



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Integration im Österreichischen Bundesheer“

Eine Studie zur Situation von Migranten der ersten und zweiten
Generation

Verfasser

Peter Fußl

angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A300

Studienrichtung lt. Studienblatt: Politikwissenschaft

Betreuerin/Betreuer: Dr. Karin Liebhart

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	9
2. Forschungsgegenstand und Zielsetzung der Arbeit.....	11
2.1 Erkenntnisinteresse.....	12
2.1.1 Begründung für die Wahl des Forschungsfeldes.....	13
2.1.2 Präzisierung der Forschungsfragen.....	14
2.2 Methode und verwendete Quellen.....	16
3. Theoretischer Hintergrund.....	18
3.1 Begriffsbestimmungen.....	18
3.1.1 Integration.....	18
3.1.2 Migration.....	24
3.1.3 Kultur.....	26
3.1.4 Identität.....	28
3.2 Integration in modernen Gesellschaften.....	30
3.2.1 Ebenen von Eingliederungsprozessen.....	31
3.2.2 Phasen in Eingliederungsprozessen.....	41
3.2.3 Pluralismusmodell des Multikulturalismus und ethnisch plurale Gesellschaft.....	48
3.2.4 Partielle Assimilation, Entwurzelung, Fremdheit und Marginalität als alternative Modelle zur vollständigen Assimilation.....	51
4. Feldforschung.....	56
4.1 Zugang zum Feld.....	56
4.2 Herausforderungen.....	57

4.3 Zur Auswahl der Probanden.....	58
4.4 Methoden.....	59
4.4.1 Quantitative Methode.....	61
4.4.2 Qualitative Methode.....	62
4.5 Bestimmungen zum Umgang mit Migranten im Österreichischen Bundesheer.....	68
4.6 Soziographische Daten.....	70
4.6.1 Alter.....	70
4.6.2 Herkunft.....	70
4.6.3 Anteil an Migranten erster und zweiter Generation in den einzelnen Kasernen.....	72
4.6.4 Bisherige Aufenthaltsdauer in Österreich.....	73
4.6.5 Wohnort.....	73
4.6.6 Höchste abgeschlossene Ausbildung.....	74
4.6.7 Beruf.....	75
4.6.8 Religion.....	76
4.7 Ergebnisse.....	77
4.7.1 Ergebnisse der quantitativen Umfrage.....	77
4.7.1.1 Zufriedenheit mit gegenwärtiger Lebenssituation.....	78
4.7.1.2 Faktoren, die wichtig sind, um Österreicher zu sein.....	79
4.7.1.3 Wie wohl fühlen sich die Befragten in Österreich?.....	80
4.7.1.4 Gründe für die Wahl des Bundesheeres und rückblickende Beurteilung.....	81
4.7.1.5 Wie wohl fühlen sich die Befragten beim Tragen der österreichischen Uniform?..	82
4.7.1.6 Faktoren, die im Österreichischen Bundesheer eine wichtige Rolle spielen.....	83
4.7.1.7 Faktoren, die außerhalb des Bundesheeres eine wichtige Rolle spielen.....	84
4.7.1.8 Das Verhältnis zu den Kameraden.....	85

4.7.1.9 Das Verhältnis zwischen Migranten und in Österreich geborenen Rekruten ohne Migrationshintergrund.....	85
4.7.1.10 Haltung der Vorgesetzten den Grundwehrdienern gegenüber.....	86
4.7.1.11 Gleichbehandlung der Grundwehrdiener.....	87
4.7.1.12 Was gefällt/missfällt den Grundwehrdienern im Bundesheer, was wollen sie verbessern?.....	88
4.7.1.13 Fühlen sich die Grundwehrdiener durch die Ableistung des Präsenzdienstes mehr als Österreicher und glauben sie, andere sehen sie dadurch mehr als Österreicher?.....	89
4.7.1.14 Hat sich zwischen der ersten und zweiten Befragung etwas verändert?.....	90
4.7.1.15 Sonstige Bemerkungen und Feedback zum Fragebogen.....	91
4.7.2 Ergebnisse der qualitativen Interviews.....	93
4.7.2.1 Typenbildung und komparative Analyse.....	93
4.7.2.2 Sinngenetische Typenbildung.....	94
4.7.2.3 Soziogenetische Typenbildung.....	99
4.7.3 Hervorstechende Ergebnisse.....	101
4.8 Analyse und Interpretation.....	104
5. Schlussfolgerungen – Beantwortung der Forschungsfragen.....	114
5.1 Abschließende Bemerkungen.....	116
A Literaturverzeichnis.....	118
B Anhang.....	129
C Zusammenfassung.....	137
D Abstract.....	138
E Curriculum Vitae.....	139

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ebenen-Modell.....	40
Abbildung 2: Phasen-Modell.....	47
Abbildung 3: Unterschiede zwischen quantitativen und qualitativen Ansätzen.....	60
Abbildung 4: Ebenen der Integration im Österreichischen Bundesheer.....	110

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Interview-Übersicht.....	68
Tabelle 2: Anteil Migranten 1. und 2. Generation in den einzelnen Kasernen.....	72
Tabelle 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung: Vergleich mit Eltern.....	74
Tabelle 4: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Rekruten.....	75
Tabelle 5: Zufriedenheit mit gegenwärtiger Lebenssituation.....	78
Tabelle 6: Faktoren, die wichtig sind, um Österreicher zu sein (Rekruten ohne Migrationshintergrund).....	79
Tabelle 7: Faktoren, die wichtig sind, um Österreicher zu sein (Migranten 1. Generation).....	80
Tabelle 8: Faktoren, die wichtig sind, um Österreicher zu sein (Migranten 2. Generation).....	80
Tabelle 9: Rückblickende Beurteilung der Entscheidung Grundwehrdienst anstatt Zivildienst.....	82
Tabelle 10: Wie wohl fühlen sich die Befragten beim Tragen der österreichischen Uniform?.....	83
Tabelle 11: Faktoren, die im Bundesheer eine wichtige Rolle spielen.....	84
Tabelle 12: Verhältnis zu den Kameraden.....	85
Tabelle 13: Verhältnis zwischen Migranten und gebürtigen Österreichern.....	86
Tabelle 14: Haltung der Vorgesetzten den Grundwehrdienern gegenüber.....	87
Tabelle 15: Gleichbehandlung: Rekruten mit und ohne Migrationshintergrund.....	87

Tabelle 16: Sehen andere die Grundwehrdiener durch die Ableistung des Präsenzdienstes mehr als Österreicher?.....	90
Tabelle 17: Beeinflusste die Möglichkeit der freien Religionsausübung im Bundesheer den Kasernenwunsch?.....	103
Tabelle 18: Nutzung der Möglichkeit der freien Religionsausübung beim Österreichischen Bundesheer.....	104

1. Einleitung

Migrations- und damit verbunden Integrationsforschung steht seit geraumer Zeit im wissenschaftlichen Interesse; spätestens aber seit 1989 erlebt diese Thematik einen Aufschwung, der bis dato nicht an wissenschaftlichem aber auch öffentlichem Interesse – zu denken ist hier etwa an die sogenannte Ost-Erweiterung der EU – verloren hat. Dieses Interesse rührt auch daher, dass moderne Gesellschaften und deren Strukturen stark durch Einwanderung und deren Folgen geprägt sind. Dies hat nicht zuletzt Auswirkungen auf die Politik des jeweiligen Landes. Auch für Österreich, das mittlerweile zu den klassischen Einwanderungsländern zu zählen ist, gilt genanntes Interesse. Die hier vorgelegte Arbeit will einen Beitrag zur eben beschriebenen Thematik leisten und somit Leserinnen und Lesern grundlegenden Einblick in die Integrationsthematik samt ihrer Vielfältigkeit ermöglichen. Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt auf der sowohl qualitativen als auch quantitativen Erforschung von Integrations- und Eingliederungsprozessen innerhalb des Österreichischen Bundesheeres. Dieser Bereich ist bisher nur wenig erforscht und bietet aufgrund der ihm inhärenten Strukturen interessante Abweichungen und Eigenheiten verglichen mit Integration in der Gesamtgesellschaft Österreich.

Aufgeteilt ist diese Arbeit prinzipiell in zwei Bereiche, den theoretisch orientierten Literaturanalyse-Teil und den Feldforschungs-Teil. Zu Beginn werden Forschungsgegenstand und Zielsetzung der Arbeit beschrieben. Darin werden die Forschungsfragen präzisiert, Forschungsannahmen dazu aufgestellt und die Wahl des Forschungsfeldes begründet. Des Weiteren werden in diesem Kapitel die verwendeten Quellen und Methoden kurz vorgestellt. Der theoretische Hintergrund beginnt anschließend mit grundsätzlichen Begriffsklärungen: Integration, Migration, Kultur und Identität werden dabei umfassend erläutert und definiert. Diese Begriffe dienen als verständnismäßige Grundlage für das daran anschließende Kapitel zu Integration in modernen Gesellschaften. In diesem Kapitel werden Theorien zur vollständigen Assimilation und Weiterentwicklungen bzw. alternative Modelle dazu aufgezeigt. Auch wird in diesem Kapitel der Versuch unternommen, zwei eigene Modelle – gestützt auf bereits existierende Theorien – zu entwickeln: ein Ebenen-Modell, welches in dieser Form während der Literaturrecherche nicht gefunden wurde, und ein Phasen-Modell von Integrationsprozessen. Daran anschließend werden eben alternative Modelle wie partielle Assimilation oder Fremdheit und Entwurzelung erklärt. Diese alternativen Modelle erscheinen v. a. in Hinblick auf die in der Feldforschung erhobenen Daten passend. Im direkten Anschluss an den theoretischen Teil findet der Feldforschungs-Teil Platz. Dabei werden zuerst der Zugang zum Feld und die dabei aufgetauchten Herausforderungen geschildert bevor die Auswahl

der Probanden erläutert wird. Danach werden die einzelnen Methoden, die verwendet wurden, erklärt: Dabei handelt es sich auf der quantitativen Seite um eine Befragung mit Fragebögen und auf der qualitativen Seite um problemfokussierte Interviews mit narrativen Elementen. Bevor dann die Ergebnisse der Feldforschung analysiert und interpretiert werden, werden Bestimmungen zum Umgang mit Migranten im Österreichischen Bundesheer, die Auswirkungen auf die Grundwehrdiener haben – was sich im Zuge der Forschung deutlich herausstellte – und allgemeine soziographische Daten der Probanden aufgezeigt. Im nächsten Schritt werden nun die Ergebnisse – aufgeteilt in quantitative und qualitative – dargestellt und im darauf folgenden Kapitel analysiert und interpretiert. Der abschließende Teil besteht schließlich aus einer Zusammenfassung der Ergebnisse, der Beantwortung der Forschungsfragen und abschließenden Bemerkungen. Vorliegende Arbeit versteht sich als Einblick in ein Forschungsfeld, in das der Blick normalerweise verwehrt bleibt.

2. Forschungsgegenstand und Zielsetzung der Arbeit

Integration und die damit einhergehenden Prozesse und v. a. Auswirkungen sind in modernen Gesellschaften und so auch in Österreich, das als Einwanderungsland zu sehen ist, ein bestimmender Faktor der Struktur der Gesellschaft. Folglich ist auch das wissenschaftliche Interesse an dieser Thematik dementsprechend hoch. Darüber hinaus ist auch ein starkes mediales Interesse zu verzeichnen, welches sich durch eine beinahe ständige Präsenz in der Berichterstattung äußert. Die grundlegende Relevanz ist also deutlich. Für vorliegende Arbeit wurde ein Teilbereich der österreichischen Gesellschaft zur Untersuchung ausgewählt, der bis dato nur wenig erforscht wurde: das Österreichische Bundesheer. Die Integrationsthematik innerhalb eines stark hierarchisch strukturierten Apparates wie dem des Österreichischen Bundesheeres erscheint nicht nur aufgrund der wenigen (öffentlich zugänglichen) Informationen darüber spannend. Auch die ihm inhärenten Strukturen und Abläufe sind auf diese Art nur im System Bundesheer zu finden. Des Weiteren spiegeln sich im Bundesheer die Gesellschaftsstrukturen wider. So kann davon ausgegangen werden, dass die militärischen Strukturen in demokratischen Gesellschaften nicht zuletzt durch die in Österreich übliche Methode der Einberufung ein Abbild der jeweiligen Gesellschaftsstrukturen sind. (vgl. Krysl 2007, 5) „Für männliche österreichische Staatsbürger besteht [nämlich] Wehrpflicht. Diese allgemeine Wehrpflicht verankert unser Heer in der Bevölkerung und bindet es in die Gesellschaft ein.“ (Bundesministerium für Landesverteidigung: <http://www.bmlv.gv.at/rekrut/grundwehrdienst/index.shtml>)¹ Dies und auch die Widerspiegelung der Gesellschaftsstrukturen innerhalb des Bundesheeres gilt es allerdings differenzierter zu betrachten. Denn wie erwähnt, sind es nur männliche österreichische Staatsbürger, die der allgemeinen Wehrpflicht unterliegen. Frauen können sich erst seit 1998 freiwillig zum Bundesheer melden. Trotz dieser Möglichkeit kann das Österreichische Bundesheer als „frauenfreier“ Raum betrachtet werden. Männer gehören der Institution Österreichisches Bundesheer nur an, weil sie eben Männer sind. Mit anderen Worten lässt sich dies folgendermaßen formulieren: Frauen werden aufgrund des Geschlechts exkludiert. Diese Exklusion der Frauen hat gewichtige politische Folgen mindestens seitdem der Dienst an der Waffe zu einer Anerkennung als Teil der politischen Gemeinschaft beiträgt. (vgl. Kreisky 2003, 3f) Eva Kreisky sieht das Militär aber nicht nur historisch sondern auch gegenwärtig als „männerbündische Kernstruktur des Staates“. (Krause 2003, 125) Birgit Sauer bezeichnet das

¹ Männliche österreichische Staatsbürger müssen allerdings nicht zwingend den Grundwehrdienst beim Österreichischen Bundesheer ableisten. Es besteht auch die Möglichkeit eines Ersatzdienstes, dem sogenannten Zivildienst. Die Pflicht besteht also darin, entweder den Präsenzdienst oder den Zivildienst zu erfüllen. Ausgenommen davon ist man nur, wenn man nicht tauglich ist.

Militär als maskulinistisch-herrschaftlichen Staatsapparat. (vgl. Sauer 2001, 128) Dies zeigt also, dass das Österreichische Bundesheer nach wie vor männlich dominiert ist. Von einem Abbild der Strukturen der Gesellschaft kann also nur dann die Rede sein, wenn Ungleichheit und Exklusion aufgrund des Geschlechts gemeint ist bzw. nur dann, wenn nur auf erwachsene männliche österreichische Staatsbürger Bezug genommen wird.

2.1 Erkenntnisinteresse

Das Ziel vorliegender Arbeit ist es, Integrationsprozesse innerhalb des Österreichischen Bundesheeres zu erklären und zu analysieren. Dabei werden (wie in Kapitel 2.2 näher beschrieben) sowohl schriftliche Quellen – diese dienen als Grundlage für den Theorie-Teil – als auch durch die Feldforschung gewonnene Daten zur Analyse herangezogen. Das Erkenntnisinteresse ist dabei nicht nur auf ein wissenschaftliches beschränkt, sondern deckt auch ein persönliches Interesse ab. Das bedeutet, dass nicht nur WissenschaftlerInnen oder ForscherInnen einen gewissen Nutzen aus dieser Arbeit ziehen können, sondern neben dem Autor eventuell auch die an der Thematik interessierte Allgemeinheit. Das persönliche Erkenntnisinteresse ist dabei insbesondere auf das allgemeine Interesse an der Migrations- und Integrationsforschung des Autors zurückzuführen. Die Auswirkungen von Integrationsprozessen werden tagtäglich erlebt und stellen dadurch einen bedeutenden Teil des Alltagslebens dar. Durch den persönlichen Kontakt und den Umgang mit den einzelnen Grundwehrdienern (v. a. in den Interviews) während des Forschungsprozesses veränderte und steigerte sich dieses Erkenntnisinteresse gewissermaßen. Das persönliche Erkenntnisinteresse kann nun folgendermaßen beschrieben werden: Dem Autor war es wichtig, herauszufinden, wie es Migranten der ersten und zweiten Generation als Grundwehrdiener im Österreichischen Bundesheer prinzipiell geht, wie sie sich gegenseitig wahrnehmen, wie der Umgang unter- und miteinander ist, wie sich die hierarchische Struktur des Systems auf Einzelpersonen auswirkt, wie sich Vorgesetzte v. a. wehrdienstleistenden Migranten gegenüber verhalten und ob bzw. wie sich Integration innerhalb der Mauern österreichischer Kasernen manifestiert. Das Erkenntnisinteresse aus wissenschaftlicher Sicht schließlich beruht zusätzlich zu den bereits genannten Aspekten v. a. darauf herauszufinden, wie sich Integration in totalen Institutionen, die durch eine bauliche Abschließung von allen anderen Orten (vgl. Foucault 1994, 181) gekennzeichnet sind, herausbildet. Ferner stehen die Zusammenhänge und Auswirkungen der Integrationsprozesse innerhalb einer solchen Institution auf die Gesellschaft außerhalb im Zentrum des wissenschaftlichen Interesses.

Bevor nun die Forschungsfragen präzisiert und Forschungsannahmen dazu aufgestellt werden, soll die Wahl des Forschungsfeldes noch genauer begründet werden.

2.1.1 Begründung für die Wahl des Forschungsfeldes

Die österreichische Zeitung der Standard schrieb am 7. Februar 2008 (derstandard.at: http://derstandard.at/?url=/?id=3214362%26sap=2%26_pid=8631205), dass Migranten im Bundesheer bereits integriert seien. Begründet wurde dies v. a. mit dem Vorhandensein eines Gebetsraumes für Muslime – nach wie vor der einzige Gebetsraum für diese Religionsgruppe innerhalb der Mauern einer Kaserne in Europa. Dabei wird allerdings oft und gerne die Problematik des Hervorhebens und Hochhaltens des „Andersseins“ vergessen. So werden Muslime durch ihre Freiheiten als anders dargestellt. Gleichzeitig werden diese Freiheiten im Bundesheer oft als Privilegien angesehen, welche gewisse Voraussetzungen und für Muslime typische – ihnen von außen bzw. anderen zugeschriebene – Verhaltensformen bedingen. Dies geschieht auch durch das sogenannte Verlautbarungsblatt I, in dem Richtlinien zum Umgang mit religiösen Minderheiten festgelegt sind. Nicht nur anhand dieses Artikels wird erneut die (beinahe vollständige) Beschränkung der Integrationsthematik auf Angehörige der Islamischen Glaubensgemeinschaft deutlich. Die Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ) nahm an dieser Opportunität zur freien Religionsausübung im Österreichischen Bundesheer Anstoß, reagierte darauf mit Aussagen wie „Minarett statt Baret?“ (FPÖ: http://www.fpoe.at/index.php?id=477&backPID=616&pS=1143842399&tt_news=6449) und begründete diese damit, dass das Österreichische Bundesheer ein „unerschütterliches Bekenntnis zur Republik Österreich“ (ebd.) brauche und „Die Radikalisierung und Fundamentalisierung im Rahmen des Islam“ (ebd.) zu befürchten sei. Vorliegende Arbeit beschränkt sich nicht nur auf dem Islam angehörige Grundwehrdiener, räumt diesen jedoch im Ergebnisteil aufgrund der gewonnenen Ergebnisse ein eigenes Kapitel ein. Das Forschungsfeld wurde demnach nicht derart eingeschränkt, als dass Muslime alleine zu erforschen gewesen wären. Befragt wurden jeweils alle Rekruten der verschiedenen Kompanien; also sowohl Migranten der ersten und zweiten Generation als auch in Österreich Geborene ohne Migrationshintergrund. Denn auch Letztere sind ein wichtiger Faktor innerhalb der Integrationsmechaniken, die es zu erforschen gilt. Das Bundesheer für die Untersuchung auszuwählen, ist an zwei Punkten festzumachen. Neben dem allgemeinen Interesse an der Integrationsthematik war auf der einen Seite das unerforschte bzw. wenig erforschte System Österreichisches Bundesheer ob der systemimmanenten Merkmale und deren Auswirkung(en)

interessant und auf der anderen Seite konnte dies mit einer Auftragsstudie² für das Bundesheer selbst verbunden werden, was erst den Zugang zum Feld ermöglichte.

2.1.2 Präzisierung der Forschungsfragen

Aus den vorangegangenen Überlegungen ergeben sich nun folgende Forschungsfragen (aufgeteilt in zwei Fragen-Komplexe):

Wie funktioniert die Integration von wehrdienstleistenden Migranten der ersten und zweiten Generation in der totalen, stark hierarchisch strukturierten Institution Österreichisches Bundesheer?

Was spielt hier eine Rolle?

Welche Faktoren sind dabei von Wichtigkeit?

Unterscheiden sich Integrationsprozesse innerhalb des Bundesheeres von denen außerhalb?

Wie wirken sich der Präsenzdienst und die sich währenddessen abspielenden Integrationsprozesse weiterführend hinsichtlich einer Integration in die österreichische Gesamtgesellschaft aus?

Zum ersten Forschungsfragen-Komplex lassen sich folgende Forschungsannahmen formulieren:

Prinzipiell funktioniert Integration innerhalb sowie außerhalb des Bundesheeres gleich. Zumindest was die grundlegendsten für Integration wichtigen Faktoren betrifft. Allerdings sind die Strukturen innerhalb des Österreichischen Bundesheeres nicht einfach mit denen der Gesamtgesellschaft Österreich zu vergleichen. So sind es v. a. die stark hierarchisch geprägten Strukturen, die sich von denen der Gesamtgesellschaft unterscheiden. Insbesondere die sozialen Kontakte zwischen den Grundwehrdienern allerdings sind es, die bei der Integration innerhalb des Bundesheeres eine Rolle spielen. Nach dem Motto „wir sitzen alle im selben Boot“ entstehen (natürlich nicht immer aber

2 Der Titel dieser Studie lautet: „Wehrdienst als Integrationsfaktor – Orientierungsstudie 2008 für den folgenden Forschungsplan“. Hergestellt wurde der Kontakt zum Österreichischen Bundesheer und den Verantwortlichen der Studie bzw. des Forschungsprojekts durch eine frühere Zusammenarbeit mit der Landesverteidigungsakademie in Wien. Geplant war ursprünglich, in diese Studie unterstützend eingebunden zu werden, doch im Laufe der Zeit entstand daraus besagter Auftrag zur Forschung. Auftraggeber dieser Studie war das Heeres-Nachrichtenamt bzw. das Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV). Allerdings wurde nahezu der ganze Prozess (Besprechungen, Feedback, Präsentation der Ergebnisse etc.) mit dem Projektleiter der Landesverteidigungsakademie abgewickelt. Die Laufzeit der Studie wurde auf das Jahr 2008 begrenzt (da es sich eben um eine Orientierungs- bzw. Vorstudie handelt) und endete mit einem Endbericht bzw. weiterführend abschließend mit der vorliegenden Diplomarbeit.

unter gewissen Umständen) Zusammenhalt und Einigkeit. Dies allein ist allerdings noch kein Indiz für eine integrative Wirkung des Heeres. Auf personaler Ebene von Integration geht es auch um das Erlernen der Basisrollen in der Gesellschaft. Dieser Lernprozess kann durch den vermehrten Umgang mit Einheimischen beschleunigt werden³. Ein weiterer Faktor, der im Bundesheer eine Rolle hinsichtlich integrativer Gesichtspunkte spielt, ist die Sprache. Wichtig ist dies, da im Bundesheer (zumindest im Dienst) Deutsch gesprochen wird und da die sprachliche Kompetenz die grundlegende Ebene von Integration darstellt⁴. Des Weiteren von Bedeutung sind die Opportunitäten bzw. Barrieren, denen Grundwehrdiener mit Migrationshintergrund (erste und zweite Generation von Migranten) ausgesetzt sind. Zum einen haben z. B. Muslime im Österreichischen Bundesheer die Möglichkeit zur freien Religionsausübung und werden mit schweinefleischlosem Essen versorgt (in wie weit dies tatsächlich funktioniert sei im Ergebnis-Teil dieser Arbeit beantwortet) und zum anderen stoßen alle Grundwehrdiener – aber v. a. Migranten der ersten und zweiten Generation und hier wiederum v. a. Muslime – auf gewisse Barrieren, die eher desintegrierend wirken als dass sie einer Integration förderlich wären. Zu denken ist hier etwa an den Umgang und die Behandlung seitens der Vorgesetzten.

Folgende Forschungsannahmen werden zum zweiten Forschungsfragen-Komplex formuliert:

Die Integrationsprozesse außerhalb und innerhalb des Österreichischen Bundesheeres unterscheiden sich voneinander. Vor allem dafür verantwortlich sind die hierarchischen Strukturen, die so in der Gesellschaft nicht existieren. Ein weiterer Unterschied ist, dass im Bundesheer viele verschiedene Persönlichkeiten auf engstem Raum quasi Tag und Nacht miteinander zu tun haben, ohne sich dies selbst aussuchen zu können. Dieser erzwungene soziale Umgang kann einerseits integrative Wirkungen haben, indem sich z. B. Freundschaften aus den Bekanntschaften entwickeln o. ä., aber auch desintegrierend – man denke etwa an Gruppenbildungen und damit einhergehende Abgrenzungen – wirken.

Die Ableistung des Präsenzdienstes spielt für die Integration von wehrdienstleistenden Migranten der ersten und zweiten Generation in die Aufnahmegesellschaft Österreich nur eine geringe Rolle. Ausgehend von kulturellen Unterschieden, einer nahezu ständigen Deutlichmachung von Unterschieden seitens der Rekruten aber vor allem seitens der Vorgesetzten („echte Österreicher“ etc.) und rechtlichen Vorschriften wie dem Verlautbarungsblatt I, einer Ablehnungshaltung gegenüber Migranten der ersten und zweiten Generation im System Bundesheer wirken eher integrationshemmend als dies eine Integration fördern würde. Aber auch ein (eventuell daraus

3 Darauf wird in Kapitel 3.2.1 im theoretisch orientierten Teil dieser Arbeit eingegangen.

4 Siehe auch hierzu Kapitel 3.2.1.

resultierender) nur wenig vorhandener Wille zur Integration seitens der wehrdienstleistenden Migranten der ersten und zweiten Generation („*wir* Türken und *die* Österreicher“ etc.) tut ein Übriges dazu. Dies gilt auch hinsichtlich der Integration außerhalb des Bundesheeres. Diese ist vielmehr vom sozialen Umfeld, den Kontakten und vielen weiteren Faktoren außerhalb (das sind z. B. Familie, Freunde, wie auch Beruf, Bildung, Erfahrungen, Migrationshintergrund etc.) abhängig. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass während der Präsenzdienstzeit neue Kontakte geknüpft werden, die auch nach Ableistung bestehen bleiben und nicht selten zu Freundschaften werden. Berücksichtigt man diesen Aspekt, so kann festgehalten werden, dass durch solche sozialen im Bundesheer entstandenen Kontakte Integration auch außerhalb profitieren kann.

2.2 Methode und verwendete Quellen

Die vorliegende Arbeit ist prinzipiell in zwei Teile unterteilt: Zum einen handelt es sich dabei um eine theoriegeleitete Literaturanalyse und zum anderen um eine empirische Studie, die auf den Ergebnissen des Forschungsprozesses hinsichtlich der Integration von Migranten der ersten und zweiten Generation im Österreichischen Bundesheer beruht. Diese Aufteilung ist dabei weniger strikt, als sie den Anschein erweckt. Die Literaturanalyse dient als theoretisches Gerüst für den anschließenden Forschungsteil. Letzterer wiederum wäre ohne das Vorwissen und dementsprechende Rückbezüge auf die Theorie schwer zu realisieren, da ohne theoretischen Hintergrund eine Analyse der erhobenen Daten nicht möglich wäre.

Unter den Literaturquellen sind v. a. Shmuel N. Eisenstadts *The Absorption of Immigrants* (1954), Milton M. Gordons *Assimilation in American Life* (1964) sowie *Aspekte der Wanderungssoziologie* (1980) von Hartmut Esser hervorzuheben. Denn diese Bücher und die darin enthaltenen Theorien, Konzepte, Modelle und Ansätze stellen die Grundlage für den theoretischen Teil vorliegender Arbeit dar. Dabei werden einzelne Aspekte ausgewählt, miteinander verknüpft und so zwei Modelle – ein Ebenen-Modell und ein Phasen-Modell – von Integrationsprozessen entwickelt. Die drei in den eben beschriebenen Büchern entwickelten und behandelten Theorien wurden aufgrund der Kompatibilität einzelner theorieimmanenter Aspekte ausgewählt. So entstand während der Literaturanalyse die Idee zu besagten Modellen. Angesichts des Alters der verwendeten Literatur, soll an dieser Stelle kurz erklärt werden, warum keine neueren Ansätze gewählt wurden. Dabei gilt es vor allem zwei wichtige Punkte zu berücksichtigen: Erstens haben sich Gesellschaften seit Erscheinen dieser Bücher verändert bzw. (weiter)entwickelt und zweitens bezieht sich Milton

Gordon auf die USA und Shmuel Eisenstadt auf Israel. Beide Staaten lassen sich nicht unbedingt einfach mit der österreichischen Gesellschaft und Integrationsprozessen in dieser vergleichen. Zudem unterscheiden sich Integrationsprozesse in einem System wie dem Österreichischen Bundesheer zusätzlich von denen außerhalb. Allerdings sind einige Aspekte der Theorien und Modelle der drei genannten Autoren soweit zeitlos und lassen sich daher auch für die Analyse von Integration und der damit verbundenen Prozesse in modernen Gesellschaften und so auch in der heutigen Gesellschaft Österreich verwenden. Darüber hinaus ist das Buch *Migration in modernen Gesellschaften* (2008) von Annette Treibel zu erwähnen, welches v. a. als Grundlage für weiterentwickelte und alternative Erklärungsmodelle zur Einwanderung, die insbesondere in Hinsicht auf die im Forschungsprozess erhobenen Daten und die daraus gewonnenen Erkenntnisse wichtig erscheinen, verwendet wird. Dieses Buch dient also sozusagen als kontrastierender Theorieeinfluss zu den älteren verwendeten Werken.

Des Weiteren kommen Gesetzestexte (die in Österreich gültige Integrationsvereinbarung) und Richtlinien des Österreichischen Bundesheeres zum Umgang mit religiösen Minderheiten zur Auswertung. Dabei ist insbesondere das sogenannte *Verlautbarungsblatt I des Bundesministeriums für Landesverteidigung* (2006) zu erwähnen, welches im Rahmen des Feldforschungs-Teiles einer kurzen Analyse unterzogen wird.

Der zweite Part vorliegender Arbeit basiert auf der durch den Autor durchgeführten empirischen Erhebung im Österreichischen Bundesheer. Dabei wurden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden angewandt. Im Kapitel 4.4 werden diese Methoden genau beschrieben und erläutert.

3. Theoretischer Hintergrund

Der theoretische Teil der vorliegenden Arbeit soll – wie bereits der Titel erahnen lässt – den Hintergrund für die durchgeführte Feldforschung darstellen und somit die Brücke zwischen Theorie und sowohl quantitativer als qualitativer Forschung schlagen. Aufgeteilt ist dieses Kapitel in zwei größere Abschnitte: Im Kapitel 3.1 sollen alle nötigen Begriffe so bestimmt werden, dass deren Bedeutungen und Verwendungen als Fundament dienen, auf dem dann das Kapitel 3.2 aufbauen kann. In Letzterem wird der Versuch unternommen, Integration bzw. Eingliederung samt aller Teilprozesse und Phasen in modernen Gesellschaften zu erklären. Dazu werden zwei Modelle (Ebenen- und Phasen-Modell von Eingliederung) aufgestellt und abschließend alternative Modelle zur vollständigen Assimilation – multikultureller Pluralismus und ethnisch plurale Gesellschaft sowie partielle Assimilation, Entwurzelung, Fremdheit und Marginalität – erläutert.

3.1 Begriffsbestimmungen

Im Verlauf einer wissenschaftlichen Annäherung an ein (abgegrenztes) Thema empfiehlt es sich, die Begriffe, die zum einwandfreien Verständnis unabdingbar sind, zu definieren und ebenso abzugrenzen, um Missverständnisse in Bedeutung und Verwendung einzelner Begriffe zu vermeiden. Aus diesem Grund sollen im Anschluss die Begriffe Integration (bzw. der Begriff Assimilation, der oft synonym dazu verwendet wird bzw. wurde), Migration, Kultur und Identität vom Wortursprung hergeleitet, verschiedene Verwendungszusammenhänge und Bedeutungen in einzelnen Wissenschaften erläutert und schließlich so definiert werden, wie der Autor sie im weiteren Verlauf dieser Arbeit verwenden wird.

3.1.1 Integration

Der Begriff 'Integration' leitet sich etymologisch vom lateinischen 'integratio' mit der Bedeutung 'Erneuerung' bzw. vom davon abgeleiteten Verb 'integro' mit den Bedeutungen 'wiederherstellen', 'von neuem beginnen', 'erneuern' (vgl. Stowasser/Petschenig/Skutsch 1998, 271) ab. Eingebürgert – und somit nicht nur umgangssprachlich sondern auch in den Wissenschaften gängiger – hat sich die

Übersetzung des Begriffes 'Integration' allerdings mit 'der Herstellung eines Ganzen': Integration bedeutet

im allg. Sinne die Entstehung oder Herstellung einer Einheit oder Ganzheit aus einzelnen Elementen oder die Fähigkeit einer Einheit oder Ganzheit, den Zusammenhalt der einzelnen Elemente auf der Basis gemeinsam geteilter Werte und Normen aufrechtzuerhalten. Es wird angenommen, daß die durch I. gewonnene Einheit oder Ganzheit mehr als die Summe ihrer vereinten Teile ist. (Nohlen 2005, 388)

Diese Annahme ist bereits in der Aristoteles'schen Metaphysik zu finden⁵. Wie die Definition Nohlens zeigt, werden dem Begriff in der Übersetzung Kontexte gegeben, die dem Begriff mehr Sinn – zusätzlich zu seiner ursprünglichen Bedeutung – verleihen, und Annahmen implizieren. Im Wortursprung findet sich weder 'ein Ganzes' noch 'was' durch Integration erneuert wird bzw. erneuert werden soll. Darüber hinaus ist der Begriff 'Integration' ab origine im Gegensatz zum mittlerweile gebräuchlichen Umgang wertfrei. Positive oder negative Assoziationen werden erst durch eben genannte Bedeutungsanreicherungen ermöglicht. Diese werden dem Begriff durch teils persönliche aber auch medial oder gesellschaftlich-inhärent transportierte Erfahrungen beigemischt. Positiv meint dabei die Integration per se als (End-)Ziel eines Eingliederungsprozesses mit angestrebter Gleichheit von z. B. Minderheiten in ein großes Ganzes. Negativ meint die damit verbundenen Probleme und auftretenden Konflikte im Integrationsprozess. Davon ausgehend kann man von einer Kulturalisierung des Integrationsbegriffes sprechen. „Kulturalisierung steht für die Isolierung des 'Kulturellen' (Werte, Theorien, Bilder, Handlungsimperative im Umgang mit sich selbst, der Umwelt und anderen) von ökonomischen, sozio-strukturellen, historischen und politischen Zusammenhängen.“ (Schad 2007, 199) Dabei bestehen die Gefahr der Isolierung des Kulturellen und die Beliebigkeit bzw. Selbstreferentialität der Kultur. (vgl. Schad 2007, 199)

„Integration gehört zu jenen Begriffen, die im allgemeinen Sprachgebrauch derart abgeschliffen sind, daß ihr Bedeutungsinhalt vielschichtig und damit auch unklar geworden ist.“ (Bergmann 1995,

5 Exkurs: „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ gilt als eines der bekanntesten Zitate des Philosophen Aristoteles. Zurückzuführen ist dieses (verkürzte) Zitat auf sein Werk 'Metaphysik', in dem er (im siebenten Buch, Kapitel 17) eigentlich Folgendes schreibt: „Das aus etwas Zusammengesetzte ist von der Art, dass das Ganze eins ist, aber nicht so eins, wie ein Haufen, sondern so, wie die Sylbe; die Sylbe aber ist nicht dasselbe, was ihre Elemente, und ba nicht dasselbe, was b und a, auch das Fleisch nicht dasselbe, was Feuer und Erde.“ (Schwegler 1847, 138) Anders ausgedrückt bedeutet dies: Aristoteles betrachtet Einzelentitäten (die dann eben in weiterer Folge Teil eines großen Ganzen werden und deshalb eine Rolle für das wissenschaftliche Feld der Integrationsforschung spielen) aus pluralistischer, antiholistischer Perspektive. Er geht von einer Vielzahl an Einzelentitäten aus und spricht ihnen eine selbstständige Existenz (im Gegensatz zum holistischen Ansatz) zu. (vgl. Hafemann 1998, 173ff)

213) Der Begriff per se ist innerhalb der zeitgenössischen Migrationsforschung ob – aber nicht nur wegen – seiner verschiedenen Bedeutungen im öffentlichen Sprachgebrauch umstritten. (vgl. Bauböck 2001, 27) Eine durch „Abnützung“ (als Ergebnis der erwähnten verschiedenen Bedeutungen und daraus resultierenden unterschiedlichen Verwendungen) entstandene Unklarheit des Begriffes ist auch innerhalb der Sozialwissenschaften im Allgemeinen zu beobachten, in denen der Begriff in unterschiedlichen Zusammenhängen verwendet wird und darüber hinaus (wie oben bereits angedeutet) mit unterschiedlichen Inhalten belegt wird. Deshalb erscheint es an dieser Stelle sinnvoll, einen kurzen Überblick über verschiedene Verwendungszusammenhänge in (exemplarisch ausgewählten) einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen, die sich mit Integration beschäftigen, bzw. anschließend über die abweichenden Bedeutungen innerhalb der Sozialwissenschaften (in Hinblick auf die erwähnten Abnützungserscheinungen und Unklarheiten) zu geben.

In der *Politikwissenschaft* interessieren v. a. die soziale Integration (durch Integration erlangte Befriedigung individueller Teilnahmebedürfnisse an materiellen sowie kulturellen Gütern der Gesamtgesellschaft), die politische Integration (durch politische bzw. staatliche Institutionen und Parteien gebündelte gesellschaftliche Interessen und deren Veränderung im politischen Entscheidungsprozess), die systemische Integration (Integration durch Beteiligung) und die (internationale) wirtschaftliche Integration (Integration als Prozess zur Bildung eines regional begrenzten multinationalen Marktes; hierzu finden sich in den Politikwissenschaften mehrere Integrationstheorien, die im weiteren Verlauf dieser Arbeit erörtert werden). (vgl. Nohlen 2005, 388f; Bergmann 1995, 213f)

In den *Rechtswissenschaften* wird der Integrationsbegriff im Zusammenhang mit der Gesetzesproduktion verwendet. Integration steht hier demnach im Kontext integrierter Gesetzesproduktion bzw. der Integrationsfähigkeit des Rechts, was die Einbeziehung der Bevölkerung bzw. des Einzelnen in das Staatswesen bedeutet. Der Begriff geht in diesem Verwendungszusammenhang auf die normativ orientierte Integrationslehre Rudolf Smends, der sich v. a. mit Staats- und Kirchenrecht beschäftigte, zurück. Smend räumt der Kopplung Staat-Einzeln zentrale Bedeutung ein. (vgl. Smeddinck 2006, 22ff) „Integration drückt sich weniger in konkreten Rechtsvorschriften aus. Sie beschreibt nach Smend vielmehr die gesamte Lebenswirklichkeit des Staates“. (Smeddinck 2006, 26)

In den *Geschichtswissenschaften* befasst man sich (bezogen auf europäische Integration) vermehrt mit transnationalen kulturellen und gesellschaftlichen Verflechtungen bzw. Migrationsprozessen.

Fragen nach der Genese von europäischer Gesellschaft, Öffentlichkeit und Identität werden untersucht. Somit werden also gesellschaftliche und kulturelle Integrationstendenzen bzw. Desintegrationstendenzen erforscht und analysiert. (vgl. Clemens/Reinfeldt/Wille 2008, 280)

In den *Wirtschaftswissenschaften* findet der Integrationsbegriff v. a. in Verbindung mit ökonomischen Motiven und Begleiterscheinungen von Wanderungen bzw. Wanderungsbewegungen Verwendung. Auch in Zusammenhang mit räumlichen Gestaltungskonzepten wird der Begriff (räumliche Integration) herangezogen. (vgl. Klaus 1981, 447)

In der *Demographie* wird der Begriff 'Integration' im Rahmen von Bevölkerungs(entwicklungs)-untersuchungen und -prognosen verwendet. Als Maß für Integration dienen hier vor allem Sprache bzw. Sprachkenntnisse und die berufliche Stellung (und damit in Zusammenhang die Chancen auf dem Arbeitsmarkt). (vgl. Münz/Seifert/Ulrich 1999, 114f.)

In der (*Sozial-*)*Psychologie* werden v. a. durch Persönlichkeit bedingte Faktoren und Fragen der Identitätsentwicklung im Rahmen von Migrationsbewegungen betrachtet, die ausschlaggebende Faktoren für die Migration selbst und in weiterer Folge für den Prozess der Integration darstellen. (vgl. Treibel 2008, 18)

In der *Kulturanthropologie* wird in Tradition des vorausgegangenen aufklärerischen Postulats, welches die Anerkennung anderer Kulturen zum Ziel hat(te), das Fremde bzw. der Umgang mit Fremden in der Gesellschaft untersucht. (vgl. Girtler 2006, 46)

In den *Sozialwissenschaften* im Allgemeinen wird unter Integration „ein Prozeß des Zusammenwachsens oder -fügens von zuvor selbständigen Größen zu einer Einheit oder das Ergebnis dieses Prozesses“ (Schmidt 1995, 431) verstanden. Zu unterscheiden sind hier allerdings verschiedene Integrationsprozesse bzw. einzelne Stufen in diesen Prozessen. So unterscheidet etwa Shmuel Noah Eisenstadt integration within the adaptive sphere – oder: adaptive Integration –, integration within instrumental sphere – oder: instrumentale Integration –, integration within the solidary sphere – oder: solidarische Integration – und integration within cultural sphere – oder: kulturelle Integration. Hartmut Esser hingegen differenziert drei Arten der Integration: personale Integration, soziale Integration und systemische Integration. Milton M. Gordon verwendet den Begriff Integration in seiner Assimilationstheorie hingegen nur selten und sieht Integration als Teilprozess innerhalb des Prozesses der Assimilation. (vgl. Han 2005, 337ff) Einen anderen Zugang

zur Integrationsthematik verfolgt Niklas Luhmann in seiner Systemtheorie. In dieser versteht er – im Gegensatz zum gebräuchlicheren Integrationsbegriff – unter Integration „die Reduktion der Freiheitsgrade von Teilsystemen, die diese den Außengrenzen des Gesellschaftssystems und der damit abgegrenzten internen Umwelten dieses Systems verdanken.“ (Luhmann 1997, 603) Luhmann geht dabei von einer Differenzierung System-Umwelt und nicht von einer Differenzierung Teil-Ganzes aus⁶.

Die Komplexität und Vieldeutigkeit des Integrationsbegriffes wird durch genannte Unterscheidungen, auf die später im Kapitel zu den unterschiedlichen Integrationstheorien näher eingegangen wird, ersichtlich. Zu genannten Bedeutungen von Integration bzw. der Verwendung als Bezeichnung für einzelne Prozesse in Eingliederungssystematiken aggregieren sich andere mit Präfixen bzw. vorangestellten Adjektiven und Suffixen versehene Integrationsbegriffe. So verfolgt soziale Integration, die „fraglos eines der grundsätzlichen Probleme der Soziologie, aber auch der politischen Wissenschaft und der Philosophie“ (Friedrichs/Jagodzinski 2008, 93) ist, beispielsweise „das Ziel der Anerkennung gemeinsamer Grundwerte und Regeln und stellt eine wichtige Aufgabe der multikulturellen Gesellschaften des 21. Jh. dar.“ (Rittershofer 2007, 339) Andere Varietäten des Begriffes (teilweise bereits zuvor genannt) sind etwa: personale Integration, kulturelle Integration, identifikative Integration, solidarische Integration. Diese Liste ließe sich beliebig fortsetzen, demonstriert aber bereits in dieser Form als überschaubarer Auszug das Spektrum bzw. die Diversität des Integrationsbegriffes. Integration kann darüber hinaus als Prozess, als Funktion oder als Ziel (vgl. Nohlen 2005, 388) verstanden werden.

Oft gibt es den Vorwurf der synonymen Verwendung des Begriffs Integration mit dem Begriff Assimilation. (vgl. Bauböck 2001, 27) Beide Begriffe sind allerdings in der Verwendung voneinander zu trennen. Unter dem Begriff Assimilation – vom lateinischen *similis* mit der wörtlichen Übersetzung ähnlich, gleichartig, gleich (vgl. Stowasser 1998, 470) bzw. *assimilis* = ziemlich ähnlich (vgl. Stowasser 1998, 52) – wird „die völlige Identifikation der Angehörigen von Minderheiten mit der Kultur der dominanten Mehrheit verstanden.“ (Han 2005, 321) „Im politisch-soziologischen Sinne [bedeutet Assimilation] die Angleichung von Wertvorstellungen.“ (Rittershofer 2007, 48) Der Begriff beschreibt also den Prozess und das Ergebnis einer Angleichung von Wert- und Normorientierungen von Gruppen (Minderheiten) an andere Gruppen (dominante Mehrheit). (vgl. Schmidt 1995, 69) Der Begriff Assimilation kann – ähnlich dem Integrationsbegriff – differenziert verwendet werden. So können damit auch verschiedene (Teil-)Prozesse innerhalb

⁶ Diese kurze Darstellung des Integrationsbegriffsverständnisses Luhmanns dient ausschließlich als Beleg für die Vielfältigkeit des Begriffes an sich.

dieses Angleichungsprozesses verstanden werden. Assimilation endet nach Gordon W. Horobin (1957, nach Han 2005) darin, dass kulturelle Differenzen zwischen Minderheiten und der dominanten Mehrheit durch Absorbieren der dominanten Kultur letzterer vollständig verwischen. (vgl. Han 2005, 321) Die Unterschiede und Grenzen zwischen den Begriffen Integration und Assimilation sind undeutlich. Dementsprechend werden beide Begriffe oft unrichtig verwendet.

Ein weiterer Begriff, der im Zusammenhang mit Migrations- bzw. Integrationstheorien verwendet wird bzw. wurde⁷, ist der Begriff der Absorption. Shmuel N. Eisenstadt verwendet den Begriff Absorption, der den zentralen Begriff in seiner Migrationstheorie darstellt, in seinem Werk „The Absorption of Immigrants“ anstelle von Assimilation. (vgl. Eisenstadt 1954) Absorption ist „inhaltlich verwandt mit dem Begriff der Assimilation“ (Han 2005, 53). Dieser Begriff wird allerdings im weiteren Verlauf vorliegender Arbeit nicht verwendet, um Unklarheiten in der Begrifflichkeit auszuschließen und diese möglichst homogen zu gestalten.

