



# Wider die Unvernunft, nicht zu handeln

## Migration – Integration – Aufgabenstellungen

Autorin: Silvia Göhring

**Silvia Göhring gibt in ihrem Artikel einen Überblick zu Migration, verweist auf Integrationskonzepte und stellt einen Bezug her zu Integrationsaufgaben, die von Bibliotheken erfüllt werden können.**

### Migration

Migration ist ein globales und sukzessiv zunehmendes Phänomen. Zählte man 1965 noch 75 Millionen Menschen, die mindestens ein Jahr an einem Ort außerhalb ihres Herkunftslandes lebten (UN-Definition), so traf dies im Jahr 2005 bereits auf 200 Millionen

Menschen zu. Die Entscheidung, ob bzw. wohin gewandert wird, erfolgt nach ausgesuchten sozioökonomischen Strukturmerkmalen wie Beschäftigung und Einkommen, Wohnmöglichkeiten, politischer Situation und allgemeinen Lebensbedingungen. Diese Faktoren werden schließlich in Beziehung gesetzt zu etwaigen Hindernissen wie Sprache, Vertrautheit, Isolation u. Ä. Erst auf Basis eines positiven Saldos wird die endgültige Entscheidung getroffen. Menschen, die sich für eine Migration entscheiden, sind in der Regel jung und risikofreudig, sie verfügen über Qualifikationen (nicht immer über formell nachweisbare), sie wandern gerne in eigene ethnische Netzwerke zu und sind aufgrund dort zu erwartender besserer Chancen auf Städte fokussiert.<sup>1</sup>

Die Zuwanderung nach Europa begann in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Beiträge hierzu lagen zum einen in einer aktiven Anwerbung von Arbeitskräften<sup>2</sup> und zum anderen in Rückwanderungen aus ehemaligen Kolonialgebieten.<sup>3</sup> Voraussetzungen für diesen Prozess waren neben Entkolonialisierungen ein Fertilitätsrückgang in allen europäischen Ländern, insbesondere aber auch ein zusätzlicher Arbeitskräftebedarf bedingt durch ein starkes ökonomisches Wachstum sowie durch das Ansteigen von Bildungsabschlüssen in Europa, welches dazu führte, dass einzelne Arbeitsmarktsegmente nicht mehr besetzt werden konnten.

Auch die Zuwanderung nach Österreich folgte den beschriebenen Mustern. Staatenlose Kriegsvertriebene wurden ebenso integriert wie politische Flüchtlinge und „GastarbeiterInnen“. Erst ab 1973/74 aber wurde Zuwanderung ein wirklich „öffentliches Thema“: In der ersten größeren Nachkriegswirtschaftskrise wurde damit begonnen, insbesondere „GastarbeiterInnen“ als Belastung zu sehen, wurde auch damit begonnen, die Interessen inländischer ArbeitnehmerInnen ins

Zentrum zu stellen, wodurch sich eine bis heute gültige Diskurstadition einleitete. Ein neuerlicher Wirtschaftsaufschwung, der Fall des Eisernen Vorhangs sowie die Kriege in Kroatien und Bosnien brachten eine neuerliche Zuwanderung.

Seither ist selbige ein extrem politisches Thema geworden, ist von „Überflutung“ die Rede, „der Festung Europa“, seit September 2001 erleben wir auch eine Verschiebung des „Ausländerthemas“ hin zu einer zusätzlichen Islamisierungsdebatte.

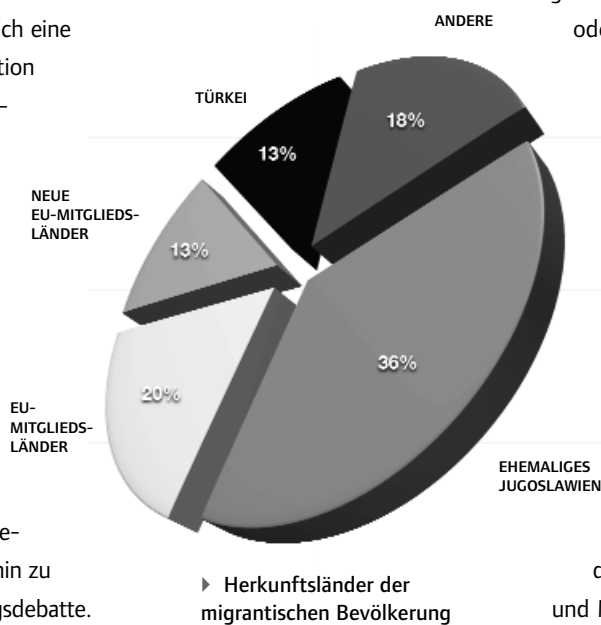
Trotz der permanenten Zuwanderung faktisch seit 1945 versteht sich Österreich allerdings immer noch nicht als Einwanderungsland, was sich immer wieder auch in einer populistischen Funktionalisierung der Thematik äußert, die auch deshalb möglich ist, weil nach wie vor deutliche Integrationskonzepte fehlen. Immer noch wird Zuwanderung unter dem Aspekt der Sicherheit diskutiert und nicht unter dem Aspekt der gesellschaftlichen Integration.

