

Integration, Interkultur oder Diversität? Anmerkungen zu Fragen von Theorie und Praxis ethnisch-kultureller Vielfalt in Österreich

Petra Aigner

In Österreich betrug der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund im Jahr 2011 18,6 % der Gesamtbevölkerung und 18,1 % der Beschäftigten. Dies führt zu einer auch aktuell wachsenden ethnisch-kulturellen Diversität, die im Rahmen von verschiedenen „Integrationsdebatten“ in Wissenschaft und Öffentlichkeit, sowohl auf Theorie- als auch auf Praxisebene, diskutiert wird. Solche Diskussionen fokussieren auf Begriffsdimensionen wie „Multikulturalität vs. Parallelgesellschaften“, „Assimilation vs. Integration“, „Interkultur(alität) vs. Diversität“ und berühren dabei auch praktische Fragen, wie die eines „Diversity Management“. Dieser Beitrag versucht eine Klärung zu der Vielzahl an Begriffen zu geben, die es im Themenbereich „migrantische Integration“ gibt, indem zunächst auf Theorieebene auf sozialwissenschaftliche Integrations- und Interkulturationstheorien (wie die Theorien von Park, Gordon, Eisenstadt, Berry, Heckmann, Esser oder Terkesidis) zurückgegriffen wird.

Weiters wird Integration und Integrationsverständnis in den praxisrelevanten Ebenen von Bildung, Arbeitsmarkt und Betrieben (unter anderem anhand von Forschungsergebnissen) herausgearbeitet, um Defizite, Herausforderungen und Chancen durch sinnvollen Umgang mit einem angemessenen „Verständnis von Integration und Multikulturalität“ aufzuzeigen. Dabei erlangen Konzepte von „(sozio-kultureller und sozio-ökonomischer) Integration“, von „Interkultur“ oder „Interkulturalität“ sowie vor allem von „ethnischer Diversität“ im Sinne von „Celebrating Diversity“ besondere Bedeutung.

Abschließend werden darauf aufbauend einige Hinweise und Empfehlungen für die konkrete Förderung von „Interkulturalität“ bzw. „Diversität“ und damit von „Celebrating Diversity“ in Österreich für die Bereiche Arbeit und Bildung gegeben.