

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

1. Migration und ethnisch-kulturelle Diversität: Phänomene und Begriffe	16
2. Theorien der Integration, Segregation, Assimilation, Multikulturalität	18
3. Interkultur und Interkulturalität	22
4. Diversität = „Celebrating Diversity“: Praxis und Chancen in Österreich	25
5. Conclusio: Für eine breite und aktuell entwickelbare Diversität	29

Petra Aigner

*Migrationsforscherin und Soziologin;
Assistenzprofessorin
Johannes Kepler
Universität Linz
(JKU)*

Auszug aus WISO 2/2013

ISW

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Migration und ethnisch-kulturelle Diversität: Phänomene und Begriffe

1.1 Migration in Österreich: allgemeine Hinweise und Fakten

Als Einleitung muss vermerkt werden, dass im heutigen Österreich folgende Wanderungen und diesbezügliche Phänomene eine Rolle spielen und mehr oder weniger bis heute relevant sind:

*Österreich: ein
Immigrationsland*

- (1) „alte“ Migrationen & ethnische Diversitäten im k.u.k. Vielvölkerstaat¹, die zwar nicht mehr nach heutigen statistischen Kriterien messbar² sind, aber inhaltlich bedeutsam bleiben³;
- (2) „traditionelle“ Arbeitsmigrationen der Nachkriegszeit, wie „Gastarbeitermigration“ (1960er- bis 1980er-Jahre, aus Süd- und Südosteuropa (z.B.: Italien, ehemaliges Jugoslawien, Griechenland, bis heute auch aus der Türkei);
- (3) verschiedene Wellen der Flucht- & Asylmigration (1945-47 Sudetendeutsche, 1956 Ungarn, 1968 Tschechoslowakei, ab 1990 Ex-Jugoslawien (v.a. Bosnien, Kosovo), später Krisenregionen im Nahen & Mittleren Osten (Iran, Afghanistan, Irak, Syrien, Libanon & Palästina), Krisenherde der ehem. Sowjetunion (v.a. Tschetschenien), oder Bürgerkriegsgebiete Afrikas;
- (4) der EU-Beitritt Österreichs 1995 hatte und hat andauernden Zuzug aus den alten „EU-14“-Ländern⁴, und hier vor allem aus Deutschland, veranlasst (Niederlassungen, Arbeitsmigration);
- (5) die „EU-12“ (Osterweiterung)⁵ ergab neuen Zuzug, da Menschen aus diesen neuen EU-Ländern zur Arbeitsmigration auch nach Österreich beitrugen.

Alle diese Migrationen haben zum Anstieg an Diversität ethnisch-kultureller Gruppierungen geführt. 2011 betrug der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund der österreichischen Gesamtbevölkerung 18,6 % sowie der Erwerbsbevölkerung 18,1 % (Statistik Austria 2011). Dieser bisher kontinuierlich ansteigende „offizielle“ migrantische Bevölkerungsanteil führte und führt weiterhin zu Debatten und Diskussionen im öffentlichen und politischen Bereich mit Fokus „Integration“ bzw. „Integrationshandhabung bei/ für Personen mit Migrationshintergrund“ in vielen praxisrelevanten Bereichen, wie Bildung, Arbeitsmarkt oder auch innerbetriebliche Integration.

Diese Themenbereiche werden derzeit sozialwissenschaftlich-theoretisch, empirisch-analytisch und auf (gesellschafts-)politischer Ebene erforscht, diskutiert, sowie kritisch analysiert, wobei ein

Sammelsurium an Begriffsdefinitionen zu diesem Thema existiert (vgl. auch Aigner 2013).

1.2 Arbeitsmarkt-Migration und Integration

Im deutschen Sprachraum wird auf Grund der migrationspolitischen Rahmenbedingungen, die vor allem unter die Kategorie temporärer Arbeitsmarkt-Migrationsmodelle⁶ fallen, das Thema oft mit Schwerpunkt „Integration und erfolgreiche Integrationspolitik“ diskutiert. Man beschäftigt sich mit theoretischen Aspekten der Integration von Personen mit Migrationshintergrund der 1. und 2. Generation sowie mit praxisrelevanten integrationsfördernden Maßnahmen. Hierbei drehen sich Diskussionen vor allem um Assimilation oder Integration – und nur sekundär um Multikulturalismus, Interkultur oder um „ethnische Diversität“.

Auf der eher praxisrelevanten Ebene existiert einiges an empirischer Forschung zu Integration, die sich auf diverse Gesellschaftsbereiche konzentriert. Diese reichen von der Ebene „Bildung“ über „politische Partizipation“ bis zum Bereich „Integration am Arbeitsmarkt“ und auch zu betriebswirtschaftlichen Aspekten der Integration. Hier wird auch über innerbetriebliche Integration von Migrant/innen im Hinblick auf „Diversity Management“ diskutiert. Einen besonderen Aspekt umfassen Debatten zur Integration der sogenannten „Zweiten Generation mit Migrationshintergrund“, indem die Integrationspotenziale, Chancen und auch Schwierigkeiten der Integration für diese Personengruppe diskutiert und erörtert werden. Mangelhafte Integration (etwa Bildung von „Parallelgesellschaften“⁷) wird mitunter beanstandet, und es wird auf interdependente Rollen von Mehrheits-/Aufnahmegesellschaft und Minderheits-/Immigrant/inn/en/gruppen bei Prozessen gelingender bzw. misslingender Integration verwiesen.

*praxisrelevante
Diskussionen zu
Integration*

1.3 Wissenschaftliche Themenbereiche und Begriffe

Wissenschaftlich wird auf Sozialintegration und Systemintegration, auf Assimilation oder Multikulturalismus, auf Integrationsformen und -ebenen (wie die der identifikativen Integration auf personaler, oder der kulturellen, sozialen und strukturellen Integration auf gesellschaftlicher Ebene) verwiesen (vgl. Aigner 2012b). Aber auch Begriffe wie „Interkultur“ oder Interkulturalität treten neuerdings in den Vordergrund. Solche Konzepte der „Interkultur“ (s. Terkessidis 2010), aber auch der „Interkulturalität“ (z.B. Gemende et al. 1999)

*Sozialintegration,
Systemintegration,
Assimilation,
Multikulturalismus
und Interkulturalität*

verweisen auf die Mehrdimensionalität des Verhältnisses von Mehrheits-(Gast-)gesellschaft und migrantischer Minderheiten, jenseits von Integration in die Gastgesellschaft oder Beibehaltung der Herkunftsidetität. Hier ist auch auf Studien zur Hybridität migrantischer Identitäten zu verweisen (s. u.a. Kien 2004, Fouroutan et al. 2009).

Dazu kommen fortdauernde Debatten um „Multikulturalität“ als gesellschaftspolitisches Konzept (vgl. dazu Neubert et al. 2008/2013), das mehr und mehr wegen seiner Unschärfen und Schwierigkeiten kritisiert wird (zuletzt Majcherek 2010, s. auch Terkessidis 2010: 19-52).

Auf Grund dieser Debatten sowohl im wissenschaftlich-theoretischen als auch im praxisrelevanten Bereich gilt es die verschiedenen Definitionen und Verständnisse zu Integration, Multikulturalität und Interkulturalität zu klären und zu vergleichen, um die Frage zu beantworten, wie Integration aus ethnisch-kultureller Sicht am sinnvollsten verstanden werden soll, um Chancen und Herausforderungen zu adressieren, die aus Arbeitnehmer/innen/sicht darin liegen.

2. Theorien der Integration, Segregation, Assimilation, Multikulturalität

2.1 Theorien der Fremdheit und der zyklischen Assimilation

Grundsätzliche Theorien zur Integration des „Fremden“ in eine bestehende Kultur stammen in ihren Ansätzen ursprünglich von Alfred Schütz (1972) oder Georg Simmel (1908/1992), oder sie gehen auch auf Norbert Elias (Elias/Scotson 1965/1990) zurück, die alle auf die eine oder andere Weise sich auf das „Fremdsein“ und auf die Prozesse zwischen Alteingesessenen und Fremden, zwischen „Etablierten und Außenseiter/inne/n“ konzentrieren, die bei deren Aufeinandertreffen entstehen, und die Prozesse bezüglich deren Integration oder deren Entfremdung auslösen können. Kern solcher „klassischer“ Theorien ist die Frage, ob und wie Migrant/inn/en als (nach wie vor) Außenseiter/innen in lokalen oder regionalen Gesellschaften sichtbar werden und ob bzw. wie sie ihre integrativen oder segregierenden Funktionen differenziert ausfüllen oder entwickeln können.

*etablierte und
Außenseiter/
innen*

Auf internationaler Ebene sind Pioniere von Integrationsforschung & -theorien die Chicago School (s. Park et al. 1921/1969; 1922/1971) und Milton Gordon und seine Assimilationstheorie (Gordon 1978), beide entwickelt anhand der städtischen „melting pots“ in den USA. Dazu kommen Shmuel Eisenstadt und sein 3-Phasen-Modell der Migration (Eisenstadt 1954/1975, entwickelt für Immigration nach Israel), das schon in der Herkunftsgesellschaft der Migration ansetzt (vgl. zu diesen Ansätzen ausführlicher auch Han 2006 sowie Aigner 2013).

Chicago School, „melting Pots“ und 3-Phasen-Modelle der Integration

Sowohl die Studien der Chicago School als auch die Ansätze von Gordon und Eisenstadt weisen darauf hin, dass Zyklenmodelle zur Erfassung von migrantischen Eingliederungsprozessen⁸ verwendet werden, die auf eine Akkommodation von migrantischen Minderheiten an die Mehrheitskulturen, auf die Entstehung von Hybridkulturen und derart auf eine subsequente Verschmelzung⁹ auf neuem Niveau mit der Gast- bzw. Einwanderungskultur schließen lassen.

2.2 Migrantische Integrations- und Segregationsvarianten nach John Berry

Heute wird die kulturelle Integration bzw. der Prozess der Eingliederung von Migrant/inn/en und ethnischen Minderheiten in Mehrheitskulturen auf wissenschaftlicher Ebene differenzierter gesehen. Besondere theoretische Relevanz hat bis heute John Berrys Modell der Akkulturation (zuerst Berry 1980, heute s. Berry 1997/2004), das besagt, dass bei der Eingliederung und der Interaktion von/zwischen kulturell-ethnischen Minderheits- und Mehrheitsgruppen in einem Aufnahmeland vier grundlegende Typen der Interaktion stattfinden können (= Integration, Assimilation, Segregation und Marginalisierung, vgl. hier auch Aigner 2012b).