Migration aber ist ein Prozess, der nicht umkehrbar ist. Wie die Zahlen zeigen, findet sie täglich und weltweit statt. Sie findet auch nach Österreich statt. Und sie findet in der Absicht statt, sich und seiner Familie hier eine dauerhafte Existenz aufzubauen. Sie wird

solange stattfinden, so lange die weltweiten Ressourcen ungleich verteilt sind.

## Merkmale der in Österreich wohnhaften migrantischen Bevölkerung

In Österreich leben 10,4 % Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Der größte Anteil kommt aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawien (36 %), gefolgt von Personen aus EU-Mitgliedsländern (20 %), 13 % kommen aus der Türkei, ebenso 13 % aus den neuen EU-Mitgliedsländern, auf die restlichen 18 % verteilen sich MigrantInnen aus allen anderen Staaten und Kontinenten. Auch Österreich kennt eine ungleiche geografische Verteilung mit einer Konzentration in den Städten (Wien 20 %, Graz 14 %, Steiermark im Vergleich dazu 6,3 %<sup>4</sup>). Insgesamt haben rd. 17 % der österreichischen Wohnbevölkerung einen Migrationshintergrund (d. h. ausländische Staatsbürgerschaft oder österreichische Staatsbürgerschaft, aber im Ausland geboren).<sup>5</sup>



Rund 50 % der zugewanderten Menschen verfügen über lediglich einen Pflichtschulabschluss, allerdings haben auch 14 % einen Hochschulabschluss. Insofern stellen sich die Bildungsvoraussetzungen extrem gegensätzlich dar und geben auch einen Hinweis auf die große Heterogenität der MigrantInnen im Land. Bewegt man sich etwas länger in der Gruppe der bildungsfernen Frauen und Männer nicht österreichischer Herkunft, so zeigt sich, dass ca. 2/3 davon eine Drittstaaten-

herkunft haben.<sup>6</sup> Die Betrachtung der Bildungsprogressionen zeigt, dass jenen Jugendlichen, deren Eltern nicht qualifiziert sind, zu 2/3 ein Bildungsaufstieg gelingt, 1/3 verbleibt quasi in einem vererbten Bildungsstatus. Jugendliche mit Eltern auf mittlerer Qualifikationsebene können zu 72 % den Status beibehalten, 16 % gelingt ein Bildungsaufstieg, aber 12 % steigen im Bildungslevel auch ab. In Bezug auf die Frage, wonach Bildungsentscheidungen getroffen werden, ist hier kein Unterschied zu inländischen Familien erkennbar. Wir wissen, dass dabei immer der sozioökonomische Hintergrund der Eltern eine erkennbare Rolle spielt, aber auch Kriterien wie der Wohnort (Stadt/Land) oder Aspekte der eigenen

regionalen Herkunft (Stadt/Land). Insofern sind Bildungsentscheidungen also weniger ethnisch bzw. kulturell bedingt, sondern vielmehr eine Frage sozioökonomischer Beweglichkeiten.

Die Einkommensqualität ist in ZuwanderInnenhaushalten deutlich geringer als im Vergleich zu InländerInnenhaushalten, ebenso die Beschaffenheit der Wohnunterkünfte. Hierzu sind natürlich Fragen und Formen der Erwerbstätigkeit mit zu berücksichtigen. MigrantInnen sind zu einem sehr hohen Anteil nach wie vor in Bereichen beschäftigt, die von InländerInnen eher gemieden werden, in Segmenten mit großen Beschäftigungsschwankungen, woraus sich immer wieder auch Arbeitslosigkeitsphasen ergeben, und sie sind zum Großteil als ArbeiterInnen beschäftigt.<sup>7</sup> Die hohe AkademikerInnenquote von 14 % unter MigrantInnen in Erinnerung rufend, muss hier die Kluft zwischen ursprünglichem Ausbildungsniveau und der tatsächlichen Erwerbsform unterstrichen werden, derzufolge Menschen mit Migrationshintergrund ca. doppelt so hoch wie InländerInnen nicht ausbildungsadäquat beschäftigt sind, was für diese permanente Dequalifizierungsprozesse ableitet und für die Volkswirtschaft eindeutig eine Vergeudung von an sich vorhandenen Ressourcen ist.

