

IHS Sociological Series
Working Paper 88
December 2008

Zur Bedeutung von Ungleichheitssemantiken für die Erwerbsintegration von MigrantInnen

Astrid Segert





INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Impressum

Author(s):

Astrid Segert

Title:

Zur Bedeutung von Ungleichheitssemantiken für die Erwerbsintegration von MigrantInnen

ISSN: Unspecified

2008 Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien

[E-Mail: office@ihs.ac.at](mailto:office@ihs.ac.at)

Web: www.ihs.ac.at

All IHS Working Papers are available online: http://irihs.ihs.ac.at/view/ihs_series/

This paper is available for download without charge at:

<https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/1884/>

**Zur Bedeutung von
Ungleichheitssemantiken
für die Erwerbsintegration
von MigrantInnen**

Astrid Segert

Zur Bedeutung von Ungleichheitssemantiken für die Erwerbsintegration von MigrantInnen

Astrid Segert

Dezember 2008

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

Contact:

Astrid Segert

☎: +43/1/599 91-213

e-mail: segert@ihs.ac.at

Founded in 1963 by two prominent Austrians living in exile – the sociologist Paul F. Lazarsfeld and the economist Oskar Morgenstern – with the financial support from the Ford Foundation, the Austrian Federal Ministry of Education, and the City of Vienna, the Institute for Advanced Studies (IHS) is the first institution for postgraduate education and research in economics and the social sciences in Austria. The **Sociological Series** presents research done at the Department of Sociology and aims to share “work in progress” in a timely way before formal publication. As usual, authors bear full responsibility for the content of their contributions.

Das Institut für Höhere Studien (IHS) wurde im Jahr 1963 von zwei prominenten Exilösterreichern – dem Soziologen Paul F. Lazarsfeld und dem Ökonomen Oskar Morgenstern – mit Hilfe der Ford-Stiftung, des Österreichischen Bundesministeriums für Unterricht und der Stadt Wien gegründet und ist somit die erste nachuniversitäre Lehr- und Forschungsstätte für die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften in Österreich. Die **Reihe Soziologie** bietet Einblick in die Forschungsarbeit der Abteilung für Soziologie und verfolgt das Ziel, abteilungsinterne Diskussionsbeiträge einer breiteren fachinternen Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die inhaltliche Verantwortung für die veröffentlichten Beiträge liegt bei den Autoren und Autorinnen.

Abstract

From theories of social inequality, we can distinguish between three basic models of employment integration of migrants and ethnic minorities: First, absolute exclusion and criminalisation; second, the ethnic segmentation and stratification of existing occupational structures; and third, the recognition of ethnic diversity at all possible occupational levels. The article discusses the importance of gradual semantics of inequality and the semantic changes relating to transition between employment integration models. Qualitative interviews in Austrian enterprises demonstrate that such transitions are not linear. It is argued that the Austrian business sector, in contrast to the political sector, generally uses pragmatic semantics of inequality that differentiate and thus enhance the synchrony of different structural types of occupational integration.

Zusammenfassung

Ausgehend von Theorien sozialer Ungleichheit können drei Grundmodelle der Erwerbsintegration von Zugewanderten und ethnischen Minderheiten unterschieden werden: Erstens Ausschluss und Kriminalisierung, zweitens *ethnische Unterschichtung* vorhandener Berufsstrukturen und drittens die Anerkennung *ethnischer Vielfalt* auf möglichst allen beruflichen Levels. Der Beitrag diskutiert die Bedeutung gradueller Ungleichheitssemantiken und ihres Wandels für mögliche Übergänge zwischen diesen Modellen der Erwerbsintegration. Anhand qualitativer empirischer Daten aus österreichischen Unternehmen wird gezeigt, dass Übergänge nicht linear verlaufen. Es wird die These vertreten, dass das Feld der österreichischen Wirtschaft im Unterschied zum Feld der Politik verbreitet durch *pragmatische Ungleichheitssemantiken* geprägt ist, die sich gegenwärtig ausdifferenzieren und so die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher struktureller Integrationstypen bedingen.

Keywords

Integration, migration, social inequality

Schlagwörter

Erwerbsintegration, Migration, soziale Ungleichheit

Inhalt

1. Ethnische Unterschichtung versus ethnische Vielfalt	1
2. Zwiespältige Erwerbsintegration.....	5
3. Differenzierung pragmatischer Ungleichheitssemantiken	9
4. Semantische Öffnungen	14
5. Grenzen semantischer Öffnungen im Wirtschaftsbereich	19
6. Übergänge zwischen Ungleichheitssemantiken und Modellen der Erwerbsintegration	23
7. Literatur	26

1. Ethnische Unterschichtung versus ethnische Vielfalt

MigrantInnen und deren Nachkommen bilden einen gewichtigen Teil der österreichischen Gesellschaft. Sie prägen das urbane Leben, insbesondere das von Wien, weitgehend mit. Sie nehmen in signifikantem Ausmaß Teil am österreichischen Bildungssystem und an der Wirtschaftsentwicklung in vielen privaten Unternehmen, weniger am öffentlichen Dienst. Im europäischen Vergleich liegt Österreich ungeachtet seiner Größe im Vordergrund der absoluten Einwanderungszahlen und nimmt eine Spitzenposition in Bezug auf den Bevölkerungsanteil von MigrantInnen ein (vgl. Münz 2008). Wie in allen europäischen Ländern ist die Zuwanderung zu einem wichtigen Faktor für die Bevölkerungs- sowie die Wirtschaftsentwicklung geworden. Angesichts dessen könnte man sagen: Österreich ist ein Einwanderungsland, aber kaum jemand formuliert das so. Gleichwohl teilt Österreich Chancen und Probleme typischer Einwanderungsländer. Die Erwerbsintegration von MigrantInnen und deren Nachkommen gehört dazu.¹

Ausgehend von Theorien sozialer Ungleichheit können drei Grundmodelle der Erwerbsintegration von Zugewanderten und ethnischen Minderheiten unterschieden werden: *Ausschluss und Kriminalisierung*, *ethnische Unterschichtung* vorhandener Berufsstrukturen im Zuwanderungsland, die in ihrer Gestalt den jeweiligen Arbeitsmarktbedingungen angepasst wird, und die *Herstellung und Pflege ethnischer Vielfalt* auf möglichst allen beruflichen Levels.

Die aktuellen Erwerbsstrukturen der Länder der EU 15 werden weitgehend analog zum zweiten Modell beschrieben, wobei die Bezüge je nach Wissenschaftsdisziplin und Darstellungsformat mehr oder weniger implizit bleiben (vgl. u.a. Biffl 2007, Statistik Austria 2008). Absolute Exklusion ist innerhalb der Zuwanderungsgesellschaften eher selten, über die Schattenwirtschaften werden sozial und politisch ausgegrenzte MigrantInnen auf indirektem Wege teilintegriert. Parallel ist ein Diskurs über den Charakter und die Bedeutung von unternehmensinternen Veränderungen entstanden. Folgt man aktuellen Organisations- und Managementanalysen, so werden seit den 1990er Jahren Veränderungen bei privaten Unternehmen im Umgang mit Humanressourcen ausgemacht, die für die Integration ethnischer Gruppen zunehmend an Bedeutung gewinnen (vgl. Burke 2008, Cox 1991, Hanapi-Egger et al. 2007, Rooswelt 2001).

Ausgangspunkt der nachfolgenden Überlegungen ist der Artikel von Aretz (2004) in der ÖZS, der einen Übergang von *homogenen monokulturellen Organisationsstrukturen* zu *multikulturellen Organisationen* konstatiert, ohne dies allerdings empirisch zu belegen. Diesen organisatorischen Wandel kennzeichnet Aretz als mehrfach bedingt. Zum einen sieht

¹ Der Artikel basiert auf einer qualitativen Untersuchung zu Potenzialen der Erwerbsintegration in 40 mittleren und großen österreichischen Unternehmen (vgl. Littig/Segert 2008).

er ihn begründet im hegemonialen Abschwung des US-Amerikanischen ökonomischen Modells, das mit dem Fordismus verbunden ist. Für ihn entsteht dadurch ein neuer *Masterframe*, der den des Fordismus ablöst (ebenda 3f). Zum anderen begründet er dies mit dem Wandel der juristischen Rahmenbedingungen in vielen Nationalstaaten, die die Rechte zugewanderter Erwerbstätiger am Arbeitsmarkt und innerhalb von Unternehmen zunehmend schützen. Die Bedeutung des durch die EU forcierten Wandels für Antidiskriminierungsinitiativen wird auch von anderen Autoren betont (vgl. EUMC 2008, Wrench et al. 1999). Aretz diskutiert den von ihm und anderen konstatierten Organisationswandel als Paradigmenwechsel, ich sehe auf der Basis meiner qualitativen Erhebungen sowie der vorliegenden Erwerbsstatistiken darin eher *eine* Tendenz neben anderen, deren grundlegender Einfluss im Sinne der Durchsetzung eines neuen Masterframes, der dann auch in einem Wandel struktureller Erwerbsintegration mündet, sich erst noch alltagspraktisch beweisen muss. Die Frage nach der Universalisierbarkeit des Übergangs zu multikulturellen Organisationsstrukturen und ihrer Bedeutung für die ethnische Integration im Allgemeinen und für eine chancengleiche Erwerbsintegration von MigrantInnen im Besonderen erscheint weiter empirisch offen.

Ungleichheitstheoretische Ansätze in Rechnung stellend, kann davon ausgegangen werden, dass *Funktionsdifferenzierungen* (einschließlich der durch sie geprägten Organisationsstrukturen) und *soziale Schichtungen* (einschließlich ihrer ethnischen Dimension) zwei makrosoziale Strukturdimensionen darstellen. Jede hat ihre Eigenständigkeit und lässt sich nicht auf die jeweils andere zurückführen (vgl. Schwinn 2007). Das impliziert mit Bezug auf den Übergang zu einer chancengleichen Integration von MigrantInnen, dass dieser nicht ausschließlich auf einen ökonomischen Organisationswandel zurückführbar ist. Umgekehrt sind schicht- und funktionspezifische Ungleichheiten interdependent. Hier wird daher die These vertreten, dass die Auflösung der stratifikatorischen Separierung ethnischer Minderheiten gegenüber der national-ethnischen Mehrheitsgesellschaft nur über den „Umweg“ diverser einzelner Wandlungstendenzen innerhalb der begrenzten gesellschaftlichen Teilsysteme und ihrer Organisationen und Institutionen vor sich geht. Ähnlich argumentiert auch Olmert, der betont, dass *Integration weder für die Zuwanderer noch für die Mehrheitsbevölkerung ‚ein‘ Globalereignis ‚der‘ Integration in ‚die‘ Gesellschaft [darstellt]. Integration bedeutet vielmehr im Alltag das permanente Aushandeln von Teilchancen und Teilhabe in ökonomischen, politischen, erzieherischen, religiösen oder rechtlichen Funktionsbereichen* (Olmert 2006: 7f). Aufgrund des Charakters moderner Gesellschaften als Erwerbsgesellschaften haben Veränderungen innerhalb des Erwerbssystems eine grundlegende Bedeutung für den Abbau von Ausgrenzungspraktiken gegenüber MigrantInnen und ethnischen Minderheiten. Sie sind aber ihrerseits wiederum mit einer Vielzahl komplementärer Bedingungen in anderen gesellschaftlichen Feldern rückgekoppelt, wie juristischen Rahmenbedingungen, der Organisation des Bildungssystems oder der medialen Darstellung des inter-ethnischen Zusammenlebens.

Ausgehend von dieser Prämisse scheint es sinnvoll, die Hypothese der Entstehung eines neuen Masterframes in der Unternehmensorganisation in ihrer Anschlussfähigkeit an Theorien der sozialen Ungleichheit zu prüfen, um Übergänge zwischen den genannten Integrationsmodellen theoretisch in den Blick nehmen zu können und diese mit empirischen Ergebnissen zu konfrontieren. Die nachfolgenden Überlegungen verstehen sich als Beitrag dazu.