Akkulturation und die Eingliederung und Interaktion von/zwischen kulturell-ethnischen Minderheits- und Mehrheitsgruppen

Tabelle 1: Modell migrantischer Integration nach John Berry

Werden Beziehungen/Interaktionen zu anderen ethn. Gruppen aufrecht erhalten	Wird eigene kulturelle Identität beibehalten?	
	„JA“	„NEIN“
„JA“	INTEGRATION	ASSIMILATION
„NEIN“	SEPARATION/ SEGREGATION	MARGINALISIERUNG

Quelle: Berry (1980); Berry/Sam (2004/ 1997), dargestellt nach Aigner (2012b: 27)

*Integration,
Assimilation,
Segregation/Separation,
Marginalisierung*

Berrys grundsätzliches Modell (s. im Detail Berry 1980: 11f.; vgl. hier auch Aigner 2012b) besagt daher, dass im Wesentlichen folgende Prozesse stattfinden können:

- (1) **Integration:** Eigene kulturelle Identität wird beibehalten, ebenso die Beziehung zu anderen ethnischen Gruppen (insbesondere zur Mehrheitskultur); Integration bedeutet aufrechte kulturelle Identität bei gleichzeitiger Integration und Partizipation in der Mehrheitsgesellschaft.
- (2) **Assimilation:** Eine Einwanderungsgruppe ist bereit, ihre eigene Identität abzulegen, aber gleichzeitig Beziehungen zur Mehrheitsgesellschaft und zu anderen Minderheiten zu pflegen. Assimilation bedeutet in diesem Kontext Preisgabe kultureller Identität und Vereinnahmung durch die Mehrheitsgesellschaft.
- (3) **Segregation/ Separation:** Eigene kulturelle Identität wird aufrechterhalten; es wird aber keine Interaktion mit anderen Gruppen, insbesondere mit der Mehrheitsgesellschaft, gepflegt. Es kommt zu Isolation von Minderheiten, („Parallelgesellschaften“), da durch den Prozess des Rückzugs kaum Kontakte mit anderen Gruppen entstehen. Dies kann von der Mehrheitsgesellschaft (ethnische Separation = Exklusion von Minderheiten aus bestimmten sozialen oder räumlichen Feldern) oder durch Eigenverhalten der Minderheiten herbeigeführt werden (ethnische Segregation = Rückzug auf räuml./ soziale Segmente innerhalb der Mehrheitsgesellschaft).
- (4) **Marginalisierung** findet statt, wenn sich Minderheiten sowohl von der Mehrheitsgesellschaft als auch den eigenen Communities isolieren (Entfremdung & Identitätsverlust sind die Folgen).

2.3 Integration als Akkulturation und Assimilation (Hartmut Esser, Friedrich Heckmann)

Migrationstheoretiker/innen bzw. -soziolog/inn/en wie Hartmut Esser oder Friedrich Heckmann sind als aktuelle Protagonist/inn/en der integrationszentrierten Migrationsforschung im deutschen Sprachraum zu nennen. Esser unterscheidet grundsätzlich zwischen Akkulturation, Integration und Assimilation. Er definiert Integration als „Entstehung von gleichgewichtigen Interdependenzen zwischen Personen und Gruppen“ (Esser 2010: 109). Nach Esser gelten Migrant/inn/en als sozial integriert, „wenn sich aufgrund von Interaktionen mit den Einheimischen soziale Beziehungen entwickelt haben und daraus gleichgewichtige Verflechtungen hervorgehen“ (Esser 1980: 314).

Interaktion definiert daher soziale, und hier interethnische, Beziehungen, wie etwa Nachbarschaftskontakte. Esser differenziert weiter zwischen System- und Sozialintegration, wobei Sozialintegration bedeutet, dass Beziehungen zwischen den Akteur/innen eines Systems im Fokus stehen, wogegen Systemintegration die Beziehungen zwischen Teilen eines Systems (Integration in soziale, kulturelle, ökonomische Subsysteme) in Betracht zieht (ibidem).

*Hartmut Esser:
Systemintegration
und Sozial-
integration*

Assimilation andererseits sieht Esser (2001: online) als Angleichung an Normen und Werte der Aufnahmegesellschaft. Bezüglich Sozialintegration unterscheidet Esser Akkulturation (Spracherwerb, Erwerb kultureller Gegebenheiten), Platzierung (Rechte & Pflichten, Arbeitsmarkt), Interaktion (Soziale Beziehungen) und Identifikation (mit dem Aufnahmeland).

Für Friedrich Heckmann ist Integration vor allem eine wechselseitige Beziehung zwischen Migrant/inn/en und der Mehrheitsgesellschaft. Integration ist daher immer ein beiderseitiger Prozess. Soziale, kulturelle, strukturelle und identifikative Integration sind Hauptbestandteile seines Modells. Soziale Integration (1) ist nach Heckmann Bestandteil von interethnischen Kontakten, (2) kulturelle Integration bezieht sich beispielsweise auf Spracherwerb, (3) strukturelle Integration auf Einbürgerungsverfahren oder Aufenthaltsrechte und (4) identifikative Integration auf ein Zugehörigkeitsgefühl (Heckmann 2005, siehe auch Heckmann/Lutz 2010).

Friedrich Heckmann: soziale, kulturelle, strukturelle und identifikative Integration

Sowohl Esser als auch Heckmann sehen ein Gefahrenpotenzial darin, dass es bei ausschließlicher Interaktion mit der Herkunftskultur ohne Interaktion mit der Aufnahmekultur (= Separation), zu räumlicher Segregation/genereller Marginalisierung ethnischer Minderheiten kommen kann. (vgl. hier auch Aigner 2012b)

2.4 Multikulturalismus/Multikulturalität als Alternative zu Assimilation und Integration

Multikulturalität als oft erwähntes Gegen-Konzept zu „Integration“ kann in John Berrys Theoriemodell (1980, 1997/2004) nur in den Feldern „Marginalisierung“ und/ oder „Separation/Segmentation“ situiert werden und läuft damit tendenziell auf die Problematik der Entwicklung von „Parallelgesellschaften“ (s.u.) hinaus. Die

Beibehaltung einer eigenen Kultur und deren Ausleben neben einer Mehrheitskultur ist aus dieser Perspektive grundsätzlich separierend/marginalisierend.

*Multikulturalismus = Parallel-
existenz*

Multikulturalismus (vgl. Ariëns 2013) kann jedoch derzeit auch als Parallelexistenz, als tolerantes Nebeneinander und Miteinander von ethnischen bzw. kulturellen Gruppen (ohne Marginalisierung) verstanden werden, die alle gleichgestellt sind, und die aus dieser Sicht nicht marginalisiert sind, sondern sich eben als multikulturell gleichberechtigt darstellen.

Phänomene von Multikulturalität ohne direkten Integrationsdruck sind derzeit in den Metropolen „offener Einwanderungsgesellschaften“ (s. auch FN 6) diagnostizierbar, wie sie in US-amerikanischen, aber auch kanadischen, britischen, französischen oder holländischen Metropolen stattfinden („Chinatown“, „Little Italy“ u.a.), die eine segregierte Multikulturalität repräsentieren.¹⁰ Solche Phänomene werden oft mit dem Attribut einer städtischen multikulturellen Immigrations-Gesellschaft benannt (vgl. Ataç 2012). In den letzten Jahren wurde das Thema eines derartigen „urbanen“ Multikulturalismus dazu und (oft zentral) in die Diskussionen und Debatten zum Umgang mit Integration überhaupt eingebettet (vgl. hier u.a. Yildiz 2008, Çil 2011).

3. Interkultur und Interkulturalität

In diesem theoretischen Zusammenhang von Integration einerseits und Multikulturalität andererseits wird neuerdings als vermittelndes bzw. übergreifendes Konzept „Interkultur“ definiert. Mark Terkessidis beschäftigte sich hier als Journalist, Autor und Publizist mit Phänomenen gesellschaftlicher Mobilität und daraus folgender Interkulturalität.¹¹ In seinem nach wie vor aktuellen Buch „Interkultur“ (2010) bezieht Terkessidis Stellung zu Debatten um Integration, Mehrheitsgesellschaft und auch sogenannten „Parallelgesellschaften“¹² und gibt diesen Debatten einen neuen Akzent. Er definiert sein Konzept der Interkultur grundsätzlich als *„... ausgehend von einer natürlichen Gegebenheit der Vielfalt. [...] In diesem Konzept gibt es keine Defizite, sondern Potenziale in den Besonderheiten der Individuen, welche meist von Institutionen nicht genutzt werden.“* (Terkessidis 2012a: 113).

3.1 Grundlagen des Interkultur-Konzeptes (Mark Terkessidis)

Der Gedanke von Terkessidis (= „Interkultur“) besteht in der Beschreibung des Ist-Zustands migrationsbeeinflusster Gesellschaften als eine Situation, in der verschiedene, teilweise äußerst heterogene Gruppierungen aufeinandertreffen und miteinander letztlich gleichberechtigt umgehen müssen – im Gegensatz zu oben genannten gängigen Modellen (vgl. u.a. Berry, Esser, zum Teil auch Heckmann), nach welchen es eine alteingesessene Gruppe, die sogenannte Mehrheitsgesellschaft (s. auch Elias u.a. 1965/1990) gibt, und dann jeweils von außen hinzukommende neue (migrantische) Gruppen, die sich nach konventionellem Bild irgendwie integrieren oder assimilieren müssen oder bestenfalls eine hybride und separierte besondere Parallelkultur bilden können.

Es gilt nach Terkessidis (2010: 21), diesen Ist-Zustand „unintegrierter und unintegrierbarer migrantischer Präsenz“ als einen „interkulturellen Grundzustand“ zu erkennen und dann etwas völlig Neues zu konzipieren, das eben weder in Integration oder Assimilation noch in bloßem Nebeneinander (Multikulturalität) besteht, sondern eine neue Qualität bekommt:

der interkulturelle Grundzustand

„Einwanderung wurde oft als eine Art Störung der Harmonie ... betrachtet. Doch diese Harmonie hat nie existiert. Und Harmonie muss auch nicht immer das Ideal sein – aktuell haben wir es mit Dissonanz und Brechung, mit Unreinheit und Improvisation zu tun. Das bedeutet nun nicht, dass sich langfristige Planung nicht mehr lohnt – im Gegenteil: Sie muss aber flexibler werden. Wir stehen vorder großen Aufgabe einer interkulturellen Alphabetisierung. Und dabei lernen wir alle eine neue Sprache.“ (Terkessidis 2010: 10)

3.2 Interkulturalität und Diversität

Im genannten Buch „Interkultur“ (2010) kritisiert Mark Terkessidis dementsprechend viele Klischees bisheriger Migrationstheorien (ibidem: 39-76). Er vermittelt dabei die Unangemessenheit eines bisherigen Theorien zugrundeliegenden statischen Verständnisses von Gesellschaft und eines immer wieder als „Allheilmittel“ verbreiteten Konzepts einer (eindimensionalen) Diversität in Politik und Wirtschaft, welches er fallweise als „nicht funktionsfähige Alibi-Reparaturleistung“¹³ entlarvt, die auch zusätzliche Stigmatisierungen bewirken kann (so paradoxerweise von migrantischen Gruppen in Programmen, die eigentlich deren Förderung zum Ziel haben, vgl. Terkessidis 2010: 113ff., oder auch Terkessidis 2012a).

