



universität
wien

DISSERTATION

Titel der Dissertation

Migrationshorizont: Von der Wirtschaft gerufen. Sozial inkludiert?

Aktive soziale Inklusion von EU-Arbeitsmigrant_innen im
Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland im Zeitraum 2000–2010
am Beispiel der Region Norfolk/East Anglia

verfasst von

Mag. phil. Gertraud Maria Pantucek-Kleinhofer

angestrebter akademischer Grad

Doktorin der Philosophie (Dr.phil.)

Wien, 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 092 307

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt: Kultur- und Sozialanthropologie

Betreuer: o. Univ.-Prof. Dr. Andre Gingrich

Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Dank	5
1 Einleitung und Annäherung.....	7
1.1 Viele Fremde in Österreich.....	7
1.2 Migrationsmotive	16
1.3 Forschungsinteresse, Methoden und Aufbau.....	22
2 Daten und Fakten zur (Arbeits-)Migration in der EU	33
2.1 (Arbeits-)Migration in Europa und statistische Zählungen	33
2.2 Migrationsmanagement in der EU und Drittstaatsangehörige	47
2.3 (Arbeits-)Migration in Großbritannien.....	51
2.4 Superdiversität und Length of stay (LOS)	67
3 META: Community Work, Case Work, Social Work.....	73
3.1 Ethnografie von META	76
3.1.1 Norfolk und Thetford als regionale Basis für META.....	76
3.1.2 Teilnehmende Beobachtung in META und in Thetford.....	79
3.1.3 Interviews	80
3.1.4 Fragebogen	82
3.1.5 <i>Case records</i>	88
3.1.6 SWOT-Analyse	89
3.2 META – ein multilinguales Communitycenter	93
3.2.1 Geschichte und Aufbau des Projekts META.....	94
3.2.2 Beratungsteam und Aufgaben	99
3.2.3 Rekrutierung, Schulungen und weitere Qualifikationen	101
3.2.4 Gender bei META	105
3.2.5 Anzahl und Inhalte der Beratungen	107
3.3 Charakteristika der Arbeit von META	113

3.3.1	<i>First is language</i>	114
3.3.2	<i>Information – Support – Guidance: All you need to know</i>	116
3.3.3	<i>Building Bridges: Soziale Inklusion</i>	117
3.4	Thetford als <i>transnationale Zwischenwelt</i> für Arbeitsmigrant_innen.....	118
4	Migration im Kontext der Sozialanthropologie und Sozialen Arbeit	123
4.1	Migration als Thema für soziale Ex- und Inklusion.....	127
4.2	Interdisziplinäre Perspektiven zu Migration	133
5	Integration und Inklusion	143
5.1.	Inklusion in den Sozialwissenschaften	148
5.2	Exklusion und soziale Inklusion als sozialpolitische Parameter	151
5.3	Aufbau einer Willkommenskultur	162
5.3.1	META als Kommunikations- und Supportdrehscheibe	162
5.3.2	<i>Building bridges</i> mittels Medien	165
6	Soziale Inklusionsberatung als Angebot zu einer lokalen Ankerung	174
7	Resümee	185
	Literatur und Quellen	213
	Verzeichnisse	231
	Tabellenverzeichnis	231
	Abbildungsverzeichnis.....	232
	Anhang	233
I.	Interview-Leitfaden	233
II.	Fragebogen	237
III.	Abstract (dt.).....	240
IV.	Abstract (engl.).....	241
V.	Lebenslauf	242

Vorwort und Dank

Diese Studie wurde durch Reisen inspiriert und entwickelt. Rund um meine Feldforschungen in Großbritannien (2008 und 2009) waren dies Reisen nach Finnland, Deutschland und Slowenien im Rahmen des Doktoratsprogrammes INDOSOW, das die Kooperation universitärer Ausbildungsstätten im Bereich Soziale Arbeit vorsieht. Die Erhebungen in East Anglia/Großbritannien in einer mir fremden Umgebung waren spannend und herausfordernd und zeigten mir, was Arbeit in der Fremde auch bedeutet: den Verlust von Vertrautheit und – vor allem zu Beginn – Verunsicherung. Gleichzeitig wird dadurch der eigene Horizont erweitert und ich kann auf neue Lernerfahrungen zurückblicken. Die Datenauswertung und die Erstellung der vorliegenden Arbeit erfolgten in Österreich. Bewusst habe ich daher die österreichische Situation zur Thematik Arbeitsmigration mit berücksichtigt. Eine ethnologische Forschungsperspektive verbindet Erkenntnisse, die in einer fremden Umgebung entstanden sind, mit dem Vorwissen, das in eine Forschung eingebracht wird. Mein Vorwissen als Sozialarbeiterin und Sozialanthropologin, die in Österreich lebt und arbeitet, wurde in meine Vorbereitungen für die Feldforschung einbezogen.

Jenen, die mich bei der Erstellung dieser Arbeit unterstützt haben, möchte ich an dieser Stelle danken. Dies sind Lehrende an Universitäten und Fachhochschulen, die mir methodisches Know-how vermittelten und mir in Diskussionen Inputs und Anregungen gaben. Ebenfalls profitierte ich von dem Feedback von Mitstudierenden – auch ihnen sei gedankt.

Folgende Personen und Einrichtungen möchte ich besonders hervorheben:

- Spezieller Dank ergeht an das INDOSOW-Netzwerk, und hier ganz besonders Shula Ramon, Claudia Schneider, Darja Zaviršek und Tom Schmid.
- Wichtig war für mich die Bestärkung, die ich von meinem damaligen Vorgesetzten Karl Dvorak erhielt. Er hat mich zum Programm INDOSOW ermutigt.
- Ebenfalls möchte ich Peter Pantuček für seine Beharrlichkeit und kollegiale Unterstützung danken.

- Inhaltlich besonders bedeutsam war das Community- und Beratungszentrum META. Hier danke ich für ihre Gesprächsbereitschaft ganz besonders Neil, Jurij und Suzana sowie allen, die sich für Gespräche, Interviews und einen Blick in ihre Arbeit und ihr Leben zur Verfügung stellten.
- Mein Aufenthalt vor Ort wurde finanziert durch ein sog. Job-Shadowing. Danke an die Fachhochschule St. Pölten für die Unterstützung und die Gewährung von Bildungskarenz, an das International Office für finanziellen und administrativen Support und an die Fachbibliothek, speziell Christian Kieslinger.
- Danken möchte ich auch Univ.-Prof. Sabine Strasser, die ich seit vielen Jahren als Vortragende und Lehrende schätze. Ihre verständliche Form, Inhalte zu vermitteln, und ihr besonderes Engagement waren und sind für mich sehr wertvoll.
- Die wichtigste inhaltlich-fachliche Unterstützung erhielt ich durch den Betreuer meiner Dissertation, Univ.-Prof. Andre Gingrich. Er hat mich ermutigt, kritisch hinterfragt und gab mir die Zeit, die ich brauchte, um diese Arbeit neben meiner beruflichen Tätigkeit zu erstellen.

Mein privates Unterstützungsnetz hat mich in besonderer Weise durch diese Zeit begleitet. Hier gelten mein Dank und mein Respekt meinen Eltern, meinem Sohn und meinen Freund_innen¹.

Die für mich wichtigste Unterstützung in vielerlei Hinsicht erhielt ich von meiner langjährigen Freundin Bettina Behr: Durch sie wurde ich angespornt, habe ich immer wieder Mut geschöpft und neuen Anlauf genommen. Ich danke ihr auch für inhaltliche und strukturierende Hinweise und konstruktive Diskussionen.

St. Pölten, Februar 2014

Gertraud Maria Pantucek-Kleinhofer

1 In der vorliegenden Arbeit wird in Erweiterung der deutschsprachigen weiblichen/männlichen Schreibweise der Gender-Gap beachtet, bei dem die gesellschaftlich hegemoniale Zweigeschlechtlichkeit in Frage gestellt wird (vgl. Queer-Theorie). Zum Ausdruck gebracht wird dies durch einen Unterstrich vor der Endung bei Personenbezeichnungen, wie hier bei Freund_innen. Der Unterstrich verweist bewusst auf eine Leerstelle zwischen männlicher und weiblicher Form und queere Existenzweisen können so berücksichtigt werden (vgl. Bergmann et al. 2012: 13).

1 Einleitung und Annäherung

In diesem Kapitel werden mein persönliches Interesse am Thema und mein Bezug dazu als ausgebildete und jahrelang praktizierende Sozialarbeiterin, als akademisch ausgebildete Sozialanthropologin und als Leiterin eines Studiengangs für Soziale Arbeit beschrieben. Nach der Darstellung von generellen Migrationsmotiven, bei der sich bereits das interdisziplinäre Interesse an Migration erkennen lässt, werden das spezifische Forschungsinteresse und -design und der Aufbau dieser Studie vorgestellt.

1.1 Viele Fremde in Österreich

Alle regulär beim zentralen Melderegister mit Hauptwohnsitz gemeldeten Personen mit einer Mindestaufenthaltsdauer von 90 Tagen zählen zur registrierten Wohnbevölkerung des kleinen EU-Nationalstaats Österreich. Im Jahresdurchschnitt 2011 waren dies 8.420.900 Personen (vgl. Statistik Austria²). Eine dieser Personen war ich; beim Vergleich der letzten Jahre zähle ich als österreichische Staatsbürgerin³ zur schrumpfenden

2 Vgl. Statistik Austria, Bevölkerung im Jahresdurchschnitt, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerung_im_jahresdurchschnitt/index.html (27.3.2013).

3 Kategorisiert nach Staatsangehörigkeit bin ich eine von 7.472.477 Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (Jahresende 2011). Demgegenüber lebten in Österreich 970.541 registrierte „nicht-österreichische“ Personen (wiederum Jahresende 2011). In der Tabelle „Bevölkerungsveränderung seit 1981 nach Staatsangehörigkeit“ ist auch erkennbar, dass im Jahr 2011 die österreichischen Staatsbürger_innen um 4.163 Personen weniger wurden (obwohl es 6.690 Einbürgerungen gab) und dies seit drei Jahren eine schrumpfende Gruppe ist, während die „nicht-österreichische“ Bevölkerung im Jahr 2011 um 42.929 Personen gestiegen ist. Vgl. Statistik Austria, Bevölkerungsveränderung nach Komponenten, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerungsveränderung_nach_komponenten/index.html (27.3.2013).

Mehrheit. Im Kontext von Zuwanderung nach Österreich, Recht auf Aufenthalt oder auch Einbürgerung wird seit Jahren ein ambivalenter Diskurs geführt. Die dominante Meinung über lange Zeit war, dass Österreich kein Einwanderungsland sei. Diverse Faktoren, insbesondere die Arbeitskräfteanwerbung ab den 1970er Jahren, ließen Österreich zu einem „Einwanderungsland wider Willen“ werden (Fassmann/Münz 1996). Im letzten Jahrzehnt wurde mehrfach betont, dass Österreich *qualifizierte Zuwanderung* brauche. Dies wurde mit wirtschaftlichen und demografischen Argumenten (z.B. dem Facharbeitermangel und der Überalterung der österreichischen Gesellschaft) begründet und führte rechtlich zur sog. Rot-Weiß-Rot-Karte⁴. Die Verringerung der Zahl der österreichischen Staatsbürger_innen, die speziell durch einen Rückgang bei den Einbürgerungen bedingt ist, wurde bisher öffentlich nicht und auch im wissenschaftlichen Diskurs nur wenig debattiert. Der Rechtswissenschaftler Joachim Stern (2012: 59) analysiert das Absinken der Verleihungsquote von etwa 45.000 Personen im Jahr 2003 auf 6.135 Personen im Jahr 2010. Wenngleich er die Gründe dafür nicht monokausal sieht, gilt als ein wichtiger Faktor die finanzielle Ausstattung von Einzelpersonen und Familien, die jenseits der Ausgleichszulagenhöhe⁵ liegen muss und in die auch regelmäßige Aufwendungen wie Mietbelastungen, Kredite etc. einberechnet werden. Stern resümiert, dass in einer „bislang unerreichten Härte und Blindheit in Bezug auf verschiedenste Lebenssachverhalte (...) insbesondere in Hinblick auf die Einkommenssituation von Frauen und die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen“ (ebd.: 71) ein „Ius Pecuniae“ konstruiert wurde. Damit werden eindeutig höchst wirkungsvoll ausländische Personen von einer Vollintegration ausgeschlossen, da diese erst durch Staatsbürgerschaftsverleihung erfolgt. Ökonomische Vorgaben, die darauf abzielen,

4 Vgl. Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung, Dauerhafte Zuwanderung – Rot-Weiß-Rot-Karte, <http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte.html> (27.3.2013). Auf dieser Website wird die Rot-Weiß-Rot-Karte (seit 1.7.2011 in Kraft) vorgestellt und eine dauerhafte Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten und ihren Familienangehörigen propagiert, die sich „nach personenbezogenen und arbeitsmarktpolitischen Kriterien“ richtet.

5 Die Ausgleichszulage ergänzt 14-mal jährlich die Pension um die Differenz zwischen Gesamteinkommen und Richtsatz. Der Richtsatz ist davon abhängig, ob jemand alleinstehend ist oder Angehörige hat. Im Jahr 2013 beträgt der Richtsatz für alleinstehende Pensionist_innen 837,63 Euro. Vgl. [Help.gv.at](http://www.help.gv.at), Ausgleichszulage, <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/27/Seite.270224.html> (3.4.2013).

ausschließlich hoch qualifizierte und finanziell gut ausgestattete Migrant_innen nach Österreich zu holen, werden demnach höher bewertet als die Rechte auf Menschenwürde und auf demokratische Partizipation.

Damit sind vorerst sowohl Appelle als auch rational dargelegte Darstellungen von Migrations- und Integrationsforschern wie Rainer Bauböck (1996) oder August Gächter (2008) unbeachtet geblieben. Sie und viele andere fordern seit vielen Jahren Kompetenzaufbau hinsichtlich der Integration/Inklusion von Einwander_innen. Im Zuge der EU-Erweiterungen, des „freien Personenverkehrs“ in der EU und einer verstärkten Globalisierung hat diese Forderung wohl noch weitere Legitimation erhalten.

Persönliche Wahrnehmungen und Erfahrungen

In einer ländlichen Region aufgewachsen und primär bzw. sekundär gebildet in den 1960er, 1970er und 1980er Jahren, hatte ich kaum mit Kindern oder Mitschüler_innen aus anderen Ländern zu tun. Erstmals erlebte ich Ausländer_innen als 14-jährige Jugendliche bei meinen ersten Arbeitseinsätzen während der Schulferien im Gastgewerbe in Salzburg und Tirol. Dort begegnete ich überraschend vielen ausländischen Menschen, was ich vorerst nicht reflektierte. Als ich in den 1980er Jahren nach Wien übersiedelte und dort eine Arbeitsstelle im Sozialbereich annahm, war es bereits Standard geworden, häufig Kontakt mit ausländischen Familien zu haben. Allerdings wurde über diese Tatsache nicht gesprochen. Es schienen dies irgendwie „Ausnahmen“ zu sein bzw. waren die Situation und Themen auch nicht anders als für inländische Familien. So wurde auch in der Sozialen Arbeit in den 1990er Jahren mit Ausländer_innen jeweils das Mögliche versucht.

Im Zuge der Kriege im ehemaligen Jugoslawien in den 1990er Jahren und der vorerst großzügigen Bereitschaft Österreichs, damals (1992 und in den Folgejahren) viele

Menschen als sog. *De-facto-Flüchtlinge* in Österreich aufzunehmen⁶ und zu versorgen, wurde ich kurzfristig für die Betreuung eines rasch errichteten Flüchtlingslagers in Wien engagiert. Ich wusste nicht, was mich dort erwarten würde oder was meine Aufgabe sein könnte. Nach einer kurzen Schreckphase – da ich eigentlich der Jugend- und Familienarbeit zugeteilt und gerade in einen Projektaufbau involviert war – begann ich mich auf meine neue Arbeit als soziale Assistenz der Hausleitung einzustellen. Ich war verblüfft über die großzügigen Angebote, die diesen Menschen von Österreicher_innen privat und seitens Firmen und Organisationen entgegengebracht wurden. Spenden aller Art, von Koffern, Kleidung, Kuchen bis hin zu Kondomen, wurden täglich geliefert und zur Verfügung gestellt. Mein Job war es, diese „gerecht“ zu verteilen bzw. sinnvolle Wege zu finden, zwischen traumatisierten Kriegsflüchtlings und konsumgewöhnten Wohlstandsösterreicher_innen Kontakt- und Begegnungspunkte zu schaffen. Was für wen wie gut sein könnte, war täglich neu zu überlegen, und die Herausforderungen reichten von kollektiven Zahnarztbesuchen bis zu Vorträgen über Tierschutz in Österreich (damit von den neuen Fremden „nicht irrtümlich Enten gejagt und gegessen werden würden oder andere Tiere“ = O-Ton einer Tierschutzexpertin⁷). Ich hätte mir niemals vorstellen können, welche kollektive, positive Euphorie rund um dieses Flüchtlingslager entstand, in solch kurzer Zeit und mit so viel Engagement. Aufgrund dieser konkreten Praxis von Hilfe, Verständnis und Unterstützung war ich damals davon überzeugt, dass die meisten Österreicher_innen ausländischen Flüchtlingen gegenüber positiv eingestellt seien, zumindest im urbanen Wien.

6 Vgl. Austria-Forum, <http://www.austria-lexikon.at/af/AEIOU/Flüchtlinge> (27.3.2013): 1994 befanden sich zusätzlich aufgrund des Krieges im ehemaligen Jugoslawien rund 60.000 Flüchtlinge aus dieser Region in Österreich. Diese erhielten vorübergehendes Aufenthaltsrecht („De-facto-Flüchtlinge“). Eine andere Internet-Quelle nennt als Zahl sogar 90.000 aufgenommene Flüchtlinge aus Bosnien-Herzegowina. Vgl. Medien Servicestelle Neue ÖsterreicherInnen, Jugoslawien-Kriege: 115.000 flohen nach Österreich, http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2011/06/21/krieg-in-ex-jugoslawien-fuhrten-zu-drei-grosen-fluchtlingsswellen/ (27.3.2013). Im Vergleich dazu betrug die Zahl der Asylanträge im Jahr 2012 insgesamt 17.413, darunter 12.846 Männer. Per 1.3.2013 wurden im Jahr 2012 3.690 Anträge rechtskräftig positiv und 10.745 rechtskräftig negativ erledigt. Vgl. BMI, Asylwesen, http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Asylwesen/statistik/ (6.4.2013).

7 Persönliche Erinnerung GP.

Dass diese Einstellung auch davon beeinflusst war, woher die Flüchtlinge kamen⁸, und dass der gesamte Apparat des Magistrats Wien deren Aufnahme und Eingliederung unterstützte, wurde mir erst in den nächsten Jahren klar. Dennoch möchte ich dieses Beispiel als eine subjektive Erfahrung einbringen, welche veranschaulicht, dass größere „Ströme von Zuwanderung“⁹ mit entsprechender Aufnahmebereitschaft in einem lokalen Gebiet auch „gut“, im Sinne von sowohl materiell als auch ideell, und ohne große Konflikte bewältigt werden können. Viele dieser Menschen sind in Wien bzw. Österreich geblieben (rund 60.000, s. Fußnote 10). Wie deren soziale Inklusion gelang, ist nach heutigem Wissensstand noch nicht erforscht. Allerdings, und das hat mich bereits damals verwundert: Wirklich intensiv, z.B. in diversen Medien, bei Veranstaltungen und im öffentlichen Diskurs, wurde über die oben skizzierten solidarischen Taten und Gefühle nicht berichtet. Wenn überhaupt, dann nur vereinzelt und eben wieder als Ausnahmen. Auch auf der vorhin zitierten Website www.austria-lexikon.at/ (s. Fußnote 6) wird in den Jahresstatistiken 1985–2008 die besondere Situation von 1992 bis 1995 mittels Zahlen nur angedeutet, aber nicht tatsächlich dokumentiert.¹⁰

-
- 8 Deutschland und Österreich waren auch jene Länder, die sofortige diplomatische Unterstützung der Auflösungsbestrebungen des damaligen Jugoslawiens bekundeten und dies bereits im Vorfeld der extremen kriegesischen Eskalation. Vgl. Gingrich (2002: 233-245) bezüglich der Frage des Machtverlusts von „dethroned majorities“ und der militärischen, nationalistisch überzogenen Reaktionen von fragmentierten Nationen. Er vergleicht in diesem Beitrag anschaulich die Parallelen, Unterschiede und Auswirkungen des Zerfalls des Ottomanischen Reichs, des Habsburger Reichs und Ex-Jugoslawiens.
- 9 Die Metapher des „Stroms“ und der „Ströme“ in Hinsicht auf Migrant_innen und Flüchtlinge nimmt Bezug auf Naturwüchsiges, schwer Kontrollierbares und potenziell Gefährliches, das dann auch zu „Überschwemmungen“ führen kann und zu „vollen Booten“. Die Sprach- und Bildmetaphorik zu Migration wäre eigens zu untersuchen.
- 10 Für das Jahr 1995 werden insg. 5.920 Personen als Flüchtlinge in Österreich angegeben; nur aus einer Anmerkung ist ersichtlich, dass diese Zahl ohne Kriegsvertriebene aus dem ehem. Jugoslawien zu verstehen ist. Insgesamt wurden aus Kroatien ca. 13.000 Flüchtlinge aufgenommen und aus Bosnien ca. 90.000, von denen in etwa 60.000 in den österreichischen Arbeitsmarkt integriert wurden. Vgl. Medien Servicestelle Neue ÖsterreicherInnen, Jugoslawien-Kriege: 115.000 flohen nach Österreich, s. Fußnote 6.

Kriegsflüchtlinge, „Gastarbeiter_innen“ und der Wunsch nach nur kurzfristigen Aufenthalten in Österreich

Warum wurden Ausländer_innen – im zuvor beschriebenen Fall Flüchtlinge oder Asylwerber_innen – in Österreich nur als Ausnahmen gesehen und wenig darüber berichtet? Zeithistorisch über die letzten Jahrzehnte betrachtet kam es in Österreich im Umgang sowohl mit Kriegsflüchtlingen als auch mit Arbeitsmigrant_innen zu einer Trendwende von einer relativen Offenheit hin zu einer zunehmenden nationalen Schließung. Bei den drei ersten großen Flüchtlingswellen nach dem Zweiten Weltkrieg, die aus Ungarn (1956), der Tschechoslowakei (1968) und Polen (1980/81) kamen, erhielten vorerst alle Flüchtlinge auch Asyl. Dies war auch deshalb relativ leicht möglich, da viele von ihnen Österreich nur als Durchzugsland sahen und nicht auf Dauer bleiben wollten. Diese grundsätzliche Offenheit änderte sich in den 1990er Jahren (vgl. Bauböck 1996: 9; Fillitz 2006: 141). So wurden rumänische Asylansuchen weitgehend zurückgewiesen, gleichzeitig aber die Kriegsflüchtlinge aus Kroatien und Bosnien in den Jahren 1991 und 1992, wie oben beschrieben, vorerst mit viel Verständnis aufgenommen. Ausgegangen wurde dabei aber nach wie vor von einem temporären Aufenthalt der Flüchtlinge. Diese Haltung war jener gegenüber Arbeitsmigrant_innen ähnlich, da auch „Gastarbeiter_innen“ nur als vorübergehende Arbeitskräfte gesehen wurden.

Arbeitsmigrant_innen wurden seit den 1960er Jahren auf Wunsch der Wirtschaftskammer und in Abstimmung mit den Sozialpartnern nach Österreich geholt.¹¹ Historisch

11 Vgl. Perchinig (2010a): In dem Beitrag „Von der Fremdarbeit zur Integration?“ beschreibt er den Kampf um den staatlich regulierten Arbeitsmarkt und die Konfliktlinien zwischen Arbeitgebervertretung, den Gewerkschaften und der Sozialdemokratie. Lohn- und Preisgestaltung aufseiten der Gewerkschaften und der Einsatz von flexiblen ausländischen Arbeitskräften aufseiten der Wirtschaftskammer führte nach intensiven Verhandlungen zum oft zitierten Ausgangspunkt der „Gastarbeit“ in Österreich durch das Raab-Olah-Abkommen (1961). Gleichzeitig wurde in diesem Abkommen die Sozialpartnerschaft als spezifisch österreichische Form der Gestaltung der Arbeits- und Sozialpolitik etabliert. Zudem bemerkenswert ist, dass 1947 ausländische Arbeitnehmer_innen von den Betriebsratswahlen ausgeschlossen wurden und ihnen auch 1974 vorerst nur das aktive Betriebsratswahlrecht zugestanden wurde. Erst nach Klagen in den 2000er Jahren und Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (2003, 2004) konnten sie auch selbst als Betriebsrät_innen kandidieren. Zu den Arbeitsmarktregulierungen in Österreich vgl. Gächter (2008).

völlig konträr zu der von dem Politikwissenschaftler Bernhard Perchinig beschriebenen extrem regulierten nationalen Abgrenzung des österreichischen Arbeitsmarktes (s. Fußnote 11) war die Linie der Arbeitervereine und Gewerkschaften vom 19. Jahrhundert bis zum Ersten Weltkrieg. Die „Freizügigkeit und Internationalisierung von Arbeit“ war eine politische Forderung der Arbeiterbewegung, der im Kontext der Industrialisierung auch stattgegeben wurde. Um die internationale Mobilität zu unterstützen, wurden z.B. gewerkschaftliche Reisekassen eingeführt. Eine Steigerung der internationalen Mobilität sollte zu einem weiteren Ausbau und einer Internationalisierung der Gewerkschaften führen und wurde daher seitens der Arbeitnehmervertretung unterstützt. Gleichzeitig gab es in der Arbeiterbewegung auch xenophobe Konflikte und eine Abwehr von „fremden“ Arbeitskräften. Erstmals wurde 1902 in Deutschland ein Inländerprimat gefordert, und anstelle der Freizügigkeit bei der Verwirklichung des Rechts auf Arbeit sollten eine „internationale Sozialpolitik“ und die Regulierung der „nationalen Arbeitsmärkte“ verfolgt werden (vgl. Fuchs 1992).

In der österreichischen Politik ab den 1970er Jahren wurde zweierlei öffentlich betont: (1) das sog. Inländerprimat: österreichische Arbeitskräfte hätten jeweils Vorrang bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes; (2) die vorerst angeworbenen männlichen Gastarbeiter würden nur einige Jahre in Österreich bleiben, danach nach Hause zurückkehren und nur bei weiterem Bedarf von einzelnen Branchen der Wirtschaft durch „neue“ Gastarbeiter ersetzt werden. Die hier beabsichtigte Rotation von Arbeitskräften ist historisch als gescheitert zu betrachten. Für die Unternehmen, die Gastarbeiter_innen beschäftigten – bald kamen auch Frauen und Verwandte und arbeiteten im Reinigungsdienst, in der Landwirtschaft, in Fabriken etc. –, war es eindeutig einfacher, die schon bestehenden Arbeitsverträge zu verlängern. Zwischen Unternehmen und Gastarbeiter_innen funktionierte der Deal: Die einen hatten flexible Arbeitskräfte zur Verfügung, um die gesteigerte Produktion aufgrund des Wirtschaftsaufschwungs abzudecken. Und die Gastarbeiter_innen bekamen – im Vergleich zu ihrem Herkunftsland – hohen Lohn für ihren Arbeitseinsatz. Allerdings interessierte sich niemand für die Themen Ansiedlung oder Integration und deren Konsequenzen, obwohl es tatsächlich zu Formen von Niederlassung und auch zu Familiennachzug kam. Für die Politik schien das Thema reguliert zu sein (s. Sozialpartnerschaft), in der sozialen Praxis entwickelten sich lokale und

betriebsinterne Agreements zum Umgang mit den „Gastarbeiter_innen“. Öffentliche oder mediale Aufmerksamkeit erhielt dieses Spannungsfeld zur damaligen Zeit kaum. Es könnte eine „Win-Win-Win-Situation“ (Cyrus 2011) für die zwar vorhandenen, aber damals kaum wahrgenommenen Arbeitsmigrant_innen, für die Unternehmen, die mit ihnen flexible Arbeitskräfte zur Verfügung hatten, und für die inländische Bevölkerung, die aufgrund von sozialpartnerschaftlichen Vorgaben vor zu vielen Arbeitsmigrant_innen und vor Lohndumping geschützt wurde, gewesen sein. Der Ethnologe Norbert Cyrus weist darauf hin, dass

in der internationalen Politik (...) die Normalität von Migrationsprozessen betont [wird]. Dabei wird mit Begriffen wie der dreifachen ‚Win-Win-Win-Situation‘ auf mögliche positive Effekte hingewiesen, die gleichermaßen für die Herkunfts- und Zielländer sowie für die MigrantInnen selbst möglich sind (2011: 93).

Gleichzeitig besteht der Anspruch, ein „internationales Migrationsmanagement“ aufzubauen, was Cyrus als eine unrealistische Idee einschätzt.

Spätestens seit den 1990er Jahren wurden in Österreich die Themen „stille Zuwanderung“, „Sozialmissbrauch“ und Ressourcenüberlastung durch Asylwerber_innen und eine nur am Arbeitsmarkt orientierte Migrationspolitik zur Profilierung seitens der kleineren politischen Parteien wie der FPÖ einerseits und der „Grünen Alternativen Liste“ andererseits genutzt (vgl. Perchinig 2010a: 147; Fillitz 2006). Seitdem wird politisch, medial und auch in wissenschaftlichen Disziplinen intensiv dazu debattiert und nach Formen des Umgangs gesucht.

Die österreichische Politik hat sich – jenseits der beiden genannten Parteien – Ende der 2000er Jahre (auch aufgrund von Initiativen und Druck seitens der EU-Kommission) zur Thematisierung von Integration vorgewagt. So wurden eine Integrationsplattform gegründet (2008), ein Nationaler Aktionsplan für Integration (2010) entwickelt, Migrationsstudien (ab 2007) und Integrationsberichte (ab 2011) erstellt, ein Staatssekretariat

für Integration installiert (2011) und in einzelnen Städten¹² und Bundesländern Leitbilder zur Integration erarbeitet.

Der Beitritt Österreichs zur EU (1995) erforderte eine gewisse Neuausrichtung der nationalen Arbeitsmarktpolitik. Der österreichische nationale Arbeitsmarkt war ab da prinzipiell für alle EU-Bürger_innen zugänglich. Dies gilt auch – zumindest nach Ablauf langjähriger Übergangsfristen¹³ – für alle Bürger_innen aus den neuen Erweiterungsländern.

Österreich ist seit den 1990er Jahren nicht mehr dafür bekannt, seine Grenzen für Asylwerber_innen oder Arbeitsmigrant_innen durchlässig zu haben und Ausländer_innen in der österreichischen Gesellschaft zu begrüßen. Marika Gruber befasste sich in einer Studie (2010) ausführlich mit kommunalem Integrationsmanagement und dem Migrationsgeschehen in Österreich. Ihr Fazit lautet:

Zusammenfassend gesehen, charakterisiert die Zuwanderungspolitik der Zweiten Republik die Ausgrenzung des ethnisch Fremden. Ausländer/innen werden zum Problem (gemacht), welches durch staatliche Kontrolle geregelt werden muss. Die politische Reaktion darauf ist eine Begrenzung der Zuwanderung und Mobilisierung von Ressentiments gegenüber „Zugewanderten“. Auf der EU-Ebene ist Österreich längst zu einem Hardliner in der Migrationspolitik avanciert. (ebd.: 68)

Umso wichtiger ist es mir, festzuhalten, dass – wie oben beschrieben – zwei Jahrzehnte zuvor, in den 1990er Jahren, eine andere Einstellung in Österreich möglich war. Dies allerdings nur versteckt und nahezu im Geheimen, ohne dies öffentlich zu benennen und

12 Die erste österreichische Stadt, die ein Integrationsleitbild erarbeitete, war die Stadt Dornbirn (2001/02, Endfassung 2002/03). Weitere Städte mit einem Integrationsleitbild: Krems (2003), Feldkirch (o.J., etwa 2008), Wiener Neustadt und andere; Bundesländer mit einem Leitbild: Vorarlberg, Tirol, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark. Zu den Aktivitäten der österreichischen Bundesländer vgl. Götzelmann (2011). Besonders früh (beginnend mit 1990) hat auch die Stadt Linz integrationspolitische Konzepte – Ombudsmann, Integrationsbeirat, Frühlingsdialoge, Sprachförderung in Kindergärten etc. – entwickelt (vgl. Gruber 2010: 129ff.).

13 Österreich hat gemeinsam mit Deutschland bei der EU-Erweiterung 2004 die maximale Länge der Übergangsfristen ausgeschöpft, Gleiches gilt für die Erweiterung 2007 mit dem Beitritt von Bulgarien und Rumänien.

zu dokumentieren. Intensiver kommuniziert wurden Ressentiments und Vorbehalte gegenüber „Ausländer_innen“, und dies hat unter anderem zu mehrfachen Änderungen des österreichischen Fremden- und Asylgesetzes geführt.

Ein persönlicher Ausgangspunkt für die Erstellung vorliegender Arbeit war, in einem anderen Land der EU, nämlich Großbritannien¹⁴, den Umgang von Politik und lokaler Praxis mit einer hohen Zahl von Arbeitsmigrant_innen zu erforschen. Ich war daran interessiert, herauszufinden, ob sich in Regionen, die bereits mehrfach Arbeitsmigration erfahren haben, spezifische Strategien finden lassen, um neue Arbeitsmigrant_innen positiv und inkludierend aufzunehmen. Hinzu kam, dass die damalige britische Regierung den EU-weit geöffneten Arbeitsmarkt förderte und dadurch auch lokale Unterstützungsmaßnahmen sowie die Finanzierung von begleitender Forschung zusagte.

Die historischen Erfahrungen von Großbritannien sind – auch aufgrund der kolonialen Geschichte und Machtausübung – im Vergleich zu Österreich und auch dem Habsburgerreich bedeutend weiträumiger. Staatliche Grenzen von Großbritannien zu bewirtschaften, sie zu öffnen, zu schließen, nach Kriterien geöffnet zu halten etc., war immer wieder in Bewegung und in Veränderung (s. Abschnitt 2.3).

Ein besonderes Interesse in dieser Arbeit gilt auch der Frage, wie auf einer lokalen Ebene auf den Zuzug von Arbeitsmigrant_innen aktiv und diskursiv reagiert werden kann und ob bzw. in welcher Form dadurch soziale Inklusion erfolgt.

1.2 Migrationsmotive

(...) enormous diversity by country of origin, nationality, reasons for migration and immigration status characterises the present day non-UK born population. Immigration

14 „Großbritannien“ wird in dieser Arbeit als Kurzform für das Vereinigte Königreich Großbritannien und Irland verwendet. Dies gilt auch bei der Verwendung von Tabellen und Zitaten aus Studien, die sich auf das Vereinigte Königreich/UK beziehen.

status is generally defined by reasons for migrating, such as for work, for marriage or to join families, to study, or to seek asylum. (Jayaweera/Gidley 2011: 4)

Die freiwillige oder erzwungene Bereitschaft von Menschen, mobil zu sein, neue Räume zu erkunden und auf „Wanderschaft“ zu gehen, meist ausgelöst durch die Suche nach bezahlter Arbeit, ist vielfach dokumentiert. Der Migrationshistoriker Klaus Bade beschreibt Migration als eine menschliche Grundkonstante „wie Geburt, Vermehrung, Krankheit und Tod“ (2007: 115). Auch der Migrationspädagoge Paul Mecheril sieht in Ortsveränderungen kein neues Phänomen, allerdings weist er „aufgrund der technologisch ermöglichten Schrumpfung von Raum und Zeit“ (2007: 469) auf eine deutliche Zunahme in den letzten 200 (!) Jahren hin. Für die Migrationssoziologin Annette Treibel (1999) sind insbesondere „moderne Gesellschaften“ mit verstärkter Technisierung und Arbeitsteilung das Ziel von Migrationsströmen¹⁵. Generell sieht sie Migration als ein „strukturelles Merkmal des ‚Weltmarktes für Arbeitskraft‘“ (ebd.: 11). Feministische Forscher_innen untersuchen „Arbeitsteilung“ und „Erwerbsarbeit“ als Dominanzstrukturen und „miteinander verbundene Medien“, um geschlechtsspezifische Inklusion und Exklusion zu erzeugen (vgl. Scheele 2009: 182). Die Infragestellung von produktiver Erwerbs-Arbeit und sog. unproduktiver Care-Arbeit brachte dabei wichtige theoretische Erkenntnisse. Der Ausschluss von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bzw. ihre Schlechterstellung in den gegenwärtigen „Erwerbs-Arbeits-Gesellschaften“ ist relativ eindeutig nachgewiesen und zeigt sich unter anderem in Gehalts- und Karrieredifferenzen, in der Vereinbarkeit von Erwerbs-Arbeit und Care-Arbeit und am Zugang zu eigenständigen Absicherungen, wie Pensionen etc. Dieser Gap zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen wird durch Arbeitsmigration tendenziell verschärft, wobei vermehrt auch Frauen ihre Arbeitskraft in „fremden“ Gesellschaften zur Verfügung stellen.

15 In dieser Studie wird der Bereich „Flucht vor Verfolgung und aufgrund von Kriegen oder Katastrophen“ und Asylsuche nicht näher berücksichtigt. Anzumerken ist aber, dass die meisten Flüchtlinge sich jeweils in den umliegenden Ländern aufhalten müssen und ihr Zielland gar nicht oder nur sehr bedingt „auswählen“ können. Üblicher ist, dass die sog. Einwanderungsländer wie Kanada, die USA, Australien, Großbritannien etc. Arbeitsmigrant_innen gezielt anwerben und diese nach vordefinierten Kriterien ausgewählt werden.

So stellt die Politikwissenschaftlerin Birgit Sauer zum Einbezug von Arbeitsmigrant_innen fest:

Die ökonomische Globalisierung seit den 1990er Jahren, die auf einer erneuten globalen Mobilisierung von Arbeitskräften basiert, intensiviert und modifizierte den Prozess der (Arbeits-)Migration: Der Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften geht einher mit einem gestiegenen Bedarf an billigen Arbeitskräften vor allem in haushaltsnahen Dienstleistungen wie Pflege und Hausarbeit (vgl. Hess 2009), aber auch der Sexarbeit. Diese veränderte internationale Arbeitsteilung ließ erneut den Anteil an migrierenden Frauen steigen (vgl. Kofman 2004,655f.); sie machen inzwischen etwa die Hälfte der MigrantInnen in Europa aus (vgl. Ros 2008,89). (Sauer 2009: 246)

Ob (EU-)Nationalstaaten ihre Grenzen für Arbeitsmigrant_innen legal öffnen oder schließen, hat bekanntlich Auswirkungen auf die jeweiligen Arbeitsmärkte. Damit wird auch begründet, ob Zuzug von spezifischen Arbeitskräften erwünscht ist und ermöglicht wird oder ob es Regulierungen im Sinne einer Abwehr oder aktiven Öffnung gibt. Welche Bedeutung Arbeitsmigration für die Beteiligung von einheimischen Frauen am Arbeitsmarkt hat, ist nochmals anders zu beurteilen als potenzielle Verdrängungseffekte für inländische Arbeitssuchende generell. Schlecht bezahlte, anstrengende Fabriks-, Ernte-, Putz- und Care-Arbeiten werden wohl nach wie vor vermehrt Frauen zugemutet und von diesen – aufgrund von diversen existenziellen Nöten – auch durchgeführt.¹⁶

Neben der Suche nach Arbeit gelten Kriege und Vertreibungen als besondere Notwendigkeit für Migration. Fassmann/Münz erklären, dass „in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts ethnische Säuberungen bzw. Vertreibung und Umsiedlung ethnischer Gruppen nach dem Ersten Weltkrieg sowie während und nach dem Zweiten Weltkrieg“ (1996: 13) die bedeutsamste Form von Migration waren. Weit mehr als 20 Millionen Men-

16 Auch bei der empirischen Forschung für die vorliegende Arbeit in East Anglia (2009) war zu erkennen, dass viele weibliche Arbeitskräfte im niedrigen Dienstleistungssektor tätig waren. So waren auch in der untersuchten Beratungsstelle META in etwa die Hälfte der Ratsuchenden weiblich (s. Abschnitt 3.2.4). Auffallend war dabei, dass Frauen öfter mehrmals in die Beratungsstelle kamen und die drei „Intensiv-Betreuungsfälle“, die mehr als zehn Kontakte zu META hatten, ebenfalls Frauen waren.

schen waren davon betroffen. Erst nach 1950 wurden Arbeitsmigration und der Nachzug von Familienangehörigen bedeutsam (ebd.). Europa war allerdings bereits im 19. Jahrhundert und auch in den vorhergehenden Jahrhunderten ein Raum, in dem Arbeitsuchende Platz und Aufnahme fanden.

Abgesehen von Flucht- und Zwangswanderungen sind wirtschaftlich und beruflich-sozial motivierte Migrationen die wichtigste Form und Erklärung, warum Menschen in fremde Gebiete ziehen und sich dort kurz- oder mittelfristig ansiedeln. Klaus Bade (2007: 116) unterscheidet bei Erwerbsmigration drei Formen: (1) Existenznotwendigkeit (*subsistence migration*), (2) Verbesserungschance (*betterment migration*) und (3) Migration zu Ausbildungszwecken oder innerhalb von Unternehmen (*career migration*). Unterschiedlich ist jeweils der Druck, Migration als Notwendigkeit zu erleben. Während bei Entscheidungen rund um Karriere oder zusätzlichen Verdienst gewisse Freiheiten vorhanden sind, ist bei *subsistence migration*, also jener Form, bei der die eigene Existenz nur mehr durch Auswanderung gesichert werden kann, der Druck intensiv und beinahe unausweichlich. Gleichzeitig sind hier das Risiko und die Ungewissheit am größten, ob durch die Auswanderung die erhoffte Stabilisierung auch tatsächlich eintreten wird. Neben individuellen Lebenslagen wird dies zudem durch prekäre Situationen in den Herkunftsländern geprägt, wie etwa keine oder nur geringe ökonomische Sicherheiten bei Arbeitslosigkeit oder Krankheit im Sinne von „Push-Faktoren“. Ebenfalls von Bedeutung sind jene Zielgebiete, die Angebote setzen, meist in Verbindung mit Arbeitsanwerbung¹⁷. Damit werden entsprechende Hoffnungen und Umsetzungsdruck ausgelöst. Bei einer nur gering oder gar nicht gesicherten Existenz im Herkunftsland bleibt für die Entscheidung zu migrieren wenig Raum und Zeit zu überlegen und es muss möglichst rasch gehandelt werden. Dadurch ergibt sich auch im neuen Zielgebiet eine besondere Verletzlichkeit bzw. ein Ausgeliefertsein, da auch dort die Existenz erst gesichert werden muss (s. Tabelle 2, S. 68). Existenzsicherung und die Möglichkeit, zu bleiben, oder der Zwang, ausgewiesen zu werden, waren im Laufe der Geschichte mit staatlichen Verwaltungs- und Steuerungsinteressen verknüpft und sind dies auch in der

17 Diese können von offiziellen Arbeitsstellen bis zu informellen Pflege- und Dienstleistungen in Haushalten und bei Familien reichen. Nicht zu unterschätzen sind Anwerbungen für Partnerschaften und Heiraten oder auch Lockangebote zur Vermittlung in die Prostitution.

Gegenwart. Selbst angestrebte Migrationen hatten oft dennoch nachvollziehbare (Erwerbs-)Zwänge im Hintergrund, und viele Wanderungsbewegungen waren mehr oder minder verordnet. Dazu war es erforderlich, sich erwünschten „amtlichen Fremdzuschreibungen anzupassen, um sich über Grenzen bewegen zu können“ (Bade 2007: 117). Bade findet dafür historische Belege und sieht dies auch in der Gegenwart nach wie vor für gegeben. Er hält daher eine Unterscheidung „zwischen Selbstzuschreibungen von Migranten und Fremdzuschreibungen von zeitgenössischen Beobachtern bzw. amtlichen Beobachtungsinstanzen“ (ebd.) für wichtig.

Als „zeitgenössische Beobachter“ sind hier wohl auch Medien und Forschungsinstitutionen angesprochen, und als „amtliche Beobachtungsinstanzen“ fungieren neben den Behörden auch die statistischen Zentralämter auf nationaler Ebene und im Verbund von Staaten, wie z.B. das Statistische Amt der Europäischen Union (Eurostat).¹⁸

Europa wandelte sich erst im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts von einem Auswanderungskontinent zu einem Einwanderungskontinent (Münz 1997). In den deutschsprachigen Länder BRD, Schweiz und Österreich vergingen einige Jahrzehnte, um vonseiten der Regierung zu erkennen, dass sie nicht nur kurze Phasen von „Gast“-Arbeitsmigration erfahren, sondern dass ein genereller Wandel in Richtung Einwanderungsmigration gegeben sei. Neben Arbeitsmigration prägten in den 1990er Jahren auch der Fall des Eisernen Vorhangs, die Kriege in Ex-Jugoslawien und die politischen Transformierungen in den ehemaligen Ostblock-Staaten die Zuwanderung nach West- und Mitteleuropa. Durch den Aufbau der EU wurde unter anderem eine gemeinsame Wirtschaftsunion geschaffen, jedoch blieben die nationalstaatlichen Regelungen hinsichtlich Arbeits- und Sozialgesetzgebung im Aufgabenbereich der jeweiligen nationalen Regierungen.

In Österreich erfolgte aufgrund der politischen Umbrüche in den benachbarten Staaten eine gewisse Vermischung im Umgang mit Flucht- und Kriegsmigrant_innen und mit „zugelassenen“ Arbeitsmigrant_innen. Diese – von Vertreter_innen der Wirtschaft stark

18 Die registrierten Zahlen zur Zu- und Abwanderung sind nur sehr bedingt vergleichbar, s. dazu Kapitel 2.1.

erwünschten – Arbeitskräfte erhielten seit den 1970er Jahren limitierte Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen. Wie in der Einleitung dieser Arbeit beschrieben, bekamen viele der nach Österreich geflohenen Kriegsflüchtlinge – nach einer gewissen Wartezeit und der Entscheidung, in Österreich wohnhaft bleiben zu wollen und zu dürfen – auch Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. An dieser Stelle wird nachvollziehbar, warum die an sich unterschiedlichen Migrationsformen, nämlich angeworbene Arbeitsmigration und Fluchtmigration, im Bewusstsein der österreichischen Politik, der Medien, der erweiterten Öffentlichkeit und der Bevölkerung ineinander übergehen. In Österreich wurde lange Zeit Arbeitsmigration als vorrangig sicherheitspolitische Angelegenheit gesehen und daher im Innenministerium angesiedelt. Erst seit 2011 gibt es ein eigenes Staatssekretariat für Integration, allerdings auch wiederum im Bereich des Innenministeriums. Die Einschätzung, dass Integration bzw. Migration primär mit Sicherheitsfragen verknüpft sei, wird allerdings in vielen Staaten der EU geteilt¹⁹ und erhielt durch die Öffnung der Grenzen innerhalb der Europäischen Union zusätzlich eine besondere Dynamik (vgl. Bade 2007: 128). Die gleichzeitig stattfindende Alterung und Schrumpfung europäischer Bevölkerungen wird derzeit (2013) noch nicht als ausreichender Grund für eine flexiblere EU-Gesamt-Migrationspolitik angesehen.

Wie oben angesprochen führt die unterschiedliche Motivlage zu migrieren nicht unbedingt zu einem mittelfristig differenzierten Umgang seitens Politik und Arbeitsmarkt. Viele Asyl- und Kriegsflüchtlinge erhielten in Österreich keinen Zugang zum Arbeitsmarkt oder erst nach langer Wartezeit. Auch hier ist ähnlich wie beim „Gastarbeiter-System“ wiederum die wirtschaftsorientierte Interessenvertretung der „Sozialpartner“, also die Wirtschaftskammer und die Industriellenvereinigung, der treibende Motor, die Arbeitskraft dieser Menschen zu nutzen.²⁰ Anzumerken ist dabei: Erstens gilt das Recht

19 Siehe Vertrag von Maastricht.

20 Vgl. z.B. Interview mit Martin Gleitsmann, dem Leiter der Abteilung für Sozialpolitik der Wirtschaftskammer Österreich, in der Wiener Zeitung vom 23.5.2012: „Es stellt sich die Frage, warum qualifizierte Asylwerber nicht arbeiten dürfen? Wir wollen für gut ausgebildete Asylwerber nach sechs Monaten eine befristete Arbeitserlaubnis, weil hier geht viel Potenzial verloren“ (Aumayr-Hajek 2012).

auf Arbeit als ein „elementares Menschenrecht“²¹, das auch bei Asyl- und Kriegsflüchtlingen nicht außer Kraft ist. Zweitens ist gerade in regulierten, kapitalistischen Erwerbsgesellschaften der Zugang zur Erwerbsarbeit ein zentraler Pfeiler für die Lebens- und Alltagsgestaltung. Für sozialpolitische Regelungen und Forschungen zum Thema Exklusion gilt ausreichend bezahlte Erwerbsarbeit als Schlüssel zur Vermeidung von Armut und Ausgrenzung (s. Kapitel 5.2).

1.3 Forschungsinteresse, Methoden und Aufbau

Die Untersuchung von Arbeitsmigration als einem sozialen Phänomen erfordert eine konkrete Beschäftigung mit den zeitlichen, räumlichen, politischen und sozialen Kontexten.

Räumlich werden in dieser Arbeit East Anglia und die Grafschaft Norfolk mit der Kleinstadt Thetford als Zielgebiet von neuen Arbeitsmigrant_innen in den Blick genommen. In Thetford ist das Communitycenter META angesiedelt, dessen Angebote und Arbeit in dieser Studie besonders beleuchtet werden. Zeitlich und politisch ist die fünfte EU-Erweiterung am 1. Mai 2004 der Zeitpunkt für die damalige britische Regierung (New Labour), ein „window of opportunity“ zu nutzen (vgl. Koopmans/Statham

21 Im Artikel 23 der Menschenrechtscharta von 1948 wird geregelt, dass jede/jeder „das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit“ habe. Ebenfalls wird hier das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung festgelegt und auf Existenzsicherung entsprechend der menschlichen Würde, „gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen“. Zusätzlich verweist dieser Artikel auf das Recht, Interessenvertretung über Gewerkschaften durchzuführen. Die Umsetzungspraxis der 158 Staaten, die diese UN-Charta ratifizierten, bleibt – wie bei den meisten anderen Menschenrechten auch – im Rahmen von allgemeinen politischen Willensbekundungen und wird als Ziel angesehen. Ein Recht auf Durchsetzung mittels Klagen wird nicht zugestanden, sondern auf Empowerment mittels Berufsvereinigungen gesetzt. Artikel 23 wird auch so interpretiert, dass sich der Staat damit verpflichtet, eine Politik der Vollbeschäftigung zu verfolgen. Gleichzeitig wird keine Pflicht zur (Erwerbs-)Arbeit definiert, die in manchen historischen Verfassungen festgeschrieben war. Vgl. UN Resolution, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, <http://www.un.org/depts/german/grunddok/ar217a3.html> (5.4.2013).

2000). Dieses ermöglichte, den „Ruf der Wirtschaft“ zu berücksichtigen und bis dahin regulierte nationale Grenzen für sog. *A8 workers*²² zu öffnen. Im Sinne einer, wie sich zeigen sollte, kurzfristigen Open Door Policy entschied sich die damalige Regierung von Großbritannien unter Tony Blair für diese Maßnahme.²³ Die Untersuchung der sozialen Kontexte wird in der vorliegenden Arbeit auf drei Ebenen verfolgt: (1) mittels einer teilnehmenden Feldforschung vor Ort und primär im Community- und Beratungscenter META²⁴, (2) durch den Einbezug und die Analyse von Forschungsberichten rund um META und zu den neuen Arbeitsmigrant_innen und (3) mit Reflexionen zu den Empfehlungen aus dem nationalen Forschungsbericht „Crossing Borders“ und einem darin dargelegten „Framework for local improvements“ (Audit Commission 2007; s. Abbildung 1, S. 24). Bedeutsame soziale Felder bei Arbeitsmigration sind neben der angebotenen und angestrebten Erwerbs-Arbeit die Bereiche Wohnen und die Organisation des Alltags- und Soziallebens. Die vier zentralen Themen für eine lokale Community- und Beratungsarbeit mit *migrant workers* sind: *standards, local tensions, services and communication*.

In der vorliegenden Studie wird analysiert, ob die Vorgaben und Ideen aus diesem Framework, die sich auf die Kooperation und das Zusammenwirken zwischen *migrant workers* und dem lokalen Umfeld beziehen, im Community- und Beratungscenter META, in der Kleinstadt Thetford und der Region East Anglia Bedeutung haben und zu der angestrebten verbesserten Form von „lokaler Ankerung“ im Sinne eines verträglichen Miteinander und einer sozialen Inklusion beitragen.