Die österreichische Erwerbsstruktur zeigt wie die meisten Länder der Europäischen Union gegenwärtig noch weitgehend die Zeichen einer Erwerbsstruktur ethnischer Unterschichtung, obwohl ausländische Erwerbstätige inzwischen wie in allen europäischen Zuwanderungsländern eine große Bedeutung für die Wirtschaftskraft des Landes darstellen. Diese ambivalente Situation lässt sich anhand mehrerer Indikatoren belegen. Der Anteil der zugewanderten Bevölkerung am Erwerbssystem ist in Österreich vergleichsweise hoch. Die Erwerbsquote von AusländerInnen ist geringer als die von ÖsterreicherInnen. MigrantInnen sind nach wie vor überproportional in Branchen mit niedrigen Löhnen, schweren Arbeitsbedingungen und Strukturproblemen beschäftigt, und sie sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Dazu liegen folgende Daten vor: In Österreich waren 2006 von 3.928.300 Erwerbstätigen 384.700 ausländische Arbeitskräfte. Das sind 9,8% bei einem Bevölkerungsanteil von knapp 10% (Statistik Austria 2008: 51). In Wien betrug der entsprechende Anteil sogar 19,5%, das sind 148.500 ausländische Erwerbstätige von insgesamt 760.600 bei einem Bevölkerungsanteil von 19,1% (Statistik Austria 2006 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung: 56²). Aktuelle Angaben über den Anteil von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund sind nicht möglich, da eingebürgerte MigrantInnen sowie deren Nachkommen in der Sozialversicherungsstatistik nicht ausgewiesen sind. Die absolute Zahl und der Anteil der ausländischen unselbständig Beschäftigten ist österreichweit im vergangenen Jahrzehnt deutlich gestiegen (vgl. Tabelle 1).#

Tabelle 1: Unselbständig beschäftigte ausländische Arbeitskräfte in Wien und Österreich im Jahresdurchschnitt

	<i>Wien</i>	<i>Wachstum</i>	<i>Österreich</i>	<i>Wachstum</i>
1996	105.243	= 100	300.271	= 100
2000	110.024		319.394	
2005	118.414		373.692	
2006	123.759	117,6	389.894	129,8

Quelle: Statistik Austria Statistisches Jahrbuch 2008: 206, Daten nach HSV, eigene Berechnung

² Die leichte Abweichung zur Tabelle 1 ergibt sich aus unterschiedlichen Berechnungsmethoden, einmal auf der Basis des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, einmal nach dem Labour-Force-Konzept auf der Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (vgl. Statistik Austria 2008: 3f und 198).

Die Erwerbsquote von AusländerInnen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren lag 2006 bei 62,9%, während sie bei InländerInnen 70,2% erreichte. War die Erwerbsquote bei ÖsterreicherInnen zwischen 2001 und 2006 um 2% gestiegen, so ist sie bei der ausländischen Bevölkerung im Zuge des Familiennachzugs auf 68,1% gesunken (Statistik Austria 2008: 20). Bezogen auf die beiden Hauptgruppen von Erwerbstätigen mit ex-jugoslawischer und türkischer Staatsbürgerschaft betrug deren Erwerbsquote 66,3% (ohne Slowenien) bzw. 47,1% (2001: 61,3%). Die absolute Zahl der unselbständig Beschäftigten mit ex-jugoslawischer bzw. türkischer Herkunft ist von 1990 bis 2006 nur minimal angestiegen bzw. stagniert, während die Gesamtzahl der ausländischen Beschäftigten einen stetigen Anstieg verzeichnet. Man kann also von einer Diversifizierung der Zuwanderung sowie ethnischer Erwerbsstrukturen sprechen.

Tabelle 2: Anteil von Erwerbspersonen (einschl. geringfg. Erwerbst.) nach ausgewählter Staatsangehörigkeit und Wirtschaftsbereichen (ÖNACE-Abschn.) 2001

<i>Staats- angehörigkeit</i>	<i>Sach- güter- produk- tion</i>	<i>Bau- wesen</i>	<i>Hotel-/ Gast- stätten- wesen</i>	<i>Realitä- tenwesen/ Unter- nehmens- dienstleist.</i>	<i>Gesund- heits- / Veterinär- / Sozial- wesen</i>	<i>Kredit-/ Versiche- rungs- wesen</i>
Österreich	18,4	7,4	5,5	8,6	8,6	3,6
Türkei	31,7	13,1	11,5	10,3	2,5	0,9
Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien)	23,3	14,5	13,6	12,1	5,0	0,9
Slowenien	26,8	16,3	11,9	7,2	5,7	1,2
Slowakei	12,7	9,4	19,0	9,8	13,5	2,0
Tschechien	16,5	11,2	17,7	8,5	12,8	1,5
Polen	33,4	17,8	9,6	12,1	7,3	1,5
Ungarn	31,7	18,3	17,5	10,5	4,8	0,2
Deutschland	17,9	5,2	9,8	13,0	10,0	3,2

Quelle: Auszug aus Statistik Austria 2001: 21, Übersicht 4

Nach Angaben der österreichischen Volkszählung 2001 liegt der Anteil von Erwerbstätigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft im tertiären und primären Sektor jeweils über dem von Erwerbstätigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, während deren Anteil am sekundären Sektor höher ist. In Tabelle 2 sind einige ausgewählte Bereiche dargestellt:

Die Arbeitslosenquote unter AusländerInnen betrug 10,6% im Jahr 2006, während sie bei ÖsterreicherInnen nur bei 4,1% lag. Wenn Zugewanderte ihre Arbeit verlieren, haben sie deutlich größere Schwierigkeiten, eine neue Arbeit zu finden als ÖsterreicherInnen.

Allerdings nahmen 2006 ausländische Erwerbstätige mit –1% stärker als InländerInnen am Rückgang der Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr teil (Statistik Austria 2008: 10).

2. Zwiespältige Erwerbsintegration

Diese Daten konzentrieren sich auf die Beschreibung von Erwerbsstrukturen, das heißt sie erfassen nur eine Dimension der gesellschaftlichen Erwerbsintegration. *Erwerbsstruktur* und *Erwerbsintegration* kennzeichnen zwei unterschiedliche Forschungsperspektiven und besitzen so eine unterschiedliche Brennweite in Bezug auf die Chancen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt. Erwerbsstatistiken erfassen auf einer nationalstaatlichen Ebene die Verteilung von Erwerbspositionen in einem historisch gewachsenen Raum. Dies wird in der Regel als Erwerbsstruktur bezeichnet, die als Ergebnis von Integrations- bzw. Diskriminierungsprozessen entsteht. Die von Aretz und anderen aufgezeigten unternehmensinternen Veränderungen beschreiben umfassendere Phänomene, allerdings bezogen auf eine Mesoebene. Es entsteht die Frage, welches Kategoriensystem sensibel für damit verbundene schichtungsrelevante Veränderungen der Erwerbsintegration ist, selbst wenn diese sich noch nicht hinreichend im strukturellen Wandel niederschlagen.

Die Frage nach Chancen und Risiken der Erwerbsintegration von MigrantInnen und ethnischen Gruppen ist Teil der Frage nach Integrationsfähigkeit und -tendenzen moderner Gesellschaften. Damit ist sie Teil der Überlegungen darüber, was moderne Gesellschaften zusammenhält, ob und mittels welcher Modi (Arbeitsteilung, Verfahren, Werte, Interessenkämpfe) die allgegenwärtigen gegenläufigen Desintegrationstendenzen überwunden oder in der Balance gehalten werden können. Der damit verbundene Diskurs ist eher kritisch in Bezug auf aktuelle Tendenzen und gegenüber den vorgeschlagenen begrifflichen Lösungen (vgl. Heitmeyer 1999). Unter Integration wird im Allgemeinen die Herstellung eines Ganzen durch Eingliederung unterschiedlicher Teile verstanden, wobei deren Ordnung mehr oder weniger strikt oder aber auch lose sein kann (vgl. Esser 2001, Fassmann 2006a). Die Integrationsdebatte wurde stark von Essers Differenzierung zwischen System- und Sozialintegration sowie durch die Assimilierungsdebatte geprägt (vgl. Alba/Nee 1997, Baros 2005, Esser 2004,). Sie verschränkt sich aber zunehmend mit der Diskussion unterschiedlicher Dimensionen sozialer Ungleichheit, sowie mit Genderfragen, und zunehmend gewinnt die Integration von ethnischen, kulturellen und religiösen Minderheiten sowie von MigrantInnen und ihren Nachkommen an Aufmerksamkeit (vgl. u. a. Bade/Münz 2002, Klinger/Axeli-Knapp 2005, Fassmann 2003). Dabei stehen empirische Bestandsaufnahmen und begriffliche Debatten in gewisser Weise nebeneinander (vgl. u. a. Friedrichs/Jagodzinski 1999, Biffel 2007).

Die Migrationsdiskussion im Speziellen wird wiederum zu großen Teilen nicht als Integrationsdiskurs geführt, sondern unter dem Blickwinkel der *Diskriminierung* (vgl. u.a. Hirsch 2008). Dabei werden bei der Analyse von Diskriminierungspraktiken häufig die ihnen zugrundeliegenden historisch entstandenen gesellschaftlichen Integrationsmodelle entweder

implizit vorausgesetzt oder *Diskriminierung* wird begrifflich jenseits von *Integration* angesiedelt. Eine solche Kategorisierung ist jedoch problematisch. Dies zeigt sich beispielsweise, wenn der Diskriminierungsbegriff undifferenziert für den verweigerten Zugang zu Ressourcen, sowie für alle Formen des ungleichen Zugangs benutzt wird, oder wenn positive Integrationsbeispiele lediglich in doppelter Verneinung als *Anti-Diskriminierung* firmieren.

Diskriminierung beinhaltet gemessen am universellen Gleichheitsgrundsatz die *Benachteiligung und Herabwürdigung* von sozialen Gruppen bzw. Individuen aufgrund ihnen zugeschriebener oder realer Differenzen. Diskriminierung thematisiert also nicht soziale Ungleichheit im Sinne positioneller Differenzen und den damit verbundenen ungleichen Zugang zu Ressourcen. Kreckel weist darauf hin, dass soziale Ungleichheiten selbst bei starken Differenzen weitgehend akzeptiert werden, wenn sie über die *meritokratische Triade* vermittelt sind (vgl. Kreckel 1992). Unter Diskriminierung werden jedoch jene ungleichheitsgenerierenden Aktivitäten verstanden, die durch Abwertung sozialer Gruppen gegenüber anderen deren soziale Anerkennung und den Zugang zu Ressourcen verwehrt oder begrenzt. Im ersten Fall ist der Ausschluss grundsätzlich, im zweiten ist die Diskriminierung hierarchisch. Beide daraus entstehenden sozialen Differenzen werden als ungerecht bewertet, wenn sie mittels Abwertung entstanden sind.

Diskriminierung bedeutet immer einen ungerechtfertigten Ausschluss von Ressourcen, ist aber nicht absolut mit *Desintegration* gleichzusetzen. Sie bildet nicht die Antipode zu *Integration*. Vielmehr zeigt sich, dass Diskriminierungspraktiken selbst Teil von historisch begrenzten Integrationsmodellen sind, die ihrerseits soziale, ethnische bzw. geschlechtsspezifische Gruppen kaum mehr absolut desintegrieren, sondern in spezifischem Maße sowohl integrieren als auch desintegrieren. So stellt das Modell der Gastarbeitermigration ein zeitlich und sozial begrenztes Integrationsmodell für diverse ethnische Gruppen von meist ungelerten Männern dar. Für sie wird der Zugang zu politischen und sozialen Rechten und Ressourcen begrenzt, aber nicht vollständig verwehrt. Diese ethnisch-sozialen Gruppen wurden auf eine prekäre und benachteiligende Weise in die Zuwanderungsgesellschaften integriert. Beide Seiten arrangierten sich zunächst, die Probleme der unzureichenden Integration wurden um mehrere Jahrzehnte vertagt und treten heute, beispielsweise vermittelt über den lange verzögerten Familiennachzug, in diversen Konflikten und Integrationsproblemen offen zutage.

