



# Der Weg zur Selbständigkeit und die Kunst es zu bleiben

Motive, Herausforderungen und Ressourcen von türkischen  
ArbeitsmigrantInnen der 2. und 3. Generation im Prozess ihrer beruflichen  
Selbstständigkeit im Gastronomiebereich St. Pöltens

Roland Hofbauer, BA

In Kooperation mit der Arbeiterkammer Niederösterreich



Masterthesis

Eingereicht zur Erlangung des Grades  
Master of Arts in Social Sciences  
an der Fachhochschule St. Pölten

September 2015

ErstbegutachterInnen:

DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer

FH-Prof.<sup>in</sup> DSA Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Gertraud Pantucek

Zweitbegutachterin:

Mag.<sup>a</sup> Andrea Nagy

# **Zusammenfassung**

**Roland Hofbauer**

## **Der Weg zur Selbständigkeit und die Kunst es zu bleiben**

Motive, Herausforderungen und Ressourcen von türkischen ArbeitsmigrantInnen der 2. und 3. Generation im Prozess ihrer beruflichen Selbstständigkeit im Gastronomiebereich St. Pölten

Masterthese, eingereicht an der Fachhochschule St.Pölten im September 2015

Ausgehend von den Kenntnissen über türkische ArbeitsmigrantInnen in Österreich wurde in der vorliegenden Arbeit die Situation der daraus stammenden zweiten und dritten Generation untersucht, die den Weg einer beruflichen Selbstständigkeit in der Gastronomie gesucht und gefunden haben. Um einer Analyse ihrer Situation gerecht zu werden, wurden Erfahrungen dieser Menschen analysiert, um Einblick in deren Motivationen, die Selbstständigkeit zu wählen, zu gewinnen: Dabei wurde eine biographische Perspektive miteinbezogen, sowie Herausforderungen und Ressourcen dieser Gruppe beforscht. Der theoretische Teil der Arbeit umfasst eine Auseinandersetzung mit Arbeitsmigration speziell in Österreich, eine Analyse der Situation der zweiten und dritten Generation, sowie eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der ethnischen Ökonomie. Eine Darstellung der Relevanz von Wissen über Selbstständige mit türkischem Migrationshintergrund für die Sozialarbeit beleuchtet den Nutzen, den die Profession der Sozialarbeit daraus ziehen kann.

Es zeigt sich, dass der Selbstständigkeitswunsch durch ein als kulturell empfundenenes Bedürfnis nach Selbstverwirklichung geprägt ist und auch biographische Faktoren dabei verstärkend wirken. Eine eminente Rolle nimmt das Familiennetzwerk ein, das als große Unterstützung im privaten und beruflichen Kontext wahrgenommen wird. Zudem findet eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Migrationshintergrund statt, dessen Einfluss auf die selbstständige Tätigkeit einerseits mit Diskriminierungserfahrung verbunden, aber genauso als gewinnbringende Ressource gesehen wird. Eine Herausforderung zeigt sich im Umgang mit offiziellen Stellen, denen wenig Vertrauen entgegen gebracht wird, aufgrund der Erwartung wegen des Migrationshintergrundes diskriminiert zu werden. Dies begünstigt Defizite in fachspezifischem Wissen, da wichtige Informationen somit nicht eingeholt werden.

Schlüsselwörter: Arbeitsmigration, türkischer Migrationshintergrund, zweite Generation, Selbstständigkeit, Gastronomie, ethnische Ökonomie, Interkulturalität

## **Abstract**

### **The road to self-employment and the art to stay there**

Motives, challenges and resources of Turkish migrant workers of the 2nd and 3rd generation in the process towards self-employment in the gastronomy sector of St. Pölten

Based on the knowledge about Turkish migrant workers in Austria this paper researched the situation of their second and third generation who took the path of self-employment in gastronomy. In order to satisfy an analysis of their situation, experiences of these people were gathered to gain insight into their motivations to choose self-employment. A biographical perspective was involved, as well as a research about resources and challenges of this group. The theoretical part of the work includes a discussion about labour migration especially in Austria, an analysis of the situation of second and third generation, as well as an exploration of the concept of ethnic economy. An illustration of the relevance of knowledge about ethnic Turkish self-employed persons examines the benefits that social work can draw from.

It turns out that the wish for self-employment is marked by an act perceived as a culturally need for self-fulfilment reinforced by biographical factors. The family network plays an important role, which is perceived as a great support in the private and professional context. In addition, an examination of the own migration background is given, which influence on self-employed is linked with experience of discrimination, but is also seen as a profitable resource. However, a challenge is presented in dealing with official bodies, in which little confidence is placed because of the expectation to get discriminated due to the migration background. This favours deficits in specialised knowledge, since important information is not obtained.

Keywords: labour migration, Turkish migration background, second generation, self-employment, gastronomy, ethnic economy, cross-culture

# Inhalt

1	Einleitung .....	1
2	Forschungsfrage .....	4
2.1	Subfragen .....	4
3	Migration .....	5
3.1	Arbeitsmigration .....	5
3.2	Arbeitsmigration von der Türkei nach Österreich .....	6
3.3	Arbeitsmigration in St. Pölten .....	8
4	Die zweite und dritte Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund .....	9
5	Ethnische Ökonomie .....	11
6	Selbstständigkeit im Gastgewerbe .....	13
7	Relevanz für die Soziale Arbeit .....	14
8	Methodik und Forschungsverlauf .....	16
8.1	Gruppendiskussion .....	17
8.2	Das themenzentrierte Interview .....	18
8.3	Datenauswertung .....	18
9	Ergebnisdarstellung .....	19
9.1	Die Motivation, selbstständig zu werden .....	19
9.1.1	Push Faktoren .....	19
9.1.2	Pull Faktoren .....	21
9.1.3	Die Relevanz des Gastronomiebereiches für die Entscheidung zur Selbstständigkeit .....	24
9.1.4	Exkurs: Die Rolle des Standortes St. Pölten in der Entscheidung zur Selbstständigkeit .....	25
9.2	Die Rolle von Biographie und Familie .....	26
9.2.1	Der Einfluss der Familienbiographie auf die Entscheidung selbstständig zu werden .....	27
9.2.2	Reaktionen aus Familie und Freundeskreis auf die Entscheidung selbstständig zu werden .....	28
9.2.3	Familienmitglieder im Betrieb .....	30
9.3	Die Rolle des Migrationshintergrundes .....	34
9.3.1	Diskriminierung im Kontakt mit Menschen desselben Migrationshintergrundes oder derselben Religion .....	34

9.3.2	Rassismus und Diskriminierung im Kontakt mit Gästen der Mehrheitsbevölkerung.....	37
9.3.3	Die eigene kulturelle Identität .....	41
9.4	Schwierigkeiten und Ängste.....	42
9.4.1	Mangelndes Wissen über Finanzierung .....	43
9.4.2	Mangelndes Betriebswirtschaftswissen .....	45
9.4.3	Angst im Kontakt mit offiziellen Stellen aufgrund des Migrationshintergrundes.....	46
9.4.4	Sprachbarriere und mangelndes Verständnis rechtlicher Grundlagen .....	49
9.4.5	Personalbeschaffung und Personalauswahl.....	52
9.5	Ressourcen.....	54
9.5.1	Hilfe durch offizielle Stellen .....	55
9.5.2	Unterstützung aus sozialen Netzwerken .....	56
9.5.3	Erhöhtes Selbstbewusstsein und Erweiterung der persönlichen Netzwerke durch die Selbstständigkeit .....	59
9.6	Das Verhältnis zur Unselbstständigkeit.....	61
9.6.1	Gründe, die Selbstständigkeit einer Unselbstständigkeit vorzuziehen.....	61
9.6.2	Erlebte Unterscheidungen zu Unselbstständigen.....	62
9.6.3	Die Option, in die Unselbstständigkeit zurück zu kehren.....	65
10	Fazit und Schlussbetrachtungen .....	67
10.1	Empfehlungen an Praxis und Forschung.....	76
11	Literatur .....	78
12	Abkürzungsverzeichnis .....	87
13	Anhang.....	88
13.1	Quellenverzeichnis .....	88
13.2	Leitfaden Gruppendiskussion .....	88
13.3	Leitfaden Einzelinterviews .....	89
13.4	Auswertungsbeispiel Tabelle nach Mayring.....	92

## 1 Einleitung

*„Bei dem ganzen Zeug, was di herausfordert als Türke, is es ja scho fast a Kunst in der Selbstständigkeit zu bleiben. Aber wir ham scho an Weg gfunden, wies geht.“ (I2:575-577)*

1964 begann die Firma Glanzstoff als einer der größten Betriebe St. Pöltens GastarbeiterInnen aus der Türkei zu anzuwerben. Auch wenn zuerst diese Aufenthalte als befristete gedacht waren, beschlossen viele zu bleiben. Sie holten ihre Familien nach, die sukzessive auch zu österreichischen Staatsbürgern wurden (vgl. Alpert 2011:2). Diese bauten sich in St. Pölten eine neue Existenz auf und inkludierten sich dort in die Gesellschaft. Die daraus erwachsene zweite und dritte Generation der Menschen, die nach Österreich auf der Suche nach Arbeit kamen, fanden oft ihre Stelle am Arbeitsmarkt in der beruflichen Selbstständigkeit im Gastronomiebereich. Auch wenn für St. Pölten kein Zahlenmaterial auffindbar ist, galten 2012 68.400 Menschen mit Migrationshintergrund österreichweit als selbstständig. Das sind 9,4% aller Selbständigen und 9,2% der erwerbstätigen Menschen mit Migrationshintergrund. 6,4% unter den Selbstständigen sind türkisch, wobei sich davon die meisten wieder in der Gastronomie befinden (vgl. Medienservicestelle 2012). Was sie dazu bewegte und welche Hindernisse und Ressourcen sie dabei begleiten, wird in dieser Arbeit näher beleuchtet. Wie es einer der Befragten formulierte, scheint es für Menschen mit türkischem Migrationshintergrund eine Kunst zu sein, selbstständig zu bleiben. Jedoch haben sie dafür auch einen Weg gefunden, vorhandene Ressourcen strategisch zu ihrem Vorteil einzusetzen.

Der ökonomische Einfluss von migrantischer Selbstständigkeit wurde bereits öfter beforscht<sup>1</sup>. Mit dem Kulturkreis verbundene Lokale, wie Kebapstände und Shishabars werden längst als gastronomischer Alltag in Österreich befunden. Den Menschen die dahinter stehen, sowie deren Lebensalltag, wurde bisher weniger Aufmerksamkeit gewidmet. Die Analyse einer Situation kann als

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu exemplarisch Haberfellner (2012) oder Laros (2015).

unzureichend betrachtet werden, sofern sie nur aus einer Metaperspektive erfolgt und die involvierten ProtagonistInnen nicht selbst zu Wort kommen lässt.

Trotz einer rechtlichen Gleichstellung sind türkische UnternehmerInnen oft strukturell benachteiligt und sehen sich Herausforderungen gegenüber, die sie von einheimischen GastronomInnen zu unterscheiden scheinen. Jedoch liegen ihnen auch Ressourcen zu Grunde, die kulturell zugeschrieben werden oder sich im Zusammenhang mit dem Zugang zu der eigenen Community erschließen. Der Fokus auf Menschen mit türkischem Migrationshintergrund in dieser Arbeit gilt aber nicht als Kriterium der Distinktion, sondern stellt ein Konstrukt dar, um eine soziale Realität zu beschreiben und drückt eine empfundene Zugehörigkeit der für diese Studie befragten Personen aus: *„Durch Migration wird die Frage der Zugehörigkeit – nicht nur die der sogenannten MigrantInnen – individuell, sozial und auch gesellschaftlich zum Thema, da durch Migration eine Differenzlinie problematisiert wird, die zu den grundlegendsten gesellschaftlichen Unterscheidungen gehört.“* (Mecheril et al. 2010 zit. in: Hoffman 2015:85)

Diese Arbeit entstand aus dem Projekt ‚50 Jahre Gastarbeit‘ in St. Pölten, wobei Teile der für die Thesis geführten Gruppendiskussion auch im Film ‚50 Jahre Gastarbeit in St. Pölten. Wege der 1., 2. & 3. Generation‘ zu sehen sind. Zudem gab es rund um das Thema die Ausstellung ‚Angeworben – Hiergeblieben‘, die im St. Pöltner Stadtmuseum zu sehen war.

Zum Aufbau der Arbeit: Zunächst wird die leitende Forschungsfrage inklusive Subfragen vorgestellt, um einen Einblick in die interessierenden Aspekte des Empirieteils zu geben. Darauf folgt eine Erklärung des Begriffes *Migration* mit einem Fokus auf die Form der *Arbeitsmigration* und deren Entwicklung in Österreich und St. Pölten. Dadurch soll ein Einblick in die Prozesse gegeben werden, unter denen GastarbeiterInnen in dieses Land kamen und ihre Familien nachholten. Da wie bereits erwähnt diese Arbeit unter anderem einen biographischen Aspekt behandelt, ist eine Auseinandersetzung mit der Situation der Elterngeneration der Befragten unerlässlich. Weiterführend wird die zweite und dritte Generation der ArbeitsmigrantInnen behandelt, um zu klären, wer Teil davon ist und welchen gesellschaftlichen Realitäten sie sich ausgesetzt sehen. Im nächsten Kapitel wird über die Selbstständigkeit von Menschen mit

Migrationshintergrund im Sinne einer ethnischen Ökonomie eingegangen, sowie Erklärungsmodelle geliefert, was deren Entstehung betrifft. Diese sind für das Verständnis von Gründungsmotiven nicht unwesentlich sind. Zusätzlich wird ein kurzer Einblick gegeben, was unter beruflicher Selbstständigkeit in der Gastronomie zu verstehen ist und welchen rechtlichen Rahmenbedingungen sie unterliegt; gefolgt von einer Darstellung, worin die Relevanz dieses Themas für die Sozialarbeit begründet liegt.

Nach einer Darstellung der verwendeten Erhebungs- und Auswertungsmethoden folgen die Ergebnisse. Nach der Beleuchtung der Motive, die diese Menschen in die gastronomische Selbstständigkeit führten, wird gesondert auf die Rolle der Biographie ihrer Elterngeneration eingegangen. Zusätzlich wird der Einfluss des Familiennetzwerkes auf ihre Selbstständigkeit generell, sowie die empfundene Bedeutung des Migrationshintergrundes für ihre Tätigkeit untersucht. Daraufhin erfolgt eine Analyse der subjektiv wahrgenommenen Schwierigkeiten und Ressourcen. Abschließend folgt ein Kapitel über das Verhältnis der Befragten zur Unselbstständigkeit und Überlegungen, die eigene Selbstständigkeit wieder zu beenden. Dieser Aspekt wurde auf Anregung der Arbeiterkammer Niederösterreich gesondert betrachtet, die diese Arbeit dankenswerterweise finanziell unterstützt. Ein übergeordneter Erkenntnisgewinn erfolgt in einem Fazit, worauf Empfehlungen an die Sozialarbeit, an wirtschaftlich und arbeitsrechtlich beratende Stellen, sowie für weitere Forschung folgen.

## 2 Forschungsfrage

Für die Arbeit interessiert die Situation von Selbstständigen mit türkischem Migrationshintergrund, der zweiten und dritten Generation. Um sich der Frage anzunähern, worin sie Motive für ihre Selbstständigkeit sehen und welche Herausforderungen und Ressourcen ihnen dabei begegnen, werden diese Bereiche abgefragt. Aufgrund der Gemeinsamkeiten der Befragten kann auch eine Vergleichbarkeit gewährleistet werden. Eine Vorannahme liegt darin, dass sich die Situation dieser Menschen aufgrund des Migrationshintergrundes von anderen Selbstständigen unterscheidet. Daraus ergibt sich die Forschungsfrage:

*Welche Motive und Herausforderungen begleiten türkische ArbeitsmigrantInnen der 2. und 3. Generation im Prozess zur beruflichen Selbstständigkeit im Gastronomiebereich St. Pöltens und was haben sie dabei als hilfreich erlebt?*

### 2.1 Subfragen

Aufgrund einer Vorannahme, wird davon ausgegangen, dass Motive für die Selbstständigkeit, sowie Faktoren förderlicher und hinderlicher Natur, in der Biographie und dem familiären Umfeld der Selbstständigen zu finden sind. Wegen der erachteten großen Eminenz und der mangelnden Beforschung dieses Aspekts, wurde folgende Subfrage entwickelt:

*Welche Rolle spielt die jeweilige Biographie für die Selbstständigen?*

Anhand dieser Frage wird exploriert, welche Gründe es für die Befragten gibt, Selbstständigkeit einem unselbstständigen Anstellungsverhältnis vorzuziehen. Es wird darauf eingegangen, ob es Überlegungen gegeben hat, die Selbstständigkeit wieder aufzugeben und welche Gründe dafür ausschlaggebend waren. Weiters wird die Frage behandelt, inwiefern die Interviewten eine Unterscheidung zwischen ihnen und unselbstständig Angestellten sehen. Dies geschieht durch die Beantwortung der Subfrage:

*Aus welchen Gründen wurde / wird die Selbstständigkeit einem unselbstständigen Anstellungsverhältnis vorgezogen?*

### **3 Migration**

Migration (lat. migrare = wandern, wegziehen (vgl. Pons o.A.)) steht für den Ortswechsel von Individuen oder Gruppen, der entweder innerhalb eines Landes (Binnenmigration) oder von einer Nation (transnational) zur anderen stattfindet, mit dem Ziel, sich dort dauerhaft niederzulassen. Dies kann freiwillige Ursachen haben, wie die Aussicht auf einen besseren ökonomischen Erfolg durch einen Ortswechsel, aber auch durch Druck der Umstände hervorgerufen werden, wie Naturkatastrophen oder Krieg (vgl. Tufan 1998:38). Migration ist als „*Normalzustand menschlicher Gesellschaften*“ (Tölle / Schreiner 2014:7) zu verstehen, der trotz modernen, national souveränen Staaten besteht und auf die bereits davor existierende Komplexität menschlicher Gesellschaften zurückzuführen ist. Auch wenn Migration gesellschaftspolitische Fragen aufwirft, Herausforderungen für Entsende- sowie Empfängerstaaten birgt und politisch instrumentalisiert wird, so kann eine Annäherung an das Thema nur unvollständig bleiben, wenn diese nicht als das verstanden wird, was sie ist: ein Normalzustand in einer hochkomplexen (Welt-) Gesellschaft.

#### **3.1 Arbeitsmigration**

Auch wenn sich Gründe und Aspekte von Migration mannigfaltig und komplex darstellen, interessiert für diese Arbeit hauptsächlich die folgende Form: Menschen, die einen Ortswechsel vollziehen, um dort Arbeit zu finden; die so genannte Arbeitsmigration, auch synonym mit dem Begriff der „*arbeitsmarktbezogenen Zuwanderung*“ (Haase / Jugl 2007:1) verwendet. Eine Auseinandersetzung mit dieser Thematik ist unumgänglich, da die Situation dadurch klarer wird, unter welchen Umständen die Eltern der Befragten, so wie letztendlich diese selbst, nach Österreich kamen und mit welchen Realitäten sie sich hier konfrontiert sahen.

Die jeweilige Entwicklung einer Wirtschaft und standortbezogene Faktoren bestimmen den Bedarf an Arbeitskräften einer bestimmten Region. Ist der Pool von ansässigen potentiellen ArbeitnehmerInnen ausgeschöpft, so wird in der Regel in benachbarten Gebieten weiter gesucht. Sollten auch dort keine Arbeitskräfte mehr akquiriert werden können, so erfolgt eine Neubewertung der

Situation und eine Überlegung, welche Regionen – in diesem Fall auch Nationen – für weitere Personalbeschaffung in Frage kommen. Dabei werden Faktoren wie geographische Nähe und dortiges Qualifizierungs- sowie quantitatives Potential in Betracht gezogen. Zudem wirken die vorherrschende Arbeitsmarktpolitik und die strukturellen Bedingungen der Wirtschaft auf die Kriterien der Suche (vgl. Hahn 2010:74f).

### **3.2 Arbeitsmigration von der Türkei nach Österreich**

Auch wenn das Phänomen des Zuzuges in eine andere Gegend aufgrund der Suche nach Arbeit schon seit der Frühgeschichte Europas besteht (vgl. Bayerl 2011:236ff), so interessiert für diese Arbeit jedoch die Geschichte der Neumoderne; speziell die, der türkischen Menschen. Diese begann damit, dass die Türkei am 31.10.1961 ein Abkommen über die Entsendung von Arbeitskräften mit Deutschland unterzeichnete. Damit versuchte man auf eine hohe Arbeitslosigkeit durch eine offiziell genannte: „...*Aussendung von überzähligen Arbeitskräften in die Länder Westeuropas, die unter Mangel an Arbeitskräften leiden.*“ (Tufan 1998:39) zu reagieren. Zusätzlich hoffte man, Einnahmen zu lukrieren; durch die Devisen des in die Türkei überwiesene Geldes (vgl. ebd.:41). Im Juni 1964 kam auch ein Abkommen mit Österreich zu Stande<sup>2</sup>. Eine Statistik von Treichler (1998:56f) zeigt jedoch, dass gerade diejenigen, die nach Österreich kamen, durchwegs in der Türkei in Beschäftigungsverhältnissen waren. Dies deutet darauf hin, dass es den GastarbeiterInnen hauptsächlich um bessere Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten ging. Sie zog es zwar eher nach Deutschland aufgrund des dort besseren Lohnniveaus, jedoch wurde Österreich oft der Vorzug gegeben. Dort wurden sich eine erhöhte soziale Sicherheit und vermehrte Toleranz erwartet (vgl. Alber / Gehmacher 1973:21). In dieser Zeit fand auch ein Wechsel im Sprachgebrauch statt. Wurden Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund früher als *FremdarbeiterInnen* bezeichnet, so begann man zu dieser Zeit, sie *GastarbeiterInnen* zu nennen. Dies hat damit zu tun, dass der erste Begriff negativ konnotiert war, da so das NS-Regime auch Zwangsarbeitskräfte aus anderen Ländern bezeichnete (vgl. Stötzel / Wengeler 1994:716ff).

---

<sup>2</sup> In den folgenden Jahren schloss Österreich auch Abkommen zur Entsendung von Arbeitskräften mit Jugoslawien und Tunesien (vgl. Hahn 2007:184).

Zuerst gab es keine Bemühungen, die angeworbenen GastarbeiterInnen zu integrieren, weil angenommen wurde, dass sie – im Sinne eines Rotationsverfahrens – nach ein paar Jahren wieder in ihre Heimat zurückkehren und neue Arbeitskräfte nachrücken würden (vgl. Hahn 2007:186). Auch wenn die angeworbenen Menschen zuerst selbst oft Pläne hatten, nur begrenzt in Österreich Geld zu verdienen und damit eine Existenz in ihrem Heimatland aufzubauen, ging dieses Vorhaben aufgrund der hohen Lebenshaltungskosten oft nicht auf. Dadurch beschlossen viele ihren Lebensmittelpunkt in Österreich zu belassen. Zudem waren die Firmen ebenfalls nicht interessiert, bereits eingearbeitete und für ihren Bereich qualifizierte MitarbeiterInnen wieder gehen zu lassen und neue Arbeitskräfte einschulen zu müssen (vgl. Alpert 2011:14).

1973 erreichte die Zahl der GastarbeiterInnen in Österreich 226.800, worauf aus politischen und wirtschaftlichen Gründen 1974 ein Aufnahmestopp verhängt wurde (vgl. Hahn 2007:184). 1975 wurde das *Ausländerbeschäftigungsgesetz* verabschiedet, durch welches ÖsterreicherInnen Vorzug bei Anstellungen gegeben werden musste und MigrantInnen erst nach acht Jahren in einem Dienstverhältnis einen *Befreiungsschein* bekamen, der uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt bedeutete. Dadurch ging die Zahl der GastarbeiterInnen wieder zurück, wenn auch nur kurzfristig. Diejenigen, die beschlossen zu bleiben, holten meist ihre Familien nach (Kettenmigration) (vgl. Münz et al. 2003:23). Dadurch ergaben sich zwar eine Angleichung der Geschlechterverhältnisse und eine Wiedervereinigung von Familien, die über Jahre getrennt waren, jedoch entstanden daraus neue Herausforderungen. Türkische Familien begannen sich in ihrer Sozialstruktur aufgrund des österreichischen Einflusses zu verändern. Aber auch eine Eingliederung der Kinder in das Bildungssystem, sowie durch die Mehrheitsbevölkerung wahrgenommene Anpassungsschwierigkeiten, die als Integrationsunwilligkeit interpretiert wurden, warfen Fragen auf. Dies resultierte in einer Welle von Anfeindungen, im speziellen Menschen mit türkischem Migrationshintergrund gegenüber (vgl. Karakaşoğlu 2007:1056f).

In den folgenden Jahren trat daraufhin eine verminderte Beschäftigungsrate von Menschen mit Migrationshintergrund ein. Dies wird einerseits mit der auf den

Arbeitsmarkt drängenden *Baby-Boom* Generation der ÖsterreicherInnen, sowie mit stagnierendem Wirtschaftswachstum erklärt. Zudem fand ein zunehmender Abbau von Arbeitsplätzen statt, in denen früher vermehrt GastarbeiterInnen beschäftigt waren. Die dadurch erhöhte Arbeitslosenquote stellte eine Belastung für das Sozialsystem dar (vgl. Alpert 2011:15). Ende der 1980er, Anfang der 1990er Jahre kam es erneut zu starken Migrationsströmen nach Österreich. Diese waren bedingt durch den Fall des Eisernen Vorhangs, Kriege, wie in Jugoslawien und der Unterdrückung ethnischer Minderheiten, wie den KurdInnen in der Türkei. Als Reaktion beschloss die damalige Regierung 1990 eine Quote von 8-10% für ausländische Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt, sowie 1993 eine variable Quote für die Neuzulassung von Aufenthaltsbewilligungen. Dadurch wurde auch der Zuzug durch Arbeitsmigration stark gebremst (vgl. Münz et al. 2003:27). Durch den Beitritt Österreichs zur EU 1996 wurde danach die Arbeitsmigration eher durch den Zuzug von Mitgliedsstaaten bestimmt. Eine Fremdenrechtsnovelle 2005 verschärfte die Situation für Zuwanderung aus Drittstaaten erneut, weswegen auch hier der Zulauf abnahm. Mittlerweile wird angenommen, dass sich der Anteil der im Ausland geborenen Arbeitskräfte zwischen 10% und 11% befindet (vgl. Biffi 2011:38f.) Menschen mit Migrationshintergrund, die aber bereits in Österreich geboren und eingebürgert wurden, werden hier nicht mitgezählt.

### **3.3 Arbeitsmigration in St. Pölten**

In St. Pölten ist die Geschichte der Arbeitsmigration eng mit der Viskosefabrik ‚Glanzstoff‘ verbunden, die 1964 aufgrund eines Aufschwungs der Produktion die ersten türkischen Gastarbeiter<sup>3</sup> nach St. Pölten holte. Darauf folgten weitere Menschen aus Jugoslawien und Tunesien. Viele davon blieben in Österreich und holten ihre Familien nach, deren zugewiesene Wohnbarracken das damalige Stadtbild rund um die Fabrik prägten. Trotz diverser Wirtschaftskrisen und einer drastischen Personalreduktion 1994 blieb die Glanzstoff bis zum Schluss ein wichtiger Arbeitgeber für letztendlich 327 MitarbeiterInnen (vgl. ORF NÖ 2008). Die damalige Geschäftsstellenleiterin des zuständigen AMS formulierte hierzu folgendes: *„Ich bin dankbar für jeden Tag, an dem’s noch*

---

<sup>3</sup> Hier wurde absichtlich die männliche Form gewählt, weil es sich hier ausschließlich um Männer handelte.

*stinkt. Wo's stinkt, da wird gearbeitet. Und wo gearbeitet wird, da ist noch nicht stillgelegt. Der Schreck über die teilweise Einstellung des Betriebs im Jahr 1994 sitzt tief. Wenn die Glanzstoff zusperrt, das wäre für den Arbeitsmarkt hier eine Katastrophe.“* (Freitag 1996) Genau dies passierte aber nach einem Großbrand 2008, wodurch eben diese 327 MitarbeiterInnen arbeitslos gemeldet wurden (vgl. Renner 2008:12). Einem informellen Gespräch mit einem Mitarbeiter des AMS zufolge sind die meisten der Betroffenen mittlerweile wieder arbeitstätig oder in Pension.

#### **4 Die zweite und dritte Generation von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund**

Wie bereits im vorigen Kapitel erwähnt, blieben viele der GastarbeiterInnen in Österreich und holten ihre Familien nach. Die Kinder die dadurch nach Österreich kamen und *„(...) ihren formalen Bildungs- bzw Ausbildungsweg in Österreich oder einem anderen EU15/EFTA Staat beendet haben, deren beide Eltern aber außerhalb dieses Staatenblocks geboren wurden“* (Gächter 2011:1), werden als *Zweite Generation* bezeichnet. Als *Dritte Generation* bezeichnet Gächter alle, die mindestens einen Elternteil haben, der lt. der obigen Definition zur zweiten gehört (vgl. ebd.:2). Herzog-Punzenberger (2009:11) schätzt die Anzahl der Menschen dieser Generationen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich auf 200.000 bis 300.000, unabhängig der Staatsbürgerschaft.

Die Herausforderungen, die sich an diese Gruppe stellen, sind vielfältig. Es gibt verschiedene Formen der Staatsbürgerschaft, die Mitglieder besitzen können: eine österreichische, die sei bei der Einbürgerung ihrer Eltern erhielten, eine Doppelstaatsbürgerschaft bis zum 18. Geburtstag, oder eben keine österreichische (vgl. Herzog-Punzenberger 2009:11). Dies führt bereits zur strukturellen Benachteiligung von Teilen der Gruppe anhand der verschiedenen Rechtslagen, die mit der jeweiligen Staatsbürgerschaft verknüpft ist. *„Die Frage nach der Zugehörigkeit bleibt aber bei der rechtlichen Gleichstellung sowie der Staatsbürgerschaft nicht stehen. Alle gesellschaftlichen Institutionen spielen eine Rolle.“* (ebd.:12). Sie plädiert zwar weiter, dass ein *Wir-Gefühl* von Gesellschaften ständigem Wandel unterworfen ist und von der Bevölkerung

inkludierender gelebt wird, als der politische Sprachgebrauch vermuten lässt. Darin vermutet sie eine Flexibilität in der Grenzziehung der Menschen. Jedoch spricht sie genauso davon, dass ein schriftliches Fixieren von Grenzen (staatlich, wie sozial) nach wie vor als Mittel der starken Unterscheidung und somit Ausgrenzung missbraucht werden kann (vgl. ebd.:12f).

