



universität
wien

Magisterarbeit

Titel der Magisterarbeit

Kommen und Gehen?

Der Wandel von Diskriminierungserfahrungen in der
Arbeitswelt der MigrantInnen

Verfasserin

Bakk.(phil.) Asiye Sel

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag.phil.)

Wien, im April 2009

Studienkennzahl: A 066 813
Studienrichtung: Magisterstudium Soziologie
Betreuer: Gastprof. Dr. Friedhelm Kröll

Abstract

Mit dem Zunehmen der Zahl von MigrantInnen aus den unterschiedlichsten Regionen der Welt manifestiert sich auch eine Veränderung bei den Diskriminierungserfahrungen und -wahrnehmungen. Dabei zeigen sich Unterschiede aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Bildungsstand, MigrantInnengeneration und Zeitpunkt der Einreise nach Österreich sowie aufgrund des rechtlichen Status.

Diskriminierung wird häufig mit ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe oder Religion assoziiert – den gesellschaftlich und rechtlich definierten und mittlerweile auch öffentlich diskutierten Formen der Diskriminierung. Betrachtet man das Problem der Diskriminierung etwas differenzierter, erkennt man Erscheinungsformen, die von der Öffentlichkeit wenig beachtet werden, z. B. die Anerkennung „mitgebrachter“ bzw. vorhandener Qualifikationen der MigrantInnen im Bildungsbereich.

Der Schwerpunkt der Diplomarbeit liegt auf der Untersuchung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt mittels einer soziologischen Betrachtung der Entwicklung der letzten fünf Jahrzehnte. Neben dem Aufzeigen von strukturellen und rechtlichen Zugangsbedingungen und -barrieren für MigrantInnen wird auch die aus Einstellungen der Angehörigen der Dominanzkultur resultierende Diskriminierung aufgezeigt sowie aus der Perspektive von MigrantInnen beleuchtet.

In der theoretischen Auseinandersetzung mit Diskriminierung wird einerseits der politische und geschichtliche Kontext des GastarbeiterInnensystems der heutigen Zuwanderungspolitik gegenübergestellt, andererseits werden vorhandene gesellschaftliche und politische Erklärungsmodelle für die Legitimation von Diskriminierung beleuchtet. Ein Schwerpunkt dieser Arbeit liegt in der Darstellung der Auswirkungen von Benachteiligung und Diskriminierung auf die individuelle, berufliche und soziale Mobilität von MigrantInnen.

Erklärung zum selbstständigen Verfassen der Arbeit

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe.

Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt.

Ich habe die Arbeit beziehungsweise Teile davon weder im In- noch im Ausland einer Beurteilerin oder einem Beurteiler zur Begutachtung als Prüfungsarbeit vorgelegt.

Wien, April 2009

Asiye Sel

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Geschichte der Arbeitsmigration in Österreich	12
2.1	Beschäftigung.....	12
2.2	Arbeitslosigkeit.....	13
2.3	Aufenthalt.....	13
2.4	Die Problematik des Fehlens präziser statistischer Erhebungen.....	13
2.5	Die Anwerbung von GastarbeiterInnen.....	15
2.6	Anwerbestopp von ausländischen Arbeitskräften.....	19
2.7	Folgen des Steuerungsprozesses und die Illusion der Rückkehr	21
2.8	Ablösung des GastarbeiterInnensystems durch ein neues Saisoniermodell.....	23
2.9	Einfluss politischer Strömungen auf die Migrationspolitik GastarbeiterInnen.....	25
2.10	GastarbeiterInnengedanke „heute kommen, morgen gehen“	26
2.11	Migrationspolitik und ihre Auswirkungen auf sozialpolitischer Ebene.....	28
2.11.1	Ethnische Segmentierung.....	28
2.11.2	Der Faktor Armut.....	30
2.11.3	Einwanderung zahlt sich aus.....	31
3	Theoretische Grundlagen zum Kontext von Diskriminierung in dieser Arbeit	33
3.1	Vorurteile und deren Entstehung.....	33
3.2	Definition von Diskriminierung.....	34
3.2.1	Direkte und indirekte Diskriminierung.....	35
3.3	Wahrnehmung von Diskriminierung im beruflichen Alltag von MigrantInnen.....	37
3.4	Bedeutung von Zuschreibungen gegenüber MigrantInnen.....	38
3.4.1	Der Begriff „MigrantIn“	39
3.4.2	Der Begriff „AusländerIn“	40
3.4.3	Der Begriff „GastarbeiterIn“	41
3.5	Diskriminierung basiert auf Zuschreibung.....	42
3.6	Eine Frage der Einstellung	42
3.7	Diskriminierende Einstellungen und Handlungen.....	43
3.7.1	Exkurs 1: Gleichbehandlungsgesetz.....	45
4	Diskriminierung am Arbeitsmarkt im Wandel	47
4.1	Österreich im internationalen Vergleich.....	47
5	Erklärungsmodelle für die Legitimation von Diskriminierung	49
5.1	Gesetzliche Regelungen als Vorwand.....	49
5.2	Präsenz von MigrantInnen und hohe Arbeitslosigkeit als Vorwand	53
5.3	Kriminalität als Vorwand.....	54
5.4	Schlechtes Abschneiden im internationalen Vergleich im Schulsystem als Vorwand	56

5.5	<i>Die KundInnen als Vorwand</i>	57
5.5.1	Exkurs 2: Ein Fallbeispiel aus Belgien	57
5.6	<i>Angst vor dem Verlust „kultureller Werte“</i>	59
5.7	<i>Fehlende Integration(swilligkeit) als Vorwand</i>	62
5.8	<i>Sprache als Vorwand</i>	65
5.8.1	Sprache im politischen Diskurs	65
5.8.2	Integrationsvereinbarung	66
5.8.3	StaatsbürgerInnenschaft	66
5.8.4	Exkurs 3: Sprache bei MigrantInnen der Zweiten, Dritten und Vierten GastarbeiterInnengeneration	68
5.9	<i>Das Argument schlechte Qualifikationen als Vorwand</i>	69
5.9.1	Veränderung der Bildungssituation von MigrantInnen seit der Anwerbung	69
6	Auswirkungen von Diskriminierung auf MigrantInnen	72
6.1	<i>Rückzug in die Herkunftsgesellschaft</i>	72
6.2	<i>Politische Orientierung am Herkunftsland</i>	73
7	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	75
7.1	<i>Diskriminierung</i>	75
7.2	<i>Berufliche und soziale Mobilität</i>	77
7.3	<i>Bildung und soziale Schichtung</i>	79
7.4	<i>Integration und Abbau von Diskriminierung</i>	80
8	Abbildungsverzeichnis	82
9	Tabellenverzeichnis	83
10	Literaturverzeichnis	84
11	Anhang	92

1 Einleitung

*„Es ist hier also der Fremde nicht in dem bisher vielfach berührten Sinn gemeint, als der Wandernde, der heute kommt und morgen geht, sondern als der, der heute kommt und morgen bleibt - sozusagen der potentiell Wandernde, der, obgleich er nicht weitergezogen ist, die Gelöstheit des Kommens und Gehens nicht ganz überwunden hat.“
(Georg Simmel 1908: 509)*

Mit dem Zunehmen der Zahl von MigrantInnen¹ aus den unterschiedlichsten Regionen der Welt manifestiert sich auch eine Veränderung bei den Diskriminierungserfahrungen und -wahrnehmungen. Dabei zeigen sich Unterschiede aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Bildungsstand, MigrantInnengeneration und Zeitpunkt der Einreise nach Österreich sowie aufgrund des rechtlichen Status.

Die Wahrnehmung der Elterngeneration ist eine andere als die ihrer Kinder. Aber auch MigrantInnen der Zweiten und Dritten Generation erleben immer noch verschiedene Formen der Ausgrenzung. Bei diesen neuen Generationen stößt dies auf Unverständnis, da sie nicht mehr mit dem Gedanken spielen, zurückzukehren und sich selbst als Teil der österreichischen Gesellschaft sehen. Die Wahrnehmung der Benachteiligung unterscheidet sich in dem Sinne stark zwischen MigrantInnen der ersten Generation und jenen der Zweiten und Dritten Generation, und auch der Umgang damit kann sich sehr unterschiedlich zeigen.

Benachteiligung am österreichischen Arbeitsmarkt ist ein wenig erforschtes Gebiet; insbesondere wird die Situation kaum aus der Sicht von MigrantInnen betrachtet. Entscheidungen werden über die Köpfe der MigrantInnen hinweg getroffen. Selten wird mit ihnen, in der Regel über sie gesprochen.

¹ Um den aktiven Part von Frauen in der Gesellschaft sichtbar zu machen, werden die maskulinen Substantivendungen um die weibliche Form ergänzt.

Diskriminierung von MigrantInnen ist durch ihr häufiges Auftreten in allen Bereichen des Arbeitsmarkts von großer Bedeutung und gelangte in den letzten Jahren vermehrt in die öffentliche Diskussion, sowohl in Österreich wie auch in der gesamten Europäischen Union.

Diskriminierung wird häufig mit ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe oder Religion assoziiert – den gesellschaftlich und rechtlich definierten und mittlerweile auch öffentlich diskutierten Formen der Diskriminierung. Betrachtet man das Problem der Diskriminierung etwas differenzierter, erkennt man Erscheinungsformen, die von der Öffentlichkeit zu wenig beachtet werden, z. B. die Anerkennung „mitgebrachter“ bzw. vorhandener Qualifikationen der MigrantInnen im Bildungsbereich.

Zuwanderung stellt mitunter eine Gratwanderung dar: Sie ist politisch heikel, weil Fremdes verunsichert. Sie ist notwendig, weil sich Wohlfahrtsstaat und Wirtschaftswachstum nur mit zusätzlichen Arbeitskräften aufrechterhalten lassen. Offene und verdeckte Rassismen in Organisationen sind nicht nur ein Problem für Betroffene, sondern wirken insgesamt kontraproduktiv.

Der Gedanke der Arbeitsmigration bewirkte, dass unzulänglich bzw. zu spät Integrationsmaßnahmen gesetzt wurden. MigrantInnen waren deshalb in den Augen der Angehörigen der Dominanzkultur² des jeweiligen Landes Fremde und wurden mehrheitlich nur als Arbeitskräfte und kaum als Menschen wahrgenommen. Es kann hier von einer missglückten Integration³ gesprochen werden.

² Als Angehörige der Dominanzkultur werden hier, angelehnt an die Konzeption von Birgit Rommelspacher (1995), jene Menschen innerhalb einer Gesellschaft bezeichnet, die im Einklang mit dominanten kulturellen Normen dieser Gesellschaft stehen. Diese Übereinstimmung bezieht sich jeweils auf mehrere Dimensionen – in Österreich etwa zentral österreichische StaatsbürgerInnenschaft, Fehlen von Ethnisierung und christliche Sozialisation. Zentrale Merkmale der Dominanzkultur sind dabei Omnipräsenz, Vieldimensionalität und relative Unsichtbarkeit der Machtverhältnisse. Dominanz hat sich also in die sozialen Strukturen und normativen Orientierungen der Individuen selbst hineinverlagert, sodass sich Hierarchien „wie von selbst“ reproduzieren. Damit liefert das Konzept der Dominanzkultur auch eine Erklärung für strukturelle Diskriminierung.

³ Der Begriff „Integration“ wird heute vielfach im Sinne von „Assimilation“ oder „Anpassung“ verwendet. Auch wenn dies die Verwendung dieses Begriffs problematisch macht, so kann im vorliegenden Kontext doch nicht gänzlich auf ihn verzichtet werden. Hier bezeichnet Integration den komplexen „Prozeß der Interaktion zwischen Individuum, Herkunftsgruppe und Aufnahmegesellschaft“, der gefasst wird als Prozess „der wechselseitigen Anpassung und Veränderung zwischen einer aufnehmenden und einer aufzunehmenden Gruppe“ (Bauböck 2001: 31, Bauböck 2001a: 14).

Meine persönliche Betroffenheit als Migrantin der Zweiten GastarbeiterInnengeneration⁴ und meine beruflichen Erfahrungen mit dem Thema waren für die Arbeit relevant. In meiner beruflichen Tätigkeit befasste ich mich seit Jahren mit dem Thema Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft; Religion und Hautfarbe und in diesem Kontext zusätzlich aufgrund des Geschlechts, des Alters oder einer Behinderung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Dabei habe ich folgende Projekte geleitet, die sich mit Benachteiligung und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt befassten: Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungs-Materialien-Sammlung (GAMS), Ampel – Bildung anerkennen sowie Diversity Management für MitarbeiterInnen des Wiener ArbeitnehmerInnenfonds (WAFF). Unter anderem habe ich dabei im Rahmen des Projekts GAMS Interviews mit betroffenen MigrantInnen durchgeführt, die in diese Arbeit einfließen. Zudem bin ich Mitglied der Gleichbehandlungskommission. Darüber hinaus habe ich im Rahmen meiner bisherigen beruflichen Tätigkeit Beiträge in diversen Publikationen verfasst, die ebenso inhaltlich in die vorliegende Arbeit einfließen.

In dieser Arbeit wird die Diskriminierung am Arbeitsmarkt mittels einer soziologischen Reflexion der Entwicklung der letzten fünf Jahrzehnte untersucht. Neben dem Aufzeigen von strukturellen und rechtlichen Zugangsbedingungen und -barrieren für MigrantInnen wird auch die aus Einstellungen der Angehörigen der Dominanzkultur resultierende Diskriminierung aufgezeigt sowie aus der Perspektive von MigrantInnen beleuchtet.

⁴ Der Begriff „GastarbeiterIn“ spiegelt das Konzept der Anwerbung von Arbeitskräften auf Zeit wider. Wie der Begriff schon ausdrückt, beruhte die Idee darauf, Menschen für eine begrenzte Zeit und für einen bestimmten Zweck einzusetzen und zu dulden. Der beabsichtigte vorübergehende Aufenthalt und die Tatsache, dass von diesen „Gästen“ verlangt wurde, nach den ihnen vorgegebenen Spielregeln zu handeln, nämlich „nur zu arbeiten“, ohne dass ihre persönliche Situation berücksichtigt worden wäre, wurden gewöhnlich auch nicht hinterfragt bzw. in Frage gestellt. Insofern entspricht der Begriff nicht meiner persönlichen Haltung zu dieser Gruppe von MigrantInnen, spiegelt jedoch das dahinter stehende Konzept deutlich wider.

2 Geschichte der Arbeitsmigration in Österreich

2.1 Beschäftigung

Wenn man die Zahlen der ausländischen Arbeitskräfte vergleicht, zeigen sich folgende Entwicklungen:

Bei der Volkszählung 1961 wurden 42.272 Berufstätige ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft erfasst. Bis 1971 stieg die Zahl der Berufstätigen ohne österreichische Staatsangehörigkeit auf 134.000, bis zum Jahr 1981 auf 163.000, bis 1991 bereits auf 297.000 und mit dem Jahre 2001 waren es schließlich 406.000 Berufstätige ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft.

Betrug die Zahl dieser Berufstätigen im Jahr 1961 damit 1,4 %, waren es im Jahr 2001 schon 10,4%. Da ursprünglich die Anwerbung in der Bauwirtschaft begonnen hatte, lag der Anteil bei den Männern durchwegs höher als bei den Frauen. Die Migration nach Österreich wurde ursprünglich von Männern getragen. Ehefrauen wurden nach und nach über die Familienzusammenführung nach Österreich geholt (vgl. Gächter 2005: 10).

Tabelle 1: Anteil ausländischer Arbeitskräfte in Österreich von 1961–2001

Jahr	Berufstätige ohne österreichische Staatsangehörigkeit	Anteil der AusländerInnen an den Gesamtbeschäftigten
1961	42.272	1,4%
1971	134.000	keine Daten
1981	163.000	keine Daten
1991	197.000	keine Daten
2001	406.000	10,4

2.2 Arbeitslosigkeit

Ausländische ArbeitnehmerInnen sind im Durchschnitt stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Betrug die Arbeitslosenquote von InländerInnen im Jahre 2006 6,4 % (196.983), lag sie bei AusländerInnen bei 9,7 % (42.191) (Kreuzhuber/ Wolf-Maier 2008: 58).

2.3 Aufenthalt

In Österreich wurden 2007 rund 826.013 Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft sowie weitere 526.601 im Ausland geborene, aber bereits eingebürgerte Personen gezählt. Zusammen ergibt dies rund 1.4 Millionen EinwohnerInnen mit unmittelbarem Migrationshintergrund, also MigrantInnen der ersten Generation. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung Österreichs von 8,2 Millionen entspricht dies einem Anteil von rund 16,3 % (Statistik Austria 2008: 11). Personen, die Migrationshintergrund und österreichische Staatsangehörigkeit haben, werden in den Statistiken nicht erhoben.

2.4 Die Problematik des Fehlens präziser statistischer Erhebungen

Österreichische statistische Erhebungen geben nur ungenügend Auskunft über Einwanderung, Beschäftigung, Bildungsgrad und Generationswechsel von MigrantInnen.

Durch die Annahme, dass die GastarbeiterInnen zurückkehren würden, zeigte sich kein Bedarf an präzisen Erhebungen. Mit der immer größer werdenden Gruppe und dem Sichtbarwerden von Integrationsbedarf bekam die Notwendigkeit von Erhebungen immer mehr Gewicht.

Die Datenerfassung zum Anteil der Einwanderer/Einwanderinnen geschieht nach unterschiedlichen Kriterien und weist daher prinzipiell Uneinheitlichkeiten auf. Die betreffenden Statistiken orientieren sich an Staatsangehörigkeit und weniger an Herkunftsland oder Migrationshintergrund. Statistische Erhebungen sind in Österreich sehr häufig insofern anlassorientiert, als sie in Reaktion bzw. im Kontext jeweils aktueller politischer Diskurse stattfinden.

Besonders schwer zu erfassen sind jene EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund, die in Österreich geboren wurden und die österreichische StaatsbürgerInnenschaft besitzen. In Bezug auf jene Nachkommen von MigrantInnen, die bereits als ÖsterreicherInnen geboren wurden, gibt es nur Schätzungen. Ein genaues Erfassen von Daten zur Situation von MigrantInnen scheitert auch an einer genaueren „Differenzierung der MigrantInnenpopulation nach ethnisch-sprachlicher Zugehörigkeit“ (Brizic 2007: 205).

Arbeitsmarktstatistiken in Österreich operieren mit dem Begriff „AusländerInnen“, wodurch Eingebürgerte oder Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in Österreich geboren wurden, nicht erfasst sind (vgl. Exenberger et al. 2007:20).

Schulstatistiken hingegen verwenden die Kategorien „deutsche Muttersprache“ und „nicht deutsche Muttersprache“. Nicht erfasst werden hingegen die tatsächlichen Muttersprachen (ebd.).⁵

Bei der Volkszählung 2001 wurde erstmals nicht nur die Staatsbürgerschaft, sondern auch das Geburtsland erfragt, was Aussagen über einen möglichen Migrationshintergrund österreichischer StaatsbürgerInnen ermöglichte.

Seit 2004 wird die frühere bzw. eine weitere Staatsangehörigkeit in der Erhebung zu Einkommen und Lebensbedingungen österreichischer Haushalte (EU-SILC) erfasst und ab 2007 der Geburtsort der Eltern in der

⁵ Lediglich das Referat für Migration und Schule im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur verwendet andere Begrifflichkeiten: In der Erhebung zum muttersprachlichen Unterricht wird von „SchülerInnen mit anderen Erstsprachen als Deutsch“ gesprochen. Zudem wurde mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Bildungsdokumentation (BildDok) die Terminologie geändert. Während bis inklusive des Schuljahrs 2002/03 der Begriff „SchülerInnen mit nichtdeutscher Muttersprache“ verwendet wurde, wird/werden seitdem „die im Alltag gebrauchten Sprache(n)“ abgefragt. „Mit der expliziten Möglichkeit einer Mehrfachnennung von Sprachen wird der lebensweltlichen Mehrsprachigkeit vieler SchülerInnen erstmals auch in der Statistik entsprochen.“ (Referat für Migration und Schule 2008: 3)

Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria (AKE). Die österreichische Einbürgerungsstatistik (Mikrozensus) erfasst die Gruppe der AusländerInnen und die Gruppe der neu eingebürgerten ÖsterreicherInnen. Das Österreichische Bevölkerungsregister der Statistik Austria erfasst die Wohnbevölkerung auch nach dem Kriterium Geburtsland und ermöglicht die weitere Erfassung der zugewanderten Bevölkerung unabhängig von der StaatsbürgerInnenschaft.

Damit hat erst in den letzten Jahren eine Veränderung hin zu einer umfassenderen Berücksichtigung von MigrantInnen und deren Lebensbedingungen in statistischen Erhebungen eingesetzt. Dies macht deutlich, wie sehr MigrantInnen bis vor Kurzem auch von den zuständigen offiziellen Stellen als eine Gruppe, die nicht differenziert betrachtet werden musste, wahrgenommen wurde.

2.5 Die Anwerbung von GastarbeiterInnen

Ein- und Auswanderung gab es in Österreich schon immer und das Land ist geprägt davon. Vor der Arbeitsmigration war Österreich ein klassisches Auswanderungsland. Bereits in der Zeit von 1870 bis 1910 wanderten 3,55 Millionen Menschen von Österreich-Ungarn nach Übersee aus. 3 Millionen emigrierten in die USA oder nach Brasilien und Argentinien. In den Jahren von 1908 bis 1913 wanderten etwa 1,2 Millionen Menschen aus, und zur selben Zeit kamen nur etwa 460.000 Menschen zurück (vgl. Gächter 2005, Münz et al 2003: 20 ff).

Die Entwicklung der Migration ab den 1950er-Jahren in Österreich stand in direktem Zusammenhang mit den neuen Grenzziehungen nach dem Ersten und Zweiten Weltkrieg sowie der politischen Nachkriegsordnung. Flucht und Arbeitsmigration bewegten Menschen nach Österreich. Flüchtlingsbewegungen kamen 1956 aus Ungarn, 1968 aus der ČSSR, 1973 aus Chile, 1981 aus Polen und Anfang der 1990er aus dem ehemaligen Jugoslawien.

Für viele Flüchtlinge hielten sich nur temporär in Österreich auf und zogen dann weiter nach Westeuropa oder auch in die USA. Flüchtlingsbewegungen

werden dabei zunehmend staatlich und durch zwischenstaatliche Abkommen und Kooperation gesteuert.

Nach Ende des Zweiten Weltkriegs gelang es den Volkswirtschaften der westeuropäischen Länder zunächst, die meisten Flüchtlinge, Vertriebenen und KolonialheimkehrerInnen ökonomisch zu integrieren. Bereits ab Mitte der 50er-Jahre begannen einige Staaten Westeuropas, ihren zusätzlichen Bedarf an billigen, wenig qualifizierten Arbeitskräften durch Zuwanderung zu decken. *„Einwanderung in den Arbeitsmarkt kommt nicht von selbst in Gang, sondern muss angeleiert werden.“* (Gächter 1992: 53). Angeleiert wurde die Arbeitsmigration im Nachkriegseuropa von Großbritannien, Frankreich und Deutschland, die ab Mitte der fünfziger Jahre ihren Arbeitskräftebedarf vorwiegend durch Männer aus dem Mittelmeerraum, wie aus Italien, Spanien, Portugal und Griechenland, später aus Marokko, Algerien und Tunesien, schließlich dann aus der Türkei und dem früheren Jugoslawien, deckten. In den meisten Fällen wurde diese Anwerbung durch bilaterale Abkommen zwischen den Herkunfts- und Zielländern geregelt.

Die Anwerbung von Arbeitskräften begann in Österreich bereits Jahre vor der Anwerbung von GastarbeiterInnen aus weit entfernten Ländern im Inland, da die österreichischen Unternehmen in den Industriestädten Arbeitskräfte benötigten.

Die sich als schwierig erweisende und zahlenmäßig unzureichende Anwerbung gab für Unternehmen Anlass, ArbeitnehmerInnen aus dem Ausland anzuwerben. Diesen Schritt hatten zuvor schon andere europäische Länder wie die Bundesrepublik Deutschland und die Schweiz vollzogen.