Terkessidis argumentiert damit sowohl gegen Assimilation als auch gegen Multikulturalismus und jedenfalls für eine allgemeine soziale Öffnung, die Interkulturalität ernst nimmt. Hierbei vertritt er den Standpunkt, dass in Wahrheit Multikulturalismus eine Fixierung auf die Herkunft bedeutet, die nicht immer sinnvoll ausgelebt werden kann. Integration setzt er dabei etwas vereinfachend mit Assimilation gleich (= unbedingte Angleichung von Diversität an einheimische Normen, vgl. Terkessidis 2006: online).

Auf theoretischer Ebene kann Terkessidis' Konzept von „Interkulturalität“ übergreifend auch mit der Definition von Integration nach Heckmann (als wechselseitiges, gleichberechtigtes Konzept des Ausgleichs zwischen Mehrheits- & Minderheitsgesellschaft, s. Heckmann/ Lutz 2010) und damit als gegen- bzw. beiderseitiger Prozess verstanden werden. Terkessidis (2010) allerdings zielt in seinem Konzept stark auf die Nutzung von Vielfalt und auf die Nutzung von Diversität als Potential in Institutionen ab und spricht sich gegen Diskriminierungen in diesem Bereich aus.

3.3 „Celebrating Diversity“ als praktische Perspektive von „Interkulturalität“

Es sollte daher in der Debatte um Integration bzw. Interkultur nach Terkessidis hier nicht nur auf die Defizite, die Migrant/inn/en mitbringen (und wie diese ausgemerzt werden), fokussiert werden, sondern darauf, wie Institutionen ethnische Vielfalt als Potenzial nutzen können. Hier verweist auch Terkessidis auf den Umgang mit Vielfalt in Großbritannien, wo das Motto „Celebrating Diversity“ (Brandon 1995) institutionell verwendet wird, im Gegensatz zu in Deutschland & Österreich vorherrschenden Assimilationspraktiken (= „Compensating Diversity“).

*Ansätze zur
Bedeutung von
„Celebrating
Diversity“*

Der „Celebrating Diversity“-Ansatz bedeutet im Kern, dass kulturelle, ethnische, religiöse und sprachliche Differenzen in einer Gesellschaft weder theoretisch noch praktisch-politisch als Störung, Beeinträchtigung oder Gefahr einer prädefinierten sozialen bzw. soziokulturellen Harmonie begriffen werden können, sondern als Ressourcen für das Empowerment von Menschen und für die Entwicklung von Sozial- und Wirtschaftsstrukturen unter den Bedingungen der Globalisierung zu sehen und zu analysieren sind (vgl. auch Rinne et al. 2010: 9-11).

Hier muss auch darauf verwiesen werden, dass Migration und der Umgang mit/bzw. die Bewältigung von daraus resultierender Diversität eine historische Konstante der Menschheitsgeschichte, ja fast der „Normalzustand“ sind (vgl. Kleinschmidt 2011), und dass alle heute weltgesellschaftlich bedeutsamen Regionen und Gesellschaften (Europa, Nord- & Lateinamerika, Afrika, indischer Subkontinent, China, Südostasien etc.) zutiefst von ganz archaischen bis ganz modernen Migrationsphänomenen geprägt sind, die bei aktuellen Fragen nicht außer Acht gelassen werden können¹⁴.

4. Diversität = „Celebrating Diversity“: Praxis und Chancen in Österreich

Integration, wie sie derzeit verstanden wird, bezieht sich, wie auch von Terkessidis (2010) kritisiert, vornehmlich auf den Umgang mit Defiziten von Personen mit Migrationshintergrund, sowie auf Assimilationspraktiken hinsichtlich Angleichung an (hier: österreichische) Normen & Wertesysteme¹⁵. Das Konzept der „Interkultur als integrationsweisendes Konzept“ (= das v.a. britische Verständnis von „Celebrating Diversity“) ist in Österreich noch nicht ausreichend sichtbar bzw. wird in wesentlichen Dimensionen der Handhabung und Forschung nicht angewandt.

Angesichts des allgemein steigenden Anteils an Personen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung insgesamt und angesichts der Prognose für einen steigenden Anteil an den Beschäftigten und deren migrantischer Diversität sowohl bei unselbständig als auch bei selbständig Beschäftigten in Österreich¹⁶ sollte das (migrantische) Potenzial als Diversitätspotenzial jedoch auch theoretisch ernst genommen werden, und hier gerade auch aus sozio-ökonomischer bzw. betrieblicher (und hier besonders aus Arbeitnehmer/innen-)Sicht.

4.1 Ethnische Diversität in Betrieben: die Sicht von Unternehmen und Arbeitnehmer/innen

Hier wird das Konzept von „Ethnischem Diversitätsmanagement“ (EDM) bedeutsam (vgl. Aigner 2012a: 13-23). EDM sollte idealerweise sowohl Arbeitgeber/inne/n als auch Arbeitnehmer/inne/n zugute kommen (Torrington et al. 1987/2011) und die betriebliche Leistung verbessern (siehe auch Bridgstock et al. 2010). In Österreich ist EDM und seine Umsetzung in Unter-

*ethnisches
Diversitäts-
management*

nehmen jedoch ein eher neues Phänomen (vgl. Sandner et al. 2007; Dahlvik et al. 2011).

ethnisches Diversitätsma- nagement und betriebliche Integration

Eine Studie der Autorin (Aigner 2012a) zu EDM und betrieblicher Integration in Österreich, die unter anderem empirisches Material aus dem Projekt „Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen!“ (Biffli; Aigner et al. 2011a) aufgreift und vertieft analysiert¹⁷, hat verschiedene bemerkenswerte Ergebnisse erbracht. Im Zusammenhang dieses Artikels ist dabei vor allem darauf zu verweisen,

- dass aus betrieblicher/Unternehmer/innen-Sicht (Aigner 2012a: 51-69) zwar EDM-Vorteile (Verringerung von Arbeitnehmer/innen-Fluktuation, gesteigerte Produktinnovation) und daher auch ein Erfolg von EDM-Maßnahmen, aber auch deutliche Probleme sichtbar werden (wie externe Kosten von EDM-Maßnahmen, dazu v.a. Probleme von Arbeitsbeziehungen zwischen „einheimischer“ & „migrantischer Belegschaft“);
- dass dazu Probleme einer möglichen „kulturell-ethnischen Cliqueswirtschaft“ bei Arbeitnehmer/innen kommen können, die als generell problematisch gesehen werden, weil dies Separation statt Integration bedeuten kann (ibidem: 63-67);
- dass aus Arbeitnehmer/innen-Sicht (ibidem: 70-78) darüber hinaus sichtbar wird, dass zwar jede Maßnahme zur Verbesserung/Verwirklichung kultureller Diversität begrüßt wird, dass aber die Qualität der Kommunikation von migrantischen mit einheimischen Beschäftigten als zentral für gelungene Diversität bzw. Integration angesehen wird
- und dass daher für migrantische Arbeitnehmer/innen die drohende Ausgrenzung durch Einheimische durch Kommunikationsverweigerung ein wesentliches Problem darstellt.

Solche Berücksichtigung von migrantischer Identität und Diversität durch Arbeitnehmer/innen und deren Interessensvertretungen können nach unserer Erkenntnis darauf zurückzuführen sein, dass in Österreich die gewerkschaftliche Präsenz bzw. Relevanz von Migrant/inn/en mit großer Zurückhaltung gesehen wird, weil Migrant/inn/en vor allem als Konkurrenz am Arbeitsmarkt wahrgenommen werden und daher aus gewerkschaftlicher Sicht nach wie vor eher grundsätzlich abgelehnt oder eher kritisch gesehen werden (vgl. Biffli, Aigner et al. 2011b; 26-35).

4.2 Ethnische Diversität am Arbeitsmarkt: die gewerkschaftliche Sicht

Allgemeines Diversitäts-Management (etwa im Hinblick auf Geschlecht und Behinderung) hat sich mehr oder weniger zu einem integralen Bestandteil des österreichischen Arbeitsrechts und der aktuellen Lohn- & Arbeitsvereinbarungen entwickelt¹⁸.

Ethnisches Diversitäts-Management (EDM) jedoch ist – aufgrund der eher Migrant/inn/en-kritischen Tradition der österreichischen Gewerkschaften hinsichtlich Arbeitnehmer/inne/n mit Migrationshintergrund eher kein Schwerpunkt gewerkschaftlicher Bemühungen. Das Phänomen gewerkschaftlicher Distanz zu Migrant/inn/en gibt es nicht nur in Österreich, sondern auch in vielen anderen europäischen Ländern, in denen beispielsweise politisch „rechts“ stehende, eher fremdenfeindliche politische Parteien beträchtliche Stimmanteile gewonnen haben (J. Marie LePens „Front National“ (Frankreich); Geert Wilders „Partij voor de Vrijheid“ (Niederlande) oder die „Dansk Folkeparti“ (Dänemark; Gründer: Mogens Glistrup).

2010/11 wurde eine Studie (unter Mitwirkung der Autorin und im Auftrag der Österr. Nationalbank) bei österreichischen Gewerkschaften (Biff, Aigner et al. 2011b)¹⁹ durchgeführt, die sich auf die Herausforderungen von migrantischer Arbeit aus Sicht von Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen im Allgemeinen und aus Sicht von Betriebsrät/inn/en im Besonderen bezog.

Hier sind folgende Ergebnisse bemerkenswert (ibidem: 57-75):

- Migrant/inn/en mit langfristiger Grundlage der Beschäftigung werden als wesentlich bedeutsamer hinsichtlich (notwendiger) allgemeiner gewerkschaftlicher Vertretung gesehen als nur auf kurzfristiger Grundlage Beschäftigte, wie Asylwerber/innen oder Saisonarbeitskräfte;
- gewerkschaftliches Engagement für die besondere Beachtung von „kulturellen Differenzen“ wird für migrantische Mitglieder der Stammebelegschaft, aber auch für „Zeitarbeiter/innen“ als wesentlich wichtiger gesehen als für alle anderen migrantischen Beschäftigten²⁰;
- Gleichbehandlung mit einheimischen Arbeitskräften erscheint als wichtigstes allgemeines Ziel, auch hinsichtlich besonderer Programme zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt.
- Seitens der Gewerkschaften (= der Betriebsrät/inn/e/n) steht jedoch hinsichtlich die Interessenvertretung der Arbeitsmig-

rant/inn/en aus den „alten“ EU-Ländern (EU-14) deutlich vor anderen migrantischen Gruppen wie Arbeitsmigrant/inn/en aus Drittländern, aber auch vor „entsandten Arbeitskräften“ aus den „neuen“ EU-Ländern (EU-12).