Speziell im Bildungsbereich werden Defizite dieser Gruppe verortet, die auf *schichtspezifische Reproduktion* zurückgeführt werden, da die erste Generation an GastarbeiterInnen oft selbst aus bildungsfernen Schichten entstammte (vgl. ebd.:13). Dies benötigt somit ein höheres Maß an Bemühungen, um sich in dem System Bildung zu behaupten. Daraus ergibt sich oft eine Schlechterstellung am Arbeitsmarkt<sup>4</sup>, die auch als Zeichen für eine geringe soziale Mobilität gegenüber der Elterngeneration gesehen wird (vgl. ebd.:19f).

Eine besondere Bedeutung kommt der Rolle der Sprache zu, deren Normen meist von Bildungseinrichtungen geprägt sind und eine Abweichung von der so genannten *Mehrheitssprache* stigmatisiert und im Zuge einer *Naturalisierung* sogar als Persönlichkeitsmerkmal gesehen wird (vgl. Springsits 2015:96ff)<sup>5</sup>. Da der zweiten und dritten Generation oft das Aufwachsen in einer Mehrsprachigkeit inhärent ist, meinen SprachwissenschaftlerInnen aber auch, dass sich Probleme im generellen Spracherwerb bilden können, sofern nicht mindestens eine Sprache perfekt erlernt wird (vgl. Kersten et al. 2011:96). Somit ergeben sich aus sprachlichen Defiziten Probleme, die bei einer Stigmatisierung durch die Gesellschaft anfangen und weitere Bereiche der Benachteiligung nach sich ziehen.

Durch das Aufwachsen in einem türkisch geprägten, sowie durch das von der Mehrheitsgesellschaft definiertem österreichischen Milieu, ergibt sich oft die Frage der Zugehörigkeit für Angehörige der zweiten und dritten Generation und ist eng mit der Frage der Identität verbunden. Diese stellt für Göppel (2005:233f) eine innere Stabilität dar, die jedoch von außen beeinflusst werden kann und einem lebenslangen Wandel unterworfen ist. Auernheimer (1988:195) sieht als Ursache für eine unklare Stellung der Betroffenen aber keinen

---

<sup>4</sup> Für eine genauere Analyse von der Schlechterstellung der zweiten / dritten Generation in Ausbildung und Arbeitsmarkt siehe Unterwurzacher (2007).

<sup>5</sup> Dies bezeichnet die Autorin als Linguizismus, der eine Form des strukturellen Rassismus darstellt (vgl. Springsits 2015:97).

Kulturkonflikt, sondern *kulturelle Enteignung* und daraus resultierende Probleme, sich zu Recht zu finden. Ein rein defizitorientierter Zugang zur kulturellen Identität wäre aber hier fehl am Platz, da – wie diese Arbeit zeigt – viele der zweiten und dritten Generation ihre eigene Identität aus genau diesem biculturellen Aufwachsen beziehen und darin eine starke, persönliche Ressource sehen<sup>6</sup>.

## 5 Ethnische Ökonomie

Unter ethnischen Ökonomien (oft engl. *ethnic economies* bezeichnet), werden selbstständig beschäftigte Personen mit Migrationshintergrund<sup>7</sup> und deren unselbstständig Beschäftigte zusammengefasst, die in einem MigrantInnenmilieu angesiedelt sind (vgl. Baysan 2009:10). Den Begriff *ethnisch* versteht Haberfellner (2000:12) in diesem Kontext folgend: „...ein Set an Verbindungen, Kontakten und Kommunikationsmustern zwischen Personen mit gleichem nationalen bzw. ethnischem Herkunftshintergrund bzw. mit gemeinsamen Migrationserfahrungen.“ Ebenfalls LieferantInnen, Personal und KundInnen weisen dabei oft denselben Migrationshintergrund auf. Hierbei ist jedoch zu unterscheiden zwischen KundInnen der gleichen Ethnie, deren Bedürfnisse und Wünsche nicht von anderen Wirtschaftsbetrieben befriedigt werden können und KundInnen aus der Mehrheitsbevölkerung, die ihr Bedürfnis nach exotischen Produkten befriedigt sehen wollen (vgl. Chan 2005:126). Es gilt hier aber zu differenzieren zwischen den Begriffen der *ethnischen* und der *migrantischen* Ökonomie. Unter migrantischen Ökonomien wird generell die Selbstständigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund verstanden, unabhängig von Branche oder gebotenen Produkten und Dienstleistungen (vgl. Schmatz / Wetzel 2014:2). Hinzu kommen Felder, in denen aufgrund *ökonomischer Umschichtungsphänomene* die Mehrheitsbevölkerung nicht mehr tätig sein will (vgl. Häußermann / Oswald 1997:24) Das Angebot ethnischer

---

<sup>6</sup> Siehe Kapitel 9.3.3

<sup>7</sup> Welche sich auch als *ethnic entrepreneurs* in der Literatur wieder finden (vgl. Hermes / Leicht 2010:5).

Ökonomien steht aber durchaus in Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund der InhaberInnen<sup>8</sup>.

Die Forschung zu ethnischen Ökonomien nahm ihren Anfang in den 1970er Jahren in den USA und England, wobei zuerst nur wirtschaftliche Auswirkungen im Vordergrund standen und erst dann eher der Zusammenhang mit migrantischen Enklaven gesehen wurde<sup>9</sup>. Auch wenn es seit den 1990er schon einzelne Studien zu diesem Thema in Österreich gab, befasste sich erst Haberfellner (2000) mit einem theoretischen Rahmen zu ethnischen Ökonomien und der Verbindung zur nationalen Wirtschafts- und Rechtslage. Sie unterscheidet zwischen verschiedenen Modellen, die die Entstehung von diesen erklären sollen:

- Das Kulturmodell: Dieser Ansatz geht davon aus, dass bestimmte ethnische Gruppen aufgrund von Kultur und Tradition geeigneter erscheinen, Unternehmen zu führen. Dagegen spricht jedoch, dass auch Gruppen ohne diese Voraussetzungen stark zu Gründungen neigen und dieser Ansatz dazu tendiert, Stereotypen zu bilden und Vorurteile zu schüren. Es werden zudem so genannte ethnische Ressourcen in Betracht gezogen: *„wirtschaftliche[r] Solidarität, spezifisch ethnisch-traditionale Orientierung was Arbeit, Arbeitstugenden und Konsumgewohnheiten betrifft“* (Haberfellner 2000:23)
- Das Nischenmodell: Die Befriedigung von Konsumbedürfnissen können nicht durch die lokale Wirtschaft gedeckt werden (wie bereits weiter oben erwähnt gilt dies für Menschen der eigenen Ethnie und der Mehrheitsbevölkerung), somit erwarten sich die ethnic entrepreneurs einen Absatz durch das Angebot von Produkten aus ihrem Herkunftsland. Haberfellner (2000:24f) beschreibt auch Waldingers (1990) Weiterentwicklung dieses Ansatzes. Dieser besagt, dass aufgrund struktureller Prozesse ökonomische Nischen geschaffen werden, in denen Menschen mit Migrationshintergrund tätig werden

---

<sup>8</sup> Da alle Befragten dieser Arbeit in ihren Lokalen türkische Spezialitäten anbieten, werden sie somit auch zur ethnischen Ökonomie gerechnet.

<sup>9</sup> Für weiteres Interesse dazu empfehlen sich Light (1972) und Bonacich (1973)

können, ohne damit zur einheimischen Wirtschaft in Konkurrenz treten zu müssen.

- Das Reaktionsmodell: Hierbei wird die Selbstständigkeit als Reaktion auf Diskriminierung und strukturell blockierten Chancen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verstanden. Als Folge kommt es zu einer verstärkten Solidarität unter der ethnischen Community, was wiederum deren Ressourcen eröffnet (vgl. Haberfellner 2000:25f).
- Der Interaktionsansatz: Dieser Ansatz nach Waldinger (1990) wird als Kombination aus günstigen Rahmenbedingungen der einheimischen Wirtschaft, sowie der Einbringung der notwendigen Ressourcen durch Menschen mit Migrationshintergrund verstanden, wobei beide Faktoren interdependent miteinander verbunden sind. *„So ist es Mitgliedern einer ethnischen Gruppe, die bestimmte wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen vorfinden, durch den Einsatz spezifischer Strategien möglich, die Ressourcen ihrer Gruppe so zu nutzen, dass sie ein Unternehmen gründen und weiterbetreiben können.“* (Haberfellner 2000:28) Eine Kritik an diesem Ansatz besteht jedoch darin, dass ökonomische Marktverhältnisse leicht von herrschenden Klassen manipuliert werden können und somit eine Instrumentalisierung von ethnischen Ökonomien die Folge sein könnte (vgl. Bonacich 1993:685f). Rath (2002:686ff) schlägt deswegen das Modell der *mixed embeddedness* vor, dass wirtschaftliche und ethnische Faktoren abschwächt (wenn auch nicht verwirft) und staatlichen Einfluss und Regulierung als weitere Determinante einbringt.

## **6 Selbstständigkeit im Gastgewerbe**

*„Als ‚selbstständig‘ gilt Ihre Tätigkeit, wenn Sie diese auf eigene Rechnung und Gefahr ausüben. Als ‚regelmäßig ausgeübt‘ wiederum gilt sie, wenn man annehmen kann, dass Sie die Tätigkeit wiederholen oder sie üblicherweise längere Zeit in Anspruch nimmt.“* (WKO 2015:10) Wenn diese Selbstständigkeit im Gastgewerbe ausgeübt werden will, muss diese bei der zuständigen Behörde angemeldet werden (für die Befragten dieser Arbeit ist dies das

Magistrat der Stadt St. Pölten). Dazu sind in Österreich zuerst eine österreichische, oder EU Staatsbürgerschaft, oder ein aufrechter Aufenthaltstitel bei Drittstaatsangehörigen notwendig. Zusätzlich ist ein vollendetes 18. Lebensjahr Voraussetzung. Da die Gastronomie als Teilbereich des Gastgewerbes zum so genannten *reglementierten Gewerbe* gehört, setzt dies einen Befähigungsnachweis voraus, der in den meisten Fällen durch das Ablegen einer Prüfung erbracht wird.<sup>10</sup> Eine relevante Ausnahme besteht in der *„...Verabreichung von Speisen in einfacher Art und den Ausschank von nichtalkoholischen Getränken und von Bier in handelsüblichen verschlossenen Gefäßen, wenn hierbei nicht mehr als acht Verabreichungsplätze (zum Genuss von Speisen und Getränken bestimmte Plätze) bereitgestellt werden.“* (Gumpoldsberger 2014)

## **7 Relevanz für die Soziale Arbeit**

Die IFSW (International Federation of Social Workers) sieht eine Notwendigkeit im Ausbau von spezialisierten Angeboten innerhalb der regulären sozialen Leistungen für Menschen mit Migrationshintergrund. Hierbei sollen SozialarbeiterInnen sicherstellen, dass die dafür aufgewendeten Ressourcen an die Bedürfnisse der Menschen angepasst und nicht von politischen Motiven diktiert werden. Zudem ist Unterstützung bei der Inklusion von Menschen mit Migrationshintergrund durch SozialarbeiterInnen essentieller Bestandteil der IFSW-Politik. Eine gelungene Inklusion ist aber nur dann möglich, wenn folgendes geschieht: *„...obstacles barring their participation in the decision-making process are removed.“* (IFSW 2012) Daraus kann geschlossen werden, dass es auch unter die Aufgaben der Sozialarbeit fällt, sich aus einer Makroperspektive heraus mit strukturellen und gesellschaftlichen Herausforderungen auseinanderzusetzen, die Menschen mit Migrationshintergrund begegnen; auch wenn sie den Weg der beruflichen Selbstständigkeit beschreiten.

Legt man diese Grundsätze nun auf das Thema Selbstständigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund um, ergeben sich Parallelen für das

---

<sup>10</sup> Für eine genauere Beschreibung, welche Ausbildungen und Prüfungen anerkannt werden, siehe Gastgewerbeverordnung (2003)

Handeln der Sozialen Arbeit. Angebote zur Inklusion dieser Gruppe in die Gesellschaft gehört unbestritten zu den Kernaufgaben dieser Profession. Um spezialisierte Angebote bzw. spezialisiertes Wissen zu diesem Thema bieten zu können, müssen SozialarbeiterInnen dementsprechend informiert sein. Dies verlangt Wissen um wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Aspekte zum Thema wirtschaftlicher Selbstständigkeit. Um Ressourcen, wie Handlungswissen, an die Bedürfnisse der Zielgruppe anzupassen, müssen SozialarbeiterInnen auch verstehen, welche Motivationen hinter dem Schritt zur Selbstständigkeit stecken, welche Ressourcen für ihre KlientInnen mobilisierbar sein können und welche Hindernisse zu erwarten sind. Eine Unterstützung bei diesem Prozess deckt sich mit der Forderung des IFSW, dass Schwierigkeiten am Weg zur Selbstständigkeit erkannt und bearbeitet werden können. Da türkische Menschen unter den selbständigen Menschen mit Migrationshintergrund die größte Gruppe in Österreich ausmachen, ist es durchaus sinnvoll, ihnen gesonderte Aufmerksamkeit zu widmen.

Da das Tätigkeitsfeld der Sozialarbeit breit gefächert ist, fungiert diese oft in einer beratenden und unterstützenden Funktion bei Fragen und Entscheidungen, die den Berufs- und Lebensalltag von Menschen betreffen, so wie weiterführend als VernetzungspartnerIn mit weiteren relevanten Stellen und Institutionen. SozialarbeiterInnen, die im Kontext der beruflichen Integration oder der Migration und Inklusion arbeiten, kommen immer wieder mit Gründungsideen in Kontakt und sollen dann kompetent beratend ihren KlientInnen zur Seite stehen. Auch das noch sehr junge Feld der Wirtschaftssozialarbeit kann von dem Wissen über migrantische Selbstständigkeit profitieren. ProfessionistInnen dieses Handlungsfeldes arbeiten mit in Betrieben tätigen Menschen, deren Bezugssystemen und wirken in Konzept- und Organisationsentwicklung des Unternehmens selbst mit (vgl. Aue 2011:2f). Aufgrund der Eigenheiten von ethnischen Ökonomien wird hier ein spezialisiertes Wissen verlangt, um adäquat beraten zu können.

Zusätzlich sieht der Congress of Local and Regional Authorities Selbstständigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund als Indikator für Integration an: *„Die Integration von Migranten durch kommunales Unternehmertum und kommunale Selbstständigkeit ist ein weiterer Aspekt, der*

*volle Aufmerksamkeit verdient.*“ (Council of Europe 2013) Auch wenn es dem Europarat hier um Integration und nicht Inklusion geht – und dies eher aus monetären Gründen – so ist der Ansatz einer kommunalen Betrachtung durchaus ein wichtiger. Daraus kann eine Möglichkeit abgeleitet werden, durch die gezielte Beschäftigung mit ansässigen ethnischen Ökonomien, deren InhaberInnen, KundInnen, sowie deren GegnerInnen, einen multikulturellen Dialog zu führen und dadurch das Zusammenleben zu verbessern. Hierin sieht vor allem die Stadtteilsozialarbeit ihre Funktion (vgl. Kalayci 2002:85).

Zudem kommen statistisch gesehen auf fünf Unternehmensgründungen von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund vier Schließungen (vgl. Leicht et al. 2005:7). Eine Erhebung der Dachorganisation für Schuldnerberatung zeigt, dass sich gerade durch gescheiterte berufliche Selbstständigkeit Menschen höher verschulden<sup>11</sup> (vgl. Wienerroither 2015). Da mit Schließungen von Unternehmen oft Existenzgefährdungen einhergehen, ist Wissen um ethnische Ökonomien hier essentiell, um gezielt beraten und präventiv tätig werden zu können.

## **8 Methodik und Forschungsverlauf**

Zur Datenerhebung wurde eine Gruppendiskussion mit Selbstständigen aus der Zielgruppe durchgeführt. Geplant waren als Zielgruppe zuerst generell Selbstständige der zweiten und dritten ArbeitsmigrantInnengeneration. Der Einladung zur Gruppendiskussion folgten aber nur Menschen mit türkischem Migrationshintergrund aus der Gastronomie (vier männlich, eine weiblich). Aufgrund der besseren Vergleichbarkeit der Erkenntnisse wurde beschlossen, den Fokus auf dieser Gruppe weiterhin zu belassen.

Nach der Auswertung und groben Kategoriebildung wurde mit den TeilnehmerInnen der Gruppendiskussion vereinbart, dass es weitere themenzentrierte Einzelinterviews geben soll, um einzelne Aspekte und Findings zu hinterfragen und zu vertiefen. Da jedoch nicht alle TeilnehmerInnen einem weiterführenden Interview zur Verfügung standen, wurden dafür weitere Personen innerhalb der Zielgruppe befragt (drei männlich, eine weiblich), wobei

---

<sup>11</sup> Die Durchschnittverschuldung liegt bei EUR 67.000,--. Bei gescheiterter Unternehmensgründung: EUR 101.000,-- (vgl. Wienerroither 2015).

aufgrund der Relevanz davon nur drei Interviews transkribiert und ausgewertet wurden. Eine anonymisierte Auflistung aller Interviewten findet sich im Anhang 13.1.

Zudem muss meine Rolle als Forscher aus einer Mehrheitsgesellschaft erwähnt werden, der seine Fragen an Angehörige einer Minderheit richtete. Es bleibt nicht auszuschließen, dass bereits dies eine Auswirkung auf Antworten hatte, speziell bei Fragen, die den Migrationshintergrund betrafen.

Der örtliche Rahmen St. Pölten ergab sich dadurch, dass diese Arbeit einem Projekt zu 50 Jahren Arbeitsmigration in dieser Stadt entstammt, in der ich selbst seit Jahren wohne und Kenntnisse über die Gastronomiestruktur besitze, was den Zugang zu den Befragten erleichterte. Jedoch sind die Erkenntnisse nicht nur auf diese Stadt beschränkt, sondern können generalisiert für die Situation türkischer Selbstständiger in Österreich betrachtet werden.

## **8.1 Gruppendiskussion**

*„Die Gruppendiskussion ist ein Gespräch mehrerer Teilnehmer zu einem Thema, das der Diskussionsleiter benennt, und dient dazu, Informationen zu sammeln.“* (Lamnek 1998:408). Diese Form der Datenerhebung erschien am sinnvollsten, da durch offene Fragen eine größere Anzahl an Selbstständigen gleichzeitig befragt und eine Diskussion untereinander gefördert werden konnte.

Zudem ging es darum, ihre Meinungen, Einstellungen, Erwartungen und Befürchtungen zu diesem Thema zu erfragen. Der Vorteil einer Gruppendiskussion liegt in der Alltagsnähe der Gesprächssituation für die TeilnehmerInnen. Dadurch wird ein Informationsgewinn erwartet, der weniger durch eine konstruierte Interviewsituation beeinflusst ist. Die Auswahl der DiskussionsteilnehmerInnen fand einerseits durch persönliche Kontakte meinerseits und durch Beteiligte des Projektes ‚50 Jahre Arbeitsmigration‘ statt. Die TeilnehmerInnen kannten sich allesamt privat untereinander. Die Diskussion gliederte sich in eine Vorstellungsphase der TeilnehmerInnen. Danach fand eine anhand eines Fragenkataloges geleitete Diskussion mit abschließender Metadiskussion statt, in der alle noch einmal die Gelegenheit hatten, neue Erkenntnisse zu reflektieren und möglicherweise noch Ungesagtes anzufügen (vgl. Mayring 2002:79).

Als Örtlichkeit diente das Jugendzentrum ‚Steppenwolf‘ in St. Pölten, da es allen TeilnehmerInnen bekannt war. Zusätzlich bot die Räumlichkeit ausreichend Platz für alle ProbandInnen und die Möglichkeit die Diskussion für das Projekt ‚50 Jahre Arbeitsmigration‘ mitzufilmen (vgl. Loos / Schäfer 2001:49).

## **8.2 Das themenzentrierte Interview**

Das themenzentrierte Interview, angelehnt an das problemzentrierte Interview, ist eine integrative Kombination aus Methoden des qualitativen Interviews, der Fallanalyse, der biographischen Methode, sowie der Inhaltsanalyse (vgl. Witzel 1985 zit. in Lamnek 2005:363f). Das vorher bestimmte Thema wird unter Zuhilfenahme eines Leitfadens, der aus Fragen und Erzählreizen besteht, behandelt (vgl. Witzel 1985 zit. in Flick 1995:105). Ähnlich dem narrativen Interview nach Schütze (1977) ist das Erzählprinzip von wichtiger Bedeutung, in der die interviewten Menschen frei erzählen können. Der Unterschied liegt hier jedoch in den Vorkenntnissen des Interviewers / der Interviewerin. Beim problemzentrierten Interview wird bereits mit theoretischwissenschaftlichem Vorwissen über das Thema in die Erhebung getreten (vgl. Witzel 1985 zit. in Lamnek 2005:364).

Die Methode des themenzentrierten Interviews erschien hier angebracht, da das beforschte Feld schon vor Beginn der Datenerhebung bekannt war und bereits Vorwissen, sowie einige Vorannahmen über die Thematik in den Interviewprozess mitgenommen wurden. Es wurde ein grober Leitfaden<sup>12</sup> erstellt, der den ProbandInnen kurz vor dem Interview übergeben wurde, um sich darauf vorbereiten zu können.

## **8.3 Datenauswertung**

Um das gesammelte Datenmaterial auswerten zu können, muss eine Technik gewählt werden, anhand der das Material analysiert, zusammengefasst und interpretiert werden kann. Die Entscheidung fiel auf die inhaltsanalytische Methode nach Mayring (2002). Mit dieser Methode (durch das Auslassen, Generalisieren, Konstruieren, Integrieren, Selektieren und Bündeln von Inhalten) war ich im Stande, zu abstrakten Aussagen zu gelangen. Die so

---

<sup>12</sup> Siehe Anhang 13.2

erlangten Paraphrasen werden nach dieser Methode in Kategorien und Charakteristika des Falles subsumiert (vgl. Mayring 2003:58 zit. in Lamnek 2005:520).

Die Tabelle, die zur Auswertung verwendet wurde, gliedert sich in folgende Bereiche: Paraphrase, Generalisation und Reduktion. (vgl. Mayring 2003:58 zit. in Lamnek 2005:521). Dabei wurden zu jeder verwendeten Paraphrase Memos verfasst.

## **9 Ergebnisdarstellung**

In diesem Kapitel werden die explorierten Ergebnisse vorgestellt und interpretiert. Um eine übersichtliche Darstellung bieten zu können, wurden diese in sechs Überkategorien eingeteilt.

### **9.1 Die Motivation, selbstständig zu werden**

*Push* beziehungsweise *Pull* Faktoren sind ein Konstrukt aus der Sozialforschung, um Migrationsströme zu erklären. Da diese oft sehr komplex und multikausaler Natur sind, wurde hiermit ein Modell geschaffen, um zwischen objektiven, externen, *wegdrückenden* und subjektiv verschiedenen, *anziehenden* Faktoren zu unterscheiden (vgl. Hahn 2010:12). Analog dazu lassen sich diese *Push-Pull Faktoren* auch auf die Gründungsmotivation umlegen, in diesem Fall von UnternehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund. Wenny (1999:156f) beschreibt hier die Unterscheidung bezüglich der Motivation zur Selbstständigkeit einerseits mit der *Ökonomie der Not* (Push) und andererseits mit der *Ökonomie der Selbstverwirklichung* (Pull).

#### **9.1.1 Push Faktoren**

Hervorhebenswert ist es, dass nur zwei der Befragten eine ökonomische Motivation nannten, in die Selbstständigkeit zu gehen. Einer davon befand sich in keiner wirtschaftlichen Notsituation, sondern war schlichtweg mit dem Verdienst seiner bisherigen Tätigkeit unzufrieden: „*I wollt einfach Geld verdienen. I wollt anfangen Geld verdienen und war scho fast 30. I hab gsehn, i komm net weiter...*“ (I2:45f) Zudem kamen für ihn unzureichende Aufstiegschancen, wodurch er seinen angestrebten Lebensstandard nicht finanzierbar und sich seinen Lebenszielen noch nicht näher sah. Seine Ziele

waren gerade darauf gerichtet, wirtschaftlich unabhängig zu sein und sich ein stabiles Standbein für die Zukunft zu schaffen. Eine zweite Befragte gab an, dass sie aufgrund einer Scheidung in eine finanzielle Notsituation geriet, da sie für ihre Kinder sorgen musste. Sie sah dafür einen Ausweg in der Selbstständigkeit, weil für sie in ihrem vorigen Job als Verkäuferin zu wenig ökonomisches Kapital zu erlangen war, um den Erhalt ihrer Familie zu sichern (vgl. G:127-132).

Zwei der Befragten sprachen auch darüber, dass eine Unzufriedenheit im vorigen Job bestand und deswegen die Selbstständigkeit als Ausweg aus dieser unzufriedenstellenden Situation gesehen wurde. Im ersten Fall war es, wie bereits oben erwähnt, eine Unzufriedenheit mit Verdienst und Aufstiegschancen, die eine Unternehmensgründung als probaten Ausweg erschienen ließen. Im zweiten Fall spielte eine Unzufriedenheit mit den damaligen KollegInnen eine Rolle, da die Befragte das Gefühl hatte, das zu viel Arbeit an ihr hängen bleibe, ohne, dass dies adäquat gewürdigt würde: *„Da hab ich gsagt, so Schluss. Jetzt mach ich mich mal selbstständig. Ich bin zu dem Gedanken gekommen. Ich will selber mal Chef spielen, ich will selber mal mein Lokal haben und sagen können, wer arbeitet und wer nicht, ja?“* (I1:439-441) Aufgrund dieser Unzufriedenheit entschied sie sich selbstständig zu werden, um selbst einen besseren Blick auf die Personalauswahl zu haben und so verhindern zu können, dass dadurch wieder eine ungerechte Arbeitsaufteilung unter den MitarbeiterInnen geschieht.

Hieraus lässt sich schließen, dass ökonomische Gründe für Menschen mit Migrationshintergrund sehr wohl eine Rolle spielen können, um die Entscheidung für eine Selbstständigkeit zu treffen. Davon diesen Schritt als Ausweg aus einer existenzbedrohenden finanziellen Lage zu sehen – sprich aus wirtschaftlicher Not – berichtete aber eben nur eine der Befragten. Der Unterstellung meist etwas älterer Studien, dass Menschen mit Migrationshintergrund meistens aus einer wirtschaftlichen Not gründen würden, kann somit nicht zugestimmt werden (vgl. Kontos 2001:172 und Wilpert 2003:235). Es zeigt sich aber auch, dass als *Push* Faktor eine Unzufriedenheit mit Arbeitsbedingungen in Frage kommt. Dadurch wird die Motivation

begünstigt, diese in der eigenen Selbstständigkeit so zu verändern, wie es die Betroffenen für optimal befinden.

### 9.1.2 Pull Faktoren

Als einhellig genanntes Motiv zur Selbstständigkeit aller Befragten wurde *persönliche Freiheit* genannt. *„Schau, es heißt selbstständig. Egal, was du machst, brauchst du niemand fragen. Das ist deine Idee, das ist dein Ziel, das ist dein Kopf.“* (I1:1064-1066) Auch andere Studien zu dem Thema Selbstständigkeit mit Migrationshintergrund kamen zu dem Ergebnis, dass gerade dieses Motiv mehrheitlich angegeben wurde. Es wird zwar durch die Erkenntnis abgeschwächt, dass viele der Betroffenen einen im Ausland erworbenen höheren Bildungsabschluss nicht nostrifiziert bekamen und deswegen das Streben nach Selbstverwirklichung aus einer Not geschah. Dies kann jedoch für die Befragten dieser Arbeit ausgeschlossen werden, da alle ihre Bildungsabschlüsse in Österreich erwarben. Schmid (et al. 2006:78ff) vermuten deswegen Gründe, die hauptsächlich im eigenen Kulturkreis zu finden sind, wie zum Beispiel familiäre Tradition und hoher Stellenwert von Selbstständigkeit.

Die Befragten gaben auch an, dass diese Freiheit ein kulturell-geprägtes Ziel darstellt und der Wunsch sich nicht erst später regte, sondern bereits länger im Hintergrund präsent war: *„Und i glaub schon, dass i immer scho danach getrachtet hab, teilweise a unbewusst, selbstständig zu arbeiten, mein eigener Herr zu sein, mein eigener Chef zu sein und so weiter.“* (I2:911-913) Er spricht davon, dass für TürkInnen kulturbedingt ein Auftrag besteht, nicht jemand anderem hörig zu sein und sie deswegen in die Selbstständigkeit streben (vgl. I3:366-368). Ein weiterer Interviewter konkretisiert diese Annahme: *„Aber wenn mas dann macht, i glaub dieses Selbstständigsein hat in der türkischen Gesellschaft einen hohen Stellenwert. I glaub, wenn ma selbstständig is, is er wer. Dann gibts halt diese Staffeln, wann einer Arzt is, Rechtsanwalt, was a immer... Aber Selbstständigkeit war immer was wert.“* (G:235-238) Dieser hohe Stellenwert, den er anspricht, ist eng verknüpft mit Erfolg und dem damit verbundenen Respekt. Diese Motive sind für ihn mitverantwortlich für eine höhere Tendenz zur Selbstständigkeit von Menschen mit türkischem

Hintergrund. Dass Werte wie diese ausschlaggebend für ein wirtschaftliches Verhalten sind, sehen auch Tolciu / Schaland (2008:537) so.<sup>13</sup>

Die Aussicht auf Erfolg und der damit verbundene Respekt werden vor allem von den männlichen Befragten als weiteres Motiv erwähnt. Es scheint ein durchaus erwähnenswerter Motivator zu sein, sich in einer Gesellschaft, mit der man sich nicht die gleiche ethnische Herkunft teilt, durch wirtschaftlichen Erfolg zu profilieren und über diese Schiene möglicherweise als *respektiert* angesehen zu werden: *„Du kriegst riesen Ansehen von den Österreichern, is auch so. Wenn du das richtig und gut machst. Und des hat mich sicher jahrelang angetrieben.“* (I3:906-909) Auf dieses Phänomen wird weiter unten näher eingegangen<sup>14</sup>.