22 *A8 workers* sind Arbeitnehmer_innen aus acht der zehn neuen Beitrittsländer: Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Litauen, Lettland, Polen. Zusätzlich kamen auch Zypern und Malta neu zur EU, für diese beiden Länder wurden keine eigenen britischen Bestimmungen erlassen.

23 Bei der Erweiterung 2007 (Aufnahme von Bulgarien und Rumänien in die EU) war auch Großbritannien bei jenen Ländern, die Übergangsfristen in Anspruch nahmen.

24 META bedeutet „Mobile European Taking Action“, s. Abschnitt 3.2.1. In der ersten Phase des Projekts stand META als Abkürzung für „Multilingual & European Thetford Association“. Die interviewte portugiesische Gründerin weist darauf hin, dass META auf Portugiesisch „Ziel“ bedeutet.

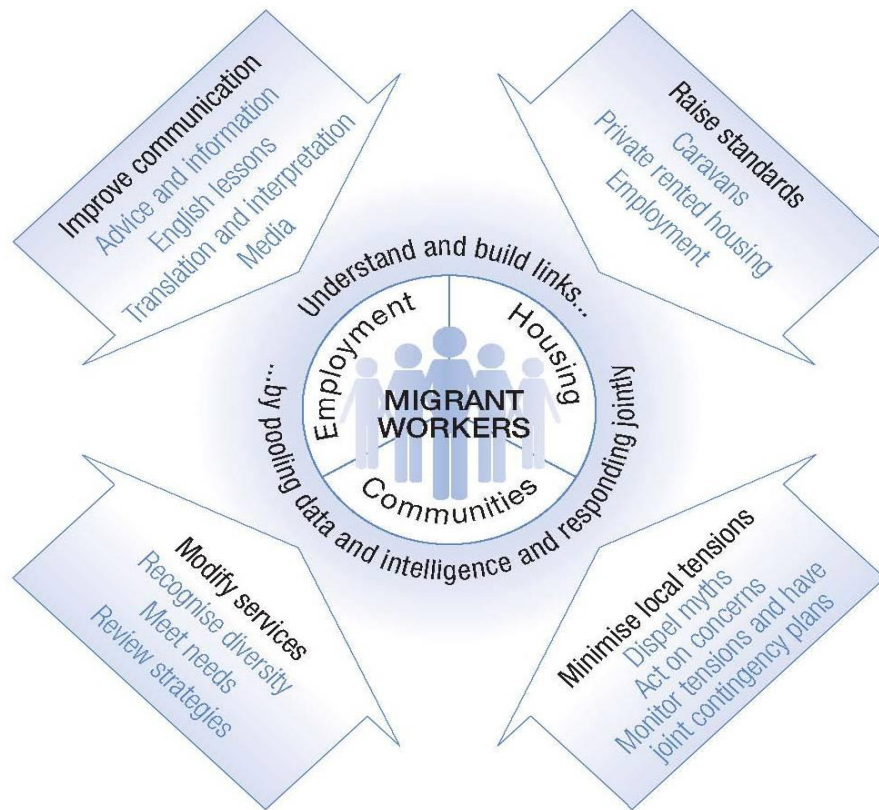


Abbildung 1: Framework for local improvements. Quelle: Audit Commission (2007: 35, Fig. 6)

Diese Studie wurde unter einem sozialanthropologischen Fokus erstellt. Wesentlich war eine Orientierung an transnationalen Konzepten zu den Themen Migration, Integration und Inklusion sowie zu historischen und aktuellen Rahmenbedingungen von Arbeitsmigration, speziell in Großbritannien. Zudem wurde den sozialen Lebenslagen von Individuen und Gruppen, die als Arbeitsmigrant_innen und *new comers* in einem neuen lokalen Umfeld leben, nachgegangen. Untersucht wurden besonders die Formen von Unterstützung, die zu ihrer Inklusion beitragen könnten. Somit schien eine Anknüpfung und Verbindung zu Theorie und Praxis Sozialer Arbeit sinnvoll und naheliegend. Meine diesbezügliche berufliche Perspektive als Sozialarbeiterin, Supervisorin und Projektleiterin wird daher bewusst einbezogen.

Sozialanthropologie und Soziale Arbeit eignen sich als interdisziplinäre Kommunikationsberufe, die jeweils direkt im Feld der betroffenen und zu analysierenden Gruppen tätig sind, im Besonderen für die Untersuchung von sozialen Lebenslagen. Beide Pro-

fessionen haben ein Augenmerk auf kulturelle und soziale Differenzierungen und erfassen auch kleine, feine Unterschiede, Auswirkungen und Veränderungen.

Andre Gingrich sieht zu Beginn des 21. Jahrhunderts Bedarf an einer Erneuerung der Ethnologie hinsichtlich ihrer Methoden, Konzepte und Theorien und meint, dass die Ethnologie eine „eigenständige und interdisziplinäre Innovationskraft“ brauche, für eine Welt, „die immer sichtbarer geprägt wird von Prozessen der wechselseitigen Durchdringung zwischen Lokalem, Transnationalem und Globalem“ (1999: 9). In den darauf folgenden Jahren entstand eine Vielzahl an Beiträgen zu den neuen Formen von globalen Begegnungen. Klassische Begriffe wie Diffusion, Stamm, Ethnizität, Familie u.a.m. wurden auf ihre aktuelle Bedeutung untersucht, definitorisch erneuert bzw. wurden auch neue Begriffe kreiert. Ein Überblick dazu findet sich z.B. im „Lexikon der Globalisierung“ (Kreff et al. 2011).

Sabine Strasser analysiert in ihrer Habilitation (2003) transnationale Praktiken und transversale Politik und dazu entwickelte Konzepte, wie z.B. jenes des „Neo-Institutionalismus“, das als Top-down-Perspektive diskutierbar ist. Im Neo-Institutionalismus – und gerade auch im politisch umstrittenen und hoch regulierten Handlungsfeld Arbeitsmigration – sind drei Felder maßgeblich: (1) die Gesetzgebung (Aufenthalts- und Einbürgerungsgesetze), (2) Gatekeeper (wie Gewerkschaften, Parteien etc.) und (3) die soziale Wohlfahrt (vgl. Strasser 2009: 24). Ruud Koopmans und Paul Statham (2000) kritisieren die Top-down-Perspektive dieses Konzepts und schlagen eine Erweiterung vor, bei der die Beziehungen zwischen dem öffentlichen Diskurs, der politischen Kultur und den Institutionen zu fokussieren seien. Damit könnten „political opportunity structures“ untersucht werden und auch die (politischen) Ziele und Aktivitäten „von unten“ (ebd.: 25).

Für die Situation in East Anglia lässt sich feststellen, dass, bevor die sog. *A8 workers* eine reguläre Arbeit annehmen konnten, spezielle politische Konstellationen, wie die EU-Erweiterung und die Open Door Policy durch New Labour, Möglichkeiten und Gestaltungen vorgaben. Allerdings kamen bereits vor der offiziellen Öffnung arbeitswillige Menschen aus den Erweiterungsländern als Tourist_innen, Student_innen und für diverse selbstständige Tätigkeiten, wie z.B. kleine Geschäfte. Die Demografin Agniesz-

ka Fihel (2010) untersuchte die Mobilität von polnischen Staatsbürger_innen mit einem Blick auf die nationalen Arbeitsmärkte in der EU. Sie stellt fest:

‘They were already there’

Though it may sound surprising, thousands of Polish nationals undertook labour migration into the EU15 countries long before the EU enlargement. Already in 1989 the number of Poles working abroad, mostly performing petty trade, trans-border smuggling of goods or occasional short-term employment, was estimated at 200,000. Later on the mobility of Polish nationals into the EU15 member states intensified thanks to the visa-free regime. (ebd.: 60; Hervorhebung im Original)

Fihel bezieht sich auf eine Auswertung des polnischen statistischen Zentralamts für Mai 2002. Bei dieser Erhebung gaben 24.000 Personen aus Polen an, dass sie Großbritannien als Zielland hatten, in dem sie zumindest zwei Monate verbrachten. Diese Zahl steigerte sich während der folgenden Jahre: Ende 2004 waren es 150.000 und Ende 2006 580.000 Personen²⁵ (ebd.). Dies zeigt, dass neben Gesetzen, Gatekeeper und der sozialen Wohlfahrt, auch eigene Strategien und Aktivität von EU-Migrant_innen gegeben sind und manche Länder bzw. Regionen als besonders attraktiv eingeschätzt werden.

Arbeitsmigration wird selten direkt in Verbindung mit politischen Aktivitäten diskutiert und Arbeitsmigrant_innen werden kaum als politisch handelnde Menschen angesehen, zumindest nicht in ihrem „Zielland“ oder ihrer „Zielregion“, in der sie leben und (erwerbs-)tätig sind. Gleichzeitig sind die drei oben genannten Bereiche Gesetzgebung, Gatekeeper und die soziale Wohlfahrt grundlegend für ihre Lebenslage und dafür, welche finanziellen und räumlichen Bewegungsfreiheiten sie haben. Anhand der in diesen Bereichen festgelegten Bestimmungen ergeben sich die legalen Formen und Wege von Arbeitsmigration, jedenfalls jene, die jenseits von Visa- und sonstigen Aufenthaltsregelungen liegen. Sämtliche dieser Bestimmungen werden jedoch nicht von Arbeitsmigrant_innen (mit-)verhandelt, sondern nur stellvertretend für sie. Der von Koopmans/Statham genannte öffentliche Diskurs, die politische Kultur und die Institutionen

25 Im Jahr 2006 wurde Großbritannien für polnische Staatsbürger_innen zum meistgenannten EU-Zielland und löste damit Deutschland ab, das bis dahin die größten Werte hatte.

sind die zweite Ebene vor Ort, die Aktivitäten, Wahrnehmung und das Alltagsleben prägen. Die Felder im oben dargestellten „Framework for local improvements“ zielen auf diese Faktoren, z.B. auf politische und soziale Institutionen, die Standards regeln und Services mit erweiterten Ressourcen ausstatten. Zudem wirkt der lokale und öffentliche Diskurs auf die Einstellung gegenüber Arbeitsmigrant_innen. Im Framework wird vorgeschlagen, das Thema Kommunikation aktiv auch unter Einbezug von Medien zu verfolgen sowie Sprachunterricht anzubieten. Ebenfalls sind auf der lokalen Ebene Spannungen zu beachten und es gilt, der Konstruktion von Mythen entgegenzuwirken. Bei der Umsetzung des Frameworks wird explizit ein „joined-up approach“²⁶ empfohlen, bei dem mittels Intelligenz und Wissen Verständnis und Verbindungen aufzubauen sind.

Ein zentrales Forschungsinteresse in der vorliegenden Studie ist, die lokale Einbettung der bisherigen und – aufgrund der EU-Erweiterung – neuen, legal in Großbritannien befindlichen Arbeitsmigrant_innen zu analysieren und herauszufinden, ob und wie sich Formen von sozialer Inklusion in das Gemeinwesen ergeben. Soziale Inklusion wird dabei als eine Orientierung an Stärken und Ressourcen sowie als Partizipation in sieben zentralen Dimensionen verstanden. Diese sind Finanzielles, Soziales, Beteiligung, Nachbarschaft, Individuelles, Räume und Gruppenzugehörigkeit (s. Kapitel 6).

Ebenso wird den Fragen nachgegangen, wie soziale Inklusion politisch verstanden wird und welche Optionen sich daraus generell für *community- and socialwork* ableiten lassen. Die primären Forschungsfragen beziehen sich darauf, inwiefern *migrant workers* in East Anglia sozial inkludiert sind und was ihre Anwesenheit auf lokaler Ebene bedeutet. Geachtet wird dabei auf die komplexen Zusammenhänge aufgrund von individuellen, sozialen und politischen Ressourcen und Formen von Partizipation und Teilhabe.

26 „Joined-up approach“ bezieht sich auf eine Erneuerung der kommunalen Service-Einrichtungen, die in ihre Arbeit verstärkt die „Nutzer_innen“ einbeziehen sollten. Dies war Teil einer kommunalen Modernisierungsstrategie und auch Inhalt von national geförderten Forschungsaufträgen.

Forschungsfragen

Spezifische Forschungsfragen für diese Arbeit sind:

- Welche Auswirkungen hat eine wirtschaftlich und politisch erwünschte Arbeitsmigration und was lässt sich am Fallbeispiel East Anglia rund um 2004 erkennen?
- Was bedeutet eine wachsende Anzahl neuer Arbeitsmigrant_innen für die alltägliche soziale Praxis in einem Gemeinwesen?
- Wie können Forschungsprojekte und -berichte sowie politische Rahmenprogramme bei der Bewältigung einer großen Anzahl von „Fremden“ auf einer lokalen Ebene hilfreich und wirksam sein?
- Wie sieht die Tätigkeit des Community- und Beratungscenters META im Detail aus und ist sie ein Good-Practice-Beispiel für die Organisation von sozialer Inklusion?
- Welche Fragen sind für die Beratung von Arbeitsmigrant_innen von Bedeutung?
- Was bedeutet soziale Inklusion im Feld Arbeitsmigration?
- Wie ist eine Beratung zu organisieren, die an sozialer Inklusion orientiert ist?
- Eignet sich das Thema Arbeitsmigration für eine interdisziplinäre Verschränkung von Sozialanthropologie und Sozialarbeitswissenschaft? Welche Perspektiven werden dadurch eingebracht und was bedeutet dies für die Sammlung und Auswertung von Daten und die Generierung von Erkenntnissen?

Zur Beantwortung dieser Fragen werden verschiedene sozialwissenschaftliche Methoden kombiniert: teilnehmende Beobachtung, Fragebögen, die Analyse von Dokumenten sowie von themenspezifischen qualitativen und quantitativen Studien, Berichten und Interviews. Von dem Community- und Beratungscenter META in der Kleinstadt Thetford ausgehend wurden einerseits rückblickend die lokale Situation eines vermehrten Zuzugs von Arbeitsmigrant_innen rund um 2004 und auch die Entwicklung von Strategien aufgerollt. Andererseits wurde parallel dazu die aktuelle Tätigkeit im Jahr 2009 beobachtet und erforscht. Bei der Feinanalyse von 103 Falldokumentationen wurde bis zum Start der Beratungsstelle zurückgeblickt, primär aber darauf, welche Themen und

Trends sich wiederholen. Eine Anreicherung des Wissens erfolgte durch *Erzählungen* und „*Anekdoten*“, die z.B. während der zeitintensiven Autofahrten zu den Beratungspunkten von META in Suffolk als „*Reisegeschichten*“ entstanden und protokolliert wurden. In den Interviews und den Fragebögen wurden Fragen zur Praxis und Bedeutung von META gestellt. Schließlich wurden auch Ergebnisse aus lokalen und nationalen Studien gesichtet und eingearbeitet.

Die Teilnahme an Beratungen und Events vor Ort ermöglichte zahlreiche Eindrücke zum Umgang und zur Dynamik in den Beratungen und bei der Communityarbeit. Zusätzlich wurden vor Ort erstellte Medien gesichtet und ausgewertet. Der Aufbau und die Projektarbeit von META bzw. des „Keystone Development Trust“ wurden mit lokalen Forschungsaufträgen unterstützt. So beauftragte der Keystone Development Trust diverse Forschungsprojekte. Gleich zu Beginn ihrer kommunalen Entwicklungsarbeit (2003) wurde ein detailliertes Profil zur Kleinstadt Thetford mit relevanten demografischen und lokalen Daten erhoben (vgl. Keystone Development Trust/Carney 2004 und 2005). Es folgten eine nicht öffentlich publizierte Studie zur Untersuchung der portugiesischen Community (vgl. Keystone Development Trust/Pinto 2005) und drei Studien zu „Workers on the move“ (Keystone Development Trust/Wiles 2008; Keystone Development Trust/Collins o.J. und 2010).²⁷ Die Erarbeitung dieser Studien, insbesondere die Erfassung von Daten, war auch Teil der Arbeit von META und bewirkte einen aktivierenden und reflexiven Umgang mit der Beratungs- und Communityarbeit im Sinne von „*Aktionsforschung*“. Speziell die *support workers*, die *casual workers* und die *volunteers* waren gefordert, an diesen Erhebungen mitzuwirken und mit „ihren“ Communities zu verbinden. Als Spesenersatz wurden für Erwachsene zum Teil Gutscheine vergeben oder auch Luftballons und Süßigkeiten, wenn bei Events auch Kinder involviert waren.

Meine Ziele während der teilnehmenden Beobachtung waren: (1) Möglichst viele Aspekte zur Situation von Arbeitsmigrant_innen in East Anglia zu erfassen, (2) die von META angebotene Verknüpfungs- und Verbindungsarbeit zwischen den *migrant wor-*

27 Internet-Publikationen dieser Studien finden sich auf der Website des Keystone Development Trust, META, Publications, <http://www.keystonetrust.org.uk/META/index.php?page=248> (26.3.2013).

kers und den *locals* zu analysieren und (3) eine Ethnografie von META zu erstellen. Die Arbeit eines Community- und Beratungszentrums ist mir durch mein Wissen als Sozialarbeiterin, Supervisorin und Studiengangsleiterin für Soziale Arbeit vertraut. Großbritannien als Gesellschaft und kultureller Raum war mir bereits punktuell bekannt. Es ging daher auch darum, mein eigenes (System-)Verständnis „zu befremden“ und „Unbekanntes zu entdecken“ ohne dabei „zwingend naiv“ (vgl. Hirschauer/Amann 1997) zu sein. Hirschauer/Amann sehen die primäre Aufgabe einer „Ethnographie der eigenen Kultur“ darin, sich das „Fremde vertraut zu machen“ (ebd.: 10f.), und sie plädieren ähnlich wie klassischerweise Ethnolog_innen für eine „weiche Methodik“, eine „Strategie des kontrollierten Fremdverstehens“ und „die Befreiung von jenen Methodenzwängen, die den unmittelbaren, persönlichen Kontakt zu sozialem Geschehen behindern“ (ebd.: 17). Durch eine „synchrone Beobachtung lokaler Praxis“ kann anders als in Interviews die lokale Praxis erfahren werden. Auch die Pädagoginnen Karin Bock und Katja Maischatz reflektieren die „Möglichkeiten und Grenzen ethnographischer Methoden im Feld der Sozialen Arbeit“ (2010: 51) und sehen als ein Anwendungsfeld ethnographischer Forschung die Analyse von Institutionen. Für die Ethnologie bzw. Sozialanthropologie waren seit jeher sämtliche Interaktionen in einem sozialen Raum bzw. einer Gesellschaft von Bedeutung und diese – also die lokale Praxis wie auch die jeweils vorhandenen Institutionen – wurden in die Forschung einbezogen (vgl. z.B. Schmied-Kowarzik/Stagl 1993 [1980]; Heidemann 2011).

Meine Untersuchung des Beratungs- und Community Centers META wurde als eine ethnografisch orientierte Institutionenanalyse konzipiert. Dabei war auch die Einbettung von META und seine Bedeutung für eine lokale Ankerung der Arbeitsmigrant_innen im Raum Thetford/Norfolk in den Blick zu nehmen.

Aufbau der Arbeit

Das erste Kapitel ist eine Annäherung an die Thematik (Arbeits-)Migration. Hier wird kurz darauf verwiesen, wie in Österreich in den letzten Jahrzehnten mit Migrant_innen politisch, wirtschaftlich und sozial umgegangen wurde und wie in dieser Zeit meine persönlichen Erfahrungen waren. Danach folgt eine Darstellung von Migrationsmotiven

und welche Besonderheiten für Arbeitsmigrant_innen gelten, auch wenn zunehmend nicht mehr nur ein eindeutiges Motiv für eine Migration gegeben ist. Einer bezahlten Erwerbsarbeit nachzugehen gilt als ein Schlüssel für soziale Inklusion. Daher wird in der vorliegenden Studie generell der Frage nachgegangen, ob dies auch für Arbeitsmigrant_innen Gültigkeit habe, wenn dafür eine politische Unterstützung gegeben ist und lokale Informations- und Beratungsarbeit vorhanden ist.

Nach der Darstellung des persönlichen Bezugs zum Thema und der Darlegung des Forschungsinteresses und des -designs werden im Kapitel 2 Daten und Fakten zur Arbeitsmigration in der EU vorgestellt. Insbesondere wird der Bedeutung von statistischen Zählungen nachgegangen und weshalb sich aktuell diese Zahlen kaum vergleichen lassen. Danach wird (Arbeits-)Migration in Großbritannien beleuchtet und welche neue Betrachtung das Konzept von „*Superdiversity*“ in Verbindung mit einer nur geringen Aufenthaltsdauer einbringt.

Im dritten Kapitel wird das Community- und Beratungscenter META aus einer ethnografischen Perspektive vorgestellt. Während eines mehrwöchigen Aufenthalts vor Ort wurden mittels teilnehmender Beobachtung das Angebot von META sowie die Interaktionen innerhalb von META und in Bezug auf die Kleinstadt Thetford und die *Breckland Area* aufgezeichnet und analysiert. Weitere Daten wurden in Interviews und einem Kurzfragebogen erhoben und mit einer Grob- und Systemanalyse ausgewertet. Damit konnten insbesondere der Aufbau und die bisherige Entwicklung von META wie auch Hintergründe zur Teamentwicklung und zur Beratungstätigkeit erfasst werden. Die 103 Falldokumentationen, die im Community- und Beratungscenter META aufgezeichnet und für diese Studie ausgewählt wurden, ergaben thematische Cluster zu häufig gestellten Fragen und zu den von den Berater_innen angeregten Themen. Diese *angeregten Beratungsinhalte* waren meist durch eigene Spezialprojekte initiiert, wie das *Housing Project* oder die Aufgabe, möglichst alle Arbeitsmigrant_innen im Wählerverzeichnis zu registrieren. Nach einer genauen Analyse zum Ablauf und zu den Inhalten der Beschreibungen werden in diesem Kapitel drei primäre Aufgabengebiete als Charakteristika der Arbeit von META dargelegt. Diese lassen sich als Sprache und ihre Bedeutung (1), Begleitung, Information und Support (2) und als „Brückenbau“, Einbezug von Netzwerken und Bedachtnahme auf soziale Inklusion (3) zusammenfassen.

Im Kapitel 4 wird die Bearbeitung von Migration im Kontext von Sozialwissenschaften beschrieben und anschließend reflektiert, wie eine interdisziplinäre Perspektive dazu aussehen könnte.

Das Kapitel 5 bezieht sich auf die Unterscheidung zwischen Integration und Inklusion und speziell auf die bisherige Verwendung des Inklusionsbegriffes. Thematisiert wird hier die besondere Bedeutung von maßgeschneiderten Angeboten von Serviceeinrichtungen. Dies erfordert einen gezielten Einbezug von *new comers*, eine Vermittlung zwischen *new comers* und *locals* und die Entwicklung von besonderen Kommunikationsformen. Beispiele von Service- und Medienarbeit im Sinne einer Informations- und Willkommenskultur werden vorgestellt und hinsichtlich ihrer Aussagekraft untersucht.

Im Kapitel 6 wird das Modell einer „sozialen Inklusionsberatung“ vorgestellt und wie dies zur lokalen Verortung von Arbeitsmigrant_innen beitragen könnte.

Im Kapitel 7, dem Resümee, werden die Ergebnisse der Untersuchung in Hinblick auf die Forschungsfragen zusammengefasst und Ausblicke auf mögliche zukünftige Entwicklungen gegeben.

2 Daten und Fakten zur (Arbeits-)Migration in der EU

Als Ausgangspunkte zur Analyse der konkreten Situation von Arbeitsmigrant_innen vor Ort in East Anglia rund um die 5. EU-Erweiterung (2004) werden in diesem Abschnitt einerseits Daten zur Arbeitsmigration in Europa vorgestellt, andererseits wird berichtet, zu welchen Themen in diesen Bereichen bisher geforscht und publiziert wurde. Begonnen wird mit einem Überblick zur Registrierung von Arbeitsmigrant_innen und ihrer statistischen Erfassung. Danach wird auf die Bedeutung von Migrationsmanagement in der EU und auf markante Aspekte im Migrationsgeschehen in Großbritannien eingegangen. Schließlich wird über die individuelle Betroffenheit von Arbeitsmigrant_innen reflektiert und inwiefern die EU-Migrant_innen in East Anglia als „*superdivers*“ charakterisiert werden können.

2.1 (Arbeits-)Migration in Europa und statistische Zählungen

Die aktuelle Form der Registrierung von EU-interner Arbeitsmigration baut auf frühere Formen des Zählwesens auf und hängt mit der Entwicklung der europäischen Nationalstaaten zusammen. Die Historikerin und Migrationsforscherin Sylvia Hahn, die spezifisch die „Arbeitsmigration in Mitteleuropa vom 17. bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts“ (2008) untersuchte, fasst zu den Motiven für die Zählungen zusammen:

Das Interesse an den Wanderungsbewegungen der Menschheit und deren Erforschung waren stets aufs Engste verbunden mit den Interessen der (staatlichen) Obrigkeiten an ihren Untertanen, an der eigenen, aber auch fremden Bevölkerung. (...), so führen die Spuren zurück zu den frühen Beschreibungen der ‚Merkwürdigkeiten‘ eines Landes oder einer Region der Neuzeit, zu den ersten Zählungen der im Land lebenden ‚Seelen‘

durch die katholische und protestantische Kirche in der Zeit der (Gegen-)Reformation, zum Beginn der breit angelegten Konskription der Bevölkerung aus militärischen und fiskalischen Gründen sowie aus zentralistischem machtpolitischem Streben. Die Erforschung (...) stand daher in engem Zusammenhang mit der ‚Wissenschaft der Staatsmerkwürdigkeiten‘, der Statistik, den Bevölkerungswissenschaften, der Soziologie und den Wirtschaftswissenschaften. (ebd.: 21)

Als Vorläufer des Zählwesens finden sich Beispiele aus früher Zeit, z.B. aus dem Römischen Reich oder auch aus dem englischen Raum, wo „1066 nach der Eroberung der Normannen eine Bestandsaufnahme der Bevölkerung und der Tiere erfolgte, welche im Domesday Book ihren Niederschlag fand“ (ebd.: 22). Zu Beginn der Neuzeit verdichtete sich die Erfassung der Bevölkerung und im 18. Jahrhundert setzte sich das „Konskriptionswesen“ europaweit durch. Konskription und Volkszählungen wurden im 19. Jahrhundert noch weiter ausgebaut und konsolidierten sich. Hahn nennt als treibende Kraft für den Ausbau der Konskription den sich etablierenden *Nationalstaat* und die damit verbundenen Auseinandersetzungen bzw. „Bestrebungen nach politischer Anerkennung und Eigenständigkeit einzelner ethnischer Bevölkerungsgruppen“ (ebd.: 28).²⁸ So wurde z.B. in der Habsburgermonarchie 1857 erstmals die gesamte anwesende Bevölkerung individuell erfasst und dies getrennt zwischen Einheimischen und Fremden. Dies führte allerdings zu vielen Fehlern wie Doppelzählungen und Lücken. Für die Erhebungen 1869 (Einbezug des Geburtsorts und der Heimatgemeinde), 1880 (Einbezug der Umgangssprache) und 1890 wurden die Erhebungskriterien effizienter gestaltet und Einheimische und Fremde nicht mehr getrennt befragt. Ebenfalls neu war eine breite Veröffentlichung der Ergebnisse (vgl. ebd.: 28f.). Kaum dokumentiert wurde die Binnenwanderung, während die knapp 2% männlichen und weiblichen Ausländer_innen ausführlich dokumentiert wurden. Dieses Beispiel aus dem 19. Jahrhundert aus einem europäischen Staatsgebiet zeigt, dass sich die Methodik der Bevölkerungserhebung kontinuierlich in Entwicklung befand. Die gezielte Erfassung der Bevölkerung, speziell auch nach Kriegen, die Flucht und Vertreibungen verursachten, und nach freiwilligen

28 So gab es auch für die Habsburgermonarchie den Plan, eine genaue „Ethnographie“ ihrer Volksstämme zu erstellen. Eine diesbezügliche „ethnographische Karte“ wurde erstellt (1953), die beabsichtigte „Ethnographie“ wurde allerdings nicht abgeschlossen (vgl. ebd.).

„Wanderungen“ von Menschen aufgrund von Arbeitssuche, wurde konsequent verfolgt und ausgebaut.

Was lässt sich seit dem Aufbau der EU (ab den 1950er Jahren; Beitritt von Großbritannien 1973, Beitritt von Österreich 1995) zur Erfassung der jeweiligen nationalen Bevölkerung feststellen? Für Aus- und Einreisen innerhalb der EU ist eine wesentliche EU-interne Vereinbarung das sog. Schengener Abkommen. Dieses wurde 1985 vorerst zwischen Deutschland, Frankreich, Belgien, den Niederlanden, Luxemburg, Portugal und Spanien abgeschlossen und findet in der Folge unter anderem auch in Österreich seit 1998 Anwendung. Nicht zum Schengen-Raum gehören Großbritannien und Irland, auch wenn sie EU-Mitglieder sind. Generell regelt das Schengener Abkommen den sog. freien Personenverkehr zwischen den EU-Staaten.

Zur Mobilität von EU-Bürger_innen und ihrer Sichtbarkeit vor Ort

Touristische Aktivitäten von EU-Bürger_innen innerhalb der EU wurden durch das Schengener Abkommen eindeutig vereinfacht, da generell die Grenzkontrollen abgeschafft wurden.²⁹ Was bedeutet aber der freie Personenverkehr für Arbeitsmigrant_innen? Hier ist die Situation insofern komplex, als es durch bisher sieben erfolgte EU-Erweiterungen jeweils zu Übergangsbestimmungen kam, die national unterschiedlich aufgenommen wurden und zu unterschiedlichen Übergangsregelungen und Fristen führten. Für diese Arbeit sind insbesondere die Bestimmungen zur EU-Erweiterung 2004 von Bedeutung (s. Kapitel 2.2).

Jenseits von nationalstaatlich definierter Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen ist in dieser Arbeit speziell auch die Wahrnehmung von Migrant_innen lokal vor Ort Thema. Die Fragen dazu sind: Wie werden Migrant_innen auf einer lokalen Ebene bemerkt? Was sind dabei typische Phänomene?

29 Es gab zwar seitdem zwar Initiativen für eine begrenzte Wiedereinführung von Grenzkontrollen innerhalb der EU, um den Zuzug von unerwünschten EU-Bürger_innen wie z.B. von Romafamilien oder von sog. „Sozialtourist_innen zu verhindern – diese waren aber Ausnahmefälle.

Neu angekommene Arbeitskräfte werden in erster Linie in jenen Unternehmen (oder Privathaushalten), in denen sie legal (oder irregulär) beschäftigt sind, wahrgenommen. In ländlichen Gebieten und kleinen Gemeinden werden sie auch als Nachbar_innen, Eltern und Konsument_innen registriert und es wird über ihr „Dasein“ kommuniziert. Inwiefern neu geöffnete Arbeitsmärkte viele oder wenige, „erwünschte“ oder „abzuwehrende“ Arbeitsmigrant_innen anziehen, hat neben der Zählung und Registrierung von Menschen primär mit der Interpretation dieser Situation zu tun. Vertreter_innen aus Politik, Wirtschaft, Gewerkschaft, Medien etc. sind daran interessiert, eine Balance zwischen den Fakten und ihren jeweiligen Interessen zu erreichen. Eine beabsichtigte Interpretation wirkt bereits auf die Sammlung der Daten (s. unten) und bezieht diverse Faktoren mit ein. Ein Faktum, das unten beschrieben wird, ist, dass im EU-Raum die nationalen Statistik-Systeme und Datenbanken Migrationsbewegungen, wie Zuzug oder auch Abwanderung, unterschiedlich erfassen und darüber berichten. Der Politikwissenschaftler Franz Nuscheler mahnt zur Vorsicht im Umgang mit amtlichen Daten und zitiert die Ausländerbeauftragte der deutschen Bundesregierung, die mehrfach darauf hinwies, dass die Sammlung von Daten, zumindest zum Teil, auch politisch beauftragt sei, indem „z.B. auch SaisonarbeiterInnen (...) als Zuwanderer klassifiziert wurden“ (2004: 12). Die Verwendung und spezifische Interpretation von Daten im Bereich Zuwanderung für politische oder organisationsbezogene Zwecke kann, wie im Folgenden für den Bereich Statistik ausgeführt, als gängige Praxis bezeichnet werden.

Statistik und Realität³⁰

Eine *statistische Auswertung* der genauen Zahl der Migrant_innen innerhalb der EU ist aufgrund unterschiedlicher nationaler Erfassungssysteme kaum möglich. Der auf Migrations- und Integrationsforschung spezialisierte Stadt- und Raumforscher Heinz Fassmann stellt in einer Übersichtstabelle (2009) zu 26 EU-Staaten (Bulgarien ist in dieser Tabelle nicht angeführt), der Schweiz und der Türkei die nationalen Varianten eindrücklich dar. Statistisch als Immigrant_innen gezählt werden EU-Bürger_innen entweder gar

30 „Statistics and Reality“ lautet auch der Titel des Werks von Fassmann et al., erschienen 2009.

nicht (z.B. in Frankreich und Griechenland), nach drei Monaten (z.B. in Österreich, Belgien und Ungarn), nach einem Jahr (z.B. in Großbritannien, Finnland und Schweden) oder ohne Zeitkriterium (z.B. in Spanien, Irland und der Schweiz). Noch divergierender sind die Angaben betreffend die Zählung von Emigrant_innen (vgl. Fassmann 2009: 35f.).

Fassmann sieht drei grundsätzliche Probleme bei einer statistischen Vereinheitlichung. Das erste bezieht sich auf den *gewöhnlichen Aufenthalt*. Zwar erstellte die UN Definitionen zur Erfassung von Migration, doch interpretieren die europäischen Staaten diese unterschiedlich. Dies ist z.B. bei der Feststellung des gewöhnlichen Aufenthalts oder Lebensmittelpunkts der Fall. So sind Österreicher_innen noch bis drei Monate nach ihrer Abmeldung registrierte Einwohner_innen, in Belgien noch sechs Monate und in Rumänien bleiben (Arbeits-)Migrant_innen nationale Einwohner_innen, solange sie eine rumänische Meldeadresse haben, auch wenn sie in einem anderen Land arbeiten und leben. Die zweite Schwierigkeit entsteht durch *länderspezifische geschichtliche oder politische Bezüge*. Dies gilt z.B. in England, Frankreich oder auch in Portugal³¹ für

31 Nach der Revolution 1974 und der Unabhängigkeit der portugiesischen Kolonien kamen mehr als 500.000 „portugiesische Bürger_innen“ nach Portugal, speziell aus den sog. PALOP-Ländern, den „Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa“, also jenen afrikanischen Ländern mit Portugiesisch als Amtssprache: Angola, Guinea-Bissau, Kap Verde, Mosambik und Sao Tome & Principe. 1975 wurde allerdings entschieden, dass nur jene „Rückkehrer_innen“ („Retornados“) tatsächlich portugiesische Staatsbürger_innen seien, die nicht afrikanischer Herkunft sind. Damit verloren etliche Zuwander_innen ihre portugiesische Staatsbürgerschaft und es entstand in Portugal erstmals eine merkbare Anzahl ausländischer Bewohner_innen. Portugal trat 1986 der EEG bei und erfuhr einen wirtschaftlichen Aufschwung mit vielen neuen Arbeitsplätzen, die vorrangig mit Menschen aus den PALOP-Ländern besetzt wurden. Als Portugal 1999 ausgewählt wurde, die Fußball-Europameisterschaft 2004 zu organisieren, kamen neue Immigrant_innen aus Ost-Europa, vorwiegend aus der Ukraine (vgl. Baghana 2009). Portugal gewährte in den 1990er Jahren zweimal (1992 und 1996) eine Generalamnestie für „irreguläre Immigrant_innen“, die damit legalisiert wurden. Vorrangig waren dies Menschen aus den PALOP-Ländern. 2001 wurden „illegale Arbeitsmigrant_innen“ mit gültigen Arbeitsverträgen auf Druck von Wirtschaft, Industrie und NGOs legalisiert. 2003 wurden „illegale Arbeitsmigrant_innen“ aus Brasilien legalisiert und 2004 erfolgte eine nächste „selective regularisation“ (ebd.). Zur Situation von „Retornados“ und ihrer ambivalenten, aber dennoch als erfolgreich eingeschätzten Integration in Portugal s. auch Maciel (2008). Die Europäische Kommission unterstützt seit 2008 ein Projekt im Bereich Statistik, genannt „PALOPStat“. Ziel ist dabei die Entwicklung von Wirtschafts- und Sozialstatistiken. Vgl. auch Europäische Kommission, Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/international_statistical_cooperation/africa_caribbean_pacific/africa_sub_saharan/palop (26.3.2013).

Perioden, in denen Menschen aus den ehemaligen Kolonien aufgenommen wurden, ohne jene als Immigrant_innen zu registrieren. In Deutschland wurden die deutschen (Spät-)Aussiedler_innen nicht als Ausländer_innen registriert, obwohl sie eigentlich Migrant_innen waren. Zwischen 1991 und 2005 siedelten sich mehr als zwei Millionen dieser „ethnisch Deutschen“ in Deutschland an. Ähnliches findet sich für Rumän_innen in Ungarn, für Moldavier_innen in Rumänien oder für Bulgar_innen in der Türkei (vgl. ebd.: 33f.).

Das dritte und zentrale Problem, die UN-Empfehlungen anzuwenden, sieht Fassmann in der *Dauer des Aufenthalts in einem Zielland*. Hier gehen die nationalen Festlegungen, ab wann jemand Immigrant_in oder auch Emigrant_in ist, weit auseinander, wie oben dargelegt. Die UN-Empfehlung besagt, dass eine Person statistisch ab dem 2. Aufenthaltsjahr als Immigrant_in (oder Langzeitmigrant_in) gilt und ab dem 2. Abwesenheitsjahr als Emigrant_in. In der erwähnten EU-Übersichtstabelle aus 2009 halten sich nur zwei europäische Länder an diese Empfehlung: Zypern und Großbritannien.³²

Wie zu Beginn dieses Kapitels ausgeführt, waren die Erhebung und Auswertung von Bevölkerungszahlen starken Entwicklungsprozessen unterworfen. Sie sind es, wie auch Fassmann festgestellt hat, nach wie vor. Aufgrund der in den jeweiligen EU-Ländern eigenen Tradition im Erfassen von Migrant_innen sowie der unterschiedlichen Betroffenheit von Zu- oder Abwanderung und divergierender nationaler politischer Ausrichtung ist nicht absehbar, ob es möglich sein wird, für den EU-Raum tatsächlich eine einheitliche Erfassung der in- und ausländischen Bevölkerung zu erreichen. Offen ist zudem auch, ob eine nach gleichen Parametern erstellte zentrale Erfassung von Vorteil wäre und welche Konsequenzen daraus gezogen werden könnten. Ob z.B. die „Wohlstandsfestung Europa“ (Nuscheler 1995) durch eine vereinheitlichte statistische Erfassung zu Migration eine weitere Abschottung und Festigung erfahren würde oder eher eine Öffnung, wäre in einer eigenen Studie zu untersuchen.

32 Die Bundesanstalt Statistik Österreich registriert bereits nach dem 3. Monat (oder 90 Tagen) Personen als Migrant_innen und ebenso nach dem 3. Monat Auslandsaufenthalt Personen bereits als Emigrant_innen.

Jene, die nicht erfasst und registriert sind

Statistisch nicht inkludiert sind jedenfalls jene Menschen, die *undokumentiert* im EU-Raum leben. Aufgrund diverser historischer Bezüge, z.B. der Verbindung von großen Staaten mit vormaligen Kolonien, gab es in den letzten Jahrzehnten immer wieder „Legalisierungen“ von Menschen, die von außerhalb der EU zugewandert sind. Solche humanitär oder wirtschaftlich ausgerichteten Sonderlösungen werden wohl auch zukünftig notwendig sein; diese sollten durch exaktere und vergleichbarere Zahlen zumindest nicht erschwert werden. Ein humanitärer Umgang einzelner Nationalstaaten, wie dies z.B. die Legalisierung von im Land befindlichen Personen ohne Dokumente bedeutet, könnte auch in einer nationalen Statistik erfasst und damit dokumentiert werden. Ob diese damit neuen EU-Bürger_innen tatsächlich in allen EU-Ländern Freizügigkeit hinsichtlich Arbeitsannahme und Ansiedlung erfahren (können), wäre eine andere politische Verhandlungsfrage, die noch zu beantworten ist. Für Großbritannien wird als Dunkelziffer für *undokumentierte* Personen bis zu 600.000 (vgl. Jayaweera/Gidley 2011:5) angenommen.

Staatsbürgerschaft und soziale Themen bei Arbeitsmigration

Vorrangige Fragen bei erwünschter Arbeitsmigration sind: Wem, wo und unter welchen Bedingungen seine/ihre Arbeitskraft zur Verfügung gestellt werden kann bzw. welche Jobs und Arbeitsaufgaben frei und zu besetzen sind. Push- und Pullfaktoren motivieren Menschen, ihre Heimatregion zu verlassen und in neue Gebiete zu ziehen, meist ohne tatsächlich zu wissen, ob ihr Verbleib temporär oder permanent sein wird.³³

33 Die Auswertung von Interviews und Fragebögen in den Forschungsarbeiten zu Norfolk bestätigte, dass für die meisten Arbeitsmigrant_innen diese Frage nicht eindeutig zu beantworten ist. In der ersten Phase der Arbeitsmigration ist die beabsichtigte Länge des Aufenthalts eindeutig nicht prioritär bzw. beantwortbar (vgl. Schneider/Holman 2005 und auch Spencer et al. 2007).

*Workers on the move*³⁴ werden aktuell mittels Online-Portalen oder auch – wie zur Zeit der Gastarbeiteranwerbung in Deutschland und Österreich – von Arbeitsagenturen angeworben. Auch rund um 2004 erfolgte von britischen Unternehmen intensive Arbeitskräfteanwerbung. Eine – ebenfalls aus der „Gastarbeiterzeit“ bekannte – Alternative zur Anwerbung ist, dass sich bereits Verwandte oder Bekannte in einer speziellen Region befinden und ihr Wissen über freie Arbeitsstellen weitergeben. Damit entsteht „Ketten-Migration“. Oder: In Verbindung mit Studium, internationalem Austausch oder persönlichen Entscheidungen wird eine neue Stadt oder Region und damit ein neues Land als Zielland gewählt. Ob es möglich ist, in ein gewünschtes Land einzureisen, permanent oder temporär zu bleiben, Arbeit anzunehmen etc. hängt von zahlreichen Faktoren ab. Formal im Zentrum stehen jedoch die Möglichkeiten, die eine spezielle Staatsbürgerschaft bietet. Eine passende Staatsbürgerschaft führt zu entsprechenden Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen; ohne eine solche kann regulär nur als Tourist_in eingereist werden und die Annahme einer Erwerbsarbeit ist meist nicht gestattet.³⁵

Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitsmöglichkeiten von Personen mit fremden Staatsbürgerschaften werden kontinuierlich zwischen einzelnen Ländern und Zonen im Sinne von Migrationsregimen verhandelt.³⁶ Gleichzeitig finden einzelne oder spezifische Gruppen auch Sonderwege, um sich zwischen Staaten zu bewegen. Sie gehen bewusst oder auch aufgrund neuer Regelungen das Risiko ein, irregulär und ohne gültige Aufenthaltsdokumente in einem Land zu leben. Die Entwicklung und Erweiterung der EU-Zone bringt für Menschen mit einer nationalen Staatsbürgerschaft aus einem EU-Land erleichterte Reise-, Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen. Demgegenüber werden Nicht-EU-Angehörige zunehmend limitiert und nur in Verbindung mit nationalen Punkte-Bewertungssystemen zum Arbeitsmarkt zugelassen, wie mittels einer Rot-Weiß-Rot-

34 Die Bezeichnung *Workers on the move* wurde auch als Titel für drei lokale Forschungsberichte des Keystone Development Trust gewählt.

35 Manche nationale Gesetzgebungen gestatten Tätigkeiten als „selbstständige Arbeitnehmer_innen“. Diese Möglichkeit hat es auch in Großbritannien gegeben und sie wurde genutzt, um kleine Geschäfte und Lokale zu eröffnen oder um selbstständig Putz- und Pflegedienste anzubieten.

36 Vgl. zur Entwicklung des EU-Migrationsregimes den Beitrag von McGauran (2010).

Karte in Österreich oder europaweit der sog. Blauen Karte EU.³⁷ Besonders gesuchte Qualifizierungen und ein hoher Verdienst sind für die Zulassung zu diesen spezifischen Bewertungssystemen maßgeblich.

Die Bedeutung von Staatsbürgerschaft und einer damit definierten und legitimierten nationalen Zugehörigkeit ist, wie oben ausgeführt, für die legale Bewegungsfreiheit von Menschen im Sinne von legalen Einreisen und Arbeitsantritten nach wie vor zentral. Wirtschaftsbetriebe oder auch individuelle Arbeitgeber_innen – wie private Haushalte, die Renovierungs-, Reinigungs-, Haushalts- und Pflegedienste beauftragen – sind primär an flexiblen und kostengünstigen Arbeitnehmer_innen interessiert und bieten daher auch irreguläre Arbeitsmöglichkeiten für willige und risikofreudige Personen. Fallweise werden diese Arbeitsverhältnisse – und damit der Aufenthalt und die Arbeitstätigkeit der Arbeitnehmer_innen – im Zuge von neuen politischen Regelungen legalisiert, wie dies bei den Haushalts- und Pflegehilfen in Österreich der Fall war oder auch 2004 bei bereits in Großbritannien lebenden Arbeitsmigrant_innen aus dem ost- und zentraleuropäischen Raum. Staatliche oder auch transnationale Regulierungen befinden sich hinsichtlich der Durchsetzung in einem Spannungsfeld von wirtschaftlichen und auch individuellen Interessen, sodass je nach räumlichem und zeitlichem Kontext mehr oder weniger Sonderformen und Ausnahmen in der Praxis möglich sind oder zumindest stillschweigend geduldet werden.

Nationale Staatsbürgerschaften legen nach wie vor auch jenen Staat fest, in dem politische Beteiligungen mittels Wahlrecht(en) möglich sind, und umfassen weitere politische Rechte. Historisch ordnet Thomas H. Marshall (2009 [1950]: 150) die Entwicklung von Staatsbürgerschaft ab dem 17. Jahrhundert in England parallel zum Aufstieg des Kapitalismus ein. Staatsbürgerschaft wird dabei mit dem Prinzip von Gleichheit verbunden und beginnt mit der Gewährung von individuellen zivilen Rechten, wie dem Recht, Eigentum zu besitzen oder Verträge abzuschließen. Erst dadurch wird – wie Marshall betont – ökonomischer Wettbewerb möglich, indem freie, gleichberechtigte Menschen Arbeitsverträge abschließen, *community membership* erfahren oder ein natio-

37 Vgl. Europäische Union, Einreise und Aufenthalt von hochqualifizierten Arbeitskräften (Blaue Karte EU), http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/114573_de.htm (26.3.2013).

nales Bewusstsein entwickeln. Die nächste Stufe des Staatsbürgerschaftsrechts war auf politische Rechte ausgerichtet, wie die Einführung des Wahlrechts – vorerst nur für Männer und erst schrittweise auch für Frauen – und die Annahme, dass es einen friedlichen, nicht revolutionären Interessenausgleich geben könne. Sozialer Fortschritt sollte dabei durch eine Stärkung von zivilen Rechten erfolgen und nicht durch die Etablierung von Mindestgehältern oder sonstigen sozialen Sicherheiten. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts kam es allerdings zu einer Stärkung von sozialen Rechten, auch bedingt durch große (Gehalts-)Unterschiede zwischen qualifizierten und angelernten Arbeitnehmer_innen. Angelegte Ersparnisse, entwickelte Steuersysteme und eine zunehmende Massenproduktion für den heimischen Markt prägten „materielle Freuden“ (ebd.: 153) und führten weg von Patriotismus und allgemeiner Loyalität. Entwickelte Staatsbürgerschaftsrechte und kapitalistische Klassensysteme sind für Marshall nur bedingt vereinbar und für ihn bedeuten moderne soziale Rechte, „the subordination of market price to social justice, the replacement of the free bargain by the declaration of rights“ (ebd.: 154). Auch Janine Brodie sieht soziale Rechte als substanzgebend für politische Rechte, die Umsetzung einer (Staats-)Bürgerschaft „*across national settings*“ und in Verbindung mit der Deklaration der Menschenrechte (2008: 22). Sie bezeichnet den Prozess, soziales Denken in moderne liberale politische Rationalitäten zu inkorporieren, als *social governance* (ebd.: 23), mittels derer Gesellschaft verhandelt wurde, aber nicht neu organisiert. Soziale Rechte sind dabei als relativ und umstandsbedingt zu betrachten und nicht als absolut. Gleichheit, Wohlbefinden, Würde und soziale Sicherheit wären Teile von *social governance*. Ob das „Soziale“ durch Arbeitsmarktlogik und Individualisierung aufgelöst oder durch „neues soziales Denken“ im Sinne von *social governance* zurückerobert werden kann, ist für Brodie die kritische Frage bei Forschungen zur Staatsbürgerschaft (ebd.: 43).

Die Sozialanthropologinnen Nina Glick Schiller und Ayse Çağlar (2008) betonen die Unterscheidung zwischen formaler, kultureller und sozialer Staatsbürgerschaft. „Substantive Rechte“, die aufgrund der sozialen Präsenz in einer Stadt oder einer Region entstehen, seien in Verbindung mit „sozialen Feldern“, wie religiösen Commitments, zu verstehen, aber auch darin, sich als Arbeitskraft, in Gemeinden, bei Bildungs- und Gesundheitsthemen einbringen zu können. Die Gestaltung des Alltags, Empfindungen

von Zugehörigkeit und daraus ableitbare Ansprüche sehen Glick Schiller/Çağlar als substanzielle Faktoren für Inkorporation oder Integration in konkrete spezifische Gegebenheiten.

Was bedeutet diese Differenzierung und Betonung von substantiven Rechten für Arbeitsmigrant_innen in East Anglia 2009? Was heißt es, dort als Arbeitsmigrant_in präsent zu sein? Welche Verbindungen mit sozialen Feldern sind gegeben und welche Bedeutung hat das in Kapitel 3 beschriebene Beratungsprojekt META für die soziale Praxis? Das wird in den folgenden Abschnitten dargelegt.

Zur Wahrnehmung von Arbeitsmigration

Was ist Arbeitsmigration und wie wird sie gemeinhin eingeschätzt? Binnenmigration aufgrund einer Arbeitsannahme innerhalb eines Landes, sei dies ein kontinuierliches Pendeln von einer Region in eine umliegende oder auch ein Wohnortwechsel, wird von den Betroffenen selten als tatsächliche Migration angesehen. Dies hält sich interessanterweise als eine „Mainstream-Meinung“,

obwohl auch die interne Migration von großer Bedeutung [ist]. Denn die Abgrenzung zwischen internationaler und Binnenmigration sagt häufig wenig über den tatsächlichen Wechsel von Sozialräumen aus (Pries 2011: 9).

Der Migrationssoziologe Ludger Pries verweist auf Großstaaten wie USA, Indien und China, in denen Millionen von Menschen intern migrieren und einen großen Wechsel ihrer Arbeits- und Lebensgewohnheiten erfahren. Andererseits kann trotz Migration von einem Nationalstaat in einen anderen der erlebte Sozialraum relativ ähnlich aussehen, wenn es möglich ist, die berufliche Ausrichtung sowie Familie und Freundeskreis zu erhalten. Doch auch in Kleinstaaten wie Österreich kann ein Umzug von einer ländlichen Region in einen städtischen Raum bzw. vice versa große Veränderungen bedeu-

ten.³⁸ Ebenso ist ein Wohnortwechsel von einem (kleinen) Bundesland zu einem anderen (ebenfalls relativ kleinen) Bundesland eine im Alltagsleben, in der Sprache, etlichen gesetzlichen Bestimmungen etc. merkbare Veränderung, die einiges an Umstellung benötigt. Dennoch wird dies individuell selten als Migration definiert und ist auch in einem nationalstaatlichen Diskurs bisher kaum Thema.