4.3 Exkurs: Interkulturalität und Diversität als Chance im Bildungsbereich

*sprachliche und
kulturelle Vielfalt
im Bildungs-
bereich*

Bei der Diskussion um Interkulturalität und Entfaltung von Diversität für Menschen mit Migrationshintergrund und die daraus erwachsenden sozio-kulturellen wie sozio-ökonomischen Potenziale ist abschließend auch kurz auf den Bildungsbereich und auf Themen der sprachlichen und kulturellen Vielfalt hinzuweisen. Denn der bisher in Österreich vorherrschende Zugang einer eher assimilativen Integration auch im Bildungssystem ergibt, dass (1) weder die allgemeinen Potenziale von Migrant/inn/en ausreichend gefördert werden, noch (2) die besonderen Chancen kultureller und sprachlicher Diversität zur Geltung kommen können.

Als Fazit kann vorweggenommen werden, dass Österreich (im Gegensatz zu anderen europäischen bzw. OECD-Ländern) jene Potenziale, die in der migrantischen Diversität seiner Bevölkerung liegen, durch Defizite im Bildungsbereich viel zu wenig nutzt und daher nicht nur sozio-kulturell, sondern auch sozio-ökonomisch ins Hintertreffen zu geraten droht.

(ad 1) Hier ist zunächst auf den Ansatz und die Ergebnisse des europäischen sog. TIES-Projekts²¹ (s. z.B. Crul et al. 2009) zu verweisen, welche alle darauf hinauslaufen, dass Immigration und damit einhergehende Integration von Migrant/inn/en (vor allem für die zunehmend heterogenen städtischen Räume Europas) eine große Herausforderung darstellen. Hierbei kommt der Integration der zweiten Generation – also den im Einwanderungsland geborenen Nachkommen der Einwanderer/innen – eine entscheidende Rolle zu, die im Wesentlichen über das Bildungssystem erfolgt und die große Defizite aufweisen kann (s. auch Langenfeld 2001). Dazu gibt es (auch) österr. Untersuchungen²², die insgesamt zeigen, dass das Bildungssystem v.a. strukturell (wegen der zu frühen Bildungswegentscheidung nach der Grundschule) und auch sonst nicht in der Lage ist, für Migrant/inn/en der 2. (oder auch 3.) Generation Chancengleichheit herzustellen und daher schon deswegen die Potenziale der ethnischen Diversität nicht nutzen kann.

(ad 2) Dazu gibt es eine inzwischen intensive (sprach-)pädagogische²³ Diskussion, die die bisher eher eindimensionale (assimilative) Ausrichtung auf Erwerb von deutscher Sprachkompetenz in Frage stellt²⁴ und Förderung von Mehrsprachigkeit bzw. nicht-deutschen Wurzeln des Spracherwerbs betont (vgl. Meisel 2003, 2007; Krumm 2011, 2012; dazu auch Frketic 2013). Statt eindimensionaler Betonung von nur der Assimilation dienenden Sprachkompetenzen wird inzwischen sehr stark darauf hingewiesen, dass nicht-deutsche Muttersprachen ab dem Kindergartenalter gefördert, wahrgenommen und entwickelt werden sollten (s. dazu FDZ Wien 2013).

Dies kann nach bisherigen Ergebnissen sowohl den deutschen Spracherwerb deutlich verbessern als auch jene europäischen oder globalisierten Sprachkompetenzen fördern, die für Arbeitnehmer/innen mit transnationalen, sprachraumübergreifenden Kontakten notwendig sind.

Bilingualität (s. z.B. Sciacca 2009) oder Multilingualität (vgl. dazu auch Kuhley 2009) auf entsprechend breiter Basis sind hier insgesamt und eindeutig als Wettbewerbsvorteile in einem regional-europäischen, aber auch globalen Wirtschaftsraum zu sehen. Sprachliche Diversität von Migrant/inn/en und deren Kindern erscheint daher als starkes Asset, das nicht zuletzt aus diesem Grund beachtet und gefördert werden sollte.

Bilingualität

5. Conclusio: Für eine breite und aktuell entwickelbare Diversität

Da in Europa und auch weltweit Phänomene der Immigration stetig zunehmen werden, wird das Thema Integration mit hoher Wahrscheinlichkeit in vielen praxisrelevanten Bereichen in Zukunft öffentlich weiter diskutiert werden. Hier gibt es viele, teilweise auch ein wenig übersteigerte, Diskussionen hinsichtlich der theoretischen Bedeutung und auch der praktisch-politischen Relevanz von verschiedenen Konzepten im Feld von Integration, Interkulturalität und (ethnischer) Diversität. Unter dem Leitmotiv „Celebrating Diversity“ in den bereits diskutierten Bereichen von „Arbeitswelt“ und „Bildung“ ist zunächst auf folgende Aspekte und Maßnahmen (theoretisch wie praktisch) zu verweisen:

5.1 Theoretische Aspekte

Alle bisherigen hinsichtlich einer allgemeinen (assimilativen) Integration-Theorie der Migration diskutierten Theorie-Modelle (Park et al., Gordon, Eisenstadt, Berry, Esser, Heckmann) greifen für die Situation der modernen, globalisierten Weltgesellschaft in verschiedenen Aspekten zu kurz und bedürfen einer theoretischen Weiterentwicklung. Diese Entwicklung bezieht sich auf Fragen, die „migrantische Integration“ in Richtung Interkulturalität (Terkessidis 2010, 2012) und zu „kultureller Diversität“ (Aigner 2012a, 2013) darstellen und begreifbar machen können.

positive Diskriminierungsaspekte

Hier wird in Folge theoretisch auf „Migrant/inn/en“ im Besonderen verwiesen, die dadurch zu sog. „positiven Diskriminierungsaspekten“ derselben (vgl. u.a. Monz 2002) in den Zielgesellschaften bei getragen. Die hier bedeutsamen Konzepte von (ethnischer) Diversität und „ethnischem Diversitätsmanagement“ (EDM) zielen darauf ab, dass verschiedene migrantische Gruppen als Potenzial einer Zielgesellschaft, vor allem im betrieblichen Bereich, begriffen werden können.

die Anwendbarkeit des „Interkultur“-Konzepts

Wenngleich das „Interkultur-Konzept“ Terkessidis (2010, 2012) als Theorie und Praxis einer differenzierten Interkulturalität und Diversität vielversprechend ist, bleibt fraglich, ob es in Österreich oder auch in Europa demnächst voll durchführbar sein kann. Es wird vielleicht noch das eine oder andere Jahrzehnt dauern, um es auf praxisrelevanten Ebenen umsetzen zu können.

5.2 Praktische und politische Aspekte aus Arbeitnehmer/innen-Sicht

Um Interkultur und Diversität als Potenzial von einem gegenwärtigen Anfang an zu nutzen, wäre es daher sinnvoll, einige der oben genannten grundsätzlichen und stark ideologiebeladenen politischen Debatten zu Integration oder Interkulturalität eher zu minimieren und eher ein holistisches Prinzip des (ethnischen) Diversitätsmanagements (EDM) im Detail anzuwenden, indem in Betrieben, Institutionen, am Arbeitsmarkt und im Bereich Bildung Maßnahmen in kleinen Schritten gesetzt werden, die diversitätsfördernd wirken können. Hier sind zu nennen (vgl. Aigner 2012a: 79-88):

- Umsetzung/Intensivierung interkultureller Schulungen und Betreuung: Hier sind Schulungen von Mitarbeiter/inne/n zu

„Konflikt-Mentoring“ bei ethnischen Konflikten zu nennen, mit dem Ziel, Betreuer/innen mit Schwerpunkt ethnische Konflikte in jenen Unternehmen einzusetzen, die EDM-Maßnahmen umsetzen; dazu kommen auch notwendige EDM-Schulungen für zuständige Mitglieder auf Ebene des betrieblichen Managements;

*Konflikt-
Mentoring*

- Stärkung der Chancen zum Erreichen höherer Positionen für Mitarbeiter aus ethnischen Minderheiten. Mindestens zwei Best-Practice-Modelle sollten hier Erwähnung finden: „Mentoring-Up“ und „Career Advancement“²⁵. Erfolgreiche Karrieren von Mitarbeitern aus ethnischen Minderheiten können demgemäß auch dabei helfen, die EDM-Sensibilität in Unternehmen im Allgemeinen und insbesondere das interkulturelle Verständnis zu stärken.
- Öffentliche Anerkennung (wie auch Anerkennung auf betrieblicher Ebene) von bestehenden Qualifikationen/Zertifizierungen von Migrant/inn/en erster Generation: Hier zeigt sich das allgemeine Dequalifizierungsproblem (vgl. Schmid 2010: 87), das zum Teil auf Unternehmens-Ebene angegangen (aber nicht gelöst) werden kann und daher politische Maßnahmen erforderlich macht, wie z.B. eine unkomplizierte öffentliche Anerkennung formaler Ausbildungs- & Berufsnachweise von Migrant/inn/en; aber auch Angebote öffentlich geförderter Bildungsprogramme, um fehlende Voraussetzungen für eine Anerkennung zu erfüllen.
- Stärkere Einbeziehung von ethnischer Diversität in gewerkschaftlichen Bemühungen: Wie österr. Forschungsergebnisse zum Thema „Migrant/inn/en und deren Herausforderungen in gewerkschaftlichen Arbeitsverhältnissen“ gezeigt haben (Biffl, Aigner et al. 2011b), war zwar die Mehrheit der befragten österr. Betriebsrät/inn/e/n durchaus für spezielle Angebote für Migrant/inn/en und/oder für die allgemeine Integration von Mitarbeiter/inne/n aus ethnischen Minderheiten eingestellt, hatte jedoch starke Vorbehalte. Hier bedarf es besonderer Bewusstseinsbildung, die migrantische Diversität für Gewerkschaften sichtbar machen kann.
- Stärkung der Durchlässigkeit des bestehenden Bildungssystems und dessen Weiterentwicklung für wachsende Chancen von Migrant/inn/en der zweiten Generation. Hier ist im Endeffekt nur die Implementierung einer „echten“ gemeinsamen Schule der 10- bis 14-Jährigen zielführend, die Kindern mit migrantischem Hintergrund zusätzliche Chancen eröffnen kann²⁶.

*„Mentoring-Up“
und „Career
Advancement“*

*Lösung des De-
qualifizierungs-
problems*

*gewerkschaft-
liches Engage-
ment*

*Durchlässigkeit
des Bildungs-
systems*

Stärkung des muttersprachlichen Unterrichts für Migrant/innen-Kinder

- Stärkung des muttersprachlichen Unterrichts für Migrant/innen-Kinder der zweiten Generation ab dem Kindergartenalter, und insbesondere in der Grundschule (insgesamt zwischen dem 4. und dem 10. Lebensjahr)²⁷.

All diese Maßnahmen können dazu beitragen, Interkulturalität und ethnische Diversität in Österreich allmählich nach sozialpartnerschaftlichen Interessen und Erkenntnissen zu verwirklichen, ohne dabei unnötig hemmende und voreilige ideologisch gefärbte arbeitsmarktpolitische oder bildungspolitische Festlegungen treffen zu müssen.