Weiters sprechen einige der Befragten davon, dass sie ihre Motivation daraus zogen, dass ihnen dieser Schritt nicht zugetraut wurde; einerseits von der eigenen Familie<sup>15</sup>, aber auch von FreundInnen, KollegInnen oder anderen Personen. Dieser Wille sich zu beweisen stellte bei allen, die dieses Motiv ansprachen, zwar keinen Hauptgrund dar, erschien ihnen aber trotzdem wichtig. Sie gaben an, daraus Energie zu schöpfen, um den Weg zur Selbstständigkeit überhaupt gehen können. Auffallend ist, dass gerade die befragten Frauen zum Ausdruck brachten, dass ihnen Unternehmertum aufgrund ihres Geschlechts nicht zugetraut wurde. Sie betonten im Speziellen, dass dieses Misstrauen in ihre Fähigkeiten ein starker Antrieb war, um durchzuhalten: *„Da seh ich mich immer als kleine Frau und sag ich, ha, hab ich doch endlich das geschafft, was ich immer gewünscht habe.“* (I1:572f) Dies legt nahe, dass gerade türkische Frauen in der Selbstständigkeit vermehrter Diskriminierung ausgesetzt sind, worauf weiter unten näher eingegangen wird<sup>16</sup>.

Ein spezielles Motiv altruistischer Natur findet sich auch unter den Befragten und bezieht sich auf die Bedürfnisbefriedigung Dritter. Dabei wird mehrfach die MitarbeiterInnenzufriedenheit genannt: *„Ich hab immer gewollt, also ich hab immer den Gedanken vorher schon gehabt, ich muss schauen, dass in meinem*

---

<sup>13</sup> Schuleri-Hartje (2004:54) bezeichnet dies sogar als *„gruppenspezifische ethnische Ressource“*.

<sup>14</sup> Siehe Kapitel 9.3.3

<sup>15</sup> Siehe Kapitel 9.2.2

<sup>16</sup> Siehe Kapitel 9.3.1

*Betr..., also die Mitarbeiter in meinem Betrieb vor allem, genauso Familie haben und ich schauen muss, dass das Ganze immer so gut läuft, dass jeder sein Geld verdienen kann und auch seine Familie ernähren kann.“ (I3:84-87)* Es lässt sich daraus ableiten, dass die Befragten ein starkes Bedürfnis hatten, schon vor der Gründung, als ArbeitgeberIn Stellen und ein adäquates Arbeitsklima zu schaffen, damit sie auch anderen Menschen ein wirtschaftlich abgesichertes Leben bieten können. Ein weiteres, mehrfach genanntes, altruistisches Motiv findet sich begründet in der Motivation, für Gäste ein möglichst angenehmes Ambiente zu schaffen und ihnen mit größtmöglicher Freundlichkeit zu begegnen. Dazu äußerte sich eine Befragte wie folgt: *„Eigentlich mein Ziel war immer positiv mit die Gäste umzugehen. Egal, was für eine Nationalität, egal was für eine Rasse, egal, was für eine Glaube...“ (I1:122-124)* Sie spricht dabei explizit ihren Umgang mit Gästen an und nicht umgekehrt. Dies gibt einen Hinweis darauf, dass sie möglicherweise bereits Erfahrungen damit hatte, dass Gäste in Lokalen aufgrund ihrer Ethnizität oder Religion diskriminiert wurden. Sie setzte sich als Motivation, einen Raum mit ihrem Lokal zu schaffen, in dem eine ungleiche Behandlung aufgrund dieser Kriterien nicht vorkommen soll und eine Begegnungszone geschaffen wird. Hierbei steht aber wiederum die Befriedigung von Bedürfnissen Dritter als Motivator im Raum, dem ein gewisser Altruismus zu Grunde liegt. Taube / Borja (2011:221ff) gehen davon aus, dass ethnische Ökonomien im Allgemeinen einerseits immer von der eigenen ethnischen Bevölkerung besucht werden, um den Austausch untereinander zu pflegen und Unterstützung bei eigenen Landsleuten zu suchen. Jedoch kommt auch die Mehrheitsbevölkerung in diese Lokale, wodurch eine Durchmischung der Kundschaften stattfindet und ein interkultureller Dialog eröffnet werden kann.

Spannend hierbei ist, dass sich zu eben diesen altruistischen Motiven kein Hinweis in der Gründerliteratur findet. Ein vermuteter Grund besteht darin, dass diese meist den Wirtschaftswissenschaften entstammt und diesen Motiven auf dieser Ebene keine relevante Bedeutung in der Entscheidung zur Selbstständigkeit zugemessen wird.

### 9.1.3 Die Relevanz des Gastronomiebereiches für die Entscheidung zur Selbstständigkeit

Die Gastronomie als vorrangiger *Wunschsektor der Selbstständigkeit* ist allen Befragten gleich. Es gab zwar eine Person an, dass sie zwar andere berufliche Alternativen überlegt hätte; diese wären aber nicht als Selbstständige auszuüben gewesen und wurden auch nur diffus geäußert. Sonst sprachen alle einhellig davon, dass Selbstständigkeit in der Lebensphase, in der sie sich zur Gründung befanden, als einzig viable Möglichkeit erschien, um wirtschaftliche und persönliche Ziele zu erreichen und für alle kam dabei nur der Gastronomiesektor in Frage. In einem Fall lag die Entscheidung für diesen Bereich nahe, da es um die Weiterführung des elterlichen Lokales ging. Alle anderen Befragten hatten jedoch davor wenig bis keine Erfahrung mit Selbstständigkeit oder der Arbeit in der Gastronomie. Gründe, warum es genau dieser Sektor sein musste, konnte die Befragten wiederum nur diffus bis gar nicht liefern: *„Na, des war eigentlich mei eigene Entscheidung in die Gastro einzusteigen. Vielleicht, weil ich zu dem Zeitpunkt für mi nix besseres gewusst hab.“* (I2:85f) Inhärent ist jedoch allen, dass sie von einer Alternativlosigkeit sprachen. Es kam für sie nur die Gastronomie in Frage; andere Bereiche der Selbstständigkeit wurden in ihren Überlegungen im Vorhinein schon nicht in Betracht gezogen. Einer der Befragten lieferte dafür ein kulturelles Erklärungsmodell: *„Die Türken san gastfreundlich. I glaub schon, dass das eine Rolle spielt. Wenn wir offene und gastfreundliche Menschen sind und dann einen Gastronomiebetrieb haben. Wir gehen auf die Leute ein, san nett, höflich, versuchen jeden Wunsch umzusetzen und so weiter. I glaub schon, dass das a Rolle spielt, die Mentalität. Wir gehören einfach in die Gastro.“* (I2:646-650) Dies bestätigt auch das Zentrum für Türkeistudien (2000:51), die in der Gastronomie das mit Abstand größte Arbeitsfeld für Menschen mit türkischem Migrationshintergrund sieht. Ein Erklärungsversuch liegt darin, dass das Bedürfnis nach sozialer Nähe und damit einhergehend auch Gastfreundschaft gerade in der türkischen Gesellschaft stärker ausgeprägt sind und somit die Gastronomie einen Bereich darstellt, wo, durch die dem Berufsfeld inhärenten Tätigkeiten, eben diese Bedürfnisse beruflich befriedigt werden können (vgl. Werner 2009:68).

Diese eigene Zuschreibung legt nahe, dass Menschen mit türkischem Migrationshintergrund sich selbst aus kulturellen Gründen der Gastronomie verbunden fühlen und aufgrund der gerade genannten *Mentalität* eher diesen Bereich bevorzugen. Geht man nun weiter, dass diese kulturelle Zuschreibung von vielen einfach unreflektiert übernommen wird, könnte daraus ein Hinweis abgeleitet werden, dass diese scheinbare Alternativenlosigkeit, in der Auswahl des Sektors der Selbstständigkeit, ein Produkt ist, von Zuschreibungen der eigenen Kultur, die als solche unhinterfragt übernommen werden.

#### **9.1.4 Exkurs: Die Rolle des Standortes St. Pölten in der Entscheidung zur Selbstständigkeit**

Die wirtschaftswissenschaftliche Literatur über Unternehmensgründungen spricht vermehrt von der Relevanz der Auswahl des Standortes, von dem sich einerseits auch Faktoren für die Motivation ableiten lassen und andererseits als wichtiges Kriterium für eine gelingende Selbstständigkeit generell gelten. Hierbei spielen Aspekte, wie Verkehrsanbindung, etwaige Konkurrenz, Einzugsgebiet, die Chance auf ökonomische Nischen, sowie persönliche Vertrautheit des Ortes eine Rolle (vgl. Kafurke 2002).

Von den Befragten gaben jedoch nur zwei an, der Stadt St. Pölten als Standort eine ökonomische Bedeutung beigemessen zu haben. In beiden Fällen stand die Überlegung dahinter, dass die Auswahl an Lokalen mit türkischen Spezialitäten nur gering bis gar nicht vorhanden sei und sahen darin die Chance, durch das Ausfüllen dieser Nische ökonomisches Kapital zu schlagen (siehe Nischenmodell<sup>17</sup>): *„I hab dann eigentlich in Wien gesehen... I hab damals in Wien gelebt... Dass so Imbissstände mit Pizzaschnitten und so... dass das wahnsinnig guat geht und das des in St. Pölten a gehn müsste. I hab mit sowas angefangen ganz klein.“* (I2:48-50)

Alle anderen gaben an, dass die Wahl für St. Pölten als Standort aus wirtschaftlicher Sicht keine Rolle spielte. Für sie fiel die Entscheidung deswegen auf diese Stadt, weil sie dort Familie hatten, dort aufwuchsen oder zumindest schon ein paar Jahre vor der Gründung dort lebten. Dies legt nahe, dass für sie St. Pölten als Standort beliebig austauschbar gewesen wäre. Familie und ein zufällig frei gewordenes Lokal zur richtigen Zeit waren

---

<sup>17</sup> Siehe Kapitel 5

entscheidend. Dabei muss gesagt werden, dass jene zwei, die sich aus ökonomischen Gründen für St. Pölten entschieden, dies zu einer Zeit taten, in der sie eine Unterversorgung von türkischen Lokalen in dieser Stadt vermuteten (80er und Anfang der 90er). Somit war es für die nachfolgenden nicht mehr möglich, mit ihrem Lokal eine solche Nische zu besetzen. Trotzdem zeigt es, dass bei der Wahl des Standortes mittlerweile familiäre Interessen und ein gewohntes Umfeld die Entscheidung dominieren.

Ein Proband spricht eine Problematik an, die er direkt mit der Standort verbindet: *„Heute ist die Problematik, was St. Pölten betrifft, Migranten, die in ein Geschäftsleben rein möchten... Die, die eine Schule machen, die in Uni gehen, die bleiben sowieso net in St. Pölten. Es sind sehr wenige, die hier arbeiten oder einen Job finden entsprechend ihrer Ausbildung...“* (G:398-401) Er meint, dass MigrantInnen, die die Chance auf bessere Bildung haben, St. Pölten verlassen und ihren Bildungs- sowie Arbeitsweg wo anders beschreiten. Diejenigen, die hier bleiben, haben Probleme in der derzeitigen Arbeitsmarktsituation einen Job entsprechend ihrer Ausbildung zu bekommen. Dies deutet darauf hin, dass seiner Meinung nach für türkische MigrantInnen die Selbstständigkeit als Ausweg einer schlechten wirtschaftlichen Lage dient, was einen deutlichen *Push Faktor* darstellt. Damit würde er aber dem Standort St. Pölten eine geringe wirtschaftliche Attraktivität unterstellen. Eine Untersuchung in diese Richtung sprengt den Rahmen dieser Arbeit. Dementgegen steht auch die Angabe aller Befragten, dass für sie der Schritt in die Selbstständigkeit nicht von mangelnden Jobchancen abhing.

## **9.2 Die Rolle von Biographie und Familie**

*„Obwohl wir unsere Unabhängigkeit immer stärker beschwören, unsere Individualität, unsere Freiheiten, ist der Einfluss der Familie nach wie vor entscheidend. Zwar ist er subtiler als in Zeiten, da man selbstverständlich den Beruf der Eltern ergriff oder den Hof übernahm – aber nicht minder stark.“* schreibt Maria Schnurr (2010:1) in einem Artikel über die Machtstrukturen von Familien. Dieses Zitat legt nahe, dass speziell der Einfluss der Familie und somit der Herkunft auch in der modernen Gesellschaft noch vorhanden ist und Einfluss auf Entscheidungen im Leben der Menschen nimmt. Welche Rolle nun Biographie und Familie in der Entscheidung zur Selbstständigkeit und deren

laufenden Prozess von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund spielen, soll folgendes Kapitel zeigen.

### **9.2.1 Der Einfluss der Familienbiographie auf die Entscheidung selbstständig zu werden**

In den Familiengeschichten aller Befragten finden sich überall Hinweise auf Selbstständigkeit, sei es jetzt direkt vorgelebt von Eltern oder älteren Geschwistern, bis hin zur Großelterngeneration oder anderen Verwandten. Speziell das Unternehmertum der ersten Generation wird gemeinhin als inspirierend angegeben: *„Mein Opa war mutig. Ich hab die bewundert. Erstens die Sprache hat bei denen gefehlt und is trotzdem 1969 von Türkei nach Österreich gekommen. (...)Die haben immer schwierig gehabt. Die waren sehr mutig nämlich. Und das hab ich immer bewundert. Wenn die das können, wenn sie das geschafft haben, dann schaffst du das auch, hab ich mir gedacht, ja?“* (I1:462-467) Es wird angenommen, dass gerade die erste Generation mit noch massiveren Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt zu kämpfen hatte, da die Rechtslage für MigrantInnen ungünstiger lag und eine wesentlich massivere Sprachbarriere vorhanden war. Gerade im Überwinden dieser Schwierigkeiten besteht eine große Inspiration für die nachfolgenden Generationen, die der Meinung sind, dass aufgrund der mittlerweile erleichterten Rechtssituation und deren besseren Sprachkenntnissen eine Selbstständigkeit leichter gelingen müsste, als die Arbeitsuche ihrer Vorfahren – welche trotzdem Erfolg hatten. Den Befragten ist zwar bewusst, dass der Aufbruch ihrer Eltern oder Großeltern meist aus wirtschaftlicher Not geschah und in Österreich zunächst ebenfalls nicht in einem selbstständigen Arbeitsverhältnis mündete; der Vorbildwirkung scheint dies jedoch keinen Abbruch zu tun.

In den Fällen, wo die Selbstständigkeit in der Familie noch direkter erlebt wurde, wie zum Beispiel die der Eltern oder Geschwister, zeigt sich die Vorbildwirkung nochmals stärker: *„Auch wenns in der Gastronomie ist, dass du vielleicht in eine andere Geschichte einsteigst. Aber diesen Antrieb und dieses Denken bekommst du vorgelebt. Und mit diesem vorgelebt, bist du eher wahrscheinlich derjenige, der dann auch dort auf diesen Zug aufspringt, in die Selbstständigkeit. Das auf alle Fälle.“* (I3:354-358) Das hier bezeichnete *Vorgelebt-werden* der Selbstständigkeit wird als eindeutig richtungsweisend für

die eigenen beruflichen Entscheidungen gesehen. Der Interviewte spricht sogar davon, dass auch wenn der Gastronomiebereich nicht das angestrebte Betätigungsfeld gewesen wäre; er hätte trotzdem, aufgrund der erlebten Arbeitsbiographie seiner Eltern, die Selbstständigkeit vorgezogen.

### **9.2.2 Reaktionen aus Familie und Freundeskreis auf die Entscheidung selbstständig zu werden**

Wie im vorigen Unterkapitel erwähnt, liegt bei allen Befragten Selbstständigkeit bereits in der Familienbiographie vor. Daraus kann geschlossen werden, dass in den Familien überall Erfahrung mit Unternehmensgründung vorhanden ist, sei es durch Verwandte oder sogar aus dem eigenen Berufsleben heraus. Die Reaktionen auf das Selbstständigkeitsvorhaben der Befragten fielen aber zunächst verhalten und tendenziell negativ aus. Vielfach bestand die erste Reaktion in Unmut, eben diese Entscheidung getroffen zu haben, und in mangelndem Zutrauen, das Vorhaben zum Erfolg führen zu können: *„Ich habe ein großes Risiko auf mich genommen. Jeder hat das gesehen. Ob das positiv geht, oder negativ geht... Die waren schockiert, ob ich das Richtige mache... Die haben immer gesagt, hast das gut überlegt, bereust du gar nicht?“* (I1:502-504) Unabhängig vom Alter, in dem die Selbstständigkeit begonnen wurde, reagierten die Eltern der Interviewten skeptisch, aufgrund des finanziellen Risikos, welches eine Unternehmensgründung birgt. Die Familien zeigten sich in einer beschriebenen Mischung aus Schock und Sorge, weil Zweifel an den jeweiligen wirtschaftlichen Erfahrungen und Fähigkeiten der ProbandInnen geäußert wurden, die für eine erfolgreiche Selbstständigkeit als essentiell angenommen wurden. In den Fällen, wo angegeben wurde, dass die Eltern selbst wenig Bezug zu Österreich entwickelten, wurde auch die Idee, gerade in diesem Land ein Vorhaben dieser Art umsetzen zu wollen, tendenziell negativer betrachtet. Der Inklusionsgrad der eigenen Eltern wird somit als Kriterium eingebracht, wie diese einer Unternehmensgründung gegenüber stehen.

Bei denjenigen, die sich direkt oder kurz nach Abschluss der schulischen Ausbildung selbstständig machen wollten, spielte die Erwartung der Familie eine Rolle, dass diese für die Befragten eine höhere Ausbildung vorgesehen hätte. Auch wenn Selbstständigkeit als hoch respektiert in der türkischen Gesellschaft gilt, so dürfte dies nochmal im höheren Maße für AkademikerInnen

gelten. *„Also, mei Familie war ja sehr erboost damals, weil i mitn Studieren aufgehört hab... Vor allem mei Vater war damals anfangs negativ... Des hot ihnen net gefallen.“* (I2:478f) Eine erwartete akademische Karriere scheint einen hohen Stellenwert in türkischen Familien einzunehmen. Sollte diese aber aufgrund einer beruflichen Selbstständigkeit, speziell in einem Bereich, für den keine höhere Ausbildung notwendig ist, unterbrochen werden, so wird dies als negativ bewertet und stark auf ein Überdenken der Entscheidung gedrängt.

Die ProbandInnen sind jedoch einer Meinung, dass nach der Überwindung der anfänglichen Skepsis und Ablehnung ihrer Familien ihrem Vorhaben gegenüber, ihnen mit großer moralischer Unterstützung begegnet und eine Zusicherung getätigt wurde, dass in Problemfällen aller Art mit der Unterstützung der gesamten Familien gerechnet werden könne. Es wird berichtet, dass vor allem die moralische Unterstützung auch nach vielen Jahren Selbstständigkeit noch ungebrochen besteht und als wichtiger Motivator fungiert, um die jeweiligen Lokale weiter zu führen: *„Und wenns einer macht [selbstständig zu werden], dann halt ma wirklich zusammen, wenns kritisch wird oder so... Dann is die Familie da auf jeden Fall.“* (G:238-240)

Von einer Ausnahme berichtet aber dennoch eine der Interviewten, welche sie mit ihrer Kultur in Zusammenhang bringt: Aufgrund ihres weiblichen Geschlechts stand ihre Familie ihrem Vorhaben immer gesammelt ablehnend gegenüber: *„Keine, absolut keine Unterstützung von der Familie. Sie wolltens nicht, sind nachwievor absolut dagegen. (...) Gastronomie wolltens auf keinen Fall.“* (G:265-267) Sie erzählt, dass aufgrund ihrer Kultur ihre Familie die Selbstständigkeit einer Frau prinzipiell verurteilt; speziell in der Gastronomie, weil hier einerseits Ausschanken von Alkohol Teil des Geschäfts ist und andererseits die Arbeitszeit bis in die Nacht reicht. Als sie mit ihren Schwestern trotzdem den Beschluss fasste, ein Lokal zu eröffnen, nahmen sie dadurch wissentlich in Kauf, dass ihre Familie beinahe ausnahmslos den Kontakt zu ihnen abbrach. Sie zog demnach vor, ihre beruflichen Vorstellungen zu verwirklichen, obwohl sie dafür in Kauf nehmen musste, auf familiären Rückhalt beruflich, so wie privat, zu verzichten. Eine Kompensation durch den Verlust dieses Netzwerkes fand sie jedoch im Freundeskreis. Da gefolgert werden kann, dass diese biographische Erfahrung im Speziellen für Frauen mit

Migrationshintergrund kein Einzelfall darstellt, kommt ihr große Bedeutung zu. Die familiäre Unterstützung wird von den anderen Befragten als essentiell für das Gelingen der Selbstständigkeit beschrieben, daher kann angenommen werden, dass sich diese in dem Fall umso schwieriger gestaltet.

Ein weiterer Punkt, wo sich der Einfluss der Kultur wiederfindet, besteht im Verhältnis der Eltern zur österreichischen Mentalität: *„Es hat si zu dem Zeitpunkt, wo i mi selbstständig gmacht hab, hab i mi ja scho mehr von meinem Kulturkreis getrennt gehabt, als meine Geschwister. (...) I war scho auf der anderen Seite. Andere Seite mein ich, ich war mehr mit der österreichischen Mentalität gebunden, gefestigt. Und des hams scho gsehn, dass des mit dieser Art von Selbstständigkeit noch verstärkt wird. Und es war eh a so... Deswegen hams des net gut geheißn...“* (I2:480-487) Dadurch, dass in der Herkunftsfamilie eine starke Hinwendung zur türkischen Kultur gelebt wurde, wurden Abweichungen davon als negativ bewertet. Da hier wieder die Gastronomie mit dem Konsum von Alkohol in Verbindung stand und aufgrund der Bevölkerungsstruktur St. Pöltens österreichische Gäste als Kundschaft zu erwarten waren, wurde dies mit einer Abwendung von der türkischen hin zur österreichischen Kultur gleichgesetzt, die auch der Befragte als solche bewertet. Das Bedenken, sich durch eine Selbstständigkeit in der Gastronomie von der Herkunftskultur zu entfernen, scheint ebenfalls Kriterium zu sein, inwieweit moralische Unterstützung von der Familie gegeben wird. Bei den Befragten, wo dieses Phänomen auftrat, wurde umso mehr der Freundeskreis als Unterstützung gesehen und mit diesem vermehrt die Entscheidung zur Selbstständigkeit besprochen. In diesen Fällen beschrieben die ProbandInnen, dass dort mehr Toleranz und Zustimmung dem Vorhaben gegenüber vorherrschte, weswegen dieser als ebenso wichtiger Faktor speziell zu Beginn der Unternehmensgründung empfunden wurde.

### **9.2.3 Familienmitglieder im Betrieb**

Laut einer deutschen Forschung können mehr als 50% aller Betriebe, die von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund geführt werden, als sogenannte Familienbetriebe<sup>18</sup> gezählt werden (Şen / Sauer 2005:31). Auch in

---

<sup>18</sup> Als Familienbetriebe werden in der genannten Studie diejenigen bezeichnet, die neben Aushilfs- und Teilzeitkräften hauptsächlich Familienmitglieder beschäftigen.

sämtlichen Betrieben der Befragten haben deren Familienmitglieder gearbeitet, meist in einem vollwertigen Arbeitsverhältnis, in Ausnahmen zumindest als Aushilfen, um personelle Engpässe zu überbrücken. Dies stellt natürlich eine Lösung für Probleme mit der Personalsuche<sup>19</sup> dar, schafft jedoch eigene Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt.

Die Mitarbeit von Familienmitgliedern im Betrieb wird von allen ProbandInnen als äußerst wichtig erachtet: *„Funktioniert wahrscheinlich auch in vielen Branchen, in der Gastronomie, bei Türken speziell, spricht man sogar Verwandtschaft direkt an und sagt ‚hilf mir‘. Eher in die Richtung. Natürlich, das ist auch eines der, der Hauptsäulen in der Gastro. Weil es Veranstaltungen gibt, wo du weißt, da kommen noch mehr... Leute, Gäste, wo du anfoch ein, zwei Personen brauchst, die mithelfen. Und da ist die Verwandtschaft extrem wichtig.“* (I3:291f, 297-299) Unabhängig davon, ob bereits Familienmitglieder im Betrieb tätig sind, wird die Verwandtschaft als Personalpool gesehen, aus dem in Engpässen geschöpft werden kann. Die Hilfsbereitschaft aus diesen Kreisen wird als sehr hoch beschrieben und als selbstverständlich erachtet. Als Erklärung dafür wird der starke Familienzusammenhalt erwähnt, der als besonderes Kennzeichen der türkischen Kultur genannt wird (vgl. Şahinöz 2013:40f). In den Lokalen, die mindestens ein Familienmitglied beschäftigen, wird beschrieben, dass sich gerade EhepartnerInnen dazu verpflichtet fühlen, Teil des Betriebes zu sein und ihre Arbeitskraft einzusetzen. Sofern Kinder im arbeitsfähigen Alter vorhanden sind, wird erwartet, dass diese – unabhängig der eigenen Interessen – neben Ausbildung und Schule ebenfalls im elterlichen Betrieb mitarbeiten. Als Folge dessen wird ein beträchtliches Konfliktpotential beschrieben.

Gerade zu Beginn der Selbstständigkeit ist meistens mit Familie und Verwandtschaft noch nie in einem Arbeitsverhältnis zusammengearbeitet worden. Aufgrund der ungewohnten Rollenvermischung von Familienmitglied und neuerdings KollegIn oder Angestellte/-r entbrennen Konflikte: *„Anfang war schwierig. Weil... Ich hab noch nie in mein Leben mit mein Mann zusammen gearbeitet. Und das erste Jahr war Gastronomie... Wir sind beide zwei Dickköpfe und wir haben uns gegenseitig viel... Es war schwierig, weil wo ich*

---

<sup>19</sup> Siehe Kapitel 9.4.5

*gesagt habe, so geht es nicht weiter, wo er gesagt hat, so geht es nicht weiter...*“ (I1:640-644) Im Speziellen beschreibt die Probandin einen Rollenkonflikt, da sie als Geschäftsführerin ihren Mann in seiner Rolle als Angestellter auch manchmal kritisieren muss. Wenn dies vor Gästen geschieht, reagiere er sehr negativ darauf, weil er dies in der Öffentlichkeit von einer Frau nicht gewohnt sei. Dies zeigt, dass es aufgrund der Anwesenheit von anderen Menschen in der Gastronomie bereits zu kulturell bedingten Konflikten zwischen Familienmitgliedern kommen kann. Auch der Zwang, dem sich die Kinder ausgesetzt fühlen, wirkt sich oft negativ auf das Betriebsklima aus. Die Befragten berichten, dass ihre Kinder zwar trotzdem arbeiten, aber durch die widerwillige Einstellung auf den gesamten Betrieb einen demoralisierenden Einfluss haben.

Ein ständiges Arbeitsverhältnis mit Familienmitgliedern wird für die Befragten auch im privaten Bereich spürbar. Berufliche Auseinandersetzungen wirken sich auf die Kommunikation in der Freizeit aus und umgekehrt. Dies hat zur Folge, dass das private Verhältnis getrübt werden kann und aufgrund der hohen Zeitdauer, die gemeinsam im Lokal verbracht wird, ist eine Abschottung im privaten Bereich voneinander oft beobachtbar. Dies wird als negativer Punkt bewertet, da so die moralische Unterstützung aus der Familie, die weiter oben in diesem Kapitel als wertvolle Ressource gesehen wird, ausbleibt und sich sogar in das Gegenteil kehren kann. Auch wenn Familienmitglieder im Betrieb zu beschäftigen als Kompensationsmöglichkeit gesehen wird, um Personalnotstand auszugleichen, so stellt dies eine Gefahr dar, sich dadurch andere Ressourcen zu berauben und belastet das Familienleben im allgemein stark.

Alle Befragten sind sich diesem starken Konfliktpotential bewusst und würden, sofern es die Personalsituation zulassen würde, keine Familienmitglieder beschäftigen: *„Das heißt, was mein Sohn macht, passt mir nicht, was ich mache, passt meinen Kindern nicht. Das ist das immer... Deshalb sag ich, immer, wenn ich mehr Mitarbeiter hätte, würde ich lieber die Familie draußen, vor allem meinen Mann, draußen halten. Er würde mir weniger Arbeiten, weil es is besser.“* (I1:671-675) Auch wenn die Interviewten die Mithilfe von Familienmitgliedern als gegeben hinnehmen, stehen sie der Situation selbst

kritisch gegenüber. Dies steht im Widerspruch dazu, dass eine Mithilfe jedoch als kulturell gegeben angesehen wird. Eine Interpretation besteht hier darin, dass vor allem ein dauerhaftes Zusammenarbeiten mit Verwandten die private Beziehung nachhaltig belasten kann. Deswegen würde, trotz der informell kulturellen Verpflichtung zu helfen, darauf verzichtet werden, um die Familie als Ressource für persönliche Rekreation und moralische Unterstützung nicht zu gefährden.

Bei den Befragten, in deren Familien die türkische Kultur und der Islam einen höheren Stellenwert besitzen, wird auch ein anderer Grund genannt, wieso ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis als belastend betrachtet werden würde: *„Mei Familie is sehr religiös. Und wenn ma so a Lokal hat, fließt halt sehr viel Alkohol. I wollt des anfoch a net, dass mi meine Nichten, meine Verwandten, Alkohol trinken sehn. Oder... oder sehen wie i mi... I waß es net...“* (12:550-552) Wie bereits oben erwähnt, stehen Familien, die sich selbst eher der türkischen Kultur zuordnen, den Gastronomieunternehmungen ihrer Angehörigen oft kritisch gegenüber. Da im Betriebsalltag der Lokale, speziell im Nachtbetrieb, Alkohol konsumiert und ein Verhalten der Gäste erwartet wird, das im Konflikt mit islamischen Glaubensregeln stehen würde, ist es den Befragten unangenehm, dem ihre eigenen Angehörigen auszusetzen; besonders, wenn sie sich selbst daran beteiligen. Somit besteht hier eine Aversion gegenüber der dauerhaften Einstellung von Familienmitgliedern in dem Bedürfnis sie nicht mehr als notwendig mit den österreichischen Gegebenheiten zu konfrontieren, die speziell dem Nachtgeschäft inhärent zu sein scheinen und auf kulturell- oder religionsbedingte Ablehnungen stoßen könnten.

