während es in Griechenland die Ziffer zwei bedeutet oder an das Zeichen „Emblem“, bei dem der Zeigefinger und Daumen einen Ring bilden. Dieses Symbol gilt in der deutschsprachigen Kultur als ein „ok“, in den USA hingegen hat es unter Umständen eine beleidigende Wirkung (vgl. Losche/Püttker 2009: 49).

Aufgrund der besagten kulturellen Bedingtheit von Gesten kann bei Begegnungen zwischen Menschen verschiedener Kulturen auch der Eindruck entstehen, dass sich der Gesprächspartner unnatürlich bewegt, zum Beispiel ein Japaner, der auf die Nase zeigt, während er von sich spricht, stellt für einen Europäer ein seltsames Bild dar. Die kulturellen Unterschiede lassen sich auch bei den Begrüßungsritualen feststellen, die nicht selten für Verwirrung sorgen. Das Händeschütteln wurde erst vor kurzem allgemein bekannt. Viele Kulturen ließen aber in der Vergangenheit eine solche Begrüßungsform nicht zu und

Chinesen vermeiden ein kräftiges Händeschütteln, da sie keine Anhänger des Körperkontaktes mit einem fremden Menschen sind (vgl. Maletzke 1996: 78).

Das Wissen um die nonverbalen Kommunikationsmittel ist für die interkulturelle Kommunikation unabdingbar. Da diese ähnlich wie Sprache kulturell geprägt sind, liefern sie dem Empfänger der Nachricht zusätzliche Informationen und können so bei der Frage nach richtiger Interpretation unterstützend wirken. Die fehlenden Kenntnisse in diesem Bereich führen oft zu unbegründeten Unsicherheiten und erschweren dadurch die interkulturelle Kommunikation.

6. Zusammenfassung

Die Integration von den in fremde Länder wandernden Menschen ist ein sehr komplexer Prozess. Diesem Prozess und seinen Voraussetzungen wurde die vorliegende Arbeit gewidmet. Nach einer kurzen Einleitung fand im Kapitel 2 die Erörterung dieses, sowie anderer, relevanter Begriffe statt. Die Menschen bewegen sich seit langer Zeit über die Grenzen hinweg, gestalten ihr Leben neu, versuchen mit besserem oder schlechterem Erfolg ein Teil der neuen Gesellschaft zu werden. Es findet also Migration statt, definiert als Wanderung der Personen in ein fremdes Land mit der Absicht sich dort niederzulassen. Diese Menschen werden von dem Aufnahmeland unterschiedlich aufgenommen und auch genannt. Neben „Migranten“ gängig sind Begriffe wie „Einwanderer“, „Ausländer“ oder „zweite und dritte Generation“, wobei die Differenzierung auf unterschiedliche Aspekte des gleichen Phänomens anknüpft.

Viel komplizierter ist der Begriff „Integration“, zu dem keine einheitliche Definition existiert, da dieses Phänomen von verschiedenen Perspektiven betrachtet wird. Während die einen, etwa Caritas Schweiz, die Integration als Chancengleichheit verstehen, vertreten die anderen die Meinung, die Integration sei eine Bringschuld der Zuwanderer. Bauböck ordnet der Integration zwei grundlegende Bedeutungen zu: die Aufnahme und der Zusammenhalt, wobei beide Aspekte sowohl von den Zuwanderern als auch von der Aufnahmegesellschaft gleichermaßen beachtet werden sollen und Esser führt zwei Typen der Integration ein: die Sozialintegration, die die Beziehungen des Individuums zu der Gesellschaft beschreibt und die Systemintegration, bei der das soziale System als Gesamtheit verstanden wird.

Im Kapitel 3 wurde die polnische Migration in Österreich und vor allem in Wien thematisiert. Die blutige Geschichte Polens hatte mehrere große Migrationswellen zufolge, die durch unterschiedliche Faktoren, etwa Massendeportationen, Grenz-Verschiebungen sowie andere politische und ökonomische Gründe verursacht waren. In den Jahren 1980-1990 verließ etwa

1 Million Polen ihre Heimat, beinahe 46.000 sind nach Österreich ausgewandert. Seit dem Jahr 1990, also nach dem Ende der kommunistischen Ära in Polen, ist die Migration ökonomisch bedingt, d.h. die Menschen verlassen ihr Heimatland hauptsächlich auf der Suche nach besseren Verdienstmöglichkeiten. Derzeit leben in Österreich über 66.000 polnische Staatsangehörige bzw. Personen polnischer Abstammung, davon über 44.000 in Wien. Es sind teilweise die sogenannten „echten Migranten“, die hier auf Dauer leben und andererseits die typischen Arbeitsmigranten, die wegen besserer Verdienstmöglichkeiten gekommen sind.

Die in Österreich und Wien arbeitenden Polen männlichen Geschlechts sind vor allem in der Baubranche beschäftigt, teilweise finden sie auch in Gastronomie, Hotelbereich und Gesundheitswesen eine Anstellung. Frauen hingegen arbeiten meistens in privaten Haushalten bzw. werden als Putzkräfte angestellt. Neben diesen Branchen finden jedoch die polnischen Zuwanderer auch im Kultur- und Lehrbereich eine Beschäftigung, viele von ihnen gründen eigene Unternehmen und arbeiten selbständig. Gemeinsam haben die polnischen Migranten ihre Religiosität. Sie besuchen gerne sowohl polnische als auch österreichische Gottesdienste und betrachten das als Erfüllung ihrer geistlichen Bedürfnisse. Darüber hinaus wahren die Polen ihre Identität, indem sie polnische Restaurants, Clubs und andere mit dem Heimatland in Verbindung stehende kulturelle Institutionen besuchen, auch wenn sie dabei nicht vergessen die Kontakte zu ihren österreichischen Freunden und Bekannten zu pflegen. Was auf die erfolgreiche Integration hinweist, ist die Tatsache, dass sich die in Österreich lebenden Polen neben Rumänen am meisten integriert fühlen, was mit sehr guter Sprachbeherrschung zusammenhängt.

Da, wie gesagt, die Mehrheit der polnischen Zuwanderer im Bausektor beschäftigt ist, wurde im nächsten, 4. Kapitel diese Branche kurz charakterisiert. Sie umfasst rund 31.600 Unternehmen, wovon 81% kleinstrukturierte Betriebe sind, mit bis zu neun Beschäftigten im Jahr 2011. Insgesamt engagierten die Firmen rund 279.000 Mitarbeiter. In Wien waren es zu diesem Zeitpunkt 5.370 Unternehmen, mit rund 52.750 beschäftigten Mitarbeitern.

Nach der Erörterung der zentralen Begriffe sowie relevanten Aspekte der geschichtlichen und strukturellen Natur, wurden im Kapitel 5 die Faktoren und Schlüsselkompetenzen behandelt, die für erfolgreiche Integration ausschlaggebend sind. Einen breiten Begriff stellt „Kultur“ dar, die nicht angeboren ist, sondern erst erlernt werden muss. Dabei spielt die kulturelle Umgebung eine grundlegende Rolle, da diese den Menschen prägt und so bei der interkulturellen Kommunikation zu beachten ist, wenn die Kommunikation erfolgreich sein soll. Die kurze Charakteristik der ausgewählten Strukturmerkmale nach Maletzke, die das Profil einer Kultur bilden, etwa Nationalcharakter, Denken, Zeiterleben zeigten gravierende Unterschiede bei den Eigenschaften in der jeweiligen Kultur. Die Darstellung von Kulturdimensionen zeigte die in Gesellschaften herrschenden Tendenzen in Bezug auf solche

Aspekte wie Machtdistanz, Unsicherheitsvermeidung oder Individualismus und verdeutlichte erneut die kulturelle Andersartigkeit der Gesellschaften. Kulturell geprägt ist auch die Identität des Menschen. Diese wird ähnlich wie Kultur nicht angeboren, sondern entwickelt sich im Laufe der Zeit als Folge der Sozialisationsvorgänge. Eine wesentliche Rolle spielt dabei der Sprachprozess. Es wird zwischen personaler, sozialer und kultureller Identität unterschieden. Die erste nimmt auf das Körperbild Bezug, die zweite auf Gruppen, denen der Mensch angehört und die dritte knüpft u.a. an die sprachliche Gemeinsamkeiten sowie religiöse Weltanschauungen an. Ähnlich wie Kultur, bestimmt Identität unser Verhalten. Auch auf die Sprache als Verständigungsmedium und ein menschliches Phänomen wurde hier Bezug genommen.

Weiter wurden die interkulturelle Kompetenz und die interkulturelle Kommunikation sowie Fachkommunikation besprochen, die die wichtigsten Schlüsselqualifikationen auf dem Weg zur Integration darstellen. Die interkulturelle Kompetenz kommt zum Ausdruck, indem man die Andersartigkeit des Kommunikationspartners annimmt, respektiert und effektiv nutzt, um so den Kommunikationserfolg für beide Seiten zu garantieren. Mehrere Fähigkeiten, etwa Wissen über Kulturen, Perspektivenwechsel, Wertschätzung und Handlungskompetenz sind dabei von grundlegender Bedeutung.

Interkulturelle Kommunikation hingegen wurde als Begegnung von mindestens zwei Menschen definiert, die einen anderen kulturellen Hintergrund haben und sich dessen bewusst sind. Indes müssen die Kommunikationspartner nicht unterschiedliche Sprachen sprechen, denn nicht selten verwenden Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen die gleiche Sprache. Die interkulturelle Kommunikation findet selbstverständlich auch im beruflichen Leben statt. Da die jeweiligen Wirtschaftszweige über einen eigenen Fachwortschatz verfügen und mittels Fachsprache kommunizieren, um die Leistungseffektivität zu erhöhen, wird demzufolge diese Art der Kommunikation als Fachkommunikation bezeichnet. Die interkulturelle Fachkommunikation findet dann statt, wenn die zusammenwirkenden Mitarbeiter aus unterschiedlichen Kulturkreisen stammen.

Als Medium der interkulturellen Kommunikation dient Sprache, ein verbales Kommunikationsmittel, mithilfe dessen der Sender eine Nachricht an den Empfänger sendet. Eine erfolgreiche Kommunikation kommt dabei nur dann zustande, wenn der Empfänger die Nachricht auf diese Weise interpretiert, wie es der Sender gemeint hat. Im anderen Fall kommt es zu Missverständnissen in der Kommunikation. Wichtig ist dabei nicht nur das Gesagte, sondern auch die begleitenden Signale, etwa Stimmlage, Lautstärke, Intonation, also die Art wie man spricht. Eine große Rolle spielen weiterhin auch die nonverbalen Signale, dh. unsere Körpersprache, Mimik, Gestik etc. Diese sollen als Unterstützung für die Sprache

dienen, manchmal sorgen sie jedoch ebenso für Störungen in der Kommunikation, da sie kulturell ebenfalls sehr unterschiedlich geprägt sind.

Alle in dieser Arbeit erörterten Aspekte zeigen, dass die interkulturelle Kommunikation ein sehr komplexer, durch viele Faktoren bedingter Prozess ist und so muss er auch verstanden werden, wenn Menschen, die anderen Kulturen angehören, sich eines Erfolges in der Kommunikation erfreuen möchten. Dies betrifft sowohl die alltäglichen Situationen als auch das berufliche Leben, dessen Teilhaber aufgrund der Globalisierung sehr oft unterschiedliche kulturelle Hintergründe haben und deren Zusammenarbeit dennoch in einer Atmosphäre des gegenseitigen Respekts verlaufen soll. Der Bausektor, in dem die meisten polnischen Migranten männlichen Geschlechts beschäftigt sind, stellt ein bildhaftes Beispiel dar. Der nachfolgende, praktische Teil dieser Arbeit ist seinen polnischen Vertretern und ihrer Integration gewidmet.

7. Empirische Studie

Nachdem die Aspekte der gelungenen Integration im theoretischen Teil dieser Arbeit ausführlich erläutert wurden, besteht das Ziel des praktischen Abschnitts nun darin, den in der Einleitung gestellten Fragen nachzugehen.

Es wurde festgehalten, dass sich die in Wien lebenden Polen grundsätzlich in drei Gruppen einteilen lassen: Personen, die den Gastarbeitern ähnlich sind und kein Interesse an der Integration haben, Menschen, die hier arbeiten, leben und sich vorwiegend bzw. ausschließlich für die polnische Kultur interessieren sowie jene, bei welchen der Integrationsgrad am höchsten ist, die ebenso viel Kontakt zu den österreichischen Staatsbürgern haben, wie zu den polnischen, die sich dem neuen Heimatland zugehörig fühlen. Welche Kompetenzen sind für positive Integration entscheidend? Ist das Beherrschen der deutschen Sprache ausreichend? Welche Rolle spielt die interkulturelle Fachkommunikation? Ist diese tatsächlich für die erfolgreiche Integration wichtig? Es sind nur einige Fragen, die nach Antworten verlangen und daher den Interviewten direkt oder indirekt gestellt wurden.

Das Ziel war zu untersuchen, inwiefern die subjektiven Empfindungen sowie die Einschätzung der zur Integration notwendigen Kompetenzen mit der Zugehörigkeit zur jeweiligen Gruppe in Verbindung stehen. Warum gibt es diese drei Gruppen? Wo liegen die Denkkunterschiede und welchen Einfluss haben sie auf die Zugehörigkeit zu der jeweiligen Gruppe? Die Durchführung der Interviews sowie deren Analyse sollen die Antworten liefern.

7.1 Methodik

Für die Zwecke dieser Arbeit wurde eine qualitative Forschung ausgewählt, bei der laut Mayring (2002) zwischen Erhebungs-, Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren zu unterscheiden ist. Das erste Verfahren dient der Sammlung des Materials, das Ziel des zweiten ist dessen Sicherung sowie Strukturierung und das dritte wird verwendet, um das gesammelte Material zu analysieren. Bei den genannten Methoden wird wiederum zwischen mehreren Techniken differenziert (vgl. Mayring 2002: 65). Weiter werden die für die vorliegende Arbeit relevanten Methoden präsentiert.

7.1.1. Erhebungsverfahren

In der qualitativen Forschung spielt das Gespräch, also der verbale Zugang, eine zentrale Rolle. Da es relativ schwer ist subjektive Bedeutungen nur aus der Beobachtung abzuleiten, muss man die interviewten Personen selbst sprechen lassen (vgl. Mayring 2002: 66).

Aus mehreren Möglichkeiten wurde zum Zweck dieser Arbeit das problemzentrierte Interview als Methode gewählt. Es ist eine offene und halbstrukturierte Befragung, bei der der Interviewte die Gelegenheit bekommt, frei zu sprechen. So wird ein offenes Gespräch möglich, das jedoch auf die vom Interviewer eingeführte Problemstellung gerichtet ist. Der essenzielle Vorteil des problemzentrierten Interviews besteht darin, dass in einer Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens, deren Schaffen die Aufgabe des Interviewers ist, die befragte Person zugänglicher und ehrlicher sein wird, als es etwa beim Ausfüllen eines Fragebogens der Fall wäre (vgl. Mayring 2002: 67ff).

Die wesentlichen Gedanken des problemzentrierten Interviews sind:

1. Die Wahl des sprachlichen Zugangs, um so die Fragestellung anhand der subjektiven Bedeutungen der Interviewten zu erforschen.
2. Die Voraussetzung dafür ist das Schaffen einer Vertrauensbasis.
3. Es werden gesellschaftliche Aspekte erforscht, die vorher objektiv analysiert wurden.
4. Den Interviewten werden Fragen aus dem Interviewleitfaden gestellt, welche aber frei beantwortet werden können, da keine Antwortvorgaben vorgesehen sind. (vgl. Mayring 2002: 69).

7.1.2 Aufbereitungsverfahren

Für die qualitativ orientierte Forschung ist die Deskription von großer Bedeutung. Der Gegenstand soll genau und angemessen beschrieben werden. Damit das gesammelte Material ausgewertet werden kann, muss man es vorher festhalten, aufzeichnen, aufbereiten und ordnen (vgl. Mayring 2002: 85). Zu diesem Zweck stehen den Interviewern wiederum mehrere Techniken zur Verfügung. Die Autorin dieser Arbeit entschied sich für die wörtliche Transkription, da diese für die umfangreiche Analyse der Transkripte unerlässlich ist (vgl. Mayring 2002: 89)

„Durch wörtliche Transkription wird eine vollständige Textfassung verbal erhobenen Materials hergestellt, was die Basis für eine ausführliche interpretative Auswertung bietet.“ (Mayring 2002: 89)

Es wird zwischen mehreren Protokolltechniken unterschieden. Man kann das Internationale Phonetische Alphabet verwenden, um alle Dialektarten sowie die Feinheiten der Sprache festzuhalten, sich einer literarischen Umschrift bedienen oder das Interview in normales Schriftdeutsch übertragen. Die letzte Technik ist die am öftesten benutzte, deren Verwendung dann empfohlen ist, wenn inhaltlich-thematische Aspekte die zentrale Rolle spielen. Charakteristisch sind hier: Bereinigung des Dialekts, Beheben der Satzbaufehler und die Glättung des Stils (vgl. Mayring 2002: 91).

Da die für die Zwecke dieser Arbeit interviewten Personen als Informanten fungieren, wird die letzte Methode für das Aufbereitungsverfahren verwendet.

7.1.3 Auswertungsverfahren

Beim Auswertungsverfahren, ähnlich wie bei den Erhebungs- und Aufbereitungsverfahren, stehen mehrere Techniken zur Verfügung. Die Autorin hat sich für die qualitative Analyse entschieden. Diese „will Texte systematisch analysieren, indem sie das Material schrittweise mit theoriegeleitet am Material entwickelten Kategoriensystemen bearbeitet“ (Mayring 2002: 114) (vgl. Mayring 2002: 114)

Das Material wird zuerst in Einheiten zerlegt und danach systematisch behandelt, das Kategoriensystem wiederum ermöglicht das Festlegen der herauszufilternden Aspekte. Es lassen sich folgende Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse unterscheiden: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung (vgl. Mayring 2002:114f). Ziel der letzten, für diese Arbeit relevanten Grundform, ist das Herausfiltern aus dem gesammelten Material einer bestimmten Struktur, etwa formaler oder inhaltlicher Aspekte. Das zu diesem Zweck zusammengestellte Kategoriensystem muss dabei genau definiert werden, damit das Textmaterial den Kategorien stets zugeordnet werden kann (vgl. Mayring 2002: 118).

7.2 Vorbereitung und Durchführung der Interviews

Im Zeitraum vom 5. August bis 15. September 2014 wurden mit acht der in der Baubranche tätigen Migranten aus Polen Interviews durchgeführt. Die erste Kontaktaufnahme mit den Interviewpartnern erfolgte im Juni. In telefonischen Gesprächen informierte die Interviewerin ihre potentiellen Gesprächspartner über das geplante Vorhaben, erklärte die thematischen Bereiche der Befragung und versuchte die Bereitschaft zum Interview zu erwirken. Anfang August kontaktierte die Interviewerin die ausgewählten Gesprächspartner erneut telefonisch und vereinbarte mit ihnen die Termine.

Der Interviewleitfaden wurde nach Abschluss des theoretischen Teils der vorliegenden Arbeit sowie getätigten Vorbereitungen erstellt. Anhand der gestellten Fragen sollte einerseits überprüft werden, wie stark sich die ausgewählten Migranten in Wien in den einzelnen Lebensbereichen integriert fühlen, andererseits wiederum, welche Kompetenzen sie als für die Integration unabdingbar betrachten und welche Rolle Fachkommunikation während des Prozesses der Integration spielt.