Aufgrund des Wirtschaftswachstums (Hochkonjunktur) und des Arbeitskräftemangels, insbesondere auch um den Inflationsdruck zu verringern, begann die österreichische Regierung schlussendlich mit der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte. Nach dem Rotationsprinzip sollte der Arbeitsmarkt kontrolliert erweitert werden. Menschen sollten kommen, eine bestimmte Zeit in Österreich arbeiten und dann wieder in ihre Heimatländer zurückkehren – das Prinzip des GastarbeiterInnensystems.

Was für die Unternehmen selbstverständlich war, führte bei den Sozialpartnern, die an der umfassenderen Politik der nationalen Kontrolle über den Boden, die Industrie, das Geldwesen und die Arbeitskräfte maßgebend beteiligt waren, zu großem Widerstand. Die Sozialpartner waren darauf ausgerichtet, den österreichischen Arbeitsmarkt gänzlich für die ansässige Wirtschaft zu reservieren.

Am 17.11.1962 vereinbarten die Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft und der Österreichische Gewerkschaftsbund das „Raab-Olah-Abkommen“, das den Grundstein für die Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte in den folgenden Jahrzehnten bildete (Münz et al. 2003: 20).

Bilaterale Abkommen zur Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften wurden mit Spanien (1962), der Türkei (1964) und Jugoslawien (1966) abgeschlossen, wobei diese Abkommen nur für die Türkei und das ehemalige Jugoslawien *„zu einer quantitativ bedeutsamen Zuwanderung von Arbeitskräften führten“* (John 2004: 13).

Die österreichische Wirtschaftskammer hatte dafür sogar eine Anwerbestelle für (fast durchwegs männliche) GastarbeiterInnen in Istanbul sowie Zagreb und Sarajewo installiert (vgl. Matuschek 1985: 170) Es ging darum, effektiv und gezielt GastarbeiterInnen anzuwerben. Die Aufgabe der Anwerbestelle bestand unter anderem auch darin, gesunde und starke Männer nach Österreich zu bringen. So mussten Bewerber sich einer Gesundenuntersuchung unterziehen und erhielten Gesundheitsatteste. Den „Auserwählten“ wurde anfangs die Busfahrt nach Österreich bezahlt und sie wurden von einem Empfangskomitee – in vielen Fällen mit musikalischer Begleitung etwa durch Davul und Zurna⁶ – begrüßt.

„Die Wirtschaft bediente sich ausländischer Arbeitskräfte als einer flexibel einsetzbaren Reservearmee“ (Gächter 1992: 60), die, gegenüber inländischen Arbeitskräften rechtlich benachteiligt, in Phasen wirtschaftlichen Aufschwungs den Mangel an Arbeitskräften ausglich und in Rezessionsphasen, nachdem sie aus NiedriglohnempfängerInnen bestand, gegen inländische Beschäftigte ausgespielt werden konnte (ebd.).

⁶ Davul und Zurna sind Instrumente aus dem türkisch-orientalischen Raum.

Die Anwerbung zahlte sich aus und wurde von Jahr zu Jahr mit zusätzlichen Kontingenten erweitert. Der Großteil der in Österreich lebenden MigrantInnen wurde über den Arbeitsmarkt rekrutiert. Die Mehrzahl der ArbeitsmigrantInnen kam (ab den 60er-Jahren) nicht über den offiziellen Weg nach Österreich, sondern reiste als TouristInnen nach Österreich. Der legale Aufenthaltsstatus wurde, nachdem ein Arbeitsplatz gefunden wurde, erteilt.

Als Steuerungsinstrument diente die darauf aufbauende Kontingentvereinbarung von jährlichen Quoten, die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen (Gewerkschaften und Arbeiterkammer) sowie der ArbeitgeberInnen (Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung) vorgaben. Die Unternehmen mussten nicht nachweisen, dass für einen bestimmten Arbeitsplatz keine inländische Arbeitskraft gefunden werden konnte. Eine Regelung des Aufenthaltes gab es nicht.

Der Grundgedanke der Ausländerbeschäftigung geht ursprünglich auf das „Inlandarbeiterschutzgesetz“ der christlichsozialen Regierung von 1925 zurück. ArbeitgeberInnen waren verpflichtet, eine Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitskräfte zu beantragen. Erst nach einer positiven Arbeitsmarktprüfung – inländische Arbeitskräfte wurden bevorzugt – wurde eine Beschäftigungsbewilligung erteilt.

Aufgrund hoher Arbeitslosigkeit im Aufnahmeland wie auch in den Herkunftsländern (Türkei, Jugoslawien) wurde 1967 ein restriktives Ausländerbeschäftigungsgesetz eingeführt. Jährlich wurde vom Bundesministerium für Inneres in Absprache mit den Ländern die Zahl der Beschäftigungsbewilligungen festgelegt. Dadurch wurde über drei Jahrzehnte eine längerfristige Lebensplanung der MigrantInnen verhindert.

Erst die Einführung des Befreiungsscheines im Jahr 1990 erlaubte eine gewisse Mobilität und Spielraum, was die Beschäftigung betraf (vgl. Gächter 1992: 60). Der Befreiungsschein ist im Gegensatz zur Beschäftigungsbewilligung nicht an eine/n ArbeitgeberIn gebunden. Er berechtigt die ausländische Arbeitskraft, im gesamten Bundesgebiet eine Beschäftigung anzunehmen.

Die temporären Verträge signalisierten den Menschen, dass sie nur „GastarbeiterInnen“ sind. Die Unsicherheit in Bezug auf den Arbeitsplatz war mit der Unsicherheit bezüglich des Aufenthalts verbunden. Es konnte nicht garantiert werden, dass im darauf folgenden Jahr auch tatsächlich ein Kontingentplatz frei sein würde.

Durch die Anwerbepolitik gewann Österreich im Laufe der Zeit unter Menschen mit dem Wunsch zu migrieren zunehmend an Bekanntheit und wurde Zielland vieler MigrantInnen aus wirtschaftlich schwachen Ländern, sodass in diesem Zusammenhang von Kettenmigration gesprochen wird (vgl. Matuschek 1985: 165 ff). Durchlässige Grenzen und schrumpfende Distanzen wie auch der Ausbau des Verkehrsnetzes erleichterten Aus- und Einwanderung.

2.6 Anwerbestopp von ausländischen Arbeitskräften

In den 1970er-Jahren erreichte die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Österreich und in den meisten anderen westeuropäischen Staaten ihren vorläufigen Höhepunkt (vgl. Lebhart 2004: 5).

Aufgrund des Ölpreisschocks kam es 1973 zu einer Stagnation der Wirtschaft, die zu einer wirtschaftlichen Rezession und geschrumpften Aufnahmekapazität des Arbeitsmarktes führte. Westeuropäische Regierungen und ArbeitgeberInnen reagierten mit einem „Anwerbestopp“ (vgl. Münz et al 2003: 23).

Anwerbestopp und Einwanderungsbeschränkungen bewirkten in der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre in einigen Ländern eine Verringerung der ausländischen Wohnbevölkerung. Am stärksten sank der Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung in der Schweiz. Dort gab es schon damals eine politisch einflussreiche fremdenfeindliche Lobby. Eine Reduktion ausländischer Arbeitskräfte wurde vor allem dadurch erreicht, dass befristete Aufenthaltsgenehmigungen und Arbeitserlaubnisse nicht mehr verlängert

wurden (vgl. Haug 1980). Ähnliche Maßnahmen wurden auch in Deutschland, Österreich und Schweden ergriffen.

Großbritannien und Frankreich erließen zusätzlich restriktive Einwanderungsbestimmungen für die EinwohnerInnen früherer Kolonien und Überseegebiete. In einigen westeuropäischen Ländern – besonders in Großbritannien und Frankreich – führte die sich verschlechternde wirtschaftliche Situation der „sichtbaren“ Immigrantengruppen und der einheimischen Unterschichten schon damals zu beträchtlichen sozialen Spannungen.

Die Jahre 1974 und 1975 markierten letztendlich einen Wendepunkt in der österreichischen Einwanderungspolitik. Die internationale Wirtschaftskrise sowie die Tatsache, dass ÖsterreicherInnen, die im Ausland arbeiteten, nach Österreich zurückkehrten, führten zu einem verstärkten Wettbewerb am Arbeitsmarkt. Von politischer Seite verfolgte man das Ziel, die Anzahl der GastarbeiterInnen in Österreich zu reduzieren und viele zur Rückkehr in die Heimat zu bewegen (vgl. Parnreiter 1994).

Auch die in Österreich lebenden Menschen bekamen diese Entwicklungen zu spüren. Außerdem drängten geburtenstarke Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt, was in der Migrationspolitik einen Anwerbestopp von ausländischen Arbeitskräften mit sich brachte. So wurde das Kontingent herabgesetzt und viele der sich bereits im Land befindenden ausländischen Arbeitskräfte wurden gezwungen, Österreich zu verlassen. Das führte dazu, dass 1975 das Ausländerbeschäftigungsgesetz eingeführt wurde, das österreichischen StaatsbürgerInnen grundsätzlich Vorrang am Arbeitsmarkt einräumt (vgl. Hofbauer 2004: 14). Das Gesetz sah etwa vor, dass ein/e ausländische/r ArbeitnehmerIn erst nach acht Jahren Beschäftigung einen sogenannten „Befreiungsschein“ erhalten und konnte, der ihr/ihm uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt garantierte. Die Anzahl der ausländischen Beschäftigten ging zwischen 1974 und 1984 um rund 40 % zurück. Der Anteil der AusländerInnen an der Wohnbevölkerung blieb jedoch nahezu konstant, weil die Rückwanderung vieler GastarbeiterInnen durch den Familiennachzug weitgehend kompensiert wurde (Münz et al. 2003: 23).

Die Quoten gaben ab dem Zeitpunkt nicht mehr die Sozialpartner vor, sondern diese wurden gesetzlich geregelt. Die Zuwanderung wurde jedoch weiterhin nicht über den Aufenthalt, sondern über den Zugang zum Arbeitsmarkt geregelt.

Im Verlauf der 1990er-Jahre veränderten sich die Migrationsmuster: Zum einen kam es Anfang der 1990er-Jahre, bedingt durch die ökonomische Hochkonjunktur und die zunehmende Nachfrage nach ausländischen Beschäftigten, zunächst zu einem neuerlichen Anstieg der Zuwanderung, der auch zu einem Anstieg der Beschäftigung von MigrantInnen aus der Türkei führte (vgl. Münz et al. 2003: 26). Zum anderen stieg zwischen 1989 und 1992 auch die Zahl der Asylanträge türkischer StaatsbürgerInnen stark an.

Weitere Einwanderungswellen nach Österreich ergaben sich auch in Folge des Falles des Eisernen Vorhangs und der Kriege im ehemaligen Jugoslawien in den 1980er-Jahren (vgl. Münz et al. 2003: 27).

Die Reaktion auf die steigenden Zuwächse war die Einführung eines neuen Aufenthaltsgesetzes 1992, das 1993 in Kraft trat. Das „Gastarbeitersystem“ wurde durch ein Quotensystem für neue Niederlassungsbewilligungen ersetzt, wodurch der Wanderungssaldo kontinuierlich zurückging (ebd.). Neben dem Zugang zum Arbeitsmarkt benötigten MigrantInnen ab diesem Zeitpunkt einen dafür geeigneten Aufenthaltstitel.

2.7 Folgen des Steuerungsprozesses und die Illusion der Rückkehr

Der Anwerbestopp hatte nicht die erwartete Wirkung. Er sollte die Zahl der AusländerInnen reduzieren, zeitigte aber völlig unerwartete Nebeneffekte. Da ab dem Zeitpunkt der Ausreise eine neuerliche Einreise nicht mehr möglich war, bremste der Anwerbestopp die Rückkehr in die Herkunftsländer und führte zu einer merklichen Verlängerung der Aufenthaltsdauer der in Westeuropa lebenden AusländerInnen.

Die neuen Beschränkungen führten zwar zu einer Verlangsamung, jedoch nicht zu einem Ende der Einwanderung. Eine Rückkehr wurde zur

beiderseitigen Illusion. Der Hauptgrund dafür war eine Änderung im Verhalten der ArbeitsmigrantInnen. Diejenigen die blieben, begannen ihre Familie und Kinder nach Österreich zu holen und sahen ihre längerfristigen Perspektiven in Österreich. Damit stieg die Zahl der AusländerInnen zusätzlich an. Das Rotationsprinzip verlor seine Wirkung.

„Das Rotationsprinzip kollidierte später mit der gesellschaftlichen Realität.“ (Davy/ Gächter 1993: 165) Viele österreichische Unternehmen hatten in den Jahren der Konjunktur der siebziger Jahre kein Interesse an einer Fluktuation von Arbeitskräften. Sie bezogen ihre guten Erfahrungen aus den bereits im Betrieb Beschäftigten. Sie waren nicht bereit, einmal angelehrte Arbeitskräfte durch frisch angeworbene zu ersetzen, und die MigrantInnen selbst verlängerten ihren Aufenthalt, solange ihnen Beschäftigung geboten wurde und sie ihr Sparziel nicht erreichen konnten. So kam es, dass nach und nach deren Familienangehörige sowie Bekannte aus deren Dörfern, Gemeinden und Provinzen nachkamen. Wo zuvor die bürokratische Abwicklung – in Absprache mit den Unternehmen – im Ausland stattgefunden hatte, fand diese nun im Inland statt und die institutionellen Anwerbestellen wurden dabei zunehmend umgangen. Arbeitskräfte kamen als TouristInnen nach Österreich und die Beschäftigungsbewilligungen wurden ihnen in der Phase der Hochkonjunktur großzügig erteilt (ebd: 165). Die Unternehmen konnten mit Bereitschaft und Effizienz rechnen. Dies ersparte ihnen Zeit, Bürokratie, Ärger und Geld (vgl. Parnreiter 1994: 124).

Auch Arbeitsämter und Gewerkschaften forderten unter diesen Umständen keine Beendigung bestehender Beschäftigungsverhältnisse.

Der bedeutendste Schritt von der „Gastarbeiterpolitik“ zur „Niederlassung“ geschah mit dem Familiennachzug. Dieser Paradigmenwechsel in der Migrationspolitik war so einerseits durch die subjektiven Bedürfnisse der MigrantInnen bestimmt, andererseits aber auch der zunehmenden Nachfrage nach weiblicher Arbeitskraft in Branchen wie der Textilindustrie und dem expandierenden Dienstleistungssektor geschuldet. Die Mikrorationalität der MigrantInnen und ihrer ArbeitgeberInnen hatte sich gegen die Makrorationalität der sozialpartnerschaftlichen Steuerung durchgesetzt – aus GastarbeiterInnen

waren Einwanderer/Einwanderinnen geworden (vgl. Parnreiter 1994: 124). „Das System der Zugangskontrolle durch direkte Rekrutierung hatte sich als zu starr und ineffizient erwiesen“ (Bauböck 1996: 13).

Die Einschränkung der Touristenbeschäftigung 1973 bewirkte ebenso eine stärkere Verlagerung auf die Familienmigration. Damit scheiterte im Grunde das Rotationsprinzip. Die Migration begann sich selbst zu steuern, eine Kettenmigration kam ins Rollen.

Die Zuwanderung im Rahmen der Familienzusammenführung und die steigende Zahl von Geburten in der ausländischen Wohnbevölkerung wogen den Stopp der Arbeitsmigration mehr als auf. Beides hatte nachhaltige Auswirkungen auf die Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung, die zuvor hauptsächlich aus Männern im arbeitsfähigen Alter bestanden hatte. Durch Familiennachzug und durch Geburten wuchs nun der Anteil der Frauen sowie der Kinder und Jugendlichen (vgl. Fassmann 2003).

2.8 Ablösung des GastarbeiterInnensystems durch ein neues Saisoniermodell

Die ökonomische Perspektive der „Gastarbeiterpolitik“ wurde keinesfalls verlassen. Ökonomismus unterwirft die Lebensinteressen der MigrantInnen wirtschaftlichen Interessen. Um dem konjunkturell wechselnden Bedarf an Arbeitskräften im Tourismus, der Landwirtschaft und auch anderen Branchen gerecht zu werden, wurde parallel zum Rückbau des alten GastarbeiterInnensystem ein neues System aufgebaut. Unter dem Titel „Saisonierbeschäftigung“ werden seit 1993 erneut Arbeitskräfte für Tätigkeiten mit geringem Jahreseinkommen oder geringem Ansehen in die Betriebe geholt. „Saisonier sein heißt auf den Status der Ware Arbeitskraft reduziert zu sein: Rechte, die über den eigenen Verkauf der Ware Arbeitskraft hinausgehen, werden vorenthalten wie z. B. die Arbeitslosenunterstützung, Niederlassungsbewilligung und Familiennachzug.“ (Hetfleisch 2006: 62)

Obwohl das System der „Touristenbeschäftigung“ von der Gewerkschaft abgelehnt wird, setzt sich die Wirtschaftskammer vehement durch.

Im Jahre 1996 wurde die Saisonierbeschäftigung faktisch ausgeweitet. Im Jahre 2000 kam es zur Einführung der „Erntehelfer“ und somit wurde die Saisonquote aufgestockt. 2003 wurde schließlich die Saisonierregelung zu einer neuen Gastarbeiterregelung (vgl. Gächter 2005: 10). Wie vor vierzig Jahren ist wieder nicht bekannt, wer und wie viele es sind, wie lange sie wirklich in Österreich bleiben, und was sie mit ihrem Leben sonst noch vorhaben. Diese Regelung hat zur Folge, dass sich Menschen nach der kurzen Beschäftigung weiterhin illegalisiert im Land aufhalten und illegal einer Beschäftigung nachgehen. Terezija Stoisits, die Migrationssprecherin der Grünen, teilte der Zeitschrift Profil mit: „Die Regierung betreibt ein Doppelspiel: Rhetorisch setzt sie auf Nullzuwanderung, auf der anderen Seite setzt sie mit ihrem Saisoniermodell die Gastarbeiterpolitik der sechziger und siebziger Jahre fort.“

Auch die in Österreich davor dominierende „Gastarbeiterpolitik“ hatte, wie bereits ausgeführt, nicht die Gleichstellung zum Ziel, sondern eine flexibel handhabbare Aufnahme bzw. Ausschließung, je nach Konjunkturlage. In den 90er-Jahren ging man jedoch dazu über, Migration nicht mehr primär im Rahmen der Beschäftigung, sondern durch aufenthaltsrechtliche Bestimmungen zu reglementieren. Als zusätzliche Hürde blieben jedoch die vorherigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Kraft. Durch diese Bestimmungen werden viele MigrantInnen in die Illegalität gedrängt, was wiederum zu starken Abhängigkeitsverhältnissen dieser Menschen bezüglich ihrer jeweiligen ArbeitgeberInnen führt. Durch ihre rechtlose, da illegale Lage sind sie stark gefährdet, von ihren ArbeitgeberInnen ausgebeutet zu werden. Das bringt in der Folge auch die „inländischen“ Arbeitskräfte unter Druck, da sie sich nun in der Konkurrenz zu billigen Arbeitskräften behaupten müssen.

Vor allem ArbeitsmigrantInnen und Flüchtlinge stehen weltweit in den sich stets ausweitenden Niedriglohnssektoren zur Verfügung. Um diverse Produktionszweige weiter bestehen zu lassen, geht die Tendenz dahin, illegale Einwanderung stillschweigend zu dulden. Parallel dazu versuchen viele Einwanderungsländer, die Einwanderung niedrigqualifizierter Menschen

einzudämmen (vgl. Urbanek 1999: 45). „Das Ergebnis dieser beiden einander entgegengesetzten Entwicklungen ist ein vermehrtes ‚Untertauchen‘ ausländischer Arbeitnehmer in die Illegalität und damit in die vollständig entrechtete Lohnarbeit.“ (Brizic 2007: 204).

Seit den 1990er-Jahren bemüht sich Österreich um hochqualifizierte „Schlüsselkräfte“, jedoch nicht erfolgreich. Diese kommen eher aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und bleiben häufig nur vorübergehend, „während die traditionellen Zuwandergruppen und Flüchtlinge sich überwiegend in Österreich niederlassen.“ (Biffl 2002: 549)

2.9 Einfluss politischer Strömungen auf die Migrationspolitik GastarbeiterInnen

Migration zieht Migration nach sich. Seit der Phase der intensiven Anwerbung emigrieren Menschen in die Industriezentren West- und Mitteleuropas. Den Pionierwanderern, die durch Rekrutierungsmaßnahmen der europäischen Länder angeworben wurden, folgten andere nach, angezogen durch bessere Verdienstmöglichkeiten oder um mit Familienangehörigen zusammen zu leben. Wirtschaft, Politik und die Betroffenen selbst nahmen vorerst an, dass sie nach einem temporären Arbeitsaufenthalt in ihr Herkunftsland zurückkehren würden. Als sich herauskristallisierte, dass viele bleiben und die „GastarbeiterInnen“ zu „Einwanderern/Einwanderinnen“ werden würden, gerieten „die AusländerInnen“ ins Visier rechtspopulistischer, nationalistischer Politik.

Einwanderung und das Zusammenleben der Angehörigen der Dominanzkultur mit Menschen einer anderen als ihrer eigenen Herkunft werden in der Öffentlichkeit häufig in einen negativen Kontext gesetzt und als Problem dargestellt. In Bezug auf die öffentlichen Debatten und die Berichterstattung markierte das Jahr 1986 einen Wendepunkt in der österreichischen Geschichte: Der Rechtspopulist Jörg Haider übernahm die Führung der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ), womit sich das Gefühl der Legitimität rassistischer

Denkweisen und Handlungen verstärkte und eine gesamtgesellschaftliche Verschiebung nach rechts eingeleitet wurde.

Nach dem Fall des Eisernen Vorhangs und mit den Kriegen im nahen ehemaligen Jugoslawien war es zu einer verstärkten Migration nach Österreich gekommen. Die stärkere Präsenz von Menschen aus dem ehemaligen Ostblock lieferte den geeigneten Nährboden für Haiders Rhetorik. Mit der wohlbekannten Argumentation, AusländerInnen gefährdeten die Arbeitsplätze und die Sicherheit in Österreich, wurde der Ton gegen MigrantInnen verschärft. Fremdenhass wurde zur Wahlkampagne (vgl. Münz et al 2003: 27ff).

Auch von den übrigen Parteien und den wichtigsten Medien wurde kaum vom Nutzen der Zuwanderung für eine alternde Gesellschaft, für eine im globalen Innovationswettbewerb stehende Volkswirtschaft und für die heimischen Betriebe gesprochen.

2.10 GastarbeiterInnengedanke „heute kommen, morgen gehen“

„Man hat Arbeitskräfte gerufen, und es kommen Menschen.“, schrieb Max Frisch im Jahr 1965. Viele Jahrzehnte wurden Menschen nur als Faktor Arbeitskraft gesehen. Es gibt keine Verzeichnisse darüber, ob es Jahr für Jahr dieselben Arbeitskräfte waren, die nur saisonal beschäftigt waren, ob sie hier Familien gründeten oder ihre Familien nach Österreich holten. Aber nicht nur die Sozialpartner nahmen an, dass diese Menschen nur vorübergehend in Österreich arbeiten und später das „Gastland“ verlassen würden. Im Gegenteil war dies eine Annahme, welche die Mehrheit der Angehörigen der Dominanzkultur teilte. Das Offenbarwerden deren Verfehltheit war dabei stets ein Faktor, der das Gefühl der Fremdheit auf Seiten der Mehrheit erst verstärkte. Die Kontinuität dieser Wahrnehmung wird deutlich, wenn wir Georg Simmels vor mehr als hundert Jahren verfasste Schriften betrachten: *„Diese Position des Fremden verschärft sich für das Bewusstsein, wenn er, statt den Ort seiner .Tätigkeit wieder zu verlassen, sich an ihm fixiert.“* (Simmel 1908: 510)

Dieser Gedanke spiegelte sich auch im Bewusstsein der ausländischen Arbeitskräfte wider. Gerade MigrantInnen aus ländlichen Gebieten hingen viele Jahrzehnte an diesem Grundgedanken. Viele der GastarbeiterInnen waren darauf ausgerichtet, sich Geld für ein Haus zu sparen. In ihren Köpfen stand immer der Koffer, sie waren immer bereit zu gehen.