Bei anstehenden Reparatur- und Renovierungsarbeiten in den Lokalen wird auf familiäre Unterstützung in geringerem Ausmaße zurückgegriffen und nur bei kleineren Arbeiten angefordert. Auch wenn die Befragten selbst davon sprechen, dass Menschen mit türkischem Hintergrund eine *laissez faire* Herangehensweise an Problemstellungen zu zeigen, werden bei größeren Arbeiten doch eher professionelle Firmen beauftragt: *„Wegen der Qualität, wegen der Garantie. Kein Freundekreis, keine Familie. Wenn der Fehler mal passiert ist, musst du das von der Tasche bezahlen. Aber wenn eine Firma einen macht, hast du eine Garantie immer.“* (11:309-311) Hierbei scheint erstens

der finanzielle Aspekt eine Rolle zu spielen, dass Aushilfen in dem Bereich von FreundInnen oder Verwandten zwar auf den ersten Blick billiger erscheinen, aber es keine Garantie auf die Arbeit gibt, die Firmen sehr wohl gewährleisten. Außerdem scheint das Bewusstsein ausgeprägt zu sein, dass rechtliche Vorschriften bauliche und Hygienestandards verlangen, für deren Einhaltung eine Firma sachverständiger ist und deswegen ein Konflikt bei Kontrollen durch die zuständigen Behörden eher vermieden werden kann. Es kann daraus gefolgert werden, dass einer Einhaltung rechtlich vorgeschriebener Standards mehr Bedeutung zugemessen wird, als dem von den Interviewten angesprochenen kulturell bedingten Usus, Hilfe aus der Verwandtschaft zu beziehen.

### **9.3 Die Rolle des Migrationshintergrundes**

Menschen mit türkischem Migrationshintergrund erleben in ihrem Alltag oft, dass eben dieser zum Thema gemacht wird. Dies geschieht ihnen ebenso in der Ausübung ihres Berufes, wie im Privatleben. Vielfach wird eine Reduktion auf den Migrationshintergrund und den damit unterstellten Eigenschaften als Diskriminierung erlebt. Bei den Befragten selbst zeigt sich, dass sie aufgrund ihrer türkischen Herkunft und dem Aufwachsen in Österreich eine Vermischung der beiden Identitäten empfinden<sup>20</sup>. Es gibt aber auch Situationen, in denen der Migrationshintergrund und Interkulturalität als Ressource für den Berufsalltag betrachtet werden.

#### **9.3.1 Diskriminierung im Kontakt mit Menschen desselben Migrationshintergrundes oder derselben Religion**

Betonenswert ist es, dass vor allem die weiblichen ProbandInnen angeben, dass sie von Menschen Diskriminierung erfahren, welche dieselbe nationale Herkunft oder dieselbe Religion aufweisen: *„Die Fragen mich zuerst: ‚Woher kommst du?‘ Weil die wissen, Istanbul und Ostanatolien... Zwei verschiedene Kulturen. Und wenn ich sage Ostanatolien, dann merken sie gleich, was für eine Mentalität ich habe. Und dann merkst du schon gleich... Naja, sie waren nicht begeistert. Die kommen eh nie wieder. Da wird das gefragt und das spielt da schon eine große Rolle. Es spielt eine extrem große Rolle, egal... Auch wenn die nicht öffentlich zeigen, aber es... zeigt sich.“* (I1:917-924) Die Herkunft

---

<sup>20</sup> Siehe Kapitel 4

innerhalb der Türkei spielt scheinbar eine eminente Rolle im Kontakt mit türkischen Gästen. Es ist demnach durchaus möglich, dass die Herkunft aus einer bestimmten Region bereits reicht, um, aus kulturellen Gründen gemieden zu werden. Eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft ist somit nicht nur auf der internationalen Ebene, sondern sogar auf nationaler Ebene gegeben, obwohl der Kontakt in einem anderen Land stattfindet. Sie beschreibt ein ähnliches Verhalten auch von ihren MitarbeiterInnen. Es wird als sehr störend empfunden, wenn ihre Herkunft und ihr Glaube von ihren Angestellten zum Thema gemacht werden. Dies wird als Reduktion auf ihre Persönlichkeit empfunden und als negativ beeinflussend für das Betriebsklima beschrieben. Hierbei ist es spannend, dass sie Herkunft und Religion zwar als Bestandteil ihrer Persönlichkeit betrachtet; spricht als etwas, das sie prägt und sich ihr zugehörig anfühlt, jedoch gleichzeitig will, dass dies im Umgang mit ihr nicht zum Thema gemacht wird. Kalpaka (2006:397) beschreibt, dass Menschen mit Migrationshintergrund Kulturzuschreibungen generell schwierig entkommen und sich selten aussuchen können, wann sie dadurch *heimgesucht* werden können. Sie bezieht dies zwar auf den Kontakt mit der Mehrheitsbevölkerung, aber es scheint, dass diese *Heimsuchung* auch im Kontakt mit Menschen derselben Herkunft auftritt und hier ebenso als Eingriff in die Privatsphäre gesehen wird.

Weiters beschreiben die Befragten, dass ihnen öfter von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund Unverständnis entgegen gebracht wird, wenn diese in ihren Lokalen keine Bevorzugung gegenüber der Mehrheitsbevölkerung erfahren: „*Es gibt schon Leute, die dir sagen, ja, du bist ja ein Muslim. Wieso tust du die Christen zuerst bedienen, als uns?*“ (I1:799f) Dies suggeriert, dass manche Gäste mit islamischen Glauben eine *Verbrüderung* ausmachen, da die LokalinhaberInnen selbst der gleichen Religion angehören und deswegen eine Bevorzugung erwartbar wäre. Die Interviewten beschreiben aber einhellig, dass eine Bevorzugung von Gästen weder aufgrund von Herkunft, noch von Religion in Frage kommt und setzen sich dadurch einen Konflikt mit ebendieser Erwartungshaltung aus. Sie beschreiben vielfach ihr Lokal als eine Art *Begegnungszone*, wo Verhalten dieser Art keinen Platz findet<sup>21</sup>. Dadurch ordnen sie ihren Lokalen und sich

---

<sup>21</sup> Siehe Kapitel 9.1.2

selbst die Rolle einer *kulturellen Brücke* zu, was mehrfach damit bekräftigt wird, dass sie sich als Teil beider Kulturen fühlen: *„Das is sicher ein ganz ein wichtiger Punkt, weil du automatisch als Wohnzimmer tituliert wirst in der Gastronomie und da viel Menschen zusammen kommen und du ganz sicher die Kommunikationsebene zusammenführst, was so nicht passiert... weil du eben was türkisches und auch was österreichisches in dir hast.“* (G:603-606) Dadurch wird nochmals betont, dass das Lokal als eine Begegnungszone bezeichnet wird, für Menschen verschiedener Herkunft und Kultur, die sich ansonsten in ihrem Alltagsleben laut den Befragten nicht in dieser Form und auf einer Ebene begegnen würden. Durch diese vermittelnde Rolle scheint aber das Bewusstsein zu entstehen, dass eine vollkommene Zugehörigkeit weder zu der eigenen ethnischen Community, noch zur Mehrheitsbevölkerung gegeben ist. Dieser Aspekt wird zwar erkannt und gebilligt, jedoch als belastend bewertet.

Weiters beschreiben beide weiblichen Befragten, dass ihnen aufgrund ihres Geschlechts von Menschen mit türkischen Migrationshintergrund nicht zugetraut wurde, ein Lokal zu führen und ihnen gesagt wurde, dass eine Frau in diesem Bereich *nichts verloren* habe: *„Und auch Leute, die ich nicht kenne, aber leidergottes meine Landsleute, haben mich auch öfter spüren lassen und mir sind immer wieder solche Dinge zu Ohren gekommen... Also, ich hab ja eine Café-Bar und wir sind ja auch ein Nachtlokal und das geht halt nicht. Also, Shisha, Cocktail, sowas kann eine Frau nicht.“* (G:280-284) Sie führen dies auf eine vermeintlich kulturelle Eigenheit der türkischen Bevölkerung zurück, laut der die Selbstständigkeit einer Männerdomäne und speziell das Nachtgeschäft nicht schicklich für eine Frau sei, da sie sich in dieser Zeit bei der Familie aufhalten solle. Beide geben an, dass sie sich dadurch aber nicht abschrecken ließen und eher in ihrem Vorhaben<sup>22</sup> noch mehr bestärkt fühlten<sup>23</sup>. Dieser offen dargebrachte Sexismus wird von beiden zwar zur Kenntnis genommen, jedoch die Aussage dahinter nicht geteilt. Auch, wenn sie damit nach wie vor von Zeit zu Zeit konfrontiert werden, halten sie ihr eigenes Erfolgsbeispiel, einen

---

<sup>22</sup> Siehe Kapitel 9.1.2

<sup>23</sup> Auf die Rolle und Situation der Frauen in türkisch geprägten Gesellschaften kann im Rahmen dieser Arbeit nicht näher eingegangen werden. Ausführlichere Informationen zu diesem können z.B. in Aydm (2000) oder Al-Rebholz (2012) nachgelesen werden.

florierenden Betrieb zu führen und trotzdem Zeit mit ihrer Familie bringen zu können, entgegen.

### **9.3.2 Rassismus und Diskriminierung im Kontakt mit Gästen der Mehrheitsbevölkerung**

Die Befragten berichten, dass in den ersten Monaten nach der Gründung ihre Lokale von der autochthonen Bevölkerung gemieden wurde. Sie vermuten, dass dies aufgrund des türkischen Hintergrundes geschah: *„I mein, jetzt funktioniert super, aber am Anfang war des für mi scho a Problem. Weils a des Café Istanbul heißt... Also, es sind wirklich sehr viele... ich habs dann im Nachhinein gehört... viele nicht rein gekommen, weil sie geglaubt haben, bei mir is a typisches türkisches Café. Du weißt schon...“* (G:221-224) Dies impliziert eine Abschreckung alleine durch einen türkisch klingenden Namen. Die Auslegungen, die von den Befragten erbracht werden, belaufen sich darauf, dass sie einerseits aufgrund schlichter Ausländerfeindlichkeit gemieden werden. Eine andere Annahme besteht aber darin, dass die Mehrheitsbevölkerung denkt, dass sich in einem türkischen Lokal nur türkische Menschen befinden werden und somit die Angst besteht, selbst Opfer von Diskriminierung zu werden, da plötzlich eine Situation besteht, in der sie selbst zu einer Minderheit werden und dem Rassismus begegnen, den man normalerweise nur *AusländerInnen* gegenüber kennt. Haberfellner (2000:176) sieht dies auch darin begründet, dass in der Gastronomie für Gäste, durch das Betreten des Lokales, Regeln gelten, die nicht mehr von ihnen definiert werden: *„Schließlich aber bietet die Interaktion im eigenen Geschäft oder Lokal die Möglichkeit zu einer Rollenentlastung oder -verschiebung, wobei sich gerade im Gastgewerbe situativ die Migrationsmetapher vom Einheimischen und vom Gast umkehren kann, denn zumindest in der gegenseitigen Konstruktion dieses begrenzten Setting ist es der Wirt, der die Regeln bestimmt und die räumlichen Signaturen festsetzt.“* Gerade diese Angst scheint vor allem gegenüber Menschen, deren Religion als islamisch vermutet wird, stärker zu werden. Eine Vermutung liegt in der kontroversen Berichterstattung über die aktuelle Asylwelle aus Syrien durch Medien und Parteien in Österreich (vgl. Rauscher 2015).

Die Befragten berichten, dass sich nach einer Anfangsangst doch auch Menschen der Mehrheitsbevölkerung in ihre Lokale *trauten*, diese ihnen aber zeitweise offen rassistisch begegneten und Zweifel an dem Erfolg aufgrund des Migrationshintergrundes anmeldeten: *„Andere ham gsagt, du Türke, oder damals war da Haider sehr stark... Du Tschusch wirst eh nur 3 Wochen, 3 Monat da aushalten, dann bist eh weg. Das war für mi schon... a Herausforderung... I hab ma echt oft überlegt, komm i da heil raus. Net jetzt, dass ma körperlich was passiert... Aber komm i da raus, oder net. Des war wirklich schwierig sich da einen Namen zu machen.“* (12:745-755) Unter den Interviewten lässt sich die Meinung erkennen, dass in den Anfangszeiten der Selbstständigkeit Rassismus sehr direkt geäußert wurde. Das ist insofern bemerkenswert, da sich GastronomInnen im eigenen Lokal mit Diskriminierung von Menschen konfrontiert sehen, die ihre Kundschaft darstellen. Dies bringt sie in eine Zwickmühle zwischen sich gegen die Diskriminierung zu wehren und andererseits durch vehementen Widerspruch keinen schlechten Ruf gegenüber einer potentiellen Zielgruppe aufbauen zu wollen. Daraus lässt sich schließen, dass eine Auflehnung gegen Rassismus im eigenen Lokal vor allem in der Anfangsphase der Selbstständigkeit als gefährdend für den ökonomischen Erfolg gesehen und deswegen eher unterlassen wird.

Ein offenes Auftreten gegenüber Rassismus von Gästen aus der Mehrheitsbevölkerung fällt aber leichter, je länger die Selbstständigkeit schon andauert. Dies wird einerseits mit wachsendem Selbstbewusstsein und dem Wissen, ökonomisch nicht von Einzelnen abhängig zu sein begründet. Dazu kommen der steigende Bekanntheitsgrad des Lokals, aber auch ein empfundener Rückhalt in der Gesellschaft, der durch fortschreitende Inklusion bedingt ist.

Ein gewisses Level an Rassismus scheint aber latent bestehen zu bleiben, da den Befragten aufgrund ihres Aussehens und zeitweise wegen des Akzents negative Eigenschaften adjustiert werden, wie zum Beispiel ein schlechtes Beherrschen der deutschen Sprache. Ein Interviewter gibt dazu eine Anekdote preis: *„Ja und eher nicht, nicht die Jüngeren, sondern eher die Älteren, die zum Beispiel an die Bar gekommen is und gmeint hat, ein Achterl weiß, schön langsam gesprochen und ich natürlich auf des meistens gleich reagiert hab und*

*so geschaut hab und er mich, oder dieser Gast hat mich gefragt ‚Du sprechen Deutsch?‘ und ich sag ‚Ja, ich sprechen Deutsch, woher du kommen?‘ und derjenige hat dann gesagt ‚Ich bin ein Österreicher.‘, sag i ‚Wieso redst daun so depat?‘“ (I3:600-606) Dies zeigt auf, dass alleine aufgrund des Aussehens Menschen mit türkischem Migrationshintergrund in der Gastronomie bereits ein Defizit – in diesem Fall ein sprachliches – zugesprochen wird, welches ohne vorherigem Prüfen dieser Vorannahme indirekt angesprochen wird, durch eine Ausdrucksweise, die der Proband in Anlehnung an die Romanfigur, die von Affen groß gezogen wurde, als „tarzanisch“ (G:370) bezeichnet. Es wird automatisch sein Aussehen mit einer Sprachbarriere gleichgesetzt. Er spricht zwar davon, dass ihm gegenüber diese tarzanische Sprache nur von älteren Menschen gesprochen wird, jedoch zeigt es, dass Zuschreibungen alleine aufgrund des fremdländischen Aussehens nach wie vor in den Köpfen der autochthonen Bevölkerung präsent ist und eine Diskriminierungserfahrung in der Gastronomie ermöglichen.*

Jedoch tritt ein impliziter Rassismus ebenso im Zusammenhang mit einem vermuteten Heimatbegriff zu Tage. Ein Befragter illustriert dies mit einem Beispiel: *„I bin jetzt 43 Jahre in Österreich und seit, was weiß i wie lang Staatsbürger, dass mi die Leute fragen, wenn i sag, i mach Urlaub, sagens zu mir: ‚Fahrst heim?‘. Für die is das selbstverständlich, auch nach 43 Jahren, dass dei Zuhause da unten is... Irgendwie können die Leut des in ihren Köpfen net wirklich wahr haben, dass vielleicht ana scho da lebt und da daham is.“* (I2:636-640) Hier lässt sich ein Konflikt zwischen dem eigenen Zugehörigkeitsgefühl und der äußerlichen Zuschreibung von Gästen herauslesen. Selbst nach 43 Jahren in Österreich und davon vielen Jahren als Selbstständiger in der Gastronomie wird der Befragte nicht als Teil der einheimischen Bevölkerung gesehen, da aufgrund seines Migrationshintergrundes seine Heimat unterstellterweise die Türkei sein müsse. Diese Divergenz zwischen dem eigenen und dem von außen erwarteten Heimatbegriff beschreiben auch die anderen Interviewten einhellig. Für Deutschland formulierte Schmitt-Roschmann (2010) folgendes, um diese Situation zu beschreiben: *„Deutscher zu sein, bedeutet Volkszugehörigkeit. Deshalb kann ich nicht deutsch sein, aber ich kann deutsche Staatsbürgerin sein.“*

Eine Zuschreibung von *Zugehörigkeit* wird dann beschrieben, wenn ökonomischer Erfolg ersichtlich ist: „Ja, also es war...wie gsogt diese Aussage ‚Die Türken hackln alle nix und ghörn weg – oba du net, wei du bist a Fleißiger, du ghörst eh zu uns.‘“ (I3:660f) Dies lässt erkennen, dass eine rassistische Grundstimmung gegenüber Menschen mit türkischem Hintergrund und der damit einhergehenden Vorstellung, dass diese faul seien, auf Seiten mancher Gäste gegeben ist. Jedoch durch das sichtbar erfolgreiche Führen des Betriebes wird somit eine Ausnahme von diesem Vorurteil herbeigeführt. Dies scheint zu implizieren, dass die Zugehörigkeit zu einer Kultur sich nicht ausschließlich durch die Herkunft zu definieren scheint, sondern ebenso durch wirtschaftlichen Erfolg. Auch wenn es sich hierbei um ein negativ interpretierbares Beispiel handelt, ist dies insofern interessant, weil dadurch Erfolg als Marker von Integration gesehen werden kann.

Die Befragten beschreiben mehrfach, dass sie von Gästen österreichischer Herkunft als Ausnahme der Regel von *bösen, faulen AusländerInnen* gesehen werden, weil sie durch Fleiß ihren Betrieb zu Erfolg geführt haben und somit entweder für die TätigerInnen dieser Aussagen zu *guten AusländerInnen* avancieren, oder sogar als *ÖsterreicherIn* bezeichnet werden. Letzteres legt die Vermutung nahe, dass oftmals eine Vorstellung herrscht, dass Menschen mit Migrationshintergrund schlichtweg nicht ökonomisch erfolgreich sein können, weil sich dies nicht mit dem Bild verträgt, welches Teile der Bevölkerung von ihnen haben. Sind sie es trotzdem, dann stellt dieses Vorkommnis einen solchen Widerspruch für die jeweiligen Personen dar, dass die ProbandInnen als *ÖsterreicherInnen* bezeichnet werden müssen, weil nur solche scheinbar die Eigenschaften hervorbringen, um erfolgreich sein zu können. Eine Studie im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Inneres zeigt, dass die Mehrheitsbevölkerung Menschen mit Migrationshintergrund für generell besser integriert hält, wenn diese als erfolgreich am Arbeitsmarkt integriert angesehen werden (vgl. Ulram 2009:68). Die Interviewten verwehren sich aber allesamt gegen die Zuschreibung *besser* zu sein, als andere Menschen mit Migrationshintergrund, unabhängig vom wirtschaftlichen Erfolg und wollen nicht distinktiert werden. Auch die Zuschreibung des *ÖsterreicherIn-Seins* stellt für sie in diesem Falle keine positive Bestätigung dar, weil damit ein als massiv

empfundener Rassismus einer Kultur gegenüber mitschwingt, der sie sich selbst genauso angehörig fühlen.

Auch wenn mehrfach betont wird, dass gerade der wirtschaftliche Erfolg durch Gäste als Zeichen von *Zugehörigkeit* ausgedrückt wird, ist es für die Interviewten klar, dass sie im Endeffekt trotzdem nicht als ÖsterreicherInnen gesehen werden: *„Die Leute werden dich immer als Ausländer sehen. Egal, ob das Geschäft geht, oder nicht.“* (I1:827f)

### 9.3.3 Die eigene kulturelle Identität

Die Frage, welche kulturelle Identität jemandem zu eigen sei, wenn ein türkischer Migrationshintergrund vorhanden ist, aber Großteile des Lebens in Österreich stattfanden, beschäftigte alle Befragten<sup>24</sup>. Hierbei gehen die Meinungen aber auseinander: *„Aber i bin sicher Österreicher von meiner Art her, als a Türke. I hab türkische Wurzeln. Aber so Mentalitäten, aber Dinge, Eigenarten türkischer Natur, die i aber sehr wohl einzusetzen weiß, als Österreicher...“* (I2:716-718) Durch diese Aussage wird impliziert, dass das Gefühl der Zugehörigkeit zur österreichischen Kultur stärker ausgeprägt wurde, als zur türkischen. Er führt dies darauf zurück, dass er seit seiner Kindheit nur FreundInnen österreichischer Herkunft hatte und durch den Kontakt mit diesen sozialisiert wurde.

Dementgegen steht die Aussage eines anderen Befragten, der zwar in Österreich geboren und aufgewachsen ist, sich jedoch selbst als *Türke* sieht: *„Ja, also es war...wie gsogt diese Aussage ‚Die Türken – oba du net, wei du bist a Österreicher‘. Sog i: ‚I bin kana, ich werd auch nie einer sein. Ich lebe beide Kulturen, ich liebe beide Kulturen, kein Thema. Aber i bin a Türke, is so.“* (I3:660-663) Er spricht damit an, dass er sich eindeutig als *Türke* sieht, sich aber trotzdem zu beiden Kulturen zugehörig fühlt. Diese Mischung sehen alle Befragten als förderlich für ihre Tätigkeit in der Gastronomie. Die Kenntnis beider Kulturen wird als gewinnbringend gesehen im Umgang mit Gästen, die ebenfalls verschiedenen Kulturen angehören und somit ein breiteres Spektrum an Kundschaft befriedigt werden kann. Ein Problem, beide Kulturen zu vereinen, sieht niemand der Befragten: *„Ich bin aufgewachsen mit euch. Ich*

---

<sup>24</sup> Siehe Kapitel 4

*versteh euch sehr gut. Ich kann mit euch sehr gut kommunizieren. Ich kenne euch von A bis Z, die österreichische Kultur. Und dann kenn ich die andere. Da kann ich ja die zwei Kulturen auch spielen lassen. Und deshalb find ich schon... Für mich ist das ein großer Vorteil, natürlich.“* (I1:760-764) Anhand dieser Aussage ist zu sehen, dass der Einsatz dieser Interkulturalität durchaus bewusst stattfindet und ein profundes Verständnis der jeweiligen Eigenheiten vorliegt.<sup>25</sup> Das erwähnte *Spieletlassen* zeigt, dass ein Wechsel dazwischen mit Leichtigkeit vollzogen werden kann und somit eine Angepasstheit an verschiedene KundInnenbedürfnisse resultiert. Daraus ist zu schließen, dass zwar die eigene Identität zeitweise etwas unklar für Angehörige der zweiten / dritten Generation erscheint, dies aber jedoch keinesfalls als reiner Nachteil gesehen wird und der Vorteil, der aus dem Mix beider Kulturen gezogen werden kann, klar zu überwiegen scheint. Somit wird hier eine Ressource erkennbar, die für diese bestimmte Gruppe nutzbar ist.<sup>26</sup>

#### **9.4 Schwierigkeiten und Ängste**

Die Schwierigkeiten und Ängste, die Menschen im Gründungsprozess und während der laufenden Selbstständigkeit begegnen, unterscheiden sich prinzipiell wenig anhand der Herkunft der Betroffenen. Die dabei am häufigsten auftretenden Probleme belaufen sich auf eine Überforderung anhand der gesetzlichen Rahmenbedingungen und eine notwendige Finanzierung aufzustellen. Jedoch treten Probleme auf, die speziell UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund betreffen zu scheinen: *„Die Vermutung liegt nahe, dass Zugewanderte und Personen, deren Eltern nach Deutschland migrierten, stärker mit Problemen zu kämpfen haben als einheimische Gründerinnen und Gründer.“* (Leicht et al. 2011:197) Als Begründung dafür gibt Leicht (ebd. 198ff) strukturelle, sowie personenbezogene Hindernisse an. Genannt wurden von den Befragten durchaus mehr Faktoren als hier besprochen werden. Aufgrund der hohen Subjektivität der Schwierigkeiten Einzelner, werden nur diejenigen dargestellt, die häufig angesprochen wurden und verallgemeinerbar erscheinen. Alle sind jedoch der Meinung, dass sie aufgrund ihres Migrationshintergrundes

---

<sup>25</sup> Wenn die Interkulturalität bewusst zum unternehmerischen Vorteil eingesetzt wird, sprechen Hillmann / Sommer von *strategischer Interkulturalität* (vgl. 2011:36).

<sup>26</sup> Bourdieu (1983:193f) bezeichnet dies als *inkorporiertes Kulturkapital* und sieht dies als Disposition von Organismen an. Dieses Kapital wird durch kulturelle Prägung von Familie und Umfeld erworben und kann nicht kurzfristig weiter gegeben werden.

vermehrte Schwierigkeiten in der Selbstständigkeit haben: *„Bei dem ganzen Zeug, was di herausfordert als Türke, is es ja scho fast a Kunst in der Selbstständigkeit zu bleiben. Aber wir ham scho an Weg gfunden, wies geht.“* (I2:575-577)

#### **9.4.1 Mangelndes Wissen über Finanzierung**

Eine Schwierigkeit, die allen Befragten bei der Gründung gemein war, ist genügend ökonomisches Kapital zu lukrieren, um einen Betrieb zu gründen. Hierbei sprechen die Befragten über mangelndes Wissen, von welchen Stellen überhaupt Geld bekommen zu sei: *„Am Anfang hab i mi nicht ausgekannt, wie du gesagt hast... in welchen Bereich... wo ich überhaupt Geld herkrieg. Ich habs nicht gewusst und wirklich sagen tuts da auch keiner.“* (I1:251-253) Ebenso die anderen Interviewten erinnern sich an ähnliche Probleme bei ihrer Gründung. Das Wissen, woher Geld zu beziehen sei, ist bei der Gründung noch wenig vorhanden gewesen. Auch wenn drei der Befragten angaben, Geld aus der Familie geborgt bekommen zu haben, meinten sie genauso, dass die Summe aber nur einen kleinen Teil ausmachte, von dem, was für den Schritt in die Selbstständigkeit benötigt wurde.

Ein Unwissen über Förderstrukturen bei der Gründung gaben ebenso alle Befragten an.<sup>27</sup> Eine Erstberatung bei der WKO wird zwar für hilfreich gehalten, die Befragten waren aber der Meinung, dass auch hier viele Informationen nicht weitergegeben wurden, sofern nicht im Vorhinein klar war, welche Informationen notwendig sind: *„Aber wenn du nicht weißt, was du willst und du gehst hin, die wissen auch nicht, was sie dir helfen sollen. Das ist das Problem.“* (I1:991f) Die Aussage impliziert, dass eigene Recherche im Vorfeld notwendig ist, um überhaupt zu wissen, welche Fragen bei einer Beratung gestellt werden können, um relevante Informationen zu erhalten. Es zeigt sich jedoch unter den Interviewten eine Tendenz, dass eben genau diese Art von Vorrecherche oft unterlassen wurde, weil ein Vertrauen darauf herrschte, dass die betreffenden Stellen ohnehin alle benötigten Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten von sich aus preisgeben würden, auch wenn es sich um Förderschienen handelt, die von anderen Stellen bezogen werden müssten.

---

<sup>27</sup> Eine Studie über ethnische Ökonomien in Wien besagt, dass 81% der Befragten keine Förderung bei der Gründung in Anspruch nahmen, 46% wussten nicht einmal von der Möglichkeit (vgl. Enzenhofer et al. 2007:12).

Alle Befragten holten sich finanzielle Unterstützung von Banken in Form eines Kredites. Aufgrund der Höhe des Kredites setzen Banken jedoch in den meisten Fällen eine genaue Darstellung des Vorhabens inklusive Business Plan voraus. Dies brachte einige der Befragten in Schwierigkeiten, da sie im Vorfeld über keinerlei Wissen verfügten, wie ein solcher erstellt wird. Da auch Förderungen diverser anderer Stellen, wie die der WKO oder des Magistrates, an ein stichhaltiges Konzept gebunden sind, zeigt sich ein Unwissen in diesen Bereichen bereits als große Schwierigkeit, die gerade zu Beginn der Gründung zum Tragen kommt. Ein Befragter berichtet von seiner eigenen Geschichte und der von jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die sich ebenfalls selbstständig machen wollen: *„Sie haben nicht einmal genügend Konzept in der Hand, was sie bieten könnten. Sie wissen ja auch gar nicht, worauf es dabei ankommt. Das sagt dir ja vorher auch keiner. Und die Förderung auch nicht dazu passt.“* (G:406-408) Er spricht dabei einerseits das Problem an, dass oft bei dem Vorhaben selbstständig zu werden ein passendes Konzept fehlt und noch dazu eben genau dieses Wissen, um eine adäquate Planung zu erstellen. Der Hinweis darauf, dass es keine passenden Förderungen gäbe, lässt nicht darauf schließen, dass ein reeller Mangel an Finanzierungsschienen besteht, sondern gibt Auskunft, dass es auch hier an genauem Wissen darüber fehlt. Andererseits ist die Erkenntnis durchaus vorhanden, dass eine finanzielle Planung notwendig ist, um eine realistische Chance für eine gelingende Selbstständigkeit zu haben, da eine fehlerhafte Kalkulierung oft einen frühzeitigen Konkurs zur Folge haben kann: *„Wir bekommen ja die Förderungen von Banken. Und das ist viel Geld, das ja auch wieder zurück bezahlt werden muss. Und dass die da ein ordentliches Konzept verlangen, ist ja sehr wichtig. Stell dir vor, wenn die das an jeden geben würden, der daher kommt und sagt, ich will mich selbstständig machen... Die gehen ja dann alle pleite.“* (G:449-452) Auch wenn dieses Wissen unter allen Befragten durch ihre teilweise langjährige Erfahrung als selbstständige GastronomInnen vorhanden ist, teilen sie aber nahezu einhellig die Meinung, dass es ihnen zu Beginn ihrer Selbstständigkeit gefehlt hatte.