▶ Die mehrsprachige Bibliothek von ISOP – Innovative Sozialprojekte (Graz)

Zusammenfassend wird nochmals auf die Vielschichtigkeit der migrantischen Bevölkerung in Österreich verwiesen. Diese macht die Entwicklung von ausgewogenen differenzierten Integrationskonzepten notwendig sowie die Führung eines mehrdimensionalen Diskurses, der imstande ist, Faktoren wie Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Religion, Bildungshintergrund, soziale Herkunft u.v.m. zu erfassen.

## Integration

Unter Integration wird die Herstellung eines Ganzen bzw. die Eingliederung in ein größeres Ganzes verstanden. Dabei geht es um die Erfassung von zwei Dimensionen. Die soziale Integration orientiert sich an Linien wie Beziehungen, Freunde, Bekannte, ob also sozial interagiert bzw. kommuniziert wird und vor allem auch mit wem. Einen Arbeitsplatz zu haben, über ein Einkommen, eine Wohnung zu verfügen, in ein institutionelles Gefüge eingebunden zu sein, dies berührt Eckpunkte der strukturellen Integration. Ziel jedweder Integrationsaktivitäten muss immer der Erhalt gesellschaftlichen Zusammenhalts sein, zumal dieser sich in den einzelnen gesellschaftlichen Mikrokosmen zunächst einmal im Zuge von Zuwanderung zwangsläufig heterogenisiert. Es gilt also Regeln der Interaktion zu entwickeln, eine Fähigkeit zur interkulturellen



Kommunikation, wobei als gegenseitige Basis eine positive Einstellung zum interkulturellen Beziehungsaufbau gegeben sein muss. Dies setzt voraus, Vielfalt zu akzeptieren und dies wiederum bedingt, neben einem gemeinsamen „Überbau“, auch das Zulassen jeweils autonomer Bereiche, solange diese – wie gesagt – die gesamtgesellschaftliche Kohärenz nicht gefährden. Diese Linien auszuverhandeln ist wiederum eine Aufgabe im Kontext eines selbstsicheren Verständnisses davon, was Integration unter Achtung der Menschenwürde und des Respekts in Bezug auf Diversität bedeutet. Der aktuelle Diskurs vergisst allzu häufig, dass kulturelle Vielfalt ohnehin gegeben, also Normalität ist. So sind z. B. urbane Großstadtkulturen mit ländlichen oder kleinstädtischen Kulturen nicht zu vergleichen, aber dennoch hält eine Gesellschaft diese kulturellen Differenzen aus, weil sie – wie gesagt – vom gemeinsamen Verständnis eines kollektiven Überbaus getragen sind. Dergleichen wäre auch auf die Inklusion von ZuwanderInnenkulturen übertragbar. Konkret bedeutet dieses Integrationsverständnis, das auch darauf beruht, Integration als beidseitigen Prozess zu verstehen, aus dem sowohl Aufgaben für die MigrantInnen als auch für die Aufnahmegesellschaft entstehen, Integrationsplanung also diversitätsorientiert zu erfüllen. Grundbedingung bzw. Ziel wäre demnach, Arbeit und Einkommen, Wohnraum, Bildung oder auch politische Teilhabe gleichstellungsorientiert und diskriminierungsfrei unabhängig ethnischer Trennlinien zu verteilen.