Der Untersuchung unterlagen strukturelle, soziale, kulturelle sowie emotionale Dimensionen, wobei aufgrund der Tatsache, dass Arbeitsmigranten aus der Baubranche und die in diesem Bereich stattfindende Fachkommunikation die Untersuchungsobjekte darstellten, die strukturelle Dimension für die Bedürfnisse der vorliegenden Arbeit auf diesen ausgewählten Aspekt eingegrenzt wurde.

Die Auswahl der für die Durchführung der Interviews geeigneten Personen erfolgte nach mehreren Kriterien. Es sollten Menschen unterschiedlichen Alters sein. Weiters war es für die Interviewerin wichtig sowohl selbständig als auch unselbständig Tätige zu befragen und vor allem ging es darum Vertreter aller drei in der vorliegenden Arbeit genannten Gruppen zu finden, um die bestehenden Unterschiede deutlich zu machen. In den zwischen 40 und 120 Minuten dauernden Interviews wurden die Befragten dazu angespornt sich zuerst zu ihrer Integration zu äußern, ihre subjektiven Empfindungen zu präsentieren und erst dann wurden ihnen Fragen zu den Schlüsselkompetenzen gestellt.

Die Interviews wurden auf Wunsch der Befragten größtenteils bei ihnen zuhause durchgeführt, drei Gesprächspartner waren jedoch bereit im Haus der Interviewerin die Fragen zu beantworten. Die Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens war jeweils vorhanden, da die Befragten zu dem Bekanntenkreis der Interviewerin gehören, was wiederum mit ihrer langzeitigen Beschäftigung in dieser Branche in Verbindung steht. Die Unternehmen, in denen die Interviewten tätig sind, bleiben auf Wunsch der Gesprächspartner anonym.

7.2.1 Interviewleitfaden

Grunddaten

- a. Vorname, Nachname, Alter, Beruf
- b. Aufenthaltsdauer in Österreich
- c. Beschäftigungsart

Einstiegsfrage

- a. Warum bist du nach Österreich gekommen, welche Faktoren spielten eine Rolle? Aus welchem Grund hast du gerade dieses Land ausgewählt?

1. Integration- strukturelle Dimension

- a. Wie hast du deine erste Arbeitsstelle gefunden? Wer hat dir dabei geholfen?
- b. Hast du damals die deutsche Sprache beherrscht?
- c. Welche Berufe hast du sonst im Laufe der Zeit ausgeübt?
- d. In welchem Beruf arbeitest du zurzeit?
- e. Wie viele Personen beschäftigt dein Unternehmen? Woher stammen die Mitarbeiter?
- f. Arbeitest du dort in deinem erlernten Beruf?
- g. Welche Sprache wird in deinem Unternehmen gesprochen?
- h. Bist du mit deiner Arbeitssituation, d.h. mit dem Arbeitsklima, mit den Menschen, die mit dir zusammenarbeiten etc., zufrieden?
- i. Wie schätzt du deine berufliche Integration ein, bist du zufrieden oder bevorzugst du nach Möglichkeiten das Arbeiten in deinem Heimatland?

2. Integration- soziale Dimension

- a. Aus welchem Land stammen deine Freunde und Bekannten?
- b. Wenn aus beiden, woher kommt die Mehrheit, bzw. die engeren Freunde?
- c. Hast du das Bedürfnis dein Heimatland regelmäßig zu besuchen? Warum?
- d. Wo lebt deine Familie vorwiegend?

3. Integration- kulturelle Dimension

- a. In deiner Freizeit besuchst du Veranstaltungen, die in deutscher oder in polnischer Sprache stattfinden?
- b. Welche Lokale besuchst du gerne?
- c. In welcher Sprache siehst du fern?
- d. Hast du in Österreich Deutschkurse absolviert?
- e. Wie schätzt du deine Sprachkenntnisse ein?

4. Integration- emotionale Dimension

- a. Welchem Land fühlst du dich mehr zugehörig, Österreich oder Polen?
- b. Wo möchtest du deine Zukunft verbringen und warum ausgerechnet dort?

- c. Kannst du sagen, dass Österreich zu deinem neuen Zuhause geworden ist?

Abschließende Fragen zur eigenen Integration

- a. Fühlst du dich grundsätzlich in Österreich gut integriert?
- b. Zu welcher der vorgeschlagenen Migrantengruppen würdest du dich einordnen?

5. Schlüsselkompetenzen der gelungenen Integration

- a. Wenn man in einem multikulturellen Land arbeitet, ist man tagtäglich mit fremden Kulturen konfrontiert. Ist es wichtig sich für diese zu interessieren? Warum?
- b. Ist die Kenntnis der Kultur des Aufnahmelandes notwendig? Warum?
- c. Ist erfolgreiche Integration der Migranten nur von ihren Bemühungen abhängig oder betrifft dieser Aspekt gleichermaßen das Aufnahmeland?
- d. Inwiefern ist Sprache für Integration und gute Fachkommunikation wichtig?
- e. Wie schaut die interkulturelle Fachkommunikation in deinem Unternehmen aus? Welche Sprache wird gesprochen?
- f. Wie ist das Sprachniveau der Mitarbeiter?
- g. Kennen alle Mitarbeiter die Fachtermini?
- h. Wer übernimmt das Dolmetschen für diejenigen, die die deutsche Sprache nicht beherrschen?
- i. Ist es deiner Meinung nach wichtig den Fachwortschatz zu begreifen oder kann man in Österreich sogar ohne Kenntnis der Fachtermini trotzdem eine Arbeitsstelle finden und diese auch behalten?
- j. Was sind für dich die wichtigsten Aspekte der gelungenen Integration?

7.2.2 Darstellung der Ergebnisse

In diesem Unterkapitel werden die Gesprächspartner vorgestellt sowie die mit ihnen durchgeführten Interviews präsentiert.

7.2.2.1 Interviewpartner Mirosław Kowalczyk

Mirosław Kowalczyk, ein gelernter Elektriker, ist 50 Jahre alt und lebt seit 25 Jahren in Wien. Er arbeitet als Facharbeiter in einem kleinen österreichischen Bauunternehmen. Nach Österreich kam der Interviewte im Jahr 1989 zu Weihnachten, um die damals in Wien lebende Schwester zu besuchen und mit ihr die Feiertage zu verbringen. Für ihn hätten bei der

Entscheidung in Österreich zu bleiben die wirtschaftlichen Faktoren eine zentrale Rolle gespielt, wie er als Antwort auf die Einstiegsfrage erklärte:

„In Polen gab es damals viele Kündigungen und auch ich wurde gekündigt, weshalb ich mich, als ich nach Österreich gekommen bin, schnell entschied hier zu bleiben.“

Ein anderes Land kam für den Interviewten nicht in Frage, da er hier ein Familienmitglied hatte, bei dem er sich aufhalten konnte.

1. Strukturelle Dimension der Integration

Seine erste Arbeitsstelle fand Miroslaw Kowalczyk in einer Bäckerei, wo er anfangs als eine Allroundkraft tätig war. Danach fing er an als Bäcker zu arbeiten. Die deutsche Sprache beherrschte er damals nicht, daher versuchte er verschiedene Kurse zu besuchen, jedoch jeweils mit einem schlechten Resultat:

„Ich hatte vor Deutschkurse zu besuchen und begann diese mehrmals, es war aber für mich unmöglich diese abzuschließen, da ich damals zwölf Stunden pro Tag arbeitete.“

Danach war Miroslaw Kowalczyk kurz als Elektriker tätig, also in dem in Polen erlernten Beruf, und später fand er mehrere Beschäftigungen in unterschiedlichen Baufirmen. In dem aktuellen Unternehmen arbeitet er seit sieben Jahren. Wie die Mehrheit der Baufirmen in Österreich, gehört auch diese zu den Kleinunternehmen, bei dem ungefähr 25 Mitarbeiter Beschäftigung finden. Die Mitarbeiter stammen aus Polen, es wird daher untereinander auf Polnisch gesprochen, wobei oft deutsche Fachwörter eingemischt werden. Auf diese Weise entsteht eine Art polnisch-deutscher Fachkommunikation.

Miroslaw Kowalczyk ist grundsätzlich mit seiner Arbeitssituation sehr zufrieden. Nachdem er schon seit Langem in Österreich lebt und arbeitet, fühlt er sich auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ziemlich sicher und hätte nichts dagegen in einer Firma, die ausschließlich deutschsprachige Mitarbeiter beschäftigt, zu arbeiten, insbesondere, da er beruflich oft Kontakt zu Menschen aus anderen Kulturen hat und diese Tatsache nicht als belastend empfindet.

Auf die Frage, ob er sich in diesem Bereich integriert fühle, antwortet der Interviewte:

„Ja, ich fühle mich vollkommen integriert, denn ich arbeite schon sehr lang in Österreich.“

2. Soziale Dimension der Integration

Gefragt nach seinen Freundschaften berichtete der Interviewte, er habe sowohl polnische als auch österreichische Bekannte, die engeren Freunde würden jedoch ausschließlich aus Polen kommen. Mit ihnen verbringe Miroslaw Kowalczyk in Österreich seine Freizeit. Zu den in der Heimat gebliebenen Freunden habe er nur wenig Kontakt, da er diese lediglich dann treffe, wenn er seine Familie in Polen besuche. Die Familie ist nämlich der einzige Grund, warum Miroslaw Kowalczyk das Heimatland besucht. Das Bedürfnis regelmäßig nach Polen zu fahren, hat er schon lange nicht mehr.

In der sozialen Dimension fühlt sich der Interviewte relativ gut integriert, allerdings fehlen ihm österreichische Freundschaften, damit er festhalten könnte, sich gut integriert zu fühlen. Diese sucht er allerdings nicht, da er sehr viele polnische Bekannte und gleichzeitig sehr wenig Zeit hat. Die soziale Dimension ist die einzige, für die er seiner Meinung nach mehr tun könnte.

3. Kulturelle Dimension der Integration

In Bezug auf den kulturellen Bereich berichtete Miroslaw Kowalczyk, er nehme sowohl an österreichischen als auch an polnischen Veranstaltungen teil:

„Ich besuche gerne Veranstaltungen in beiden Sprachen. Ich lebe schon sehr lange in Österreich und hatte das Bedürfnis auch die österreichische Kultur kennenzulernen.“

Das gleiche gilt für den Besuch von Lokalen. Fern sieht er hingegen ausschließlich in deutscher Sprache. Er sieht sich keine polnischen Programme an, da er mit deutschen Fernsehsendungen sehr zufrieden ist. Der Interviewte schätzt seine Sprachkenntnisse als „für die Kommunikation ausreichend“ ein und hat keine Verständnisprobleme, da er im Laufe der Zeit mehrere Kurse, wie er betont, zu absolvieren versuchte, was für seine Sprachkenntnisse nicht ohne Bedeutung blieb. In diesem Bereich sieht Miroslaw Kowalczyk bei sich keine Mängel, die er als wirklich störend empfinden würde.

4. Emotionale Dimension der Integration

Der Interviewte betrachtet Österreich als sein aktuelles Heimatland. Auf die Frage, welchem Land, Österreich oder Polen, er sich zugehörig fühle, gab er folgende Antwort:

„Da muss ich nicht lange überlegen, ich fühle mich Österreich zugehörig, ist das seltsam? Hier lebe ich und arbeite seit 25 Jahren.“

Bei der Frage, wo er seine Zukunft verbringen wollen würde, musste der Interviewte hingegen länger nachdenken, bevor er folgende Antwort lieferte:

„Darüber habe ich noch nicht nachgedacht. Polen ist auch ein sehr schönes Land, aber die sozialen Gegebenheiten in Österreich sind wesentlich besser, daher denke ich, dass ich eher hier bleiben werde.“

Grundsätzlich fühlt sich Mirosław Kowalczyk in Österreich gut integriert und sieht sich als Vertreter der zweiten Gruppe, strebt jedoch danach in die dritte Gruppe zu wechseln.

5. Schlüsselkompetenzen erfolgreicher Integration

Für Mirosław Kowalczyk ist die Arbeitsmotivation der wichtigste Aspekt für eine positive (berufliche) Integration. Nach jahrelanger Zusammenarbeit mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen empfindet er es nicht als unabdingbar andere Kulturen kennenzulernen. Die Kultur des Aufnahmelandes hingegen, in diesem Fall die österreichische, stellt jedoch eine Ausnahme dar. Diese soll von allen Migranten kennengelernt werden, der Interviewte sieht das als ihre Pflicht:

„Wenn jemand in ein anderes Land kommt, soll er sich an die Kultur dieses Landes anpassen, er kann sehr wohl z.B. seinen eigenen Glauben behalten, aber generell ist er derjenige, der sich anpassen muss. Das aufnehmende Land hat in diesem Bereich keine größeren Pflichten.“

In Bezug auf die Sprache vertritt Mirosław Kowalczyk die Meinung, dass diese für die Integration sehr wichtig und auch für die Fachkommunikation von Bedeutung sei, nicht aber unabdingbar. Es sei ausreichend, wenn die Mitarbeiter die einzelnen Fachtermini beherrschen würden:

„In unserer Firma sprechen manche Mitarbeiter gut Deutsch, die anderen wiederum schlechter. Sie verstehen die Fachwörter, sonstige Inhalte werden von denjenigen gedolmetscht, die die deutsche Sprache gut beherrschen. Natürlich ist die Lage für die schlecht Sprechenden schwieriger, aber in unserem Unternehmen werden Gruppen gebildet und in jeder Gruppe spricht mindestens ein Mitarbeiter gut Deutsch. Dieser übernimmt dann das Dolmetschen für die anderen und die erwartete Leistung wird immer erbracht.“

Mirosław Kowalczyk berichtet ebenso, dass es nicht selten zu Situationen komme, in denen österreichische Mitarbeiter die auszuführende Arbeit mit Gesten zeigen müssten. Das sei meistens dann der Fall, wenn sich gerade kein Mitarbeiter in der Nähe aufhalte, der dolmetschen könne. Nicht selten komme es aus diesem Grund zu lustigen Situationen, die auch eine positive Seite haben, denn sie würden seiner Meinung nach zu dem guten Arbeitsklima beitragen. Der Interviewte schilderte eine Situation, die zwar vor Jahren passierte die er aber immer wieder als einen lustigen Aspekt in Erinnerung habe: Der

österreichische Vorgesetzte wollte seinem polnischen Mitarbeiter eine Information weitergeben und drückte diese in deutscher Sprache aus. Der Mitarbeiter sprach jedoch kein Deutsch, so antwortete er auf Polnisch, da er vermutete, was der Vorgesetzte gesagt hatte. Der dabei anwesende Mitarbeiter aus dem ehemaligen Jugoslawien versuchte die Kommunikation zu retten, indem er zu dolmetschen anfang, jedoch ohne Erfolg, da er sowohl die polnische als auch die österreichische Sprache nicht ausreichend gut beherrschte. Der richtige Dialog kam erst dann zustande, als Miroslaw Kowalczyk erschien und die Aussagen dolmetschte.

Grundsätzlich vertritt der Interviewte die Meinung, die Fachkommunikation in seiner Firma funktioniere ziemlich gut. Der Grund dafür seien aber vor allem die Deutsch sprechenden Mitarbeiter, die teilweise schon sehr lange in Österreich leben und die Sprache beherrschen würden. Diese seien nämlich meistens imstande die Rolle der Dolmetscher zu übernehmen. Die wichtigsten Faktoren für eine gelungene Integration sind für Miroslaw Kowalczyk der Arbeitswille und das Beherrschen der deutschen Sprache.

7.2.2.2 Interviewpartner Marcin Stachura

Der 36 Jahre alte Marcin Stachura ist als Facharbeiter bei einer österreichischen Firma angestellt. Das Bauunternehmen beschäftigt insgesamt 20 Personen. Der Interviewte wanderte im Jahr 2005 aus wirtschaftlichen Gründen nach Österreich aus: Nach Abschluss des Bakkalaureatstudiums Betriebswirtschaft gründete er in Polen ein Unternehmen und beschäftigte sich mit dem Verkauf und der Montage von Fenstern. Die neu eröffnete Firma funktionierte nicht wie erwartet. Marcin Stachura beabsichtigte vorerst für einige Zeit in die USA auszuwandern, konnte jedoch kein Visum erhalten, was die Reise unmöglich machte.

1. Strukturelle Dimension der Integration

Die Suche des Interviewten nach einer Möglichkeit sich außerhalb der Grenzen Polens eine Existenz aufzubauen, zeigte sich nach einer Zeit erfolgreich: Ein in Wien lebender Bekannter aus Polen war damals mehrere Jahre als Selbständiger in der Baubranche tätig und dieser bot dem Interviewten die Zusammenarbeit in Österreich an. Da Marcin Stachura heiraten und eine Familie gründen wollte, entschied er sich sofort die Chance zu ergreifen und nach Österreich auszuwandern:

„Ich fing an bei dem Bekannten aus Polen zu arbeiten, der in Österreich ein Unternehmen führt. Ich arbeitete bei ihm vier Jahre lang, danach habe ich die Firma gewechselt und bin jetzt in einer österreichischen Firma beschäftigt.“

Die deutsche Sprache beherrschte Marcin Stachura zum Zeitpunkt der Ankunft in Österreich überhaupt nicht und für die Kommunikation verwendete er anfangs Englisch, was ihm insbesondere in der aktuellen Firma half, da er bei dem Bekannten ausschließlich mit polnischen Staatsbürgern zusammen arbeitete.

Die Firma, in welcher der Interviewte derzeit als Facharbeiter tätig ist, wird von einem Vater und dessen Sohn geführt. Die Mitarbeiter sind in zwei Gruppen geteilt. Die erste Gruppe ist für sämtliche Sanierungsarbeiten zuständig, diese setzt sich vor allem aus ausländischen Mitarbeitern aus Polen, Ungarn oder Albanien zusammen, u.a. Marcin Stachura, der Leistungsbereich der zweiten, der „österreichisch-slowakischen“ Gruppe, umfasst den Ausbau, wobei beide Teams nur selten zusammen arbeiten.

Die Tatsache, dass der Interviewte nicht in seinem erlernten Beruf arbeitet, scheint ihn nicht zu stören:

„Daran habe ich mich schon längst gewöhnt. Damit habe ich keine Probleme.“

Im Unternehmen von Marcin Stachura wird hauptsächlich Deutsch gesprochen, auch wenn die polnischen Arbeitskollegen untereinander in ihrer Muttersprache kommunizieren. Die Sprachkenntnisse beurteilt der Interviewte wie folgt:

„In unserer Gruppe sprechen zwei Mitarbeiter wirklich gut Deutsch, zwei, darunter ich, mittelgut, die anderen verfügen über die Grundkenntnisse, alle sind jedoch imstande selbst, auch telefonisch, mit dem Chef zu kommunizieren. Der einzige Nachteil bei der Kommunikation mit den schlecht Deutsch sprechenden Personen ist, dass das Gespräch manchmal länger dauert, wenn etwas auf eine einfachere Weise erklärt werden muss, damit der Vorgesetzte oder der Mitarbeiter das Gemeinte auch wirklich versteht.“

Der Interviewte ist grundsätzlich mit seiner Arbeitssituation sehr zufrieden. Gemeint ist hier sowohl das im Unternehmen herrschende Arbeitsklima, als auch die interne Kommunikation, die Arbeit selbst und die Entlohnung. Er fühlt sich in diesem Bereich voll integriert.