#### 9.4.2 Mangelndes Betriebswirtschaftswissen

Vorauszuschicken ist hier, dass es für eine Selbstständigkeit keinesfalls notwendig ist, über alle Feinheiten des betriebswirtschaftlichen Aspekts der Unternehmensführung Bescheid zu wissen, da durchaus einzelne Belange outgesourced werden können (an z.B. UnternehmensberaterInnen). Ein Grundwissen in diesem Bereich sieht aber auch die WKO (2014a) als unumgänglich für ein Gelingen der Selbstständigkeit. Dabei sei festgestellt, dass alle Befragten eine Gewerbeprüfungsprüfung absolviert haben und sich somit das für eine Gründung notwendige Wissen aneigneten. Die Defizite scheinen jedoch bewusst zu werden, wenn die Gründung schon vorbei ist und der Betrieb läuft.

Es zeigt sich unter den Befragten eine Tendenz, dass betriebswirtschaftliches Wissen als etwas betrachtet wird, das autodidaktisch während der selbstständigen Tätigkeit durch praktisches Schaffen mitgelernt würde: *„...ich lerne mein Wissen anfoch, in dem ich tu. Manche lernens in da Schule, setzen das um. Manche lernens, könnens net umsetzen, was a immer. Ich lerne durchs tun, durchs kommunizieren, sich mit Leute auseinandersetzen und so weiter...“* (I2:773-776) Die anderen Befragten teilten diese Einstellung ebenso, da niemand im Vorfeld eine spezifische Ausbildung in diesem Bereich und auch sonst keine Erfahrung mit der betriebswirtschaftlichen Dimension im Führen von Lokalen gesammelt hatte. Diese Tendenz, Wissen autodidaktisch anzueignen, sahen die Befragten als Eigenheit der türkischen Kultur. Die damit einhergehende Problematik, dass somit eine gründliche Vorbereitung nicht stattfindet und lückenhaft ist, wird aber gesehen und als negativ bewertet: *„Ja, aber das kommt auch ein bisschen von unserer Kultur, glaub ich. Das is... Leider Gottes is es meisten so. Wir machen alles schnell irgendwie und glauben, dass wir eh alles im Vorbeigehen lernen. Wir machen das scho irgendwie, das klappt scho... Aber nein, tut es oft nicht.“* (G:508-511) Es liegt auf der Hand, dass eine Einstellung dieser Art großes Gefahrenpotential birgt, aufgrund von Unwissen betriebswirtschaftliche Fehler zu begehen. Diese können sich je nach Schweregrad bis zur Existenzgefährdung auswirken.

Obwohl niemand der Befragten angibt, ein tiefergehendes betriebswirtschaftliches Wissen bei der Gründung gehabt zu haben und sie

versichern, dass die Selbstständigkeit trotzdem letztendlich erfolgreich war, bereuen sie diesen Wissensmangel mittlerweile: *„Da hätt i vielleicht mir gewünscht... so Betriebswirtschaftslehre oder so a Studium gehabt zu haben, dass ma wirklich... Und da hätt i ma vielleicht a gewünscht, strenger zu sein... Strenger im Bezug auf Zahlen, im Bezug auf Mitarbeiter, im Bezug auf Ausgaben... Dassd wirklich groschenweise abrechnest... Da war i nie der Typ dafür.“* (I2:758-762) Auch wenn die Notwendigkeit eines Studiums zum Wissensgewinn hier als überzogen angesehen werden kann, zeigt sich doch, dass die Interviewten in ihrer Selbstständigkeit öfter damit konfrontiert waren, dass ihnen in diversen Aspekten der Betriebsführung das nötige Fachwissen fehlte und sie dadurch mit herausfordernden Situationen konfrontiert waren. Als Grund, warum keinerlei Ausbildung in diese Richtung getätigt wurde, wird hier ein personenbezogener genannt. Vergleicht man dies wieder mit der vorherig selbst zugeordneten *Mentalität*, dann kann interpretiert werden, dass eine wirtschaftlich erfolgreiche Selbstständigkeit in Österreich ausreichende Vorbereitung verlangt und dies den Befragten durchaus bewusst ist. Die Neigung, es trotzdem autodidaktisch zu versuchen ist, für die Befragten wiederum kultureller Natur. Somit verorten sie auch ein gewisses Konfliktpotential zwischen österreichischen Vorschriften und türkisch geprägtem Habitus: *„Die türkische Mentalität is a bissl schleißig. (...) Und die Art eine Wirtschaft aufzubauen, oder selbstständig zu werden, ist sehr, sehr diszipliniert in Österreich. Und da gibts Mechanismen, da gibts Vorgaben, die musst du erfüllen und des sind wir nicht gewöhnt.“* (G:517-521)

#### **9.4.3 Angst im Kontakt mit offiziellen Stellen aufgrund des Migrationshintergrundes**

Der laufende Kontakt mit verschiedenen Kammern (AK, WKO), Behörden (Magistrat) und Banken ist immanenter Bestandteil der beruflichen Selbstständigkeit und somit auch Teil des Arbeitsalltages für UnternehmerInnen in der Gastronomie. Wegen (vermeintlicher) Diskriminierungserfahrungen bei besagten Stellen aufgrund des Migrationshintergrundes entsteht jedoch eine negative Konnotation.

Die Befragten berichten davon, dass sie schon öfter das Gefühl hatten, aufgrund ihres Migrationshintergrundes schlechter behandelt worden zu sein.

Dies scheint sogar bereits im schriftlichen Kontakt spürbar zu werden: *„Dann kann da scho passieren, bei den Behörden oder Kammern zum Beispiel, der mag dich einfach nicht, weilst an komischen Namen hast, oder was a immer... Also, was das anbelangt bin i... Zeit meines Lebens, wo i in Österreich bin, immer damit konfrontiert gewesen.“* (I2:632-635) Zudem wird berichtet, dass das Gefühl besteht, in finanziellen Belangen von Banken aufgrund des Migrationshintergrundes wesentlich stärker geprüft und kontrolliert zu werden. Diese gefühlte Unterscheidung zur autochthon österreichischen Kundschaft wird von den Befragten als besonders störend erlebt und mit einem Unverständnis gegenüber ihrer Lebenswelt als GastronomIn mit türkischem Migrationshintergrund erklärt. Die ProbandInnen sprechen jedoch davon, dass ihnen nie offen rassistisch von offiziellen Stellen entgegen getreten wurde. Deswegen ist das Gefühl, aufgrund des Migrationshintergrundes anders behandelt zu werden, nur ein vermutetes. Sie können nicht klar ausdrücken, ob die empfundene Unfreundlichkeit mit denen ihnen scheinbar oft auf z.B. Ämtern begegnet wird, generell Usus der dort arbeitenden Menschen ist, oder einen Ausdruck von ethnischer Diskriminierung darstellt. Einen möglichen Grund dafür vermutet ein Interviewter in einem Motiv, das der Einstellung gegenüber ArbeitsmigrantInnen zu Grunde liegt, wie sie in den 1970er Jahren vorherrschte: *„Da war ja kana interessiert, dass a Türke selbstständig is. Weil die Türken waren zum Arbeiten da, als Hackler in der Fabrik oder sonstwo, aber net, dass die Leute selbstständig sand, geschweige denn erfolgreich sind. Des is des Image, was wir ghabt haben.“* (G:356-359) Er vermutet, dass sich diese Einstellung noch in manchen Köpfen der MitarbeiterInnen offizieller Stellen gehalten hat und deswegen Menschen mit Migrationshintergrund, im Speziellen türkischer Herkunft, systematisch benachteiligt werden.

Wie bereits erwähnt kann aber keiner der Befragten von einer konkreten Diskriminierung berichten. Dass aber alleine die Vermutung, aufgrund der Herkunft anders behandelt zu werden einen Effekt auf die Betroffenen hat, zeigt folgende Aussage: *„Also, zeitweis hab i mi gfürchtet, dass i da rein geh. Wenn i für etwas Informationen brauch, oder was a immer, wo es eigentlich selbstverständlich is, dassdas dort kriegen sollst (...) Dass i vielleicht meine Interessen nicht durchsetzen kann, oder nicht anbringen kann, oder meine Wünsche, was a immer. (...) Da hab i immer Panik ghabt, dass i da hingeh und*

was nachfrag zum Beispiel...“ (12:665-667,671-675). Auernheimer (2010:50) bestärkt die Annahme, dass selbst wenn keine Diskriminierung statt zu finden scheint, diese trotzdem vielfach in Handlungen und Gesten interpretiert wird: „Dazu gehört ein generalisiertes Misstrauen, was in ihrer Lage nicht unvernünftig ist. (...) Verständlich ist auch eine hohe Verletzlichkeit, weil Angehörige diskriminierter Gruppen hinter jeder Äußerung oder Handlung zum Beispiel Rassismus wittern.“ Alleine durch die Vermutung, dass Diskriminierung erfahren werden könnte, baut sich eine Aversion auf, Rat und Hilfe bei offiziellen Stellen zu suchen.

Es wird auch berichtet, dass den Betroffenen zwar durchaus bewusst wird, dass alleine mit dieser Einstellung auf z.B. Ämter zu gehen, eine Diskriminierung zu einer *selbsterfüllenden Prophezeiung*<sup>28</sup> macht, können aber ihre Befürchtungen nicht ignorieren. Aus dieser Aussage lässt sich vor allem folgern, dass aufgrund dieser Ängste der Kontakt mit offiziellen Stellen eher gemieden wird und nur dann stattfindet, wenn dieser als unausweichlich gesehen wird. Da aber bei genau diesen Kontakten viele Informationen vermittelt werden und die Möglichkeit besteht, offene Fragen beantwortet zu bekommen, liegt die Vermutung nahe, dass ein Meiden ebendieser Stellen ein weiteres Informationsdefizit begünstigt, welches sich folglich negativ auf den Erfolg der Selbstständigkeit auswirken kann. Somit ist die Frage, ob eine Diskriminierung auf offiziellen Stellen wirklich stattfindet oder nicht, zwar nicht unwichtig, aber in diesem Fall nicht vorrangig. Alleine die Vermutung, dass sie stattfinden könnte, reicht aus, um Ressentiments gegenüber besagten Stellen aufzubauen. Da ein stetiger und guter Kontakt von den Behörden und Kammern selbst als wichtig für einen gelingenden Betrieb angesehen wird, sollte die Arbeit an deren Image gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund angedacht werden.<sup>29</sup> Das Gefühl der Diskriminierung hält bei den Betroffenen auf jeden Fall an: „Also,

---

<sup>28</sup> „Eine sich selbst erfüllende Prophezeiung ist eine Annahme oder Voraussage, die rein aus der Tatsache heraus, dass sie gemacht wurde, das angenommene, erwartete oder vorhergesagte Ereignis zur Wirklichkeit werden lässt und so ihre eigene 'Richtigkeit' bestätigt.“ (Watzlawick et al. 2000:111)

<sup>29</sup> Wenn im Speziellen Kammern keine gesonderte Stelle für Menschen mit Migrationshintergrund haben, oder dies den Betroffenen nicht bekannt ist, so zeigt sich, dass diese sich auch nicht durch die Stellen vertreten fühlen, auch wenn sie Mitglieder wären (vgl. Schuleri-Hartje 2004:90f).

*summa summarum glaub i, als Nicht-Österreicher, oder als migrierter Türke, oder was a immer, wars immer proportional schwieriger...*“ (G:124f)

#### **9.4.4 Sprachbarriere und mangelndes Verständnis rechtlicher Grundlagen**

Die Interviewten wiesen selbst ein Deutschniveau auf, dass zwischen sehr gut bis muttersprachlich rangierte. Jedoch gaben hier drei Personen zu, dass sie aufgrund einer Sprachbarriere Schwierigkeiten am Weg zur Selbstständigkeit, vor allem im Verstehen rechtlicher Grundlagen und in der Durchsetzung ihrer Interessen, hatten. Aber auch die anderen sind einer Meinung, dass mangelnde Sprachkenntnisse ein massives Problem für Selbstständige mit Migrationshintergrund darstellen können. Sie bauen bei diesen Aussagen auf Erfahrungen aus der eigenen Vergangenheit, oder Erlebnisse aus Familien- und Freundeskreis.

Auch wenn Angehörige der zweiten und dritten Generation meist seit vielen Jahren in Österreich leben, so geben die Befragten an, dass bei einigen nach wie vor sprachliche Mängel vorherrschen. Ein Grund dafür wird in der Siedlungspolitik St. Pöltns für ArbeitsmigrantInnen und deren Familien gesehen, deren Einfluss nach wie vor für die zweite und dritte Generation zu spüren ist: *„Wobei, ich glaub, die Stadt St. Pöltn sicher auch den Fehler mit der Glanzstoff begangen hat, dass sie alle Türken mehr oder weniger in den Barracken zusammenleben hat lassen und sich die Sprache demnach auch nie entwickeln hat können.“* (G:375-378)<sup>30</sup> Ein anderer Grund wird im mehrsprachigen Aufwachsen vermutet, welches es schwieriger machte, eine der Sprachen zu perfektionieren und eine Eigenheit der zweiten und dritten Generation darzustellen scheint.<sup>31</sup> Eine Probandin drückt dies folgendermaßen aus: *„Mein türkisch ist schlechter, als mein deutsch. Wir sind mit drei Sprachen aufgewachsen und wenn du von jeder Sprache ein bisschen nimmst... Manchmal tu ich mir auch mit meinen Freunden schwer zu verständigen auf Türkisch, auf Deutsch.“* (I1:1024-1027)

---

<sup>30</sup> Raumplanung dieser Art schien genereller Usus bei Aufnahmeländern, da aufgrund dieser Segregation ethnische Gruppen besser kontrolliert werden konnten. Weitere Ausführungen dazu finden sich z.B. bei Çelik (2009).

<sup>31</sup> Siehe Kapitel 4

Besteht eine Sprachbarriere, dann wird dies als besonders hinderlich im Verstehen von Gesetzestexten erlebt. Eine Selbstständigkeit in der Gastronomie setzt die Kenntnis verschiedener Rechtslagen voraus, wie einer Gewerbeordnung, Hygieneverordnungen, Arbeitsrecht; um exemplarisch ein paar zu nennen. Werden die betreffenden Vorschriften aber nicht voll verstanden, führt dies zu einer fehlerhaften oder mangelnden Umsetzung, welche in wirtschaftlichen Einbußen und / oder Konflikten mit Behörden und Kammern münden kann. Hier geben die Interviewten wieder an, dass sie das Erlernen der Rechtslage als etwas ansehen, das erst während der bereits ausgeübten Tätigkeit geschieht. Auch wenn laut den Befragten vereinfachte Kurzzusammenfassungen über den Inhalt relevanter Gesetze und Vorschriften existieren, so gibt eine Interviewte an, dass sie diese nicht zur Gänze versteht. In diesem Fall sucht sie die Hilfe der zuständigen Stelle, um sich den Inhalt genauer erklären zu lassen: *„Weil ich weiß nicht, was dieser Paragraph, das Gesetz, das weiß ich nicht. Dann erzählen sie, was das Paragraph bedeutet. Weil es gibt schon diese komische Kurzbeschreibung, aber, hä... Was bedeutet das?“* (I1:1009-1011) Auch wenn sie Kammern und Behörden als Ressource wahrnimmt, um Verständnisschwierigkeiten aufgrund einer sprachlichen Barriere zu kompensieren, bedeutet dies trotzdem, dass sie ohne fremde Hilfe nicht im Stande wäre, Rechtsvorschriften in vollem Umfang zu erfassen. Zusätzlich wird berichtet, wenn alleine das Anliegen einer offiziellen Stelle gegenüber – aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse – nicht adäquat erklärt werden kann, werden auch die erfragten Informationen oder Hilfestellungen als unpassend befunden. Somit kann eine Sprachbarriere einerseits Probleme im Verstehen und damit im Umsetzen von Vorschriften zur Folge haben, genauso wie die Erschwernis im Erfragen der passenden Hilfestellung darstellen.

Einen weiteren negativen Aspekt von mangelnden Deutschkenntnissen sieht ein Interviewter im Umgang mit Gästen und offiziellen Stellen im Allgemeinen: *„Wenns sehen, du sprichst gebrochen Deutsch, dann fahrens drüber. Des is ganz, ganz wichtig, die Sprache (...) Aber wenn diese Sprache net wirklich sitzt in der Logik, dass du auch in dieser Sprache denkst und du dieses System auch in der Sprache verstehst... die Behörden und das und das und das... Wenn das net da is, is es wirklich schwierig. Da fahren die Behörden drüber, da fahren die Gäste drüber über di, wenns merken, du hast da Schwächen.“*

(I2:1053-1055, 1057-1061) Diese Darstellung impliziert, dass eine Sprachbarriere eindeutig als Schwäche gesehen und dadurch eine Angriffsfläche eröffnet wird. Im Kontakt mit offiziellen Stellen kann dies bedeuten, dass dadurch eine Durchsetzung der eigenen Interessen erschwert wird und das Gefühl eines Machtgefälles entsteht. Dies kann wiederum dazu führen, dass sich Menschen aufgrund ihres Migrationshintergrundes anders behandelt fühlen und dadurch versuchen, den Kontakt mit offiziellen Stellen zu meiden<sup>32</sup>. Es wird zwar die Möglichkeit angesprochen, hierfür DolmetscherInnen herbei zu ziehen, was jedoch als großes Stigma gesehen wird und eine Andersbehandlung von offiziellen Stellen dadurch automatisch erwartet wird.

Den Befragten ist durchaus bewusst, dass es für den Selbstständigkeitswunsch Beratung und Informationsmaterial in verschiedenen Sprachen, unter anderem türkisch, gibt und begrüßen dies auch sehr (vgl. WKO 2014b). Eine fremdsprachige Beratung wird vor allem für sinnvoll erachtet, um interessierten Menschen mit Migrationshintergrund die Herausforderung der Selbstständigkeit und des Gastronomiesektors vor Augen zu führen, abzuklären, welche Voraussetzungen erbracht werden müssen und zu prüfen, ob notwendige Voraussetzungen erfüllt sind. Die Befragten betonen aber einhellig, dass für eine gelingende Selbstständigkeit in der Gastronomie in St. Pölten unbedingt gute Deutschkenntnisse gegeben sein müssen, um einerseits den behördlichen Kontakt zu meistern und andererseits, aufgrund der überschaubaren Größe der Stadt, ein Lokal nur für türkische Gäste nicht funktionieren könne und somit österreichische Gäste für den Betrieb überlebenswichtig seien. Sollten eben diese sprachlichen Voraussetzungen nicht gegeben sein, so sehen sie es auf jeden Fall als Aufgabe der jeweiligen Stelle, den Leuten eindringlich klar zu machen, dass vor der Selbstständigkeit unbedingt die Sprachkenntnisse aufgebessert werden müssen: *„Gründen okay, gründen. Kriegst as in deiner Sprache, gründ, füllst as aus, vo mir aus, zacki bracki, gibst as ein, danke, do haums Ihre Zetteln, okay. Wie lös ich alles andere? Stellt sich mir die Frage. Also wieder die Sprache. (...) Nur, wie gsogt, damit is ja nichts, des is ja praktisch nur a, a, Salbe auf die Wunde, oba die Wunde is nicht verheilt. Da*

---

<sup>32</sup> Siehe Kapitel 9.4.3

*würd ich, do is es daun für mich so, als wenn die Behörde sogt, jo du, jetzt host as gegründet, zahl dei Kohle, wos du nochher mochst, is net mei Problem. (...)* Nur daun faungts an, na. Und wenn ma des ois daun dazu nimmt, könnt ich ma vorstellen, dass es teilweise sehr, sehr schwierig is. Weil die Sprachbarriere daun sehr hoch wird und dann kommen eben alle Dinge, rechtliche Geschichten, Finanzamt, dadada, dies, jenes und so weiter und sofort.“ (I3:845-849, 853-856, 857-862) Es wird klar, dass eine fremdsprachige Gründerberatung ohne die Notwendigkeit von ausreichenden Deutschkenntnissen zu vermitteln als Fahrlässigkeit der jeweilig beratenden Stelle gesehen wird. Eine Vorbereitung auf Herausforderungen und Probleme, die nach der Gründung auftreten können, ist unerlässlich und muss die Beseitigung, oder zumindest Abschwächung, der sprachlichen Barriere beinhalten.

#### **9.4.5 Personalbeschaffung und Personalauswahl**

Als laufende und besonders gravierende Herausforderungen während der gesamten Selbstständigkeit wird von den Befragten vor allem die Personalbeschaffung beschrieben. Zudem zeigen sich auch Schwierigkeiten in der Personalführung, die hauptsächlich in folgender Diskrepanz zu liegen scheinen: Die ProbandInnen wollen nicht als *ChefIn*, sondern als *FreundIn* oder *Familienmitglied* der Angestellten gesehen werden, beharren aber trotzdem stark auf der Durchsetzung von dienstlichen Anordnungen ohne Widerstand. Da aber angenommen wird, dass ähnliche Schwierigkeiten in den meisten Klein- und Mittelunternehmen bestehen, zu denen die Lokale aller Befragten gehören, und Spezifika der Personalführung aufgrund des Migrationshintergrundes anhand der erhobenen Datenlage nur vermutet werden könnten, kann in dieser Forschung nicht näher auf diesen Aspekt eingegangen werden. Eine Ausführung findet somit nur über die Schwierigkeiten der Personalbeschaffung statt.

*„Die Personalbeschaffung ist eine Teilfunktion der Personalwirtschaft mit der Aufgabe, die von einem Unternehmen benötigten Arbeitskräfte in qualitativer, quantitativer, zeitlicher und räumlicher Hinsicht zu beschaffen. Zunehmend wird auch der Begriff Personalgewinnung verwendet.“* (Bartscher / Frick 2008:68) Gerade in der Gastronomie wird dem Personal eine hohe Wichtigkeit

zugeordnet, denn je dienstleistungsgerichteter der Betrieb ist, desto wichtiger sind Passung und adäquate Qualifikation der MitarbeiterInnen. Sollten diese Faktoren nämlich nicht gegeben sein, so kann dies bis zur Gefährdung der betrieblichen Existenz führen (vgl. Hillitzer / Spinnler 2014:52). Auch wenn eine höhere Personalfuktuation und ein derzeitiger Fachkräftemangel allgemein Herausforderung der Gastronomie ist (vgl. ebd.:53), so scheinen gerade Betriebe von Menschen mit Migrationshintergrund mit zusätzlichen Problemen in dem Bereich der Personalbeschaffung zu kämpfen zu haben (vgl. Aigner 2012:406).

Wie bereits erwähnt wird die Personalbeschaffung als kritisches Thema der Befragten gesehen, da auch sie den MitarbeiterInnen eine hohe Bedeutung für den Erfolg der Selbstständigkeit in der Gastronomie zumessen: *„Ja, eines der schwierigsten Themen bis heute. Weil gerade die Gastronomie nur steht und fällt, wie auch jeder andere Betrieb, aber speziell weil es ein Dienstleistungssektor is. Ähm, von von guten Kellnern lebt, oder Köchen natürlich genauso, und diese Suche oftmalig extremst schwierig ist.“* (I3:272-275) Die ProbandInnen berichten, dass sie zwar ihre Personalsuche meist via Ausschreibung des Arbeitsmarktservices (AMS) tätigen, sich dies jedoch selten erfolgreich gestaltet. Es scheitert aber nicht an einer zu geringen BewerberInnenzahl sondern eher an deren unpassenden Qualifikation. Meist war hier im Vorfeld keinerlei Gastronomieerfahrung vorhanden und da keiner der Betriebe der Befragten selbst ausbildet, war dies meist bereits ein Ausschlusskriterium. Als Grund dafür wird ein genereller Fachkräftemangel in diesem Bereich vermutet. Eine Personalsuche wird somit meist über private Kanäle betrieben, weil dies eher eine Erfolgschance aufzuweisen scheint. Es wird jedoch beschrieben, dass sich eine Suche dieser Art als zeitintensiver gestaltet und somit mehr Ressourcen fordert. Auch wenn hier leichte Unterschiede unter den Befragten erkennbar sind, so ist dennoch eine stärkere Tendenz zu erkennen, dass die MitarbeiterInnen der Betriebe selbst meist türkischen Migrationshintergrund aufweisen. Dies lässt sich bis zu einem gewissen Grad erklären, wenn die Personalsuche im persönlichen Umfeld stattfindet, scheint aber ebenso für die Angestellten zu gelten, die nicht über diesen Weg akquiriert wurden. Eine Interviewte vermutet den Grund dafür in ihrer eigenen Herkunft, dass gerade österreichstämmige Menschen sich in

geringerem Ausmaß in ihrem Lokal bewerben: *„Aber es fehlt trotzdem an Personal. Ich weiß nicht wieso. Entweder weil es ein bisschen mit meiner Kultur zu tun hat. Keine Ahnung. Ich weiß, bis jetzt sind mir immer lauter ausländische Mitarbeiter gekommen, keine Österreicher.“* (I1:906-908) Cook / Hardin erklären dies mit einem sogenannten *Network of trust*, welches, auf diese Situation abgeleitet, besagt, dass sich potentielle ArbeitnehmerInnen eher einer vertrauten Gruppe, wie zum Beispiel, die, der gleichen Herkunft, anschließen (vgl. 2001:330ff). Dies würde erklären, warum sich österreichstämmige Menschen eher weniger in Betrieben bewerben, die von jemandem mit türkischem Migrationshintergrund geführt werden.

Die Frage, ob die Interviewten über ein formalisiertes Wissen zu Personalbeschaffung und Personalführung verfügen, wird einhellig verneint. Auch hier wird eine *learning by doing* Einstellung erkennbar. Diese wird vor allem darin ersichtlich, dass bei der Personalauswahl selten formelle Kriterien herangezogen werden. Vielmehr wird die Entscheidung aufgrund einer persönlichen Wahrnehmung getroffen, die oft mit nicht formalisierbaren Begriffen wie *„gutes Gefühl“* (I2:367) und *„positive Ausstrahlung“* (I1:414) der potentiellen MitarbeiterInnen umschrieben wird. *„Da entscheid i a nach Gefühl eigentlich. I merk... wenn i bei an Mensch a gutes Gefühl hab... Und jetzt is es so im neuen Café. Da schau i scho a bissl mehr, wo hat einer gearbeitet, schau ma des Zeugnis an, Lebenslauf, ja? Aber letztendlich entscheidet des Gefühl.“* (I2:260-263).

Auch wenn die anderen ProbandInnen ebenfalls beschreiben, dass sie selbst mit zunehmender Berufserfahrung formalere Kriterien, wie Arbeitszeugnisse, in ihren Entschluss mit einbeziehen, so scheint die Entscheidung doch eher eine gefühlsgelitete zu sein. Darin kann wieder ein Hinweis gefunden werden, dass ebenso die Personalbeschaffung als etwas angesehen wird, dass während der selbstständigen Tätigkeit erlernt werden kann und somit Wissen darüber nicht explizit eingeholt zu werden braucht.

## **9.5 Ressourcen**

Nähert man sich dem Begriff *Ressource*, bietet sich eine Definition aus dem sozialarbeiterischen Kontext an, da genau diese Profession den Anspruch hat,

den Mensch in seiner Ganzheit zu erfassen und somit materielle, wie immaterielle und gesellschaftliche, wie persönliche Aspekte miteinzubeziehen (vgl. OBDS 2004:2). Beruhend darauf erklären Knecht / Schubert (2012:16) den Begriff folgendermaßen: *„Zusammenfassend können Ressourcen definiert werden als positive personale, soziale und materielle Gegebenheiten, Objekte, Mittel, Merkmale bzw. Eigenschaften, die Personen nutzen können, um alltägliche oder spezifische Lebensanforderungen wie auch psychosoziale Entwicklungsaufgaben zu bewältigen, um psychische wie physische Bedürfnisse und eigene Wünsche zu erfüllen, Lebensziele zu verfolgen und letztlich Gesundheit und Wohlbefinden zu erhalten bzw. wieder herzustellen.“* Wird dies in den Kontext der beruflichen Selbstständigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund gesetzt, so kann daraus abgeleitet werden, dass sich der Ressourcenbegriff hier auf die *Gegebenheiten, Objekte, Mittel, Merkmale bzw. Eigenschaften* bezieht, die von den Befragten als helfend und positiv erlebt wurden, um die Anforderungen der Selbstständigkeit zu bewältigen und dadurch, in diesem Fall, berufliche Ziele zu verwirklichen.