Umgekehrt betrachtet hatten und haben MigrantInnen aufgrund der zwar diskriminierenden, lückenhaften, aber immerhin nutzbaren Integrationsweisen (vgl. Heckmann 2004) der Vergangenheit Zugang zu ökonomischen, kulturellen und politischen Ressourcen, die sie in emanzipatorischer Weise nutzen können. Entstanden sind diverse Selbstverwaltungsinstitutionen und politische Vertretungen, die nunmehr ihrerseits auf die Bedingungen der Erwerbsintegration Einfluss nehmen (vgl. Integrationshaus o. J., Verein interface o. J.).

Heitmeyer (1999) diagnostiziert in diesem Zusammenhang modernen Gesellschaften eine nachhaltige *Gleichzeitigkeit von Integrations- und Desintegrationstendenzen*. Bezugnehmend auf Luhmann betont er, dass aufgrund der differenziellen, gruppenspezifischen und räumlichen Dynamik moderner Gesellschaften stabile Integrationszustände nur mehr temporär, institutionell bzw. lokal möglich sind. Alle komplexen Zustände sind immer wieder in Bewegung, womit jeweils spezifische Entwicklungschancen und spezifische Desintegrationsgefahren verbunden sind. Das heißt, dass in modernen Gesellschaften Desintegrationszustände nicht endgültig durch Integrationszustände abgelöst werden, sondern strukturbedingt immer beide Aspekte miteinander verbunden sind. Zum anderen bewertet Heitmeyer weder Desintegration noch Integration als eindeutig positiv oder negativ. Vielmehr betont er ihre jeweils positiven und negativen Effekte, die er im jeweiligen historischen Kontext am Maßstab der Chancengleichheit sozialer Gruppen und Individuen bemisst.

In diesem Zusammenhang spricht Heitmeyer bezogen auf die aktuelle Integrationssituation von einem *paradoxen Zwischenergebnis* (ebenda: 23). Das Paradoxon bestehe darin, dass sowohl Integrationschancen aber auch gleichzeitig Desintegrationsgefahren noch nie zuvor größer waren (ebenda: 23). Bestimmte Integrationshemmnisse lösen sich auf und andere verdichten sich. Bezogen auf die Erwerbsintegration von MigrantInnen wird eine ähnliche Diagnose im Jahresbericht der Europäischen Union zur Erwerbsintegration von MigrantInnen gegeben. Dort wird von einer *zwiespältigen Situation bei der Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich* gesprochen (EUMC 2006: 10f). Einerseits lassen sich in europäischer Perspektive zahlreiche Maßnahmen nachweisen, die Diskriminierung am Arbeitsmarkt bekämpfen, andererseits wird gleichzeitig durch die nationalen Zuwanderungsregime der Zugang insbesondere von *Drittstaatenangehörigen* eingeschränkt. *Zwar wird offenbar das Bewusstsein für die Illegalität rassistisch motivierter Diskriminierung nach und nach geschärft, für zahlreiche Arbeitnehmer ist aber aufgrund ihres Rechtsstatus die Gefahr der Ausbeutung, Diskriminierung und Ausgrenzung recht groß* (ebenda: 38). Dies gilt zum Beispiel für Menschen mit beschränkter Arbeitserlaubnis und insbesondere für illegal Beschäftigte. Die entscheidende Ungleichheit entsteht durch die nach EU-Recht geregelte Besserstellung von BürgerInnen der EU-15-Länder gegenüber jenen aus den neuen EU-Mitgliedsländern und insbesondere gegenüber Bürgern aus Drittstaaten. Auf diese Weise wurden die Bedingungen von BürgerInnen der EU-15-Länder am österreichischen Arbeitsmarkt deutlich verbessert. Eine Verbesserung der Situation von BürgerInnen aus den EU-27-Ländern scheint zeitlich absehbar, aber dies betrifft nicht Zugewanderte aus Drittstaaten. Die ungleiche Rechtssituation unterschiedlicher MigrantInnengruppen bezeichnet Morris (2002) mit dem Begriff der *Stratification of Migrants' Rights*. Im Ergebnis dieser politisch-rechtlichen Ungleichbehandlung kumulieren für einige Zuwanderungsgruppen die Desintegrationseffekte in vielen oder sogar allen Lebensbereichen, im Extremfall werden sie in die Illegalität abgedrängt bzw. ausgewiesen und damit im eigentlichen Sinne desintegriert. In diesen Publikationen wird wie in vielen

anderen die diskriminierende Wirkung des rechtlichen Status von MigrantInnen auf die Integration in das Erwerbssystem betont. Darauf aufbauend ist die Frage zentral, wie Unternehmen auf die politisch-juristischen Rahmenbedingungen reagieren, ob sie überhaupt Freiräume haben, sich im Prozess der Erwerbsintegration gegenüber MigrantInnen und deren Nachkommen aktiv einzubringen und wie sie diese Freiräume wahrnehmen.

Wenn von Erwerbsintegration die Rede ist, müssen zwei verbreitete Missverständnisse vermieden werden. Unter Erwerbsintegration ist die regelhafte, nachhaltige Beteiligung an national bzw. transnational organisierten Erwerbssystemen zu verstehen. Es geht um den Zugang zu entgeltlichen Arbeitstätigkeiten, die der Sicherung des Lebensunterhaltes dienen, bzw. um den Ausschluss davon (Fligstein/Byrkjeflot 1996). Es geht also zum einen um die soziale bzw. systemische Integration in das ökonomische Funktionsfeld, zum anderen um den Zugang zu und die Verteilung von dessen spezifischen Ressourcen: Berufsposition und Einkommen. Aufgrund des Charakters moderner Gesellschaften als Leistungsgesellschaften hat die Erwerbsintegration grundlegende lebensweltliche und damit schichtbildende Implikationen. Sie stellt ein zentrales Moment der sozialen Integration dar, das durch den Zugang zu anderen Ressourcen wie Bildung, Wohnung und Gesundheit beeinflusst wird. Diese Zugänge sind nach wie vor weitgehend nationalstaatlich geregelt, nähern sich jedoch in ihren Zugangsbedingungen in den Ländern der EU schrittweise an (vgl. Bade/Bommes 2004).

Die Integration in das ökonomische Funktionsfeld geschieht nicht ausschließlich mittels ökonomischer Modi. Diese sind in jedem gesellschaftlichen Feld multidimensional. Es geht um den politisch-rechtlich, sozial, kulturell und ökonomisch geregelten Zutritt und die ebenso komplex regulierten Chancen für berufliche Mobilität und Einkommensmöglichkeiten. Erwerbsintegration beinhaltet somit mehr als eine wiederholte Momentaufnahme gegebener Verteilungsstrukturen von Berufs- und Einkommenspositionen. Sie beschreibt den Prozess der Rekonstruktion und die Veränderung dieser Strukturen.

Aus der Ungleichheitsperspektive lassen sich zwei *Dimensionen solcher Integrationsprozesse* in das Erwerbssystem unterscheiden. Erwerbsintegration geschieht wie in allen anderen gesellschaftlichen Funktionssystemen sowohl über materielle Integration, das heißt über Zugang und Verteilung von knappen Ressourcen, als auch über symbolische Integration, das heißt über die Bewertung von sozialen Gruppen und die ihnen zugerechneten Individuen im sozialen Raum. Wichtig ist hier, dass keine der beiden Dimensionen primär ist, sondern dass sich beide Dimensionen gegenseitig bedingen. So wird die materielle Integration/Desintegration von MigrantInnen im Erwerbssystem auch durch mediale Bilder von MigrantInnen sowie durch Ungleichheitssemantiken bei Personalgesprächen u.a.m. beeinflusst. Dort, wo BewerberInnen mit Migrationshintergrund unausgesprochen oder ausgesprochen als *Problemfall*, *schwierig*, *Notlösung* usw. bezeichnet werden, wird ihr chancengleicher Zugang zum Erwerbssystem erschwert. Solche symbolischen Formen der Diskriminierung entstehen, indem die Bewerbung für eine konkrete Berufsposition von Seiten einer individuellen BewerberIn direkt mit einer

abgewerteten Gruppe verbunden wird. Die Organisationsintegration wird dabei unter Nutzung einer spezifischen Ungleichheitssemantik verweigert bzw. vorgenommen.

3. Differenzierung pragmatischer Ungleichheitssemantiken

In Anlehnung an Luhmann können Ungleichheitssemantiken definiert werden als *höherstufig generalisierte, relativ situationsunabhängig verfügbare, aber doch historisch variable Regeln der Sinnverarbeitung und Wirklichkeitsdeutung, die Ungleichheit zum Thema haben* (Berger 1989: 49). Sie bilden, wie Bourdieu plastisch gemacht hat, soziale Landkarten, indem sich jede einzelne Kategorie auf diverse andere im sozialen Raum und auf deren Gesamtqualität bezieht. Indem Ungleichheitssemantiken explizit oder implizit genutzt werden, werden soziale Zugehörigkeiten, aber eben auch Nicht-Zugehörigkeiten zu einem sozialen Raum unterstellt und Verortungen vorgenommen (Bourdieu 1987).

Ein sozialer Raum kann eher dichotomisch ausschließend oder quantifizierend hierarchisch beschrieben werden. Berger unterscheidet dementsprechend beziehungsweise auf Ossowski zwischen *kategorial-exklusiven* und *graduell-quantitativen* Ungleichheitssemantiken (Berger 1989: 54). Kategorial-exklusiv können Klassifizierungen dann genannt werden, wenn sie stabile, durch individuelle Aktivitäten kaum veränderbare Merkmale als Basis der zu bildenden Ordnungsschemata nehmen, und wenn Zuschreibungen dieser Merkmale ein Individuum als ‚in‘ oder ‚out‘ in Bezug auf einen sozialen Raum festlegen. Graduell-quantitativ sind Ungleichheitssemantiken dann, wenn sie mit variablen abstrakt-quantitativen Kriterien operieren, auf die Individuen bzw. Gruppen mehr oder weniger Einfluss nehmen können, wodurch sie wiederum innerhalb eines sozialen Raumes in empirisch nachvollziehbarem Maße mobil wahrgenommen werden.

Berger macht deutlich, dass Ungleichheitssemantiken nicht nur zur Verortung sozialer Gruppen innerhalb einer Klassenstruktur bzw. Schichtstruktur genutzt werden, sondern ebenso zur Konstitution kollektiver politischer Akteure wie Parteien, Verbände oder Bewegungen. Schwinn (2007) verallgemeinert diesen Ansatz und belegt, dass Organisationen im allgemeinen auch im ökonomischen Feld, auf historisch entstandene gruppenspezifische Fähigkeiten und Zuschreibungen zugreifen, und so ihre Entwicklungsrichtung historisch bedingt ist. So wird beispielsweise über die Teilhabe von Gruppenmitgliedern an der Entwicklung von Unternehmen, in die sie auf spezifische Weise integriert werden, die soziale Struktur dieser Gruppen entweder weitgehend rekonstruiert oder schrittweise verändert. Parallel dazu beeinflusst die Integration von Individuen spezifischer sozialer Gruppen in Unternehmen deren Organisationsstrukturen ebenfalls. Der bevorzugte Bezug auf die eine oder andere Topologie sozialer Ungleichheit wurzelt in den jeweiligen Diskurszusammenhängen eines Feldes und dessen Rückkopplung an sich verändernde Umweltbedingungen. Es wird hier davon ausgegangen, dass sich Ungleichheitssemantiken aufgrund ihrer Vermittlung über typische Organisationen der

unterschiedlichen Gesellschaftssysteme und deren Funktionslogiken voneinander unterscheiden und relativ eigenständigen Dynamiken folgen, die sich in bestimmten historischen Phasen weitgehend bündeln können. Dies scheint in Österreich gegenwärtig eher nicht der Fall zu sein. Bezogen auf die österreichische Wirtschaft wird hier die These vertreten, dass sich die aktuellen Ungleichheitssemantiken, die im Bereich der österreichischen Wirtschaft genutzt werden, von denen in der Politik unterscheiden. Einem *sicherheitspolitisch orientierten Parteidiskurs* und einem *emanzipatorischen Diskurs* von Seiten der MigrantInnenorganisationen in der Politik steht in der Wirtschaft eine *pragmatische Ungleichheitssemantik* gegenüber, die sich zunehmend ausdifferenziert.