Dispersion weiterführend bedeutet in diesem Zusammenhang (in der Migrationstheorie Eisenstadts) den Prozess der Eingliederung, in dem MigrantInnen so in die Sphären Wirtschaft, Politik, Kultur etc. der Aufnahmegesellschaft eindringen, dass das Ergebnis dieses Eingliederungsprozesses eine Verschmelzung aufgrund des Verlustes der eigenen ethnischen Gruppenidentität ist und somit zur vollkommenen Assimilation führt. (vgl. Han 2005, 53) Dispersion bedeutet also eine vollständige Verschmelzung. Dieser Begriff wird im weiteren Verlauf dieser Arbeit nicht als solches verwendet, da er heute nicht mehr wirklich gängig ist. Die Bedeutung einer vollständigen Verschmelzung wird allerdings v. a. im Zuge des theoretischen Teils mehrmals vorkommen. Der Vollständigkeit halber sollte der Begriff Dispersion jedoch erwähnt werden.

Ein weiterer Kritikpunkt am Begriff Integration ist die mehrfach genannte Vieldeutigkeit. Diese kann aber für wissenschaftliche Zwecke sehr wohl einen Vorzug gegenüber anderen Begriffen darstellen, da der Begriff erstens komplexer ist als seine Alternativen und zweitens durch eine Verknüpfung der verschiedenen Bedeutungen erklärende Perspektiven angemessen erstellt werden können. (vgl. Bauböck 2001, 28) So soll auch im Rahmen dieser Arbeit versucht werden, die Vorzüge des Integrationsbegriffes zu nutzen. Die Begriffe Integration und Assimilation werden in dieser Arbeit voneinander so getrennt verwendet, dass die jeweilige Verwendung und der Verwendungszusammenhang stets klar bleibt. *Integration* wird folglich die (Eingliederungs-) Prozesse von kleineren Gruppen (Minderheiten) in ein größeres Ganzes (Aufnahmegesellschaft) innerhalb der Teil-Ganzes Systematik beschreiben. *Assimilation* wird per definitionem für die Beschreibung der Angleichung(sprozesse) von Wertvorstellungen bzw. -orientierungen Verwendung finden.

⁷ Dieser Begriff ist mittlerweile eher unüblich und wird nur selten in neueren Theorien und Ansätzen verwendet.

3.1.2 Migration

Migration leitet sich vom lateinischen *migrare* mit der Bedeutung ausziehen, auswandern, übersiedeln bzw. *migratio* = Auswanderung, Wanderung, Umzug ab (vgl. Stowasser 1998, 316) und „umfaßt alle Wanderungsbewegungen, gleich welcher Verursachung, mit denen Gruppen oder Individuen ihren Wohnsitz vorübergehend oder ständig verändern.“ (Rieger 2005, 574) Migration an sich ist kein Phänomen der Neuzeit; der migrierende Mensch – *homo migrans* (vgl. Bade 1994) – ist so alt wie der Mensch selbst. Allerdings wird der Begriff erst relativ spät auch für die Beschreibung von Wanderungsbewegungen von Menschen im allgemeinen Sprachgebrauch – in (sozial-) wissenschaftlichen Diskursen im Speziellen etwas früher – eingesetzt⁸.

Im wissenschaftlichen, soziologischen Kontext beschreibt der Begriff Migration „Wanderungsbewegungen von Individuen oder Kollektiven in geographisch-räumlicher Hinsicht (...) oder hinsichtlich von Positionsveränderungen im sozialstrukturellen Gefüge“. (Schmidt 1995, 602) Der Begriff ist also mittlerweile und v. a. in diesem Zusammenhang um Sinngehalt zur ursprünglichen, wörtlichen Bedeutung erweitert. „Migrationen als Sozialprozesse sind, von Flucht- und Zwangswanderungen abgesehen, Antworten auf mehr oder minder komplexe ökonomische und ökologische, soziale und kulturelle Existenz- und Rahmenbedingungen.“ (Bade 2000, 11) Bade beschreibt an dieser Stelle viele verschiedene Arten mit vielerlei Mischformen und Übergängen. Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten, diese Arten von Migration zu unterscheiden, zu definieren bzw. einzugrenzen. Zum einen auf räumlicher Ebene: Hier kann z. B. zwischen Auswanderung, Einwanderung oder Binnenwanderung unterschieden werden. (vgl. Bade 2000, 12f) Binnenmigrationen oder *internal migrations* sind Migrationen, bei denen der ständige Wohnsitz innerhalb nationalstaatlicher Grenzen verlegt wird. Im Gegensatz dazu steht die internationale Migration bzw. grenzüberschreitende Migration, bei der der Wohnsitz zwischen einzelnen Nationalstaaten verlegt wird. (vgl. Han 2005, 9f)

Ein weiteres Unterscheidungskriterium ist die Frage, wodurch Migration motiviert ist: Migration kann zum Beispiel wirtschaftlich und/oder beruflich-sozial motiviert sein. Letzteres lässt sich wiederum trennen in *subsistence migration* (Migrationen als Existenznotwendigkeit), *betterment migration* (Migration als Verbesserungschance v. a. bezogen auf eigene Qualifikation bzw.

⁸ So etwa wurde der Begriff vor allem zur Beschreibung der Wanderung von Zugvögeln verwendet. (vgl. Meyers Großes Konversations-Lexikon 1906, 782; Meyers Lexikon 1928, Spalte 426) Aber auch noch im Jahr 1989 wurde der Migrationsbegriff seines (Wort-) Ursprungs nach allgemein der Biologie – Migration ist eine biologische Lehre, die die Entstehung neuer Tierarten aufgrund deren Auswanderung und der damit verbundenen Anpassung an neue Lebensräume untersucht – zugeordnet. (vgl. Das Neue Duden-Lexikon 1989, 2525) Der Begriff an sich wird aber auch in der Biologie gleichbedeutend dem Gehalt in den Sozialwissenschaften verwendet; nur eben für die Wanderungsbewegungen von Tieren. Dieser kurze Ausflug in die Biologie soll nur zeigen, dass der Begriff, wie erwähnt, erst relativ spät auch für die Beschreibung von Wanderungen von Menschen Anwendung fand.

Ausbildung) oder career migration (etwa innerhalb von Firmenfilialen). Im 20. Jahrhundert wurde vor allem ein Begriff Migration betreffend geprägt: Umweltflucht. Damit werden Migrationen beschrieben, die durch Verlust der Existenzgrundlage(n), politisch, rassistisch oder religiös bedingt bzw. motiviert sind. (vgl. Bade 2000, 12f) Diese führen jedoch zumeist (auch) zu sogenannten Flucht- bzw. Zwangswanderungen, welche sich also nicht unbedingt unter dem Terminus Umweltflucht⁹ subsumieren lassen.

Die Beweggründe, Ursachen und Motivationen für/von Migrationsentscheidungen sind sehr komplex, multikausal und subjektiv von Fall zu Fall unterschiedlich. Dennoch gibt es einen klassischen Erklärungsansatz, der diese Gründe und Ursachen zu kategorisieren versucht. Dabei werden die Bestimmungsfaktoren in Push-Faktoren und Pull-Faktoren eingeteilt. Ernest George Ravenstein verwendete diesen an die Gravitationsgesetze der Physik angelehnten Ansatz 1885 in „The laws of migration“ in Analogie zu eben jenen physikalischen Gesetzen als Grundlage für das Gravitationsmodell der Migration. Dabei wird ein Zusammenhang zwischen Migrationshäufigkeit und der Entfernung festgestellt: Je größer die Entfernung, desto geringer die Zahl der Migrationen, da die „Kosten“ für Migration (Kosten für den Umzug, etc.) mit steigender Entfernung zunehmen. Darüber hinaus nehmen allgemeine Informationen über das jeweilige Wunsch- bzw. Zielland mit größer werdender Entfernung ab. Diese Annahmen müssen aus heutiger Sicht allerdings berichtigt werden, denn Migrationshäufigkeit hängt mittlerweile mehr von gesetzlichen Bestimmungen in den Aufnahmeländern als von der geographischen Entfernung ab. (vgl. Han 2005, 14f) „Push factors encourage potential migrants to leave their country of origin, while pull factors attract them to particular receiving countries.“ (Hansen 2005, 488) Aus heutiger Sicht werden demnach in Push-Faktoren Diskriminierung, politische, wirtschaftliche und soziale Instabilität, limitierte berufliche Möglichkeiten oder unvorhergesehene Veränderungen des persönlichen Schicksals inkludiert. Pull-Faktoren stellen das genaue Gegenteil dar: wirtschaftliche Stärke, politische und soziale Stabilität, berufliche Möglichkeiten und kulturelle, sprachliche und familiäre Vertrautheit. (vgl. Hansen 2005, 488) Aufgrund irrational handelnder Menschen (im Gegensatz zu den im Modell erwarteten rationalen Handlungen aufgrund erwartbarer Vorteile¹⁰), die eher an sozialen wie emotionalen Werten und Bindungen festhalten und danach handeln, muss die Signifikanz der Push- und Pull-Faktoren im Einzelfall stets aufs Neue geprüft werden. (vgl. Han 2005, 16)

Bade unterscheidet zusätzlich zu den bereits erwähnten Formen der Migration und deren Ursachen verschiedene Migrationsmuster: lokale und zirkuläre Migrationen bzw. temporäre und definitive

9 Der Begriff Umweltflucht wird geläufiger in Zusammenhang mit v. a. Desertifikation verwendet. „Umweltflüchtlinge sind [also] Menschen, die ihren angestammten Siedlungs- und Lebensraum verlassen, weil ihr Leben aufgrund von natürlichen oder anthropogenen Umweltkrisen erheblich erschwert oder sogar existenziell gefährdet wurde.“ (Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen 2005, 62)

10 Gemeint ist, dass hier der sogenannte rational choice-Ansatz nicht funktioniert.

Migrationen. Temporäre Migrationen sind z. B. Arbeitsmigrationen, definitive Migrationen sind Ein- bzw. Auswanderungen. Diese beiden Migrationsmuster sind allerdings nicht strikt voneinander zu trennen, da aus temporärer Migration auch definitive Migration werden kann. Gekennzeichnet waren diese Übergänge durch eine (Aus-)Bildung von Kettenwanderungen. Zur Stabilisierung von zirkulären wie auch von definitiven Wanderungserscheinungen trägt vor allem ein Informationstransfer zwischen Auswanderungsland und Aufnahmeland mittels Migrationsnetzwerken bei. Diese wirken richtungsbestimmend für die Auswanderungsländer und führen MigrantInnen häufig in Gemeinschaften, deren Grundlage die selbe Herkunft ist. Dies erleichtert eine Einwanderung ins Zielgebiet und fördert eine Eingliederung entscheidend. (vgl. Bade 2000, 12f)

Der Begriff Migration wird abhängig davon, in welchem Bereich er gebraucht wird (z. B. Land, Kultur etc.), unterschiedlich verwendet. So wird Migration nach österreichischem Verständnis „im Allgemeinen mit Arbeitsmigration gleichgesetzt, die in den frühen 1960er Jahren begann, als zusätzliche Arbeitskräfte benötigt wurden.“ (EMN 2004, 3) Diese Auslegung ist zwar naheliegend, da aus diesem Grunde die meisten MigrantInnen ihren Weg nach Österreich fanden, für einen wissenschaftlichen Diskurs ist sie hingegen unbrauchbar.

Eine Klassifizierung von MigrantInnen, die vor allem für diese Arbeit und die Klärung des Gebrauchs des Begriffs bedeutend ist, kann aufgrund des Geburtslandes und der Staatsbürgerschaft unternommen werden. So kann man zwischen MigrantInnen erster Generation (das Geburtsland ist ein anderes als das Aufnahmeland) und MigrantInnen zweiter und dritter Generation (das Geburtsland ist das Aufnahmeland der Eltern bzw. Großeltern; Besitz der Staatsbürgerschaft) unterscheiden. Diese Reihe würde sich theoretisch beliebig weiterführen lassen. Alternativ zum Begriff „MigrantIn erster Generation“ wird in vorliegender Arbeit der Begriff „Einwanderer/Einwanderin“ verwendet.

3.1.3 Kultur

Ursprünglich wurde der Begriff Kultur im Zusammenhang mit der Bewirtschaftung des Bodens in Agrargesellschaften verwendet. (vgl. Rittershofer 2007, 410) Der Begriff an sich ist vielschichtig in seiner Bedeutung. So existiert eine Kompilation von A. L. Kroeber und C. Kluckhohn, die mehr als 350 Kulturdefinitionen und Beschreibungen beinhaltet. (vgl. Fuchs 1999, 38) In der Antike wurde unter Kultur alles vom Menschen als Vernunftwesen Geschaffene verstanden. In den

Politikwissenschaften ist Kultur nach wie vor kein Schlüsselbegriff, dennoch ist er v. a. in Verbindung mit Präfixen und Suffixen (z. B. Kulturpolitik, Kulturprogramm etc.) gebräuchlich. Zurückzuführen ist das Faktum, dass Kultur in der Regel in der Politikwissenschaft nicht im Mittelpunkt der Betrachtung steht, u. a. auf die in der frühen Moderne erfolgte Trennung von Staat, Politik und Recht. Damit einher ging eine Restriktion auf Phänomene, die nicht bereits unter Begriffen wie Demokratie und Rechtsstaat zur Sprache gebracht werden. (vgl. Nohlen 2005, 503ff) Nichtsdestotrotz ist der Begriff mittlerweile auch aus politikwissenschaftlicher Perspektive wichtig und wird nicht nur mehr im Forschungszweig der politischen Kulturforschung gebraucht. So findet der Begriff etwa in der Entwicklungstheorie oder der Modernisierungstheorie Verwendung. (vgl. Nohlen 2005, 503ff) Auch in Huntingtons umstrittenem „The Clash of Civilizations?“ (vgl. Huntington 1998) findet der Begriff eine (ebenso umstrittene) Verwendung.

„Im soziologischen Sinne [bedeutet Kultur] die Gesamtheit der von Menschen geschaffenen geistigen und künstlerischen Ausdrucksformen. [...] Sie [die Kultur] entfaltet sich u. a. in den Bereichen Technik, Wissenschaft, Kunst, Religion, Recht und Sitte.“ (Rittershofer 2007, 410) Kultur steht damit im Gegensatz zu dem, was von Natur aus gegeben ist; sie wird durch das Leben in Gesellschaft erworben und muss von jedem einzelnen im Laufe seiner Enkulturation (Erklärung des Begriffes siehe weiter unten) erlernt werden. (vgl. Kohl 2000, 131)

In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff Kultur als System von Regeln und Standards für adäquates Verhalten innerhalb eines sozio-strukturellen Gefüges¹¹ verwendet. „Jede Kultur besteht aus Kategorien, mit denen Erfahrungen sortiert und klassifiziert werden. Die Menschen lernen Regeln für angemessenes Verhalten.“ (Spradley 1972, zit. n. Knoblauch 2007, 28) Eine solche „Regelhaftigkeit entsteht als An-Passung individuellen Verhaltens an gesellschaftliches Verhalten durch Reduktion auf gesellschaftlich-kulturelle Regeln.“ (Vermeer 2006, 157) Damit wird auch die Bedeutung des Begriffes für Integrationstheorien ersichtlich: Jeder einzelne Einwanderer/jede einzelne Einwanderin erfährt einen neuerlichen Prozess der Enkulturation (bzw. eigentlich Akkulturation) im Aufnahmeland, vorausgesetzt die Kulturen des Herkunftslandes und des Ziellandes unterscheiden sich.

Unter Akkulturation versteht man prinzipiell „den Prozeß des Hinüberwechslens in die aufnehmende Kultur.“ (Krauss 1997, 14) „John Berry definiert Akkulturation als die Veränderungen eines Individuums durch den dauernden und unmittelbaren Kontakt mit einer anderen Kultur und als Folge der Teilhabe am Akkulturationsprozeß der eigenen kulturellen oder ethnischen Gruppe.“ (Krauss 1997, 18) Enkulturation hingegen bezeichnet prinzipiell den selben Prozess, allerdings wird

¹¹ Ein solches kann zum Beispiel die Aufnahmegesellschaft sein aber auch etwa das System Bundesheer, in dem wiederum eigene Verhaltensregeln und -standards gelten.

von einer neutralen „Kulturfreiheit“ (v. a. bei Neugeborenen) ausgegangen. Für den Akkulturationsprozess stellt Kulturfreiheit eben nicht die Grundlage dar.

Der Begriff Kultur polarisiert, da „Über die Konstruktion einer Wir-Gruppe [...] all jene ausgeschlossen [werden], die ihr nicht angehören [...]. Integration hat sich an der neuen Leitkultur zu orientieren, d. h. sie fordert Anpassungsleistungen und Assimilierung. Verfechter der Leitkultur hingegen zeigen sich bestenfalls tolerant.“ (Forum Politische Bildung 2001, 38) Der Begriff der Leitkultur¹² wurde v. a. von Bassam Tibi geprägt (vgl. Tibi 1998) und ist eine „Uneinheitlich definierte, z. T. umstrittene Bezeichnung für die vorherrschende *Kultur* und die anerkannten Werte innerhalb einer *Gesellschaft*.“ (Rittershofer 2007, 424) „Kulturen sind keine Entitäten sui generis“ (Bielefeldt 2007, 19), da sie Hybride – aus unterschiedlichen kulturellen Einflüssen kombiniert – verkörpern. Daraus resultierend geht Jürgen Nowak von der These aus, dass weder eine deutsche noch eine europäische Leitkultur existiert. Er befürwortet dagegen eine Interdependenzkultur anstelle einer Leitkultur. (vgl. Nowak 2006, 13)

Um die begriffliche Dimension des Begriffes Kultur (vorerst) abzuschließen (weitere Begrifflichkeiten werden im Zusammenhang mit den Theorien näher expliziert), werden des weiteren die Begriffe Kulturalismus und Multikulturalismus knapp erläutert: Kulturalismus ist (im politikwissenschaftlichen Verständnis) eine „Bezeichnung für kausal deterministische Erklärungen sozialer und polit. Phänomene durch den Faktor Kultur“. (Nohlen 2005, 506) Multikulturalismus beschreibt im Gegensatz zum (v. a. in Amerika populären) melting pot-Ansatz, der auf der Angleichung der verschiedenen Kulturen basiert, ein alternatives Integrations- bzw. Ordnungsmodell in Einwanderungsgesellschaften. Grundanliegen des Multikulturalismus ist dabei die Frage nach der friedlichen, in wechselseitiger Anerkennung gründende Gestaltung ethnisch, religiös und kulturell pluraler Gesellschaften ohne der Gültigkeit eines allgemeinen Wertekanons. (vgl. Rieger 2005, 591)

3.1.4 Identität

Identität bedeutet aus dem Lateinischen übersetzt 'vollkommene Gleichheit'. „Identität ist sowohl

12 Eine Leitkultur hält ein Gemeinwesen bestehend aus kulturell vielfältigen Menschen zusammen. An vorderster Stelle stehen dabei gemeinsame Werte. (vgl. Berkmann 2004, 153) Als solche (verbindliche) Werte gelten für Bassam Tibi: „Säkulare Demokratie, Menschenrechte, Primat der Vernunft gegenüber jeder Religion, Trennung von Religion und Politik in einer zugleich normativ wie institutionell untermauerten Zivilgesellschaft, in der Toleranz – bei Anerkennung von bestimmten allgemeinen Spielregeln – gegenseitig gilt und ausgeübt wird.“ (Tibi 1998, 56)

ein abstrakter, ja sogar spekulativer Begriff als auch eine unmittelbare Erfahrung“ (Balibar 2003, 64) Allgemein wird damit „das eine dauerhafte innere Einheit und Stabilität garantierende Selbstverständnis (a) einer Person oder (b) einer Gruppe“ (Rieger 2005, S. 359) bezeichnet. Unterschieden werden können demnach im Wesentlichen zwei Formen von Identität: individuelle oder personale Identität und kollektive Identität. „Identität geht zunächst vom menschlichen Individuum aus. Sobald aber mehrere Personen durch Kommunikation, [...] Interessen und/oder den Beruf in Verbindung zueinander treten und Gemeinschaften erleben, kann von kollektiver Identität gesprochen werden.“ (Laetsch 2008, 26) Kollektive Identität betrifft Großgruppen wie etwa Religionsgemeinschaften oder Ethnien und ist gekennzeichnet durch gemeinsame Kultur, geteilte Überzeugungen und Interessen, welche eben die Identität dieser Großgruppe ausmachen. Stabil wird diese Art von Identität durch Symbole und Institutionen. (vgl. Rieger 2005, 359)

Der deutsche Soziologe Heinz Abels definiert Identität wie folgt: „Identität ist das Bewusstsein, ein unverwechselbares Individuum mit einer eigenen Lebensgeschichte zu sein, in seinem Handeln eine gewisse Konsequenz zu zeigen und in der Auseinandersetzung mit anderen eine Balance zwischen individuellen Ansprüchen und sozialen Erwartungen gefunden zu haben.“ (Abels 2006, 254) „In der Sozialpsychologie [wird unter Identität] das Einssein eines individuellen oder kollektiven Akteurs mit seinen Rollen und seiner Verortung im gesellschaftlichen und politischen Umfeld“ (Schmidt 1995, 409) verstanden. Prinzipiell können Identitäten differenziert werden in: primäre (Klassenidentitäten, regionale, religiöse, sprachliche, familiäre, geschlechtliche Identitäten) und sekundäre (nationale und staatsbürgerliche) Identitäten. Sekundäre Identitäten brauchen als Voraussetzung primäre, um sich von diesen zu unterscheiden und sie zu überlagern. (vgl. Balibar 2003, 53ff)

Sowohl individuelle und kollektive Identität als auch Identifikation spielen in Migrations- bzw. weiterführend in Integrationsprozessen eine bedeutende Rolle. „Identities include and exclude.“ (Kofler 2002, 10) Identität kann ausschlaggebend für eine positive Identifikation mit der Kultur, den Werten und Einstellungen etc. der Aufnahmegesellschaft sein, aber eben auch zur Exklusion führen. Ihr Stellenwert für diese Arbeit ist somit evident.

An dieser Stelle soll die Identitätspolitik kurz beleuchtet werden: Identitätspolitik ist jene Politik, die versucht, Minderheiten und deren identitätspolitische Ansprüche auf Anerkennung in einem demokratischen Rechtsstaat zu verrechtlichen. (vgl. Nohlen 2005, 360) Identitätspolitik geht größtenteils mit Abgrenzung bzw. Abwertung nach außen hin einher, birgt deswegen die Gefahr von Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Nationalismus (vgl. Rieger 2005, 359)

Diese Begriffsdefinitionen bilden das Fundament, das für das Verständnis folgender theoretischer

Abhandlung(en) vorausgesetzt wird. Alle anderen Begriffe, die im weiteren Verlauf dieser Arbeit Verwendung finden, werden an jeweiliger Stelle im Text erläutert.

3.2 Integration in modernen Gesellschaften

Im Folgenden wird der Versuch unternommen, ein modernes Konzept der Integration in modernen Gesellschaften inter alia unter Berücksichtigung der Theorien und Modelle Shmuel N. Eisenstadts *The Absorption of Immigrants* (1954), Milton M. Gordons *Assimilation in American Life* (1964) und Hartmut Essers *Aspekte der Wanderungssoziologie* (1980) zu erstellen. Darüber hinaus werden Varianten basierend auf dem Pluralismusmodell des Multikulturalismus und der Weiterentwicklung der ehemals vollständigen Assimilation – also Modelle der teilweisen, partiellen Assimilation in Anlehnung an Annette Treibels *Migration in modernen Gesellschaften* (2008) – aufgezeigt¹³. Die Systematik des Eingliederungsprozesses soll Ebene für Ebene, Phase für Phase dargestellt werden. Ausgegangen wird prinzipiell von partieller Assimilation als (End-)Ergebnis dieses Prozesses; dennoch werden Einzelaspekte bzw. Teilprozesse der Theorien Shmuel N. Eisenstadts und Milton M. Gordons, die von vollständiger Assimilation sprechen, eingearbeitet werden. Dabei wird angestrebt, die theoretischen Ausgangslagen aus etwas anderem Blickwinkel zu betrachten. Dafür werden zwei Modelle – einerseits ein Ebenen-Modell und andererseits ein Phasen-Modell – aufgestellt werden, anhand derer Eingliederungsprozesse und deren theoretischer Hintergrund beschrieben werden. Diese sollen im weiteren Verlauf auf die Grundwehrdiener der Studie Anwendung finden.

Eingliederungsprozesse sind Prozesse, deren Ende nicht einfach festgelegt werden kann. In Österreich gilt seit dem 1. Jänner 2006 ein neues Modell der sogenannten Integrationsvereinbarung¹⁴. § 14. (1) dieser Vereinbarung lautet (siehe nächste Seite):

13 Eine Erklärung für die Wahl der Literatur findet sich im Kapitel 2.2.

14 In dieses erneuerte Modell fanden zahlreiche Veränderungen Einzug. Die Integrationsvereinbarung basiert auf dem Erwerb der deutschen Sprache als Integrationsfaktor. Allerdings handelt es sich dabei um eine gesetzliche Spracherwerbspflicht, denn ein Recht auf einen Deutsch-Integrationskurs wurde nicht eingeräumt. Wer diese Integrationsvereinbarung eingeht, verpflichtet sich dazu, kostspielige Sprachkurse zu absolvieren. Damit werden jedoch Einwanderer/Einwanderinnen niedriger Einkommens- und Bildungsschichten stark benachteiligt. (vgl. Pöschl 2006, 102ff) „Die Integrationsvereinbarung grenzt damit – entgegen ihrer Ankündigung – Personen aus der Gesellschaft aus, und zwar nach Kriterien, die mit deren Integrationsbereitschaft in keinem Zusammenhang stehen. [...] Als „Integrationskonzept“ kann sie keinesfalls ernst genommen werden.“ (Pöschl 2006, 124)

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, zur Erlangung der Befähigung zur Teilnahme am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben in Österreich. (Bundeskanzleramt, Rechtsinformationssystem 2005)

Das Endziel dieser Integrationsvereinbarung ist der Erhalt der österreichischen Staatsbürgerschaft und somit wäre der Prozess der Eingliederung bzw. Integration abgeschlossen. Auf dem (Gesetzes-)Papier scheint diese Integrationsvereinbarung unter Umständen zu funktionieren, allerdings ist diese tatsächlich zu kurz gegriffen. Integrationsprozesse enden nicht abrupt mit Verleihung der Staatsbürgerschaft; diese Prozesse beginnen an dieser Stelle größtenteils erst. Für vorliegende Arbeit etwa wurden Grundwehrdiener befragt, die alle bereits im Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft sind. Wäre ihnen die Staatsbürgerschaft noch nicht verliehen worden, müssten sie den Grundwehrdienst nicht ableisten. Nichtsdestotrotz befinden sich befragte Grundwehrdiener nach wie vor in Prozessen der Eingliederung. Auch MigrantInnen der zweiten und dritten Generation befinden sich, obwohl sie bereits in Österreich geboren wurden¹⁵, noch im Eingliederungsprozess und werden mit Ablehnungshaltungen, Diskriminierungen etc. konfrontiert.

3.2.1 Ebenen von Eingliederungsprozessen

Die erste Frage, die geklärt werden soll, ist, auf welchen Ebenen Eingliederungsprozesse stattfinden. Dabei gilt es folgende Ebenen zu unterscheiden: die personale Ebene, die identifikative Ebene, die sprachliche Ebene, die soziale Ebene, die kulturelle Ebene und die institutionelle Ebene. Diese Ebenen werden im Anschluss kurz erläutert. Dabei werden diese nicht in ihrer gesamten Komplexität beschrieben. Dies würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Die folgenden Ebenen werden so dargelegt, wie sie zur Analyse und Interpretation der Ergebnisse aus der Studie verwendet werden.

Mit *personaler Ebene* ist gemeint, was MigrantInnen der ersten und zweiten Generation mittels

¹⁵ In Österreich gilt das sogenannte *ius sanguinis*-Prinzip. Dieses bedeutet, dass ein Kind automatisch die Nationalität und somit die Staatsbürgerschaft seiner Eltern bzw. eines Elternteils erhält im Gegensatz zum *ius soli*, bei dem der Geburtsort ausschlaggebend ist. (vgl. Hagedorn 2001, 30f)

Lernprozessen im personalen Bereich entwickeln. So beschreibt Eisenstadt – er nennt dies *integration within the adaptive sphere* – einen Prozess, in dem Einwanderer die Fähigkeiten, die benötigt werden um die Basisrollen in der Aufnahmegesellschaft zu spielen (vgl. Han 2005, 338), „die in den grundlegenden Hauptinstitutionen der Aufnahmegesellschaft (Familie, Erziehung, Wirtschaft, Politik) Bedeutung haben“ (ebd.), entwickeln. In der Realität bedeutet dies, dass die MigrantInnen (v. a. der ersten Generation) neue Rollen erlernen und Kontakte zu Einheimischen aufbauen. (vgl. ebd.)

Milton M. Gordon statuiert diesbezüglich, dass Integration dann zu erwarten sei, wenn eine Bereitschaft besteht, am Leben anderer ethnischer Gruppen teilzuhaben. Ist diese Bereitschaft vorhanden und werden stereotype Vorstellungen gegenüber ethnisch Anderen überwunden, können sich Beziehungen über die Primärgruppe hinaus entwickeln. (vgl. Gordon 1964, 246f) Eisenstadt setzt allerdings zwei Bedingungen für den Erfolg voraus: Bereitschaft zur Integration seitens der EinwanderInnen und auf der anderen Seite eine Bereitschaft der Aufnahmegesellschaft, den EinwanderInnen Opportunitäten zur Integration zu bieten. (vgl. Han 2005, 338 und Eisenstadt 1953, 169)

Im Sinne Hartmut Essers, der auf personaler Ebene ein Lernen beschreibt, dessen Ergebnis in einer Veränderung des Systems der Wahrnehmung und der Beurteilung der MigrantInnen (v. a. erster Generation) mündet und so dank mangelnder bzw. fehlender Anomien zu einem Zustand der Zufriedenheit und einer stabilen personalen Identität führt (vgl. Esser 1980, 20, 23, 73), bedeutet dies weiterführend, dass MigrantInnen, die etwa von Diskriminierungen betroffen sind, auf personaler Ebene dadurch, dass sie solch negative Erfahrungen machen, weniger zufrieden sind und ihre Identität weniger stabil ist. Für Gordons Theorie stellen Vorurteile und Diskriminierungen aufgrund von Rasse, Herkunft und Religion und die damit verbundenen Probleme de facto den Ausgangspunkt für seine Theorie dar. (vgl. Gordon 1964, 3) „Integration, however, embraces the idea of the removal of prejudice as well as civic discrimination“. (Gordon 1964, 246) Dies bedeutet also, dass eine Integration nur mithilfe der Beseitigung von Vorurteilen und Diskriminierungen funktionieren kann. Darüber hinaus widersprechen solche Erfahrungen (Vorurteile, Diskriminierungen etc.) auch dem Bild Eisenstadts. Für diesen stellen Opportunitäten zur Integration seitens der Aufnahmegesellschaft, wie weiter oben bereits beschrieben, eine Grundvoraussetzung für den Erfolg personaler Integration dar. Diskriminierungen und Vorurteile treten zwar oft nur von Seiten einzelner Personen auf und sind somit kein Kriterium einer gesamten Gesellschaft, allerdings ist es gerade bei Vorurteilen durchaus üblich, dass ganze Schichten oder Gruppen der Gesellschaft dazu neigen, und dies widerspricht (und so tut es sogar der Einzelfall) der Idee einer gegebenen Opportunität zur Integration.

Die *identifikative Ebene* ist mit der personalen Ebene eng verbunden; teilweise gründet sie darauf und/oder setzt sie voraus. Sind die Wahrnehmungs- und Beurteilungssysteme der MigrantInnen wie oben beschrieben nämlich auf personaler Ebene insoweit verändert, lassen diese Veränderungen über die personale Ebene hinaus „kathektische' Bewertungen [Anm.: kathektische Bewertungen sind emotional aufgeladene Bewertungen] von Elementen des Aufnahmegebietes wie Handlungen, Symbolen, Merkmalen“ (Esser 1981, 77) zu. Hier geht es demnach um das Bedürfnis, emotionale Bindungen mit den Werten, Symbolen und allgemein den Merkmalen der Aufnahmegesellschaft aufzubauen bzw. einzugehen. Dabei ist wichtig festzuhalten, dass die Auswirkungen kathektischen Handelns konsequenter und integrativer sind als jene des instrumentellen Handelns. (vgl. Dederichs 1999, 81) Integrativer sind solche Handlungen eben aufgrund der emotionalen Aufladung bzw. des Bedürfnisses, emotionale Bindungen – in diesem Fall mit Teilen der Aufnahmegesellschaft und deren Merkmalen – herzustellen und einzugehen. Darüber hinaus erscheinen Symbole in diesem Zusammenhang durch Kontextualisierungen bedeutender. (vgl. Dederichs 1999, 81) Dies spielt im Falle von Eingliederungsprozessen eine besondere Rolle: Durch eben diese Kontextualisierungen und den daraus resultierenden Bedeutungsgewinn für die EinwanderInnen kann sich auf dieser Ebene (leichter oder überhaupt erst) ein Zugehörigkeitsgefühl entwickeln. Dieses kann über die Identifikation mit Symbolen und Werten hinaus gehen und sorgt dann für eine Identifikation bzw. Solidarisierung mit der Aufnahmegesellschaft. Die Folge kann eine Motivation zur aktiven Teilnahme am gesellschaftlichen und sozialen Leben der Aufnahmegesellschaft bzw. des Aufnahmegebietes sein. (vgl. Han 2005, 339) Hartmut Esser sieht auf identifikativer Ebene vor allem ethnische Identifikation. (vgl. Esser 1981, 77) Zu unterscheiden sind hier kollektive ethnische Identifikation und individuelle ethnische Identifikation. Ethnizität (gemeint ist damit die kollektive ethnische Identifikation) entsteht durch Abgrenzung zu anderen (ethnischen) Gruppen. Das Hauptmerkmal sind dabei die Selbst- und Fremdzuschreibungen. Eine ethnische Gruppe definiert sich selbst eben durch diese Abgrenzung zu anderen Gruppen. (vgl. Heckt 2000, 19) Dies birgt offensichtliche Gefahren, die eine Eingliederung bzw. Integration hemmen können: An erster Stelle ist das integrationshemmende Potential der bewussten Abgrenzung per se ersichtlich. Wird eine solche Abgrenzung hingegen (auf identifikativer Ebene) durch Solidarisierung mit den Werten etc. des Aufnahmegebietes bzw. der Aufnahmegesellschaft überwunden, besteht die Gefahr psychosozialer Auseinandersetzungen der MigrantInnen. So beschreibt Shmuel N. Eisenstadt in diesem Zusammenhang etwa Schuldgefühle oder Loyalitätskonflikte als solche Auseinandersetzungen. (vgl. Han 2005, 340) Aber auch Stresssituationen, die durch die Auseinandersetzung mit kulturellen Unvereinbarkeiten entstehen, da die Kulturen der MigrantInnen und die Kulturen der Aufnahmegesellschaften oft grundlegende Unterschiede aufweisen und nicht

miteinander kompatibel sind, können die persönliche Bewältigungskapazität der MigrantInnen übersteigen. Wichtig sind daher gemeinsame Berührungspunkte und die Bereitschaft zur interethnischen Kommunikation. (vgl. ebd.)

Die nächste Ebene, die dargestellt werden soll, ist die *sprachliche Ebene*. Diese Ebene spielt in Eingliederungsprozessen eine grundlegende – wenn nicht die zentralste – Rolle: Um sich in (anderssprachigen) Aufnahmegesellschaften bzw. Aufnahmegebieten verständigen zu können, ist die Sprache ein entscheidendes Kriterium. Hartmut Esser beschreibt dies wie folgt: „Der Erwerb sprachlicher Fertigkeiten kann sowohl bei Arbeitsmigranten wie bei Wanderern allgemein als zentralste Vorbedingung jeder weiteren Eingliederung aufgefaßt werden.“ (Esser 1982, 279) Diese zentrale Bedeutung ist darauf zurückzuführen, dass ohne die sprachlichen Fähigkeiten erstens Kontaktaufnahmen zur ansässigen, einheimischen Bevölkerung kaum möglich sind und zweitens die Orientierungen der EinwanderInnen in der neuen Gesellschaft erschwert werden. Esser betont zusätzlich, dass weiter oben beschriebene Veränderung bzw. der Wandel von Bewertungs- und Beurteilungssystemen nur im Rahmen einer bestimmten sprachlichen Kompetenz zu erwarten bzw. möglich ist. Diese Ebene wird maßgeblich durch zwei Faktoren bestimmt: individuelle Variablen – abhängig von der Aufenthaltsdauer, der Schulbildung, den Kontakten zu Einheimischen etc. – und Variablen der sozialräumlichen Umwelt. (vgl. Esser 1982, 279) Bestimmt wird der sprachliche Faktor im Zusammenhang mit Eingliederungsprozessen also v. a. durch die individuelle Schulausbildung und die individuelle Aufenthaltsdauer der MigrantInnen erster Generation eben als Ergebnis individueller Fähigkeiten. Dazu kommt, wie bereits erwähnt, ein weiterer Bestimmungsfaktor: die sozialräumliche Umgebung. Im Kontext der sozialräumlichen Umgebung stellt Esser eine spezielle Variable fest, die diese beeinflusst: Durch das Bildungsklima – darunter versteht er „Räume von sozialen Beeinflussungen und Kontrollen [...] über die z.B. der Spracherwerb gesonderte Motivation erhalte“ (Esser 1982, 299) – wird der weiträumigere Kontext erkennbar. (vgl. Esser 1982, 299) Aus dieser Analyse wird also ersichtlich, dass Sprache auf der einen Seite für den individuellen Bereich eine große Rolle spielt und eben auch durch diesen Bereich am stärksten beeinflusst wird, darüber hinaus allerdings auch vom Kontext und der Umgebung der MigrantInnen abhängt. Gewiss ist de facto die Bedeutung der Sprache bzw. deren Aneignung für Eingliederungsprozesse.

Auf der *sozialen Ebene* geht es „um den Einbezug der Akteure in einen gesellschaftlichen Zusammenhang.“ (Simonson 2004, 125) Diese Einbeziehung konstituiert sich durch relationale, sich wechselseitig aufeinander beziehende soziale Kontakte, Interaktion(en), Transaktion(en), Kommunikation(en), Orientierung(en) und soziale Beziehungen. Kummuliert kann man dies mit

dem Terminus 'soziale Handlungen' zusammenfassen. (vgl. Simonson 2004, 124) Zentrale Rollen spielen auf dieser Ebene die Familie, Freunde und Bekannte, die Siedlungsstruktur und Religion. (vgl. Jungbauer-Gans¹⁶ 2002, 74ff) Familie ist auf dieser Ebene deswegen so wichtig, weil sie auf der einen Seite eine Funktion innerhalb der Primärsozialisation innehat und auf der anderen Seite als Ursprung und Quelle von sozialen Rollen dient. Die Folge sind die Ausformung sozialer Identitäten und Lebensorientierungen (vgl. Jungbauer-Gans 2002, 99), welche für Eingliederungsprozesse ausschlaggebend sind. Diese in der Familie gelernten sozialen Rollen können das Fundament für eine erfolgreiche Eingliederung bilden, denn sind diese sozialen Rollen im interaktionellen Bereich den institutionellen Normen und Erwartungen gemäß, bedeutet dies, dass der Einwanderer/die Einwanderin „normal funktioniert“. (vgl. Han 2005, 344) Über familiäre Beziehungen hinaus, spielen vor allem Freundschaften eine wichtige Rolle. So kann das freiwillige Eingehen von Beziehungen mit anderen Personen – Freundschaften bzw. auch (gute) Bekanntschaften – ein Zugehörigkeitsgefühl zu einem größeren Ganzen fördern. (vgl. Jungbauer-Gans 2002, 99) Geselligkeit als Ergebnis eingegangener Freundschaften besitzt auch eine integrative Wirkung. Erstens können auf diesem Wege Beziehungen zur einheimischen Bevölkerung überhaupt erst hergestellt werden und zweitens können diese Beziehungen in weiterer Folge dazu führen, dass die EinwanderInnen durch den Kontakt mit Ansässigen der Aufnahmegesellschaft mit Wertvorstellungen, Symbolen etc. eben jener, die, wie weiter oben bereits beschrieben, auch und v. a. auf der identifikativen Ebene eine Rolle spielen, (vermehrt) in Berührung kommen und diese somit eher für sich annehmen bzw. die eigenen Wertvorstellungen jenen des Aufnahmesystems angleichen.

Religion schließlich soll nun auch auf dieser Ebene verankert betrachtet werden. „Religion hat eine identitäts- und sinnstiftende Wirkung.“ (Jungbauer-Gans 2002, 100) Von Religion geht demnach eine integrative Kraft aus. Zu beachten gilt es hier, dass verschiedene Religionen und Konfessionen aufgrund unterschiedlicher Werthaltungen und Weltanschauungen unterschiedlich große integrative Kräfte freisetzen. Verschiedene Religionsgemeinschaften unterscheiden sich also in ihrer integrativen Wirkung. (vgl. Jungbauer-Gans 2002, 100f) Religion weist auf dieser Ebene zusätzlich zu diesen integrativen Kräften einen weiteren integrativen Aspekt auf: Menschen treffen sich in der Kirche, in Synagogen, in Moscheen (v. a. das Freitagsgebet der islamischen Religionsgemeinschaft ähnelt einem sozialen Event, zu dem man sich trifft) et cetera. Davon ausgehend, dass (sozialer) Kontakt zu Einheimischen Eingliederungsprozesse und somit auch Integration maßgeblich

¹⁶ Jungbauer-Gans untersucht in zugrunde liegendem Buch unter anderem die Auswirkungen sozialer Beziehungen auf die Gesundheit bzw. den Gesundheitszustand. Dies ist zwar nicht Gegenstand vorliegender Arbeit, die übernommene Einteilung der Einflussfaktoren (Familie, Freunde und Bekannte, Siedlungsstruktur und Religion) scheint aber gerade für die Beschreibung der sozialen Ebene in Eingliederungsprozessen brauchbar und sinnvoll.

beeinflusst, geschieht diese Beeinflussung eben auch aufgrund von Religion. Prinzipiell ist eine Eingliederung auf der sozialen Ebene dann erfolgreich, „wenn die sozialen Beziehungen der Person zu anderen Personen sich im Gleichgewicht befinden.“ (Esser 1982, 282)

Die nächste Ebene von Eingliederungsprozessen, die aufgezeigt werden soll, ist die *kulturelle Ebene*, welche in starker Korrelation zur identifikativen Ebene steht. Auch auf dieser Ebene stehen „die Übernahme emotionaler Ausdrucksformen und Symbole [...] der Aufnahmegesellschaft, die im Alltag eine wichtige Rolle spielen“ (Han 2005, 340) sowie die Übernahme von Werten der Aufnahmegesellschaft im Mittelpunkt. Darüber hinaus besteht ein Zusammenhang, weil die identifikative Ebene (wie bereits beschrieben) eben solche Annahmen emotional besetzter Symbole voraussetzt. (vgl. Han 2005, 340f) Shmuel N. Eisenstadt geht davon aus, dass dieser Teilbereich, weil sich in der privaten Sphäre eigene Symbole und Verhaltensmuster entwickeln bzw. diese Symbole und Verhaltensmuster von größerer Bedeutung sind als jene der Aufnahmegesellschaft und sich diese Symbole der privaten Sphäre zusätzlich von jenen der Aufnahmegesellschaft unterscheiden, erst sehr spät bzw. erst in fortgeschrittenen Phasen von Eingliederungsprozessen erfolgt: „Here it is possible that the various expressive patterns of life may become isolated in private spheres [...] and that there may be but little integration of expressive symbols into common institutionalized norms on various levels of social activity.“ (Eisenstadt 1954, 171) Ein „common meeting-ground“ – also eine gemeinsame kulturelle Basis zumindest in Bezug auf kulturelle Symbole und Ausdrucksformen – zwischen Einheimischen und MigrantInnen erster Generation bzw. MigrantInnen zweiter Generation ist aufgrund dessen oft schwer zu finden bzw. verortet Eisenstadt hier ein Problem. (vgl. Eisenstadt 1954, 171f) Ein weiteres Problem auf dieser Ebene ist, dass Zuwanderer oft als kulturell anders und demzufolge als nicht mit der Aufnahmegesellschaft vereinbar stigmatisiert werden. (vgl. Angenendt/Kruse 2004, 198) Diese Stigmatisierung geht von der Aufnahmegesellschaft aus und erschwert zusätzlich die integrativen Prozesse, die auf dieser Ebene stattfinden. Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass die kulturelle Ebene stark von der privaten Sphäre (bzw. von der personalen und v. a. der identifikativen Ebene) abhängt, denn die Symbole, die etwa in Familien und im Freundschaftskreis – eben im privaten Lebensbereich – von Bedeutung sind, erschweren oft die Übernahme der Wertvorstellungen und Symbole der Aufnahmegesellschaft. Verständlich ist hierbei, dass Symbole, die in der Familie, durch die Erziehung oder auch durch jahrelange „Gewohnheit“ für MigrantInnen erster und zweiter Generation oft viel naheliegender sind als jene der Aufnahmegesellschaft. Zusätzlich zu genannter Übernahme von emotionalen Ausdrucksformen und Symbolen wird auf dieser Ebene Religion nicht selten als Faktor subsumiert bzw. weitergehend Kultur fälschlicherweise sogar auf Religion (v. a. in

Bezug auf die Thematik Islam und die westliche Welt) reduziert. Diese Reduktion soll in dieser Arbeit keinesfalls durchgeführt werden. Die Bedeutung von Religion als kultureller Faktor ist zwar, vergleicht man eben etwa islamisch geprägte Länder mit christlichen, durchaus zu beobachten, allerdings haben auf kultureller Ebene Tradition und private Sphären mehr Gewicht.