2. Soziale Dimension der Integration

Da die Familie von Marcin Stachura gänzlich in Polen lebt und er ein sehr familiärer Mensch ist, interessiert er sich für die soziale Integration überhaupt nicht. In Österreich hat er nur wenige, ausschließlich polnische Bekannte:

„Ich fahre regelmäßig nach Polen, da ist meine Familie, da sind meine Freunde und ich bevorzuge es die Zeit in Polen mit meiner Familie zu verbringen, daher suche ich in Österreich keine neuen Freundschaften.“

3. Kulturelle Dimension der Integration

Ähnliches wie im Fall der sozialen Integration, gilt auch für die kulturelle Dimension. Marcin Stachura besucht keine kulturellen Veranstaltungen in Österreich, weder in deutscher noch in polnischer Sprache, da ihm die Zeit dafür fehlt. Nach der Arbeit verbringt er die Abende zuhause, wo er auf Polnisch fernsieht und sich eventuell kurz mit seinem polnischen Nachbar trifft. Jedes Wochenende fährt er in das Heimatland. Trotz der vorhandenen Einschränkungen spricht er jedoch relativ gut Deutsch. Die Sprache hat der Interviewte ausschließlich in der Arbeit gelernt, für Kurse findet er keine Zeit.

4. Emotionale Dimension der Integration

Emotional ist Marcin Stachura eindeutig mit Polen verbunden, allerdings plant er längere Zeit in Österreich zu bleiben:

„Ich werde hier wahrscheinlich bis zur Pension arbeiten. Ich würde nur dann nach Polen fahren, wenn ich überzeugt wäre, dass ich meiner Familie einen solchen Lebensstandard bieten kann, wie sie ihn jetzt hat. Wenn ich allerdings in Pension gehe, werde ich mit Sicherheit nach Polen umziehen, um mit meiner Familie zu leben.“

Der Interviewte hat nicht das Bedürfnis sich in Österreich zu integrieren, wichtig ist für ihn ausschließlich die Arbeit. Diese schätzt er sehr und versucht sie bestmöglich auszuführen, so sind seine Prinzipien. Gefragt danach, zu welcher Gruppe er sich einordnen würde, antwortete er ohne nachdenken zu müssen, dass es die „Gastarbeiter-Gruppe“ sei.

5. Schlüsselkompetenzen erfolgreicher Integration

Als Hauptaspekte der erfolgreichen Integration nennt Marcin Stachura Warmherzigkeit anderen gegenüber, hohe Arbeitsmotivation, Beherrschen der Sprache auf einem guten Niveau und Offenheit für andere Kulturen:

„Es ist mit Sicherheit wichtig andere Kulturen kennenzulernen. So weiß man mit der Zeit, wie man sich in der Arbeit auf andere Menschen einstellen soll, wem man vertrauen kann und wie man mit Menschen umgehen soll. Generalisieren darf man jedoch nicht, denn das Verhalten eines Menschen hängt nicht nur mit seiner Kultur zusammen, sondern auch mit seinen persönlichen Eigenschaften (...)“

Weiters fügt der Interviewte hinzu, mit einer Nation (diese bleibt auf seinen Wunsch hin anonym) könne er sich nicht vorstellen zu arbeiten, da die Menschen mit dieser Nationalität der festen Überzeugung seien, sie würden alles am besten machen und wissen. Außerdem seien sie sehr laut und streitsüchtig.

Die Kultur des Aufnahmelandes solle jeder Migrant kennenlernen, so Marcin Stachura, dies sei für eine gute Zusammenarbeit ausschlaggebend. Nicht weniger wichtig sei jedoch das Interesse der österreichischen Gesellschaft an den Kulturen der Migranten, denn dieses trage ebenso wesentlich zu einem besseren gegenseitigen Verständnis bei:

„Mein Chef zum Beispiel interessiert sich für andere Kulturen, er war mit mir in Polen, denn er wollte u.a. unbedingt das Konzentrationslager in Auschwitz besuchen.“

Auf die Frage, ob die Integration die Bringschuld der Migranten sei, gab der Interviewte folgende Antwort:

„Integration betrifft beide Seiten, auch wenn die Vorteile nicht immer gleich sind.“

Die Fachkommunikation im Unternehmen, in dem Marcin Stachura beschäftigt ist, verläuft ohne größere Hindernisse. Alle Mitarbeiter sprechen Deutsch auf einem Niveau, das selbständiges Kommunizieren ermöglicht. Dafür gibt es einen wesentlichen Grund: die Vorstellungsgespräche werden von den Chefs durchgeführt, dh. der sich Vorzustellende muss schon beim ersten Gespräch imstande sein sich mit dem Vorgesetzten zu verständigen, das ist neben der Fachlichkeit eines der Anstellungskriterien in diesem Unternehmen.

Weiters gibt es Baubesprechungen in der Firma, bei denen die Chefs, der Architekt und Polier anwesend sind. Danach findet immer eine Besprechung mit Mitarbeitern statt, welche die Inhalte verstehen sollen. Es gibt Situationen, in denen neue Fachtermini verwendet werden. Jene Mitarbeiter, die diese nicht verstehen, fragen nach der Bedeutung und versuchen sich danach diese Fachwörter anzueignen. In der Firma wird grundsätzlich Deutsch gesprochen, unter polnischen Mitarbeitern Polnisch. Trotzdem kommt es zum „Vermischen der Sprache“, d.h. auch wenn polnische Sätze gebaut werden, passiert es oft, dass die benutzten Fachtermini aus dem Deutschen stammen.

Erwähnenswert sei laut Marcin Stachura ebenso die Einstellung der österreichischen Arbeitgeber in dem Unternehmen, wo er arbeite. Wenn die Deutschkenntnisse eines neu beschäftigten Mitarbeiters tatsächlich nur Grundkenntnisse seien, weil er sich noch nicht lange in Österreich aufhalte, werde einem solchen Mitarbeiter geduldig erklärt, welche

Aufgaben er habe. Im Laufe der Zeit würden von ihm jedoch Fortschritte in dieser Hinsicht erwartet werden, wenn er in der Firma mit einer dauerhaften Anstellung rechnen wolle.

Am Ende des Interviews stellte Marcin Stachura fest, dass, obwohl er an der Integration von Anfang an kein Interesse gehabt habe, Österreich mit Sicherheit ein Land sei, in dem man sich mit gutem Willen auf jeden Fall sehr gut integrieren könne.

7.2.2.3 Interviewpartner Jan Smolinski

Jan Smolinski ist 42 Jahre alt, lebt seit 22 Jahren in Österreich und kam aus zwei Gründen nach Wien: Einerseits war er auf der Suche nach Arbeit, andererseits verliebte er sich und folgte seiner zukünftigen Frau, die damals schon in Wien lebte und arbeitete. Der Interviewte ist ein selbständiger Bauleiter in einem Großunternehmen, das Filialen u.a. in den USA, der Schweiz und in Schweden hat. Früher beschäftigte der Interviewte Mitarbeiter aus Polen.

Die Firma, in der Jan Smolinski derzeit tätig ist, beschäftigte in der Vergangenheit ungefähr 500 Mitarbeiter, mit der Zeit ist sie jedoch größtenteils auf die Zusammenarbeit mit ausländischen Subunternehmen umgestiegen. Der Arbeitsbereich dieses Bauunternehmens sind sämtliche Fertigstellungsarbeiten. Der Interviewte ist vom Beruf Installateur und im Jahre 2012 bestand er in Österreich die Meisterprüfung für den Trockenbau.

1. Strukturelle Dimension der Integration

Seine erste Arbeitsstelle fand Jan Smolinski mit Hilfe seiner zukünftigen Ehefrau in einer österreichischen Trockenbaufirma, wo er anfangs als Hilfsarbeiter tätig war. Die Sprache beherrschte er damals überhaupt nicht, diese lernte er im Laufe der Zeit. Aufgrund seiner Fähigkeiten wurde er nach einiger Zeit als Facharbeiter beschäftigt und dementsprechend besser entlohnt. Später arbeitete er ebenso in Trockenbaufirmen und nach einiger Zeit machte er sich selbstständig.

Seit der Ankunft in Österreich arbeitete der Interviewte nicht im erlernten Beruf, aber aufgrund der langjährigen Erfahrung als Trockenbauarbeiter absolvierte er die Masterprüfung und übt weiterhin den neuen Beruf aus.

Im Unternehmen, in dem Jan Smolinski tätig ist, werden aufgrund der besonderen Umstände mehrere Sprachen gesprochen. Er selbst kommuniziert in mehreren Sprachen, spricht sowohl Deutsch, als auch Polnisch, Russisch, Slowakisch und versucht sich auch auf Ungarisch zu verständigen. Die Kommunikation auf Deutsch, Polnisch und Russisch stellt für ihn keine Probleme dar, da er diese Sprachen auf einem zumindest guten Niveau beherrscht.

Slowakisch ist aufgrund einer gewissen Ähnlichkeit mit dem Polnischen auch kein großes Problem, für die Kommunikation auf Ungarisch ist ein Mitarbeiter im Subunternehmen beschäftigt, der einerseits als Hilfsarbeiter tätig ist, andererseits Dolmetschdienste auf der Baustelle leistet und für die Rechnungslegung zuständig ist. Da dieser Kollege in Ungarn als Lehrer tätig war, versteht und erfüllt er seine Aufgaben sehr gut.

Aufgrund der Sprachvielfältigkeit verläuft die Fachkommunikation gleichzeitig in mehreren Sprachen. Die Fachtermini werden jeweils in der Muttersprache verwendet, da die in den Subunternehmen tätigen Mitarbeiter nicht Deutsch sprechen. Diese Art der Fachkommunikation empfindet Jan Smolinski jedoch nicht als Belastung, sondern eher als eine Bereicherung:

„Es ist für mich überhaupt keine Belastung. Polnisch ist meine Muttersprache, Russisch habe ich doch in der Schule gelernt und Slowakisch verstehe ich mit der Zeit immer besser, da diese Sprache dem Polnischen ein wenig ähnelt.“

Mit dem Arbeitsklima und der Zusammenarbeit ist der Interviewte persönlich zufrieden, allerdings betonte Jan Smolinski, dass er diese Tatsache der eigenen Persönlichkeit zu verdanken habe:

„Ich habe mit den Mitarbeitern keine Probleme, da ich ein Mensch bin, der mit unterschiedlichen Persönlichkeiten umgehen kann. Nur manchmal werde ich laut, wenn die Arbeit nicht ordentlich ausgeführt wird, das gehört aber zu meinem Beruf.“

Grundsätzlich ist Jan Smolinski jedoch der Meinung, dass ein angenehmes Arbeitsklima und eine gute Zusammenarbeit nicht wirklich möglich seien, wenn Menschen, die auf einer Baustelle zusammen arbeiten würden, aufgrund der unterschiedlichen Sprachen nicht richtig kommunizieren können würden.

Auf die Frage nach beruflicher Integration liefert der Interviewte eine negative Antwort. Er fühle sich nicht wirklich beruflich integriert, obwohl er schon sehr lange in Österreich lebe und arbeite. Seiner Meinung nach herrsche zwischen österreichischen Mitarbeitern bzw. Vorgesetzten und den Mitarbeitern aus anderen Kulturen eine Distanz, sodass man nicht wirklich den Eindruck haben könne, man gehöre voll und ganz zu dem Unternehmen, das einen beschäftigt.

2. Soziale Dimension der Integration

Zum Freundeskreis des Interviewten zählen vor allem Bekannte aus Polen, er knüpft aber auch immer mehr Kontakte mit Österreichern, wozu vor allem die Eltern aus der Schule, die

sein Sohn besucht, zählen. Die ganze Familie von Jan Smolinski lebt in Polen, er fährt jedoch nicht oft dorthin, lediglich zu Besuch bzw. wenn es Angelegenheiten gibt, die erledigt werden müssen:

„Ich habe dieses Bedürfnis nicht. Ich fahre einmal pro Jahr um meine Familie zu besuchen oder wenn ich etwas erledigen muss, Freunde in Polen rufe ich nur selten an.“

3. Kulturelle Dimension der Integration

In der Freizeit geht Jan Smolinski gerne aus, besucht Veranstaltungen sowohl in polnischer als auch in deutscher Sprache, wobei die von ihm besuchten Lokale jedoch jene sind, in denen sich eher polnisches Publikum aufhält. Dort trifft er nämlich seine Freunde und außerdem bevorzugt er die polnische Mentalität.

In Bezug auf die Sprache sagt der Interviewte, er sehe gerne sowohl in polnischer als auch in deutscher Sprache fern. Polnisch, weil er diese Sprache doch besser verstehe und Deutsch, um die Sprache weiterhin zu lernen. Der Interviewte besuchte nämlich in Österreich aus Zeitmangel keine Kurse und seine Sprachkenntnisse lernte er aus dem Fernsehen und erwarb sie in der Arbeit. Mit seiner gesprochenen Sprache ist Jan Smolinski sehr zufrieden, die geschriebene Sprache ist für ihn wesentlich schwieriger:

„Subjektiv schätze ich meine Sprachkenntnisse mit 85% ein und die Schreibkenntnisse mit 45% (in der Skala: 0% sehr schlecht – 100% sehr gut).“

4. Emotionale Dimension der Integration

Die Frage, welchem Land sich der Interviewte zugehörig fühle, beantwortet er folgendermaßen:

„Ich lebe jetzt schon länger in Österreich als in Polen und ich fühle mich Österreich zugehörig.“

Jan Smolinski ist der Meinung, er habe in Österreich derzeit ein neues Zuhause gefunden, dies jedoch aufgrund der Tatsache, dass sein Sohn und seine Exfrau hier leben. Es gefalle ihm in Österreich, auch wenn er im Inneren ein Pole bleibe. Wenn sein Sohn erwachsen und selbständig genug sei, schließe der Interviewte die Rückkehr nach Polen nicht aus.

Jan Smolinski fühlt sich teilweise integriert in Österreich, er sieht sich in der zweiten Gruppe, strebt jedoch danach in die dritte Gruppe zu wechseln.

5. Schlüsselkompetenzen erfolgreicher Integration

Anderen Kulturen gegenüber offen zu sein sei laut dem Interviewten sehr wichtig im Privatleben, aber für die Arbeit sei das allerdings keine Notwendigkeit. Als Bauleiter verlangt er von all seinen Mitarbeitern Fachlichkeit und das Erbringen der Leistung, die kulturellen Gespräche finden dabei eventuell in der Pause statt. Dann kommt es nicht selten zu Streitereien aufgrund der religiösen Unterschiede und die einzige Möglichkeit ist dann ein Themawechsel, was der Interviewte oft macht, um die Zusammenarbeit der Vertreter unterschiedlicher Kulturen nicht zu erschweren. In Bezug auf die Kultur des Aufnahmelandes ist der Interviewte folgender Überzeugung:

„Man soll die Kultur Österreichs kennenlernen und sich anpassen. Österreich hat viel Verständnis für Migranten und macht auch vieles für sie. Die Menschen, die hierher kommen, sind diejenigen, die mehr für die eigene Integration tun sollen.“

Jan Smolinski meint, die Integration sei zwar die Sache, die für beide Seiten wichtig sein sollte, Österreich könne jedoch in dieser Hinsicht nicht vorgeworfen werden, dass es sich zu wenig um die Migranten kümmere. Diese müssten sich auch bemühen:

„Wichtig ist, dass wenn du nach Österreich kommst und in der Arbeit sagst, dass du z.B. erst seit drei Monaten hier lebst, die Mitarbeiter sehr verständnisvoll sind. Sie erklären dir geduldig, was zu tun ist, aber du sollst die Sprache lernen, denn wenn sich deine Sprachkenntnisse im Laufe von etwa zwei Jahren nicht verbessern, ist es ausschließlich deine Schuld, wenn du keine gute Arbeit findest.“

Die Fachkommunikation im Unternehmen, in dem der Interviewte tätig ist, stellt ein Phänomen dar. Da die Firma überwiegend mit ausländischen Subunternehmen zusammenarbeitet, sprechen die Mitarbeiter, wie schon erwähnt, oft kein Deutsch und die Fachkommunikation muss in deren Muttersprache erfolgen. In dem Fall spielt auch Gestik eine wesentliche Rolle, wobei der wichtigste Faktor jedoch die Tatsache ist, dass Jan Smolinski imstande ist in mehreren Sprachen zu kommunizieren. So erklärt er slowakischen Firmen die Aufgaben auf Tschechisch und Polnisch, weiter spricht er auch Russisch und Englisch, was ihm oft die Kommunikation erleichtert und mit ungarischen Unternehmen kommuniziert er mit Hilfe eines Lehrers, der Deutsch spricht und wie schon oben erwähnt im Subunternehmen als Hilfskraft beschäftigt ist.

Durch die vorhandene Sprachvielfältigkeit kommt es manchmal zu Kommunikationsstörungen und es passiert auch, dass die Arbeit nicht richtig ausgeführt wird und ausgebessert werden muss. Die Fachtermini bilden in der Fachkommunikation in dem Fall keine Ausnahme, denn diese kennen die Mitarbeiter ausschließlich in der eigenen Sprache, was Jan Smolinski nicht wirklich stört. Er sieht das eher als positiven Aspekt für sich selbst, da er mit der Zeit immer mehr Fachbegriffe in unterschiedlichen Sprachen kennt.

Integration betrachtet Jan Smolinski als einen komplexen Prozess, der ohne Sprachkenntnisse, Offenheit gegenüber anderen Kulturen, Anständigkeit, Hilfsbereitschaft und Akzeptanz der Kultur des Aufnahmelandes nicht erfolgreich sein kann.

7.2.2.4 Interviewpartner Anonym

Der vierte Interviewpartner äußerte den Wunsch anonym zu bleiben, daher werden sein Familienname und Vorname nicht erwähnt. Der Befragte ist 27 Jahre alt, lebt und arbeitet seit über sechs Jahren in Wien. Der gelernte Techniker für Informatik entschied sich nach Beendigung seines Präsenzdienstes nach Österreich auszuwandern, obwohl er über die Arbeitsvorschläge in Polen nicht klagen konnte. Da seine Familie jedoch überwiegend in Österreich lebt, wollte der Interviewte auch Österreich kennenlernen, insbesondere da er viel über die besseren Verdienstmöglichkeiten in diesem Land gehört hatte.

1. Strukturelle Dimension der Integration

Seine erste Arbeitsstelle fand der Befragte in einem Malerunternehmen, wo er als Hilfsarbeiter tätig war. Dank der Familie wurde er auf eine polnische Zeitung aufmerksam gemacht, in der er ein Inserat einer Firma fand, die auf der Suche nach neuen Mitarbeitern war. In diesem Unternehmen arbeitete der Interviewte vier Monate lang, sowohl mit polnischen Arbeitern, als auch mit Kroaten und Österreichern. Die deutsche Sprache beherrschte der Interviewte damals nicht, erst durch Gespräche mit den Mitarbeitern fing er an Deutsch zu lernen.

Danach war der Befragte in zwei anderen Firmen, jeweils ca. 1 Jahr beschäftigt, und jetzt arbeitet er seit drei Jahren in einer durch einen polnischen Unternehmer geführten Firma. In seinem gelernten Beruf arbeitete der anonyme Interviewpartner nie. In Polen plante er eine ergänzende Ausbildung zu absolvieren, die ihm bessere Verdienstmöglichkeiten sichern würde, welche er jedoch nie anfang, da er sich für die Auswanderung entschieden hatte.