Für politische kollektive Akteure konstatiert Berger eine Affinität zu Ungleichheitssemantiken, die sich auf *soziale Großgruppen* beziehen, also auf kategorial-exklusive Klassifikationen. Diese These wird auf der Basis historisch konkreter Analysen zur österreichischen Migrationspolitik von Bauböck (1996) plastisch belegt. Er weist nach, dass die österreichische Migrationspolitik in historischer Perspektive durch Diskurse gekennzeichnet ist, die Zugewanderte vornehmlich als *AußenseiterInnen* kennzeichne(te)n (vgl. Bauböck 1993). *Ausländer*³ sind per definitionem keine ÖsterreicherInnen, ihnen stehen legitimerweise volle politische und soziale Rechte nicht zu. Wenn dies die dominierende politische Klassifizierung ist, so treten alle sozialen, geschlechtsspezifischen, ethnischen, kulturellen und religiösen Differenzierungen der so gekennzeichneten Gruppe in den Hintergrund, sie werden sekundär gegenüber der Grundklassifizierung als *Nicht-ÖsterreicherInnen*. Im Zentrum steht eine Innen-Außen-Perspektive, die die Außenseiter als Defizitträger wahrnimmt. Diese Mangelperspektive kann über alle gesellschaftlichen Teilsysteme hinweg durchdekliniert werden: Mangel an der *richtigen* Bildung, Mangel an der *richtigen* Sprache, Mangel an der *richtigen* religiösen Bindung, Mangel an den *richtigen* Berufsabschlüssen usw. AusländerInnen sind so immer in einer Bringschuld, da ihnen der anerkannte Nachweis der *richtigen* nationalstaatlichen Primärsozialisation fehlt, den sie niemals in ihrem Leben erbringen können. Eine Lösung ist nur annähernd mittels individuellem Übergang vom Ausländerstatus in den Status des Eingebürgerten möglich. Wenn dieser allerdings politisch-juristisch erschwert wird, und infolgedessen die Integration in die diversen gesellschaftlichen Teilsysteme strukturell erschwert wird, so bestätigen und verfestigen sich die Bewertung als Außenseiter und die strukturelle Realität wechselseitig. In diesem Kontext wirkt die ausgrenzende Ungleichheitssemantik als *self-fulfilling prophecy* (Merton). Sie ist aber nicht Motor, sondern Legitimationsmittel materieller Ausgrenzung durch erschwerte Zuwanderungsgesetze.

³ In der Regel wird in diskriminierenden Aussagen die männliche Form benutzt. Gemeint sind hingegen immer auch Ausländerinnen. Differenzierende Formulierungen im Sinne des gender mainstreaming erscheinen aus einer ausgrenzenden Perspektive quasi überflüssig, denn die semantische Trennlinie verläuft hier zwischen *innen* und *außen* und nicht bezogen auf differenzierte soziale Gruppen.

Die historisch reproduzierten Ungleichheitssemantiken der politischen Sphäre wurzeln, wie Bauböck nachweist, nicht nur in nationalen Sicherheits- und Wohlfahrtsinteressen, sondern auch im Interesse, im Parteienstreit das Profil politischer Parteien zu schärfen, indem die Grenzen einer unsicheren nationalen Identität auch gegenüber Zuwanderungsgruppen markiert wurden bzw. werden (vgl. ebenda). Aus diesem politischem Nah-Kontext können sich kategorial-ausschließende Kategorisierungen gegenüber MigrantInnen und deren Nachkommen auch in Zukunft noch reproduzieren, selbst dann, wenn die ihnen zugeschriebenen Merkmale nicht mehr oder zunehmend weniger mit der Realität übereinstimmen. Die politischen Diskurse stecken insofern in einem Dilemma, als differenzierende Positionen immer unter dem Verdacht der Destabilisierung nationalstaatlicher Sicherheiten stehen und einer besonderen Legitimationsanstrengung bedürfen. Ein Ausweg scheint ohne den Rekurs auf die *Anrechtsdebatten* der Vertretungen von MigrantInnen nicht möglich (vgl. WIK 2006a/b).

Die Ungleichheitssemantiken in österreichischen Unternehmen entfalten sich weitgehend diesseits politisch vertretener oder verweigerter Anrechtsdiskurse. Darauf verweisen aktuelle qualitative Untersuchungen in österreichischen Privatunternehmen (vgl. Littig/Segert 2008). Die Äußerungen der befragten UnternehmerInnen und ManagerInnen über MigrantInnen folgen eher Nützlichkeitskalkülen, die in gewissem Maße auch von sozialstaatlichen Vorstellungen geprägt sind. Diese können in ihrer Grundqualität als *sozialstaatlich gestützte pragmatische Ungleichheitssemantik* bezeichnet werden. Das sozialpartnerschaftliche Denken ist in Österreich über die mediäre Ebene hinaus bis in die Unternehmen hinein wirksam. In den Unternehmensinterviews wurden MigrantInnen und deren Nachkommen bezogen auf den Erfahrungsraum der Unternehmen als *ausländische Arbeiter*, als *wichtige Fachkräfte* oder als *[türkische]⁴ Mitarbeiter* wahrgenommen.⁵ Die Bezeichnung als *Gastarbeiter* war bezogen auf die aktuelle Unternehmenssituation in den untersuchten großen und mittleren Unternehmen so gut wie nicht mehr präsent. Es ist jedoch zu vermuten, dass sich der Terminus in einigen Branchen (besonders in Kleinunternehmen) auch noch im jetzigen Alltagsgebrauch erhalten hat bzw. durch andere Bezeichnungen wie *Saisonarbeiter* zwar ersetzt wird, seine Bedeutung aber erhalten bleibt.

Die semantische Trennlinie, die in den benutzten Kategorisierungen zum Ausdruck kommt, ist eine doppelte. Sie folgt sowohl dem Kriterium des Leistungsprinzips moderner Gesellschaften, als auch dem national-ethnischer Differenzen. Aus der Unternehmensperspektive heraus geht es primär darum, Arbeitskräfte für Produktions- bzw. Dienstleistungsaufgaben zu gewinnen und so lange als notwendig zu binden. Der ethnische

⁴ Diese Formulierung wird auch in Bezug auf andere ethnische Gruppen gebraucht, etwa: *unsere jugoslawischen Mitarbeiterinnen, oder wie die jetzt heißen, Sie wissen schon, was ich meine*.

⁵ Die Klassifizierungen sind den Unternehmensinterviews des Forschungsprojektes: ‚Erfolgsfaktor Qualifikation für WienerInnen mit Migrationshintergrund: Eine Bedarfsanalyse bei Unternehmen‘ entnommen (vgl. Littig/Segert 2008).

Hintergrund von MitarbeiterInnen hat Bedeutung, insofern er dieses Primärinteresse tangiert oder insofern angenommen wird, dass er es tangieren könnte. Es ist die spezifische Überlagerung sozialer und ethnischer Klassifizierungen, die eine empirisch beobachtbare Dynamik der Ungleichheitssemantik in diesem gesellschaftlichen Teilsystem in Gang gesetzt hat.

Einen wichtigen historischen Ansatzpunkt findet die wirtschaftsinterne pragmatische Ungleichheitssemantik seit den 1960er Jahren in der Anwerbung von *Gastarbeitern* (vgl. Fassmann/Münz 1992). Aufgrund des Mangels an industriellen Hilfskräften wurde in den Unternehmen in gewissem Maße davon abgesehen, dass die angeworbenen männlichen Arbeiter aus anderen national-ethnischen Kontexten stammten. Wichtig war vor allem deren Arbeitsleistung, die von beiden Seiten zunächst als temporär angesehen wurde. Fragen nach Erfahrungen mit MigrantInnen werden bezogen auf diese Periode noch heute in der Regel mit Erzählungen über *Gastarbeiter* beantwortet. Das heißt, die offizielle politische und die unternehmensinterne Semantik einer befristeten Duldung/Teilintegration von einfachen Arbeitern, nicht von Bürgern und nicht von Fachkräften, entsprachen sich historisch. Im Gewerbe und in der Industrie wird in Erzählungen über die Geschichte die Bezeichnung als *Gastarbeiter* durch die feine Unterscheidung zwischen (*ausländischen*) *Arbeitern* und *Facharbeitern* ergänzt. Der Kontext der Berichte über diese Zeit macht deutlich, dass dort, wo häufig nur von *Arbeitern* die Rede ist, im speziellen ausländische Arbeiter gemeint sind, während die Bezeichnung *Facharbeiter* in aller Regel österreichische MitarbeiterInnen meint. Der Ausdruck *Facharbeiter* bezieht sich dabei auf Männer und Frauen, auch wenn die ursprüngliche Anwerbung Männer betraf. Vermittelt über den Bedarf in der Leichtindustrie, im Tourismus und anderen Dienstleistungsbereichen erweiterte sich der Bedarf auch auf die Rekrutierung von Migrantinnen. So sind beide Geschlechter den Schwankungen und der Umstrukturierung des Arbeitsmarktes für zuverlässige HelferInnen seit der Mitte der 1970er Jahre ausgesetzt. MigrantInnen sind aufgrund ihrer anwerbungsbedingten Konzentration in Branchen mit hohem Umstrukturierungsbedarf in überproportionalem Maße von Entlassungen betroffen.

Bezogen auf die Bewertung dieser Prozesse von Seiten der befragten UnternehmerInnen ist zunächst interessant, dass die besondere Belastung zugewanderter MitarbeiterInnen im eigenen Unternehmen mehrfach als soziales Problem wahrgenommen und in gewissem Maße als legitimierungsbedürftig erscheint. Entlassungsgeschichten ganzer Gruppen von zugewanderten MitarbeiterInnen werden von den UnternehmerInnen teilweise mit dem Tenor des Bedauerns, aber als *Dilemma* berichtet, für das sie keine alternative Lösung gesehen haben und sehen. Wenn MigrantInnen in ihrem Betrieb eben vorrangig als angelehrte ArbeiterInnen tätig waren, sind sie *notgedrungen* von strukturbedingten Entlassungen betroffen. Sie werden als *sehr gute arbeitswillige Leute* oder *motivierte Arbeitskräfte* oder *keine schlechten Arbeiter* bezeichnet, die wir **leider entlassen mussten**.

Die in diesen Berichten zum Ausdruck kommende Wertschätzung gegenüber langjährigen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund steht relativ verselbständigt den praktischen Entlassungen gegenüber. Der Bewertungswandel von der *Duldung aus Mangel* zur *Wertschätzung aus Erfahrung* findet auf der Unternehmensebene in diesem Kontext noch kein Pendant im Sinne eines Wandels im praktischen Umgang mit MitarbeiterInnen oder BewerberInnen mit Migrationshintergrund. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass Konsequenzen daraus für eine Profilierung der betriebsinternen Weiterbildung speziell für die derart wertgeschätzten MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund nur auf wenige Unternehmen beschränkt bleiben. Personalentwicklung wird in den Unternehmen nach wie vor eher auf Fachpersonal der höheren und mittleren Ebene bezogen, angelernte Arbeitskräfte werden unabhängig von ihrem ethnischen Hintergrund nur in geringem Ausmaß weitergebildet. Da aber Fachpersonal historisch bedingt immer noch weitgehend „alt eingesessen“ österreichisch ist, erreichen integrationswirksame Qualifizierungsaktivitäten MigrantInnen in nur unterdurchschnittlichem Maße.

Der Wandel in den *ethnischen Ungleichheitssemantiken* von der temporären Duldung hin zur Wertschätzung ausländischer ArbeiterInnen müsste ergänzt werden durch einen Wandel *sozialer Ungleichheitssemantiken* gegenüber angelernten Arbeitskräften im Allgemeinen, durch den deren prinzipielle individuelle Lern- und berufliche Qualifizierungsfähigkeit anerkannt wird. Dieser Wandel hat das Anfangsstadium noch nicht überwunden. Er wird durch vielfältige Bedingungen verzögert, u. a. durch die Erwartung eines hinreichenden Zustroms von ausländischen Fachkräften bei vollständiger Öffnung der österreichischen Arbeitsmärkte. Auf diese Weise läuft der oben beschriebene Wandel ethnischer Ungleichheitssemantiken für die vom Strukturwandel negativ betroffenen angelernten MigrantInnen strukturell ins Leere. Das von den UnternehmerInnen empfundene und verbalisierte Dilemma zwischen gewachsener leistungsbezogener Wertschätzung ethnischer Mitarbeitergruppen und ihrer eigenen Beteiligung an deren Ausschluss aus dem Erwerbssystem kann ohne eine individualisierte Leistungsperspektive auf alle Level des Erwerbssystems nur schwer überwunden werden. Dieser notwendige Perspektivenwechsel ist nur durch die Wechselwirkung ökonomischer, bildungspolitischer und politischer Institutionen realisierbar.