Demgegenüber wird der Übertritt von einem Staat in einen anderen landläufig und statistisch als Migration angesehen, auch wenn dies eine Migration innerhalb des EU-Raums ist. Die bis 2013 erfolgten sieben (bzw. acht, wenn die Wiedervereinigung Deutschlands 1990 als eigene Erweiterung gezählt wird) EU-Erweiterungen brachten 27 Nationalstaaten und etwas mehr als 505 Millionen registrierte Bürger_innen zum Verband der Europäischen Union. Auch den jeweils neuen EU-Bürger_innen ist es zumindest nach Ablauf langjähriger Übergangsfristen³⁹ nach dem Beitritt ihrer Nationalstaaten gestattet, in allen EU-Ländern Arbeit anzunehmen und sich dort aufzuhalten. Ausgenommen sind jene EU-Staatsbürger_innen, die ihren Unterhalt nicht landeskonform decken können und als „arm“ definiert werden, da sie keinen ausreichenden Unterhalt erwerben und keine Krankenversicherung haben. Die diesbezüglichen finanziellen Mindestgrenzen, Regelungen und die Umsetzungspraxis sind in den einzelnen EU-

38 Die Binnen-Zu- und -Abwanderung in die Großstadt Wien sowie die Bevölkerungsbewegungen zwischen Städten, Regionen und Bundesländern werden zwar durch die Erfassung der Hauptwohnsitze statistisch festgehalten. Bevölkerungsmobilitäten zwischen Städten, Regionen und den Bundesländern werden allerdings kaum debattiert oder in Frage gestellt, da sie als gängige Bildungs-, Karriere- oder familiär bedingte Umsiedlungen gelten. Seit einigen Jahren werden allerdings die „Abwanderung“ aus ländlichen Regionen und eine zunehmende „Veralterung“ dieser Gebiete als Problembereiche wissenschaftlich und öffentlich diskutiert.

39 „Aufgrund von Übergangsbestimmungen in den Beitrittsverträgen war bis 30.4.2011 die Beschäftigung von Staatsbürgern der Staaten Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen in Österreich nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz bewilligungspflichtig“ (Wirtschaftskammer Österreich, Öffnung des Arbeitsmarktes am 1.5.2011, http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=600742&dstid=0; 26.3.2013). Der österreichische Arbeitsmarkt wurde ab 1.5.2011 für Migrant_innen aus diesen Ländern geöffnet. Allerdings gilt nach wie vor eine Übergangsfrist bis 31.12.2013 für bulgarische und rumänische Staatsbürger_innen.

Ländern unterschiedlich.⁴⁰ Ob EU-Bürger_innen in einem speziellen EU-Land einen regulären Aufenthaltsstatus erhalten, wird individuell geprüft und ist von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit bzw. vom Nachweis eines Arbeitsplatzes abhängig.

Wesentlich für die eigene und fremde Wahrnehmung von Migration ist demnach der Grenzübertritt. Grenzen von Nationalstaaten zu überschreiten und sich in einem anderen Land aufzuhalten, auch wenn dies ein Land im Verbund der EU ist, macht Menschen zu Ausländer_innen. Für diese gelten, wie oben erwähnt, jeweils länderspezifische Regelungen. Der Wirtschaftsgeograf Christof Parnreiter betont, dass der Begriff „Ausländer“ primär ein rechtlicher und kein kultureller oder sprachlicher ist. Die Nationalisierung veränderte den Charakter von Migrationen gravierend, da damit Neuansiedlung auch eine juristische Bedeutung bekam und nicht mehr „nur“ eine räumliche Veränderung war. Diese im Vergleich zu vorhergehenden Jahrhunderten⁴¹ wesentliche Neuerung bedeutete, dass

[d]ie im Zuge der Migration erlittene Entwurzelung (...) folglich nicht mehr nur eine im Lauf der Zeit überwindbare physische und psychische [ist], sondern auch eine politische und rechtliche (Parnreiter 1994: 36).

Parnreiter analysiert, dass der Aufbau von europäischen Nationalstaaten für Migrant_innen neben den physischen und psychischen Belastungen auch zu politischen und rechtlichen „Entwurzelungen“ führte. Ebenso entstand dadurch der Anspruch, die in einem Staatsgebiet lebende und ansässige Bevölkerung zu zählen und statistisch zu erfassen, mit dem Ziel, über die eigenen Staatsbürger_innen Bescheid zu wissen.

40 In Österreich (2013) müssen sich EU-Staatsbürger_innen nach drei Monaten Aufenthalt bei der Behörde melden und erhalten eine Anmeldebescheinigung, wenn sie über einen ausreichenden Unterhalt und eine Krankenversicherung verfügen. Für die Deckung des Unterhalts muss ein Einkommen zumindest oberhalb der bedarfsorientierten Mindestsicherung bzw. des Richtsatzes für Ausgleichszulagen nachgewiesen werden (vgl. Arbeiterkammer Österreich, Einreise und Aufenthalt in Österreich, <http://wien.arbeiterkammer.at/online/einreise-und-aufenthalt-10659.html>; 26.3.2013).

41 Neben unterstützten Wanderungen, wie die von Handwerkern und Gesellen durch Zünfte, hatte Mobilität im Mittelalter „im großen und ganzen einen marginalisierenden Charakter“ (Parnreiter 1994: 28). Prinzipiell war es aber möglich und erlaubt, dass Handwerker, Händler, Mönche, Bettler, Landstreicher, Studenten und andere sich individuell frei bewegten. Fernand Braudel prägte hierfür auch den Begriff der „Nicht-Gesellschaft“ der Verarmten, der sich auf Menschen bezog, die keiner (Lohn-)Arbeit nachgingen (ebd.).

Gleichzeitig wurden dadurch auch „unerwünschte“ Reisende erfasst und zurückgewiesen, wie z.B. Personen ohne ausreichende finanzielle Mittel. Mit Bezug auf Fassmann (2009) ist eine einheitliche statistische Datenerfassung in den jeweiligen europäischen Nationalstaaten nicht gegeben. Es kann daher die Zahl der Migrant_innen, die in einem EU-Staat leben, nur in Relation zum eigenen Erfassungssystem angegeben werden. Diese Zahl ist für quantitative und auch qualitativ interpretative Vergleiche nur bedingt verwendbar.

2.2 Migrationsmanagement in der EU und Drittstaatsangehörige

Im Raum der EU werden seitens der nationalstaatlichen Regierungen, die diesbezüglich eigenständige Entscheidungskompetenz haben, Unterscheidungen nach der beabsichtigten oder tatsächlichen Dauer und dem Zweck des Aufenthalts sowie nach dem Herkunftsland getroffen. So wird zwischen Tourist_innen ohne oder mit erforderlichem Visum, EU-Staatsbürger_innen ohne oder mit ausreichendem Unterhalt (s. Fußnote 40) und Drittstaatsangehörigen, sowie bis vorläufig Ende 2013⁴² auch noch nach EU-Herkunft, s. Bulgarien und Rumänien, differenziert.

Die vier „Grundfreiheiten“ der EU (Freizügigkeit von Kapital, Waren, Dienstleistungen und Personen) gelten als die Grundlage des europäischen Binnenmarkts. Dies bewirkte 2004 für Menschen aus den neuen Mitgliedsstaaten offene Grenzen und attraktive Arbeitsmöglichkeiten. Die meisten EU-Staaten (12 von 15) hielten ihren Arbeitsmarkt vorerst geschlossen, so auch Österreich, das gemeinsam mit Deutschland den maximalen Übergangsrahmen von sieben Jahren nutzte. Nur England, Irland und Schweden öffneten für die neuen Arbeitnehmer_innen bereits 2004 ihre Grenzen.

Neben den EU-Arbeitsmigrant_innen sind Drittstaatsangehörige, sog. TCN⁴³-Personen, als tatsächlich ausländische Personen festgelegt (vgl. Beschreibungen zur „Festung Europa“, z.B. Nuscheler 2004). Für sie gelten länderspezifische Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitsbestimmungen. Ausschließlich Drittstaatsangehörige sind z.B. in Österreich zur sog. Integrationsvereinbarung und zum Erwerb von ausreichenden Deutschkenntnis-

42 Die achte (oder siebte, je nach Zählweise ob der Beitritt der neuen Bundesländer, ehemalige DDR, extra gezählt wird) EU-Erweiterung erfolgte am 1.7.2013 mit Kroatien als 28. EU-Mitgliedsland. Weitere derzeit offizielle Kandidatenländer für den EU-Beitritt sind Island, Mazedonien, Montenegro, Serbien und die Türkei. Potenzielle Beitrittskandidaten sind Albanien, Bosnien und Herzegowina sowie Kosovo. Es ist anzunehmen, dass die Bürger_innen von Kroatien wiederum mit unterschiedlichen Übergangsfristen für reguläre Arbeitsmigration in die jeweiligen EU-Länder konfrontiert werden ebenso wie die Bürger_innen aus noch folgenden EU-Erweiterungen.

43 TCN ist die Abkürzung für „Third Country Nationals“.

sen verpflichtet. Im Forschungsprojekt MIPEX⁴⁴ wurde 2011 zum dritten Mal die Integrationspolitik von 25 EU-Ländern eingeschätzt.

Österreich konnte sich gegenüber MIPEX II zwar leicht verbessern und liegt bei MIPEX III auf Platz 24 von 31. Beim Zugang zum Arbeitsmarkt wird jedoch angemerkt, dass das Faktum langer Übergangsfristen für EU-Bürger_innen „zu erheblicher Schwarzarbeit führt (z.B. Pflegeberufe)“ (Huddleston/Niessen et al. 2011: 128). Großbritannien verlor in MIPEX III gegenüber MIPEX II zehn Punkte – mehr als jedes andere Land – und ist nicht mehr unter den ersten zehn (ebd.: 200). Als Begründungen wurden Integrationsverschärfungen aufgrund des politischen Wandels (2010) genannt und darauf hingewiesen, dass die Regierung auf die große Zahl der EU-Bürger_innen, die ab 2004 aus den Beitrittsländern kamen, nicht ausreichend vorbereitet war. Die Diskussionen zum Thema „britische Arbeitsplätze für britische Beschäftigte“ hatten zur Folge, dass seit 2008 ein Punktesystem für „Nicht-EU-Migrant_innen“ eingeführt wurde (ebd.). In Österreich sind für TCN-Zuwander_innen die „Rot-Weiß-Rot-Karte“⁴⁵ und die „Rot-Weiß-Rot-Plus-Karte“⁴⁶ (seit 2011) als spezifischer Aufenthaltstitel eine Option. Für die EU-gesamt wurde 2009 eine Richtlinie für die sog. Blaue Karte EU (EU Blue Card) lanciert. Durch sie sollten insbesondere hochqualifizierte Drittstaatsangehörige in den europäischen Arbeitsmarkt gebracht werden, um mit ihnen Lücken in man-

44 2011 wurde die dritte Ausgabe des sog. MIPEX (Index Integration und Migration) publiziert (vgl. Huddleston/Niessen et al. 2011); MIPEX I war 2004 und MIPEX II 2007 erschienen (vgl. <http://www.mipex.eu/>; 27.3.2013). In diesem online zugänglichen Index wird die Integrationspolitik von 29 europäischen Staaten sowie von den USA und Kanada anhand von 148 Politikindikatoren analysiert. Diese Indikatoren beziehen sich auf sieben Politikbereiche: Mobilität des Arbeitsmarktes, Familienzusammenführung, Bildung, politische Partizipation, dauerhafter Aufenthalt, Einbürgerungsmöglichkeiten und Antidiskriminierung. Es werden dabei die Standards für die Gewährleistung vergleichbarer Rechte, Pflichten und Chancen auf dem Gebiet der Integration ermittelt. Quellen sind amtliche Statistiken, Haushaltspläne, Projekte und wissenschaftliche Analysen, Regierungsberichte sowie Berichte von Nichtregierungsorganisationen, Gerichten wie auch von Migrant_innen. Wesentlich im Rahmen dieser Arbeit ist, dass sich MIPEX explizit auf Drittstaatsangehörige (TCN) bezieht und nicht auf EU-Migrant_innen. Dennoch wird an manchen Stellen und gerade auch bei der Darstellung von Großbritannien auf EU-Migrant_innen Bezug genommen.

45 RWR-Karte: berechtigt zur Niederlassung und zur Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber (vgl. BMASK 2010: o.S.).

46 RWR-Karte plus: berechtigt zur Niederlassung und zum unbeschränkten Arbeitsmarktzugang (BMASK 2010: o.S.).

chen Beschäftigungssektoren füllen zu können, die internationale Wettbewerbsfähigkeit von Europa zu sichern und die Wohlfahrtssysteme aufrechtzuerhalten.

Die „Blaue Karte EU“ gilt parallel zu den nationalen Zulassungsregelungen. Dies führt z.B. in Österreich dazu, dass Inhaber_innen eines Aufenthaltstitels „Blaue Karte EU“ diese zumindest 18 Monate besitzen müssen, damit nach Prüfung, ob zumindest eine dreijährige abgeschlossene akademische Ausbildung vorliegt und ein Bruttojahresgehalt erwirtschaftet wird, das dem Eineinhalbfachen des durchschnittlichen österreichischen Bruttojahresgehalts von Vollzeitbeschäftigten entspricht, sie eine sog. österreichische (!) „Blaue Karte“ erwerben können.⁴⁷ Österreich erhielt im Februar 2012, neben Zypern und Griechenland, eine Mahnung seitens der EU-Kommission,⁴⁸ bei der vor „einer bürokratischen Behandlung hochqualifizierter Migranten“ gewarnt wurde. Zusammenfassend zeigt sich an diesem Beispiel im Umgang mit offiziell erwünschten, hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen, dass die österreichische Regierung nach wie vor einen höchst ambivalenten Kurs zur Zuwanderung verfolgt und z.B. EU-weite Regelungen national eingrenzt, verschärft und nur zeitlich verzögert umsetzt (vgl. dazu Kapitel 1.1 und den Umgang mit Gastarbeiter_innen; Muttonen 2008).

Neben der „Mobilität“ der jeweiligen nationalen Arbeitsmärkte für TCN-Personen, womit die Offenheit des Arbeitsmarktes gemeint ist und inwiefern sie inländischen Arbeitskräften gleichgestellt sind, und der Bearbeitung der bisherigen weiteren sechs Politikbereiche (s. Fußnote 44) wurde bei MIPEX III erstmals das Thema Bildung in den Blick genommen. Großbritannien erhielt in diesem Bereich relativ gute Bewertungen, mit der Einschränkung, dass es an der Selbstinitiative von Schulen und Kommunen liege, ob sie Finanzhilfen und Unterstützungen für den Umgang mit „Schüler(innen) mit Migrationshintergrund“ beantragen (Huddleston/Niessen et al. 2011: 203). Als Fazit zum Bereich Bildung wird festgehalten, dass „britische Schüler(innen) (...) die im

47 Vgl. Help.gv.at, Blaue Karte EU – Erstantrag, <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/12/Seite.120309.html> (27.3.2013). Diese Website dient zur Orientierung bei Amtswegen. Vgl. ebenso ein Informationsblatt des BMI, EU-Mobilität, http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung/Allgemeine_Informati/Beilage_EU_Mobilitaet_.pdf (27.3.2013).

48 Vgl. Europäische Kommission, EU-Presseaussendung vom 27.2.2012, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-167_de.htm (27.3.2013).

Vergleich zu Europa und Nordamerika beste Erziehung bei Staatsbürgerschaft, Identität und Vielfalt [erhalten]“ (ebd.).

Die Steuerung, das Management und die Auswirkungen von Migration sind seit Jahren Thema in den Sozialwissenschaften. Franz Nuscheler plädierte bereits 1995 für ein internationales „Migrationsregime“, in dem Rechtsinstrumente notwendig sind, wie z.B. die „Wanderarbeitnehmerkonvention“, die „Wanderarbeitern den Schutz universeller Menschenrechte (...) gewähren soll[en] (1995: 271). Aus seiner Sicht wäre damit die zunehmende irreguläre Arbeitsmigration einzudämmen und es sei dies nur vom politischen Willen der Industrieländer abhängig. In der erneuerten zweiten Auflage seines Lehrbuchs zur „Internationalen Migration“ 2004 fasst Nuscheler zusammen, dass bis 2003 insgesamt 21 Staaten die Wanderarbeitnehmerkonvention ratifizierten, „aber unter ihnen befand sich kein einziges Industrieland, also Zielland von Arbeitsmigration“ (2004: 217). Dies hat sich nach aktuellem Wissensstand auch nicht verändert, und kein EU-Land hat bisher diese Konvention unterzeichnet oder ratifiziert.⁴⁹ Nuscheler räumt ein, dass ein internationales Migrationsregime offenbar geringe Aussichten habe. Gleichzeitig bleibt aus seiner Sicht zwischen einem anhaltenden Nationalismus und einer sich noch verstärkenden Globalisierung der Bedarf an Regeln zu einer Humanisierung offen, und in seiner „Vision eines Weltbürgertums“ sieht er die Einhaltung von Menschenrechten als richtungsweisend:

Sie [die Menschenrechte] haben für alle Menschen zu gelten, ob sie „Edelmigranten“, Arbeitsmigranten am Golf, „Handelsware“ auf dem globalisierten Prostitutionsmarkt, Flüchtlinge unter dem Schutz der GFK oder „Illegale“ auf Berliner Baustellen sind. Auch der nationale Wettbewerbsstaat kann das ausgrenzende „Fremdenrecht“ und „Gefahrenabwehrrecht“ menschenrechtlichen Imperativen nicht entziehen, weil sie als „postnationale“, d.h. universelle Rechte, eine grenzenlose und geschlechtsunabhängige Geltungskraft haben (sollen). (ebd.: 222)

Im November 2011 schlug die Europäische Kommission vor, das Konzept zum „*Gesamtansatz für Migration und Mobilität*“ zu erweitern. Demnach soll sich die EU-

49 Vgl. Informationsplattform humanrights.ch, Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen, <http://www.humanrights.ch/de/Instrumente/UNO-Abkommen/Wanderarbeiter/index.html> (27.3.2013).

Migrationspolitik in Zukunft vornehmlich auf vier Ziele konzentrieren, um strategisch und effizient zu agieren: (1) Erleichterung von legaler Migration und Mobilität, (2) Reduzierung bzw. Verhinderung von irregulärer Migration und Menschenhandel, (3) Förderung des internationalen Schutzes und der externen Dimension der Asylpolitik, (4) bessere Nutzung von Migration und Mobilität für Entwicklungsaufgaben.

Fazit: Eine künftige EU-Migrationspolitik sollte global ausgerichtet sein, dabei aber auf regionalen und bilateralen Dialogprozessen beruhen. Zudem sollte sie sich stärker an den Menschenrechten von Migrant_innen orientieren. Die Europäische Kommission postuliert zwar, dass die vier Handlungsfelder gleichwertig seien. Der Schwerpunkt des erweiterten Gesamtansatzes liegt aber eindeutig auf der Förderung von Arbeitsmigration und Mobilität.

2.3 (Arbeits-)Migration in Großbritannien

Eine Untersuchung zu Migration nach Einreisezweck in ausgewählten OECD-Ländern im Jahr 2005 ergab, dass Großbritannien mit fast 40% Arbeitsmigration jenes Land war, das eindeutig dies als dominanten Einreisezweck ausweist (vgl. Angenendt 2008: 14). Angenendt betont, dass

[b]ezüglich der Herkunft der Zuwanderer zwei unterschiedliche, sich zum Teil überlagernde Trends festzustellen [sind]: Zum einen bestehen in fast allen Mitgliedstaaten Wanderungstraditionen, zum Teil seit Jahrzehnten gültige Muster der Zuwanderung aus bestimmten Staaten. Diese Muster werden durch eine gemeinsame Sprache, historische Bindungen oder geografische Nähe bestimmt. (ebd.: 19)

Ein aktueller Ländervergleich mit Daten aus dem Jahr 2009 (Jayaweera/Gidley 2011) zeigte, dass das primäre Migrationsmotiv, sich in Großbritannien aufzuhalten, speziell für die sogenannten „A8-Nationalitätsangehörige“ im Bereich der Arbeitsmigration lag. Die Ausübung eines Jobs und *looking for work* ergeben bei der Auswertung des Auf-

enthaltsmotivs beinahe 80%. Demgegenüber sind Personen aus dem New Commonwealth vorrangig zwecks Studium in Großbritannien (ebd.: 5). Jayaweera/Gidley nennen in ihrem „Country Context Paper – UK“ die geschätzte Zahl von 600.000 Personen, die sich irregulär in Großbritannien aufhalten (ebd.).

Die Tabelle „Stock of foreign population by nationality“ (s. Tabelle 1, S. 53; Quelle: OECD) zeigt die Anzahl der in dem Vereinigten Königreich registrierten ausländischen Bevölkerung für das Jahr 2010 und die Entwicklung seit 2000.

Die bemerkenswerte Steigerung von polnischen Staatsbürger_innen ist darin erkennbar. Ihre Anzahl stieg von 48.000 (2004) auf 550.000 (2010); dies war zwischen 2004 und 2010 eine Erhöhung um 502.000 Personen oder beinahe 9%. Seit 2007 sind Migrant_innen aus Polen auch die vorrangige Gruppe von Zuwander_innen und haben damit die bis dahin dominierende Gruppe, das waren Personen mit irischer Nationalität, abgelöst. Deren Anzahl reduzierte sich von 368.000 (2004) auf 344.000 (2010), also um rund 6,5%. Noch markanter ist der Vergleich mit dem Jahr 2000: von dort ausgehend betrug die Gesamtreduktion von Migrant_innen aus Irland 60.000 Personen.

Polnische Arbeitsmigrant_innen wurden bereits rund um 2004 in East Anglia, in der Grafschaft Norfolk und in der Kleinstadt Thetford lokal wahrgenommen und auch in den Aufbau von META integriert.

Die zweite größere und lokal bemerkbare Gruppe mit ausländischer Staatsbürgerschaft in East Anglia/Thetford war 2004 jene der Portugies_innen. Auch die Anzahl dieser Gruppe stieg in Großbritannien von 83.000 (2004) auf 104.000 (2010) oder rund 8%. Zusätzlich ist bemerkenswert, dass zwischen 2000 und 2004 die Anzahl von Portugies_innen von 29.000 auf 83.000 stieg; dies ergibt eine Erhöhung um 54.000 Personen. Die gestiegene Bedeutung der Gruppe der portugiesischen Arbeitsmigrant_innen spiegelt sich im Aufbau und in der Umsetzung des Communitycenters META wider (s. Kap. 3).

Tabelle 1: Stock of foreign population by nationality. Thousands. United Kingdom.
Quelle: OECD (2012: 371, Table B.5)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Of which: Women 2010 (%)
Poland	..	34	24	34	48	110	209	406	498	549	550	50
India	153	132	145	154	171	190	258	258	294	293	354	46
Ireland	404	436	403	367	368	369	335	341	359	344	344	53
Pakistan	94	82	97	83	86	95	78	133	178	177	137	46
United States	114	148	100	120	133	106	132	109	117	112	133	55
Germany	64	59	68	70	96	100	91	88	91	121	129	60
Italy	95	102	98	91	121	88	76	95	96	107	117	52
France	85	82	92	102	95	100	110	122	123	148	116	51
China	22	24	..	..	..	..	73	89	109	76	107	49
Nigeria	..	45	42	33	43	62	61	89	81	106	106	45
Portugal	29	58	85	88	83	85	81	87	95	96	104	51
South Africa	..	68	64	95	92	100	105	90	94	113	102	52
Lithuania	..	..	..	..	..	..	47	54	73	67	99	54
Australia	75	67	75	73	80	79	88	100	101	84	92	48
Bangladesh	55	70	61	48	69	64	74	68	66	77	74	45
Other countries	..	1 180	1 230	1 384	1 372	1 487	1 574	1 695	1 811	1 878	1 960	
Total	2 342	2 587	2 584	2 742	2 857	3 035	3 392	3 824	4 186	4 348	4 524	51

Note: For details on definitions and sources, please refer to the metadata at the end of the tables.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932617569>

Die Einschätzung, ob Großbritannien historisch ein „Zu- oder Auswanderungsland“ war, lässt sich je nach Perspektive und Zeitfenster unterschiedlich fassen. Der Demograf David Coleman (1994, 1995, 1996) betont, dass Großbritannien lange Zeit ein eindeutiges Auswanderungsland war. Viele Menschen verabschiedeten sich von ihrem bisherigen Leben in Großbritannien und gingen Risiken ein, wie z.B. lange Reisen und eine ungewisse Zukunft. Zielgebiete dafür waren Südafrika, die USA, die englischen Kolonien und auch die alten Commonwealth-Staaten wie Kanada, Australien und Neuseeland. Diese Gebiete boten Ansiedlungsmöglichkeiten, Arbeitsplätze und – durchaus nicht ohne Bedeutung – eine gemeinsame Sprache. Emigration wurde gezielt promotet und durch Gesetze unterstützt. Coleman (1994, 1996)⁵⁰ legt dar, dass es trotz Arbeitskräftemangel nach dem Zweiten Weltkrieg nur zwischen 1947 und 1950 eine kurze Phase gab, in der in Großbritannien europäische Freiwilligenarbeiter_innen angeworben wurden, um sie in Spitälern und in der Industrie zu beschäftigen.

50 David Coleman ist in seiner Position gegenüber Migrant_innen nicht unumstritten. Er unterstützt z.B. eine migrationskritische und als „rechts“ charakterisierte Organisation, die sich als „MigrationWatch UK“ bezeichnet. Coleman war ab 2002 Professor für Demografie an der Oxford University und ist mittlerweile emeritiert.

Demgegenüber steht eine Perspektive, bei der darauf hingewiesen wird, dass Großbritannien sowohl von Zu- als auch von Abwanderung betroffen war:

Britain has historically been a country of both emigration and immigration. At the beginning of the 20th century and again after the 1960s and up to the 1980s Britain was a country of net emigration, particularly to countries linked with Britain's imperial past, like Australia, New Zealand, South Africa and North America. In terms of immigration, before the mid-20th century, major immigrant groups historically included European Jews and Irish. After the second world war, citizens from British colonies in the Caribbean, South Asia and Africa, which became the 'New' Commonwealth countries, were encouraged to move to Britain on a large scale to fill gaps in specific economic sectors: for example, transport and the National Health Service (NHS) in London and the South East, textile industries in the North of England, and vehicle manufacturing and foundry work in the West Midlands (Layton-Henry, 1985). This movement of workers set the scene for the arrival and settlement of families, at different time periods for different groups, and in the context of increasingly restrictive immigration and settlement policies over the second half of the 20th century. (Jayaweera/Gidley 2011: 4)

Für das 19. Jahrhundert bestätigt auch der Migrationshistoriker Klaus Bade, dass zu dieser Zeit Großbritannien eine Zielregion für Arbeitsmigration war. Diese – im Wandel von den Agrar- zu den Industriegesellschaften – transnationalen Arbeitswanderungen waren in Großbritannien zwar nicht so intensiv wie in Frankreich oder Deutschland, da dort neben landwirtschaftlicher Saisonarbeit auch Arbeitskräfte für diverse Großbaustellen wie Eisenbahn-, Straßen-, Kanal- und Hafenbauten und für das städtische Gewerbe benötigt wurden. Die dadurch möglichen und erwünschten Arbeitsmigrationen waren innerhalb Europas weiträumig, weit über Landesgrenzen hinaus und ökonomisch wichtig. So nimmt Bade z.B. aufgrund der vorliegenden Daten an, dass „zu Beginn des 20. Jahrhunderts ein Viertel aller (...) Polen wirtschaftlich von Einkommen aus Arbeitswanderung abhängig war“ (2000: 91).

Bei den städtisch-gewerblichen Wanderungen kam es eher zu definitiven Zuwanderungen im jeweiligen Zielgebiet und auch zu Kettenmigration, was bei den saisonal bedingten landwirtschaftlichen Migrationen kaum der Fall war. Hohe Lebenshaltungskosten bei nur befristet höherem Lohnniveau verhinderten ein ganzjähriges Verbleiben und

eine tatsächliche Zuwanderung (ebd.: 27). Nach Großbritannien kamen im 19. Jahrhundert⁵¹ irische Arbeitskräfte beiderlei Geschlechts für Erntearbeiten per Schiff:

Von der Jahrhundertmitte bis zur Mitte der 1870er Jahre dürften, alle Beschäftigungsbe-
reiche eingeschlossen, jährlich ca. 100 000 Arbeitswanderer die irische See überquert
haben. Hintergrund waren die Hungerkrisen in Irland und der wachsende Arbeitskräfte-
bedarf in der englischen Getreidewirtschaft. (...) Um 1900 wurden nur noch 32 000 iri-
sche Erntearbeiter in Ostengland registriert. (ebd.: 107f.)

Explizit für die Region East Anglia schreibt Klaus Bade:

Rund 20 000 Arbeitskräfte strömten jährlich nach *Ostengland*, insbesondere in die Ge-
treide bauenden Großbetriebe in Lincolnshire und East Anglia, die einen hohen saisona-
len Zusatzbedarf hatten. Sie arbeiteten dort als Erntehelfer (...). Sie stammten aus
Schottland, Wales und England, zum größten Teil aber aus dem westlichen Irland, be-
sonders aus Connaught. Dort dominierten in der Landwirtschaft Kartoffeln bauende
Kleinbetriebe, deren drückender und bei weitem überhöhter Zinssatz nur durch Zusatz-
verdienst aus Arbeitswanderungen bezahlt werden konnte. (...) daß ein irischer Ar-
beitswanderer in der zwischen heimischer Kartoffelaussaat und -ernte liegenden osteng-
lischen Getreidesaison rund ein Viertel des gesamten Haushaltseinkommens verdiente,
während die zurückbleibende Restfamilie das kleine Anwesen versorgte. In den unpro-
duktiven Wintermonaten wiederum wurde durch Spinnen, Fischen und die Produktion
der für Felddüngung wie Jodgewinnung wichtigen kali- und jodreichen Seetang-Asche
hinzuverdient. (Bade 2000: 28; Hervorhebung im Original)

Zur Funktion der transnationalen Arbeitswanderungen im 19. und frühen 20. Jahrhun-
dert fasst Bade die – nach wie vor gültigen – Argumente zur Arbeitsmigration (im EU-
Raum) zusammen: (1) Ausländische Arbeitskräfte arbeiten in Bereichen mit Arbeits-,
Lohn- und Lebensbedingungen, die von einheimischen Arbeitskräften wenig akzeptiert
werden, und flexibilisieren den Kostenfaktor Arbeitskraft, (2) die angenommenen Ar-

51 Am 1.1.1801 wurde durch einen „Act of Union“ das Königreich Großbritannien (das seit 1707 aus
England und Schottland bestand) mit dem Königreich Irland vereint und wurde damit zum „Verei-
nigten Königreich von Großbritannien und Irland“.

beiten sind anstrengend, gesundheitsgefährdend und schmutzig⁵² und führen zu einer Unterschichtung ausländischer Arbeitskräfte und zu einem Subproletariat, (3) es entsteht eine beabsichtigte Pufferfunktion für konjunkturelle Krisen, die mit der Rücknahme von vorrangig ausländischen Arbeitskräften ausgeglichen werden sollten. Diese konjunkturelle Pufferfunktion funktionierte allerdings nur bedingt, da die zuvor eingesetzten ausländischen Arbeitskräfte nicht bereit waren, tatsächlich das Land zu verlassen, sondern eher geringere Löhne akzeptierten und auch seitens der Gewerkschaften als „Streikbrecher“ oder „Schmutzkonkurrenten“ gesehen wurden (ebd.: 112).

Während des Zweiten Weltkriegs beherbergte Großbritannien viele Flüchtlinge. Nach der erkämpften Freigabe der britischen Kolonien kehrten viele britische Aussiedler_innen wieder nach Großbritannien zurück, vor allem Soldaten und Verwaltungsbeamte. Mit dem Aufbau des (vorerst *British*)⁵³ *Commonwealth of Nations* ab Anfang des 20. Jahrhunderts und der Etablierung des „British Nationality Act“ (1948), der besagte, dass alle Menschen aus diesen Nationen nach Großbritannien einreisen dürften, kamen viele Arbeitsmigrant_innen aus den ehemaligen Kolonien, speziell aus Indien, Pakistan und der Karibik. Wie oben erwähnt waren allerdings *people of colour* nur bedingt willkommen (vgl. Lunn 2008).

Nach dem Zweiten Weltkrieg löste Großbritannien den steigenden Arbeitskräftebedarf – neben der erwähnten Anwerbung von europäischen Freiwilligen – mit der Erlaubnis, dass Bewohner_innen der ehemals britischen Kolonien nach Großbritannien einreisen, dort arbeiten und bleiben durften. Dies wurde 1948 im „British Nationality Act“ festgelegt, bezog sich aber nur bedingt auf *people of colour*. Ab 1962 wurden durch den „Commonwealth Immigrants Act“ Grenzkontrollen für Commonwealth-Bürger_innen

52 Genau dies wird in Großbritannien auch durch die Bezeichnung „3-D-Jobs“ zum Ausdruck gebracht; gemeint ist damit: *demanding – dirty – dangerous*.

53 Mit dem Beitritt von Indien (1947), Ceylon (1948) und Pakistan (1948) entstand das moderne Commonwealth of Nations, in das die ehemaligen britischen Kolonien eingegliedert wurden. In den 1990er Jahren sind auch „fremde“ – nicht ehemals britische – Kolonien beigetreten, wie Mosambik (1995) und Ruanda (2009). 2009 umfasst das Commonwealth of Nations 54 Mitgliedsstaaten und annähernd 30% der Weltbevölkerung.

eingeführt, die nicht in Großbritannien oder Irland geboren waren oder einen britischen oder irischen Pass hatten. In den 1960er Jahren wurden in Großbritannien auch Gastarbeiter_innen aus Polen und Italien „willkommen geheißen“. Insbesondere die polnische Arbeitsmigration wurde durch die EU-Osterweiterung besonders aktiviert (vgl. Gemenne 2009; Davy 2001; Klein 2012; Tabelle 1, S. 53 in dieser Arbeit).

Nach einem Wirtschaftsabschwung in Großbritannien wurden die Zuwanderungsgesetze verschärft und die Regierung Margaret Thatcher (1979–1990; Conservative Party) bekämpfte die hohe Arbeitslosigkeit unter anderem mit Deregulierung und Privatisierung des Staates und des Arbeitsmarktes. Die Regierung Tony Blair (1997–2007; Labour Party) bekannte sich zu einer neuen Form der Sozialdemokratie und initiierte den sog. Dritten Weg. Blair unterstützte den freien Markt, führte einen Mindestlohn ein (allerdings auch Schulgebühren) und war hinsichtlich Arbeitsmigration von einer Open Door Policy überzeugt.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Großbritannien und das britische Empire eine vielfältige Migrationsgeschichte aufweisen. Phasen verstärkter Emigration wurden von Zeiten abgelöst oder auch begleitet, in denen Immigrant_innen gerufen wurden. So übersiedelten im 19. Jahrhundert viele Engländer_innen in britische Kolonien, während zur gleichen Zeit Menschen aus Irland ihren Wohnsitz nach Großbritannien verlegten und somit „einwanderten“ (auch wenn sie nicht als Migrant_innen gezählt wurden). In Ostengland war eine große Anzahl an irischen Saisonarbeiter_innen tätig. Seit 2000 nimmt deren Anteil in ganz Großbritannien kontinuierlich ab und neue nationale Gruppen werden verstärkt eingesetzt, wie vorerst portugiesische Arbeitsmigrant_innen und ab 2004 Menschen aus Polen.

2004: Öffnung des Arbeitsmarktes in Großbritannien für zehn neue EU-Länder (*A8 workers*⁵⁴)

In Fortführung einer liberalen Arbeitsmarktpolitik und einer Politik von *managed migration* (Ruhs 2006: 1) entschied die Regierung Tony Blair – im Zuge der EU-Erweiterung am 1. Mai 2004 –, den britischen Arbeitsmarkt ohne Verzögerung für die neuen EU-Länder zu öffnen. Diese sofortige Öffnung des Arbeitsmarktes mit dem 1. Mai 2004 haben neben Großbritannien nur Schweden und Irland vollzogen.⁵⁵

Für Großbritannien brachte diese Arbeitsmarktöffnung zwischen 2004 und 2006 eine große Anzahl – rund 40-mal so viele als erwartet – an neuen, formal zugelassenen Arbeitsmigrant_innen.⁵⁶ Offene Arbeitsstellen im Niedriglohnsektor, aber auch Arbeitsplätze, die spezifisch qualifizierte Arbeitnehmer_innen erforderten, konnten regulär durch – wie häufig in Studien, von Unternehmen und medial betont – „interessierte und willige“ Arbeitnehmer_innen aus dem ost- und zentraleuropäischen Raum besetzt werden. Die Regierung versuchte durch unterschiedliche juristische und administrative Regelungen,⁵⁷ den Zuzug der neuen ausländischen Arbeitnehmer_innen aus Ost- und

54 Obwohl 2004 zehn neue Staaten der EU beitraten, sind die nationalen Berichte und Studien in Großbritannien auf die acht „osteuropäischen“ bzw. baltischen Staaten fokussiert. Malta und Zypern werden in die Analysen und Studien kaum einbezogen und Arbeitsmigrant_innen von dort gelten nicht als *A8 workers*.

55 2006/07 folgten Finnland, Griechenland, Italien, die Niederlande, Portugal und Spanien. Deutschland und Österreich beanspruchten die längstmögliche Abschottung ihrer Arbeitsmärkte, sodass erst 2011 auch dort Arbeitsmigrant_innen aus Ländern der EU-Erweiterung 2004 Arbeit aufnehmen durften.

56 Prognostiziert wurde eine Nettozuwanderung von 15.000 Personen/Jahr. Von 2004 bis 2006 kamen allerdings geschätzte 600.000 (vgl. Ruhs 2006: 4), also 40-mal so viele. Genaue Zahlen sind aus mehreren Gründen nur bedingt möglich, unter anderem da selbstständig tätige Arbeitnehmer_innen keine unmittelbare Meldepflicht hatten und im Niedriglohnsektor viele Arbeiten auch über sog. *gangmasters* (s. Fußnote 62) vermittelt wurden. Bei der Öffnung des Arbeitsmarktes für bulgarische und rumänische Arbeitnehmer_innen, die sog. *A2 nationals*, war Großbritannien 2007 nicht (mehr) bei jenen 14 EU-Ländern, die uneingeschränkte Freizügigkeit zuließen. Anders als 2004 entschied sich die britische Regierung diesmal für einen kontrollierten Arbeitsmarktzugang, und rumänische bzw. bulgarische Staatsbürger_innen brauchten vorerst eine „Accession Worker Card“, um in England regulär arbeiten zu können, oder sie arbeiteten selbstständig oder waren Studierende.

57 So wurde z.B. ein *Worker Registration Scheme* etabliert und die neuen *A8 workers* wurden für sieben Jahre hinsichtlich der meisten Sozialleistungen gesperrt. Alle Migrant_innen waren aufgefordert, innerhalb eines Monats mittels einer Sozialversicherungskarte ihre Arbeit regulär zu melden.

Zentraleuropa – genannt *A8 workers* – zu steuern. Binnen kurzer Zeit zeigte sich, dass in einzelnen Regionen besonders viele dieser neuen mobilen Arbeitskräfte anzutreffen waren (aber nur bedingt „zuwanderten“). Aufgrund freier Arbeitsplätze wurden sie auch „gerufen“ und angeworben, wie z.B. in die Region East Anglia, die im Mittelpunkt dieser Arbeit steht. East Anglia ist traditionell eine Region für Arbeitsmigration, speziell in der Landwirtschaft wurden saisonal viele Arbeitskräfte beschäftigt. Trotz einer gewissen Technisierung werden in der Region nach wie vor Menschen benötigt und sei es nun, um Traktoren und Landwirtschaftsmaschinen zu bedienen. Viele dieser Saisonarbeiter_innen, die z.B. auf den Feldern Ernten einbringen und in Schlachthöfen beschäftigt sind, kommen seit der erweiterten EU aus den neuen EU-Ländern.

Ergebnisse aus nationalen Forschungsprojekten und lokaler Forschung in East Anglia

Wie zuvor beschrieben kam es in Großbritannien zwischen 2004 und 2006 bzw. 2010 zu einer gravierenden Erhöhung von ausländischen Arbeitnehmer_innen. Bereits in den Jahren zuvor stieg deren Anzahl stetig. Die angekündigte EU-Erweiterung – der Beitrittsvertrag wurde 2003 unterzeichnet – führte dazu, dass vermehrt Menschen aus diesen neuen EU-Ländern als Tourist_innen oder Student_innen einreisten und teilweise auch irregulär beschäftigt waren (s. Einleitung, S. 25). Diese erhielten ab Mai 2004 einen regulären Status. Im Zeitraum zwischen 1996 und 2005/06 kam es in Großbritannien nahezu zu einer Verdoppelung der Zahl ausländischer Arbeitsmigrant_innen:

Foreign nationals made up 3.5 per cent of the workforce in 1996, but 6 per cent in 2006. (...) The accession of ten new states to the European Union in 2004 greatly increased both the scale and pace of change. In 2005/06, 662,000 new national insurance numbers were issued to foreign nationals, almost twice as many as in 2002/03. (Audit Commission 2007: 2)

Die Auswirkungen dieser großen Zahl an neuen Arbeitsmigrant_innen wurden in nationalen Forschungsprojekten (Anderson et al. 2006; Green/Owen/Wilson 2005; Audit

Jene, die dies taten, konnten dadurch steuerliche Begünstigungen erhalten sowie Wohnbeihilfen, Familienbeihilfen und im Fall von vorübergehender Arbeitslosigkeit auch Arbeitslosenbeihilfe.

Commission 2007) allgemein sowie regionsspezifisch und lokal, z.B. für die Region East Anglia oder die Breckland Area in Norfolk, beschrieben und analysiert. Fragen, denen dabei unter anderem nachgegangen wurde, waren: Was bedeutet ein wahrnehmbarer Zuwachs an Arbeitsmigrant_innen für Großbritannien und für die Region East Anglia? Wie können Arbeitsmigrant_innen für die Zeit ihres Aufenthalts integriert werden? Welche Herausforderungen bringt eine größere Anzahl von „Workers on the move“ (Schneider/Holman 2005 und andere) für die lokale Kommunikation? Wie lassen sich Strategien vor Ort entwickeln, um Arbeitsmigrant_innen aktiv in Communities aufzunehmen? Was erleben Arbeitsmigrant_innen während ihrer Zuwanderung oder ihres Aufenthalts in einer für sie neuen Umgebung? Da die vorliegende Arbeit auf die konkrete soziale Praxis von Arbeitsmigrant_innen und einheimischer Bevölkerung vor Ort abzielt und nach aktiver Auseinandersetzung, Strategien und Good-Practice-Beispielen sucht, werden hier einzelne Erkenntnisse und Empfehlungen aus diesen Studien vorgestellt.

Bedingungen für die Arbeitsmigrant_innen: „Fair Enough“?⁵⁸

Neben der Analyse von statistischen Daten zur Zuwanderung wurden in den oben genannten Forschungsprojekten mit einer großen Anzahl von Arbeitsmigrant_innen, Arbeitgeber_innen und Service-Mitarbeiter_innen Interviews geführt,⁵⁹ Fragebögen ausgefüllt und ausgewertet sowie (trans-)nationale und lokale Besonderheiten erfasst. Untersuchte Themen waren die Anzahl und die Herkunft der neu angekommenen Menschen, ihre Motivation, nach Großbritannien zu kommen, Erfahrungen am Arbeitsplatz und auch jene ihrer Arbeitgeber_innen, ihre generelle Absicht, kurz zu bleiben oder tatsächlich zuzuwandern, ihre allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen und ob sich durch ihre Präsenz die Praktiken von Firmen ändern würden.

58 „Fair Enough“ lautet der Titel einer entsprechenden Studie (vgl. Andersen et al. 2006).

59 Beim Großprojekt „Changing status, changing lives“ (Bridget Anderson und andere Forscher_innen) wurden unter anderem mehr als 1000 Interviews für drei verschiedene Forschungsberichte ausgewertet: Compas, Centre On Migration, Policy & Society, <http://www.compas.ox.ac.uk/publications/reports-and-other-publications/changingstatus/> (27.3.2013).

Die Analyse der ökonomischen Auswirkungen ergab, dass diese generell positiv und profitabel für die Wirtschaft und für einzelne Arbeitgeber_innen waren. Darüber hinaus geht der Forschungsbericht „Fair Enough“ unter anderem der Frage nach, ob die Bedingungen für die Eingliederung von Arbeitsmigrant_innen ausreichend fair gestaltet wurden. Ruhs (2006: 7) beschreibt als spezifisches Thema, dass Arbeitgeber_innen auch Migrant_innen beschäftigen, die in Hinsicht auf die UK-Einwanderungsgesetze als *semi-compliant*⁶⁰ oder *non-compliant* bezeichnet werden können. *Non-compliant migrants* haben keinen regulären Aufenthaltsstatus und keine Arbeitserlaubnis. Das zuständige „Home Office“ schätzt ihre Zahl für 2001 zwischen 310.000 und 570.000 Personen und damit auf ca. 0,7% der Bevölkerung.⁶¹ Die meisten von ihnen sind im Billiglohnsektor beschäftigt und in Hinblick auf schlechte Arbeitsbedingungen seitens der Arbeitgeber_innen oder der Arbeitsvermittlung durch *gangmasters*⁶² besonders verletzlich und auch ausgeliefert. Zu den Rechten von Arbeitnehmer_innen hat die

60 *Semi-compliant*: regulärer Aufenthalt ist gegeben, aber die konkrete Arbeitssituation ist irregulär. Beispiele dafür sind arbeitende Studierende (wenn sie mehr als 20 Stunden/Woche tätig sind) oder auch arbeitende Au-Pairs.

61 Bereits zuvor wurde in der vorliegenden Arbeit die geschätzte Zahl von 600.000 angeführt. Vgl. Jayaweera/Gidley 2011: 5.

62 *Gangmasters* vermitteln Arbeitnehmer_innen, meist auf Tages- oder Stundenlohnbasis. Ursprünglich wurde diese Bezeichnung 1867 im „Agricultural Gangs Act“ eingeführt. Sie wird in Großbritannien aber nach wie vor verwendet. *Gangmasters* sind verpflichtet, ihre Tätigkeit bei der GLA, der „Gangmasters Licensing Authority“, registrieren zu lassen. Diese Registrierungspflicht besteht seit 2004, als bei einem Unfall in der Morecambe Bay 23 chinesische Muschelsammler, die bei einem *gangmaster* beschäftigt waren, getötet wurden und es sonstige Berichte über Ausbeutung und Formen von Sklavenarbeit durch *gangmasters* gab. Aktuell finden sich auch positive Berichte über ihre Vermittlungstätigkeit, und die „Gangmasters’ Alliance“ ist an Aufklärungsarbeit und Imagebildung interessiert. Besonders wichtig sind neben der Einhaltung der Mindeststundensätze auch nationale Arbeitsschutzbestimmungen. Vgl. Gangmasters Alliance, <http://www.thegangmastersalliance.co.UK/> (27.3.2013) und Kendra Strauss (2009), University of Glasgow. Strauss betont kritisch zur *gang-based labour* und zum GLA-System, dass es keine Gender- und Familienfragen berücksichtigt und eine Ausdehnung dieses Systems auf *care work* oder Gastgewerbe wohl kaum zu positiven Effekten, wie etwa besserer Entlohnung, beitragen würde. Im Bestseller „Two Caravans“ (Lewycka 2007) wird der Alltag von Arbeitsmigrant_innen als Erntearbeiter_innen und auch das Verhalten von *gangmasters* beschrieben. Dieses Buch ist den oben angeführten *Morecambe Bay cockle pickers* gewidmet.

„GLA – Gangmasters Licensing Authority“ eine Informationsbroschüre erstellt, die in 18 Sprachen erhältlich ist.⁶³

In den Studien wurden auch die Vorteile von Arbeitsmigration – abgesehen von ökonomischer Besserstellung – erfasst. Bei vielen Arbeitsmigrant_innen gab es ein ausgeprägtes Bedürfnis, Englisch zu lernen, Erfahrungen in einem fremden Land zu machen, und die Erwartung, von einem Billiglohn-Job zu einem besseren Arbeitsplatz aufzusteigen, was dann auch wieder ökonomische Vorteile bringt.

Negative Auswirkungen auf einheimische Arbeitnehmer_innen wie eine höhere Arbeitslosigkeit oder geringere Gehälter wurden in den Studien als nur minimales Risiko gesehen. Der einzig merkbare, allerdings nicht unwesentliche Effekt, wenn lokale Verträglichkeiten und Akzeptanz von diversen Gruppen in den Blick genommen werden, sind Auswirkungen auf Stundenlöhne und Gehälter jener Migrant_innen, die bereits länger in Großbritannien arbeitstätig waren. Diejenigen, welche bereits früher als Arbeitsmigrant_innen verortet waren, registrieren mit großer Skepsis, wie neue Arbeitsmigrant_innen behandelt werden und sich einfügen. Diese Skepsis ist rational nachvollziehbar, da eindeutig Veränderungen – und damit wohl auch Verdrängung – zwischen nationalen Gruppen von Arbeitsmigrant_innen stattfinden (s. Tabelle 1, S. 52).

Der Bedarf von Arbeitsmigrant_innen, auch öffentliche Services in Anspruch zu nehmen, wurde vorerst nur langsam wahrgenommen, da die neuen Arbeitsmigrant_innen typischerweise relativ jung sind und meist ohne Familienangehörige, allerdings gemeinsam mit anderen Arbeitsmigrant_innen in einfachen – oft von den Arbeitgeber_innen zur Verfügung gestellten – Unterkünften wohnen. Im kommunalen Alltag sind sie wenig sichtbar und leben eher unauffällig und zurückgezogen. Die lokalen Behörden waren trotz des vermehrten Zuzugs von *migrant workers* nicht auf ihre Anwesenheit und ihre Anfragen vorbereitet und es zeigte sich erst allmählich ein neuer spezifischer Bedarf.

63 Erhältlich ist diese Broschüre bei der Gangmasters Licensing Authority, Worker Information, <http://gla.defra.gov.UK/Publications/Worker-Publications/> (27.3.2013).

Allgemeine Lebensbedingungen – jenseits des Arbeitsplatzes

Im dritten Bericht zu „Changing status, changing lives“ (Spencer et al. 2007) wurden die Erfahrungen von sog. *A8 workers*⁶⁴ jenseits ihres Arbeitsplatzes untersucht. Ihr Zugang zu Information und Beratung, zu Englischkursen, ihre Unterkünfte, ihre Freizeit, ihr Kontakt zu Einheimischen und ihre Zukunftspläne standen dabei im Vordergrund. Ein zentrales Ergebnis war, dass die Bedingungen am Arbeitsplatz große Auswirkungen auf diese allgemeinen sozialen Themen haben und diese nicht unabhängig voneinander gesehen werden können. Bezahlung, Arbeitszeit, lokale Quartiere sind auch maßgeblich für Freizeitaktivitäten und soziale Interaktionen mit der einheimischen britischen Bevölkerung:

It could indeed be argued that it is in part their mode of participation in the labour market – working unsocial hours or in remote rural areas for instance, their willingness to move with seasonal employment and to work in jobs below their education and skill level – that limits their opportunities for social participation. Economic and social participation are thus related processes that cannot be studied – or addressed – in isolation from each other. (ebd.: 88)

Die Zeit nach der Ankunft wird als besonders herausfordernd gesehen, da aus Sicht der Arbeitsmigrant_innen zu wenig essenzielle Information zu Arbeitsbedingungen, Unterkünften, Services etc. vorhanden war. Eine der Empfehlungen im Bericht:

Facilitating the social and civic participation of those whose stay is expected to be temporary, and doing so from the point of arrival, does not imply a long-term commitment on behalf either of the migrants or of the UK. Rather, it would help to ensure that migrants are able to contribute fully during the period in which they are living in the country. (ebd.: 89)

Rund ein Viertel der Arbeitsmigrant_innen verbringt auch nach zwei Jahren vor Ort keine Freizeit mit einheimischer Bevölkerung und bedauern dies. Angegeben wurde

⁶⁴ *A8 workers* bezeichnet Arbeitsmigrant_innen, die bei der Erweiterung 2004 neue EU-Bürger_innen wurden (mit Ausnahme von Personen mit einer Staatsbürgerschaft aus Malta oder Zypern)

auch, dass es schade sei, keine englischen Freund_innen zu haben, und dass *British people* als *polite but distant* erlebt werden. Ebenso gibt es wenig Kontakt zu britischen Minderheiten und kein Verständnis für eine gewisse nationale Diversity-Strategie in Großbritannien mit einer Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt.

Die Studie schließt mit dem Hinweis, dass die Stärkung von lokalen Organisationen – gerade auch im Vergleich zu nationaler Politik – besonders wichtig sei. Zur Unterstützung während der Ankunftszeit und bei der Versorgung mit Informationen, Beratung und Serviceangeboten sollten Migrant_innen selbst tätig werden. Das in Kapitel 3 dieser Arbeit beschriebene Community- und Beratungsprojekt META versucht, dieser Anregung nachzugehen und mit Einbezug der Erfahrungen von Arbeitsmigrant_innen Informations- und Beratungsmöglichkeiten anzubieten.