Literatur

- Aigner, Petra (2008): Migration and Politics. Leadership and Legitimacy in Austria. Oxford, Bern etc. 2008: Peter Lang Publishers.
- Aigner, Petra (2012a): Diversity Management – Bridging the Gap between Theory and Practice. With a Specific Focus on Ethnic Minority Groups. London, Saarbrücken etc. 2012: Lambert.
- Aigner, Petra (2012b): Ethnisches Unternehmertum als Chance sozio-kultureller Integration? Entwicklung eines system- und integrationstheoretischen Modells. In: SWS Rundschau. Wien 2012: Sozialwissenschaftliche Studiengesellschaft, vol. 52 no. 4, S. 389-411.
- Aigner, Petra (2012c): Migration, Citizenship and Welfare Regimes in the UK and France. Linz/D. 2012: IMP – International Migration Press.
- Aigner, Petra/ Barou, Jean/ Mbenga, Robert (2012d): African Migration in its National and Global Context. In: Attias-Donfut, Claudine/ Cook, Joanne/ Hoffman, Jaco/ Waite, Louise (eds.): Citizenship, Belonging and Intergenerational Relations in African Migration. London 2012: Palgrave MacMillan, ISBN 978-0-230252-74-5, pp. 13-39.
- Aigner, Petra (2013): Migration und Integration. Sammelbesprechung. In: Soziologische Revue. München etc. 2013: Oldenbourg Verlag, vol. 36 no. 2, S. 152-164.
- AK OÖ (Kammerf. Arbeiter & Angest. OÖ.) (2012): Muttersprachlicher Unterricht, Linz 2012 (online: <http://www.arbeiterkammer.com/online/muttersprachlicher-unterricht-59625.html>, dl. 23.3.2013).
- Anonym (2010): Zusammenleben nach Multikulti, Berlin etc. 2010: satt.org – ein SuKuLTuR-Produkt (hg. Torsten Franz), online: http://www.satt.org/gesellschaft10_06_interkultur.html (dl. 23.3.2013).
- Ariëns, Elke/ Richter, Emanuel/ Sicking, Manfred (Hg.) (2013): Multikulturalität in Europa. Teilhabe an der Einwanderungsgesellschaft. Bielefeld 2013: Transcript-Verlag.
- Ataç, Ilker (2012): Migrationspolitik und Inkorporation von Migrantinnen. In: Fassmann, Heinz/ Dahlvik, Julia (Hg.): Migrations- & Integrationsforschung – multidisziplinäre Perspektiven. Göttingen 2012: Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, S. 265-280.
- Bacher, Johann (2005): Bildungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund. In: Kontraste. Presse- & Informationsdienst für Sozialpolitik, Linz 2005: Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik der JKU, vol. 5 no. 10 (Dez. 2005), S. 25-28 (auch online: http://www.jku.at/gespol/content/e111785/e111826/e111918/e111955/e111957/Kontraste_10_05_ger.pdf, dl. 15.9.2012).
- Bacher, Johann (2010): Bildungschancen und Migrationshintergrund: Ist-Situation, Ursachen und Maßnahmen. In: WISO – Wirtschafts- und Sozialpolitische

Zeitschrift des ISW, Linz 2010: Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der AK OÖ, vol. 33 no. 1, S. 30-45.

- Berry, John (1980): Acculturation as Varieties of Adaptation. In: Padilla, Amado (Hg.): Acculturation: Theory, Model and some New Findings. Boulder/Col. (USA) 1980: Westview Press, S. 9-25.
- Berry, John/ Sam, David (1997/2004): Acculturation and Adaption. In: Berry, John et al. (Hg.): Handbook of Cross-Cultural Psychology. Volume 3. Social Behaviour & Applications. Boston/Mass. (USA) 2004: Allyn Publishers, S. 291-326 (3. Aufl., zuerst 1997).
- Beslic, Kristina (2012): Muttersprachlicher Unterricht. Warum sind muttersprachliche Förderungen für Kinder mit Deutsch als Zweitsprache so bedeutend? Wien 2012: Päd. HS Wien (Bachelorarbeit).
- Biffl, Gudrun/ Aigner, Petra/ Rössl, Lydia/ Skrivaneck, Isabella (2011a): Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen! Analyse zu Beratungs-/ Unterstützungs- & Projektangeboten in der Modellregion Linz/Linz Land und Wels, und zu bestehenden Arbeitsbeziehungen und Handlungsoptionen für Integrationsarbeit in Oberösterreich. Krems 2011: Donau Universität, Department Migration & Globalisierung (auch online: http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/akoee_vielfalt_schaetzen_vielfalt_nutzen.pdf, dl. 2.2.2012).
- Biffl, Gudrun/Aigner, Petra/Rennert, Lea (2011b): Migrant Workers in Austria and Europe. Challenges for Industrial Relations, in particular Trade Unions. Supported by Funds of the Österreichische Nationalbank (Anniversary Fund, project number 13353), Krems 2011: Donau-Universität, Department Migration & Globalisierung (auch online: <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/biffl-migrant-workers-oenb-2011.pdf>, dl. 12.3.2013).
- Biffl, Gudrun/ Skrivaneck, Isabella (2011c): Schule–Migration–Gender. Krems 2011: Donau-Univ., Dep. Migration & Globalisierung (auch online: http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/schule_migration_gender_bmukk-duk.pdf, dl. 22.3.2013).
- Brandon, Lee (Hg.) (1995): Celebrating Diversity. A Multicultural Reader. Boston/ Mass. (USA) 1995: Houghton Mifflin Harcourt.
- Bridgstock, Ruth/ Lettice, Fiona/ Özbilgin, Mustafa F./ Tatli, Ahu (2010): Diversity Management for Innovation in Social Enterprises in the UK. In: Entrepreneurship & Regional Development, Oxford/UK etc. 2010: Taylor and Francis, vol. 22 no. 6, S. 557–574.
- Bukow, Wolf-Dietrich/ Nikodem, Claudia/ Schulze, Erika/ Yildiz, Erol (Hg.) (2007): Was heißt hier Parallelgesellschaft? Zum Umgang mit Differenzen. Wiesbaden etc. 2007: VS Verlag.
- Bundesgesetze (Österreich): Arbeitsverfassungsgesetz 1974/ 2012; Volksgruppenengesetz 1976/ 2011; Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993/ 2012; Staatsbürgerschaftsgesetz 1985/ 2011; Europäische Charta der Regional- und Minderheitensprachen 1992/ 2001; alle online idgF zugängl.: <http://www.ris.bka.gv.at/Bundesrecht> (dl. 27.3.2013).
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales & Konsumentenschutz – BMASK (2013): Weitergeltung der Übergangsregelungen für Bulgarien und Rumänien. Wien 2013: BMASK (online: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/8/3/CH2126/CMS1249542621527/uebergangsregelungen_fuer_bulgarien_und_rumaenien.pdf, dl. 30.3.2013).
- Bundeszentrale f. Politische Bildung – bpb (Hg.) (2006): Parallelgesellschaften? Themenheft der Zeitschrift „Aus Politik und Zeitgeschichte“, Nr. 1-2/2006. Bonn 2006: bpd (auch online: <http://www.bpb.de/system/files/pdf/AQ6PWB.pdf>, dl. 31.3.2013).
- Castles, Stephen/ Miller, Mark (1993/2009): The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World. London/UK etc. 2009: Palgrave-

- McMillan (4. Auflage, zuerst 1993).
- Çil, Nevim (2011): Diversity und Multikulturalität. Macht und Ausgrenzung in modernen Gesellschaften. In: Stemmler, Susanne (Hg.) (2011): Multikultur 2.0: Willkommen im Einwanderungsland Deutschland. Göttingen 2011: Wallstein, S. 192-200.
- Crul, Maurice/ Schneider, Jens (2009): The Second Generation in Europe. Education and the Transition to the Labour Market; TIES Policy brief, Amsterdam etc. 2009: Inst. f. Migration & Ethnic Studies (IMES), Universiteit Amsterdam (online: http://www.tiesproject.eu/component/option,com_docman/task,doc_download/gid,410/Itemid,142, dl. 16.9.2012).
- Dahlvik, Julia/ Fassmann, Heinz/ Sievers, Wiebke (Hg.) (2011): Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich. Göttingen 2011: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Eisenstadt, Shmuel N. (1975): The absorption of immigrants: a comparative study based mainly on the Jewish community in Palestine and the state of Israel, Westport/Conn. (USA) 1975: Greenwood Press (reprint of the 1954 edition: Glencoe/Ill. (USA): Free Press; Anm.: internat. = „Aizenshtadt, Shemuel N.“).
- Elias, Norbert/ Scotson, John (1965/1990): The Established and the Outsiders. A Sociological Enquiry into Community Problems, London/UK 1965: Cass (dt. Übers.: Etablierte & Außenseiter, Frankfurt/M. 1990: Suhrkamp).
- Esser, Hartmut (1980) Aspekte der Wanderungssoziologie. Darmstadt etc. 1980: Luchterhand.
- Esser, Hartmut (1986/2010): Akkulturation. In: Kopp, Johannes/ Schäfers, Bernhard (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie. Wiesbaden 2010: VS Verlag, S. 9-12 (10. Auflage, zuerst Schäfers 1986).
- Esser, Hartmut (2001): Integration & ethnische Schichtung. Mannheim 2001: Zentr. f. Europ. Sozialforschung (auch online: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf>; dl. 17.9.2012).
- Esser, Hartmut (2006): Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt/M. 2006: Campus.
- Fincke, Gunilla (2008): MigrantInnen der zweiten Generation in Europa: „Ausländerproblem“, „Parallelgesellschaft“ und sozioökonomischer „Niedergang“? In: Hunger, Uwe (Hg.) (2008): Migrations- und Integrationsprozesse in Europa. Vergemeinschaftung oder nationalstaatliche Lösungswege? Wiesbaden 2008: VS-Verlag, S. 191-234.
- FDZ – Fachdidaktisches Zentrum der Universität Wien (Hg.) (2013): Mehrsprachigkeit und Professionalisierung in pädagogischen Berufen. Interdisziplinäre Zugänge zu aktuellen Herausforderungen im Bildungsbereich. Nachlese zur Tagung (28.2. – 1.3.2013). Wien 2013: FDZ – Sprach- und Lernforschung (auch online: <https://fdz-sprachen.univie.ac.at/tagung-mehrsprachigkeit>, dl. 24.3.2013).
- Foroutan, Naïka/ Schäfer, Isabel (2009): Hybride Identitäten – muslimische Migrantinnen und Migranten in Deutschland und Europa, Bonn 2009: bpb – Bundeszentrale für Politische Bildung (auch online: <http://www.bpb.de/apuz/32223/hybride-identitaeten-muslimische-migrantinnen-und-migranten-in-deutschland-und-europa?p=all, dl. 18.9.2012>).
- Frketic, Vlatka (2013): Entwicklungswerkstätte Mehrsprachigkeit – Anerkennung von Mehrsprachigkeit. Mehrsprachigkeit und Professionalisierung in pädagogischen Berufen. Wien 2013: LEFÖ – Lateinam. Entwickl.- & Beratungsstelle für Frauen in Österreich (onl.: http://fdz-sprachen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_fdz-sprachforschung/Tagungen/Mehrsprachigkeit/Entwicklungswerkst_MSP_Frketic_20130227_Mspr_Profess.pdf, dl. 23.3.2013).
- Gemende, Marion/ Schröer, Wolfgang/ Sting, Stephan (Hg.) (1999): Zwischen den Kulturen. Pädagogische und sozialpädagogische Zugänge zur Interkulturalität. Weinheim etc. 1999: Juventa Verlag.
- Gordon, Milton M. (1978): Human Nature, Class and Ethnicity. New York/N.Y.