Ein weiterer Aspekt des historischen Wandels pragmatischer Ungleichheitssemantiken setzt in den Unternehmen an den Erfahrungen sich verändernder Arbeitsmärkte an (vgl. Schmidt). Dies wird üblicherweise mit dem Begriff des *Facharbeitermangels* beschrieben. Gemeint ist damit, dass die Unternehmen seit etwa zwei Jahrzehnten ihre tradierte Trennung zwischen *einheimischen Fachkräften* und *ausländischen Arbeitern* nicht mehr durchgängig aufrecht erhalten können. Ähnlich wie in den 1960er Jahren werden daher, aus ihrer Sicht wiederum *notgedrungen*, nunmehr auch zugewanderte Fachkräfte für eine ihnen adäquate Erwerbsposition eingestellt. Begünstigt wird dieses Verhaltensmuster durch die höheren Qualifikationsstrukturen insbesondere der Flüchtlinge der 1990er Jahre, sowie jener Jünglicher mit Migrationshintergrund, die eine mittlere oder höhere österreichische

Berufsausbildung durchlaufen haben. Bezogen auf die hier verfolgte Fragestellung nach dem Wandel der Ungleichheitssemantiken in der österreichischen Wirtschaft ist wesentlich, dass die damit verbundenen Geschichten eine *doppelte semantische Öffnung* gegenüber ausländischen Arbeitskräften markieren. Diese werden zum einen nicht mehr ausschließlich als schichtspezifische *homogene Großgruppe* mit geringer Berufsqualifikation wahrgenommen, sondern zunehmend als heterogene Gruppe(n) mit differenzierten Fähigkeiten und schrittweise in die eigene Gesamtbelegschaft integrierbar. Sie werden zum anderen nicht mehr vorrangig als *Gäste* mit begrenztem Aufenthaltsrecht wahrgenommen, sondern als langfristig integrierter Teil der eigenen Belegschaft mit entsprechenden Rechten und Pflichten. Diese semantischen Öffnungen werden nachfolgend anhand einer prägnanten Sequenz aus einem UnternehmerInneninterview dargestellt. Das zweite Fallbeispiel macht hingegen plastisch, dass diese Öffnungen der Ungleichheitssemantiken in der österreichischen Wirtschaft durch die Reproduktion unzeitgemäßer Perspektiven kontrastiert werden.

4. Semantische Öffnungen

Das erste Fallbeispiel ist einem Interview mit einem mittelständischen Unternehmer aus dem Gewerbebereich entnommen. Ähnliche Aussagen finden sich auch in Interviews anderer Wirtschaftssparten. Es beschreibt Wertungen des Typs *semantischer Öffnungen gegenüber Angehörigen ethnischer Minderheiten*. Er steht exemplarisch für den Übergang zu einem *Modell erweiterter Erwerbsintegration*, in der ethnische Grenzziehungen sekundär werden oder ganz fallen, indem zunehmend individualisierte Verortungen innerhalb eines abgestuften Leistungsfeldes vorgenommen werden. Der Gesprächspartner nimmt nach einer Unterbrechung durch ein Telefonat seinen Gedanken über die Zukunft von Facharbeitern wieder auf:⁶

B: Jetzt ist meine Aussage bitte nicht, dass ich sage die Migranten sind alle toll und gut, aber ich glaube, dass Leute, die eben – (...) der Gedankeninhalt eines Migranten ist ja nicht der eines Schweizers, dass der nach Österreich kommt, oder eines Deutschen, dass der nach Österreich kommt, oder eines Schweden, sondern Migrant ist ja eher so ein bissl –, wo wir unsere Arbeitskräfte im Facharbeiterbereich in den letzten 30 Jahren bezogen haben, das war das ehemalige Jugoslawien, das ist die Türkei, also, sag ich einmal, slawische Ost-Länder –, und ich könnte mir vorstellen, dass hier eine höhere Motivation da ist, noch in dem Sinne: Meinem Sohn soll es einmal besser gehen, mir soll es einmal besser gehen, und dass eine höhere Motivation zur Leistungserbringung [da ist]. Das kann deren Vorteil sein.

⁶ Vgl. Anmerkung 5. Namen und Orte wurden anonymisiert. I steht für die Interviewerin, B usw. für die InterviewpartnerInnen. Unterstreichungen verdeutlichen besondere Betonungen der SprecherInnen, (...)gekürzte Passagen und *[da ist]* schwer verständliche Textpassagen bzw. kurze Sprech-[Pause].

I: Und da sehen Sie ein Potenzial für die Entwicklung Ihres Unternehmens? Oder war das jetzt ein allgemeines Statement?

B: Also, wenn ich unsere Belegschaft ansehe, dann haben wir einen, glaub ich, hohen Anteil von MigrantInnen, nicht von Ausländern, weil viele von denen schon österreichische Staatsbürger geworden sind. Aber viele kommen eben aus Ex-Jugoslawien und haben eigentlich eine erfolgreiche Migration hinter sich. Und wenn ich mir deren Töchter und Söhne anschau, [die im Unternehmen arbeiten], dann sehe ich manchmal eine höhere Leistungsbereitschaft als bei WienerInnen.

I: Gibt es jemand in ihrem Unternehmen, der so einen Hintergrund hat, der für das Unternehmen bedeutsam ist?

B: Ja, das gibt es, absolut.

I: Können Sie mir ein Beispiel geben?

B: Der ist jetzt schon in Pension gegangen, der [Andrej Rudnik] ist ein geflüchteter Tscheche. Er hat dann hier Werkmeisterausbildung gemacht, ist geprüfter Werkmeister und hat zum Schluss die gesamte Produktion geleitet. Er hat 1989, als der eiserne Vorhang gefallen ist, sofort Kontakte nach Tschechien aufgenommen, was eigentlich überhaupt nicht seine Aufgabe gewesen wäre als Produktionsleiter (...). Tschechien war unsere erste Auslandstochter, aufgrund seiner Aktivitäten in Tschechien! Also, wir haben, muss ich ehrlich sagen, eine sehr hohe Identifikation mit der Firma und Firmenbindung. (...) Es gibt heute einen Herrn [Endrovič]. Das ist, (...) ich glaube, ein Kroat, der die [in Wien] verbliebene Produktion leitet, der alle Produkte sehr gut kennt, sehr geschickt ist, sehr umtriebig. (...) [Er leitet einen Bereich], wo ein hohes Produktwissen notwendig ist, hohe Flexibilität, auch eine Improvisationsgabe. Perfekt, ja? Der macht das sehr gut. Also da gibt es verschiedenste Beispiele [in unserem Unternehmen].

I: Was hat der mal gelernt?

B: (...) Das müsste ich mich jetzt einmal erkundigen, aber ich glaube fast, dass der ein ungelerner Arbeiter ist. (1-1: 153-228)

Zunächst fällt auf, dass die Bewertung von MigrantInnen mit einer Negativaussage beginnt, die aber in einem Satz Platz hat. Danach kommen differenzierte Positivaussagen, die im Verlauf des Gesprächs weiter vertieft werden. *Jetzt ist meine Aussage **bitte nicht**, dass ich sage, die MigrantInnen sind **alle toll und gut**, aber ich glaube...*, lautet die Einleitung. Bevor eine Aussage zur Zukunft von FacharbeiterInnen mit Migrationshintergrund gemacht werden kann, soll ein Missverständnis ausgeräumt werden, dass die positive Bewertung von MigrantInnen als Pauschalaussage zu verstehen sei. Es hätte auch heißen können: ***Bitte verstehen Sie mich nicht falsch**, wenn ich sage...* Die Position wird als eigene Meinung auf der Basis eigener Erfahrungen formuliert: *aber ich **glaube***. Sie soll aber nicht vereinnahmt werden. Das ***aber*** signalisiert nicht nur die eigene, von anderen abweichende Meinung, sondern auch die Möglichkeit anderer Erfahrungen. MigrantInnen sind zwar *nicht alle schlecht*, aber das Gegenteil ist auch nicht gemeint und soll in jedem Fall ausgeschlossen werden. MigrantInnen sind aus dieser Perspektive eine differenzierte Gruppe, manche sind

toll und gut und andere nicht, so wie dies über Mitglieder jeder anderen sozialen bzw. ethnischen Gruppe auch gesagt werden würde. Die Verneinung einer *Positivdiskriminierung* im Sinne einer pauschalen Gruppenerhöhung aller MigrantInnen setzt sich dezidiert von der Position der Parteinahme ab und öffnet zugleich die Aufmerksamkeit gegenüber dem *aber*, das die Bedeutung der eigenen Meinung hervorhebt. Die Perspektive des Sprechers ist die eines Unternehmers, nicht die eines politischen Akteurs.

Diese Meinung wird in der ersten Sequenz bereits auf zwei Ebenen verfolgt. Zum einen wird eine *ethnisch-soziale Definition* von MigrantInnen begonnen und zum anderen wird ein Teil dieser Gruppe, nämlich die Arbeitskräfte im Facharbeiterbereich, in ihren sozialen, erwerbsbezogenen Eigenschaften charakterisiert und bewertet. Beide Gedanken werden anschließend weitergeführt und differenziert.

Die zunächst begonnene Bewertung der eigenen Fachkräfte mit Migrationshintergrund wird unterbrochen, weil es dringend notwendig erscheint, zunächst zu bestimmen, über welche soziale Gruppe eigentlich die Bewertung getroffen wird. In dieser Perspektive sind *Migranten* ausdrücklich keine deutschsprachigen westeuropäischen ZuwanderInnen, sondern Ost- und SüdosteuropäerInnen, indirekt werden im Verlauf des Gespräches auch ZuwanderInnen aus nichteuropäischen Ländern dazugerechnet: *nicht (...) Schweizer, (...) der nach Österreich kommt, (...) oder eines Schweden, sondern Migrant ist ja eher so ein bissl (...) slawische Ost-Länder*. Der Begriff der MigrantInnen ist hier also Zuwanderungsgruppen vorbehalten, die nicht der Freizügigkeit der Europäischen Union unterliegen. Diese Verengung des Migrationsbegriffs, der sich allgemein auf Menschen mit grenzüberschreitendem Wohnsitzwechsel bezieht, ist erklärungsbedürftig. Offensichtlich wird hier der Mobilitätsgehalt, der den Begriff eigentlich ausmacht, mit einem Sozialgehalt vermischt. Die als MigrantInnen bezeichneten Menschen nehmen diverse Schwierigkeiten in Kauf, um nach Österreich zu gelangen und dort bleiben zu können. Ihre Lebensbedingungen sind im Herkunftsland in der Regel schwieriger als im Einwanderungsland, in manchen Fällen durch eine Notlage gekennzeichnet. Diese Vermischung von Zuwanderung und sozialer (Not-)Lage lässt sich schwer formulieren, MigrantInnen sind *so ein bissl*. Am einfachsten lassen sich MigrantInnen unter Rückgriff auf ihre Herkunftsländer beschreiben, deren Nennung und Sammelbezeichnung als *slawische Ost-Länder* für westeuropäische ZuhörerInnen einen Bedeutungshintergrund eröffnen, der eine geringe, aber doch relevante Abweichung (*ein bissl*) von den Lebensbedingungen der ÖsterreicherInnen aufscheinen lässt. Als Menschen haben diese ZuwanderInnen also soziale Probleme, genau daraus wird jedoch eine besondere *Motivation zur Leistungserbringung* abgeleitet, die die Integration von MigrantInnen erleichtert.