Diese Erwartungen bewahrheiteten sich jedoch nicht. Ausländische Arbeitskräfte holten ihre Familien nach Österreich. Spätestens mit der Geburt oder dem Schulbesuch von Kindern in Österreich wurde die geplante Rückkehr zur Illusion (vgl. Bauböck 1996: 13). Es konnte nicht mehr übersehen werden, dass Einwanderer/Einwanderinnen nicht nur arbeiteten, sondern auch ein Leben abseits von Lohnarbeit hatten. Ihre Kinder wurden zum festen Bestandteil in österreichischen Schulen.

Auf die Rückkehr von österreichischen ArbeitsmigrantInnen in die Anwerbeländer bezog sich eine im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit (BMA) durchgeführte Untersuchung. Sie stellte eine hohe grenzüberschreitende Mobilität der befragten älteren MigrantInnen fest (Olbermann/ Dietzel-Papakyriakou 1996). Die Ergebnisse dieser Studie stimmen mit jenen der internationalen Forschung wie auch mit den Ergebnissen anderer Erhebungen in Deutschland überein (DRK-Studie 1991; Untersuchung des ZfT 1993) (Dietzel-Papakyriakou 1987: 144f).⁷

Wie Dietzel-Papakyriakou (1987: 154) feststellt, verfügen MigrantInnen über „hohe Mobilitätspotentiale“ und pendeln über nationale Grenzen, um Vorzüge und Ressourcen in den jeweiligen Wohnorten gezielt nutzen zu können. Bei der einheimischen ArbeiterInnenbevölkerung in vergleichbarer sozialer Lage ist ein solches Verhalten weniger zu finden, vielmehr bei den Ober- bzw. Mittelschichten. MigrantInnen verfügen also über schichtbezogen

⁷ In der Bundesrepublik Deutschland wurden ausländische Arbeitskräfte – zum Zweck der Arbeitsplatzsicherung für Arbeitskräfte mit deutscher Staatsbürgerschaft – mit Nachdruck zur Rückkehr aufgefordert und Rückkehrbeihilfen und Prämien ausbezahlt. Die Aktion zeitigte jedoch nicht den erwarteten Erfolg: Jene, die 1973 bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ausgereist waren, kamen bei der nächsten sich bietenden Gelegenheit wieder. Menschen, die tatsächlich zurückkehren, finden sich viel stärker unter älteren MigrantInnen – „...mit Einbußen im Bereich der sozialen Absicherung und gesundheitlichen Versorgung“ (Dietzel-Papakyriakou 1987: 148). 1974 bis 1994 sind laut offiziellen Statistiken insgesamt ca. 9,9 Millionen AusländerInnen aus Deutschland fortgezogen. Die realen Zahlen dürften weit höher sein (Dietzel-Papakyriakou 1987: 144ff).

überdurchschnittlich hohe Mobilitätserfahrungen und -kompetenzen aufgrund von häufigen Reisen und Wohnortswechseln vor und nach der Migration. Dies wird möglich, da sie über soziale Kontakte, Kenntnisse und eine materielle Basis in beiden Ländern verfügen (Dietzel-Papakyriakou 1987: 153-154).

2.11 Migrationspolitik und ihre Auswirkungen auf sozialpolitischer Ebene

„Gastarbeiterpolitik war eine gezielte Schlechterstellung der zugewanderten ArbeitnehmerInnen gegenüber den ArbeitnehmerInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Wesentliche Merkmale dabei waren die Bindung der Beschäftigung von MigrantInnen an eine an den Arbeitgeber gebundene Genehmigung, die Festlegung eines „Inländerprimats“ bei der Vermittlung von Arbeitskräften. Ausländer durften aufgenommen werden, wenn keine InländerInnen für den Posten gefunden werden konnten und mussten auch vor diesen gekündigt werden.“ (Perchinig 2003: 17)

Schlechterstellung erfuhren MigrantInnen auch hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung: Mit Zustimmung des ÖGB erhielten ausländische StaatsbürgerInnen im Arbeitsverfassungsgesetz von 1974 das aktive Betriebsratwahlrecht, jedoch blieb ihnen die Kandidatur zum Betriebsrat verwehrt. Damit wurde eine gewerkschaftliche Vertretung der Interessen der ArbeitsmigrantInnen und ein Aufstieg der MigrantInnen in die Entscheidungsarena der Sozialpartner effektiv verhindert (ebd.).

Die gesetzliche und institutionelle Exklusion wird durch fehlende individuelle Partizipationsressourcen noch verstärkt.

2.11.1 Ethnische Segmentierung

Der Soziologe Heinz Fassmann hat in seiner Analyse des Mikrozensus von 1992 ein eigenes „Gastarbeiter-Segment“ identifiziert. Segmentierung

bezeichnet eine relativ geringe Mobilität zwischen Berufsgruppen und Branchen. Bei dem GastarbeiterInnen-Segment beschränkt sich die berufliche Mobilität über eine hierarchisch-sozialrechtliche Konzentration und weniger über eine branchenmäßige (vgl. Fassmann 1993: 118).

Die gesetzlich regulierte Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte während mehr als drei Jahrzehnten hat in Österreich zu einer ethnischen Segmentierung des Arbeitsmarktes geführt, die wenig Wandel unterworfen war. Ausländische ArbeitnehmerInnen übernahmen dabei Tätigkeiten, die von inländischen Arbeitskräften aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr angenommen wurden, vor allem deshalb, weil diese als wenig attraktiv galten, schlecht entlohnt werden oder prekäre Arbeitsbedingungen aufwiesen. Zusammengefasst können die betreffenden Jobs als *“dirty, dangerous und dreadful“* (Fassmann 1998: 65ff) beschrieben werden. Diese Segmentierung wird in Österreich maßgeblich von den politischen Entscheidungen der Interessenvertretungen und Parteien geprägt.

Allgemein hat sich für ausländische Arbeitskräfte bis heute nur wenig verändert. Selbst nach 40 Jahren Aufenthalt sind ausländische Arbeitskräfte aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei vorwiegend in Industrie, Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe und Dienstleistungsunternehmen beschäftigt. Expandierende und wirtschaftsnahen Sektoren sowie öffentliche Verwaltung bleiben dagegen für MigrantInnen auch nach langer Aufenthaltsdauer nur äußerst begrenzt zugänglich (vgl. Fassmann 1998: 66).

MigrantInnen sind aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen oft bereit bzw. gezwungen, unter ihrem tatsächlichen Qualifikationsniveau und zu Niedrigstlöhnen Tätigkeiten anzunehmen, was einen extremen sozialen Abstieg im neuen Land nach sich zieht. Das hat sich im Grunde bis heute nicht verändert.

Die meisten der in Österreich lebenden MigrantInnen befinden sich immer noch am unteren Ende der sozialen und beruflichen Hierarchien. Darunter sind im Ausland geborene Kinder, die ihren eingewanderten Eltern zu einem späteren Zeitpunkt des familiären Lebenszyklus folgten, sowie Immigranten der

„zweiten Generation“, d. h. die im Aufnahmeland geborenen Kinder ausländischer Eltern. *„In den Mobilitätsströmen zwischen erster und zweiter Zuwanderergeneration spiegelt sich die Durchlässigkeit bzw. Geschlossenheit sozialer Schichtung in Österreich wider.“* (Demel et al 2007:45)

2.11.2 Der Faktor Armut

MigrantInnen gehören laut Hauptverband der Sozialversicherung zur Gruppe der NiedrigstlohnbezieherInnen. Gleichzeitig sind sie überproportional in Branchen vertreten, die dem „sekundären Arbeitsmarkt“ zuzurechnen sind. Das Gros der MigrantInnen ist in den Branchen Reinigung und Fremdenverkehr tätig. Ihre Beschäftigung unterliegt oft saisonalen Schwankungen. Dies ist mit schlechten Arbeitsbedingungen, unqualifizierter Arbeit, schlechter Bezahlung, familienfeindlichen Arbeitszeiten, gesundheitlichen Belastungen, geringen Aufstiegschancen und hoher Fluktuation verbunden.

Im Jahre 2006 verdienten Menschen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft im Schnitt nur rund 90 % gegenüber dem durchschnittlichen Nettojahreseinkommen der Gesamtbevölkerung, wogegen ÖsterreicherInnen 102 % zur Verfügung standen.⁸

Drittstaatsangehörige zählen zu den Risikogruppen, die besonders von Armut bedroht sind: Das Armutsrisiko ist bei Nicht-EU-BürgerInnen mit 29,6 Prozent fast dreimal höher als bei ÖsterreicherInnen und EU-BürgerInnen, von denen ein Zehntel als armutsgefährdet gilt. Die Hälfte der „GastarbeiterInnenhaushalte“ ist im untersten Einkommensdrittel angesiedelt, weitere 12 Prozent sind von Armut betroffen.

Eine Analyse der Haushaltseinkommen von ÖsterreicherInnen, ImmigrantInnen und der Gesamtbevölkerung stellte deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen fest. Eine von IHS/SORA (1998) durchgeführte Studie mit Fokus auf Wien zieht die Schlussfolgerung, dass die höchste

⁸ EU-SILC Erhebung zu Einkommen und Lebensbedingungen österreichischer Privathaushalte: Ausgewählte Ergebnisse des Sozialberichts 2004 – Armutsgefährdung, Risikogruppen, spezielle Situation von MigrantInnen.

Armutsgefährdungsrate unter den türkischen Haushalten gefunden werden kann (27 % im Vergleich zu 5 % unter den österreichischen und 17 % unter allen ImmigrantInnenhaushalten (Schütz: 2004: 59-60, IHS/SORA 1998: 208).

Die hohe Armutsgefährdung von ImmigrantInnen geht mit deren geringerer Erfassung durch staatliche Maßnahmen zur Armutsverringerung einher. Ist die Absicherung durch die Sozialversicherung im österreichischen Wohlfahrtsstaat schon von einer durchgehenden Erwerbsbiographie in Österreich abhängig ist, sind ImmigrantInnen auch darüber hinaus von Transferleistungen und teilweise von Leistungen im Bereich der Sozialhilfe ausgeschlossen, wobei StaatsbürgerInnenschaft oder Länge des Aufenthalts ausschlaggebend sind. Auch derartige Regelungen erweisen sich als „Überbleibsel einer Gastarbeiterpolitik“ (Volf/Bauböck 2001:208, zit. nach Schütz 2004: 60)

Das Armutsrisiko ist in hohem Ausmaß von einem niedrigen Erwerbseinkommen – bedingt durch niedrigere Beschäftigungsquoten, ein niedriges Bildungs- und Qualifikationsniveau und ein hohes Ausmaß an Beschäftigung in Niedriglohnbranchen – bestimmt (ebd. 60). Auf der anderen Seite zeigt sich bei MigrantInnen ein niedriges Einkommen, was mit geringerer Bildung und mit der Nichtanerkennung von mitgebrachten Qualifikationen einhergeht.

Beschäftigung ist bei der Armutsbekämpfung von zentraler Bedeutung, aber immer öfter nicht ausreichend. Der Erhalt der österreichischen StaatsbürgerInnenschaft verbessert die Einkommenssituation nur geringfügig.

2.11.3 Einwanderung zahlt sich aus

Wie kann man den Menschen klar machen, dass es zur Zuwanderung keine bequeme Alternative gibt? Als der Bevölkerungsexperte Gustav Lehart über diese Frage nachdachte, kam ihm die Idee zu einem ungewöhnlichen Experiment: Man müsste nur jedem Österreicher eine Postkarte mit zwei schlichten Sätzen ins Haus schicken. Eine davon dürften die Empfänger ankreuzen: Der eine Satz: „Ja, ich will bis 75 arbeiten.“ Der andere Satz: „Ja, ich bin für Zuwanderung.“ „Entweder – oder“, sagt Lehart, „da muss man sich

schon entscheiden.“ Für den Demographen ist das Leben kein Multiple-Choice-Test. In der Politik gelten andere Gesetze. Deshalb kann kein Land, in dem die Gruppe der 60-Jährigen immer größer und die Schar der Kinder immer kleiner wird, jahrzehntelang daran festhalten, kein Einwanderungsland zu sein (vgl. Meinhart 2005)

Die Gruppe der MigrantInnen stellt eine wichtige personale Ressource für österreichische Unternehmen dar. „Arbeitskräfte waren gefragte Mangelware“ (Hetfleisch 2006: 62). Viele Branchen wären ohne die Mitarbeit von MigrantInnen von akutem Arbeitskräftemangel betroffen. MigrantInnen sind weiters KundInnen von Bildungseinrichtungen und Dienstleistungsunternehmen. Gesamtwirtschaftlich betrachtet, sind sie wichtige AkteurInnen, entrichten Abgaben und tragen durch ihre Kaufkraft aktiv zum kontinuierlichen Wirtschaftswachstum des Landes und seiner Unternehmen bei. Sie erweitern darüber hinaus den kulturellen Horizont durch ihre Sprachen bzw. durch Mehrsprachigkeit, durch ihre Sitten und Bräuche und ihr spezifisches Wissen.

Einwanderung bringt steigenden Wohlstand für die österreichische Gesellschaft. Das zeigt sich nicht zuletzt am Anwachsen des realen Bruttoinlandsprodukts pro Kopf. Laut Weltbank stand es in Österreich 1960 bei 10.548 US-Dollar (zu Preisen und zum Wechselkurs von 1995), 2002 aber bei 34.044 US-Dollar. Das ergibt eine Steigerung um 223 %.

Zudem bedeutet Migration auch eine Kostenersparnis für die Aufnahmeländer bezüglich der Aus- und Weiterbildung (vgl. Biffi 1998: 32).

„MigrantInnen zahlen in das Wohlfahrtssystem vor allem in Form von Sozialversicherungsbeiträgen sowie Lohn- und Mehrwertsteuern ein.“ (Biffi 2004: 18). Tatsächlich dürften AusländerInnen in Summe einen größeren Beitrag zum System der Sozialversicherung leisten als sie an Leistungen aus diesem beziehen (vgl. Lehart/ Münz 2000: 29).

3 Theoretische Grundlagen zum Kontext von Diskriminierung in dieser Arbeit

Um in dieser Arbeit die Begrifflichkeiten im Kontext von Diskriminierung von MigrantInnen und deren Bedeutungen zu veranschaulichen, wird an dieser Stelle ein Versuch gemacht, Benachteiligung in all ihren Ausprägungen und in ihrer Vernetztheit und Systematik darzustellen.

3.1 Vorurteile und deren Entstehung

Erklärungen für gesellschaftliche Missstände reduzieren sich häufig auf Vorurteile gegenüber einer bestimmten sozialen Gruppe. Vorurteile entstehen, wenn eine bestimmte Einstellung bereits vorhanden ist. Im Alltagsverständnis wird der Begriff „Vorurteil“ verwendet, um ausgeprägte positive und negative Urteile oder Einstellungen gegenüber einem Menschen oder einer Gruppe zu bezeichnen, die für nicht realitätsgerecht gehalten werden und von denen die diese Urteile äussernde Person trotz Gegenargumentation nicht abrückt. Der Vorurteilsbegriff ist dabei wesentlich durch seinen normativen, moralischen Gehalt bestimmt. Demnach unterscheiden sich Vorurteile von anderen Einstellungen nicht durch spezifische innere Qualitäten, sondern durch ihre fehlende Überprüfbarkeit anhand der Realität, kombiniert mit sozialer Unerwünschtheit (vgl. Bergmann 2001: 3).

Vorurteile dienen der Orientierung in unübersichtlichen Situationen und Verhältnissen und geben damit Sicherheit, stellen Eindeutigkeit her und wirken „identitätsstiftend“. Vorurteile dienen der Gruppenbildung durch Ein- und Ausschluss, ermöglichen ein positives Selbstbild der eigenen Gruppe in Abgrenzung von einer negativ konnotierten Fremdgruppe. Sie ermöglichen dadurch zu diskriminieren, ohne dabei in Konflikte mit dem eigenen Gewissen zu geraten und verletzen dabei scheinbar das Toleranzgebot nicht. Vorurteile dienen der Legitimation und Rechtfertigung von Herrschaft und erhalten den Status quo der Machtverteilung zwischen Minderheiten und Mehrheiten. Zur so

erfolgenden Stabilisierung von Herrschaftsverhältnissen tragen Vorurteile zudem durch die Bereitstellung von „Sündenböcken“ und Mythenbildung bei (vgl. Bergmann 2001: 4).

Das öffentliche Klima, das durch institutionalisierte Politik und Medien entscheidend bestimmt wird, hat einen wichtigen Einfluss auf die Vorurteilsbildung und Diskriminierungsneigung von Menschen.

3.2 Definition von Diskriminierung

Unter Diskriminierung versteht man die Benachteiligung, Aussonderung, Unterscheidung, Nichtbeachtung, den Ausschluss oder die Ungleichbehandlung von Einzelpersonen und Gruppen aufgrund rassistischer Zuschreibungen ihnen gegenüber, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung und Identität. Diskriminierung hängt mit Machtkonstellationen zusammen, die im Handlungskontext kein akzeptables Motiv darstellen. Dabei werden bestimmten, wenig einflussreichen Gruppierungen der Gesellschaft, meist Randgruppen, nicht die gleichen Rechte zugestanden wie der übrigen Gesellschaft. Vorhandene Probleme, die mit moralischen Zuschreibungen und Vorurteilen verbunden sind, werden diskriminierten Gruppen zugeschrieben. Diese Personen und Gruppen erhalten somit eine Sündenbock-Rolle.

An dieser Stelle soll auch die Komplexität des Begriffs Diskriminierung Erwähnung finden. Es ist sehr schwierig, ungleiche Behandlung zu definieren, da sie einerseits eine Frage subjektiver Wahrnehmung ist und andererseits die Grenzen zwischen tatsächlicher und vermeintlicher Diskriminierung verschwimmen, wenn man unter dem Begriff Diskriminierung Erscheinungsformen, wie die Nichtberücksichtigung von Gruppen und Menschen, generelle Schlechterstellung, Stigmatisierung, Abgrenzung, Ausgrenzung bis hin zum Ausschluss und Rassismus, subsumiert.

3.2.1 Direkte und indirekte Diskriminierung

Jeder Mensch kann potentiell von Diskriminierung betroffen sein. Dabei ist zwischen direkter und indirekter Diskriminierung zu unterscheiden.

Als direkte Diskriminierung werden Fälle bezeichnet, bei denen jemand etwa aufgrund seiner ethnischen Abstammung oder Hautfarbe benachteiligt oder beleidigt wird. Der einzelne Mensch wird nicht mehr als individuelle Persönlichkeit gesehen, sondern nur noch als TrägerIn der ihm zugeschriebenen Merkmale.

Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale kann offen ausgesprochen und niedergeschrieben werden – wie bei Stelleninseraten, wo von vornherein MigrantInnen ausgeschlossen werden.

Die Anwendung von Ausdrücken wie „Türkenmafia“ oder „Tschusch“ als Kennzeichen für „aus der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien Kommende“ im öffentlichen Raum implizieren einen minderen Status der bezeichneten ethnischen Gruppe. Die Sprache ist ein wichtiges Kommunikationsmittel, die Anwendung von bestimmten Begriffen ist häufig mit negativen Konnotationen behaftet.

Diskriminierung kann sich auch in einer nicht offensichtlich diskriminierenden Handlungsweise äußern. In solchen Fällen kann von indirekter Diskriminierung gesprochen werden. Hierzu zählen etwa die Kündigung, oft mit nicht plausiblen Gründen, Bevorzugung der Angehörigen der Dominanzkultur bei Bewerbungen, obwohl gleiche Qualifikationen vorliegen, Ausschließen bestimmter Gruppen und Personen bei Entscheidungen und Gesprächen, das Nichtinformieren über Weiterbildungsmöglichkeiten und sonstige Begünstigungen, indirekte Vermittlung, dass das Konsumieren von Krankenständen und anderen rechtmäßig zustehenden arbeitsfreien Tagen mit dem Ausschluss aus dem Arbeitsprozess verbunden wären .

Bei indirekter Diskriminierung geht es um die Auswirkungen und Folgen einer bestimmten Politik oder der Aufstellung von bestimmten Kriterien. Dabei handelt es sich um scheinbar neutrale politische Ansätze oder neutrale Kriterien, die jedoch in ihrer Anwendung eine Benachteiligung nach sich ziehen können.

So können auch Menschen, die der Mittelschicht angehören und sich in guten beruflichen Positionen befinden, dennoch an ihrem Arbeitsplatz das Gefühl haben, unter besonders kritischer Beobachtung zu stehen. Ihr Handeln wird viel genauer verfolgt und kontrolliert, ihre Fehler stehen schnell im Zentrum und werden härter geahndet als jene der nicht migrantischen KollegInnen im selben Büro. So sind auch Menschen in guten Positionen, die allgemein als „gut integriert“ betrachtet werden, informeller Diskriminierung, dem alltäglichen Rassismus ausgesetzt.

Eine Form indirekter Diskriminierung stellt der (Kurz-)Schluss von einer angenommenen Gleichheit auf eine tatsächliche Gleichberechtigung dar. Durch ein solches „Gleichheitsethos“ (Terkessidis 1998: passim) werden – zwar gesellschaftlich geschaffene, aber deshalb nicht weniger reale – Ungleichheiten ausgeblendet und negiert.⁹ Mark Terkessidis spricht in diesem Zusammenhang vom „Ausschluss durch Einbeziehung“ als „dreifachem Prozeß“, der sich aus folgenden Elementen zusammensetzt: „1. konkrete Objektivierung (Beschränkung der Freiheit, soziale und rechtliche Ungleichheit), 2. Zuweisung von abstrakter Freiheit (die Behauptung, jeder sei ‚frei‘, seine ‚Natur‘ selbst zu machen) und 3. konkrete Subjektivierung-als-Abweichung (Naturalisierung des Unterschieds).“ (Terkessidis 1998: 257)

Wesentliches Element dieser Form von Diskriminierung ist ihre von den Ausübenden subjektiv erlebte „Unabsichtlichkeit“. Die Auswirkungen einer solchen Mischung aus fehlender Selbstreflexion, fehlender Reflexion der eigenen Position in der Gesellschaft und Ignoranz seitens der Angehörigen der Dominanzkultur beschrieb Frantz Fanon bereits im Jahr 1952 mit folgenden Worten: „Aber, so wird man sagen, es besteht gar nicht die Absicht, nicht der Wille, zu verletzen. Mag sein, doch gerade dieser fehlenden Wille, diese Ungeniertheit, diese Lässigkeit, diese Leichtfertigkeit, mit der man ihn festnagelt, ihn gefangennimmt, ihn primitivisiert, ist verletzend.“ (Frantz Fanon 1980: 24)

⁹ Diese Problematik spiegelt sich in ähnlicher Weise im Bereich der Behindertenpolitik im Abgehen vom Begriff der Gleichbehandlung hin zu jenem der Gleichstellung.

3.3 Wahrnehmung von Diskriminierung im beruflichen Alltag von MigrantInnen

Diskriminierung kann sich auf verschiedene Weise zeigen und kann von Menschen auch unterschiedlich aufgefasst werden. Die Wahrnehmung davon, was Diskriminierung ist, unterliegt subjektivem Empfinden und ist von den Grenzen jedes Menschen abhängig. Tatsächlich ist es so, dass jede/r auf irgendeine Weise von Diskriminierung betroffen ist.

Das Risiko, als MigrantIn Diskriminierung am Arbeitsmarkt zu erfahren, ist zudem abhängig von vielen Faktoren und Merkmalen wie Hautfarbe, Bildungsgrad und/oder formal schlechter Qualifikation Einwanderungsland, StaatsbürgerInnenschaft und Religion.

Hierarchiedenken, Angst um eine Arbeitsstelle und das Bestreben nach betrieblichem sowie sozialem Aufstieg setzen Verdrängungsmechanismen in Gang und bewirken, dass im Grunde wir alle in unserem täglichen Arbeitsalltag diskriminieren. Verdrängung durch Konkurrenzverhalten bedeutet zudem auch, dass jede/r durch die eigene persönliche Betroffenheit von Diskriminierung im Arbeitsleben in eine Benachteiligungssituation geraten kann. Dies kann besonders dann eintreten, wenn sich die Lebensumstände ändern, etwa durch „Altwerden“, Gründung einer Familie, Pflege von Familienangehörigen, Behinderung oder eine Veränderung des Äußeren.