Bewusstseinsbildung und Strategieentwicklung

Der nationale Bericht „Crossing Borders“ (Audit Commission 2007) – untersuchte den sozialen Wandel aufgrund des verstärkten Zuzugs von *migrant workers* und welche Empfehlungen für lokale Herausforderungen gegeben werden können. Im Bericht wird bestätigt, dass die jeweiligen Regionen von Arbeitsmigration sehr unterschiedlich betroffen seien und es daher spezifische lokale Antworten und Umgangsformen brauche. Ein deklariertes Ziel des Berichts ist,

to help local authorities and their partners manage changes brought about by migrant workers moving to an area, by understanding better what is going on locally and developing appropriate strategies and services (ebd.: 5).⁶⁵

Im Bericht wird empfohlen, dass idealerweise die lokalen Autoritäten und ihre Partner eine führende Rolle bei der Erarbeitung von maßgeschneiderten Lösungen zu spezifischen Fragen rund um Arbeitsmigration einnehmen. Um diese lokale Entwicklungsauf-

65 Ein Summary der Studie „Crossing Borders“ findet sich bei: Audit Commission, http://archive.audit-commission.gov.uk/auditcommission/SiteCollectionDocuments/AuditCommissionReports/NationalStudies/CrossingBorders_summary.pdf (27.3.2013).

gabe methodisch zu unterstützen, stellt der Bericht ein Modell zur Verfügung, das eine Orientierung bei der Suche nach Strategien bietet (s. Abbildung 1, S. 24).

In diesem Modell wird von einem ganzheitlich-verknüpfenden Anspruch (*joined-up approach*) ausgegangen, bei dem die Verbindung von Fakten, Daten und Intelligenz angestrebt wird, um damit Verständnis und abgestimmtes Vorgehen zu erreichen. Generell sind in der Folge vier Themenfelder in den Fokus der lokalen Entwicklungsarbeit zu nehmen: die Modifizierung von Services, die Verbesserung von Kommunikation, die Beachtung und Erhöhung von Standards und die Minimierung von lokalen Konflikten und Spannungen. Arbeit, Wohnen und Community-Themen finden sich im inneren Kreis der Grafik und somit im Kern, um den sich die anderen Aufgaben bewegen. Eine Empfehlung im Bericht bezieht sich auch darauf, stärkere Verbindungen zu neuen Communities aufzunehmen, ihre Selbsthilfekräfte zu unterstützen und „to develop ways of consulting with migrant workers that fully recognise the diversity of nationalities and needs“ (Audit Commission 2007: 39). Neue Communities in kommunale Aktivitäten und die Beratungsarbeit einzubinden, wird in Thetford durch die Arbeit von META verfolgt (s. Kap. 3).

Arbeitsmigration in East Anglia

Ein nationaler Bericht aus 2005 (Green et al.) untersuchte die Veränderungen am englischen Arbeitsmarkt aufgrund von Arbeitsmigrant_innen. Für East Anglia zeigte sich, dass rund 7% der Arbeitnehmer_innen außerhalb von Großbritannien geboren wurden und dass ethnische Minderheiten deutlich überrepräsentiert in qualifizierten und technischen Beschäftigungen zu finden waren (ebd.: IX). Für den Verwaltungsbezirk Norfolk (ca. 862.000 Einwohner_innen, Daten aus 2010) wurde generell eine geringe Arbeitslosigkeit festgestellt und viele offene Arbeitsstellen, allerdings primär in den sog. „3-D-Jobs“:

In Norfolk there is a plentiful supply of seasonal, temporary and unskilled work, characterised by high turnover. The migrant labour force in Norfolk is concentrated in “3-D jobs” (dirty, dangerous and demanding work) which are unattractive to the local population, and which attract only minimum level wages. Since there is insufficient local labour willing to work in horticulture and associated industries; migrants play a vital role

in the local economy – especially in agriculture, horticulture and food processing. (ebd.: 79)

Für die hier als „3-D-Jobs“ bezeichneten Arbeitsplätze wurden dringend Arbeitskräfte gesucht und dafür wurden viele neue Arbeitsmigrant_innen vorwiegend aus Ost- und Zentraleuropa, sog. *CEEC-migrants*, aufgenommen. Markant ist, dass durchaus qualifizierte Arbeitsmigrant_innen in 3-D-Jobs einstiegen und vor Ort versuchten, sobald als möglich einen besseren Arbeitsplatz zu finden.

Lokale Forschung in East Anglia und die Entwicklung von Strategien

Im Zuge der vermehrten Wahrnehmung von ausländischen Arbeitsmigrant_innen in den Gemeinden und einer verstärkten Inanspruchnahme von Services im Gesundheits- und Schulsystem wurden auch lokale Forschungsarbeiten zu Fragen rund um Arbeitsmigration beauftragt (Schneider/Holman 2005; McKay/Winkelmann-Gleed 2005; Keystone Development Trust/Pinto 2005; Keystone Reports 2008, 2010). Diese Arbeiten zielten auf die Erfassung von lokalen Effekten der gestiegenen Anzahl von Arbeitsmigrant_innen und sollten Empfehlungen für lokale Strategien erarbeiten.

In den Jahren 2002–2003 siedelten sich in der Region East Anglia 19.300 ausländische Personen (*oversea nationals*) an, viele davon aus Portugal, den ehemaligen portugiesischen Kolonien oder auch aus Brasilien. Seit dem 1. Mai 2004 ist East Anglia ein wichtiges Zuzugsgebiet für *A8 workers*, die in der Landwirtschaft, dem Lebensmittelsektor und im Gastgewerbe tätig sind (Schneider/Holman 2005). McKay/Winkelmann-Gleed (2005: 6) schätzen die Anzahl von Arbeitsmigrant_innen⁶⁶ in East Anglia im Jahr 2005 auf 50.000 – 80.000 Personen, bei einer ökonomisch aktiv arbeitenden Bevölkerung von ca. 2,8 Millionen Personen. Auch eine Analyse der regionalen Wirtschaft

66 Hier ist die Definition von Arbeitsmigrant_innen explizit auf Neuzugänge innerhalb der letzten fünf Jahre festgelegt.

(Ross/Dencheva 2012)⁶⁷, an der sich 556 Firmen aus East Anglia beteiligten, ergab, dass nach wie vor viele Unternehmen Arbeitsmigrant_innen beschäftigt hatten.

Zum Profil von Arbeitsmigrant_innen in der Region „Breckland Area“ – dem Verwaltungsbezirk von East Anglia/Norfolk mit einer Bevölkerungszahl von ca. 121.000 Personen – zeigte eine Studie mit 168 ausgewerteten Fragebögen, dass die neu angekommenen Migrant_innen großteils gute Qualifikationen und Fähigkeiten mitbrachten, jung und gut motiviert waren und meist ohne Angehörige nach Breckland kamen (Schneider/Holman 2005).

Eine weitere lokale Studie in Breckland/Thetford (Keystone Development Trust/Pinto 2005) mit 54 Angehörigen der portugiesischen Community bestätigte, dass im Bezirk Breckland bereits seit vielen Jahren Arbeitsmigrant_innen anwesend waren. Für die portugiesischen Migrant_innen war der Zuzug von neuen, osteuropäischen Migrant_innen eine neue Erfahrung. Sie bezeichneten als wichtigste Bedürfnisse, die englische Sprache zu kennen, Unterkunft und Arbeit zu haben. Gerne hätten sie mehr bzw. ein besseres *social life* und würden nicht nur lokale portugiesische Geschäfte oder Lokale frequentieren wollen. In den Interviews zeigten sich auch Enttäuschung über die eigene Community und Hinweise, dass speziell Neuankömmlinge ohne ausreichende Englischkenntnisse portugiesischen *gangmasters* (s. Fußnote 62, S. 60) ausgeliefert waren und diese – auf Kosten von Migrant_innen – Profit für sich holten und damit eigene Landsleute ausbeuteten. Pinto beschäftigte sich mit den Unterschieden innerhalb der portugiesischen Community und betont: „a migrant community is highly complex and should not always be simply regarded as a single entity“ (2005: 10).

2.4 Superdiversität und Length of stay (LOS)

67 Download bei Chadwicks, 2012 East Anglia Business Momentum Survey Report, <http://www.chadwicks.co.uk/news/7/43/2012-East-Anglian-Momentum-Survey-Report/> (27.3.2013).

Um die neuen Formen von Zuwanderung nach Großbritannien seit den 1990er Jahren und deren gestiegene Komplexität zu beschreiben, kreierte der Anthropologe Steven Vertovec den Begriff „*Super-Diversity*“ (2006). Damit soll die neue Vielfalt von Migrant_innen, die innerhalb von Europa in Bewegung sind und auch von außerhalb hinzukommen, einen Ausdruck und eine Betonung finden. Diese Vielfalt bezieht sich auf die Herkunftsländer mit unterschiedlichen Sprachen, auf religiöse, ethnische, regionale und lokale Traditionen und Besonderheiten, auf neue Migrationskanäle und auf die Ressourcen, die Migrant_innen mitbringen, insbesondere auf ihre Ausbildungen und Sprachkenntnisse. In einem politischen und öffentlichen Diskurs und in wissenschaftlichen Analysen bedeutet die Beachtung von Superdiversität, dass es ein komplexes Ineinanderwirken von vielen Faktoren gibt. Ebenfalls bedeutsam sind die national unterschiedlichen Berechtigung zu arbeiten und die Umsetzung von transnationalen Lebensweisen mit signifikanten Bezügen zu Menschen und Orten. Zur Aufnahme dieser superdiversen Migrant_innen meint Vertovec, dass die Umgangsweisen der lokalen Behörden, Serviceanbieter und der lokalen Bevölkerung „often tend to function by way of assumptions based on previous experiences with migrants and ethnic minorities“ (ebd.: 31). Vertovec sieht in der Berücksichtigung des Zusammenspiels der genannten Faktoren einen Paradigmenwechsel, der neue Kategorien und Rahmungen mit sich bringe, um die neuen multidimensionalen Bedingungen und Prozesse einzubeziehen. Dies sollte auch zu einer Politik führen, „[which is] better suited to the needs and conditions of immigrants, ethnic minorities and the wider population of which they are inherently part“ (ebd.: 33). Vertovec bezieht sich dabei auch auf eine *anthropology of complexity* und die Anthropologen Frederik Barth (1989) und Ulf Hannerz (1992). In Weiterführung des Konzepts der Superdiversität werden die klassischen Kategorien in Frage gestellt, wie Gender, Alter, Religion etc., da diese auf Identitäten abzielen, die in superdiversen Räumen und Gesellschaften nicht gegeben seien (vgl. Fanshawe/Sriskandarajah 2010). Ähnliches gilt für sprachliche Zuordnungen (vgl. Blommaert/Rampton 2011).

Gerade auch für die EU-interne Arbeitsmigration wurden aufgrund der EU-Erweiterungen, stetig neue Personen aus neuen Nationalstaaten als potenzielle reguläre Arbeitskräfte definiert. Dadurch konnte z.B. in East Anglia der beschriebene Wechsel von irischen zu portugiesischen und polnischen Arbeitskräften erfolgen. Neben diesen

allgemeinen politischen Bedingungen, wer als Arbeitsmigrant_in akzeptiert wird, sind auch persönliche und familiäre Entscheidungen von Bedeutung und speziell auch die Rolle von *important others*. Dies können einzelne Personen sein, die bereits als Arbeitsmigrant_innen tätig sind oder auch Gruppen im Sinne von Communities oder auch Organisationen, die den Prozess, sich auf Arbeitsmigration einzulassen, unterstützen. Wie die Tabelle 2 (s. S. 68) zeigt, lässt sich der Migrationsverlauf in drei Phasen teilen: (1) Aufbruch und Re-Organisation, (2) Sicherheit und Vertrauen, (3) Partizipation und Inklusion. In jeder dieser drei Phasen stehen andere Fragen im Vordergrund und haben *important others* unterschiedliche Bedeutung und Aufgaben:

Tabelle 2: Arbeitsmigration, Erwerbsarbeit, Important Others. Eigene Ausarbeitung

Arbeitsmigration	Erwerbsarbeit	Important Others	Phasen
Erste Überlegungen	Anwerbung Eigeninitiative	Wer regt an? Wer unterstützt? Wer widerspricht?	1. Aufbruch und Re-Organisation
Entscheidung		Wer wirkt bei Regelungen mit? Wer finanziert die Reise und die erste Zeit vor Ort?	
Reise/Landung/ Wohnmöglichkeit für die ersten Tage?	Sofortiger Arbeitsantritt?	Wer gibt erste Informationen vor Ort?	
Organisation von Grundbedürfnissen, Sprachkenntnisse?	Arbeitseinsatz: stundenweise, tageweise, auf Abruf?	Wer unterstützt vor Ort?	
Formalitäten/Rechte?			
Gesicherte Grundbedürfnisse	Gesicherter Arbeitseinsatz	Wer unterstützt bei der Herstellung von Eigenständigkeit?	2. Sicherheit und Vertrauen
Wie lange, wovon und von wem abhängig?	Genügend Arbeit?	Wer unterstützt bei Veränderungen?	

Lokale Einbindung, Austausch mit anderen Fremden und lokaler Bevölkerung	Einarbeitung am Arbeitsplatz	Mit wem gibt es Kontakt? Mit wem wird gearbeitet? Wer wohnt in der Nähe?	
Überblick und Nutzen von Angeboten (Geschäfte, Services, Infrastruktur)	Nutzbarmachung von Qualifikationen, z.B. Nostrifizierung	Wer unterstützt bei der Nutzung von Angeboten?	3. Partizipation und Inklusion
Verbesserungen hinsichtlich Wohnsituation, Ausbildungen etc.	Berufliche Verbesserungen	Wer regt zu Verbesserungen an?	

Während beim Aufbruch und in der Zeit nach der Ankunft, die Vermittlung von Orientierung und ersten Ortskenntnissen gefragt sind, braucht es für den Aufbau von Sicherheit und Vertrauen intensivere Kontakte mit dem Umfeld und bei der Arbeit. Partizipation und Inklusion werden erst angestrebt, wenn es gelingt, entsprechende Sicherheiten wieder aufzubauen. Dabei sollten lokale Serviceeinrichtungen entsprechend nutzbar sein und eigene Ressourcen und Stärken, die z.B. aufgrund von Bildung und biographischen Elementen erworben wurden, eingebracht und verwendet werden können.

Length of stay (LOS) – Leben in Zwischenwelten

Dabei wäre doch zu bedenken, dass der Arbeitsmigrant eben kein Emigrant ist, sondern in seinem Heimatland viel tiefer verwurzelt und ihm verpflichtet bleibt als derjenige, der kraft anderer äußerer und innerer Umstände einen endgültigen Bruch mit seiner Herkunft vollzieht und vollziehen muss. (Hettlage-Varjas/Hettlage 1984: 358)

Die Psychologin Andrea Hettlage-Varjas und der Soziologe Robert Hettlage bezeichnen die individuelle Verfassung, sich in der Migration neu zu orientieren, als „interkulturelle Zwischenwelt“ (1984, 1995). Während sie Emigration als definitive Entscheidung zur Auswanderung sehen, definieren sie Arbeitsmigration im Sinne von (innereuropäischer) Fremd- oder Gastarbeitermigration als „semi-definitiv“. Sie gehen von einer grundsätzlichen Krisenhaftigkeit bei Migrationsprozessen aus und betonen den Bruch und die

Trennung in biografischen und sozialen Lebenszusammenhängen. Dies sehen sie allerdings als vorübergehend, da nach dem Zustand einer gewissen Des-Organisation auch wieder Re-Organisation erreicht werde.

Aufgrund der neuen Kommunikations- und Transportmöglichkeiten, die z.B. günstige (Internet-)Telefonie und Flüge bedeuten, ist es noch leichter als früher relativ lange möglich, ein Leben in Zwischenwelten bzw. in mehreren Welten aufrecht zu erhalten. Das eine ist dabei z.B. die Welt, in der die eigene Arbeitskraft eingesetzt und Geld verdient wird, und eine andere Welt bringt soziale Kontakte zu Familie und Bekannten im Herkunftsland. Eine Untersuchung der Länge des geplanten Aufenthalts (LOS) von Arbeitsmigrant_innen in East Anglia ergab, dass Vorhersagen dazu nicht möglich waren (Schneider/Holman 2005).

Super-diversity ist auch für die britische Migrationsexpertin Sarah Spencer eine adäquate Bezeichnung für die neuen komplexen Migrationsformen. Im Zuge des EU-Projekts AMICALL⁶⁸, das „attitudes to migrants, communication and local leadership“ analysiert, schreibt Spencer zu East Anglia:

So we have found Environmental Health Officers taking the lead in rural Norfolk running advice surgeries for migrants in local cafes; mediation schemes from Bologna to Peterborough, which are proactive in resolving complaints; and initiatives to foster personal contact through shared activities on the basis that if we know each other better we shall like each other more – some initiatives, crucially, targeting residents who might otherwise be among the most resistant to the pace of change in order to build a shared ownership of the integration process. (Spencer 2012: 5)

Sie verwendet das Beispiel von Peterborough, einem Ort in unmittelbarer Nähe zu Thetford. Dort lebt seit einiger Zeit eine asiatische Community mit pakistanischem Ursprung, die vorrangig auch eine muslimische Community bildet. Dies zeigte Auswirkungen da,

68 Vgl. Compas, Centre On Migration, Policy & Society, Attitudes to Migrants, Communication and Local Leadership (AMICALL), <http://www.compas.ox.ac.uk/research/urbanchange/amicall/> (28.3.2013).

[o]ver the last decade when new migrants arrived who were also Muslim but from completely different countries of origin, there were some tensions between the new and old communities. It wasn't only among white residents that there was some hostility to newcomers but also among the long-standing communities of former migrant origin.⁶⁹

Die Superdiversität der Migrant_innen stellt lokale Serviceeinrichtungen und Behörden vor große Herausforderungen (Vertovec 2012), da die bisherigen Organisationen ethnischer Minderheiten nicht mehr die diversen Bedürfnisse der verschiedenen Migrant_innen reflektieren (können). Wie wird im Communitycenter META mit Superdiversität umgegangen? (s. Kap. 3 und 7).

69 Cities of Migration. A Maytree Idea, Conversations about Integration (March 2012), Sarah Spencer: Super-diversity and the City, http://citiesofmigration.ca/ezine_stories/sarah-spencer-super-diversity-and-the-city/ (18.4.2013).

3 META: Community Work, Case Work, Social Work

In den bisherigen Kapiteln wurden Forschungs- und Erfahrungserkenntnisse zu Migration in der EU behandelt und die Rahmenbedingungen für Arbeitsmigration im Raum Thetford/Norfolk rund um 2004 aufgezeigt.

Im Folgenden wird das Community- und Beratungscenter META beschrieben und analysiert. Ausgangspunkt dafür war meine empirische Erhebung bei META sowie in der Kleinstadt Thetford mit rund 21.000 Einwohner_innen. META ist seit 2004 eine etablierte Beratungsstelle für Arbeitsmigration mit Angeboten zur Einzelfallhilfe und Sozialraumarbeit für die lokale Bevölkerung, für Serviceeinrichtungen und Behörden und für Migrant_innen, die in der Region Norfolk arbeiten und leben. Ein META-Pilotprojekt bezog sich zusätzlich auf die Region Suffolk, in der ebenfalls ein Beratungsangebot für Arbeitsmigrant_innen aufgebaut werden sollte.

Für die Erhebungen zur Beschreibung und Analyse von META war ich zwei Mal einen Monat vor Ort (Beschreibung s. unten) und verwendete einen Mix aus fünf Erhebungsmethoden:

- Teilnehmende Beobachtungen,
- Interviews,
- einen Fragebogen,
- eine Stichprobe von *case records* und
- eine SWOT⁷⁰-Analyse

Das Ziel dieser unterschiedlichen Erhebungsformen war, die daraus gewonnenen Daten im Sinne einer *Triangulierung* zu vergleichen und zu kontrastieren. Zusätzlich wurden in die Triangulierung die Ergebnisse aus regionalen und nationalen Studien zur Ar-

70 SWOT ist die Abkürzung für „Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats“. Eine genauere Beschreibung und Ergebnisse s. Abschnitt 3.1.6.

beitsmigration rund um 2004 und entsprechende Empfehlungen zum Umgang mit Arbeitsmigrant_innen aufgenommen. Methodische Fragen zu dieser Form der Datenerhebung und dem Versuch, dabei konsequent eine *ethnografische Perspektive* im Sinne eines besonderen Interesses an alltäglichen und „kleinen“ Fragen, Erzählungen, subjektiven Einschätzungen, Ritualen etc. zu verfolgen, habe ich im Kapitel 1.3 dargestellt.

Beschreibung, Selbstverständnis und Aufgaben von META

Das Community- und Beratungscenter META (s. Keystone Development Trust: Leaflet) entwickelte sich aufgrund eines verstärkten Zuzugs von neuen EU-Migrant_innen (s. Tabelle 1, S. 53) und versteht sich als ein Raum und Angebot zur gemeinsamen Nutzung durch die lokal ansässige Bevölkerung und die neuen – oder, wie im Fall der portugiesischen Arbeitskräfte, auch schon länger anwesenden – Arbeitsmigrant_innen. Dabei werden im Rahmen von Einzelfallberatung individuelle Anliegen primär von Migrant_innen, aber auch von lokal ansässigen Personen behandelt, und es werden Lösungen erarbeitet. Eine zweite wesentliche Aufgabe von META besteht in der Vernetzung zwischen Serviceeinrichtungen und Migrant_innen und der Weitergabe von Know-how in der Zusammenarbeit. Diese Methodik von einerseits vertiefter Kommunikation, bei der mit den Migrant_innen sprach- und systemspezifisch gearbeitet wird, und andererseits erweiterter Kommunikation, die gleichzeitig das lokale Umfeld, wie Institutionen und kommunale Themen, einbezieht, ist eine gezielt angewandte Doppelstrategie zur individuellen Unterstützung der Migrant_innen und zu ihrer lokalen Ankerung. Im *Framework for local improvements* (s. Abbildung 1, S. 24) wird eine Verbesserung der Kommunikation durch Informations- und Medienarbeit, Übersetzungen und Sprachkurse vorgeschlagen. Eine weitere Empfehlung in diesem Framework bezieht sich auf das Angebot von kommunalen Serviceeinrichtungen, sowie wie diese Diversität berücksichtigen und entsprechende Bedürfnisse erfüllen können. Im Community- und Beratungscenter META werden beide Aufgaben gleichberechtigt wahrgenommen.

Die Analyse von META war für mich als Sozialanthropologin, Sozialarbeiterin und Supervisorin als ein multilingualer Ort interessant, an dem diverse Kulturen und Differenzen (regionale und soziale Herkunft, Gender, Arbeits- und Bildungsintegration etc.) aufeinander treffen und kontinuierlich Übersetzungsleistungen hinsichtlich Sprache,

soziokultureller und daraus entstehenden Anforderungen getätigt werden. Für meine Erhebungen waren drei Fragen zentral: (1) Wie werden EU-Arbeitsmigrant_innen lokal wahrgenommen und inwiefern sind sie selbst bereit, sich auf lokaler Ebene – abgesehen von ihren jeweiligen Arbeitseinsätzen – einzubringen? (2) Wie gestalten Arbeitsmigrant_innen ihr Leben und ihren Alltag in der Region East Anglia und lassen sich daraus spezifische Bedürfnisse für eine Beratungstätigkeit ableiten? (3) Wie ist die Arbeit im Community- und Beratungscenter META organisiert und was wird durch den intensiven Einsatz von Arbeitsmigrant_innen beim Aufbau und der Beratungstätigkeit erreicht?

Weiterführende Fragen waren: Wie gleich/nah oder ungleich/fremd sehen einander Engländer_innen, Portugies_innen, Osteuropäer_innen und andere EU-Arbeitsmigrant_innen und worin genau sehen sie Unterschiede? Was passiert mit diesen Einschätzungen und wie kann gegenseitiges Verständnis aufgebaut werden? Welche Bedeutung haben vor Ort und im Projekt META spezifische Differenzkategorien, wie männlich/weiblich, qualifiziert/gering qualifiziert, jünger/älter, schon lange vor Ort/erst kürzlich angekommen etc.? Welche dieser Unterscheidungen sind in der Beratungs- und Communityarbeit besonders relevant und was sind die Gründe dafür?

In den folgenden Kapiteln wird auf diese Fragen eingegangen. Vorerst wird META mittels einer Umfeld- und Innen-Analyse dargestellt, die einerseits sichtbare Beschreibungen und Abläufe erfasst, andererseits aber auch auf dahinter liegende System- und Kulturfragen rekurriert. Ich nenne diesen Abschnitt daher bewusst eine *Ethnografie*⁷¹ von META, die ich in einer SWOT-Analyse in vier Feldern zusammenfasse (s. 3.1.6).

71 Ethnografie ist klassischerweise „die beschreibende Darstellung einzelner Ethnien“ (Kohl 1993: 99). In der vorliegenden Arbeit ist mit Ethnografie ebenfalls eine möglichst präzise beschreibende Darstellung gemeint, die „Fremdheit als methodisches Prinzip“ versteht und „eine der großen Entdeckungen der Ethnologie [anwendet]: eine Perspektive entwickelt zu haben, die es erlaubt, die eigenen sozialen Institutionen, Normen und Werte, Gewohnheiten und kulturellen Selbstverständlichkeiten aus der distanzierten Sicht eines von außen kommenden Beobachters zu betrachten“ (ebd.: 95). Die Ethnografie von META soll demzufolge eine reichhaltige Beschreibung aus der Fremdheits-Perspektive sein, aber auch die Innen-Perspektive umfassen. Bemerkenswert ist, dass die ethnografische Methode auch in sozialwissenschaftlichen Nachbardisziplinen Anwendung findet und sich besonders soziologische Forschungsprojekte mit qualitativer Ausrichtung darauf beziehen (vgl. z.B. Hirschauer/Amann 1997; Köngeter 2010; Hünersdorf 2010). Um dies zu beleuchten, be-

Danach wird META in seiner Entstehung, seinem Teamgefüge und in Hinblick auf die konkrete Community- und Beratungsarbeit genauer beleuchtet (Kapitel 3.2) und die primären Charakteristika der Arbeit von META vorgestellt. Abschließend wird die Bedeutung von Thetford als eine *transnationale Zwischenwelt* reflektiert.

3.1 Ethnografie von META

Zur Erstellung der Ethnografie des Community- und Beratungscenters META wurden die regionalen und sozialen Verhältnisse im Umfeld von META und die Konstellation innerhalb von META erhoben und analysiert. Wie bereits erwähnt wurde dafür ein Mix von fünf Methoden verwendet: vier zur Erhebung und eine (die SWOT-Analyse) zur Darstellung zentraler Ergebnisse. Einleitend wird im folgenden Abschnitt der regionale Kontext beschrieben.

3.1.1 Norfolk und Thetford als regionale Basis für META

Norfolk ist ein(e) *county* (Grafschaft) im Osten von England und wird im Norden und Osten von der Nordsee begrenzt. Der Osten von England wird als *East Anglia* bezeichnet, da sich seit etwa dem 5. Jahrhundert n. Chr. dort Angeln (ein nordseegermanisches Volk) ansiedelten. Diese unterteilten sich in die „nördlichen Leute“, die in der Region *north folk* lebten und die „südlichen Leute“, die *south folk* besiedelten. In späterer Folge entwickelte sich daraus *Norfolk* und *Suffolk*. Die Stadt *Thetford*, die der Ausgangspunkt meiner empirischen Untersuchung war und in der auch das Projekt META seinen primären Stützpunkt hat, liegt in der *Breckland Area*. Breckland ist einer von sieben Bezirken in Norfolk und leitet seinen Namen von der Landschaft *Breckland*⁷² ab.

fasste sich eine Tagung am Institut für Europäische Ethnologie der Humboldt-Universität zu Berlin (2010) mit der Unterscheidung von soziologischer vs. ethnologischer Ethnographie (vgl. Scheffer/Meyer 2011).

72 Als *breckland* wird eine von Sträuchern bewachsene sandige Heidelandschaft bezeichnet, die typischerweise im südlichen Norfolk und nördlichen Suffolk zu finden ist.

In der Kleinstadt Thetford leben etwas mehr als 20.000 Einwohner_innen (21.588, Volkszählung 2001). Markant für Thetford ist das große Waldgebiet *Thetford Forest*, die gesamte Region Norfolk und East Anglia gilt als sehr ländlich. Selbst die Bezirkshauptstadt *Norwich* mit 170.000 Einwohner_innen hat einen eher kleinstädtischen Charakter und ein gut erhaltenes mittelalterliches Zentrum. Ein Denkmal in Thetford ist einem berühmten Sohn der Stadt und Emigranten gewidmet: Thomas Paine.⁷³

In der Region Norfolk finden sich Arbeitsplätze in lokalen Klein- und Mittelbetrieben, einem Spital, einem internationalen Flughafen, einer Universität, einem Öl- und Gasunternehmen, bei Bauunternehmen und insbesondere in der Lebensmittelindustrie. Feld- und Erntearbeiter_innen, Traktor-, Stapler- und Auslieferfahrer_innen, Mitarbeiter_innen in Schlachthöfen, insbesondere in Hühner- und Rinderfarmen, im Baugewerbe, im Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesen sowie Techniker_innen werden kontinuierlich gesucht.⁷⁴ Arbeitnehmer_innen werden dafür von diversen Jobvermittlungsfirmen über neue Medien (Internetportale, Newsletter, Twitter etc.) und auch direkt in Büros vor Ort in den Herkunftsländern (Litauen, Polen etc.)⁷⁵ angeworben.

Sozialraumdaten von Thetford: Wer lebt in Thetford?

Im Auftrag des Keystone Development Trust⁷⁶ wurde 2004 (ergänzt 2005) eine sozialräumliche Studie erstellt, genannt *Thetford Profile*. Dadurch sollten ein detaillierter Einblick in die *Thetford Area* möglich und potenzielle Community-Projekte auf spezifische Problemfelder ausgerichtet werden. Die Ergebnisse der Studie wurden in der Folge

73 Thomas Paine wurde 1737 in Thetford geboren, migrierte zuerst nach London und 1774 nach Philadelphia. Berühmt wurde er für seinen Einsatz zur Abschaffung der Sklavenarbeit und für die Unabhängigkeit Amerikas von England. Er gilt als einer der Gründerväter der Vereinigten Staaten und als Denker und Schriftsteller in der Epoche der Aufklärung. Er bearbeitete unter anderem Themen wie Freiheit, Gleichheit, Menschenrechte, soziale Gerechtigkeit und demokratische Entwicklung.

74 Vgl. z.B. UK jobsite, Jobs in Norfolk, <http://www.jobsite.co.UK/jobs/norfolk> (27.3.2013).

75 Information aus Erzählungen der *support workers*, 2009.

76 Vgl. Keystone Development Trust/Carney Corah (2004) und (2005). Im Keystone Development Trust wird nach einer ersten Gründungsphase auch das Community- und Beratungszentrum META implementiert.

auch allen Einrichtungen und interessierten Personen zur Verfügung gestellt. Neil Stott, der Chief Executive von Keystone, fasst im Vorwort der Studie zusammen:

Thetford is changing. Since the 2001 Census there has been a significant amount of new housing built, investment in local infrastructure, major European investment in social and economic activity and new services and activities springing up – and a real will to make Thetford a better place to live, work, study and visit. (Keystone Development Trust/Carney 2004: 1)

Die Verantwortliche der Studie, Corah Carney, analysiert, dass in Thetford vergleichsweise viele junge Menschen (25% unter 16-Jährige im Vergleich zu 17% in Großbritannien) und vermehrt auch alleinerziehende Elternteile leben. Der Bildungs- und Qualifikationsstandard der lokalen Bevölkerung ist im nationalen Vergleich sehr gering. Insgesamt wird Thetford aufgrund der Daten als ein belastetes Gebiet mit wenig Selbstbewusstsein eingeschätzt. Carney schreibt im Executive Summary zu Thetford:

(...) Significantly enlarged by migration from London, the local population *increased fourfold between 1958 and 1989*. This has now created a mixed identity which is quite different from its surrounding areas of Breckland. Situated some 30 miles from Cambridge and Norwich, it is said that Thetford is ‘an island of deprivation’ (...). Its population is big enough to display some features associated with urban disadvantage but it is not big enough to have the knowledge, experience or critical mass to solve its own problems. It depends on collaboration with a host of different partners to provide a sufficient range of opportunities to meet the needs of its population. (ebd.: 4; Hervorhebungen GP)

Hier wird deutlich, dass ab den 1960er Jahren viele Menschen von London nach Thetford siedelten und sich die Bevölkerungszahl innerhalb von 30 Jahren vervierfachte.

In der Studie von Carney wurde auch die Arbeitslosenrate erhoben, die in Norfolk mit 2,9% (2001) generell niedrig ist. Nur in einem Teil von Thetford, Thetford Abbey, betrug die Arbeitslosigkeit damals 5,8% und war demnach doppelt so hoch als sonst in Thetford (ebd.: 42). In Thetford Abbey ist auch das Bildungs- und Qualifikationsniveau besonders gering (ebd.: 51f.).

3.1.2 Teilnehmende Beobachtung in META und in Thetford

In diesem Abschnitt stelle ich den Aufbau meiner Forschung als ein ethnologisches Projekt vor, bei dem ich aus der Perspektive meiner eigenen, mitteleuropäisch geprägten Kultur ein Fremdheits- und Mobilitätsthema, nämlich EU-Arbeitsmigration, auf einer lokalen Ebene untersuchte.

Persönliche Rahmenbedingungen

Im Mai 2009 hatte ich durch ein sog. Job-Shadowing-Praktikum die Möglichkeit, im Projekt META teilnehmend anwesend zu sein. Ich nahm an Beratungen, Besprechungen und Dienstreisen von einem Standort zum anderen teil. Bereits im Vorfeld buchte ich ein Hotelzimmer und machte mich von dort aus 30 Tage täglich auf den Weg zu meinen teilnehmenden Beobachtungen. Zu den Erfahrungen bei diesen Beobachtungen führte ich ein Forschungstagebuch. Ein *support worker* von META war mir als Praxisanleiter zugeteilt oder war einer meiner *Informanten*, wie dies (traditionell) in ethnologischen Berichten bezeichnet wird. Er erzählte mir ausführlich von META und seiner Funktion im Projekt. Ich hatte viele Fragen an ihn und versuchte möglichst viel zu verstehen, wir haben uns über Kommunikationsprobleme aller Art gewundert und manchmal auch darüber gelacht. Auch von den anderen Mitarbeiter_innen im Team bekam ich Auskünfte. Meine Verständigungssprachen waren Englisch, fallweise ein wenig Deutsch⁷⁷ oder Französisch und nonverbale Kommunikation in den Beratungen und bei Begegnungen.

Als Vorbereitung für die teilnehmende Beobachtung war ich bereits im Oktober 2008 in der Nähe von Thetford, nämlich in Cambridge und südlich von Cambridge, in Melbourne. Mein Aufenthalt dauerte damals fünf Wochen, beinhaltete den Besuch von fach-

77 Mein Praxisanleiter hatte einige Jahre Deutsch als Fremdsprache gelernt, jedoch war er sehr zurückhaltend, wenn es darum ging, mit mir auch deutsch zu sprechen, da er darin ungeübt war. Im Übrigen zeigt meine langjährige Erfahrung in internationalen Projekten, dass eher eine gemeinsame Fremdsprache zur Kommunikation verwendet wird, als dass versucht wird, ein relativ großes Gefälle in der Sprachbeherrschung zu überbrücken. Dies gilt speziell für eine direkte mündliche Kommunikation, die nicht vorbereitet werden kann.

spezifischen Vorträgen und Seminaren an der Anglia Ruskin University. Für die Vorbereitung meiner Feldforschung waren Gespräche mit Neil Stott, dem Leiter des Keystone Development Trust, in den das Projekt META integriert ist, und mit Claudia Schneider, Sozialforscherin an der Anglia Ruskin University, wichtig. Claudia Schneider führte gemeinsam mit Debbie Holman eine Langzeitstudie zur Situation von *A8* und *A2 migrant workers* im Zeitraum von 2008 bis 2011 durch. Sie gab mir dankenswerterweise auch den Hinweis, META als Fallstudie zu wählen.

Für eine anthropologisch-teilnehmende Forschung erscheint der Aufenthalt vor Ort mit insgesamt neun Wochen als relativ kurz – im Sinne einer klassischen Feldforschung. 30 Tage in Thetford, davon 26 Tage im Projekt META, erbrachten dennoch ausreichend Material, um meinen Forschungsfragen nachzugehen. Zusätzlich wurden regionale und nationale Forschungsarbeiten zur Arbeitsmigration rund um 2004 analysiert und für mein Thema ausgewertet. Ziel dabei war, eine Triangulierung von Daten aus der eigenen Erhebung und aus bereits vorliegenden Untersuchungen vornehmen zu können, um ein möglichst reichhaltiges Bild von der Community- und Beratungsarbeit von META zu erhalten.

3.1.3 Interviews

Zur Entstehung, Entwicklung und Arbeitsweise von META habe ich mit acht Personen, drei Frauen und fünf Männern im Mai 2009 teilstrukturierte Interviews (s. Tabelle 3, S. 81) geführt. Die Interviews wurden aufgenommen und transkribiert, die Gesamtaufnahmedauer lag bei 235:59 Minuten bzw. 3,91 Stunden.

In Tab. 3 werden Geschlecht, Interviewdatum, die Position der Interviewten in META und die Dauer/Besonderheiten der Interviews zusammengefasst. Sie zeigt, dass fünf Männer und drei Frauen interviewt wurden und vier von ihnen in im Rahmen ihrer Leitungsfunktion Auskunft gaben. Vier der Interviewten waren unmittelbar mit der Beratungsarbeit von Migrant_innen befasst.

Tabelle 3: Übersicht zu den Interviewpersonen. Eigene Ausarbeitung

Interview Nr.	W/M	Datum	Position in META	Dauer/Besonderheiten
I 1 (= F 6) ⁷⁸	M	21.5.2009	CEO/Chief Executive Officer (CEO)	00:44:52
I 2	M	26.5.2009	META-Projektleiter 03-06/2004	00:48:37, Aufnahme in einem Café – viele Störgeräusche
I 3 (= F 5)	W	22.5.2009	META-Projektleiterin seit 04/2008	00:46:21
I 4	W	20.5.2009	Leiterin einer privaten Agentur für portugiesische Arbeitsmigrant_innen	00:32:42, 2 Teile; Krankes Kleinkind während des Interviews anwesend
I 5 (= F 2)	M	22.5.2009	Support worker	00:27:57, 4 Teile; Störungen durch diverse Anfragen
I 6 (= F 4)	M	27.5.2009	Support worker	00:29:08, 2 Teile
I 7	W	28.5.2009	META-Rezeptionistin	00:13:02, 2 Teile
I 8 (= F 1)	M	26.5.2009	Casual worker	00:12:40

Abkürzungen: I = Interview, F = Fragebogen, W = weiblich, M = männlich

Die Interviews wurden anhand eines Leitfadens durchgeführt (s. Anhang I). Gefragt wurde nach der Gründungszeit des Projekts und was dabei wichtig war, nach den Projektstandards, dem Angebot von META und welche Qualifikationen dafür benötigt werden, nach dem Umfeld von META und wie die weitere Entwicklung aussehen könnte. Neben den Einzelinterviews war auch eine Teamdiskussion geplant. Diese konnte nicht durchgeführt werden, da es während der teilnehmenden Beobachtung kein gemeinsames Team gab und keine Zeitreserven dafür vorgesehen waren. Für die Gründungszeit von META waren die Aussagen des ersten Projektleiters (s. I 2) und einer Initiatorin (s. I 4) besonders aussagekräftig. Die Analyse und Zusammenfassung der Aussagen aus den Interviews erfolgt im Kapitel 3.2.

78 I 1, 3, 5, 6 und 8 haben vor dem Interview auch den Fragebogen schriftlich beantwortet (s. Abschnitt 3.1.4 Fragebogen).

3.1.4 Fragebogen

Anstelle der geplanten Teamdiskussion, die aus zeitlichen Gründen für die Projektmitarbeiter_innen nicht möglich war, habe ich dazu eingeladen, drei Fragen schriftlich zu beantworten (s. Anhang II und die Tabellen 4-6, S. 83-87):

- (1) Welche Anliegen haben Klient_innen?
- (2) Wie viele Anliegen haben sie bei einem Kontakt?
- (3) Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen?

Vier *support workers*⁷⁹ sowie die Projektleiterin von META und der Leiter des Keystone Development Trust haben darauf geantwortet. Die vier *support workers* wurden zusätzlich zu ihrer persönlichen Migrationsgeschichte schriftlich befragt.

In Tab. 4 werden Datum, Geschlecht, Position in META, Geschlecht, die Dauer der Zeit in Großbritannien sowie Sprachkenntnisse der Interviewten dargestellt.

79 Das Hauptteam der angestellten *support workers* bestand zu dieser Zeit aus fünf Personen. Die fünfte Person war während des Vor-Ort-Aufenthalts kaum anwesend.

Tabelle 4: Übersicht zum Team-Fragebogen, befragte Personen. Eigene Ausarbeitung
 Anm.: Die Angaben der befragten Personen wurden so wie im Kurzfragebogen angegeben unverändert in die Tabelle aufgenommen.

Fragebogen Nr.	Datum	W/M	Position in META ⁸⁰	Zeit in UK?	Sprachkenntnisse
F 1	21.05.2009	M	<u>Casual worker</u>	1,5 Jahre	<u>English, Romanian, Russian</u>
F 2	22.05.2009	M	<u>Project worker</u> (früher Klient von META)	3 Jahre	<u>English, French, Portugues, Arabic, Spanish, Maghrebin Arabic</u>
F 3	21.05.2009	F	<u>Support worker</u> (davor ehrenamtliche Mitarbeit bei META)	6 Jahre	<u>English, Portugues, some Spanish, little French</u>
F 4	27.05.2009	M	<u>Support worker</u> (davor ehrenamtliche Arbeit bei META)	5 Jahre	<u>Lithuanian, Polish, Russian and English</u>
F 5	22.05.2009	F	<u>Manager</u>	UK born	
F 6	21.05.2009	M	<u>CEX</u> (Chief Executive Officer; Anm. GP)	UK born	

Abkürzungen: F = Fragebogen, W = weiblich, M = männlich

Bei den vier mittels Fragebogen befragten *support workers* ist auffallend, dass ihre Aufenthaltszeiten in Großbritannien stark variieren und von eineinhalb bis sechs Jahre reichen. Am längsten in Großbritannien ist die weibliche Mitarbeiterin; sie war zwischenzeitlich auch in Kinderkarenz. Alle vier gaben an, dass sie in der ersten Zeit in Großbritannien keine Unterstützung erhielten, waren von der Unterstützung enttäuscht bzw. wurden (F 2) privat unterstützt (F 1) (s. Tabelle 5, S. 84). Zur weiteren Auswer-

80 Unterstrichen bedeutet in den Tabellen 4 und 5, dass die Angaben unverändert aus dem Fragebogen übernommen wurden. Grau unterlegt (Fragebögen 5 und 6) sind die Projektmanagerin und der Leiter des Keystone Development Trust.

tung s. die Kapitel 3.2 und 3.3. Gut erkennbar sind die spezifischen Sprachkenntnisse, die eine wichtige Basis für die Beratungsarbeit darstellen.

Tabelle 5: Team-Fragebogen, weitere Details. Eigene Ausarbeitung

Anm.: Die Angaben der befragten Personen wurden so wie im Fragebogen angegeben und ohne Veränderung in die Tabelle aufgenommen.

Fragebogen Nr.	Ausbildungen/ Qualifikationen	Unterstützung während der ersten Zeit?	Was war am wichtigsten?	Absicht, in UK zu bleiben
F 1	<u>Degree in Electronics & Communications, Moldova;</u> <u>Specialist in MAX System (EPR-MRP-System), certificates, Moldova;</u> <u>Food Hygiene Certificate, UK</u>	<u>Support from my wife</u>		<u>Married with a British citizen;</u> <u>integration in British society</u>
F 2	<u>BA degree in English language and literature;</u> <u>currently undertaking a criminology course at Anglia Ruskin University</u>	<u>Disappointed; neither META nor CAB could help</u>		<u>'Stay' or 'leave' is still pending</u>
F 3	<u>Degree in High School in Portugal;</u> <u>breastfeeding supporter, UK;</u> <u>voluntary work in Citizen Advice Bureau;</u> <u>work for 3 months in the Norwich court;</u> <u>Customer Care Course and IT computers</u>	<u>Not really</u>	<u>Have work; accommodation; food to raise my children</u>	<u>Yes, I hope so</u>
F 4	<u>Institute of Foreign Languages;</u> <u>interpreter courses</u>	<u>No, I didn't</u>	<u>Get a new qualification and better job</u>	<u>I'm not sure</u>

Abkürzung: F = Fragebogen

In der Tabelle 5 ist erkennbar, dass die interviewten *support workers* spezifische Ausbildungen in Großbritannien oder auch bereits in ihren Herkunftsländern erworben haben. Zwei von vier gaben an, dass sie unsicher sind, ob sie in Großbritannien bleiben wollen und bestätigen damit die Tendenz, dass es lange Zeit unklar bleibt, ob ein(e) Migrant_in bleiben oder wieder gehen wird (vgl. Spencer 2007, Schneider/Holman 2005).

Nach der Selbsteinschätzung der *support workers* wurde im Fragebogen nach besonders bedeutsamen Anliegen gefragt und was für Arbeitsmigrant_innen in der Beratungsarbeit von META am wichtigsten wäre (vgl. Tabelle 6, S. 84). Dazu konnten spezifische Themen auf einer Skala von 1 (am wichtigsten) bis 12 (am wenigsten wichtig) gereiht werden. In fünf Fragebögen wurde diese Reihung vorgenommen; nicht in allen fünf Fragebögen wurden sämtliche Werte von 1-12 vergeben (nur 4-mal wurde der 5. Platz, der 7. Platz und der 12. Platz vergeben, während der 6. Platz 6-mal ankreuzt wurde). Im sechsten Fragebogen F 2 wurde ohne Reihung angegeben: Soziales/Gesellschaft, Arbeit, Familie, Gesundheit, Anderes. Als weitere relevante Themen wurden Wohnen, Übersetzungen und Migrationsthemen genannt.

Das wichtigste Ergebnis aus den Fragebögen war, dass Finanzen und Arbeit eindeutig als die beiden wichtigsten Anliegen und Beratungsthemen bei META eingeschätzt wurden, danach folgten Familie und Gesundheit (s. Tabelle 6, S. 87-85). Am wenigsten relevant wurde das Thema Politik gesehen. Dies ist insofern erstaunlich, da eine durchaus häufige Tätigkeit bei META in der Anmeldung für das Wählerregister besteht. Allerdings dürfte das als formale Angelegenheit betrachtet werden und wurde nicht in Zusammenhang mit politischen Fragen gesehen. Ebenfalls weniger bedeutsam wird das Thema Gender eingeschätzt, sowie auch Emotionales und Gruppen-/Gemeinschaftsfragen. In den Aufzeichnungen zu den Beratungen, den sog. *case records* war das Thema Wohnraum eindeutig am häufigsten genannt, Finanzen liegen an 2. Stelle und Beratungen zu Arbeit folgen nach der Eintragung ins Wählerregister erst an 4. Stelle (s. Abbildung 5, S. 108 und 6, S. 109).

Zur weiteren Gesamtauswertung s. die Kapitel 3.2 und 3.3.

Tabelle 6: Reihung der Beratungsthemen aus Sicht der *support workers* und der Leitung.
Eigene Ausarbeitung

Themen ⁸¹	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Gesamt
1. Finanzen	X X <u>X</u> <u>X</u>	X											5
2. Soziales/Gesellschaft		<u>X</u>	X			X	<u>X</u>	X					5+1
3. Politik											X <u>X</u>	X X <u>X</u>	5
4. Arbeit	X	X X <u>X</u>	<u>X</u>										5+1
5. Individuelle Fragen				X		X X <u>X</u>	<u>X</u>						5
6. Gruppen-/Gemeinschafts-Fragen								X X <u>X</u>	<u>X</u>		X		5
7. Nationales/ Transnationales					<u>X</u>	<u>X</u>			X X	X			5
8. Familie			X X	<u>X</u>	<u>X</u>		X						5+1
9. Gender									<u>X</u>	X	X <u>X</u>	X	
10. Emotionales						X			X	X <u>X</u> <u>X</u>			

⁸¹ X in schwarz: *support workers*, X in grauer Farbe und unterstrichen: F5, F6 (Projektleitung und Leitung von Keystone).

11. Gesundheit			X	X	X			X					5+1
12. Anderes ⁸²				X			X						3+1
			X										
Gesamt Nennungen	5	5	5	5	4	6	4	5	5	5	5	4	

Die Themen Arbeit und Finanzen sind hier eindeutig als Top-Themen zu identifizieren. Die Auswertung der *case records*, die einen Überblick zu den Beratungsinhalten beinhalten, ergab allerdings, dass das Thema Wohnraum eindeutig am häufigsten nachgefragt bzw. auch seitens der Berater_innen eingebracht wurde (s. Abbildung 6, S. 109). Der Eindruck der *support workers* ist demnach an dieser Stelle anders als sich in den Aufzeichnungen der *case records* abbildet.

Die Analyse der ausgewählten *case records* wird im Folgenden dargestellt.

3.1.5 Case records

Als *case records* werden die handschriftlichen Aufzeichnungen zur Beratung von Klient_innen in einem Formular seit Beginn des Projekts bezeichnet. In diesen Falldokumentationen erfolgte eine Aufzeichnung der Beratungsthemen, sowie vom Datum der Beratung und der jeweiligen Beratungsangebote bzw. Interventionen. Im *case records*-Formular waren auch die Staatsbürgerschaft der Klient_innen, ihr Geschlecht und die Beratungsdauer anzugeben. Diese Teile waren jedoch nur bei einzelnen Dokumentationen ausgefüllt, meist wurde dies nicht angegeben.

Für meine Auswertung der *case records* habe ich eine Stichprobe ausgewählt, nämlich die Buchstaben „A“ und „Z“. Aus dem Zeitraum 2005 bis 2009 waren dies Dokumentationen zu insgesamt 103 Klient_innen (25 *case records* aus „A“ und „Z“ wurden ausgeschieden, da es außer der Nennung des Namens und des Beratungsdatums keine

⁸² Bei „Anderes“ wurde zusätzlich angegeben: housing, translation, migrant issues.

weiteren Angaben gab), die zu 273 Beratungen kamen und zu denen 478 Beratungsinhalte notiert wurden. Im Durchschnitt kamen diese Klient_innen zu 2,6 Beratungen und pro Person wurden 4,6 Anliegen besprochen. Die Auswertung der *case records* findet sich in Kap. 3.2.4 und 3.2.5. Bemerkenswert sind die Vielzahl der Beratungsinhalte und dass Beratungen zu Wohnraum eindeutig prioritär waren.

3.1.6 SWOT-Analyse

Um die subjektiven Eindrücke und Beobachtungen, Aussagen von Mitarbeiter_innen des Projekts META und von Umfeldorganisationen etc. zu ordnen und zusammenzuführen, führte ich eine SWOT-Analyse⁸³ (oder auch Potenzialanalyse) durch. Diese wird als Instrument der Organisationsberatung und -entwicklung zur Untersuchung und Interpretation von Situationen, Projekten oder Prozessen und zur Findung von Strategien verwendet. In vier Untersuchungsfeldern werden vorerst die Stärken und Schwächen einer Organisation beschrieben (S = Strengths, W = Weaknesses) und parallel auch die Chancen und Risiken der Umwelt erfasst (O = Opportunities, T = Threats). Üblicherweise wird dafür eine SWOT-Matrix mit den genannten vier Feldern erstellt.

Die Ergebnisse dieser Analyse sind aus der Beobachtung, den Interviews und Fragebögen abgeleitet und werden in der folgenden Tabelle 7 vorgestellt. Diese wurden mit dem Leiter der Organisation Keystone diskutiert. Er kommentierte die Analyse mit „excellent“.

Tabelle 7: SWOT-Analyse zu META. Eigene Ausarbeitung, Juni 2009

Strengths	Weaknesses
Huge demand of individual consultations in Thetford (due to word-of-mouth recommendation)	Staff: volunteers – casual workers – community integration facilitators: differences? Good way for recruiting?