Die Vermischung von sozialen- und Mobilitätsaspekten bei der Klassifizierung der Gruppe der Zugewanderten findet sich auch im öffentlichen und im wissenschaftlichen Diskurs, beispielsweise wenn in der Statistik MigrantInnen aus den EU15-Ländern oder MigrantInnen mit deutscher Muttersprache nicht eingerechnet werden. Auf diese Weise werden

ZuwanderInnen nach einer unausgesprochenen sozialen Trennlinie unterschieden: Jene, die aus Ländern mit vergleichbarem Wohlfahrtsniveau kommen und jene, deren Herkunftsländer ganz einfach ärmer sind. So wird der aus der Mobilitätsforschung kommende Begriff zu einer problematischen sozialen Kategorie, deren Nutzung eine Normalisierung von Migration und MigrantInnen als definitiven Bestandteile moderner Gesellschaften beeinträchtigt.

Im Unterschied zu allgemeinen Statistiken wird im Zitat des Unternehmers den MigrantInnen im eigenen Unternehmen nicht nur vereinzelt, sondern mehrheitlich eine erfolgreiche Integration im doppelten Sinne zugebilligt. *Viele von denen* haben sich als StaatsbürgerInnen politisch integriert und als Teil der Belegschaft ökonomisch bewährt. Einbürgerung und die berufliche Leistung sind hier zwei Seiten einer Medaille, einer doppelseitigen Integration. Die kulturelle Integration wird in diesem Zusammenhang nicht extra reflektiert, da der Produktionsprozess funktioniert. Der Begriff des *Gastarbeiters* macht für diesen Unternehmer keinen Sinn. Er gehört einer neuen UnternehmerInnengeneration an, ist mittleren Alters und hat das Unternehmen übernommen, als das Gastarbeitermodell schon nicht mehr trug. Ausdrücklich wird zwischen *Ausländern* und *Migranten* unterschieden, weil MitarbeiterInnen, die die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben, ihre Sesshaftigkeit sowie ihre Integrationsbereitschaft verbindlich geregelt haben. Eingebürgerte MitarbeiterInnen entwickeln wie geborene ÖsterreicherInnen tendenziell eine auf nachhaltige Anerkennung ausgerichtete Bindung an das Unternehmen. Sie haben gewissermaßen einen Namen zu verlieren. Diese Qualität der Beziehungen wird auch den nicht eingebürgerten MitarbeiterInnen zugebilligt, indem die positive Bewertung nicht ausdrücklich auf die *vielen* Eingebürgerten gegenüber den wenigen MitarbeiterInnen mit weiterhin ausländischer Staatsbürgerschaft eingegrenzt wird.

Interessant ist die Relativierung des ausdrücklich vom häufig negativen Begriff des Ausländers unterschiedene positive Begriff des Migranten durch die Formulierung: *viele (...) haben eigentlich eine erfolgreiche Migration hinter sich*. Die MitarbeiterInnen, von denen hier die Rede ist, sind in dieser Formulierung eigentlich keine MigrantInnen mehr, sie sind *eingebürgerte ÖsterreicherInnen* mit Migrationshintergrund. Diese Unterstreichung markiert die besondere sprachliche Betonung der Tatsache, dass die Integration dieser Gruppe als abgeschlossen betrachtet wird. An ihr ist aus dieser Sicht nur noch hervorhebenswert, dass sie besondere Leistungsattribute auszeichnet. Bei den MigrantInnen im Unternehmen und auch bei deren Nachkommen zeigt sich *manchmal eine höhere Leistungsbereitschaft als bei Wienern*. Diese kennzeichnet nicht jeden zugewanderten Mitarbeiter, aber die Gruppe der Wiener MitarbeiterInnen schneidet im Vergleich zu Fachkräften mit Migrationshintergrund nicht grundsätzlich besser ab.

Die beiden anschließenden personellen Beispiele eines tschechischen und eines kroatischen Mitarbeiters belegen zusätzlich, dass sich die eingebürgerten FacharbeiterInnen tendenziell nicht nur durch *Leistungsbereitschaft* auszeichnen, sondern auch durch eine *hohe Leistungsfähigkeit* und gemessen an den Anforderungen eines internationalisierten

Unternehmens zusätzlich durch besondere *interkulturelle Kompetenzen*. Es wird das Bild eines modernen Leistungsprofils dieser Mitarbeiter gezeichnet. Im ersten Fall wird es anhand der Weiterbildung zum *Werkmeister* und anhand der Übernahme einer mittleren Leistungsposition als *Produktionsleiter* belegt. Dies ist insofern bedeutsam, als dass Aufstiege von MigrantInnen in die mittlere Leitungsebene zwar inzwischen in Österreich vorkommen, hier aber gleich zwei Beispiele berichtet werden. Im zweiten Fall des Herrn *Endrovič* wird die hohe Anerkennung der Leistungen des Mitarbeiters, der Fachwissen und Flexibilität verbindet, durch eine detaillierte, anschauliche und mit Steigerungsformen emotionalisierte Sprache besonders plastisch: Der kroatische Leiter kennt **alle Produkte sehr gut (...), sehr geschickt, sehr umtriebig. (...) hohes Produktwissen (...), hohe Flexibilität, auch eine Improvisationsgabe**. Man ist geneigt, dem Sprecher auf seine abschließende rhetorische Frage zuzustimmen: *Perfekt, ja!* Und dies um so mehr, als es im Unternehmen noch weitere Beispiele für leistungsbereite, leistungsfähige und sprachlich-kulturell kompetente MitarbeiterInnen gibt.

Das dargestellte Fallbeispiel macht eine semantische Öffnung gegenüber Fachkräften mit Migrationshintergrund in österreichischen Unternehmen deutlich. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass die *ethnisch-kategoriale Klassifikation* als *AusländerInnen* oder *MigrantInnen* durch eine *sozioökonomisch-graduelle* überlagert wird, die sich an den quantifizierbaren Kriterien des Leistungsprinzips orientiert. Dies macht den Übergang von der Negativklassifikation als mangelbehaftete *Außenseiter*, die den sozialen, sprachlichen und kulturellen Standards der *Einheimischen* natürlicherweise nachstehen, zu einer positiven Klassifizierung als Teil der Leistungsgesellschaft möglich (vgl. Bauböck 1996, Neckel et al. 2004). Fachkräfte der mittleren Ebene mit Migrationshintergrund werden in dieser Perspektive nicht mehr vorrangig als VertreterInnen einer homogenen ethnischen Gruppe mit vordefinierten Leistungsfähigkeiten bzw. –defiziten wahrgenommen. Ihre Bewertung erfolgt nicht mehr essenzialistisch, sondern bezogen auf individuelle berufliche Leistungen. Aus dieser Perspektive ist eine individuelle Verortung von Arbeitskräften mit und ohne Migrationshintergrund in einem abgestuften Raum von mittleren Erwerbspositionen möglich.

Am konsequentesten fallen die semantischen Öffnungen von Ungleichheitssemantiken gegenüber MigrantInnen in Unternehmen aus, in denen *Diversity Management* als Unternehmensstrategie bewusst praktiziert wird. In diesen Unternehmen wird die Vielfalt in der Belegschaft zum Ausgangspunkt ökonomischen Erfolgs gemacht. Frauen, Ältere, gesundheitlich Beeinträchtigte, Menschen unterschiedlicher ethnischer Gruppen – sie alle sollen bewusst in das Unternehmen integriert werden, um dessen Wettbewerbsstellung zu verbessern. Dies formuliert der Human Resources Direktor eines großen österreichischen Dienstleistungsunternehmens pointiert so: (...) *das ist, was wir glauben als Konzern und auch als Unternehmen in Österreich, dass die Vielfalt einen Vorteil bringt. Weil wir davon*

überzeugt sind, dass durch die Vielfalt auch mehr Innovationspotential in Betrieben entsteht, und letzten Endes [notwendig] ist, um praktisch am Markt erfolgreich zu sein (1-2: 284-287).⁷

5. Grenzen semantischer Öffnungen im Wirtschaftsbereich

Die bewusste strategische Nutzung der Vielfalt, auch der ethnischen Vielfalt in Form von Diversity-Strategien ist bisher auch in Österreich noch die Ausnahme, Integrationsformen des Typs im Fallbeispiel 1 sind hingegen häufiger anzutreffen. Solche individualisierten quantifizierenden Bewertungen nach den Kriterien des Leistungsprinzips lassen ihrerseits einen Trend erkennen: Fachkräfte mit Migrationshintergrund gehören zunehmend zu den LeistungsträgerInnen in den österreichischen Unternehmen. Allerdings zeigt eine Reihe von Interviews, dass Fachkräfte mit Migrationshintergrund häufig noch als eine Art *geschätztes Substitut* für eine ganz bestimmte soziale Lücke auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen werden, die durch den Wertewandel der Zuwanderungsgesellschaft entstanden ist. So formuliert ein Manager eines Dienstleistungsunternehmens: *(...) mittlerweile sind es mindestens 60% nicht-österreichische Staatsbürger, die sich bewerben. Das hat sich massiv verändert in den letzten fünf Jahren.(...) Ich hätte gerne wieder mal einen Moser, Müller, Meier. Ich stelle jetzt [Jatjevic ein, Ötzibali] ein. (1-30: 375-383)*

MigrantInnen erscheinen aus dieser Sicht zwar als dauerhaft willkommene und leistungsbezogen anerkannte Gesellschaftsmitglieder, gleichzeitig enthält diese Form der sozialen Anerkennung indirekt wiederum eine doppelte Grenzziehung. Zum einen ist die Bewertung als anerkannter beständiger Ersatz nicht verfügbarer sesshafter Fachkräfte weitgehend auf die mittlere Qualifikationsebene fokussiert zum anderen ist sie nach unten, wie am Problemkreis der Weiterbildung gezeigt wurde, zumindest tendenziell blind. Sie ist aber auch nach oben hin, in den Raum von Hochqualifizierten und Leitungspositionen überwiegend blind, solange dort keine Mangelsituation besteht.

Diese innerökonomischen strukturellen Schranken des Wandels von Ungleichheitssemantiken sind ohne Rückkoppelung mit anderen Diskursen bzw. veränderte Rahmenbedingungen nicht auflösbar. Gleichwohl sind sie über die von ihnen positiv beeinflusste strukturelle Integration von MigrantInnen indirekt daran beteiligt, dass diese weiter in Bewegung bleiben. Dies geschieht zum einen über die Transferierbarkeit der unterschiedlichen Kapitalsorten ineinander sowie in andere Handlungsfelder. So kann erworbene Bildung im politischen Raum genutzt werden (vgl. Bourdieu 1983, Neckel 1999). Auch beeinflussen MigrantInnen mit (anerkannten) höheren Qualifikationen, besonderen interkulturellen Fähigkeiten sowie individueller Mobilitätsbereitschaft in zunehmendem Maße international geöffnete Arbeitsmärkte und deren Standards. Zum anderen übt der Wandel

⁷ Dieses Fallbeispiel für systematisch-strategische Integration auch von MigrantInnen wird hier lediglich aus Platzgründen nicht detaillierter dargestellt.

von juristischen Rahmenbedingungen und von öffentlichen Diskursen einen gewissen Legitimationsdruck auf diskriminierende Praktiken im Erwerbssystem aus (vgl. EUMC 2006, Heckmann 2004).

Es ist eine Frage der Perspektive, wie die dargestellten Ungleichheitssemantiken wahrgenommen werden. Betont man ihre Schranken, so kommen ihre Diskriminierungsaspekte in den Blick, die die ethnische Segmentierung von Arbeitsmarktstrukturen bestätigen. Dies ermöglicht die Kritik aktueller Ungleichheitsdiskurse, vernachlässigt allerdings deren Zeithorizont und schrittweise Veränderungen gradueller Zugänge zu Ressourcen (vgl. Neckel et al. 2004). Betont man die Öffnungen, so können feld- bzw. organisationsspezifische Ansatzpunkte für potenzielle weitere semantische und strukturelle Öffnungen wahrgenommen werden. Gleichzeitig müssen jedoch gegenläufige Tendenzen ebenso thematisiert werden.