Diese Faktoren betreffen zwar alle Menschen, jedoch sind MigrantInnen davon zusätzlich betroffen; je mehr Diskriminierungsgründe zusammentreffen, desto stärker ist auch die Diskriminierung.

MigrantInnen sind nicht nur in speziell für sie geschaffenen Einrichtungen, wie MigrantInnenberatungsstellen, NGO-/Non-Profit-Organisationen usw., als KlientInnengruppe, sondern auch für Verwaltung und öffentlichen Dienst eine relevante Gruppe. Sprachliche und kulturelle Barrieren sowie die Schwellenängste oder auch schlechte Erfahrungen mit Bürokratie und Behörden halten MigrantInnen davon ab, diese Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Auf Seite der Bürokratie bringen soziale und kulturelle Unterschiede, sprachliche Kommunikationsschwierigkeiten, der Informationsmangel über ausländische Bildungssysteme Schwierigkeiten für Institutionen und deren

MitarbeiterInnen mit sich. De facto entsteht hier Ungleichbehandlung aufgrund des formellen und informellen Ausschlusses von Migrant/innen – des offensichtlichen oder des auf den ersten Blick nicht wirklich sichtbaren. Migrant/innen gelangen häufig erst über Umwege an die erforderlichen Informationen.

3.4 Bedeutung von Zuschreibungen gegenüber MigrantInnen

Alltagssprache ist zwar nie präzise, sie signalisiert aber dennoch stets soziale Hierarchien. Mit der Entstehung neuer Begriffe bleiben jedoch die Bedeutungen meistens gleich bzw. schleifen sich durch die breite Verwendung dieser Begriffe, die auch Menschen mit diskriminierenden Sprech- und Handlungsweisen einschließt, diese Bedeutungen, die teilweise aufzulösen versucht wurden, wieder ein. So entstehen immer neue Worte, die aber dennoch immer die gleiche Botschaft vermitteln.

In Gesetzen und im offiziellen Sprachgebrauch wurde vorerst bis Mitte der 1950er der Begriff „Ausländer“ verwendet. Dann kam der Begriff „Fremde“ hinzu, ab 1970 auch „GastarbeiterIn“. Etwa um 1990 erlebte der Begriff „Ausländer“ eine weitere Konjunktur. Seit dem Jahr 2005 wird zunehmend der Ausdruck „mit Migrationshintergrund“ verwendet.

An den unterschiedlichen Ausdrücken und Bezeichnungen zeigt sich, wie durch das Zusammenwirken vieler SprecherInnen subtil, schleichend und vielfach unbewusst Formen sprachlicher Diskriminierung entstehen. Diese können in der Folge unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen über soziale Etikettierungen von Menschen („Wirtschaftsflüchtling“, „Armutflüchtlinge“, „Scheinasylanten“) bis hin zu offen diskriminierenden Beschimpfungen in Form von Schimpfwörtern und Verleumdungen führen. Dieser Prozess wird auf allen Ebenen von den entsprechenden Argumenten und Handlungen begleitet.

Diese Begriffe verweisen im alltäglichen sozialen und medialen Gebrauch längst nicht nur auf ein bestimmtes soziales, ökonomisches oder rechtliches

Subjekt bzw. „Objekt“, also beispielsweise auf Menschen, deren Herkunft nicht jener der Sprecherin/des Sprechers entspricht. Vielmehr sind es die konventionellen Gebrauchskontexte in Medien, in Politik und Alltag, die dem Ausdruck eine ganz bestimmte – hier zumeist negative – Konnotation verleihen. Es sind vor allem diese zumeist negativen Kontexte, die vorurteilsbehafteten sprachlichen Umschreibungen, die den „Sinn“ des Wortes in der Gesellschaft festlegen.

Im Grunde handelt es sich bei all diesen Begriffen um Zuschreibungen. Dabei gibt es große Differenzen zwischen Fremd- und Selbstbild. So werden etwa die Kinder und Enkel von MigrantInnen oft als MigrantInnen wahrgenommen, definieren sich selbst aber keineswegs als „MigrantInnen“. Frauen, Männer, junge Menschen werden so sprachlich unsichtbar gemacht und ihr Dasein auf ihre Zugehörigkeit zu dieser Gruppe reduziert. Diese Dichotomisierung reproduziert *„stereotype Vorstellungen von ‚Fremdheit‘ und negiert die heterogene Situation von Menschen mit Migrationshintergrund“* (Paseka 1998: 119).

3.4.1 Der Begriff „MigrantIn“

Im Bereich des Arbeitsmarkts bezeichnet der Terminus „MigrantInnen“ Menschen, die sich in Österreich dauerhaft niedergelassen haben, also Einwanderer/Einwanderinnen bzw. ImmigrantInnen. Nicht relevant ist dabei, ob sie ursprünglich als Arbeitskräfte, Studierende oder auch als Flüchtlinge gekommen sind. Weiters umfasst der Begriff Kinder von MigrantInnen, die von klein auf in Österreich leben oder in Österreich geboren wurden. Der Begriff MigrantInnen spiegelt nicht den unterschiedlichen Rechtsstatus dieser Gruppen wider und wird unabhängig davon angewandt, welche StaatsbürgerInnenenschaft die so bezeichneten Menschen besitzen.

Mit der wachsenden Bedeutung zwischenstaatlicher Bündnisse und Abkommen etablierte sich ein neues rechtliches Kategorisierungsschema von AusländerInnen: Dabei wird zwischen StaatsbürgerInnen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum, die aufenthalts- und beschäftigungsrechtlich den

österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellt sind und sogenannten Drittstaatsangehörigen, die fremdenrechtlichen Regelungen unterliegen, differenziert. Die Gesellschaft hat diese neuen Unterscheidungskriterien angenommen und betrachtet MigrantInnen aus Mitgliedsstaaten der EU als weniger „fremd“ an jene beispielsweise aus Osteuropa (vgl. Fassmann/ Stacher 2003: 9).

3.4.2 Der Begriff „AusländerIn“

In der Alltagssprache ist die häufigste Bezeichnung für Menschen mit einer anderen Herkunft als der österreichischen und oft auch für Menschen mit ethnisch als vom österreichischen Durchschnitt abweichend wahrgenommenen Merkmalen der Begriff „Ausländer“. Wer anders aussieht – einen Turban oder Kopftuch trägt, eine andere Hautfarbe hat –, wird rasch als „AusländerIn“ identifiziert. Die StaatsbürgerInnenschaft und die Dauer des Aufenthalts bzw. der Lebensmittelpunkt in Österreich spielen dabei keine Rolle. Der mit „fremd“ und „nicht zugehörig“ konnotierte Begriff „Ausländer“ hat laut Bauböck (Bauböck: 2001) „auch mit einer Rechtsordnung und einem begleitenden politischen Diskurs zu tun, in dem die Differenz der Staatsangehörigkeit als primäre Rechtfertigung für Ungleichbehandlung dient“.

Der abstrakte Begriff „AusländerIn“ unterlag bzw. unterliegt „konjunkturellen“ Schwankungen. Dieser Begriff wurde besonders in den „Ausländerdebatten angesichts der Ostöffnung und der Ost-Migration Anfang der 1990er Jahre negativ aufgeladen“ und bekam im Zuge dessen eine neue Qualität im Sinne einer bestimmten diskriminierenden Konnotation (Matouschek 1999: 124).

Neben dieser Form der relativ offenen Stigmatisierung von „Fremden“ gibt es die sozusagen „stillen“, die verdeckten sprachlichen Stigmatisierungen. Der Begriff „Ausländer“ selbst umfasst im Alltagssprachgebrauch – quasi als Sammelkategorie – völlig unterschiedslos verschiedenste Gruppen von Zuwanderern/ Zuwanderinnen. Ausländer steht hier auch zentral für „nicht aus Österreich stammende bzw. hier geborenen Personen“, unabhängig davon, wer

aus welchen Gründen in Österreich ist, wer wie lang bereits in Österreich ihren/seinen Lebensmittelpunkt hat, wer welchen gesetzlichen Status hat. Ganz besonders diskriminierend wird ein solcher Sprachgebrauch dann, wenn die bereits in Österreich geborenen Kinder bzw. die Kinder der Kinder von ehemals als „GastarbeiterInnen“ geholten Einwanderern/Einwanderinnen als „AusländerInnen“, oder auch, vordergründig gut gemeint, als „ausländische MitbürgerInnen“ bezeichnet werden. Ob AusländerIn, GastarbeiterIn, Einwanderer/Einwanderin, „Angehörige/r der zweiten“ oder „dritten Generation“ – sehr oft sind diese Ausdrücke in Alltagssprachlichen und medialen Gebrauchskontexten diskriminierende Über-Determinierungen: Sie sagen etwas aus, das in diesen Situationen als Information eigentlich nicht relevant ist, jedenfalls aber für die Kommunikation nicht relevant sein müsste, nämlich dass jemand als Mensch mit „fremder Herkunft“ wahrgenommen wird (vgl. Matouschek 1999: 124ff).

3.4.3 Der Begriff „GastarbeiterIn“

Wie der Begriff „GastarbeiterIn“ schon ausdrückt, impliziert er einen vorübergehenden Status und damit, dass ein Mensch nach einer angemessenen Weile freiwillig geht. Gleichzeitig impliziert er das Konzept Gastfreundlichkeit. Die meisten der „GastarbeiterInnen“ wurden jedoch nicht wie Gäste bevorzugt behandelt, sondern als Arbeitskräfte gebraucht, manchmal ausgebeutet. Das wesentliche Merkmal war die Kurzfristigkeit ihres Aufenthalts, welche im sogenannten Rotationsprinzip zum Ausdruck kam (Fassmann/Stacher 2004: 8). Unterschiedlichste Gruppen von Menschen werden hier unter der Bezeichnung „GastarbeiterIn“ in einen begrifflichen Topf geworfen.

3.5 Diskriminierung basiert auf Zuschreibung

Menschen mit Migrationshintergrund werden im Arbeitsalltag und im öffentlichen medialen und politischen Diskurs unabhängig von angeborenen und im Laufe des Lebens erworbenen Eigenschaften häufig in einen Topf geworfen. Diese Gruppe wird von der Mehrheitsbevölkerung als eine homogene Gruppe erlebt. Tatsächlich ist diese Gruppe sehr heterogen ist.

Diskriminierung basiert darauf, dass Personen aufgrund von Merkmalen die Zugehörigkeit zu einer anderen Kultur als der eigenen zugeschrieben wird. Möglicherweise hat eine Migrantin viel mehr mit einer Angehörigen der Dominanzkultur gemeinsam als mit einem Mitglied der Gruppe, der sie zugerechnet wird. Die Zuschreibung von Außen legt hier den Grundstein für Diskriminierung. Dabei sind sichtbare MigrantInnen und auch Angehörige sichtbarer Minderheiten wesentlich häufiger solchen Zuschreibungen ausgesetzt.

Diskriminierungen entstehen durch Vorurteile, die einzelne dazu nutzen, um ihre schlechte Meinung über Gruppen oder einzelne durch herabwürdigende Handlungen und Äußerungen auszuleben. Häufig werden konkrete Geschichten von einzelnen auf eine bestimmte gesamte Gruppe bezogen. So einfach es erscheint, eine Person als fremd zu erleben, ihr die Zugehörigkeit zu einer anderen Kultur zuzuschreiben, so schwierig wird es jedoch, dieser Zuschreibung eine sachlich fundierte Basis zu geben.

3.6 Eine Frage der Einstellung

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr beauftragte im Jahr 1998 eine Studie, die Aufschlüsse über die Wechselwirkungen zwischen Wissen, Erfahrungen und Einstellungen zum Thema „Migration und Fremdenfeindlichkeit“ geben sollte. Darin lässt sich auch ein Indiz für die sozialpolitische Institutionalisierung der Vorurteile erkennen. Die Angst vor negativen Auswirkungen von Migration überwiegt in der österreichischen

Bevölkerung. Sechs von zehn ÖsterreicherInnen (59 %) stimmten 1998 der These zu: „Die Zunahme der AusländerInnen führt zu einem Anstieg der Kriminalität, da sie häufiger Straftaten begehen“. Der Aussage „AusländerInnen nehmen den Einheimischen die Arbeitsplätze weg“ stimmten 37 % der ÖsterreicherInnen zu. Der Aussage „AusländerInnen sollen nach Hause geschickt werden, wenn die Arbeitsplätze knapp werden“, stimmten 44 % zu (vgl. Lehart/Münz 2000: 32).

In einer Erhebung der Leopold-Franzens-Universität in Innsbruck (Rathner 2001) wurden 2.000 ÖsterreicherInnen zwischen 15 und 75 Jahren zu ihren Haltungen gegenüber der ausländischen Bevölkerung befragt. Gefragt wurde etwa, ob AusländerInnen sich dem Lebensstil in Österreich anpassen müssten oder ob sie da Land verlassen sollten, wenn die Arbeitsplätze knapp werden. Die Ergebnisse ergaben ein stark polarisiertes Bild der Gesellschaft: Die Hälfte der ÖsterreicherInnen zeigte Tendenzen zu „Fremdenfeindlichkeit“, die andere Hälfte stand AusländerInnen freundlich bis gemäßigt gegenüber.

Unter den fremdenfeindlichen ÖsterreicherInnen ergab sich folgendes Bild: 22 Prozent aller ÖsterreicherInnen zeigen eine hohe und 26 Prozent sogar eine sehr hohe „Fremdenfeindlichkeit“. Fast jede/r zehnte ÖsterreicherIn war laut dieser Erhebung als rechtsextrem einzustufen, wobei der Rechtsextremismus bei sechs Prozent hoch und bei drei Prozent sehr hoch war. FPÖ-nahe Befragte wiesen die höchsten Werte bei „Fremdenfeindlichkeit“ auf (vgl. Rathner 2001)

3.7 Diskriminierende Einstellungen und Handlungen

Einstellungen und Handlungsweisen stehen in engem Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Verhältnissen, die uns umgeben. Rassismus ist nicht nur eine Sache der persönlichen Einstellungen, sondern eng mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen verbunden. Hierarchien weisen immer diskriminierende Strukturen auf. Rassismus kann daher nicht allein durch die Veränderung von individuellen Einstellungen – etwa durch pädagogische Maßnahmen –

überwunden werden. Einstellungen und Handlungen der einzelnen Menschen würden dabei von gesellschaftlichen Verhältnissen.

Faktoren für Ungleichheiten am Arbeitsmarkt liegen zum Teil in den Gesetzen. Rechtliche Vorgaben müssen durch den administrativen Apparat ausgeführt werden. Um diese Ungleichbehandlungen ausführen zu können, müssen entsprechende Verhaltensweisen weitergegeben werden. In dem Sinne wird Diskriminierung nicht nur von radikalen Gruppen vorangetrieben. „Das Paradoxon der neuen Ausländerpolitik liegt darin, dass sie dazu beiträgt, genau jene sozialen Verhältnisse zu schaffen und jene Fremdenfeindlichkeit zu rechtfertigen, deren Vermeidung als Grund für die Begrenzung der Einwanderung angegeben wird.“ (Bauböck 1996: 13)

Diskriminierendes Verhalten und Einstellungen von Menschen können aber zudem beeinflusst und gelenkt werden. MigrantInnen werden häufig seitens der Politik als „Manövriermasse“ für eine ganze Reihe von Defiziten der Gesellschaft verantwortlich gemacht. So wird etwa stetig steigende Arbeitslosigkeit von politischen Richtungen genutzt, um Ängste zu schüren und MigrantInnen als „Sündenböcke“ und für die Situation Verantwortliche darzustellen.

Rassismus ist so auch ursächlich mit staatlichen Praktiken der Ausgrenzung und Stigmatisierung in Zusammenhang zu setzen. Nicht die ausländische Herkunft, sondern eine vor Ort erzeugte Ausschließung macht MigrantInnen zu „Fremden“, zu einer sozialen Randgruppe. Dieser Status begünstigt und schafft dann letztlich auf der individuellen Ebene rassistische Einstellungen und Handlungen gegenüber MigrantInnen.

Das entsprechende Verhalten kann dabei nicht nur durch Vorschriften forciert sein, sondern auch durch Konformitätsdruck aus dem Umfeld. Ebenso kann ein solches Handeln den eigenen Interessen entsprechen, nämlich sich hierarchisch höher zu positionieren. Diesem Zweck dient auch – unter anderem – jeder monetäre Vorteil (vgl. Taylor/ Gutmann 1997).

Diskriminierendes Verhalten ist oft eine Folge diskriminierender Einstellungen. Wer sich ungerecht verhält, ob aufgrund von entsprechendem

oder ohne solchen Druck, muss sich Einstellungen zurechtlegen, die sein Verhalten rechtfertigen.

3.7.1 Exkurs 1: Gleichbehandlungsgesetz

Wenn MigrantInnen persönlich aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Hautfarbe oder Religion diskriminiert werden, können sie sich auf das österreichische Gleichbehandlungsgesetz berufen und den Fall bei der Gleichbehandlungskommission oder eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen. Die betroffene Person muss dann „glaubhaft“ machen, dass Diskriminierung vorliegt. Dem oder der ArbeitgeberIn obliegt es, zu beweisen, dass ein anderes Motiv für die Ungleichbehandlung ausschlaggebend war. Diese Schlechterstellung muss „sachlich gerechtfertigt“ sein. Bei Diskriminierung kann Schadenersatz bzw. Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung des/der Betroffenen geltend gemacht werden (Bichl et al. 2005: 45ff).

Die Gleichbehandlungskommission prüft Einzelfälle, erstellt Gutachten und fungiert als Vermittlerin durch Schlichtung und Empfehlungen, die eine Gleichbehandlung verwirklichen können. Es handelt sich dabei weder um eine behördliche noch um eine gerichtliche Institution. Mitglieder der Kommission kommen vor allem von Ministerien, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen.

Diskriminierungsfälle aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder Religion am Arbeitsmarkt werden kaum vor die Gleichbehandlungskommission gebracht. Gerade beim Zugang zum Arbeitsmarkt stellt sich die Beweiswürdigung als sehr schwierig dar. Diejenigen, die sich in einem aufrechten Dienstverhältnis befinden, vermeiden aus Angst um ihren Arbeitsplatz diesen Weg.

Zudem fehlt es MigrantInnen meist an den notwendigen Informationen, das Recht auf Rechtsdurchsetzung bekommen sie nur in geringem Maße vermittelt. Neben der Gleichbehandlungsanwaltschaft übernehmen lediglich NGOs mit ihren knappen und befristeten Ressourcen die Rolle der VermittlerInnen.

Zu Kopftuch tragenden Musliminnen wurde bislang lediglich eine Einzelfallüberprüfung durchgeführt. Diese betraf einen Nähbetrieb, der eine

Frau mit Kopftuch¹⁰ offiziell mit der Begründung nicht aufnahm, ihr Kopftuch würde sich in der Nähmaschine verfangen. Mündlich wurde der betreffenden Frau offen vermittelt, dass sie wegen des Kopftuchtragens abgelehnt worden sei und nicht in dem Betrieb passe. Die Frau bot an, das Kopftuch so um ihren Kopf zu wickeln, dass die Zipfel nicht mehr sichtbar sind.

Die Kommission kam zur Entscheidung, dass die Bedenken des Arbeitgebers gerechtfertigt sind, da es sich um Sicherheitsmaßnahmen handelt. Zu dem Thema wurde aufgrund eines Antrages einer NGO ein Gutachten erstellt. Darin werden alle Vor- und Nachteile aufgezählt und es kam zu keiner Einigung. Auch Frauen – auch Arbeitnehmervertreterinnen – sahen das Tragen des Kopftuches als ein Symbol der Unterdrückung und als Widerspruch zur Gleichberechtigung der Frau.

Mitglieder der Kommission tragen selbst ihre – oft auch diskriminierenden – eigenen Einstellungen in die Kommission und sind Laien, was das Thema betrifft.

Der Wiener Krankenanstaltsverbund – in der Verwaltung mit der höchsten Vielfalt von ArbeitnehmerInnen und auch mit KundInnen/PatientInnen konfrontiert – fungiert in dem Zusammenhang als Good-Practice-Beispiel. Nach der Beschwerde einer Frau, die zum islamischen Glauben konvertierte und seit dem Zeitpunkt ein Kopftuch trägt, erließ der Verbund einen Erlass, worin gemeinsam Lösungen erarbeitet wurden. Seither ist im Wiener Krankenanstaltsverbund das Tragen einer Kopfbedeckung unter Einhaltung der Sicherheits- und Hygienebestimmungen offiziell zulässig. Voraussetzung ist, dass das Gesicht sichtbar ist.

¹⁰ Meine Intention ist es, auf die sichtbaren Merkmale hinzuweisen, durch die Menschen eine Benachteiligung erfahren. Das „Kopftuch“ wird hier exemplarisch genannt, weil ArbeitgeberInnen häufig davon ausgehen, dass es abgelegt werden kann und deshalb ihre Ablehnung direkt zum Ausdruck bringen. Auf die Problematik, dass Religionsfreiheit auch die Freiheit einschließt, keiner Religion anzugehören bzw. nicht religiös zu sein und gerade diese Freiheit durch sozialen Druck auch von Kopftuch tragenden Musliminnen beschnitten wird, kann hier nur hingewiesen werden.

4 Diskriminierung am Arbeitsmarkt im Wandel

4.1 Österreich im internationalen Vergleich

Zahlreiche europäische Staaten und Kanada befassen sich unter Leitung der Migration Policy Group und des British Council mit Migrationspolitik in den 25 Mitgliedsstaaten der EU und drei weiteren europäischen Staaten. Im „Migrant Integration Policy Index“ (MIPEX) werden die länderspezifischen Möglichkeiten zur politischen Teilhabe von MigrantInnen, zu Gleichberechtigung und zum Zugang zum Arbeitsmarkt verglichen und bewertet. Dabei wird in sechs Bereiche unterteilt: Einwanderung und Familienzusammenführung, Aufenthaltsrecht, Einbürgerung, politische Teilhabe, Arbeitsrecht sowie Anti-Rassismus- und Diskriminierungsgesetz.

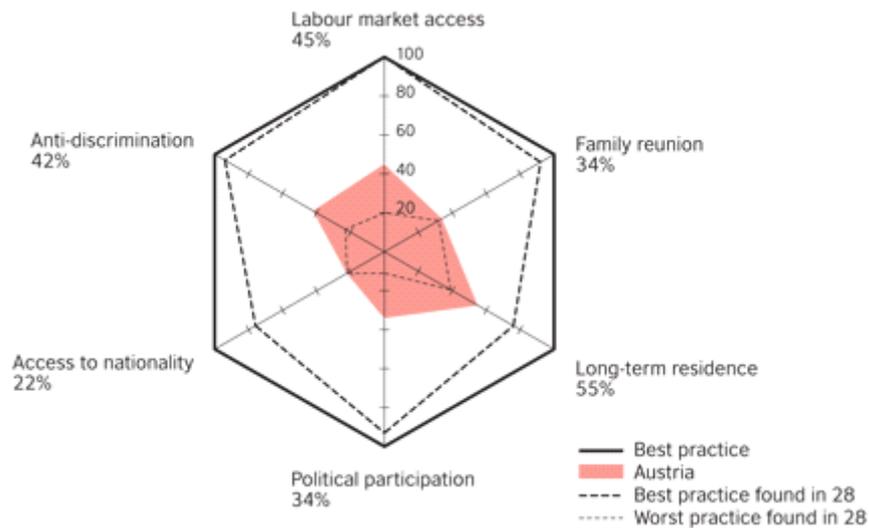
Mit 140 Indikatoren bewertet der Index den Einfluss der Strategien und Maßnahmen, die Integration begünstigen oder benachteiligen, in jedem dieser Länder. Von den 28 untersuchten Ländern schneidet Schweden am besten ab und erreicht in der Gesamtbewertung einen Durchschnittswert von 88 von 100 Punkten. Neun Länder werden als teilweise integrationsfreundlich bewertet: Portugal, Belgien, die Niederlande, Finnland, Kanada, Italien, Norwegen, Großbritannien und Spanien.

Am schlechtesten abgeschnitten hat, neben Zypern, Griechenland und Slowenien, Österreich. Nach dem MIPEX-Index erschwert Österreich jenen MigrantInnen, die nicht aus EU-Mitgliedsstaaten kommen, den Zugang zum Arbeitsmarkt und bremst die Möglichkeiten zur politischen Teilhabe ebenso ein wie den Erhalt eines längerfristigen Aufenthaltsrechts. Auch der Zugang zur Staatsangehörigkeit hat sich in Österreich seit 2004 verschlechtert.