- (USA), Oxford/UK etc. 1978: Oxford University Press.
- Grahl, Susanne (2006): Empirische Untersuchung zur Einstellung der Eltern zum Sprachprogramm WITAJ. In: Norberg, Madlena (2006) (Hg.): Das bilinguale Sprachprogramm WITAJ in der Kindertagesstätte und in der Schule der Niederlausitz. Einblicke und Ausblicke, Bautzen 2006: Recny Centrum WITAJ, S. 66-77 (betrifft: slawische Sprachen, am Beispiel „Sorbisch“ in Deutschland und Polen).
 - Haider, Günter/ Reiter, Claudia (Hg.) (2004): PISA 2003: Internationaler Vergleich von Schülerleistungen. Ergebnisse im Überblick. Graz etc. 2004: Leykam Verlag (auch online: https://www.bifie.at/system/files/dl/pisa-2003_ergebnisse-im-ueberblick-2004-12-04.pdf, dl. 21.3.2013).
 - Han, Petrus (2006): Theorien zur internationalen Migration. Stuttgart 2006: Verlag Lucius & Lucius.
 - Heckmann, Friedrich (1992): Ethnische Minderheiten, Volk und Nation: Soziologie interethnischer Beziehungen. Stuttgart 1992: Enke Verlag.
 - Heckmann, Friedrich (2005): Bedingungen erfolgreicher Integration. Bayerisches Integrationsforum „Integration im Dialog – Migranten in Bayern“, Bamberg 2005: efms – Europ. Forum f. Migrationsstudien.
 - Heckmann, Friedrich/ Lutz, Anna (2010): Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Bayern. Stand der Integration und integrationspolitische Maßnahmen. Bamberg 2010: efms – europäisches forum für migrationsstudien.
 - Hein, Sigrid (2006): Hybride Identitäten. Bastelbiographien im Spannungsverhältnis zwischen Lateinamerika und Europa. Bielefeld 2006: Transcript-Verlag.
 - Herzog-Punzenberger, Barbara (2009): Dazugehören oder nicht? Österreich und seine 2. und 3. (MigrantInnen-)Generation. In: Schulheft 135: Dazugehören oder nicht? Ein Blick in die Lebenssituation türkischer ÖsterreicherInnen. Innsbruck 2009: Studien-Verlag, S. 9-26.
 - Herzog-Punzenberger, Barbara (2011): Differenzachsen und Grenzziehungsmechanismen. Zum Verständnis des Einflusses gesellschaftlicher Prozesse auf SchülerInnen mit Migrationshintergrund. In: Marinelli-König, Gertraud et al. (Hg.) (2011): Zwischenräume der Migration. Über die Entgrenzung von Kulturen und Identitäten. Bielefeld 2011: Transcript-Verlag, S. 55-77.
 - Holert, Tom/ Terkessidis, Mark (2006): Fliehkraft. Gesellschaft in Bewegung – Von Migranten und Touristen. Köln 2006: Kiepenheuer & Witsch.
 - Janda, Alexander (2012): Abschied von der Parallelgesellschaft. Wie sich Österreich bei der Integration selbst im Weg steht. Wien, Graz etc.: 2012: Styria premium.
 - John, Michael (2007): Ethnische und kulturelle Diversität in Österreich 1880 – 1925. Skizzen und Aspekte einer Entwicklung. In: Michael Pammer/ Herta Neiss/ Michael John (Hg.): Erfahrungen der Moderne. Festschrift für Roman Sandgruber zum 60. Geburtstag. Göttingen etc. 2007: Steiner, S. 205-230.
 - Karasu, Kerem (2008): Identität im Zeitalter kultureller Pluralität und Hybridität. München 2008: GRIN Verlag.
 - Khorchide, Mouhanad (2009): Der islamische Religionsunterricht zwischen Integration und Parallelgesellschaft. Einstellungen der islamischen ReligionslehrerInnen an öffentlichen Schulen [Österreichs]. Wiesbaden 2009: VS-Verlag (zugl. Diss. Univ. Wien 2008: Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften, Institut für Soziologie; Betreuung: Hildegard Weiss, Wolfgang Schulz).
 - Kien, Nghi Ha (2004): Ethnizität und Migration reloaded: Kulturelle Identität, Differenz und Hybridität im postkolonialen Diskurs. Berlin 2004: wvb Verlag.
 - Kleinschmidt, Harald (2011): Migration und Integration. Theoretische und historische Perspektiven. Münster 2011: Verlag Westfälisches Dampfboot.
 - Krumm, Hans-Jürgen (2011): Die deutsche Sprache und die Mehrsprachigkeit in Europa – ein sprachpolitischer Blick auf Deutsch als europäische Sprache. In: Cichon, Peter/ Mitterauer, Michael (Hg.): Europasprachen. Wien etc. 2011: Böhlau-Verlag, S. 99-112.

- Krumm, Hans-Jürgen (2012): Multilingualism, Heterogeneity and the Monolingual Policies of the Linguistic Integration of Migrants. In: Messer, Michi/ Schröder, Renée/Wodak, Ruth (Hg.): Migrations: Interdisciplinary Perspectives. Wien/New York 2012: Springer Verlag, S. 43-57.
- Kuhley, Horst (Hg.) (2009): Mehrsprachigkeit als Chance. Tagungsband Internationaler Workshop Migration & Multilingualität in Schule & Hochschule. Kassel 2009: Universität, Zentrum Lehrerbildung (online: http://bvbr.bib-bvb.de:8991/F?func=service&doc_library=BVB01&doc_number=020328356&line_number=0001&func_code=DB_RECORDS&service_type=MEDIA, dl.26.3.2013).
- Langenfeld, Christine (2001): Integration & kulturelle Identität zugewanderter Minderheiten. Untersuchung am Beispiel des Allgemeinbildenden Schulwesens in der BRD. Tübingen 2001: Mohr/Siebeck.
- Majcherek, Janusz A. (2010): Der Mythos der Multikulturalität. In: Inter Finitimos (Osnabrück: fibre Verlag), Heft 8 (Neue Folge ab 2010), S. 47-61.
- Matter, Max (Hg.) (2005): Die Situation der Roma und Sinti nach der EU-Osterweiterung. Göttingen 2005: V&R unipress (Beiträge der Akademie für Migration und Integration, hg. durch die Otto Benecke Stiftung, Heft 9).
- Meisel, Jürgen (2003): Zur Entwicklung kindlicher Mehrsprachigkeit. Universität Hamburg 2003: Inst. f. Romanistik, Sonderforschungsbereich Mehrsprachigkeit (online: [http://www1.uni-hamburg.de/romanistik/personal/pdf-Dateien/Zur Entwicklung der kindlichen Mehrsprachigkeit.pdf](http://www1.uni-hamburg.de/romanistik/personal/pdf-Dateien/Zur%20Entwicklung%20der%20kindlichen%20Mehrsprachigkeit.pdf), dl. 24.3.2013).
- Meisel, Jürgen (2007): Mehrsprachigkeit in der frühen Kindheit: Zur Rolle des Alters bei Erwerbsbeginn. In: Anstatt, Tanja (Hg.) (2007): Mehrsprachigkeit bei Kindern und Erwachsenen: Erwerb, Formen, Förderung. Tübingen 2007: Attempto Verlag, S. 93-113.
- Monz, Leo (Hg.) (2002): Gleichbehandlung oder positive Diskriminierung? Betriebliche Modelle der Integration von ArbeitnehmerInnen ausländischer Herkunft. Düsseldorf 2002: DGB Bildungswerk. (Dokumentation Migration und Arbeitswelt, Bd. 5).
- Murhammer, Alexandra M. (2011): Muttersprachlicher Unterricht in der Migrationsgesellschaft. Innsbruck 2011: Universität (Diplomarbeit).
- Neubert, Stefan/ Roth, Hans-Joachim/ Yildiz, Erol (2008/2013): Multikulturalität in der Diskussion Neuere Beiträge zu einem umstrittenen Konzept. Wiesbaden 2013: VS/ Springer (2. Aufl., zuerst 2008).
- Nowak, Jürgen (2006): Leitkultur und Parallelgesellschaft. Argumente wider einen deutschen Mythos. Frankfurt/M. 2006: Brandes & Aspel.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development/ Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) (2012): Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren. Paris 2012: OECD (© dt. Fassung BM für Wissenschaft und Forschung, Berlin) (auch online: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/9612035e.pdf>, dl. 23.3.2013).
- Oswald, Ingrid (2007): Migrationssoziologie. Konstanz 2007: UVK Verlag.
- Park, Robert E./ Miller, Herbert A./ Thompson, K. (1921/1969): Old World Traits Transplanted. The Early Sociology of Culture. New York/N.Y. (USA) 1969: Arno Press (repr.; zuerst N.Y. 1921: Harper).
- Park, Robert E./ Bernard, William S. (1922/1971): The Immigrant Press and Its Control. Montclair/N.J. (USA) 1971: Patterson Smith (= Americanization studies: the acculturation of immigrant groups into American society, vol. 7 (reprint); zuerst N.Y. 1922: Harper & Brothers).
- Pusca, Anca (Hg.) (2012): Roma in Europe: Migration, Education, Representation. New York/N.Y. (USA) etc. 2012: International Debate Press.
- Rinne, Ulf/ Schüller, Simone/ Zimmermann, Klaus (2010): Ethnische Vielfalt und Arbeitsmarkterfolg. Bonn 2010: IZA Forschungsinstitut für die Zukunft der Arbeit (IZA-Standpunkte Nr. 34) (auch online: <http://ftp.iza.org/sp34.pdf>, dl.

21.3.2013).