## Interkulturelle Öffnung – Diversity Management

Eine konzeptionelle Klarheit und eine grundsätzliche Offenheit für Neue/s muss auch in Institutionen und Organisationen gegeben sein, wollen diese vor dem Hintergrund sich verändernder Realitäten „marktfähig“ bleiben bzw. auch weiterhin ihren Organisationszweck erfüllen. Nochmals sei betont, dass zugewanderte Menschen zu einem nicht übersehbaren Anteil hier leben und arbeiten und versuchen, sich und ihren Familien hier einen Lebensmittelpunkt aufzubauen. Zum Großteil werden sie auch bleiben, sind sie also längst Teil unserer Gesellschaft geworden. Daraus leiten sich nicht nur gesellschaftliche, sondern auch organisationale Fragestellungen ab, bei denen es zunächst rein um die Behandlung betriebswirtschaftlicher Aspekte im engeren Sinne geht. Was ist unser Auftrag, wer ist anspruchsberechtigt, sich an unseren Dienstleistungen zu bedienen, wer also soll nun mittels welcher Methoden erreicht werden, und wie können wir unsere Aufgaben zielgruppenorientiert umsetzen? Daraus definieren sich also – aus reinem Organisationsinteresse – deutliche Managementaufgaben,

denn Vielfalt allein zu erkennen ist noch kein Management derselben. Diversitätsplanung spielt in alle Ebenen einer Organisation hinein und ergibt erst als Ganzes einen Sinn, dann also, wenn es klare Standpunkte gibt zur Art und Weise der Führung, zur Zusammensetzung des Personals, zur interkulturellen Durchlässigkeit von Strukturen, insbesondere, was den Zugang in eine Einrichtung anbelangt oder die Frage, was getan werden muss, damit heterogene Zielgruppen auch bleiben, zu Formen und Inhalten der Aus- und Weiterbildung, zur Öffentlichkeitsarbeit. Oftmals werden Integrationsaufgaben in die große Politik wegdelegiert und dabei wird übersehen, was die einzelnen Teilsysteme, auch jene der Bildung, zu leisten vermögen, um ihren Anteil an ihnen zu erfüllen.

## Exemplarische Strategien für Bibliotheken

Sowohl Interkulturelle Öffnung als auch Diversity Management sind also Handlungsmodelle von Organisationen, die das Ziel verfolgen, sich optimal auf die Veränderung von Organisationsrealitäten einzustellen. Die Integration von ZuwanderInnen normalisiert sich vor diesem Verständnis, indem eine Integration der Bedürfnisse aller anspruchsberechtigten Zielgruppen als generelle Aufgabe verstanden wird. Im Kontext des Bildungswesens lässt sich weiters auch zum Prinzip des lebenslangen Lernens eine Schiene herstellen, wenn dieses beispielsweise von einer Notwendigkeit zur Individualisierung spricht. Nichts anderes erfordert auch die Berücksichtigung von MigrantInnen. Nochmals: sie zu integrieren heißt Erfordernisse, die ohnehin als Handlungsprinzipien definiert sind, soweit zu berücksichtigen, dass dabei an alle Anspruchsgruppen gedacht wird, auch an MigrantInnen. Bezug nehmend auf die Merkmale der migrantischen Bevölkerung in Österreich wird deutlich, dass es auch für ZuwanderInnen keine eindimensionale Angebotsplanung zur institutionellen Integration derselben geben kann. Sehr gestreute Bildungssozialisierungen, eine ethnische Herkunft aus so vielen Regionen dieser Welt – all dies erzeugt Unterschiede und erfordert die Gestaltung gut ausdifferenzierter Maßnahmen.

Folgende Ideen sind lediglich als Möglichkeiten zu bewerten, als Vorschläge, die sicherlich vor dem Hintergrund der einzelnen Institute unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rahmenbedingungen erst überprüft werden müssten.

Eine hohe Anzahl von MigrantInnen ist bildungsfern. Sie zum Lesen zu motivieren erfordert wahrscheinlich die Anwendung sehr ähnlicher Strategien wie für bildungsferne Menschen insgesamt.

Wir wissen mittlerweile, dass es immer lesemotivierend ist, lebensweltintegrierte und alltagsnahe Texte zur Verfügung zu stellen, um Leseanreize geben zu können. Dies trifft natürlich grundsätzlich auf jede Art von Texten zu: sie müssen in erster Linie interessieren und sie sollten imstande sein, durchaus komplexe Materien leicht lesbar zu machen. Leseungeübte Menschen brauchen auch Personen, mit denen sie in der Folge über das Gelesene reden können. Insofern wäre es wahrscheinlich auch von Vorteil, eine Art von Begleitstruktur zu berücksichtigen, die solches ermöglicht, wobei hier durchaus auch an den Aufbau von Kooperationen mit externen Bildungseinrichtungen und Netzwerken mit Interventionscharakter gedacht werden kann. Insbesondere Kinder aus Familien, in denen Lesen nicht zum freizeit- oder bildungskulturellen Erbe zählt, brauchen jemanden, der sie an der Hand nimmt und sie an die Welt geschriebener Geschichten und Informationen heranholt. Die Bedeutung und die Rolle ihrer Lehrer und Lehrerinnen seien hier besonders unterstrichen und betont, zumal bildungsferne Eltern diese Aufgabe nicht übernehmen können. Die Bibliothek zu einem modernen Ort des Lernens zu machen, sie für „the next generation“ zu öffnen und attraktiv zu machen, hieße wohl auch, Lesen mit neuen Technologien zu verbinden (EDV, Internet, CD, DVD ...) oder den Weg zu ihnen mit zusätzlichen, wiederum lebensnahen Themen zu verbinden (z. B. Bildungsberatung).