In Österreich werden Nicht-EU-BürgerInnen besonders schlecht gegen Diskriminierung geschützt. In den Bereichen Schule, Wohnungswesen, Gesundheitsvorsorge und Sozialwesen sind Menschen Diskriminierungen aufgrund ethnischer, rassistischer und religiöser Zuschreibungen durch das Bundesrecht ausgesetzt. Der Staat verbreitet kaum Informationen oder führt

positive Maßnahmen ein, um die Gleichheit zu fördern. Ebenso werden die Methoden zur Integration von MigrantInnen am Arbeitsmarkt als sehr ungünstig bewertet. MigrantInnen müssen ihren Weg durch komplizierte bürokratische Wege und unfaire sowie nicht transparente Richtlinien finden, um ihre Qualifikationen bemerkbar zu machen. Diejenigen, die ihre Fähigkeiten verbessern wollen, werden daran durch höhere Gebühren und einem ungleichen Zugang gehindert (vgl. <http://www.integrationindex.eu>).

Abbildung 1: Der MIPEX-Index für Österreich im Vergleich mit den übrigen Staaten



Quelle: <http://www.integrationindex.eu/integrationindex/2299.html>

5 Erklärungsmodelle für die Legitimation von Diskriminierung

Die immer größer werdende Population und die schlechte wirtschaftliche Lage bewirken Verdrängungsmechanismen. Zur Legitimation werden Argumente reproduziert, die das Bestehen und Ansteigen von Diskriminierung erklären sollen.

In der Folge werden diese Argumente genauer erläutert und analysiert.

5.1 Gesetzliche Regelungen als Vorwand

Vor dem Hintergrund der restriktiven Zuwanderungspolitik seit 1993 wurde die Zuwanderung weitgehend auf Familiennachzug beschränkt, der ebenfalls jährlich per Registrierungsverordnung festgelegten Quoten unterlag.

Entsprechend stellt Hetfleisch (Hetfleisch 2006: 62) fest: „Der Neuzuzug von Arbeitskräften und Familienangehörigen wurde einer strikten Kontrolle unterworfen.“ Die hier lebenden MigrantInnen sollten vorher „integriert“ werden, wodurch die Freizügigkeit am Arbeitsmarkt noch stärker an die Aufenthaltsdauer gebunden wurde. In Wien kam es dabei aufgrund der Ausschöpfung der Quotenplätze zu jahrelangen Wartezeiten bei der Familienzusammenführung. Dabei konnte es durchaus geschehen, dass die Behörden sich anmaßen, die Frage, welche Familienmitglieder in welchem Staat gemeinsam leben sollten, zu beantworten. Folgende Begründung aus einem Bescheid aus dem Jahr 1995 verdeutlicht diese Praxis: „Im gegenständlichen Fall handelt es sich um keine wirkliche Familienzusammenführung, da sich folgende Familienmitglieder der antragstellenden Partei (Mutter ...) in ihrem Heimatland aufhalten und auch keinen Antrag auf Bewilligung nach dem Aufenthaltsgesetz gestellt haben. Bei Genehmigung des vorliegenden Antrages würde daher keine echte Familienzusammenführung im Sinne des § 3 Abs. 1 AufG stattfinden, sondern die im Familienverband in ihrem Heimatland zusammenlebenden Fremden

würden auseinandergerissen werden und es käme daher zu einer Familientrennung.“

Kinder durften nur bis zum 14. Lebensjahr nach Österreich einwandern. Der Antrag musste angesichts der langen Wartezeit Jahre vorher gestellt werden.

Hinzu kam, dass GastarbeiterInnen eine Arbeit mit einem angemessenen Lohn und je nach Familiengröße eine „ortsübliche Unterkunft“ benötigten. „Eine ortsübliche Unterkunft liegt vor, wenn zumindest für jede Person eine Nutzfläche von etwa 10 Quadratmetern, für jeden Haushalt eine Küche und entsprechende Sanitäreinrichtungen, für jeden Wohn- und Schlafrum ein Fenster ins Freie, bei Familien mit Kindern ein vom Wohnraum getrennter Schlafrum vorhanden sind, die Unterkunft heizbar ist und den baurechtlichen Vorschriften entspricht.“ (Wodak/ Leeuwen 1999: 108) Anspruch auf Gemeindewohnungen hatten GastarbeiterInnen nicht.

Das Aufenthaltsgesetz von 1992 und 1993 reguliert, welchen Gruppen von MigrantInnen unter welchen Bedingungen die Einwanderung gestattet wird. Um dies genauestens überprüfen zu können, erstellte das Ministerium für Innere Angelegenheiten ein Formblatt für Ansuchen. AntragstellerInnen wurden aufgefordert, genaueste Angaben über ihre Wohnverhältnisse, Einkommen, Familienstand, Grund für den Aufenthalt, Sozialversicherungsdaten usw. anzugeben. „Das Gesetz forderte explizit, dass dieses Dokument nur in deutscher Sprache vorliegen darf und auch nur in deutscher Sprache ausgefüllt werden soll.“ (Wodak/ Leeuwen 1999: 108) MigrantInnen waren gezwungen, die Anträge über RechtsanwältInnen zu stellen, was mit hohem finanziellen Aufwand verbunden war. Diese Praxis weist auch auf eine „restriktive Sprachpolitik“ (ebd. 108) hin.

Die Antragstellung muss im Herkunftsland erfolgen, eine Arbeitserlaubnis muss vorhanden sein und die „ortsübliche Unterkunft“ muss pro Person zehn Quadratmeter Wohnraum umfassen. Weiters muss die Ehe länger als zwei Jahre bestehen und das Einkommen des Partners oder der Partnerin muss hoch genug sein, um den Lebensunterhalt der Familie zu garantieren. Der Lebensunterhalt gilt insbesondere als gesichert, wenn der Aufenthalt des Bewerbers bzw. der Bewerberin zu keiner finanziellen Belastung einer

Gebietskörperschaft führen kann und eine alle Risiken abdeckende Krankenversicherung nachgewiesen wird. Im Gesetz werden keine Angaben zur Höhe der finanziellen Mittel für den Lebensunterhalt gemacht.

Einerseits erlaubten gewaltige Lücken im Gesetz viel Spielraum für vielfältige Interpretationen und Auslegungen. Dabei verlieh die bürokratische Sprache den Nimbus der Notwendigkeit und Rechtmäßigkeit.

Andererseits bekamen die von den gesetzlichen Regelungen betroffenen MigrantInnen dort, wo die gesetzlichen Regelungen eindeutig bestimmte Vorgangsweisen vorschrieben, oft erst in Berufungsverfahren die ihnen zustehenden Rechte. Dies lag zum einen daran, dass die Auslegung der betreffenden Regelungen nicht eindeutig war und die – oft wenig rechtskundigen – BeamtInnen diese nicht angemessen interpretieren konnten. Zum anderen wurden den MigrantInnen aber auch – unter der Annahme, dass sie sowieso nicht Bescheid wüssten – bewusst Rechte vorenthalten. Erst nach der Anstrengung zahlreicher Berufungsverfahren änderte sich auch die Praxis der Behörden.

Es wurden zudem Fälle von systematischer Diskriminierung von Familienangehörigen bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln durch das Bundesministerium für Inneres bekannt. Hierbei handelt es sich um ablehnende Bescheide, die mit einer angeblichen geringeren kulturellen „Integrationsfähigkeit“ und der Gefahr der „Überfremdung“ begründet werden, wie etwa im folgenden Zitat deutlich wird: „In der Entscheidung über die Erteilung einer Bewilligung haben die Behörden die moralischen und wirtschaftlichen Interessen des Landes sowie den Grad der Überfremdung zu berücksichtigen.“ (Bescheid aus dem Jahr 1997).

Die Bescheide spiegeln die Prozesse der Entscheidungsfindung des Fremdenbüros und das Leben der Immigrantinnen in Österreich in spezifischer Form wider. Bei den Argumenten in diesen Dokumenten spielen gegen die Interessen der MigrantInnen gerichtetes bzw. teilweise auslegbares Recht und sachlich erscheinende, jedoch politisch motivierte Rechtfertigungen zusammen, die das Ausmaß der Diskriminierung durch die BeamtInnen und der Rechtsauslegung verdeutlichen.

Zu Härtefällen kam es auch bei jugendlichen MigrantInnen. Straffällig gewordene Jugendliche der zweiten oder dritten Generation erhielten Ausweisungsbescheide. Sie wurden in ein „Herkunftsland“ abgeschoben, das sie nur von Ferienaufenthalten kannten.

Angehörige, die mit einem Familiennachzugsvisum nach Österreich gekommen waren, durften erst nach einer gewissen Aufenthaltsdauer eine Beschäftigung aufnehmen, sofern eine Beschäftigungsbewilligung innerhalb der Quoten der Bundeshöchstzahl(überziehungs)verordnung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz überhaupt möglich war. Durch die verschärften Bestimmungen im Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt erfuhren Frauen eine mehrfache Benachteiligung, auch durch die aufenthaltsrechtliche und finanzielle Abhängigkeit von ihren Männern. Diese Abhängigkeit führte etwa auch dazu, dass sie sich nicht scheiden lassen konnten, weil sie sonst ihr Aufenthaltsrecht verlieren würden.

Einerseits um die Migration bis zur Nullzuwanderung einzubremsen, andererseits um einheitliche Lösungen in der Migrations- und Beschäftigungspolitik (Sicherheit für Langansässige) zu schaffen, fanden in den folgenden Jahren in regelmäßigen Abständen (1977, 2000, 2002 und 2003) nach und nach aufenthaltsrechtliche wie auch arbeitsrechtliche Reformen (Novellierungen des Gesetzes) statt, die immer mehr Aufenthaltssicherheit schufen.

Mit der Novelle (Reform) des Fremdenrechts aus dem Jahr 2003 wurden dann letztendlich Aufenthalt und Einkommen voneinander unabhängig gemacht. Damit wurde das alte GastarbeiterInnensystem nach mehr als 40 Jahren beendet (Gächter 2005: 11). Ehemalige ausländische GastarbeiterInnen wurden zu österreichischen ArbeitnehmerInnen. Österreich blieb jedoch Zielland vieler ausländischer Arbeitskräfte.

5.2 Präsenz von MigrantInnen und hohe Arbeitslosigkeit als Vorwand

Die medial überzeichnete Präsenz der MigrantInnen am Arbeitsmarkt erweckt den Eindruck, dass sie InländerInnen den Arbeitsplatz wegnehmen und soziale Leistungen konsumieren, die ihnen nicht gebühren. Es kommt dabei zu schnellen Verallgemeinerungen.

Tatsache ist, dass MigrantInnen in Sektoren beschäftigt sind, wo Arbeit gering entlohnt wird, schlechte Arbeitsbedingungen bestehen und kaum eine Mobilität in andere Branchen und höheren Positionen möglich ist. Im Grunde handelt es sich dabei um Tätigkeiten, die von denjenigen, deren Existenz vom aufenthaltsrechtlichen Status abhängt, nicht gemacht werden wollen.

In Zeiten von hoher Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzmangel geraten MigrantInnen pauschal als Gruppe ins Visier der Öffentlichkeit. Der Frust über die eigene Arbeitslosigkeit, deren strukturelle Ursachen mit aggressivem Handeln nicht zu beseitigen sind, wird personalisiert und auf ein Ersatzobjekt („die Ausländer) umgelenkt, das dann zum Ziel der Aggression wird. Ziele dieser negativen Gefühle sind dann bevorzugt Personen oder Gruppen, von denen auf Grund ihrer Machtlosigkeit Widerstand und Bestrafung nicht zu erwarten sind. Diese Eigenschaft und nicht etwa spezifische andere Merkmale machen schwache Minderheiten häufig zu bevorzugten und austauschbaren Opfern politischer Richtungen.

Die realen Bedrohungen werden ausschließlich in ihren Auswirkungen auf die ökonomische oder soziale Situation der Eigengruppe gesehen. Es entsteht ein Bild einer Konkurrenzsituation zwischen MigrantInnen und den Angehörigen der Dominanzkultur, aber auch zwischen unterschiedlichen Gruppen von MigrantInnen (vgl. Bergmann 2001: 6).

Schon seit der Anwerbung von „GastarbeiterInnen“ diskutieren und argumentieren Gewerkschaften und Arbeiterkammern mit Lohndumping und sprechen sich deshalb gegen eine liberale Einwanderungspolitik aus. Die Argumentation wird damit begründet, dass die Aufnahme von arbeitssuchenden MigrantInnen die Gehälter in jenen Sektoren des Arbeitsmarktes, in denen sich ausländische Arbeitskräfte konzentrieren, meist niedrig halten, was der Realität

entspricht. Arbeitgeber wieder argumentieren, dass niedrigere Gehälter den Firmen die Möglichkeit gegeben, höhere Gewinne zu erzielen, die ihrerseits wieder Investitionen ermöglichen – „und Investitionen sind eine wesentliche Voraussetzung für Produktivitätssteigerungen“ (Biffli 1998: 33).

Die Seite der ArbeitnehmerInnen konnte gegenüber jener der ArbeitgeberInnen bislang keinen für alle Beschäftigungsverhältnisse und Personengruppen geltenden Mindestlohn für ArbeitnehmerInnen durchsetzen. Stattdessen werden MigrantInnen weiterhin für Lohndumping verantwortlich gemacht.

„Gerade die Aussicht auf eine mögliche erfolgreiche Integration von MigrantInnen vermag Abwehr auszulösen und Konkurrenzängste beim weniger erfolgreichen Teil der österreichischen Bevölkerung hervorrufen.“ (Lebhart/Münz 2000: 32) Diskriminierung ist hier Ausdruck einer als *„unfair oder bedrohlich empfundenen Konkurrenz“* (ebd. 32).

5.3 Kriminalität als Vorwand

In der medialen Darstellung wird die Kriminalität von Personen mit Migrationshintergrund als festgeschriebene Eigenschaft einer bestimmten Gruppe zugeschrieben. Dies wird dann mit – oft entsprechend einseitig manipulierten – Kriminalitätsstatistiken untermauert, die dann in die Öffentlichkeit gebracht werden. So kommt es zu Aussagen wie: „Alle Schwarzafrikaner sind Drogendealer“.

Stereotypes Denken wird auch dadurch befördert, dass Mitglieder der eigenen Gruppe differenzierter betrachtet werden als Mitglieder einer anderen Gruppe. Am Beispiel der Darstellung von Kriminalität zeigt sich dies insofern, als bei der Eigengruppe das Vorkommen von Straftaten nach Alter, sozialer Schicht, Deliktarten oder belasteten Stadtteilen betrachtet wird, während bei der sogenannten „Ausländerkriminalität“ die Tendenz besteht, MigrantInnen generell als „kriminell“ zu beurteilen. Es entstehen Gefühle von persönlicher Bedrohung durch Mitglieder einer fremden Gruppe, über die negative

Stereotype existieren (vgl. Bergmann 2001: 7). Darüber hinaus lässt sich auch ein Hang zu Extremen bei der Beurteilung solcher Gruppen erkennen: „Mitglieder fremder Gruppen werden jedoch nicht nur stereotyper, sondern im Positiven wie Negativen auch extremer beurteilt, da über sie ein weniger genaues Wissen existiert als über die Eigengruppe“ (Bergmann 2001: 7).

Zur realen Situation von jungen MigrantInnen lässt sich dabei Folgendes festhalten: Junge MigrantInnen haben bedingt durch das stark selektierende österreichische Schulsystem weniger Chancen, in höhere Schulen zu kommen und höhere Bildungsabschlüsse zu erlangen. Besonders Kinder aus finanziell schwachen Familien und bestimmten MigrantInnengruppen sind stärker von dieser Benachteiligung betroffen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Anteile der SchülerInnen mit anderen Erstsprachen als Deutsch an allen SchülerInnen im Schuljahr 2007/08

	VS	HS	SO	PTS	AHS	gesamt VS bis AHS	gesamt VS bis PTS
Burgenland	12,5 %	12,7 %	9,2 %	10,6 %	9,8 %	10,7 %	12,5 %
Kärnten	10,7 %	9,7 %	10,3 %	12,6 %	7,8 %	8,4 %	10,3 %
Niederösterreich	12,9 %	12,3 %	18,5 %	13,1 %	5,4 %	10,0 %	12,9 %
Oberösterreich	17,7 %	16,5 %	23,3 %	18,0 %	7,2 %	12,5 %	17,3 %
Salzburg	19,0 %	18,2 %	23,3 %	19,4 %	8,3 %	13,9 %	18,8 %
Steiermark	12,1 %	9,6 %	11,1 %	9,3 %	7,4 %	8,4 %	10,9 %
Tirol	14,6 %	12,2 %	20,6 %	10,5 %	5,7 %	9,9 %	13,5 %
Vorarlberg	23,3 %	22,0 %	34,8 %	21,0 %	7,0 %	16,7 %	23,0 %
Wien	49,3 %	59,1 %	49,0 %	57,7 %	26,4 %	39,6 %	52,7 %
Österreich	21,3 %	19,6 %	27,2 %	20,6 %	12,5 %	16,2 %	20,7 %

Quelle: Der muttersprachliche Unterricht in Österreich. Statistische Auswertung für das Schuljahr 2007/08, (Statistik Austria – Bildungsdokumentation, eigene Berechnungen)

Legende: VS = Volksschule, HS = Hauptschule, SO = Sonderschule, PTS = Polytechnische Schule, AHS = allgemeinbildende höhere Schule

Aber auch Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe und der Religion führt dazu, dass Kinder aus bestimmten MigrantInnengruppen kaum Chancen erhalten, einen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen zu bekommen. Nichtbeachtetwerden, Ausgeschlossenwerden führt bei jungen MigrantInnen zu Demotivation, Frustration und

Perspektivlosigkeit. Um der Kriminalität gerade bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund präventiv vorzubeugen, benötigt grundlegende Änderungen im österreichischen Schulsystem und gesellschaftliches Umdenken.

5.4 Schlechtes Abschneiden im internationalen Vergleich im Schulsystem als Vorwand

Laut den Ergebnissen der Bildungsstudie PISA¹¹ in Österreich in den Jahren 2000 und 2003 schneiden österreichische Schulkinder im internationalen Vergleich schlecht ab. Es gibt zudem einen starken Zusammenhang zwischen Herkunft und Schulleistung. Jene 10 % an SchülerInnen, welche die besten Leseleistungen erbringen, kommen zu 21 % aus AkademikerInnenhaushalten, obwohl diese nur 9% der österreichischen Gesamtpopulation ausmachen. Die schlechtesten 10 % der Getesteten stammen überproportional häufig aus unterprivilegierten sozialen Schichten und dabei zu einem Drittel aus MigrantInnenfamilien, obwohl letztere nur rund ein Zehntel der Gesamtpopulation stellen (vgl. Brizic 2007: 213).

Defizite im österreichischen Schulsystem und bei Kinderbetreuungseinrichtungen werden häufig mit der hohen Anzahl der Kinder mit Migrationshintergrund begründet.

Schlechte Schulleistungen von Einwanderern/Einwanderinnen werden nicht ungünstigen sozialen und familiären Verhältnissen dieser Kinder und Jugendlichen zugerechnet, sondern gelten als Zeichen für niedrigere Intelligenz und Faulheit, während man im gleichen Fall bei den einheimischen Kindern zur Erklärung nach äußeren Einflüssen sucht. Gewonnene Fremdbilder werden als „Gruppenkonzept“ oder „Schema“ gespeichert und müssen nicht nach jedem Kontakt entwickelt werden (Matouschek 1999: 129f).

¹¹ Im Rahmen der PISA-Studie wurden Leseleistung, mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen von SchülerInnen der 9. Schulstufe getestet.

5.5 Die KundInnen als Vorwand

Häufig lehnen ArbeitgeberInnen Schwarze Menschen, Menschen mit Kopftuch oder anderen sichtbaren ethnisch konnotierten Merkmalen ab, mit der Begründung, ihre KundInnen würden abgeschreckt werden. Dabei handelt es sich jedoch meist um Einstellungen der ArbeitgeberInnen selbst.

Diese Einstellungen in Unternehmensleitungen bewirken, dass bestimmte Gruppen von MigrantInnen sich für Jobs in bestimmten Betrieben und Branchen erst gar nicht bewerben. Besonders auf die Berufswahlentscheidungen von Musliminnen mit Kopftuch und Schwarzen Menschen wirkt sich diese gesellschaftliche Tatsache sehr negativ aus: Sie suchen sich Berufe, wo sie selbst glauben, eine Chance auf eine spätere Beschäftigung zu bekommen. Häufig sind es Bereiche, wo sie an unsichtbaren Stellen eingesetzt werden.

Bei dieser Argumentation und Vorgangsweise von Betrieben wird übersehen, dass MigrantInnen wichtige KundInnen sind und über Kaufkraft verfügen. Banken, Apotheken und Autokonzerne haben dies zum Teil erkannt und versuchen mit muttersprachlichen MitarbeiterInnen diese Gruppe zu gewinnen.

5.5.1 Exkurs 2: Ein Fallbeispiel aus Belgien

Der Direktor eines belgischen Unternehmens, das Türen und Garagentore herstellt, erklärte öffentlich, er suche dringend Monteure. „Marokkaner und andere Ausländer“ werde man aber nicht einstellen. „Ich muss mich nach den Forderungen meiner Kunden richten“, argumentierte der Direktor sein Vorgehen. Und die wollten ausländische Monteure nicht ins Haus lassen, schilderte er seinen Zwiespalt: „Wenn ich dann sage: ‚Ich schicke diese Leute doch vorbei‘, dann werden die Kunden mir sagen: ‚Ich brauche diese Tür nicht unbedingt von Ihnen.‘ Dann kann ich mein Geschäft schließen.“

Obwohl sich kein/e BewerberIn davon diskriminiert fühlte, brachte eine belgische Antidiskriminierungsstelle eine Klage beim Europäischen Gerichtshof

(EuGH) ein. Aufgrund der öffentlichen Aussage des Direktors hat der EuGH in Luxemburg entschieden und Sanktionen gegen den Arbeitgeber gefordert.

Wer als UnternehmerIn in der Öffentlichkeit erklärt, keine AusländerInnen einstellen zu wollen, riskiert eine Strafe wegen Diskriminierung. Das gilt auch, wenn es kein erkennbares Opfer der Diskriminierung gibt, etwa einen Bewerber mit Migrationshintergrund. Schon mit der Aussage, man wolle einen bestimmten Personenkreis wegen seiner ethnischen Herkunft nicht einstellen, begehe der Arbeitgeber eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne der einschlägigen EU-Richtlinie 2000/43.

Der EuGH erklärte, dass eine persönliche Betroffenheit nicht nötig sei: Nur weil sich keine identifizierbare betroffene Person melde, heiße das noch lange nicht, dass keine unmittelbare Diskriminierung vorliege. Die EU-Richtlinie solle schließlich einen Arbeitsmarkt schaffen, der die soziale Integration fördert. (Frankfurter Allgemeine Archiv) Dieses Ziel werde nicht erreicht, wenn man die Vorschriften auf konkrete Diskriminierungsopfer beschränke, denn die öffentlichen Äußerungen von ArbeitgeberInnen könnten BewerberInnen abschrecken und ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Das Gericht beschäftigte sich an keiner Stelle mit der Frage, ob die ausländerfeindlichen Haltungen der KundInnen des Unternehmers ein Rechtfertigungsgrund für seine Personalpolitik sein könnten.

Stattdessen forderte das Gericht „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende“ Sanktionen gegen den Arbeitgeber. Da es kein Opfer gebe, dem man Schadensersatz leisten könnte, könnten Gerichte oder Behörden die Diskriminierung auf Kosten des Arbeitgebers öffentlich anprangern. Es könnte auch ein Zwangsgeld verhängt werden. Oder man könnte dem Interessenverband, der die Klage angestrengt hat, Schadensersatz gewähren.