Auf der *institutionellen Ebene* von Eingliederungsprozessen abschließend sind jene Faktoren von Bedeutung, die mit den institutionellen Sphären der Aufnahmegesellschaft zu tun haben. Eisenstadt schreibt: „special importance attaches to the extent of the immigrants' dispersion or concentration within the various institutional spheres of the society.“ (Eisenstadt 1954, 13) In Eisenstadts Theorie ist das Eindringen in institutionelle Sphären ein wichtiger Teilprozess: Durch einen Verschmelzungsprozess – er nennt dies *institutional dispersion* – dringen MigrantInnen der ersten und zweiten Generation so in die institutionellen Sphären der Aufnahmegesellschaft ein, dass sie schließlich die eigene ethnische Gruppenidentität bzw. weiterführend die eigene Gruppenexistenz verlieren. (vgl. Han 2005, 53; Eisenstadt 1954, 13) Den ganzheitlichen Verlust der eigenen ethnischen Gruppenidentität sieht Shmuel N. Eisenstadt als Voraussetzung für eine vollständige Assimilation der MigrantInnen: „full absorption has not taken place unless the migrant group ceases to have a separate identity within the new social structure.“ (Eisenstadt 1954, 13) Auf der institutionellen Ebene geht es aber nicht nur um das Eindringen in die Institutionen selbst, man kann darunter auch den Kontakt von MigrantInnen der ersten und zweiten Generation zu Institutionen der Aufnahmegesellschaft verstehen. Aus diesem Betrachtungsblickwinkel ergeben sich völlig andere Auffassungen und Faktoren dieser Ebene. Bezieht man dies etwa auf politische Institutionen, so kommt die Auffassung Milton M. Gordons zu tragen, der statuiert, dass Integration wesentlich von der Garantie auf gleiches Recht für alle Bürger abhängig ist. (vgl. Gordon 1964, 264f) Das heißt, erstens müssen die Politik und in weiterer Folge die politischen Institutionen der Aufnahmegesellschaft gleiches Recht für alle BürgerInnen garantieren und zweitens dieses auch umsetzen. Dies würde bedeuten, dass MigrantInnen der ersten Generation völlig gleichem Recht unterliegen müssten wie einheimische Personen. In der Realität funktioniert das natürlich nicht ganz so einfach. Dazu kommt, dass etwa ethnische Diskriminierungen auch in diesen Bereich fallen, und politische Institutionen diese somit beseitigen müssten, um Integration erst zu ermöglichen. Was auf dieser Ebene ebenfalls ein integrationshemmender Faktor sein kann, sind die Barrieren, die insbesondere MigrantInnen erster Generation im Umgang mit und der Benutzung von (politischen) Institutionen wie diversen Ämtern und dergleichen vorfinden: So beginnt dies bei der Orientierung an sich und geht bis zu sprachlichen Hindernissen. Letzteres bezieht sich eher auf MigrantInnen der ersten Generation, die in der Aufnahmegesellschaft ankommen und sich erst in der neuen

Umgebung und deren Institutionen orientieren müssen. Diese Faktoren haben zwar nicht unbedingt mit ungleichem Recht zu tun, hindern bzw. verzögern unter Umständen die Integration aber dennoch.

Diese sechs Ebenen von Eingliederungsprozessen betreffen nicht nur hauptsächlich MigrantInnen der ersten Generation; auch MigrantInnen der zweiten und dritten Generation durchlaufen diese. Nun soll an dieser Stelle ein Modell erstellt werden, das die unterschiedlichen Ebenen zueinander in Verbindung setzt. Dieses Modell gründet auf den vorangegangenen Überlegungen und vereinfacht diese soweit, dass daraus eine Abbildung in Tabellen-Form möglich wird. Teilweise durchlaufen MigrantInnen die beschriebenen Ebenen zeitlich nacheinander, teilweise bedingen sich einzelne Ebenen und/oder setzen einander/andere voraus.

So ist die sprachliche Ebene sozusagen das Fundament, auf dem die meisten anderen Ebenen gründen. Der Grund dafür ist offensichtlich: Sprachliche Kompetenz ist Voraussetzung für bzw. erleichtert die Orientierung in der Aufnahmegesellschaft und eine Kontaktaufnahme zur einheimischen Bevölkerung. Zusätzlich dazu spielt Sprache in den Prozessen der Veränderung bzw. des Wandels von Bewertungs- und Beurteilungssystemen eine wichtige Rolle. Demnach steht die sprachliche Ebene in engem Zusammenhang v. a. mit der personalen, der sozialen und der institutionellen Ebene, wobei für letztere Ebene der Zusammenhang v. a. im barrierefreien Zugang zu den Institutionen zu beobachten ist bzw. für das Eindringen in die institutionellen Sphären der Aufnahmegesellschaft ebenso sprachliche Kompetenz vonnöten ist wie in Bezug auf andere erwähnte Ebenen.

Auf der personalen Ebene werden die Basisrollen der Aufnahmegesellschaft erlernt und erste Kontakte zu Einheimischen hergestellt. Als Voraussetzung ist hier die sprachliche Ebene anzusehen, da ohne gewisse sprachliche Fertigkeiten ein Kontakt schwierig ist. Eine weitere Verbindung besteht zur sozialen Ebene. Die hier stattfindenden ersten Kontakte vertiefen sich auf der sozialen Ebene. Zudem findet auf der personalen Ebene eine Veränderung des Systems der Wahrnehmung und der Beurteilung der MigrantInnen statt. Das Resultat der (positiv absolvierten) Prozesse auf dieser Ebene sind individuelle, persönliche Zufriedenheit und eine stabile personale Identität.

Die identifikative Ebene setzt teilweise die (erfolgreiche) personale Ebene voraus. Sind nämlich die Veränderungen der Wahrnehmung und Bewertung auf der personalen Ebene weit fortgeschritten, lassen diese Bewertungen der Elemente der Aufnahmegesellschaft zu. Dies bedeutet eben emotionale Aufladungen und Bindungen der Symbole und Werte des Aufnahmegebietes. Als (integrative) Auswirkung dieser Ebene gelten (ethnische) Identifikation, ein entwickeltes Zugehörigkeitsgefühl zur Aufnahmegesellschaft, aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und

Solidarisierung mit (Teilen) der Gesellschaft. Eine Verbindung zwischen dieser und der kulturellen Ebene ist festzustellen: Auch auf der kulturellen Ebene steht die Adaptierung emotionaler Ausdrucksformen und Symbole im Mittelpunkt.

Die soziale Ebene setzt sowohl die sprachliche als auch die personale Ebene voraus: Nur durch die (vorangegangene) personale Ebene, auf der Kontakte zu Einheimischen hergestellt werden, können eben jene auf dieser Ebene nur durch gewisse sprachliche Fähigkeiten vertieft werden. Weitere Faktoren auf der sozialen Ebene sind Kommunikation, Transaktion und Interaktion mit Einheimischen (ebenso abhängig von Sprache) der Aufnahmegesellschaft. Die soziale Ebene weist folgende integrative Kräfte auf: Es werden soziale Identitäten gebildet, das bereits in der identikativen Ebene entstandene Zugehörigkeitsgefühl wird weiter gefestigt, MigrantInnen der ersten und zweiten Generation werden in gesellschaftliche Zusammenhänge miteinbezogen und ihnen fällt es leichter, sich im neuen gesellschaftlichen Leben zu orientieren. Wenn die sozialen Beziehungen zu anderen Personen im Gleichgewicht sind, ist Integration erfolgreich.

Die kulturelle Ebene ist stark mit der identikativen Ebene verbunden. Auf dieser Ebene werden allerdings emotionale Ausdrucksformen und Symbole der Aufnahmegesellschaft übernommen. Eine gemeinsame kulturelle Basis (common meeting-ground) eben in Bezug auf Symbole und Ausdrucksformen ist das integrative Ergebnis dieser Ebene.

Die institutionelle Ebene stellt die letzte und zugleich eine sehr wichtige Ebene in Eingliederungsprozessen dar. Sie hat deswegen eine so bedeutende Rolle, da ohne die Verschmelzungsprozesse und den damit verbundenen Verlust der (ethnischen) Gruppenidentität und -existenz keine vollständige Assimilation möglich wäre. Diese Verschmelzungsprozesse hängen mit dem Eindringen der MigrantInnen in die institutionellen Sphären der Aufnahmegesellschaft zusammen. Das Resultat sind beschriebene vollständige Verschmelzung sowie eben der Verlust der Gruppenexistenz und -identität. Bezug hat diese Ebene v. a. zur sprachlichen sowie zur sozialen Ebene. Die sprachliche Ebene beseitigt eben sprachliche Barrieren, die ein eventuelles Eindringen in die institutionellen Sphären verhindern könnten und auf sozialer Ebene entstandene Kommunikation, Transaktion, Interaktion aber auch Orientierung dient sozusagen als Grundlage für das Erreichen und weiterführend das Eindringen in die institutionellen Sphären.

In nachfolgender Übersicht (Abbildung 1, nächste Seite) werden die einzelnen Ebenen samt ihren Zusammenhängen, Faktoren und ihrer integrativen Wirkung zusammenfassend dargestellt. Dabei gelten folgende Regeln: die Ebenen finden prinzipiell nacheinander statt. Dies wird in der Abbildung durch die Platzierung der Ebenen von oben nach unten visualisiert. Je weiter oben also eine Ebene in der Abbildung steht, desto früher tritt diese ein. Die Zusammenhänge finden sich in

der Spalte Konnex; dabei gilt ähnlich dem zeitlichen Ablauf der einzelnen Ebenen ein „von-oben-nach-unten-Prinzip“: Zu weiter oben stehenden Ebenen besteht mehr Zusammenhang. Die Faktoren sind eben jene Aspekte, die auf den unterschiedlichen Ebenen Bedeutung haben, um eine integrative Wirkung zu erreichen. Integrative Wirkung schließlich meint die Effekte, die durch die jeweilige Ebene bei positiver Umsetzung der einzelnen Faktoren für Integrations- bzw. Eingliederungsprozesse resultieren.

Ebene	Konnex	Faktoren	integrative Wirkung
sprachlich	personale Ebene soziale Ebene institutionelle Ebene	sprachliche Kompetenz	Möglichkeit zur Kontaktaufnahme zu Einheimischen und Orientierung in Aufnahme-gesellschaft
personal	sprachliche Ebene soziale Ebene	Basisrollen der Aufnahme-gesellschaft Kontakt zu Einheimischen	Zufriedenheit stabile personale Identität
identifikativ	personale Ebene kulturelle Ebene	emotionale Aufladung/Bindung und Kontextualisierung von Symbolen und Werten	Zugehörigkeitsgefühl (ethnische) Identifikation Solidarisierung aktive Teilnahme an gesellschaftlichem Leben
sozial	sprachliche Ebene personale Ebene	soziale Kontakte Interaktion(en) Transaktion(en) Kommunikation Orientierung(en)	Einbezug in gesellschaftlichen Zusammenhang soziale Identitäten Lebensorientierungen Zugehörigkeit soziale Beziehungen im Gleichgewicht
kulturell	identifikative Ebene personale Ebene	Übernahme emotionaler Ausdrucksformen und Symbole	gemeinsame kulturelle Basis (Symbole, Ausdrucksformen)
institutionell	sprachliche Ebene soziale Ebene	Eindringen in institutionelle Sphären	vollständiges Verschmelzen Verlust der eigenen ethnischen Gruppenidentität und Gruppenexistenz

Abbildung 1: Ebenen-Modell

Quelle: Abbildung erstellt durch den Autor (auf Basis der Theorien und Modelle von Eisenstadt, Gordon und Esser)

3.2.2 Phasen in Eingliederungsprozessen

Im nächsten Schritt soll geklärt werden, welche Phasen Migrantinnen und Migranten in Eingliederungsprozessen durchlaufen. Der Begriff Phase erhielt den Vorzug gegenüber dem Begriff Stufe in Bezug auf Eingliederungsprozesse, da letztere Bezeichnung strikt Getrenntes, nacheinander stattfindendes impliziert. Die Phasen sind allerdings nicht so einfach voneinander zu trennen, zwischen ihnen existieren oft fließende und nicht eindeutige Übergänge. Gemeint sind mit Phasen die zahlreichen Teilprozesse innerhalb des Eingliederungsprozesses, wie sie in gängigen, klassischen Theorien¹⁷ unterschieden werden. Der Unterschied zu den Ebenen liegt somit darin, dass die zu beschreibenden Phasen Teilprozesse sind, welche auf den unterschiedlichen Ebenen stattfinden (können). Es wird versucht, Verbindungen zwischen den Phasen und den Ebenen von Eingliederungsprozessen herzustellen, indem die verschiedenen Ebenen den Teilprozessen und somit den Phasen zugeordnet werden.

Auch an dieser Stelle wird nun – gleich dem vorangegangenen Kapitel – der Versuch unternommen, ein Modell in Anlehnung an klassische Integrationstheorien und -konzepte aufzustellen. Dazu werden v. a. die Theorien Shmuel N. Eisenstadts, Milton M. Gordons und Hartmut Essers als Grundlage herangezogen. Aus diesen drei Theorien werden dabei einzelne Aspekte für dieses Phasen-Modell benutzt, (teilweise) weiterentwickelt und mit eigenen Ideen verknüpft. Auch für die Phasen gilt (wie für die vorangegangenen Ebenen) eine vereinfachte Beschreibung. Auch hier wird versucht, die einzelnen Phasen so zu beschreiben, wie sie im weiteren Verlauf dieser Arbeit verwendet werden.

Hartmut Esser unterteilt den Prozess der Eingliederung grob in Assimilation und Integration. (vgl. Esser 1981, 77) Das Modell der Phasen von Eingliederung(sprozessen), welches im weiteren Verlauf erstellt wird, wird jedoch in Anlehnung an Essers begriffliche Dimension der Eingliederung von Wanderern (vgl. Esser 1980, 25) in drei große Komponenten aufgeteilt: Als erste Phase gilt die Phase der Akkulturation, die zweite Phase ist die Integration, gefolgt von der Assimilation, der dritten Phase. Wie für die Ebenen gilt auch für die Phasen, dass sie sowohl MigrantInnen der ersten als auch MigrantInnen der zweiten und dritten Generation betreffen und von beiden durchlaufen werden. Dabei gibt es einzelne Phasen, die aufgrund gewisser Kriterien wahrscheinlicher bzw. eher in Bezug zu MigrantInnen der ersten Generation als zu MigrantInnen der zweiten (und dritten)

¹⁷ Gemeint sind hier v. a. die drei verwendeten Theorien von Shmuel N. Eisenstadt, Milton M. Gordon und Hartmut Esser.

Generation zu sehen sind. Darauf wird allerdings im weiteren Verlauf jeweils explizit hingewiesen. Akkulturation stellt die Anfangsphase von Eingliederungsprozessen dar und geht somit der Integration voraus. Langfristig gesehen, führt Akkulturation aber auch zu Assimilation. Die letzte Phase ist – obwohl in Essers Begrifflichkeit an zweiter Stelle – in diesem Phasen-Modell die Assimilation (vgl. Han 2005, 345f), da unter Assimilation *vollständige* Assimilation verstanden wird, welche das ganzheitliche Verschwinden der ethnischen (Gruppen-)Identität der Wanderer beinhaltet. Demnach geht Integration klar der Assimilation voraus. Esser sieht die Reihenfolge, wie eben beschrieben, anders: In seiner begrifflichen Dimension folgt Integration auf Assimilation. Logischer erscheint nichtsdestotrotz der bereits beschriebene Ablauf. (vgl. Han 2005, 346)

Nun sollen die einzelnen Phasen kurz dargestellt werden. Den Anfang bildet dabei die Phase der *Akkulturation*, die erste der drei Phasen. Hartmut Esser grenzt dabei drei unterschiedliche Bereiche aufgrund deren Bezüge voneinander ab: individuell absolut, individuell relational und kollektiv. Individuell absolut verortet Esser dabei den Prozess des Erwerbs kulturell üblicher Eigenschaften. Auf individuell relationaler Stufe wird der Prozess der Aufnahme interethnischer Beziehungen festgemacht und kollektiv gesehen meint Akkulturation im Sinne Essers den Prozess der kulturellen Homogenisierung von Kollektiven. (vgl. Esser 1980, 25) Diese drei Bezugsbereiche können auch als Teilprozesse innerhalb der Phase der Akkulturation gesehen werden und finden in dieser Form Einzug ins Modell.

Individuell absolute Akkulturation läuft vor allem auf der personalen Ebene ab. Auf dieser Ebene werden die Basisrollen der Aufnahmegesellschaft erlernt. Dies dient unter anderem auch dazu, dass MigrantInnen erster und zweiter Generation eben dadurch die kulturell üblichen Eigenschaften kennen lernen und sich diese demnach in weiterer Folge aneignen können. Dieser Aspekt trifft eher auf MigrantInnen der ersten als auf MigrantInnen der zweiten Generation zu, die bereits in der Aufnahmegesellschaft geboren wurden und somit wohl eher die kulturellen Charakteristika der Gesellschaft kennen. Die sprachliche Ebene dient aufgrund des generellen Stellenwerts sprachlicher Kompetenz und der damit verbundenen Relevanz für die Orientierung – auch in kultureller Hinsicht – sowie der primären Kontaktaufnahme quasi als Fundament aller anderen Phasen und ist aus diesem Grund auch mit dieser Phase in Verbindung zu setzen.

Individuell relationale Akkulturation findet ebenso vorwiegend auf der personalen Ebene statt. In diesem Teilprozess der Akkulturation werden interethnische Beziehungen aufgebaut. Diese Beziehungen sind allerdings als erste Kontaktaufnahme zu verstehen und werden somit nicht auf sozialer Ebene eingeordnet.

Kollektive Akkulturation als letzte Teilphase erwirkt eine Vereinheitlichung kultureller

Eigenschaften und Merkmale der MigrantInnen mit denen der Aufnahmegesellschaft und erfolgt daher auf der kulturellen Ebene, da auf dieser Ebene eine gemeinsame kulturelle Basis geschaffen wird.

Nachdem die Akkulturations-Phase weitestgehend beendet ist, tritt die Phase der *Integration* ein. Dabei ist der Übergang zwischen den Phasen oft fließend (und muss theoretisch von Fall zu Fall einzeln beobachtet werden): So kann weder das Ende der einen noch der Anfang der anderen Phase präzise fixiert werden. Hartmut Esser unterscheidet kategorisch drei Dimensionen von Integration: personale Integration, soziale Integration und systemische Integration. (vgl. Han 2005, 343 f) Eisenstadt hingegen differenziert – im Gegensatz zu Esser – vier unterschiedliche Integrationsprozesse in den primären Sphären sozialen Handelns (social activity). Dabei unterscheidet er „the adaptive, instrumental, solidary, and cultural spheres“ (Eisenstadt 1954, 168), also adaptive, instrumentale, solidarische und kulturelle Integration. Für das Phasen-Modell werden nun beide Ansichten miteinander verknüpft. So resultieren daraus folgende Teilprozesse innerhalb der Integrations-Phase: personal-adaptive Integration, sozial-solidarische Integration, instrumental-systemische Integration und kulturelle Integration. Nun sollen diese Teilprozesse isoliert voneinander beschrieben werden.

Personal-adaptive Integration ist jener Prozess, in dem v. a. MigrantInnen der ersten Generation eine Fähigkeit zum Spielen der in der Aufnahmegesellschaft bedeutenden Basisrollen erlernen. (vgl. Han 2005, 338) Dies wird durch eine Veränderung des Wahrnehmungs- und Beurteilungssystems im Zuge eines Lernprozesses erreicht. (vgl. Han 2005, 343) Damit wird die Verbindung zur personalen als auch zur identifikativen Ebene deutlich: Auf personaler Ebene äußert sich das Erlernen der Basisrollen und auf identifikativer Ebene werden Werte etc. auch insofern kontextualisiert, als dass v. a. die Werte und Symbole der Aufnahmegesellschaft Einfluss darauf haben. Dies beinhaltet die beschriebene Veränderung des Wahrnehmungssystems.

Die sozial-solidarische Integration als zweiter Teilprozess der Integrationsphase liegt dann vor, „wenn die sozialen Beziehungen der Person zu anderen Personen sich im Gleichgewicht befinden.“ (Esser 1982, 282) Dazu kommt Eisenstadts Ansicht, nach welcher es sich dann um solidarische Integration handelt, wenn sich durch „den Prozess der Identifikation und Solidarisierung der Immigranten mit den zentralen Wertvorstellungen der Aufnahmegesellschaft [...] ein Zugehörigkeitsgefühl“ (Han 2005, 339) entwickelt. Diese Teilphase läuft also hauptsächlich auf der identifikativen (die integrative Wirkung dieser Ebene ist, wie in Kapitel 3.2.1 beschrieben, eben das Entstehen eines Zugehörigkeitsgefühls und Solidarisierung mit Personen der Aufnahmegesellschaft durch ein Gleichgewicht der Beziehungen zu Einheimischen) und der sozialen Ebene (auch hier

schließt die integrative Wirkung ein Zugehörigkeitsgefühl aber durch den Einbezug in einen gesellschaftlichen Zusammenhang der Migrantinnen und Migranten mit ein) ab.

Die instrumental-systemische Integration wird aus der instrumentalen Integration, beschrieben von Eisenstadt, und der aus Essers Theorie hervorgehenden systemischen Integration zusammengesetzt. Shmuel N. Eisenstadt beschreibt damit die Phase, in der Einwanderer zweckorientiert und instrumental versuchen, ihre persönlichen Ressourcen zu ihrem wirtschaftlichen Vorteil zu nutzen. Diese Anstrengungen setzen allerdings die Übernahme der von der Aufnahmegesellschaft geforderten Basisrollen voraus, was den zeitlichen Stellenwert dieser Phase aufzeigt. (vgl. Han 2005, 339) Hartmut Esser beschreibt, dass systemische Integration dann vorliegt, „wenn sich die verschiedenen Gruppen in einem gleichgewichtigen Interdependenzverhältnis befinden.“ (Esser 1982, 282) Verbindet man nun beide Ansätze, so ergibt dies folgendes Bild: Instrumental-systemische Integration ist jener Teilprozess der Integrationsphase, in dem MigrantInnen durch ihr Bestreben, ihre Grundbedürfnisse in wirtschaftlicher Hinsicht zu befriedigen, in einzelne (v. a. wirtschaftliche) Makrosysteme der Aufnahmegesellschaft eindringen. Darüber hinaus befinden sich diese verschiedenen Gruppen innerhalb des Systems in einem spannungsfreien bzw. zumindest einem spannungsarmen Verhältnis zueinander. (vgl. Han 2005, 344) Aufgrund dieser Eigenschaften ereignet sich diese Phase der Integration insbesondere auf der sozialen Ebene, da sich MigrantInnen der ersten und zweiten Generation in dieser unweigerlich in einem gesellschaftlichen Zusammenhang widerfinden und des weiteren Transaktionen und Interaktionen auf dieser Ebene von Bedeutung sind. Zusätzlich dazu ist die institutionelle Ebene zu nennen, denn das Eindringen in wirtschaftliche Makrosysteme kann in weiterer Folge zu einem Eindringen in institutionelle Sphären führen.

Kulturelle Integration schließlich bedeutet für Eisenstadt als letzter Teilprozess der Integrationsphase das Übernehmen kultureller Wertvorstellungen und emotionaler Ausdrucksformen und Symbole. (vgl. Han 2005, 340) Damit beschreibt diese Phase grundlegend jene Aspekte, die auch für die kulturelle Ebene von Bedeutung sind.

Allgemein kann davon ausgegangen werden, „dass die genannten bereichsbezogenen Integrationsprozesse nicht notwendigerweise in jedem Fall durchlaufen werden müssen.“ (Han 2005, 341)

Als dritte und letzte Phase von Eingliederungsprozessen ist die Phase der *Assimilation* zu definieren: Hartmut Esser beschreibt den Ablauf der einzelnen Teilprozesse der Assimilation folgendermaßen: „die kognitive Assimilation geht jeder weiteren Assimilation voraus; die identifikative Assimilation ist das Endstadium des gesamten Prozesses; strukturelle und soziale

Assimilation intervenieren zwischen kognitiver und identifikativer Assimilation.“ (Esser 1982, 283) Kognitive Assimilation ist also der erste Teilprozess der Assimilations-Phase und bezieht sich auf die Wissens-Dimension. Im Mittelpunkt stehen hier Wissen, Fertigkeiten, instrumentelle Fähigkeiten und Mittelbeherrschung. (vgl. Esser 1982, 282; Han 2005, 65) Kognitive Assimilation verläuft also vor allem auf der sprachlichen (sprachliche Kompetenz) und der personalen (Erlernen der Basisrollen) Ebene. In der Darstellung Shmuel N. Eisenstadts besteht der Prozess der Absorption¹⁸ – die dritte Phase des Migrationsvorganges – jedoch aus drei wichtigen Teilprozessen (Eisenstadt nennt diese eigentlich Indizes): „(a) acculturation; (b) satisfactory and integral personal adjustment of the immigrants; and (c) complete dispersion of the immigrants as a group within the main institutional spheres of the absorbing society.“ (Eisenstadt 1954, 11) Unter Akkulturation versteht er dabei die Institutionalisierung von Rollenerwartungen, die die Aufnahmegesellschaft an die MigrantInnen stellt, und des Verhaltens der MigrantInnen. (vgl. Eisenstadt 1954, 7 bzw. 12) 1953 beschreibt Eisenstadt den ersten Index wie folgt: „The first index refers mainly to the extent to which immigrants are 'disseminated' within the main institutional spheres – family, economic, political, religious – of their new country“. (Eisenstadt 1953, 167) Da Akkulturation in diesem Phasen-Modell allerdings eine eigenständige Phase von Eingliederungsprozessen darstellt, wird diese nicht erneut als Teilprozess der Assimilations-Phase verwendet.

Der zweite Index – (für beide Seiten) zufriedenstellende personale Anpassung der EinwanderInnen – wird unter den Prozess der kulturellen Assimilation subsumiert. Milton M. Gordon beschreibt diesen wie folgt: „Change of cultural patterns to those of host society“. (Gordon 1964, 71) Dieser Wandel der kulturellen Verhaltensmuster korreliert stark mit der personalen Anpassung. Deshalb wird Eisenstadts zweiter Index in die kulturelle Assimilation eingeordnet. Die kulturelle Assimilation stellt im Ablauf den zweiten Teilprozess dar und läuft nicht nur aber größtenteils auf der kulturellen Ebene ab.

Die dritte Teil-Phase ist die sogenannte strukturelle Assimilation. Gordon schreibt dieser Phase folgende Eigenschaft zu: „Large-scale entrance into cliques, clubs and institutions of host society“ (vgl. Gordon 1964, 71) – also Eintritt in Cliques, Vereine und Institutionen der Aufnahmegesellschaft. Diese Phase steht deshalb in besonderem Bezug zur sozialen Ebene, da auf dieser Ebene nach beendeter Kontaktaufnahme auf sprachlicher, bzw. weiterführend auf personaler Ebene, soziale Kontakte vertieft werden und MigrantInnen mit (Teilen) der Aufnahmegesellschaft interagieren. Zu diesem Teilprozess wird auch Essers soziale Assimilation, bei der es v. a. um Interaktionen geht (vgl. Han 2005, 65), gezählt.

¹⁸ Eisenstadt verwendet zuerst den Begriff Assimilation, den er in seinen Darstellungen später jedoch durch den Begriff Absorption bzw. eigentlich „the process of absorption“ ersetzt. (vgl. Eisenstadt 1954, 6)

Der nächste Teilprozess, der daran anschließt, ist Assimilation durch Ehe. Soziale Kontakte werden hier noch weiter vertieft bis durch diesen Prozess letztlich interethnische Heiratsmuster entstehen. (vgl. Gordon 1964, 71) „Die Etablierung von Verwandtschaftsbeziehungen über die Heirat zwischen ZuwanderInnen und Einheimischen lässt sich als ein Maßstab der Assimilation und Integration interpretieren.“ (Klein 2000, zitiert nach Heß-Meining 2004, 109) Diese Teil-Phase findet insbesondere auf der sozialen Ebene statt. Aber auch die personale Ebene ist hier zu erwähnen, da sich diese durch eine stabile persönliche Identität und Zufriedenheit äußert.

Der fünfte Teilprozess der Assimilations-Phase ist der Prozess der identifikativen Assimilation. Hier entwickelt sich ein Zugehörigkeitsgefühl zur Aufnahmegesellschaft. Gordon beschreibt dies folgendermaßen: „Development of sense of peoplehood based exclusively on host society“. (Gordon 1964, 71) Damit geht dieser Prozess speziell sowohl auf identifikativer als auch auf sozialer Ebene vonstatten.

Im zeitlichen Ablauf gilt zivile Assimilation als nächster Teilprozess. Von ziviler Assimilation wird bei Fehlen von Wert- und Machtkonflikten (value and power conflict) gesprochen. (vgl. Gordon 1964, 71) Dies steht somit in Zusammenhang mit der kulturellen und der personalen Ebene.

Schlussendlich ergibt dies zusammenfassend folgende Teilprozesse der Assimilationsphase: kognitive Assimilation, kulturelle Assimilation, strukturelle Assimilation, Assimilation durch Ehe, identifikative Assimilation und zivile Assimilation.

In Abbildung 2 (nächste Seite) werden die einzelnen Phasen samt ihren Sub- und Teilprozessen und den Ebenen, die mit ihnen in Verbindung stehen, in einer übersichtswisen Darstellung zusammengefasst.

Phase	Teilprozesse	Erläuterung	Ebenen
Akkulturation	individuell absolute A.	Erwerb kulturell üblicher Eigenschaften	(sprachliche Ebene) personale Ebene
	individuell relationale A.	Aufnahme interethnischer Beziehungen	personale Ebene
	kollektive A.	kulturelle Homogenisierung	kulturelle Ebene
Integration	personal-adaptive Integration	Basisrollen erlernen; Wahrnehmungssystem verändern	personale Ebene identifikative Ebene
	sozial-solidarische Integration	Gleichgewicht von Beziehungen zu Einheimischen Zugehörigkeitsgefühl	identifikative Ebene soziale Ebene
	instrumental-systemische Integration	Grundbedürfnisse im wirtschaftl. Bereich Gleichgewicht eines Makrosystems	soziale Ebene institutionelle Ebene
	kulturelle Integration	Übernahme emotionaler Ausdrucksformen	kulturelle Ebene
Assimilation	kognitive A.	Wissen, Fertigkeiten, Mittelbeherrschung	sprachliche Ebene personale Ebene
	kulturelle A.	Wandel kultureller Verhaltensmuster	kulturelle Ebene
	strukturelle A.	Cliquen, Vereine, Institutionen (Primärbeziehungen)	soziale Ebene
	A. durch Ehe	Herausbildung interethnischer Heiratsmuster	soziale Ebene personale Ebene
	identifikative A.	Zugehörigkeitsgefühl	identifikative Ebene soziale Ebene
	zivile A.	Fehlen von Wert- u. Machtkonflikten	kulturelle Ebene

Abbildung 2: Phasen-Modell

Quelle: Abbildung erstellt durch den Autor
(auf Basis der Theorien und Modelle von Eisenstadt, Gordon und Esser)

3.2.3 Pluralismusmodell des Multikulturalismus und ethnisch plurale Gesellschaft

Einwanderungen führen langfristig gesehen zu offensichtlichen Veränderungen in den Strukturen der Aufnahmegesellschaft. Vor allem in den Bereichen Kultur, Wirtschaft, sowie im sozialen und im demographisch-biologischen Bereich sind diese Veränderungen spürbar. Der Grad der Wandlungen einzelner Strukturen ist abhängig davon, wie viele und welche¹⁹ MigrantInnen aufgenommen werden. Ist diese Anzahl dementsprechend hoch, nimmt die Heterogenität der Strukturen innerhalb der Gesellschaft weiter zu. Die natürliche Konsequenz daraus ist eine strukturelle Pluralisierung. So leiteten die traditionellen Einwanderungsländer vorsichtig den Übergang vom Assimilations- zum Pluralismusmodell des Multikulturalismus ein. (vgl. Han 2005, 320) Wie bereits im Kapitel 3.2.1 mehrfach erwähnt, ist das Endziel von Eingliederung eben nicht notwendigerweise eine vollständige Assimilation. So kann festgehalten werden, „daß *Assimilation* eine meist sehr schmerzhaft und für die Entfaltung der Persönlichkeit nicht ungefährliche Operation ist.“ (Francis 1983, 17) Aus diesem Grund existieren alternative Modelle zu den klassischen Assimilationstheorien, aber auch bereits in den klassischen Modellen wird der Pluralismus als logische Folge angesehen. Dieses Kapitel kann demnach sozusagen als Plädoyer für multikulturelle bzw. kulturell und ethnisch plurale Gesellschaften gesehen werden.

Vorweg soll der Bezug zwischen den Begriffen Multikulturalität und Pluralismus geklärt werden: „Eine 'multikulturelle' Gesellschaft ist notwendig eine *pluralistische* Gesellschaft, aber nicht jede pluralistische Gesellschaft ist auch 'multikulturell'.“ (Leder 1999, 249) Allgemein wird von Multikulturalität gesprochen, wenn Menschen unterschiedlicher Ethnien, Herkunft, Sprache oder Religion in gemeinsamen sozialen Strukturen leben. Der Begriff multikulturelle Gesellschaft wird allerdings meist nur unter dem Vorhandensein einer Gesellschaft innerhalb der Grenzen eines Staates verwendet. Oft wird dieser Zustand – dass sich die Gesellschaft eben als multikulturelle Gesellschaft sieht – sowohl von politischen als auch religiösen Institutionen nicht nur als Tatsachenfeststellung, sondern auch als Aufforderung, diesen Zustand anzunehmen und als Chance zu sehen, gebraucht. (vgl. Leder 1999, 249f)

Wie eingangs bereits erwähnt, wagten die traditionellen Einwanderungsländer vorsichtig den Übergang zum Pluralismusmodell des Multikulturalismus. Festgemacht werden kann dieser Wendepunkt mit der von Nathan Glazer und Daniel Patrick Moynihan publizierten Pluralismustheorie der 1970er Jahre. (vgl. Han 2006, 63) „Die Antwort auf das Phänomen einer

19 Für die Strukturen kann es einen Unterschied machen, ob zum Beispiel hochqualifizierte Computer-Techniker aus Indien oder Personen mit einem geringen Bildungsniveau einwandern.

faktisch multikulturellen Gesellschaft sollten Toleranz, Pluralismus und interkultureller Dialog, aber nicht eine wahllose Beliebigkeit kultureller Vielfalt sein.“ (Honecker 1995, 530) Daher ist es nötig, zwischen multikultureller Gesellschaft als Faktum und als Ideal zu unterscheiden. Zu trennen sind hier interkulturelle Verständigung und eine Verwischung aller kulturellen Unterschiede (vgl. Honecker 1995, 530), denn Letzteres wäre prinzipiell mit Assimilation gleichzusetzen und läge somit in klarem Widerspruch zur Idee des kulturellen Pluralismus. „Der kulturelle Pluralismus bzw. die Idee einer multikulturellen Gesellschaft basiert [nämlich] auf der Vorstellung von Gruppenidentitäten, die sich über gemeinsame kulturelle Werte konstruieren.“ (Bauhardt 2004, 37) Der Aspekt der gemeinsamen kulturellen Werte (bzw. eigentlich einer gemeinsamen kulturellen Basis) findet sich in bereits erwähnten klassischen Theorien (von Shmuel N. Eisenstadt, Milton M. Gordon und Hartmut Esser) bzw. in vorliegender Arbeit v. a. aber nicht nur auf der kulturellen Ebene von Eingliederungsprozessen. Somit wird ersichtlich, dass eben auch (klassische) Assimilationsmodelle unter bestimmten Voraussetzungen in weiterer Folge zu kulturellem und ethnischem Pluralismus innerhalb einer Gesellschaft führen (können). Dieser Pluralismus widerspricht allerdings der nach diesen Modellen letzten Endes eintretenden vollständigen Verschmelzung, denn diese beinhaltet eben auch den vollständigen Verlust der eigenen ethnischen Gruppenidentität und -existenz. Von diesem Standpunkt aus betrachtet sind beide Theorien nicht miteinander vereinbar. Eine weitere Unvereinbarkeit dieser Theorien scheint zunächst die prinzipielle Definition von Assimilation zu sein, denn multikultureller Pluralismus auf der einen Seite „gründet auf Ethik, auf normativen Theorien des Respekts, der Emanzipation, einer Hochschätzung der Menschenrechte und der Selbstbestimmung von Individuen und Kollektiven.“ (Radtke 2009, 43) Quasi im Gegensatz dazu steht auf der anderen Seite Assimilation: „Assimilation kann man lesen als Herstellung von Gleichberechtigung unter dem Preis der Aufgabe der kulturellen Eigenständigkeit“. (Esser 1983, 28) Genau diesen Preis müssen MigrantInnen der ersten und zweiten Generation im Modell des multikulturellen Pluralismus eben nicht zahlen, sofern dieses Modell in jeweiliger Gesellschaft erfolgreich umgesetzt wird und somit funktioniert. Als wünschenswertes Ergebnis gelten Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung aller Kulturen: „In seiner positiven Variante erkennt der Pluralismus alle Kulturen innerhalb einer Gesellschaft als gleichwertig und gleichberechtigt an.“ (Bauhardt 2004, 37) Jedoch sind dem Gelingen des kulturellen Pluralismus einige Bedingungen inhärent: „Der Pluralismus hat [...] nur dann Erfolgsaussicht, wenn alle beteiligten Gruppen bereit sind, gegenseitig das Wertesystem anderer Gruppen zu tolerieren.“ (Han 2005, 322) Es müssen also sowohl MigrantInnen der ersten und zweiten Generation als auch Einheimische der Aufnahmegesellschaft gewillt sein, sich gegenseitig zu tolerieren. Dies setzt eine grundlegende Bereitschaft zur interethnischen und interkulturellen

Kommunikation und Partizipation voraus, welche auch in klassischen Assimilationsmodellen als Voraussetzung gelten. Diese gegenseitig tolerierenden Kommunikationen müssen allerdings im weiteren Verlauf darüber hinaus gehen und zu Transaktionen (diese finden v. a. auf der sozialen Ebene statt) führen, denn gekennzeichnet ist die heterogene Öffentlichkeit im multikulturellen Pluralismus grundsätzlich „durch öffentliche und gemeinsame Entscheidungsprozesse [...], in denen die Interessen und Forderungen der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen legitimiert werden müssen.“ (Hildebrandt 2005, 270) Dies bedeutet also, dass einzelne Aspekte der klassischen Assimilation letztlich doch mit dem Pluralismusmodell des Multikulturalismus vereinbar sind.

Es existieren allerdings auch abweichende Modelle zur pluralen Gesellschaft, denn „Multikultureller Pluralismus nach dem Muster einer Einwanderungsgesellschaft ist nur eine Spielart der Tolerierung kultureller Differenzen.“ (Haus 2000, 149f) Als Weiterentwicklung des kulturellen Pluralismus kann demzufolge eine *ethnisch* plurale Gesellschaft gesehen werden. So bestehen in den Sozialwissenschaften mehrere Theorien zur ethnisch pluralen Gesellschaft sozusagen als Widerruf zu den klassischen Assimilationstheorien insbesondere von Eisenstadt und Gordon, aber auch als Weiterentwicklung zu genanntem multikulturellen Pluralismus. Dabei werden beide Formen häufig vermischt bzw. mit gleichem Bedeutungsgehalt verwendet.

An dieser Stelle sei der Unterschied zwischen multikulturellen und ethnisch pluralen Gesellschaften knapp ausdifferenziert: wie bereits erwähnt, basieren multikulturelle Gesellschaften auf der gegenseitigen Toleranz kultureller Merkmale und Eigenschaften der einzelnen Gruppen innerhalb einer Gesellschaft. Dabei wird allerdings davon ausgegangen, dass innerhalb der Gesellschaft eine dominante Kerngruppe existiert. Milton M. Gordon beschreibt diese in seinem Werk „Assimilation in American Life“ als „core-society“, welche in der Gesellschaft einen dominanten Status einnimmt. Diese gilt als Standard, anhand dessen der Grad der Anpassung der anderen Gruppen gemessen wird (vgl. Gordon 1964, 72) und ist demnach also als Idealtypus für andere zu integrierende Gruppen zu sehen. Und genau hier liegt die Differenz zwischen multikulturellem Pluralismus und ethnisch pluraler Gesellschaft: In letzterem Modell besteht keine „core-society“ und keine „core-culture“ – letzterer Begriff stammt ebenfalls aus Gordons Assimilationstheorie (vgl. Gordon 1964, 72) – sondern auch die Einheimischen der Aufnahmegesellschaft sind „lediglich eine ethnische Gruppe neben vielen anderen“. (Han 2006, 63) Diese Sichtweise erleichtert und fördert so die Prinzipien der Gleichgestellttheit und Gleichwertigkeit der einzelnen ethnischen Gruppen. Dies ist v. a. deswegen von Relevanz, da moderne Gesellschaften in zunehmendem Ausmaß ethnisch plural und individualisiert sind. (vgl. Bonacker 2003, 436) Mittlerweile ist jedoch „entsprechend anerkannt, dass moderne Gesellschaften längst ethnisch different und plural sind.“ (Böhnisch 2004, 48) So lässt sich etwa die heutige US-amerikanische Gesellschaft oder die Gesellschaft in Kanada

am besten als ethnisch-plural charakterisieren. Berücksichtigt man allerdings die (Integrations-)Geschichte der Vereinigten Staaten, so wird ersichtlich, dass diese durch eine Permanenz religiöser, ethnischer und kultureller Unterscheidungen (v. a. in Bezug auf Schwarze) geprägt ist. (vgl. Möbius 2003, 136) Dies impliziert also, dass ethnisch plurale Gesellschaften nicht ohne weiteres existieren können sondern auch vorangehende Prozesse unterschiedlicher Art benötigen, um zu bestehen. Des Weiteren sei angemerkt, dass auch ethnisch plurale Gesellschaften keine vollendeten Utopien darstellen. In diesen Ausformungen von Gesellschaft können genauso Konflikte zwischen den einzelnen Gruppen aufgrund von deren Unterschieden in Kultur, Wertvorstellungen etc. vorhanden sein, jedoch gilt prinzipiell, dass es eben diese Unterschiede im Gegensatz zum multikulturellen Pluralismus nicht immer zwischen ethnischen (Minderheiten-)Gruppen und der „core-society“ durch Anpassung an Letztere zu lösen gilt.

Im nächsten und letzten Kapitel des Theorie-Teils dieser Arbeit soll nun versucht werden, Weiterentwicklungen der klassischen, vollständigen Assimilation – Formen partieller Assimilation, Entwurzelung, Fremdheit und Marginalität – herauszuarbeiten und diese sowohl mit den Formen multikultureller und ethnisch pluraler Gesellschaftsmodelle als auch den klassischen Assimilationstheorien in Verbindung zu bringen. Zu zeigen gilt es, dass diese Formen sehr wohl miteinander vereinbar sind und als Alternativen, nicht aber als gänzlicher Widerspruch zu sehen sind.

3.2.4 Partielle Assimilation, Entwurzelung, Fremdheit und Marginalität als alternative Modelle zur vollständigen Assimilation

Der Begriff der partiellen Assimilation von Minderheiten wurde bereits im Jahr 1965 von Francis geprägt, (vgl. Esser 2001, 391) also nur kurz nach Gordons „Assimilation in American Life“. Zu sehen ist partielle „Assimilation als Mittelweg zwischen Segregation und Assimilation“. (Ratajczak 2004, 60) Das bedeutet also, dass Möglichkeiten existieren, die ein Leben der MigrantInnen der ersten und zweiten Generation zwischen Polarisierung und vollständiger Assimilation in der Aufnahmegesellschaft zulassen und somit die klassischen Assimilationsmodelle, deren Endziel vollständige Assimilation bzw. vollständiges Verschmelzen und Verlust der eigenen ethnischen Gruppenidentität und Gruppenexistenz darstellt, nicht unbedingt widerlegen, aber zumindest alternative Möglichkeiten von Eingliederung darstellen. Doch Formen partieller Assimilation lassen sich nur schwer beschreiben, ohne eben auf jene Modelle und Theorien zurückzugreifen. So treten

Formen partieller Assimilation als Ergebnisse einzelner Teilprozesse der in vorliegender Arbeit beschriebenen Assimilationsmodelle ein. In diesen Eingliederungsprozessen „entstehen mitunter 'transkulturelle' Verflechtungen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Funktionssegmenten von Arbeit und Leben, die eine partielle Assimilation und Identifikation mit der Einwanderungsgesellschaft mit der Wahrung der Distanz und Eigenständigkeit verbinden.“ (Schröer 2004, 62) Dies veranschaulicht eben besagte Verbindung von Formen partieller Assimilation und ethnisch pluraler Gesellschaften. „Der Weg der *partiellen Assimilation* [...] ist empirisch der verbreitetste bei den ersten Generationen von Zuwanderern und typisch für Arbeitsmigranten – historisch wie aktuell.“ (Hansen/Spetsmann-Kunkel 2008, 148) Dies hängt mit der Motivation, aus der die MigrantInnen die Wanderung heraus durchführen, zusammen: Gewöhnlich migrieren sie nicht um sich selbst in die neue Gesellschaft zu assimilieren, sondern um ihre Lebenssituation zu verbessern. (vgl. Hansen/Spetsmann-Kunkel 2008, 148) Dies bedeutet also, dass zum Teil bereits vor dem Ankommen der Wanderer in der jeweiligen Aufnahmegesellschaft – also bevor noch die verschiedenen Phasen auf den unterschiedlichen Ebenen von Eingliederungsprozessen einsetzen – feststeht, dass keine vollständige Assimilation als Ergebnis der Migration und infolgedessen der Integration eintreten wird. Da es v. a. die Arbeitsmigration ist, die klassische Aufnahmeländer und deren (strukturelle) Gesellschaft prägen, ist dieses Faktum zweifelsfrei von Wichtigkeit. Partielle Assimilation kann schlussendlich aber auch bedeuten, dass MigrantInnen der ersten und zweiten Generation Teile des Eingliederungsprozesses auf unterschiedlichen Ebenen abgeschlossen haben, dies aber nicht für alle Phasen und Ebenen zutrifft und somit eben keine vollständige Assimilation vorliegt. Ein Beispiel dafür wäre, dass Einwanderer etwa auf der sprachlichen Ebene „assimiliert“ sind, indem sie sich im Rahmen der Eingliederung grundlegende sprachliche Kompetenz – also die Sprache der Aufnahmegesellschaft – angeeignet haben, allerdings auf kultureller Ebene keinerlei Anzeichen von Assimilation nachzuweisen sind. Dies kann unterschiedliche Gründe haben: Auf der einen Seite kann partielle Assimilation (wie bereits beschrieben) von der Motivation der Einwanderer abhängig sein, die von vornherein festlegen kann, inwieweit sich die Einwanderer in der Aufnahmegesellschaft assimilieren werden; auf der anderen Seite ist sie auf jeden Fall von den Opportunitäten – oder im Gegenzug dazu den Barrieren – in der Aufnahmegesellschaft abhängig. So führen Barrieren oft dazu, dass der Integrationsprozess nur bis zu gewissen Teilprozessen reicht und/oder nur auf bestimmten Ebenen stattfindet. Im schlimmsten Fall kann durch solche Barrieren die Bereitschaft zur Integration abnehmen. Ein Beispiel hierfür wäre etwa ein so starker Zusammenschluss in ethnische Gruppen, welcher in eine Abkopplung zur restlichen Gesellschaft des Aufnahmelandes mündet (Stichwort: Parallelgesellschaften).