83 Vgl. zur Methode SWOT-Analyse und dabei verwendete Fragestellungen: Bundesministerium des Inneren, Organisationshandbuch, http://www.orghandbuch.de/cln_341/nn_413746/OrganisationsHandbuch/DE/6__MethodenTechniken/63__Analysetechniken/634__SWOT-Analyse/swot-analyse-node.html?__nnn=true (27.3.2013).

and good reputation) • Developing demand in new areas/ META Suffolk (word-of-mouth recommendation?) • Staff: very dedicated, help oriented and patient support workers with a lot of experience and knowledge about at least two (or more) languages, society systems, cultures • Many satisfied clients: look at written and verbal comments, repeated claims, willingness to wait for hours • Good atmosphere between staff and at reception • Flexible and adjustable time structure • Good recognition of the value of META support work and being proud of it: "one of Keystone's flagships" • Getting new grants, e.g. META Health • Appreciative management • Comprehensible records and case documentation • Creativity and flexibility in the handling of changing activities • Great team with the willingness for "stand-by activities" • Appropriate mix between structure and self-responsibility of staff • Database for all cases appropriate to funds • New homepage for migrant workers (with "usability check" through experienced staff) • Experience in carrying out events and cooperation with "important others" (persons, projects, communities!)	Good way for leaving META? • Time: less time left for common sessions, team meetings, supervision • Training and instruction for "staff new comers": guidelines and scripts? • Training sessions for clients: how to fill in forms (working tax credit, ...) • Knowledge: ways to save and secure the particular "support work knowledge"? • Technical equipment: quick access to internet • Awareness level in new areas (Suffolk): "tailored announcement for migrant workers" • Limitations of support work: "unsolvable enquiries", e.g. homeless migrant workers, people with mental illness, people with big social problems ... • Differentiation of enquiries: easy – middle – difficult cases. Who can work with them? How much time is needed? • Internal implementation of new projects: META Suffolk, META Health: What are impacts for support workers, documentation, who will be involved? Who knows about it and will answer questions? • No-Overall documentation: a lot of phone calls and other "short help" is done related to finding a doctor, getting knowledge about driving license, specific courses, etc. at the reception and during drop-in sessions • No time and funding for events
Opportunities	Threats
• Work on a topical issue • META as a prototype for support-	• Enhancing and backing of separate communities (inherent dilemma)

ing migrant workers • Awareness through local authorities and local services • Good connections to migrant workers communities • Empowering migrant workers through giving them access to rights and benefits • Preventive work with individuals and groups to help at an early stage • Joined-up approach: cohesion, integration, inclusion	• Work on a political disputed topic • Appropriate funding • Timely limited funding and necessary changes due to new key issues
--	---

Die in der SWOT-Analyse dargestellten Stärken/*strengths* von META beziehen sich auf die überaus motivierten Mitarbeiter_innen des Teams, die auch wegen ihrer eigenen Erfahrung und Betroffenheit als Migrant_innen ihre Arbeit gewissenhaft und mit Ernsthaftigkeit und Seriosität durchführen. In den Beratungen gibt es großes Verständnis für Unsicherheiten und Orientierungslosigkeit der *migrant workers*. Die sich ihnen aufgrund ihrer eigenen Migrationsgeschichte und einer nationalen und soziokulturell ähnlichen Sozialisation verbunden fühlenden *support workers* sind kontinuierlich damit beschäftigt, zu überlegen, wie sie ihre Arbeit durch Materialien, Workshops und Schulungen, Vernetzungsarbeit etc. noch besser machen könnten.

Bei den Schwächen/*weaknesses* ist insbesondere die Unterscheidung zwischen angestellten Mitarbeiter_innen als *support workers*, fallweise eingesetzten Mitarbeiter_innen als *casual workers* und weiteren freiwilligen Mitarbeiter_innen als *volunteers* durchaus problematisch und birgt Konfliktpotenzial für die interne Arbeit im Projekt META und für die externe Wahrnehmung. Wer darf mitarbeiten? Welche Qualifikationen werden für eine Mitarbeit bei META benötigt? Warum wird jemand nicht für die Mitarbeit akzeptiert? Diese Fragen beschäftigen jene, die im Rahmen von META beschäftigt sind, jene, die von Schulungen und Beratungen profitieren, sowie die Projektleitung und die Leitung des Keystone Development Trust.

Als Selbsthilfeprojekt gegründet ist META 2009, ca. fünf Jahre nach der Gründungsphase, ein etabliertes Projekt. Dennoch sind laufend neue finanzielle Förderungen vonnöten. Es gab in den bisherigen fünf Jahren – abhängig von der jeweiligen Finanzierung

– auch besondere Aufträge bei der Projektdurchführung, wie beim *Housing Project*⁸⁴ oder *META Health* (2009 im Aufbau). Kontrovers und überwiegend ablehnend wurde die Einhebung von Gebühren für die Beratungen gesehen, da dies für Arbeitsmigrant_innen eine besondere Belastung wäre und vor allem der Effekt, dass sie präventiv und in vielen Belangen zu META kommen, damit wegfallen würde.

Obwohl die weitere adäquate Finanzierung von META als eine der Gefahren/*threats* genannt wird, sollte der freie, ohne Hürden mögliche Zugang zu den Beratungen in META gewährleistet bleiben. Unterschiedlich wird die Bedeutung der Durchführung von Events eingeschätzt, da diese weitere Arbeitsstunden benötigen und ihre Effektivität nicht leicht einzuschätzen ist. Als sehr günstig wird allerdings die Öffnungszeit am Samstag eingeschätzt, da zu dieser Zeit besonders viele Migrant_innen Zeit haben und zur Beratung kommen.

Als Chancen/*opportunities* in der Arbeit von META sind neben der unmittelbaren Verbindung zu lokalen Gruppen von Migrant_innen der präventive, individuelle und systemisch orientierte Ansatz zu sehen, der *migrant workers* Zugang zu Rechten ermöglicht, sie dadurch stärkt und gleichzeitig auf einer lokalen Ebene Kohäsion, Integration und Inklusion anstrebt.

Zusammenfassend lässt sich zum Communitycenter META feststellen, dass es 2009 ein für Migrant_innen im Raum Thetford und Umgebung wichtiges und gut genutztes Projekt war. Die mitwirkenden *transnationals* mit jeweils eigener Migrationsgeschichte hatten verschiedene Formen von Verträgen (als *support workers*, *casual workers*, *volunteers*) und ihr Verantwortungsbereich für die jeweiligen Beratungen war aufgrund ihrer Herkunft definiert bzw. auch von ihren sprachlichen (Zusatz-)Kompetenzen abhängig. META stellte sich als Raum für aktive lokale Auseinandersetzungen zur Verfügung und kann als ein Angebot für soziale Inklusion gesehen werden, bei dem idealtypisch die

84 Im *Housing Project* wurden Modelle vorgestellt, wie in Großbritannien Wohnungen finanziert werden können und welche Formen an Miet- und Eigentumswohnungen es gibt. Diese Informationen wurden in einem Flyer zusammengefasst und in Workshops präsentiert. Das Thema Wohnraum war auch seitens der Migrant_innen bei META das am häufigsten behandelte Thema, sowohl von den Migrant_innen selbst als auch angeregt seitens der Berater_innen (s. Abbildung 6, S. 109).

sieben Inklusionsdimensionen (s. Abbildung 11, S. 176) in den Beratungen und der Communityarbeit Beachtung finden.

Im folgenden Abschnitt werden die Geschichte und der Aufbau von META dargestellt. Dies wurde für die vorliegende Studie erstmals systematisch recherchiert und dargestellt. Danach werden die Ziele und Aufgaben von META, das Team sowie das Recruiting, die Bedeutung von Gender und schließlich die Inhalte und Anzahl der Beratungen dargelegt. Inwiefern ein diesbezügliches Community- und Beratungsangebot zu einer sozialen Inklusion von Arbeitsmigrant_innen beitragen kann, wird im Kapitel 6 und im Resümee zusammengefasst.

3.2 META – ein multilinguales Communitycenter

META Drop-in is a face to face information and support service staffed by migrant workers to help mobile communities settle down quickly and effectively. (Keystone Development Trust: Leaflet: META@Keystone Development Trust o.J.)

Bereits vor der 5. EU-Erweiterung 2004 waren in der Region East Anglia in einzelnen Gemeinden und kleineren Städten zunehmend mehr Arbeitsmigrant_innen sichtbar.⁸⁵ In der Kleinstadt Thetford begann der Keystone Development Trust seine Arbeit 2003 als lokale Non-Profit-Organisation. Der Manager von Keystone berichtet über diese Zeit:

There was increasing numbers of Portuguese in the town. (...) We were hearing about issues around exploitation, gangmasters [s. Fußnote 62, GP] and some racial harassment because Portuguese, in particular the ones that came from Angola [s. Fußnote 31, GP], looked very different. And the colour was very different.“ (I 1: 12-17)

85 Vgl. dazu Pollard et al. (2008: 16). Sie weisen darauf hin, dass „post-enlargement migration“ bereits ab 1994 erfolgte, insbesondere von polnischen Arbeitsmigrant_innen, die als Selbstständige legal in Großbritannien leben und arbeiten durften. Diese wurden offiziell in keiner Arbeitsstatistik registriert und ihre Anzahl auch beim Census 2001 bedeutend unterschätzt.

Die vermehrte Wahrnehmung von portugiesischen Arbeitsmigrant_innen wurde zum Ausgangspunkt für den Aufbau von META.

Seit 2004 arbeitet META als ein *Community Service*, um Arbeitsmigrant_innen individuell und als Gruppen bestmöglich zu unterstützen. Zu Beginn als Selbsthilfe-Organisation von portugiesischen Migrant_innen gegründet, öffnete es sich bald auch für osteuropäische Klient_innen und bezog daher osteuropäische Berater_innen mit ein. Primäre Ziele von META liegen in der Stärkung von Individuen, Gruppen und Communities und in der Vermittlung zwischen ansässiger lokaler Bevölkerung, lokalen Services und zugezogenen Arbeitsmigrant_innen. Ein Großteil der Arbeit erfolgt *face-to-face*, zusätzlich werden Schulungen und Seminare organisiert und öffentliche Events zur Begegnung gestaltet. Eine Zeit lang (rund ein Jahr) wurde im Rahmen eines Projekts eine Hotline betreut.

3.2.1 Geschichte und Aufbau des Projekts META

Eine der Gründungspersonen von META erzählt im Rückblick auf den Beginn des Projekts:

The first five, we were Portuguese. The idea came from the Portuguese. Because on that time, when we started, there were not many Polish people there. (I 4: 39-40)

Die zunehmende *Sichtbarkeit* von portugiesischen Menschen in der Kleinstadt Thetford, die außerdem aufgrund der Kolonialgeschichte Portugals mit Angola oder auch Brasilien teilweise eine dunkle Hautfarbe hatten, wurde – wie bereits erwähnt – auch vom Manager des Keystone Development Trust als Ausgangspunkt für den Aufbau von META gesehen.

In der anfänglichen Aufbauphase war META ein *lokales Freiwilligenprojekt* und hatte eine nur lose Anbindung an Keystone: „They borrowed us a desk and a computer and a phoneline“ (I 4: 23-24). Bereits davor gab es einige Zeit Kontakt und Diskussionen mit einer Ansprechperson in Keystone. Dieser wurde auch der erste Projektmanager von META und ist in der vorliegenden Arbeit der Interviewpartner 2 (vgl. I 2). Die interviewte Gründerin (vgl. I 4) berichtet zur Ausgangslage in den Jahren 2003 und 2004,

dass es zunehmend Bedarf an portugiesisch-englischen Übersetzungsarbeiten gab: „There was a need because the people can’t go anywhere and they can’t get help“ (I 4: 13). Da ihre Englischkenntnisse etwas besser waren, wurde sie häufig für die Übersetzung von Briefen oder Formularen angefragt oder sollte auch in Schulen, bei Bankgeschäften und der Kommunikation mit Ärzt_innen unterstützen und dabei sein. Da sie diesen zunehmenden Bedarf nicht mehr weiter selbst decken konnte, beschloss sie gemeinsam mit ihrem Mann:

We need to find someone who can support us to set up an organisation to support in this way migrant workers. So we went to Keystone and we spoke to them about our idea. (I 4: 15-16)

Die Ansprechperson in Keystone gab den Hinweis, mit anderen Portugies_innen darüber zu sprechen und eine Gruppe zu gründen, um das Projekt META aufzubauen. Diese Ansprechperson in Keystone bestätigt, dass die Anfangsphase von META „mainly related to the Portuguese community“ (I 2: 15) war. Während eine kleinere Gruppe von Portugies_innen bereits vor 2000 in Thetford und Umgebung lebte und arbeitete, erfolgte zwei bis drei Jahre vor Projektstart ein verstärkter Zuzug und auch eine lokale Wahrnehmung derjenigen, „who had come in recently large numbers“ (I 2: 17).

Nach der beschriebenen Initiative einer selbst Betroffenen und der Wahrnehmung des Bedarfs seitens des Keystone Development Trust wurde als nächster Schritt die Gründung einer interessierten Gruppe initiiert. Diese Gruppe wurde über Mundpropaganda gefunden und erweitert und „about 20-30 people (...) joined us to set up META“ (I 1: 27). Diese Gruppe konstituierte sich mit einem eigenen Komitee und „started to deliver (...) on a voluntary basis“ (I 1: 30). Parallel zum Start der Freiwilligengruppe beantragte der Keystone Development Trust Fördergelder für die *Finanzierung* von META. Nachdem diese zugesagt wurden, konnten auch Personen offiziell für META beschäftigt werden.

An dieser Stelle divergieren die Erzählungen des Leiters des Keystone Development Trust und jene der Gründerin. Aus Sicht des Leiters konnten relativ rasch Projektgelder lukriert werden. Auf die Frage, wie lange es dauerte, bis Projektgelder einlangten, antwortet er:

It was not long, actually. We had some European money. We had our own money we put in, initially. And then we topped that up. (...) So Keystone employed the workers and META – voluntary META – was doing its own thing. What we decided to do with META is take META over. So META became part of Keystone. Part of it because it kept things a lot simpler in terms of, you know, resources, etc. (I 1: 35-39)

Die Gründerin von META sieht allerdings in der nicht ausreichenden Projektfinanzierung die größte Schwierigkeit:

The main problem for META always was: META never got the proper funding. META was mentioned in the parliament as an example for good success. There came some funding, but is not enough for everything. (...) And that creates problems because you need more and that creates disappointment and people's frustration. (...) And we always thought we are saving so much money for so many organisations. (I 4: 133-141)

Während die Gründerin von der nicht ausreichend erfolgten Finanzierung von „*voluntary META*“ – also der Freiwilligengruppe – spricht, gelingt es im Keystone Trust, Projektgelder zu sichern und META zu übernehmen. Seither konnte der Bestand von META über diverse Projektfinanzierungen gesichert werden.

Ebenfalls nicht gleicher Meinung mit der portugiesischen Gründerin und auch nicht mit dem ersten Projektleiter von META (der als Ansprechperson von Keystone in der Vorlaufphase von META zur Verfügung stand) ist der Leiter des Trusts bei der Frage, für wen META ursprünglich gegründet wurde. In Bezug auf die Aussage, dass META anfangs nur für die portugiesische Community konzipiert war, gibt es von ihm eindeutigen Einspruch:

No, sorry, it wasn't. It was always multilingual. We didn't want just Portuguese or just Eastern European or just that. (...) Within the Portuguese (...) a lot of leaders were people we did not want to be working with. Because they were gangmasters. (I 1: 62-66; zu den *gangmasters* s. Fußnote 62)

Um diesen Community-internen Schwierigkeiten zu entgehen, widmete der Leiter des Trust das Projekt META gleich zu Beginn allen *migrant workers* und öffnete es in Richtung multilingual.

Dennoch kann die prinzipielle Idee und Initiative der kleinen Gründungsgruppe der fünf Portugies_innen zugeschrieben werden. In der Folge war auch die erweiterte Freiwilligengruppe, die ihre Dienste anderen Portugies_innen anbot für die Etablierung des Projekts wichtig. Für die offizielle Projektentwicklung war die Öffnung für alle auch eine Möglichkeit, eine gewisse Distanzierung zu Einzelnen in der portugiesischen Community vornehmen zu können (wie eben zu jenen, die einen Ruf als *gangmaster* hatten, s. Fußnote 62, S. 61). Zudem gab es rund um 2004, aufgrund des geöffneten Arbeitsmarktes in Großbritannien, vermehrt osteuropäische Arbeitsmigrant_innen in Thetford. Es ergab daher Sinn, diese bereits frühzeitig in das Projekt META einzubinden, was von allen Befragten auch als gewünscht beschrieben wurde. Interessanterweise wurde über keinerlei Schwierigkeiten bei dem Einbezug der neuen Migrant_innen im Projekt META erzählt. Im Projekt META und am Arbeitsmarkt in East Anglia mussten gewisse Verdrängungseffekte erfolgt sein. Es ist nur schwer vorstellbar, dass der Zuzug von so vielen neuen Migrant_innen völlig harmonisch verlaufen ist. Wie diese Veränderung im Raum Thetford erfolgte, wäre in einer eigenen Forschung zu untersuchen.

Rund um das Jahr 2009, als ich META kennenlernte, war die Beratungsarbeit parallel für portugiesische und osteuropäische *migrant workers* die Kernaufgabe von META. In einem gemeinsamen Raum wurden die Sprechstunden von zwei bis drei Personen abgehalten und es wurde multilingual kommuniziert. Im Hauptstandort Thetford waren die Sprechstunden von beiden Gruppen intensiv genutzt, sie waren überfüllt und es gab lange Wartezeiten.

Anders war dies in den neu gegründeten, ca. 60 km entfernt liegenden Standorten im Nachbarbezirk Suffolk. Hier stand META als Service und Support erst am Anfang und dorthin mussten die *support workers* von META pendeln und hatten wenig lokale Verbindungen mit den dort lebenden Migrant_innen. Das Projekt wurde von den dortigen Services, wie etwa Gemeindeämtern, zwar gewünscht, aber die Informations- und Medienarbeit und eine tatsächliche lokale Verankerung waren gering bis gar nicht vorhanden. So war die Frequenz bei diesen Beratungen vergleichsweise spärlich und reichte während der teilnehmenden Beobachtung vor Ort von 0 bis 4 Klient_innen.

Zur Gründung und zum Aufbau von META teilt die interviewte Gründerin mit:

We are working with META a long time as volunteers. (...) there were a lot of volunteers to support them, people gave a lot. And they are waiting because I told the funding will come, we will have success. And they said: the movement is wonderful; the project is running well, the service is more and more (...) and of course you expect that you are compensated for everything, at least something. And this is not happened. The frustration: you want to do things and you can't. (I 4: 182-190)

(...) first it was another name. META is a finish on the running, when the Atlantic ended, when it stopped. (...) and META has some meaning also in Polish – it is no strange word for them. [META bedeutet auf Polnisch ebenfalls Ziel oder auch Schlupfwinkel, Anm. GP]. So we used it, we created that name. And we had to change to META as 'multi-lingual European Association'. (I 4: 34-35)

Die META-Initiatorin bezieht sich hier auf zwei Fragen: (1) Wie sieht die Projektfinanzierung aus? (2) Was bedeutet der Name META? Beide Themen ergeben einen gewissen Bruch zwischen *volunteer* META und Keystone META. Ein Fazit zum Aufbau von META ist, dass eine gewisse Kooperation zwischen *migrant workers* und der vor Ort neu angesiedelten Non-Profit-Organisation Keystone gelungen ist. Es konnten aber nur Teile der Absichten des Gründungsteams verwirklicht werden. Ein divergierender Zugang ergab sich aufgrund der Projektfinanzierung, da es Keystone gelungen war, entsprechende Gelder zu lukrieren. Finanzierungen von Projekten benötigen einiges an Know-how in Projektmanagement und auch lokale bzw. nationale Allianzen und Vernetzungen. So ist nicht sonderlich verwunderlich, dass nicht eine kleine Initiativgruppe aus *migrant workers* den Zugang zu Projektgeldern erhielt, sondern es zu einer mittelfristigen Etablierung des Projekts META im Rahmen der Organisation Keystone kam. Auf die Frage, warum und wie es zur Integration von META in den Keystone Development Trust kam, antwortete der Leiter:

(...) partly there were people who were in the group wanted to be members of the stuff. So it was clearer and easier to do it that way. They couldn't be community members and members of the stuff. So we had to sort it out. Plus the government, the funding body was happy that we handle the money (...) because track record, etc. So it was a pragmatic decision. (...) META set up to give guidance to migrants who were experiencing issues. It also set up to do (...) integration work, help people settle down. (I 1: 42-47)

Für den Leiter von Keystone war die Integration von META einerseits pragmatisch und gleichzeitig auch inhaltlich schlüssig, um sich gegenüber den jeweiligen Communities klarer zu positionieren. Für die interviewte Gründerin blieb der Eindruck bestehen, dass vor allem die Aufbauzeit nicht entsprechend honoriert wurde und insgesamt nie genug Geld für ihre geplanten oder auch durchgeführten Aktivitäten vorhanden war. Wie dieser Übergang von *volunteer* META zu Keystone META verlaufen ist, wäre noch genauer zu untersuchen.

3.2.2 Beratungsteam und Aufgaben

Das Beratungsteam von META setzte sich 2009 aus Teilzeit beschäftigten *support workers* (oder auch *community integration facilitators*), *casual workers* (beschäftigt auf Stundenbasis) und *volunteers* zusammen.⁸⁶ Sämtliche Berater_innen sind Arbeitsmigrant_innen und bieten Unterstützung in ihrer Muttersprache bzw. in jenen Sprachen an, die in ihren Herkunfts-Bildungssystemen als Zweitsprachen vermittelt wurden. Sie werden als *support workers* bezeichnet und ihre Arbeit darf offiziell auch nicht als Beratung deklariert werden, da hierfür in Großbritannien Ausbildungsstandards zu erfüllen sind. Die *support workers* verstehen sich jedoch, zumindest teilweise, als Berater_innen, wie aus den Interviews mit ihnen hervorgeht. Sie unterstützen beim Ausfüllen und Verstehen von Formularen und Anträgen, beim Schreiben und Lesen von Briefen, organisieren Polizeischulungen und Trainingstage für Behörden etc. Zusätzlich werden von META Englisch-Kurse organisiert, sog. ESOL-Courses⁸⁷, die großen Zulauf und Erfolg haben, oder auch Familienausflüge und Museumsbesuche. Generelles Ziel ist dabei, neben der Verbesserung der englischen Sprachkenntnisse, die Förderung und Intensivierung der Kontakte zwischen Einheimischen und Arbeitsmigrant_innen.

86 Die Zahl der *migrant workers*, *casual workers* und *volunteers* war projektabhängig und wechselte zumindest jährlich, eher häufiger. Im Mai 2009 waren dies vier *migrant workers*, ein bis fünf *casual workers* und ein nicht näher eingegrenzter Pool von *volunteers*.

87 ESOL (English for Speakers of Other Languages) bezeichnet Englischkurse für jene, die Englisch als Fremdsprache lernen und eine andere Sprache als Erstsprache erlernt haben und sprechen. In Österreich, Deutschland und der Schweiz wird diese Form des Spracherwerbs als „DaZ“/„DaF“ bezeichnet – Deutsch als Zweitsprache/Deutsch als Fremdsprache.

Ebenfalls wurde durch META der Aufbau einer portugiesischen Zeitschrift unterstützt, die mittlerweile selbstständig produziert wird.

META versteht sich als ein Projekt, das Antworten auf Fragen und Anliegen zu einem Umgang mit lokaler Arbeitsmigration entwickelt. Es ist Ansprechstelle für Arbeitsmigrant_innen, aber auch für lokale Behörden und die Polizei. Die Bedürfnisse von Arbeitsmigrant_innen und der lokalen Bevölkerung sollen erkannt werden, soziale und kulturelle Vermittlungsarbeit steht im Vordergrund. In den *case records* finden sich Beratungsinhalte zu sehr unterschiedlichen Anliegen. So gut wie immer waren mehrere Anliegen gleichzeitig zu behandeln und die bei META beschäftigten *support workers* gaben an, dass ihre Klient_innen mehr als ein Thema in die Beratung einbringen und diese von finanziellen Fragen bis hin zu gesundheitlichen und sozialen Themen reichen (s. Auswertung *case records*, Abbildungen 3, S. 107 und 5, S. 111).

Das META-Team ist beauftragt, alle Anfragen von *migrant workers* und *locals* aufzunehmen, Informationen zu recherchieren und weiterzugeben. Die vorrangige Aufgabe besteht darin, sich um Schnitt- bzw. Nahtstellenarbeit zwischen Arbeitsmigrant_innen, Service-Mitarbeiter_innen, Arbeitgeber_innen und der ansässigen Bevölkerung zu bemühen. Der erste Projektmanager von META, vormals Ansprechperson der META-Initiativgruppe, sagt dazu:

We started to do that work: to bring together the organizations. (...) That was key work, setting it up in that way. (I 2: 20)

Er beschreibt zur Startzeit des Projekts die Schwierigkeiten, sich inhaltlich zu positionieren. Zu Beginn wurde von den Bezirksbehörden die Arbeit mit *migrant workers* gemeinsam mit der von Flüchtlingen behandelt, wodurch die entsprechenden Arbeitsgruppen viele Teilnehmende hatten, bis zu 20 Personen und mehr. In diesen großen Gruppen standen zahlreiche Abklärungsfragen im Vordergrund. Nachdem der *county council* die Koordination übernahm, wurde die Zusammenarbeit zwar einfacher, dennoch war „jealousy between some organizations“ (I 2: 38) spürbar und zudem das Ringen um Projekte und Geld. Ebenso beschreibt der Projektmanager die Suche nach geeigneten Ansprechpersonen in der portugiesischen Community wie auch die Aufgabeklärung als „tricky“:

It took quite a long time to get the people in the Portuguese community that we could trust. (...) I can say there was another organization who was involved with supporting Portuguese community and they sent some people to us to get out what we do (...) People are playing a game. (...) It took quite a while people to understand what we could do, how we can help, what we could not do. And that META is linked with the other groups as well. (I 2: 51-69)

In Übereinstimmung mit den Aussagen der interviewten META-Initiatorin und ihrer Kritik, dass das Freiwilligenteam zwar intensiv arbeitete, aber nicht entsprechend honoriert wurde, fällt hier auf, dass es eine Parallelentwicklung gab und der Aufbau von gegenseitigem Vertrauen und die Abstimmung der beabsichtigten Ziele nicht rasch und eindeutig genug möglich war. Bemerkenswert ist, dass die interviewte Gründerin, die sich kritisch über die aus ihrer Sicht zu geringe Zuteilung von Projektmitteln äußerte, dennoch einige Zeit für Keystone als *support worker* tätig war. Sie stieg dort allerdings nach einiger Zeit wieder aus. 2009 leitete sie eine eigene unabhängige Organisation, in der sie, gegen Entgelt, *migrant workers* unterstützte, indem sie unter anderem die Kontaktperson zu einer portugiesischen Bank war. Ihre Nähe oder Distanz zu META und Keystone wurden, wie es scheint, jährlich neu gestaltet. Dennoch haben die aktuellen META-Mitarbeiter_innen, die damalige Projektleiterin und auch die Gründerin, freundlich und respektvoll übereinander gesprochen. Ich wurde vor Ort auch mehrmals an die besagte Gründerin verwiesen. Sie sprach, trotz gewisser Kritik zur Gründungsphase von META, insgesamt wohlwollend über „Keystone META“.

3.2.3 Rekrutierung, Schulungen und weitere Qualifikationen

Die Studie von Spencer et. al (2007) ergab, dass es erheblichen Bedarf an Maßnahmen zur Unterstützung von *migrant workers* gäbe. Es wird empfohlen besonders die lokale Ebene zu stärken, gerade neue angekommene Arbeitsmigrant_innen als Zielgruppe für Beratungen zu erreichen und unbedingt auch Migrant_innen in die Beratungsarbeit einzubeziehen, um die Bedürfnisse von anderen Migrant_innen adäquat zu erkennen:

The migrants in our study demonstrated that they were keenly aware of the needs of those who might follow, replete with ideas on the information and advice they might need, and their voices should be heard in drafting any plan that is devised to address the

full range of issues raised by the presence of migrant workers in the UK. (Spencer et. al: 2007: 94)

Im Folgenden wird beschrieben, wie im Communitycenter META der Einbezug von Arbeitsmigrant_innen organisiert wurde.

Wie erwähnt wurde META von einer Initiativgruppe von selbst betroffenen *migrant workers* angeregt. Die Projektentwicklung und Absicherung durch Finanzierungen übernahm der Keystone Development Trust. Zwischen 2004 und 2009 erhielt META Finanzmittel von verschiedenen Fördergeber_innen, wie ESF (European Social Fund), EEDA (East of England Development Agency) und nationalen Ministerien. Zusätzlich wurden interne Keystone-Mittel eingesetzt und Finanzierungen aus den Projektschienen *connecting communities* und *social cohesion* lukriert. Diverse Organisationen bemühten sich um Projektgelder für die Arbeit mit *migrant workers*. Bei Projekteinreichungen bedarf es spezieller Schwerpunkte und neuer innovativer Ideen. Für die im Rahmen von META durchgeführten Sprach- und Trainingskurse, die Beratungsarbeit zu Jobs und Unterkünften, eine Telefon-Hotline und den Aufbau von „META Suffolk“ wurden Projektgelder bewilligt.

Die Anforderungen im Projekt META prägten die Auswahl der Mitarbeiter_innen, die als Hauptteam beschäftigt wurden: *support workers* wurden ergänzt durch *casual workers*. Erweitert und unterstützt wurde deren Tätigkeit durch die Mitwirkung von ehrenamtlichen Personen, sog. *volunteers*, die ohne Honorar, primär aufgrund ihrer Sprachkenntnisse, Übersetzungs- und Begleitdienste übernahmen. Die vierte Gruppe bei META waren Teilnehmende an Schulungen und Trainings, sog. *trainees*, die Englisch lernten oder für gewisse Tätigkeiten vorbereitet wurden, wie z.B. für Stapler- und Kranfahren. Auch für die Mitwirkung bei META wurden Basisworkshops angeboten. Für diese Schulungen im Rahmen von META gab es Bewerbungen und ein Auswahlverfahren. Die Projektleiterin von META erklärt dazu (Mai 2009):

People were filling their application forms, some very badly, some very well. I had to make a decision. (...) I have to say ‘sorry’, you have not got an interview. (...) So, that brings frustration and envy. (I 3: 214-219)

Sie erzählt über hohen Diskussionsbedarf zu einzelnen Entscheidungen und auch, dass der Zugang zur Gruppe der ehrenamtlichen, freiwilligen Mitarbeiter_innen oder zur

Gruppe der *casual workers* fallweise überraschend erfolgt sei. Allerdings habe das Projekt META manche geeignete Person im Zuge der Schulungen oder danach auch verloren. Die Schulung für die Mitarbeit bei META wurde von einem erfahrenen *support worker* erstellt, der außerdem beauftragt wurde, ein Manual für eine Basis-Einschulung zu verfassen. Er erklärt zu seinem Schulungsprogramm:

The training covers three items: The ethics, how to work with migrant workers and how to work more professional at your workplace. Second is the literature for the work with them: how to work, what to do and with whom. Which means we have got the input and output. The input is knowledge and the output is delivering service to the migrant workers. (...).To give them a basic notion about the issues the people are bringing to us: immigration, employment, (...). And also we give them to work in partnership with the police. (I 5: 30-35)

Die hier genannte primäre Betonung von Haltung und Ethik und einem dementsprechend bewussten Umgang mit Klient_innen ist gerade in der Arbeit mit Arbeitsmigrant_innen hervorzuheben und bemerkenswert. Bei der teilnehmenden Beobachtung in den Beratungen und der Arbeit im Communitycenter META war die Atmosphäre von einer großen Bereitschaft geprägt, für möglichst alle Probleme, die die Klient_innen einbrachten, Lösungen zu finden und ihnen jedenfalls sehr freundlich, wertschätzend, und empathisch zu begegnen. Es ist zu vermuten, dass dieses besondere Beratungsverständnis, ihre Zuneigung und Geduld gegenüber diversen Beratungsanliegen auch mit den eigenen Werthaltungen und der Herkunft der *support* (bzw. *casual*) *workers* und mit den Erfahrungen in ihrer eigenen Migrationsgeschichte in Verbindung stehen und eine wichtige Grundlage für ihr engagiertes Handeln sind.

Als zweitwichtigster Teil in den Schulungen für eine Mitarbeit bei META wird der Erwerb eines grundlegenden Wissens zu Gesetzen in England und dem britischen sozialen und kulturellen System genannt. Ein dritter operativer Baustein ist die Zusammenarbeit mit der Polizei. Für Polizeimitarbeiter_innen hat der META-Schulungsbeauftragte daher ein eigenes Kurztraining erstellt, und er schätzt die Kooperation mit der Polizei als besonders wichtig ein. Durch seine Erfahrung in Hinblick auf (klein-)kriminelle Delikte von Arbeitsmigrant_innen steht für ihn Bewusstseins- und Aufklärungsarbeit im Vordergrund, da manche Vergehen aufgrund von Unwissenheit der *migrant*

workers passieren, wie z.B. *drinking alcohol on the streets* oder auch *drink and driving*. Die Polizei ist daher eine der Organisationen, mit denen seitens META Austausch und Zusammenarbeit besonders gepflegt wird. Vernetzung erfolgt seitens META aber ebenso mit dem CAB (Council Advice Bureau), dem lokalen Museum und Theater, dem britischen Arbeitsmarktservice (Jobcentre Plus), Schulen etc. Für diese Organisationen übernimmt META im Einzelfall auch Dolmetsch-Dienste und die Übersetzung von Flugblättern, Aussendungen etc.

Die Mitarbeit bei META insbesondere als *support worker*, aber auch als *casual worker* oder als *volunteer* bringt ein gewisses Ansehen und Status mit sich. Die Projektleiterin sagt dazu:

It is a lot of status there and it depends on the staff. It is very much about who is the most important. (I 3: 286-287)

Grundlegend und erste Qualifikation für eine Mitarbeit bei META sind die entsprechenden Sprachkenntnisse:

First of all, I think it is necessary, languages to understand. Because the migrant workers are not only from one country, they are from different countries. I am specialized with eastern European migrant workers (...) [I can speak] Polish, Russian Latvian, Slovakian, and I can speak eastern European languages and some of them are similar to their language for example Polish and Slovakian. It has many similar features and they understand me because I can speak Polish. (I 6: 27-31)

In allen Interviews wird die besondere Bedeutung der *Sprachkenntnisse* hervorgehoben. Weitere Qualifikationen, die für die Arbeit bei META benötigt werden, sind eine gewisse Form von Bildung, *education*, um professionellen Support geben zu können. Die Projektleiterin beschreibt es als „intellectual capacity“ und als „personality“:

People really need to have pretty good level of intellectual learning capacity. (...) You have to have some empathy for another person's situation. (I 3: 250-255)

Ebenfalls als bedeutsam angesehen wird das Thema *Vertraulichkeit* und dass Beratungsinhalte nicht weitererzählt werden. Ein *support worker* nennt auch explizit *Geduld* und die Bereitschaft, ruhig und genau zuzuhören.

3.2.4 Gender bei META

Eine Frage an die META-Mitarbeiter_innen war, ob für sie Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen *migrant workers* erkennbar wären. Die sechs Antworten ergaben dreimal ja und dreimal nein. Drei Mitarbeiter_innen sahen keinen Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Arbeitsmigrant_innen (F 1, F 3, F 5), wobei bei diesen Antworten auch die beiden weiblichen Stimmen waren, während drei männliche Mitarbeiter „Yes“ ankreuzten. Sie sehen als unterschiedlich:

„Most of clients are female chiefly because social issues are related to family and migrant workers social units rely more on woman than man.“ (F 2)

„Female migrant workers are more discriminated than male migrant workers.“ (F 4)

„More female visitors.“ (F 6)

Die eigene Stichprobenerhebung aus den *case records*/der Falldokumentation bestätigt die Aussage aus dem Fragebogen 6, dass mehr bzw. zumindest viele Frauen Beratungen bei META in Anspruch nehmen. Aus der Falldokumentation konnte bei 23 Personen (n = 103) das Geschlecht nicht rekonstruiert werden, da die entsprechende Box nicht angekreuzt war, mehrmals der Vorname nur abgekürzt notiert war oder für mich nicht als eindeutig weiblich oder männlich zuordenbar war (s. Abbildung 2, S. 105). Von den insgesamt 103 in dieser Stichprobe untersuchten Klient_innen waren 45 Personen weiblich (19 davon aus der Serie „A“ und 26 aus der Serie „Z“) und 35 Personen männlich (11 aus der Serie „A“ und 24 aus der Serie „Z“).

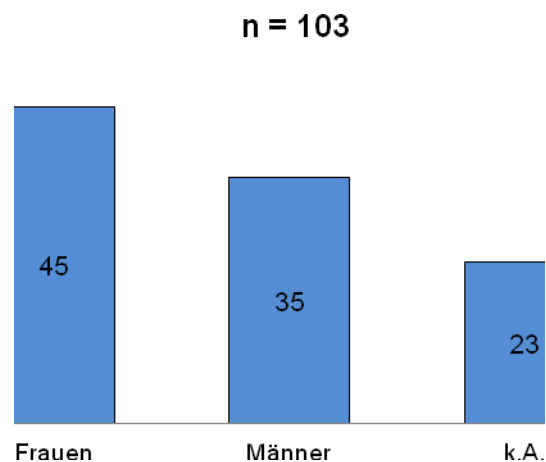


Abbildung 2: Geschlecht der Klient_innen, Stichprobe „A“ und „Z“. Eigene Ausarbeitung

Aus dieser Stichprobe und auch aus der teilnehmenden Beobachtung im Mai 2009 kann bestätigt werden, dass mehrheitlich Frauen in die Sprechstunden kamen. Die Beratungen wurden vorwiegend von Männern durchgeführt, im Team arbeiteten aber auch drei Frauen und die Projektleitung hatte 2009 eine Frau inne.

Die drei Intensiv-Betreuungsfälle, die mehr als zehn Kontakte in der Falldokumentation aufwiesen, waren jeweils Frauen. Zwei von ihnen waren aus der Gruppe „A“, eine aus der Gruppe „Z“. Die Frau aus „Z“, mit portugiesischsprachiger Herkunft, hatte 34 Beratungskontakte mit vielen Themen (finanzielle Probleme, Arbeits- und Wohnungslosigkeit, kein weiteres Aufenthaltsrecht etc.). Die anderen beiden Klientinnen hatten 29 bzw. 16 Beratungskontakte. Auch bei ihnen gab es einen Mix aus vielen Themen. Meine Frage an die *support workers*, warum manche Klient_innen häufig wiederkehren, wurde so beantwortet, dass dies auch eine Frage der Bildung wäre und manche all ihre Probleme zu META bringen würden. Diese Allzuständigkeit für Fragen aller Art wird jedoch nicht als Zumutung gesehen, sondern es wird versucht, Lösungen mit einem zufriedenstellenden Ergebnis zu finden. So antwortete eine Interviewpartnerin: „It was possible to help her with forms, jobs, housing“ (F 3). Gerade bei den Intensiv-Betreuungsfällen ist der Bezug auf mehrere Dimensionen von Inklusion aus der Dokumentation erkennbar; dies wurde, wie oben angegeben, auch nicht verhindert oder eingeeengt, sondern mit allen individuell relevanten Themen gearbeitet.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass in der untersuchten Stichprobe und während der teilnehmenden Beobachtungen mehr weibliche als männliche *migrant workers* Beratung bei META in Anspruch nahmen. Die regionalen Studien weisen zwar generell auf Zahlen zu männlichen und weiblichen *migrant workers* hin, allerdings wird bei der Beschreibung von Lebenslagen kaum auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen geachtet, sondern sie werden vereinheitlicht dargestellt. Die OECD-Statistik (2012: 371) zeigt, dass 2010 in Großbritannien 550.000 polnische Bürger_innen registriert waren, davon 50% Frauen, und 104.000 Portugies_innen, davon 51% Frauen. Auch bei der Gesamtquote aller ausländischen Personen überwiegen Frauen mit 51% ein wenig (s. Tabelle 1, S. 53). Eine qualitative Untersuchung, bei der Themen zur Arbeitsmigration genderspezifisch erarbeitet und verglichen werden, liegt nach aktuellem Wissensstand weder für die Region East Anglia in Großbritannien noch für Österreich vor. Für die Breckland Area ergab eine quantitative Fragebogenerhebung mit 168 Teilnehmen-

den, dass besonders weibliche *migrant workers* in Großbritannien ein „downgrading“ erfahren (Schneider/Holman 2005: 15) und vorhandene Kinder nur selten nach Großbritannien mitgenommen werden (ebd.).

3.2.5 Anzahl und Inhalte der Beratungen

Etwas mehr als die Hälfte (59%) der insgesamt 103 in dieser Stichprobe untersuchten Klient_innen kamen nur einmal zu einer Beratung, 13% zweimal und 25% drei- bis zehnmal. Drei weibliche Klient_innen kamen mehr als zehnmal und gelten wie zuvor erwähnt als Intensiv-Betreuungsfälle (s. unten Tabelle 8 und Abbildung 3).

Tabelle 8: Anzahl der Beratungen/je Klient_in. Eigene Ausarbeitung

1 Beratung	2 Beratungen	3-10 Beratungen	10+ Beratungen
A 25	A 5	A 10	A 2
Z 36	Z 8	Z 16	Z 1
Gesamt 61	Gesamt 13	Gesamt 26	Gesamt 3
59%	13%	25%	3%

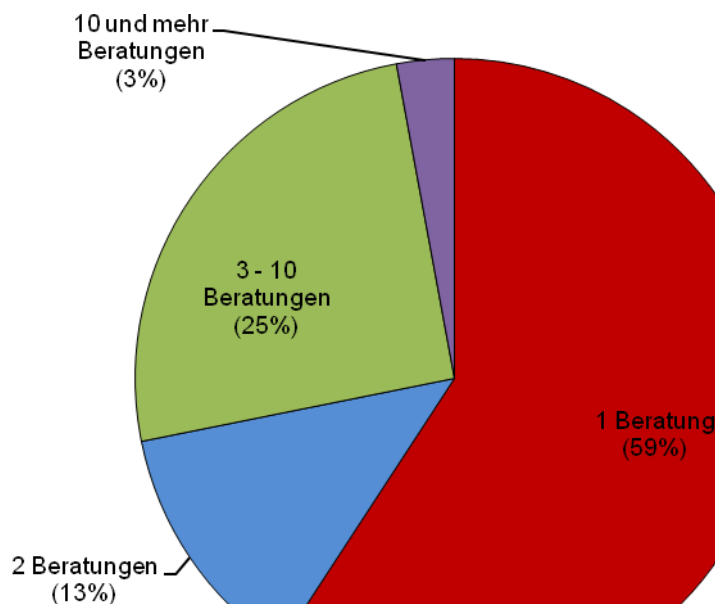


Abbildung 3: Anzahl der Beratungen je Klient_in. Eigene Ausarbeitung

Wenngleich mehr als die Hälfte der Klient_innen zu nur einer Beratung kamen, wurden jedoch meistens mehrere Anliegen behandelt. In den untersuchten 273 Beratungen wurden insgesamt 476 Inhalte behandelt, demnach durchschnittlich 1,7 Beratungsinhalte je Gespräch. Zusätzlich wurden auch noch 132 Inhalte seitens der Berater_innen angeregt (s. Abbildung 6, S. 112).

Der Migrationsexperte Mütmaç Karakurt hat bei einer Langzeitauswertung von Beratungsleistungen je Beratungskontakt für die österreichische multilinguale Beratungseinrichtung Migrare ermittelt, dass „bei jedem Beratungskontakt durchschnittlich 1,4 Beratungsleistungen zu unterschiedlichen Themen in Anspruch genommen wurden“ (Karakurt 2008: 184). Auffallend war bei der Analyse der österreichischen Beratungsstelle, dass die Inanspruchnahme besonders von rechtlichen Veränderungen abhängig war und eindeutig intensiver wurde, wenn es Diskussionen über die Daseinsberechtigung von Ausländer_innen gab und „sonstige Verunsicherungen“ (ebd.). Die Selbsteinschätzung der *support workers* von META war ebenfalls jene, dass häufig mehrere Anliegen je Beratung eingebracht werden; nicht erhoben wurden allerdings Auswirkungen auf die Inanspruchnahme durch rechtliche Novellierungen oder durch intensive mediale Diskussionen.

Zu den Inhalten und der Intensität der Beratungen wurden die *case records*, also die Datenblätter zur Falldokumentation, inhaltsanalytisch (vgl. Mayring 2007 [1983]) ausgewertet. Die Auswahl der Stichprobe orientierte sich am ersten Buchstaben des Familiennamens; nach diesem waren die *case records* auch generell geordnet. Für die Auswertung wurden alle *case records* aus der Serie „A“ und der Serie „Z“ herangezogen. Bei der Serie „A“ war der erste Buchstabe des Familiennamens ein „A“, hier waren dies vorrangig portugiesische Klient_innen, in der Serie „Z“ war ein „Z“ der erste Buchstabe des Familiennamens und hier waren vorrangig polnische bzw. osteuropäische Klient_innen vertreten.⁸⁸ Der Aufzeichnungszeitraum der *case records* bezog sich auf vier Jahre und lag zwischen Mai 2005 und Mai 2009. Insgesamt wurden 128 hand-

88 Am *case record*-Datenblatt gab es zwar eine Rubrik zu „Nationalität“. Diese war jedoch nur sehr selten ausgefüllt, sodass es für die Auswertung nicht möglich ist, exakte Zuordnungen vorzunehmen.

schriftlich⁸⁹ geführte Falldokumentationen durchgesehen und davon 103 für die Auswertung verwendet. Bei 25 *case records* waren nur der Name und das Beratungsdatum notiert und es gab keine weiteren Angaben zu den Beratungsinhalten. Diese 25 Falldokumentationen, 13 davon kamen aus der Serie „A“ und 12 aus der Serie „Z“, wurden in die Auswertung nicht einbezogen.

Im Folgenden wird ein Überblick über die Anzahl und Inhalte der Beratungen zuerst zusammengefasst und dann mittels Grafiken vorgestellt: Von den insgesamt 103 Klient_innen, zu denen in den *case records* Angaben gemacht wurden, kamen 42 aus der Serie „A“ und 61 aus der Serie „Z“. Mit den 42 „A“-Klient_innen wurden 121 Beratungen und mit den 61 „Z“-Klient_innen 152 Beratungen durchgeführt. Die Gesamtzahl der Beratungen war 273 (s. Abbildung 4, S. 110). Bei 110 dieser Beratungen wurde nur ein Beratungsthema notiert, ansonsten waren dies jeweils zwei oder noch mehr Themen. Insgesamt wurden 476 Beratungsinhalte registriert und 132 Beratungsinhalte wurden zusätzlich von den Berater_innen „angeregt“ (s. Abbildungen 5, S. 111, und 6, S. 112). Motiviert wurden diese zusätzlichen Inhalte dadurch, dass die Berater_innen noch zusätzliches Wissen zur Verfügung stellen wollten bzw. auch durch Sonderprojekte, wie das *Housing Project* (s. Fußnote 84, S. 91), bei dem viele Klient_innen Flugblätter erhielten, manchmal sogar mehrmals. Auf Wunsch wurde dazu eine spezialisierte Beratung angeboten und z.B. auf Finanzierungsmöglichkeiten eingegangen.

Die folgende Abbildung 4 zeigt die Anzahl der Beratungen von „A“ und „Z“ – also Beratungen für Personen mit dem Nachnamen beginnend mit A bzw. Z.

89 Zur Zeit der Erhebung (Mai 2009) war eine Umstellung der Dokumentationen auf ein Computersystem in Planung.

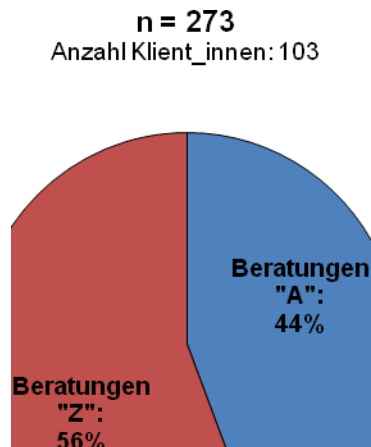


Abbildung 4: Anzahl Beratungen von „A“ und „Z“. Eigene Ausarbeitung

Da die Klient_innen aus der Serie „A“ insgesamt 42 an der Zahl waren und jene aus der Serie „Z“ 61, ist nicht verwunderlich, dass die „Z“-Beratungen prozentuell leicht überwiegen. Die „Z“-Klient_innen kamen im Durchschnitt aber nur zu 2,45 Beratungen und die „A“-Klient_innen zu 2,88. Bei beiden Gruppen von Klient_innen wurden jeweils 2 bis 3 Beratungen je Klient_in dokumentiert. Das entspricht auch den Aufzeichnungen während der teilnehmenden Beobachtungen, dass die meisten Klient_innen Folgetermine wahrnehmen, die allerdings selten vereinbart, sondern seitens der Migrant_innen aktiv und unangekündigt verfolgt werden.

Die folgende Abbildung 5 zeigt im Überblick die Beratungsinhalte und deren Häufigkeit.

Beratungsinhalte

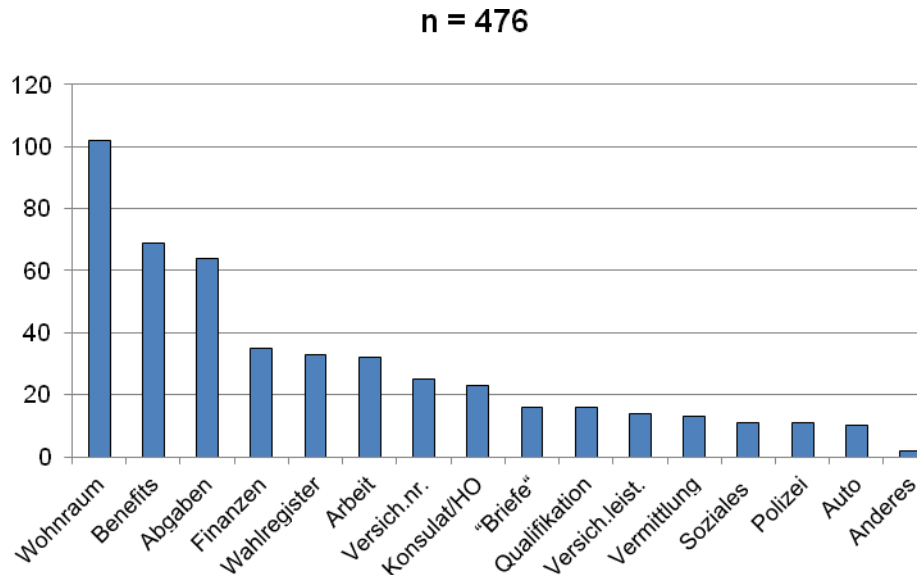


Abbildung 5: Beratungsinhalte, thematische Verteilung. Eigene Ausarbeitung

Die Analyse der Beratungsinhalte zeigt, dass nicht jene Themen, die die *support workers* als vorrangig angegeben hatten, nämlich Arbeit und Finanzen (s. S. 84), am häufigsten notiert wurden, sondern Fragen zum Thema Wohnraum⁹⁰. Wohnen war mit Abstand das zentralste Anliegen, das die Klient_innen mit den *support workers* besprachen, und zwar sowohl als eigenes Thema, zu dem sie Beratung suchten, als auch in der Form, dass es von den *support workers* angeregt wurde. Mit der Kategorie Wohnraum

90 Die Themengebiete Ansiedlung und Wohnraum für Migrant_innen, Zugang zu gefördertem Wohnbau, räumliche Separierung je nach Bildungs- und Einkommensstatus, Gentrifizierung, u.a. werden seit einiger Zeit wissenschaftlich untersucht. Dies bezieht sich jedoch vorrangig auf verstädterte Räume und Großstädte (vgl. z.B. Kohlbacher/Reeger [2010] für die Situation in Wien). Studien zu Wohnraum und Lebensbedingungen von Migrant_innen im ländlichen Raum liegen nach aktuellem Wissensstand nicht vor (vgl. z.B. Beirat für Raumentwicklung, [http:// www.bmvbs.de/.../beirat-empfehlung-demographischer-wandel-mii.pdf](http://www.bmvbs.de/.../beirat-empfehlung-demographischer-wandel-mii.pdf), [27.3.2013]).

sind hier alle Anliegen zum Thema Unterkunft zusammengefasst, vom Erwerb über die Erhaltung, die Weiter- oder Rückgabe von Wohnraum sowie auch Fragen und Anliegen rund um Heizung und Strom. Durch das *Housing Project* (s. Fußnote 84, S. 91) sollte eine Verteilung der Arbeitsmigrant_innen auf verschiedene Gebiete in Thetford oder in der Region erleichtert und einer gewissen Ghettobildung vorgebeugt werden. Ob dies damit bewirkt werden konnte, bleibt hier aus Ressourcengründen offen und müsste in einer Erhebung noch untersucht werden.