In Österreich können nur Betroffene (Geschädigte) eine Klage einbringen. Eine Verbandklage von einer Interessensvertretung ist nicht möglich. Das Österreichische Gleichbehandlungsgesetz definiert unmittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung folgendermaßen: „wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige

Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde¹².“ (Bichl 2005: 45ff)

Mittelbare Diskriminierung besteht, wenn eine scheinbar neutrale Regelung jemanden in besonderer Weise benachteiligt, so etwa wenn bei Ausschreibungen perfekte EDV- oder Sprachkenntnisse in Wort und Schrift gefordert werden, obwohl einfache Kenntnisse ausreichen würden.

5.6 Angst vor dem Verlust „kultureller Werte“

Nach rund 40 Jahren „GastarbeiterInnenwanderungen“ leben Menschen mit Migrationshintergrund aus drei Generationen und mit intergenerationell unterschiedlichsten Nationalitäten, die ursprünglich als GastarbeiterInnen kamen, in Österreich. Das Leben in mehreren Gesellschaften, mit ihren unterschiedlichen Wertvorstellungen und Traditionen, führt sowohl zu Assimilation und Integrationsprozessen, als auch zu einem Konfliktpotential in kultureller, gesellschaftlicher und sozialer Hinsicht. Probleme entstehen aufgrund kultureller Distanz, wobei der Religionszugehörigkeit (v. a. aufgrund von Auseinandersetzungen um, Diskursen und Debatten über den Islam) aktuell eine wachsende Bedeutung zukommt, aber auch durch für Nicht-EU-Angehörige geltende rechtliche Vorschriften, die die grenzüberschreitende Mobilität einschränken (vgl. Davy/ Gächter 1993: 165, in Bauböck 1996: 13).

Sichtbare Veränderungen in der Gesellschaft, die MigrantInnen bewirken, wie von MigrantInnen betriebene Lokale, Gebetshäuser und besonders Moscheen, Supermärkte mit ethnic food oder eingebürgerte MigrantInnen in Gemeindebauten werden instrumentalisiert, um (abstrakte) „Angst vor Fremden“ zu erzeugen. Ein „kultureller Verlust“ wird dabei häufig als Vorwand genommen, um rassistisch zu agieren bzw. Diskriminierung zu legitimieren.

¹² Die Formulierung „erfahren würde“ suggeriert zwar die Möglichkeit einer Klage aufgrund potentieller (und nicht gegen eine konkrete Person gerichteter) Diskriminierung, beschreibt jedoch hier lediglich die Möglichkeit, eine Klage vor dem Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses, etwa aufgrund einer diskriminierenden Stellenanzeige, einzubringen.

Dies geschieht gerade dann, wenn MigrantInnen den Angehörigen der Mittelschicht – hinsichtlich Besitz, Arbeit und Bildungsstand – ebenbürtig und objektiv sichtbar werden. *„Der Fremde ist eben seiner Natur nach kein Bodenbesitzer, wobei Boden nicht nur in dem physischen Sinne verstanden wird, sondern auch in dem übertragenen einer Lebenssubstanz, die, wenn nicht an einer räumlichen, so an einer ideellen Stelle des gesellschaftlichen Umkreises fixiert ist.“* (Simmel 1908: 510)

Zum Teil ist der/die „Fremde“ der Gesellschaft sozial nicht vertraut. Es wird selten mit ihm/ihr gesprochen, sondern meistens über ihn/sie. Auch bei politischen Entscheidungen werden MigrantInnen selten einbezogen, sondern es wird in der Regel über sie gesprochen. Oft reichen einzelne Geschichten über MigrantInnen, um Vorurteile herzustellen. Diese Einzelfälle werden auf alle der jeweiligen Gruppe zugerechneten Menschen bezogen. Beispielsweise wird immer noch erzählt, dass Menschen moslemischen Glaubens ihre Schafe in den Hinterhöfen schlachten; neuerdings tun sie das angeblich auch in den Badewannen. Diese Geschichten reproduzieren unendlich andere Geschichten und erzeugen Ablehnung und teilweise auch diffuse Ängste.

Ein Beispiel aus Wien soll hier erläutert werden: Eine religiöse Gemeinschaft plante die Sanierung ihres Gebetshauses. Ein Antrag auf eine behördliche Genehmigung wurde deshalb bei der zuständigen Baubehörde eingereicht. Das war Anlass für die die Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ), eine Hetzkampagne zu starten. Im Zuge dessen kam auch es zu einer Protestkundgebung, wo mehr als 2000 AnrainerInnen öffentlich protestierten.

Die Begründung der FPÖ lautete, dass ein Minarett gebaut werden würde und dieses den Turm der dort befindlichen Kirche weit überragen würde. Ein Minarett war jedoch nicht vorgesehen und auch nicht beantragt. Die Ablehnung des „Fremden“ reichte aus, um Politik und Medien dennoch wochenlang mit diesem Thema zu beschäftigen. Parteien haben diese Tatsache schon lange erkannt und nutzen sie als Instrumentarium für ihre Erfolge. Dabei werden sie vom großen Teil der Medien durch die Verbreitung undifferenzierter, oft auf Vorurteilen aufbauender Informationen unterstützt. Entsprechend schreibt auch Carla Amina Baghajati: „Die Medien als meinungsbildende Organe haben durch

ihre oft von Einseitigkeit, mangelndem Verständnis und schlichtem Informationsmangel geprägte Berichterstattung einen nicht unerheblichen Anteil an dem Zerrbild, das sich in den Köpfen vieler Menschen bildet“ (Baghajati 2001: 1). Dieses undifferenzierte und lückenhafte Bild verursacht eine negative Einstellung gegenüber dem Islam, die sich quer durch alle Bildungsschichten und sozialen Lagen in der Gesellschaft zieht. „Die Mischung aus über Generationen verinnerlichten Feindbildern mit vorgefassten Meinungen, die darum so schwer auf die Ebene von Reflexion und Differenziertheit zu heben sind, weil sie sich auf die Realität gestützt glauben, macht dabei eine Einstellungsänderung so schwierig“ (vgl. Baghajati 2001: 2).

Der alltägliche Rassismus betrifft sowohl GastarbeiterInnen wie auch Neuzugewanderte. Diskriminierung gegenüber MuslimInnen bzw. Menschen, die als solche eingeordnet werden – etwa weil sie aus einem bestimmten Herkunftsland kommen – wird oft besonders deutlich ausgedrückt. Wodak und Leeuwen (1999) schreiben in diesem Zusammenhang: *„Bekannterweise wird Rassismus gegenüber TürkinInnen (Anm.: im Original kursiv) sogar noch deutlicher [als Rassismus gegenüber anderen GastarbeiterInnen oder neuen Einwanderern aus dem ehemaligen Ostblock] ausgedrückt, da Stereotype (Anm.: im Original kursiv) über den Islam und damit zusammenhängende kulturelle Unterschiede, insbesondere die Furcht, vom islamischen Fundamentalismus überrannt (Anm.: im Original kursiv) zu werden, in großen Teilen der Bevölkerung verbreitet sind.“* (Wodak/ Leeuwen 1999: 101)

Anfang der neunziger Jahre waren zwei Drittel der MigrantInnen in Europa Muslime. MuslimInnen sind in besonderer Weise von einer Kulturalisierung ihrer Religion betroffen. Für sie wird häufig von einer Determinierung ihres Handelns durch ihre Religion ausgegangen, während andere Motive – seien es davon unabhängige politische, soziale, ethnisch-nationale oder andere Beweggründe – vernachlässigt werden. Diese Fehldeutungen haben zur Folge, dass der Islam häufig eher – und in gegenüber der tatsächlichen Verbreitung des politischen Islam weit übertriebenem Ausmaß – als politische Ideologie denn als Religion wahrgenommen und ihm mit zahlreichen Vorbehalten begegnet wird. Die mediale und politische Präsenz des politischen Islam und der Debatten über

dieses Phänomen haben entscheidend dazu beigetragen, dass in Bezug auf MuslimInnen nicht zwischen Religion und anderen Werthaltungen unterschieden wird. So kommt es auch dazu, dass „die Verwendung von islamischer Symbolik, die seit Jahrzehnten Sprache und Ikonographie der meisten muslimischen Gruppen prägt, manchmal bereits als Ausdruck einer islamistisch gefärbten Ideologie gewertet wird“ (Farschid 2005: 14).

5.7 Fehlende Integration(swillingkeit) als Vorwand

Vor allem GastarbeiterInnen lebten anfangs isoliert, meist in Baracken und Wohnheimen, und hatten geringe Kenntnisse der deutschen Sprache und der österreichischen Sitten. Die soziale Segregation machte es den betreffenden Menschen schwer, Kontakt zu anderen sozialen Gruppen herzustellen und damit ebenso, die Sprache, Sitten und Werthaltungen kennen zu lernen. Diese ungünstige Ausgangssituation trug maßgeblich zur Vorstellung bei, „die MigrantInnen“ seien nicht willens, ihre Orientierungsmuster und Werte auf veränderte gesellschaftliche Verhältnisse abzustimmen. Diese besonders in dieser Periode verfestigten Vorurteile gegenüber MigrantInnen im Allgemeinen und GastarbeiterInnen im Besonderen sind aufrecht geblieben.

Die Argumentationen fehlender Integration bzw. fehlender Integrationswilligkeit ziehen unterschiedlichste Gründe heran – von fehlender Bereitschaft, die deutsche Sprache zu lernen bis hin zum Heiratsverhalten von MigrantInnen der Zweiten und Dritten Generation, wenn diese ihre EhepartnerInnen aus den ursprünglichen Herkunftsländern holen.

Integration verläuft in Österreich asymmetrisch und hat so eher den Charakter von Assimilation. Der Forderung an MigrantInnen nach Integration steht auf Seiten der Angehörigen der Dominanzkultur keine Bereitschaft zur Veränderung – sei es der Meinungen gegenüber MigrantInnen, sei es der eigenen Wertvorstellungen – gegenüber. Gleichzeitig bleiben MigrantInnen in ihren Augen beim Thema Integration selbst stets AmateurInnen.

Integration bedeutet die Herstellung eines Ganzen durch Prozesse, die Bewusstsein und Handeln nachhaltig verändern. Integration kann einerseits zwischen einzelnen Individuen und Gruppen, andererseits zwischen Gruppen, Schichten und Klassen innerhalb einer Gesellschaft und weiter noch zwischen verschiedenen Gesellschaften stattfinden. Ziel jeglicher Integration ist die Herausbildung neuer sozialer Strukturen und sozialer Ordnungen. Der Begriff „Integration“ bezeichnet dabei gleichzeitig auch den Zustand des Integriertseins. Darin liegt nur eine unter mehreren Unschärfen desselben: „Über den Modus und auch über das Ausmaß an Eingliederung und Einbindung sagt der Begriff zunächst nichts aus. Das wird nachträglich – implizit und leider auch unscharf – hineininterpretiert“ (Fassmann 2006: 226).

Integration im politischen Kontext bedeutet die Schaffung von Voraussetzungen für eine vollwertige Aufnahme von MigrantInnen in die Gesellschaft und die damit verbundene Gleichstellung hinsichtlich wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte. Dies darf nicht zu Ungunsten der Identität, kultureller Eigenheiten und Lebensarten der MigrantInnen geschehen. Integration basiert auf einem gesamtgesellschaftlichen dynamischen Prozess, Verständnis und Bereicherung. Aus integrationspolitischer Seite hat die Mitsprache von MigrantInnen höchste Priorität. Voraussetzung dafür ist, rechtliche und soziale Diskriminierung auszuschließen.

Wenn die tatsächliche bisherige Praxis hinsichtlich Integration und Integrationspolitik in Österreich betrachtet wird, bedeutet die Integration von MigrantInnen ihre Assimilation, die eine komplette Übereinstimmung der einzelnen Mitglieder einer Gesellschaft mit einer bereits vorgängig vorhandenen und einheitlichen sozialen Ordnung, gekennzeichnet von Homogenität hinsichtlich Kultur, Sprache und Werten, voraussetzt. MigrantInnen wird die Verpflichtung zu Veränderung und Anpassung an das vorgegebene Konzept auferlegt

Volle Wahlrechte sind an den Erwerb der österreichischen StaatsbürgerInnenschaft gebunden; mit der Verleihung der StaatsbürgerInnenschaft wird dem Integrationsprozess im juristischen Sinne ein

Ende gesetzt. Der Fokus auf die StaatsbürgerInnenenschaft als entscheidendes Moment in der Frage der politischen Beteiligung von MigrantInnen führt zu einem Paradoxon: mit deren Verleihung wird den ImmigrantInnen das Recht gewährt, sich politisch zu artikulieren, gleichzeitig gelten sie ab diesem Zeitpunkt jedoch nicht mehr als ImmigrantInnen (vgl. Perchinig: 2004: 47).

Obwohl Abgrenzung und Differenzierung zwischen StaatsbürgerInnen und AusländerInnen übliche Erscheinungen einer nationalstaatlichen Demokratie sind, ist die entscheidende Frage, wie die Grenzen zwischen diesen Gruppen gezogen werden (vgl. Reiterer 2000: 55).

Die österreichische StaatsbürgerInnenenschaft zu erlangen und damit gleiche Rechte zu erlangen, stellt keine ausreichende Voraussetzung für Integration dar. Andere Faktoren haben einen wesentlich stärkeren Einfluss auf die soziale Lage eines Menschen im gesellschaftlichen Gefüge. Integration darf man sich daher nicht allein durch Einbürgerung erwarten. Besonders die Probleme der GastarbeiterInnen und deren Nachkommen sind wesentlich komplexer und lassen sich mit den Worten von Biffl in ihrem Wandel folgendermaßen zusammenfassen: „EinwanderInnen früherer Generationen waren in der Phase rascher Industrialisierung nach Österreich gekommen, als die Nachfrage nach Hilfs- und AnlernarbeiterInnen hoch und steigend war. In der heutigen Zeit der De-Industrialisierung und der steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen haben sich die qualifikationsspezifischen Anforderungen an die Arbeitskräfte geändert. Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt hat viele Gesichter; sie betrifft die Arbeitszeit ebenso wie die Art der Beschäftigungsverhältnisse (Werkverträge, freie Dienstnehmer, geringfügig Beschäftigte, Heimarbeiter, Telearbeiter etc.) und Jobinhalte (qualitativer Jobwandel). Dieser Wandel in den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verschärft die Integrationsprobleme der MigrantInnen in Österreich.“ (Biffl 2004: 27)

5.8 Sprache als Vorwand

Der Erwerb und das Beherrschen der deutschen Sprache werden oft als wichtiger – wenn nicht wichtigster – Indikator für die Integration sowohl allgemein als auch in den Arbeitsmarkt dargestellt. Mangelnde Sprachkenntnisse werden in der politischen und gesellschaftlichen Diskussion häufig als eine Begründung für den nicht erfolgreichen Arbeitsmarktzugang und fehlende Integration dargestellt. Gesellschaftliche und berufliche Integration werden so auf Sprachbeherrschung und den Besuch von Deutschkursen bzw. das Ablegen von Prüfungen reduziert. Deutschkenntnisse werden so – wohl auch aufgrund der gegenüber anderen relevanten Faktoren wesentlich besseren „Messbarkeit“ – in den Vordergrund gerückt und ihre Beurteilung bildet einen Nährboden für Diskriminierung und Ausgrenzung.

Zugewanderte der ersten GastarbeiterInnen-Generation sahen keinen Bedarf an Integration durch Deutschwerb. Sie spielten viele Jahrzehnte mit dem Gedanken der Rückkehr. Auch die Mehrheitsgesellschaft sah keinen Bedarf für eine Integrationspolitik, zumal diese Menschen ja nach den Plänen der Regierenden zurückkehren sollten.

Im beruflichen Alltag gab es diesbezüglich keine Schwierigkeiten. Auch ohne bzw. mit nur geringen Deutschkenntnissen konnten diese ArbeitsmigrantInnen ihre Tätigkeiten bis zu ihrer Pension ausüben. Die hohe Arbeitslosigkeit verschärfte dann die Situation am Arbeitsmarkt ebenso wie soziale Unterschiede. Hier bot sich Sprache als ein als objektiv wahrgenommenes Kriterium für „Integrationswilligkeit“ und deren Bewertung als Nährboden für Diskriminierung an.

5.8.1 Sprache im politischen Diskurs

Der Erwerb und das Beherrschen der deutschen Sprache als Teil einer erfolgreichen Integration ist in verschiedenen Gesetzen, wie dem NAG (Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz), dem Staatsbürgerschaftsgesetz und der Integrationsvereinbarung, festgehalten. Die Integrationsvereinbarung ist

eine gesetzliche Bestimmung und ist in § 14 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes geregelt.

5.8.2 Integrationsvereinbarung

Im § 14 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz wurde 2001 die Integrationsvereinbarung festgelegt. Fremde sind demnach verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren den Spracherwerb mittels eines 300-stündigen Deutschkurses und anschließender Prüfung nachzuweisen. Die Kosten der Deutschkurse werden zum Großteil von den MigrantInnen selbst getragen. Während dieser Zeit ist die Person weiterhin verpflichtet, den gesetzlich festgelegten Betrag für den Unterhalt nachzuweisen. Bei Nichterfüllung können Sanktionen ausgesprochen werden, die von einer Verwaltungsstrafe bis zur Ausweisung reichen können.

Die Integrationsvereinbarung dient der Integration „rechtmäßig auf Dauer oder längerfristig niedergelassener Drittstaatsangehöriger. Sie bezweckt den Erwerb von Kenntnissen der deutschen Sprache, insbesondere der Fähigkeit des Lesens und Schreibens und dient zur Erlangung der Befähigung zur Teilnahme am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben in Österreich“ (§ 14 Abs. 1 – NAG).

Die Verknüpfung von Spracherwerb mit Zwang und Sanktionen ist allerdings kontraproduktiv und verschlechtert die Berufsperspektiven der MigrantInnen nachhaltig. Integration kann nicht durch den Besuch von Deutschkursen oder perfekte Deutschkenntnisse bewirkt werden und auch nicht anhand eines Konzepts wie „Integrationsbereitschaft“ gemessen werden.

5.8.3 StaatsbürgerInnenschaft

Bereits seit dem 1.1.1999 ist die Verleihung der StaatsbürgerInnenschaft von den Deutschkenntnissen abhängig. „Wer die Sprache nicht kann, ist nicht integriert“, könnten die entsprechenden Regelungen zusammengefasst werden.

So lautet § 10a StbG: „Voraussetzung jeglicher Verleihung sind unter Bedachtnahme auf die Lebensumstände des/der Fremden jedenfalls entsprechende Kenntnisse der deutschen Sprache.“

Der Soziologe Bauböck bezeichnet die restriktive Migrationspolitik als „symbolische Politik, um durch das Unterscheiden in Fremde und Bürger eine Außengrenze der politischen Gemeinschaft“ zu ziehen (Bauböck 1996: 1). Der Ausschluss von sozialen und politischen Rechten und der exklusive Umgang mit der StaatsbürgerInnenschaft symbolisiere, was die anonymen Angehörigen der Großgruppe Nation verbindet (vgl. ebd.).

Ein solcher Ausschluss wirkt sich allerdings nicht nur für die Ausgeschlossenen, sondern gesamtgesellschaftlich betrachtet äußerst nachteilig aus. „

Österreich ist de facto ein mehrsprachiges, multikulturelles Land – trotz alledem wird die Macht der Sprache unbefriedigend und einseitig diskutiert. Die Einstellung gegenüber Mehrsprachigkeit und der Respekt gegenüber den Sprach- und Kulturerfahrungen der Zuwanderer/Zuwanderinnen werden in der Öffentlichkeit nicht thematisiert. MigrantInnen haben sowohl mit guten als auch wenig Sprachkenntnissen real weniger Aufstiegsmöglichkeiten, kommen schwerer an vorhandene Ressourcen und ihre Qualifikationen werden kaum genutzt.

Sprachförderung muss auf Freiwilligkeit aufbauen und differenzierte, leistbare Angebote schaffen. Selbst auf der Website des Bundesministerium für Inneres finden sich hierzu folgende Ausführungen: Integration müsse ein „zweiseitiger Prozess“ sein, der „neben rechtlicher, wirtschaftlicher, kultureller und politischer Gleichstellung auch die Respektierung der mitgebrachten Sprach- und Kulturerfahrungen“ einschlieÙe (Bundesministerium für Inneres).

Sprache stellt eine wichtige Voraussetzung für Ausbildung und Beschäftigung dar. Deutsch zu sprechen gilt als wichtige Kompetenz, wenn es darum geht, sich in Österreich zurechtzufinden. Die Landessprache dient als Werkzeug, um sich zu artikulieren und gleichzeitig als effektive Waffe, um sich auch verbal gegen Ungleichbehandlung wehren zu können. Das Ausmaß, in dem Sprache als bedeutend für die Ausübung einer Tätigkeit betrachtet wird,

steht allerdings in keinem angemessenen Verhältnis zu den für diese real notwendigen Kenntnissen. Perfekte Deutschkenntnisse in Wort und Schrift werden verlangt, obwohl diese für die angestrebte Tätigkeit häufig nicht relevant sind. So stellen erschwerte Aufnahmeverfahren für den Arbeitsmarkt und Bildungsbereich unverhältnismäßig große Hürden dar. Kulturspezifisches Wissen stellt bei den Aufnahmetests ein weiteres Hindernis dar.

Doch auch trotz perfekter Deutschkenntnisse und akzentfreier Aussprache werden MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt benachteiligt. Die perfekte Beherrschung bietet in dem Sinne keinen Schutz gegen Diskriminierung. Der Soziologe August Gächter bringt es folgendermaßen auf den Punkt: „Die Forderung, Deutsch zu lernen, macht nur zusammen mit wirksamen Schutz vor Diskriminierung Sinn. Das ist eigentlich der springende Punkt. Warum spielt der Vorarlberger Akzent keine Rolle, der türkische allerdings sehr wohl?“ (Zitat aus einem Interview mit Gächter in einer APA-Meldung vom 18.1.2006; Kaindl 2006)

Unabdingbare Voraussetzung für die positive Beschäftigung und konstruktive Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Verhältnissen ebenso wie für das Bedürfnis bzw. den Wunsch nach Integration sind außerdem geschützte und gesicherte Aufenthaltsbedingungen.

5.8.4 Exkurs 3: Sprache bei MigrantInnen der Zweiten, Dritten und Vierten GastarbeiterInnengeneration

Menschen mit Migrationshintergrund in der zweiten, dritten und vierten Generation sind die größten VerliererInnen der beschriebenen Ungleichbehandlung. Sie werden trotz perfekter Deutschkenntnisse und akzentfreien Deutschs nicht von Diskriminierung verschont. Unterschiede zwischen den Generationen hinsichtlich der Erwartungen führen zu großen Frustrationen und einem hohen Konfliktpotential bei jugendlichen MigrantInnen. Diese Gruppe weist zudem hohe Jugendarbeitslosigkeit und einen Mangel an Bildung auf. *„Arbeitslosigkeit bei Kindern von GastarbeiterInnen ist*

vergleichsweise hoch und die Beschäftigungschancen sind auch in Zukunft schlecht“ (vgl. Biffi 2004: 37ff).

Das soziale Umfeld ist gerade bei jugendlichen MigrantInnen aus ärmeren Schichten von großer Bedeutung. Gemeinsame Probleme wie schlechte Schulabschlüsse, abgebrochene Schullaufbahnen, Arbeitslosigkeit und damit verbundene Perspektivlosigkeit verbinden sie noch stärker miteinander. Infolge von Benachteiligungen ziehen sich immer mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund in ihre Familien und in nicht-österreichische Freundeskreise zurück.

Um ihren Platz in der Gesellschaft zu finden, benötigen Kinder mit Migrationshintergrund entsprechende begleitende Kurse und andere Motivationsinstrumente.

5.9 Das Argument schlechte Qualifikationen als Vorwand

Kulturelles Kapital entscheidet häufig über die Platzierung am Arbeitsmarkt und gewährleistet soziale Mobilität. Aufgrund der länderspezifischen Unterschiede zwischen diesen Ressourcen wirkt sich dieser Faktor für MigrantInnen besonders nachteilig aus.

Vermutete schlechte Qualifikationen von MigrantInnen aus Ländern außerhalb der EU werden häufig als Argumentation gebracht, warum MigrantInnen in Niedrigstlohnsektoren des Arbeitsmarktes beschäftigt werden. Seit der Anwerbung von Arbeitskräften wird auch die Bildungspolitik vom GastarbeiterInnenimage geprägt.