Abgesehen von Formen partieller Assimilation bestehen weitere alternative Modelle bzw. Konzepte

zur vollständigen Assimilation: Entwurzelung, Fremdheit und Randständigkeit bzw. Marginalität. Diese sind zwar nicht unbedingt als Idealtypus zu sehen, den es durch Eingliederung und Integration zu erreichen gilt, die Realität verrät uns aber immer wieder, dass eben solche Prozesse in nicht allen Fällen zur vollständigen Assimilation und somit zu völlig integrierten MigrantInnen der ersten und zweiten Generation innerhalb einer Gesellschaft führen. Bei den folgenden drei alternativen Modellen besitzt v. a. die Frage nach der Gruppenzugehörigkeit einen sehr hohen Stellenwert. (vgl. Treibel 2008, 102)

Entwurzelung als erstes alternatives Konzept stellt die radikalste Folge der Wanderung für MigrantInnen erster Generation dar. Die MigrantInnen sind im Falle einer Entwurzelung ihrer kulturellen sowie ihrer normativen Orientierungen beraubt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die ihnen bekannten und in ihrer Heimat aufgebauten Deutungsmuster in der Gesellschaft des Aufnahmelandes nicht mehr funktionieren. Folgen der Entwurzelung können psychische Instabilität oder Desorientierung sein. Berücksichtigt man diese Beschreibung, so müssten v. a. MigrantInnen der ersten Generation – also Wandernde selbst – von Entwurzelung betroffen sein. Bezieht man allerdings Phänomene der Gruppen- und Kettenwanderung²⁰ mit in die Betrachtung ein, so wird ersichtlich, dass Einwanderer in der Regel keine isolierten Einzelwanderer sind. Durch sogenannte „ethnic communities“ wird die Entwurzelung also gemildert. Betroffen sind von ihr daher eher MigrantInnen der zweiten Generation, die sich nicht selbst für eine Wanderung entschieden und sie durchgeführt haben und so mit der Entscheidung der Eltern leben müssen. (vgl. Treibel 2008, 102f) „*Entwurzelte* Personen fühlen sich keiner Gruppe zugehörig. Als Wanderer sind sie in der neuen Umgebung völlig desorientiert; sie fühlen sich auch von der Herkunftsgesellschaft entfremdet“. (Treibel 2008, 108)

Fremdheit als zweites vorzustellendes Konzept lässt sich aus heutiger Sicht in zwei Dimensionen kategorisieren: der sozialen wie der kulturellen Dimension. In der sozialen Dimension ist v. a. die Gruppenzugehörigkeit gemeint; kulturelle Dimension meint die Vertrautheit mit der Umgebung und mit bestimmten Abläufen. Fremdheit gilt dabei prinzipiell als Situation einer Annäherung an eine neue Kultur. (vgl. Treibel 2008, 104ff) „Aus der Annäherung [...] wird [...] nach und nach ein Anpassungsprozeß, der mit der Assimilation endet bzw. enden kann.“ (Treibel 2008, 105) „Die drei Merkmale von Fremdheit, Nichtzugehörigkeit, Unvertrautheit und Ferne, können unmöglich

20 Der Begriff Gruppenwanderung weist im Gegensatz zur Einzelwanderung auf eine Mehrzahl von Wanderern hin. Einer Kettenwanderung ging „oft eine frühe, ursprüngliche Gruppenwanderung und eine gemeinsame Ansiedlung von Menschen gleicher Herkunft oder gleicher Ziele voraus.“ (Aengenvoort 1999, 156) „Unter dem Begriff der Kettenwanderung versteht man eine Form der Migration, in der die Pioniermigranten ihren Familienangehörigen oder Bekannten aus dem Primärgruppenkreis im Herkunftsland nachfolgende Migrationen ermöglichen. Die nachkommenden Migranten werden durch persönliche Informationen (...) und materielle Hilfen (...) zur Migration motiviert und während und nach der Migration begleitet.“ (Han 2005, 12)

objektiv bestimmt werden; [...] Fremdheit ist [...] kein unveränderliches Merkmal von Menschen, Ereignissen oder Dingen, sondern eine subjektive Zuschreibung.“ (Kleinert 2004, 31) Es geht also vermehrt um Fremdzuschreibungen, um „Konstruktionen des Fremden durch die Mehrheitsgesellschaft.“ (Treibel 2008, 106) Fremdheit impliziert im Grunde jede Differenz. Sie zählt des Weiteren überhaupt zu den Grunderfahrungen postmoderner Gesellschaften und speist sich aus der Entgegensetzung des Anderen – eben des Fremden – zum Eigenen. (vgl. Rommelspacher 2002, 10f) In diesem Sinne stellt Fremdheit in Zusammenhang mit Eingliederungsprozessen und dem damit verbundenen Aufeinandertreffen von Einheimischen und Einwanderern einen bedeutenden Faktor dar. Im Gegensatz zu entwurzelten Personen, besteht im „Falle von *Fremdheit* [...] eine Zugehörigkeit zur Gruppe des Aufnahmesystems, sie ist jedoch relativ lose [...]; die Mitgliedschaft in der neuen Gruppe ist angestrebt, die Annäherung an diese erlebt der Einwanderer jedoch als Krise“. (Treibel 2008, 108) Fremdheit und Marginalität können mit dem Synonym Nicht-Assimilation beschrieben werden. (vgl. Treibel 2008, 111)

„Der Marginalitäts-Ansatz geht [dabei] davon aus, daß die oder der Zugewanderte sich aufgrund unterschiedlicher Wertvorstellungen (z.B. im Arbeitsbereich oder in der Familie) zwischen Herkunfts- und Aufnahmegesellschaft nie völlig angleichen kann: Sie oder er bleibt randständig.“ (Treibel 2008, 111) Eine Randpersönlichkeit fühlt sich also weder der einen noch der anderen Gruppe angehörig. Die Mehrheitsgesellschaft subsumiert diese Personen allerdings in die Kategorie „Minorität“. Das Dazwischensein zwischen den einzelnen Gruppen wird so nur von der Randpersönlichkeit selbst empfunden und erlebt. (vgl. Treibel 2008, 107) Zusammenfassend versteht man „Unter *Randständigkeit* oder *Marginalität* [...] die relativ dauerhafte, krisenhafte Randlage zwischen zwei Kulturen bzw. Gruppen. Die Gruppenzugehörigkeit ist ungeklärt“. (Treibel 2008, 108)

Partielle Assimilation bedeutet im Sinne einer nicht vollständigen Assimilation nicht gleichzeitig, dass Einwanderer in der Aufnahmegesellschaft weniger integriert sind und so am gesellschaftlichen Leben weniger teilhaben. Im Sinne eines multikulturellen Pluralismus respektive ethnisch pluraler Gesellschaftsstrukturen kann partielle Assimilation durchaus genügen, um als anerkannte Gruppe innerhalb der Gesellschaft zu existieren. Ein Beispiel hierfür wären etwa türkisch-stämmige Personen in Wien, die zwar ihre Kultur leben und auch aufgrund anderer Faktoren nur partiell als assimiliert zu sehen sind, aber dennoch weitestgehend akzeptiert werden. Im Gegensatz dazu stehen sozusagen Entwurzelung, Fremdheit und Marginalität. Zunächst scheinen diese der partiellen Assimilation zwar ähnlich, jedoch sind diese drei Erscheinungen zumeist mit negativen Folgen (psychische Instabilität, Desorientierung, Unvertrautheit, etc.) – natürlich gibt es auch hier

Ausnahmen, wie die sehr wohl vorhandene Assimilationsfähigkeit von Fremden bzw. MigrantInnen – für die Einwanderer verbunden.

Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird v. a. mit dem Ebenen- und dem Phasen-Modell weitergearbeitet. Diese werden zur Analyse und Interpretation der erhobenen Daten herangezogen. Diese beiden Modelle werden dabei für sich analysiert. Der Zusammenhang (wie beschrieben verlaufen die einzelnen Teilprozesse der Phasen von Eingliederungsprozessen auf den unterschiedlichen Ebenen) ist dabei relativ lose. Die Abbildungen 1 und 2 dienen als Grundlage bzw. als Hilfsmittel für das Lesen der Analyse und Interpretation, da durch diese ein schneller Überblick über die Modelle ermöglicht wird.

Das Pluralismusmodell des Multikulturalismus und das Modell einer ethnisch pluralen Gesellschaft erwiesen sich aufgrund von Faktoren, die am Ende des Analyse- und Interpretations-Kapitels (Kapitel 4.8) beschrieben werden, als nicht passend. Die vorgestellten alternativen Modelle zur vollständigen Assimilation finden insbesondere in der Analyse der qualitativen Interviews Anwendung.

Anmerkung: Integration und damit verbundene Prozesse sind sehr komplex und kompliziert. Dabei fließen eine Vielzahl an Faktoren ein, die nicht allesamt in dieser Arbeit erwähnt werden (können), da der Blickpunkt der Betrachtung auf oben genannte Ansätze beschränkt wurde.

4. Feldforschung

Der folgende zweite Teil dieser Arbeit basiert auf den Ergebnissen einer sogenannten Feldforschung, die im Rahmen eines Forschungsprojekts des Österreichischen Bundesheeres im Jahr 2008 stattfand. Die exakte Bezeichnung dieses Forschungsprojekts lautet: „Wehrdienst als Integrationsfaktor – Orientierungsstudie 2008 für den folgenden Forschungsplan“. Dieses Forschungsprojekt wurde von den Nachrichtendiensten des Österreichischen Bundesheeres bzw. vom Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV) in Auftrag gegeben. Sowohl die Forschung an sich als auch die Auswertung und Analyse der gewonnenen Daten erfolgten durch den Autor vorliegender Arbeit.

Zu Beginn sollen die Herausforderungen, die während der Forschung auftraten, beschrieben werden. Danach werden im Teil zu den Methoden die Auswahl(kriterien) für die Probanden und die angewendeten quantitativen und qualitativen Methoden erläutert. Allgemeine Informationen (demographische Daten etc.) zu den Probanden finden sich schließlich vor den Ergebnissen der Forschung. Als Abschluss sollen die Ergebnisse der Studie gemeinsam mit den theoretischen Rahmenbedingungen und Überlegungen betrachtet, analysiert und interpretiert werden.

4.1 Zugang zum Feld

Der Zugang zum Feld bzw. das Finden eines Zuganges ist der erste wesentliche Schritt im Forschungsprozess, welcher nicht nur methodologischen oder forschungspragmatischen Zwecken dient, sondern auch Einblicke in die Strukturen der Forschung als soziale Veranstaltung und in das zu untersuchende Handlungsfeld erlaubt. (vgl. Wolff 2007, 336) Handelt es sich um eine Organisation oder Institution, zu der es Zugang zu finden gilt, muss man als ForscherIn mit verschiedensten Zugangshürden oder zumindest Zugangsroutinen oder etwaigen anderen Problemen rechnen. (vgl. Wolff 2007, 338f) Der Zugang wurde in diesem Fall über das Institut für Human- und Sozialwissenschaften (IHSW) der Landesverteidigungsakademie (LVak) Wien hergestellt. Im Laufe der Zusammenarbeit entwickelte sich daraus eine Auftragsforschung. Trotz dieses Umstands – also des offiziellen Auftrags zur Forschung – wurde der Zugang zum Feld respektive zu den Probanden nicht immer von vornherein ermöglicht. Näheres dazu findet sich im nächsten Kapitel.

4.2 Herausforderungen

Allgemein kann die Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Bundesheer, insbesondere der Landesverteidigungsakademie Wien, als sehr gut beschrieben werden. Doch ein fundamentales Problem stellte sich gleich zu Beginn der Forschung heraus: Im Bundesheer werden keine Daten, die auf einen Migrationshintergrund schließen lassen würden, gespeichert, denn alle zum Grundwehrdienst Beordneten sind bereits im Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft (ohne diese würden sie auch nicht zum Grundwehrdienst eingezogen). Für die quantitative Befragung hatte dies keine Auswirkung. Doch bei der Akquise der Interviewpartner für die qualitativen Interviews zeigten sich die Folgen dessen: Die Herstellung der Kontakte zu wehrdienstleistenden Migranten der ersten und zweiten Generation konnte erst direkt vor Ort in den Kasernen geschehen. Dies wiederum hatte teilweise zur Folge, dass Sätze wie „Bring mir ein paar Moslems!“ oder „Drei Moslems mit mir!“ – auf die Bitte bzw. Frage hin, ob es denn möglich wäre, mich mit Muslimen (untersucht werden sollte u. a. auch die Nutzung der freien Religionsausübung im Österreichischen Bundesheer mit all ihren Facetten) zu unterhalten bzw. diese zu interviewen – o. ä. zu hören waren, was auf der einen Seite abwertend klingt und auf der anderen Seite eine grundlegende Haltung innerhalb der Kasernen widerspiegelt. Ein zweites Problem, das sich aber im Gegensatz zum ersten erst während des Forschungsprozesses herausstellte, war die Inkompatibilität zwischen Forschungsarbeit und den Dienstzeiten. So traten Probleme v. a. mit Kompanien, die noch in der Grundausbildung oder kurz danach waren, auf, denn während der Ausbildung ist die Zeit innerhalb des Dienstes knapp bemessen und v. a. die (teilweise sehr zeitintensiven) Interviews störten diesen Ablauf. Ein weiteres Problem war es hier, dass für die Interviews jeweils nur ein Grundwehrdiener der täglichen Routine entzogen wurde und er somit das in dieser Zeit Gelernte wohl anschließend nachholen musste. Die dritte und letzte Herausforderung während des Forschungsprozesses war der Zugang zu einer der drei gewählten Kasernen, der ZivilistInnen prinzipiell verwehrt wird. Erst ein Schreiben von vorgesetzter Stelle ermöglichte den Zugang und somit die Befragung der Grundwehrdiener. Bis allerdings dieses Schreiben verfasst wurde und es die Kaserne erreichte, verging einige Zeit. Allgemein verstrich während der Forschung viel Zeit durch langes Warten auf Termine – oft vergingen Wochen zwischen dem Telefonat, bei dem ein Termin fixiert wurde, und dem ausgemachtem Termin – und aufgrund bestimmter Umstände nicht eingehaltener bzw. nicht einzuhaltender (überraschende Razzia der Militärpolizei an einem fixierten Termin) Termine, et cetera.

4.3 Zur Auswahl der Probanden

Bevor nun die einzelnen Methoden beschrieben werden, soll zuerst kurz erklärt werden, welche Faktoren bei der Auswahl der Probanden und Interviewpartner eine Rolle spielten. In erster Linie wurde versucht, die Grundgesamtheit – bestehend aus jenen Personen, die zum potentiellen Untersuchungsbereich gehören (vgl. Weischer 2007, 188) – so wenig wie möglich einzuschränken. Um dies zu gewährleisten, wurden ganze Kompanien befragt und aus diesen Kompanien Freiwillige²¹ für die Interviews herangezogen. Für Letztere galt ein Verhältnis von in Österreich geborenen Grundwehrdienern zu eingewanderten Grundwehrdienern (also ohne Migranten der zweiten und dritten Generation) von 1:2. Vor Forschungsbeginn war angedacht sowohl quantitative Umfragen als auch qualitative Interviews in der Maria Theresien-Kaserne in Wien durchzuführen. Die Wahl fiel aufgrund der bekannten überdurchschnittlich hohen Anzahl an Migranten der ersten und zweiten Generation unter den Grundwehrdienern in erster Linie auf diesen Standort. Da aber „Sowohl in Österreich als auch in Deutschland [...] xenophone Einstellungsmuster dort am weitesten verbreitet [sind], wo kaum AusländerInnen leben“ (Lebhart/Münz 2001, S.32f.), wurde entschieden, die quantitative Umfrage und qualitativen Interviews nicht nur in der Maria Theresien-Kaserne in Wien sondern auch in der Wallenstein-Kaserne in Götzendorf und in der Ostarrichi-Kaserne in Amstetten (beide in Niederösterreich) durchzuführen.

Insgesamt wurden 454 Fragebögen von 385 Grundwehrdienern²² ausgefüllt und 15 qualitative Interviews geführt. Die Aufteilung auf die einzelnen Kasernen und deren Kompanien findet sich in nachfolgenden Kapiteln.

Dem sei noch hinzugefügt, dass alle Grundwehrdiener während ihrer Dienstzeit befragt und interviewt wurden. Das Probe-Interview, welches in einer Bereitschaftsphase während der Fußball Europa-Meisterschaft 2008 geführt wurde, zeigte nämlich, dass die Motivation zur Teilnahme am Interview stark darunter litt, dass sämtliche Kameraden zwar in der Kaserne verbleiben mussten, aber dort Freizeitbeschäftigungen wie Laufen, Tischtennis oder Fernsehen nachgehen konnten, und der Interviewpartner eben quasi seine Freizeit für das Interview opfern musste. Das Resultat war ein wenig brauchbares Interview. Um dies zu vermeiden und für eine möglichst entspannte Atmosphäre während der Interviews und somit für möglichst wertvolle Ergebnisse zu sorgen, wurden die Interviews während des Dienstes und – wenn möglich – abseits geführt. Die nachfolgenden

21 Freiwillig bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Rekruten zwar teilweise von den Vorgesetzten ausgewählt, vor dem Interview allerdings gefragt wurden, ob sie auch wirklich dazu bereit sind. In der Kaserne Götzendorf wurde nach der quantitativen Umfrage im Lehrsaaal nach Freiwilligen für die Interviews gefragt.

22 Diese Differenz liegt daran, dass eine Kompanie mit einem zeitlichen Abstand von ca. 2 Monaten zwei mal befragt wurde. Näheres dazu findet sich im Kapitel zur quantitativen Methode.

Umfragen und Interviews, welche eben während der Dienstzeiten stattfanden, zeigten im weiteren Forschungsverlauf, dass die Grundwehrdiener teilweise sogar froh darüber waren, dass ihre tägliche Routine durch die Forschung „gestört“ wurde und diese als Abwechslung dankend annahmen.

4.4 Methoden

Gewöhnlich unterscheidet man in den Sozialwissenschaften zwischen quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden. (vgl. Girtler 2001, 35) Quantitativ orientierte Studien sind geprägt „*durch eine hochstrukturierte, theoriegeleitete und kontrollierte Wahrnehmung, Aufzeichnung und Auswertung*“ (Atteslander 2003, 83) und dadurch, dass Datensammlung und Datenauswertung oft zeitlich weit auseinander liegen und durch verschiedene Personen durchgeführt werden. Im Gegensatz dazu ist qualitative Forschung durch folgende Merkmale gekennzeichnet: Offenheit (der Untersuchungsgegenstand selbst ist es, der den Forschungsablauf bestimmt und nicht im Vorfeld erstellte Theorien und Hypothesen), Prozesscharakter (als Ziel sozialwissenschaftlicher Forschung gilt die Erhebung sozialer Prozesse – Akteure schaffen Wirklichkeit indem sie diese ständig interpretieren – und die Forschung selbst kann durch die Kommunikation zwischen ForscherIn und Erforschten selbst als Prozess gesehen werden), Reflexivität (Begriffe, Theorien und Hypothesen werden erst im Laufe des Forschungsprozesses erstellt), Explikation (theoretisches Vorwissen wird offengelegt und die einzelnen Forschungsschritte und Interpretationen werden möglichst nachvollziehbar beschrieben), Kommunikation (Forschungsprozesse beruhen ebenso wie Alltagshandlungen auf kommunikativen Vorgängen, welche nicht voneinander getrennt betrachtet werden, sondern vielmehr von einer Ähnlichkeit beider ausgegangen wird) und Problemorientierung (als Ziel gilt kritische und praktische, eben nicht rein theorieprüfende Erkenntnis). (vgl. Atteslander 2003, 83ff) Quantitative Methoden genießen trotz eben beschriebener wichtiger Faktoren der qualitativen Methoden in manchen Wissenschaften und auch seitens Auftraggeber diverser Studien (wie der hier vorliegenden) nach wie vor höheres Ansehen. Folgendes Zitat beschreibt allerdings anschaulich, dass in (sozialwissenschaftlichen) Forschungsprozessen gewöhnlich überwiegend beide Methoden kombiniert werden:

In der empirischen Sozialforschung geht es immer um inhaltliche Fragestellungen, um 'Probleme' im ganz allgemeinen Sinne, die in der erwähnten Terminologie als 'qualitative'

Sachverhalte gelten müssen. Methodisch stellt sich deshalb auch stets nur die Frage, auf welchem Weg man am angemessensten zu diesen 'qualitativen' Erkenntnissen gelangt. Dabei können qualifizierende und quantifizierende Aspekte in verschiedenen Phasen des Forschungsprozesses mit unterschiedlichem Stellenwert einfließen, fast immer wird es aber eine Kombination beider Vorgehensweisen sein. (Früh 2007, 67)

Atteslander (2003, 238) fasst die Unterschiede zwischen quantitativen und qualitativen Ansätzen folgendermaßen zusammen (Abbildung 3):

quantitative Sozialforschung	qualitative Sozialforschung
erklären	verstehen
nomothetisch	idiographisch
theorienprüfend	theorienentwickelnd
deduktiv	induktiv
objektiv	subjektiv
ätiologisch	interpretativ
ahistorisch	historisierend
geschlossen	offen
Prädetermination des Forschers	Relevanzsysteme der Betroffenen
Distanz	Identifikation
statisch	dynamisch-prozessual
starres Vorgehen	flexibles Vorgehen
partikularistisch	holistisch
Zufallsstichprobe	theoretical sampling
Datenferne	Datennähe
Unterschiede	Gemeinsamkeiten
reduktive Datenanalyse	explikative Datenanalyse
hohes Meßniveau	niedriges Meßniveau

Abbildung 3: Unterschiede zwischen quantitativen und qualitativen Ansätzen

Quelle: Atteslander 2003, 238

Für die vorliegende Forschung wurde ein Methoden-Mix gewählt, der sowohl quantitative (Befragung mittels Fragebögen) als auch qualitative (problemfokussierte Interviews mit narrativen Elementen) Methoden beinhaltet, die im Anschluss in zwei separaten Kapiteln beschrieben werden sollen. Dabei war v. a. ein Faktum spannend: Im Rahmen des Konzepts zu dieser Arbeit wurden Forschungsfragen und dazu Hypothesen – zumindest im Hinterkopf – formuliert, welche sich später in der Forschungspraxis teilweise als unpassend, teilweise aber auch als passend herausstellten. Versucht wurde nämlich, dem qualitativen Ansatz entsprechend, möglichst unvoreingenommen in

die Forschung hineinzugehen. Der qualitative Ansatz brachte so aus wissenschaftlicher Sicht teilweise sehr spannende Prozesse und Ergebnisse.

4.4.1 Quantitative Methode

Als quantitative Methode wurde eine Befragung mithilfe eines Fragebogens (siehe Anhang S. 131-135) gewählt. Bei der Erstellung eines solchen Fragebogens gilt es prinzipiell folgende Regeln zu beachten: Die Fragen sollten möglichst kurz, verständlich und hinreichend präzise formuliert werden und sollen keine Anbiederungen enthalten. Doppelte Verneinungen sind zu vermeiden. Antwortkategorien sollen disjunkt, erschöpfend und präzise sein. Zusätzlich ist bei stark wertbesetzten Begriffen im Fragebogen Vorsicht geboten. Mehrdimensionale und indirekte Fragen sind weitestgehend zu vermeiden. Der Fragebogen soll keine Suggestivfragen enthalten und die Befragten nicht überfordern. (vgl. Diekmann 2007, 479ff) Zur (zumindest teilweisen) Überprüfung dessen wurden Fragen nach der Verständlichkeit und eine Beurteilungsmöglichkeit des Fragebogens eingebaut. Diese Methode wurde prinzipiell als eine Art Grundlage der Forschung gewählt, um theoretische Vorannahmen zu beurteilen und zu überprüfen, denn „Mit Hilfe von statistischen Verfahren kann geprüft werden, ob diese theoretisch vorhergesagten Beziehungen in den erhobenen Daten nachweisbar sind oder nicht.“ (Schnell/Hill/Esser 2005, 14) Die Verarbeitung der erhobenen Daten geschah nach partiell automationsgestützter Eingabe – der Fragebogen beinhaltete auch offene Fragen, die dann von Hand eingegeben werden mussten – am Computer in erster Linie mittels SPSS und Excel. Diese Programme wurden vorwiegend dazu benutzt, um die erhobenen Daten mittels zahlreicher Vergleiche (z. B. zwischen den einzelnen Kasernen, zwischen einzelnen Kompanien, Unterschiede abhängig von der bisherigen Dauer des Grundwehrdienstes etc.) und Zusammenhänge bzw. Auswirkungen einzelner Faktoren (z. B. Herkunftsland, Bildungsniveau, höchste abgeschlossene Ausbildung, Wohnort etc.) zu analysieren. Aber auch allgemeine Informationen zu den Probanden (siehe Kapitel 4.6) wurden so erfasst und ausgewertet.

Befragt wurden in der Maria Theresien-Kaserne in Wien die 1. Gardekompanie mit Einrückungstermin März 2008, die 2. Gardekompanie mit Einrückungstermin Jänner 2008, die 4. Gardekompanie mit Einrückungstermin Mai 2008 (1. und 2. Befragungswelle, Doppelbefragung) und die 3. Gardekompanie mit Einrückungstermin Juli 2008. In der Ostarrichi-Kaserne Amstetten wurde die 2. Kompanie mit Einrückungstermin Juli 2008 und in der Wallenstein-Kaserne Götzensdorf eine Kompanie mit Einrückungstermin Juni 2008 befragt. Die jeweiligen Einrückungstermine sind deswegen wichtig, da beobachtet werden sollte, ob sich die bisherige Zeit

der einzelnen Grundwehrdiener im Bundesheer in den Ergebnissen niederschlägt. Zusätzlich dazu wurde die quantitative Forschung in zwei Wellen durchgeführt, um einerseits eine Option zur Verbesserung des Fragebogens offen zu lassen (der erste Fragebogen enthielt Fragen wie „Haben Sie Fragen vermisst?“ oder „Möchten Sie sonst noch etwas bemerken?“, deren Antworten aus dem ersten Durchgang der Befragung Einfluss auf die zweite Version des Bogens hatten²³) und andererseits eine Kompanie zweimal zu befragen. Hier ging es darum zu untersuchen, ob sich über die Zeit im Österreichischen Bundesheer – zwischen der ersten und zweiten Befragung lagen etwa zwei Monate²⁴ – etwas geändert hat. Darüber hinaus bot die Befragung in zwei Durchgängen einen weiteren Vorteil: Die theoretischen Vorüberlegungen konnten erneut durchgegangen und mit den vorläufigen Ergebnissen verglichen werden. „In den Sozialwissenschaften zwingen die Ergebnisse der Datenanalyse häufig mindestens zu einer teilweisen Revision der ursprünglichen Theorie.“ (Schnell/Hill/Esler 2005, 14) Dies ließ sich gut damit vereinbaren, dass auch eine qualitative Methode (nämlich problemfokussierte Interviews mit narrativen Elementen), welche im Anschluss zu besprechen sind, verwendet wurde, da letztere wie bereits weiter oben beschrieben durch Offenheit bestimmt sind.

An dieser Stelle soll nun der Fragebogen kurz aber kritisch auf Mängel bzw. Fehler überprüft werden: Die erste Version des Fragebogens ließ einige Fragen vermissen. So waren es insbesondere die Frage nach der Herkunft der Eltern, nach dem Glaubensbekenntnis bzw. der Religion (und damit in engem Zusammenhang mit dem Grad der Gläubigkeit) und nach der Gleichbehandlung österreichischer und eingebürgerter österreichischer Rekruten. Diese Frage ist ein Beispiel dafür, dass auch nicht alle Formulierungen zu 100% einwandfrei sind. Denn bei dieser Frage geht es nicht nur um eingebürgerte Rekruten sondern auch um in Österreich geborene Personen mit einem Migrationshintergrund (also Migranten der zweiten Generation). Darüber hinaus besitzen alle befragten Rekruten die österreichische Staatsbürgerschaft.

4.4.2 Qualitative Methode

Der vom Autor vorliegender Arbeit entwickelte Interviewleitfaden (vollständiger Leitfaden siehe Anhang S. 129-130) für die problemfokussierten Interviews mit narrativen Elementen dieser Studie

23 Im Anhang (S. 131-135) befindet sich die verbesserte Version des Fragebogens. Dabei wurde die letzte Seite (Beleg 5) hinzugefügt. Logischer wäre zwar gewesen, die Fragen an den richtigen Stellen einzubauen, allerdings wurden die Fragebögen maschinell-unterstützt eingegeben. Eine Einbindung der neuen Fragen an anderer Stelle als der letzten Seite hätte also eine Neuprogrammierung bzw. eine Umformatierung des bis dahin gewonnenen Materials im SPSS zur Folge gehabt.

24 Der Abstand von zwei Monaten kann (v. a. im Nachhinein betrachtet) unter Umständen für eine solche Beobachtung zu kurz sein. Der Abstand zwischen den zwei Befragungen hätte vorzugsweise länger gewählt werden sollen.

wurde im Rahmen eines Workshops mit Expertinnen und Experten des Österreichischen Bundesheeres modifiziert und um einige Fragen erweitert. Dabei gilt es zu beachten, dass die Einstiegsfrage möglichst offen gewählt wurde, um dem Prinzip der Offenheit des rekonstruktiven Forschungsansatzes zu entsprechen und so dem Befragten die Möglichkeit zu geben, die Kommunikation innerhalb seines Relevanzsystems selbst zu strukturieren. Die restlichen Fragen wurden nicht zwingend alle und nicht immer in derselben Reihenfolge gestellt, sondern es wurde versucht, den Interviewpartnern in ihrer Erzählung zu folgen.

Die qualitative Methode wird in teilweiser Anlehnung an die sogenannte rekonstruktive Sozialforschung von Ralf Bohnsack gewählt. Teilweise bedeutet dabei, dass eine vollständige 1:1 Umsetzung im Rahmen der vorliegenden Arbeit aufgrund der Fülle des Materials (15 Interviews) nicht möglich war. Deshalb wurden nur einzelne Teile – welche im Anschluss beschrieben werden sollen – dieses Ansatzes gewählt und um weitere Auswertungs- und Analysemethoden ergänzt. So finden hier v. a. Methoden zur Analyse von Leitfadeninterviews und narrativ-biographischen Interviews Anwendung. Materialorientierte Auswertungskategorien wurden gebildet und im Anschluss zu einem Codierleitfaden zusammengestellt. Nach der Codierung des Materials wurde dieses in übersichtlicher Tabellenform dargestellt, was eine begründete Auswahl von Fällen für eine vertiefende Interpretation ermöglichte. (vgl. Schmidt 2007, 448ff) Nach der Feinanalyse von einzelnen Textstellen wurde der Versuch unternommen, Typen zu bilden. (vgl. Rosenthal/Fischer-Rosenthal 2007, 461) Diese Typenbildung wird allerdings im Zuge der Beschreibung des rekonstruktiven Ansatzes, welche im Anschluss folgt, erneut aufgegriffen werden. Um den mit rekonstruktiven Aspekten bereicherten Forschungsansatz umzusetzen, wurden offene, problemfokussierte Einzelinterviews mit narrativen Elementen geführt. Für genannte Forschungsverfahren gilt folgendes Motto: „Weniger Eingriff schafft mehr Kontrollmöglichkeiten.“ (Bohnsack 2008, 20) Für Interviews gilt hier, dass die Fragestellung möglichst offen sein soll, damit der Befragte selbst die Kommunikation strukturieren kann. Festgestellt werden kann so, ob die Fragestellung für den Befragten überhaupt von Interesse und unter welchen Umständen sie von Bedeutung ist. Dazu bleibt es den Befragten überlassen, wie sie die Fragestellung interpretieren, damit für den Forscher erkennbar wird, auf welche Art und Weise sie die Fragen übersetzen. Methodische Kontrolle bedeutet demnach, dass eine Kontrolle über die Unterschiede der Sprachen der Forschenden und der Beforschten und der Interpretationsrahmen der Relevanzsysteme ermöglicht wird. (vgl. Bohnsack 2008, 20) „Und diese Kontrolle gelingt nur, wenn ich den Erforschten Gelegenheit gebe, ihr Relevanzsystem zu entfalten, und dann darauf aufbauend – rekonstruierend – mir die Unterschiede der Interpretationsrahmen vergegenwärtige.“ (Bohnsack 2008, 20) In offenen, narrativen Interviews geht es also darum, die Befragten ein bestimmtes Thema

in ihrer eigenen Sprache und ihrem eigenen Relevanzsystem entfalten zu lassen um sicherzustellen, dass in Einzeläußerungen keine nicht zutreffenden Bedeutungen vom Interviewer hineininterpretiert werden. Es geht also darum, dass Einzeläußerungen in Interviews erst im (Gesamt-)Kontext von Erzählungen oder längeren Darstellungen für den Interviewer ohne Hineinprojizieren dessen eigener Erfahrungen oder Vorstellungen adäquat verständlich werden. Das Überlassen der Strukturierung der Kommunikation und die Möglichkeit zur Entfaltung der eigenen Relevanz- und kommunikativen Regelsysteme erlaubt es erst, Unterschiede zum Relevanzsystem des Forschers zu erkennen. Diese Art von methodisch kontrolliertem Fremdverstehen ermöglicht eingangs erwähnte methodische Kontrolle. (vgl. Bohnsack 2008, 20f) Die namensgebende Rekonstruktion bezieht sich auf den Alltag der Erforschten. Die symbolisch strukturierte Alltagserfahrung besteht bereits im Bereich des vortheoretischen Handelns aus symbolischen Konstruktionen. Am Forscher/an der Forscherin liegt es nun – noch bevor er/sie selbst Methoden entwickelt und konstruiert – die ihnen inhärenten Methoden zu rekonstruieren. Die Alltagspraxis der Forschung zeigt, dass wegen der Abweichungen von erkenntnislogischen Richtlinien Erkenntnisgewinne zu verzeichnen sind. (vgl. Bohnsack 2008, 24) „Die Forschenden verfahren eher intuitiv, nutzen ihre intuitiven, nicht explizierten Alltagskompetenzen und verfeinern sie auf der Grundlage ihrer Forschungserfahrung.“ (Bohnsack 2008, 24) Rekonstruktion bedeutet weiterführend, dass die Forschenden in ein reflexives Verhältnis zum eigenen Alltag treten. Dies geschieht aufgrund der Forderung, dass Forschende eben selbiges mit ihrem Alltag tun, was sie mit dem Alltag der Erforschten tun. Durch eine derartige Reflexion bzw. Rekonstruktion kann man zu methodischen Prinzipien gelangen. Dadurch werden eigene empirische Verfahrensweisen rekonstruiert und man kann faktisch von einer *Rekonstruktion der Rekonstruktion* auf der Ebene der Forschungspraxis sprechen. (vgl. Bohnsack 2008, 24f)

Im narrativen Interview bilden formale oder metatheoretische Kategorien das Gerüst für eine Empirie, die nicht von Hypothesen geleitet ist, sondern eben rekonstruktiv vorgeht. Dabei gilt es zwei Kategorietypen zu unterscheiden: Nach der Erzähltheorie entwickelte Kategorien geben Aufschluss über Struktur und den formalen Aufbau der Erzählungen also des Gesagten (formale Kategorien); Kategorien in der Biographietheorie ermöglichen einen Zugang zu relevanten Alltagserfahrungen und als Resultat daraus zu Identitätsbildung und Habitusformation des Erzählers (metathoeretische Kategorien). (vgl. Bohnsack 2008, 92) Das bedeutet also, dass in narrativen (sowie problemfokussierten) Interviews bzw. in deren Analyse auch Informationen fern des Gesagten selbst herauszuhören bzw. -lesen sind. Problemfokussierte Interviews mit narrativen Elementen ermöglichen dem Interviewten seine intuitiven Kompetenzen der Erzählung möglichst unbeeinflusst vom Interviewer zu entfalten. Dies lässt den Erzähler/die Erzählerin seine/ihre Geschichte so reproduzieren, wie er/sie sie selbst erfahren, sie erlebt hat. Diese Homologie von

Erzählung und Erfahrung ist vor allem bei Stegreiferzählungen gegeben. In solchen Erzählungen entwickelt sich eine Eigendynamik v. a. in den rein narrativen Sequenzen. Dies forciert eine Trennung zwischen nicht-narrativen und narrativen Sequenzen als ersten Schritt im Auswertungsverfahren. Der zweite Schritt in der Analyse ist eine strukturelle inhaltliche Beschreibung der Darstellungsstücke. Dabei werden einzelne Prozessstrukturen bzw. Handlungsabläufe herausgearbeitet. Der dritte Analyseschritt besteht nun darin, diese einzelnen Abschnitte zu abstrahieren und systematisch zueinander in Beziehung zu setzen. Dies resultiert in einer Abfolge der erfahrungsdominanten Prozessstrukturen einzelner Lebensabschnitte bis hin zur gegenwärtig dominanten Prozessstruktur. Der so entstandene Ereignisablauf wird im vierten Schritt, der Wissensanalyse, in Bezug auf bestimmte Funktionen (wie etwa Orientierungsfunktion, Legitimationsfunktion oder Selbstdefinitionsfunktion) hin interpretiert. (vgl. Bohnsack 2008, 92ff)

Eine komparative Analyse ist bei narrativen Interviews weiterführend aber erst dann sinnvoll, wenn die einzelnen Interviews Fall für Fall in ihrer Gesamtgestalt für sich herausgearbeitet wurden. (vgl. Bohnsack 2008, 95)

An die beschriebene Analyse schließt die dokumentarische Textinterpretation als letzter Schritt – bevor die einzelnen Interviews dann miteinander verglichen werden können – des Auswertungsprozesses an, welche an dieser Stelle kurz erläutert werden soll. Dieses Verfahren findet nicht nur bei der Interpretation von historischen oder Fachtexten Anwendung sondern auch bei offenen Interviews. Die erste Stufe der dokumentarischen Textinterpretation ist die sogenannte formulierende Interpretation. Diese ist wiederum in einzelne Etappen aufgeteilt: Zuerst verschafft man sich durch Gliederung einen Überblick über den thematischen Verlauf des gesamten Interviews; als nächstes werden Passagen (thematische Relevanz und thematische Vergleichbarkeit mit anderen Interviews sind hier von Bedeutung) für die reflektierende Interpretation ausgewählt; zusätzlich werden Passagen mit besonderer interaktiver und metaphorischer Dichte ausgewählt; der letzte Schritt ist es nun, diese gewählten Passagen durch eine detaillierte formulierende Interpretation fein zu gliedern. Die formulierende Interpretation ist also eine Rekonstruktion der thematischen Gliederung. Die reflektierende Interpretation zielt hingegen als Rekonstruktion des Rahmens auf die Art und Weise – das 'Wie' – also auf den Orientierungsrahmen, innerhalb dessen das Thema behandelt wird, ab. Von großer Wichtigkeit ist in diesem Schritt der Interpretation die komparative Analyse – sowohl fallvergleichend (zwischen verschiedenen Interviews) als auch fallintern (thematisch verschiedene Passagen innerhalb eines Interviews) – die nach dem Herausarbeiten von Orientierungsmustern und Rahmen möglich ist. Die dramaturgischen Höhepunkte – dies sind beschriebene Momente mit besonderer interaktiver und metaphorischer Dichte – haben bei der Analyse des Rahmens eine Schlüsselfunktion inne, da sie die zentralen

Komponenten desselben zeigen. Ausgewählt werden hier in erster Linie nicht die thematisch relevantesten sondern die interaktivsten, metaphorisch dichtesten Passagen – fallweise werden beide zusammenfallen. Zusätzlich zur Dramaturgie gilt es in diesem Interpretationsschritt die Formung des Diskurses zu beachten. (vgl. Bohnsack 2008, 134ff) Im Anschluss an die reflektierende Interpretation wird nun „In der Fallbeschreibung [...] die Gesamtgestalt des Falles zusammenfassend charakterisiert. Die Fallbeschreibung hat primär die Aufgabe der vermittelnden Darstellung, Zusammenfassung und Verdichtung der Ergebnisse [...].“ (Bohnsack 2008, 139) Diese Fallbeschreibung ist in neueren Untersuchungen zugunsten der Typenbildung, deren Basis die komparative Analyse darstellt, jedoch immer weiter in den Hintergrund gerückt. (vgl. Bohnsack 2008, 141) Unter Typenbildung wird im Allgemeinen die Generierung einer Typik verstanden. Als Voraussetzungen für die Typenbildung sind eine Differenzierung in unterschiedliche Dimensionen oder Erfahrungsräume, in denen es die Genese einer Orientierung zu suchen gilt, und die Perspektive bzw. der Standort, von dem aus beobachtet wird, zu sehen. (vgl. Bohnsack 2008, 141f) „Die Typenbildung ist [...] umso *valider* je klarer am jeweiligen Fall auch andere Typiken aufgewiesen werden können, je umfassender der Fall innerhalb einer ganzen *Typologie* verortet werden kann.“ (Bohnsack 2008, 143) Der „*Kontrast der Gemeinsamkeit*“ (Bohnsack 2008, 143) spielt dabei die Rolle des fundamentalen Prinzips für die Generierung von Typiken. (vgl. Bohnsack 2008, 150)²⁵

Die – der Auswertung und Analyse vorausgehende – Transkription eines Interviews stellt im qualitativen Prozess einen wichtigen Teilbereich dar, der nun kurz beschrieben werden soll. Die Dokumentation des Verhaltens, welche sich sowohl auf verbales als auch non-verbales Verhalten bezieht, kann neben alphabetischen Schriftzeichen auch andere symbolische Kodierungssysteme beinhalten. (vgl. Dittmar 2004, 50) Das bedeutet also, dass in der Transkription nicht nur Gesagtes, sondern zusätzlich auch Mimik und Gestik aber auch *wie* etwas gesagt wurde oder situationsspezifische Geräusche berücksichtigt werden müssen. Dazu wird folgende Kodierung mittels Transkriptionszeichen verwendet: Gleichzeitiges Sprechen des Interviewers und des Interviewpartners werden mit # markiert. Wörter, die laut oder zumindest lauter als der Rest ausgesprochen wurden, werden fett geschrieben; Wörter mit sehr deutlicher Betonung hingegen werden unterstrichen dargestellt. Etwas unverständliche Wörter werden in Klammer gesetzt. Abgebrochene Sätze werden mit // gekennzeichnet. Nichtsprachliche Vorgänge werden in doppelten Klammern wiedergegeben. Pausen werden mit Punkten verdeutlicht. Dabei steht für jede Sekunde Pause ein Punkt im Transkript. Gedehte Aussprache findet dadurch im Transkript Ausdruck, dass

25 An dieser Stelle wird Interessierten, denen diese Beschreibung rekonstruktiver, dokumentarischer Methoden der Textinterpretation zu kurz gegriffen ist, empfohlen, v. a. die Kapitel 3, 4, 6 und 8 des zitierten Buches „Rekonstruktive Sozialforschung“ von Ralf Bohnsack zu studieren.

zwischen den einzelnen Buchstaben Leerzeichen eingefügt werden. Situationsspezifische Geräusche (wie etwa Telefonklingeln o. ä.) werden in spitzen Klammern angegeben. Anstatt das übliche Schema I (für Interviewer) und IP bzw. B (für InterviewpartnerIn bzw. Befragte) zu verwenden, wurden den Interviewpartnern fiktive Namen – gewählt wurden Namen, die im jeweiligen Herkunftsland sehr gebräuchlich sind – zugeordnet, um erstens bessere Lesbarkeit zu garantieren und zweitens die einzelnen Interviews leichter voneinander unterscheiden zu können. Zur Veranschaulichung soll nun ein exemplarischer Transkript-Auszug aus dem Interview mit Milan (in kursiv gehalten) folgen:

- 108 I: und hot se des Verhältnis zu den Kameraden irgendwie verändert
109 vom Anfang bis jetzt, dass #do irgendwie# //
110 *#Ja.. es wird# immer besser.*
111 I: Immer besser?
112 *Jo.*
113 I: Mhm.
114 ***Oiso, je mehr man sich kennen lernt, desto besser is es.***
115 *Es gibt immer Außenseiter oder .. mit denen man sich net versteht*
116 I: Mhm.
117 *Oba des is ... vielleicht 1 Prozent oder was.*
118 I: Ok, verstehe. Und wie wie gehst du mit denen um dann oder?
119 *Goa nix.*
120 I: Host du hoit keinen Kontakt so mit denen einfoch, oda?²⁶
121 *Kontakt, jo, servus, wie geht's?*
122 I: Ok.
123 *Oba*
124 I: Sind eh genug andere Leute da, ne?²⁷
125 *Genau, ja!*
126 I: Mhm, verstehe.
127 *Meistens sam ma eh Zimmer ... Kameraden und*
128 I: Mhm.
129 *Da wird alles ausgemacht sag ich mal*

26 Dies ist ein Beispiel für eine Suggestivfrage, die es in Interviews prinzipiell zu vermeiden gilt. Doch im Zuge eines Gesprächs ist man davor nicht gefeit, solche Fragen zu stellen. Im weiteren Verlauf des Forschungsprozesses wurde allerdings versucht, suggestive Fragen weitestgehend zu vermeiden.

27 Diese Frage ist ebenfalls eine Suggestivfrage.

Tabelle 1 zeigt die Übersicht über die 15 geführten Interviews und beinhaltet neben erwähnten fiktiven Namen Angaben über das Herkunftsland, die bisherige Aufenthaltsdauer in Österreich, das Alter und die Kaserne – MTK steht dabei für Maria Theresien-Kaserne, in der die Interviewpartner ihren Grundwehrdienst ableisten.

	Fiktiver Name	Herkunftsland	In Österreich seit	Alter	Kaserne
Interview 1	Alexander	Österreich	seit Geburt	20	MTK (1. Komp.)
Interview 2	Milan	Bosnien	16 Jahren	28	MTK (1. Komp.)
Interview 3	Kimi	Rumänien	20 Jahren	25	Götzendorf
Interview 4	Ruben	Mexiko	22 Jahren	26	Götzendorf
Interview 5	Raik	Serbien	22 Jahren	22	Götzendorf
Interview 6	Paul	Österreich	seit Geburt	22	Götzendorf
Interview 7	David	Österreich	seit Geburt	19	MTK (3. Komp.)
Interview 8	Arda	Türkei	6 Jahren	18	MTK (3. Komp.)
Interview 9	Mahel	Dom.-Rep.	5 Jahren	18	MTK (4. Komp.)
Interview 10	Maximilian	Österreich	seit Geburt	19	MTK (4. Komp.)
Interview 11	Felix	Österreich	seit Geburt	19	Amstetten (2. Kp.)
Interview 12	Eldin	Bosnien	18 Jahren	19	Amstetten (2. Kp.)
Interview 13	Goran	Türkei/Kroatien ²⁸	19 Jahren	24	MTK (1. Komp.)
Interview 14	Ercan	Türkei	23 Jahren	23	MTK (1. Komp.)
Interview 15	Fatih	Türkei	19 Jahren	19	MTK (1. Komp.)

Tabelle 1: Interview-Übersicht

4.5 Bestimmungen zum Umgang mit Migranten im Österreichischen Bundesheer

Spezielle Bestimmungen zum Umgang mit wehrdienstleistenden Migranten der ersten und der zweiten Generation wurden in der Untersuchung nicht gefunden. Dies mag daran liegen, dass eventuell keine solchen Bestimmungen existieren. Der Grund dafür wäre naheliegend: Alle Grundwehrdiener, die ihren Dienst im Österreichischen Bundesheer ableisten, sind österreichische Staatsbürger. Deshalb ist es schlicht nicht nötig, ausdrückliche Bestimmungen für diese zu formulieren. Während des Forschungsprozesses und der ihm vorausgegangen

²⁸ Goran sagte in diesem Interview, er ist „halb-halb, halb Türke, halb Kroat“. Klar wurde aus dem Interview nicht, in welchem Land er geboren wurde.