Das Fallbeispiel 2 macht eine von vielen gegenläufigen Tendenzen zu den dargestellten semantischen Öffnungen deutlich. Es ist von besonderem Wert, da es keine direkte Diskriminierung mittels offener Pauschalurteile repräsentiert, die in der Untersuchung ebenfalls nachgewiesen wurden. Vielmehr wird *ein Handeln in guter Absicht* deutlich. Das Fallbeispiel 2 beschreibt Wertungen des Typs *unintendierter indirekter semantischer Schließungen gegenüber Angehörigen ethnischer Minderheiten*. Es steht exemplarisch für die Reproduktion einer *segmentierten Erwerbsintegration*, in der ethnische Grenzziehungen als quasi natürliche Leistungsgrenzen gesetzt sind, deren Konsequenzen abgemildert werden, aber nur im Einzelfall überschritten werden können. Das heißt, dass die Diskriminierung, die darin zum Ausdruck kommt, gleichzeitig Teil eines begrenzten Integrationsmodells ist, das gerade unter Nutzung von graduell-quantitativen Ungleichheitssemantiken in seiner qualitativen ethnischen Grenzziehung reaktiv reproduziert wird.

Aus der Betonung des Diskriminierungsaspektes derartiger Praktiken bezeichnet Wrench dies in systematischer Perspektive als *informal discrimination* (Wrench et al. 1999: 4). Er betont damit, dass diesseits der *open prejudice* vielfältige alltägliche Diskriminierungen nach dem Muster: *no problem here* ablaufen (ebenda: 10, 250). Solchen Ungleichheitssemantiken fehlt in gewissem Grade die Sensibilität gegenüber ethnischer Diskriminierung als Effekt struktureller Diskriminierung. Auf der strukturellen Ebene bezeichnet Wrench die damit verbundenen Praktiken als *institutional racism* oder *institutional discrimination* (ebenda). Gemeint ist damit, dass verschiedene Formen der Ungleichbehandlung von MigrantInnen im Erwerbssystem weder offen noch ethnisch legitimiert werden müssen, sondern über bestimmte Formen der organisatorischen Diskriminierung ablaufen. Dies kommt auch im Folgenden zum Ausdruck.

Das Fallbeispiel 2 stammt aus einem mittleren Dienstleistungsunternehmen, in dem sich unterschiedliche Formen der materiellen und symbolischen Integration und Desintegration

überlagern. Es stellt also keineswegs ein Beispiel außergewöhnlicher Desintegration, sondern eher ein Beispiel indirekter Desintegration durch *fragmentarische Integration* dar. Es steht wiederum exemplarisch für eine ganze Reihe Unternehmen in verschiedenen Branchen des Dienstleistungssektors, in denen die Integration von MigrantInnen auf der Fachebene nach wie vor stark begrenzt ist. Die zitierte Sequenz ist Teil eines Interviewabschnitts, in dem über Anforderungen im Unternehmen an die sprachlichen Fähigkeiten auf unterschiedlichen Berufslevels gesprochen wird:

N: (...) ich will jetzt nicht die Arbeit abwerten, aber sagen wir, für die einfacheren Tätigkeiten wie Abwäscher, für die Wäscherei ist es nicht unbedingt notwendig, dass die jetzt sehr, sehr gut Deutsch sprechen, weil es in der Abteilung sehr viele Leute gibt, die ihnen helfen können, die dann in deren Muttersprache mit ihnen kommunizieren. Ich sag Ihnen ein Beispiel, wir haben vor einiger Zeit eine Serbin aufgenommen in der Wäscherei, die früher mal in Österreich war, die Mutter ist in Österreich, aber sie ist aufgrund [familiärer Bedingungen] wieder zurück nach Serbien gegangen. Jetzt musste sie [aufgrund familiärer Bedingungen] zurück nach Wien, und die haben wir aufgenommen. Sie ist eine Schneiderin, also gelernte Schneiderin und da haben wir gesagt, na ja eine Schneiderin haben wir nicht, aber sie kann bei uns in der Wäscherei anfangen. Von der Sprache ist es überhaupt kein Problem, weil wir einige haben, die serbisch sprechen, die auch von der Gegend sind, also haben wir die aufgenommen und die ist eigentlich eine hervorragende Mitarbeiterin! Die sind alle begeistert, erstens (...) sie kennt das Material, die Wäsche, die weiß, wie sie es bügeln muss. Wenn irgendwas ist, ein Knopf fehlt, dann näht sie den schnell an und so weiter, also gibt's überhaupt keine Probleme. Und sie ist voll integriert und sukzessive wird sie dann auch die Sprache lernen, weil sie ja dann gezwungen ist, auch mit anderen zu sprechen, wird sie das dann auch besser lernen. Es wird halt dann vielleicht ein bisschen länger dauern, weil ja alle dann mit ihr serbisch sprechen. (...) Und jetzt ist es natürlich auch an uns gewesen, dass ma sagen, wir gehen den leichteren Weg (...) so ist das natürlich auch mit der Frau gewesen (...), weil halt das einfacher ist, da reden sie untereinander jugoslawisch. (A15: 397-426)

Eines der Hauptprobleme dieser Perspektive auf MigrantInnen kommt bereits im ersten Satz zum Ausdruck. Bei MitarbeiterInnen für angelernte Tätigkeiten, und hier sind es in der Regel Frauen, wird zwischen der Anerkennung von ausführenden und sprachlichen Fähigkeiten prinzipiell getrennt. Dies ist nur möglich, wenn diese Menschen entweder bald wieder ausreisen, oder wenn man davon ausgeht, dass sie keine anderen Aufgaben als solche ohne größere Sprachanforderungen machen werden. Es ist die Selbstverständlichkeit dieser Trennung, die das Problem ausmacht, nicht die positive Intension, einer Frau in einer individuellen Notlage zu helfen. Der Sprecher will auch gar nicht die Arbeit der Frauen abwerten, es passiert ihm einfach, indem er voraussetzt, dass die Kenntnis der Verkehrssprache des Zuwanderungslandes für die Beteiligung am Erwerbsleben *nicht*

unbedingt notwendig, also der individuellen Entscheidung überlassen ist. Aber wer die Verkehrssprache des Zuwanderungslandes nicht bis zu einem allgemein verständlichen Level erlernt, hat nicht nur Probleme auf einer Fachebene in das Erwerbsleben integriert zu werden. Sie oder er hat auch Probleme, in allen anderen Teilsystemen hinreichend integriert zu werden.

Der Sprecher möchte die ArbeiterInnen nicht diskriminieren. Dies wird gleich mehrfach ausgedrückt, eingangs direkt verbalisiert, dann in der doppelten Überhöhung des nicht notwendigen Sprachlevels, so dass der Zustand gar nicht so schlimm erscheint, und schließlich in der Begründung für die segmentierte Integration durch die Beteiligung der eigenen ethnischen Gruppe daran: ***ich will jetzt nicht die Arbeit abwerten, aber, (...)nicht unbedingt notwendig, dass die jetzt sehr, sehr gut Deutsch sprechen, weil es in der Abteilung sehr viele Leute gibt, die ihnen helfen können.***

Die im Fallbeispiel 2 zum Ausdruck kommende Trennung von Wertschätzung einfacher ausführender Tätigkeiten und Sprache ist kein Problem des Dienstleistungsbereiches, sie ist in mehrfacher Weise auch für ArbeiterInnen der Industrie und des Gewerbes formuliert worden, wie die folgende Aussage belegt: *C: Es gibt welche [unter den ArbeiterInnen], die keinen geraden deutschen Satz rausbringen. (...) So lang sie verstehen, was man ihnen sagt (...) Aber was muss ich ihm sagen? Gib bitte dieses Teil da hinein, leg das zusammen und wenn du kein Material mehr hast, dann musst du zu dem hingehen. (1-10: 525-532)*

Ein weiteres Schlüsselwort für die unintendierte und unbewusste Anerkennung einer segmentierten Integration von eigentlich qualifizierten Fachkräften mit Migrationshintergrund auf einem rangniederen Berufslevel ist das im Sprachfluss sogar betonte Wort *früher*: *eine Serbin aufgenommen (...), die **früher** mal in Österreich war*. Damit soll offensichtlich die Anrechtssituation der Frau auf eine unbürokratische Erwerbsintegration nach ihrer erneuten Rückkehr nach Österreich legitimiert werden. In Verbindung damit, dass diese Frau schon in dieser *damaligen* Zeit nicht hinreichend Deutsch gelernt hat, um sich für eine qualifizierte Position zu bewerben, die ihrem Ausbildungslevel entspricht und dass dies wiederum *nicht unbedingt* erwartbar und notwendig erscheint, drückt dieses *früher* pointiert die Akzeptanz der dauerhaften Erwerbsintegration von ZuwanderInnen unterhalb des Ausbildungslevels aus.

Das strukturelle Vehikel einer segmentierten Erwerbsintegration von MigrantInnen unterhalb ihrer Qualifikation ist hier die organisatorische Trennung von ethnisierten Arbeitsgruppen mit der gleichen Muttersprache sowie vieler MitarbeiterInnen ohne hinreichende Grundkenntnisse in Deutsch von Arbeitsgruppen mit ÖsterreicherInnen deutscher Muttersprache, zu denen nur einzelne MigrantInnen mit *sehr gutem Deutsch* gehören. Diese ethnisierten Arbeitsgruppen werden durch eine entsprechende Rekrutierungspraxis reproduziert, an der die MigrantInnen selbst beteiligt sind. Sie empfehlen *Notfälle*, verbürgen deren Zuverlässigkeit gegenüber dem Unternehmen und helfen, die sprachliche Halbbildung

gerade durch ihre solidarische Hilfe auf Dauer zu stellen. Ich nenne diese Art der Arbeitsteilung betriebliche *Sprachenklaven*.

Auf der diskutierten Ebene der Ungleichheitssemantiken, wird die individuelle Leistung der für eine Hilfsposition überqualifizierten MitarbeiterIn sehr wohl positiv bewertet und von den normal erwartbaren Tätigkeiten dieses Erwerbslevels abgehoben. Dies bedeutet aber nicht, dass mit dieser leistungsorientierten Bewertung ein Übergang in ein umfassenderes Integrationsmodell eingeleitet wird, die quantifizierende Anerkennung führt nicht zu einer prinzipiell anderen Kategorisierung.

Neben dem oben nur aus Platzmangel nicht ausgeführten Fallbeispiel für strategische Vielfalt (Diversity) fehlt abschließend ein weiteres Fallbeispiel, dass radikale und offen verbalisierte ethnische und soziale Ungleichheitssemantiken zum Ausdruck bringt. Es ist mir nicht gelungen, ungeachtet großer Anstrengungen solche Interviews zu akquirieren. Derartige Praktiken wurden von einigen InterviewpartnerInnen allerdings anderen Betrieben zugeschrieben. Dies geschah in der Regel in unbestimmter anonymer Form sowie bei ausgeschaltetem Aufnahmegerät. Das ist aus der Sicht der hier vorgelegten Analyse selbst ein Befund. Offensichtlich hat sich auch in Österreich die öffentliche Situation so verändert, dass sich außerhalb einiger politischer Diskurse nur schwer offen diskriminierende Praktiken legitimieren lassen. Es ist damit nicht gesagt, dass sie nicht auch im Wirtschaftsbereich, bezogen auf die Erwerbsintegration bzw. –deintegration von MigrantInnen und deren Nachkommen, nachweisbar wären. Aus Berichten von MigrantInnen wird dies immer wieder deutlich. Das nachfolgende Modell nimmt diese Perspektive daher auf, auch wenn hier kein entsprechendes Fallbeispiel belegt wird.

6. Übergänge zwischen Ungleichheitssemantiken und Modellen der Erwerbsintegration

Kreckel hat anhand der Ressource Reichtum dargestellt, dass sich kategorial-exklusive und graduell-quantifizierende Ungleichheitssemantiken nicht polar gegenüberstehen, sondern ineinander übergehen können (Kreckel 1992: 107f). Solche Übergänge lassen sich auch anhand der hier diskutierten Ungleichheitssemantiken nachweisen, die sich auf die Bewertung von MigrantInnen im Erwerbssystem beziehen. Sie sind potenziell in alternative Richtungen offen, also ihrem Charakter nach prinzipiell nicht kontinuierlich progressiv. In der Graphik werden die empirisch nachgewiesenen Ungleichheitssemantiken systematisiert argestellt.