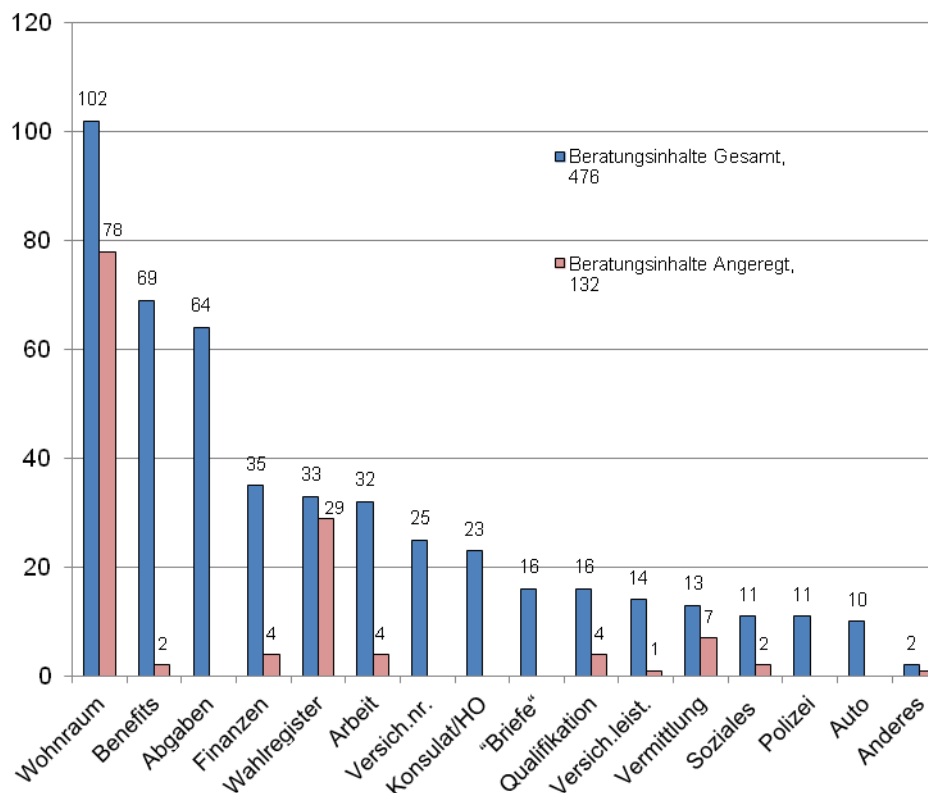


Abbildung 6: Vergleich Beratungsinhalte und „angeregte“ Themen. Eigene Ausarbeitung

Die Abbildung 6 zeigt den Vergleich von Beratungsinhalten und angeregten Themen. Hier ist erkennbar, dass bei den angeregten Inhalten neben Wohnraum das Thema Wahlregister besonders wichtig war. Diese Registrierung war ebenfalls ein Sonderprojekt; die Registrierung muss erfolgen, bevor es Zugang zu spezifischen Benefits gibt. Interessant ist dabei, dass dies weder die *support workers* noch die META-Projektleitung oder der Geschäftsführer von Keystone als politische Aktivität einstufen. Der Sinn dieser Registrierung besteht darin, dass bei nationalen Volkszählungen die

Arbeitsmigrant_innen sich als solche zählen lassen, da in Großbritannien kein nationales Melderegister geführt wird (vgl. Fassmann 2009). So wurde auch auf der Informations-Website für Arbeitsmigrant_innen *myUKinfo.com* (s. Abbildung 9, S. 168) ein Hinweis zum Census 2011 inklusive eines Videos veröffentlicht und die Beteiligung an der Census-Erhebung beworben. Durch eine Beteiligung von *migrant workers* an der Volkszählung entsteht jedoch kein Anspruch auf Wahlberechtigung. Dies wäre auf einer lokalen Ebene im Sinne der Ex- bzw. Inklusionsdimension Politik bzw. Beteiligung (s. Tabelle 9, S. 156 und 11, S. 175) zumindest diskussionswürdig, wenn eine soziale Inklusion von *migrant workers* tatsächlich als Ziel verfolgt wird. Hypothesen, welche Herausforderungen damit verbunden sind, finden sich im Resümee dieser Studie (ab S. 182). Nach der Selbsteinschätzung der *support workers* und der Leitungspersonen bei META ist das Thema Politik eindeutig als am wenigsten wichtig für die Beratungsarbeit im Community- und Beratungscenter META gereiht (s. Tabelle 6, S. 87).

Nach der Beratungskategorie Wohnraum folgt der Themenbereich Finanzen, entweder als Frage nach Benefits, nach Steuern und Abgaben oder auch Krediten. Bei Benefits wurde vor allem zu Wohn- und Kinderzuschüssen beraten. Beinahe gleich viele Beratungen bezogen sich auf Abgaben und Steuern, da es dazu ein spezifisches UK-Modell gibt, bei dem primär einmal im Jahr die gesamten Steuerabgaben zu leisten sind. Die Kategorie Arbeit steht nach Wohnraum, Finanzen und Wahlregister erst an vierter Stelle der Beratungsinhalte. Auch hier findet sich ein Unterschied zur Reihung der *support workers* und der Projektleitung, da diese die Beratungen zu Arbeit gleich nach Beratungen zu Finanzen als besonders wichtig bewerteten (s. S. 84). Die weiteren Kategorien beziehen sich auf Einrichtungen und Services mit spezifischen Angeboten, wie das Jobcentre Plus mit Arbeitslosenzuschuss, das Konsulat und Home Office, Schulen, Polizei, Autoversicherungen etc. Die Breite der Beratungsinhalte war bemerkenswert, fügte sich jedoch zu der offenen Haltung der *support workers* und ihrer „prinzipiellen Allzuständigkeit“.

3.3 Charakteristika der Arbeit von META

In diesem Abschnitt werden die drei grundlegenden Arbeitsprinzipien und Kompetenzen von META aus der Gesamtanalyse abgeleitet und zusammengefasst. Diese sind: (1) Sprachkompetenz, (2) Weitergabe von Wissen und (3) der Aufbau von Verständnis im Sinne von Brückenbau.

3.3.1 *First is language*

Mehrsprachigkeit verweist auf spezielle Kenntnisse in und aufgrund mehrerer Sprachen sowie auf Kenntnisse praktisch-sozialer Kontexte. Hierbei handelt es sich nicht zwingend um ‚perfekte‘ Kenntnisse in den Sprachen im Sinne von nationalen Standards, sondern vielmehr um Fertigkeiten und Kenntnisse, die in den jeweiligen Lebenswelten Sinn machen (Gogolin 1988) (...). Sprache ist nämlich nicht nur ein „technisches“ Kommunikationsmittel, sondern auch ein Mittel der Herstellung und Artikulation gesellschaftlicher Anerkennung. (Dirim/Mecheril 2011: 257ff.)

We recognized that (...) problems are solved very quickly with a bit of sensible information or guidance in your own language. (I 1: 49-50)

Das erste und wesentlichste Bedürfnis von Klient_innen, die META kontaktieren, besteht darin, dass sie jemanden finden, der/die sie sprachlich versteht und ihnen in ihrer Erst- oder Zweitsprache Auskunft und Erklärungen geben kann. Keineswegs immer kommunizierten Klient_innen und ihre *support workers* in derselben Erstsprache: So gab es 2009 einen primären Berater für die osteuropäischen und einen für portugiesische bzw. „südländische“ Arbeitsmigrant_innen.

Der Zugang der Mitarbeiter_innen von META zu sog. *language lines* ermöglicht eine Verbindung zu Sprachdolmetscher_innen. Dies dient zur direkten Verknüpfung von Behörden und Migrant_innen via Telefon. Nach einer Identitätsüberprüfung durch eine

Sicherheitsfrage⁹¹ werden die Anfragen und Antworten von den Telefondolmetscher_innen übersetzt. Es ist dies ein rascher und effektiver Weg, um Unklarheiten auszuräumen, und erzeugt für die Migrant_innen eine positive Form der Wahrnehmung ihrer Anliegen.

Die Linguistin und Erziehungswissenschaftlerin İnci Dirim und der Psychologe und Pädagoge Paul Mecheril beschäftigen sich mit Spracherwerb und -kompetenzen. Sie weisen, mit Bezug z.B. auf Bourdieu (1990) und ihre eigenen Forschungen, darauf hin, dass über Sprache auch eine Form von „Dominanzpraxis“ durchgeführt wird. So gewährleistet auch eine kompetente Beherrschung der Mehrheitssprache nicht, dass jemand in einem gesellschaftlichen Diskurs gehört wird, Fragen stellen darf und adäquate Antworten bekommt. Bourdieu beschreibt dies als „soziale Akzeptabilität“. Dirim/Mecheril erkennen einen „doppelten Selektions- bzw. Bildungsschritt“, in dem es um den Erwerb der in einer Gesellschaft „legitimen Sprache“ geht und um den Erwerb der „legitimen Sprachweise“ (2011: 261). Zudem ist es eine Entscheidung in einer Gesellschaft, trotz inter- und transnationalen Wirtschafts- und Bildungskooperationen „monolingualistisch“ konstituiert zu sein und ausschließlich das Sprechen der Mehrheitssprache als Sprachkompetenz anzuerkennen.

Das multilinguale Beratungs- und Unterstützungsangebot von META ist auf mehreren Ebenen sowohl individuell als auch lokal bedeutsam. Eine erste Ebene lässt sich als *einfache Übersetzungsarbeit* fassen, bei der das sprachliche Erfassen von Texten und Inhalten im Vordergrund steht, um darauf passend reagieren zu können. Klient_innen von META kommen häufig mit Briefen, Formularen, Schreiben von Behörden, Spitälern, Schulen etc., um diese übersetzt zu bekommen und – wenn gefordert – eine Antwort zu formulieren.

Parallel zu der hier als einfache sprachliche Übersetzung beschriebenen Dienstleistung der *support workers* bringen diese aber weitere Aspekte in die Kommunikation. Sie überlegen die Relevanz der Schreiben, wie dringend eine Antwort gefordert ist, ob zusätzlich etwas zu beachten ist u.a.m. Diese Leistung ist eine *Kontextklärung*. Hinzu

91 Sicherheitsfragen, *identity questions* genannt, konnten die Frage nach dem Geburtsort sein, nach dem Geburtsdatum oder nach einem sonstigen persönlichen Detail. Ziel war, für die Behörden und Services abzusichern, dass tatsächlich jene Person am Telefon war, über die sie danach Auskunft gaben.

kommen spezifische Interpretationen und Vergleiche mit dem, was dies in den Herkunftsländern der Klient_innen bedeuten könnte, ihnen daher vertrauter ist, und wie gewisse Anforderungen diesbezüglich einzuordnen sind. Hier wurde in den Gesprächen und Interviews mehrfach von *kultureller Übersetzung* gesprochen.

Eine dritte, ebenfalls nicht unbedeutende Ebene ist jene, bei der die *support workers* von sich aus zusätzliche Informationen und Wissen einbringen. In der vorliegenden Arbeit wird dies als *angeregte Beratungsinhalte* beschrieben. Diese zu den angefragten Beratungsinhalten zusätzlich geleisteten Informationen haben zumindest zwei unterschiedliche Hintergründe. Einerseits sind das Informationen, die sich aus spezifischen Projekthinhalten generieren, wie z.B. dem *Housing Project* (s. (s. Fußnote 84, S. 91). Aufgrund dieses Projekts wurden die *support workers* speziell geschult, mit Flugblättern versorgt und es war ihre Aufgabe, bei möglichst vielen Beratungen auch das Thema Wohnen zur Sprache zu bringen. Neben eindeutigen Projektaufträgen, die bei den Beratungen zu beachten waren, gab es andererseits das spezielle Know-how und Informationsbedürfnis, das den *support workers* aufgrund ihrer eigenen Situation als ehemalige *new comers* vertraut war. In den Beobachtungen und Gesprächen waren Wertschätzung, Empathie und Engagement erkennbar, damit andere, ebenfalls von Migrationserfahrungen Betroffene möglichst umfassende Informationen erhalten sollten, um sich in Großbritannien und East Anglia gut orientieren zu können, um jenes Wissen zu erhalten, das sie brauchen.

3.3.2 Information – Support – Guidance: All you need to know

Das Beratungsangebot für *new migrants* in Thetford, Norfolk und East Anglia ist darauf ausgerichtet, Know-how und Wissen zu allgemeinen und alltäglichen Fragen zu erstellen und zugänglich zu machen. Möglichst realitätsnahe Darstellungen und Anleitungen sind dabei ein Anliegen wie auch, dass wesentliche Informationen ohne sprachliche oder sonstige Hürden, also barrierefrei, zur Verfügung gestellt werden.

Die Face-to-Face-Beratung wird durch ein Skriptum unterstützt, das laufend aktualisiert wird. Die Nutzung von Materialien aus dem Internet wird bei META in Workshops trainiert. Zahlreiche Websites zu Arbeitsrechten, Aufenthaltsbestimmungen etc. werden

in den Beratungen aktiv genutzt, wie z.B. die Website www.myUKinfo.com. Da die bei META tätigen *support workers* keine ausgebildeten Berater_innen sind, gibt es eine Grenze ihres Angebots. Sie informieren, geben Informationsmaterial weiter und begleiten *migrant workers* zu Ärzt_innen, Banken etc. Nicht zuständig sind sie bei psychosozialen Krisen und für komplexe Beratungsbedarfe. In diesen Fällen erfolgt eine Zusammenarbeit mit dem CAB, citizens' advice bureau, und anderen Serviceeinrichtungen.

3.3.3 Building Bridges: Soziale Inklusion

Das alltägliche Leben von *migrant workers*, der lokalen Bevölkerung und Mitarbeiter_innen in Organisationen und Services wird durch die Beratungsarbeit von META, insbesondere bei Schwierigkeiten, erleichtert und trägt zu einem verständnisvollen sozialen Klima bei. Im folgenden Abschnitt wird dargestellt, wie damit Brücken gebildet und soziale Inklusion realisiert werden.

META und social inclusion

Der Leiter des Keystone Development Trust (Neil Stott, 2009) sieht in der Beratungsarbeit von META eine bewährte Methode, um die soziale Inklusion der neuen Bewohner_innen in der Gemeinde und Region zu unterstützen, und aus seiner Sicht ist es „typical community work“. Im Zentrum steht dabei, aktuelle Themen zu registrieren und auch darauf zu reagieren, wie z.B. auf ein zeitweilig vorhandenes Problem mit *gangmasters* (s. Fußnote 62, S. 61) in der portugiesischen Community. Generell wird bei *community work* auf mit den Nutzer_innen entwickelte und passgenaue Angebote geachtet. So wurden auch von META unterschiedliche Trainings und Schulungen für Migrant_innen oder lokale Mitarbeiter_innen entwickelt und durchgeführt. Ebenfalls sind die Öffnungszeiten von META an die Wünsche und Bedürfnisse der Klient_innen angepasst und demnach wird auch an Samstagen Face-to-Face-Beratung angeboten. Gerade diese Beratungen an Samstagen waren besonders gefragt und die *support workers* waren gefordert, mit der zur Verfügung stehenden Zeit auszukommen. In META Thetford ist es gelungen, aufgrund der intensiven Mitwirkung von vor Ort lebenden *migrant workers* ein gut genutztes Beratungsangebot aufzubauen, das *new comers*,

bereits länger im Raum Thetford lebende *migrant workers* und lokale Serviceeinrichtungen sowie *locals* berücksichtigt.

Neben der lokalen Face-to-Face-Beratung in Thetford wurde rund ein Jahr lang eine Telefon-Hotline angeboten, die laut Evaluierungsbericht durchaus in Anspruch genommen wurde. Alle *support workers* und auch der Leiter des Development Trust sind aber übereinstimmend der Meinung, dass es eine direkte Anlaufstelle nicht ersetzen kann. Der Leiter weist im Interview (I 1) darauf hin, dass Face-to-Face-Beratungen zwar relativ teuer sind, gleichzeitig aber auch effizient. Die Ausweitung von META auf umliegenden Gemeinden in Norfolk und im angrenzenden Bezirk Suffolk (Felixmarket, Stowmarket, Newmarket), stellte sich als kompliziert heraus, da es dort keine direkte Anbindung an die lokalen *migrant workers communities* gab.

Das vielfältige Angebot bei META und die Breite der Themen zeigen bei einem Vergleich mit den Dimensionen von sozialer Inklusion (s. Tabelle 11, S. 176), dass viele Faktoren dieses Theoriemodells bedeutsam sind und in der Beratungs- und Communityarbeit eine Rolle spielen (s. Kapitel 6). Das grundsätzliche Ziel, Brücken zu bauen, führt dabei auch zu jenen Feldern, in denen zu wenig Teilhabe stattfindet oder Fragen und Anliegen offen sind. So ist gerade auch die Form, in den Beratungsgesprächen seitens der Berater_innen weitere Inhalte einzubringen, als ein Angebot in Richtung Inklusion anzusehen.

3.4 Thetford als *transnationale Zwischenwelt* für Arbeitsmigrant_innen

Um zu verstehen, was sich an Orten ereignet, die (...) Menschen, die alles trennt, zusammenbringen, die sie zwingen miteinander zu leben, sei es in gegenseitiger Unkenntnis oder wechselseitigem Unverständnis, sei es in latentem oder offen erklärtem Konflikt, samt aller daraus resultierenden Leiden, ist es unzureichend, alle einzelnen Standpunkte isoliert zu erklären. Sie müssen, wie in der Realität selbst, miteinander konfrontiert werden, (...) um durch den schlichten Effekt des Nebeneinanderstellens sichtbar zu machen, was aus der Konfrontation der unterschiedlichen oder gegensätzlichen Weltansichten hervorgeht (...) (Bourdieu et al. 1993: 17).

Stadtplan für *migrant workers* und ihre Sichtbarkeit in Thetford

Dieser Stadtplan wurde von META entwickelt, wird dort verteilt und steht auch *locals* und lokalen Serviceeinrichtungen zur Verfügung. Zur Sichtbarmachung von Realität wäre solch ein Stadtplan jährlich oder jedes zweite Jahr zu erneuern. Auch der hier vorliegende (o.J.) wird durch portugiesische Shops und Restaurants dominiert. Bei der Feldforschung 2009 waren diese auch (noch) vorhanden, schwieriger zu finden waren polnische oder osteuropäische Einkaufsmöglichkeiten oder Restaurants. Allerdings gab es auch solche und wären diese im Stadtplan zu ergänzen. Den eigenen Lebensbedarf über spezifische nationale Shops abzudecken, war in Thetford möglich. Ebenfalls gab es eine lokal produzierte portugiesische Zeitschrift und via Satelliten-TV, Skype u.ä. konnte die gesamte Freizeit in der gewohnten Form weitergeführt werden. Es ist mittlerweile als *migrant worker* relativ einfach, mit der Herkunftsumgebung und –familie in Kontakt zu bleiben, während demgegenüber der Austausch mit der britischen Bevölkerung nur schwer möglich ist. Ebenso ist der Besuch von Englischkursen neben der Berufstätigkeit keine einfache Aufgabe (vgl. Spencer u.a. 2007). Die Sozialanthropologin Caroline Brettell beschreibt, dass *migrant workers* soziale Rollen als „cultural broker“ und „social entrepreneur“ einnehmen, indem sie Cafés und Geschäfte eröffnen (s. FN 95). Dies lässt sich auch für die Kleinstadt Thetford rund um die Jahrtausendwende feststellen. Eine in Thetford zusätzlich festgestellte und auch untersuchte soziale Rolle lag daran, dass einzelne auch als sog. „gangmaster“ agierten und damit gate-keeper-Funktion zu Arbeitseinsätzen übernahmen (vgl. Keystone Development Trust/Pinto 2005).

Wie im Thetford-Profil aus den Jahren 2004 und 2005 (s. Kapitel 3.1) dargestellt, hat sich die Bevölkerung in der Region Thetford zwischen 1958 und 1989 vervierfacht. *Migrant workers* werden dabei nicht gesondert erwähnt oder ihre Anzahl ausgewiesen. Wesentlich ist, dass East Anglia als rurales Gebiet seit Langem Erntehelfer_innen und Saisonarbeiter_innen anzieht. Bis in die 1990er Jahre waren dies primär Menschen aus Irland. Nach dem Beitritt von Portugal zur EU (1986) kamen erstmals vermehrt Portugies_innen. Wann genau dies in Thetford und Umgebung erfolgt ist, lässt sich nur vermuten und bedürfte genauerer Forschung. In den Gesprächen und Interviews wurde angegeben, dass jedenfalls vor der Jahrtausendwende ein bemerkenswerter Zuzug von portugiesischen *migrant workers* stattfand. Der Aufbau des Community- und Bera-

tungscenters META erfolgte aufgrund von portugiesischer Initiative 2003. Zu dieser Zeit gab es eindeutig eine in Thetford lebende portugiesische Community. Die in East Anglia/Norfolk lebenden Arbeitsmigrant_innen können demnach in eine schon länger ansässige portugiesische Gruppe und in eine erst ab 2004 zugewanderte Gruppe von Ost- und Zentraleuropäer_innen eingeteilt werden. Kulturell werden diese beiden Gruppen von den *support workers* und in allen Gesprächen vor Ort als sehr unterschiedlich beschrieben und dass sie sich voneinander abgrenzen würden, allerdings in sich auch nicht homogen seien. Die dargelegten Unterschiede beziehen sich einerseits auf eher klassische nationale Bilder und Mythen, wie Differenzen in Temperament und Lautstärke, im Umgang mit Feiern und Alkohol, in der Familiengröße u.Ä. Gleichzeitig waren Anzeichen dieser stereotypen Vorurteile in den Beratungen sichtbar, wie z.B., dass viele portugiesische Klient_innen mit Angehörigen und Kindern kamen und die Gespräche durchwegs lauter und emotionaler geführt wurden. Die *support workers* benannten diese Unterschiede auch als „nationale Stile“, die allerdings auch auf unterschiedlichen nationalen Regelungen und Gewohnheiten beruhen, wie z.B. dem Umgang mit Gesundheitsthemen. So ist z.B. die in Großbritannien übliche Form, sich bereits präventiv bei einem *general practioner* zu melden, nicht einfach zu kommunizieren und wird von vielen *migrant workers* nicht befolgt. 2009 war diesbezüglich ein neues Projekt von META in Planung, das sich explizit *health issues* von *migrant workers* widmen sollte.⁹² Es ist zu vermuten, dass in den Beratungen und Falldokumentationen, die während des Gesundheitsprojektes durchgeführt wurden, Fragen rund um Gesundheit einen wichtigen Stellenwert bekommen hat und ähnlich wie beim *Housing Project* ein neues Thema geworden ist, das häufig angeregt wird.

In diesem Kapitel standen die Erkenntnisse aus der Feldforschung in Thetford und der Erhebung im Community- und Beratungscenter META im Vordergrund. Erstmals wurden die Entwicklung von META und die Beratungsinhalte erforscht und dargestellt.

Nun wird der bisherigen Bedeutung von Migration für die Theorie und Praxis von Sozialanthropologie und Sozialer Arbeit nachgegangen.

92 Zu diesem hier angesprochenen Gesundheitsprojekt sind mittlerweile die beiden Studien „Workers on the move“ 2 und 3 publiziert: Keystone Development Trust/Collins et al. (o.J. und 2010).

4 Migration im Kontext der Sozialanthropologie und Sozialen Arbeit

Seit Beginn der 1990er Jahre entdeckte die deutschsprachige Sozialanthropologie zunehmend das Thema Migration und den europäischen Raum als Forschungsgebiet, dies auch im Sinne einer *anthropolisation at home*.

Zum Interesse der wissenschaftlichen Disziplinen an *Migration generell* fasst der Politikwissenschaftler Bernhard Perchinig (2010b) zusammen:

Für die Geografie ist Migration jeder Wechsel des Lebensmittelpunkts auf längere Zeit, die Soziologie sieht eher den Wechsel des sozialen Bezugfeldes, die Ökonomie den Wechsel des Wirtschaftssystems, und die Politikwissenschaft betont den Wechsel des ‚body politic‘, also den Übertritt in einen anderen Staat und ein anderes Rechtssystem mit dem damit meist verbundenen Verlust an Rechten. (ebd.: 14)

Die Sozialanthropologie wird von Perchinig hier nicht als an Migration interessierte Wissenschaft eingebracht. Dies ist insofern nachvollziehbar, da sich ethnologisch forschende Wissenschaftler_innen bis in die 1980er Jahre nur in vereinzelten Projekten explizit mit Migrationsthemen beschäftigten. Beispiele für frühe sozialanthropologische Migrationsstudien sind Robert Redfield in Chicago⁹³ (Forschungen in Mexiko und Publikation in den 1950er Jahren) oder William Thomas und Florian Znaniecki⁹⁴, die in Polen und den USA forschten und somit Vorläufer einer *multi-sited ethnography* wurden. Bedeutung erlangten auch die sog. Copperbelt-Studien im südlichen Afrika. Mit diesem Forschungsprogramm wurde in der Anthropologie eine eigene Schule begründet, die *Manchester School* mit Max Gluckman und Victor Turner als prominenten Vertretern. Bei den Copperbelt-Studien stand der soziale Wandel, der durch den Abbau

93 Zur Chicagoer Soziologie (s. Fußnote 100, S. 128)

94 Ihre Forschungen befassten sich mit „The Polish Peasant in Europe und America“ (1918–1922) (vgl. Strasser 2012).

und die Verhüttung von Kobalt und Kupfer erfolgte, im Zentrum der Untersuchung und welche Auswirkungen die dabei geforderte Arbeitsmigration habe. Die *Manchester School* gilt als ein Beispiel für eine interaktionistische Forschung, da sie Prozesse, historische Veränderungen, Konflikte und ihre Bearbeitung, z.B. durch Rituale (Victor Turner), einbezog.

Abgesehen von den genannten, allerdings durchaus wichtigen und nachhaltigen Ausnahmen, sich aktiv mit Migration auseinanderzusetzen, waren ethnologische Forschungen lange Zeit vorrangig an eher geschlossenen lokalen Einheiten bzw. ethnischen Gruppen ausgerichtet. Primäres Forschungsziel war, das Leben und die Kultur von außereuropäischen Ethnien möglichst genau zu erfassen und zu beschreiben. Überlokale Einflüsse und Einbettungen interessierten daher wenig.⁹⁵ Die Anthropologin Caroline Brettell meint dazu fachkritisch:

Anthropology, as a discipline, came relatively late to the study of migration as a social, political, economic, and cultural process. Indeed, anthropologists often chose not to write about it, because it did not fit the timeless and bounded idea of culture that framed their analysis. (2003: ix)

Brettell sieht seit den 1960er Jahren in der Anthropologie zunehmend ein Bewusstsein dafür entstehen, dass Migration(en) systematisch zu erfassen sei(en) und diese damit auch als ein Feld für Forschung anzusehen ist (sind). Brettells eigenes Interesse geht auf den Sommer 1971 zurück, als sie portugiesische Migrant_innen in Massachusetts kennenlernte und nach ersten Recherchen entschied, dass sie die portugiesische Emigration beforschen wolle.⁹⁶

95 Bereits Redfield und Thomas/Znaniacki und auch anderen war bewusst, dass sie „künstliche Abgrenzungen“ schufen, um ihre jeweiligen Ethnien und deren Kultur zu beschreiben.

96 Brettell wurde in Kanada geboren und migrierte in die USA. In der Zeit zwischen 1950 und 1969 migrierten 5,5% der portugiesischen Emigrant_innen nach Kanada, 27,6% nach Brasilien und 43,5% nach Frankreich (vgl. Brettell 2003: xv). Brettells Beschreibung von portugiesischen Immigrant_innen in einer kanadischen Stadt (ebd.: 127-138) wird in der vorliegenden Arbeit in Kapitel 3.4 thematisiert, da auch in East Anglia/Thetford rund um die Jahrtausendwende Portugies_innen arbeiteten und lebten, portugiesische Cafés und Geschäfte eröffneten und manche als *cultural broker*, *social entrepreneur* oder auch als *gangmaster* tätig wurden.

Sabine Strasser (2012) bestätigt den Befund, dass auch in Österreich erst spät seitens der Kultur- und Sozialanthropologie Migrationsthemen bearbeitet wurden. Neben dem bereits erwähnten vorrangigen Interesse der „Völkerkunde“ an abgegrenzten Kultureinheiten und außereuropäischen Ethnien beschreibt die Historikerin Sylvia Hahn (2008) zur historischen Migrationsforschung in Österreich und Deutschland, dass diese nach dem Zweiten Weltkrieg jahrzehntelang tabuisiert war. Sie sieht dies als „insofern interessant, da die mitteleuropäischen Gebiete eine lange Tradition der (horizontalen) Mobilität aufweisen“ (ebd.: 245). Bezogen auf die Kultur- und Sozialanthropologie war die Festlegung der Forschungsaktivitäten auf außereuropäische Räume und Völker der zentrale Grund, warum innereuropäische Analysen zu Migration weder im Allgemeinen noch im Besonderen verfolgt wurden. So rekapituliert Andre Gingrich (1999), dass die im deutschsprachigen Raum institutionalisierte Trennung zwischen der an der eigenen und „europäischen Kulturen“ interessierten Volkskunde und der sich „fremden“, primär außereuropäischen Kulturen widmenden „Völkerkunde/Ethnologie“ Vorbedingungen und Auswirkungen hatte:

Diese spezifische Trennung reflektierte die kombinierten Gegebenheiten eines schwächer ausgeprägten oder nicht vorhandenen Kolonialismus und eines verzögerten und aggressiveren Nationalismus. (ebd.: 154)

Für die deutschsprachige Völkerkunde charakteristisch waren auch eine ausführliche Befassung mit „exotischen“ Objekten in Museen und ihr Interesse an spekulativer Historie und an Diffusionismus. Neben einer Tabuisierung der deutschen Migrationsforschung nach dem Zweiten Weltkrieg (vgl. z.B. Hahn 2008) musste sich auch die österreichische Völkerkunde erst in Richtung Kultur- und Sozialanthropologie orientieren, damit sie Migration generell und die „Fremden“ im eigenen Land als Forschungsthemen fassen konnte. Seitdem sind zahlreiche allgemein theoretische und spezifische Arbeiten entstanden. Die österreichischen Kultur- und Sozialanthropologinnen Maria Six-Hohenbalken, Jelena Tošić, Susanne Binder, Barbara Herzog-Punzenberger, Elisabeth Strasser u.v.a. haben Beiträge zum Verständnis von Migration publiziert (vgl. z.B. Six-Hohenbalken/Tošić 2009).

Auch für Deutschland konstatiert die Migrationssoziologin Annette Treibel (1999), dass

Kulturanthropologie und Ethnographie (...) den gesellschaftlichen Umgang mit ‚Fremden‘ und die Frage [untersuchen], wie diese ihre neue soziale bzw. kulturelle Umgebung wahrnehmen (...). Die einfühlsame Porträtierung von schwer zugänglichen Milieus machen diese qualitativ vorgehenden Studien (vgl. Schiffauer 1991; Tertilt 1996) zu wichtigen Ergänzungen gerade für die – häufig primär quantitativ vorgehende – soziologische Migrationsforschung. (ebd.: 18; Hervorhebungen im Original)

Die Schweizerischen Gesellschaften für Soziologie und Ethnologie diskutierten an der Universität Bern bei einem Kongress 1993 das Thema „Das Fremde in der Gesellschaft. Ethnizität und Migration“ mit dem Ziel, Migration interdisziplinär zu erkunden. In der Einleitung des Tagungsbandes beschreibt der Ethnologe Hans-Rudolf Wicker die Entstehung und Entwicklung der Assimilationstheorien (von Fairchild 1911, Park 1921 und anderen zu Gordon 1964 und Hoffmann-Nowotny 1992), den Aufbau einer feindlichen Gesinnung gegenüber Ausländer_innen in der Schweiz nach dem Ersten Weltkrieg, die Prägung des Begriffs „Ethnizität“ von Glazer/Moynihan (1963) sowie die spezifische Formulierung von Frederic Barth, dass es bei Ethnizität um eine „Folge von Prozessen identitätsbildender Selbst- und Fremdbeschreibungen [gehe]“ (Einleitung zu Wicker et al. 1996: 23). Ebenfalls thematisiert wurden „Kultur“, „Ethnos“ und „Kollektividentitäten“ und inwiefern diese zur Transformierung von „Ausländern“ zu „Fremden“ beitragen (vgl. ebd.: 31 sowie die Beiträge von Pnina Werbner und Frank-Olaf Radtke im selben Tagungsband).

Kulturelle Identität und Ethnizität waren einige Zeit Schlüsselthemen für die Kultur- und Sozialanthropologie (Barth 1969; Gingrich 1998, u.a). Der Anthropologe Thomas Hylland Eriksen erklärt zum Diskurs über Ethnizität:

Ethnicity occurs when cultural differences are made relevant through interaction. It thus concerns what is socially relevant, not which cultural differences are ‘actually there’. (2001: 263)

In der vorliegenden Studie ist die nationale Herkunft der Arbeitsmigrant_innen bedeutender als eine ethnische. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass – wie beschrieben – natio-

nalstaatliche Migrationstraditionen, Netzwerke und die EU-Erweiterungen eine besondere Rolle spielen. Wie neue rechtliche Regelungen und die Öffnung des EU-Raums für Arbeitsmigrant_innen in Kombination mit interaktionistischer Forschung und Beratungsangeboten zur Erhaltung von Standards und zur Förderung von sozialer Inklusion beitragen können, steht im Mittelpunkt dieser Studie. Der Ethnizitätsdiskurs wird daher an dieser Stelle nicht weiter verfolgt.

4.1 Migration als Thema für soziale Ex- und Inklusion

Die deutschen Erziehungswissenschaftler Hans-Uwe Otto und Mark Schrödter (2006) sehen Deutschland und andere westeuropäische Staaten als Migrationsgesellschaften. Für diese sei typisch, dass es zeitgleich Zu- und Abwanderung gäbe und die klassische Einteilung in (neue oder alte) Zu- oder Abwanderungsländer mehr und mehr an Relevanz für die soziale und politische Praxis verlieren würde. Für Otto/Schrödter sind dabei drei Themen bedeutsam: „Migration führt zur kulturellen Pluralisierung, zu Ausdifferenzierung soziokultureller Milieus und zur Transformation des gesellschaftlichen Schichtungsgefüges“ (2006: 1).

Soziale Arbeit ist demgemäß gefordert, Migration(en) als beständige Konstante in der Gesellschaft zu betrachten und nicht als eine spezifische Besonderheit. Die zentralen Aufgaben von Sozialer Arbeit sind, Menschen in ihrer Lebensführung zu unterstützen, Teilhabe und Partizipation zu ermöglichen und sich mit Verteilung, Gerechtigkeit, Armut und „Fürsorge“ zu beschäftigen.

Die Ökonomin und Schulgründerin Ilse Arlt beschreibt „Fürsorge“ – in aktueller Begrifflichkeit ist dies als Soziale Arbeit zu verstehen – 1958 als „angewandte Armutsforschung“, fordert exakte Erhebungen, die Verbindung zu „Bezugswissenschaften“ und die Festlegung einer sog. (nationalen) „Grenznot“.

Was ist Fürsorge an sich, vielmehr was soll sie sein? *Angewandte Armutsforschung*. (...) Notwendig ist also: 1.) Wissenschaftliche Durcharbeitung der Armutstatsachen und der Fürsorgeprobleme in ihren verschiedensten Formen. Ausarbeiten von Definitionen, Fortsetzungen von Meßmethoden, Auffassen der Notstände als Bewegung, Rückschau auf mehrere Generationen, Ausarbeiten der Armuts-, Wirtschafts- und Fürsorgeschichte

jedes Landes, bei internationaler Vergleichung der Hilfsmethoden, eingehendes Berücksichtigen von Verfassung, Rechtswesen, Unterrichtswesen, Herkommen und Brauchtum, Klima, Wohndichte, Produktion jedes Landes, Feststellen der Grenznot jedes Landes (unter Grenznot verstehe ich den tiefsten in einem Lande geduldeten Notstand). (Arlt o.J. [1958]: 53f.; Hervorhebung im Original)

Arlts Ideen haben auch Relevanz für das Thema Arbeitsmigration. Sie vertritt erstmals eine sog. Fürsorgewissenschaft, in der mit wissenschaftlichen Methoden sozialen Fragen und Phänomenen, wie Formen von Armut, Arbeit, Notstand etc., nachgegangen werden soll. Arbeitsmigration entsteht einerseits durch den Bedarf von Wirtschaftsunternehmen und Gesellschaften. Es gibt Zeiten, da werden – wie in dieser Arbeit mehrfach ausgeführt – Arbeitsmigrant_innen gerufen. Auf Seite der Arbeitsmigrant_innen sind diese bereit, ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, da sie dadurch eine finanzielle Verbesserung erwarten und ihre Lebenslage potenziell verbessern. Das Lohn- und Wohlstands- bzw. Armutsgefälle in den Ländern der EU ist aufgrund der EU-Erweiterungen enorm gestiegen. Die Festlegung von Arlt, dass eine nationale Grenznot zu definieren sei, ist in diesem Zusammenhang durchaus aktuell, da je nach nationalem Kontext Arbeitsmigration auch jeweils als „Armutsmigration“ bezeichnet werden kann. Die EU-Nationalstaaten legen jeweils fest, wie ihre Bedingungen für Arbeitsmigrant_innen aussehen (vgl. Kapitel 2.2, ab S. 46).

Im Gegensatz zur Sozialanthropologie, für die der inhaltliche Wandel und historische Weg unter anderem in den sog. *Halle Lectures* (2002) beschrieben wurden (vgl. Barth et al. 2005), steht für die Soziale Arbeit ein spezifisches Überblickswerk zu nationalen bzw. sprachlichen Traditionen der Berufsentwicklung noch aus. Einzelne Bausteine finden sich im sog. „Studienbuch“⁹⁷ zu „Geschichte, Theorie und Profession“ der Sozialen Arbeit (Schilling/Zeller 2010), das die Situation in Deutschland beschreibt, die durch eine (teilweise) gemeinsame Ausbildung für Sozialpädagogik und Sozialarbeit

97 Dieses „Studienbuch“ versteht sich als Leitfaden für Studierende der Sozialen Arbeit, der die Anfänge der „Armenfürsorge“ sowie Theorien und Methoden zu den heutigen Berufsbildern und das professionelle Selbstverständnis nachzeichnet.

gekennzeichnet ist. Ein Grund für die Bezeichnung „Soziale Arbeit“ liegt für Schilling/Zeller darin, dass beide Berufsfelder mittels einer Bezeichnung abgebildet werden können. Für Österreich ist solch eine – zumindest in der Grundstufe – gemeinsame Ausbildung bisher (Stand 2012) nicht erfolgt, wenngleich es seit der Akademisierung von Sozialer Arbeit (beginnend mit 2002) Bestrebungen in diese Richtung gibt. Bemerkenswert in der methodischen Entwicklung und der Ausdifferenzierung von Arbeitsformen der Sozialen Arbeit in Deutschland – mit einer ersten Phase Anfang des 20. Jahrhunderts – ist der Beginn der zweiten Phase ab den 1950er Jahren: Hier kam es zu einer Übernahme sog. amerikanischer Methoden, wie „Social-Casework, Social-Groupwork und Social-Community-Organisation“⁹⁸ (ebd.: 209-213). Das Zusammenwirken von Social-Casework, Social-Groupwork und Social-Community-Organisation kennzeichnet auch die Beratungsarbeit von META (vgl. Kap. 3).

Weitere Bausteine zur Professionsentwicklung der sozialen Arbeit stellt die Sozialarbeiterin und Sozialarbeitswissenschaftlerin Silvia Staub-Bernasconi (2007) in ihrem Lehrbuch „Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft“ auf Basis systemtheoretischer Grundlagen dar. Für Staub-Bernasconi ist Soziale Arbeit eindeutig ein Menschenrechtsberuf. Sie beschreibt in ihrem Lehrbuch die Entstehung des Berufs, speziell in Österreich und im angloamerikanischen Raum, und die frühe Verbindung von Sozialer Arbeit mit Soziologie und Anthropologie im Rahmen der *Chicago School* (vgl. Fußnote 99, S. 126).

Ausgehend von drei Pionierinnen⁹⁹ der Sozialen Arbeit, Ilse Arlt, Jane Addams und Mary Parker Follett, geht Staub-Bernasconi auf deren praktische Arbeit im Sozialbereich ein, die sie jeweils auch zur Theorie- und Wissenschaftsentwicklung führte. Während Ilse Arlt als Ökonomin in Wien eine eigene Ausbildung für Sozialarbeiterinnen aufbaute und angewandte Armutsforschung betrieb, beschäftigte sich Mary Parker Follett als Ökonomin und Juristin mit der Professionalisierung des Managements. Sie

98 Das in dieser Arbeit untersuchte Community- und Beratungszentrum META beruft sich bei der Durchführung seiner Arbeit auf exakt diese drei Methoden, s. Kapitel 3.

99 Eine vierte Pionierin und Wegbereiterin der Wissenschaft in der Sozialen Arbeit wird von Staub-Bernasconi in ihrem Grundlagenwerk nicht erwähnt: die Ökonomin und Philosophin Alice Salomon. Salomon gründete 1908 die erste interkonfessionelle Frauenschule in Berlin, hielt Vorlesungen und forschte bis zu ihrer erzwungenen Emigration 1939.

hielt dazu zu Beginn des 20. Jahrhunderts Vorlesungen in den USA und in England und ihr größtes Interesse galt einer Demokratisierung des Wirtschaftssystems, das sie als Teil der Gesellschaft sah und das eindeutig sozial auszurichten sei. Diese Idee führt Staub-Bernasconi weiter und fordert eine „Sozialverträglichkeit der Wirtschaft“ und nicht eine weitere „Ökonomisierung des Sozialen“. Dies schließt an die Inklusion von Arbeitsmigrant_innen in wirtschaftlichen Bedarfsregionen an und führt zur Frage, inwiefern Wirtschaft und Soziales gemeinsam und integriert zu denken und zu gestalten sind oder ob sie zwei unabhängige Stränge in einer Gesellschaft darstellen. Eindeutig ist, dass die Verstärkung oder Unterbindung von legaler, aber auch von irregulärer Arbeitsmigration in besonderer Weise mit dem Auf- oder Abschwung von nationalen Ökonomien und einzelnen Branchen zu tun hat. Gleichzeitig ist der „homo migrans“ immer auch mehr als der „homo oeconomicus“ und es bedarf eines Mix an wissenschaftlichen Theorien und interdisziplinärer Zusammenarbeit, um Migrationsökonomie zu erklären, wie Nuscheler (2004) feststellt. So leben z.B. Migrant_innen meist in Netzwerken, die ihre Mobilität unterstützen, und Regierungen steuern nicht nur gemäß den Anforderungen des Arbeitsmarktes, sondern auch gemäß den „Stimmungen in der Wählerschaft“ (ebd.: 106).

Ein in der Sozialanthropologie – und auch in der Soziologie – vielfach rezipiertes Theoriemodell zu Migration und ihrer Wirkung auf Menschen und Siedlungsräume wurde in der sog. *Chicago School*¹⁰⁰ entwickelt. Der Aufbau und die Differenzierung dieser neuen universitären Richtung, in der Soziologie und Anthropologie gemeinsam gedacht

100 Die *Chicago School* entstand zu Beginn des 20. Jahrhunderts als eine Verknüpfung von Anthropologie und Soziologie. Für diese Entwicklung maßgeblich war die besondere Situation von Chicago: Dieses war 1833 ein Dorf mit ca. 2.000 Einwohner_innen, während 50 Jahre später (bereits 1890) mehr als eine Million Menschen in der nunmehrigen Großstadt Chicago lebten. Die Auswirkungen dieses enormen Wachstums sowie die Vielfalt der Ethnien aus diversen Ländern zu untersuchen waren wesentliche Forschungsinteressen der Chicago School. Untersuchungsrelevant war auch der Wandel der Zuwander_innen: Während bis Mitte des 19. Jahrhunderts irische, deutsche und skandinavische Menschen nach Chicago kamen, änderte sich das in der Folge in Richtung Süd- und Osteuropa. So kamen viele Zuwander_innen aus Tschechien und Litauen. Die Chicago School war von Theorien und Ideen aus Kontinentaleuropa inspiriert, wie z.B. von den deutschen Soziologen Max Weber und Georg Simmel. Robert E. Park studierte bei Simmel (1900), Albion Small in Leipzig und Berlin und W.I. Thomas absolvierte zwei Forschungssemester in Berlin und Göttingen. Bekannte Studien der Chicago School beziehen sich auf Stadtsoziologie, mikrosoziologische Untersuchungen, die von Individuen ausgehen, und die Erforschung von Armut und Minderheiten.

wurden, stehen auch mit der von Staub-Bernasconi vorgestellten dritten Pionierin der Sozialen Arbeit in Verbindung: mit Jane Addams. Sie gründete 1889 in Chicago „Hull House“ als „Siedlungshaus für Arme“ mit Begegnungs-, Bildungs- und Sozialangeboten. Sie arbeitete als Sozialarbeiterin, lehrte an der University of Chicago, war Mitglied der 1905 gegründeten „American Sociological Society“ und publizierte im „American Journal of Sociology“. Ernest Burgess, Albion Small, W.I. Thomas und Robert E. Park¹⁰¹ waren Kollegen von Jane Addams und erarbeiteten Studien zum Umgang mit Fremden und zu Migrationsthemen. Wie Staub-Bernasconi mit einem Verweis auf eine Forschungsarbeit von Mary Jo Deegan (1988) darlegt, gab es rund um 1900 eine Spaltung zwischen den männlichen Soziologen und den „akademisch nachweisbar erfolgreicher 100 bis 150 Soziologinnen“ (Staub-Bernasconi 2007: 95). Argumentiert wurde dabei mit der Theorie der „getrennten Sphären“ und der Erklärung, dass in nach Geschlecht getrennten Unterrichtsklassen bessere Ergebnisse zu erzielen wären. Diese Auseinandersetzung, die nach Staub-Bernasconi bzw. Deegan auch von Park und Burgess betrieben wurde, führte 1920 zu einer eigenen „Sozialarbeitsschule“, genannt „School of Social Services Administration“. Diese Schule bietet bis heute eine Ausbildung in Sozialer Arbeit auf akademischem Niveau an (ebd.: 95).

Staub-Bernasconi sieht in der geschlechtsorientiert begründeten Differenzierung zwischen dem „männlichen Soziologie-Institut“ und dem „weiblichen Sozialdienst“ einen maßgeblichen Grund, wie es „zur Trennung zwischen Theorie/Wissenschaft und Praxis Sozialer Arbeit kam“ (ebd.). Während Addams aus Sicht von Staub-Bernasconi eine erste Systemtheoretikerin war und eine systemisch konzipierte Gesellschaftstheorie entwickelte, arbeiteten die männlichen Soziologen der *Chicago School* an einer sozialdarwinistisch inspirierten Humanökologie. Damit einher ging die Spaltung von „reiner“ und „angewandter Theorie und Wissenschaft“ und es wurde zunehmend zwischen „wertfreier Theorie“ (die besonders von Max Weber vertreten wurde) und „wertbezogener Praxis“ unterschieden. Staub-Bernasconi fasst zusammen:

101 Robert E. Park begründete die sog. Melting-Pot-Theorie und erstellte gemeinsam mit Ernest Burgess ein lineares Stufenmodell hinsichtlich der Assimilation von Zuwander_innen. Die Theorie und das Modell beziehen sich auf Erfahrungen mit dem Zusammenleben diverser Ethnien in Chicago.

Durch all diese Separierungen entwickelten sich allmählich zwei Bereiche: zwei Typen von Wissen, zwei Typen von Theorien, zwei Typen von Werthorizonten, zwei Typen von Praxis, zwei institutionelle Netzwerke und zwei Sets von Kolleginnen und Kollegen. Soziale Arbeit wurde zur weiblichen, Soziologie zur männlichen Profession. (ebd.: 98)

Jane Addams erhielt aufgrund ihrer Friedensinitiative¹⁰² während des Ersten Weltkriegs ein absolutes Rede- und Publikationsverbot. Auch die Soziologen der *Chicago School* gingen auf Distanz zu ihr. Trotz dieser massiven Ausgrenzung dürfte Addams noch Unterstützung erfahren haben, da sie 1931 – noch zu ihren Lebzeiten – verdientermaßen den renommierten Friedensnobelpreis für ihr soziales Engagement erhielt. Nach ihrem Tod 1935 verfassten Burgess und Park zu ihrem Lebenswerk eine sentimentale Ode, in der sie Addams unter anderem als „Mutter der Armen und Hilflosen und der ganzen Menschheit“ bezeichneten und ihr intuitives Wissen und ihre Persönlichkeit hervorhoben (ebd.: 98f.).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine Wurzel der Professionsentwicklung der Sozialen Arbeit interessanterweise Anfang des 20. Jahrhunderts in Verbindung mit der soziologisch und anthropologisch ausgerichteten *Chicago School* zu finden ist. Aufgrund der damaligen besonderen Wachstums- und Zuwanderungssituation in Chicago hatte dort auch das Thema Arbeitsmigration in der Ausbildung und Forschung der Sozialanthropologie und der Sozialen Arbeit durchaus Bedeutung. Bemerkenswert ist auch – wie zuvor beschrieben – die Anfang des 20. Jahrhunderts im Rahmen der *Chicago School* erfolgte Trennung zwischen einer männlich dominierten Soziologie, die sich mit einer wertfreien Theorie und Wissenschaft beschäftigte und einer weiblich dominierten angewandten Theorie und Wissenschaft, die z.B. von der Friedensnobelpreisträgerin Jane Addams vertreten wurde.

102 Nach ihrer Rückkehr vom ersten internationalen Friedenskongress der Frauen in Den Haag (1915) und einer Reise zu den Kriegsministern in Europa hielt Addams 1915 in New York einen Vortrag, in dem sie bemüht war, nachzuweisen, dass statt einer weiteren Kriegsführung Verhandlungen der bessere Weg wären. Besonders übel wurde ihr die Aussage genommen, dass „in allen Nationen viele Soldaten mit Alkohol kriegs- und schießtauglich gemacht werden müssten, und dass es zudem eine unbekannte Anzahl von ihnen gebe, die sich weigerten, auf andere zu schießen“ (ebd.: 93).

4.2 Interdisziplinäre Perspektiven zu Migration

Aufgrund der Komplexität von „Wanderungsbewegungen“¹⁰³ und ihrer Auswirkungen auf Menschen, Gesellschaften und Regionen sind – wie u.a. von Hahn (2008) erwähnt – Themen rund um Migration und Arbeitsmigration ein Feld für Historiker_innen (im deutschsprachigen Raum allerdings erst nach dem Zweiten Weltkrieg), Statistiker_innen, Demograf_innen, Ökonom_innen und weiteren sozialwissenschaftlichen Disziplinen, wie z.B. der Sozialanthropologie. Migration ist ein klassisches Querschnittsthema, das viele Bereiche berührt, und inspiriert daher zu inter- oder auch transdisziplinären Analysen – oder könnte dies zumindest.

Bei einer Untersuchung der österreichischen Forschungslandschaft zum Bereich Migration und Integration (Fassmann et al. 2009) wurden 113 universitäre und außeruniversitäre Institutionen, „die im weiteren Sinne Migrations- und Integrationsforschung betreiben“ (ebd.: 7), befragt, unter anderem nach ihren Kooperationen. Bei einer Rücklaufquote von 53% war das Ergebnis, dass – außer einem häufigen Einsatz von außeruniversitär Forschenden als Lehrende – sich nur ein Fünftel der universitären Einrichtungen prinzipiell zu inneruniversitärer Kooperation im Sinne von gemeinsamen Forschungen und Publikationen bekennt. Da diese Kooperationsbereitschaft nicht näher definiert wurde und immerhin vier Fünftel der Einrichtungen keine Angaben machten, wurde dies in der Studie auch als ein Defizit und eine nur schwach ausgeprägte Kooperationsbereitschaft bewertet. Andererseits wurde aus den Rückmeldungen entnommen, dass die internationale Kooperation aufgrund institutionalisierter Netze besser funktioniert (ebd.: 31). Bestätigt wurde in der Studie das durchaus breite disziplinäre Umfeld, das sich mit Migrationsforschung beschäftigt. So wurden 240 Forschungsprojekte zu Migration und Integration (Projekte, Diplomarbeiten, Dissertationen und Habilitationen) angegeben, die von 2003 bis 2008 ausgearbeitet wurden und fachspezifisch zuordenbar sind. Das Thema Arbeitsmigration und EU wurde dabei dreimal aus volkswirtschaftli-

103 Da Migrationen nur in Ausnahmefällen aus Lust am „Wandern“ erfolgten, wird diese Bezeichnung hier mit Anführungszeichen versehen. Selbst die Handwerkergelesen traten ihre „Wanderungen“ aufgrund berufsständischer Vorgaben und nicht primär aus „Abenteuer- oder Wanderlust“ an.

cher Perspektive behandelt, ansonsten finden sich Arbeiten zu Pflegemigration, Frauenhandel und irregulärer Arbeit. Interdisziplinäre Forschungsprojekte zur EU-Arbeitsmigration sind bis dato nach aktuellem Wissensstand in Österreich noch nicht durchgeführt worden. In Großbritannien wird in großen Forschungsinstituten wie der Joseph Rowntree Foundation und Compas (Universität Oxford) intern interdisziplinär an Projekten und mehrteiligen Studien gearbeitet (vgl. z.B. Spencer et al. 2007).