Informationssammlung erhielt der Autor vorliegender Arbeit allerdings ein sechsseitiges Verlautbarungsblatt des Bundesministeriums für Landesverteidigung vom Auftraggeber der Studie. Der Inhalt dieses Verlautbarungsblattes I (der genaue Titel lautet: Verlautbarungsblatt I des Bundesministeriums für Landesverteidigung. 53. Dienstbetrieb; Behandlung religiöser Minderheiten – Einberufung und Verwendung; Zusammenfassende Richtlinien – Neufassung) umfasst folgende 8 Kapitel: strenggläubige (orthodoxe) Angehörige der Jüdischen Glaubensgemeinschaft, strenggläubige Angehörige der Islamischen Glaubensgemeinschaft, besonders strenggläubige Angehörige der Islamischen Glaubensgemeinschaft, nicht strenggläubige Angehörige der Islamischen Glaubensgemeinschaft, strenggläubige Angehörige der Glaubensgemeinschaft der SIKHS, Angehörige der Gemeinschaft der Siebenten-Tags-Adventisten, Angehörige anderer Glaubensgemeinschaften und Außerkraftsetzungen²⁹. Darin wird unter anderem etwa festgelegt, wo strenggläubige Muslime einberufen werden sollen (nämlich in Wien), welche Verpflegung ihnen zusteht, die durch verpflichtende Gebetszeiten für strenggläubige Muslime abgeänderte Zeitordnung im Dienst, etc. Voraussetzung für die Anerkennung des Status „strenggläubig“ ist eine Bestätigung der Islamischen Glaubensgemeinschaft (IGGiÖ). Auch für die anderen im Blatt berücksichtigten Religionsgemeinschaften gibt es spezielle Richtlinien. So etwa ist es strenggläubigen Sikhs erlaubt, einen Turban und unbeschnittenes Haar zu tragen. Auch hier ist eine Bestätigung über die Strenggläubigkeit erforderlich. Ein Unikum stellen im Verlautbarungsblatt I allerdings Muslime dar. In den Richtlinien sind diese nämlich dreigeteilt in: nicht strenggläubig, strenggläubig und besonders strenggläubig. (vgl. Bundesministerium für Landesverteidigung 2006) Dies bedeutet in weiterer Folge, dass es nur besonders strenggläubigen Muslimen im Österreichischen Bundesheer gestattet ist, ihre Religion so auszuleben, wie sie es gerne möchten. Insgesamt soll an dieser Stelle also festgehalten werden, dass erstens die Unterschiede im Umgang mit Migrant*innen auf die Religion reduziert werden – dies soll nicht bedeuten, dass der Umgang mit wehrdienstleistenden Migrant*innen der ersten und zweiten Generation zwingend ein anderer sein soll als jener mit in Österreich geborenen Grundwehrdienstleistern ohne Migrationshintergrund. Und zweitens, dass dieses Verlautbarungsblatt I in Hinsicht auf die Richtlinien zum Umgang mit Muslimen zwar in Zusammenarbeit mit dem IGGiÖ erstellt wurde, dieses Blatt real allerdings eher unbrauchbar scheint. Auf die Auswirkungen des Verlautbarungsblattes I wird im späteren Kapitel 4.7.3 näher eingegangen.

²⁹ Diese Außerkraftsetzung bedeutet, dass der Erlass vom 2. Jänner 2006 durch vorliegende Version des Verlautbarungsblattes außer Kraft gesetzt wurde.

4.6 Soziographische Daten

Bevor die Ergebnisse der Feldforschung präsentiert werden, sollen in diesem Kapitel allgemeine Informationen und Daten zu den befragten und interviewten Grundwehrdienern dargestellt werden. Diese Daten beinhalten Informationen über Alter, Herkunft, den Anteil an Migranten der ersten und zweiten Generation in den einzelnen Kasernen, die bisherige Aufenthaltsdauer in Österreich, den Wohnort, die höchste abgeschlossene Ausbildung, den Beruf und die Religion der Grundwehrdiener. Die hier angeführten Daten und Tabellen entstammen ausnahmslos der durchgeführten Studie.

4.6.1 Alter

Der Großteil der im Rahmen der quantitativen Erhebung befragten Grundwehrdiener (knapp über 75% oder 290 Personen) befindet sich im Alter zwischen 19 und 21 Jahren. Der Anteil derer, die bis einschließlich 18 Jahre alt sind ist höher als der jener Grundwehrdiener, die 22 und älter sind. Tendenziell sind die Befragten also relativ jung. Bringt man diese Zahlen mit den Herkunftsländern in Verbindung, so wird ersichtlich, dass es zwischen Grundwehrdienern, die im Ausland geboren wurden, und in Österreich geborenen Grundwehrdienern nicht viele Unterschiede bezüglich des Alters gibt. Auch hier zeigt die Tendenz auf das Alter zwischen 19 und 21 Jahren.

4.6.2 Herkunft

Betrachtet man die Herkunftsländer der befragten Grundwehrdiener, so wird ersichtlich, dass beinahe ein Viertel nicht in Österreich geboren wurde: 22,5% sind demnach Migranten der ersten Generation – wanderten also selbst nach Österreich ein. Vergleicht man diese Zahlen nun mit denen der Gesamtbevölkerung, so wird eine relativ starke Abweichung deutlich, denn „rund 87,5% der österreichischen Wohnbevölkerung [sind] auch in Österreich geboren“ (König/Hintermann 2003, S. 9) Die meisten aller Befragten stammen mit 4,2% aus Bosnien-Herzegowina, gefolgt von Rumänien mit 2,4%. Ebenfalls 2,4% der befragten Grundwehrdiener wurden jeweils in Serbien und Montenegro und der Türkei geboren. 1,8% stammen aus dem Kosovo, 1,3% aus Kroatien; aus dem Irak und aus Polen migrierten jeweils 0,8% nach Österreich. Als Herkunftsländer wurden Ägypten, Deutschland, Indien, Slowakei und Ukraine von je 0,5% (also von jeweils zwei Grundwehrdienern)

genannt und jeweils ein Befragter – dies entspricht einem (gerundeten) Prozentsatz von 0,3% – nannte die folgenden Länder als Geburtsland: Afghanistan, Dominikanische Republik, Frankreich, Ghana, Iran, Italien, Japan, Kolumbien, Mexiko, Philippinen, Tschechische Republik, Ungarn und USA. Es wurden insgesamt 27 (inklusive Österreich) verschiedene Geburtsländer genannt. Bezieht man die Staatsangehörigkeit, die für die hier vorliegende Studie nicht unbedingt von Wichtigkeit ist, da wie bereits erwähnt alle befragten Grundwehrdiener die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, ein, zeigt sich für die Gesamtpopulation in Österreich Folgendes:

Analysiert nach der Staatsangehörigkeit ergibt sich folgendes Bild: Der Geburtsort der österreichischen StaatsbürgerInnen liegt zu 94,4% in Österreich, 5,6% (408.000 Personen) sind im Ausland geboren. Auf der anderen Seite sind 86,1% der ausländischen Staatsangehörigen im Ausland auf die Welt gekommen (also MigrantInnen der „ersten Generation“), 16,3% haben jedoch einen österreichischen Geburtsort („2. und 3. MigrantInnengeneration“). (König/Hintermann 2003, 9)

Um Daten zu Grundwehrdienern mit Migrationshintergrund zu gewinnen, wurde die Frage nach der Herkunft der Eltern gestellt. Diese wurde aufgeteilt in Herkunft der Mutter und Herkunft des Vaters. Insgesamt 35,4% der Mütter der befragten Grundwehrdiener wurden nicht in Österreich geboren – sie stammen aus 28 (exklusive Österreich) unterschiedlichen Ländern. Die Mehrheit der nicht in Österreich geborenen Mütter stammt mit 6,2% (14³⁰) aus der Türkei, gefolgt von 5,8% (13) aus Serbien und Montenegro und 4,4% (10) aus Bosnien-Herzegowina. 2,7% (6) kommen aus Rumänien, 1,8% (4) aus Deutschland, 1,8% (4) aus dem Kosovo, und je 1,3% (3) aus Kroatien, Frankreich und Polen. 0,9% (2) wurden im Irak geboren. Die restlichen Länder, aus denen jeweils 0,4% (1) der Mütter der Befragten stammen, sind: Argentinien, Ägypten, China, Dominikanische Republik, Ghana, Indien, Japan, Kasachstan, Marokko, Mazedonien, Mexiko, Slowakei, Syrien, Ukraine, Ungarn, USA, Venezuela und Vietnam. Die Väter der Grundwehrdiener hingegen kommen aus 23 (inklusive Österreich) verschiedenen Ländern. Insgesamt 69 Väter stammen aus dem Ausland; dies entspricht einem Anteil von 30,9 Prozent. 5,8% (13) kommen aus Serbien und Montenegro, 5,4% (12) aus der Türkei, 4,9% (11) aus Bosnien und Herzegowina und 3,1% (7) aus Rumänien. Jeweils 1,8% (4) wurden im Kosovo bzw. in Kroatien geboren. Je 0,9% (2) stammen aus

30 Die Zahlen in Klammer nach der Prozentangabe sind die absoluten Anzahlen der Mütter/Väter aus dem jeweiligen Land.

Frankreich und dem Irak. Jeweils 0,4% (1) migrierten aus folgenden Ländern nach Österreich: Ägypten, China, Deutschland, Dominikanische Republik, Ghana, Indien, Mazedonien, Mexiko, Russland, Syrien, Tschechische Republik, Ukraine, Ungarn und Vietnam. Vergleicht man diese Zahlen miteinander, zeigt sich also, dass die Mütter der Befragten häufiger nicht in Österreich geboren wurden als die Väter. Des Weiteren wird ersichtlich, dass Mütter aus mehreren unterschiedlichen Ländern den Weg nach Österreich fanden als die Väter. Vergleicht man diese Zahlen nun mit den Zahlen der Gesamtbevölkerung Österreichs, wird auch hier eine Diskrepanz deutlich: So war Anfang 2007 der Anteil an EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund 16,3% bezogen auf die Gesamtbevölkerung – dies entspricht rund 1,35 Mio. EinwohnerInnen. (vgl. Österreichischer Integrationsfonds 2008, 8) In vorliegender Studie sind es 35,4% (Migrationshintergrund durch im Ausland geborene Mütter) bzw. 30,9% (Migrationshintergrund durch im Ausland geborene Väter) der befragten Grundwehrdiener, die einen Migrationshintergrund aufweisen.

4.6.3 Anteil an Migranten erster und zweiter Generation in den einzelnen Kasernen

Nachfolgende Tabelle (Tabelle 2) beinhaltet Zahlen über den Anteil an wehrdienstleistenden Migranten der ersten und zweiten Generation in den drei zur Untersuchung ausgewählten Kasernen:

	Migranten 1. Generation	Migranten 2. Generation
1. Kp. MTK	23,0%	_ ³¹
2. Kp. MTK	26,1%	_ ³²
3. Kp. MTK	19,8%	31,4%
4. Kp. MTK	24,3%	47,1%
Götzendorf	39,3%	78,6%
2. Kp. Amstetten	8,9%	13,3%

Tabelle 2: Anteil Migranten 1. und 2. Generation in den einzelnen Kasernen

In Amstetten sind die wenigsten Migranten (erster und zweiter Generation) stationiert. Interessant erscheint an dieser Stelle die Kaserne in Götzendorf: Der Anteil an Migranten (erster und zweiter

31 In der ersten Version des Fragebogens, mit dem diese zwei Kompanien befragt wurden, war die Frage nach der Herkunft der Eltern nicht gestellt. Diese wurde erst bei der bereits erwähnten verbesserten Version eingefügt. Demnach existieren für diese beiden Kompanien keine Daten bezüglich Migrationshintergrund sondern nur Daten über Migranten der ersten Generation selbst.

32 Hier gilt ebenso in Fußnote 31 Beschriebenes.

Generation) ist hier überdurchschnittlich hoch³³. Ein Vergleich mit der niederösterreichischen Gesamtbevölkerung macht dies ersichtlich. In Niederösterreich beträgt der Anteil an Menschen mit unmittelbarem Migrationshintergrund 10,9%. Die Zahlen für Wien stimmen in etwa überein; so haben hier 31,4% der Gesamtbevölkerung unmittelbaren Migrationshintergrund. (vgl. Österreichischer Integrationsfonds 2008, 19)

4.6.4 Bisherige Aufenthaltsdauer in Österreich

Interessant für vorliegende Studie war auch die Frage nach der bisherigen Aufenthaltsdauer befragter Grundwehrdiener in Österreich, um festzustellen, wie sich diese auf die Integrationsprozesse auswirkt. Die Studie zeigt, dass 76% aller Befragten seit ihrer Geburt in Österreich leben. 12,8% leben bereits länger als 15 Jahre in Österreich. 3,1% sind es bei denen, die 11-15 Jahre in Österreich beheimatet sind. Dass sie zwischen sechs und zehn Jahren in Österreich leben, gaben 4,7% an. Und nur 3,4% leben fünf oder weniger Jahre in Österreich. Anders ausgedrückt, bedeutet dies, dass rund 14% der Migranten erster Generation erst fünf oder weniger Jahre in Österreich leben. Im Gegensatz dazu sind es knapp über 53%, die bereits vor mehr als 15 Jahren nach Österreich zuwanderten³⁴.

4.6.5 Wohnort

Die Frage nach dem Wohnort (vor dem Einrücken zum Bundesheer) wurde im Fragebogen gestellt, um zu prüfen, wie viele Grundwehrdiener nicht aus der jeweiligen Stadt, dem jeweiligen Ort bzw. dem jeweiligen Bundesland der Kaserne stammen. Diese Frage lieferte folgende Ergebnisse: 80,1% der Befragten waren vor ihrem Grundwehrdienst in Wien gemeldet, 12,6% waren es in Niederösterreich. 5,5% kamen aus Oberösterreich. Zwei Rekruten (0,5%) leben jeweils in der Steiermark und Tirol; 0,3%, d. h. jeweils einer kam aus dem Burgenland, aus Kärnten und aus

33 Der hohe Anteil an Migranten ist gerade in dieser Kaserne spannend, da in der Kaserne in Götzendorf Berufssoldaten für bevorstehende Auslandseinsätze vorbereitet werden. In der Befragung wurde von einzelnen Rekruten erwähnt, dass sie die ersten Migranten wären, die hier ihren Grundwehrdienst ableisten. Zuvor wurde anscheinend darauf geachtet, dass nur in Österreich Geborene dort stationiert werden (angegeben wurde als Beispiel, dass man die Sprache Deutsch sehr gut beherrschen muss, da man täglich mit Offizieren zu tun hat). Worauf genau dieser hohe Anteil an Migranten zurückzuführen ist, ist unklar. Es wurde allerdings von einer Art Personalangel berichtet.

34 Dies gilt nur für jene, die im Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft sind (was im Falle der durchgeführten Studie alle befragten Grundwehrdiener einschließt, da sie ansonsten keiner Wehrpflicht unterliegen würden) und nicht für Migranten generell.

Vorarlberg; keiner der Befragten war vor dem Präsenzdienst in Salzburg wohnhaft. Der hohe Anteil an in Wien wohnhaften Grundwehrdienern beruht darauf, dass in Wien ungleich mehr befragt wurden als in Niederösterreich. Dennoch ist festzustellen, dass die Probanden aus beinahe allen Bundesländern zur Ableistung ihres Präsenzdienstes nach Wien bzw. Niederösterreich beordert wurden.

4.6.6 Höchste abgeschlossene Ausbildung

Mit 35,8% (138) die häufigste Nennung als höchste abgeschlossene Ausbildung war die Lehre, dicht gefolgt von Matura mit 34,3% (132). 15,1% (58) besuchten vor dem Präsenzdienst eine berufsbildende mittlere Schule ohne Matura; 8,6% (33) gaben als höchste abgeschlossene Schule Grundschule/Volksschule an. Mit 2,3% (9) der Befragten liegt ein akademischer Abschluss (Fachhochschule/Universität/ Akademie) an letzter Stelle, was aufgrund des durchschnittlichen jungen Alters der Grundwehrdiener nicht verwundert. 3,4% bzw. 13 Rekruten gaben an, eine andere Ausbildung abgeschlossen zu haben.

Tabelle 3 zeigt nun eine Übersicht über die höchste abgeschlossene Ausbildung der Grundwehrdiener und ihrer Eltern. Daraus wird ersichtlich, dass die Ausbildung der Grundwehrdiener im Durchschnitt höher ist als jene der Eltern. Vor allem bei abgeschlossener Matura ist dies deutlich zu sehen. Auch, dass alle Befragten eine Schule besucht haben, bestätigt dies. Dass der Anteil der AkademikerInnen bei den Eltern höher ist als bei den Grundwehrdienern liegt – wie bereits zuvor erwähnt – am jungen Alter der Befragten.

	GWD ³⁵	Mütter	Väter
Grundschule/Volksschule	8,6%	13,5%	9,9%
Lehre	36,0%	32,1%	39,6%
Berufsbildende Mittlere Schule (ohne Matura)	15,1%	19,8%	14,4%
Matura	34,5%	18,7%	17,2%
Fachhochschule/Universität/Akademie	2,4%	13,4%	17,5%
Krankenschwesternschule	-	0,6%	-
keine Schule besucht	-	1,1%	0,3%
andere	3,4%	0,8%	1,1%

Tabelle 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung: Vergleich mit Eltern

³⁵ GWD ist die Abkürzung für Grundwehrdiener, die an dieser Stelle aufgrund des begrenzten Platzes bevorzugt verwendet wurde.

Vergleicht man an dieser Stelle das Bildungsniveau von wehrdienstleistenden Einwanderern mit jenem von in Österreich geborenen Grundwehrdienern, so stellt sich heraus, dass in Österreich Geborene (also sowohl Migranten der zweiten Generation als auch in Österreich Geborene ohne Migrationshintergrund) tendenziell einen höheren Abschluss aufweisen. Es wird ersichtlich, dass weniger Migranten der ersten Generation eine Schule mit Matura abgeschlossen haben – verglichen mit den Maturanten, die in Österreich geboren wurden, sind es über 6% weniger (36% der in Österreich Geborenen haben die Matura, 29,8% der Einwanderer). Auch bei der Anzahl der abgeschlossenen Lehrausbildungen befindet sich die Anzahl der Migranten der ersten Generation mit ~ 7% hinter den in Österreich geborenen Grundwehrdienern (insgesamt haben 37,7% der in Österreich Geborenen eine abgeschlossene Lehre und 30,9% der Migranten erster Generation). Eine Fachhochschule, eine Universität oder eine Akademie abgeschlossen zu haben, gaben in etwa gleich viele Befragte an. Berufsbildende mittlere Schulen ohne Matura besuchten prozentuell gesehen mehr Einwanderer als in Österreich geborene Rekruten (20,2% bei den Migranten der ersten Generation im Gegensatz zu 13,1% bei den in Österreich Geborenen). Eine Grundschule bzw. Volksschule als höchste abgeschlossene Ausbildung absolviert zu haben, gaben 7,7% der geborenen Österreicher bzw. 11,9% der Migranten erster Generation an. Nimmt man all diese Daten zusammen, lässt sich also sagen, das Bildungsniveau der befragten Migranten der ersten Generation (also der Einwanderer) liegt unter dem der in Österreich geborenen Befragten. Alle Daten sind der nachfolgenden Tabelle 4 zu entnehmen.

	insgesamt	in Ö. Geborene	Einwanderer
Grundschule/Volksschule	8,6%	7,8%	11,9%
Lehre	36,0%	37,7%	30,9%
Berufsbildende Mittlere Schule (ohne Matura)	15,1%	13,1%	20,2%
Matura	34,5%	36,0%	29,8%
Fachhochschule/Universität/Akademie	2,4%	2,4%	2,4%
keine Schule besucht	-	-	-
andere	3,4%	3,0	4,8%

Tabelle 4: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Rekruten

4.6.7 Beruf

Insgesamt üben die Befragten 93 verschiedene Berufe aus. Die häufigste Antwort mit 26,7% war

Schüler und Maturanten (die beiden wurden für diesen Prozentwert zusammengefasst). Mit hoher Wahrscheinlichkeit auf das Alter zurückzuführen ist, dass nur 6,2% zur Zeit der Befragung – also auch zur Zeit ihres Präsenzdienstes – bzw. vor Ableistung des Präsenzdienstes Studenten waren.

Zu den Berufen lässt sich darüber hinaus noch sagen, dass es (wie bereits an der eingangs erwähnten Anzahl an verschiedenen Tätigkeiten von 93 erkennbar) eine sehr hohe Bandbreite an beruflichen Tätigkeiten gibt. Von Malern, EDV-Technikern, Druckern, Schülern und Studenten über Gastwirte hin zu Friseuren, Elektrikern, Juwelieren, Journalisten, Tischlern, KFZ-Technikern, Schlossern etc. ist alles vertreten. Eine detaillierte Auflistung der einzelnen Berufe wäre an dieser Stelle nur wenig sinnvoll, da diese den Rahmen sprengen würde. Deshalb erscheint es sinnvoll, die „Top 10“ der Berufe von oben nach unten aufzuzählen: Schüler mit 21% (81), Studenten mit 6,2% (24), Maturanten³⁶ mit 5,7% (22), Installateur mit 3,6% (14), Einzelhandelskaufmann mit 3,4% (13), Tischler mit 3,1% (12), Maschinenbau-Techniker mit 2,3% (9), EDV-Techniker mit 2,1% (8), KFZ-Techniker mit 1,8% (7) und Karosseriebautechniker mit 1,6% (6). 3,4% (13) der Probanden sind arbeitslos. 4,1% (16) gaben an Soldat bzw. Rekrut zu sein. 8,1% (entspricht 31 Personen) gaben auf diese Frage keine Antwort. Zusätzlich dazu sei erwähnt, dass der Anteil an Grundwehrdienern mit einem Lehrberuf insgesamt doch sehr deutlich überwiegt. Interessanterweise ist nur einer der 385 Befragten selbstständig. Dies ist eventuell auch auf das junge Alter der Befragten zurückzuführen.

4.6.8 Religion

Die meisten – mit 63,8% – befragten Rekruten sind römisch-katholisch. Dem Islam gehören als zweit-größter Glaubensgemeinschaft der Befragung 11,6% an. 9,4% gaben „ohne Bekenntnis“ an. Dieser Anteil erscheint vor allem in Hinblick auf das junge durchschnittliche Alter der befragten Grundwehrdienere relativ groß. 7,6% der Befragten gaben an, orthodox³⁷ zu sein. Evangelische Rekruten gibt es in den untersuchten Kasernen 3,6%. 0,9% sind (nach eigenen Angaben im Feld „Andere“) serbisch-orthodox. Der Pfingstbewegung gehören ebenfalls 0,9% an. Jeweils 0,4% sind Sikhs, Buddhisten und Altkatholiken. Ebenso viele (0,4%) sind Methodisten und genau so viele gaben an, aus der römisch-katholischen Kirche ausgetreten zu sein³⁸.

36 Schüler, Student und Maturant sind zwar keine Berufe, wurden allerdings von den befragten Grundwehrdienern zu dieser offen gestellten Frage (es gab keine vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zur Auswahl) genannt.

37 Diese Antwortmöglichkeit im Fragebogen ist unklar formuliert. Gemeint sind die verschiedenen orthodoxen Kirchen. Eine Aufteilung in griechisch-orthodox, serbisch-orthodox etc. wäre hier sinnvoller gewesen.

38 Aus der Kirche ausgetreten zu sein wurde im Bereich „Andere“ mit der Möglichkeit, diesen selbst auszufüllen, von genanntem Prozentsatz geantwortet.

Im Zuge der Frage nach der Religion wurde auch die Frage nach Strenggläubigkeit gestellt. Dabei gaben insgesamt 76,4% aller Befragten an, nicht strenggläubig zu sein. 18,2% sind strenggläubig und 5,5% besonders strenggläubig. Betrachtet man an dieser Stelle nur Angehörige des Islamischen Glaubens, also Muslime, so sehen diese Zahlen anders aus: hier sind nur 26,9% nicht strenggläubig. Strenggläubig sind mehr als die Hälfte (53,9%), besonders strenggläubig in etwa ein Fünftel (19,2%).

4.7 Ergebnisse

In diesem Kapitel sollen nun die Ergebnisse der Feldforschung ausführlich dargestellt werden. Dabei werden zuerst die Ergebnisse der quantitativen Umfrage und der qualitativen Interviews getrennt voneinander beschrieben bevor sie anschließend für eine Analyse – soweit möglich – zusammengeführt werden. Zu den Ergebnissen ist zusätzlich zu sagen, dass im Falle der Ergebnisse aus der quantitativen Umfrage einige Dinge, die nicht unbedingt direkt mit der Integration der Grundwehrdiener zusammenhängen, trotzdem erwähnt werden, da sie dessen ungeachtet interessant erscheinen.

4.7.1 Ergebnisse der quantitativen Umfrage

Zu Beginn dieses Kapitels sollen einige grundlegende Ergebnisse, die sich in erster Linie nicht nur direkt und ausschließlich auf das Bundesheer beziehen, wie die Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Lebenssituation oder Faktoren, die wichtig sind um Österreicher zu sein etc., festgehalten werden. Dem folgen Bundesheer-spezifische Angelegenheiten. Dabei gilt es folgende Codierung zu beachten:

GWD 1 G bzw. 1 G Migranten der ersten Generation

GWD 2 G bzw. 2 G Migranten der zweiten Generation

Mu vor der Prozentangabe steht dabei für Migrationshintergrund durch im Ausland geborene Mutter

Va vor der Prozentangabe steht dabei für Migrationshintergrund durch im Ausland geborenen Vater

Dem hinzugefügt sei, dass die meisten Ergebnisse auf Vergleichen zwischen wehrdienstleistenden Migranten der ersten und zweiten Generation und Grundwehrdienern ohne Migrationshintergrund beruhen. Der Vollständigkeit halber beinhalten die Tabellen die Zahlen zu: allen befragten Rekruten (insgesamt), Rekruten ohne Migrationshintergrund (GWD – M bzw. – M), Migranten der ersten Generation (GWD 1 G bzw. 1 G) und Migranten der zweiten Generation (GWD 2 G bzw. 2 G)³⁹. In den nachfolgenden Tabellen werden die wichtigsten Zahlen für eine bessere Lesbarkeit des Datenmaterials hervorgehoben.

Die Fragen waren im Fragebogen unterschiedlich zu beantworten (siehe Anhang S. 131-135): So wurde teilweise das Schulnotensystem verwendet, teilweise eine Bewertungsskala von sehr wichtig bis unwichtig. Auch Kategorien wie richtig – falsch fanden Verwendung. Die jeweiligen Antwortkategorien werden dabei bei den einzelnen Ergebnissen erwähnt, um Missverständnissen vorzubeugen.

4.7.1.1 Zufriedenheit mit gegenwärtiger Lebenssituation

Die befragten Grundwehrdiener sind insgesamt mit ihrer gegenwärtigen Lebenssituation eher zufrieden, wohingegen nur etwa ein Fünftel sehr zufrieden ist. Zusammenfassend dargestellt lässt sich sagen, es zeigt sich ein Trend hin in Richtung Mittelmaß (eher zufrieden und eher unzufrieden). Dies kann zu einem gewissen Teil darauf zurückgeführt werden, dass die gegenwärtige Lebenssituation stark durch den Präsenzdienst geprägt ist. Tendenziell sind Migranten der ersten Generation etwas zufriedener mit der Gesamtsituation als Befragte ohne Migrationshintergrund. Diese Unterschiede sind allerdings nicht beachtlich, wie Tabelle 5 zeigt.

	sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
insgesamt	21,5%	46,1%	20,9%	11,5%
GWD – M	21,3%	44,9%	21,6%	12,2%
GWD 1 G	21,4%	51,2%	17,9%	9,5%
GWD 2 G	Mu 22,5% Va 23,2%	Mu 32,5% Va 34,8%	Mu 35,0% Va 31,9%	Mu 10,0% Va 10,1%

Tabelle 5: Zufriedenheit mit gegenwärtiger Lebenssituation

³⁹ Dabei gibt es jedoch Ausnahmen: Die Tabellen 6, 7 und 8 sowie die Tabelle 11 enthalten keine Daten zu allen befragten Rekruten (insgesamt).

4.7.1.2 Faktoren, die wichtig sind, um Österreicher zu sein

Gewisse Faktoren gelten (für manche Menschen) als wichtig, um Österreicher zu sein. Dazu wurde den Grundwehrdienern folgende Frage gestellt: *Manche Leute meinen, dass einiges wichtig ist, um wirklich ein Österreicher zu sein. Andere halten dies für nicht wichtig. Wie stufen Sie Folgendes ein?* Dabei galt es diese Punkte zu beurteilen: in Österreich geboren zu sein; die österreichische Staatsbürgerschaft zu besitzen; den größten Teil des Lebens in Österreich gelebt zu haben; Deutsch sprechen zu können; ein Christ zu sein; die österreichischen politischen Institutionen und Gesetze zu achten; den Präsenzdienst abzuleisten; sich als Österreicher zu fühlen. Diese Frage liefert einige interessante Ergebnisse: So ist es in Österreich geborenen Grundwehrdienern um einiges wichtiger in Österreich geboren zu sein. Dies gilt ebenso für den Besitz der Staatsbürgerschaft wie dafür, den größten Teil des Lebens in Österreich verbracht zu haben. Deutsch sprechen zu können und die österreichischen politischen Institutionen und Gesetze zu achten ist ebenso tendenziell für in Österreich Geborene wichtiger als für Einwanderer. Interessanterweise ist es Migranten der ersten Generation auch weniger wichtig, sich als Österreicher zu fühlen, als dies bei Grundwehrdienern ohne Migrationshintergrund der Fall ist. Die Religion hat in diesem Zusammenhang insgesamt nur wenig Bedeutung. Alle weiteren Daten finden sich in den folgenden Tabellen 6, 7 und 8. Die Daten mussten dabei in drei einzelne Tabellen (eine für GWD – M, eine für GWD 1 G und eine für GWD 2 G) aufgeteilt werden, um die große Datenmenge übersichtlicher zu gestalten.

<i>GWD – M</i>	sehr wichtig	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig
in Ö. geboren zu sein	31,3%	22,6%	14,8%	12,8%	18,5%
Ö. Staatsbürgerschaft besitzen	58,1%	18,8%	12,4%	5,7%	5,0%
größten Teil des Lebens in Ö.	33,9%	24,2%	20,1%	11,4%	10,4%
Deutsch sprechen zu können	80,6%	12,4%	4,4%	1,3%	1,3%
ein Christ zu sein	8,1%	4,5%	9,8%	21,7%	55,9%
Österr. politische Institutionen/Gesetze zu achten	50,2%	25,8%	13,8%	5,1%	5,1%
den Präsenzdienst abzuleisten	16,5%	11,8%	18,5%	22,9%	30,3%
sich als Österreicher zu fühlen	51,2%	23,6%	12,8%	6,0%	6,4%

Tabelle 6: Faktoren, die wichtig sind, um Österreicher zu sein (Rekruten ohne Migrationshintergrund)

<i>GWD 1 G</i>	sehr wichtig	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig
in Ö. geboren zu sein	10,7%	11,9%	16,7%	27,4%	33,3%
Ö. Staatsbürgerschaft besitzen	33,3%	26,2%	28,5%	6,0%	6,0%
größten Teil des Lebens in Ö.	21,7%	22,9%	21,7%	24,1%	9,6%
Deutsch sprechen zu können	61,9%	23,8%	7,1%	4,8%	2,4%
ein Christ zu sein	11,9%	9,5%	8,3%	15,5%	54,8%
Österr. politische Institutionen/Gesetze zu achten	31,0%	29,8%	23,8%	7,1%	8,3%
den Präsenzdienst abzuleisten	14,3%	26,2%	16,7%	20,2%	22,6%
sich als Österreicher zu fühlen	30,1%	19,3%	20,5%	13,2%	16,9%

Tabelle 7: Faktoren, die wichtig sind, um Österreicher zu sein (Migranten 1. Generation)

<i>GWD 2 G</i>	sehr wichtig		wichtig		eher wichtig		eher unwichtig		unwichtig	
	Mu	Va	Mu	Va	Mu	Va	Mu	Va	Mu	Va
in Ö. geboren zu sein	15,1%	13,2%	13,9%	13,2%	24,1%	19,1%	20,3%	25,0%	26,6%	29,5%
Ö. Staatsbürgerschaft besitzen	38,7%	37,7%	23,7%	24,6%	21,3%	23,3%	10,0%	7,2%	6,3%	7,2%
größten Teil des Lebens in Ö.	23,7%	24,6%	22,5%	20,3%	20,0%	20,3%	18,8%	17,4%	15,0%	17,4%
Deutsch sprechen zu können	65,0%	59,4%	23,7%	24,6%	5,0%	8,7%	3,8%	4,4%	2,5%	2,9%
ein Christ zu sein	14,1%	16,2%	7,7%	8,8%	7,7%	8,8%	14,1%	13,2%	56,4%	53,0%
Österr. politische Institutionen/Gesetze zu achten	28,7%	27,5%	31,3%	29,0%	25,0%	29,0%	7,5%	5,8%	7,5%	8,7%
den Präsenzdienst abzuleisten	15,2%	16,2%	24,1%	26,5%	10,1%	11,8%	18,9%	17,6%	31,7%	27,9%
sich als Österreicher zu fühlen	31,6%	27,9%	22,8%	22,1%	19,0%	20,6%	10,1%	11,8%	16,5%	17,6%

Tabelle 8: Faktoren, die wichtig sind, um Österreicher zu sein (Migranten 2. Generation)

4.7.1.3 Wie wohl fühlen sich die Befragten in Österreich?

Alles in allem fühlen sich die befragten Grundwehrdiener in Österreich wohl. So antworteten insgesamt 61,4% auf die Frage, wie wohl sie sich in Österreich fühlen, mit *Sehr gut* bzw. 25,8% mit *Gut* (bei dieser Frage wurde das Schulnotensystem verwendet). Hier sind keine signifikanten Unterschiede zwischen Migranten der ersten Generation und in Österreich Geborenen zu verzeichnen. Zwar vergaben 14% weniger Migranten der ersten Generation ein *Sehr gut*, dafür waren es aber um knappe 10% mehr *Gut*. Auch die negativen Beurteilungen halten sich in etwa die Waage.

4.7.1.4 Gründe für die Wahl des Bundesheeres und rückblickende Beurteilung

Die befragten Rekruten entschieden sich aus den verschiedensten Gründen, den Präsenzdienst dem Zivildienst vorzuziehen. 60,8% (dies entspricht 234 Personen) allerdings entschieden sich aufgrund der kürzeren Dauer für das Bundesheer. Aus Interesse wählten 35,8% den Präsenzdienst. Mit 20% an dritter Stelle wählten die Befragten das Bundesheer aus Überzeugung. 35 Rekruten (9,1%) antworteten mit *Freunde/Bekannte*, 4,9% leisten den Präsenzdienst wegen der Verdienstmöglichkeiten. Aus beruflichen Gründen entschieden sich nur 4,4% (also 17 Rekruten) für das Bundesheer⁴⁰. Immerhin 9 der befragten Rekruten gaben als Antwort „Zivildienner sind schwul“ o. ä.; diese Antworten wurden in eine Kategorie zusammengefasst und ergeben einen Prozentsatz von 2,3%. Sechs Personen gaben an, den Präsenzdienst aufgrund der Herausforderung und neuer Erfahrungen bzw. neuer Erlebnisse gewählt zu haben. Die weiteren angegebenen Gründe waren: Zivildiensterklärung zu spät eingeschickt (mit 5 Antworten), sportliche Aktivität (4, 1%), um den Jagdschein zu machen (3, 0,8%), Vater ist/war Soldat (ebenfalls 3, 0,8%) und 1 mit Propaganda-Bücher (ich mach mit!). 3,9% gaben andere Gründe an. Unterschiede zwischen Migranten der ersten Generation und in Österreich Geborenen (also sowohl Migranten zweiter Generation als auch Personen ohne Migrationshintergrund) sind hier nicht zu verzeichnen. Der einzige Punkt, der bei der Auswertung auffiel, ist, dass nur 2 wehrdienstleistende Migranten der ersten Generation (im Gegensatz zu 14 gebürtigen Österreichern) angaben, das Bundesheer dem Zivildienst aus beruflichen Gründen vorgezogen zu haben. Die genauen Gründe dafür sind allerdings nicht bekannt.

Rückblickend beurteilen beinahe ein Drittel der befragten Grundwehrdiener ihre Entscheidung, die Ableistung des Präsenzdienstes dem Zivildienst vorzuziehen, als richtig (exakt waren es 32,2% bzw. 122 von insgesamt 379 Rekruten, die auf diese Frage eine Antwort gaben). *Eher richtig* war die Antwort von 27,7% bzw. 105 der Befragten. *Eher falsch* meinten 49 bzw. 12,9% der Rekruten und *falsch* war die Entscheidung das Bundesheer zu wählen rückblickend für 79 bzw. 20,8% der Befragten. Immerhin 24 Befragte antworteten mit *weiß nicht*; 8 gaben keine Antwort. Betrachtet man diese Zahlen, so sieht man, dass beinahe 60% mit ihrer Entscheidung zufrieden sind. Aber dennoch trafen etwas mehr als ein Fünftel die falsche Entscheidung und nimmt man die beiden Kategorien *eher falsch* und *falsch* zusammen, so sind es sogar etwas mehr als ein Drittel (33,7%) der Befragten, die nicht damit zufrieden sind.

40 Anm.: unter diese Kategorie fallen nicht nur diejenigen, die Berufssoldaten werden wollen, sondern auch die, die etwa in Zukunft die Polizeischule besuchen wollen etc.

	richtig	eher richtig	eher falsch	falsch	weiß nicht
insgesamt	32,2%	27,8%	12,9%	20,8%	6,3%
GWD – M	31,9%	26,0%	14,6%	21,4%	6,1%
GWD 1 G	33,0%	34,1%	6,1%	19,5%	7,3%
GWD 2 G	Mu 35,5%	Mu 27,8%	Mu 13,9%	Mu 16,5%	Mu 6,3%
	Va 38,2%	Va 29,4%	Va 11,8%	Va 14,7%	Va 5,9%

Tabelle 9: Rückblickende Beurteilung der Entscheidung Grundwehrdienst anstatt Zivildienst

Tabelle 9 (siehe oben) zeigt, dass es keine eklatanten Unterschiede zwischen gebürtigen Österreichern und Einwanderern gibt. Nimmt man jedoch wiederum die Kategorien *richtig* und *eher richtig* bzw. *eher falsch* und *falsch* zusammen, so wird ersichtlich, dass 10% mehr Migranten der ersten Generation rückblickend ihre Entscheidung richtig bzw. eher richtig (GWD – M: 57,9%, GWD 1 G: 67,1%) und etwas über 10% weniger Migranten erster Generation eher falsch bzw. falsch finden (GWD – M: 36%, GWD 1 G: 25,6%). Man könnte also sagen, dass Migranten der ersten Generation prinzipiell zufriedener sind mit ihrer Entscheidung, das Bundesheer dem Zivildienst vorzuziehen. Unentschlossen bei dieser Frage bzw. *weiß nicht* als Antwort gaben bei den gebürtigen Österreichern 6,1% bzw. bei den Migranten der ersten Generation 7,3% an.

4.7.1.5 Wie wohl fühlen sich die Befragten beim Tragen der österreichischen Uniform?

Die Frage, ob sich die Rekruten in der österreichischen Uniform wohl fühlen⁴¹, ergab, dass sich ca. je ein Viertel *sehr gut* (24,6%), *gut* (27,5%) und *befriedigend* (25,2%) darin fühlen. *Genügend* waren es 11,1% und *nicht genügend* 11,6%. Der Vergleich zwischen gebürtigen Österreichern und Migranten der ersten Generation zeigt allerdings ein anderes Bild: so etwa antworteten 11,7 Prozentpunkte weniger Migranten erster Generation mit einem *Sehr Gut* als dies gebürtige Österreicher taten (27,2% bzw. 15,5%), auf der anderen Seite waren es bei den Migranten erster Generation 4,4 Prozentpunkte mehr, die auf diese Frage mit einem *Gut* antworteten (gebürtige Österreicher: 26,5%, Migranten erster Generation: 30,9%). Halbwegs wohl in der Uniform (*Befriedigend*) fühlen sich allerdings 29,8% der Migranten der ersten Generation im Gegensatz zu den gebürtigen Österreichern mit nur 23,8%. *Genügend* wurde von wehrdienstleistenden Migranten der ersten Generation um 4,1% öfter gegeben als von Rekruten ohne Migrationshintergrund – 14,3% bzw. 10,2%. Schlecht (entspricht *nicht genügend*) fühlen sich 12,3% der gebürtigen

⁴¹ Diese Frage wurde im Fragebogen etwas unglücklich formuliert, denn damit könnte auch gemeint gewesen sein, ob die Uniform den Rekruten von der Größe/vom Schnitt her passt.

Österreicher und 9,5% der Migranten der ersten Generation in der österreichischen Uniform. Signifikante Unterschiede zwischen Migranten der ersten und Migranten der zweiten Generation können laut Tabelle 10 nicht festgestellt werden.

	sehr gut	gut	befriedigend	genügend	nicht genügend
insgesamt	24,6%	27,5%	25,2%	11,1%	11,6%
GWD – M	27,2%	26,5%	23,8%	10,2%	12,3%
GWD 1 G	15,5%	30,9%	29,8%	14,3%	9,5%
GWD 2 G	Mu 16,7% Va 14,9%	Mu 28,2% Va 34,3%	Mu 33,3% Va 28,5%	Mu 11,5% Va 10,4%	Mu 10,3% Va 11,9%

Tabelle 10: Wie wohl fühlen sich die Befragten beim Tragen der österreichischen Uniform?

4.7.1.6 Faktoren, die im Österreichischen Bundesheer eine wichtige Rolle spielen

Für die befragten Grundwehrdiener spielen unterschiedliche Dinge eine wichtige Rolle im Österreichischen Bundesheer. Vergleicht man nun die Indikatoren Sprache, Hautfarbe, Herkunft und Religion, so ist zu erkennen, dass hier tendenziell mehr Migranten erster Generation meinen, es trifft zu – am meisten Unterschiede gibt es hier bei den Kategorien *Hautfarbe*, in der 13,7% der gebürtigen Österreicher und 20,7% der Migranten erster Generation mit *trifft zu* antworteten, und *Religion*, wo es wie folgt aussieht: 13,2% der gebürtigen Österreicher und 21,7% der Migranten der ersten Generation finden, dass Religion eine wichtige Rolle im Bundesheer spielt. Die Sprache spielt für beide eine gleich wichtige Rolle im Bundesheer (~ 62%) und scheint für beide von den angegebenen Faktoren der wichtigste zu sein. Insgesamt betrachtet, spielen Religion und Hautfarbe (mit je mehr als 43%) sowohl für Einwanderer als auch für Grundwehrdiener ohne Migrationshintergrund keine wichtige Rolle. Die Herkunft betreffend antworteten nur je ca. ein Drittel mit *trifft nicht zu*. Der Beruf und die Bildung scheinen gleichermaßen unbedeutend im Österreichischen Bundesheer zu sein. Die Persönlichkeit spielt sowohl für in Österreich Geborene als auch Migranten erster Generation eine sehr wichtige Rolle mit je über 51%. Alle weiteren Daten sind der Tabelle 11 (die Zahlen in der Tabelle sind dabei Prozentangaben; auf das Prozentzeichen musste aufgrund des Platzmangels verzichtet werden) auf der nächsten Seite zu entnehmen.

spielt eine Rolle für	trifft zu			trifft eher zu			trifft eher nicht zu			trifft nicht zu		
	– M	1 G	2 G	– M	1 G	2 G	– M	1 G	2 G	– M	1 G	2 G
Sprache	61,7	62,6	Mu 52,5 Va 53,6	25,1	26,5	Mu 32,5 Va 31,9	7,5	7,2	Mu 7,5 Va 4,4	5,8	3,6	Mu 7,5 Va 10,1
Persönlichkeit	52,6	51,2	Mu 56,0 Va 56,9	24,9	26,8	Mu 18,7 Va 16,9	11,4	13,4	Mu 13,3 Va 12,3	11,2	8,5	Mu 12,0 Va 13,9
Religion	13,2	21,7	Mu 24,6 Va 24,3	10,2	14,4	Mu 10,4 Va 13,6	28,1	20,5	Mu 20,8 Va 21,2	48,5	43,4	Mu 44,2 Va 40,9
Beruf	10,3	11,1	Mu 11,7 Va 13,4	14,7	19,7	Mu 24,6 Va 25,4	30,8	27,2	Mu 28,6 Va 25,4	44,2	42,0	Mu 35,1 Va 35,8
Hautfarbe	13,7	20,7	Mu 19,5 Va 22,4	11,7	9,8	Mu 11,7 Va 11,9	22,7	21,9	Mu 22,1 Va 19,4	51,9	47,6	Mu 46,7 Va 46,3
Herkunft	19,2	21,0	Mu 23,4 Va 25,4	17,2	18,5	Mu 15,6 Va 13,4	26,8	27,2	Mu 28,6 Va 25,4	36,8	33,3	Mu 32,4 Va 35,8
Bildung	16,2	18,3	Mu 21,1 Va 24,2	23,7	24,4	Mu 26,3 Va 22,7	30,2	24,4	Mu 23,7 Va 21,2	29,9	32,9	Mu 28,9 Va 31,9

Tabelle 11: Faktoren, die im Bundesheer eine wichtige Rolle spielen

4.7.1.7 Faktoren, die außerhalb des Bundesheeres eine wichtige Rolle spielen

Kontrastierend zur Frage, was innerhalb des Österreichischen Bundesheeres eine wichtige Rolle spielt, wurden die Teilnehmer der Studie gefragt, welche dieser Dinge außerhalb des Bundesheeres eine wichtige Rolle spielen. Vergleicht man nun diese beiden Fragen miteinander, ergibt sich folgendes Bild:

Gebürtige Österreicher finden, dass Sprache außerhalb des Bundesheeres eher eine wichtige Rolle spielt als im Bundesheer (68,8% im Vergleich zu den in der Tabelle 11 angegebenen 61,7%), und auch bei den Migranten der ersten Generation antworteten hier deutlich mehr (75,6%) mit *trifft zu*. Die Herkunft spielt für die befragten in Österreich Geborenen außerhalb des Bundesheeres mit 26,2% und für die befragten Migranten erster Generation mit genau 40% eine viel größere Rolle als im Bundesheer. Bei der Frage zur Hautfarbe zeigt sich ein ähnliches Ergebnis: 19,1% der Grundwehrdiener ohne Migrationshintergrund und 32,1% (um 11,4% mehr) der wehrdienstleistenden Migranten meinen, Hautfarbe spielt außerhalb des Bundesheeres eine wichtige Rolle. Religion spielt für Einwanderer außerhalb des Bundesheeres mit 33,7% *trifft zu*-Antworten eine mehr als doppelt so wichtige Rolle; aber auch für gebürtige Österreicher scheint Religion außerhalb eine gewichtigere Rolle inne zu haben. Die selbe Tendenz zeigt sich auch, vergleicht man Christen mit Muslimen: mehr als ein Drittel (37,5%) der Angehörigen der Islamischen Glaubensgemeinschaft meinen, Religion spielt außerhalb des Bundesheeres eine wichtige Rolle, bei den römisch-katholischen Befragten empfinden dies so nur 11,5%. Mehr dazu findet sich im

gesonderten Ergebnis-Teil bezüglich Muslime. Alles in allem lässt sich also eine starke Tendenz dahingehend erkennen, dass Dinge wie Herkunft, Religion, Hautfarbe oder Sprache für die Befragten (gleich welcher Herkunft) außerhalb des Bundesheeres eine wichtigere Rolle spielen als während ihrer Präsenzdienst-Zeit.