Mit seiner aktuellen Arbeitssituation ist der Befragte zufrieden, auch wenn er den Kontakt zur deutschen Sprache vermisst:

„Ich bin eigentlich zufrieden, wobei es viel besser wäre, wenn ich mit Österreichern arbeiten würde, denn dann könnte ich endlich die Sprache lernen, da ich sonst nicht dazu komme.“

Auch wenn der Interviewte seine Deutschkenntnisse eher als „schlecht“ bezeichnet, betrachtet er diese Tatsache nicht als Barriere, die ihm die Kommunikation erschweren würde.

2. Soziale Dimension der Integration

Der Freundeskreis des Interviewten setzt sich fast ausschließlich aus polnischen Staatsbürgern bzw. Personen polnischer Herkunft zusammen. Lediglich Bekannte seiner Verwandten sind diejenigen Deutschsprachigen, mit denen er sporadisch Kontakt hat, wobei er diese Personen jedoch nicht als eigene Freunde betrachtet.

In das Heimatland fährt der Interviewte nicht oft:

„Ich fahre dann nach Polen, wenn ich etwas Bestimmtes erledigen muss bzw. um meinen Vater zu besuchen, einmal pro Monat oder sogar einmal in zwei Monaten. Sehnsucht nach dem Heimatland habe ich nicht wirklich.“

Die seltenen Besuche Polens begründet er auch damit, dass seine Familie fast zur Gänze in Österreich lebe.

3. Kulturelle Dimension der Integration

Die Frage, welche Veranstaltungen er gerne in seiner Freizeit besucht, beantwortet der Interviewte wie folgt:

„Ich besuche keine kulturellen Veranstaltungen, da ich keine Zeit dafür habe. Wenn ich jedoch die Zeit dazu finde, würde ich mit Sicherheit zu den österreichischen Veranstaltungen gehen, da ich auf diese Weise die deutsche Sprache besser lernen kann.“

Die österreichische Kultur ist für den Befragten nicht von Bedeutung und auch polnische Veranstaltungen in Österreich interessieren ihn nicht, denn diese könnte er in Polen besuchen, wenn er das Bedürfnis hätte. Ähnliches sagt er zum Besuch polnischer Lokale in Wien. Polnische Discos und andere Lokale seien nicht ein Ort, an dem sich der Interviewte gerne aufhalte. Der Grund sei das Publikum, dessen Niveau seinen Anforderungen nicht entspreche. Fernsehen finde jedoch in beiden Sprachen statt, einerseits um Deutsch zu lernen, andererseits interessiert den Interviewten die politische und wirtschaftliche Lage Polens.

Die Sprache beherrscht er auf einem eher niedrigen Niveau. Deutschkurse würde er zwar gerne besuchen, aus Zeitmangel lässt sich dies aber nicht realisieren.

4. Emotionale Dimension der Integration

Emotional fühlt sich der Interviewte nach wie vor mit Polen verbunden, auch wenn er seine zumindest absehbare Zukunft in Österreich verbringen möchte. Er fühlt sich zwar gut in Österreich, könne aber nicht behaupten in diesem Land ein neues Zuhause gefunden zu haben.

Der Befragte sieht sich in der zweiten Migrantengruppe und sein Ziel ist es, mit der Zeit zur dritten Gruppe zu gehören. Der Befragte ist jedoch der festen Überzeugung, dass er sich auch dann als ein Pole betrachten würde. Für seinen Aufenthalt seien nämlich wirtschaftliche Gründe ausschlaggebend.

5. Schlüsselkompetenzen erfolgreicher Integration

Für den Interviewten ist die Kenntnis fremder Kulturen keine Notwendigkeit. Zwar helfe das seiner Meinung nach Menschen besser zu verstehen, habe aber keinen Einfluss auf die gelungene Integration. Dieser Überzeugung ist er auch in Bezug auf die Kultur des Aufnahmelandes, also Österreichs. Die Frage danach, ob die Integration die Sache der Migranten, des Aufnahmelandes oder beider Seiten sei, beantwortet er jedoch mit folgenden Worten:

„Wenn Menschen in ein fremdes Land gehen, sollen sie sich an die Kultur des Aufnahmelandes anpassen, also Österreich hat in dem Fall keine größeren Verpflichtungen den Migranten gegenüber.“

Sprache hingegen betrachtet der Interviewte als wesentlichen Punkt auf dem Weg zur gelungenen Integration, zumindest auf einem niedrigen Niveau, wie er in Bezug auf die Fachkommunikation im Unternehmen hindeutet:

„Um in Österreich arbeiten und gut verdienen zu können, muss man zumindest die sprachlichen Grundlagen haben. In der Arbeit sind Fachwörter von großer Bedeutung, diese kennt aber beinahe jeder Pole, der hier arbeitet, weil diese Wörter ständig verwendet und wiederholt werden.“

Der Befragte selbst kann nur auf eine einfache Weise kommunizieren und im Unternehmen, in dem er arbeitet, wird die gemischte Sprache verwendet, auch wenn die Mitarbeiter untereinander auf Polnisch sprechen, werden die deutschen Fachwörter „eingemischt“. So entsteht eine Sprache, die für alle verständlich ist, ein s.g. „polonisiertes Deutsch“, wie das der Interviewte bezeichnet. Polnische Fachtermini werden hingegen nur selten benutzt. Die Kommunikation der Mitarbeiter mit Kunden verläuft im Unternehmen des Interviewten aufgrund der stark begrenzten sprachlichen Kenntnisse in einer stark vereinfachten Form. Für kompliziertere Angelegenheiten wird der Chef kontaktiert, was laut dem Interviewten von keiner Partei als Belastung empfunden wird, da in der Baubranche die Fachlichkeit grundlegend ist. Eine solche Einstellung ist auch bei der Kundschaft zu beobachten, die hauptsächlich mit dem Geschäftsführer kommuniziert.

Der Interviewte schilderte auch die Hauptaspekte der gelungenen Integration. Zu diesen würden laut ihm vor allem Sprache und Arbeitswille zählen.

7.2.2.5 Interviewpartner Robert Siwec

Robert Siwec ist 44 Jahre alt, in Österreich lebt und arbeitet er seit 25 Jahren. Vom Beruf ist er Bergarbeiter und in Wien als Selbständiger in der Baubranche tätig. Er kam aus zwei Gründen nach Österreich: Einerseits war er auf der Suche nach einer besser bezahlten und weniger gefährlichen Arbeit, andererseits wollte er seinen Traum verwirklichen und um die Welt reisen, was damals in Polen aus politischen Gründen nicht in Frage kam, sehr wohl aber in westlichen Ländern.

Der Interviewte betrachtete Österreich, wo zu jener Zeit ein Bekannter von ihm arbeitete, als Fenster zur Welt und verstand sehr schnell, dass dieses Land für ihn die beste Alternative sei. Im kommunistischen Polen war das Jahr 1989 die Zeit der politischen Veränderungen und das Ende der kommunistischen Ära war gekommen. Robert Siwec bekam ohne Probleme einen Reisepass und seiner Auswanderung stand nichts mehr im Wege.

1. Strukturelle Dimension der Integration

Seine erste Arbeit fand Robert Siwec in einem kleinen Bauunternehmen. Dort war er circa zwei Monate lang als Hilfsarbeiter tätig. Die deutsche Sprache beherrschte er nicht, denn in Polen wurde meistens Russisch als Fremdsprache unterrichtet. Auf Englisch kommunizierte der Interviewte nur sehr schlecht. Im Laufe der Zeit änderte sich die Anstellungsart von Robert Siwec und er war als Facharbeiter in verschiedenen österreichischen Baufirmen tätig. Danach gründete er ein Bauunternehmen, das sich auf Sanierungen jeglicher Art spezialisiert.

Die Firma führt er inzwischen 18 Jahre lang. In dieser Zeit arbeitete der Interviewte sowohl mit österreichischen und polnischen Unternehmern zusammen, als auch mit bis zu sechs Mitarbeitern, die er beschäftigte. Zurzeit sind in seinem Unternehmen drei Mitarbeiter angestellt. Diese kommen aus Polen, weswegen in der Firma hauptsächlich auf Polnisch kommuniziert wird, allerdings werden deutsche Fachtermini verwendet. Diese Sprachmischung erklärt der Interviewte folgendermaßen:

„Wenn man in Österreich arbeitet, werden polnische Fachwörter mit der Zeit vergessen und durch die deutschen automatisch ersetzt, denn bei der Zusammenarbeit mit österreichischen Partnern, die deutschsprachige Mitarbeiter beschäftigen, muss man sich verständigen können und da müssen deutsche Fachwörter verwendet werden, da sie für alle verständlich sind. Die Benutzung dieser Wörter wird zur Gewohnheit und so entsteht eine Mischung aus der polnischen und deutschen Sprache.“

Mit seiner Arbeitssituation ist Robert Siwec äußerst zufrieden. Das betrifft sowohl seine derzeitigen Arbeitsqualifikationen, als auch das Arbeitsklima, die Zusammenarbeit mit

anderen Unternehmen und die finanziellen Aspekte. Er fühlt sich in diesem Bereich vollkommen integriert.

2. Soziale Dimension der Integration

Die Freunde von Robert Siwiec kommen hauptsächlich aus Polen (etwa 70%), jedoch fand er auch nahe Bekannte unter Österreichern (ca. 25%) und den aus dem ehemaligen Jugoslawien kommenden Staatsbürgern (etwa 5%) und trifft diese gerne in seiner Freizeit. Im Leben des Interviewten spielen vor allem die ersten zwei Nationen eine wesentliche Rolle, die er tagtäglich vor allem im geschäftlichen aber auch im privaten Bereich trifft.

Nach Polen fährt der Interviewte regelmäßig, um einerseits die dort lebende Familie zu besuchen, andererseits wegen geschäftlicher Angelegenheiten.

3. Kulturelle Dimension der Integration

Der kulturelle Integrationsgrad von Robert Siwiec ist ähnlich wie bei den ersten zwei Dimensionen ziemlich hoch. Beim Fernsehen bevorzugt er weder Polnisch noch Deutsch, da beide Sprachen für ihn gleichermaßen verständlich sind:

„Für mich macht es keinen Unterschied, in welcher Sprache ich fernsehe. Es kommt auf die Sendung an. Das ist das einzige Kriterium.“

Durch das Fernsehen lernte der Interviewte größtenteils die Sprache:

„Die Sprache habe ich zu 60% aus dem Fernsehen gelernt und zu 40% durch die Gespräche mit deutschsprechenden Mitarbeitern in den Unternehmen, bei denen ich früher tätig war.“

Robert Siwiec besuchte innerhalb der 25 in Österreich verbrachten Jahre nur einen 3-monatigen Deutschkurs, wo er u.a. die grammatischen Regeln der deutschen Sprache lernte. Aufgrund der Selbständigkeit lernte er mit der Zeit auch die geschriebene Sprache, da er viele Kostenvoranschläge vorbereiten und viele Ausdrücke im Internet recherchieren musste. Auch Zeitungen waren und sind für ihn bis heute nicht nur eine Nachrichtenquelle, sondern auch eine Quelle, aus der man die geschriebene Sprache lernen kann.

Auf die Frage nach kulturellen Veranstaltungen, die er besucht, liefert Robert Siwiec folgende Antwort:

„Wenn ich zu Veranstaltungen gehe, sind das größtenteils jene, die durch polnische Vereine bzw. Institutionen organisiert werden, diese werden meistens in polnischer Sprache ausgeführt. Ich meide

jedoch auch die deutschsprachigen Veranstaltungen nicht, insbesondere wenn ich mich in guter Gesellschaft aufhalte.“

Seine Gewohnheiten begründet der Interviewte mit dem kulturellen Hintergrund, in dem er aufgewachsen sei. Durch Besuche polnischer Veranstaltungen komme er immer wieder zu seinen polnischen Wurzeln zurück, die er wegen des Zeitmangels im alltäglichen Leben nicht pflegen könne. Aufgrund seiner Persönlichkeit besucht Robert Siwiec außer polnischen auch sehr gerne italienische Lokale, wo er die für Polen typische Spontanität und Lebendigkeit findet.

4. Emotionale Dimension der Integration

„Grundsätzlich bin ich ein Weltbürger, ich habe allerdings polnische Wurzeln und es wird auch so bleiben.“

Diese Einstellung präsentierte der Befragte als Antwort auf die Frage, welchem Land er sich zugehörig fühle. Österreich betrachtet er allerdings als sein derzeitiges Zuhause und hier möchte er auch seine Zukunft verbringen, da in diesem Land seine engste Familie lebt. Die Pensionszeit möchte er zwischen Österreich und dem Süden teilen, wobei das erste Land sein Hauptwohnsitz bleiben soll.

Der Interviewte fühlt sich sehr gut in Österreich, betrachtet sich als vollkommen integriert und gehört in seinen Augen der am besten integrierten, also der dritten Migrantengruppe an.

5. Schlüsselkompetenzen erfolgreicher Integration

Nach Meinung des Interviewten spiele die Offenheit gegenüber anderen Kulturen sowie das Interesse für sie eine wesentliche Rolle im Prozess der Integration. Eine besondere Rolle falle dabei der Kultur des Aufnahmelandes zu. Diese sollte von Einwanderern in ihrem eigenen Interesse auf jeden Fall kennengelernt werden:

„Wenn man die Kultur des Aufnahmelandes versteht, ist das Leben in diesem Land wesentlich einfacher. Der gesellschaftliche Status ist höher, die Entlohnung für die geleistete Arbeit ebenso, in der Arbeit kann man die zur Verfügung stehenden Geräte besser nutzen oder die Wünsche der Kundschaft zu ihrer größten Zufriedenheit erfüllen. Man weiß oder versucht sich vorzustellen wie der andere Mensch denkt, welche Normen zur Geltung kommen, dadurch ist die Zusammenarbeit leichter.“

Der Sprache in Verbindung mit der Kulturkenntnis gebühre laut Robert Siwiec die höchste Priorität, wenn es um den Integrationsprozess gehe. Diese begleite jeden Menschen tagtäglich. Wenn man die Sprache auf einem zumindest guten Niveau beherrsche, dann sei

auch das Verstehen anderer Kulturen einfacher. Der Mensch lerne einen anderen Menschen kennen, wenn die beiden kommunizieren, d.h. sie müssten imstande sein sich auf einem entsprechenden Niveau verständigen zu können und in Österreich sei das nur möglich, wenn die Einwanderer die entsprechenden Deutschkenntnisse haben:

„Grundkenntnisse sind nicht ausreichend, damit die Integration erfolgreich sein kann. Auch im beruflichen Leben nicht. Da muss man viel Glück haben, bzw. müssen besondere Umstände vorhanden sein, damit sich eine Person, die nur über sprachliche Grundkenntnisse verfügt, integriert fühlt.“

Integration sieht Robert Siwiec als die Angelegenheit, die beide Seiten betreffe, wobei er der festen Überzeugung ist, dass die Migranten diejenigen seien, von denen eine größere Initiative kommen sollte. Österreich mache in seinen Augen relativ viel für die Einwanderer.

Mit der interkulturellen Fachkommunikation in seinem Unternehmen ist der Interviewte äußerst zufrieden. Er kommuniziert mit Auftraggebern sowie Subunternehmen meistens auf Deutsch, mit seinen Mitarbeitern auf Polnisch, unter Verwendung, wie schon erwähnt, deutscher Fachtermini. Die Fachkommunikation entwickelt sich von allein. Aufgrund der vielen unterschiedlichen Aufträge, die das Unternehmen bekommt, wird neue Fachterminologie automatisch von Mitarbeitern angeeignet und im Laufe der Zeit verwendet. Diese Termini benutzt Robert Siwiec auch bei der schriftlichen Vorbereitung der zu erledigenden Aufgaben für seine Mitarbeiter.

Um die Fachkommunikation zu optimieren und die Integration zu fördern, organisiert der Interviewte mehrmals im Jahr Veranstaltungen, an denen sowohl seine Mitarbeiter als auch befreundete Subunternehmer teilnehmen. Bei diesen Treffen wird nämlich neben privaten Angelegenheiten auch über die Arbeit gesprochen, dies jedoch auf einem neutralen Grund, in einer unverbindlichen Atmosphäre.

Die letzte Frage betraf die Aspekte, Kompetenzen und persönliche Eigenschaften, die für die Integration ausschlaggebend sind. Folgende Antwort wurde von dem Befragten zum Interviewabschluss geliefert:

„Meiner Meinung nach muss der Mensch offen für Neues sein, einen Kampfgeist in sich tragen, weiter soll er die Sprache des Aufnahmelandes lernen und sich für dessen Kultur interessieren. Grundsätzlich soll ein Mensch für andere Kulturen offen sein, wenn er in einem Land wie Österreich, wo sich Personen aus unterschiedlichsten Kulturen aufhalten, lebt und sich integrieren möchte.“

7.2.2.6 Interviewpartner Tomasz Biniek

Tomasz Biniek lebt in Österreich seit 1989. Der 49 Jahre alte gelernte Schlosser entschied sich vor 25 Jahren einen Urlaub in diesem Land zu verbringen und gleichzeitig nebenbei zu arbeiten. Er kam zu seinem Freund, einem Studenten, der damals in Österreich studierte. Der Interviewte hatte in Polen eine gut bezahlte Arbeitsstelle in einer Tischlerei, aber die Verdienstmöglichkeiten in Österreich waren wesentlich besser als in Polen, was die Entscheidung endgültig in diesem Land zu bleiben beeinflusste. Politische Faktoren spielten bei dem Interviewten keine Rolle.

1. Strukturelle Dimension der Integration

Seine erste Arbeitsstelle bekam Tomasz Biniek in einem Trockenbauunternehmen, wo er als Hilfsarbeiter beschäftigt war. Gefunden wurde der Job durch die österreichische Zeitung „Bazar“, in der viele Unternehmen aus der Baubranche inserierten. Der Interviewte sprach kein Deutsch als er nach Österreich kam, er beherrschte jedoch Englisch, was ihm die Kommunikation mit Privatkunden teilweise erleichterte. Im Laufe der Zeit begann er mit seinem Bruder, der hier als Fliesenleger tätig war, zusammen zu arbeiten. Sie gründeten ein Unternehmen und erbrachten Leistungen für ein österreichisches Fliesenverlegungsunternehmen. Tomasz Biniek ist weiterhin ein Unternehmer, der zwei Mitarbeiter beschäftigt und mit mehreren Partnern zusammen arbeitet.

Die Mitarbeiter des Interviewten stammen aus Polen und Deutsch sprechen sie auf einem niedrigen Niveau, was teilweise durch die permanente Verwendung der polnischen Sprache verursacht wird, da auch in den genannten Partnerfirmen hauptsächlich polnische Mitarbeiter beschäftigt sind. Aus diesem Grund wird Deutsch von Mitarbeitern nur selten benutzt. Anders sieht es im Fall des Interviewten aus, der als Unternehmer viel Kontakt mit deutschsprechenden Kunden hat und u.a. dadurch die Sprache gut beherrscht.