5.9.1 Veränderung der Bildungssituation von MigrantInnen seit der Anwerbung

Der Großteil der ersten GastarbeiterInnengeneration gehört der bäuerlichen oder Arbeiterschicht an, die sich durch ihre Auswanderung auch soziale Mobilität – vor allem für ihre Kinder – erhoffte. In der Ausstellung „Gastarbajteri“

war ein Zeitungsartikel vom 3.12.1976 zu finden, der Thesen über die „Gastarbeiterintegration“ präsentierte: GastarbeiterInnen rückten von unten an die Gesellschaft heran und befänden sich vorerst außerhalb der untersten Schicht der Gesellschaft (Gruppe Or-Om 2004: 8). Bezeichnend daran ist, dass GastarbeiterInnen offenbar schon damals als außerhalb der Gesellschaft stehend betrachtet wurden.

Die Bildungssituation von MigrantInnen hat sich seit der Anwerbung von GastarbeiterInnen in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert. Neben der klassischen Arbeitsmigration gibt es in zunehmendem Maße Einwanderer/Einwanderinnen, die ein hohes Bildungsniveau mitbringen. Zunehmend wandern auch qualifizierte MigrantInnen (nicht nur) aus wirtschaftlichen Gründen aus. Viele Gruppen an MigrantInnen entsprechen so inzwischen hinsichtlich der sozialen Schichtung der österreichischen Bevölkerung oder weisen sogar einen höheren durchschnittlichen Bildungsstand auf.

Dennoch erweist sich für viele von ihnen die Vorstellung, sie könnten in Österreich ihrer Qualifikation gemäß arbeiten, als Trugschluss. Aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktsituation mit hoher Arbeitslosigkeit ist der Verdrängungsprozess groß und das Abgleiten in Bereiche mit geringerer Qualifikation besonders für MigrantInnen verstärkt möglich.

Die Tendenz besteht, unqualifizierte schwerere, schmutzigere und gefährlichere Arbeiten den MigrantInnen zuzuschreiben, unabhängig von deren mitgebrachter Ausbildung und Qualifikation. Dies stellt einen Nährboden für die Legitimation von Benachteiligung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt dar.

Die soziale und rechtliche Bedürftigkeit aufgrund des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und damit auch die existenzielle Angst bezüglich ihrer Aufenthaltserlaubnis halten MigrantInnen dazu an, Tätigkeiten auszuüben, die unter ihren tatsächlich erworbenen Qualifikationsniveaus und Bildungsabschlüssen liegen. So kommt es nur allzu oft vor, dass ÄrztInnen als HeimhelferInnen beschäftigt werden oder Diplomingenieure als Taxifahrer. Diese dem Bildungsniveau unangemessene Beschäftigung mit dem damit einhergehenden Gehaltsniveau ist gleichbedeutend mit sozialem Abstieg.

Hochqualifizierte Arbeitskräfte sind in der Regel Insider, sie gehören zur Kernbelegschaft eines Unternehmens. Sie verfügen über hohe Arbeitsplatzsicherheit, hohes internes Know-how und hohe Löhne, während sich niedrigqualifizierte Arbeitskräfte in der Regel in einer Outsiderposition befinden. Sie bilden die Randbelegschaft eines Unternehmens, erhalten geringe Löhne und haben nur geringe Arbeitsplatzsicherheit sowie hohe Jobfluktuation (Biffi/ Bock-Schappelwein 2003: 78).

Benachteiligung erfahren auch MigrantInnen, die ihre Abschlüsse in Österreich erworben haben oder ihre mitgebrachten Bildungsabschlüsse formal gleichgestellt haben (Nostrifizierung), was mit großen Hürden verbunden ist. Hier geschieht es häufig, dass das Nichtzustandekommen eines Dienstverhältnisses mit „Überqualifizierung“ begründet wird. Tatsächlich handelt es sich oft um latente Diskriminierungsformen, denen keine sachliche Rechtfertigung zu Grunde liegt. Ein Faktor, der hier bestimmend ist, ist die Tatsache, dass der österreichische Arbeitsmarkt kaum Bedacht nimmt auf die mitgebrachten Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen, sondern nur auf die letzte Beschäftigung in Österreich.

MigrantInnen aus bestimmten Ländern und Bildungssystemen sind dabei stärker von Benachteiligung betroffen als andere. Vorurteile gegenüber Bildungssystemen und Sprachen sowie Akzenten begünstigen diese Form von Diskriminierung.

6 Auswirkungen von Diskriminierung auf MigrantInnen

Es gibt unzählige Merkmale, durch die sich die Menschen der von Angehörigen der Dominanzkultur oft als fremd und homogen erlebten Gruppe der MigrantInnen voneinander unterscheiden. Es handelt sich also tatsächlich um eine äußerst heterogene Gruppe. Ein Merkmal gibt es jedoch, das den Menschen dieser Personengruppe gemeinsam ist: Diskriminierbarkeit aufgrund der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit.

Die ganze Palette an rechtlichen und gesellschaftlichen Schlechterstellungen hat auch Auswirkungen auf das „Fremdsein“, das Gefühl des Fremden. MigrantInnen entwickeln unterschiedliche Strategien, um mit der Benachteiligung umzugehen. Bei vielen hat die Situation der Diskriminierung zu Resignation und Isolation geführt. Sie haben sich damit abgefunden.

6.1 Rückzug in die Herkunftsgesellschaft

Die strukturell bedingte Benachteiligung verstärkt einerseits die Einstellungen und Handlungsweisen von Angehörigen der Dominanzkultur gegenüber MigrantInnen, andererseits bewirkt sie bei diesen das Gefühl, nicht dazuzugehören. Die Folge ist ein Rückzug in die eigene Herkunftsgesellschaft, wie sie im sozialen Umfeld oder auch in Vereinen sichtbar wird.

MigrantInnenvereine sind das Ergebnis des politischen, kulturellen und sozialen Engagements von GastarbeiterInnen in den 1960er-Jahren. Zu dieser Zeit gab es für MigrantInnen keine Infrastruktur. Mit den Angehörigen derselben ethnischen Gruppe konnten sie sich in ihren Muttersprachen über ihre Lebenssituation und ihre Herkunftsregionen, auch über Heimweh und Sehnsucht austauschen und zu für das Leben in Österreich relevanten Informationen kommen. MigrantInnenvereine verfügen über Strukturen, die „Ersatzdörfern“ (Yilmaz-Huber 2006: 46-47) ähnlich sind. Sie umfassen zahlreiche Angebote vom Lebensmittelladen über den Friseur, den Kindergarten bis hin zum Gebetsraum oder Sprach-, Folklore- und

Musikkursen. So bieten Vereine ihren Mitgliedern umfassende Betreuung und bilden ein soziales Netzwerk mit einer Vielzahl an Dienstleistungen. Dabei übernehmen sie auch die Rolle der Vermittlers/des Vermittlerin und geben besonders Neuankömmlingen Sicherheit und Orientierung. Für die politische Meinungsbildung der Zuwanderer/Zuwanderinnen sind sie oft maßgeblich (vgl. ebd.).

Der Anstrengung, die es bedeutet, ständig der Gefahr der Diskriminierung ausgesetzt zu sein, können MigrantInnen oft hier am ehesten entkommen. Entsprechend hält auch Kürsat-Ahlers fest: „Den einzigen Ort der Entspannung finden Stigmatisierte zumeist nur in der Nähe von Ihresgleichen. Die unter anderem daraus resultierende selbst gewählte Isolation in der eigenen Gruppe ist ein universales Phänomen.“ (Kürsat-Ahlers 2002: 52)

6.2 Politische Orientierung am Herkunftsland

Die Orientierung auf das Herkunftsland bzw. die -region war durch die starke (oppositions-)politische Ausrichtung der MigrantInnen geprägt. Die politischen Entwicklungen in ihren Herkunftsländern hatten direkte Auswirkungen auf die Organisierung und Mobilisierung von MigrantInnen in Österreich.

Parallel dazu zeigte sich von Anfang an ein politisch von Linken dominiertes Organisationssegment, wobei sich diese Gruppen an den politischen Entwicklungen im Zuwanderungsland orientierten. Dabei stand die klassenspezifische Organisierung der ArbeiterInnenschaft für die sozialen und politischen Rechte von Zuwanderern/Zuwanderinnen im Vordergrund und führte auch häufig zum Zusammenschluss unterschiedlicher ursprünglich länderspezifischer Organisationen. Diese Organisationen richteten sich vorrangig an die Öffentlichkeit und nicht ausschließlich an die Herkunftsgruppe.

Unter politisch orientierten Organisationen setzte die Umorientierung auf das Zuwanderungsland etwa Mitte der 1980er vor allem mit der Gründung von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen ein, die sich in den 1990er-Jahren

institutionalisierten und professionalisierten. Diese Tendenz setzte sich in den 1990ern weiter fort. Aktivitätsschwerpunkte stellten dabei der Widerstand gegen die fremdenfeindliche politische Mobilisierung durch die FPÖ, die restriktive Zuwanderungspolitik sowie die Asylgesetzgebung dar.

7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

7.1 Diskriminierung

Bisherige Studien und Befragungen zeigen, dass MigrantInnen im österreichischen Arbeitsalltag sichtbaren und latenten Formen von Diskriminierung ausgesetzt sind. Und auch über den Kontext von Erwerbsarbeit hinaus sind MigrantInnen in vielen Lebensbereichen mit Ausschlüssen konfrontiert. Diskriminierung beeinflusst das soziale Leben wie auch die psychische Lebenswelt der Betroffenen stark.

Das Nicht-ernst-genommen-Werden und Diskriminiertwerden führt bei MigrantInnen zu Befremden und Betroffenheit und ist häufig mit einem Rückzug in die Herkunftsgesellschaft und anderen Abwehrmechanismen verbunden.

Diskriminierung von MigrantInnen wird häufig von politischen Richtungen gelenkt, beeinflusst und geschürt. Unzufriedenheit in der Gesellschaft, etwa aufgrund hoher Arbeitslosigkeit, wird immer wieder Instrument für bestimmte Parteien in Österreich, um an WählerInnenstimmen zu kommen. „AusländerInnen“ werden pauschal für die hohe Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht und müssen oft als „Sündenböcke“ herhalten. Politische MeinungsmacherInnen scheuen sich dabei selten, auf die Emotionen von Angehörigen der Dominanzkultur zuzugreifen. Abstrakte pauschalisierende Begrifflichkeiten wie „Verlust an Kultur“, „Überfremdung“ oder „islamischer Terrorismus“ bewirken und schüren Ablehnung und Ängste, die subjektiv nicht erklärungsbedürftig sind.

Mittlerweile haben Parteien in Österreich auch erkannt, dass eingebürgerte MigrantInnen zu potentiell wichtigen WählerInnen geworden sind. Die Wahlstrategie geht jedoch in die Richtung, auch MigrantInnen mit Verdrängungsängsten zu konfrontieren und Vorurteile der MigrantInnen gegeneinander zu schüren, so dass auch innerhalb der MigrantInnen Verdrängungsängste zwischen Langansässigen und Neuankömmlingen, Gebildeten und Niedrigqualifizierten, Jungen und Alten, Angehörigen

verschiedener Religionen und Weltanschauungen, Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei etc. entstehen bzw. wachsen.

Einen wesentlichen Beitrag zur negativen Darstellung von MigrantInnen und zur negativen Entwicklung hin zur vermehrten Diskriminierung von MigrantInnen leistet auch die mediale Berichterstattung. Tagtäglich werden in großen Schlagzeilen MigrantInnen in negativen Zusammenhängen dargestellt. „Wiens Hauptschüler: 59 % sind Migranten! Neue Statistik mit Spitzenwert in Hernals: 93 % Ausländeranteil“, berichtete etwa am 30. März 2009 Heute, eine im öffentlichen Verkehr in /Wien kostenlos aufliegende Zeitung, die von einer großen Bevölkerungsgruppe gelesen wird.

Vielfach handelt es sich dabei um ein Ablenken und Verdrängen von schichtspezifischen und sozialen Problemen, die auf dem Rücken der MigrantInnen ausgetragen werden. Dieser politische Diskurs macht auch keinen Halt vor Kindern von MigrantInnen der zweiten, dritten oder auch schon vierten Generation, die nun in besonderem Maße und in vielfältiger Weise die Leidtragenden der verfehlten Integrationspolitik zur Zeit der Einwanderung ihrer Eltern sind. Gesellschaftliche Defizite werden nach wie vor nur unzureichend beseitigt, und immer noch müssen MigrantInnen als „Sündenböcke“ herhalten.

MigrantInnen sind prozentuell häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als die Herkunftsbevölkerung. Je niedriger die höchste abgeschlossene Schulbildung, desto höher ist dabei der Anteil der Arbeitslosigkeit. Die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte erfolgt vor allem in Bereichen, die saisonalen Schwankungen unterworfen und gering entlohnt sind und wo erschwerte Arbeitsbedingungen vorliegen. Schmutzige und schlecht bezahlte Arbeit findet tatsächlich in den unterprivilegierten Segmenten der Gesellschaft statt. Der berufliche Stand bezeichnet den Rang in der Gesellschaft. Der soziale Aufstieg bleibt MigrantInnen häufig verwehrt. Diskriminierung zeichnet sich als Grundlage für Ungleichheiten ab und ist nicht zu beseitigen, wenn nicht effektivere Mittel zu ihrer Verhinderung geschaffen werden.

Der politische Hintergrund für das Fehlen angemessener Konzepte in der Migrationspolitik sowie in der Sozial- und Bildungspolitik war der jahrzehntelange Glaube an das Konzept „Rotation statt Integration“, d. h. es war

geplant, das ArbeitsmigrantInnen wieder zurückkehren, wenn deren Arbeitskraft nicht mehr benötigt würde. Österreich hat sich so jahrelang nicht als Einwanderungsland gesehen und keine politischen Konsequenzen aus der Zuwanderung gezogen.

Die Politik hat es verabsäumt, in der Öffentlichkeit zu kommunizieren, dass die österreichische Wirtschaft Zuwanderung braucht und tatsächlich tagtäglich Zuwanderung geschieht. Wenn das Thema auf die Agenda kommt, dann geschieht dies häufig in einem negativen Zusammenhang. Die österreichischen Regierungen setzen dabei auf „Kriminalitätsbekämpfung“ und Arbeitskräfte, die maximal ein Jahr im Land bleiben dürfen. Mit dem neuen „Saisoniersprinzip“ wird das alte „Rotationsprinzip“ weiter erhalten. Es wird immer in einer Periode gedacht, nie langfristig. Selten wird vom Nutzen der Zuwanderung für eine alternde Gesellschaft, für eine im globalen Innovationswettbewerb stehende Volkswirtschaft und für die heimischen Betriebe gesprochen (vgl. hierzu auch Interview mit August Gächter in profil online vom 5.11.2005: Absatz 8-12.)

7.2 Berufliche und soziale Mobilität

Unterprivilegierte soziale Gruppen werden oft Opfer gesellschaftlicher Verdrängungsprozesse – und schaffen oft, wie im Fall der GastarbeiterInnenfamilien, auch nach Jahrzehnten und Generationen nicht den Aufstieg.

MigrantInnen mit hohen – zum Teil österreichischen – akademischen Graden werden häufig in der untersten Ebene der Hierarchie als Ersatzpersonal eingesetzt. Häufig werden MigrantInnen mit Dokortitel als „überqualifiziert“ abgelehnt. Für das österreichische Arbeitsmarktservice zählt alleine die Beschäftigung. Eine berufliche Mobilität nach der ersten Beschäftigung in Österreich ist kaum gegeben.

Trotz guter Qualifikation müssen MigrantInnen, um ihren weiteren Aufenthalt in Österreich zu sichern, oft Arbeitsverhältnisse eingehen, welche weit unter ihrer Qualifikation und ihren Bildungsabschlüssen liegen. Dies gilt vor allem für die ersten Jahre in Österreich, in denen primär die Erlangung der

Arbeitspapiere und die Sicherung der Verlängerung des Aufenthaltstitels Bedeutung haben. *„Migration stellt für jeden Menschen einen deutlichen und nachhaltigen Bruch in der Berufsbiographie und einen tiefen Einschnitt im Erwerbsverlauf dar.“* (Demel et al 2007: 24)

Auch qualifizierte Migrantinnen sind überproportional oft weit unter ihrer Qualifikation beschäftigt, ein sehr großer Teil schafft den Einstieg in den Arbeitsmarkt gar nicht. Das geht einher mit sozialem Abstieg, welcher innerhalb einer Biografie kaum mehr überwunden werden kann.

Die Hoffnung liegt im Generationswechsel. MigrantInnen, die den sozialen und beruflichen Aufstieg geschafft haben, stellen oft eine „Brücke“ für ihre Kinder dar. Es gibt einen starken Zusammenhang zwischen der Eltern- und Kindergeneration, wenn es um den sozialen Aufstieg geht.

Trotz akzentfreier Deutschkenntnisse und guter Bildung müssen allerdings auch Menschen mit Migrationshintergrund in der Zweiten, Dritten oder schon Vierten Generation Diskriminierung erfahren und schaffen nur mit Mühe eine gute Positionierung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Es gibt kaum Daten darüber, welche Bildungsabschlüsse die Eltern der Kinder haben. Deutlich ist aber, dass es eine „ethnische Unterschicht“ gibt, wobei auch diese Schichtzugehörigkeit von Generation zu Generation weitergegeben wird.

Ein Aufstieg wird für MigrantInnen meist nur unter großen Anstrengungen möglich. Dabei ist die Frage relevant, ob es Arbeitskräfte gibt, die an die freigewordenen Stellen nachrücken. Am Beispiel der Zeitungskolporteure in Wien¹³ wird deutlich, dass das Vorhandensein von Arbeitskräften, die bei Freiwerden von schlecht bezahlten, körperlich anstrengenden und wenig angesehenen Stellen auf diese nachrücken können, grundlegend für die Möglichkeit des Aufstiegs ist. Ohne neue Einwanderung werden früher zugezogene MigrantInnen und deren Kinder in schlechten Jobs festgehalten.

¹³ Ägypter, die viele Jahre als Kolporteure beschäftigt waren, haben sich zu Pizzaköchen hinaufgearbeitet und sind nun vielfach Besitzer von Pizzerias in Wien. Die Tätigkeit der Kolporteure wurde von Indern übernommen, welche sich in der Folge ebenfalls selbständig gemacht haben und nun indische Restaurants, Druckereien und Großhandlungen für asiatische, afrikanische und lateinamerikanische Lebensmittel führen. Nun sind es Männer pakistanischer und afghanischer Herkunft, die als Zeitungsverkäufer an den Straßen stehen und bei Wind und Wetter Abgase einatmen.

7.3 Bildung und soziale Schichtung

In Österreich haben jugendliche MigrantInnen aus bildungsfernen und unterprivilegierten sozialen Schichten zunehmend geringere Chancen auf Ausbildung und Beruf. Vor allem aufgrund von Diskriminierungserfahrungen, Anerkennungsdefiziten und sozialpolitischer wie gesellschaftlicher Nichtbeachtung fühlen sie sich verraten und verkauft und sehen kaum Perspektiven für ihre Zukunft. Dies verstärkt ethnisch-kulturelle Konfliktpotentiale.

Hinzu kommen alarmierende sozial- und bildungspolitische Zeichen: Die jüngste PISA-Studie verzeichnete eine erschreckende Zunahme des Zusammenhangs von sozialer Herkunft und schulischen Chancen. Die Sprachkompetenzen von Kindern mit Migrationshintergrund haben sich deutlich verschlechtert, die Zahl etwa türkischer Jugendlicher, die ohne Abschluss die Schule verlassen oder keinen Ausbildungsplatz finden, nimmt zu, die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund ist auf einem hohen Niveau angelangt.

An österreichischen Schulen wurden Kinder von GastarbeiterInnen zunächst ignoriert, da auch die Schulen vermuteten, es handele sich um temporär Anwesende. Es wurde angenommen, dass diese Kinder und Jugendlichen in absehbarer Zeit mit ihren Eltern in ihre Heimatländer zurückkehren würden. Als die Zahl dieser MigrantInnen rapide zunahm, wurden verschiedene Modelle wie „bunte Klassen“ eingerichtet, in denen jene Kinder der GastarbeiterInnen, die QuereinsteigerInnen waren – zu „Problemfällen“ erklärt – zusammengefasst wurden. Eine weitere Segregation fand in Form der Abschiebung in Schultypen mit geringerem Leistungsanspruch statt. Ein Effekt war dabei, dass österreichische Eltern die Schulen mit hohem AusländerInnenanteil mieden, „was letztendlich zu einer Ghettoisierung dieser Kinder führte“ (Paseka 2008: 126; vgl. auch Biffi/ Bock-Schappel 2003: 123f).

Eine gelungene Integration und Integrationspolitik kann nur durch die Sicherstellung von gleichberechtigtem Zugang zu Bildung und Arbeit gewährleistet werden. Soziale Probleme von Menschen aus sozial schwachen

Schichten müssen dabei als solche erkannt und nicht, wie es häufig geschieht, ethnisiert und kulturalisiert werden.

Integration heißt, neben sozialer, wirtschaftlicher und politischer Gleichstellung, auch Anerkennung und Respekt gegenüber Menschen mit vielfältigen Identitäten, Kulturen und Sprachen zu haben. Sie bedeutet auch die Repräsentation auf politischer Ebene. Eine moderne und nachhaltige Integrationspolitik muss daher auch eine Politik der positiven Anerkennung und Wertschätzung ethnisch-kultureller Vielfalt sein. Ein Perspektivenwechsel in der Integrationsdebatte ist gefordert, in dem verstärkt die Chancen und Potenziale, die in der ethnisch-kulturellen Vielfalt liegen, herausgestellt werden.

7.4 Integration und Abbau von Diskriminierung

Die bestehende Gesellschafts- und Weltordnung schließt die Möglichkeit der Gleichberechtigung im Grunde aus. Gesellschaften sind hierarchisch strukturiert. Dies schließt das Vorhandensein von sozialer und ethnischer Segregation, Geschlechterdifferenz, Stadt-/Land-Gefällen etc. ein.

Es geht hier dennoch darum, soziale Mobilität zu ermöglichen. Dazu ist die Beseitigung von sichtbarer Diskriminierung nicht ausreichend. Vielmehr sind strukturelle Veränderungen, Partizipation und rechtliche Maßnahmen und Mittel zu deren effektivem Einsatz erforderlich.

Neben den freiwillig gewählten Instrumenten stellen rechtliche Rahmenbedingungen – wie Betriebsvereinbarungen, Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetze auf nationaler und internationaler Ebene – wichtige Maßnahmen gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung dar. Die internationalen Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetze machen deutlich, wie notwendig deren Umsetzung und Einhaltung auch in Österreich wäre.

Um Bewusstseinsänderungen zu bewirken, bedarf es allerdings mehr als gesetzlicher Regelungen. So sollten Betriebe und Unternehmen – nicht zuletzt aus betriebswirtschaftlichem Interesse – verschiedene Instrumente und

Maßnahmen einsetzen. Dazu zählen etwa Codes of Conduct, Diversity Management oder Interkulturlotsen.