Ein Beispiel zu inter- und transdisziplinärer Migrationsforschung

Der Organisationssoziologe Ludger Pries untersucht seit Jahren „Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften“. Er skizzierte 2008 sieben Typen von Internationalisierung, wobei er die siebente Form als „Transnationalisierung“¹⁰⁴ bezeichnet.

Transnationalisierung bedeutet laut Pries eine „*eher gleichgewichtige Bedeutung der unterschiedlichen Lokalitäten im Ländergrenzen überspannenden sozialräumlichen Beziehungsgeflecht*“ (ebd.: 160; Hervorhebungen im Original). Er nennt als Fallbeispiel die Familie „Doña Rosa“, die zwischen Mexiko und den USA komplexe Netzwerke bildet. An den unterschiedlichen Orten könne dabei auch Unterschiedliches getan werden, wie „Gelderwerb, Kindererziehung, Altenpflege, sozial-kulturelle Selbstvergewisserung, politische Aktivität“ (ebd.: 162). In Abgrenzung zur Diaspora-Internationalisierung, bei der ein religiöses oder politisches Zentrum existiere und bedeutsam sei, findet sich bei Transnationalisierung kein solches Zentrum bzw. wird es gerade „nachhaltig dekonstruiert“. Für Pries verweist das Konzept „Transnationalisierung“ speziell auf „die Dynamik von Vergesellschaftung als etwas Prozesshaftes“ (ebd.: 44). Dabei gäbe es, wie erwähnt, kein eindeutig organisierendes Zentrum, sondern es stehen jene Organisationsstrukturen im Mittelpunkt, die sich „oberhalb und jenseits von Nationalgesellschaften“ (ebd.: 161) entwickeln würden. Zudem bedeutsam sind „die Zugehörigkeitsgefühle, kulturellen Gemeinsamkeiten, Kommunikationsverflechtungen, Arbeitszusammenhänge und die alltägliche Lebenspraxis“ (ebd.: 44). Dies bringe auch

104 Die weiteren sechs Formen von Internationalisierung sind laut Pries: Inter-Nationalisierung, Supra-Nationalisierung, Re-Nationalisierung, Globalisierung, Glokalisierung und Diaspora-Internationalisierung (ebd.: 134-160).

neue Formen von Sozialräumen und „netzwerkförmige Verbindungen“ zwischen Plätzen mit sich. Bei der Transnationalisierung stehen nach Pries besonders „die alltagsweltlichen Sozialbeziehungen, soziale Positionierungen, geographische Projekte, die Identitäten oder Haushaltsstrategien“ (ebd.: 161) im Vordergrund und seien demnach in den Fokus von Forschungen zu rücken. Da bei einer zunehmenden Transnationalisierung neue gesellschaftliche Formationen und komplexe Wechselwirkungen und Verflechtungen generiert werden, ist für Pries Transnationalisierungsforschung

(...) ein interdisziplinäres Unternehmen, in dem politikwissenschaftliche, soziologische, anthropologische, wirtschaftswissenschaftliche, historische, sozialpsychologische und rechtswissenschaftliche Aspekte und Fragestellungen behandelt werden (ebd.: 45).

Pries beschreibt ausführlich die bisherigen Ergebnisse der verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen im Umgang mit „Transnationalisierung“ und findet einen expliziten Bezug dazu in fast allen Sozial- und Geisteswissenschaften, nicht nur in den Politik- und Wirtschaftswissenschaften oder der Soziologie und Anthropologie.

Für Pries ist die Selbstreflexivität von Wissenschaften und eine neue Form im Umgang mit Wahrheiten und Akteuren besonders wichtig. Gerade für eine interdisziplinäre Kooperation kann dies entsprechend Impulse geben. Er fasst dazu zusammen:

(...) leitet die ‚reflexive‘ Modernisierung einen Prozess der *Demystifizierung der Wissenschaften selbst* ein: Auch in der Wissenschaft wird nur mit Wasser gekocht, und jede Tür der Erkenntnis, die dort geöffnet wird, führt in einen neuen Raum voller rätselhafter Türen, die noch verschlossen sind. (...) Im Zuge reflexiver Modernisierung wird das Erkenntnismonopol der Wissenschaft immer brüchiger, deren Adressaten, Anwender und auch Gegenstände werden zunehmend zu Akteuren und Subjekten bei der immer offensichtlicheren *gesellschaftlichen* (und nicht wissenschaftlichen) Definition und Deutung wissenschaftlicher Erkenntnisse. (Pries 2008: 354; Hervorhebungen im Original)

Jene, die untersucht und beforscht werden, möglichst aktiv in Forschungstätigkeiten einzubeziehen, ist genau auch der Ansatz, der in den – hier vorgestellten – britischen Forschungsprojekten verfolgt wird. Interessant ist bei Pries, dass wissenschaftliche Erkenntnisse gesellschaftlich zu definieren und deuten sind.

Zur Situation in Österreich

Inwiefern sind aktuell (2012) die Sozialanthropologie und Soziale Arbeit in Österreich an Arbeitsmigration interessiert und was lässt sich dazu feststellen?

Vorweg sei die These formuliert, dass für die österreichische Ausbildungs- und Forschungslandschaft 2012 – und in den Jahren davor – das Thema „Arbeitsmigration“ nicht im zentralen Fokus von Sozialanthropologie bzw. Sozialer Arbeit in ihrer jeweiligen wissenschaftlichen Betätigung oder der Ausrichtung in Lehre und Praxis steht (bzw. stand). So finden sich in beiden Disziplinen kaum eigene Studien dazu und „Arbeitsmigration“ wird beim Generalthema „Migration“ und in einem gewissen Ausmaß bei „Erwerbsarbeit“ und „Care-Arbeit“ mit-verhandelt. Es sind in Österreich aktuell eher andere sozialwissenschaftliche Disziplinen mit Arbeitsmigration befasst, wie die Soziologie, Demografie und Politikwissenschaft. Die Sozialanthropologie ist allerdings am Thema „Migration allgemein“ durchaus interessiert (s. unten) und die Soziale Arbeit speziell am Thema Unterstützung von Flüchtlingen und Asylwerber_innen¹⁰⁵. Beide Disziplinen beschäftigen sich mit Migrationsregimen, Gesetzgebung und internationalen Kooperations- und Entwicklungsprojekten.

Das Thema Migration allgemein – sowie Integration, Identität und Asyl – wurde bei der Neugestaltung des Studienplans (1998–2001) am Institut für Ethnologie, Kultur- und Sozialanthropologie der Universität Wien im Modul „IIMA“ (Integration, Identität, Migration, Asyl) explizit verankert (vgl. Seiser et al. 2003: 12ff.). Seit dem Studienjahr 2002/03 ist der erneuerte Studienplan in Kraft und damit Teil der universitären Ausbildung der Kultur- und Sozialanthropolog_innen.

Im Rahmen der Ausbildung für Sozialarbeiter_innen¹⁰⁶ wurden seit den 1990er Jahren Kenntnisse zu Kultur, Identität, Migration, Asyl etc. in Lehrveranstaltungen zum

105 Dazu finden sich mittlerweile an den Fachhochschulen mit Studiengängen für Soziale Arbeit etliche Diplom-, Master- und Bachelorarbeiten.

106 Bis 2002 war die Sozialarbeitsausbildung in Österreich als dreijähriges Akademie-Studium organisiert; ab 2002 starteten die ersten achtsemestrigen Diplomstudiengänge an Fachhochschulen, die sich wiederum ab 2006 in sechssemestrige Bachelorstudien wandelten; seit 2009 werden viersemestrige Masterstudiengänge für Soziale Arbeit angeboten, die auch für universitär ausgebildete Bachelorabsolvent_innen aus sozialwissenschaftlichen Studien geöffnet sind und, wie die bisherige Praxis zeigt,

„Handlungsfeld Migration und Integration“ vermittelt.¹⁰⁷ Der Soziologe und Sozialarbeiter Christian Stark¹⁰⁸ unterscheidet in der Ausbildung und im Berufsfeld Soziale Arbeit zwei Formen: (1) Migrationssozialarbeit und (2) Interkulturelle Sozialarbeit. Für „Migrationssozialarbeit“ ist charakteristisch, dass „[d]ie Arbeit mit MigrantInnen (...) weitgehend an soziale Sonderdienste von Trägern privater sozialer Einrichtungen oder an migrationsspezifische Vereine delegiert [war und ist]“ (2008: 207). Dabei werden Migrant_innen als Zielgruppe bei der Bewältigung von Problemen unterstützt. In Abgrenzung dazu bedeutet „Interkulturelle Sozialarbeit“, dass Migrant_innen, aber auch Einheimische und deren Beziehung zueinander in Unterstützungs- und Beratungsprozesse einbezogen werden. Stark verweist auf zwei unterschiedliche Ansätze: Entweder wird eine Orientierung an einer multikulturellen Gesellschaft verfolgt, bei der Konflikte aufgrund unterschiedlicher Kulturen auszugleichen seien. Oder es wird jener Ansatz berücksichtigt, der sich intensiver mit „strukturellen Ungleichheiten“ beschäftigt. Dabei stehen Rechtsfragen, alltäglicher und institutionalisierter Rassismus und Diskriminierungen in Ausbildungen oder in bestimmten Arbeitsfeldern im Vordergrund. Beide Konzepte fordern eine interkulturelle Öffnung von Institutionen und den Abbau von bestehenden Hemmschwellen (ebd. 2008: 211f.).

von diesen auch besucht werden. Eine genauere Untersuchung zu den „Quer-Einsteiger_innen“ in die Sozialarbeits-Masterstudiengänge ist noch zu leisten.

107 2004 wurde vom Österreichischen Berufsverband der SozialarbeiterInnen ein Berufsbild beschlossen, in dem acht Handlungsfelder genannt werden. Die im Berufsbild definierten Handlungsfelder – von denen eines „Migration und Integration“ ist – werden berufspolitisch so verstanden und definiert, dass „diese Bereiche (...) im Sinne einer Qualitätssicherung ausschließlich von SozialarbeiterInnen bzw. unter deren fachlicher Leitung zu bearbeiten [sind]“ (Österreichischer Berufsverband der SozialarbeiterInnen, Berufsbild Sozialarbeit, <http://www.oberoesterreich-sozialarbeit.at/download/Berufsbild.pdf>; 30.3.2013).

108 Christian Stark leitet seit 2010 einen Master-Studiengang an der FH Linz zu „Interkultureller Sozialer Arbeit“. Er ist auch Initiator einer FH-Plattform mit dem Anliegen, „die interkulturelle und internationale Öffnung in Wirtschaft und Gesellschaft durch Lehre, Forschung und Öffentlichkeitsarbeit [zu verfolgen]“ (Fachhochschule Oberösterreich, Plattform Interkulturalität, <http://www.fh-ooe.at/interkulturalitaet/>; 30.3.2013). Ein weiteres FH-Masterstudium mit dem Schwerpunkt „Interkulturelle Soziale Arbeit“ findet sich an der FH Vorarlberg.

An der FH St. Pölten, Studiengang Soziale Arbeit läuft zurzeit (2011–2013) ein Forschungslabor zum Thema „Mentoring Mobility“, in dem Masterarbeiten zur interkulturellen Öffnung von sozialen Organisationen wie Kindergärten, Schulen, Beratungsstellen und Ausbildungsinstitutionen erstellt werden.

Grundsätzlich ist die Unterscheidung zwischen einem statischen und dynamischen Kulturverständnis wichtig. Dynamisch bedeutet dabei, dass Kultur als eine soziale Praxis gesehen wird, die zwar Einfluss auf ihre Gruppenangehörigen ausübt, jedoch nicht völlig dominant und unabänderlich ist (Stark 2013: 10).

Darüber hinaus wird diskutiert, die interkulturelle Perspektive zu verlassen und sich einer „situationsbezogenen Sozialarbeit“ in einer Migrationsgesellschaft zuzuwenden (vgl. z.B. Mecheril/Vorrink) bzw. auch eine „transkulturelle Kompetenz“ (Domenig 2007) zu entwickeln. Das in dieser Studie beforschte Community- und Beratungscenter META in Thetford versteht sich als inter- bzw. auch transkulturelles Angebot, um Arbeitsmigrant_innen adäquate Unterstützung zu geben und auch situationsbezogen *community work* durchzuführen.

Otto/Schrödter (2006) definieren die Themen Umverteilung und Anerkennung als „die sozialpolitischen Grundprobleme unserer Zeit“ (ebd.: 2). Während sie Anerkennung mit dem Bedürfnis nach kultureller Besonderheit verbinden – im Sinne von Honneth 2004, Taylor 1992, Young 1990 –, sehen sie bei gesellschaftlichen Verteilungskämpfen „Ethnizität (...) auch [als] Produkt politischer Aushandlungsprozesse, in denen es darum geht, wer ein Anrecht auf knappe Ressourcen beanspruchen kann“ (ebd.). Die beiden daraus sich ergebenden „großen Lager“ zu Ethnizitätsfragen, die entweder an Identitätsbildung und Gemeinschaft oder an einer politisch mobilisierenden Kraft von Ethnizität interessiert sind, also einen primordialistischen oder instrumentellen Ansatz vertreten, verstanden sich vorerst als einander entgegengesetzt. Dass sich eine Perspektive nach Anerkennung und eine nach Umverteilung(sgerechtigkeit) jedoch nicht prinzipiell und konzeptionell ausschließen, sondern miteinander in Verbindung stehen, wurde in den Arbeiten von Fraser (2003) und Honneth (2003) behandelt. In den sog. kognitivistisch-situativen Ansätzen (Brubaker et al. 2004) wurde die Möglichkeit einer Synthese gesehen, indem Ethnizität als Ressource zu verstehen und zu verwenden ist.

Der Diplompädagoge Fabian Lamp konzipiert die Geschichte der Sozialen Arbeit anhand des Umgangs mit dem Unterschiedlichen (2007). Er skizziert die Reflexion von Differenz in historisch-politischen Kontexten, wie der Wende vom 19. zum 20. Jahr-

hundert, während der nationalsozialistischen Mehrheitspolitik und nach 1968, in Verknüpfung zu neuen Bewegungen, wie der Arbeiterbewegung, der ersten und zweiten Frauenbewegung, der Jugend- und Studentenbewegung, und in Bezug auf neue Theoriemodelle, wie der Lebensweltorientierung, der Postmoderne, der Cultural Studies, der Inclusive Education u.Ä. Er geht der Frage nach, wie die Perspektiven Anerkennung und Umverteilung mit dem ethischen Prinzip von Gerechtigkeit in Verbindung stehen, und sieht Soziale Arbeit gefordert, „einen angemessenen Begriff von Gerechtigkeit zu formulieren“ (ebd.: 11). Wie bereits von Arlt beschrieben (vgl. Zitat zu Beginn des Kapitels 4.1), liegt eine Kernaufgabe bei der Entwicklung und Professionalisierung von Sozialer Arbeit darin, dass Armut und ihre Auswirkungen wissenschaftlich zu untersuchen sind, eine nationale „Grenznot“ zu definieren sowie eine angemessene „Fürsorge“ zur Verfügung zu stellen seien. In dieser Tradition liegt der besondere Fokus von Sozialer Arbeit auf „materieller Gleichheit“ (wie Lamp dies bezeichnet, vgl. ebd.: 10) bzw. auf materieller Grundsicherung. Dies bedeutet auch eine Orientierung an Verteilungsfragen und an Umverteilung. Lamp sieht Gerechtigkeit im Sinne von materieller Gleichheit bis in die 1980er Jahre in den sozialwissenschaftlichen Diskursen als dominierend, danach trat allerdings die Anerkennung von Identitäten – von Individuen, Kollektiven und Gruppen – in den Hintergrund, „um Phänomenen wie Geringschätzung, kulturellem Imperialismus oder Statushierarchien entgegen wirken zu können“ (ebd.: 11). Die Betonung von Pluralismus, Vielfalt und selbstbestimmten Lebensentwürfen und die Abwehr von „dominanten Repräsentations-, Interpretations- und Kommunikationsmustern“ (Fraser 2003: 22) wurden als Kampf gegen „kulturelle Ungerechtigkeiten“ verstanden. Aus heutiger Sicht ist eine verschränkte Diskussion beider Perspektiven, also einer sozialstaatlichen Umverteilung als auch einer kulturellen Anerkennung, unerlässlich und reicht nicht aus,

um den Diskurs um Gleichheit und Gerechtigkeit im Spannungsfeld von verschiedenen Differenzverhältnissen wie Klassen, Generationen, Ethnien oder Religionen hinreichend zu strukturieren und Vorstellungen von Gerechtigkeit abzuleiten, die im Rahmen sozialer Arbeit verfolgt werden können (Lamp 2007: 13f.).

Um den oben erwähnten komplexen Differenzen – mit zumindest auch verschränkten und sich überkreuzenden Konfliktlinien – im Sinne von Gerechtigkeit begegnen zu können, wird eine Erweiterung auf „Zugangsgerechtigkeit“ (Böhnisch et al. 2005) vorgeschlagen. Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen und zu individuellen und kollektiven Entscheidungsprozessen offen und „gerecht“ zu gestalten, wird auch als Chancen- und Teilhabegerechtigkeit beschrieben. In der vorliegenden Arbeit wird den Dimensionen für soziale Inklusion nachgegangen und inwiefern Menschen, hier insbesondere *migrant workers* Optionen, Einbindung und Sicherheiten haben. Für Soziale Arbeit speziell relevant ist die Frage, wie Beratungs- und Unterstützungsangebote auszurichten sind, damit soziale Inklusion von einzelnen und einer Gruppe erhöht oder erhalten werden kann (s. Kapitel 6 und Tabelle 11, S. 177).

Die Eingangsthese war, dass sich in Österreich weder die Sozialanthropologie noch die Soziale Arbeit bis dato gezielt mit (EU-)Arbeitsmigration beschäftigt haben.

So finden sich neben Erkenntnissen und Konzepten zum Themen- und Handlungsfeld Migration zwar theoretische und praktische Erkenntnisse und Studien zu Erwerbsarbeit, Care- und Sorgearbeiten, Arbeitsteilung etc., sowie vereinzelt auch zur Lebenssituation von „Gastarbeiter_innen“ und der sog. „Zweiten Generation“. Da in Österreich allerdings eine verzögerte Reaktion und Wahrnehmung hinsichtlich der Gastarbeitermigration erfolgte, gab es bis in die 1990er Jahre dazu nur vereinzelte Forschungs- oder Lehrinitiativen. Die in Österreich ebenfalls – aufgrund von maximal genutzten Übergangsfristen – erst langsam einsetzende Öffnung des Arbeitsmarktes für EU-Bürger_innen aus den osteuropäischen Ländern bringt auch jetzt erst ein vermehrtes Interesse an Phänomen rund um Arbeitsmigration, wie z.B. hinsichtlich von (nationen-übergreifendem) Pendeln.¹⁰⁹

Parallelitäten zwischen Sozialanthropologie und Sozialer Arbeit

Der empirische Fokus dieser Arbeit liegt auf der Beratungsstelle META in East Anglia und ihrer Funktion als Community- und Sozialzentrum für Arbeitsmigrant_innen und

109 Derzeit (2012) läuft dazu ein soziologisches Forschungsprojekt – mit Roland Verwiebe und Christoph Reinprecht –, bei dem Pendler_innen interviewt und biografisch befragt werden (vgl. Haar 2012).

die einheimische Bevölkerung. In der Vorbereitung zur Erhebung, bei der Durchführung und der Auswertung war eine Reflexionsschleife den Überlegungen gewidmet, ob, und wenn ja, welche Gemeinsamkeiten es zwischen den Berufsbildern „Sozialanthropologie“ und „Soziale Arbeit“ geben könnte. Reflexionen hierzu werden im Folgenden vorgestellt: Beide Professionen sind an Fragen von (Sub-)Kulturen¹¹⁰ und ihren Gesetzmäßigkeiten für darin agierende Personen interessiert. Sie befassen sich mit einem qualitativ vertieften Verständnis von Gesamtsystemen in Abgrenzung zu anderen Systemen und Systemunterteilungen. Die Website der Kultur- und Sozialanthropologie der Universität Wien (Stand 2013) zeigt, dass sich „[d]ie Kultur- und Sozialanthropologie in vergleichender Perspektive mit der Vielfalt der Formen menschlichen Zusammenlebens an verschiedenen Orten und zu verschiedenen Zeiten [beschäftigt].“¹¹¹

Mit den genannten vielfältigen Formen menschlichen Zusammenlebens haben Sozialarbeiter_innen professionell täglich zu tun, wenngleich hierbei ein Unterschied bedeutsam sein dürfte: Soziale Arbeit sollte als Profession an (Re-)Integration oder sozialer Inklusion von Menschen mitwirken; darin liegt im Kern ihr primäres Aufgabengebiet. Um diese Einladung zur Inklusion Menschen oder Gruppen von Menschen gezielt und annehmbar anbieten zu können, bedarf es eines besonderen Wissens über diese Menschen und Gruppen, die sich am Rand von Gesellschaften befinden und – möglicherweise – zu geringe Systemteilnahme haben.¹¹² Für die Kultur- und Sozialanthropologie steht in erster Linie eine bestmögliche Erfassung von Phänomenen und Systemen im Vordergrund und dies dient (vorerst) nicht unmittelbar dazu, daraus Handlungen oder

110 Wenngleich der Kulturbegriff vielfach dekonstruiert wurde (s. Othering), so scheint es dennoch so, dass nicht ganz darauf verzichtet werden kann/sollte. Ein „Switch“ zwischen Kulturen (oder auch Gesellschaften mit jeweiligen Dominanz-Kulturen), der für Arbeitsmigrant_innen durchaus typisch ist, wird nicht einfacher, wenn es für soziale Codes und Orientierungssysteme keine Bezeichnung mehr gibt.

111 Vgl. Universität Wien, Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, Eine aktuelle wissenschaftliche Disziplin, <http://www.univie.ac.at/Voelkerkunde/html/inh/inst/inst.htm> (30.3.2013).

112 Professionelle Sozialarbeit orientiert sich daran, die Freiheit von Menschen oder Gruppen nicht (weiter) einzuengen und vorhandenen Druck zu verringern (und nicht zu verstärken). Menschen oder auch Gruppen werden als „Koproduzent_innen“ gesehen, die idealerweise selbstbestimmt entscheiden, wie viel an (Re-)Integration, Inklusion und „Normalisierung“ sie für sich und ihre Lebenssituation wünschen und auch bewältigen können. Kreative und ungewöhnliche oder auch abweichende Wege sind daher durchaus wünschens- und bedenkenswert, haben Berechtigung und können z.B. in Dokumentationen oder biografischen Erzählungen festgehalten werden.

Empfehlungen abzuleiten. Vielmehr bearbeitet die Kultur- und Sozialanthropologie als Wissenschaft, allgemeine und spezielle Fragen und Prozesse zu Kolonialismus, Globalisierung, Identitäten, Macht und soziale Hierarchien, Produktion und Reproduktion, Traditionen, u.a.m. Gleichzeitig wurde in den letzten Jahren neben der wissenschaftlichen Forschung auch eine gewisse praktische Anwendung von kultur- und sozialanthropologischen Kompetenzen in der Arbeit mit Flüchtlingen, in internationalen Organisationen, bei Ausstellungen und Medienarbeit oder im Gesundheitswesen forciert (vgl. ebd.).

Bereits 1999 wurde in der Studieninformation des Arbeitsmarktservice die Berufsidentität von Ethno- und Kulturanthropolog_innen so beschrieben, dass sie sich als „WissenschaftlerInnen der ‚kulturellen Übersetzung‘“ verstehen und dass die Berufsidentität „sich über die Jahre hin gewandelt [hat]: Ihr Betätigungsfeld ist breiter, die Kooperation im Rahmen überregionaler und/oder interdisziplinärer Netzwerke wichtiger geworden“ (Arbeitsmarktservice Österreich 1999: 81f, zit.n. Ackermann/Pantucek 2003: 91). Dies führt zu einer eindeutigen Gemeinsamkeit von Sozialanthropologie und Sozialer Arbeit: der Bezug zu interdisziplinären Netzwerken.

Zudem verstehen sich beide Professionen als Kommunikationsberufe, in denen neben der Beachtung von sozialem Wandel das Denken und Handeln von Menschen im Mittelpunkt steht. Gemeinsame Themen sind daher unter anderem Sprache(n) und (interkulturelle) Verständigung, Informant_innen und Gespräche, teilnehmendes Beobachten und Verstehen, Inklusion (und Exklusion), Selbstbestimmung und Toleranz, Identität(en), Lebensabschnitte, Krisen und Übergänge, Norm(en) und Abweichung(en), soziale (Funktions-)Systeme, Sinn- und Entwicklungsfragen.

In welcher Weise ist Sozialanthropologie an EU-Arbeitsmigrant_innen interessiert? Und sind sie auch eine Zielgruppe für Soziale Arbeit? Beide Professionen sind an der Gestaltung von Alltag und Lebensrealitäten interessiert und daran, wie Übergänge und Krisen gemeistert werden können. Welche Ressourcen in der herausfordernden Situation einer Arbeitsmigration zur Verfügung stehen, welche idealerweise aufgebaut werden (von den *migrant workers* und den lokalen Einrichtungen) und wie mit dem unsicheren Status der *migrant workers* gesellschaftlich und lokal angemessen umgegangen werden kann, sind für beide Professionen grundsätzliche Fragen.

5 Integration und Inklusion

In diesem Kapitel wird die aktuelle Verwendung der Begriffe „Inklusion“ und „soziale Inklusion“ vorgestellt und darüber reflektiert, inwiefern sie gegenüber bestehenden Integrationskonzepten Neuerungen bringen. Zudem wird überlegt, ob der Inklusionsbegriff im Diskurs zu Arbeitsmigration nützlich sein könnte und was dies bedeuten würde.

Integrationskonzepte versus Assimilationsmodelle

In der politischen Praxis – z.B. in den Parteiprogrammen, dem „Nationalen Aktionsplan für Integration“ mit Integrationsindikatoren¹¹³, dem „Österreichischen Bericht über Strategien für Sozialschutz und soziale Eingliederung“¹¹⁴ –, im öffentlichen Diskurs zu Migration – z.B. in der medialen Berichterstattung und in kommunalen Debatten wie dem Projekt „ZusammenReden“¹¹⁵ – und in der Migrationsforschung – z.B. im Rahmen der Forschungsplattform „Migration and Integration Research“ an der Universität Wien – wird in Österreich so wie generell im deutschsprachigen Raum primär der Begriff *Integration* verwendet.

113 Die Koordination des „Nationalen Aktionsplans für Integration“ startete am 25.3.2009 unter Einbezug der Ministerien, Länder, Kommunen, Sozialpartner und relevanten NGOs. Er wurde im Jänner 2010 beschlossen und enthält integrationspolitische Leitlinien (vgl. Gruber 2010: 66f.).

114 Der „Österreichische Bericht über Strategien für Sozialschutz und soziale Eingliederung 2008–2010“ (2008) bezieht sich auf Migration in drei Feldern: „Mehr Bildungschancen für Kinder mit Migrationshintergrund“, „Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration, Personen mit Migrationshintergrund“, „Maßnahmen zur Integration von MigrantInnen“ (ebd.: Inhaltsverzeichnis).

115 Mit der Veranstaltungsreihe „ZusammenReden“ wurden 2009 in Wiener Neustadt neun interdisziplinäre, zu einem Dialog einladende „Integrationsgespräche“ angeboten, in denen zahlreiche Facetten zur Integration auf kommunaler Ebene erörtert wurden (vgl. diese Gespräche als Publikation, Allgäuer et al. 2010).

Mit *Integration von Migrant_innen* wird (mittlerweile) theoretisch und im politischen Diskurs ein beidseitiger Prozess verstanden, bei dem entsprechende Schritte von der Aufnahmegesellschaft gesetzt werden müssen und von jenen, die neu in diesen Gesellschaften leben. Die Aufnahme, Akzeptanz, Eingewöhnung und Anpassung von Fremden und neuen Bewohner_innen wurde mehrfach als Prozess der Assimilation mit unterschiedlichen Phasen beschrieben (vgl. Park/Burgess 1921; Gordon 1964; Esser 1980)¹¹⁶. Während im Modell der Soziologen Park und Burgess eine vollständige und lineare Assimilation („melting pot“) die letzte Entwicklungsstufe war, halten Integrationsforscher_innen seit den 1960er Jahren eine eher partielle und unterschiedlich schnelle (oder auch widerständige) Assimilation und Integration für wahrscheinlicher und zutreffender. Die Migrationssoziologin Annette Treibel (1999) verweist in einem historischen Rückblick auf bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts entwickelte „[a]lternative Modelle zur Assimilation: Entwurzelung, Fremdheit und Marginalität“ (ebd.: 102) und auf Autoren, die sozialpsychologische Analysen erarbeiteten, etwa Oscar Handlin (1951) zum Thema Entwurzelung sowie Georg Simmel (1908) und Alfred Schütz (1944) zu Fremdheit, Robert E. Park (1928) und Everett V. Stonequist (1937) zu Marginalität (ebd.: 102ff.). Christoph Reinprecht und Hilde Weiss sehen aus einer soziologischen Perspektive das Konzept der Integration umstritten,

da es auf dem Gedanken der Herstellung gesellschaftlichen Gleichgewichts und Stabilität beruht. In Hinblick auf Fragen der Migration steht die Einbindung von neuen Gruppen in das gesellschaftliche Gefüge zur Debatte: objektiv durch die gleichberechtigte Teilhabe an den Teilsystemen der Gesellschaft (Arbeitsmarkt, Bildung, soziale Sicherung, Recht, Politik); subjektiv durch die Entwicklung von Gefühlen der Zugehörigkeit. (...) [Ein] Kriterium für gelungene Integration ist das Verschwinden von Diskriminie-

116 Park/Burgess (1921) beschreiben den sog. Race-Relation-Cycle, in dem sie linear fünf Phasen der Eingliederung von ethnischen Gruppen sehen: Kontakt, Wettbewerb, Konflikt, Akkomodation und Assimilation. Milton Gordon (1964) erkennt sieben Phasen/Teilprozesse der Assimilation: nach der Phase fünf mit der Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls geht er noch weiter, indem auch Vorurteile (Phase sechs) und Diskriminierungen (Phase sieben) nicht mehr auftreten sollten. Hartmut Esser (1980) unterscheidet zwischen Assimilation, Integration und Akkulturation. Assimilation hat bei ihm rein individuelle Komponenten (z.B. kognitive Faktoren) und individuell-relationale Bedingungen, wie die Einbindung in Institutionen und die sog. Sozialintegration, mit Kulturation, Platzierung, Interaktion und Identifikation. Integration ist bei Esser auch möglich, ohne sich vollständig zu assimilieren.

rung, die Abflachung von sozialen Ungleichheiten, die Ermöglichung von sozialer Aufwärtsmobilität, die Vermeidung von Exklusion. (2012: 23f.)

Die Überwindung von Diskriminierung ist auch für Gordon die letzte Stufe in seinem sieben Phasen umfassenden Modell zur Assimilation. Ein wesentlicher Punkt im Unterschied zwischen Assimilation und Integration ist allerdings, wer welche Leistungen zur Anpassung bzw. Eingliederung zu erbringen hat. Bei Assimilation liegt die vollständige Anpassung bei den neu hinzugekommenen Menschen, bei Integration (oder auch Inklusion) ist die Überwindung von Diskriminierung als eine (eher) beidseitige Aufgabe gefasst. In Integrationskonzepten wird aber meist dennoch auf klar definierte Anpassungsleistungen verwiesen, wie z.B. auf Sprachkenntnisse und eine entsprechende Eingliederung in ein normiertes Bildungs- und Gesundheitssystem.

Exklusionsvermeidung, Antidiskriminierung und soziale Inklusion

Im Vergleich zu Integration oder Exklusionsvermeidung wurde der Begriff „Inklusion“ im deutschsprachigen Raum bisher selten verwendet. Ausnahmen finden sich im Bereich Pädagogik und Kommunalentwicklung (s. Kapitel 4.1). Für die Beschreibung der Begegnung einer „Aufnahmegesellschaft“ mit Migrant_innen wurde nach aktuellem Wissensstand bisher keine Verknüpfung mit Inklusion oder sozialer Inklusion vorgenommen. Primär steht Inklusion in Verbindung mit allgemeiner Sozialpolitik. So beschreiben Atkinson et al. den Umgang in Österreich mit *social inclusion* als „combating poverty remains a key objective of social policy in Austria“ (2005: 61). Die Vorgangsweise in Großbritannien zur Arbeit mit *social inclusion* ist vergleichsweise bedeutend breiter angelegt und bezieht sich neben der Bekämpfung von Arbeitsexklusion und Ausgrenzung auf „creating a fairer society, and investigating in individuals and communities to equip them to take control of their lives“ (ebd.: 65). Im „National Action Plan on Social Inclusion“ von Großbritannien werden ein *life-cycle approach* verfolgt und detaillierte Indikatoren entwickelt (ebd.: 67f). Die besondere Sensibilität in Großbritannien, *social inclusion* breit zu reflektieren, wird durch strenge Antidiskriminierungsmaßnahmen und eine Gleichstellungspolitik unterstützt:

Neuankömmlinge und Angehörige ethnischer Minderheiten können Chancengleichheit (...) auch in der Praxis durchsetzen. Diskriminierung wegen Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Staatsangehörigkeit verstößt in allen Lebensbereichen gegen das Gesetz. (...) UK fördert Gleichstellung durch die Befugnisse der Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte, durch Gleichstellungsverpflichtungen des Staates und durch öffentliche Aufklärung.“ (Huddleston/Niessen 2011: 205)

In MIPEX III (Huddleston/Niessen 2011; s. Kapitel 2.2 in vorliegender Arbeit) erhält Großbritannien in Hinsicht auf „Definitionen und Konzepte“ sowie „Anwendungsbereiche“ im Politikstrang „Antidiskriminierung“ die Höchstwerte von 100%. Lediglich bei den „Durchsetzungsmechanismen“ wird angemerkt, dass NGOs nicht vor Gericht zugelassen werden (wie dies in 24 Ländern der Fall ist) und keine Sammeleinreichung möglich ist (wie in 14 Ländern) (vgl. ebd.). Demgegenüber erhält Österreich im Sektor „Antidiskriminierung“ bei „Definitionen und Konzepte“ nur 57% und sogar nur 8% (!) bei „Anwendungsbereiche“:

Alle Einwohner(innen) müssen unabhängig von ihrem Hintergrund mit mehr Diskriminierung leben als in fast allen anderen Ländern Europas, da der Zugang zu Rechtsmitteln in Österreich schwächer ist. (...) Im Vergleich zu 18 anderen Ländern verhängen die Gerichte weniger Sanktionen und können Nichtregierungsorganisationen viel weniger unternehmen. Betroffene erhalten nur halb so viel Hilfe von österreichischen Gleichstellungsbehörden wie in 16 anderen Ländern. (ebd.: 133)

Während das Vereinigte Königreich in der MIPEX-Studie zu „Antidiskriminierung“ (ebd.: 25) mit 86% annähernd Bestwerte erreichte, ist in Österreich mit 40% (ebd.: 133) dazu deutliches Entwicklungspotenzial gegeben. Gleiches gilt für Polen mit 36% in diesem Feld (ebd.: 139), Estland mit 32% (ebd.: 55) und Lettland mit 25% (ebd.: 97). Interessanterweise ist Portugal, als ehemalige Kolonie und starkes Sendeland von Arbeitsmigrant_innen, bei MIPEX in allen untersuchten Feldern hoch gereiht und hält nach Schweden den 2. Platz. Auch bei „Antidiskriminierung“ erhält Portugal gute Noten, allerdings mit dem Hinweis, dass „die Verfahren (...) noch kompliziert und zeitraubend [sind] (wie in 19 anderen MIPEX-Ländern)“ (ebd.: 145). Portugal ist laut MIPEX auch dasjenige Land (aus den 31 untersuchten), das für Einbürgerungen die

günstigsten Bedingungen hat (ebd.). In der Analyse von Maria Baganha (2009) zur historischen Entwicklung von Migration ist Portugal jedenfalls als ein „junges“ Immigrationsland zu sehen, das erst nach der Revolution 1974 mit einer größeren Gruppe von ausländischen Bürger_innen zu tun hatte. Viele von diesen neuen Ausländer_innen hatten in Kolonialzeiten eine portugiesische Nationalität und wurden nach der Revolution nicht als solche anerkannt, da sie keine „Europa-Portugies_innen“ als Vorfahren hatten (s. Fußnote 31, S. 37). Möglicherweise ist diese Form der „Ausbürgerung“ von Menschen aus Brasilien und den PALOP-Staaten nun umgekehrt ein Motiv, doch wieder „Einbürgerungen“ zuzulassen. Ein besonderes Ereignis war die Fußball-Europameisterschaft¹¹⁷, die 2004 in Portugal stattfand und die es erforderlich machte, dass aufgrund des Arbeitskräftemangels viele *migrant workers* aus Osteuropa kamen, „mainly from Ukraine“ (ebd.: 274).

Obwohl Großbritannien in der MIPEX-Studie im Bereich „Antidiskriminierung“ eine ausgezeichnete Performance bestätigt wird, ist hinsichtlich der Umsetzung in manchen Bereichen dennoch Handlungsbedarf. Gleichzeitig kann von einer gewissen – eher erhöhten – Sensibilisierung der Gesellschaft und diverser Funktionssysteme ausgegangen werden. So berichtet ein Beitrag in der österreichischen Tageszeitung „Die Presse“ zu Ethnic Profiling in Großbritannien über eine statistische Auswertung, die zeigte, dass

2006 (...) im Polizeibezirk Hertfordshire in Ostengland die Chance für schwarze Menschen, angehalten und kontrolliert zu werden, fünf Mal höher [war] als für Weiße (Aki-nyosoye 2012).

Eine der Konsequenzen aus dieser Auswertung war, dass 2007 in Großbritannien eine Selbstkontrolle der Polizei mittels einer Datenbank eingeführt wurde, in der die Polizeiprotokolle inklusive der Herkunft der kontrollierten Personen angegeben werden müssen. Eine spezielle Software errechnet statistische Mittel, angepasst an die regionale Verteilung von ethnischen Gruppen. Die leitenden Beamten werden informiert, wenn jemand den definierten „Normalwert“ überschreitet. Zusätzlich erhalten auch alle, die

117 Besagte Fußball-Europameisterschaft wurde auch in den Interviews in Thetford angesprochen, da es dabei ein Spiel England gegen Portugal gab. S. dazu auch im Resümee als ein Beispiel für lokale Konflikte, S. 195

kontrolliert werden, eine Kopie des Protokolls. Großbritannien gilt mit dieser Vorgangsweise, wie der Übermittlung von Protokollen an die Kontrollierten, einer computerbasierten Überwachung von Polizist_innen, Schulungen und Projekten, als Vorzeigeland im Kampf gegen Ethnic Profiling. Auch in Österreich läuft laut diesem Pressebericht 2013 ein Pilotprojekt dazu an (ebd.).

Trotz der zuvor erwähnten Bestwerte von Großbritannien bezüglich Antidiskriminierung in der MIPEX-Studie, ist dennoch auch dort, struktureller Rassismus belegbar. Eine These dazu besagt, dass erst nach einer weitgehenden gesellschaftlichen und politischen Sensibilisierung ein nächster Schritt in Richtung Antidiskriminierung möglich ist, nämlich Rassismus zu erkennen, zu benennen und danach Strategien zur Verbesserung zu entwickeln.

Wie erwähnt, ist das Verständnis von *social inclusion* in Großbritannien umfassend und hat eine generell gerechtere Gesellschaft zum Ziel. Demgegenüber wurde in Deutschland und Österreich soziale Inklusion vorerst eindeutig in Richtung Arbeitsintegration und Armutsvermeidung gefasst. Eine aktuelle Entwicklung in Deutschland und Österreich ist, dass der Begriff Inklusion für den Einbezug von Kindern mit körperlichen oder persönlichen Einschränkungen und damit individuellen und strukturellen „besonderen Bedürfnissen“ in Bildungssysteme verwendet wird. Eine noch neuere Entwicklung ist, dass Inklusion für Aushandlungsprozesse und eine (politische) Arbeit in Sozialräumen, wie z.B. Gemeinden, Anwendung findet.

5.1. Inklusion in den Sozialwissenschaften

Der Begriff Inklusion wird – wie zuvor erwähnt – im deutschsprachigen Raum außer in der Politikwissenschaft (s. im nachfolgenden Abschnitt 5.2) bisher in zwei weiteren Praxis- und Forschungsbereichen verwendet: in der Pädagogik und in der Kommunalentwicklung. Die Orientierung an Inklusion als einem theoretischen Modell wird als ein Paradigmenwechsel verstanden, da nicht Einzelne oder Gruppen sich „integrieren“ sollen, sondern eine neue Form des Zusammenlebens angestrebt wird:

Inklusion bedeutet (...) das Einbeziehen von Teilen in und zu einem Ganzen. Zunehmend verstehen wir diesen Begriff auch als ein Konzept des menschlichen Zusammenlebens: Inklusion bedeutet hier, die Teilhabe von Einzelnen an einer Gemeinschaft zu ermöglichen sowie die Barrieren für eine solche Teilhabe zu erkennen und aktiv zu beseitigen. (Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft o.J.: 4)

Die hier zitierte „Montag Stiftung“ hat in Zusammenarbeit mit der Integrationspädagogin Ines Boban und dem Integrationspädagogen Andreas Hinz (2003) den in England von Tony Booth und Mel Ainscow (2002) entwickelten *Index for Inclusion* für den deutschsprachigen Raum adaptiert bzw. die Anwendung in Schulen begleitet. Der Index wurde zur Unterstützung von Pädagog_innen erstellt, um Kinder mit besonderen Bedürfnissen (und individuellen Einschränkungen) in die jeweiligen Kindergarten- und Schulgruppen akzeptierend aufzunehmen und nicht in segregierten Sondergruppen führen und unterrichten zu müssen.

Ebenfalls in England, konkret in der Gemeinde Suffolk¹¹⁸, entstand die Idee, den Index für Inklusion auch für die Arbeit in Kommunen anzuwenden. Wesentlich dabei sind Ideen für eine „inklusive Haltung“, eine Orientierung an Vielfalt sowie eine Betonung von Prozessen und Fragestellungen.¹¹⁹ Diversity-Management, Community Care und Sozialraumorientierung schließen theoretisch und mittels praktischer Methoden und Empfehlungen an diesen Weg, soziale Inklusion zu gestalten, an. Inklusion zielt in diesem Modell auf offen zugängliche Institutionen und Unternehmen und die Beseitigung von Barrieren. Ein zentraler Wert ist die Etablierung und Sicherung eines speziellen Menschenrechts, nämlich jenes auf Teilhabe von allen Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen. Heterogenität, im Sinne von persönlicher, regionaler, sozialer,

118 Als Ort, an dem der Index erstmals auch für kommunale Aktivitäten verwendet wurde, wird die britische Gemeinde Suffolk genannt (vgl. Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft 2011: 22). In der vorliegenden Arbeit wird Suffolk im Rahmen des Beratungs- und Community-Projekts „META Suffolk“ erwähnt. Auch im Bereich der Inklusion von Arbeitsmigrant_innen versucht Suffolk eigene Wege zu gehen. Bei der empirischen Erhebung vor Ort war allerdings der „Index for Inclusion“ kein Thema, das erwähnt wurde. Daher konnte diesem vor Ort vorerst nicht nachgegangen werden.

119 In Österreich hat bisher die Gemeinde Wiener Neudorf Inklusionsprojekte durchgeführt (vgl. Marktgemeinde Wiener Neudorf, Inklusionsprojekt, <http://wienerneudorf2.riskommunal.net/system/web/zustaendigkeit.aspx?menuonr=223350725&detailonr=222976353>; 31.3.2013).

kultureller und anders bedingter Verschiedenheit, ist dabei aktiv zu nutzen und diese Vorstellung von Inklusion richtet sich generell gegen Zwei-Gruppen-Kategorisierungen wie „Deutsche und Ausländer“, „Behinderte und Nichtbehinderte“ etc. (vgl. Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft o.J.: 3). Inklusion soll in diesem Verständnis „Brücken“ und „Sprungbretter“ bieten und die Kompetenz vermitteln, Diskriminierung zu erkennen und nachhaltig zu beseitigen. Angestrebte Ziele sind Fairness und Solidarität, Offenheit und Respekt sowie der Ausbau von Fähigkeiten in und zwischen Menschen und Systemen (ebd.).

Bedeutend stärker gewichtet als bei Integrationskonzepten sind in „inklusiven“ Schulen und Gemeinden der Einbezug und die Betroffenheit von allen, die sich in dem System befinden. Angesprochen ist überdies eine kontinuierliche Aktivierung und Wertschätzung von Ressourcen wiederum von allen, die in einem System leben, lernen und arbeiten. Zur Entwicklung von Organisationen und Institutionen und einer unbedingten Wertschätzung von Vielfalt schließt hier auch das Konzept „Interkultur“ von Mark Terkessidis (2010) an.

Das Konzept der *Inclusive Education* (vgl. Thomas/Vaughan 2005) bezieht sich ebenfalls auf Organisationsstrukturen und deren Veränderung und wird als Debatte schon länger in Kanada, Großbritannien und in den USA geführt. Wesentlich ist wiederum, die Heterogenität von Schüler_innen anzuerkennen und

[o]bwohl die Inclusive Education aus dem Bereich der Behindertenpädagogik stammt, wird in ihrem Kontext die Berücksichtigung ganz verschiedener Differenzverhältnisse, neben der Dimension der *ability* etwa die Dimensionen gender, ethnicity, nationality, first language, races, classes, religions, sexual orientation, physical conditions und andere, gefordert (Lamp 2007: 187; Hervorhebung im Original).

In diesem Konzept sollten auch Kinder von *migrant workers* ihren Platz in einer Schulklasse finden können. Sie bringen meist eine andere Erstsprache mit, kennen eventuell bereits ein anderes Schulsystem, sind intensiv mit interkulturellen Übersetzungsleistungen beschäftigt und teilen den unsicheren Status ihrer Eltern, die als *migrant workers* Ungewissheit darüber haben, ob sie im Land bleiben werden oder nicht. Für die erste Zeit von Arbeitsmigration ist charakteristisch, dass Kinder meist im Verband der Her-

kunfts familie bleiben und damit von Großeltern oder anderen Verwandten erzogen werden. Wenn Kinder nachgeholt werden, ist der Verbleib im Land meist etwas mehr gesichert, dennoch bleiben für sie besondere Bedürfnisse an ein für sie und ihre Familien unbekanntes Schul- und Bildungssystem gegeben. Inklusive Pädagogik sollte demnach auch Kinder von (Arbeits-)Migrant_innen einbeziehen und ihnen individuelle Chancen eröffnen. Ebenfalls würde eine inklusive Kommunalentwicklung den Einbezug von (Arbeits-)Migrant_innen gezielt fördern. Für beide Praxisfelder finden sich auch bereits seit einigen Jahren Projektbeispiele (vgl. z.B. Zwicklhuber 2003). Allerdings sind dies – zumindest in Österreich – nach wie vor Sonderprojekte, die je nach Finanzierung starten können, verlängert oder auch wieder umgewidmet werden. Eine stabile, für einen längeren Zeitraum gesicherte Form von inklusiver Pädagogik oder inklusiver Kommunalentwicklung für (Arbeits-)Migrant_innen wäre noch zu entwickeln.

5.2 Exklusion und soziale Inklusion als sozialpolitische Parameter

Was ist Exklusion? Armut und doch nicht nur Armut; mehr als Armut und doch auch etwas anderes.“ (Kronauer 2002: 9)

Ausgehend von der Erhebung und Bekämpfung von Armut im Sinne von ökonomischer Armut, Arbeits- und Besitzlosigkeit werden unter Exklusion vielfache Ausgrenzungsmechanismen verstanden, wie z.B. geringe Zugangs- und Teilhabemöglichkeiten (vgl. Silver/Miller 2002; Percy-Smith 2002). Die primäre und eher ausschließliche Orientierung von Armutserfassung und -bekämpfung an ökonomischen Verteilungsthemen erfuhr damit eine Erweiterung und neue Bezeichnung: „Die soziale Frage in Europa hat einen neuen Namen: Exklusion“ (Kronauer 2002: 9).

Ausschluss unter den Bedingungen von gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen zu analysieren wird nunmehr zu einer neuen, spezifischen Aufgabe. Martin Kronauer sieht im hochentwickelten Kapitalismus – der durchaus auch die Flexibilisierung und Mobilisierung von Arbeitskräften als „Arbeitsmigrant_innen“ vorangetrieben hat – „das

Soziale“ bzw. „das soziale Bewusstsein“ von Demokratien gefährdet und verweist auf die Bedeutung von Erwerbsarbeit:

Hier überschneiden sich die Kreisläufe der Produktion, des Nutzens und der sozialen Anerkennung, hier wird über Nutzlosigkeit und Machtlosigkeit entschieden. (2002: 51)

Für Arbeitsmigrant_innen ist die Verwendung eines primär ökonomisch orientierten Exklusions- oder Inklusionsbegriffes nicht sonderlich aussagekräftig. Gelungene Arbeitsmigration zeichnet sich dadurch aus, dass Einkommen aufgrund von (Erwerbs-)Arbeit(en) zur Verfügung steht und dieses im aktuellen Aufenthaltsland höher als im Herkunftsland ist. Erarbeitete finanzielle Mittel werden soweit wie möglich gespart und nach Hause gesendet oder mitgebracht. In der ökonomischen Dimension sind Arbeitsmigrant_innen aus ihrer eigenen Perspektive inkludiert; dies gilt nicht unbedingt für eine allgemeine statistische Perspektive, da der Indikator zur Erhebung von Armut und Armutsrisiko am Lebensstandard und dem Medianeinkommen eines Landes orientiert ist. Bei einem Verdienst unterhalb von 60% des Medianeinkommens werden Menschen als armutsgefährdet und damit in dieser Dimension als exkludiert betrachtet. Die Volkswirtschaftlerin Maria Spiss dazu:

Innerhalb der EU hat die nationale Armutsgefährdungsquote für sich allerdings wenig Aussagekraft. Da Einkommensunterschiede innerhalb der EU vor allem nach der EU-Osterweiterung sehr groß sind, kann ein Einkommen unter der Armutsschwelle in einem reichen Mitgliedsstaat ein überdurchschnittliches Einkommen in einem ärmeren Mitgliedsstaat bedeuten. Es fehlt die Perspektive auf Probleme, welche diese Differenzen zwischen Ländern und Regionen mit sich bringen und daher fehlt auch eine Grundlage für eine länderübergreifende EU-weite Armutspolitik. Über die Einführung einer EU-weiten Armutsschwelle wird diskutiert. (vgl. insbes. Fahey 2007). (2008: 40)

Ökonomisch in- oder exkludiert zu sein hat erkennbar zwei Seiten: Einerseits die oben beschriebene statistische Perspektive, die an Einkommensdaten und einem internationalen Vergleich orientiert ist, andererseits auch eine Eigenperspektive der Betroffenen.

Tony Atkinson et al. (2005, Erstauflage 2002) verweisen bei der Einführung der gemeinsamen EU-Inklusions-Indikatoren auf subjektive und objektive Indikatoren. Sub-

jektive Einschätzungen zur ökonomischen Lage sind mit eigenen Erwartungen, bisherigen Erfahrungen und Referenzgruppen verbunden (ebd.: 34f.). Neben der ökonomischen Situation sind gerade für Arbeitsmigrant_innen weitere Dimensionen, wie soziale, kulturelle und politische Teilhabe, lokaler Einbezug, Wohnräume und Nachbarschaften, besonders bedeutsam. Auch diese Dimensionen können wieder „objektiv“ mit statistischen Zählungen und Auswertungen zu Wohnräumen, Bildungssituation, Gesundheit etc. erfasst werden. Gleichzeitig werden sie subjektiv erlebt und Atkinson et al. stellen generell die Frage: „Why should we totally disregard the views of those suffering social exclusion?“ (ebd.: 34).

Zur Entstehung und Bedeutung des Diskurses über Ex- und Inklusion

Sozialwissenschaftlich und politisch boomte der Exklusionsbegriff seit dem Ende der 1980er Jahre. Untersucht wurden dabei neue Formen von sozialer Ungleichheit und Ausgrenzung. Der Begriff „Exklusion“ wurde in den 1970er Jahren in Frankreich in den Diskurs eingebracht und zu einem sozialen Diagnoseinstrument entwickelt (vgl. Kronauer 2002; Percy-Smith 2000).