Grundsätzlich ist Tomasz Biniek mit seiner Arbeitssituation sehr zufrieden und berichtet Folgendes zu der strukturellen Integration:

„Meine berufliche Integration schätze ich als sehr gelungen ein. Das Arbeitsklima in meinem Unternehmen ist wirklich gut, wir verstehen uns untereinander und die Zusammenarbeit mit meinen Partnern verläuft ebenso ohne größere Probleme. Auch der finanzielle Aspekt ist befriedigend, sodass ich meiner Familie einen entsprechend guten Lebensstandard bieten kann, was für mich einen sehr hohen Wert hat. Das ist für mich in Österreich wesentlich leichter, daher habe ich nicht vor nach Polen zurückzukehren.“

2. Soziale Dimension der Integration

Der beste Freund von Tomasz Biniek ist ein gebürtiger Österreicher. Der Interviewte hat auch weitere gute Bekannte aus diesem Land, wobei seine Freunde jedoch ebenso aus Polen kommen. Zu denjenigen, die in seiner Heimat blieben, hat er keinen Kontakt, da er seine Zeit auch in Polen mit seiner Familie, d.h. mit seiner Mutter, die er besucht, verbringt. Die Frage, ob er das Bedürfnis hat regelmäßig dorthin zu fahren, beantwortet er wie folgt:

„Ja, weil dort meine Mutter lebt. Außerdem mache ich gerne Urlaub in Polen, ebenso wie zum Beispiel in Griechenland oder in der Dominikanischen Republik.“

Der Interviewte betont jedoch, für Bekannte und Freunde, die dort blieben, habe er relativ wenig Zeit.

3. Kulturelle Dimension der Integration

Ähnlich wie für die sozialen Kontakte hat Tomasz Biniek für kulturelle Veranstaltungen nicht wirklich viel Zeit. Gerne geht er jedoch mit seiner Frau ins Kino in Österreich. Dieses hat den Vorteil, dass die Filme mit Dubbing versehen sind und so kann sich der Kinobesucher ausschließlich auf das Bild konzentrieren, ohne die Unterschriften lesen zu müssen. Zuhause jedoch wird ausschließlich auf Polnisch ferngesehen, wo die Familie neben Filmen und anderen Programmen die Nachrichten aus der ganzen Welt ansieht.

Der Interviewte betont, wichtig für ihn seien nicht in erster Linie die Geschehnisse in Polen oder Österreich, sondern das, was auf der ganzen Welt passiert und dieses ist einfacher in polnischer Sprache zu hören. Die österreichischen Nachrichten hört Tomasz Biniek hauptsächlich im Radio, während der Arbeit und gemischtes Publikum bei den kulturellen Veranstaltungen stellt für den Interviewten kein Problem dar:

„Die Veranstaltungen in der österreichischen Kirche, die wir sonntags besuchen, werden sowohl von Österreichern als auch anderen Nationen, größtenteils Polen, besucht. Gerne sprechen wir miteinander und tauschen unsere Erfahrungen bzw. Meinungen aus. Dort treffe ich auch meine österreichischen Bekannten.“

Da Tomasz Biniek die deutsche Sprache auf einem ziemlich guten Niveau beherrscht, kommuniziert er gerne mit anderen. Die Sprache lernte er sowohl in der Arbeit, als auch selbst, indem er sich die Wörter zuerst aus dem Wörterbuch aneignete und diese dann in einfachen Sätzen zu verwenden versuchte. Später besuchte er zwei Stufen eines Deutschkurses, wo ihm u.a. die Grammatikgrundlagen beigebracht wurden. Der Interviewte absolvierte in Österreich auch die Meisterprüfung Platten- und Fliesenleger, wodurch sich u.a. seine Schreibkenntnisse besserten.

4. Emotionale Dimension der Integration

Emotional fühlt sich Tomasz Biniek mit beiden Ländern gleichermaßen verbunden. Wie er berichtet, freue er sich immer, wenn er nach Polen fahre, denn dort erinnere ihn alles an seine Kindheit. Nicht weniger glücklich sei er jedoch auch immer wieder nach Österreich zurückkehren zu können, denn wie er sagt, sei da jetzt sein neues Zuhause. So fühlt er und sagt dazu:

„Hier bin ich zuhause und niemand kann mir sagen, dass es nicht so ist, genauso wie niemand mich mit einem beleidigenden Ausdruck „Ausländer“ bezeichnen kann.“

Tomasz Biniek fühlt sich sehr gut integriert in Österreich. Er sieht sich zwischen der zweiten und dritten Gruppe, wobei er eher zur zweiten tendiert, was er wie folgt argumentiert:

„Ich gehe zwar sehr gerne ins österreichische Kino, aber wenn ich eine Auswahl hätte und mich zwischen einer polnischen und österreichischen Kulturveranstaltung entscheiden müsste, würde ich definitiv die erste wählen.“

5. Schlüsselkompetenzen erfolgreicher Integration

Der Interviewte betrachtet die Kenntnis anderer Kulturen als einen wichtigen Aspekt der Integration. Er liest sehr viel über andere Nationen und ihre Religionen, denn dadurch ist er imstande andere Menschen besser zu verstehen. Das brauche er allerdings eher für das Privatleben, nicht für das berufliche:

„Ich kann mit Menschen aus allen Kulturen arbeiten, das hängt jedoch mit meiner Weltanschauung zusammen. Wenn jemand dazu tendiert zu generalisieren und die einer Nation zugehörigen Menschen alle gleich betrachtet, wird dadurch seine Integrationsfähigkeit geringer sein.“

Weiter führt er die Medienberichte als Beispiel an, die nicht selten manipuliert seien und dadurch auch der Feindlichkeit gegenüber den in Österreich lebenden Vertretern aus anderen, z.B. moslemischen Kulturen beitragen würden. Daher ist Tomasz Biniek auch überzeugt, dass neben der Offenheit Kulturen gegenüber auch das intellektuelle Niveau von großer Bedeutung sei.

In Bezug auf die österreichische Kultur stellt er fest, dass es zwischen dieser und der polnischen Nation in dem Bereich keine gravierenden Unterschiede gebe, daher könne er sich nicht vorstellen, dass es hier zu irgendwelchen Problemen kommen könnte. Dennoch sieht

Tomasz Biniek die Integration als eine Angelegenheit, die sowohl für Migranten als auch für das aufnehmende Land wichtig sei und gleichzeitig hält er aber fest:

„Österreich macht sehr viel für die Migranten, diese sollen allerdings mehr von sich geben. Ich habe in diesem Land alles bekommen, was ich für ein glückliches Leben brauche: eine gute Arbeit, eine Wohnung, einen guten Lebensstandard für meine Familie. Wenn man einen starken Arbeitswillen hat, kann man in Österreich alles erreichen, die Mehrheit der hier lebenden Polen wird das bestätigen.“

Über die Wichtigkeit der Sprache für die Integration hat der Interviewte keine Zweifel, diese sei laut ihm für die Integration ausschlaggebend. Für die berufliche Integration sei auch die Fachkommunikation von großer Bedeutung.

In seinem Unternehmen wird gemischte Sprache gesprochen, wobei die deutschen Fachtermini die polnischen verdrängen. Tomasz Biniek stellt fest, dass viele Polen die polnischen Fachwörter nicht kennen würden, sehr wohl aber die deutschen. Er selbst kenne sie, benutze jedoch die deutschen, da diese in Österreich in ständiger Verwendung seien. Außerdem deutet er auf ein weiteres Phänomen hin, nämlich auf das Polonisieren deutscher Verben: Auch wenn zwei Polen untereinander auf Polnisch kommunizieren, sagen sie sehr oft z.B. „wyausgleichuj ścianę“, was auf Deutsch „die Wand bitte ausgleichen“ lauten müsste, und auf Polnisch „wyrównaj ścianę“. Wie man merkt, wird das deutsche Wort „ausgleichen“ polonisiert und gemeinsam mit einem polnischen Substantiv verwendet.

Diese Besonderheit ist unter den hier polnisch kommunizierenden Menschen sehr verbreitet, was auch die anderen Gesprächspartner bestätigen. Tomasz Biniek berichtet in dem Zusammenhang über eine weitere wichtige Tatsache: Viele polnische Fachtermini seien von deutschen abgeleitet worden und würden so auch den Lehrlingen in Polen beigebracht werden: z.B. die Kreissäge oder Wasserwaage werden in Polen bis heute als „krajzega“ und „waserwaga“ bezeichnet.

Im Unternehmen des Interviewten verfügen die Mitarbeiter über die Grundkenntnisse des Deutschen, was zu keinen Problemen führt, da aufgrund der Größe des Unternehmens Tomasz Biniek die Arbeit überwacht. Er trifft die wichtigsten Entscheidungen und er ist auch der Gesprächspartner für die Auftraggeber. Der Fachwortschatz ist den Mitarbeitern bekannt und wird von ihnen verwendet. Jedoch stellt der Interviewte fest, dass ein Pole, der ausschließlich die Fachtermini beherrsche, nicht aber die Sprache, keine Möglichkeit habe bei einer von dem österreichischen Geschäftsführer geführten Firma zu arbeiten, da er nicht imstande sein würde den Anweisungen zu folgen, was im Laufe der Zeit zur beidseitigen Unzufriedenheit führen würde.

Integrationsveranstaltungen organisiert Tomasz Biniek in seinem Unternehmen keine, aufgrund der Firmengröße ist das seiner Meinung nach nicht notwendig und die Frage nach den wichtigsten Aspekten, Eigenschaften und Kompetenzen, die für die Integration eine bedeutende Rolle spielen, beantwortet der Interviewte wie folgt:

„Wichtig ist vor allem die Arbeitstüchtigkeit, der Mut, die Offenheit und die Lernbereitschaft. Die Grundlage der Integration ist die Sprache und Kultur, wobei die zweite im Beruf weniger wichtig ist, da man ein sehr guter Mitarbeiter sein kann, wenn man die Sprache und die Fachlichkeit beherrscht. Diskussionen sind in der Arbeit nicht unbedingt notwendig.“

Tomasz Biniek hält in Bezug auf Kulturen auch fest, er sei selbst ein Ausländer und daher sei er im Laufe der Zeit darauf sensibilisiert worden, dass man einen Menschen immer individuell betrachten und ihm nicht aufgrund seiner Herkunft automatisch (insbesondere falsche) Eigenschaften zuordnen sollte, denn auch unter Polen seien sowohl offene und positive Menschen zu finden, als auch solche, mit denen die Zusammenarbeit aufgrund deren persönlicher Eigenschaften bzw. Einstellung zur Arbeit nicht möglich sei.

7.2.2.7 Interviewpartner Stanislaw Plewa

Zum Zeitpunkt der Interview-Durchführung stand der 64-jährige Stanislaw Plewa kurz vor der Pension. Der gelernte Spengler verbrachte viele seiner Arbeitsjahre im Ausland, wo er teilweise durch die ihn beschäftigenden Firmen für einen bestimmten Zeitraum delegiert wurde. So arbeitete er vier Jahre lang in Deutschland als Schmied, danach über zwei Jahre in der Ukraine als Baumaschinenführer und später in der Tschechoslowakei als Spengler. Nach der Rückkehr ins Heimatland wurde er aufgrund politischer Veränderungen nicht mehr ins Ausland versandt, er wollte jedoch weiterhin außerhalb der Grenzen Polens arbeiten, da die Verdienstmöglichkeiten viel größer waren als in Polen. Als Ziel stellte sich Stanislaw Plewa, ähnlich wie viele andere, die Vereinigten Staaten oder Österreich vor. Da sich das Erhalten eines Visums als ein Hindernis zeigte, entschied sich Stanislaw Plewa für das zweite Zielland, in dem er bereits 23 Jahre arbeitet. Stanislaw Plewa kam mit seinem Schwager nach Österreich.

Der Interviewte arbeitet in Österreich fast seit Anfang an in seinem Beruf, aktuell bekommt er die Arbeit durch ein Leihpersonalunternehmen. Seine derzeitige Arbeitslage ist durch Gesundheitsprobleme bedingt, aber darauf wird im weiteren Teil nochmals eingegangen.

1. Strukturelle Dimension der Integration

Die erste Arbeitsstelle bekam Stanislaw Plewa durch die Hilfe eines Bekannten in einer kleinen Malerfirma. Dort war er nur kurz tätig, denn relativ rasch fand er eine Firma, die ihn als Spengler, also in seinem erlernten Beruf, beschäftigte. Dort arbeitete er 11 Jahre lang, danach wechselte er den Arbeitgeber und fing in einem Dachdecker- und Spengler Unternehmen an, das ca. 160 Mitarbeiter beschäftigt. Er verbrachte in diesem Unternehmen die nächsten 10 Jahre, wurde jedoch aufgrund der wachsenden gesundheitlichen Probleme gekündigt und findet jetzt, wie schon erwähnt, durch ein Leihpersonalunternehmen Arbeit.

Als Stanislaw Plewa nach Österreich kam, beherrschte er bereits die deutsche Sprache:

„Als ich in Deutschland arbeitete, hatten wir die Möglichkeit Deutsch zu lernen. Die uns beschäftigende Firma stellte einen Lehrer zur Verfügung, der uns im Rahmen eines organisierten, kostenlosen Kurses die Sprache näherbringen sollte.“

Wie der Interviewte jedoch berichtet, wären die jungen Mitarbeiter damals nicht wirklich daran interessiert gewesen freitags nachmittags die Sprache zu lernen, daher beherrsche er auch nur die Grundlagen des Deutschen.

In dem Unternehmen, wo er zuletzt 10 Jahre lang beschäftigt war, arbeitete Stanislaw Plewa mit unterschiedlichen Nationen und Kulturen, etwa Bosniern, Albanern, Türken, Österreichern und Polen zusammen. Er erwähnte eine Nation, mit der er definitiv nicht zurechtkomme, welche in dieser Arbeit jedoch nicht genannt werden soll. Meistens arbeitete Stanislaw Plewa mit Polnisch sprechenden Arbeitskollegen, was seine deutschen Sprachkenntnisse negativ beeinflusste. Er erinnert sich, dass auch die anderen Polen über keine guten Deutschkenntnisse verfügt hätten.

Mit der Arbeitssituation war der Interviewte nie vollkommen zufrieden. Es war permanent sehr stressig, insbesondere in dem größeren Unternehmen, wo er zuletzt lange Zeit gearbeitet hatte. Die Zusammenarbeit mit vielen unterschiedlichen Nationen war nicht wirklich einfach und die Einstellung der Chefs manchmal sehr einseitig: Bei dem vollen Einsatz seitens der Mitarbeiter zeigten sie sich äußerst zufrieden, bei gesundheitlichen Problemen kam der Stress aber auch bei den Vorgesetzten zum Vorschein.

Nach all den in Österreich verbrachten Arbeitsjahren betrachtet sich Stanislaw Plewa als nur teilweise integriert und verbindet diesen Zustand mit der Tatsache, dass er sich schon sehr müde und ausgebrannt fühle und die baldige Rückkehr nach Polen kaum erwarten könne.

2. Soziale Dimension der Integration

Die Freunde des Interviewten stammen hauptsächlich aus Polen. Er hat auch einen österreichischen Bekannten. Engere Freundschaften will Stanislaw Plewa nicht knüpfen. Er würde sich sehr gerne mit Familien anfreunden, was für ihn aber nicht in Frage kommt, da seine Familie in Polen lebt. Er wohnt hier nur mit seiner Tochter, die Ehefrau und zwei weitere Kinder leben und arbeiten in Polen, wohin er alle drei bis vier Wochen fährt, um mit ihnen die Zeit zu verbringen.

3. Kulturelle Dimension der Integration

Kulturelle Geschehnisse in Österreich stehen überhaupt nicht im Interessenszentrum von Stanislaw Plewa. Wenn er jedoch Veranstaltungen besucht, sind das ausschließlich die polnischen, allerdings auch sehr selten. Lokalbesuche kommen für ihn überhaupt nicht in Frage und das Fernsehen findet aufgrund der Umstände nur in deutscher Sprache statt. Deutschkurse besuchte der Interviewte in Österreich nicht, da die in Deutschland erworbenen Sprachkenntnisse für die Arbeit in Österreich ausreichend waren.

4. Emotionale Dimension der Integration

Emotional fühlt sich Stanislaw Plewa vor allem mit Polen stark verbunden und auch diesem Land zugehörig:

„Ich gehöre eindeutig zu Polen, mit Österreich fühle ich mich nur teilweise verbunden, meine Zugehörigkeit zu Österreich würde ich mit 30% einschätzen.“

Das Land, in dem er seit 23 Jahren arbeitet, betrachtet er nicht als sein zweites Zuhause, sondern als einen „vorläufigen Aufenthaltsort“, auch wenn er sich hier einigermaßen integriert fühlt. Sein Zuhause war und bleibt Polen, wo der Interviewte auch die baldige Pensionszeit verbringen wird. Die Frage zu welcher Gruppe der Migranten er sich einteilen würde, beantwortete Stanislaw Plewa wie folgt:

„Ich gehöre eindeutig zu der ersten Gruppe, um der Gruppe zwei anzugehören, muss man hier mit der eigenen Familie leben, dann kann man sich um die gelungene Integration mehr bemühen, wenn aber die Familie in Polen lebt, ist das Heimatland der Ort, der im Zentrum des Lebensinteresses steht. So sieht das in meinem Fall aus.“

5. Schlüsselkompetenzen erfolgreicher Integration

Das Interesse an anderen Kulturen ist für Stanislaw Plewa nicht eine Voraussetzung für die gelungene Integration, dieses brauche man seiner Meinung nach auch nicht für die Arbeit. In

seiner langjährigen Arbeitszeit versuchte er manchmal mit Vertretern anderer Kulturen über ihre Weltanschauungen zu sprechen, was nicht immer mit positiven Erfahrungen verbunden war. Mit der Zeit stellte Stanislaw Plewa fest, dass es Nationen gebe, die sich außer für gute Arbeitskontakte für keine weiteren Bekanntschaften interessieren. Anderer Überzeugung ist der Interviewte, wenn er nach der Kultur des Aufnahmelandes gefragt wird, wobei er diese konkret auf Österreich bezieht, da ihn diese begeistert:

„Die Kultur Österreichs soll man auf jeden Fall kennenlernen, weil sie viel Gutes mit sich bringt. Es gibt hier schöne Gewohnheiten, die ich in Polen vermissen, die aber früher auch bei uns vorhanden waren, etwa die Begrüßung der Mitarbeiter durch den Nachbarn des Auftraggebers, auch wenn man sich gegenseitig gar nicht kennt.“

Grundsätzlich sei Integration laut Stanislaw Plewa vor allem die Sache der Migranten, diese sollten sich anpassen und die österreichischen Staatsbürger müssten sich nicht für andere Kulturen interessieren, denn sie seien bei sich zuhause. Die Anpassungsfähigkeit obliege den in dieses Land kommenden Menschen. Diese müssten vor allem die deutsche Sprache beherrschen. Für die gelungene Fachkommunikation sieht der Interviewte jedoch gute Sprachkenntnisse nicht als Voraussetzung. Da sei das Beherrschen der Fachtermini ausreichend, wenn der Mitarbeiter über hohe fachliche Kompetenzen verfüge. In seinem beruflichen Leben arbeitete Stanislaw Plewa mit vielen Polen, deren Sprachkenntnisse eher schlecht waren. Diese Menschen waren immer mit anderen in der Gruppe, die besser Deutsch beherrschten und die auszuführende Arbeit erklären konnten.