- Roos, Jana (2007): Spracherwerb und Sprachproduktion: Lernziele und Lernergebnisse im Englischunterricht der Grundschule. Tübingen 2007: Narr Verlag (= Giessener Beitr. z. Fremdsprachendidaktik, 34).
- Sandner, Dominik (Hg.) (2007): Kompendium Diversity Management. Vom Nutzen d. Vielfalt. Praxisbeispiele österreichischer Organisationen. Wien 2007: diversityworks – prove Unternehmensberatung GmbH (onl.: http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/diversity_kompendium.pdf; dl. 24.2.2012).
- Sarrazin, Thilo (2012): Deutschland schafft sich ab. Wie wir unser Land aufs Spiel setzen. München 2012: Dt. Verlagsanstalt.
- Sciacca, Maria Teresa (2009): Pädagogik und Migration. Bilingualität als Konzept. In: Jasper, Willi (Hg.) (2009): Wieviel Transnationalismus verträgt die Kultur?, Berlin 2009: Köster, S. 178-188.
- Schmid, Kurt (2010): Außenwirtschaft & Humanressourcen. Herausforderungen infolge Internationalisierung. Wien 2010: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (onl.: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2010_ibw_fb152_schmid.pdf, dl. 24.2.2012).
- Schreiner, Claudia (2007): Die Entscheidung für Hauptschule oder Allgemeinbildende Höhere Schulen. Ein Beitrag zur Chancengleichheit. In: BIFIE (Hg.) (2007): TIMSS 2007. Mathematik & Naturwissenschaft in der Grundschule. Österreichischer Expertenbericht, Salzburg 2007: Bundesinstitut für Bildungsforschung (BIFIE) (auch online: <https://www.bifie.at/buch/119112/3>, dl. 24.3.2013).
- Schütz, Alfred (1972): Der Fremde. In: Ders.: Gesammelte Aufsätze. Bd. 2: Studien zur soziologischen Theorie, Den Haag 1972: Nijhoff, S. 53-69.
- Simmel, Georg (1908/1992): Exkurs über den Fremden. In: Ders.: Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Gesamtausgabe Band 11, Frankfurt/M. 1992: Suhrkamp, S. 764-771 (zuerst 1908).
- Spielmann, Yvonne (2010): Hybridkultur. Berlin etc. 2010: Suhrkamp Verlag.
- Statistik Austria (Hg.) (2011): Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2011. Wien 2011 (online: http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Service/STS/Web_Jahrbuch_72dpi.pdf, dl. 20.9.2012).
- Statistik Schweiz (2011): Bevölkerung nach Migrationsstatus. Bern 2011 (online: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/dos/02.html>, dl. 20.9.2012).
- Statistisches Bundesamt BRD (2012): Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. Wiesbaden 2012: Stat. Bundesamt (online: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/2010220117004.pdf?__blob=publicationFile, dl. 20.9.2012).
- Terkessidis, Mark (2003): Zwischen Exotik, Folklore und Integration. Kulturarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. In: Institut f. Kulturpolitik d. kulturpolitischen Gesellschaft (Hg.) (2003): Jahrbuch für Kulturpolitik 2002/2003, Klartext-Verlag 2003: Essen, S. 173-186.
- Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus: Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld 2004: Transcript-Verlag.
- Terkessidis, Mark (2006): Kulturarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Zur kulturellen Praxis von MigrantInnen. In: Kulturrisse. Zeitschrift für radikal-demokratische Kulturpolitik, Wien 2006: IG Kultur Österreich, Heft 03/2006, online (<http://kulturrisse.at/ausgaben/032006/oppositionen/kulturarbeit-in-der-einwanderungsgesellschaft.-zur-kulturellen-praxis-von-migrantinnen>, dazu auch in: http://www.forum-interkultur.net/uploads/tx_textdb/21.pdf, beide Quellen dl. 27.3.2013).
- Terkessidis, Mark (2010): Interkultur. Berlin etc. 2010: Suhrkamp Verlag.
- Terkessidis, Mark/Yildiz, Erol/Schmid, Michael (2011): Interkultur und das Ende von Multikulti. Radiosendung. Wien 2011: Radio Ö1, Reihe Dimensionen (Welt

- der Wissenschaft), gesendet am 14.2.2011, ab 19.06 h (Text online: <http://oe1.orf.at/programm/267130>, dl. 27.3.2013).
- Terkessidis, Mark (2012a): Interkultur – Die Herausforderung der Einwanderungsgesellschaft. In: Charim, Isolde et al. (Hg.) (2012): Lebensmodell Diaspora. Über moderne Nomaden. Bielefeld 2012: Transcript-Verlag, S. 113-122.
 - Terkessidis, Mark/ Wimmer, Constanze (2012b): Was macht Interkultur in der Kulturarbeit? In: Kepler Salon Linz 2012: kepler salon & dorf-tv (online: <http://www.dorftv.at/videos/dorf-tv-redaktion/3757>, Videoaufzeichnung des Vortrages und der moderierten Diskussion, dl. 27.3.2013).
 - Thompson, Christian W. (Hg.) (1994): Hybridkultur. Ästhetik, Pragmatik und Geschichte der Bildschirmmedien. Siegen 1994: Universität Siegen (Arbeitshefte Bildschirmmedien, Nr. 46).
 - Tomova, Ilona (2011): Transnational migration of Bulgarian Roma. In: Kaneff, Deema (Hg.) (2011): Global connections and emerging inequalities in Europe. Perspectives on poverty and transnational migration. London/UK etc. 2011: Anthem, S. 103-124.
 - Torrington, Derek/ Taylor, Stephen/ Hall, Laura (1987/2011): Human Resource Management. Pearson Publ. 2011, Upper Saddle River/N.J. (USA) (8th ed., first edition 1987, Prentice Hall, Edinburgh/UK).
 - Yildiz, Erol (2008): Urban Recycling. Migration als Großstadt-Ressource, Berlin etc. 2008: Birkhäuser Verlag (= de Gruyter & Springer group).
 - Yildiz, Erol (2009): Was heißt hier Parallelgesellschaft? Von der hegemonialen Normalität zu den Niederungen des Alltags. In: Hess, Sabine (Hg.) (2009): No integration?! Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa. Bielefeld 2009: Transcript-Verlag, S. 153-170.

Anmerkungen

1. Zu auch heute relevanten ethnisch-kulturellen Diversitäten Alt-Österreichs s. z.B. John 2007, der Migrationsbewegungen zwischen 1880 und 1925 (Nachwehen des 1. Weltkriegs) untersuchte.
2. Statistisch wird ab der 3. Generation nicht mehr von Migrant/inn/en gesprochen, sondern werden diese bereits als Teil der Mehrheitsgesellschaft verstanden. Dies gilt für Österreich oder die Schweiz (Migrationshintergrund wird durch Geburt eines Elternteils im Ausland definiert, umfasst daher maximal die 1. und 2. Generation, vgl. Statistik Austria 2011: 20; Statistik Schweiz 2011: 36). In Deutschland allerdings werden Menschen mit Migrationshintergrund als „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der [BRD] Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statist. Bundesamt 2012: 6) verstanden, was auch die 3. Generation einschließen kann (wenn ausländische Staatsangehörigkeit über mehr als zwei Generationen beibehalten wurde).
3. Derart, dass Slowen/inn/en, Kroat/inn/en, Ungar/inne/n, Tschech/inn/en, Slowak/inn/en, Roma & Sinti gesetzlich anerkannte österr. Volksgruppen bzw. Minderheiten-Sprachen sind (vgl. Volksgruppengesetz BGBl. Nr. 396/1976 zul. geänd. d. BGBl. I Nr. 46/2011 (für Slowenisch, Kroatisch, Ungarisch).
4. EU-14/15 = EU-14 vor 2004 (ohne Österreich): Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Holland, Italien, Irland, Luxemburg, Portugal, Schweden, Spanien, United Kingdom); mit Österreich = EU-15.
5. EU-12 = Osterweiterung um 10 Staaten (EU-10, 2004: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern) und weitere 2 Staaten (EU-2, 2007: Bulgarien, Rumänien). Hier haben sich einige EU-15-Staaten (darunter Österreich) eine zusätzliche Übergangsfrist der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die EU-2-Staaten (Rumänien, Bulgarien) ausbedungen, die in Österreich bis Ende 2013 andauert (vgl. BMASK 2013).

6. Dieses nur temporär offene „Gastarbeiter-Modell“ einer Arbeitsmarktmigration steht im Gegensatz zu anderen Modellen: (1) „generell offenen“ Modellen in traditionellen Einwanderungsländern (z.B. USA, Australien, Kanada); (2) „spezifisch offenen“ Modellen bei ehem. Kolonialmächten (wie UK, Frankreich, Niederlande); (3) den „neuen Einwanderungsländern“ (Europa: Portugal, Spanien, Griechenland, in Asien z.B. Malaysia) (s. hier Castles & Miller 2009, Ataç 2012). Das „Gastarbeiter-Modell“ ist geprägt von Erwartung nur temporärer Ansässigkeit, ansonsten von restriktiven Migrations- und Staatsbürgerschaftspolitikern. Das Modell steht in Zusammenhang zu eher konservativen Wohlfahrtstaatsmodellen; multikulturelle Praktiken werden tendenziell abgelehnt und eine Assimilierungsintegration wird erwartet (s. hier Aigner 2008; Aigner 2012b, Aigner 2012c).
7. Zu „Parallelgesellschaften & Zweite Generation“ siehe allgemein für Deutschland z.B. Fincke 2008. Für Fragen einer islamischen Parallelgesellschaft in Österreich siehe die Studie von Khorchide 2009. Zum Thema „Parallelgesellschaft“ insgesamt vgl. auch FN 12.
8. Vgl. Oswald 2007: 95-97: Hier sind bei Einwanderung in offenen Gesellschaften die Zyklen „(1) Kontakt – (2) Wettbewerb/ Konflikt – (3) Akkomodation – (4) Assimilation“ zu durchlaufen (s. dazu Park/ Miller 1921/ 1969). Solche quasi zwangsläufig verlaufenden Zyklen- bzw. Stufen-Modelle wurden jedoch stark kritisiert und auch empirisch widerlegt (s. Oswald 2007: 96). „Akkommodation“ bedeutet hier darüber hinaus, dass „Lern- und Anpassungsprozesse durchlaufen werden“ (ohne völlige Assimilation), die nur partielle Anpassung, aber keine Assimilierung an die Mehrheitsgesellschaft bedeuten (vgl. Heckmann 1992; Langenfeld 2001: 283-287).
9. „Hybridkultur“ als „Exchange unterschiedlicher Quellkulturen“ wurde als Konzept zuerst im Medienbereich entwickelt (vgl. zum ursprünglichen Hybridkonzept im Kulturbereich Thompson 1994) und in Folge dann nach und nach auf allgemeine Phänomene multikultureller Grundlagen und interkultureller Verschmelzung ausgeweitet (vgl. für Kulturphänomene Spielmann 2010; für kulturelle Identitätsfragen dann auch wesentlich Kien 2004, Hein 2006 oder Karasu 2009). Migrantische Hybridkulturen können demgemäß als jene Kulturräume & Kulturinhalte begriffen werden, die Elemente der Zielkultur mit Elementen der Quellkultur derart verbinden, dass Neues hinsichtlich Identität, sozialer Verkehrsformen, oder auch hinsichtlich des Umgangs mit beiderseitigen Traditionen entsteht.
10. In den USA sind New York, Chicago, San Francisco oder New Orleans „hot spots“ und Beispiele für außeramerikanische Einwanderung; Los Angeles, San Diego, Miami oder Houston sind andererseits für aktuelle „Hispanic Immigration“ aus inneramerikanischen Ländern typisch. In Kanada haben sich Zentren (Toronto, Montreal, Vancouver) als „Kondensationspunkte“ für eine aus beiden Quellregionen gesteuerte Einwanderung etabliert. In Großbritannien gibt es, vor allem für Menschen aus der ehemaligen Kolonie Indien, aber auch aus ehemaligen afrikanischen Kolonien (z.B.: Kenya, Nigeria, Südafrika) sowie für britische „Afro-Caribbeans“ (u.a. Jamaica) v.a. in London und weiteren Zentren (Liverpool, Manchester etc.) mit den jeweiligen „Communities“ starke Siedlungspunkte (Aigner, 2012d). In Frankreich spielt in dessen Metropolen (Paris, Marseille u.a.) die afrikanische Kolonialgeschichte (z.B.: Algerien, Senegal, sonstiges West- und Zentralafrika etc.) als Quellregion eine große Rolle. In Deutschland oder Österreich sind vor allem die Bundes-Hauptstädte Berlin oder Wien solche „hot spots“ der Migration, dazu weitere urbane Zentren, die als Landeszentren fungieren.
11. Vgl. Terkessidis 2003 (gekürzter Nachdr. Terkessidis 2006 = für Fragen der Kulturarbeit), dazu Terkessidis 2004 (= für Mobilität von Migrant/inn/en); dann auch Holert/ Terkessidis 2006 (= für Mobilität auch von Tourist/inne/n). Vgl. allgemein für multidimensionale Diskussionen von „Interkultur“ auch Terkessidis et al. 2011; dazu auch für zusätzliche Fragen und Diskussionen des „Interkultur-