4.7.1.8 Das Verhältnis zu den Kameraden

Die Studie zeigt, dass das Verhältnis zu den Kameraden als gut bis sehr gut eingeschätzt wird. Denn mehr als ein Drittel (34,2%) der befragten Rekruten antwortete auf die Frage, wie sie das Verhältnis zu ihren Kameraden einschätzen (auch bei dieser Frage fand das Schulnotensystem zur Bewertung Anwendung), mit *sehr gut*. *Gut* empfinden dieses Verhältnis beinahe die Hälfte mit 49,7%; *befriedigend* antworteten 12,4%, *genügend* 2,9% und *nicht genügend* nur 0,8% aller Befragten. Vergleicht man hier nun wiederum gebürtige Österreicher mit Migranten der ersten Generation, so lassen sich quasi keine Unterschiede ausmachen. So etwa antworteten 34% der in Österreich Geborenen bzw. 34,5% der Einwanderer mit *sehr gut* und 49,7% der in Österreich geborenen Grundwehrdiener bzw. 50% der Migranten erster Generation mit *gut*. Auch bei den Antworten *befriedigend*, *genügend* und *nicht genügend* ist der Unterschied jeweils nur gering. Tabelle 12 beinhaltet alle Daten zu dieser Frage und zeigt dadurch auch, dass keine gewichtigen Unterschiede zwischen Migranten der ersten und Migranten der zweiten Generation in der Beurteilung des Verhältnisses zu den Kameraden festzustellen sind.

	sehr gut	gut	befriedigend	genügend	nicht genügend
insgesamt	34,2%	49,7%	12,4%	2,9%	0,8%
GWD – M	34,0%	49,7%	12,9%	3,1%	0,3%
GWD 1 G	34,5%	50,0%	10,7%	2,4%	2,4%
GWD 2 G	Mu 35,4% Va 36,8%	Mu 45,6% Va 45,6%	Mu 12,7% Va 11,8%	Mu 3,8% Va 2,9%	Mu 2,5% Va 2,9%

Tabelle 12: Verhältnis zu den Kameraden

4.7.1.9 Das Verhältnis zwischen Migranten und in Österreich geborenen Rekruten ohne Migrationshintergrund

Das Verhältnis zwischen in Österreich geborenen und eingebürgerten Rekruten wird von den

Befragten insgesamt als neutral bis gut beschrieben. Als sehr gut schätzen dieses Verhältnis nur 14,3% aller Befragten ein. Ein Vergleich beider Seiten zeigt, dass sich bei dieser Einschätzung keine markanten Unterschiede zeigen. Dennoch ist festzustellen, dass mehr Migranten der ersten Generation dieses Verhältnis als nicht so gut beurteilen bzw. weniger als sehr gut. Auch der Vergleich zwischen Migranten der ersten und Migranten der zweiten Generation liefert keine markanten Unterscheidungen. Tabelle 13 zeigt einen überblickswisen Vergleich aller diesbezüglich ausgewerteten Ergebnisse.

	sehr gut	gut	neutral	nicht so gut	schlecht
insgesamt	14,3%	32,1%	41,5%	8,9%	3,2%
GWD – M	15,9%	33,0%	42,0%	6,3%	2,8%
GWD 1 G	8,3%	29,2%	39,6%	18,8%	4,1%
GWD 2 G	Mu 11,25% Va 11,6%	Mu 26,25% Va 27,5%	Mu 45,0% Va 40,6%	Mu 13,75% Va 15,9%	Mu 3,75% Va 4,4%

Tabelle 13: Verhältnis zwischen Migranten und gebürtigen Österreichern

4.7.1.10 Haltung der Vorgesetzten den Grundwehrdienern gegenüber

Die befragten Grundwehrdiener nehmen die Haltung der Vorgesetzten ihnen gegenüber durchschnittlich als *gut* bis *befriedigend* wahr. Nur etwas mehr als 10 Prozent antworteten auf diese Frage mit *sehr gut*. Unterschiede in der Wahrnehmung können insbesondere zwischen Migranten der ersten Generation und gebürtigen Österreichern festgestellt werden. So beurteilen 14,5% ersterer genannte Haltung ihnen gegenüber mit *sehr gut*; gebürtige Österreicher sind es hier nur 9,6%. Andererseits bewerten weniger Migranten der ersten Generation die Haltung der Vorgesetzten mit *gut*. In etwa ein Fünftel (19,3%) sieht die zu bewertende Haltung als negativ an. Migranten der zweiten Generation bewerten diese Haltung tendenziell etwas besser als Migranten der ersten Generation, wie Tabelle 14 (nächste Seite) zeigt.

	sehr gut	gut	befriedigend	genügend	nicht genügend
insgesamt	10,5%	32,0%	26,5%	13,8%	17,2%
GWD – M	9,6%	34,5%	24,9%	14,7%	16,3%
GWD 1 G	14,5%	24,1%	31,3%	10,8%	19,3%
GWD 2 G	Mu 14,1% Va 16,4%	Mu 29,5% Va 31,3%	Mu 28,2% Va 23,9%	Mu 10,3% Va 9,0%	Mu 17,9% Va 19,4%

Tabelle 14: Haltung der Vorgesetzten den Grundwehrdienern gegenüber

4.7.1.11 Gleichbehandlung der Grundwehrdiener

Einhergehend mit der Frage nach der Haltung der Vorgesetzten ihnen gegenüber, wurden die Grundwehrdiener gefragt, ob sie finden, dass österreichische und eingebürgerte österreichische Rekruten⁴² gleich behandelt werden. Diese Frage lieferte ein ernüchterndes Ergebnis: So zeigt Tabelle 15, dass Migranten (erster und zweiter Generation) der Meinung sind, ungleich behandelt zu werden. Dies drückt sich auf der einen Seite durch die 12,5% bei der Antwort *ja* und auf der anderen Seite durch die 25% bei der Antwort *nein* aus. Zwar antwortete genau die Hälfte der befragten Migranten erster Generation mit *eher ja*, nichtsdestotrotz bedeuten zuvor genannte Prozentwerte, dass sich ein Viertel der wehrdienstleistenden Migranten ungleich behandelt fühlt. Unterscheide lieferte diese Frage im Vergleich Migranten der ersten Generation und Migranten der zweiten Generation kaum. So empfinden zwar mehr Migranten der zweiten Generation eine Gleichbehandlung (stimmten mit *ja*), auf der anderen Seite hingegen stimmten mehr mit *eher nein*.

	ja	eher ja	eher nein	nein
insgesamt	32,2%	41,4%	11,4%	15,0%
GWD – M	37,4%	39,1%	11,2%	12,3%
GWD 1 G	12,5%	50,0%	12,5%	25,0%
GWD 2 G	Mu 17,5% Va 18,8%	Mu 37,5% Va 36,3%	Mu 20,0% Va 17,4%	Mu 25,0% Va 27,5%

Tabelle 15: Gleichbehandlung: Rekruten mit und ohne Migrationshintergrund

⁴² Die Fragen 34 und 35 des Fragebogens enthalten die problematische Formulierung bzw. Differenzierung in österreichische und eingebürgerte österreichische Rekruten. Besser wäre es hier gewesen nach dem Migrationshintergrund zu fragen, also Rekruten mit bzw. ohne Migrationshintergrund.

4.7.1.12 Was gefällt/missfällt den Grundwehrdienern im Bundesheer, was wollen sie verbessern?

Nun sollen die Ergebnisse der Fragen, was den Rekruten im Bundesheer gefällt und was ihnen weniger gut gefällt, dargestellt werden. Die Frage, was den Grundwehrdienern in ihrer bisherigen Zeit beim Bundesheer gefallen hat, wurde am häufigsten (mit fast 40%) mit Dingen, die die Ausbildung betreffen – sprich die Ausrückungen, das Exerzieren, Schießen, Waffen, Gefechtstage und dergleichen – beantwortet. Die zweit-häufigsten Antworten waren „Kameradschaft“ oder „viele neue Leute/Freunde kennengelernt“ etc., die unter eine Kategorie zusammengefasst etwa 31% ergeben. Auch die sportliche Aktivität bzw. das Kennenlernen und Überschreiten der eigenen körperlichen Grenzen war mit 24,9% sehr oft Antwort auf diese Frage. Ungefähr 9% antworteten mit „nicht viel“, „wenig“ oder „gar nichts“ et cetera. Auf der anderen Seite waren die häufigsten Antworten auf die (offene, sprich hier gab es gleich der vorangegangenen Frage keine vorgefertigten Kategorien anzukreuzen, sondern die befragten Rekruten waren aufgefordert, die Antwort selbst zu verfassen) Frage nach den Dingen, die den Rekruten in ihrer bisherigen Zeit beim Bundesheer weniger gut gefallen haben, „ausbildungsbezogen“ (eine Kategorie, in der alle Nennungen wie Dienstzeiten, Exerzieren, Märsche, Kaz03/5⁴³, das frühe Aufstehen, Eintönigkeit der Ausbildung, Feldtage etc. der Einfachheit halber zusammengefasst wurden). Auch das Essen und die Unterkünfte bzw. sanitären Anlagen der Kasernen waren ein Thema (das Essen vor allem in der Maria-Theresien Kaserne in Wien). Mangelnde Freizeit, zu wenig Privatleben, zu geringe Entlohnung, Zeitdruck, psychische und physische Belastung usw. waren als Antworten auch häufig vertreten. 8,8% der Befragten erwähnten Unfairness, Übervorteilung und Unterdrückung (ebenfalls eine zusammenfassende Kategorie zur Erleichterung der Auswertung). Den Kader (Umgangston, Respektlosigkeit, Unmenschlichkeit, Verhalten Rekruten gegenüber, Ignoranz, Beleidigungen etc.) nannten 20,5% der Rekruten. Was aber für vorliegende Arbeit vor allem interessant ist, sind die Meldungen über Rassismus, Diskriminierung und Ausländerfeindlichkeit. Deren gab es zwar nur 8 an der Zahl, aber dennoch ist dies wichtig und nicht zu vernachlässigen. Vier Befragte antworteten beispielsweise direkt mit dem Wort „Rassismus“, gaben bis auf eine Ausnahme allerdings keine näheren Angaben an, von wem dieser Rassismus ausgeht. Die erwähnte Ausnahme meinte „Rassismus (durch Kader und GWD)“. Ein anderer Rekrut schrieb: „Ausbildner können nicht einmal Deutsch sprechen obwohl sie Ö. sind, und verarschen (Ausländische) Kameraden“. Auf der anderen Seite antworteten 6 der Befragten mit „zu viele Ausländer“ (wiederum eine vereinfachende zusammenfassend eingeführte Kategorie). Unter anderem wurde hier „zu viele Ausländer die sich

⁴³ Dies ist die Bezeichnung für den Kampfanzug, welcher die gesamte Ausrüstung eines Grundwehrdieners beinhaltet (schweres Gepäck).

nicht anpassen“ oder „Ausländer; die nicht stolz genug sind für Österreich zu dienen“ erwähnt. Nimmt man diese 8 Rekruten, die von Rassismus betroffen sind, und die 6, die angaben es seien zu viele Ausländer⁴⁴ im Bundesheer, so ergibt das einen Prozentsatz von (gerundet) 4%. Dieser Anteil erscheint auf den ersten Blick zwar relativ gering, doch sind solche Meldungen (v. a. in Anbetracht dessen, dass sich die bei weitem überwiegende Mehrheit der Antworten auf diese Fragen auf den Alltag im Dienst und damit verbundene Tätigkeiten etc. bezog) nicht einfach unter den Tisch zu kehren.

Insgesamt sehen die befragten Grundwehrdiener das Österreichische Bundesheer als verbesserungswürdig bzw. verbesserungsnotwendig an. So antworteten 49,1% auf die Frage, ob für sie Verbesserungen notwendig wären, wenn sie an ihre bisherige Zeit beim Bundesheer zurückdenken, mit *ja* bzw. 31% mit *eher ja*. Im Gegensatz dazu halten nur 4,8% aller Befragten keine Verbesserungen für nötig. Der Vergleich in Österreich geborene Grundwehrdiener – Migranten ergibt hier, dass beinahe 15% mehr geborene Österreicher Verbesserungen für notwendig halten als Migranten der ersten Generation (52,2% der GWD – M und 37,5% der GWD 1 G mit *ja*). *Nein* antworteten 3% der gebürtigen Österreicher und 11,25% der Migranten erster Generation. Daraus lässt sich also schließen, dass Einwanderer (also Migranten der ersten Generation) insgesamt gesehen mit dem Bundesheer, so wie es ist, zufriedener sind.

Die Grundwehrdiener würden v. a. Dinge verbessern, die bereits weiter oben beschrieben wurden. So wurden hier „mehr Lohn“, „besseres Kaderpersonal“, „besseres Essen“ oder „mehr Freizeit“ etc. häufig genannt. Vier der befragten Migranten erster Generation antworteten auf diese offen gestellte Frage mit „keine Diskriminierungen“. Auf der anderen Seite waren es fünf gebürtige Österreicher, die Dinge wie „keine Ausländer aufnehmen, da sie nicht für Österreich kämpfen würden“ oder „keine Ausländer, weil sie sich nicht integrieren“ antworteten.

4.7.1.13 Fühlen sich die Grundwehrdiener durch die Ableistung des Präsenzdienstes mehr als Österreicher und glauben sie, andere sehen sie dadurch mehr als Österreicher?

Beinahe die Hälfte – nämlich 46,8% – der Rekruten antworteten auf die Frage, ob sie sich durch die Ableistung des Grundwehrdienstes mehr als Österreicher fühlen, mit *nein*. Ungefähr gleich viele (einmal 18,9% und einmal 18,7%, dies entspricht 72 bzw. 71 Rekruten) gaben *eher ja* bzw. *eher nein* als Antwort. Doch auf der anderen Seite fühlen sich immerhin 15,5% durch die Ableistung des

⁴⁴ Dieser Begriff ist in diesem Zusammenhang sehr problematisch, denn wie bereits eingangs erwähnt wurde, handelt es sich bei allen Befragten um österreichische Staatsbürger. Umso fragwürdiger ist die Verwendung des Ausländer-Begriffes seitens der Rekruten.

Präsenzdienstes mehr als Österreicher.

Auch hier soll ein Vergleich zwischen gebürtigen Österreichern und wehrdienstleistenden Migranten der ersten Generation gezogen werden. Interessant ist, dass von den in Österreich geborenen Befragten etwa 35% *ja* und *eher ja* sagen und bei den nicht in Österreich geborenen etwa 33%. Hier gibt es also keine wirklich großen Unterschiede. Vergleicht man allerdings, wie viele nur mit *ja* antworteten, so sieht es etwas anders aus: Hier waren es 17,6% der gebürtigen Österreicher und nur 8,5% der Migranten erster Generation. Insgesamt antworteten 67% letzterer mit *eher nein* und *nein* auf diese Frage.

Mit dieser Frage einhergehend, wurden die Grundwehrdiener gefragt, ob sie meinen, dass andere sie nun mehr als Österreicher sehen. Dies ist für 53,5% der Befragten nicht der Fall. *Eher nein* war die Antwort von 21,2%; nimmt man dies also zusammen, ergibt das, dass 3 Viertel (278 der insgesamt 372 Rekruten, die auf diese Frage antworteten) nicht glauben, andere sehen sie nun mehr als Österreicher. Im Gegensatz dazu meinen mit 15,9% *eher ja* und 9,4% mit *ja*, sie werden durch die Ableistung des Präsenzdienstes mehr als Österreicher gesehen. Wie die folgende Tabelle 16 zeigt, sind keine eklatanten Unterschiede zwischen Migranten der ersten Generation und gebürtigen Österreichern festzustellen, wenngleich auch tendenziell gesehen mehr Migranten eher nicht bzw. nicht meinen, dass andere sie durch die Ableistung des Präsenzdienstes nun mehr als Österreicher sehen. Bei dieser Frage können keine maßgeblichen Unterschiede zwischen Migranten der ersten Generation und Migranten der zweiten Generation festgestellt werden (vgl. Tabelle 16).

	„ja und eher ja“	„eher nein“ und „nein“
insgesamt	25,3%	74,7%
GWD – M	27,1%	72,9%
GWD 1 G	19,5%	80,5%
GWD 2 G	Mu 26,0% Va 23,9%	Mu 74,0% Va 76,1%

Tabelle 16: Sehen andere die Grundwehrdiener durch die Ableistung des Präsenzdienstes mehr als Österreicher?

4.7.1.14 Hat sich zwischen der ersten und zweiten Befragung etwas verändert?

Wie bereits weiter oben erwähnt, wurde eine Kompanie (die 4. Gardekompanie in der Maria Theresien-Kaserne Wien) mit einem zeitlichen Abstand von etwa zwei Monaten⁴⁵ ein weiteres Mal

⁴⁵ Wie bereits weiter oben erwähnt, ist der Abstand zwischen den zwei Befragungen mit zwei Monaten unter Umständen zu kurz ausgefallen.

befragt. Dies hatte den Sinn herauszufinden, ob sich in dieser Zeit etwas verändert hat. Mehr als die Hälfte (51,4%) gaben auf diese Frage allerdings leider keine Antwort; der Anteil derer, die *nein* als Antwort schrieben, waren 25,7%. Im Anschluss folgen nun einige Zitate (wörtlich aus den ausgefüllten Fragebögen übernommen), die die teilweise wahrgenommenen Veränderungen beschreiben: „Andere Einstellung und mehr Verständnis, besserer Zusammenhalt und Kameradschaft“, „Das Verhältnis zu den Kameraden wird immer besser.“, „Das bringt sich nichts das wir den Fragebogen ausfüllen, weil es wird nie was besser!“, „Wir hatten das letzte mal auch beschwerden und es hat sich absolut nichts geändert!!!“, „Emotion u. Agresionsstörungen; Lebensgefährtin hat mich aus meiner Wohnung geschmissen u. ich sehe meinen Sohn oft Wochen nicht. Dank dem scheiss bundesheer.“, „Ich hab meine Freundin nach 4 Jahren Beziehung "verloren". Grund: Das Bundesheer hat mich verändert, zum negativen ... Seit dem sind meine Leistungen als Soldat sehr gesunken.“, „Die dauer des Abrüsten“, „Lage unverändert -> schlecht“. Aber auch 2 positive Meldungen (abgesehen von den Meldungen, dass die Kameradschaft mit der Zeit immer besser wird) sind hier zu verzeichnen: „Meine Lebensziele haben sich verfestigt.“ und „Stehe dem Bundesheer positiver gegenüber als vorher“. Zusammenfassend lässt sich hier also sagen, dass sich für einen kleinen Teil der befragten Grundwehrdiener in dieser Zeit im Österreichischen Bundesheer doch etwas (sowohl positiv als auch negativ) verändert hat.

4.7.1.15 Sonstige Bemerkungen und Feedback zum Fragebogen

Mit der Frage 22 (*Möchten Sie sonst noch etwas bemerken?*) wurde den befragten Grundwehrdienern Raum gegeben, um ihnen wichtige Dinge niederzuschreiben. Allerdings antworteten hier 60,3% nicht und 12,5% mit „nein“. Es verbleiben also 27,2%, die hier geantwortet haben. Des öfteren genannt wurden Dinge wie „GWD-Zeit ist unnötig“, „Bundesheer sollte abgeschafft werden“, „Berufsheer sollte endlich eingeführt werden“ oder „Bundesheer ist sinnlos und raubt nur kostbare Zeit“. Auch der Lohn bzw. Sold war mit einigen Nennungen wie „Mehr Geld für Rekruten, dementsprechende Bezahlung für meine Arbeit“ oder „Der Lohn ist viel zu gering für das was man leistet (min. 800-1000€)“ des Öfteren vertreten. Des Weiteren wurde häufig auf das Verhalten von Vorgesetzten Bezogenes (durch die Bank Negatives) genannt. Ein Rekrut schrieb, was interessant erscheint: „Bei der Garde gibt es keine Menschenrechte!!!“. Leider wurden dafür keine Gründe oder sonstige Angaben dazu gemacht, was eine Interpretation erschwert.

Für die Studie vor allem interessant waren vier Meinungen von Rekruten, die im Folgenden zitiert werden sollen (wörtlich von den ausgefüllten Fragebögen abgetippt): „Ausländer raus aus Österreich!!!“, „Jeder der sich nicht anpassen will: !Raus!“, „Zu viele Türken!!!! viel zu viel!!!!

Serben sind ok.“ und „Integration = schön u. gut, aber wer fragt "die Österreicher" wieviele sie noch integrieren wollen? bzw. lassen sich so viele Ausländer noch integrieren, oder verzichten sie darauf (trotz aller Bemühungen)“. Hier wird ersichtlich, dass es auch im Österreichischen Bundesheer rassistische Einstellungen und Vorurteile unter den Rekruten gibt. Zu diesen vier Meldungen gesellen sich drei weitere, die von Rekruten mit Migrationshintergrund geschrieben wurden (ebenfalls wörtlich von den ausgefüllten Fragebögen übernommen): „Ausländerfeindliche Gespräche zu den neu Inländischen Rekruten“, „Das viele Vorgesetzte zu rassistisch vorgehen!!!“ und „Ich fühl mich unrecht behandelt, ich war mir sicher ein Öster. zu sein, aber seit dem Heer nicht, weil ich wie keiner behandelt werde“. Insgesamt waren es also sieben Meldungen, die irgendwie mit den Überthemen Rassismus und Diskriminierung in Verbindung stehen. Das sind zwar nur 1,8% aller befragten Grundwehrdiener, bedenkt man allerdings, dass auf diese Frage gerade einmal 27,2% überhaupt eine Antwort geschrieben haben, ist diese Anzahl doch bedenklich⁴⁶.

Auch zum Fragebogen selbst gab es einige Äußerungen. So etwa meinte ein Rekrut „Diesen Fragebogen auszufüllen war eines der angenehmsten Dinge im Bundesheer...“; ein anderer: „Ich finde diesen Fragebogen super!“. Auf der anderen Seite wurde aber auch von einem Rekruten angeprangert, dieser Fragebogen spräche nur Ausländer an. Insgesamt fanden 36,6% den Fragebogen interessant und 46,7% eher interessant. Dazu kann festgestellt werden, dass der Fragebogen für die befragten Grundwehrdiener verständlich formuliert war. So antworteten 85,5% der Rekruten mit *ja* und 12,6% mit *eher ja*. *Eher nein* und *nein* war die Antwort von nur 6 Befragten bzw. 1,6%. Interessant hierbei ist, dass alle vier, die *eher nein* angaben, gebürtige Österreicher waren und nur einer der beiden, die mit *nein* stimmten, nicht in Österreich geboren wurde. Hinsichtlich der Thematik der Einführung verpflichtender Deutsch-Kurse im Österreichischen Bundesheer, sind diese Zahlen natürlich spannend. 87,4% aller Befragten vermissten keine Fragen im Fragebogen. Im Anschluss sollen nun einige Antworten aus den ausgefüllten Fragebögen exemplarisch genannt werden: „Fragen für richtige Inländer, nicht für Migrant Kinder“, „Mehr Fragen zur Person selbst!“, „Wollen Sie das das Bundesheer abgeschafft wird“ „Ob das BH wichtig ist“ „Wohlbefinden, Aggressionspotenzial, Persönlichkeitsveränderung“ „Wie finden sie das Benehmen der Offiziere?“.

⁴⁶ Diese Schlussfolgerung muss freilich nicht zwingend richtig sein. So muss es nicht sein, dass der Prozentsatz unter den Nicht-Antworten genauso hoch wäre. Möglich wäre auch, dass gerade die, die „extremere“ Einstellungen oder Wahrnehmungen haben, hier antworteten.

4.7.2 Ergebnisse der qualitativen Interviews

In diesem Teil sollen nun die Ergebnisse der 15 geführten problemfokussierten Interviews mit narrativen Elementen präsentiert werden. Dazu werden nach dem rekonstruktiven Ansatz Typiken gebildet, welche anschließend einer komparativen Analyse unterzogen werden. Dabei werden sinngenetische und soziogenetische Typiken unterschieden und dargestellt. Alle im Kapitel zu den Methoden genannten Einzelschritte der Auswertung werden dabei nicht einzeln präsentiert und veranschaulicht werden, da der Autor dieser Arbeit entschied, sich auf das Wesentliche – die Ergebnisse der Interviews selbst – zu konzentrieren.

4.7.2.1 Typenbildung und komparative Analyse

Bei der Typenbildung wird versucht, interviewübergreifende handlungsleitende Orientierungen herauszufinden. In der Regel findet diese eher bei Gruppendiskussionen Anwendung, aber auch durch eine komparative Analyse mehrerer narrativer Interviews ist diese Art der Auswertung möglich und sinnvoll. Diese Typenbildung ist als analytischer Abstraktionsprozess zu verstehen, der eine komparative Analyse erlaubt und im Prinzip auf zwei Ebenen erfolgt: der sinngenetischen und der soziogenetischen Ebene von Typenbildung. Die sinngenetische Typenbildung beschränkt sich dabei auf themenspezifische Typiken aus den Interviews. Die Genese der Orientierungen wird also im Gesagten, in gemeinsamen Themen und v. a. – wie bereits im Methoden-Teil beschrieben – in Passagen mit hoher metaphorischer und interaktiver Dichte gesucht. Die soziogenetische Typenbildung hingegen untersucht soziale Zusammenhänge wie Alter, Bildung und Migrationsgrund. Dabei ist nicht jedes Interview strikt in eine dieser Typiken einzuordnen. Vielmehr handelt es sich nicht selten um ein Zusammenspiel mehrerer Typiken, die im Anschluss spezifiziert werden sollen.

Aus dem durch die Interviews gewonnen Datenmaterial werden drei grundlegende Orientierungsfiguren, die für vorliegende Arbeit besonders von Interesse sind, ersichtlich:

1. Differenz durch Herkunft
2. Differenz durch Religion
3. keine erlebte/gefühlte Differenz

Die ersten beiden Orientierungsfiguren bzw. Grundprobleme sind v. a. durch Inklusions- und

Exklusionsmechanismen und durch Bildung von Wir- und Sie-Gruppen („*wir* Ausländer und *die* Österreicher“ bzw. in umgekehrter Form „*wir* Österreicher und *die* Ausländer“) gekennzeichnet. Diese Gruppenbildungen erfolgen also auf beiden Seiten: Sowohl Migranten der ersten und zweiten Generation als auch gebürtige Österreicher ohne Migrationshintergrund unterscheiden in *wir* und *die Anderen*. Diese beiden Orientierungsfiguren zeigen darüber hinaus verschiedene sinngenetische Typen, die im Anschluss spezifiziert, näher dargestellt und mit Zitaten aus den Interviews begründet werden sollen.

4.7.2.2 Sinngenetische Typenbildung

Zuerst sollen die unterschiedlichen, rekonstruierten Typiken der ersten Orientierungsfigur (Differenz durch Herkunft) beschrieben werden. Hier bildeten sich in der Auswertung der Interviews v. a. in Bezug auf das Verhältnis Migranten der ersten und zweiten Generation zu gebürtigen Österreichern ohne Migrationshintergrund folgende Typen heraus:

Typ 1: Ablehnungshaltungen und verweigerte Anerkennung

Typ 2: Name und Aussehen als zentrale Merkmale der Zugehörigkeit

Typ 3: beiderseitige Trennung zwischen wir und sie

Eine Differenzierung in „die Ausländer“ und die „echten“ Österreicher wird in den geführten Interviews besonders deutlich. So wird diese Differenzierung nicht nur durch gebürtige Österreicher produziert, sondern auch und v. a. durch die Migranten selbst. Dies lässt darauf schließen, dass sich sowohl Migranten erster Generation als auch Migranten zweiter Generation, obwohl in dem Falle beide Gruppen bereits in Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft sind, selbst noch nicht als Österreicher sehen bzw. sich noch keine klare Identität als Österreicher gebildet hat. Im Anschluss sollen nun genannte Typiken spezifiziert werden.

Der erste Typ (*Ablehnungshaltungen und verweigerte Anerkennung*) ist insbesondere durch eine Ablehnungshaltung der in der Aufnahmegesellschaft und kulturell angepassten bzw. assimilierten Personen(-gruppen) den weniger angepassten Migranten der ersten und zweiten Generation gegenüber gekennzeichnet. Dies äußert sich im Österreichischen Bundesheer v. a. im Umgang und in den Umgangsformen seitens der Vorgesetzten mit den Migranten (erster sowie zweiter Generation). So erzählt Raik, dass sich Vorgesetzte Migranten gegenüber anders verhalten: „Ja es

gibt manche, die sind recht leiwand, das sind eher die Älteren, die Vizeleutnant und höherer Dienstgrad. Die Dienstgräder runter sind a bissl naja, sag'n ma so, net rassistisch oba a bissl unhöflich den Immigranten gegenüber". Kimi äußert sich zu dieser Haltung der Vorgesetzten folgendermaßen: „[...] man wird halt niederwertig behandelt. Das find ich schade.“ Aber auch unter den Grundwehrdienern gibt es diese Ablehnungshaltungen. Migranten der 2. und 3. Generation sind zudem mit dem Problem konfrontiert, dass sie aufgrund des geringen Bezugs zur ursprünglichen Heimat ihrer Eltern/Großeltern, auch von dort lebenden Personen abgelehnt werden bzw. sich zumindest abgelehnt fühlen. So sehen sich diese irgendwo zwischen dem Herkunftsland der Familie und Österreich, zu keinem von beiden richtig zugehörig. Beschrieben wird dies in den Interviews etwa wie folgendes nach dem Interview – als das Aufnahmegerät schon ausgeschaltet war – von Milan erzählte Beispiel veranschaulicht: Einwanderer werden öfter dazu aufgefordert, wieder zurück in ihre Heimat zu gehen, wenn ihnen hier in Österreich etwas nicht passt. Dies passiert sowohl im Privatleben als auch im Bundesheer. Doch die Reaktion der Migranten ist dann zumeist, dass sie dorthin weder eine Verbindung noch einen Grund hätten, wieder in das Herkunftsland zu gehen, da sie dort einfach nichts haben.

Der zweite Typus (*Name und Aussehen als zentrale Merkmale der Zugehörigkeit*) zeichnet sich dadurch aus, dass es in erster Linie nicht die Herkunft oder der Migrationshintergrund der Migranten erster und zweiter Generation selbst ist, der eine Zugehörigkeit zu den anderen Rekruten erlaubt oder eben Ablehnung produziert, sondern der Name und insbesondere das Aussehen als zentrale Merkmale dieser Inklusions- bzw. Exklusionsmechanismen zu sehen sind. Verdeutlicht werden soll dies anhand folgendem Zitat von Maximilian: „Manchmal is ma scho relativ aggressiv, weil ma merkt, dass zum Beispiel ein Schwarzer bevorzugt wird. [...] aber in Wirklichkeit werden dann wir genauso diskriminiert, weil er uns dann vorzogn is.“ Man sieht also, dass dies von beiden Seiten als diskriminierendes Potential bzw. als Diskriminierungen selbst interpretiert und gesehen wird. Goran erzählte im Interview eine kurze Anekdote aus einer anderen Kompanie, die dieses Potential ausdrückt: „Wenn jemand rechts angehaucht ist, dann merkt man das schon auch, wie er dann halt mit Leuten umgeht oder wie er bei Fehlern reagiert bei zwei verschiedenen Personen jetzt, ob das jetzt ein Inländer ist oder ein Ausländer, da merkt man schon die Unterschiede [...] wie er redet und die Umgangsformen halt. Es ist dann halt beim Ausländer doch deutlich unfreundlicher [...] Schlimmer solls ja sein bei der 2. Gardekompanie. Da hab ich auch schon Geschichten gehört, dass jemand ah... dass ein Ausländer 20 Minuten zu spät gekommen is und 7 Tage AV⁴⁷ bekommen hat und dass ein Österreicher 2 Stunden zu spät gekommen is und der dann eine Verwarnung

47 AV bedeutet Ausgangsverbot und wird laut den Erzählungen in den Interviews als Strafe für verschiedenste Vergehen im Dienst verhängt.

bekommen hat. Und darüber haben die Leute eh schon genug Beschwerden geschrieben ans Militärkommando Wien [...] viel ist dabei aber nicht rausgekommen.”

Der dritte und letzte zu spezifizierende Typus gründet auf einer *beiderseitigen Trennung zwischen wir und sie*. Charakteristisch für diese Typik sind v. a. auf ethnischen und kulturellen Differenzen basierende Trennungen (*wir* Ausländer, *die* Österreicher bzw. eben umgekehrt *wir* Österreicher, *die* Ausländer) in eine Wir- und eine Sie-Gruppe. Dies äußerte sich generell in allen geführten Interviews. Darüber hinaus bewirken solche Trennungen Gruppenbildungen, welche als zentrales Merkmal eine Zugehörigkeit aufgrund derselben Herkunft, derselben Religion etc. haben. So wird in diversen Interviews beschrieben, dass es Gruppen und Gruppierungen nach dem eben beschriebenen Muster gibt. Ruben beschreibt dies wie folgt: „Es gibt Gruppierungen überhaupt mit ethnischen Hintergründen, das ist klar.“ Dabei werden Unterschiede hinsichtlich des Grades der Normalität dieser Gruppenbildungen ersichtlich. Arda etwa meint nur, dass es solche Gruppen gibt: „Ich glaub schon, dass die Österreicher eine Gruppe gebildet haben. Zum Beispiel wir zwei Türken aus einem Zug, wir sind eine Gruppe.“ Raik hingegen sieht dies als selbstverständlich an: „Ja sicher! Türkenpartie und die Österreicher und die sozusagen angeborenen Österreicher halt verschiedene Gruppierungen, die die sich halt besser versteh'n“. Ruben und Ercan beobachten ebenfalls Gruppenbildungen und beschreiben dies folgendermaßen: „Jeder, der Türke war sind sofort miteinander gesessen, schon am ersten Tag war das so, ja, und haben auf Türkisch gesprochen.“ bzw. „Ich seh schon, dass eher die Österreicher mit Österreichern zusammen sind und die Ausländer eher mit den Ausländern“. Daraus (v. a. aus dem Zitat von Ruben) wird ersichtlich, dass hier auch das Herkunftsland selbst als Faktor zu sehen ist. Auch Goran sieht dies ähnlich: „Von der Nationalität her wird's ein bissl getrennt. Dass sich da die Leute etwas zsammenschliessen, das merkt man schon! Ahm, von der Religion ist es eigentlich fast egal. Da machts keinen Unterschied.“ Obwohl Goran hier schildert, dass die Religion keinen Einfluss auf die Bildung solcher Gruppen hat, ist sie dennoch eine gewichtige Orientierung und soll anschließend als zweite Orientierungsfigur beschrieben werden.

Neben den bereits dargestellten Differenzen, resultierend aus und in Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund, stellte sich in den Interviews v. a. heraus, dass es nämlich die Religion ist, aufgrund derer Unterschiede festgemacht werden. Daraus resultieren – ebenso wie in zuvor beschriebener Differenz durch Herkunft – Fremdheitsrelationen. Religion bzw. Religiosität wird von den einzelnen Grundwehrdienern unterschiedlich aufgefasst und für sich selbst als mehr oder weniger wichtig bewertet. Abgezeichnet haben sich dabei folgende drei Typen:

Typ 1: Religion als Identitätsbildung

Typ 2: Religion als bestimmender Faktor

Typ 3: Religion als selbst zu bestimmender Faktor

Religion als Identitätsbildung als erster zu beschreibender Typus bezeichnet in diesem Zusammenhang Grundwehrdiener, die in den Interviews aber auch davor und danach auffallend oft verdeutlicht, einer bestimmten Religion anzugehören. Besonders häufig – und eigentlich ausschließlich bis auf eine einzige Ausnahme – wurde diese Art der Zuschreibung zu einer bestimmten Gruppe bzw. Gemeinschaft von Muslimen durchgeführt. Dadurch grenzen sie sich als Muslime von Nicht-Muslimen ab. Die Religion trägt hier eben zur Bildung einer Identität als Muslim bei, sagt gleichzeitig allerdings nichts darüber aus, ob und wie die einzelnen Grundwehrdiener ihre Religion praktizieren. Diese produzierte Abgrenzung ist im Alltag des Bundesheeres teilweise auf die durch das Verlautbarungsblatt I und durch den Umgang mit Muslimen im Bundesheer, teilweise durch erlebte Ablehnung auch im Alltag außerhalb des Bundesheeres zurückzuführen. Daraus resultiert in diesem Typus allerdings keine passive, resignierende Haltung der Muslime, sondern es entsteht eine Art Besserstellung oder Aufwertung des Muslim-Seins durch genau diese Abgrenzung.

Der nächste Typus, der sich in den Interviews herausbildete, ist der Typus *Religion als bestimmender Faktor*. Damit sind Grundwehrdiener gemeint, die v. a. die durch ihre Religion entstehenden Umstände und Probleme thematisieren. So kann festgehalten werden, dass deren Leben und Alltag im Bundesheer insbesondere durch den Faktor Religion bestimmt sind. Ähnlich dem vorangegangenen Typus gilt hier ebenfalls, dass dies v. a. auf Muslime zutrifft bzw. von diesen angesprochen wird. Dabei reichen die Nennungen zu Themen und Problemen diesbezüglich von der Verpflegung, über die Gebetszeiten bis hin zur Angelobung, bei der nur römisch-katholische bzw. evangelische Priester eine Rede halten, wie Goran beschreibt: „Die Religion beim Bundesheer spielt eigentlich überhaupt keine Rolle ... tut nichts zur Sache. Außer bei der Angelobung hab ich halt a bissl komisch gefundn, dass dann ich glaub' irgendso a Vertreter von der Christlichen Gemeinschaft oder und von der Evangelischen Gemeinschaft waren da und da eine Länge mal Breite riesen Rede gehalten. Das fand ich halt ein bissl, ja, überflüssig. Für meine Verhältnisse. [...] wenns schon einen Sprecher gibt für die christliche und für die evangelische Religion, dann sollns auch einen Muslimen hinstellen, der auch noch 2 Wörter dazusagen kann. Oder komplett weglassen!“ Zur schweinefleischlosen Kost im Österreichischen Bundesheer hatte jeder interviewte Muslim etwas zu sagen ohne darauf angesprochen zu werden. Dies impliziert die Bedeutung dessen und soll nun anhand zweier Zitate von Ercan bzw. Fatih veranschaulicht werden: „Es gibt schon

anderes Fleisch manchmal, aber meistens eben Fruchtknödel sowas.“ (Ercan) bzw. „Wir essen immer nur Salat jeden Tag. Das geht net! [...] nicht extra Essen für Moslems! [...] Wir verhungern fast!“ (Fatih). Dieser Typus steht mit dem eben Gezeigten im Gegensatz zum Typus Religion als Identitätsbildung, denn hier sehen sich Muslime durch ihre Religion als anders, abgelehnt und diskriminiert und nehmen eine eher passive Haltung ein.

Der letzte Typus dieser Orientierungsfigur wurde *Religion als selbst zu bestimmender Faktor* genannt. Gemeint ist damit, dass nicht die Religion das Leben bestimmt, sondern die Grundwehrdiener in der Art und Weise mit der Religion umgehen, wie sie es für richtig halten. Dazu gehört etwa, dass es nicht unbedingt notwendig ist, Gebetszeiten penibel genau einzuhalten. Denn erstens ist es, wie Fatih beschreibt: „Man muss nur den Willen haben dafür. Gott weiß das eh, dass wir wollen, aber wir können das nicht machen. Der Wille reicht!“ und zweitens wurde in den Interviews des öfteren erwähnt, dass man diese Gebete auch nachholen kann, wenn man will. Dieser Typus unterscheidet sich also stark vom zuvor genannten. Allerdings kann auch diese Selbstbestimmung der Ausübung der religiösen Praxis zu bestimmten Problemen führen. Im Kapitel 4.7.3 findet sich dazu ein Beispiel zum Thema Biertrinken als Muslim, welches die gleichzeitige damit einhergehende Problematik zeigt. So ist es zwar den Muslimen prinzipiell selbst überlassen, wie sie ihre Religion ausleben, entsprechen sie dadurch allerdings nicht den Erwartungen an einen „echten“ Muslim, drohen Sanktionen.

Die dritte Orientierungsfigur, die sich in der Auswertung der Interviews herausbildete schließt die Grundwehrdiener ein, die *keine erlebte/gefühlte Differenz* schilderten. Hier können nun drei Typen unterschieden werden:

Typ 1: Selbstbild als Österreicher

Typ 2: Gleichsein durch Anpassung

Typ 3: keine Wahrnehmung von Unterschieden

Den ersten Typus macht das eigene *Selbstbild als Österreicher* aus. Dies trägt dazu bei, dass sich die interviewten Migranten erster und zweiter Generation aber natürlich auch die gebürtigen Österreicher ohne Migrationshintergrund selbst als Österreicher – im Falle von Migranten erster und zweiter Generation als vollständig assimilierte und anerkannte Österreicher – sehen. Damit einhergehend fühlen sich Befragte, die diesem Typ zugeordnet werden können, weder anders behandelt noch diskriminiert. Raik etwa meinte: „Aber bei mir is net so org“, weil er durch sein relativ gutes Deutsch nicht auffällt. Hier verwischen teilweise die Grenzen zum nächsten zu spezifizierenden Typus.

Der zweite Typ, der in den Interviews hervortrat, ist jener, der ein vollständiges *Gleichsein durch Anpassung* an die gültigen Regeln und Normen beschreibt. So wird hier hauptsächlich argumentiert, dass es keinerlei Probleme gibt, wenn man sich benimmt und nicht auffällt. Arda z. B. erzählte über einen Drogenabhängigen, der eben durch seine Abhängigkeit auffällt und dadurch auch anders behandelt wird: „Da ham wir einen Drogenabhängigen und der wird immer erniedrigt von den anderen Kameraden. Auch von den Kaderleuten oiso wird er immer erniedrigt. Das find ich eigentlich nicht gut!“ Zusammengefasst bedeutet dies also, dass, wenn man nicht auffällt, alles in Ordnung ist, doch wenn man der Norm nicht entspricht und auffällt, mit einem diskriminierenden Potential sowohl seitens der Vorgesetzten als auch der Kameraden gerechnet werden muss.

Der dritte Typ basiert darauf, dass es bei den Grundwehrdienern *keine Wahrnehmung von Unterschieden* gibt. Dies bezieht sich v. a. auf die Haltung der Vorgesetzten den Rekruten gegenüber, wie Fatih z. B. folgendermaßen beschreibt: „Ja, die sind für jedn gleich! [...] Schwarze, Weiße, sind eh alle gleich. Die schrein jedn an!“ Hier wird der Umstand, dass sich die Vorgesetzten allen gegenüber so verhalten, dazu verwendet, diskriminierendes Verhalten derer auszuschließen. Es wird aber auch damit argumentiert, dass niemandem bewusst Steine in den Weg gelegt werden, wie Goran erzählt: „Wenn jemand sagt ich bin strenggläubig und ich will meine Gebetszeiten einhalten, dann glaube ich kaum, dass ihm irgendwelche Steine in den Weg gelegt werden. Also, diesen Eindruck hab ich nicht.“ bzw. „Wenn's Fleisch gibt äh für für die Kompanie ganz normal, dann is meistens als Ersatz für die Moslems genau so a Fleisch oder Fisch oder sonstwas.“

4.7.2.3 Soziogenetische Typenbildung

Wie bereits eingangs erwähnt, untersucht die soziogenetische Typenbildung soziale Zusammenhänge. Diese unterscheiden sich von den themenspezifischen – also sinngenetischen – Typen und den daraus resultierenden darin, dass es hier die Hintergründe der Interviewpartner sind, in denen es Orientierungen zu finden gilt. Dem sei hinzugefügt, dass es in einem bzw. in diesem Forschungsprozess nicht gänzlich möglich ist, alle Erfahrungsdimensionen zu berücksichtigen. Es wurde aber versucht, mit abschließenden, am Ende der Interviews platzierten Fragen zu Herkunft, zur Aufenthaltsdauer, zum Alter etc. möglichst viele Informationen zu sammeln. In den Interviews stellten sich dabei v. a. folgende vier Typiken heraus, die im Anschluss für sich spezifiziert werden sollen:

Typ 1: Alter

Typ 2: Bildung

Typ 3: bisherige Aufenthaltsdauer in Österreich

Typ 4: Gründe für die Wahl des Bundesheeres

Prinzipiell lässt sich festhalten, dass das *Alter* und die Altersverteilung unter den befragten Grundwehrdienern überaus homogen sind. Wie im Kapitel zu den soziographischen Daten bereits beschrieben, sind die meisten zwischen 19 und 21 Jahre alt. Die Ausnahme stellen insbesondere jene dar, die älter als 22 Jahre sind. Genau in diesen Fällen werden allerdings Unterschiede sichtbar: So sind es v. a. die älteren befragten Grundwehrdienere, die mit der Gesamtsituation und dem Umstand im Bundesheer zu sein, anders umgehen. Prinzipiell lässt sich dazu sagen, dass es diese Rekruten sind, die am wenigsten über Probleme im Bundesheer – gleich welcher Art – berichteten. So kamen hier hauptsächlich eher private Probleme zum Vorschein, die aber dennoch mit dem Bundesheer in Zusammenhang zu sehen sind: Wenig Zeit für Frau und Kind stehen hier im Gegensatz zu zu wenig Zeit für Freunde und zum Fortgehen bei jüngeren Grundwehrdienern. Auch hinsichtlich Problemen der Differenzierung aufgrund von Herkunft oder Religion stellt sich heraus, dass ältere Befragte einen anderen Zugang zu bzw. Umgang mit diesen Themen haben. So zeigt sich v. a. bei älteren Grundwehrdienern, dass sie mehr Verständnis für die im Bundesheer üblichen Umgangsformen, aber auch z. B. wenn es um die Verpflegung oder Gebetszeiten geht, haben.

Ähnliches gilt für die Typik *Bildung*. Grundsätzlich ist hier festzustellen, dass die meisten der Befragten über einen Schulabschluss verfügen bzw. eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Nur die wenigsten allerdings haben einen höheren Bildungsabschluss. Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Rekruten mit höherer Bildung anders mit ihrer Situation im Österreichischen Bundesheer umgehen als Rekruten mit niedrigerer Bildung. In den Interviews stellte sich folgender Zusammenhang heraus: je höher die Bildung, desto differenzierter die Anschauung und desto weniger resignierend sind die Grundwehrdienere bezüglich der Integrationsthematik und der damit verbundenen Teilbereiche und -problematiken. So ist auffällig, dass v. a. Rekruten mit niedrigerem Bildungsniveau ihre aktuelle Situation hinnehmen, so wie sie ist. Rekruten mit höherer Bildung hingegen differenzieren und kritisieren diese Situation – zumindest teilweise.