Eines der Unternehmen, in dem Stanislaw Plewa mehrere Jahre arbeitete, organisierte Veranstaltungen, die einerseits zur Integration der Mitarbeiter beitragen sollten, andererseits der Erhöhung ihrer fachlichen Kompetenzen dienten. Es waren nicht nur gemeinsame Skiausflüge, sondern auch psychologische Schulungen, bei denen am Beispiel unterschiedlicher Filme die Arbeitsmotivation gesteigert werden sollte, oder typische fachliche Schulungen, nach deren Abschluss die Mitarbeiter entsprechende Zertifikate erhielten. Auch wurden die Mitarbeiter zu bestimmten Zeiten gebeten sich in Gruppen zu organisieren und schriftliche Vorschläge zur Verbesserung der allgemeinen Situation in der Firma zu leisten, bzw. die negativen Aspekte zu nennen. Diese Meinungen wurden danach von den Vorgesetzten geprüft und manche auch verwirklicht. Der Interviewte betont jedoch, solche Praktiken habe er nur in einem Unternehmen erlebt, denn seiner Meinung nach würden diese mit finanziellen Möglichkeiten der Firma zusammenhängen. Nur die sehr rentablen Unternehmen könnten diese Vorgangsweise praktizieren, was in der Überzeugung des Interviewten sehr positiv sei, denn die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter würden tatsächlich steigen und in Folge profitiere die Firma davon.

Als die wichtigsten Aspekte der gelungenen Integration nennt Stanislaw Plewa vor allem die Sprache, weiter den Arbeitswillen und die Höflichkeit.

7.2.2.8 Interviewpartner Marcin Falkowski

Marcin Falkowski, vom Beruf Schlosser, ist 35 Jahre alt, lebt mit einjähriger Pause seit 2001 in Wien. Er arbeitet als Facharbeiter in einer Bautischlerei. In Polen führte er ein Unternehmen und beschäftigte sich mit dem Transport sämtlicher Materialien. Die von dem Interviewten gegründete Firma funktionierte sehr gut und er hatte ein neues Auto in seinem Besitz, das er allerdings mit geliehenen finanziellen Mitteln kaufte. Nachdem das Auto, für das keine Vollkasko-Versicherung abgeschlossen worden war, eines Tages gestohlen wurde, stand nicht nur die Existenz des Befragten in Frage, auch das Geld musste er zurückzahlen und so blieb ihm nach Ansicht seines Freundes, der damals in Österreich lebte und arbeitete, keine andere Wahl als nach Österreich zu kommen und eine Arbeitsstelle zu finden, um die Schulden so schnell wie möglich zurückzahlen zu können. Nach drei Jahren war es soweit und Marcin Falkowski kehrte nach Polen zurück. Nachdem er geheiratet hatte, stellte er gemeinsam mit seiner Frau fest, dass die wirtschaftliche Lage Österreichs relativ gut ist und daher entschieden sich die beiden ihre Existenz in diesem Land aufzubauen, insbesondere, da der Interviewte über die finanziellen Vorteile der Arbeit in Österreich aufgrund seiner Erlebnisse längst Bescheid wusste.

1. Strukturelle Dimension der Integration

Nach der Ankunft in Wien half der Freund des Interviewten ihm eine Arbeit zu finden. Marcin Falkowski bekam eine Stelle in einem Unternehmen, das sich mit Lieferungen von Brennstoffen beschäftigte. Dort arbeitete er fast drei Jahre bei den Entladungen von Kohle. Es war eine sehr schwere, gleichzeitig aber gut bezahlte Arbeit. An Wochenenden war der Interviewte im Haus seines Chefs tätig, wo er die Grundlagen der Bauarbeiten lernte. Die deutsche Sprache beherrschte er damals nicht:

„Nein, ich habe kein Wort Deutsch gesprochen, aber ich hatte ein Ziel- ich wollte so rasch wie möglich schuldenfrei sein und war bereit alles dafür zu machen, also lernte ich voll Begeisterung die Sprache relativ schnell, was mein damaliger Chef sehr zu schätzen wusste.“

Danach war Marcin Falkowski in verschiedenen Firmen der Baubranche tätig. Zuerst hatte er als Hilfsarbeiter gearbeitet, im Laufe der Zeit änderte sich sein Aufgabenbereich und aktuell arbeitet der Interviewte in einer Bautischlerei als Facharbeiter. Die Firma beschäftigt derzeit 10 Mitarbeiter, die aus Österreich, Polen und Bosnien kommen. Gesprochen wird im Unternehmen Deutsch, mit der Kommunikation gibt es keine Probleme, auch die Arbeit erfüllt Marcin Falkowski mit großer Zufriedenheit, das Arbeitsklima ist jedoch der Bereich, in

dem sich der Interviewte viele Änderungen wünscht. Aufgrund der verminderten Auftragsmenge und der damit in Zusammenhang stehenden möglichen Kündigungen gibt es zwischen den Mitarbeitern kein Vertrauen mehr, was durch Angst um die Arbeitsstelle bedingt ist. Zwar sorgt sich der Interviewte diesbezüglich nicht, jedoch stört ihn die angespannte Atmosphäre unter seinen Arbeitskollegen.

Grundsätzlich fühlt sich Marcin Falkowski sehr gut auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, seine Integration in diesem Bereich beurteilt er als sehr gelungen.

2. Soziale Dimension der Integration

Mit Freunden und Bekannten spricht der Interviewte zu 75% Deutsch, da diese aus Österreich, Bosnien und Serbien kommen. Die restlichen 25% bilden polnische Bekannte. Mit Freunden verbringt Marcin Falkowski jedoch wenig Zeit, er trifft sie bzw. telefoniert mit ihnen alle drei Monate, da er hauptsächlich mit seiner Familie unterwegs ist. Ungefähr alle drei bis vier Monate fährt der Interviewte nach Polen. Er macht das allerdings hauptsächlich wegen der Familie, die zur Gänze dort lebt und auch wegen seines Sohns, der das Land seiner Eltern kennenlernen soll.

3. Kulturelle Dimension der Integration

Seine Freizeit verbringt Marcin Falkowski gerne im familiären Freundeskreis, sowohl mit Deutsch als auch Polnisch sprechenden Familien. Kulturelle Veranstaltungen in polnischer Sprache liegen nicht im Zentrum seines Interesses. Viel lieber besucht er österreichische Kurparks, wo er gemeinsam mit seiner Frau Entspannung findet. Wenn die polnischen Freunde ihn zu einer interessanten polnischen Veranstaltung einladen, nimmt er diese gerne in Anspruch, allerdings eher aufgrund der netten Gesellschaft und der Möglichkeit gemeinsam angenehm Zeit zu verbringen. Fern sieht er hingegen in polnischer Sprache, da er diese wesentlich besser versteht:

„Ungefähr 70% der von mir angesehenen Fernsehsendungen sind polnische Programme, die übrigen 30% stellen deutsche bzw. österreichische dar.“

Das ändert auch die Tatsache nicht, dass der Interviewte relativ gut Deutsch spricht und er die Sprache nicht nur durch die Kommunikation mit Mitarbeitern gelernt hat, sondern auch durch den Besuch von Kursen, bei denen ihm auch die Grammatik erklärt wurde.

4. Emotionale Dimension der Integration

Marcin Falkowski fühlt eine sehr intensive Bindung zu Österreich, obwohl er seine polnischen Wurzeln nicht vergessen will:

„Ich liebe Polen, aber ich gehöre zu Österreich, ich freue mich sehr, wenn ich nach Polen fahre, aber ich bin noch glücklicher, wenn ich die österreichische Grenze überschreite, denn dann weiß ich, dass ich endlich zuhause bin.“

Mit dieser Feststellung ist gleichzeitig die Frage nach dem Zuhause beantwortet, denn es ist eindeutig Österreich, wo Marcin Falkowski auch seine Zukunft zu verbringen plant. Er gehört dazu, was er nicht selten von seinen österreichischen Bekannten hört. All diese Faktoren sind Gründe dafür, dass sich der Interviewte sehr gut integriert fühlt und ohne zu zögern, stuft er sich entschieden in die dritte, also die meist integrierte Gruppe ein.

5. Schlüsselkompetenzen erfolgreicher Integration

Laut Marcin Falkowski sollen sich Menschen prinzipiell für andere Kulturen interessieren. Sie verbringen die Mehrheit ihrer Zeit in der Arbeit, wo nicht nur über Fachliches, sondern auch über Privates kommuniziert wird. Daher ist es auch sehr wichtig, insbesondere in so einem Land wie Österreich, in dem Vertreter unterschiedlichster Kulturen zusammen arbeiten, dieses Interesse zu entwickeln:

„Ich spreche zum Beispiel mit Bosniern über ihre Gewohnheiten und Geschichten, dadurch weiß ich wie sie als Menschen sind, wie ich mit ihnen umgehen soll. Ich ziehe aus diesen Gesprächen die Schlüsse und verstehe diese Menschen danach besser. Wenn ich jedoch merke, dass ich nicht imstande bin jemanden zu verstehen, dann weiß ich, dass ich bei diesem Menschen aufpassen muss, um ihm durch etwa einen meiner Scherze nicht zu nah zu kommen.“

Die Kultur des Aufnahmelandes betrachtet Marcin Falkowski nicht als wichtiger als andere Kulturen und deutet darauf hin, dass zwischen Polen und Österreich nur wenige Unterschiede vorhanden sind. Ein Beispiel dafür ist das Autofahren, das in Österreich viel strenger überwacht wird als in seiner Heimat, was sich in der Kultur der Fahrer bemerkbar macht. Auch der Interviewte lernte nämlich mit der Zeit, nach vielen bezahlten Strafzetteln, langsamer zu fahren und sich an die Vorschriften zu halten.

Der weitere Aspekt, nach dem gefragt wurde, ist die Sprache. Diese ist für Marcin Falkowski der Ausgangspunkt für die Integration. Sie ist einerseits im Beruf unabdingbar, da die Fachlichkeit allein nicht ausreichend ist. Der Interviewte berichtete, dass im Unternehmen, wo er beschäftigt war, mehrere Polen arbeiteten, die zwar gut qualifiziert waren, jedoch die Sprache nicht beherrschten, was der Grund für die Kündigungen war. Marcin Falkowski arbeitet mit unterschiedlichen Nationen, alle Mitarbeiter sprechen jedoch Deutsch auf einem

relativ guten Niveau, alle kennen ebenso die Fachtermini, daher verstehen sie auch die Erklärungen des Chefs während der Besprechungen. Das Dolmetschen ist nicht notwendig. Unklarheiten werden am nächsten Tag untereinander geklärt, neue Fachwörter schreibt Marcin Falkowski auf einen Zettel bzw. auf ein Brett, um sich diese anzueignen.

In der Firma werden ebenso die schriftlichen Aufträge erteilt und persönlich mit dem Vorarbeiter besprochen. Ohne Sprache wäre selbständiges Arbeiten also nicht möglich. Nicht zu unterschätzen sind die Fachtermini. Damit die Fachkommunikation im Unternehmen gut funktioniert und sich die Mitarbeiter integriert und wichtig fühlen können, leistet die Firma, wie Marcin Falkowski berichtet, folgende Beiträge:

„Bei uns werden zweimal pro Jahr Gespräche organisiert, bei denen auch wir gefragt werden, welche Veränderungen wir als notwendig sehen, damit die Zusammenarbeit noch besser funktioniert. Außerdem arbeiten wir paarweise, unser Chef achtet darauf, dass wir uns regelmäßig abwechseln. Dieses hängt einerseits mit fachlichen Faktoren zusammen, andererseits sollten sich alle Mitarbeiter besser kennenlernen und miteinander arbeiten können.“

Marcin Falkowski begrüßt diese Idee und ist der Meinung, dass sie unter normalen Umständen die erwarteten Resultate bringe.

Als wichtigsten Aspekt der gelungenen Integration, um die sich vor allem Migranten bemühen sollen, nennt der Interviewte die Sprache. Er meint, wer in Österreich lebe und die deutsche Sprache nicht beherrsche, sei nicht imstande sich zu integrieren, weil er von der Realität weglaufe. Ein solcher Mensch könne mit anderen nicht locker kommunizieren und infolge dessen komme im Laufe der Zeit seine negative Einstellung zum Vorschein. Weiter erwähnt Marcin Falkowski Offenheit gegenüber anderen Kulturen, denn ungezwungen kommunizieren könne man nur mit Menschen, von deren Kultur man zumindest eine Ahnung habe. Darüber hinaus müsse man arbeitswillig sein und vor allem mutig, denn Ängste lassen nicht zu, sich für Neues zu öffnen.

7.3 Schlussfolgerungen

Die Migrationsgründe der Interviewpartner waren sehr unterschiedlich. Auch wenn es sich in allen Fällen um eine arbeitsbedingte Auswanderung handelte, kamen stets persönliche Geschichten hinzu, die letztendlich nicht ohne Bedeutung für die Zugehörigkeit zu einer der jeweiligen Gruppe blieben. Miroslaw Kowalczyk hatte gerade seine Arbeitsstelle verloren als er 1989 nach Österreich zu seiner Schwester auf Besuch kam und auch bei Marcin Stachura, der Polen erst 2005 verließ, funktionierte die neu gegründete Firma nicht, was ihn zur Auswanderung motivierte. Sonstige Interviewpartner hatten sehr wohl eine Arbeitsstelle bzw.

Arbeitsangebote, wie es im Fall des anonymen Befragten war, die ausgeübte Tätigkeit war jedoch entweder sehr gefährlich, wie Robert Siwec, der ehemalige Bergarbeiter berichtete, oder die finanzielle Seite war nicht attraktiv genug. Hinzu kamen persönliche Vorfälle, etwa der Diebstahl des fremdfinanzierten Firmenautos ohne Vollkaskoversicherung bei Marcin Falkowski, großes Interesse für die ganze Welt bei Robert Siwec, oder das Folgen eigener Gefühle, wie Jan Smolinski erzählte. Es gab auch Personen wie Stanislaw Plewa, deren Auswanderung vorprogrammiert war: Nach mehreren Entsendungen ins Ausland konnte er sich nicht mehr vorstellen in Polen für eine geringere Entlohnung zu arbeiten.

Gemeinsam ist allen Befragten die Tatsache, dass bei ihnen wirtschaftliche Vorteile eine Hauptrolle spielten, unabhängig davon, ob die finanziellen Mittel eine würdige Existenz sichern würden oder der Verwirklichung der Träume dienen sollten. Die Arbeit in Österreich eröffnete für die Interviewten neue Möglichkeiten.

Der Integrationsgrad der Befragten ist sehr unterschiedlich. Grundsätzlich fühlen sich sechs von acht integriert, in der dritten- der meist integrierten Gruppe- sehen sich eindeutig zwei Interviewte: Robert Siwec und Marcin Falkowski. Der zweiten Gruppe zugehörig sind in ihren Augen die weiteren vier Befragten: der anonyme Interviewpartner, Miroslaw Kowalczyk, Jan Smolinski und Tomasz Biniek. Diese Gesprächspartner sprachen jedoch jeweils von einer Tendenz, d.h. sie ordneten sich zwar in die zweite Gruppe, streben aber gleichzeitig danach in die dritte zu wechseln, bzw. sehen sich zwischen der zweiten und dritten Gruppe, stärker jedoch in der zweiten, wie es im Fall von Tomasz Biniek war. Als „Gastarbeiter“ fühlen sich in Österreich Marcin Stachura und Stanislaw Plewa.

Strukturelle Dimension der Integration

In Österreich angekommen, versuchten die Befragten auf unterschiedliche Arten eine Arbeit zu finden. Sieben von acht Interviewten nahmen die Stelle eines Hilfsarbeiters an, um ihren Aufenthalt finanzieren zu können. Die in Polen absolvierte Ausbildung spielte für sie keine Rolle: Marcin Stachura, der im Heimatland Betriebswirtschaft studierte, empfand seine berufliche Position in Österreich nie als erniedrigend, der anonyme Befragte, gelernter Techniker für Informatik, bereute aufgrund der finanziellen Vorteile ebenso niemals seine Entscheidung. Nur einer der Befragten- Stanislaw Plewa- arbeitet fast seit Anfang an in Österreich als Spengler, also in seinem erlernten Beruf. Ebenso als einziger Interviewter verfügte er über Deutschkenntnisse, als er nach Österreich kam. Alle anderen Befragten sprachen kein Deutsch, manche, so wie Robert Siwec, Tomasz Biniek, Marcin Stachura oder Jan Smolinski, beherrschten damals die Grundlagen des Englischen, was sich manchmal als hilfreich zeigte.

Im Laufe der Zeit versuchten die meisten Interviewten Deutschkurse zu besuchen, allerdings mit unterschiedlichen Resultaten. Während die einen die Kurse positiv abschließen konnten, etwa Tomasz Biniek oder Robert Siwiec, begannen sie die anderen mehrmals, jedoch aufgrund des langen Arbeitstages, kam es nicht zum Abschluss dieser Kurse, wie es z.B. Miroslaw Kowalczyk berichtete. Die Sprache lernten die Befragten teilweise in der Arbeit, diejenigen, die als selbständige Unternehmer in Österreich tätig sind, etwa Robert Siwiec und Tomasz Biniek, lernten sie aufgrund vieler Kontakte mit deutschsprachiger Kundschaft relativ schnell, die anderen, etwa der anonyme Interviewpartner, arbeiten ausschließlich unter Polnisch sprechenden Mitarbeitern, was sich nicht auf die Verbesserung der Sprachkenntnisse fördernd auswirkt.

Mit der eigenen Arbeitssituation sind sieben von acht Interviewten zufrieden. Die größte Zufriedenheit drückten jedoch jene Befragten aus, die hier als selbständige Unternehmer tätig sind, etwa Robert Siwiec und Tomasz Biniek. Die von ihnen geführten Unternehmen funktionieren sehr gut, die Sprachkenntnisse lassen keine Wünsche offen und die Fachkommunikation in ihren Unternehmen funktioniert ebenso einwandfrei, da die beiden Geschäftsmänner ununterbrochen im Kontakt sowohl mit der Kundschaft als auch mit den deutschsprachigen Geschäftspartnern sind. Am wenigsten zufrieden zeigte sich hingegen Stanislaw Plewa, der aufgrund seiner Krankheit mit mehreren Problemen zu kämpfen hatte. Die übrigen Gesprächspartner sind grundsätzlich mit der eigenen beruflichen Situation zufrieden.

Erwähnenswert ist auf jeden Fall, dass sich fast alle Befragten, außer Jan Smolinski, der die Meinung vertrat, es herrsche eine Distanz zwischen Österreichern und den ausländischen Beschäftigten, auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gut integriert fühlen. Auch wenn nicht sämtliche Teilbereiche als positiv empfunden werden, äußerte keiner der Befragten den Wunsch aus beruflichen Gründen nach Polen zurückzukehren. Daraus lässt sich ableiten, dass die strukturelle Integration grundsätzlich als ein Bereich zu sehen ist, in dem die Integration ohne größere Probleme verläuft. Die Migranten sind generell mit der Arbeit zufrieden und die teilweise auftretende Unzufriedenheit hängt eher mit der Einstellung des jeweiligen Menschen zusammen, die sich als Folge persönlicher Erlebnisse herauskristallisierte.