- Konzepts“ Terkessidis 2012a, Terkessidis et al. 2012b.
12. „Parallelgesellschaften“ sind als Begriff (in diesem Zusammenhang) mit der Vorstellung von ethnisch homogenen Bevölkerungsgruppen verbunden, die sich (räumlich, sozial, religiös und kulturell) von der Mehrheitsgesellschaft abschotten. Dies bedeutet aber auch implizite Kritik an der Lebensweise von Migrant/inn/en und enthält gesellschaftspolitische Forderungen nach weitgehender kultureller Assimilation. Als Gründe für einen solchen empirisch durchaus feststellbaren Rückzug aus der Mehrheitsgesellschaft werden in der Migrationsforschung mangelhafte oder verfehlte Integrationspolitiken genannt (vgl. Nowak 2006, Bundeszentrale f. Politische Bildung 2006, Bukow et al. 2007, Yildiz 2009). Aufgrund des gesellschaftspolitisch fremdenfeindlich aufgeladenen und für Missverständnisse aller Art anfälligen Kontextes bei der Diskussion von „Parallelgesellschaften“ (vgl. etwa Sarrazin 2012 für Deutschland, Janda 2012 für Österreich) wird dieses Thema hier nicht im wissenschaftlich-theoretischen Detail aufgegriffen.
 13. Vgl. die Online-Kritik des o.a. Terkessidis-Buches „Interkultur“: Anonym 2010: Zusammenleben nach Multikulti. Berlin etc. 2010: satt.org – ein SuKuLTuR-Produkt (hg. Torsten Franz), online: http://www.satt.org/gesellschaft_10_06_interkultur.html (dl. 23.3.2013).
 14. S. hier allgemein Kleinschmidt 2011, der argumentiert, dass Migration das Normalphänomen einer globalen Kulturgeschichte darstellt und nicht erst in einem modernen „Age of Migration“ Bedeutung gewann (Castles/ Miller 2009; s. dazu auch Aigner 2013: 154-156).
 15. S. hier als Beispiel die aktuelle österr. Gesetzgebung bezüglich Einbürgerung (= Staatsbürgerschaftsgesetz 1985 idF BGBl. I Nr. 38/2011), die tendenziell auf assimilative Aspekte von Integration abzielt.
 16. Die Mehrheit an Migrant/inn/en erster Generation sind Arbeiter/innen (49 %), gefolgt von 36 % Angestellten und 10 % Selbstständigen. Die Mehrheit an Migrant/inn/en zweiter Generation (mit oder ohne österr. Staatsbürgerschaft) sind Angestellte (53 %, gefolgt von 30 % Arbeiter/inne/n und 8 % Selbstständigen). Von Personen mit Migrationshintergrund, die bei Unternehmen angestellt sind, sind 22 % in der Produktion von Sachgütern beschäftigt, 15 % im Baugewerbe und 63 % im Dienstleistungsbereich (Schmid 2010: 93). Von den Angestellten im Dienstleistungsbereich sind 30 % im Tourismus- und Gaststättengewerbe, 22 % im Baugewerbe und 38 % in anderen Dienstleistungsbereichen tätig (ibidem, 94). Die Mehrheit Mitarbeitender aus ethnischen Minderheiten (48 %) sind in Unternehmen mit mehr als 250 Angestellten beschäftigt; 38 % in kleinen bis sehr kleinen Unternehmen (1-49 Mitarbeiter); der Rest (14 %) in mittelständischen Unternehmen (50-249 Mitarbeiter). Für alle diese Zahlen s. Statistik Austria 2011; s. auch Aigner 2012a, 2012b).
 17. Dieses Projekt wurde unter wesentlicher Mitverantwortung der Autorin im Auftrag von AK OÖ, WK OÖ und Regionalmanagement OÖ (Linz, Linz-Land & Wels) 2009/10 durchgeführt. Die empirischen Ergebnisse aus qualitativen Interviews zu betrieblicher Integration und EDM sowohl mit Unternehmensvertreter/inne/n (Verantwortliche aus 5 Betrieben) als auch mit Arbeitnehmer/inne/n (20 Beschäftigte) wurden dann mit Blick auf Chancen und Probleme von Diversität in Betrieben durch die Autorin (siehe Aigner 2012a) im Detail neu analysiert und dargestellt.
 18. Hier sind arbeitsrechtliche Vereinbarungen zu nennen, die jenseits konkreter Kollektivverträge Aspekte auch von Diversität (hier zunächst aus Gender- oder Behinderungssicht, aber auch aus ethnischer Sicht) fokussieren, wie v.a. das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Arbeitsverfassungsgesetz.
 19. Hier wurden in der zitierten Studie (Biff, Aigner et al. 2011b) durch die Autorin standardisierte Interviews (Feber-Mai 2010, Online-Befragung) mit insgesamt 343 Betriebs/rät/inn/en durchgeführt, die zu 58% der „Vida“-Teilgewerkschaft und zu 36% der „ProGe“-Teilgewerkschaft des ÖGB angehörten. Alle anderen

Teilgewerkschaften waren nur mit 6% im Sample vertreten.

20. Als Stammbeslegschaft gelten Vollzeit- od. Teilzeit-Beschäftigte (ab 20 Stunden) nach Kollektivvertrag; bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund auch des Öfteren „Zeitarbeitnehmer/innen“, die über einen längeren Zeitraum in derselben Firma und nicht auf Werkvertragsbasis beschäftigt werden. Andere Beschäftigungsgrundlagen werden nicht als Anlass für Berücksichtigung kultureller Diversität gesehen, wie „Saisonarbeitskräfte“ („Saisonniers“), die zur „Deckung eines vorübergehenden zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs“ durch das BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz per jährlicher Verordnung (Kontingent) befristet als Arbeitskräfte zugelassen werden (u.a. als Tourismusbeschäftigte oder Erntehelfer/innen); oder „entsandte Arbeitnehmer/innen“ („posted workers“), die durch Firmen aus EU-Ländern zur Erfüllung von Aufträgen in einem EU-Fremdland gem. Richtlinie 96/71/EG vom 16. 12. 1996 befristet verwendet werden. Als „Scheinselbstständige“ gelten Personen, die zwar als (oft Sub-) Unternehmer/innen auftreten, aber nach Art der Tätigkeit Arbeitnehmer/innen sind.
21. TIES = „The Integration (of the) European Second (Generation)“ (siehe online: <http://www.tiesproject.eu/index.php?lang=de>. dl. 22.3.2013); „Im Mittelpunkt ... steht das Thema ‚Integration‘ ... der 2. Generation. [...] Das Projekt (besteht) ... in der Erstellung eines ... europäischen Datensatzes mit mehr als 10.000 RespondentInnen in fünfzehn europäischen Städten. [...] Diese Daten (ermöglichen) nicht nur ein besseres Verständnis von Integrationsprozessen in Europa, sondern (tragen) auch zur Entwicklung zielgerichteter politischer Maßnahmen ... (bei).“
22. Vgl. hier u.a. Bacher (2005, 2010), der nach Re-Analyse von Ergebnissen der österr. PISA-Studien (z.B. Haider/ Reiter 2004) eine deutliche Benachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund hinsichtlich Chancengleichheit herausarbeitete. Dies ergibt sich auch aus Ergebnissen von Biffl u.a. 2011c, von Herzog-Punzenberger (2009, 2011) und auch aus der letzten OECD-Studie zu Bildungsfragen („Bildung auf einen Blick“, OECD 2012: 15ff., 112ff., 150ff., 459ff.).
23. Deutsch, aber auch andere Sprachen betreffend. Neben der ursprünglichen und nach wie vor wesentlichen Pädagogik des Deutschunterrichts innerhalb der Germanistik, die hier bedeutsam ist, wird inzwischen auch in sonstigen universitären Sprachausbildungen & -forschungen (Englisch, slawische Sprachen, romanische Sprachen) eine notwendige sprachliche Frühförderung auf migrantischer Grundlage reflektiert, vgl. u.a. Roos 2007 (Anglistik), Meisel 2007 (Romanistik) oder Grahl 2006 (Slawistik).
24. Was auch dem Konzept von verpflichtenden Kindergartenjahren in Österreich (derzeit für das letzte Vorschuljahr obligatorisch, nun auch diskutiert auch für das davor liegende (vierte Lebens-)Jahr) zugrunde liegt.
25. „Mentoring-up“ bezieht sich auf Zusammenbringen einer/s leitenden Angestellten (aus der Mehrheitsbelegschaft) mit einer Nachwuchskraft aus einer ethnischen Minderheit. „Career Advancement“-Programme zielen darauf ab, Laufbahnen von leitenden Angestellten innerhalb des Unternehmens zu beobachten; z.B. wie Manager/innen die Karriereleiter hochgeklettert sind. Mitarbeiter/innen aus ethnischen Minderheiten werden dann gezielt in ähnliche Ausgangspositionen platziert, wodurch ihre Rekrutierung in Führungspositionen gefördert wird.
26. Der Zwang zur Bildungsentscheidung zwischen Gymnasium-Unterstufe und Hauptschule nach der Grundschule (Volksschule, in der Regel in Österreich mit dem 10. Lebensjahr) wird nach fast allen Studien zur Chancengleichheit im Bildungsbereich als entscheidend für die Benachteiligung von Migrant/innen der 2. Generation identifiziert (Schreiner 2007; oder: OECD 2012).
27. S. AK OÖ 2012 (online; dazu auch Murhammer 2011 oder Beslic 2012).