### **9.5.1 Hilfe durch offizielle Stellen**

Auch wenn der Kontakt mit offiziellen Stellen aufgrund der Befürchtung wegen des Migrationshintergrundes anders behandelt zu werden für manche der Befragten negativ geprägt ist<sup>33</sup>, wird in der Hilfe und Information, die im speziellen von Behörden und Kammern bezogen wird, eine wichtige Ressource für eine gelingende Selbstständigkeit gesehen. Trotz der Darlegung, dass die Bereitschaft, sich Wissen über formelle Wege anzueignen nur bedingt gegeben zu sein scheint<sup>34</sup>, so werden offizielle Stellen doch als wertvolle Bezugsquelle erachtet: *„Ich hab das Wissen von der Wirtschaftskammer bezogen... (...) Eigentlich Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer. Ich hab mi eigentlich überall gefragt, was ma macht, wie ma macht. Ma bekommt da überall Auskunft und a Broschüre auch, was ma da alles lernen kann.“* (I1:177-182) Hierbei ist vor allem bemerkenswert, dass durch eine laufende Kontrolle und das Aufmerksam-machen auf etwaige Fehler scheinbar ein großer Lerneffekt erzielt wird, und deswegen von den Befragten kein Gefühl der Einmischung genannt, sondern dies begrüßt wird. Selbst Ermahnungen bei Nichteinhalten von

---

<sup>33</sup> Siehe Kapitel 9.4.3

<sup>34</sup> Siehe Kapitel 9.4.1 und 9.4.2

Standards wurden positiv aufgenommen, da darin ein Potential gesehen wurde, den betrieblichen Ablauf oder die Qualität des gebotenen Gastronomieservices für die Gäste zu optimieren: *„Ja. Haben wir auch, also, also alles was irgendwie rechtlich speziell in der Gastronomiegewerbe gewerbetechnisch wichtig war, haben wir vom Magistrat, wenn Fehler aufgezeigt wurden, wurden, weil kontrolliert sind wir natürlich auch worden, so wie jeder andere Betrieb, haben wir natürlich durch das Aufmerksam machen der Fehler... haben wir das Ganze auch wesentlich verbessern können.“* (I3:242-246)

Gerade in dieser Kontrolle und der daraus resultierenden Beratung, wie vor allem rechtliche Vorschriften adäquat eingehalten werden müssen, sehen die Befragten die Kernaufgabe von Kammern und Behörden. Die Rolle von Banken wurde zwar ebenso abgefragt; als Ressource wurden diese aber nicht explizit aufgrund der Gewinnorientierung deren Leistungen betrachtet.

### **9.5.2 Unterstützung aus sozialen Netzwerken**

Der Kreis der Personen, zu denen regelmäßiger Kontakt besteht, kann als Netzwerk betrachtet werden und dient als Ressource, um zum Beispiel Herausforderungen des Lebensalltags zu vereinfachen oder Zugänge zu verschiedenen Märkten (Wohnung, Arbeit) zu bieten. Bourdieu (1983:190) bezeichnet dies als *soziales Kapital* und sieht dessen Transferierbarkeit in *kulturelles* oder *ökonomisches Kapital*. Nicht transferierbare Leistungen, wie die Vermittlung eines Gefühls von Zugehörigkeit, oder die Möglichkeit zur Psychohygiene werden von ihm nicht behandelt. Gerade diese werden aber von den ProbandInnen als sehr wichtig erachtet.

Als stärkste Ressource wurden von den Befragten ihre familiären, freundschaftlichen und kollegialen Netzwerke erwähnt. Zu derselben Annahme kommen auch andere Studien (vgl. Schuleri-Hartje 2004, Kapphan 1997, Richter / Jasper 2010). Die Gründe hierfür sind vielfältig, weswegen nur exemplarisch die angeführt werden, die aufgrund der Mehrfachnennung als verallgemeinerbar angenommen werden können. Interessanterweise ist mit der Gruppe der FreundInnen herkunftsbezogen eine sehr heterogene Gruppe gemeint. Wird jedoch von KollegInnen im selben Feld gesprochen, bezieht sich die Aussage nur auf die sehr homogene Gruppe der Selbstständigen mit türkischem Migrationshintergrund im Gastronomiebereich.

Bereits erwähnt wurde die Nutzung familiärer Ressourcen im Falle von Personalnotstand<sup>35</sup>. Auch wenn das Startkapital für die Selbstständigkeit meist als Kredit von Banken<sup>36</sup> genommen wurde, so spielten kleinere Finanzierungen von Familienmitgliedern sehr wohl eine Rolle. Diese halfen Vorhaben in Zusammenhang mit dem Lokal zu bezahlen, die entweder unerwartet hinzukamen, oder für die kein Nachweis erbracht werden wollte.<sup>37</sup> Das Geld wurde zwar in allen Fällen vollständig wieder zurück bezahlt, aber alleine das Borgen zur richtigen Zeit wird retrospektiv als hilfreich erlebt.

Wenn speziell rechtliche Expertise innerhalb der Familie oder des Freundeskreises vorhanden ist, wird diese Ressource oft genutzt und als wertvoll erachtet: *„Unterstützung hab ich eigentlich von meiner Cousine bekommen. Die kennt sich Wirtschaftskammer gut aus. Die hat immer gesagt, das musst du aufpassen, da musst du aufpassen. Das Gesetz ist sehr schwierig. (...) Aber private, die was Freundekreis, die was da drinnen sind, die ham mir immer gesagt, aufpassen, das is des Gesetz, da is des Gesetz...“* (I1:321-323,326f) Ist Wissen dieser Art in den jeweiligen Netzwerken vorhanden, wird dies bevorzugter in Anspruch genommen, als Informationen von offiziellen Stellen. Ebenfalls die Vermittlung von gastronomiebezogenen Wissen, sofern Familienmitglieder im Betrieb tätig sind, wird als wichtig erachtet und als zugänglicher Erfahrungsschatz wertgeschätzt. Dies weist wieder auf die ausgesprochen wichtige Rolle der Familie als Ressource für die Befragten hin.

Auch bei der Suche nach einem Geschäftslokal zeigt sich, dass hierbei keine Unterstützung von MaklerInnen oder anderen Stellen in Anspruch genommen wurde. Das Suchen einer passenden Örtlichkeit geschah in allen Fällen privat. Meistens gaben ebenso hier Familienmitglieder oder FreundInnen den passenden Hinweis oder bahnten sogar den Kontakt an: *„Also, des hat, wie gsagt,... den Tipp hab i vo mein Bruder bekommen. Er hat gewusst, dass i vielleicht selbstständig werden will. Und er hat ein bestimmtes Lokal beliefert*

---

<sup>35</sup> Siehe Kapitel 9.2.3

<sup>36</sup> Dass für das Startkapital meist Banken herangezogen wird, widerspricht der Theorie, dass Menschen mit Migrationshintergrund meist nur aus der eigenen ethnischen Community Geld leihen (vgl. Schuleri-Hartje 2004:52) und deutet auf Annäherung an die österr. Gründungskultur hin.

<sup>37</sup> Dies sieht Bourdieu (1983:190f) als *„Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen“*. Für ihn stellt diese eine Marktrelevanz dar, weil dadurch andere Dienstleistungen ersetzt werden können.

*mit seinen Produkten, also mit Gemüse und Obst... Und wie das Lokal zu war, hat er mir den Tipp gegeben: Is frei, willstas haben? So hats begonnen.“* (I2:216-219) Familiäre und freundschaftliche Netzwerke werden somit auch dazu eingesetzt, um Informationen einzuholen, die rund um die Selbstständigkeit von Vorteil sein können. Deren Geschäftskontakte werden ebenso mitverwendet, um bessere finanzielle Konditionen bei Firmen zu lukrieren, die zu den privaten oder beruflichen Netzwerken von FreundInnen oder Familienmitgliedern gehören.

In Kapitel 9.2.2 wurde bereits angesprochen, dass gerade die Familie als Quelle moralischer Unterstützung während des ganzen Vorhabens zur Selbstständigkeit gesehen wird. Zudem erkennen die Betroffenen, speziell im Kontakt mit den Familienmitgliedern, die nicht im eigenen Betrieb tätig sind, eine Möglichkeit für zeitliche und psychische Entlastung. Darin wird die Möglichkeit gesehen, dass auf die eigenen Kinder während der Arbeitszeiten aufgepasst wird, private Erledigungen, wie z.B. Einkaufen, ausgelagert werden können und sich vor allem in Zeiten psychischer Belastung aufgrund der Selbstständigkeit in Familienmitgliedern eine Chance zur Psychohygiene bietet: *„Ich pass auf, wenn ich wirklich zu viel habe, dann geh ich raus. Ich nehm mein Auto und geh raus komplett. Da sag ich, Mama, ich brauch dich. Dann geh ich raus mit Mama für 3 Stunden. Das hat jeder Mensch. Und dann komm ich wieder.“* (I1:1200-1203) In den Fällen, wo die Familie der Selbstständigkeit negativer gegenüber steht, übernimmt, lt. den Befragten, der Freundeskreis die Rolle als Entlastung. Dies wird, unabhängig, welches Netzwerk diese Funktion übernimmt, als einer der wichtigsten Faktoren beschrieben, die es ermöglichen die psychische Belastung, die mit einer Selbstständigkeit einher geht, auf Dauer durchzuhalten.

Die Befragten berichten auch, dass ein gutes Netzwerk unter anderen türkischen GastronomInnen in St. Pölten besteht, da sich die meisten davon untereinander kennen. Dies wird mit der *„überschaubaren Größe von St. Pölten“* (G:23) begründet. Dieses Netzwerk scheint vor allem als Quelle für fachlichen Austausch zu dienen, um sich neue Anregungen für die Küche und Gestaltung des eigenen Lokals zu holen und für den kollektiven Austausch über berufliche Probleme, sowie deren Lösung: *„Danke an meine Kollegen, dass*

*möchte ich absolut erwähnen. Weil auch die natürlich immer geholfen haben. Oiso des hot in St. Pölten immer sehr, sehr gut funktioniert. Das die Kollegenschaft untereinander wenn Probleme....wenn irgendwelche Probleme da waren, sich auch gegenseitig geholfen haben.“ (I3:793-798) Auch hier wird der kulturelle Hintergrund als Erklärung verwendet, da nach den Befragten eine Community, die durch dieselbe Herkunft verbunden ist, zusammenhält. Daraus ergeben sich spezielle ethnische Ressourcen, die nur Angehörigen dieses Kreises zugänglich scheinen: „So akquirieren sie [Menschen mit Migrationshintergrund] wichtige, aber knappe Ressourcen wie finanzielle oder technische Mittel und Informationen über Geschäftsbestimmungen, Gesetze oder Zulieferer häufig nicht über die Gastgesellschaft, sondern nutzen dafür ihre sozialen Kontakte in die ethnische ‚Community‘.“ (Brixy 2011:29) Daraus lässt sich ableiten, dass aufgrund eines Zusammenhaltgefühls, Menschen, die einerseits die gleiche Herkunft und andererseits den gleichen Beruf teilen, sich zusammenschließen, um für Mitglieder dieses Kreises als Wissenspool und Unterstützungsquelle zu fungieren.*

### **9.5.3 Erhöhtes Selbstbewusstsein und Erweiterung der persönlichen Netzwerke durch die Selbstständigkeit**

Eine Ressource, die mehr zu werden scheint, je länger die Selbstständigkeit andauert, liegt in einer empfundenen Steigerung des eigenen Selbstbewusstseins und im Wachstum des privaten sozialen Netzwerkes innerhalb von St. Pölten.

Alleine durch den Prozess über längere Zeit selbstständig zu sein, scheint es, dass vermehrt Freundschaften innerhalb der St. Pöltener Bevölkerung geschlossen werden – speziell durch den regelmäßigen Kontakt mit Gästen. Dies wird zwar als ohnehin unumgänglicher Nebeneffekt von der Arbeit in Gastronomiebetrieben gesehen, jedoch berichten die Befragten, dass gerade der Kontakt zur autochthon österreichischen Bevölkerung dadurch stark anstieg, worin diejenigen eine große Bedeutung sahen, die nicht in St. Pölten aufwuchsen. Es wird berichtet, dass dies sehr zum gegenseitigen Verständnis der Kulturen beiträgt und somit zu einer vermehrten Akzeptanz und Verstehen der jeweils anderen. Aus dieser Situation heraus ergaben sich für alle Freundschaften, die wieder als Ressource nutzbar wurden: „I hab eigentlich...

*viele Freunde dazu gewonnen... Leute, die mir geholfen haben, Gäste, die i als Freund dazu gewonnen hab. Und von daher gesehen hat sich das immens für mi... ausgewirkt, für mi persönlich, diese Bekanntschaften. Absolut.“ (I2:558-561)* Die Freundschaften, die aufgrund der selbstständigen Tätigkeit innerhalb der Gastronomie geschlossen wurde, zeigen sich wieder einerseits nutzbar für die Stillung des Bedürfnisses nach Psychohygiene und privater Rekreation. Andererseits scheinen durch deren Netzwerke berufliche Belange, wie die Durchsetzung beruflicher Interessen gegenüber Behörden, sowie der Kontakt zu Kulturtreibenden für etwaige Veranstaltungen um einiges erleichtert zu werden.

Auch das Gefühl, als Mensch mit türkischem Migrationshintergrund in St. Pölten besser akzeptiert und inkludiert zu werden, scheint durch den Zuwachs an Freundschaften proportional zu steigen<sup>38</sup>: *„Also ich bin ein Türke, der in St. Pölten durch die Stadt geht und ‚hallo, servas, hallo servas‘ und das rennt so, also...natürlich hat es ein, eine riesige, ein riesiges, an riesigen...riesigen Vorteil. Dann in der Gastronomie und daun viele Leute kennen lernt und dadurch natürlich auch gaunz an aundan Zugang, Umgang mit allen möglichen Menschen hat. Und du hast des Gefühl, sie akzeptiern di jetzt mehr.“ (I3:667-672)<sup>39</sup>* Ein inklusionsbegünstigender Effekt von ethnischen Ökonomien kann somit stark in der durch die Arbeit bedingten Steigerung des sozialen Kapitals gesehen werden.

Aufgrund der gefühlten, vermehrten Inklusion wird angegeben, dass das Selbstbewusstsein der Befragten gestiegen ist. Dies wird als wertvolle Ressource vor allem im Umgang mit offiziellen Stellen und Gästen bewertet: *„Früher war i so da eingfallene, arme Schlucker Türke, der da irgendwas machen will. Und jetzt kann i scho aufrecht sitzen und sagen, das und das hätt i gern, ja? Ich tritt sicherlich jetzt ganz anders auf... obs jetzt die Behörde is, Kammern, obs jetzt Gäste san.“ (G:582-585)* Weiter wurde ausgeführt, dass es dadurch leichter fiel, rassistischen Äußerungen von Gästen direkter und

---

<sup>38</sup> Ein Effekt, den auch der Europarat sieht und sich deswegen aus Gründen des wirtschaftlichen Potentials ethnischer Ökonomien und dem erhöhten Grad von Integration der dort Beschäftigten sich für deren Förderung ausspricht (vgl. Council of Europe 2013).

<sup>39</sup> Dass ethnische Ökonomien zur Integration der dort arbeitenden Menschen beitragen, ist bereits Erkenntnis anderer Studien, wie z.B. von Franken (vgl. 2007:42).

bestimmter zu entgehen. Dies wurde wiederum als Erleichterung im täglichen Arbeitsalltag erkannt.

## **9.6 Das Verhältnis zur Unselbstständigkeit**

Als begriffliches Gegensatzpaar zur beruflichen Selbstständigkeit steht die sogenannte Unselbstständigkeit, welche synonym für Personen gebraucht wird, welche allgemein als ArbeitnehmerInnen gelten (vgl. Gächter 2008:8). Es stellt sich nun die Frage, ob speziell Selbstständige mit türkischem Migrationshintergrund Unterschiede zu ihren Angestellten, nicht nur durch das am Papier definierte Arbeitsverhältnis, erleben und ob auf sie die Rückkehr in die Unselbstständigkeit überlegenswert wirkt. Der Migrationshintergrund der Befragten scheint in diesem Kapitel eine geringere Rolle zu spielen, da nicht davon ausgegangen wird, dass sich deren Überlegungen und Einstellungen zu Selbstständigen aus der autochthon österreichischen Bevölkerung unterscheiden. Eine Wichtigkeit der Erkenntnisse ist jedoch insofern gegeben, dass diese generell zum besseren und ganzheitlichen Verständnis über die Situation von Selbstständigen mit Migrationshintergrund beitragen. Dies ist durchaus für diese Arbeit von Bedeutung und es kann aufgrund mangelnder Fachliteratur angenommen werden kann, dass diese Thematik noch kaum beforscht wurde.

### **9.6.1 Gründe, die Selbstständigkeit einer Unselbstständigkeit vorzuziehen**

Die Frage, warum Menschen mit Migrationshintergrund die Selbstständigkeit vorziehen, wurde zu großen Teilen bereits im Kapitel 9.1 beantwortet. Wenn jedoch genauer nachgefragt wird, ob es in ihrer unselbstständigen Karriere – sofern vorher eine vorhanden war – Gründe gegeben hat, die sie verantwortlich machen, dass der Schritt in die Selbstständigkeit lohnender erschien, tritt hier wieder das Motiv auf, die/der eigene /-r Chefin sein zu wollen<sup>40</sup>. Dies ist aber vor allem mit schlechten Erfahrungen mit Vorgesetzten verbunden. So gesehen wurde die Selbstständigkeit unter anderem auch deswegen gewählt, um selbst einem Angestelltenverhältnis mit der damit verbunden Hierarchie und Weisungsgebundenheit einem / einer Vorgesetzten gegenüber zu entgehen: *„/habs ja scho in der Arbeit bei so einer Montagefirma gsehn, da hat er mi*

---

<sup>40</sup> Siehe Kapitel 9.1.2

*angschrien, wie wann i der letzte Mensch auf Erden wär. I glaub, dass des so kleinweise a Grund war, wo i gsagt hab, selbstständig...*“ (I2:916-918) Die negative Erfahrung, die er mit Vorgesetzten sammelte, stellte für ihn einen Grund dar in die Selbstständigkeit zu gehen, weil als Arbeitgeber in der betrieblichen Hierarchie niemand über ihm steht. Es erwähnen auch die anderen Befragten, dass sie eine Unterscheidung zur Arbeitnehmerschaft sehen, dass sie nun an der Position sind, wo sie die Regeln für den Betrieb aufstellen können und selbst nicht mehr dem Wohlwollen einer betrieblich übergeordneten Person ausgesetzt sind.

Wie bereits in Kapitel 9.1.1 Push Faktoren erwähnt, wurde auch hier wieder vermehrt eine Unzufriedenheit mit der Leistung der ArbeitskollegInnen in der vorherigen Beschäftigung genannt: *„Wenn du als Mensch arbeitest, du siehst in manchen Firmen Arbeiter, die arbeiten nicht... Und das passt dir nicht, dann wirst du dort auch nicht arbeiten wollen... Und da ist es manche Tage gekommen, wo du gesagt hast, wieso muss ich immer alles machen, weil... 20 Leute... von den 20 Leuten arbeiten 10 und 10 oder 15 nicht... und jedes mal siehst du das, ja? Und du siehst das und weißt, dass es ungerecht... Es ist wirklich ungerecht, dass sie nicht arbeiten, außer im Krankenstand... oder Ausreden haben... und nicht arbeiten.“* (I1:432-438) Eine Unzufriedenheit mit der Arbeitsmoral der eigenen KollegInnen, die zur Folge hat, selber fehlende Leistung abzufedern ist demnach auch ein Grund, den mehrere Befragte angeben, warum eine Selbstständigkeit wünschenswert erschien. Dies deutet darauf hin, dass eine Chance gesehen wurde, als ArbeitgeberIn einerseits für das Arbeitspensum selbst verantwortlich zu sein und das anderer nicht mehr mittragen zu müssen und andererseits durch eine eigene Personalhoheit die Leistungserbringung der eigenen Angestellten kontrollieren zu können.

### **9.6.2 Erlebte Unterscheidungen zu Unselbstständigen**

Es zeigt sich, dass die ProbandInnen eine Unterscheidung zwischen sich und manchen ihrer MitarbeiterInnen trafen – eben genau betreffend der besagten Leistungserbringung. Sie treffen hier zwar keine Verallgemeinerungen, doch es wird deutlich, dass sie Faulheit und mangelnden Ehrgeiz als Eigenschaften identifizieren, die sie an manchen Angestellten festmachen und als störend empfinden: *„Aber i mag keine Leute, die glauben, sie können durchwurschteln*

*und müssen da net und dort net. Arbeiten 2 Monate mal da, 2 Monate mal da. Sich durch nix durchbeißen, keinen Ehrgeiz irgendwie entwickeln für irgendwas. Also, die net wissen, was eigentlich wollen. Und das geht net.“* (12:929-932) Gleichzeitig schließen sie diese Eigenschaft bei ArbeitgeberInnen aus, da sie davon ausgehen, dass eine Selbstständigkeit damit gar nicht gelingen könne. Auch wenn diese Eigenschaften nicht generell Angestellten adjustiert werden, so ist bemerkbar, dass die Befragten hierin zumindest ein Kriterium der Unterscheidung festmachen.

Wie bereits im Kapitel 9.1.2 „Pull Faktoren“ erwähnt, war die Chance auf eine bessere finanzielle Situation ein potentielles Motiv in die Selbstständigkeit zu gehen. Daraus folgt, dass mit der Rolle als ArbeitgeberIn nun mehr ökonomisches Kapital zur eigenen Verfügung steht, als es für Angestellte möglich wäre. Dadurch scheint es den ProbandInnen leichter zu fallen, sich eigene Ziele und Wünsche zu verwirklichen. Dies illustriert auch eine der Befragten: *„Leute, die was Ziele haben, die sie nie erreichen können... Und das sag ich immer als Arbeiter ist das schwierig. Die haben auch bestimmt ein Ziel, einen Wunsch. (...) Aber als Mitarbeiter, da müssen sie alles durchkämpfen, bis sie das erreichen. Das ist schon ein harter Weg. Mehr Überstunden, mehr Arbeit, mehr Leistung.“* (11:1074-1079) Daraus kann geschlossen werden, dass eine unselbstständige Tätigkeit mit geringerem Verdienst verbunden wird und somit eine Erfüllung von persönlichen Zielen, die finanziellen Kapitals bedürfen, für Menschen in der Selbstständigkeit erreichbarer scheint. Somit wird eine Unterscheidung aufgrund der wirtschaftlichen Möglichkeiten zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gesehen und erlebt.

Die Gestaltung der Arbeitszeiten stellt für Selbstständige allesamt eine Belastung dar und wird als Hindernis im Alltag erlebt. Aufgrund der Aufrechterhaltung des Betriebes und wegen mangelnder Größe des Personalstandes müssen die meisten der Befragten selbst einspringen, sollten MitarbeiterInnen ausfallen: *„Waun die gsogt haum „ich will frei, ich geh auf Urlaub“, na klar, wer beißt eine? I.“* (13:946f) Für die Befragten steht fest, dass Unselbstständige den großen Vorteil genießen, geregelte Arbeitszeiten, die Möglichkeit auf bezahlten Krankenstand und Anspruch auf bezahlten Urlaub zu haben. Es wird auch die Erinnerung an die eigene Zeit in der

Unselbstständigkeit als sorgenfrei beschrieben, da geregeltes Stundenausmaß und Gehalt vorhanden waren. In dieser Unterscheidung schwingt mit, worin die Befragten den größten Vorteil ihrer MitarbeiterInnen ihnen gegenüber sehen: *„Weil selbstständig heißt, du tickst 24h wie eine Uhr. Du darfst nicht aufhören. Du hast dein Leben nicht mehr. Du hast kein Privatleben. Gar nichts mehr. Aber als Arbeiter kann ich sagen, ich kann 8h später abschalten. Mir ist Arbeit wurscht, mich interessiert mein Leben jetzt.“* (I1:1067-1070)

Erwähnenswert ist jedoch, dass auf die direkte Frage, worin die ProbandInnen glauben, sich von ihren Angestellten unterscheiden, von beinahe allen als Antwort kam, dass sie selbst überhaupt keinen Unterschied erkennen würden. Ein möglicher Grund liegt darin, dass eine Unterscheidung nur auf der Ebene der Persönlichkeit offen gesehen wird und somit Merkmale, die einer betrieblichen Hierarchiestruktur zu Grunde liegen würden, ausgeblendet werden: *„...ich seh mich nicht als Chefin. Du machst deinen Job, ich mach meinen Job. Ich sag immer zu meine Mitarbeiter, nennts mich nicht Chefin, ich heiße [Vorname]. Weil keiner ist besser, als der andere. Egal, ob du Chef bist, oder Arbeiter.“* (I1:1141-1143) Die Rolle der *Chefin* wird hier sogar als etwas Negatives gesehen und betont, dass die Interviewte sich klar davon distanziert. Dies hängt einerseits mit der flachen beruflichen Hierarchie in den Betrieben, welche die Interviewten einhellig erwähnten, und mit dem hohen Grad an Verwandten als Angestellte<sup>41</sup> zusammen. Weitere Gründe dafür werden aber auch darin vermutet, dass eine Unterscheidung anhand der Funktion als ArbeitgeberIn nicht offen als solche wahrgenommen wird oder in der Interviewsituation nicht angesprochen werden will. Besonders gut bringt dies ein anderer Befragter zum Ausdruck: *„Aber i empfind net, dass i mi unterscheide. I muss genauso meinen Part, meine Leistung bringen, wie er seine Leistung bringen muss. I muss schaun, dass Leut da sind, i muss schaun, dass der Betrieb da rennt, dass der Lohn bezahlt wird, dass jeder sein Teil macht. Im Grunde is nix anderes, als a Austausch, ja... Er gibt ma seine Fähigkeiten, im Gegenzug geb i erm mei Geld, kurz gsagt. Und des is nix anders. Des is überall zwischen alle Menschen nix anderes.“* (I2:970-976) Er empfindet keinen Unterschied zwischen ihm und seinen Angestellten aufgrund

---

<sup>41</sup> Siehe Kapitel 9.2.3

der Leistung, die jede / jeder im Lokal erbringen muss. Er beschreibt seine Aufgaben anders, als die seiner MitarbeiterInnen, beharrt aber trotzdem auf einer Gleichheit, obwohl er sogar deren Lohnabhängigkeit von ihm als Arbeitgeber anspricht. Auch wenn hier nur implizit erwähnt und nicht als solches gemeint, kann interpretiert werden, dass eben diese Lohnabhängigkeit hier als Unterscheidung gesehen wird. Generell erzählen die Befragten, dass sie zeitweise ihren MitarbeiterInnen Anweisungen erteilen müssen und sie sich daran stören, wenn diese nicht umgesetzt werden. Eine Unterscheidung alleine aufgrund dieser Rolle wird nicht wahrgenommen.

Lediglich einer der Interviewten gibt an, dass er sich bewusst von seinen Angestellten unterscheidet: *„Also zu 100%, du musst dich unterscheiden. Das geht gar nicht anders. Nämlich sie waren die Könige und ich war der... der Diener. So hob i des gsehn. Warum? Sie waren die Könige, weil ohne ihnen, wenn do, wenn die sagen ‚Ich komme nicht‘, hob i a Problem, oder? Gut, also wirst du mit ihnen gut umgehen und auch mit ihnen können wollen.“* (I3:942-946) Für ihn liegt die Unterscheidung in einer Abhängigkeit, welche zwar als implizites Kriterium weiter oben in dem Absatz schon angesprochen wurde, aber in diesem Falle in umgekehrter Richtung gemeint ist. Er beschreibt ein Abhängigkeitsverhältnis von ihm zu seinen Angestellten, weil der wirtschaftliche Erfolg seines Lokals von deren Bereitschaft abhängig ist, eine adäquate Arbeitsleistung zu erbringen. Die Frage der Hierarchie, dass er sich aufgrund seiner Entscheidungsmacht unterscheidet, wird hier aber ebenfalls nicht behandelt, sondern eher umgekehrt, da er seine MitarbeiterInnen durch das *König-Sein* in einer Position sieht, in der sie über ihn bestimmen können.

### **9.6.3 Die Option, in die Unselbstständigkeit zurück zu kehren**

Die Option auf eine Rückkehr in die Unselbstständigkeit steht für fast alle der Befragten zumindest theoretisch zur Debatte, wird aber nicht als realistisch betrachtet. Nur einer gibt an, dass dies für ihn gar keine Option darstelle und er auch nicht darüber nachdenke. Für ihn wäre eine Rückkehr mit einem persönlichen Scheitern gleichzusetzen, was er unter keinen Umständen in Kauf nehmen möchte. Er spricht zwar davon, bei einer erzwungenen Rückkehr (durch einen Konkurs zum Beispiel) kein Problem habe, wieder einer unselbstständigen Tätigkeit nachzugehen, möchte dies aber wie gesagt nicht,

da er darin persönliches Versagen sehen würde: *„Na, das kann ich nicht. Das will ich nicht tun. So lang ich kann, werd ich nicht unselbstständig machen. Des hab i nie überlegt. I würd mi fühlen, als hätt i selber komplett versagt. Nein...“* (I2:981-983)

Abgesehen von einem wirtschaftlichen Zwang bei Konkurs wieder in die Unselbstständigkeit zu müssen, wurden von den ProbandInnen nur zwei Gründe genannt, die eine Rückkehr überlegenswert machen würden. Der einhellig am meisten genannte besteht im hohen Zeitaufwand, der mit Selbstständigkeit verbunden ist und mit einer beträchtlichen Einschränkung der Freizeit einhergeht: *„Wenn der Stress da ist, sag ich immer, ich würde gerne zurück wieder, wo ich meine 8h arbeite. (...) Wenn du dich nicht abschalten kannst für nicht mal 5min, und du sagst, du würdest gerne, aber es geht nicht. Da is der Moment, wo du sagst, ich würde gerne wieder zurück, wo ich 8h arbeiten kann und komplett abschalten.“* (I1:1150f, 1155-1158) Die hohe zeitliche Belastung lässt einen Wunsch wach werden, eine unselbstständige Tätigkeit wieder aufzunehmen und die damit einhergehende geregelte Arbeitszeit in Anspruch nehmen zu können. Auch die Herausforderung Partnerschaft, Kinder und Betrieb miteinander zu vereinbaren ist immanent vorhanden und wird als Belastung erlebt von denen, die bereits vor dem Schritt in die Selbstständigkeit eine Familie gegründet hatten. Der Neubeginn einer Beziehung während der Selbstständigkeit wird aber als noch problematischer erlebt und führte dazu, dass einer der Befragten genau aus diesem Grund wieder in ein unselbstständiges Arbeitsverhältnis zurückkehrte: *„Der Grund, ich habe meine Frau kennen gelernt. Sprich der Zug eine Familie zu gründen und zu wissen, dass das mit der Gastronomie in der Form nicht vereinbar is, für mich persönlich natürlich immer gesehen. (...) Ich persönlich hob gwusst, ich mag das nicht, ich kann es nicht, ich will es nicht.“* (I3:959-963) Eine Unvereinbarkeit von Familie und Selbstständigkeit war für ihn im Endeffekt einer der ausschlaggebenden Gründe, warum die Führung eines wirtschaftlich noch erfolgreichen Betriebes keine Option mehr darstellte. Ein zweiter Befragter gab an, nach dem Scheitern einer Beziehung aufgrund zu wenig Zeit ebenfalls überlegt zu haben, sein Lokal wieder aufzugeben: *„Oft erkennen die Leute die Symptome nicht. Aber wennst mal deine Familie verlierst und nur Probleme hast hinten und vorn, deine Werte nicht stimmen, dann musst schon die*

*Zeichen erkennen und sagen, Schluss.*“ (I2:827-830) Durchringen dazu, wirklich aufzuhören, konnte er sich aber noch nicht. Auch wenn dieser Grund von den anderen Interviewten gebilligt wird, erscheint er nicht ausschlaggebend genug, um ebenfalls konkret über eine Beendigung der Selbstständigkeit nachgedacht zu haben.