Soziale Dimension der Integration

Die sozialen Kontakte der Befragten hängen vor allem mit ihren Sprachkenntnissen sowie Weltanschauungen zusammen. Die selbständigen Unternehmer, die ihre Sprachkenntnisse als gut bis sehr gut einschätzen, sind generell offen gegenüber fremden Kulturen und Menschen, haben viele Bekannte und Freunde sowohl unter den Polnisch als auch Deutsch Sprechenden, sowohl Österreichern als auch anderen Nationen. Diejenigen Befragten, deren

Deutschkenntnisse auf einem niedrigeren Niveau sind, etwa Mirosław Kowalczyk und der anonyme Interviewte, berichteten von einem polnischen Bekanntenkreis, genauso wie jene, für welche die Integration kein Interessensobjekt ist- Marcin Stachura sowie Stanisław Plewa.

Diese beiden Interviewten verbringen ihre Freizeit hauptsächlich in Polen, was der Grund für die stark eingegrenzte Bekanntheit in Österreich ist. Die übrigen zwei Interviewten, Marcin Falkowski und Jan Smolinski, die sehr offene Persönlichkeiten sind, haben ebenso aus unterschiedlichen Nationen stammende Bekannte, bzw. äußerten den Wunsch solche zu haben.

Für drei Gesprächspartner aus der zweiten Gruppe, die sich in Österreich zu integrieren versuchen, bzw. schon integriert sind, besteht kein Bedürfnis regelmäßig nach Polen zu fahren. Sie besuchen zwar ihre dort lebenden Familienmitglieder oder fahren dorthin, um notwendige Angelegenheiten zu erledigen, haben jedoch wenig bis keinen Kontakt mit den dort lebenden Bekannten. Obwohl alle drei berichteten selten nach Polen zu fahren, stellte sich beim Konkretisieren der Frage heraus, dass das Wort „selten“ sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. Für jene, die seit über 20 Jahren in Österreich leben, etwa Jan Smolinski, sind die Besuche im Heimatland einmal pro Jahr als selten einzustufen, während der anonyme Befragte, der in Österreich circa sieben Jahre lang lebt, seine Besuche alle vier bis acht Wochen ebenso als selten betrachtet. Daraus folgt, dass sich die innere Verbindung zu dem Heimatland mit der Zeit lockert und mit dem Aufnahmeland hingegen stärkt.

Die sehr gut integrierten Polen, etwa Robert Siwiec, Tomasz Biniak und Marcin Falkowski, fahren hingegen regelmäßig nach Polen, um die Familie zu besuchen, bzw. auch geschäftliche Angelegenheiten dort zu erledigen. Jene Interviewten, die kein Bedürfnis haben sich zu integrieren, etwa Marcin Stachura und Stanisław Plewa, fahren oft, mehrmals im Monat, nach Polen und pflegen dort neben dem Familienleben ihre Freundschaften. Bei so einer Lebensart bleibt für die soziale Integration in Österreich kein Platz.

Kulturelle Dimension der Integration

Die kulturelle Dimension der Integration ist sehr vielfältig und vor allem mit persönlichen Eigenschaften verbunden. Hier lässt sich eine klare Linie zwischen den integrierten und nicht integrierten Interviewpartnern feststellen. Eindeutig ist, dass sich die Vertreter der ersten Gruppe („Gastarbeiter“) für keine, vor allem deutschsprachigen kulturellen Ereignisse in Österreich interessieren, was aufgrund regelmäßiger Heimatfahrten durch Zeitmangel bedingt ist. Sprachkenntnisse spielen dabei keine große Rolle. Während Stanisław Plewa über sprachliche Grundkenntnisse verfügt, bezeichnet Marcin Stachura sein sprachliches Niveau als gut und könnte ohne Hindernisse an kulturellen Veranstaltungen in Österreich teilnehmen.

Die übrigen, in Österreich integrierten Interviewpartner, nehmen bereits teil bzw. würden österreichische Veranstaltungen gerne besuchen ungeachtet dessen, welcher Gruppe sie angehören. Unterschiedlich sind jedoch teilweise die Teilnahmegründe. Während die sehr gut integrierten die deutschsprachigen kulturellen Veranstaltungen als Möglichkeit die Freizeit angenehm im Kreis der Freunde zu verbringen betrachten, empfinden einige Vertreter der zweiten Gruppe diese Veranstaltungen als Möglichkeit die Sprache zu lernen sowie sich mit der österreichischen Kultur vertrauter zu machen. Dies darf als Beweis dienen, dass sich die der zweiten Gruppe Angehörigen bemühen ihrem Wunsch nach besserer Integration zu folgen.

In Bezug auf das Fernsehen stellte sich bei der Durchführung der Interviews heraus, dass nur zwei der Gesprächspartner keine polnischen Fernsehsendungen ansehen. Dies hängt einerseits mit der Tatsache zusammen, dass diesen Interviewpartnern nur deutschsprachige Programme zur Verfügung stehen und andererseits mit dem fehlenden Bedürfnis polnische Sendungen zu abonnieren. Da diese Gesprächspartner unterschiedlichen Gruppen angehören- Stanislaw Kowalczyk bezeichnete sich als Zugehöriger der zweiten Gruppe und Stanislaw Plewa sieht sich als ein „Gastarbeiter“- kann keine Tendenz festgestellt werden. Die weiteren vier Interviewten sehen sich sowohl polnische als auch deutsche und österreichische Sendungen an. Lediglich Marcin Stachura aus der Gruppe der „Gastarbeiter“ und Tomasz Biniek aus der zweiten Gruppe gaben zu, nur polnische Fernsehsendungen anzusehen.

Weiters besuchte die Mehrheit der Befragten im Laufe der Zeit oder schon vor der Ankunft in Österreich Deutschkurse, zwar nicht immer mit einem zufriedenstellenden Resultat, jedoch sah jeder von ihnen einen Versuch als Notwendigkeit. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass sich die Vertreter der zweiten und dritten Gruppe entweder bereits sehr gut kulturell integriert haben, bzw. auf einem guten Weg sind dieses Ziel zu erreichen.

Emotionale Dimension der Integration

Im emotionalen Bereich lassen sich bei den Interviewten drei Ebenen unterscheiden. Die „Gastarbeiter“- Marcin Stachura und Stanislaw Plewa- fühlen sich eindeutig oder wesentlich stärker mit Polen verbunden, was nicht überraschend ist, da sie die arbeitsfreie Zeit sehr oft dort verbringen. Das Gleiche gilt für diejenigen, die in Österreich kürzer als zehn Jahre leben, allerdings die Sprache nicht in einem zufriedenstellenden Grad beherrschen, deren Repräsentant ist in der vorliegenden Arbeit der anonyme Interviewte.

Sonstige Vertreter der integrierten Gruppen empfinden wiederum eine starke Bindung entweder zu den beiden Ländern, wobei sie angeben in Österreich ihr neues Zuhause gefunden zu haben, etwa Tomasz Biniek und Marcin Falkowski, oder fühlen sich eher

Österreich zugehörig, wie Mirosław Kowalczyk und Jan Smolinski, auch wenn sie die Rückkehr nach Polen in der Zukunft nicht ausschließen, wie der zweite Interviewte berichtete.

Darüber hinaus leben in Österreich Polen, etwa Robert Siwec, die eine starke Bindung zu den beiden Ländern haben, sich aber gleichzeitig als Weltbürger betrachten und dementsprechend ihre Zukunft planen. Festzuhalten ist, dass die integrierten polnischen Migranten auf jeden Fall nicht selten eine starke Bindung zu Österreich haben, gleichzeitig aber ihre polnischen Wurzeln nicht vergessen möchten. Sie werden zu den sogenannten Doppelbürgern und bemühen sich auch ihr erstes Heimatland den eigenen Kindern näherzubringen.

Schlüsselkompetenzen erfolgreicher Integration

Die in diesem Teil der Interviews gestellten Fragen sollten Ergebnisse zu jenen Kompetenzen liefern, die für die Integration ausschlaggebend sind. Es wurden Meinungen zu den wissenschaftlich dargelegten Aspekten dieses Prozesses geholt, sowie persönliche Erfahrungen, welche die Standpunkte untermauern sollten. Auch die Fachkommunikation als der wesentliche Aspekt einer erfolgreichen beruflichen Einbeziehung, ohne die erfolgreiche Integration kaum möglich ist, wurde diskutiert.

Als Erstes äußerten sich die Befragten zu dem Phänomen der Sprache. Alle der acht Interviewten gaben zu, dass das Beherrschen der deutschen Sprache für die Integration in Österreich ausschlaggebend bzw. sehr wichtig sei. Gemeinsam ist den fünf Befragten die Tatsache, dass sie Deutsch- bzw. Berufskurse besuchten, was als Bestätigung der geäußerten Meinungen zu betrachten ist. Es ließen sich jedoch Unterschiede bei den Antworten beobachten, welches Sprachniveau für den integrativen Erfolg notwendig ist. Dieses hängt mit persönlichen Eigenschaften sowie damit zusammen, über welche Sprachkenntnisse der jeweilige Gesprächspartner selbst verfügt.

Jene Befragten, die Deutsch gut bis sehr gut beherrschen, etwa Marcin Falkowski, Robert Siwec oder Tomasz Biniek, vertraten die Meinung, die Grundkenntnisse seien bei Weitem nicht ausreichend. Diese garantieren nämlich keinen guten gesellschaftlichen Status und auch keine vollkommene Integration, von der nur dann die Rede sein kann, wenn ein Mensch imstande ist eigene Gefühle und Meinungen barrierefrei auszudrücken.

Über die guten bis sehr guten Sprachkenntnisse verfügen jene Interviewte, die als Unternehmer tätig sind und/oder zu den sehr offenen Menschen gehören. Die ersten führen aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit regelmäßig sehr viele Gespräche. Bei ihnen ist das Bedürfnis des Sprechens meistens sehr stark entwickelt, genauso wie bei unselbständig Tätigen, sehr offenen Menschen, deren Repräsentant in der vorliegenden Arbeit Marcin

Falkowski ist. Diese Personen haben aufgrund der angeborenen Offenheit nicht nur sehr viele Geschäftskontakte, sondern auch zu unterschiedlichen Nationen zugehörnde Freunde, mit denen sie auf Deutsch kommunizieren, was wiederum ihre Sprachkenntnisse positiv beeinflusst.

Bei den nicht integrierten Interviewpartnern sowie denjenigen, die über Grundkenntnisse des Deutschen verfügen, ließ sich feststellen, dass die Personen mit höherem Bildungsstand der Überzeugung waren, gute Sprachkenntnisse seien das Minimum, wenn man sich als „integriert“ bezeichnen möchte. Altersbedingt ließen sich keine Tendenzen beobachten, sowohl innerhalb der jüngeren als auch älteren Generation waren die Meinungen differenziert.

Als ein weiterer Aspekt der gelungenen Integration wurde die Kenntnis der Kulturen besprochen. Die Kultur des Aufnahmelandes kennenzulernen war für sieben von acht Befragten selbstverständlich, die Meinungen bezüglich anderer Kulturen gingen hingegen weit auseinander. Fünf der acht Interviewten waren fest davon überzeugt, dass es für den Prozess der Integration sehr wichtig sei, fremde Kulturen kennenzulernen und ihnen gegenüber offen zu sein. Allerdings betrachteten das nur drei von ihnen ebenso im beruflichen Leben als Notwendigkeit. Für die sonstigen drei Interviewpartner spielt die Kenntnis fremder Kulturen weder im privaten noch im beruflichen Leben eine Rolle. Von der Wichtigkeit der Offenheit gegenüber anderen Kulturen waren dabei diejenigen überzeugt, die über gute bis sehr gute Deutschkenntnisse verfügen, darunter alle Unternehmer. Daraus folgt, dass das Interesse für fremde Kulturen die Sprachkenntnisse fördert und umgekehrt, denn mehr über den kulturellen Hintergrund anderer Menschen kann man nicht nur durch das Lesen erfahren, sondern auch durch die Gespräche, für die wiederum entsprechende Sprachkenntnisse notwendig sind.

Sprache spielt ebenso bei der interkulturellen Fachkommunikation eine bedeutende Rolle, die wiederum für das erfolgreiche berufliche Leben wichtig ist. Nach der Durchführung der Interviews stellte sich heraus, dass sich die Befragten in puncto Fachkommunikation in drei Gruppen einteilen lassen: Die erste Gruppe bilden jene zwei Gesprächspartner, die ausschließlich mit den aus Polen stammenden Beschäftigten zusammenarbeiten und dementsprechend in der Muttersprache untereinander kommunizieren. Der zweiten, zahlreichsten gehören die weiteren fünf Personen an, die mit unterschiedlichen Nationen arbeiten und auf Polnisch sowie auf Deutsch kommunizieren und die dritte Gruppe besteht aus nur einem Gesprächspartner, der sich alltäglich in mehreren Sprachen verständigt, da das ihn beschäftigende Unternehmen größtenteils mit ausländischen Subunternehmen zusammenarbeitet.

Die Fachkommunikation in allen Firmen, wie die Interviewten berichteten, verläuft relativ gut, sie wurde allerdings jeweils an die individuellen Bedürfnisse angepasst und sieht sehr unterschiedlich aus. In kleinen, von polnischen Geschäftsführern geleiteten Firmen, wird in der polnischen Sprache kommuniziert, wobei es sich teilweise um ein „polonisiertes Deutsch“ handelt: Die polnischen Fachtermini werden durch die deutschen ersetzt, da diese ständig im Umlauf sind und meistens von den polnischen Chefs, die mit der Kundschaft auf Deutsch kommunizieren, benutzt und in schriftlichen bzw. mündlichen Aufträgen an die Mitarbeiter weitergeleitet werden. Außerdem werden manche deutschen Fachwörter auch in Polen verwendet und als solche dort gelernt, die Unterschiede liegen zwar in der Schreibweise, die Aussprache unterscheidet sich jedoch nur gering, z.B. „Wasserwaage“ vs. Polnisch „waserwaga“. Fachtermini stellen jedoch nicht das einzige Phänomen in der Fachkommunikation unter Polen dar. Teilweise werden deutsche Verben polonisiert und in der Muttersprache entsprechend konjugiert: Anstatt „wyrównaj ścianę“ („du sollst die Wand ausgleichen“) lautet die Anweisung meistens „*wyausgleichuj* ścianę“ (da wurde von dem Wort *ausgleichen* nur ein Teil, nämlich *ausgleich* übernommen und das Verb wurde auf Polnisch konjugiert).

Jene aus Polen stammenden Personen, die schlecht Deutsch sprechen, arbeiten meistens in Unternehmen, die ausschließlich polnische Mitarbeiter beschäftigen. Es sind entweder ganz kleine Firmen, mit zwei bis drei Beschäftigten, bei denen der Chef die Arbeit ständig überwacht sowie mit Kunden kommuniziert, etwa im Fall von Tomasz Biniek und Robert Siwiec, bzw. in größeren Unternehmen, wo allerdings ein Teil der Beschäftigten aus Polen, die deutsche Sprache gut beherrscht und bei Bedarf die Rolle der Dolmetscher übernimmt. Die Arbeiter werden in solchen Unternehmen auch dementsprechend zugeteilt, denn in jeder Arbeitsgruppe befindet sich ein Beschäftigter, der über gute Sprachkenntnisse verfügt und auch imstande ist sich mit Kunden auf Deutsch zu verständigen. Polnische Beschäftigte mit einem niedrigen Sprachniveau arbeiten selten bzw. nicht lange in jenen Unternehmen, die Menschen verschiedener Nationen beschäftigen. Das Kriterium ist dort nämlich neben der Fachlichkeit auch die Fähigkeit zur interkulturellen Fachkommunikation. Wenn diese nicht vorhanden ist, verlieren die Mitarbeiter im Laufe einer kurzen Zeit die Arbeitsstelle, wie Marcin Falkowski berichtete. Die schriftlich überreichten Arbeitsaufträge werden nämlich meistens nur kurz erklärt und die Mitarbeiter müssen die Inhalte verstehen, damit die Leistung schnell und ordentlich erbracht werden kann. Für das Dolmetschen bleibt keine Zeit und einzelne neue Fachtermini soll sich der jeweilige Mitarbeiter im eigenen Interesse aneignen.

Darüber hinaus sind in Österreich Firmen tätig, die auf die Zusammenarbeit mit ausländischen Subunternehmen umgestiegen sind. Diese stellen gerne Bauleiter an, die über mehrere Sprachkenntnisse verfügen, damit die Fachkommunikation trotz der komplizierten Umstände nach Möglichkeit reibungslos funktioniert. Auch diese Art der interkulturellen

Fachkommunikation kann positiv verlaufen, wie Jan Smolinski erklärte. Sie findet dann gleichzeitig in mehreren Sprachen statt und bei Verständigungsproblemen stellen die Subunternehmen ebenso ihre Mitarbeiter zur Verfügung, die bei Bedarf die Dolmetschdienste übernehmen. Bei der richtigen Auswahl der Bauleiter funktioniert sowohl die Fachkommunikation, als auch die zu erbringende Leistung, die zufriedenstellend ausgeführt wird, wie der Repräsentant der zweiten Gruppe hinzufügte.

Weiters berichteten mehrere Interviewte, dass einige Firmen zum Zweck der Verbesserung der Fachlichkeit der Mitarbeiter, interner Fachkommunikation sowie Integration spezielle Veranstaltungen organisieren, bei denen die Beschäftigten etwa durch Zeigen unterschiedlicher Filme zur Erbringung noch besserer Leistung motiviert werden, sowie Schulungen zur Erhöhung der Qualifikation. Auch gemeinsame Firmenausflüge finden statt bzw. interne Besprechungen, bei denen die Beschäftigten ihre Vorschläge zur Verbesserung der Zusammenarbeit abgeben, die durch die Vorgesetzten geprüft und teilweise verwirklicht werden. Die Interviewten begrüßen diese Ideen, denn durch solche Unternehmungen fühlen sie sich nicht nur beruflich gebraucht, sondern auch als Menschen respektiert, was insbesondere für die Migranten wichtig ist. Denn auch wenn alle acht Interviewpartner der festen Überzeugung sind, dass sie sich als Einwanderer an die Kultur des aufnehmenden Landes anpassen sollen, ist ihrer Meinung nach gelungene Integration ein Prozess, an dem beide Seiten teilnehmen sollen.

8. Zusammenfassung

Nach der genauen Analyse der durchgeführten Interviews kann festgehalten werden, dass sich die meisten polnischen Arbeitsmigranten gut bis sehr gut in Österreich integrierten. Diese Tendenz ließ sich vor allem im beruflichen Bereich beobachten, in dem die eindeutige Mehrheit sich mit ihrer Arbeitssituation zufrieden zeigte. Dazu trägt nicht nur der Arbeitswille der Interviewten bei, sondern auch ihre Einstellung zur Sprache, um deren Beherrschen sich die meisten bemühten, indem sie verschiedene Kurse in Österreich und außerhalb seiner Grenzen besuchten. Auch jene Migranten, für die dieses Land als neue Heimat nicht infrage kommt, verfügen zumindest über sprachliche Grundkenntnisse. Sprache wird nicht nur in der Arbeit bzw. in Kursen gelernt, kulturelle Veranstaltungen und Fernsehen werden ebenso von polnischen Migranten als Lernquellen betrachtet.

Die in Österreich lebenden Migranten pflegen Freundschaften nicht nur zu den Gleichsprachigen, sondern auch zu den Vertretern anderer Kulturen. Grundsätzlich fühlen sie sich sehr gut in Österreich, betrachten dieses Land nicht selten als ein neues Zuhause und planen ihre Zukunft hier zu verbringen.