Die *bisherige Aufenthaltsdauer in Österreich* erwies sich ebenfalls als bedeutender sozialer Umstand. Hier stellte sich heraus, dass Grundwehrdienere, die schon länger in Österreich leben, tendenziell weniger Probleme ansprachen. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass durch eine längere bisherige Aufenthaltsdauer in Österreich etwa keine bzw. weniger Unterschiede in der Sprache bemerkbar sind. So sagte z. B. Raik, der bereits mit wenigen Monaten nach Österreich migrierte, Folgendes: „Aber bei mir is net so org, weil i halt vom Akzent her nicht so extrem bin,

aber halt bei die anderen, die no net so lang in Österreich sind, die wer'n a bissl unterdrückt [...] Najo, die kriegen die ganzen höheren Strafen, so AV“. Das bedeutet also, dass Rekruten, die noch nicht so lange in Österreich leben und deswegen v. a. durch die geringere sprachliche Kompetenz leicht als Einwanderer zu erkennen sind, auch am ehesten anders behandelt werden bzw. wie von Raik beschrieben, die höheren Strafen bekommen.

Die vierte und letzte Typik, die sich in den Interviews herausstellte und an dieser Stelle spezifiziert werden soll, ist die Typik *Gründe für die Wahl des Bundesheeres*. Gemeint ist damit, warum die einzelnen Rekruten nicht den Ersatz- bzw. Zivildienst, sondern eben den Präsenzdienst im Österreichischen Bundesheer gewählt haben. Hier zeigte sich nämlich, dass v. a. Migranten der ersten Generation mit (ehemaliger) Doppelstaatsbürgerschaft, die die ausländische ablegten und die österreichische als einzige Staatsbürgerschaft annahmen, weniger negative Dinge über die derzeitige Situation im Bundesheer erwähnten. So kann dies darauf zurückzuführen sein, dass die österreichische Staatsbürgerschaft gewählt wurde, um den Militärdienst in Österreich und nicht im Heimatland ableisten zu müssen, denn in Österreich wäre dieser bei Weitem harmloser. Relativ umfangreich beschrieben wurde dieser Umstand in zwei Interviews (Vergleich des Militärdienstes Österreich – Türkei).

4.7.3 Hervorstechende Ergebnisse

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel zu den Ergebnissen aus den qualitativen Interviews dargestellt, ist es neben der Herkunft v. a. die Religion, aufgrund derer Differenzen und Unterschiede festzustellen sind. Auch bereits während einzelner Interviews und v. a. während der Auswertung des in der Umfrage gewonnenen Materials wurde immer wieder deutlich, dass insbesondere die Religion, und hier wiederum besonders der Islam, eine Ausnahme (im Österreichischen Bundesheer) darstellt. So kann die römisch-katholische Konfession als Norm angesehen werden: „Das Christentum – durch die konfessionellen Mehrheitsverhältnisse in Österreich in seiner römisch-katholischen Tradition – bietet den Normrahmen (der den normalen Dienstbetrieb bestimmt)“. (Trauner 2009, 23) Aufgrund dessen existieren Richtlinien zum Umgang mit religiösen Minderheiten. Nicht zuletzt durch diese im Verlautbarungsblatt I enthaltenen Richtlinien wird eine Differenzierung und damit einhergehend ein diskriminierendes Potential sichtbar. Einerseits ist es die prinzipielle Unterteilung von Muslimen in nicht strenggläubig, strenggläubig und besonders strenggläubig. Damit verbunden sind nämlich nicht nur Rechte (eben

die Möglichkeit zur freien Religionsausübung, die sich wiederum nur bei besonders strenggläubigen Muslimen voll entfaltet), sondern auch daraus entstehende Privilegien. So müssen Muslime dem ihnen aufoktroierten, für Muslime „typischen“ Verhaltensmuster entsprechen (ein Beispiel hierzu ist etwa der Alkoholkonsum, der in einem Interview angesprochen wurde. So ist es Muslimen prinzipiell selbst überlassen, ob sie Alkohol trinken oder nicht. Doch wurde einer der interviewten Grundwehrdiener, nachdem er beim Biertrinken gesehen wurde, darauf angesprochen, dass ihm seine Rechte entzogen würden, da ein Muslim keinen Alkohol trinkt und er so auch kein richtiger Muslim sei). Auf der anderen Seite werden Muslime im Dienst durch diese „Sonderrechte“ und „Privilegien“ ständig mit dem Umstand des Anderssein konfrontiert. So ist es natürlich prinzipiell wichtig, dass es die Möglichkeit gibt, Religion im Bundesheer auszuüben. Doch erstens entstehen dadurch Unterschiede (die Muslime und die 'Anderen' etc.) und zweitens wird diese Möglichkeit nur selten genutzt. Dies kann unterschiedliche Gründe haben, wie bereits in den Kapiteln zu den Ergebnissen der quantitativen Umfrage bzw. der qualitativen Interviews geschildert wurde. Im Anschluss sollen nun einige Ergebnisse aus der Umfrage, die insbesondere Muslime betreffen (z. B. Verpflegung mit schweinefleischlosem Essen oder Nutzung der Möglichkeit der freien Religionsausübung etc.) und teilweise genannte Differenzen aufzeigen, präsentiert werden.

Zunächst soll die Frage geklärt werden, ob Religion im Bundesheer eine wichtige Rolle spielt. So antworteten auf diese Frage genau 50% der Angehörigen der Islamischen Glaubensgemeinschaft mit *trifft zu*. Im Vergleich dazu, waren es nur 6,4% der römisch-katholischen Grundwehrdiener. Insgesamt spielt Religion für 48,5% der gebürtigen Österreicher keinerlei Rolle im österreichischen Heer.

Auf die Frage 30 des Fragebogens (*Wussten Sie vor Ihrer Einberufung über die Möglichkeit der freien Religionsausübung beim Bundesheer Bescheid?*) antworteten beinahe 70% (genau: 68,9%) aller befragter Rekruten mit *nein*. *Ja* war die Antwort von 31,1%. Diese Zahlen sind deswegen von Bedeutung, da es zwar eine Möglichkeit gibt, sich auch noch während des Präsenzdienstes als strenggläubiger oder besonders strenggläubiger Muslim zu deklarieren, dies allerdings prinzipiell vor der Einrückung erfolgen sollte.

Von denen, die die Frage zur freien Religionsausübung im österreichischen Bundesheer mit *ja* beantwortet haben, war gefragt, woher sie denn Bescheid gewusst haben. Leider beantworteten 76,9% von diesen die Frage nicht. 4,4% erfuhren von der freien Religionsausübung über Freunde, ebenso viele meinten, Religionsfreiheit ist generell gültig in Österreich. Bei der Musterung wurden 3,9% darüber informiert. Aus den Medien erfuhren 1,7% davon, aus dem Bekanntenkreis, von den

Eltern und aus dem Internet waren es jeweils 1,3%. In der Schule wurden 2 Grundwehrdiener informiert und je 0,4% in der Arbeitsstelle, BMLV und einer vom Zugskommandanten. Unbekannte Gründe bzw. 'unbekannt' wurde von 2,2% angeführt. Ob dies (dass sie eben im Vorfeld Bescheid gewusst haben) eine Auswirkung auf ihren Kasernenwunsch hatte, wird anhand folgender Tabelle (Tabelle 17) gezeigt. In dieser Tabelle werden die Antworten nach Grad der Gläubigkeit (nicht strenggläubig, strenggläubig, besonders strenggläubig) aufgeteilt. Dabei handelt es sich um Selbstdefinitionen der befragten Grundwehrdiener (die Frage 29 des Fragebogens forderte die Rekruten auf, anzugeben, ob sie nicht strenggläubig, strenggläubig oder besonders strenggläubig sind).

	ja	eher ja	eher nein	nein
nicht strenggläubig	0,0%	4,6%	15,0%	80,4%
strenggläubig	2,6%	10,5%	26,3%	60,6%
besonders strenggläubig	0,0%	0,0%	16,7%	83,3%

Tabelle 17: Beeinflusste die Möglichkeit der freien Religionsausübung im Bundesheer den Kasernenwunsch?

Tabelle 17 zeigt, dass die Möglichkeit der freien Religionsausübung für nicht strenggläubige Grundwehrdiener nur geringen Einfluss auf den Kasernenwunsch hatte. So antworteten hier knapp über 95% mit *eher nein* und *nein*. Bei strenggläubigen Grundwehrdienern sieht dies etwas anders aus: Hier sind es 13,1%, die mit *ja* und *eher ja* geantwortet haben. Aber auch hier überwiegen *eher nein* und *nein* mit zusammen 86,9% (alleine schon 60,6% antworteten mit *nein*). Bei den besonders strenggläubigen Grundwehrdienern (insgesamt zehn) fällt auf, dass die Möglichkeit der freien Religionsausübung beim österreichischen Bundesheer keinerlei Auswirkung auf den Kasernenwunsch hatte: 0% *ja*, 0% *eher ja*, 16,7% *eher nein* und 83,3% *nein*. Diese Frage wurde gestellt, um zu überprüfen, ob die Grundwehrdiener sich eventuell zum Dienst in der Maria Theresien-Kaserne gemeldet hätten, da dort – wie bereits mehrfach erwähnt – der einzige Gebetsraum existiert.

Eine sehr wichtige Frage ist auch, wie sehr die Möglichkeit der freien Religionsausübung im Österreichischen Bundesheer genutzt wird. Hier zeigt die folgende Tabelle 18 (siehe nächste Seite), dass diese Möglichkeit am ehesten noch von strenggläubigen Grundwehrdienern genutzt wird. Allerdings deutet der Trend stark darauf hin, dass ein Großteil der Rekruten die Möglichkeit nicht nutzt.

	ja	eher ja	eher nein	nein
nicht strenggläubig	0,6%	0,0%	6,6%	92,8%
strenggläubig	5,1%	10,3%	10,3%	74,4%
besonders strenggläubig	0,0%	10,0%	20,0%	70,0%

Tabelle 18: Nutzung der Möglichkeit der freien Religionsausübung beim Österreichischen Bundesheer

Die Gründe dafür können vielfältig sein: Wie sich teilweise in bzw. teilweise nach den Interviews herausstellte, wusste ein beträchtlicher Teil der Muslime, obwohl sie zu diesem Zeitpunkt bereits längere Zeit in der Maria Theresien-Kaserne ihren Dienst verrichteten, nicht, dass es diesen Gebetsraum überhaupt gibt. Ein weiterer Grund dafür kann sein, dass (und dies wurde zumindest in einem Interview bestätigt) man als Muslim nicht unbedingt beten muss. Der Wille dazu reiche bereits (siehe dazu das vorangegangene Kapitel). Weitere Gründe können Angst vor den Konsequenzen oder Angst vor einer Abgrenzung sein (siehe auch dazu das vorangegangene Kapitel). Auch die Interviews bestätigen, dass die geringe Nutzung des Gebetsraumes in der Maria Theresien-Kaserne v. a. darauf beruht, dass die Grundwehrdiener nicht darüber informiert sind. So meinten etwa Ercan: „Hat man mir nicht gesagt, nein!“ und Fatih: „Na, haben wir nicht vorher gewusst, na! [...] Das hat niemand gewusst. [...] Das hat niemand gewusst Anfang, jetzt geht niemand, ich auch nicht! [...] wird wenig genutzt, sehr wenig, ja.“

Zusätzlich dazu wurde der Fastenmonat Ramadan erwähnt. So heißt es zwar auf der einen Seite, es sei prinzipiell möglich, diesen einzuhalten, aber in Wirklichkeit ist es doch unmöglich. Der Dienst ist körperlich einfach zu anstrengend, um so lange fasten zu können.

Der letzte Punkt, der sich während der Auswertung als problematisch v. a. für Muslime herausstellte, ist die schweinefleischlose Verpflegung im Österreichischen Bundesheer. Zwar gibt es diese prinzipiell, allerdings ist die Versorgung mit schweinefleischloser Kost stark von der jeweiligen Kaserne (und der dortigen Küche) abhängig. Dass alle Muslime in den Interviews darauf zu sprechen kamen, ohne explizit danach gefragt worden zu sein, bestätigt die Wichtigkeit dieser Problematik für die Muslime (mehr dazu findet sich im Kapitel zu den Ergebnissen aus den Interviews).

4.8 Analyse und Interpretation

In diesem Kapitel sollen nun die bisher dargestellten Ergebnisse einer Analyse unter Einbeziehung

der vorangegangenen theoretischen Überlegungen unterzogen werden. Dabei werden sowohl die Ergebnisse der quantitativen Umfrage als auch die Ergebnisse der qualitativen Interviews v. a. in Hinsicht auf das in Kapitel 3.2.1 entwickelte Ebenen-Modell und das in Kapitel 3.2.2 entwickelte Phasen-Modell und zusätzlich in Hinsicht auf alternative Modelle zur vollständigen Assimilation ausgewertet. Prinzipiell soll in diesem Kapitel Integration im Österreichischen Bundesheer so präsentiert werden, wie sie aufgrund der Ergebnisse tatsächlich von den betroffenen Grundwehrdienern (und damit sind nicht nur Migranten der ersten und zweiten Generation sondern auch gebürtige Österreicher ohne Migrationshintergrund gemeint) beschrieben bzw. erlebt wird. Das Ziel ist also eine Interpretation und Analyse dahingehend, dass ein Aufzeigen der Situation, der Umstände und all der aus der Forschung ersichtlichen Faktoren, die dabei eine Rolle spielen, in Bezug auf die verwendete Theorie möglich ist. Ziel ist es des Weiteren, anhand dieser Analyse die gestellten Forschungsfragen zu beantworten und die aufgestellten Forschungsannahmen zu überprüfen, was im anschließenden Kapitel 5 erfolgt.

Die zuvor beschriebenen Ergebnisse zeigen, dass im Österreichischen Bundesheer die Integration von Migranten betreffend einige Eigenheiten zu finden sind. So kann festgestellt werden, dass es v. a. die kulturelle, die identifikative und die soziale Ebene sind, die hier eine Rolle spielen. Dies äußert sich insbesondere in der Kameradschaft und im Umgang bzw. im Verhalten der Vorgesetzten ihnen gegenüber. Zur Analyse sollen allerdings alle im Ebenen-Modell angeführten Ebenen – also die sprachliche, personale, identifikative, soziale, kulturelle und die institutionelle Ebene – herangezogen werden. Dabei werden die einzelnen Ebenen nicht mehr so genau erläutert, wie dies im theoretischen Teil dieser Arbeit der Fall ist. Als Grundlage für die folgende Analyse dient das Kapitel 3.2.1 insbesondere die Abbildung 1 (S. 40).

Die sprachliche Ebene von Integration(sprozessen) spielt im Bundesheer eine wichtige Rolle. So ist die einzige im Dienst geduldete und erlaubte Sprache Deutsch. Auf der einen Seite kann dies nun dahingehend interpretiert werden, dass Migranten (v. a. der ersten Generation), die über eine geringe sprachliche Kompetenz verfügen, eine Möglichkeit bekommen, diese zu verbessern und so eine Kontaktaufnahme zur einheimischen Bevölkerung (auch außerhalb des Bundesheeres) und eine grundlegende Orientierung in der Aufnahmegesellschaft ermöglicht bzw. erleichtert wird. Auf der anderen Seite stellte sich in der Forschung heraus, dass die sprachliche Kompetenz aller (bis auf eine Ausnahme) auf jeden Fall für eine Kontaktaufnahme ausreicht. So sind die sprachlichen Fähigkeiten der befragten Grundwehrdienere als gut bis sehr gut einzuschätzen. Dies bedeutet wiederum, dass das Bundesheer auf dieser Ebene zwar prinzipiell eine integrative Wirkung innehat. Diese Wirkung verliert jedoch aufgrund der bereits vor der Einberufung zum Präsenzdienst

vorhandenen sprachlichen Kompetenz an Relevanz. Genannte Kompetenz ist damit zu begründen, dass nur etwa 14% der Migranten der ersten Generation weniger als fünf Jahre in Österreich leben, und damit, dass – wie im Interview mit Milan erwähnt wurde – Einwanderer eine Prüfung ablegen müssen, wenn sie die österreichische Staatsbürgerschaft annehmen wollen, bei der auch die Deutschkenntnisse geprüft werden. Wie in mehreren Interviews erzählt wurde, werden Grundwehrdiener, die im Dienst (aber auch in der Freizeit innerhalb der Kaserne, z. B. in der Unterkunft) dabei ertappt werden, eine andere Sprache zu sprechen, teilweise bestraft aber zumindest – wie beschrieben nicht gerade nett – von den Vorgesetzten darauf angesprochen. Somit werden Differenzierungen aufgrund der Herkunft vorgenommen, die einer Integration gewiss entgegenstehen.

Analysiert man die Faktoren der personalen Ebene, zeigt sich wiederum, dass im Österreichischen Bundesheer sowohl positive als auch negative Gegebenheiten im Dienst vorzufinden sind. Auf der einen Seite haben Migranten der ersten und zweiten Generation wegen des Systems an sich mehr Kontakt zu Einheimischen, als dies im Leben außerhalb des Bundesheeres der Fall ist (dies muss natürlich nicht auf alle Migranten zutreffen, einige der Befragten meinten jedoch, dass dies zutreffe). Dies liegt zum Beispiel daran, dass die Rekruten aufgrund des Nachnamens alphabetisch in Zimmer eingeteilt werden. Diese so eingeteilten Rekruten fungieren dann im Dienstbetrieb häufig als Gruppe und fördern somit den interethnischen und herkunftsunabhängigen Kontakt zwischen den Grundwehrdienern. Auf der anderen Seite sind es v. a. die Basisrollen der Aufnahmegesellschaft die auf dieser Ebene eine Rolle spielen. Hier gilt es allerdings zu beachten, dass die Basisrollen im Bundesheer aufgrund des stark hierarchisch strukturierten Apparates nicht mit denen der Gesamtgesellschaft Österreich zu vergleichen sind, was in weiterer Folge bedeutet, dass diese Basisrollen und das Erlernen eben jener auf dieser Ebene im Bundesheer nicht von vorrangiger Bedeutung sind. Von Bedeutung allerdings sind die integrativen Wirkungen der personalen Ebene. Wie im Kapitel 3.2.1 beschrieben, äußert sich diese nämlich insbesondere durch Zufriedenheit und eine stabile personale Identität. Die Ergebnisse zeigen, dass insgesamt 66,2% der befragten Grundwehrdiener ohne Migrationshintergrund bzw. 72,6% der Migranten erster Generation mit ihrer gegenwärtigen Lebenssituation zufrieden sind (sehr zufrieden und eher zufrieden addiert). Diese Zufriedenheit liegt logischerweise nicht nur im Ableisten des Präsenzdienstes begründet. Erwartet wurde hier im Vorfeld ein weit geringerer Anteil an zufriedenen Rekruten. Berücksichtigt man allerdings eben genau diesen, so kann dem Bundesheer hier eine positive Wirkung zugeschrieben werden. Die zweite integrative Wirkung der personalen Ebene ist eine stabile personale Identität. Hierzu gilt es festzuhalten, dass erstens die (Einzel-)Identitäten der Grundwehrdiener im System des Österreichischen Bundesheeres eigentlich

nicht von Bedeutung sind. Das Kollektiv ist es, das zählt. Zusätzlich dazu sind es insbesondere die Identitäten von Migranten (erster und zweiter Generation), die unter dem diskriminierenden Potential im Österreichischen Bundesheer leiden. Ist man ständig mit Differenzierungen konfrontiert, kann dies einer stabilen Identität schaden.

Die identifikative Ebene äußert sich, wie im Theorie-Teil vorliegender Arbeit beschrieben, im positiven Sinne durch folgende integrative Wirkungen: Zugehörigkeitsgefühl, (ethnische) Identifikation, Solidarisierung und aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Nun sollen diese Wirkungen im Österreichischen Bundesheer anhand der Ergebnisse analysiert werden: Ein Zugehörigkeitsgefühl zu Österreich und zur österreichischen Gesellschaft ist bei allen befragten Grundwehrdienern (gewiss in verschiedenem Ausmaß) festzustellen. So wird etwa aus den Interviews ersichtlich, dass es den Rekruten in Österreich gefällt. Dies gilt sowohl für Migranten der ersten und zweiten Generation als auch für gebürtige Österreicher ohne Migrationshintergrund. Besonders Migranten der ersten Generation gehen darauf ein, dass sie es in Österreich besser haben als im jeweiligen Herkunftsland (so erzählte z. B. Milan, dass es „unten“ im Gegensatz zu Österreich keine Perspektiven gäbe). Die Rolle des Bundesheeres ist bei der Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls allerdings eine untergeordnete. Vielmehr sind es hier alltägliche Erfahrungen außerhalb, die ein solches Gefühl entstehen lassen. Die zweite integrative Wirkung auf der identifikativen Ebene ist eine Identifikation mit Ethnien der Aufnahmegesellschaft. Eine solche Identifikation wird im Bundesheer eher nicht gefördert. Zwar dient man als Grundwehrdiener dem Land Österreich, aber aufgrund der dort herrschenden Umstände (prinzipielle Unterschiede in nahezu allen Bereichen zwischen Bundesheer und alltäglichem Leben) trägt der Präsenzdienst wohl eher nicht zur Identifikation mit den Werten der Aufnahmegesellschaft bei, da sich diese eben voneinander unterscheiden. Eine Solidarisierung hingegen kann in den Ergebnissen herausgelesen werden. So wird etwa die Kameradschaft insgesamt sehr positiv beschrieben. Darüber hinaus werden die Grundwehrdiener im Dienst teilweise dazu gezwungen, sich untereinander zu solidarisieren. Dies äußert sich etwa in Aussprüchen wie „wir alle sitzen im selben Boot“ oder „wir müssen zusammenhalten“ et cetera. Ob diese Solidarisierung allerdings über die Grenzen des Bundesheeres hinausgeht, konnte nicht festgestellt werden. Auch nicht eindeutig festgestellt werden konnte eine aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Zählt man das Österreichische Bundesheer und die Ableistung des Wehrdienstes zum gesellschaftlichen Leben hinzu, lässt sich diese integrative Wirkung feststellen. Berücksichtigt man allerdings, dass das Bundesheer vom gesellschaftlichen Leben weitestgehend abgekoppelt und eigenständig ist, sieht dies anders aus. Hier gibt es keine entsprechenden Faktoren, die dafür sprechen würden.

Auf der sozialen Ebene von Integration sind es v. a. soziale Kontakte sowie Interaktion(en),

Kommunikation und Transaktion(en), die eine integrative Wirkung verursachen. Soziale Kontakte werden während des Präsenzdienstes geknüpft. So wurde immer wieder erwähnt, dass aus den Bekanntschaften im Bundesheer sogar Freundschaften (soziale Kontakte) entstanden sind, die auch nach der Zeit beim Bundesheer bestehen bleiben werden. Auch Interaktion(en), Transaktion(en) und Kommunikation findet während der Zeit im Bundesheer statt. Hier kann zudem festgestellt werden, dass Migranten (insbesondere der ersten Generation) im Bundesheer durchaus mehr Kontakt zu Einheimischen haben, als dies in ihrem alltäglichen Leben der Fall ist. All dies kann als positiver Effekt hinsichtlich einer Integration gesehen werden. Die integrativen Wirkungen der sozialen Ebene äußern sich allerdings – wie bereits im Theorie-Teil beschrieben – v. a. durch Einbezug in einen gesellschaftlichen Zusammenhang, durch die Bildung sozialer Identitäten, durch die Entstehung und Festigung von Lebensorientierungen, durch Zugehörigkeit und durch soziale Beziehungen, die sich in einem Gleichgewicht befinden. Betrachtet man dies, so wird ersichtlich, dass einige dieser Punkte im Österreichischen Bundesheer nicht gegeben sind. Soziale Beziehungen befinden sich durch die Struktur des Systems des Bundesheeres nur auf der untersten Ebene (unter den Rekruten) im Gleichgewicht – und dies auch nur im Idealfall (so wird auch von Problemen unter den Rekruten berichtet). Durch die vorherrschende Hierarchie kann von keinem Gleichgewicht gesprochen werden. Hinzu kommt, dass die Haltung der Vorgesetzten bzw. die Ungleichbehandlung von in Österreich geborenen und eingewanderten Grundwehrdienern hier ein Ungleichgewicht durch Differenzierung (in der Wahrnehmung der befragten Rekruten) verursachen. Eine Zugehörigkeit wird durch die oftmalige Verdeutlichung der Differenz der Migranten erster und zweiter Generation und v. a. der Muslime im Dienst (siehe dazu insbesondere die Ergebnisse aus den Interviews) eher verhindert als gefördert. Der Einbezug in gesellschaftliche Zusammenhänge ist im Bundesheer auch nur bedingt gegeben: Wie bereits weiter oben beschrieben, unterscheidet sich das Leben im Österreichischen Bundesheer von dem im Alltag. Betrachtet man das Bundesheer aufgrund des verpflichtenden Wehrdienstes (vom Ersatzdienst/Zivildienst abgesehen) allerdings als einen gesellschaftlichen Faktor, so sind alle Rekruten natürlich als in diesen gesellschaftlichen Zusammenhang einbezogen zu sehen. Wie die Ergebnisse der Interviews zeigen, fühlen sich allerdings nur wenige durch die Ableistung des Präsenzdienstes mehr als Österreicher. Lebensorientierungen werden im Bundesheer zum Teil bestimmt gefestigt, eindeutige Aussagen dazu lassen sich allerdings nicht machen, unterscheiden sich doch z. B. die Dinge, die innerhalb des Bundesheeres eine wichtige Rolle spielen von denen, die außerhalb des Bundesheeres von Bedeutung sind, voneinander.

Die kulturelle Ebene ist jene Ebene, die nach der institutionellen – welche als nächste beschrieben werden soll – am meisten negative Erfahrungen seitens der befragten Grundwehrdieners zeigt. Die

integrative Wirkung dieser Ebene ist wie beschrieben v. a. eine gemeinsame kulturelle Basis. Eine solche ist im Österreichischen Bundesheer nicht zu finden. Selbiges gilt für die integrative Wirkung der institutionellen Ebene. Ein Verlust der eigenen Gruppenidentität bzw. -existenz und eine vollständige Verschmelzung sind im Österreichischen Bundesheer nicht nachzuweisen. Im Gegenteil werden die Unterschiede durch Herkunft und Religion im Dienstbetrieb durch Differenzierungen im Umgang, durch die Richtlinien im Verlautbarungsblatt I und durch das Hervorheben des Andersseins permanent verdeutlicht. Dies zeigt sich in verschiedenen Ergebnissen, insbesondere aber in folgenden Bereichen (hier bestehen zwischen Migranten der ersten und zweiten Generation und gebürtigen Österreichern ohne Migrationshintergrund auffällige Unterschiede, die bereits im Ergebnis-Teil dieser Arbeit ausführlicher erwähnt wurden): Haltung der Vorgesetzten, Gleichbehandlung österreichischer und eingebürgerter österreichischer Rekruten und Faktoren, die im Bundesheer eine wichtige Rolle spielen (hier wiederum v. a. die Faktoren Religion und Hautfarbe). Diese beiden Ebenen sind es augenscheinlich, die im Bundesheer besonders negativ ins Gewicht fallen. Zwar werden im Heer bestimmte Symbole und Ausdrucksformen erlernt bzw. müssen diese erlernt werden, jedoch sind diese außerhalb des Bundesheeres weniger von Relevanz (Stichwort militärischer Habitus). Angesichts der essentiellen Bedeutung dieser Ebenen im und für den Integrationsprozess kann also zusammenfassend festgestellt werden, dass diesbezüglich im Österreichischen Bundesheer offensichtliche integrationshemmende Gegebenheiten vorzufinden sind.

Die folgende Abbildung (Abbildung 4 auf der kommenden Seite) zeigt nun zusammenfassend das eben beschriebene Ebenen-Modell angepasst an die Ergebnisse der Studie. Hierbei werden die Wirkungen der einzelnen Ebenen im Österreichischen Bundesheer mit + (steht für positive, integrative Wirkung) und – (steht für negative Wirkung bzw. für Barrieren) ausgedrückt. Dabei gilt es zu beachten, dass Ebenen im Bundesheer teilweise sowohl positive als auch negative Faktoren und somit Wirkungen zeigen, welche mit + / – gekennzeichnet sind.

Ebene	Faktoren	integrative Wirkung	Wirkung im Ö. Bundesheer
sprachlich	sprachliche Kompetenz	Möglichkeit zur Kontaktaufnahme zu Einheimischen und Orientierung in Aufnahmegesellschaft	+ / -
personal	Basisrollen der Aufnahmegesellschaft Kontakt zu Einheimischen	Zufriedenheit stabile personale Identität	+ / -
identifikativ	emotionale Aufladung/Bindung und Kontextualisierung von Symbolen und Werten	Zugehörigkeitsgefühl (ethnische) Identifikation Solidarisierung aktive Teilnahme an gesellschaftlichem Leben	- / +
sozial	soziale Kontakte Interaktion(en) Transaktion(en) Kommunikation Orientierung(en)	Einbezug in gesellschaftlichen Zusammenhang soziale Identitäten Lebensorientierungen Zugehörigkeit soziale Beziehungen im Gleichgewicht	- / +
kulturell	Übernahme emotionaler Ausdrucksformen und Symbole	gemeinsame kulturelle Basis (Symbole, Ausdrucksformen)	-
institutionell	Eindringen in institutionelle Sphären	Vollständiges Verschmelzen Verlust der eigenen ethnischen Gruppenidentität und Gruppenexistenz	-

Abbildung 4: Ebenen der Integration im Österreichischen Bundesheer

Quelle: Abbildung erstellt durch den Autor

Als nächstes sollen einige Worte zu den Phasen von Integrationsprozessen Platz finden. Die folgende Analyse nimmt dabei Bezug auf das in Kapitel 3.2.2 erstellte Phasen-Modell (siehe v. a. Abbildung 2, S. 47).

Aufgrund der Ergebnisse ist nicht eindeutig festzustellen, in welchen Phasen sich die befragten Grundwehrdiener befinden. Sie befinden sich jedoch in unterschiedlichen Phasen der Integration

nach dem im theoretischen Teil vorgestellten Modell. Allerdings sind alle Migranten in diesen Phasen relativ weit fortgeschritten. Dabei gilt es zu beachten, dass einzelne Teilprozesse der drei Phasen (Akkulturation, Integration und Assimilation) übersprungen bzw. vor dem Wehrdienst durchlaufen worden zu sein scheinen. So kann etwa die individuell relationale Akkulturation als in den meisten Fällen abgeschlossen angenommen werden. Die individuell absolute Akkulturation, die – falls abgeschlossen – den Erwerb von kulturell üblichen Eigenschaften bedeutet, hingegen ist differenzierter zu betrachten: Auf der einen Seite kann davon ausgegangen werden, dass sich die meisten der befragten Grundwehrdiener diese Eigenschaften bereits angeeignet haben, auf der anderen Seite ist erkennbar, dass viele Migranten erster und zweiter Generation auf die kulturellen Eigenschaften ihres Herkunftslandes bzw. des Herkunftslandes der Eltern insistieren. Dies zeigt sich etwa in Gruppenbildungen aufgrund von Nation oder Ethnie (vgl. dazu den Ergebnis-Teil zu den Interviews) und kann darauf zurückgeführt werden, dass sich Migranten im Aufnahmeland mit Ablehnung konfrontiert sehen und sich dadurch untereinander zusammenschließen. Auch die kollektive Akkulturation ist aufgrund fehlender kultureller Homogenisierung durch eben beschriebene Gründe, welche im Übrigen nicht alleinig dafür verantwortlich sein müssen, aber bestimmt eine wichtige Rolle spielen, im Österreichischen Bundesheer nicht zu verorten. Diese Teilprozesse finden vielmehr außerhalb des Präsenzdienstes statt.

Die Phase der Integration samt ihrer Teilprozesse ist anhand der Ergebnisse ebenso wenig eindeutig zu beschreiben wie die Phase der Akkulturation. So kann davon ausgegangen werden, dass die meisten Migranten erster Generation die personal-adaptive Integration abgeschlossen also die Basisrollen erlernt und ihr Wahrnehmungssystem verändert haben. Dies ist auf die durchschnittlich lange Aufenthaltsdauer zurückzuführen. Für in Österreich geborene Grundwehrdiener – also Migranten der zweiten Generation – gilt selbiges. Die sozial-solidarische Integration allerdings ist eine Phase, die die befragten Migranten der ersten und zweiten Generation im Bundesheer eher weniger durchleben werden. Hier sind ein Gleichgewicht der Beziehungen zu Einheimischen und ein Zugehörigkeitsgefühl die bedeutenden Merkmale. Ersteres findet sich zwar (zumindest im Großen und Ganzen) auf der Ebene der Rekruten. Bezieht man jedoch die Ebene der Vorgesetzten mit ein, so kann nicht mehr von einem Gleichgewicht gesprochen werden. Letzteres – das Zugehörigkeitsgefühl – ist zwar wie bei den Ebenen bereits beschrieben vorhanden, die Rolle des Bundesheeres ist hier aber eine weniger bedeutende. So ist es v. a. die Lebenssituation in Österreich im Vergleich zu jener in den jeweiligen Herkunftsländern, die eine solche Zugehörigkeit zu Tage fördert. Die befriedigten Grundbedürfnisse im wirtschaftlichen Bereich gehören der instrumental-systemischen Integration an. Diese Bedürfnisse können als befriedigt angenommen werden, wenn man die Zahlen der Arbeitslosen heranzieht. Nur 3,4% aller befragten Grundwehrdiener sind

arbeitslos, was in weiterer Folge bedeutet, dass die grundlegendsten wirtschaftlichen Bedürfnisse sowohl der Migranten (erster und zweiter Generation) als auch der gebürtigen Österreicher ohne Migrationshintergrund gedeckt sein dürften. Allerdings kann hier das Bundesheer eine Rolle spielen: So war die schlechte Bezahlung in der Zeit des Präsenzdienstes eine der häufigsten Antworten auf die Frage, was den Rekruten weniger gut gefällt. Ein Sold von ca. 300€ monatlich kann durchaus bedeuten, dass genannte Grundbedürfnisse nicht gedeckt werden können. Der letzte Teilprozess der Integrations-Phase ist die kulturelle Integration. Auf der einen Seite kann hier wiederum davon ausgegangen werden, dass die Mehrheit der Befragten aufgrund der langen Aufenthaltsdauer in Österreich diesen Teilprozess durch die Übernahme emotionaler Ausdrucksformen bereits abgeschlossen haben. Auf der anderen Seite kommt auch hier besagtes Beharren und (Aus-)Leben der Kultur des Herkunftslandes aufgrund der erlebten Ablehnungen zum Tragen.

Die letzte Phase von Eingliederungsprozessen stellt die Assimilation dar und soll nun unter Einbeziehung der Ergebnisse analysiert werden. Diese Phase ist es, die die Differenzierungen zwischen v. a. Migranten der ersten und Migranten der zweiten Generation aber auch zwischen Migranten und gebürtigen Österreichern ohne Migrationshintergrund, am deutlichsten widerspiegelt. So sind es hier insbesondere die kulturelle, strukturelle, identifikative und zivile Assimilation, bei denen Unterschiede sichtbar werden. Der Wandel der kulturellen Verhaltensmuster (des Teilprozesses der kulturellen Assimilation) ist mit der kulturellen Ebene bzw. der kulturellen Integration insofern gleichzusetzen, als dass auch hier gilt, dass Migranten der ersten und zweiten Generation häufig eher die Kultur des Herkunftslandes als jene der Aufnahmegesellschaft leben. Strukturell gesehen zeigt sich ein ähnliches Bild: Hier sind es in diesem Zusammenhang vor allem die Bildung von Cliques, Vereinen und Institutionen, die vermehrt mit Personen gleicher Herkunft, Ethnie oder Religion und teilweise auch nur aufgrund dieser Faktoren erfolgt. Die identifikative Assimilation ist durch ein Zugehörigkeitsgefühl, welches zuvor bereits öfter beschrieben wurde, gekennzeichnet. Hier ist eindeutig ein Zugehörigkeitsgefühl zu Österreich und zur Aufnahmegesellschaft an sich vorhanden. Die Rolle des Bundesheeres zur Ausformung dieses Zugehörigkeitsgefühles ist allerdings weniger bedeutend. Die zivile Assimilation – geprägt durch das Fehlen von Wert- und Machtkonflikten – ist aufgrund eben jener Konflikte, die im Bundesheer von den Grundwehrdienern (zwar nicht immer explizit) beschrieben werden, nur bedingt möglich. Dies äußert sich unter anderem darin, dass Migranten erster sowie zweiter Generation andere Faktoren für wichtiger halten als gebürtige Österreicher ohne Migrationshintergrund (vgl. Tabelle 11). Kognitive Assimilation und Assimilation durch Ehe sind wiederum Phasen, die befragte Rekruten teilweise bereits durchlaufen haben. Erstere kann aufgrund der bereits mehrfach

erwähnten durchschnittlich langen Aufenthaltsdauer in Österreich und der damit verbundenen Lernprozesse als größtenteils durchlaufen angesehen werden. In dieser Phase geht es nämlich in erster Linie um Wissen, Mittelbeherrschung und Erlernen von Fertigkeiten. Zweiteres kann nur in einem Fall bestätigt werden. So ist nämlich von einem interviewten Migranten der ersten Generation bekannt, dass er eine gebürtige Österreicherin geheiratet hat (hier handelt es sich also um eine interethnische Heirat). Zudem gilt es an dieser Stelle festzuhalten, dass ein vollständiges Verschmelzen mit der Aufnahmegesellschaft der Migranten erster und zweiter Generation wie auch in den Ebenen aufgrund diverser Differenzierungen v. a. in „echte“ Österreicher und Ausländer nicht vorliegt. Dies führt nun zum nächsten Teil der Analyse der gewonnenen Ergebnisse: partielle Assimilation, Fremdheit und Entwurzelung als alternative Modelle.

Klar ersichtlich wird aus den Ergebnissen, dass – falls überhaupt – nur wenige Migranten (v. a. der ersten Generation) als vollständig assimiliert anzusehen sind. Dies liegt auf der einen Seite an den Ablehnungshaltungen und Differenzierungen, mit denen sie in der Aufnahmegesellschaft und so auch im Österreichischen Bundesheer konfrontiert sind, und auf der anderen Seite an den (teilweise daraus resultierenden) Abgrenzungen seitens der Migranten (erster und zweiter Generation) selbst. Dies wird oft als fehlender Wille zur Integration missinterpretiert, was mit folgendem Zitat, welches bereits im Teil zu den Ergebnissen aus der Umfrage zu finden ist, belegt werden soll: „Ich fühl mich unrecht behandelt, ich war mir sicher ein Öster. zu sein, aber seit dem Heer nicht, weil ich wie keiner behandelt werde“. Eben durch eine solche ungleiche Behandlung werden Tendenzen in Richtung Gruppenbildung und Abschottung gefördert. Das bedeutet also, dass Migranten der ersten und zweiten Generation im Österreichischen Bundesheer v. a. mit Fremdheit konfrontiert sind. Darüber hinaus sind es insbesondere Migranten der 2. und 3. Generation, die eine Entwurzelung aufgrund bereits beschriebener Ablehnung der Aufnahmegesellschaft auf der einen und fehlendem Bezug zum Herkunftsland auf der anderen Seite erleben.

Das Pluralismusmodell des Multikulturalismus und das Modell einer ethnisch pluralen Gesellschaft sind aufgrund des Vorangegangenen auf Migranten erster sowie zweiter Generation im Österreichischen Bundesheer nicht anwendbar, da ein Fehlen gemeinsamer kultureller Werte, fehlende Toleranz und die Situation, dass gebürtige Österreicher ohne Migrationshintergrund als normgebende, dominante Kerngruppe (v. a. in religiöser Hinsicht) fungieren, dies nicht ermöglichen.

5. Schlussfolgerungen – Beantwortung der Forschungsfragen

In diesem Kapitel soll nun versucht werden, die Forschungsfragen zu beantworten und die dazu aufgestellten Forschungsannahmen zu prüfen. Danach werden die Ergebnisse noch einmal so kurz wie möglich zusammengefasst bevor abschließende Bemerkungen folgen.

Als erstes sollen zur Erinnerung nochmals die beiden Forschungsfragenkomplexe der vorliegenden Arbeit, die bereits im Kapitel 2.1.2 definiert wurden, angeführt werden:

Wie funktioniert die Integration von Grundwehrdienern mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation in der totalen, stark hierarchisch strukturierten Institution Österreichisches Bundesheer?

Was spielt hier eine Rolle?

Welche Faktoren sind dabei von Wichtigkeit?

Unterscheiden sich Integrationsprozesse innerhalb des Bundesheeres von denen außerhalb?

Wie wirken sich der Präsenzdienst und die sich währenddessen abspielenden Integrationsprozesse weiterführend hinsichtlich einer Integration in die österreichische Gesamtgesellschaft aus?

Der erste Forschungsfragenkomplex lässt sich weitestgehend eindeutig beantworten. Die Integrationsprozesse innerhalb des Bundesheeres sind teilweise denen außerhalb gleichzusetzen, teilweise verlaufen sie jedoch anders. So sind es v. a. die Ablehnung und die Differenzierung, mit denen Migranten erster und zweiter Generation im Österreichischen Bundesheer konfrontiert werden, die hier ausschlaggebend sind. Diese unterscheiden sich insbesondere durch die hierarchische Struktur: So ist es auf der einen Seite die Haltung der Vorgesetzten, der die Grundwehrdiener anders ausgesetzt sind (ein Vergleich wäre höchstens mit der Beziehung Arbeitgeber-Arbeitnehmer zu ziehen) als dies in der Gesamtgesellschaft der Fall ist, wo es eben bis auf genannte Situation nichts Vergleichbares gibt. Auf der anderen Seite ist es die permanente Verdeutlichung des Andersseins. Dies fängt mit den im Verlautbarungsblatt I zusammengefassten Richtlinien zum Umgang mit religiösen Minderheiten an, die zur Folge haben, dass Differenzierungen durchgeführt werden, und geht über die ungleiche Behandlung wehrdienstleistender Migranten und Grundwehrdiener ohne Migrationshintergrund bis hin zur Trennung in Wir- und Sie-Gruppen (sowohl ausgehend von den Vorgesetzten als auch von anderen

Rekruten). Die integrativen Wirkungen des Österreichischen Bundesheeres sind jedoch nicht zu bestreiten. Wie in den Forschungsannahmen gedacht, sind es v. a. die Kontakte zwischen Migranten und gebürtigen Österreichern ohne Migrationshintergrund und die sprachliche Ebene, die eine Bedeutung für Integration haben können. Die Betonung liegt dabei allerdings auf können, da die Untersuchung zeigt, dass nahezu alle Befragten aufgrund der durchschnittlich langen bisherigen Aufenthaltsdauer in Österreich der deutschen Sprache bereits vor dem Präsenzdienst mächtig sind. Verpflichtende Deutschkurse, wie sie geplant sind (Näheres dazu findet sich im Kapitel 5.2.1), wären hier eher sinnlos. Jedoch die interethnischen Kontakte, die in der Zeit beim Bundesheer geknüpft werden, bergen integratives Potential. Die Möglichkeit zur freien Religionsausübung im Österreichischen Bundesheer kann nach der Analyse der Ergebnisse eher als Barriere denn als Opportunität aufgefasst werden. So verstärkt dies in den meisten Fällen nur die Differenzierung. Darüber hinaus wird diese Möglichkeit auch, um sich selbst nicht als anders zu markieren, wenig genutzt.

Der zweite Forschungsfragenkomplex lässt sich nicht eindeutig beantworten. So können auf der einen Seite Parallelen zwischen Integrationsprozessen innerhalb und außerhalb des Bundesheeres festgestellt werden, auf der anderen Seite unterscheiden sie sich wiederum (partiell sehr stark) voneinander. Ursache dafür sind hauptsächlich eben genannte Gründe. Bedingt durch diese Gründe kann auch nicht eindeutig festgestellt werden, ob sich der Präsenzdienst hinsichtlich einer Integration in die österreichische Gesamtgesellschaft eher integrationsfördernd oder eher integrationshemmend auswirkt. Aufgrund der zahlreich berichteten negativen Erfahrungen und der merklichen Unterschiede im Erleben essentieller Dinge wie der Haltung der Vorgesetzten den Grundwehrdienern gegenüber oder bezüglich der Gleichbehandlung aber auch der Dinge, die für die befragten Grundwehrdienere im Bundesheer von Bedeutung sind, ist aber davon auszugehen, dass vom System Bundesheer eher keine integrationsfördernden Wirkungen für die Integration in die österreichische Gesellschaft ausgehen. Betrachtet man allerdings die Tatsache, dass im Bundesheer Freundschaften entstehen, die auch nach Ableistung des Wehrdienstes Bestand haben⁴⁸, so können Kontakte zu Einheimischen (und hier v. a. Primärkontakte) im Sinne des theoretischen Rahmens als integrative Wirkung gesehen werden, deren Effekte sich auch außerhalb des Bundesheeres abzeichnen.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass es prinzipiell Unterschiede zwischen der Integration von Migranten (der ersten und zweiten Generation) im Österreichischen Bundesheer und der

⁴⁸ Dem sei hinzugefügt, dass dies auf Annahmen der Rekruten beruht, da diese den Präsenzdienst noch nicht abgeleistet haben und so nicht wissen können, ob diese Freundschaften wirklich auch danach bestehen bleiben werden.

Integration in der und in die Gesamtgesellschaft Österreich gibt. Im Bundesheer (wie auch in der Gesellschaft außerhalb) sind es v. a. Faktoren wie Herkunft, Aussehen, Hautfarbe etc. sowie die Religion, die Differenzierungen nach sich ziehen. Hier gibt es im Großen und Ganzen keine bedeutenden Unterschiede. Allerdings äußern sich diese Differenzierungen im Bundesheer in einem anderen Umgang, in der Haltung der Vorgesetzten, in einer ungleichen Behandlung et cetera. Dazu kommt, dass Migranten diesen Differenzierungen anders ausgesetzt sind, als dies außerhalb des Österreichischen Bundesheeres der Fall sein könnte: Als untergeordnete, im hierarchischen System an letzter Stelle stehende Individuen (wie alle Rekruten) bleibt oft keine andere Wahl, als diese hinzunehmen. Etwas differenzierter wird damit abhängig vom Alter und Beruf umgegangen (siehe Kapitel 4.7.2.3). Abgesehen von den negativen Aspekten birgt das System des Österreichischen Bundesheeres jedoch gewiss auch integratives Potential (v. a. auf sprachlicher, personaler und sozialer Ebene).