Bildungsnahe und (sehr) gut ausgebildete MigrantInnen brauchen ebenfalls Angebote, die ihnen einen Zugang in die Bibliotheken schaffen. Literatur aus den Herkunftsländern in der Originalsprache (und im Sinne einer gegenseitigen Integration ggf. auch übersetzt, um sie für InländerInnen aufzubereiten), sie vielleicht auch als MultiplikatorInnen hin zur eigenen (bildungsfernen) ethnischen Community aufzubauen, sie als Ehrenamtliche zu gewinnen oder bei Möglichkeit auch zu beschäftigen – all dies wären Felder, die sowohl die Ebenen der sozialen als auch der strukturellen Integration ansprechen würden.

## Fazit

Auf institutionelle Veränderungen mit institutioneller Innovation zu antworten, für notwendige Entwicklungsprozesse ein dahingehendes Verständnis aufzubauen – das gilt als Voraussetzung, auch in Zukunft den Zweck einer Organisation erfüllen zu können. Natürlich kann dies nur einhergehen mit einem entsprechenden Kompetenzaufbau auch aufseiten der MitarbeiterInnen. Mit Bezug zur Zielgruppe MigrantInnen heißt dies ganz konkret, in interkulturelle Wissensbestände zu investieren. Am wichtigsten erscheint

es jedoch, allen, die Bildungsaufgaben übernommen haben, eine Grundhaltung zu vermitteln, die auf einem grundsätzlichen Professionalisierungsverständnis beruht. Menschen aus anderen Herkunftsländern sind zur österreichischen Realität geworden. Die Kinder dieser Familien werden in einigen wenigen Jahren TrägerInnen dieser Gesellschaft sein. Wenn uns der Zusammenhalt und die Entwicklung dieser Gesellschaft wichtig ist, dann müssen uns diese Menschen und die Qualität ihrer Bildung wichtig werden. Hierzu kann jedes Teilsystem und jede/r MitarbeiterIn einen grundlegenden Beitrag leisten.

### Fußnoten:

- 1) Flucht und Vertreibung bzw. politische Verfolgung sind gänzlich anderen Bedingungen unterworfen und müssen grundsätzlich anders bewertet werden.
- 2) Vgl. 60er-Jahre nach Deutschland, Österreich, Schweiz, 90er-Jahre nach Italien, Spanien, Portugal.
- 3) Großbritannien, Frankreich, Belgien, Niederlande.
- 4) [www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/12667724/DE/](http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/12667724/DE/).
- 5) Vgl. Heinz Fassmann (Hg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001–2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/Celovec, 2007.
- 6) Besonders häufig sind Bildungsferne in der türkischen Community anzutreffen. Bei 77 % der Männer und 89 % der Frauen ist die Pflichtschule der höchste Bildungsabschluss. Dies ist allerdings auch in Zusammenhang mit den Herkunftsgebieten der türkischen ZuwanderInnen zu sehen. Die meisten kommen aus ländlich-bäuerlichen Regionen und müssten nun gleichsam im Zuge ihrer individuellen Integration mehrere historische Phasen (bäuerliche Gesellschaft – Industrialisierung – Dienstleistungsgesellschaft) überspringen, die westliche Gesellschaften über mehrere Generationen hinweg durchlaufen haben. Dieses Faktum ist bei der Bewertung „türkischer Zuwanderung“ zu berücksichtigen.
- 7) Dies trifft für  $\frac{3}{4}$  der ZuwanderInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei zu. In diesem Kontext ist zusätzlich eine geschlechtsspezifische Trennlinie zu sehen: Der Anteil von Frauen, die als Facharbeiterinnen erwerbstätig sind, beträgt lediglich 5 %.



▶ **Mag.<sup>a</sup> Silvia Göhring** ist Mitarbeiterin bei ISOP – Innovative Sozialprojekte (Graz).