Wie die Fallbeispiele belegen, erfüllt der Wandel von Ungleichheitssemantiken im österreichischen Wirtschaftssystem nicht die Kriterien eines linearen Fortschritts. Er lässt sich eher in Form *gegenläufiger Modifikationen* beschreiben, die in sehr unterschiedliche Richtungen erfolgen. Dies schließt die Reproduktion historischer Klassifikationen, deren materielle Entstehungsbedingungen weitgehend verschwunden sind, sowie radikalisierte

Klassifikationen ein. Wichtig ist, dass die quantifizierende Bewertung von MigrantInnen nicht automatisch in einer grundlegenden Wertschätzung der Vielfalt münden muss. Sie kann unter bestimmten Bedingungen rückgekoppelt werden mit tradierten Klassifikationen oder in noch radikalere Ausgrenzungssemantiken münden.

Quantifizierungsansätze scheinen für die Öffnung historischer Integrations-/Desintegrationsmodelle eine zentrale Bedeutung zu haben. Im Wirtschaftsbereich erweist sich die graduelle Bewertung nach den Kriterien des Leistungsprinzips auch für MigrantInnen als ein zentrales Vermittlungsglied, über das ein Abbau von ausgrenzenden Gruppenbewertungen möglich wird. Neckel et al. (2004) haben gezeigt, dass das Leistungsprinzip im Unterschied zu kategorialen unteilbaren Ansprüchen auf Teilhabe eine differenzierende Dimension der Zuteilung von Ressourcen darstellt. Es postuliert einen universalen verbindlichen Maßstab sozialer Bewertung, der sich aber aufgrund seines internen Dualismus' zwischen Aufwandsdimension und Gütedimension selbst in einem Dilemma befindet. In der Bewertung der beruflichen Leistungen von MigrantInnen wird bezogen auf Fachkräfte nicht mehr nur die aufgewendete Anstrengung, sondern die erbrachte Güte der geleisteten Arbeit anerkannt. Gegenüber HelferInnen mit Migrationshintergrund ist dies jedoch kaum der Fall. Auf diese Weise wirkt der dem Leistungsprinzip eigene Widerspruch gleichzeitig sozial individuell integrierend und schichtspezifisch abwertend. Das heißt, die Art und Weise, wie der scheinbar universelle sozio-ökonomische Maßstab in der Bewertung von ethnischen Teilgruppen in der Erwerbspraxis angewendet wird, löst ethnisch begründete Grenzziehungen auf oder reproduziert sie.

Häufig macht zunächst ein weitgehendes Absehen von kulturellen Besonderheiten, eine graduell-quantitative Integration möglich und bereitet den Boden für neue Klassifizierungen. Ethnische Grenz-Ziehungen werden durch sozio-ökonomische Gradierungen ersetzt. Diese Logik der Verdrängung ethnischer Differenzen durch sozio-ökonomische folgt weitgehend dem Assimilationsprinzip (vgl. Esser 2004). Einige Ihrer Grenzen wurden aufgezeigt, eine besteht darin, dass ethnische Abwertungen unterschwellig fortbestehen und als Ansatzpunkte für neue Konflikte nutzbar sind. Die Logik des Leistungsprinzips bereitet aber auch mögliche Übergänge zu einer Kultur der Differenz vor, die in den verschiedenen Diversity-Strategien zum Ausdruck kommt. Allerdings begründet diese graduell-quantitative Bewertung eine Kultur der Vielfalt nicht per se als dominantes neues Integrationsmodell. Dazu sind vielfältige weitere Bedingungen notwendig. Eine davon lässt sich im Wandel des graduell-quantitativen Integrationsmodells selbst vermuten, wie sie von feministischen Positionen thematisiert wird (vgl. Klinger 2008). Eine weitere Bedingung bezieht sich auf Rückwirkungen des Wandels von Ungleichheitssemantiken auf Politik und Medien. Die beschriebene Ausdifferenzierung wirtschaftsbezogener Ungleichheitssemantiken vollzieht sich im Unterschied dazu in weniger öffentlich beobachteten Arenen, mit relativ geringem Einfluss auf den aktuellen politischen *Ausländer*-Diskurs. Ihre Schauplätze sind zum einen die alltäglichen Arbeitsbeziehungen zwischen deutschsprachigen ÖsterreicherInnen und

MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und zum anderen die Personalgespräche mit MigrantInnen und deren Nachkommen, die sich zunehmend auch für qualifizierte Berufspositionen bis hin zu hochqualifizierten Positionen bewerben. Wenn der Wandel der dort artikulierten Ungleichheitssemantiken stärker in das öffentliche Bewusstsein gerückt wird, hat dies seinerseits Einfluss auf die öffentlichen Debatten über Integrationschancen von MigrantInnen in modernen Zuwanderungsgesellschaften.

7. Literatur

Aretz, Hans-Jürgen; 2004: Ökonomischer Liberalismus postmodernes Diversity Management in Unternehmen und der Geist des Kapitalismus, in: ZfS (29) 3, 3-23.

Bade, Klaus J., Münz, Rainer; 2002: Migrationsreport 2002, Fakten, Analysen, Perspektiven, Frankfurt am Main.

Bade, Klaus J., Bommers, Michael; 2004: Migration – Integration – Bildung, Grundfragen und Problembereiche, IMIS Osnabrück, herausgegeben für den Rat für Migration.

Bauböck, Rainer; 1993: Etablierte und Außenseiter, Einheimische und Fremde. Anmerkungen zu Norbert Elias' Soziologie der Ausgrenzung, in: Nowodny, Helga (Hg.): Macht und Ohnmacht im neuen Europa, WU Wien, S. 147-166.

Bauböck, Rainer; 1996: „Nach Rasse und Sprache verschieden“ Migrationspolitik in Österreich von der Monarchie bis heute, in: Political Sciences Series IHS (31).

Berger, Peter A.; 1989: Ungleichheitssemantiken, Graduelle und kategoriale Exklusivitäten, in: Arch. Europ. Sociol. XXX, S. 48-60.

Biffi, Gudrun; 2007: SOPEMI Report on Labour Migration, Austria 2006-07, WIFO.

Bourdieu, Pierre; 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Rainard (Hg.): Soziale Ungleichheiten, Göttingen, S. 183-198.

Bourdieu, Pierre; 1987: Die feinen Unterschiede, Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt am Main.

Burke, Ronald, J.; 2008: Building more effective organizations: Human Resources Management and performance in practice, Cambridge.

Cox, Taylor H.; 1991: The multicultural Organisation, in: Academy of Management Executive, Vol. (5), No. 2, pp. 34-47.

Esser, Hartmut; 2004: Welche Alternativen zur ‚Assimilation‘ gibt es eigentlich? In: IMIS-Beiträge, (23), Osnabrück, S. 41-60.

EUMC; 2006: The Annual Report on the Situation regarding Racism and Xenophobia in the Member States of the EU, Paris.

EUMC; 2007: Report on Racism and Xenophobia in the Member States of the EU, Paris.

Fassman, Heinz; 2006a: Der Integrationsbegriff: missverständlich und allgegenwärtig – eine Erläuterung, in: Oberlechner, Manfred (Hg.): Die missglückte Integration? Wege und Irrwege in Europa, Wien, S. 225-238.

Fassman, Heinz; 2006b: Migrations- und Integrationsbericht: rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen, Klagenfurt.

Fassman, Heinz, Münz, Rainer; 1992: Einwanderungsland Österreich? Gastarbeiter – Flüchtlinge – Immigranten, Wien.

Fligstein, Neil, Byrkleflot, Haldor; 1996: The Logic of Employment Systems, in: Baron James J. et al (eds.): Social differentiation and social inequality. Boulder, Co.: Westview, 11-13.

Friedrich, Jürgen, Jagodski, Wolfgang; 1999: Soziale Integration, KZfSS (39) Sonderheft, Wiesbaden.

Hanappi-Egger, Edeltraud, Köllen, Thomas, Mensi-Klarbach, Heike; 2007: Diversity Management: Economically Reasonable or "only" Ethically Mandatory?. The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations 7 (3): 159-168.

Heckmann, Friedrich; 2004: Integrationsweisen europäischer Gesellschaften: Erfolge, nationale Besonderheiten, Konvergenzen, in: Bade, K. J., Bommers, M., Münz, R. (Hg.): Migrationsreport 2004. Fakten - Analysen - Perspektiven. Frankfurt am Main, S. 203-224.

Heitmeyer, Wilhelm; 1999: Was hält die Gesellschaft zusammen? Frankfurt am Main.

Herzog-Punzenberger, Barbara; 2003: Ethnic Segmentation in School and Labor Market – 40 Years Legacy of Austrian Guestworker Policy, IMR (37) Vol. 4, 1120-1140.

Hirsch, Elisabeth; 2008: The Context of Diskrimination: Workplace Conditions, Institutional Environments, and Sex and Race Discrimination Charges, in: AJS (113), Vol. 5, pp. 1394-1432.

Integrationshaus; o. J.: <http://www.integrationshaus.at/7.10.2008>.

Klinger, Cornelia, Knapp-Axeli, Gudrun; 2005: Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz, Verhältnisbestimmung von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität, in: Transit (29), S. 21-29.

Klinger Cornelia (2008): Zwischen Haus und Welt. Zur sozialtopologischen Situierung der Kategorien Klasse, Rasse und Geschlecht. Ein Versuch, in: Bayer, Michael, Mordt, Gabriele, Terpe, Sylvia, Winter, Martin (Hg.): Transnationale Ungleichheitsforschung. Eine neue Herausforderung für die Soziologie, Frankfurt, S. 159-194.

Kreckel, Reinhard; 1992: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, Frankfurt am Main.

Littig, Beate, Segert, Astrid; 2008: Erfolgsfaktor Qualifikation für WienInnen mit Migrationshintergrund: Eine Bedarfsanalyse bei Unternehmen, IHS Wien.

Moris, Lydia; 2002: Managing Migration. Civic Stratification and Migrants' Rights, Routledge, London.

Münz, Rainer; 2008: Migration, Labor Markets, and Integration of Migrants: An Overview for Europe, SP Discussion Paper 807.

Neckel, Sighard; 1999: Die ethnische Konkurrenz um das Gleiche, Erfahrungen aus den USA, in: Heitmeyer, Wilhelm; (Hg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Frankfurt am Main, 255-275.

Neckel, Sighard, Dröge, Kai, Somm, Irene; 2004: Welche Leistung, welche Leistungsgerechtigkeit? Soziologische Konzepte, normative Fragen und einige empirische Befunde, in: Berger, Peter A., Schmidt, Volker H. (Hg.): Welche Gleichheit? Welche Ungleichheit? Grundlagen der Ungleichheitsforschung, Wiesbaden, 137-164.

Oltmer, Jochen; 2006: Perspektiven historischer Integrationsforschung, in: IMIS-Beiträge (29), S. 7-14.

Ossowski, Stanislaw; 1962: Die Klassenstruktur im sozialen Bewusstsein, Neuwied, Berlin.

Rooswelt, Thomas, R.; 2001: Management of Diversity: neue Personalstrategien für Unternehmen, Wiesbaden.

Schmidt, Werner; 2006: Pragmatische Zusammenarbeit, Kollegialität und Differenz bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft in Industriebetrieben, in: ZfS(35) 6, 465-84.

Schwinn, Thomas; 2007: Soziale Ungleichheiten, Bielefeld.

Statistik Austria; 2005: Volkszählung 2001: Erwerbspersonen nach beruflichen und wirtschaftlichen Merkmalen, Wien.

Statistik Austria; 2008: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/index.

Verein Interface; o. J.: <http://www.interface.or.at/7.10.2008>.

WIK Vernetzungsbüro; 2006a: Integrations-Charta, Wien.

WIK Vernetzungsbüro; 2006b: Integrationsmodell, Wien.

Wrench, John; 1999: Employers and anti-Discrimination Measures in Europe: Good Practice an Bad Faith, in: ders., John Rea, Andrea, Quali, Nouria, (eds.): Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market, Integration and Exclusion in Europe, New York, pp. 229-251.

Author: Astrid Segert

Zur Bedeutung sich wandelnder Ungleichheitssemantiken für die Erwerbsintegration von MigrantInnen

Reihe Soziologie / Sociological Series 88

Editor: Beate Littig

Associate Editor: Susanne Haslinger

ISSN: 1605-8011

© 2008 by the Department of Sociology, Institute for Advanced Studies (IHS),

Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