8 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Der MIPEX-Index für Österreich im Vergleich mit den übrigen Staaten	48
---	----

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anteil ausländischer Arbeitskräfte in Österreich von 1961–2001	12
Tabelle 2:	Anteile der SchülerInnen mit anderen Erstsprachen als Deutsch an allen SchülerInnen im Schuljahr 2007/08	55

10 Literaturverzeichnis

- Baghajati, Carla Amina, 2001: Islamophobie. Vom Umgang mit dem Begriff der Islamophobie seitens der Muslime in Österreich. Initiative muslimischer ÖsterreicherInnen.
- Bauböck, Rainer, 1996: „Nach Rasse und Sprache verschieden“. Migrationspolitik in Österreich von der Monarchie bis heute. Reihe Politikwissenschaft/ Political Science Series No. 31. Wien: IHS.
- Bauböck, Rainer, 2001: Integration von Einwanderern – Reflexionen zum Begriff und seinen Anwendungsmöglichkeiten. Einleitung zu: Waldrauch, Harald, Die Integration von Einwanderern. Ein Index der rechtlichen Diskriminierung. Band 9.2 der Reihe „Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung“ des Europäischen Zentrums Wien. Frankfurt, New York: Campus, 27-52.
- Bauböck, Rainer, 2001 a: Gleichheit, Vielfalt und Zusammenhalt – Grundsätze für die Integration von Einwanderern. In: Volf, Patrik; Bauböck, Rainer (Hg.), Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann. Klagenfurt/Celovec: Drava, 11-41.
- Bauer, Tobias; Egger, Theres; Künzi, Kilian, 2003: Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten. Bern: Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien.
- Bergmann, Werner, 2001: Was sind Vorurteile. Informationen zur politischen Bildung Nr. 271. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Bichl, Norbert; Gächter, August; Sel, Asiye, 2005: Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungs-Materialien-Sammlung gamS. Wien: Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen.
- Biffl, Gudrun, 1999: „Insider und Outsider, Inländer und Ausländer: Wo sind die Grenzen?“. WIFO Working Papers, Band 125.
- Biffl, Gudrun, 2002: Ausländische Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. WIFO-Monatsberichte 8/2002, 537-550.
- Biffl, Gudrun, 2004: Chancen von jugendlichen Gastarbeiterkindern in Österreich. WISO 27(2), 37-55.
- Biffl, Gudrun, 2004: Der Einfluss von Immigration auf Österreichs Wirtschaft. In: Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk (Hg.), Der Einfluss von Immigration auf die österreichische Gesellschaft. Eine Bestandsaufnahme der jüngsten österreichischen Forschungsliteratur. Österreichischer Beitrag im Rahmen der europaweiten Pilotstudie „The Impact of Immigration on Europe's Societies“. Wien, 17-36.

- Biffl, Gudrun, 2005: Zur Niederlassung von Ausländerinnen und Ausländern in Österreich. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres. Wien: WIFO.
- Biffl, Gudrun; Bock-Schappelwein, Julia, 2003: Institutionelle Rahmenbedingungen an der Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in der EU. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien: WIFO.
- Böse, Martina; Haberfellner, Regina; Koldas, Ayhan, 2001: Mapping Minorities und Their Media: The National Context – Austria. EMTEL II Research: Diasporic Minorities und Their Media in the EU – A Mapping. Project Report for Austria. Centre for Social Innovation. <http://www.lse.ac.uk/collections/EMTEL/Minorities/papers/austriareport.pdf>, 8.1.2009.
- Bourdieu, Pierre (Hg.), 1997 : Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz : Universitätsverlag Konstanz.
- Brizic, Katharina, 2007: Das geheime Leben der Sprachen. Gesprochene und verschwiegene Sprachen und ihr Einfluss auf den Spracherwerb in der Migration. Internationale Hochschulschriften Bd. 465. Münster: Waxmann.
- Davy, Ulrike; Gächter, August, 1993: Zuwanderungsrecht und Zuwanderungspolitik in Österreich. Journal für Rechtspolitik, Jg. 1, 153-174.
- de Cillia, Rudolf, 2003: Sprach- und bildungspolitische Rahmenbedingungen. In: Fassmann, Heinz; Stacher, Irene (Hg.), Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag, 131-143.
- Demel, Katharina; Fassmann, Heinz; Kohlbacher, Josef; Reeger, Ursula; Stacher, Irene, 2001: Die soziale Mobilität der Ausländer/innen. Ein Beitrag zur Arbeitsmarkt- und Sozialstrukturanalyse der Großstadt. Kurzfassung zum Endbericht. Wien: ICMPD/ÖFM, ISR/ÖAW, Forum Politische Bildung/ Uni Wien.
- Dietzel-Papakyriaki, Maria, 1987: Krankheit und Rückkehr. Frühinvalidität ausländischer Arbeiter am Beispiel griechischer Rückkehrer. Berlin.
- Dietzel-Papakyriakou, Maria, 2003: Wanderungen alter Menschen – Das Beispiel der Rückwanderungen der älteren Arbeitsmigranten. In: Naegele, Gerhard; Schütz, Rudolf-M. (Hg.), Soziale Gerontologie und Sozialpolitik für ältere Menschen. Gedenkschrift für Margret Dieck. 141-155.
- Eichelberger, Harald; Furch, Elisabeth (Hg.), 2008: Kulturen, Sprachen, Welten. Fremdsein als pädagogische Herausforderung. 2. überarbeitete und ergänzte Neuauflage 2008. Innsbruck: StudienVerlag.
- Europäische Kommission, 2006: Gleichbehandlung und Antidiskriminierung – Jahresbericht 2006. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

- Exenberger, Silvia; Fleischer, Eva; Maier, Martin; Schober, Paul (Hg.), 2007: Join In a Job! Instrumente zur beruflichen Beratung jugendlicher MigrantInnen. Band 3 der Reihe Hafelekar Publikationen. Innsbruck: StudienVerlag.
- Exenberger, Silvia; Gnaiger, Andrea; Schroffenegger, Gabriela, 2007: Zur Situation jugendlicher MigrantInnen in Tirol. In: Exenberger, Silvia; Fleischer, Eva; Maier, Martin; Schober, Paul (Hg.): Join In a Job!. Instrumente zur beruflichen Beratung jugendlicher MigrantInnen. Band 3 der Reihe Hafelekar Publikationen. Innsbruck: StudienVerlag. 11-26.
- Fanon, Frantz, 1980 (1952): Schwarze Haut, weiße Masken. Frankfurt/Main: Syndikat.
- Farschid, Olaf, 2005: Islam als System. Grundzüge islamistischer Ideologie. In: Senatsverwaltung für Inneres: Islamismus. Diskussion eines vielschichtigen Phänomens. Berlin.
- Fassmann, Heinz, 1993: Arbeitsmarktsegmentation und Berufslaufbahnen. Ein Beitrag zur Arbeitsmarktgeographie Österreichs. Wien.
- Fassmann, Heinz, 2006: Der Integrationsbegriff: missverständlich und allgegenwärtig – eine Erläuterung. Die Rolle von MigrantInnenvereinen bei der Integration. In: Oberlechner, Manfred (Hg.) (2006): Die missglückte Integration?. Wege und Irrwege in Europa. Sociologica Band 10. Wien: Braumüller, 225-238.
- Fassmann, Heinz; Stacher, Irene (Hg.), 2003: Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag.
- Fassmann, Heinz; Stacher, Irene; Strasser, Elisabeth, 2003: Einleitung: Zweck des Berichts, zentrale Begriffe und inhaltliche Gliederung. In: Fassmann, Heinz; Stacher, Irene (Hg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag, 6-16.
- Förster, Michael; Heizmann, Karin, 2003: Einkommen und Armutsgefährdung von MigrantInnen in Österreich. In: Fassmann, Heinz; Stacher, Irene (Hg.), Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag, 78-86.
- Frankfurter Allgemeine Archiv: http://fazarchiv.faz.net/webcgi?WID=03553-3980789-70908_1 [07.04.2009].
- Gächter, August, 1992: (Un)ordentliche Beschäftigungspolitik. In: Prader, Th. (Hg.), Moderne Sklaven. Asyl- und Migrationspolitik in Österreich. Wien: Promedia, 48-69.
- Gächter, August, 1999: Grade der Assimilation und Integration. In: Land OÖ, Landesrat Josef Ackerl (Hg.), Mittendrin und trotzdem draußen. Ein Leben zwischen Anpassung und Ausgrenzung. Zeit für eine neue Migrationspolitik. Dokumentation. Linz, 17-23.

- Griese, Hartmut M., 2002: Einleitung: Was ist eigentlich das Problem am „Ausländerproblem“? In: Griese, Hartmut M.; Kürsat-Ahlers, Elcin; Schulte, Rainer; Vaehdi, Massoud; Waldhoff, Hans-Peter (Hg.), Was ist eigentlich das Problem am „Ausländerproblem“?. Über die soziale Durchschlagskraft ideologischer Konstrukte. ZwischenWelten: Theorien, Prozesse und Migrationen. Band 8, Frankfurt am Main: IKO Verlag für Interkulturelle Kommunikation, 25-47.
- Griese, Hartmut M.; Kürsat-Ahlers, Elcin; Schulte, Rainer; Vaehdi, Massoud; Waldhoff, Hans-Peter (Hg.), 2002: Was ist eigentlich das Problem am „Ausländerproblem“?. Über die soziale Durchschlagskraft ideologischer Konstrukte. ZwischenWelten: Theorien, Prozesse und Migrationen. Band 8, Frankfurt am Main: IKO Verlag für Interkulturelle Kommunikation.
- Gruber, Sabine; Rößler, Harald, 2002: Hochqualifiziert und arbeitslos. Jüdische Kontingentflüchtlinge in Nordrhein-Westfalen. Problemaspekte ihrer beruflichen Integration. Eine empirische Studie. Opladen: Leske + Budrich.
- Gruppe Or-Om, 2004: Eine frühe Warnung. Eine neue Geschichte? Stimme von und für Minderheiten. Frühjahr 2004, Nr. 50, 12.
- Gürses, Hakan; Kogoj, Cornelia; Mattl, Sylvia (Hg.), 2004: GASTARBAJTERI. 40 Jahre Arbeitsmigration. Wien: Mandelbaum Verlag.
- Haberfellner, Regina; Betz, Fritz, 1998: Ethnische Ökonomie als Lebens-, Arbeits- und Ausbildungsstätten. Wien.
- Hall, Stuart, 1994: Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hamburg: Argument Verlag.
- Hetfleisch, Gerhard, 2006: Integration von Migrantinnen und Migranten am Prüfstand. In: Oberlechner, Manfred (Hg.), Die missglückte Integration? Wege und Irrwege in Europa. Sociologica Band 10. Wien: Braumüller, 57-78
- Huntington, Samuel P., 1998: Kampf der Kulturen. Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert. 5. Auflage, München: Goldmann Verlag.
- John, Michael, 2004: Wissenschaftliche Konsultation für das Kapitel „Überblick über die Einwanderungsgeschichte und ihre Entwicklungen“. In: Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk, 2004, Der Einfluss von Immigration auf die österreichische Gesellschaft. Eine Bestandsaufnahme der jüngsten österreichischen Forschungsliteratur. Österreichischer Beitrag im Rahmen der europaweiten Pilotstudie „The Impact of Immigration on Europe's Societies“. Wien.
- Kalayci, Hüseyin, 2003: Schule. In: Zwicklhuber, Maria (Interkulturelles Zentrum) (Hg.), Interkulturelles Zusammenleben und Integration als kommunalpolitische Herausforderung. Handbuch für interkulturelle Gemeidearbeit. Wien..
- Kasparovsky, Heinz; Perchinig, Bernhard; Sel, Asiye (o. J.): Ampel. Leitfaden. Bildung anerkennen. Wien: Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen.

- Kienzl-Plochberger, Karin; Reinprecht, Christoph, 2005: MigrantInnen im Gesundheits- und Sozialbereich. Zur Situation älterer MigrantInnen in Wien. Wien: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft IIS.
- Koall, Iris, 2001: Managing Gender & Diversity – von der Homogenität zur Heterogenität in der Organisation der Unternehmung. Münster: Lit-Verlag.
- Kohlbacher, Josef; Reeger, Ursula, 2003: Die Wohnsituation von AusländerInnen in Österreich. In: Fassmann, Heinz; Stacher, Irene (Hg.), 2003, Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag, 87-109.
- Kreckel, Reinhard, 2004: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Frankfurt: Campus Verlag.
- Kürsat-Ahlers, Elcin, 2002: Stigmatisierung, Diskriminierung und ethnische Schichtung. In: Griese, Hartmut M.; Kürsat-Ahlers, Elcin; Schulte, Rainer; Vaehdi, Massoud; Waldhoff, Hans-Peter (Hg.), Was ist eigentlich das Problem am „Ausländerproblem“? Über die soziale Durchschlagskraft ideologischer Konstrukte. ZwischenWelten: Theorien, Prozesse und Migrationen. Band 8, Frankfurt am Main: IKO Verlag für Interkulturelle Kommunikation, 47-99.
- Lebhart, Gustav; Münz, Rainer, 2000: Fremdenfeindlichkeit in Österreich und Deutschland. In: Studie Migration und Fremdenfeindlichkeit. Fakten, Meinungen und Einstellungen. Wien, 1999. Referat auf der Fachtagung „Rassismus und Migration in Österreich und EU“, Wien.
- Matouschek, Bernd, 1999: Von Namen und Bezeichnungen, von Schimpfwörtern bis zu Redensarten. In: Böse Worte? Sprache und Diskriminierung. Eine praktische Anleitung zur Erhöhung der „sprachlichen Sensibilität“ im Umgang mit Anderen. Wien: Bildungswerkstatt Minderheiten.
- Matuschek, Helga, 1985: Ausländerpolitik in Österreich 1962-1985. Der Kampf um und gegen die Arbeitskraft. Journal für Sozialforschung 25/2, 185-198.
- Mecheril, Paul; Scherschel, Karin, 2004: Unterstützungs- und Beratungsarbeit in Diskriminierungsfällen. In: Landeszentrum für Zuwanderung NRW, Qualifizierung der Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit (QuBA). Solingen, 29-42.
- Meinhart, Edith, 2005: Profil online 45/05. Migration: Zuwanderbares Österreich. <http://www.profil.at/articles/0544/560/125320/migration-zuwanderbares-oesterreich>, 22.3.2009.
- Münz, Rainer; Zuser, Peter; Kytir, Josef, 2003: Grenzüberschreitende Wanderungen und ausländische Wohnbevölkerung. Struktur und Entwicklung. In: Heinz Fassmann, Irene Stacher (Hg.), Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen, Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag, 20-61.

- Naegele, Gerhard; Schütz, Rudolf-M. (Hg.), 1999: Soziale Gerontologie und Sozialpolitik für ältere Menschen. Gedenkschrift für Margret Dieck. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 141-154.
- Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk, 2004: Der Einfluss von Immigration auf die österreichische Gesellschaft. Eine Bestandsaufnahme der jüngsten österreichischen Forschungsliteratur. Österreichischer Beitrag im Rahmen der europaweiten Pilotstudie „The Impact of Immigration on Europe's Societies“. Wien.
- Niederlassung und Aufenthalt. Bundesministerium für Inneres. <http://www.bmi.gv.at/niederlassung/faq.asp>, 25.3.2009.
- Oberlechner, Manfred (Hg.), 2006: Die missglückte Integration? Wege und Irrwege in Europa. Sociologica Band 10, Wien: Braumüller.
- Olbermann, Elke, Dietzel-Papakyriakou, Maria, 1996: Soziale Netzwerke älterer Migranten: Zur Relevanz familiärer und innerethnischer Unterstützung. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, (1), 34-41.
- Parnreiter, Christof, 1994: Migration und Arbeitsteilung. Ausländerbeschäftigung in der Weltwirtschaftskrise. Wien: Promedia.
- Paseka, Angelika, 2008: Rassismus und Sexismus als gesellschaftliche Phänomene – „Interkulturelle“ und „geschlechtssensible“ Pädagogik als Antwort? In: Eichelberger, Harald; Furch, Elisabeth (Hg.), Kulturen, Sprachen, Welten. Fremdsein als pädagogische Herausforderung. 2., überarbeitete und ergänzte Neuauflage. Innsbruck: StudienVerlag, 119-135.
- Perchinig, Bernhard, 2003: Einwanderung und Integrationspolitik in Europa. In: Zwicklhuber, Maria (Interkulturelles Zentrum) (Hg.), Interkulturelles Zusammenleben und Integration als kommunalpolitische Herausforderung. Handbuch für interkulturelle Gemeindefarbeit. Wien, 9-15.
- Perchinig, Bernhard, 2003: Einwanderung und Einwanderungspolitik in Österreich. In: Zwicklhuber, Maria (Interkulturelles Zentrum) (Hg.), Interkulturelles Zusammenleben und Integration als kommunalpolitische Herausforderung. Handbuch für interkulturelle Gemeindefarbeit. Wien, 16-21.
- Perchinig, Bernhard, 2004: Die Partizipation von ImmigrantInnen im politischen System Österreichs. In: Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk, 2004, Der Einfluss von Immigration auf die österreichische Gesellschaft. Eine Bestandsaufnahme der jüngsten österreichischen Forschungsliteratur. Österreichischer Beitrag im Rahmen der europaweiten Pilotstudie „The Impact of Immigration on Europe's Societies“. Wien.
- Pritz, Constanze, 2005: Der Schutz von MigrantInnen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz in Österreich. Wien: INTERkulturLOTSSEN Österreich.
- Rasoul, Fadil, 1991: Kultureller Dialog und Gewalt. Aufsätze zu Ethnizität, Religion und Staat im Orient. Wien: Junius.

- Referat für Migration und Schule des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, 2008: SchülerInnen mit anderen Erstsprachen als Deutsch. Statistische Übersicht: Schuljahre 1999/2000 bis 2006/07. Informationsblätter des Referats für Migration und Schule, Nr. 2/2008. Wien.
- Reiterer, Albert, 2001: Nationalstaat – Demokratie – Grenzen. In: Appelt, Erna; Pallaver, Günther; Thurner, Erika (Hg), Demokratie und das Fremde. Multikulturelle Gesellschaften als demokratische Herausforderung des 21. Jahrhunderts. Demokratie im 21. Jahrhundert. Band 1, Innsbruck: StudienVerlag, 55-75.
- Röben, Bärbel; Willß, Cornelia (Dritte-Welt-JournalistInnen-Netz) (Hg.), 1996: Verwaschen und verschwommen. Fremde Frauenwelten in den Medien. Frankfurt am Main: Brandes und Apsel.
- Röhlsler, Maria-Theresia, 2005: Transnationale Unternehmen und das Diskriminierungsverbot. Wien: INTERkulturLOTSEN Österreich.
- Rommelspacher, Birgit, 1995: Dominanzkultur: Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin: Orlanda Frauenverlag.
- Schindlauer, Dieter, 2000: Der Rassismus müsst' verboten werden! Kann Rassismus gesetzlich eingedämmt werden? Teaching Human Rights, Informationen zur Menschenrechtsbildung, Nr. 6, Wien.
- Schmalz-Jacobsen, Cornelia; Hansen, Georg (Hg.), 1997: Kleines Lexikon der ethnischen Minderheiten in Deutschland. München : Beck.
- Schütz, Brigitte, 2004: Überblick über die strukturellen Rahmenbedingungen: Unterstützungen und Einschränkungen. In: Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk, 2004: Der Einfluss von Immigration auf die österreichische Gesellschaft. Eine Bestandsaufnahme der jüngsten österreichischen Forschungsliteratur. Österreichischer Beitrag im Rahmen der europaweiten Pilotstudie „The Impact of Immigration on Europe's Societies“. Wien.
- Simmel, Georg, 1908: Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Der Raum und die räumlichen Ordnungen der Gesellschaft. Exkurs über den Fremden. 1. Auflage. Berlin: Duncker & Humbold, 509-512, http://socio.ch/sim/soziologie/soz_9_ex3.htm [10.03.2009].
- Studie der Uni Innsbruck: Die Hälfte der Österreicher ist fremdenfeindlich (Bericht über eine Studie von Günter Rathner, 2001). Die Gemeinde – offizielles Organ der Israelitischen Kultusgemeinde Wien. <http://www.judentum.net/austria/gemeinde/artikel/2001/fremdenfeindlich.htm>, 6.3.2009.
- Stürzbecher, Wolfgang, 1994: Großstadt-Rambos. Streetwork mit gewalttätigen und gewaltbereiten Jugendlichen. Erstveröffentlichung. Bergisch Gladbach: Gustav Lübbe Verlag.
- Taylor, Charles; Gutmann, Amy (Hg.), 1997: Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verlag.

- Terkessidis, Mark, 1998: Psychologie des Rassismus. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Todd, Emmanuel, 1998: Das Schicksal der Immigranten. Deutschland – USA – Frankreich – Großbritannien. Hildesheim: Gerstenberg.
- Van Leeuwen, Theo; Wodak, Ruth, 1999: Politische, rechtliche und bürokratische Legitimation von Einwanderungskontrolle: Eine diskurs-historische Analyse. In: Kossek, Brigitte (Hg.), Gegenrassismen. Konstruktionen, Interaktionen, Interventionen. Argument Sonderband Neue Folge 265. Hamburg: Argument.
- Volf, Patrick; Bauböck, Rainer, 2001: Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann. Publikationsreihe des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zum Forschungsschwerpunkt Fremdenfeindlichkeit. Band 4, Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag, 47-268.
- Volf, Patrick, 2001: Gegenstrategien in Politik und Gesellschaft. In: ders.; Bauböck, Rainer, Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann. Publikationsreihe des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zum Forschungsschwerpunkt Fremdenfeindlichkeit. Band 4, Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag, 47-268.
- Wehrhofer, Birgit, 2004: Mit Recht gegen Diskriminierung. In: Landeszentrum für Zuwanderung NRW: Qualifizierung der Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit (QuBA). Solingen, 10-28.
- Wolf-Maier, Franz; Kreuzhuber, Margit, 2008: Schlüsselfaktor Beschäftigung: In: Bundesministerium für Inneres (Hg.), Gemeinsam kommen wir zusammen. Expertenbeiträge zur Integration, 50-77.
- Yilmaz-Huber, Nebahat, 2006: Die Rolle von MigrantInnenvereinen bei der Integration. In: Oberlechner, Manfred (Hg.), Die missglückte Integration? Wege und Irrwege in Europa. Sociologica Band 10, Wien: Braumüller, 45-55
- Zwicklhuber, Maria (Interkulturelles Zentrum) (Hg.), 2003: Interkulturelles Zusammenleben und Integration als kommunalpolitische Herausforderung. Handbuch für interkulturelle Gemeindearbeit. Wien.

11 Anhang

Lebenslauf

Asiye Sel

geboren am 10.04.1971 in Bingöl/Kiğı, Türkei

österreichische Staatsangehörigkeit

AUSBILDUNG

2005–2009	Universität Wien Magisterstudium Soziologie
2003–2005	Universität Wien Studium der Soziologie, Abschluss des Studiums mit Bakkalaureat der Philosophie (Bakk.phil.)
2002	Volkshochschule Stöbergasse Studienberechtigungsprüfung
1987–1990	Fachschule für wirtschaftliche Berufe, Wien

BERUFLICHE TÄTIGKEITEN

01/2008 bis dato	Arbeiterkammer Wien, Abteilung Frauen – Familie Referentin für Arbeitsmarktpolitik für Frauen mit Schwerpunkt Migration, Arbeitmarktservice Gremienarbeit – Mitglied im AMS-Landesdirektorium Wien, Beratung zu Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts oder/und Mehrfachdiskriminierung
09/2008–02/2009	Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen Projektleiterin der Basisqualifizierung Diversity im Zusammenhang mit Migration in Wien, für die MitarbeiterInnen des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds
09/2005–05/2007	Entwicklungspartnerschaft InterCulturExpress, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen Projektleiterin des Projekts Ampel – Bildung anerkennen

01/2004–05/2005	Entwicklungspartnerschaft midas, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen Projektleiterin des Projekts GAMS – Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungs-materialiensammlung der EU-
10/1995–12/2002	Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen Arbeitsmarktpolitische Beraterin zur Beseitigung von Faktoren, die den (Wieder-) Einstieg von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt und/oder eine Ausbildung erschweren oder gefährden
06/1993–03/1996	Berufsorientierungs- und Deutschkurse für MigrantInnen, Berufsförderungsinstitut Wien Sprach- und Sozialkundetrainerin
07/1991–10/1992	Projekt „Interkulturelles Lernen“, Verband Wiener Volksbildung Projektkoordinatorin
02/1991–07/1991	Projekt „Interkulturelles Lernen“, Verband Wiener Volksbildung Integrations- und Lernbetreuerin
10/1998–12/1990	Behindertenbetreuerin, Wien

PUBLIKATIONEN

Bichl, Norbert; Gächter, August; Sel, Asiye; (2005): Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungs-Materialien-Sammlung gamS. Wien: Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen.

Exenberger, Silvia; Fleischer, Eva; Maier, Martin; Schober, Paul (Hg.) (2007): Join In a Job! Instrumente zur beruflichen Beratung jugendlicher MigrantInnen. Band 3 der Reihe Hafelekar Publikationen. Innsbruck: StudienVerlag.

Kasparovsky, Heinz; Perchinig, Bernhard; Sel, Asiye; (2007): Ampel. Leitfaden. Bildung anerkennen. Wien: Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen.

Wien, April 2009