5.1 Abschließende Bemerkungen

Die Ergebnisse dieser Studie beruhen auf einer einseitigen Befragung. Damit ist gemeint, dass aufgrund des Designs der Studie nur Grundwehrdiener (sowohl Migranten der ersten und zweiten Generation als auch in Österreich Geborene ohne Migrationshintergrund) befragt wurden und nicht deren Vorgesetzte. Deshalb sind es hauptsächlich die Vergleiche in der Wahrnehmung und im Erleben zwischen Migranten und Grundwehrdienern ohne Migrationshintergrund, die zur Analyse herangezogen wurden. Beide Sichtweisen wurden also miteinander verglichen, um herauszufinden, ob es Unterschiede gibt. Dazu ist zu sagen, dass die Wahrnehmung zweifellos subjektiv ist. Um dies zu veranschaulichen, folgt nun eine Auswahl von Zitaten aus diversen Interviews, die diese Subjektivität in der Wahrnehmung visualisieren soll:

Die Erfahrungen und Wahrnehmungen bzw. Sichtweisen der interviewten Grundwehrdiener weisen dabei eine große Bandbreite auf. So wurde etwa berichtet, dass es keinerlei Probleme oder Differenzierungen zwischen Migranten und Grundwehrdienern ohne Migrationshintergrund gibt, wie das Zitat von Milan beweist: „Gar nicht! Wirklich, da gibt’s selber gemischtes Kader“. Grundwehrdiener mit verschiedener Herkunft lernen sich während des Präsenzdienstes auch schätzen: „[...] man lernt dann auch diese Leute schätzen, so wie sie eben uns“ (Maximilian).⁴⁹ Darüber hinaus wurde davon berichtet, dass die Herkunft keinen Unterschied macht und man auch

49 Wobei dieses Zitat auch eine Unterscheidung in Wir und Sie beinhaltet.

dort Freunde findet: „Da kommt alles zusammen, da muss man miteinander reden egal ob der Türke ist, ja, oder keine Ahnung von Ägypten kommt, ma redt mit dem. [...] Man findet Freunde hier von überall.“ (Mahel) Auf der anderen Seite wurde auch gesagt, dass sich manche durch den Umgang mit Migranten benachteiligt fühlen: „Also ich find, dass die sog i amal unsre lieben türkischen Mitbewohner, die verlangen von den Leuten einfach zu viel, weil sie einfach Türken sind. Das find ich einfach nicht gerecht so wie muslimisches⁵⁰ Essen, bestehen auf ihre Religion und hin und her. Wir krieg'n sowas nicht!“ (Kimi) Eine mögliche Erklärung dafür wäre etwa folgende von Paul: „Irgendwo san de Österreicher a bissl abgeschreckt und bevorzug'n oder behandeln dann die Ausländer besser, was eigentlich auch nicht sein sollte [...] Damit sie's ja nicht verkehrt machen, mach'n sie's erst recht verkehrt“. Auch die Möglichkeit der freien Religionsausübung im Österreichischen Bundesheer wurde thematisiert: „Vor allem 'Ich bin Türke, ich bin streng gläubig' was weiß ich, 'ich muss beten' und hin und her. Hallo?! Wir sind in Österreich, wir sind österreichisches Bundesheer, da hast kein Recht auf sowas!“ (Kimi) Unterschiede zwischen Migranten erster und zweiter Generation und gebürtigen Österreichern ohne Migrationshintergrund wurden auch wie folgt geschildert: „[ein Migrant] wird mehr beobachtet, sagen ma so, was er tut, wie er sich benimmt, er kriegt auch mehr Strafen. Man muss auch dazu sagen, die ausländische Partie macht viel mehr Blödsinn als die Österreicher. Aber wenn die Österreicher mal was anstellen, ist die Strafe net so hart wie bei de Ausländer.“ (Raik)⁵¹ Ruben äußerte sich interessanterweise zum Thema Integration: „Ich glaub, die könnten Leute mehr integrieren als sie's eigentlich machen.“

Es zeigt sich also, dass die Meinungen und Wahrnehmungen subjektiv stark voneinander abweichen. Dies betrifft allerdings bei weitem nicht alle in den Ergebnissen erwähnten Themen. Prinzipiell wurde versucht, einen gewissen Grad an „Objektivität“ (insofern man überhaupt von Objektivität sprechen kann, da die Rekruten ja prinzipiell alles subjektiv erlebt haben) zu garantieren, indem sowohl quantitative (Umfrage) als auch qualitative (problemfokussierte Interviews mit narrativen Elementen) Methoden verwendet wurden.

50 Gemeint ist hier schweinefleischloses Essen für Muslime.

51 An dieser Stelle sei erneut auf die Problematik dieser Begrifflichkeit Inländer/Ausländer hingewiesen, die in dieser Form ja nicht zutrifft, da alle befragten Rekruten österreichische Staatsbürger sind. Staatsbürgerschaft scheint hier nicht das Hauptkriterium dieser Differenzierungen zu sein.

A Literaturverzeichnis

- Abels, Heinz (2006): Identität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.
- Aengenvoort, Anne (1999): Migration – Siedlungsbildung – Akkulturation: die Auswanderung Nordwestdeutscher nach Ohio, 1830-1914. Stuttgart: Franz Steiner Verlag. (Vierteljahresschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte: Beihefte; Nr. 150)
- Angenendt, Steffen/Kruse, Imke (2004): Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland 2002-2003: der Streit um das Zuwanderungsgesetz. In: Bade, Klaus J./Bommes, Michael/Münz, Rainer: Migrationsreport 2004: Fakten – Analysen – Perspektiven (S. 175-202). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Atteslander, Peter (2003): Methoden der empirischen Sozialforschung (10. neu bearbeitete und erweiterte Auflage). Berlin: de Gruyter.
- Bade, Klaus J. (1994): Homo Migrans: Wanderungen aus und nach Deutschland. Erfahrungen und Fragen. Essen: Klartext.
- Bade, Klaus J. (2000): Europa in Bewegung: Migration vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. München: C. H. Beck.
- Balibar, Étienne (2003): Sind wir Bürger Europas? Politische Integration, soziale Ausgrenzung und die Zukunft des Nationalen. Hamburg: Hamburger Edition HIS Verlagsges. mbH.
- Bauböck, Rainer (2001): Integration von Einwanderern – Reflexionen zum Begriff und seinen Anwendungsmöglichkeiten. In: Waldrauch, Harald: Die Integration von Einwanderern. Ein Index der rechtlichen Diskriminierung (S. 25-52). Wien: Campus Verlag, Frankfurt/Europäisches Zentrum Wien.
- Bauhardt, Christine (2004): Entgrenzte Räume. Zu Theorie und Politik räumlicher Planung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage.

- Bergmann, Kristin (1995): Integrationstheorien. In: Nohlen, Dieter/Schultze, Rainer-Olaf: Lexikon der Politik, Bd. I. Politische Theorien (S. 213-217). München: C. H. Beck.
- Berkmann, Burkhard J. (2004): Das Verhältnis Kirche – Europäische Union: Zugänge aus rechtlich-philosophischer Sicht. Münster, Hamburg, Berlin, Wien, London: LIT Verlag.
- Bielefeldt, Heiner (2007): Menschenrechte in der Einwanderungsgesellschaft. Plädoyer für einen aufgeklärten Multikulturalismus. Bielefeld: transcript.
- Bohnsack, Ralf (2008): Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden (7. Auflage). Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Bonacker, Thorsten (2003): Zusammenhalt im Widerstreit. Zur symbolischen Integration durch Gemeinschaft. In: Liebsch, Burkhard/Straub, Jürgen: Lebensformen im Widerstreit. Integrations- und Identitätskonflikte in pluralen Gesellschaften (S. 435-464). Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Böhnisch, Lothar (2004): Sozialpädagogik der Lebensalter: Eine Einführung (5. überarbeitete Auflage). Weinheim: Juventa.
- Bundeskanzleramt, Rechtsinformationssystem (2005): Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (Fremdenrechtspaket 2005): Integrationsvereinbarung [WWW Dokument]. Verfügbar unter: <http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40067945/NOR40067945.html> [Datum des Zugriffs: 6. 7. 2009]
- Bundesministerium für Landesverteidigung (2006): Verlautbarungsblatt I des Bundesministeriums für Landesverteidigung: 53. Dienstbetrieb; Behandlung religiöser Minderheiten – Einberufung und Verwendung; Zusammenfassende Richtlinien – Neufassung. Erlass vom 30. August 2006, GZ S93109/9-FGG1/2006. Wien: [o.V.]
- Bundesministerium für Landesverteidigung (o. A.): Grundwehrdienst. [WWW Dokument]. Verfügbar unter: <http://www.bmlv.gv.at/rekrut/grundwehrdienst/index.shtml> [Datum des Zugriffs: 19. 9. 2009]

- Clemens, Gabriele/Reinfeldt, Alexander/Wille, Gerhard (2008): Geschichte der europäischen Integration. Paderborn: Schöningh.
- Dederichs, Andrea Maria (1999): Das soziale Kapital in der Leistungsgesellschaft. Emotionalität und Moralität in „Vetternwirtschaften“. Münster: Waxmann.
- Der Standard (7. Februar 2008): Migranten, integriert im Bundesheer. [WWW Dokument]. Verfügbar unter: http://derstandard.at/?url=/?id=3214362%26sap=2%26_pid=8631205 [Datum des Zugriffs: 12. 8. 2009]
- Diekmann, Andreas (2007): Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Dittmar, Norbert (2004): Transkription. Ein Leitfaden mit Aufgaben für Studenten, Forscher und Laien (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage.
- Eisenstadt, Shmuel N. (1953): Analysis of Patterns of Immigration and Absorption of Immigrants. In: Population Studies, Vol. VII, No. 2 (S. 167-180). London: [o.V.].
- Eisenstadt, Shmuel N. (1954): The Absorption of Immigrants: A Comparative Study Based Mainly on the Jewish Community in Palestine and the State of Israel. London: Routledge & Kegan Paul LTD.
- EMN (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“ (Budgetjahr 2003). Wien: [o.V.].
- Esser, Hartmut (1980): Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt, Neuwied: Luchterhand.
- Esser, Hartmut (1981): Aufenthaltsdauer und die Eingliederung von Wanderern: Zur theoretischen Interpretation soziologischer „Variablen“. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 10, Heft 1 (S.

76-97). Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

Esser, Hartmut (1982): Sozialräumliche Bedingungen der sprachlichen Assimilation von Arbeitsmigranten. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 11, Heft 3 (S. 279-306). Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

Esser, Hartmut (1983): Multikulturelle Gesellschaft als Alternative zu Isolation und Assimilation. In: Die fremden Mitbürger. Möglichkeiten und Grenzen der Integration von Ausländern (S. 25-38). Düsseldorf: Patmos Verlag.

Esser, Hartmut (2001): Soziale Differenzierung als ungeplante Folge absichtsvollen Handelns: Der Fall der ethnischen Segmentation. In: Currlé, Edda/Wunderlich, Tanja: Deutschland – ein Einwanderungsland? Rückblick, Bilanz und neue Fragen (S. 389-416). Stuttgart: Lucius & Lucius.

Forum Politische Bildung (2001): Dazugehören? Fremdenfeindlichkeit, Migration, Integration. Innsbruck, Wien: Studien-Verlag.

Foucault, Michel (1994): Überwachen und Strafen: Die Geburt des Gefängnisses (9. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ) (17. März 2006): „Minarett statt Baret?“ - FPÖ gegen Imame österreichischen Heer. [WWW Dokument]. Verfügbar unter:
http://www.fpoe.at/index.php?id=477&backPID=616&pS=1143842399&tt_news=6449
[Datum des Zugriffs: 17. 8. 2009]

Francis, Emerich K. (1983): Einige grundsätzliche Erwägungen zur Integration von Ausländern. In: Esser, Hartmut: Die fremden Mitbürger. Möglichkeiten und Grenzen der Integration von Ausländern (S. 11-24). Düsseldorf: Patmos Verlag.

Friedrichs, Jürgen/Jagodzinski, Wolfgang (2008): Theorien sozialer Integration. In: Imbusch, Peter/Heitmeyer, Wilhelm: Integration – Desintegration: Ein Reader zur Ordnungsproblematik moderner Gesellschaften. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration (S. 93-117). Wiesbaden: VS Verlag.

- Früh, Werner (2007): Inhaltsanalyse: Theorie und Praxis (6. überarbeitete Auflage). Konstanz: UVK.
- Fuchs, Max (1999): Mensch und Kultur. Zu den anthropologischen Grundlagen von Kulturarbeit und Kulturpolitik. Opladen, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH.
- Girtler, Roland (2001): Methoden der Feldforschung (4., völlig neu bearbeitete Auflage). Wien, Köln, Weimar: Böhlau Verlag.
- Girtler, Roland (2006): Kulturanthropologie. Eine Einführung, Bd. 8. Münster, Hamburg, Berlin, Wien, London: LIT.
- Gordon, Milton M. (1964): Assimilation in American Life. The Role of Race, Religion, and National Origins. New York: Oxford University Press.
- Hafemann, Burkhard (1998): Aristoteles' transzendentaler Realismus: Inhalt und Umfang erster Prinzipien in der „Metaphysik“. Berlin: de Gruyter.
- Hagedorn, Heike (2001): Wer darf Mitglied werden? Einbürgerung in Deutschland und Frankreich im Vergleich. Opladen: Leske + Budrich.
- Han, Petrus (2005): Soziologie der Migration (2. überarbeitete und erweiterte Auflage). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Han, Petrus (2006): Theorien zur internationalen Migration. Stuttgart: Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft.
- Hansen, Georg/Spetsmann-Kunkel, Martin (2008): Integration und Segregation: Ein Spannungsverhältnis. Münster: Waxmann.
- Hansen, Randall (2005): Push-Pull Factors, In: Gibney, Matthew J./Hansen, Randall: Immigration and Asylum: From 1900 to the Present, Volume 2 (S. 488-489). Santa Barbara, CA: ABC-CLIO.

- Haus, Michael (2000): Die politische Philosophie Michael Walzers. Kritik, Gemeinschaft, Gerechtigkeit. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Heckt, Meike (2000): Guatemala: Interkulturelle Bildung in einer ethnisch gespaltenen Gesellschaft. Münster: Waxmann.
- Heß-Meining, Ulrike (2004): MigrantInnen und Familie. In: Bednarz-Braun, Iris/Heß-Meining, Ulrike: Migration, Ethnie und Geschlecht. Theorieansätze – Forschungsstand – Forschungsperspektiven (S. 97-131). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage.
- Hildebrandt, Mathias (2005): Multikulturalismus und Political Correctness in den USA. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage.
- Honecker, Martin (1995): Grundriß der Sozialethik. Berlin, New York: de Gruyter.
- Huntington, Samuel P. (1998): Kampf der Kulturen: Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert. München: btb Verlag.
- Jungbauer-Gans, Monika (2002): Ungleichheit, soziale Beziehungen und Gesundheit. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH.
- Klaus, Joachim (1981): Raumwirtschaft III: Ordnung, In: Albers, Willi (Hrsg.): Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft (HdWW), Band 6 (S. 442-465). Stuttgart, New York: Fischer, Tübingen: J. C. B. Mohr, Göttingen, Zürich: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Kleinert, Corinna (2004): Fremden Feindlichkeit: Einstellungen junger Deutscher zu Migranten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage.
- Knoblauch, Hubert (2007): Kultur, die soziale Konstruktion, das Fremde und das Andere. In: Dreher, Jochen/Stegmaier, Peter: Zur Unüberwindbarkeit kultureller Differenz. Grundlagentheoretische Reflexionen (S. 21-42). Bielefeld: transcript Verlag.
- Kofler, Angelika (2002): Migration, Emotion, Identities: The subjective meaning of difference.

Wien: Braumüller.

Kohl, Karl-Heinz (2000): Ethnologie – die Wissenschaft vom kulturell Fremden: Eine Einführung (2. erweiterte Aufl.). München: C. H. Beck.

König, Karin/Hintermann, Christiane (2003): MigrantInnen in Wien 2002: Daten&Fakten&Recht. Report 2002, Teil II. Wien: Wiener Integrationsfonds.

Krause, Ellen (2003): Einführung in die politikwissenschaftliche Geschlechterforschung. Opladen: Leske + Budrich.

Krauss, Marita (1997): Integration und Akkulturation. Eine methodische Annäherung an ein vielschichtiges Phänomen. In: Beer, Mathias/Kintzinger, Martin/Krauss, Marita: Migration und Integration. Aufnahme und Eingliederung im historischen Wandel, SBHM Bd. 3 (S. 11-26), Stuttgart: Franz Steiner Verlag.

Kreisky, Eva (2003): Fragmente zum Verständnis des Geschlechts des Krieges (Vortrag Wien vom 09.12.2003). [WWW Dokument]. Verfügbar unter: http://evakreisky.at/onlinetexte/geschlecht_des_krieges.pdf [Datum des Zugriffs: 19. 9. 2009]

Krysl, Ludwig (2007): Einleitung. In: Interkulturelle Kompetenz – Voraussetzung für erfolgreiche Aufgabenerfüllung postmoderner Streitkräfte (S. 5-7). Wien: Akademiedruckerei BMLV/LVAk.

Laetsch, Stefan (2008): Sind wir Deutschland? Eine politikwissenschaftliche Erklärung für das Fußballmärchen 2006. Hamburg: Diplomica Verlag.

Lebhart, Gustav/Münz, Rainer (2001): Fremdenfeindlichkeit in Österreich und Deutschland. In: Dazugehören? Fremdenfeindlichkeit, Migration, Integration (S. 27-33). Innsbruck, Wien: Studien-Verlag.

Leder, Gottfried (1999): Bildung – Politik – Verfassung: Ausgewählte Aufsätze zur Politikwissenschaft. Hildesheim: Georg Olms Verlag.

- Luhmann, Niklas (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft, 2 Bände. Frankfurt: Suhrkamp.
- Möbius, Ben (2003): Die liberale Nation. Deutschland zwischen nationaler Identität und multikultureller Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich.
- Münz, Rainer/Seifert, Wolfgang/Ulrich, Ralf (1999): Zuwanderung nach Deutschland. Strukturen, Wirkungen, Perspektiven (2. erweiterte und aktualisierte Aufl.). Frankfurt a. M., New York: Campus Fachbuch.
- Nohlen, Dieter (2005): Identitätspolitik. In: Nohlen, Dieter/Schultze, Rainer-Olaf: Lexikon der Politikwissenschaft: Theorien, Methoden, Begriffe (3. aktualisierte und erweiterte Aufl.), Band I: A-M (S. 360). München: C. H. Beck.
- Nohlen, Dieter (2005): Integration. In: Nohlen, Dieter/Schultze, Rainer-Olaf: Lexikon der Politikwissenschaft: Theorien, Methoden, Begriffe (3. aktualisierte und erweiterte Aufl.), Band I: A-M (S. 388-389). München: C. H. Beck.
- Nohlen, Dieter (2005): Kultur. In: Nohlen, Dieter/Schultze, Rainer-Olaf: Lexikon der Politikwissenschaft: Theorien, Methoden, Begriffe (3. aktualisierte und erweiterte Aufl.), Band I: A-M (S. 503-506). München: C. H. Beck.
- Nohlen, Dieter (2005): Kulturalismus. In: Nohlen, Dieter/Schultze, Rainer-Olaf: Lexikon der Politikwissenschaft: Theorien, Methoden, Begriffe (3. aktualisierte und erweiterte Aufl.), Band I: A-M (S. 506). München: C. H. Beck.
- Nowak, Jürgen (2006): Leitkultur und Parallelgesellschaft. Argumente wider einen deutschen Mythos. Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel.
- O. A. (1906): Meyers Großes Konversations-Lexikon. Ein Nachschlagewerk des allgemeinen Wissens (6. gänzlich neubearbeitete und vermehrte Auflage), Band 13. Leipzig, Wien: Bibliographisches Institut.
- O. A. (1928): Meyers Lexikon (7. Auflage in vollständig neuer Bearbeitung), Band 8. Leipzig: Bibliographisches Institut.

- O. A. (1989): Das Neue Duden-Lexikon (2. aktualisierte Neuauflage), Band 6. Mannheim, Wien, Zürich: Dudenverlag.
- Österreichischer Integrationsfonds (2008): integrAtion: Zahlen, Daten, Fakten 2008. Wien: o. V.
- Pöschl, Magdalena (2006): Das österreichische Modell: Die Integrationsvereinbarung. In: Davy, Ulrike/Weber, Albrecht: Paradigmenwechsel in Einwanderungsfragen? Überlegungen zum neuen Zuwanderungsgesetz (S. 102-124). Baden-Baden: Nomos.
- Radtke, Frank-Olaf (2009): Nationale Multikulturalismen. Bezugsprobleme und Effekte. In: No integration?! - Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa (S. 37-50). Bielefeld: transcript Verlag.
- Ratajczak, Cordula (2004): Mühlroser Generationen. Deutsch-sorbische Überlebensstrategien in einem Lausitzer Tagebauegebiet. Berlin, Hamburg, Münster: LIT-Verlag.
- Rieger, Günter (2005): Identität. In: Nohlen, Dieter/Schultze, Rainer-Olaf: Lexikon der Politikwissenschaft: Theorien, Methoden, Begriffe (3. aktualisierte und erweiterte Aufl.), Band I: A-M (S. 359-360). München: C. H. Beck.
- Rieger, Günter (2005): Migration. In: Nohlen, Dieter/Schultze, Rainer-Olaf: Lexikon der Politikwissenschaft: Theorien, Methoden, Begriffe (3. aktualisierte und erweiterte Aufl.), Band I: A-M (S. 574). München: C. H. Beck.
- Rieger, Günter (2005): Multikulturalismus. In: Nohlen, Dieter/Schultze, Rainer-Olaf: Lexikon der Politikwissenschaft: Theorien, Methoden, Begriffe (3. aktualisierte und erweiterte Aufl.), Band I: A-M (S. 591-592). München: C. H. Beck.
- Rittershofer, Christian (2007): Lexikon Politik, Staat, Gesellschaft. 3600 aktuelle Begriffe von Abberufung bis Zwölfmeilenzone. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Rommelspacher, Birgit (2002): Anerkennung und Ausgrenzung: Deutschland als multikulturelle Gesellschaft. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

- Rosenthal, Gabriele/Fischer-Rosenthal, Wolfram (2007): Analyse narrativ-biographischer Interviews. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines: Qualitative Forschung: Ein Handbuch (5. Auflage) (S. 456-468). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Sauer, Birgit (2001): Die Asche des Souveräns. Staat und Demokratie in der Geschlechterdebatte. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Schad, Ute (2007): „Anders anders“. Geschlecht und Ethnizität in einer Pädagogik der kulturellen Vielfalt. In: Munsch, Chantal/Gemende, Marion/Weber-Unger Rotino, Steffi: Eva ist emanzipiert, Mehmet ist ein Macho. Zuschreibung, Ausgrenzung, Lebensbewältigung und Handlungsansätze im Kontext von Migration und Geschlecht (S. 193-206). Weinheim und München: Juventa.
- Schmidt, Christiane (2007): Analyse von Leitfadeninterviews. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines: Qualitative Forschung: Ein Handbuch (5. Auflage) (S. 447-456). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Schmidt, Manfred G. (1995): Wörterbuch zur Politik. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung (7. Auflage). München: Oldenbourg.
- Schröer, Wolfgang (2004): Befreiung aus dem Moratorium? Zur Entgrenzung von Jugend. In: Lenz, Karl/Schefold, Werner/Schröer, Wolfgang: Entgrenzte Lebensbewältigung. Jugend, Geschlecht und Jugendhilfe (S. 19-74). Weinheim: Juventa.
- Schwegler, Albert (1847): Metaphysik des Aristoteles. Erster Band. Grundtext und kritischer Apparat. Tübingen: L. FR. FUES.
- Simonson, Julia (2004): Individualisierung und soziale Integration. Zur Entwicklung der Sozialstruktur und ihrer Integrationsleistungen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag/GWV Fachverlage GmbH.
- Smeddinck, Ulrich (2006): Integrierte Gesetzesproduktion: Der Beitrag der Rechtswissenschaft zur

Gesetzgebung in interdisziplinärer Perspektive. Berlin: BWV.

Stowasser, Joseph Maria/Petschenig, Michael/Skutsch, Franz (1998): Stowasser. Lateinisch – deutsches Schulwörterbuch. Wien: Verlag Hölder-Pichler-Tempsky.

Tibi, Bassam (1998): Europa ohne Identität? Die Krise der multikulturellen Gesellschaft. München: Bertelsmann.

Trauner, Karl-Reinhart (2009): Religionsausübung im Österreichischen Bundesheer. In: Evangelische Militärsuperintendentur: Militär & Seelsorge. Themenheft 20: In einer multireligiösen Gesellschaft miteinander umgehen (3., veränderte Auflage) (S. 17-28). Wien: [o. V.]

Treibel, Annette (2008): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht (4. Auflage). Weinheim, München: Juventa.

Vermeer, Hans J. (2006): Versuch einer Intertheorie der Translation. Berlin: Frank & Timme GmbH Verlag für wissenschaftliche Literatur.

Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU) (2005): Welt im Wandel. Armutsbekämpfung durch Umweltpolitik. Berlin, Heidelberg: Springer.

Weischer, Christoph (2007): Sozialforschung. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Wolff, Stephan (2007): Wege ins Feld und ihre Varianten. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Steinke, Ines: Qualitative Forschung: Ein Handbuch (5. Auflage) (S. 334-349). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

B Anhang

Interview-Leitfaden

- Wie waren Ihre Erwartungen ans Bundesheer?
- Wie war das dann real? (haben sich diese erfüllt oder war es anders?)

- Wie war das Verhältnis zu den Kameraden?
- Wie war das Verhältnis in der Zeit zu Leuten außerhalb des Bundesheeres? [W]
- Hat sich dieses Verhältnis über die Zeit beim Bundesheer verändert?
- Haben sich – und wenn ja, wie – Gruppierungen herausgebildet und wie hat sich dies geäußert?
- Gab es darüber hinaus noch Gruppierungen? (Gab es auch außerhalb des Bundesheeres Gruppierungen in der Freizeit?) [W]
- Hatte die „arbeitstechnische“ Einteilung in Gruppen beim Bundesheer irgendeinen Einfluss auf Sie? [W]
- Hat sich durch das Bundesheer nach außen etwas verändert? (z. B.: weniger Kontakt zur „Clique“ aufgrund weniger Zeit?) [W]
- Wie empfanden Sie die soziale Betreuung beim Bundesheer? [W]
- Wie war die Kommunikation untereinander? (Verständigungsfähigkeit, Sprache etc.) [W]

- Hat Ihr(e) Herkunft/Aussehen/Religion/Sprache/Hautfarbe/kommunikative Fähigkeit (irgend)eine Rolle gespielt?
- Können Sie mir dazu ein Beispiel nennen?
- Hat sich das auf die Gruppe ausgewirkt?
- Hat sich etwas verändert (für/in der Gruppe etc.)?
- Konnten und wollten Sie diesen Vorfall (falls es einen gab) melden (Beschwerdekommission, Seelsorger, Gruppenkommandant etc.)? Wenn ja: beim wem/wie? Wenn nein: warum nicht?
- Wie empfanden Sie die Haltung Ihrer Vorgesetzten Ihnen gegenüber (zu Migranten)? [W]
- Wie wurde Ihre Religion berücksichtigt? [W]
- Meinen Sie, die anderen sehen Sie nach/durch das Bundesheer eher/mehr als Österreicher? [W]
- Wie fühlen Sie sich in der österreichischen Uniform? [W]
- Wie wohl fühlen Sie sich in Österreich? [W]

- Fragen zu Alter, Herkunft („wie sind Sie hier gelandet?“), Migrationshintergrund, „wie lange schon in Österreich?“ „wieso nicht Zivildienst?“ etc. etc. [W]

Dieser Interview-Leitfaden wurde im Rahmen eines Workshops in der Landesverteidigungsakademie in Wien überarbeitet. Ursprünglich beinhaltete er nur zehn Fragen. Die im Workshop hinzugefügten Fragen wurden nicht unbedingt zwingend eingebaut, denn es galt die Faustregel, dem jeweiligen Interviewpartner möglichst dahin zu folgen, wohin seine Erzählungen führten. Die im Workshop hinzugefügten Fragen sind im Interview-Leitfaden mit einem [W] markiert. Einige Fragen wurden etwas erweitert. So wurde etwa der Frage „Hat Ihr(e) Herkunft/Hautfarbe/Religion (irgend)eine Rolle gespielt?“ um die Faktoren Aussehen, Sprache, kommunikative Fähigkeit ergänzt. Dem hinzugefügt sei, dass die Fragen nicht in dieser Reihenfolge gestellt wurden und auch die Formulierungen nicht immer wörtlich eingehalten wurden. So ergaben sich in einigen Gesprächen aus der Situation heraus auch andere Fragen oder Formulierungen der bestehenden Fragen.

Insgesamt lassen sich einige Punkte am Interview-Leitfaden problematisieren. Zum Beispiel wurde bei einigen Fragen eine falsche Zeit gewählt (Imperfekt anstatt Präsens). Vor allem im Zusammenhang mit dem Verhältnis zu den Kameraden war es ja interessant zu wissen, wie dieses Verhältnis ist und nicht nur wie es war. Allerdings wurden diese Fragen teilweise auch in der Gegenwart gestellt (aber eben nicht in allen Interviews). Teilweise gibt es auch Sprünge in diesem Leitfaden, die jedoch nicht so sehr ins Gewicht fallen, da die Fragen ohnehin nur selten der Reihe nach gestellt wurden. Die Einstiegsfrage hätte eventuell auch anders gestellt werden können. So wurde diese zwar offen gewählt, einige Interview-Partner fanden dadurch aber offensichtlich keinen guten Einstieg in ein offenes Interview.

Fragebogen

LVAk/Befragung 2008/Projekt 39

Beleg 1

5 4 3 2 1

<p>Prüfziffern (bitte nicht ausfüllen)</p> <p>9 8 7 6 5 4 3 2 1 0</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>Bitte machen Sie Ihre Eintragungen sorgfältig und halten Sie sich an die Anweisungen.</p> <p>Bitte nur mit Bleistift ausfüllen!</p> <p>Danke!</p>	<p>Unterstützt durch</p>  <p>Militär Psychologie</p>
---	---	---

Sehr geehrte Herren,
im Rahmen einer Studie zum Thema Integration im Bundesheer, führt die Landesverteidigungsakademie eine Umfrage unter Präsenzdienern durch. Bitte beantworten Sie folgende Fragen.
Die Daten bleiben selbstverständlich anonym und werden nur für diese Studie verwendet.

1. Wie alt sind Sie? bis 18 Jahre 19 Jahre 20 Jahre 21 Jahre 22 Jahre oder älter

2. In welchem Land sind Sie geboren?

Österreich <input type="checkbox"/>	Polen <input type="checkbox"/>
Türkei <input type="checkbox"/>	Indien <input type="checkbox"/>
Serbien und Montenegro <input type="checkbox"/>	Kroatien <input type="checkbox"/>
Bosnien - Herzegowina <input type="checkbox"/>	Tschechische Republik <input type="checkbox"/>
Deutschland <input type="checkbox"/>	Ungarn <input type="checkbox"/>
Anderes (in welchem?) <input type="checkbox"/>	

3. Wie lange leben Sie schon in Österreich?

seit Geburt 0-5 Jahre 6-10 Jahre 11-15 Jahre länger als 15 Jahre

4. In welchem Bundesland waren Sie vor dem Präsenzdienst wohnhaft?

W B NÖ OÖ S ST K T V

5. Wie viele Einwohner hat Ihre Heimatgemeinde?

bis 1.000

1.000 bis 20.000

20.000 bis 100.000

100.000 bis 1.000.000

mehr als 1.000.000

6. Was sind Sie von Beruf?

7. Was ist Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

Grundschule/Volksschule

Lehre

Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)

Matura

Fachhochschule/Universität/Akademie

Anderer (welcher?)

35 30 25 20 15 10 5

Prüfwert (bitte nicht ausfüllen) 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Bitte machen Sie Ihre Eintragungen sorgfältig und halten Sie sich an die Anweisungen. Bitte nur mit Bleistift ausfüllen! Danke!	Unterstützt durch  Militär Psychologie
--	--	--

8. Was ist die höchste abgeschlossene Ausbildung Ihrer Eltern?

	Mutter	Vater
Grundschule/Volksschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachhochschule/Universität/Akademie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere (welche?)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Wie sehr sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen Lebenssituation zufrieden?

sehr zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Welche Gründe waren für Sie ausschlaggebend, das Bundesheer dem Zivildienst vorzuziehen?

Zeitgründe (kürzere Dauer als Zivildienst)	<input type="radio"/>
Verdienstmöglichkeiten	<input type="radio"/>
Interesse	<input type="radio"/>
Freunde/Bekannte	<input type="radio"/>
Überzeugung	<input type="radio"/>
Andere Gründe (welche?)	<input type="radio"/>

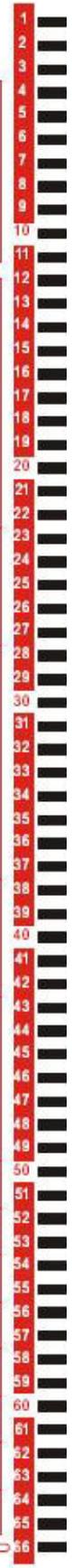
11. Rückblickend beurteilt war meine Entscheidung, den Präsenzdienst bzw. Ausbildungsdienst abzuleisten ...

richtig	eher richtig	eher falsch	falsch	weiß nicht
<input type="radio"/>				

12. Manche Leute meinen, dass einiges wichtig ist, um wirklich ein Österreicher zu sein. Andere halten dies für nicht wichtig. Wie stufen Sie Folgendes ein? (von sehr wichtig bis unwichtig)

	sehr wichtig	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig
In Österreich geboren zu sein	<input type="radio"/>				
Die österreichische Staatsbürgerschaft zu besitzen	<input type="radio"/>				
Den größten Teil des Lebens in Österreich gelebt zu haben	<input type="radio"/>				
Deutsch sprechen zu können	<input type="radio"/>				
Ein Christ zu sein	<input type="radio"/>				
Die österreichischen politischen Institutionen und Gesetze zu achten	<input type="radio"/>				
Den Präsenzdienst abzuleisten	<input type="radio"/>				
Sich als Österreicher zu fühlen	<input type="radio"/>				

35 30 25 20 15 10 5



<p>Prüfziffern (bitte nicht ausfüllen)</p> <p>9 8 7 6 5 4 3 2 1 0</p> <p><input type="text"/></p> <p><input type="text"/></p> <p><input type="text"/></p> <p><input type="text"/></p>	<p>Bitte machen Sie Ihre Eintragungen sorgfältig und halten Sie sich an die Anweisungen.</p> <p>Bitte nur mit Bleistift ausfüllen!</p> <p>Danke!</p>	<p>Unterstützt durch</p>  <p>Militär Psychologie</p>
---	---	---

13. Fühlen Sie sich durch die Ableistung des Präsenzdienstes mehr als Österreicher?	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> eher ja <input type="radio"/> eher nein <input type="radio"/> nein
14. Meinen Sie, dass andere Sie nun mehr als Österreicher sehen?	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
15. Spielt Folgendes beim Bundesheer eine wichtige Rolle?	<input type="radio"/> trifft zu <input type="radio"/> trifft eher zu <input type="radio"/> trifft eher nicht zu <input type="radio"/> trifft nicht zu
Sprache Persönlichkeit Religion Beruf Hautfarbe Herkunft Bildung	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
16. Spielt Folgendes außerhalb des Bundesheeres eine wichtige Rolle?	<input type="radio"/> trifft zu <input type="radio"/> trifft eher zu <input type="radio"/> trifft eher nicht zu <input type="radio"/> trifft nicht zu
Sprache Persönlichkeit Religion Beruf Hautfarbe Herkunft Bildung	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
17. Wenden Sie bitte für die folgenden Fragen das Schulnotensystem von 1 (= „sehr gut“) bis hin zu 5 (= „nicht genügend“) an:	<input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> gut <input type="radio"/> befriedigend <input type="radio"/> genügend <input type="radio"/> nicht genügend
Wie ist Ihr Verhältnis zu den Kameraden?	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Wie empfinden Sie die Haltung Ihrer Vorgesetzten Ihnen gegenüber?	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Wie wohl fühlen Sie sich in der österreichischen Uniform?	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
Wie wohl fühlen Sie sich in Österreich?	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

35 30 25 20 15 10 5



<p>Prüfziffern (bitte nicht ausfüllen)</p> <p>9 8 7 6 5 4 3 2 1 0</p> <p><input type="text"/></p> <p><input type="text"/></p> <p><input type="text"/></p> <p><input type="text"/></p>	<p>Bitte machen Sie Ihre Eintragungen sorgfältig und halten Sie sich an die Anweisungen.</p> <p>Bitte nur mit Bleistift ausfüllen!</p> <p>Danke!</p>	<p>Unterstützt durch</p>  <p>Militär Psychologie</p>
---	---	---

18. Was hat Ihnen in Ihrer Bundesheer-Zeit gefallen? (Mehrfachnennungen möglich!)

.....

.....

19. Was hat Ihnen weniger gut gefallen? (Mehrfachnennungen möglich!)

.....

.....

20. Wenn Sie an Ihre bisherige Zeit beim Bundesheer zurückdenken, wären für Sie Verbesserungen notwendig?

ja eher ja eher nein nein

21. Was würden Sie gerne verbessern? (Mehrfachnennungen möglich!)

.....

.....

.....

22. Möchten Sie sonst noch etwas bemerken?

.....

.....

Feedback zum Fragebogen:

23. Bitte beurteilen Sie den Fragebogen:

interessant eher interessant eher uninteressant uninteressant

24. War der Fragebogen für Sie verständlich formuliert?

ja eher ja eher nein nein

25. Haben Sie Fragen vermisst?

ja nein

26. Wenn Ja, welche?

.....

.....

.....

.....



Prüzfziffern (bitte nicht ausfüllen) 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 ○	Bitte machen Sie Ihre Eintragungen sorgfältig und halten Sie sich an die Anweisungen. Bitte nur mit Bleistift ausfüllen! Dankel	Unterstützt durch  Militär Psychologie
---	--	--

27. In welchem Land wurden Ihre Eltern geboren?

	Mutter	Vater		Mutter	Vater
Österreich	○	○		Polen	○
Türkei	○	○		Indien	○
Serbien und Montenegro	○	○		Kroatien	○
Bosnien - Herzegowina	○	○	Tschechische Republik	○	○
Deutschland	○	○	Ungarn	○	○
Anderes (in welchem?)			○	○	○

28. Glaubensbekenntnis/Religion?

Römisch Katholisch	○
Evangelisch	○
Islam	○
Orthodox	○
ohne Bekenntnis	○
Andere	○

29. Sind Sie

nicht strenggläubig	○	strenggläubig	○	besonders strenggläubig	○
---------------------	---	---------------	---	-------------------------	---

30. Wussten Sie vor Ihre Einberufung über die Möglichkeit der freien Religionsausübung beim Bundesheer Bescheid?

ja ○ nein ○

31. Woher wussten Sie Bescheid?

.....

32. Hatte dies eine Auswirkung auf Ihre Wünsche hinsichtlich der Einberufung (Kaserne, Verwendung)?

ja	eher ja	eher nein	nein
○	○	○	○

33. Nutzen Sie die Möglichkeit der freien Religionsausübung beim Bundesheer (Moschee, Gebetszeiten, etc.)?

ja	eher ja	eher nein	nein
○	○	○	○

34. Wie schätzen Sie das Verhältnis zwischen den österreichischen und eingebürgerten österreichischen Rekruten ein?

sehr gut	gut	neutral	nicht so gut	schlecht
○	○	○	○	○

35. Finden Sie, dass österreichische und eingebürgerte österreichische Rekruten gleich behandelt werden (wegen anderer Religion, Kultur, Aussehen, etc.)?

ja	eher ja	eher nein	nein
○	○	○	○

36. Hat sich für Sie seit der letzten Befragung etwas verändert? Wenn ja, was?

.....

.....

.....

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!



Auch im Fragebogen lassen sich einige Punkte problematisieren. So sind einige Frageformulierungen, obwohl insgesamt versucht wurde, möglichst klar und einfach zu formulieren, problematisch. Eine Unterfrage der Frage 17 zum Beispiel lautet: „Wie wohl fühlen Sie sich in der österreichischen Uniform?“. Diese Formulierung ist missverständlich und hätte besser gelöst werden können. In dieser Form könnte beispielsweise auch gemeint sein, ob den Rekruten die Uniform von der Größe/vom Schnitt her passt, oder wie sie ihnen gefällt. „Wie wohl fühlen Sie sich beim Tragen der österreichischen Uniform?“ wäre an dieser Stelle wohl eine bessere Möglichkeit gewesen. Auch die Fragen 34 und 35 enthalten problematische Formulierungen: „österreichische und eingebürgerte österreichische Rekruten“ ist in diesem Sinne nicht korrekt. Alle Rekruten im Österreichischen Bundesheer sind österreichische Staatsbürger. Besser wäre hier die in der Arbeit verwendete Einteilung in Migranten erster/zweiter/dritter Generation und in Österreich Geborene ohne Migrationshintergrund gewesen. Auch bei den Geburtsländern (Frage 2) stellte sich in der Auswertungs-Phase heraus, dass einige Länder, die zur Wahl standen, fehlten. Gewählt wurden die angegebenen Länder allerdings danach, wie viel Prozent aus den jeweiligen Ländern nach Österreich einwanderten und in diesem Land leben. Die Einteilung in nicht strenggläubig, strenggläubig und besonders strenggläubig (Frage 29) basiert auf der Einteilung, wie sie im Verlautbarungsblatt I zu finden ist. Diese ist dadurch nicht weniger problematisch, da nicht eindeutig festzustellen ist, an welchen Kriterien dies festgemacht wird. Hier geht es um eine Selbstzuschreibung bzw. das Empfinden der einzelnen befragten Rekruten. Darüber hinaus wurde bei einigen Fragen (ähnlich zum Interview-Leitfaden) die falsche Zeit gewählt: Bei den Fragen 18 und 19 beispielsweise wäre es sinnvoller gewesen, die Fragen in der Gegenwart zu stellen, denn der Grundwehrdienst war für die befragten Rekruten zum Zeitpunkt der Befragung ja noch nicht vorbei.

C Zusammenfassung

Integration im Österreichischen Bundesheer ist trotz der offensichtlichen Bedeutung – diese ist nicht zuletzt auf die in Österreich gültige Wehrpflicht zurückzuführen – ein bisher nur wenig erforschtes Gebiet. Diese Diplomarbeit untersucht die Situation von Migranten der ersten und zweiten Generation im Österreichischen Bundesheer. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf den Integrationsprozessen, die während des Präsenzdienstes stattfinden. Dazu wurden quantitative Umfragen und qualitative Interviews durchgeführt, analysiert und interpretiert. Der theoretische Teil, der als Grundlage für diese Analyse(n) und Interpretation(en) dient, beinhaltet zwei eigens erstellte Modelle von Integration, nach deren Gesichtspunkten die erhobenen Daten analysiert/interpretiert werden: ein Ebenen-Modell und ein Phasen-Modell. Diese gründen auf den Ansätzen Shmuel N. Eisenstadts, Milton M. Gordons und Hartmut Essers. In Ergänzung werden alternative Modelle von Annette Treibel dargestellt. Die qualitativen Interviews werden mithilfe eines rekonstruktiven Ansatzes ausgewertet.

Integrationsprozesse im Österreichischen Bundesheer unterscheiden sich durch einige Faktoren von Integrationsprozessen außerhalb dieses Systems. So sind es während des Grundwehrdienstes vor allem die system-immanenten stark hierarchischen Strukturen, die eine Art Besonderheit darstellen. Wehrdienstleistende Migranten der ersten und zweiten Generation sind zwar ähnlich der Gesellschaft außerhalb des Bundesheeres mit Differenzierungen und/oder Ablehnungshaltungen aufgrund der Herkunft, der Hautfarbe, der Religion etc. konfrontiert, diese äußern sich jedoch in einem anderen Umgang, in der Haltung der Vorgesetzten, einer ungleichen Behandlung etc., denen die Grundwehrdiener als Unterste der Hierarchie teilweise hilflos ausgesetzt sind und diese hinnehmen müssen. Die Erfahrungen der befragten Grundwehrdiener fallen dabei konsequent subjektiv aus. Dies äußert sich insbesondere in Abhängigkeit von Alter, Bildungsniveau, Beruf etc. der Befragten.

Darüber hinaus ist dem Österreichischen Bundesheer ein gewisses integratives Potential nicht abzuspüren. So sind es vor allem die sprachliche, personale und soziale Ebene, die hier Bedeutung haben. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die einzige im Dienst erlaubte Sprache die deutsche Sprache ist und dass die Grundwehrdiener im Bundesheer soziale Kontakte auf eine Art knüpfen, die im Leben außerhalb eher unwahrscheinlich ist. Gemeint ist damit, dass die Grundwehrdiener unabhängig der Herkunft, des Migrationshintergrundes im Allgemeinen, der Religion etc. „im selben Boot sitzen“ und somit zu einem Umgang miteinander (zumindest im Dienst) gezwungen werden.

D Abstract

Integration within the Austrian Armed Forces is despite its obvious importance—which can not least be ascribed to the compulsory military service in Austria—little explored to date. This diploma thesis examines the situation of first and second generation migrants within the Austrian Armed Forces and focuses on the processes of integration during fulfilling the military service. For this purpose quantitative surveys and qualitative interviews were performed, analysed and interpreted. The theoretical part, which functions as basis for afore mentioned analysis and interpretations, contains two specifically constructed models of integration, whose leading points are decisive for analysing/interpreting the surveyed material: a layer-model and a phase-model. These are predicated on the basic approaches of Shmuel N. Eisenstadt, Milton M. Gordon and Hartmut Esser. In addition alternative models by Annette Treibel are illustrated. The qualitative interviews are being evaluated with the aid of the so-called reconstructive approach.

Processes of integration within the Austrian Armed Forces differ by several factors from processes of integration outside this system. During the military service especially the system-immanent highly hierarchic structures make an exception. Conscripts in basic military service with migratory background (first and second generation migrants) are confronted with similar differentiations and/or declining attitudes due to their origin, colour of the skin, religion, appearance etc. as they are in the society outside the Austrian Armed Forces. Within this system though this mind-set expresses itself in different approach, in superior's attitudes, in disparate treatment etc., which the conscripts are partially helplessly exposed to or have to accept them as they are at the bottom-level of the command hierarchy. Surveyed conscript's experiences thus are consistently subjective—particularly depending on age, educational level, occupation et cetera.

Beyond that there is a certain integrative potential within the Austrian Armed Forces. Here above all the linguistical, personal and social levels are relevant in particular. This can be ascribed to the fact, that German is the only permitted language on duty and that the conscripts in basic military service establish contacts in a way rather unlikely in life outside the Austrian Armed Forces. So the conscripts are regardless of origin, general migratory background, religion etc. in the same boat and therefore required to deal with each other (at least in the line of duty).

E Curriculum Vitae

Lebenslauf:

Peter Fußl, geboren 1982 in Ried im Innkreis, OÖ. Matura im Jahr 2000 am Bundesoberstufenrealgymnasium in Ried im Innkreis, ab 2002 Studium der Politikwissenschaft an der Universität Wien mit Schwerpunktsetzung auf Internationale Politik und Friedens- und Konfliktforschung. Seit 2004 beruflich in der Kunst-Branche tätig. Durch die Auftragsstudie des Österreichischen Bundesheeres, die als Grundlage für die Diplomarbeit diente, wurden Möglichkeiten zur Publikation zweier Artikel und eines Buches sowie Gastvorträge in Workshops und Seminaren eröffnet.

Persönliche Daten:

Name:	Peter Josef Fußl
Geburtsdatum:	10. 4. 1982
Geburtsort:	Ried im Innkreis
Wohnort:	Wien
Staatsbürgerschaft:	Österreich
Email:	office@peterfussl.at