Der zweite Grund, den zumindest drei der Befragten selbst anführten und vom Rest nach Erwähnung ebenfalls als möglicher Aufgabegrund gesehen wird, liegt in der gesundheitlichen Belastung durch eine selbstständige Tätigkeit: *„Die Gastro geht sicher an die körperliche Substanz. Was gleichzeitig mit diesem Stress geht des natürlich an die Psyche... (...) summa summarum is es sicherlich sehr anstrengend. Es geht sicherlich sehr an die Substanz. Sowohl geistig, wie auch körperlich. Des machst sicherlich für gewisse Jahre, aber irgendwann geht dir die Energie aus.“* (I2:810-819) Der Interviewte spricht hier von einer starken gesundheitlichen Belastung durch die Selbstständigkeit, sowohl auf physischer, wie auf psychischer Ebene. Aufgrund des Niveaus und der anhaltenden Dauer der Beanspruchung ist für ihn die Dauer, die Menschen *unbeschadet* einen Gastronomiebetrieb führen können, begrenzt. Bemerkenswert ist hierbei, dass nichtsdestotrotz, bis auf die oben bereits erwähnte Ausnahme, allesamt auch nach einigen Jahren noch selbstständig tätig sind. Die Gefahr der gesundheitlichen Schäden ist ebenso allen bewusst und sie würden aufhören, sollten diese zu massiv werden; über tatsächliche Probleme konnte aber niemand der ProbandInnen zum Zeitpunkt der Erhebung klagen.

## **10 Fazit und Schlussbetrachtungen**

*„Bei dem ganzen Zeug, was di herausfordert als Türke, is es ja scho fast a Kunst in der Selbstständigkeit zu bleiben. Aber wir ham scho an Weg gfunden, wies geht.“* (I2:575-577) Dieses Zitat, welches bereits in der Einleitung verwendet wurde und namensgebend für diese Arbeit war, soll helfen die Erkenntnisse, die gewonnen wurden, zu subsummieren und Schlüsse daraus zu ziehen. Es beschreibt die empfundene Sichtweise von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund, dass ihnen in ihrer beruflichen Selbstständigkeit in der Gastronomie spezielle Herausforderungen begegnen.

Sie entwickeln aber dadurch auch eigene Strategien und zapfen Ressourcenpools an, die ebenfalls bezeichnend für diese ethnic entrepreneurs sind. Die leitende Forschungsfrage zielte somit darauf ab, worin die Motivation für diese Menschen besteht, die Selbstständigkeit zu suchen und wie sie auf diesem Weg durch ihre eigene, generationenübergreifende Biographie beeinflusst werden. Dabei wurde untersucht, welchen Herausforderungen sie sich gegenüber sehen und worin sie Ressourcen wahrnehmen. Weitere Fragen zielten auf das wahrgenommene Verhältnis zur Unselbstständigkeit der Befragten ab. Auch wenn die Interviewleitfäden auf die persönlichen Erfahrungen der Befragten gerichtet waren, so kann aus den Aussagen Rückschluss auf vorherrschende strukturelle und gesellschaftliche Bedingungen gezogen werden.

Aus dem Theorieteil geht hervor, unter welchen Umständen die Befragten sowie deren Eltern nach Österreich kamen, mit welcher Lebenssituation sie sich hier konfrontiert sahen und welchen Einfluss ihr interkulturelles Aufwachsen hatte. Zudem lieferte eine Darstellung von Entstehungsmodellen ethnischer Ökonomie Einblick in Gründungsüberlegungen und -realitäten, sowie ihren Einfluss auf Menschen mit Migrationshintergrund und deren Gründungsambitionen.

Auch wenn vielfach in den Erkenntnissen der türkische Migrationshintergrund der Befragten sowie der Tätigkeitsbereich der Gastronomie im Vordergrund steht, bleibt nicht verborgen, dass hier Mechanismen und gesellschaftliche Realitäten (wie z.B. strukturelle Benachteiligung oder Rassismus) stattfinden, die über diese Gruppe hinaus generalisierbar sind.

Im Empirieteil erfolgte eine differenzierte Darstellung der Forschungsergebnisse anhand der leitenden Forschungsfrage sowie der Subfragen. Da die gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass gewisse Aspekte und Findings verknüpft sind und wiederkehren, werden folgende übergreifende Thesen gebildet, die eine übergeordnete Sicht auf die Lebensrealitäten von Selbstständigen in ethnischen Ökonomien ermöglichen:

1. *Ökonomische Faktoren spielen eine Rolle in der Entscheidung zur Selbstständigkeit. Es überwiegen kulturell geprägte Pull-Faktoren, die sich hauptsächlich in dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung widerspiegeln.*

Eine Motivation, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen, ist ökonomischen begründet. Hierbei steht nicht die Flucht vor einer (drohenden) Arbeitslosigkeit im Vordergrund, sondern die Annahme, dass mit einer unselbstständigen Tätigkeit im Rahmen der von ihnen bisher erworbenen Qualifikation nicht genügend finanzielles Kapital erwirtschaftet werden kann, um entweder den angestrebten Lebensstandard zu erreichen, oder eine finanzielle Absicherung des bisherigen Lebensalltags zu garantieren. Die Annahme, dass dabei ein niedriges Qualifikationsniveau oder eine Anstellung unter ihrer beruflichen Qualifikation<sup>42</sup> eine Rolle spielen, kann jedoch nicht bestätigt werden. Einer Unzufriedenheit mit früheren KollegInnen oder Leitungspersonen wird aber Bedeutung zugemessen. Pull Faktoren werden in einem kulturell bestärkten Auftrag zur Selbstständigkeit und Freiheit begründet und mit einer hohen Prestigetragfähigkeit erklärt. Auch wenn diese Motive kulturell konstruiert erklärt werden, erkennt man die Lebensrealität von Selbstständigen, die sich als Teil einer türkischen Gründertradition sehen und in einer kapitalistisch geprägten Gesellschaft nach Anerkennung durch wirtschaftlichen Erfolg suchen. Speziell das Motiv, einen Raum frei von rassistischer Diskriminierung, der Zuschreibung von Stereotypen und für interkulturellen Dialog zu eröffnen, scheint immer wieder auf. Dies wird zwar als persönlicher Wunsch der Selbstständigen angesehen, kann aber aufgrund des wiederholten Auftretens generalisiert werden. Hier wird das Bedürfnis sichtbar, einen Sozialraum zu erschaffen, der Interkulturalität fördert und einen Dialog ermöglicht. Darin finden sich auch die Prinzipien der interkulturellen sozialraumorientierten Sozialarbeit. Diese plädiert dafür, bereits bestehende Räume als Ressource wahrzunehmen: *„In einer durch Migration geprägten Gesellschaft impliziert dies, selbstverständlich auch die vielfältigen Lebenskonzepte von Menschen mit Migrationshintergrund aufzugreifen und die Ressourcen wahrzunehmen, die ethnische Netzwerke und Organisationen zu bieten haben.“* (Straßburger 2009)

---

<sup>42</sup> vgl. dazu Kaske / Ritt (2014:3)

2. *Die jeweilige Familienbiographie stellt einen großen Einflussfaktor auf die Entscheidung zur Selbstständigkeit dar. (Familien-)Netzwerke werden als wichtigste Ressource wahrgenommen.*

Die Vorfahren der zweiten und dritten Generation, welche ihr Land verließen, um in Österreich wirtschaftliches Glück zu suchen, dienen als Vorbild. Die Überwindung von Schwierigkeiten bezüglich Sprache, Aufbau einer neuen Existenz und Zurechtfinden in einer neuen Gesellschaft werden als Motivator gesehen, Herausforderungen im eigenen Leben besser bewältigen zu können; wie z.B. die Gründung eines Gastronomiebetriebes. Eine Geschichte von Selbstständigkeit in den eigenen Familien bestärkt diese Entscheidung noch vermehrt. Auch wenn im Speziellen die Elterngeneration zuerst missbilligend auf das Gründungsvorhaben reagiert, wird dies aber nicht als Ablehnung der Person begriffen, sondern als Sorge aufgrund des finanziellen Risikos, das eine Gründung birgt. Im Sinne einer negativen Motivation werden die Gründe für das Vorhaben sogar noch mehr bestärkt.<sup>43</sup> Existieren in einer Familie kulturelle Werthaltungen, die mit einer strengeren Ausübung des Islams verbunden sind, zeigt sich erhöhte Skepsis, da mit einer Selbstständigkeit in der Gastronomie unter anderem Alkoholkonsum verbunden ist. Zusätzlich wird ein Kulturwandel der Selbstständigen erwartet: weg von Werten des Herkunftslandes, hin zu solchen, die dem westlichen Kulturkreis zugeschrieben werden. Dies geht so weit, dass speziell Frauen damit rechnen müssen, dass der Familienkontakt dadurch abbrechen kann. In diesem Falle werden Funktionen, die vorher dem Familienkreis zugeschrieben wurden, im Freundeskreis gesucht. Gerade der moralische Rückhalt wird als die wichtigste immaterielle Ressource betrachtet, um eine längerfristige Unterstützung durchzuhalten. Zudem wird die Familie als Unterstützung in der Bewältigung des außerberuflichen Alltags und als Möglichkeit der Psychohygiene gesehen. Selbst kleinere finanzielle Hilfen, sowie gastronomie- und rechtlich-relevantes Wissen werden aus diesem Netzwerk bezogen. Auch Personal wird familienintern rekrutiert um vor allem Beschäftigungsentpässe auszugleichen. Für den fachlichen Austausch und die Weiterentwicklung des eigenen Lokals dient eine Community, die ebenfalls aus GastronomInnen mit türkischem Migrationshintergrund besteht. Somit zeigt

---

<sup>43</sup> Goldsmith / Dhar beforschten, dass negative Verstärkung Menschen in ihren Vorhaben noch mehr bestärken soll, als positive (vgl. 2013).

sich, dass Netzwerke als die am wichtigste empfundene Unterstützung bewertet werden. Die Zugänglichkeit zu dieser Ressource zeichnet sich jedoch durch einen hohen Grad an Geschlossenheit aus, da sie Zugehörigkeit zu einer speziellen Gruppe voraussetzt (Familie, Freundeskreis, Fachcommunity gleicher ethnischer Herkunft). Dadurch wird, frei nach Bourdieu (1983:190f) auch die wichtige Rolle dieser Ressource unterstrichen, da sie einerseits nicht allgemein zugänglich und dennoch ein Weg ist, um andere Dienstleistungen zu ersetzen.

*3. Selbstständigkeit begünstigt lokale Inklusion. und das, durch zugesprochenen Erfolg erhöhte Selbstbewusstsein.*

In der Untersuchung zeigte sich, dass eine Erweiterung des persönlichen Netzwerkes eine Folge von stetigem Kontakt mit Menschen im Zuge der Selbstständigkeit in der Gastronomie ist. Dadurch vergrößert sich das Netzwerk der Personen, die von den UnternehmerInnen als FreundInnen betrachtet werden – vor allem auch innerhalb der Mehrheitsbevölkerung. Dies fördert einen interkulturellen Dialog, führt zu einem vermehrten Verstehen der Lebensrealitäten der jeweils anderen und das Gefühl, in die lokale Gesellschaft eingegliedert zu sein, steigt. Je länger ein Lokal erfolgreich besteht, desto öfter erhalten die Selbstständigen Zuspruch und Respekt bezüglich ihres wirtschaftlichen Erfolgs von ihren Gästen und KollegInnen. Dies führt zu einer Steigerung des eigenen Selbstbewusstseins, was wiederum im Umgang mit Behörden und anderen Gästen als Ressource wahrgenommen wird. Ein vermehrter Grad an Inklusion durch erfolgreiche berufliche Selbstständigkeit kann somit angenommen werden. Ein Umkehrschluss lässt jedoch erahnen, welche Lebensrealitäten Menschen mit Migrationshintergrund begegnen, die keinen ökonomischen Erfolg vorweisen können.

*4. Die eigene Interkulturalität wird als Ressource und Wettbewerbsvorteil gesehen.*

Die Angehörigen der zweiten und dritten Generation sehen sich laufend mit Interkulturalität konfrontiert und haben gelernt sich damit auseinanderzusetzen; bedingt durch das Aufwachsen mit türkischen sowie österreichischen Einflüssen. Auch wenn zeitweise Unklarheit herrscht, wo und ob überhaupt eine

kulturelle Positionierung erfolgen soll, wird in der Kenntnis beider Kulturen und der Fähigkeit diese zu verbinden ein klarer Vorteil gesehen. Das Wissen um gesellschaftliche und kulturelle Eigenheiten verschiedener Gruppen von Gästen wird im Sinne einer *strategischen Interkulturalität* explizit als Wettbewerbsvorteil gegenüber GastronomInnen eingeschätzt, die aufgrund ihrer Sozialisation nur Wissen und Zugang zu ihrer eigenen Kultur besitzen.

5. *GastronomInnen mit türkischem Migrationshintergrund machen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen im Kontakt innerhalb und außerhalb der eigenen ethnischen Community.*

Eine Aversion Selbstständigen mit türkischem Migrationshintergrund gegenüber ist auch von Menschen desselben Migrationshintergrundes bemerkbar, sofern diese mit deren Herkunftsregion innerhalb der Türkei negative Eigenschaften assoziieren und auf die UnternehmerInnen übertragen. Zudem erfolgt ein Unverständnis von Personen derselben Herkunft oder Religion, wenn diese in der Bewirtung keine Bevorzugung erfahren. Speziell weibliche Selbstständige erleben eine Infragestellung ihrer unternehmerischen Kompetenzen, sobald ein patriachal-kulturell geprägtes Rollenbild angesprochen wird, das den Platz einer Frau bei der Familie und nicht in der Arbeitswelt erwartet. Diesem Verhalten wird von den GastronomInnen aber entschieden entgegen getreten, da dies ihrem Konzept eines rassismus- und diskriminierungsfreien Raumes widerspricht.

Anders verhält sich dies jedoch mit rassistischen Erfahrungen im Kontakt mit Gästen aus der Mehrheitsbevölkerung. Gerade zu Beginn der Selbstständigkeit werden diese lieber in Kauf genommen, um potentielle KundInnengruppen durch ein zu vehementes Auftreten nicht zu vergraulen. Auch wenn durch längeres, erfolgreiches Bestehen in der Gastronomie das Selbstbewusstsein aufgebracht wird, Rassismus offener entgegen zu treten und diskriminierende Meldungen aufgrund vermehrter Inklusion der Befragten weniger werden, so ist impliziter Rassismus nach wie vor latent bemerkbar. Dieser äußert sich darin, dass Gäste eine heimatliche Verbundenheit der Selbstständigen mit Österreich nicht wahrnehmen wollen, oder deren türkische Abstammung negiert wird. Für sie verträgt sich das Bild von erfolgreichen GastronomInnen nicht mit dem negativ geprägten Bild von Menschen mit Migrationshintergrund.

Da Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen im Umgang mit Menschen desselben Migrationshintergrundes und der Mehrheitsbevölkerung gemacht werden, wird eine Kehrseite der Interkulturalität deutlich, die Selbstständigen aus der zweiten und dritten Generation inhärent ist: Ein Gefühl der vollständigen Zugehörigkeit empfinden sie keiner dieser Gruppen gegenüber.

6. *Wissensdefizite über Finanzierung, Betriebswirtschaft und Rechtslagen werden von den Selbstständigen als problematisch empfunden. Eine Diskriminierungserwartung offiziellen Stellen gegenüber erschwert die Behebung dieser Defizite. Beim Vorhandensein einer Sprachbarriere wird dieser Faktor weiter verstärkt.*

Gerade in den Bereichen, die für erfolgreiche Unternehmensgründung und deren Führung aus ökonomischer Sicht am wichtigsten erachtet werden können, sind oft Wissensdefizite unter Selbstständigen mit Migrationshintergrund vorhanden: Finanzierung, Betriebswirtschaft und Rechtslagen. Dieses Wissen wird sich zwar autodidaktisch während der Betriebsgründung und -führung angeeignet, jedoch herrscht ein Bewusstsein, dass eine gründlichere Vorbereitung die selbstständige Tätigkeit erleichtert hätte und zu wenig Wissen sogar den wirtschaftlichen Erfolg des Betriebs gefährden kann. Gründe für diesen *learning by doing* Ansatz werden einerseits kulturell verortet und andererseits mit einem Ressentiment verbunden, sich relevante Informationen von zuständigen Stellen zu holen.

Auch wenn Leistungen von offiziellen Stellen, wie Behörden und Kammern, für Selbstständige mit Migrationshintergrund durchaus positiv wahrgenommen werden, so wird der Kontakt an sich ambivalent empfunden. Es besteht die Befürchtung, dass sie aufgrund ihrer Herkunft Unverständnis, Rassismus und nachteiliger Behandlung begegnen. Da eine Unsicherheit herrscht, ob eine als unangenehm oder unzureichend empfundene Behandlung, nun den Migrationshintergrund zu Grunde hatte oder nicht, wird dies nicht ausgeschlossen. Selbst wenn es sich hierbei nur um eine Übertragung von Diskriminierungserfahrungen aus anderen Bereichen des Lebens handelt, reicht alleine schon die Erwartung aus, um in generell negativen Erfahrungen einen rassistisch motivierten Hintergrund zu erkennen. Dies führt wiederum zu Vorbehalten gegenüber offiziellen Stellen, weswegen diese oft nicht primär als

Stelle für Hilfe und Information wahrgenommen werden. Zentrale Barrieren, die eine Inanspruchnahme von sozialen Einrichtungen und Services durch Menschen mit Migrationshintergrund erschweren, können somit auch im Zusammenhang mit den für eine Selbstständigkeit relevanten Einrichtungen gesehen werden: zu geringe Lebensweltorientierung der Institutionen und mangelndes Vertrauen der Befragten in – als monokulturell empfundene – Angebote (vgl. Gaitanides 2006:225f).

Wenn eine Sprachbarriere vorhanden ist, stellt diese einen negativ verstärkenden Faktor dar. Die Angst vor Diskriminierungserfahrung bei offiziellen Stellen wird größer durch die Erwartung in relevanten Anliegen nicht verstanden zu werden. Dadurch wird die autodidaktische Aneignung von Wissen schwerer, da Informationen und rechtliche Vorgaben oft nicht verstanden werden. Auch wenn die Befragten dieser Studie hier eine mehrsprachige Beratung in der Planungsphase einer Gründung gut heißen, soll diese nur eine wirtschaftliche Umsetzbarkeit der Vorhaben überprüfen und darauf hinweisen, dass adäquate Deutschkenntnisse für eine funktionierende Gastronomie im Kundenkontakt, sowie für das Verständnis rechtlicher Grundlagen unerlässlich sind. Darüber hinaus führende fremdsprachliche Beratung wird als unverantwortlich gesehen, da die Meinung besteht, dass eine Gründung ohne ausreichende Beherrschung der Sprache nicht zum Erfolg führen und sich durch ein Scheitern existenzbedrohend auswirken kann.

#### *7. Probleme mit der Personalbeschaffung werden mit dem Migrationshintergrund verbunden.*

Wie bereits erwähnt, stellen Familienmitglieder für die Selbstständigen eine Ressource dar, ebenso wenn es um Personal geht – speziell um Engpässe zu überbrücken, aber auch für den regulären Betrieb. Da dies oft zu Spannungen aufgrund der sich überschneidenden Rollen als Familienmitglied und ChefIn / Angestellte/-r führt, besteht ein Bedürfnis nach MitarbeiterInnen außerhalb des eigenen Verwandtschaftskreises. Jedoch klagen die UnternehmerInnen darüber, dass sich qualifiziertes Personal nur schwer finden lässt und die BewerberInnenzahl generell niedrig ist. Es wird davon ausgegangen, dass jobsuchende Menschen aus der Mehrheitsbevölkerung migrantisch geführte Betriebe aufgrund erwarteter kultureller Stereotypen und einer erwarteten

Diskriminierung weniger als potentiellen Arbeitsplatz betrachten. Dies führt aufgrund einer gegenseitigen Meidung zu einer Homogenisierung der MitarbeiterInnenstruktur in ethnischen Ökonomien, wobei nahe liegt, dass dieser Effekt wiederum verstärkt BewerberInnen aus der Mehrheitsbevölkerung abschrecken kann.

8. *Bei erfolgreich laufendem Geschäft kommt für einen Rückzug aus der Selbstständigkeit nur der Wunsch nach mehr Zeit für Familie und gesundheitliche Probleme in Frage.*

Es herrscht die Annahme unter den Selbstständigen, dass mit unselbstständiger Beschäftigung generell ein schlechteres Lohnniveau einhergeht und als Folge dessen größere Schwierigkeiten verbunden sind, materielle Lebensziele zu verwirklichen. Dies gibt wieder einen Hinweis auf das Motiv der Unternehmensgründung aus ökonomischen Gründen. Solange der Betrieb wirtschaftlich gut läuft, ist ein Rückzug aus der Selbstständigkeit nur aus zwei Gründen vorstellbar: Einerseits aus mangelnder Freizeit und Zeit, die mit der Familie verbracht werden könnte, oder als notwendig angesehen wird, eine zu gründen und andererseits aus physischer oder psychischer Gesundheitsbeeinträchtigung. Während letzterer Grund als gezwungene Rückkehr betrachtet werden würde, ist eine Entscheidung zum Rückzug aus erstem Grund zwar akzeptiert, wird aber trotzdem in den meisten Fällen nicht als triftig genug bewertet. Dies zeigt zwar, dass der Familie eine hohe Bedeutung beigemessen wird, jedoch das Beibehalten der Selbstständigkeit, und die damit verbundene Erreichbarkeit von Lebenszielen, meist eine höhere Priorität hat.

Abschließend kann konstatiert werden, dass sich die Selbstständigkeit von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund innerhalb von ethnischen Ökonomien vom Unternehmertum der Mehrheitsbevölkerung unterscheidet. Die durch Arbeitsmigration geprägte Biographie liefert ihnen eine spezifische Ausgangslage und Motivationsbasis, deren Verständnis notwendig ist, um sich weiter mit diesem Phänomen zu beschäftigen. Ein Einblick in die Ressourcen dieser Gruppe gibt Auskunft darüber, dass darin noch unerkanntes Potential für

andere Bereiche, wie die Sozialarbeit steckt; genauso wie eine Betrachtung der Herausforderungen aufdeckt, wo strukturelle Schwächen eine Benachteiligung bedingen. Aus diesem Grund werden abschließend noch Empfehlungen an Praxis und Forschung gegeben, die für eine weitere Beschäftigung mit der Thematik wichtig erscheinen.

### **10.1 Empfehlungen an Praxis und Forschung**

Ethnische Ökonomien werden zwar in der urbanen Sozialraumforschung durchaus erkannt und als Marker von Diversität gesehen; eine Betrachtung als Raum der interkulturellen Begegnung, der nicht institutionell geprägt ist, geht dabei aber verloren. Gerade die Stadtteilsozialarbeit kann durch gezielte Beschäftigung und aktive Kooperation mit diesen Lokalen und deren BetreiberInnen bereits vorhandene Ressourcen nutzen, um ihrem Auftrag nachzukommen.

Wie in der Arbeit zuvor beschrieben, konnte auf die Personalführung und die Situation von Angestellten in den Betrieben der Befragten nicht näher eingegangen werden. Da anzunehmen ist, dass auch hier ethnische Ökonomien Besonderheiten aufweisen, die sie von Betrieben der Mehrheitsbevölkerung unterscheiden, birgt eine Beschäftigung mit diesem Thema Potential für die Wirtschaftssozialarbeit. Genauere Kenntnisse über strukturelle Eigenheiten ermöglichen gezielte Beratungsangebote für Personalangelegenheiten und Organisationsentwicklung.

Eine Gender-Perspektive wurde zwar angedeutet, aber nicht näher analysiert. Da wegen der Aussagen der befragten Frauen die Annahme nahe liegt, dass diese sich zusätzlichen Herausforderungen aufgrund ihres Geschlechts gegenübersehen, wäre eine Beforschung dieses Aspektes empfehlenswert.

Die vorliegende Arbeit zeigt, dass Menschen mit Migrationshintergrund Beratungseinrichtungen, wie Kammern, wenig Vertrauen aufgrund einer Diskriminierungserwartung entgegenbringen. Auch wenn diese nur erwartet wird und nicht reell passiert, so ist es trotzdem in der Verantwortung dieser Institutionen zu handeln. Als Strategie könnte eine vermehrte Bewerbung der bereits vorhandenen Angebote speziell für MigrantInnen gesehen werden, um deren Reichweite zu erhöhen. Weiters empfiehlt sich eine Erweiterung der

Angebotsstruktur bezüglich Kursen, die defizitäre Wissensbereiche (Rechtsgrundlagen, Betriebswirtschaft, Finanzierung) abdecken sollten. Es empfiehlt sich diese Kurse vermehrt dezentral anzubieten und sie zumindest von Schlüsselpersonen aus der ethnischen Community begleiten zu lassen. Eine Senkung der Zugangsschwelle wäre ein möglicher, positiver Effekt daraus. Dadurch kann ein Anreiz geschaffen werden, diese Fortbildungen vermehrt anzunehmen. Weiters ist eine vermehrte Vernetzung mit informellen Gruppen (wie die der türkischen GastronomInnen) zielführend, um eine breitere Akzeptanz innerhalb der Community zu erlangen und eine Zusammenarbeit zu intensivieren.

Zusätzlich ist anzumerken, dass genauere Kenntnisse über die Lebensrealitäten von Selbstständigen in ethnischen Ökonomien meist exemplarisch anhand einzelner Betriebe dargestellt werden. Eine größer angelegte Studie könnte eine breitere Basis an Erkenntnissen zu diesem Thema liefern. Zudem wäre eine bessere quantitative Datenlage zu ethnischen Ökonomien in Österreich mit Regionalbezügen wünschenswert, da es diese nur grob für das ganze Land und speziell für Wien zu geben scheint.

Zudem fällt auf, dass der Großteil der Forschung rund um ethnische Ökonomien nur von jeweils einer Wissenschaftsrichtung betrieben wurde, wobei Wirtschaftswissenschaften, Kultur- und Sozialanthropologie und Soziologie den größten Teil ausmachen. Verbindungen zwischen diesen Bereichen finden nur in Verweisen auf die jeweils anderen Disziplinen statt. Wünschenswert wäre eine Beforschung dieses Themas mit einem multidisziplinären Ansatz, um der Komplexität der Lebensrealitäten der Selbstständigen, ihrer kulturellen Bedeutung für den Stadtteil und ihrer ökonomischen Bedeutung für die Marktwirtschaft zu erfassen und verbinden zu können.

## 11 Literatur

Aigner, Petra (2012): Ethnisches Unternehmertum als Chance sozio-kultureller Integration? Entwicklung eines system- und integrationstheoretischen Modells. In: SWS-Rundschau (52. Jg.) Heft 4/ 2012, S.389-411. Wien.

Alber, Karl / Gehmacher, Ernst (1973): Gastarbeiter. Wirtschaftliche und soziale Herausforderung. Europaverlag. Wien.

Alpert, Michael (2011): Türkische Selbstständige in Deutschland. Strukturen und Erfolgsfaktoren im Gründungsprozess. Eul Verlag. Lohmar.

Al-Rebholz, Anil (2012): Das Ringen um die Zivilgesellschaft in der Türkei. Intellektuelle Diskurse, oppositionelle Gruppen und Soziale Bewegungen seit 1980. transcript Verlag. Bielefeld.

Aue, Andreas (2011): Vorwort: Wirtschaftssozialarbeit. In: Tabatt-Hirschfeldt, Andrea (Hrsg.) (2011): Wirtschaftssozialarbeit. Aspekte der Personal- und Organisationsentwicklung, S. 2-3. Shaker Verlag. Aachen.

Auernheimer, Georg (1988): Der sogenannte Kulturkonflikt: Orientierungsprobleme ausländischer Jugendlicher. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Auernheimer, Georg (2010): Interkulturelle Kommunikation, mehrdimensional betrachtet, mit Konsequenzen für das Verständnis von interkultureller Kompetenz. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Interkulturelle Studien Band 13, 3. Auflage, S. 35-65. VS Verlag. Wiesbaden.

Aydm, Hayrettin (2000): Zur türkischen Gesellschaft, Kultur und Identität : ein Literaturbericht zum Thema "soziologische Länderkunde, Türkei" des Zentrums für Türkeistudien. IKO - Verlag für Interkulturelle Kommunikation. Frankfurt.

Bartscher, Thomas / Frick, Juliane (2008): Personalauswahl und –beschaffung. In: ProFirma, S. 68 -71. Freiburg.

Bayerl, Günter (2011): Peripherie als Schicksal und Chance. Studien zur neueren Geschichte der Niederlausitz. Waxmann Verlag. Münster.

Baysan, Burak (2009): Gründung in der ethnischen Ökonomie. Der Andere Verlag. Tönning.

Biffi, Gudrun (2011): Deckung des Arbeitskräftebedarfs in Österreich durch Migration. Internationale Organisation für Migration. Wien.

Bonacich, Edna (1973): A Theory of Middleman Minorities. In: American sociological Review 28, S. 538-594. American Sociological Association.

Bonacich, Edna (1993): The Other Side of Ethnic Entrepreneurship: A Dialogue with Waldinger, Aldrich, Ward and Associates. In: International Migration Review 27/3, S. 685-692. Malden.

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, S. 183-198. Göttingen: Otto Schwartz.