Die polnischen Migranten lassen sich tatsächlich in drei Gruppen aufteilen, wobei eine Abgrenzung vorhanden ist. Der Integrationsgrad bzw. die Zugehörigkeit zur jeweiligen Gruppe ist definitiv sowohl mit persönlichen Eigenschaften als auch mit interkulturellen Kompetenzen verbunden, gleichzeitig aber sind die zwei Bereiche eng miteinander verknüpft.

Es stellte sich heraus, dass die „Gastarbeiter“ einerseits kein Bedürfnis empfinden sich zu integrieren, da ihre Familien in Polen leben und zu diesen Familien kehren sie regelmäßig zurück. Andererseits sind sie der Meinung, dass Österreich ein Land ist, in dem die Integration mit gutem Willen sehr wohl möglich ist. Auch sie fühlen sich hier gut, was durch die Tatsache nachgewiesen wurde, dass die Vertreter dieser Gruppe entweder sehr lange in Österreich arbeiten oder vorhaben bis zum Pensionsalter hier zu bleiben, wenn sie noch jung sind. Aufgrund der kleinen Entfernung zwischen Österreich und Polen ist es für diese Menschen möglich in dem ersten Land zu arbeiten und in der Heimat die Freizeit zu verbringen.

Die Repräsentanten der zweiten Gruppe finden sich ebenso sehr gut mit Österreich ab, betrachten ihre Integration als gelungen, jedoch noch nicht als vollkommen. Was ihnen fehlt sind die Freundschaften mit österreichischen Staatsbürgern, die jedoch unter anderem aufgrund der nicht ausreichenden Sprachkenntnisse nicht zustande kommen. Ein weiterer Aspekt ist die Einstellung den fremden Kulturen gegenüber. Diejenigen Repräsentanten der zweiten Gruppe, die kein Bedürfnis haben andere Kulturen kennenzulernen sind eher introvertierte Menschen, die es bevorzugen Sprache eher durch das Zuhören als durch die Kommunikation mit anderen zu lernen. Diese Personen arbeiten auch meistens in Unternehmen, bei denen fast ausschließlich polnische Beschäftigte tätig sind, was sich negativ auf die Entwicklung der Sprachkenntnisse auswirkt. In der Arbeit kommunizieren sie auf Polnisch und verwenden lediglich deutsche Fachtermini bzw. „polonisiertes Deutsch“, bei dem deutsche Verben in polnischer Sprache konjugiert werden. Diejenigen Vertreter dieser Gruppe jedoch, die zumindest über gute Sprachkenntnisse verfügen und sich für fremde Kulturen öffnen, bzw. grundsätzlich für offene und kommunikative Menschen gehalten werden, sind sehr wenig davon entfernt in die dritte, bestintegrierte Gruppe zu wechseln. Sie sprechen aber nicht nur gut Deutsch, sondern arbeiten mit unterschiedlichen Nationen zusammen und die Fachkommunikation findet ebenso ununterbrochen auf Deutsch statt.

Die Repräsentanten der dritten Gruppe sind eindeutig am besten in Österreich integriert und betrachten dieses Land als ihre neue Heimat. Es sind Menschen mit nicht selten besonderen Geschichten, für welche die Auswanderung teilweise eine Rettung darstellte, um sich etwa aus finanziellen Schulden zu befreien. Weiters sind es sehr offene und unternehmerisch denkende Personen, die einen Kampfgeist in sich tragen und über einen starken Arbeitswillen

verfügen, wie sie, gefragt nach den wichtigsten Aspekten der gelungenen Integration, selbst berichteten. Sie kommunizieren sehr viel auf Deutsch, die Fachkommunikation stellt für sie kein Problem dar und nicht selten sind es Selbständige, die sowohl mit gesprochener als auch mit geschriebener Sprache alltäglich Kontakt haben.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Zugehörigkeit zu der jeweiligen Gruppe durch persönliche Eigenschaften wie Mut, Offenheit und positive Einstellung zum Leben bedingt ist. Je stärker diese Eigenschaften eingepägt sind, desto größer sind die Chancen zu der bestintegrierten Gruppe zu gehören.

Darüber hinaus spielen interkulturelle Kompetenzen eine wesentliche Rolle. Ausschlaggebend ist die Kenntnis der Sprache. Diese hat nämlich nicht nur im privaten Leben eine große Bedeutung, sondern ist auch für das Funktionieren der interkulturellen Fachkommunikation grundlegend, wobei eine gelungene interkulturelle Fachkommunikation, als eine der Grundlagen des beruflichen Erfolgs, auch ein wesentlicher Punkt auf dem Weg zur gelungenen Integration ist. Jene Polen, welche die deutsche Sprache auf einem sehr niedrigen Niveau beherrschen, haben keine Möglichkeit in gut funktionierenden Firmen mit Vertretern anderer Kulturen zu arbeiten, da sie nicht imstande sind sich zu verständigen und das Beherrschen der Fachtermini ist für das Behalten einer guten Arbeitsstelle nicht ausreichend. Sprache eröffnet neue Möglichkeiten, hilft dabei, andere Kulturen kennenzulernen und zu verstehen, was in einem multikulturellen Land wie Österreich, wo Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund leben und arbeiten, eine große Rolle spielt.

Weiter ist festzustellen, dass die zweite Gruppe als eine vorläufige Gruppe betrachtet werden kann, deren Mitglieder sich auf einem Weg zur dritten Gruppe sehen, auch wenn sich der erwartete Erfolg aufgrund der persönlichen Einstellung mancher Repräsentanten als fraglich zeigt.

Über den integrativen Erfolg der in Wien lebenden polnischen Migranten werden die in dieser Arbeit diskutierten und untersuchten Schlüsselkompetenzen in Verbindung mit persönlichen Eigenschaften entscheiden.

9. Abstract

Die vorliegende Arbeit handelt von den in Wien lebenden polnischen Migranten, die im Bausektor ihrer Beschäftigung nachgehen.

Nach einer kurzen Einleitung werden die wichtigsten Begriffe erörtert. Zuerst beschäftigt sich die Autorin mit dem Begriff Migration, präsentiert dessen Bedeutungen, und die wichtigsten Termini aus diesem Bereich. Danach folgt die Erläuterung des komplexen Prozesses der Integration. Der mehrdimensionalen Integration nach Esser gebührt eine besondere Bedeutung, da diese die Grundlage für den praktischen Teil der vorliegenden Arbeit darstellt.

Im nächsten Kapitel geht es um die Geschichte polnischer Migration und es zeigt die Beweggründe der Auswanderer im Laufe der Zeit, die von politischen bis zu ökonomischen Motiven reichen. Auch die Struktur der in Österreich, insbesondere in Wien, lebenden polnischen Migranten wird beschrieben, gefolgt von der Darbietung ausgewählter nationaler Sitten und Gebräuche.

Im Weiteren erfolgt ein Überblick über die in Wien tätigen Unternehmen aus dem Bausektor, da die hier lebenden Migranten aus Polen vorwiegend in dieser Branche angestellt sind.

Den nächsten Schritt bildet die Darstellung der Aspekte erfolgreicher Integration. Der Kulturbegriff samt Merkmalen nach Maletzke sowie die sprachlich und kulturell bedingte Identität werden erläutert. Auch das Kommunikationsmedium Sprache, die interkulturelle Kompetenz und deren bedeutendster Teilbereich, die interkulturelle Kommunikation, zu der die Fachkommunikation gehört, werden diskutiert.

Auf die theoretischen Grundlagen folgt der praktische Teil der Arbeit, in dem sich die Autorin mit der Untersuchung der Forschungsfrage beschäftigt. Die in Wien lebenden Migranten wurden in drei Gruppen aufgeteilt: die nicht integrierten polnischen Migranten, in der vorliegenden Arbeit als „Gastarbeiter“ bezeichnet, die gut integrierte Gruppe, die sich vor allem für die polnische Kultur interessiert, sowie die sehr gut integrierten Migranten, die einen gemischten Freundeskreis haben. Anhand der durchgeführten Interviews stellt die Autorin fest, wodurch die Diskrepanz zwischen den drei Migrantengruppen begründet ist.

10. Literaturverzeichnis

Argyle, Michael: *Körpersprache & Kommunikation*. Paderborn: Junfermann Verlag. 1996

Bauböck, Rainer: *Gleichheit, Vielfalt und Zusammenhalt – Grundsätze für die Integration von Einwanderern*. In: Volf, Patrik/ Bauböck, Rainer: *Wege zur Integration: Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann*. Klagenfurt: Drava-Verl. 2001. S. 11-41

Bolten, Jürgen: *Interkulturelle Kompetenz*. Thüringen: Landeszentrale für politische Bildung. 2001

Broszinsky-Schwabe, Edith: *Interkulturelle Kommunikation. Missverständnisse-Verständigung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. 2011

Burkart, Roland: *Kommunikationswissenschaft. Grundlagen und Problemfelder. Umriss einer interdisziplinären Sozialwissenschaft*. Wien: Böhlau Verlag Ges.m.b.H. und Co. KG. 1998

Eagleton, Terry: *Was ist Kultur?* München: Verlag C.H. Beck oHG. 2001

Erl, Astrid/ Gymnich, Marion: *Interkulturelle Kompetenzen. Erfolgreich kommunizieren zwischen Kulturen*. Stuttgart: Klett Lerntraining GmbH. 2010

Esser, Hartmut: *Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten*. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH. 2006

Fassmann, Heinz/ Kohlbacher Josef/ Reeger Ursula: *Polen in Wien. Entwicklung, Strukturmerkmale und Interaktionsmuster*. Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften. 2004

Framson, Elke Anna: *Transkulturelle Marketing- und Unternehmenskommunikation*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG. 2009

Frelak, Justyna: *Polnische Emigration nach dem 1. Mai 2004*. In Frelak, Justyna/ Łada, Agnieszka/ Schwarz, Kristin / Parkes, Roderick: *Polska migracja zarobkowa do Niemiec – fakty i mity. Polnische Arbeitsmigration nach Deutschland – Fakten und Mythen*. Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych/ Stiftung Institut für Öffentliche Angelegenheiten. 2009. S. 107-137

Günther, Herbert: *Sprache als Schlüssel zur Integration*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag 2011

Han, Petrus: *Soziologie der Migration: Erklärungsmodelle, Fakten, Politische Konsequenzen, Perspektiven*. Stuttgart: Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft mbH. 2010

Hecht-El Minshawi, Bèatrice: *Interkulturelle Kompetenz. Soft Skills für die internationale Zusammenarbeit*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. 2008

Hofstede, Geert: *Culture's Consequences. Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc. 2001

Hofstede, Geert/ Hofstede, Gert Jan: *Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG. 2006

Kadric, Mira/ Kaindl, Klaus/ Cooke, Michèle: *Translatorische Methodik*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG. 2012

Korcelli, Piotr: *Die polnische Auswanderung seit 1945*. In: Fassmann, Heinz/ Münz, Reiner: *Migration in Europa. Historische Entwicklung, aktuelle Trends und politische Reaktionen*. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH. 1996. 245-262

Losche, Helga/ Püttker, Stephanie: *Interkulturelle Kommunikation. Theoretische Einführung und Sammlung praktischer Interaktionsübungen*. Augsburg: ZIEL- Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH. 2009

Lüsebrink, Hans-Jürgen: *Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer*. Stuttgart: J.B. Metzler'sche Verlagsbuchhandlung und Carl Ernst Poeschel GmbH. 2008

Maletzke, Gerhard: *Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen*. Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH. 1996

Marquard, Odo/ Stierle, Karlheinz: *Identität*. München: Wilhelm Fink Verlag. 1979

Mayring, Philipp: *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. 2002

Mead, George Herbert: *Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft. 1995

Munsberg, Klaus: *Mündliche Fachkommunikation. Das Beispiel Chemie*. Tübingen: Gunter Narr Verlag. 1994

Nowak, Ewa: *Polska młodzież w Austrii w XIX i XX wieku. Migracje. Edukacja. Stowarzyszenia*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 2007

Nowak, Ewa/ Bernacka, Ryszarda Ewa/ Riedel, Rafał: *Integracja polityczna Polaków w Austrii*. Wiedeń: Polska Akademia Nauk - Stacja Naukowa w Wiedniu. 2012

Orth, Ernst Wolfgang: *Was ist und was heißt „Kultur“? Dimensionen der Kultur und Medialität der menschlichen Orientierung*. Würzburg: Verlag Königshausen & Neumann GmbH. 2000

Perchinig, Wolf: *Migration, Integration und Staatsbürgerschaft – was taugen die Begriffe noch?* In: Langthaler, Herbert: *Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde*. Innsbruck: Studienverlag Ges.m.b.H., 2010. S. 13-32

Praszałowicz, Dorota: *Polen*. In Bade, K.J./ Emmer, P.C./ Lucassen, L./ Oltmer, J.: *Enzyklopädie. Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart*. Paderborn: Verlag Ferdinand Schöningh GmbH & Co. KG. 2010. S. 258-271

Queis, Dietrich: *Interkulturelle Kompetenz. Praxis-Ratgeber zum Umgang mit internationalen Studierenden*. Darmstadt: WBG (Wissenschaftliche Buchgesellschaft). 2009

Reinhold, Gerd/ Lamnek, Siegfried/ Recker, Helga: *Soziologie-Lexikon*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH. 2000

Scherer, Klaus R./ Wallbott, Harald G.: *Nonverbale Kommunikation: Forschungsberichte zum Interaktionsverhalten*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. 1979

Schulz von Thun, Friedemann: *Miteinander reden: Störungen und Klärungen. Psychologie der zwischenmenschlichen Kommunikation*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH. 1981

Thomas, Alexander: *Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme und Konzepte*. In: *Erwägen Wissen Ethik vormals Ethik und Sozialwissenschaften (EuS) Streitforum für Erwägungskultur*. Stuttgart: Lucius & Lucius. 2003. S. 137-150

Tomecka, Emilia: *Miejsce Polaków w życiu współczesnego austriackiego Kościoła katolickiego*. Paris: Edition Apajte. 2013

Traut-Mattausch, Eva/ Frey, Dieter: *Kommunikationsmodelle*. In: Bierhoff, Hans-Werner/ Frey, Dieter: *Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie*. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG. 2006. S. 536-544

Watzlawick, Paul/ Beavin, Janet H./ Jackson, Don D.: *Menschliche Kommunikation. Formen. Störungen. Paradoxien*. Bern: Verlag Hans Huber. 2000

11. Onlinequellen

www_01: <http://www.zukunfteuropa.at/site/7216/default.aspx>

Stand 9.05.2014

www_02: <http://www.duden.de/rechtschreibung/Migration>

Stand 9.05.2014

www_03: <http://www.duden.de/rechtschreibung/Migrant>

Stand 9.05.2014

www_04: <http://www.duden.de/rechtschreibung/Integration>

Stand 9.05.2014

www_05: http://old.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_Szacunek_emigracji_z_Polski_lata_2004-2012_XI_2012.pdf

Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004–2012 S. 3-4

Stand 13.07.2014

www_06: http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/

a. 07- Beschäftigung und Arbeitsmarkt, S. 205

b. 24- Bauwesen, S. 394

Stand 13.07.2014

www_07: http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html

Bevölkerungsstand 1.1.2013, S. 37, 305

Stand 13.07.2014

www_08: http://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCsQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.statistik.at%2Fweb_de%2FRedirect%2Findex.htm%3FdDocName%3D072116&ei=4vYvVIC5HoziaNPHgqAI&usg=AFQjCNGUs3YFY0p-5WNLq8QHJK1RQgxBsA&bvm=bv.76802529,d.d2s

Arbeit und Beruf, S. 59

Stand 13.07.2014

www_09: http://www.kas.de/wf/doc/kas_19401-1522-1-30.pdf?100421170816

Christlicher Glaube und Gesellschaft in Polen im Spiegel der Arbeit der Konrad-Adenauer-Stiftung, S. 4

Stand 13.07.2014

www_10: http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/Zahlen_Fakten_2010/statistisches_jahrbuch_2010.pdf

Subjektive Fragen zum Integrationsklima, S. 87

Stand 13.07.2014

www_11: http://www.integrationsfonds.at/oeif_dossiers/polnische_migranten_in_oesterreich/

Stand 13.07.2014

www_12: http://www.forumpolonii.at/de/index.php?option=com_content&view=article&id=13:historia-polonii-w-austrii&catid=17:polonia-w-austrii-ogolna&Itemid=20

Stand 13.07.2014

www_13: http://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/bauwesen/index.html

Stand 13.07.2014

www_14: http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article_id=71

Stand 20.07.2014

www_15: http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article_id=122&clang=0

Stand 20.07.2014

12. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Esser, Hartmut: *Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten*. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH. 2006

Abb. 2: www_05:

http://old.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/L_Szacunek_emigracji_z_Polski_lata_2004-2012_XI_2012.pdf

Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004 –2012 S. 3-4

Stand 13.07.2014

Abb. 3: www_06: http://www.statistik.at/web_de/services/stat_jahrbuch/

b. 24- Bauwesen, S. 394

Stand 13.07.2014

13. Lebenslauf

Persönliche Daten:

Familienname: Siwiec

Vorname: Katarzyna

Geburtsdatum: 23. Dez. 1973

Geburtsort: Puck/ Polen

Familienstand: verheiratet seit 1.06.1996

Kinder: Tochter - Parisa Siwiec, geb. am 3.01.2001

Adresse: 1220 Wien, L. Bernstein Str. 4-6/5/5

Staatsbürgerschaft: Österreich

Schulbildung:

1979 – 1988 Volksschule, Polen

1988 – 1992 Gymnasium, Polen
Abschluss mit Matura

1992 – 1993 Business School, Polen
Abschluss mit Titel der Direktorsassistentin

1997 Deutschkurs an der Universität Wien

1997 – 1998 WIFI- Wirtschaftssekretärin
Abschluss mit Diplom der Wirtschaftssekretärin

2004 - 2011 Bachelorstudium Transkulturelle Kommunikation,
Universität Wien

Sep. 2009 – Okt 2009	Buchhaltungspraxis 1, Wifi Wien
Jun. 2010 - Nov 2010	Buchhaltungspraxis 2, Wifi Wien Abschluss mit Zeugnis
2011 – 2014	Masterstudium Übersetzen, Universität Wien

Berufstätigkeit:

Jul. 1993 – Sep.1994	Rudh Poland GmbH, Sachbearbeiterin, Polen
Okt.1994 – Jan.1995	Thermoplast, Sachbearbeiterin, Polen
Apr.1995 – Aug.1995	Navatrans, Sekretariat, Polen
Jul. 1996 – Jan.1997	MiK, Sekretariat, Polen
Okt.1999 – Okt. 2000	Architekturbüro A. Kapuscik, Sekretariat und Buchhaltungsvorbereitung für den Steuerberater, Wien
Jun. 2007- Dez. 2012	Comstratega GmbH, Angestellte im Rechnungswesenbereich (Fakturierung, Mahnwesen, Vorbereitung der Buchhaltung für den Steuerberater, Kassabuch, Bearbeitung der OP-Listen etc.), Wien
seit März 1997	Mitführung des Familienbetriebes (Auftragsentwicklung, Fakturierung, Banküberweisungen, Schriftverkehr, Buchhaltung), Wien

Sprachkenntnisse:

Polnisch	Muttersprache
Deutsch	in Wort und Schrift
Russisch	in Wort und Schrift
Englisch	Gut

Sonstiges:

EDV Kenntnisse (MS-Office: Word, Excel, Outlook)

Interessen:

Psychologie, Reisen, Sprachen, Sport