Brixy, Udo (2011): Gründungsaktivitäten und –einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund. In: Brixy, Udo et al.: Global Entrepreneurship Monitor. Unternehmensgründungen im internationalen Vergleich, S. 27-33. Bertelsmann Verlag. Bielefeld.

Çelik, Hıdır E. (2009): Einwanderung zwischen Assimilation und Ghetto. Arbeitsmigration aus der Türkei in die Bundesrepublik Deutschland. Free-Pen Verlag. Bonn.

Chan, Kwok-bun (2005): Migration, ethnic relations and Chinese business. Routledge. London 2005.

Cook, Karen S. / Hardin, Russell (2001): „Norms of cooperativeness and networks of trust“. In: Hechter, Michael/ Opp, Karl-Dieter (eds.): Social Norms, S. 327-347. Russel Sage Foundation. New York.

Council of Europe (2013): Integration durch berufliche Selbstständigkeit: Förderung des Unternehmertums von Migranten in europäischen Kommunen. 25. Tagung. Straßburg.  
<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2139571&Site=COE>, am 06.09.2015.

Enzenhofer, Edith et al. (2007): Ethnische Ökonomien – Bestand und Chancen für Wien. L&R Sozialforschung. Wien.  
[http://www.lrsocialresearch.at/files/Endbericht\\_L&R\\_Sozialforschung\\_Ethnische\\_Oekonomien.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/Endbericht_L&R_Sozialforschung_Ethnische_Oekonomien.pdf) [06.09.2015]

Flick, Uwe (1995): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Franken, Swetlana (2007): Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund. Arbeitsbericht einer Expertise im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Köln.

Freitag, Wolfgang (1996): Sankt Pölten: Hauptstadt – und keiner geht hin?  
<http://www.wolfgangfreitag.com/wp/1996/07/sankt-polten-hauptstadt-und-keiner-geht-hin/> [06.09.2015]

Gächter, August (2011): Die Lage der „zweiten Generation“. Eine Bestandsaufnahme nicht nur anlässlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit in den EU25. <https://www.zsi.at/users/153/attach/p20%2011%20nemeth.pdf> [06.09.2015]

Gächter, Thomas (2008): Die Abgrenzung von selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit. Rechtswissenschaftliches Institut der Universität Zürich. Zürich.

Gaitanides, Stefan (2006) Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste. In: Otto, Hans-Uwe/Schrödter, Mark (Hrsg.) (2006): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Sonderheft 8 der Zeitschrift „neue praxis“, S. 222-234. Lahnstein.

Gastgewerbeverordnung (2013).

[https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Gastronomie/Service-und-Informationen/Die-Gastgewerbeberechtigung/BefaeigungsnachweisVO\\_Gastronomie\\_030130.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Gastronomie/Service-und-Informationen/Die-Gastgewerbeberechtigung/BefaeigungsnachweisVO_Gastronomie_030130.pdf), am 06.09.2015.

Goldsmith, Kelly / Dhar, Ravi (2013): Negativity Bias and Task Motivation: Testing the Effectiveness of Positively versus Negatively Framed Incentives. In: Journal of Experimental Psychology: Applied, Vol 19(4), Dec 2013, S. 358-366.

Göppel, Rolf (2005): Das Jugendalter. Entwicklungsaufgaben – Entwicklungskrisen – Bewältigungsformen. Kohlhammer Verlag. Stuttgart.

Gumpoldsberger, Gerald (2014): Die Gastgewerbeberechtigung.

[https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Gastronomie/Service-und-Informationen/Die-Gastgewerbeberechtigung/Die\\_Gastgewerbeberechtigung.html](https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/Gastronomie/Service-und-Informationen/Die-Gastgewerbeberechtigung/Die_Gastgewerbeberechtigung.html) [06.09.2015]

Haase, Marianne / Jugl Jan C. (2007): Grundlagendossier Arbeitsmigration. Bundeszentrale für politische Bildung.

<http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56542/arbeitsmigration?p=all> [06.09.2015]

Haberfellner, Regina (2000): „Ethnic Business“. Integration vs. Segregation. ZSI. [https://www.zsi.at/attach/Ethnic-Business\\_2000.pdf](https://www.zsi.at/attach/Ethnic-Business_2000.pdf) [06.09.2015]

Haberfellner, Regina (2012): Ethnische Ökonomien als (potenzielle) Arbeitgeberbetriebe. AMS Report 82/83.

[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_report\\_82\\_83.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_82_83.pdf) [06.09.2015]

Hahn, Petrus (2010): Soziologie der Migration, Lucius & Lucius Verlag, 2010 Stuttgart.

Hahn, Sylvia (2007): Österreich. In: Bade, Klaus J. (et al.) (2007): Enzyklopädie Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, S.171-189. Verlag Ferdinand Schöningh. Paderborn.

Harney, Klaus / Ullrich, Heike (2008): Merkmale der wirtschaftlichen Selbstständigkeit von Migranten. FIAB Verlag. Recklinghausen.

Häußermann, Hartmut / Oswald, Ingrid (Hrsg.) (1997): Zuwanderung und Stadtentwicklung, Leviathan Sonderheft 17 (199). Springer Verlag. Wiesbaden.

Hermes, Kerstin / Leicht René (2010): Scope and Characteristics of Immigrant Entrepreneurship in Europe A Cross-National Comparison of European Countries. Working Paper.

Herzog-Punzengruber, Barbara (2009): Dazugehören oder nicht? Österreich und seine 2. und 3. (MigrantInnen-)Generation. In: Bardakçı, Sevgi (et al.) (2009): Dazugehören oder nicht? Ein Blick in die Lebenssituation türkischer ÖsterreicherInnen, S.9-27. Studienverlag. Wien.

Hillitzer, Regina / Spinnler, Anna (2014): Personalmanagement in der Hospitality-Industrie. Heilbronner Reihe Tourismuswirtschaft Band 17. uni-edition. Berlin.

Hilman, Felicitas / Sommer, Elena (2011): Döner und Bulette revisited oder: was man über migrantische Ökonomien genauer wissen kann. In: Hillmann, Felicitas (2011): Marginale Urbanität. Migrantisches Unternehmertum und Stadtentwicklung, S. 23-87. transcript Verlag. Bielefeld.

Hoffman, Edwin (2015): Interkulturelle Gesprächsführung: Theorie und Praxis des TOPOI-Modells. Springer Verlag. Wiesbaden.

IFSW (2012): Migration. <http://ifsw.org/policies/migration/>, am 06.09.2015.

Kafurke, Tobias (2002): Die Standortanalyse. [http://www.unternehmerinfo.de/Gruendung/Allgemein/Existenzgruendung\\_Standortanalyse.htm](http://www.unternehmerinfo.de/Gruendung/Allgemein/Existenzgruendung_Standortanalyse.htm) [06.09.2015]

Kalayci, Hüseyin (2002): Sozialarbeit mit Arbeitsmigrant/innen/en: Alternativen zur konventionellen Praxis. Facultas Verlag. Wien.

Kalpaka, Annita (2006): Pädagogische Professionalität in der Kulturalisierungsfalle - Über den Umgang mit ‚Kultur‘ in Verhältnissen von Differenz und Dominanz. In: Leiprecht, Rudolf / Kerber, Anne (Hrsg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft S.387-406. 2. Auflage. Wochenschau Verlag. Schwalbach.

Kapphan, Andreas (1997): Russisches Gewerbe in Berlin. In: Häußermann, Hartmut / Oswald, Ingrid (Hrsg.), Zuwanderung und Stadtentwicklung, Sonderheft 17 (1997), S. 121-137.

Kaske, Rudi/Ritt, Thomas (2014): Chancen nutzen, mehr soziale Sicherheit bieten, Sozialdumping bekämpfen Migrantische Unternehmen und ihre Beschäftigten in Wien: Was gut läuft, und was besser werden muss. Pressekonferenz vom 01.07.2014.  
[http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Presseunterlage\\_01\\_07\\_2014.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Presseunterlage_01_07_2014.pdf)  
[06.09.2015]

Kersten, Anja (et al.) (2012): Mehrsprachigkeit: Mythen und was dahinter steckt. In: KiTa NRW 20(4), S. 96-98.

Knecht, Alban / Schubert, Franz-Christian (Hrsg.) (2012): Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit. Zuteilung – Förderung – Aktivierung. Kohlhammer Verlag. Stuttgart.

Karakaşoğlu, Yasemin (2007): Türkische Arbeitswanderer in West- Mittel- und Nordeuropa seit der Mitte der 1950er Jahre. In: Bade, Klaus J. (et al.) (2007): Enzyklopädie Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, S. 1054-1061. Verlag Ferdinand Schöningh. Paderborn.

Kontos, Maria (2001): Von der „mithelfenden Familienangehörigen“ zur selbstständig erwerbstätigen Migrantin. Ein sozialer Transformationsprozeß in der Migration. In: Büttner, Christian / Meyer, Berthold (Hrsg.) (2001): Integration durch Partizipation. „Ausländische Mitbürger“ in demokratischen Gesellschaften, S. 163-187. Campus Verlag. Frankfurt.

Lamnek, Siegfried (1998): Gruppendiskussion. Theorie und Praxis. Weinheim: Beltz

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4., vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim.

Laros, Anna (2015): Transformative Lernprozesse von Unternehmerinnen mit Migrationsgeschichte. Springer Verlag. Wiesbaden.

Leicht, René (2005): Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland. Push- und Pull-Faktoren für Unternehmensgründungen ausländischer und ausländischstämmiger Mitbürger. Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim. Mannheim.

Leicht, René (et al.) (2011): Schöpferische Kraft der Vielfalt: Zugewanderte und ihre Unternehmen. Bedeutung, Triebkräfte und Leistungen von Migrantenunternehmen in Baden-Württemberg (und Deutschland). Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim. Mannheim.

Light, Ivan H. (1972): Business and Welfare Among Chinese, Japanese and Blacks. University of California Press. London.

Loos, Peter / Schäffer, Burkhard (2001): Das Gruppendiskussionsverfahren: theoretische Grundlagen und empirische Anwendung. Opladen.

Mayring, Phillip (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim

Medienservicestelle (2012): MigrantInnen als UnternehmerInnen.  
[http://medienservicestelle.at/migration\\_bewegt/2012/04/24/migrantinnen-als-unternehmerinnen/](http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2012/04/24/migrantinnen-als-unternehmerinnen/), am 06.09.2015.

Münz, Rainer (et al.) (2003): Grenzüberschreitende Wanderungen und ausländische Wohnbevölkerung: Struktur und Entwicklung. In: Fassmann, Heinz / Stacher, Irene (Hrsg.) (2003): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozio-ökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Drava Verlag. Klagenfurt/Celovec.

OBDS (2004): Berufsbild der Sozialarbeiter/innen. Salzburg.  
[http://www.sozialarbeit.at/index.php?article\\_id=247&clang=0&download=402](http://www.sozialarbeit.at/index.php?article_id=247&clang=0&download=402), am 06.09.2015.

ORF NÖ (2008): Glanzstoff - eine Ära geht zu Ende. Artikel vom 19.12.2008.  
<http://noev1.orf.at/stories/329865> am 30.10.2014, am 06.09.2015.

Pons (o.A.): Migrare. <http://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/latein-deutsch/migrare>, am 06.09.2015.

Rath, Jan (2002): Needle Games: Mixed Embeddedness of Immigrant Entrepreneurs. In: Rath, Jan (Hrsg.) (2002): Unraveling the Rag Trade: Immigrant Entrepreneurship in Seven World Cities, S.1-28. Oxford: Berg.

Rauscher, Hans (2015): Integration in Zeiten der Angst vor "Überfremdung". Bericht vom 20.06.2015. Online-Standard.  
<http://derstandard.at/2000017716492/Integration-in-Zeiten-der-Angst-vor-Ueberfremdung> [06.09.2015]

Renner, Georg (2008): Glanzstoff: Die letzten Tage einer St. Pöltner Hass-Liebe. Die Presse. Print-Ausgabe, 09.12.2008, S. 12.

Richter, Ulrike A. / Jasper Gerda (2010): Die Sicht von Unternehmerinnen auf fördernde und hemmende Faktoren im Gründungsprozess und Schlussfolgerungen für die Beratungspraxis. In: Bührmann, Andrea D. / Fischer, Ute Luise / Jasper, Gerda (Hrsg.) (2010): Migrantinnen gründen Unternehmen, S. 123-149. Rainer Hampp Verlag. Mering.

Şahinöz, Cemil (2013): Leben und Arbeiten mit türkischen und muslimischen Familien. Achalm-Wissenschafts-Verlag. Reutlingen.

Schmatz, Susi / Wetzels, Petra (2014): Migrantische Ökonomie in Wien. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

[http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Stadtpunkte\\_11.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Stadtpunkte_11.pdf) [06.09.2015]

Schmid, Kurt (et al.) (2006): Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund. Endbericht. Studie im Auftrag des AMS.

Schmitt-Roschmann, Verena (2010): Heimat: Neuentdeckung eines verpönten Gefühls. Gütersloher Verlagshaus. Güterslohe.

Schnurr, Maria (2010): Die Macht der Familie. Artikel vom 03.02.2010. In: Zeit online. <http://www.zeit.de/zeit-wissen/2010/01/Die-Macht-der-Familie> [06.09.2015]

Schuleri-Hartje (et al.) (2004): Ethnische Ökonomie: Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab. Deutsches Institut für Urbanistik. Berlin.

Schütze, Fritz (1977). Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien - dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen. Bielefeld.

Şen, Faruk / Sauer, Martina (2005): Türkische Unternehmer in Berlin. Struktur – Wirtschaftskraft – Problemlagen. Eine Analyse der Stiftung Zentrum für Türkeistudien im Auftrag des Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration. Berlin.

Springsitz, Birgit (2015): „Nein, das kann nur die Muttersprache sein.“ Spracherwerbsmythen und Linguizismus. In: Thoma, Nadja / Knappik, Magdalena (Hrsg.) (2015): Sprache und Bildung in Migrationsgesellschaften. Machtkritische Perspektiven auf ein prekariertes Verhältnis, S. 89-109. transcript Verlag. Bielefeld.

Stötzel, Georg / Wengeler, Martin (1994): Kontroverse Begriffe. Geschichte des öffentlichen Sprachgebrauchs in der Bundesrepublik Deutschland. de Gruyter Verlag. Berlin.

Straßburger, Gaby (2009): Sozialraumorientierte interkulturelle Arbeit. In: sozialraum.de (1) Ausgabe 1/2009.

<http://www.sozialraum.de/sozialraumorientierte-interkulturelle-arbeit.php> [06.09.2015]

Taube, Jana / Borja, Alejandra (2011): Afro-Shops. Eine Brücke zwischen verschiedenen Welten. In: Hillmann, Felicitas: Marginale Urbanität. Migrantisches Unternehmertum und Stadtentwicklung, S. 209-228. Transcript Verlag. Bielefeld.

- Tolciu, Andreia / Schaland, Ann-Julia (2008): Selbstständige Migranten in Deutschland. In: Wirtschaftsdienst. 88. Jahrgang, 2008, Heft 8, S. 536-542. Springer Verlag. Heidelberg.
- Tölle, Hartmut / Schreiner, Patrick (Hrsg.) (2014): Migration und Arbeit in Europa. PapyRossa Verlag. Köln.
- Treichler, Andreas (1998): Arbeitsmigration und Gewerkschaften: Das Problem der sozialen Ungleichheit im internationalen Maßstab und die Rolle der Gewerkschaften bei der Arbeitsmigrationen aus der Türkei und Polen. LIT Verlag. Münster.
- Tufan, Beril (1998): Migration von Arbeitnehmern aus der Türkei (Prozesse der Migration und Remigration). In: Schepker, Renate (Hrsg.) (et al.) (1998); Chancen und Risiken von Migration, S. 38-52. Lambertus Verlag. Freiburg im Breisgau.
- Ullram, Peter A. (2009): Integration in Österreich. Studie der GfK Austria GmbH. Wien.
- Unterwurzacher, Anne (2007): „Ohne Schule bist du niemand!“ – Bildungsbiographien von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Weiss, Hilde (Hrsg.) (2007): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation, S. 71-96. Springer VS. Wiesbaden.
- Waldinger, Roger (1990): Ethnic entrepreneurs. Sage Publications. California.
- Watzlawick, Paul (et al.) (2000): Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien. 12. Auflage. Verlag Hans Huber. Bern
- Wenny, Armin (1999): Ein-Personen-Unternehmen. Die Rolle der Unternehmensform im wirtschaftlichen Wandel, die soziale und wirtschaftliche Stellung von Selbständigen ohne eigene Beschäftigte. Tectum Verlag. Marburg.
- Werner, Franziska (2009): Transnationale Lebenswelten türkischer Migranten als Folge geographischer Mobilität: Eine qualitative Studie in Augsburg und Istanbul. Diplomica Verlag. Hamburg.
- Wienerroither, Angelika (2015): Gescheiterte Selbstständige sind oft hoch verschuldet. Artikel vom 10.06.2015. Salzburger Nachrichten, online Ausgabe. <http://www.salzburg.com/nachrichten/oesterreich/wirtschaft/sn/artikel/gescheiterte-selbststaendige-sind-oft-hoch-verschuldet-153368/> [06.09.2015]
- Wilpert, Chris (2003): Germany: From Workers to Entrepreneurs. In: Kloosterman, Robert / Rath, Jan: Immigrant Entrepreneurs. Venturing Abroad in the Age of Globalization, S.233-259. Oxford.

WKO (2014a): Sind Sie ein Unternehmertyp?  
<https://www.gruenderservice.at/Content.Node/gruenden/Persoенliche-Voraussetzungen/Unternehmertyp/Sind-Sie-ein-Unternehmertyp.html>, am 06.09.2015.

WKO (2014b): Multilingual Information.  
[https://www.gruenderservice.at/Content.Node/gruenden/Publikationen/Fremdsprachige-Informationen/Startseite\\_Fremdsprachige\\_Information.html](https://www.gruenderservice.at/Content.Node/gruenden/Publikationen/Fremdsprachige-Informationen/Startseite_Fremdsprachige_Information.html), am 06.09.2015

WKO (2015): Leitfaden für Gründerinnen und Gründer. 20. Auflage.  
[https://www.gruenderservice.at/Content.Node/gruenden/Broschueren/lf\\_gruender\\_2015.pdf](https://www.gruenderservice.at/Content.Node/gruenden/Broschueren/lf_gruender_2015.pdf), am 06.09.2015.

Zentrum für Türkeistudien (2000): Der türkische Lebensmittelmarkt in Europa. Die wirtschaftliche Dimension des türkischen Lebensmittelmarktes am Beispiel Deutschlands. In: Die Brücke 19/2, S. 49-52.

## **12 Abkürzungsverzeichnis**

AMS - Arbeitsmarktservice Österreich

AK - Kammer für Arbeiter und Angestellte

bzw. - beziehungsweise

ebs. - ebenso

etc. - et cetera

et al. - et alii/aliae

engl. - englisch

f - folgende

ff - die folgenden

G - Gruppendiskussion

Hrsg. - HerausgeberIn

I - Interview

IFSW - International Federation of Social Work

lt. - laut

lat. - latein

OBDS - Österreichischer Berufsverband für Soziale Arbeit

österr. - österreichisch (-e/-er/-es)

S. - Seite

WKO - Wirtschaftskammer Österreich

z.B. - zum Beispiel

## 13 Anhang

### 13.1 Quellenverzeichnis

Interview	Geschlecht	Alter	Funktion
G	m	30-40	Selbstständiger in Gastronomie
	w	30-40	Selbstständige in Gastronomie
	m	40-50	Ehem. Selbstständiger in Gastronomie, mittlerweile unselbstständig in anderer Branche
	m	50-60	Selbstständiger in Gastronomie
	m	60-70	Ehem. Selbstständiger in Gastronomie, mittlerweile Pension
I1	w	40-50	Selbstständige in Gastronomie
I2	m	50-60	Selbstständiger in Gastronomie
I3	m	40-50	Ehem. Selbstständiger in Gastronomie, mittlerweile unselbstständig in anderer Branche
I4	m	30-40	Selbstständiger in Gastronomie

### 13.2 Leitfaden Gruppendiskussion

Einleitung: Hinweis, dass das Verbindende die Selbstständigkeit und auch Vorfahren, die nach Österreich gekommen sind, um zu arbeiten. Vorstellungsrunde aller Beteiligten (Name, Arbeitsfeld, Unternehmen, wie lange selbstständig).

Wie kam es zu Ihrer Entscheidung, sich selbstständig zu machen? Wenn Sie an Ihre berufliche Geschichte denken, wer oder was war wichtig für Sie?

Ihre Eltern, Großeltern, andere Verwandte, kamen nach Österreich, um zu arbeiten. Wenn Sie an diese denken, welchen Einfluss hatten sie auf Ihre Entscheidung selbstständig zu werden?

Wenn Sie an Ihren Weg ins Selbständig sein denken, was waren für Sie dabei die großen Schwierigkeiten? (Herausforderungen)

Was ist Ihnen dabei leicht gefallen?

Mit welchen Dingen haben Sie Unterstützung bekommen? Wer hat Ihnen geholfen?

Was war für Sie notwendig, dass der Schritt in die Selbstständigkeit für Sie funktionierte?

Was ist für Sie nach wie vor notwendig, dass Sie selbstständig sein können?

Abschlussrunde: Gibt es etwas, dass Sie noch sagen wollen? Was ist zusammengefasst für Sie wichtig, dass der Weg zur Selbstständigkeit gelingt?

### **13.3 Leitfaden Einzelinterviews**

#### **Fragen nach Motiven**

Welcher Beschäftigung gehen Sie aktuell nach?

Wie gestaltete sich Ihr bisheriger Bildungs- und Berufsweg?

Welche Umstände brachten Sie zu der Entscheidung, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen?

- Wie zufrieden waren Sie mit ihrer vorherigen Tätigkeit?
- Spielten wirtschaftliche Faktoren eine Rolle bei der Entscheidung, wie Aufschwung des Gastronomiesektors, generell schlechte Wirtschaftslage für unselbstständig Beschäftigte, eigene Arbeitslosigkeit?

Hatten Sie Alternativen im Auge? Wenn ja, welche?

Welche Bedeutung hatte dieser Schritt für Sie?

Welche Ziele hatten Sie für sich und ihr Unternehmen bei der Gründung im Auge?

Spielte St. Pölten als Standort für ihre Entscheidung zur Selbstständigkeit eine Rolle?

#### **Fragen nach Ressourcen**

Stand Ihnen bereits im Vorhinein Wissen über Unternehmensgründung zur Verfügung? Wenn ja, woher? Wenn nein, über welche Kanäle haben Sie dies bezogen?

Stand Ihnen bei der Unternehmensgründung Startkapital zur Verfügung? Aus welchen Quellen haben Sie dies bezogen?

Gab es Personen / Services, die Sie bei einzelnen Schritten unterstützten und wie ging es Ihnen dabei? z.B.:

- Startkapital
- Suchen eines Geschäftslokals
- Renovierungs- /Reparaturarbeiten
- Regeln der rechtlichen Formalitäten
- Fachliche Ratschläge
- Personalsuche /-auswahl

Wer oder was wird für Sie weiters als hilfreich erlebt, damit Ihre Selbstständigkeit gelingt?

### **Fragen nach Biographie**

Hat es vor Ihrer eigenen Selbstständigkeit in Ihrem familiären Umkreis, in Ihrem Freundeskreis, bereits Menschen gegeben, die in der Türkei oder Österreich einer selbstständigen Tätigkeit nachgingen? Wenn ja, hatte dies Einfluss auf Ihre Entscheidung?

Hatte der Schritt, dass jemand aus Ihrer Familie von zu Hause aufbrach, um in Österreich zu arbeiten und in weiterer Folge ein neues Leben zu beginnen etwas mit Ihrer Entscheidung zu tun?

Wie reagierte Ihr (familiäres) Umfeld auf Ihre Entscheidung?

Hatten Sie das Gefühl, dass Ihr (familiäres) Umfeld Ihnen diese neue Beschäftigungsform zutraut?

Hat Ihre Selbstständigkeit Einfluss auf Ihr Familienleben?

Arbeiten Ihre Familienmitglieder in Ihrem Betrieb? Wenn ja, hat dies Einfluss auf Ihr privates Verhältnis?

Welche Erinnerungen haben Sie an den Eröffnungstag?

### **Frage nach Migrationshintergrund**

Spielt Ihr Migrationshintergrund im Umgang mit Gästen / Behörden eine Rolle? Wenn ja, wird dieser eher als Ressource oder als Problem wahrgenommen?

Wie bewerten Sie das selbst?

Haben Sie das Gefühl, dass ihre Selbstständigkeit den Kontakt zur St. Pöltener Bevölkerung intensiviert hat?

Hat Ihre Selbstständigkeit Ihrer Meinung nach dazu geführt, dass Sie den Kontakt zu den Einwohnern intensivieren?

Hat dies, Ihrer Meinung nach, dazu geführt, dass Sie sich besser integriert fühlen?

### **Fragen nach Hemmnissen**

Was waren / sind für Sie die größten Schwierigkeiten, mit denen Sie in Ihrer Selbstständigkeit und am Weg dahin zu kämpfen hatten?

Welche Schwierigkeiten sind in welchen Phasen Ihrer Selbstständigkeit aufgetreten?

Sind Sie der Meinung, dass Sie zu Beginn Ihrer Selbstständigkeit genug wirtschaftliches und gastronomiebezogenes Wissen hatten, um optimal vorbereitet zu sein? Wenn nein, war Ihnen das bewusst?

Stellten rechtliche Auflagen für Sie ein Problem dar?

Bemerkten Sie hierbei Schwierigkeiten aufgrund einer Sprachbarriere?

### **Fragen nach Verhältnis zur Unselbstständigkeit**

Was sind für Sie Gründe, die Selbstständigkeit einem unselbständigen Arbeitsverhältnis vorzuziehen?

Hat sich seit Ihrer Selbstständigkeit Ihr Bild von Menschen geändert, die unselbstständig tätig sind? Wenn ja, wie?

Wie bewerten Sie Ihr Verhältnis zu Ihren eigenen Angestellten?

- Unterscheiden Sie sich Ihrer Meinung nach von Ihren Angestellten?

Haben Sie jemals überlegt, selbst wieder in ein unselbstständiges Arbeitsverhältnis zurückzukehren?

- Was waren die Gründe dafür?
- Aus welchen Gründen haben Sie sich trotzdem dafür entschieden, selbstständig zu bleiben?

### **Resümee / Ausblick**

Aufgrund Ihrer Erfahrungen, wenn Sie sich nochmal vom neuen auf selbstständig machen würden, würden Sie etwas anders machen? Wenn ja, was?

Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor?

Haben Sie Empfehlungen an Menschen mit Migrationshintergrund, die sich im Gastronomiebereich selbstständig machen wollen?

Haben Sie Empfehlungen an Stellen, mit denen Sie im Zuge Ihrer Selbstständigkeit zusammenarbeiten? z.B. WKO

Gibt es noch etwas, dass Sie mir sagen wollen?

### 13.4 Auswertungsbeispiel Tabelle nach Mayring

I1:121f	Frage nach Zielen bei Gründung:  Hab ich gesagt, Lächeln für die Kunden, ich bin ein Mensch der immer lächelt	Ziele bei Gründung	Motivation	An erster Stelle nennt sie als Ziel keinen Grund, der auf ihrer Seite, der der MitarbeiterInnen, oder des Betriebes stehen würde, sondern Kundenzufriedenheit. Sie geht davon aus, dass diese durch eigene Freundlichkeit erreicht werden kann.
I1:122-124	Eigentlich mein Ziel war immer positiv mit die Gäste umzugehen. Egal, was für eine Nationalität, egal was für eine Rasse, egal, was für eine Glaube...	Ziele bei Gründung	Motivation  Rolle der Herkunft	Bereits bei der Gründung war es ihr Ziel, dass Rasse und Religion keine Rolle spielen sollen in ihrem Lokal. Sie spricht dabei explizit ihren Umgang mit Gästen an und nicht umgekehrt. Hinweis, dass sie erlebt hat, dass Gäste aufgrund von Herkunft/Religion diskriminiert wurden?
I1:125f	Ich werd selbständig sein und irgendwann meine Kinder das Lokal so leiten lassen...	Ziele bei Gründung	Motivation	Nennt auch bereits als Gründungsziel etwas zu schaffen, was sie innerhalb ihrer Familie weiter gegeben werden kann.
I1:142ff	Es gibt so Tage, wo du sagst, ach, warum hab ich das gemacht... Aber wenn du zurück gehst, ich bin froh, dass ich den Weg so genommen habe und ich werde den Ziel auch weiter gehen.	Ziele bei Gründung	Verhältnis zur Unselbstständigkeit	
I1:150-155	Weil ich in St. Pölten gelebt habe, weil die Familie in St. Pölten war und ich gesagt habe, ich bleibe in St. Pölten... Wir waren überall, wo wir wirklich a kleines Lokal mit kleine... Wir haben gesagt, es soll klein und fein sein. Das war St. Pölten... Wir haben überall geschaut, aber irgendwie hat sich St. Pölten ergeben... Es hat gepasst, wegen des kleine Bereich... Eigentlich hab ich das Ziel nie gehabt, St. Pölten... Ich hab gesagt, egal wo... Aber es hat si so ergeben...	Standortwahl	Motivation  Biographie	St. Pölten als Standort wäre beliebig austauschbar gewesen. Familie und ein zufällig frei gewordenes Lokal zur richtigen Zeit waren entscheidend.
I1:172	Frage nach Wissen über Unternehmensgründung:  Ich hab das eigentlich alles gelernt im Nachhinein	Mangelndes Wissen	Schwierigkeiten	Wissen über Unternehmensgründung war davor wenig bis keines vorhanden. Der Schritt in die Selbstständigkeit geschah zuerst, dann wurde sich bereits bei laufenden Betrieb notwendiges Wissen angeeignet.



## Eidesstaatliche Erklärung

Ich, Roland Hofbauer, geboren am 17.01.1986 in Scheibbs, erkläre,

1. dass ich die in dieser Masterthesis mit meinem Namen gekennzeichneten Teile selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,

2. dass ich diesen Text bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

St. Pölten, am 11.09.2015

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roland Hofbauer', with a long horizontal flourish extending to the right.

Roland Hofbauer