Zu Beginn wurde der Frage nachgegangen, warum sich Menschen am Rand der Gesellschaft befinden bzw. sich selbst aufgrund von „sozialer Unangepasstheit“¹²⁰ ausgrenzen. Auch in England (Peter Townsend 1979) wurde Armut in Verbindung mit Exklusion diskutiert, in Deutschland wurde als zentraler Begriff „Ausgrenzung“ verwendet. Im

¹²⁰ Ein Faktor in dieser Debatte wurde auch die Frage nach „Selbst-Exklusion“. Personen, die z.B. einen Arbeits- oder Wohnplatz nicht annehmen oder sich massiv gesundheitlich schädigen, verweigern sich damit individuell Angeboten zu einer möglichen Verbesserung ihrer Lage. Sie wirken an ihrer Inklusion nicht mit. Die Zusammenarbeit mit Klient_innen in der Sozialen Arbeit wird daher auch als „Koproduktion“ (s. Fußnote 112, S. 139) bezeichnet, da es eine Veränderung im Sinne von mehr Inklusion nur geben kann, wenn die Klient_innen dazu auch bereit sind. Diese spezielle Form von Selbstbestimmung und Eigensinnigkeit wird in Besprechungen, Akten etc. auch als „selbst verursacht“ – im Gegensatz zu „fremd verschuldet“ – bezeichnet. Ein ähnliches Phänomen findet sich zudem bei spezifischen kulturell definierten Gruppen, wie z.B. Roma/Romni oder bei Māori, deren Ambition auf Inklusion in eine *mainstream society* nur bedingt gegeben ist (vgl. zu Māori: Australian Government 2009: 4). Dennoch stellen sich auch bei diesen Gruppen Fragen nach sozialen Rechten und sozialem Schutz. Erörtert wurde dies als Kampf und Politik um „Anerkennung“ von Unterschieden in spätkapitalistischen Wohlfahrtsgesellschaften versus eines Kampfes um Verteilung (vgl. z.B. Benhabib 1999: 33ff. und Tylor 1997).

Gegensatz zur Beschreibung und Erhebung von (Ausgrenzungs- oder Armuts-)Zuständen stand im Exklusionsdiskurs die Untersuchung von Prozessen im Vordergrund. Wichtig wurden die Relationen zwischen Einzelnen und in ihrem sozialen Umfeld und die Suche nach Erklärungen für ein „Drinnein“ oder ein „Draußen“.

Eine verstärkte Relevanz erhielt die ökonomische Exklusionsdebatte durch das neuerliche Auftreten von Massenarbeitslosigkeit, wodurch arbeitslos und ohne Einkommen zu sein nicht mehr nur ein individuelles Problem, sondern auch strukturell bedingt war. Besonders davon betroffen waren (und sind) Jugendliche, gering qualifizierte Menschen, Migrant_innen und (mittlerweile) auch ältere Personen. Es entstand eine „neue Armut“ bzw. Armutsgefährdung für einzelne Gruppen und für jene Individuen, die im Bildungs- und Arbeitssektor nicht entsprechend durchsetzungskräftig sind. Politikwissenschaftlich wurde der Exklusionsbegriff von drei Analysekatoren geprägt: (1) der Desintegration am Arbeitsplatz und der Auflösung sozialer Bindungen, (2) dem Verlust von Teilhabemöglichkeiten am gesellschaftlichen Leben und (3) der Betonung des Prozesscharakters von Exklusion (vgl. Kronauer 2002: 43f.).

Martin Kronauer bezeichnet Frankreich als das „Mutterland“ der Exklusionsdebatte (ebd.), wie oben dargelegt wurde. In Frankreich wurde bereits 1988 ein „Existenzminimum“ („Revenu minimum d’insertion“, RMI) eingeführt, das jede Person beziehen kann, die in Frankreich lebt, älter als 25 Jahre ist oder ein Kind zu versorgen hat und nur geringe Einkünfte bezieht. Voraussetzung für den Erhalt des RMI ist, dass ein „Eingliederungsvertrag“ unterzeichnet wird und die Leistungsempfänger_innen sich zur Teilnahme an gewissen Integrationsprogrammen verpflichten (ebd.). Das RMI ist somit als eine kollektive, sozialstaatliche Maßnahme zu verstehen, die in abgewandelter Form auch in anderen westlichen Wohlfahrtssystemen zu finden ist, z.B. als „Bedarfsorientierte Mindestsicherung“ in Österreich (vormals „Sozialhilfe“ oder „Ergänzung zum Lebensbedarf“) oder in diversen Formen von *social benefits* in Großbritannien. Es

variieren allerdings die Anspruchsvoraussetzungen und auch die Anforderungen an die Leistungsempfänger_innen.¹²¹

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass im deutschsprachigen Raum aktuell (2013) soziale Inklusion – neben dem oben beschriebenen Bezugssystem in der Pädagogik und kommunalen Entwicklung – im Bereich der Sozialpolitik verortet wird, mit einer Ausrichtung an Arbeits-, Einkommens- und Verteilungsfragen und der Wirksamkeit von Sozialtransfers. Vorrangiges Thema ist dabei eine statistische Erfassung von armutsgefährdeten Gruppen.

Inklusion und die EU

Das Hauptproblem von Inklusion (...) im Rahmen der Europäischen Union ist mangels eines deliberativen Modells, das alle BürgerInnen und Mitgliedsstaaten tatsächlich in Entscheidungsprozesse einbezieht, der Rückgriff auf die Konstruktion des Eigenen durch Abgrenzung von eigenem negativ besetzten Fremden/Anderen. Dieses Problem zeigt sich (...) besonders deutlich bei den Themen Migration und Fremdenfeindlichkeit. (Drüeke et al. 2010: 12f.)

Seitens der europäischen Gemeinschaft werden seit 1989 dezidiert Aktionen gegen Armut als Kampf gegen *social exclusion* bezeichnet und auch Studien zu Exklusion bzw. Inklusion angeregt und gefördert (vgl. Atkinson et al. 2005). Der belgische Sozialminister Frank Vandenbroucke organisierte während der belgischen EU-

121 Der Bezug solch einer Existenzsicherung ist primär an Staatsbürgerschaften (oder Anerkennungen nach EU-Recht) und meist auch an lokale Wohnsitze gebunden, die nachzuweisen sind. Definierte lokale Einheiten, in Österreich sind dies die Bundesländer und die Kommunen, sind für die Verwaltung und Auszahlung der Existenzsicherung zuständig, wodurch es zu bundesländerspezifischen Regelungen kommt und dementsprechend zu Unterschieden. Im Zuge der EU-Erweiterungen und der Möglichkeit, sich grenzüberschreitend anzusiedeln, haben Wohlfahrtsstaaten wie Frankreich, Deutschland, Österreich und Großbritannien Maßnahmen gegen sog. Sozialtourist_innen entwickelt. In Österreich – und ebenso in anderen EU-Ländern – gilt, dass auch EU-Bürger_innen entweder eine Arbeit oder eine Krankenversicherung benötigen, um sich legal im Bundesgebiet aufzuhalten. Diese Bestimmung wird insbesondere gegen Menschen ohne Arbeit, ökonomisches oder sonstiges Kapital und Unterkunft angewendet und speziell gegen Roma und Romni, die damit in ihr „Herkunftsland“ abgeschoben werden (können).

Präsidentschaft (2001) in Antwerpen eine Konferenz, die unter anderem quantitative Indikatoren für soziale Inklusion erarbeiten sollte. Er deklarierte als Vision im Hinblick auf die Verwendung von Indikatoren:

It will create a common understanding of our core social values that goes beyond solemn declarations at the level of heads of state and government, and so should enable us to define in a more precise way the substance of the European Social Model. (ebd.: v)

In Großbritannien war für die „New-Labour-Regierung“ unter den Premierministern Tony Blair (1997 bis 2007) und Gordon Brown (bis 2010) das Thema Integration mit *social cohesion* und *social inclusion* verknüpft. Die Politik von New Labour war als eine pragmatische Politik des „Third Way“ (Blair) bekannt und unter anderem auf die Reduktion von sozialer Exklusion ausgerichtet. Befürwortet wurden dabei Marktwirtschaft, Wirtschaftswachstum und jene *open door immigration policy*, die für die vorliegende Studie als Ausgangspunkt diente.

Seit 2000¹²² ist auf EU-Ebene das Thema *social inclusion*/soziale Eingliederung eine der Leitlinien der Europäischen Sozialagenda (Drüeke 2010: 16). Der EU-Rat und die Staats- und Regierungschefs wollten gerade im Sozialbereich, anders als im Wirtschafts- und Sicherheitssektor, die nationalstaatlichen Traditionen und Entwicklungen keinesfalls allzu rasch einander angleichen. So ist die „Sozialagenda“ nach wie vor primär eine nationale Aufgabe hinsichtlich Gesetzgebung und Durchführung. Gleichzeitig sollte es Modelle zur Erfassung von sozialer Ausgrenzung und Armut geben sowie Reflexion und Austausch, wie diese zu bekämpfen wären und welche Best-Practice-Beispiele verwendet würden (vgl. Dennis/Guio 2003). Als Methode für nationale und EU-weite Diskussionen zu sozialpolitischen Themen – und insbesondere der Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung – wurde die sog. „offene Koordination“ gewählt. Durch die Festlegung von gemeinsamen Zielen, von nationalen Aktionsplänen und entsprechenden Berichten über Fortschritte sollte eine Annäherung der nationalen Systeme erreicht werden. Eine diesbezügliche Maßnahme war der Beschluss von 18 Indika-

122 EU-Rats-Beschlüsse im März 2000 in Lissabon und im Dezember 2000 in Nizza.

toren¹²³, zehn primären und acht sekundären¹²⁴, zur Messung von Eingliederung bzw. Inklusion. Vier Aspekte der sozialen Eingliederung fanden vorerst Berücksichtigung¹²⁵: finanzielle Armut, Beschäftigung, Gesundheit und Bildung. In der Startphase wurden rein monetäre Indikatoren festgelegt, die auf Basis des Haushaltspanels der Europäischen Gemeinschaft (European Community Household Panel, ECHP) berechnet werden konnten. In einer späteren Erhebungsphase sollten nichtmonetäre Indikatoren folgen und spezifische Indikatoren für regionale Unterschiede ermittelt werden, um Regionalanalysen, sog. Kleingebietsschätzungen, zu erstellen.¹²⁶

Für die vorliegende Arbeit sind zwei Erkenntnisse wichtig: (1) die auch statistisch bestätigte Relativität von Armut und Ausgrenzung und (2) die Bedeutung der Untersuchungsebene, also ob dies ein Land, eine administrative Region oder eine eigene regionale Aufschlüsselung ist.¹²⁷

Armut und Ausgrenzung werden monetär als ein relatives Phänomen interpretiert (vgl. z.B. Dennis/Guio 2003: 2f.), da bei den Erhebungen von dem jeweiligen nationalen Medianeinkommen¹²⁸ ausgegangen wird, somit vom allgemeinen Wohlstandsniveau eines Landes. In dieser statistischen Berechnung werden Herkunft, Klasse oder Bildung

123 Dieser Beschluss erfolgte bei einer Tagung des EU-Rats in Laeken, Dezember 2001.

124 Empfohlen wurde darüber hinaus eine dritte Gruppe von Indikatoren zur Darstellung spezifischer nationaler Bedingungen.

125 In einer späteren Fassung wurden die Aspekte „Wohnen“ und andere hinzugefügt (Atkinson et al. 2005: 151).

126 Zur Ermittlung von regionalen Armuts- und Ausgrenzungsindikatoren wurde eine Studie an die Universität Siena vergeben (vgl. Europäische Kommission, Regionale Indikatoren für soziale Ausgrenzung und Armut, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4595&langId=de>; 30.3.2013).

127 Vgl. die EU-NUTS-Klassifizierung von Gebietseinheiten: NUTS 0 entspricht Ländern, NUTS 1 sind weitläufige administrative Regionen, NUTS 2 sind kleinere Regionen (vgl. Europäische Kommission, Regionale Indikatoren für soziale Ausgrenzung und Armut, s. Fußnote 125). Festzuhalten ist hier, dass bei diesen Klassifizierungen die EU als eine eigene Welt und Ordnungssystem gilt und somit auch wissenschaftlich ein gewisser EU-Zentrismus konstruiert wird.

128 Der Armutsgrenzwert liegt für jedes Land bei 60% des nationalen medianen Äquivalenzeinkommens.

(oder sonstige subjektive Faktoren) nicht berücksichtigt.¹²⁹ Veranschaulicht werden allerdings die Effekte von staatlichen Maßnahmen, wie z.B. Sozialtransfers, denen eine wichtige Umverteilungsrolle zukommt. Ohne diese Transfers wäre die Armutsgefährdung bedeutend höher (ebd.: 4). Relevant ist hier die Unterscheidung, ob Renten als Primäreinkommen oder als Sozialtransfers gerechnet werden, da diese kaum zur Einkommensumverteilung zwischen Personen beitragen, sondern eine Umverteilung zwischen Lebensabschnitten einer Person darstellen. Armutsgefährdung im Alter entsteht, wenn es nicht möglich ist, individuell ausreichend Pensionszeiten und -ansprüche zu erwerben (ebd.). Nichtmonetäre Dimensionen der Benachteiligung beziehen sich darauf, grundlegende Bedürfnisse nicht stillen zu können, keinen Besitz oder keine eigene Wohneinrichtung zu haben und Probleme mit sozialer Anpassung, den Nachbar_innen oder dem sozialen Umfeld zu erfahren.

Das an einer insgesamt gerechteren Gesellschaft orientierte Verständnis von Großbritannien zu *social inclusion* wurde 2008 von der australischen Regierung und dem dortigen *Social Inclusion Board* übernommen. Angelehnt an Empfehlungen von *UK development trusts* werden Prinzipien von *social inclusion* vorgestellt: Menschen sollten die Möglichkeit haben, einer Arbeit nachzugehen, Zugang zu *services* haben, mit Familie, Freund_innen und der lokalen *community* verbunden sein, Unterstützung bei Krisen erfahren und eine Stimme haben, die gehört wird. Das *Social Inclusion Board* des Australian Government bezieht sich auf einen konzeptuellen Rahmen, der Ressourcen und Partizipation betont. Ressourcen werden in individuelle, familiäre und *community resources* unterschieden. Nach diesem Modell sind *community resources* Infrastruktur, Transport, Services, ökonomische Aktivitäten, Umwelt und Sicherheit sowie Kultur und Normen (Australian Social Inclusion Board 2010: 14).

129 Beispielsweise wird ererbtes ökonomisches Kapital durch diese Berechnungen nicht erfasst. Weitere Kapitalsorten, wie kulturelles, soziales oder auch symbolisches Kapital, werden ebenfalls statistisch kaum erfasst. Auch diese Art von Kapital wird teilweise vererbt und kombiniert sich mit Lebensstil, Habitus und Klassenfragen (vgl. Bourdieu „Die feinen Unterschiede“, 1982). Der Begriff „Soziales Kapital“ wird auch in Verbindung mit individuellen oder kollektiven Netzwerken verwendet und es wird zwischen einem „bridging“ und „bonding“ Sozialkapital unterschieden, etwa bei Robert Putnam (2001) und Nan Lin (2001).

Für die vorliegende Arbeit ist interessant, inwiefern *social inclusion* in einem weiteren Verständnis mit sozialen Themen verknüpft wird und welche Beispiele sich dafür bisher finden. Das oben skizzierte australische Modell ist insofern ungewöhnlich, als es sich an Ressourcen und Teilhabe orientiert. So teilt sich „Partizipation“ in *opportunity*, *capability* und *choice* und werden dazu vier Aktivitäten beschrieben: lernen, arbeiten, engagieren und *have a voice* (ebd.).

In der EU wurde ab 2000 mit dem Prozess von Lissabon und den Laeken-Indikatoren das Ziel verfolgt, soziale Exklusion zu messen. Die zehn primären Indikatoren, die rein monetär ausgerichtet sind, dienen speziell der Ermittlung von Armut, Armutsgefährdung und Ungleichheit. Dies sollte dazu beitragen, eine Basis für die Bekämpfung von Ausgrenzung zu erhalten und einzelne Kennzahlen im europäischen Vergleich darzustellen. Mittels der darauf aufbauenden nationalen Aktionspläne waren Verbesserungsmaßnahmen in den jeweiligen Sozialagenden festzulegen und umzusetzen.

Es zeigen sich dabei zwei Typen von Bias: (1) Der Fokus dieser Erhebungen liegt auf Daten aus Erwerbseinkommen und Sozialtransferleistungen. Es wird damit die „monetäre Ausgrenzung“ von Menschen ermittelt, wenn sie keine Erwerbsarbeit haben und nur (oder auch keinen bzw. geringen) Anspruch auf Sozialleistungen. (2) Die Ausrichtung auf soziale Exklusion ist grundsätzlich darauf orientiert, dass die Feststellung von „Schwächen, Devianz und Risiken“ im Vordergrund steht.

Zur Perspektive und dem Erhebungsblickwinkel der zehn primären Laeken-Indikatoren auf Einkommen aus Erwerbsarbeit und Transferleistungen ist anzumerken, dass Menschen auch ohne Erwerbseinkommen über Geld und Besitz verfügen können. Finanzielle Mittel und insbesondere Eigentum sind vererbbar. Menschen können irregulär beschäftigt sein und gerade als *migrant worker* auch mit einem – in ihrem jeweiligen Wohnland national vergleichbar – geringen Einkommen selbst zufrieden sein.

Das zuvor als zweiter Bias benannte Problem zeigte, dass auch bei einem erweiterten Verständnis von *social exclusion*, wie dies in Großbritannien bereits zu Beginn der 2000er Jahre erkennbar war, eine Orientierung an Schwächen, Defiziten und Ausgrenzungen erfolgt. So definiert z.B. die englische Politikwissenschaftlerin Janie Percy-Smith (2002) sieben Dimensionen von *social exclusion*, bei denen anhand der Indikatoren tatsächliche Ausgrenzung oder ein Gefährdungsrisiko erhoben wird (s. nachfolgende

Tabelle 9). Eine Orientierung an Ressourcen wird in dieser Arbeit mit Tabelle 11 (S. 175) versucht.

Tabelle 9: Dimensionen von sozialer Exklusion. Quelle: Percy-Smith (2002: 9, Table 1.1 Dimensions of social exclusion; Übersetzung GP)

Dimensionen	Indikatoren
Ökonomisch	Langzeitarbeitslosigkeit Prekäre Jobsituation Arbeitslose Haushalte Armut trotz Einkommen
Sozial	Zusammenbruch traditioneller Haushalte Unerwünschte Teenager-Schwangerschaften Wohnungslosigkeit Kriminalität Unzufriedene Jugendliche
Politisch	Entmutigung Mangel an politischen Rechten Geringe Wählerregistrierung Geringe Wahlbeteiligung Geringe Teilnahme am Gemeinwesen Entfremdung von und geringes Vertrauen in politische Prozesse Soziale Abweichung
Nachbarschaft	Schlechtere unmittelbare Umgebung Verfall von Häusern Rückzug von lokalen Serviceeinrichtungen Zusammenbruch von Unterstützungsnetzwerken
Individuell	Mentale und physische schlechte Gesundheit Schlechte Bildung/geringe Skills Verlust von Selbstbewusstsein/Vertrauen
Geografisch	Konzentration/Marginalisierung von gefährdeten Gruppen
Gruppe	Konzentration von oben genannten Indikatoren in spezifischen Gruppen: Ältere, Behinderte, ethnische Minderheiten

Percy-Smith stellt den Kontext von *social exclusion* in einem Kreis-Modell dar (s. unten Abbildung 8). In einem lokalen Kontext sind dabei spezifische Bedingungen zu Raum, Bevölkerung und Politik von Bedeutung. Darüber liegt ein Kreis mit dem nationalen Kontext und Staatsbürgerschaftsrechten, Wohlfahrtsregimen etc. Der dritte Kreis bezieht sich auf globale und strukturelle Änderungen (ebd.: 5). Die Ebene der EU ist hier nicht explizit genannt. Es ist zu vermuten, dass Percy-Smith die EU dem dritten Kreis zuordnet.

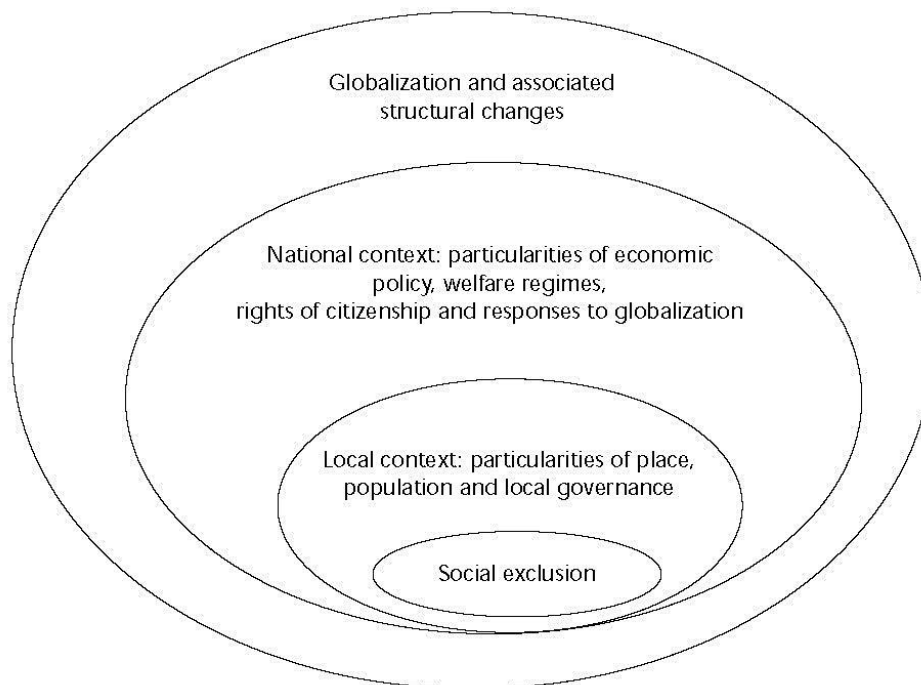


Abbildung 8: Social exclusion in context. Quelle: Percy-Smith (2002: 5, Fig. 1.1)

Die (Exklusion oder) Inklusion aller Bürger_innen im kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Geflecht des Gemeinwesens findet in erster Linie in einem lokalen Kontext, also in den Kommunen statt. Die Partizipation und Kooperation von Einrichtungen, Organisationen und Akteur_innen bei der Gestaltung des Zusammenlebens im Sozialraum ist ein zentrales Element von demokratischen Gesellschaften. Hier schließt

sich der Kreis zu sozialer Inklusion und ist es für Kommunen durchaus bedeutsam, Exklusion zu vermeiden oder zu reduzieren und Inklusion zu fördern.

5.3 Aufbau einer Willkommenskultur

Um auf einer lokalen Ebene und speziell auch in ländlichen kleinen Gemeinden und kleineren bis mittleren Städten, mit Zuzug von Arbeitsmigrant_innen bewusst, adäquat und strategisch umzugehen, bedarf es neben der Absicht, die Neuankommenden wahrzunehmen und einzubinden, einerseits Methoden um deren Re-Organisation (s. Tabelle 2, S 68) zu unterstützen und andererseits auch Kommunikations- und Entwicklungsarbeit mit der lokalen Bevölkerung und Infrastruktur. In diesem Kapitel wird im Besonderen den Herausforderungen für eine gelungene Kommunikation zwischen *migrant workers* und *locals* nachgegangen sowie der Frage, wie Serviceeinrichtungen ihr Angebot adaptieren können, um entsprechende Unterstützung zu bieten, wenn es neue *migrant workers* vor Ort gibt.

5.3.1 META als Kommunikations- und Supportdrehscheibe

Migrants also settle by forming social relations with people they are connected to through non-ethnic professionals, neighbourhood, political, religious, and economic relationships. (Glick Schiller/Çağlar 2011: 10)

Wie lässt sich Beratungstätigkeit und soziale Inklusion organisieren? Hier werden Ergebnisse aus der eigenen teilnehmenden Forschung im Communitycenter META mit dem Modell von Percy-Smith (2000) zur Exklusionsforschung und daraus von Patricia Higham (2006) abgeleiteten Erkenntnissen verglichen.

Die von Janie Percy-Smith (2000) entwickelten sieben Dimensionen, in denen Exklusion kategorisiert und beschrieben werden kann, überträgt Patricia Higham (2006) in den Kontext von Sozialer Arbeit und in die Beratungsarbeit. Sie weist daraufhin, dass durch die Politik von *social inclusion* auch soziale Service-Einrichtungen kritisiert werden für

„their lack of ‘joined up’ strategies and consequent fragmented service delivery“ (ebd.: 22). Die wichtigsten Aufgaben von Sozialarbeit liegen allerdings in der Koordination von Angeboten und in kontinuierlicher Inklusionsarbeit. Sozialarbeiter_innen sollten daher gemäß Higham wichtige Rollen in Programmen für *social inclusion* einnehmen.

Welche Bedeutung haben die sieben Exklusionsdimensionen in der Beratungsarbeit in META? Dies wird anhand der Auswertung der *case records* (zu den Buchstaben A und Z) exemplarisch dargestellt. Die in den *case records* dargelegten Themen wurden dafür in Kategorien gefasst und diese Kategorien Dimensionen zugeordnet.

Tabelle 10: Vergleich Auswertung META (s. Tabelle 6, S. 87) und Dimensionen für soziale Exklusion (s. Tabelle 11, S. 181)

	Dimensionen	Kategorien/Inhalte	Inhalte Gesamt
1	Ökonomie/Existenzsicherung	Arbeit, Benefits, Abgaben, Finanzen, Versicherungsnummer, Versicherungsleistung	36,+71,+64,+39,+25,+15 = 250
2	Soziales	Soziales, Polizei/Anderes	13,+11 = 24
3	Politik	Wahlregister, Konsulat/Home Office	62,+23 = 87
4	Nachbarschaft	Wohnraum (Siedlungsgebiet?) ¹³⁰	180 (78x angeregt)
5	Individuelles	Qualifikation (Sprachkenntnisse?) Vermittlung, Briefe, Anderes	20,+20,+16,+3 = 59
6	Räume	Wohnraum (Arbeitsraum?)	180 (78x angeregt)
7	Gruppenzugehörigkeit	Männer/Frauen (Nationalität, Beruf, Alter, etc.?)	Männer/Frauen, s. Abbildung 2, S. 105

Wie in der Tabelle erkennbar, bezogen sich die meisten Beratungen auf die Dimension „Ökonomie“, die sich aus sechs Kategorien zusammensetzt: Arbeit, Benefits, Abgaben,

¹³⁰ In Klammer und mit Fragezeichen sind jene Kategorien/Inhalte angeführt, die sich in den *case records* nicht erschließen lassen.

Finanzen (z.B. Beratung zu Krediten), Versicherungsnummer und Versicherungsleistung. Beratungen zu „Abgaben“ – gemeint sind damit Steuern auf Arbeitseinkommen, die in Großbritannien jährlich zu entrichten sind, sowie Gemeindeabgaben – finden sich in den *case records* etwas weniger (64-mal) als Informationen zu *benefits* (71-mal). Als *benefits* (Sozialleistungen) sind jene Beratungen erfasst, die entweder dazu führen, geringere Zahlungen leisten zu müssen (z.B. Abgaben- oder Steuererleichterungen aufgrund von geringem Einkommen) oder Familien- oder Wohnbeihilfen zu erhalten. Beratungen zu Arbeitslosengeld (*job seekers allowance*) oder auch zu Pensionsansprüchen wurden unter „Versicherungsleistungen“ erfasst.

Inhalte zu den Dimensionen „Räume“ und „Nachbarschaft“ wurden von den Klient_innen häufig eingebracht und durch das *Housing Project* thematisch verstärkt und angeregt.

Die Dimension „Politik/politische Teilhabe und Beteiligung“ ist insofern interessant, als es zwar sog. Registrierungen für das lokale Wahlregister gab, damit aber primär die Absicht verfolgt wurde, dass *migrant workers* sich an Volkszählungen beteiligen. Ein Einbezug in lokale oder nationale Wahlen wurde damit nicht beabsichtigt und so waren für die *META support workers* Politik und Beratungen zu politischen Themen an letzter Stelle beim Ranking ihrer Beratungsinhalte (s. Tabelle 6, S. 87).

Die Bedeutung der Dimensionen sieben (Gruppe) und fünf (Individuelles) für die Community- und Beratungsarbeit von *META* kann aus den *case records* wenig abgeleitet werden. Gänzlich offen bleiben die Themen Siedlungsgebiet, Sprachkenntnisse, Arbeitsraum und Gruppenzugehörigkeit, da es in den *case records* dazu keine Aufzeichnungen gab.

Wie zuvor bereits von Patricia Higham festgestellt, ist der Umgang mit sozialer Ex- bzw. Inklusion seit jeher d i e Kernaufgabe von Sozialer Arbeit und Beratung. So schreibt z.B. Michael Sheppard:

(...) social workers may claim they are concerned with ‘empowerment’ or with ‘social functioning’ or ‘coping’ or, indeed, ‘responding to need’. (...) Social exclusion and inclusion, (...), are at the very heart of the social work enterprise. (2006: 236; Hervorhebungen im Original)

Es ist demgemäß für Beratungen zu sozialen Anliegen unumgänglich, Exklusion bzw. Inklusion als übergeordnete Themen zu beachten und adäquate Angebote zu setzen. So sind jeweilige Sonderprojekte – wie das *Housing Project* (s. Fußnote 84, S. 91) oder das *Health Project* derart zu verstehen, dass durch diese seitens der Berater_innen neue Impulse gesetzt werden und als Ziel eine umfassende Beratungsarbeit angestrebt wird. Wenngleich es aus zeitlichen und anderen Gründen nicht möglich sein wird, in den jeweiligen Beratungseinheiten kontinuierlich auf alle sieben oben erwähnten Ex- bzw. Inklusionsdimensionen einzugehen, ist es für eine reflektierte Fallarbeit dennoch maßgeblich, diese im Hintergrund und bei der Erstellung von Betreuungsplänen oder auch bei der Entwicklung von Communitywork zu beachten. Im Vordergrund stehen häufig finanzielle Fragen und das Thema Wohnen, allerdings sind ebenso alle anderen Dimensionen damit verbunden. Im Sinne von Ressourcenabklärung bzw. -stärkung ist der Einbezug der Gesamtsituation gefordert. Dies eröffnet neue Perspektiven und verstärkt eine Teilhabe und Partizipation in lokalen Settings. Ebenso lässt sich damit „Lebensqualität durch die Gestaltung des Sozialen“ gemeinsam erweitern (Scheu/Autrata 2011: 308).

5.3.2 *Building bridges* mittels Medien

Informationsmaterialien für Arbeitsmigrant_innen, Arbeitgeber_innen und Serviceeinrichtungen multimedial zur Verfügung zu stellen war eine Conclusio und Empfehlung aus in Großbritannien erstellten Forschungsberichten (vgl. z.B. McKay/Winkelmann-Gleed 2005). Wie wurde dies in der Grafschaft Norfolk und in Thetford umgesetzt?

Das aus EU-Mitteln und regionalen Fördergeldern finanzierte Projekt „MINEM – Meeting the Information Needs of Economic Migrants“ hatte zur Aufgabe, Informationsmaterial für Migrant_innen, Arbeitgeber_innen, Serviceeinrichtungen, lokale Behörden und Gemeinden zu konzipieren und zu verbreiten. Broschüren wurden dafür multilingual produziert (z.B. in Portugiesisch, Tschechisch und Rumänisch) und in Seminaren und

Kursen sowie online zugänglich gemacht.¹³¹ Ausgangspunkt war das strategische Ziel, mittels aktiver Kommunikation und Unterstützung die Bedürfnisse von Arbeitsmigrant_innen und ihrem Umfeld adäquat zu bedienen und damit lokale Strategieentwicklung anzuregen. Zwei Themenfelder des *Framework for local improvements* (Abb. 1, S 24) standen im Projekt MINEM besonders im Mittelpunkt: *improve communication* und *modify services*. Indirekt wurden durch diese Kommunikations- und Informationsarbeit auch die beiden weiteren Felder einbezogen und berücksichtigt, indem Standards für Arbeits- und Wohnbedingungen kommuniziert wurden (*raise standards*) und auf Mythen und Spannungen in Verbindung mit Arbeitsmigration eingegangen wurde (*minimise local tensions*).

Zur Veranschaulichung dieser Informationsarbeit werden Teile aus dem Projekt MINEM genauer vorgestellt bzw. auch nachfolgende Initiativen, wie das nationale Online-Portal *myUKinfo.com*.

Online-Kommunikation für neue Arbeitsmigrant_innen im Sozialraum Norfolk und Thetford

Im Projekt MINEM wurde eine migrationsspezifische Website entwickelt: *migrant-workers.co.UK* (mittlerweile umbenannt in *New Communities Info Point*). Sie beinhaltet UK-spezifische und lokale Informationen für Arbeitsmigrant_innen, Arbeitgeber_innen, Agenturen und Organisationen. Für neu ankommende Arbeitsmigrant_innen wurde ein *Information Pack* in mehreren Sprachen erstellt. Eine besonders anschauliche Darstellung zu Arbeit und Leben in East Anglia bietet die DVD-Dokumentation „Working in the East of Anglia. Information for migrant workers and employers“.¹³² Die DVD ist in englischer Sprache produziert und bulgarisch, polnisch, portugiesisch, russisch und spanisch untertitelt. In Interviews und gefilmten Szenen geben Arbeitgeber_innen, Arbeitsmigrant_innen und Expert_innen Einblick in die Arbeitswelt von Migrant_innen:

131 Vgl. New Communities Info Point, MINEM Information Pack, <http://www.migrantworker.co.uk/minem dvd.asp> (31.3.2013).

132 Copyright MINEM / Serious Media Ltd. 2008. Produced by Serious Media Ltd. for Community Action Dacorum.

This DVD is a unique information tool for migrant workers, advice workers, employers and policy makers. In it you will meet women and men from across Europe who share their personal stories of living and working in the region and offer invaluable advice to anyone thinking about moving to the UK for work. (...) And, policy makers talk about the importance of migrant workers to the East of England and the many benefits of diversity for the region.¹³³

Der Einsatz von neuen Medien wie Websites, DVDs, Downloads und Podcasts bringt für Migrant_innen bei der Vermittlung von interessierenden Inhalten sowohl zeitliche als auch sprachliche Vorteile. Websites und vor allem Materialien rund um Arbeitsfragen, beispielsweise jene der GLA – Gangmasters Licensing Authority, waren zur Zeit der Erhebung in bis zu 18 Sprachen übersetzt. Ebenso in Englisch und in sieben weiteren Sprachen sind vielfältige Informationen über Arbeits- und Lebensbedingungen in Großbritannien auf der Website *myUKinfo.com*¹³⁴ – vormals unter dem Titel „All you need to know about living and working in the UK“ – erhältlich. Die Website versteht sich als „national information portal for European workers, and is promoted nationally and internationally“.¹³⁵

133 Vgl. New Communities Info Point, MINEM Information Pack, wie Fußnote 131.

134 Vgl. myUKinfo.com [UK cross-government initiative], <http://www.myUKinfo.com/> (31.3.2013).

135 Vgl. myUKinfo.com [UK cross-government initiative], Create Local Information content for your local organisation, <http://www.myUKinfo.com/en/local-information/create-local-information-content-your-organisation> (31.3.2013).



Abbildung 9: Ehemalige Seite der Website *myUKinfo.com* (15.3.2011)

MyUKinfo.com bietet detaillierten Einblick in Fragen bezüglich Immigration sowie hinsichtlich kultureller und sozialer Themen in Großbritannien. In die Website eingebunden werden auch Videos, um Aspekte mittels kleinen Filmsequenzen noch anschaulicher zu vermitteln. So wurde z.B. bei der letzten britischen Volkszählung solch ein Video zur Verfügung gestellt, um Arbeitsmigrant_innen zur Volkszählung entsprechend zu informieren (s. Abbildung 9, S 163).

Ein Sektor ist reserviert, um kostengünstig lokale Informationen, wie z.B. multilinguale *Information Packs* (s. Abbildung 10, S. 166) zur Verfügung zu stellen und bei Bedarf auch Updates vornehmen zu können. Generell kann bei online-Kommunikation rasch auf neuen Bedarf reagiert werden; es wäre auch möglich Chat Rooms oder andere Austauschplattformen einzurichten. Dies war während meiner teilnehmenden Beobachtung vor Ort nicht der Fall.

Aus sozialanthropologischer Perspektive ist auf der Website *myUKinfo.com* die Präsentation von *UK Culture* als Teil von *UK Life* speziell interessant. Die Website wurde in einem Team von Engländer_innen, einer Amerikanerin und *META support workers* in transnationaler Koproduktion erstellt. Die Inhalte der Website wurden aus deren Blickwinkeln konzipiert und beziehen sich auf für Arbeitsmigrant_innen wesentliche – im Sinne von neue, ungewöhnliche, anders als gewohnte – Aspekte von *UK Life* und *UK*

Culture. Die damit angepeilte sprachliche und inhaltliche Übersetzungsarbeit zwischen divergenten europäischen Gesellschafts- und Kultursystemen wird auch als Kernaufgabe von META gesehen.

Die folgenden Beispiele sind mir bei der teilnehmenden Beobachtung der Beratungen in META als Metaphern für sozio-kulturelle Unterschiede häufig begegnet. Die Einleitung auf der Website lautet dazu: „This section provides information on living in the UK. It includes transportation to, around and out of the UK, UK culture, settling in the UK and British Citizenship.“¹³⁶

Im Teil *UK Culture* wird beschrieben, dass für Fernsehen eine TV-Lizenz erforderlich und auf Mülltrennung und Recycling zu achten sei, und des Weiteren, was es bedeutet, Geschäfte abzuschließen. Bei britischen „Sitten und Gebräuchen“ werden auf der Website *myUKinfo.com* zwei Besonderheiten vorgestellt:

Queuing (waiting in line)

In the UK this is a common custom. People queue at the Post Office, at the grocery store, in banks, outside cash machines and at the bus stop. It is customary to queue patiently, waiting for your turn. In many public places, such as banks, Post Offices and stores, there is a sign saying “Queue Here” with ropes and poles leading up to the window or desk to where you will be helped. It is customary to get behind the last person in the queue and wait your turn.¹³⁷

Walking your dog

Under the Dog Act 1996, if your dog fouls in a public place, you must clean up the mess. When walking your dog, take a bag with you to pick up your dog mess; either put it in a dog waste bin (these are usually red) or take it home with you and dispose of it. You can report dog fouling that isn’t cleaned up to your local council.¹³⁸

136 myUKinfo.com [UK cross-government initiative], UK Life, <http://www.myUKinfo.com/en/Uk-life> (31.3.2013).

137 myUKinfo.com [UK cross-government initiative], Things you need to know, <http://www.myUKinfo.com/en/UK-life/UK-culture/things-you-need-know> (31.3.2013).

138 Ebd.

Zudem gibt es im angesprochenen Kulturteil der Website Informationen zur Haltung von Haustieren, zum Finden einer Kirche, einer Moschee oder einer Glaubensgemeinschaft und zum Gebrauch von Waffen und Messern.

Die Fertigstellung dieser Website konnte ich während meiner teilnehmenden Forschung in Thetford beobachten. Bemerkenswert dabei war, dass für die Übersetzung in spezifische Sprachen die Meinung der *META support workers* eingeholt wurde und diese auch den Auftrag bekamen, die Klarheit und die Aussagekraft der Informationen zu überprüfen und Verbesserungsvorschläge einzubringen.¹³⁹

***Welcome Information Packs* und eine portugiesische Zeitung**

In der Breckland Area werden Informationen an *new comers* mittels sog. *Information Packs* übermittelt. Diese zeigen am Titelblatt Fotos aus der Umgebung und heißen alle Neuankommenden willkommen.

139 Die Orientierung an Nutzer_innen und deren Einbezug in Forschungs- und Entwicklungsarbeiten ist in Großbritannien nicht weiter ungewöhnlich, sondern eher geforderter Standard. Bei der Beobachtung aus einer „österreichischen Perspektive“ war dies jedoch für mich eine Neuheit.



Abbildung 10: Information Pack, Breckland Area. Quelle: Keystone Development Trust/Equalities Team (o.J.)

Die mehr als 50-seitige Informationsbroschüre beinhaltet neben zahlreichen Fotos zur Illustration Texte mit Basisinformationen zu Gesundheitseinrichtungen, Dolmetscher_innen, Schulen, Gewerkschaften, Wahlregister, Banken, Autoversicherungen u.a.m. Die Broschüre war 2009 online und in gedruckter Version in drei Sprachen erhältlich, in Englisch, Portugiesisch und Russisch.

Mehrfach wurde während meiner teilnehmenden Beobachtung in META und in den Interviews von der „portugiesischen Zeitung“ berichtet. Die Produktion dieser Zeitung startete mit Beginn von META, wurde jedoch als unabhängige Selbstinitiative außerhalb von META entwickelt und umgesetzt.

Fazit

Die hier präsentierten Medien wurden auch im Community- und Beratungscenter META verwendet und eingesetzt, um neben individueller Beratungsarbeit die Selbstinitiative von Arbeitsmigrant_innen anzuregen und einzufordern. Ein *support worker* von META formuliert zum Einsatz von *myUKinfo.com*:

(...) to show them how to give access to the information, how you make you self-study, because this [is] what we are based on. Especially in this country, all information is liquid. You get access to the computer, that's what we try to show them. Most reliable websites where they can access. (I 5: 44-47)

Da META als Selbsthilfeprojekt gegründet wurde und die Beratungs- und Unterstützungsarbeit von ehrenamtlichen oder angestellten Berater_innen mit eigener Migrationserfahrung durchgeführt wird, ist der Aspekt von „Empowerment“ in der Arbeit von META durchgängig erkennbar und bedeutsam. Der wie oben beschriebene intensive Einsatz von diversen Medien, die mehrsprachig dargestellt sind und gemeinsam mit *migrant workers* produziert wurden, ist ein Beispiel für eine präventive und „aktivierende“ Kommunikation auf lokaler Ebene, die Einsatz, Engagement und Mitarbeit fordert und kontinuierlich an *Building Bridges* orientiert ist.

Zusammenfassend wurde in diesem Kapitel der Verwendung der Begriffe Ex- und Inklusion nachgegangen und ihre Bedeutung für den Einbezug von *migrant workers* in kleinräumige, lokale Kontexte überlegt. Die im Raum Thetford konzipierte Medien- und Informationsarbeit für *new migrants* wurde vorgestellt und die Inhalte der Beratungen mit den Exklusionsdimensionen von Percy-Smith dahingehend verglichen, ob in den Beratungen die jeweiligen Dimensionen behandelt werden und in welchem Ausmaß. Hier stimmt die Einschätzung der *support workers* und der Projektleitung mit den Zahlen aus den *case records* überein: die meisten Beratungen fanden zu Ökonomie und Existenzsicherung statt (insgesamt 250), gefolgt von Wohnraum (180.).

6 Soziale Inklusionsberatung als Angebot zu einer lokalen Ankerung

Während die Migrationspolitik häufig auf der nationalen Ebene diskutiert wird, spielt sich die gelebte Wirklichkeit von Ansiedlung und Integration ausschließlich auf der lokalen und urbanen Ebene ab. Internationale Integrationsprojekte und -netzwerke sind größtenteils forschungsorientiert sowie in Europa ansässig und schließen selten die Vereinigten Staaten, Kanada, Australien oder Neuseeland ein. Sie arbeiten oft isoliert voneinander, und wenige haben eine globale Ausrichtung. (...) [Es gibt] noch keinen organisierten Weg (...), der es Toronto ermöglicht, von Lissabon zu lernen oder Auckland von Stuttgart.¹⁴⁰

Ob mittels Web, Information Packs oder Face-to-Face-Beratung – Arbeitsmigrant_innen brauchen Support. Dies wird sowohl durch die Praxis vor Ort als auch durch Forschung (Spencer, Vertovec u.a.) bestätigt. Wie kann diese Unterstützung bedürfnisgerecht für eine individuelle Ebene (*migrant workers*), für spezifische Gruppen und eine lokale Ebene (z.B. *locals*, *community services*) gestaltet werden? In diesem Kapitel werden die Praxiserfahrungen aus der Breckland Area, speziell aus dem Communitycenter META, zusammengefasst. Zudem wird der Frage nachgegangen, wie vorhandenes Wissen aus Praxisprojekten in Dokumenten – auch unter Anwendung der Neuen Medien – so aufbereitet und zur Verfügung gestellt werden kann, dass daraus *liquid knowledge*, im Sinne von „flüssigem und aktuell nutzbarem Wissen“, entsteht. Weiters werden die sieben Dimensionen von Percy-Smith (2000) dahin gehend adaptiert, dass sie für eine soziale Inklusion von *migrant workers* als Ist-Analyse von Stärken und Potenzialen anwendbar sind und auch als Instrument für Beratung verwendet werden können, um *local improvements* in Migrationsgesellschaften anzuregen.

140 Cities of Migration, Über Cities of Migration, <http://citiesofmigration.ca/uber-cities-of-migration/?lang=de> (26.3.2013).

Soziale Inklusionsberatung bei META und in East Anglia

Das Communitycenter META widmet sich im Rahmen der angebotenen Community- und Beratungsarbeit drei unterschiedlichen Aspekten in besonderer Weise: (1) den Arbeitsbedingungen von *migrant workers*, (2) dem Alltagsleben von *migrant workers* und (3) den sozialen Begegnungen vor Ort. Die intensive Nutzung der Face-to-Face-Beratungen von META bringt inhaltliche Klärungen, persönliche Stärkung im Sinne von Empowerment und eine Verbindung zwischen *migrant workers*, *locals* und *services*.

Building bridges ist die Devise für die Arbeit der Berater_innen und dies bedeutet Transfer in mehrere Richtungen sowie eine aktivierende Kommunikation. Informationen zu Standards im Bereich Arbeit, Wohnen und diverser Services werden – wie erwähnt – selbstverständlich mehrsprachig und multimedial verbreitet (s. 5.3.2, S. 164 und z.B. Fußnote 63). Bei komplexen Klärungen und Nachfragen, insbesondere auch mit Behörden werden *language lines* zugeschaltet. Eindeutig im Mittelpunkt der Beratungen standen das lokale Angebot an Wohnmöglichkeiten und diverse finanzielle Themen wie Steuerfragen und Wohn- oder Familienzuschüsse. Für eine inklusive Beratung von Arbeitsmigrant_innen ist charakteristisch, dass das Thema Erwerbsarbeit sowie die Einbindung in Unternehmen und die Vermittlung durch Arbeitsagenturen – oder wie in Großbritannien durchaus üblich durch sog. *gangmasters* (s. Fußnote 62, S. 61) – für Beratungen zwar grundlegend wichtig ist. Einer Erwerbsarbeit nachzugehen und insgesamt eine ökonomische Existenzsicherheit zu haben, ist für die Dimension Finanzielles von zentraler Bedeutung und somit ein Strang für soziale Inklusion. Zugleich sind für eine umfassende soziale Inklusion auch die weiteren Inklusionsdimensionen (s. Tabelle 11, S. 181) im Blick zu behalten und im Rahmen von Community- und Beratungsarbeit zu reflektieren und in Konzepte einzubauen. Gerade die alltäglichen Themen wie Wohnen, Gesundheit, Freizeit und die Einbindung in lokale Communities sind für lokale Inklusion bedeutsam und können aktiv und bewusst in Beratungen angesprochen werden.

Anstrebenswert ist, die Beteiligung und Teilhabe von Arbeitsmigrant_innen in ihrem lokalen Umfeld zu stärken und Begegnungen zwischen ansässiger und neuer Bevölkerung aktiv zu unterstützen. Wie beschrieben hat sich die Bevölkerung im Raum Thet-

ford zwischen 1958 und 1989 vervierfacht, was bedeutet, dass auch große Teile der ansässigen Bevölkerung erst seit ein bis drei Generationen in dieser Gegend leben. Wichtig ist auch die Unterscheidung zwischen Gruppen von *migrant workers*, die bereits länger im Raum Thetford leben und arbeiten und jenen, die erst seit kurzer Zeit vor Ort sind. In einer Beratungsstelle wie META, die alle größeren Gruppen von *migrant workers* parallel betreut, treffen sich diese auch zwangsläufig im Wartezimmer und bei Events. Ein darüber hinaus bewusst gestalteter Umgang entlang der von Vertovec und Spencer beschriebenen Superdiversität, die diese Gruppen intern und auch in Begegnungen zwischen schon länger angesiedelten Gruppen und *new comers* kennzeichnet, war während der Erhebung noch nicht vorhanden. Zukünftig genauer zwischen Kurzanfragen und Intensivberatungen zu unterscheiden und hinsichtlich Begegnungs- und Eventkultur vor Ort neue Wege zu gehen, wären entsprechende Entwicklungsziele und sind demgemäß auch in der SWOT-Analyse (s. Abschnitt 3.1.6, S. 88) dargestellt.

Netzwerke nutzen und sprachsensiblen Wissenstransfer anbieten

Bei der Gestaltung des allgemeinen Informationsangebots (Flyer, Broschüren, Websites) werden im Communitycenter META die lokalen Behörden sowie Schulen, Spitäler und Polizei eingebunden. Durch die mehrsprachige Umsetzung ist es möglich, Informationen so aufzubereiten, dass sie für Arbeitsmigrant_innen eindeutig und leichter verständlich sind¹⁴¹. Zusätzlich wird das im Gastland bestehende Netzwerk an Landsleuten der Arbeitsmigrant_innen aktiv in die Unterstützung von Neuankömmlingen eingebunden. Die von META organisierten Basiskurse in Englisch und Austauschgruppen für *new comers* stärken deren Verbindung mit dem neuen lokalen Umfeld und dienen zum Erwerb von Wissen und Know-how zu spezifischen rechtlichen und „kulturellen“ Regelungen rund um Arbeit (Rechtsfragen), Wohnen (ebenfalls Rechts-, aber auch Finanzierungsfragen) oder Freizeit (Vereine, Fragen rund um Führerschein, öffentliche Ordnung

¹⁴¹ Das Thema „Leichte Sprache“ wird auch im Rahmen von inklusiver Pädagogik diskutiert. Innovative Projekte, die DVDs, Fotos und Zeichnungen einsetzen, sind in Entwicklung und beziehen sich derzeit vorrangig auf den Bereich Menschen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen. Erkenntnisse aus diesen Projekten könnten auch für die Entwicklung von „leichter Sprache“ als Einstieg für *migrant workers* in eine neue Landessprache und für soziale Serviceeinrichtungen generell nützlich sein.

etc.). Es erfolgt damit ein entsprechender Aufbau von Vertrauen zu den Berater_innen von META, wodurch ebenso Einzelberatungen zu besonderen Problemen oder Themen rasch und niederschwellig nachgefragt werden können. Aus den Kursen werden auch *volunteers* rekrutiert, die nach Bedarf Begleitungen zu Gesundheitseinrichtungen, Schulen, Banken etc. durchführen und sowohl sprachliche als auch inhaltliche Unterstützung anbieten. Mithilfe dieser Buddy-Funktion wird auch informelles Wissen zu den lokalen Bedingungen weitergegeben und eine besondere Form einer erweiterten Nachbarschaftshilfe aufgebaut. Mehrfach wurde vor Ort bei meiner Feldforschung darüber berichtet, dass gerade diese Begleitungen und auch die telefonische Vernetzungsarbeit der *support workers* und speziell der *local services* geschätzt werden, da damit Missverständnisse rasch aufzuklären sind.

Insgesamt führen diese Maßnahmen zu einem höheren Verständnis der relevanten Themen bei Arbeitsmigration und bewirken, dass Service-Einrichtungen weniger bzw. präzisere Anfragen erhalten und damit signifikant entlastet werden.

Frei zugängliche Face-to-Face Beratungen durch gut geschulte Berater_innen sind unverzichtbar, da diese Kontakte zeigen, dass manche Fragen erst formuliert werden, wenn es entsprechendes Vertrauen gibt. Dies gilt insbesondere für heikle Themen, wie Probleme mit Arbeitgeber_innen, familiäre Schwierigkeiten, Probleme mit Gesundheit oder Justiz. Auch seitens der Berater_innen sind die Klient_innen keine „Black Box“, bei der es egal wäre, welche Person ihnen gegenüber sitzt. Im Gegenteil wird auch von den Berater_innen genau eingeschätzt, was für die jeweiligen Klient_innen hilfreich und unterstützend für die jeweilige Situation sein könnte, und danach orientiert sich der Verlauf der Beratungen. Ideal ist dabei, wenn die Berater_innen eigene Migrationserfahrung haben, da sie dadurch genau wissen, welche Themen beschäftigen und wodurch sich im Alltag Schwierigkeiten ergeben (könnten). In vielen Beratungen wird daher „mehr“ eingebracht und besprochen, als vorerst konkret nachgefragt wurde. In dieser Studie wird dies auch mit „angeregte“ Themen bezeichnet und betraf dies insbesondere die Dimensionen Räume und Nachbarschaft (s. Tabelle 10, S. 159). Somit werden seitens der Berater_innen wertvolle Anregungen zu einer sozialen Inklusion gegeben, indem ein vertieftes Wissen für lokale Gegebenheiten aufgebaut wird, wie z.B. über den lokalen Wohnungsmarkt, Freizeit- und Vereinsaktivitäten, etc. Diejenigen, die schon länger vor Ort sind, haben Ortskenntnisse bzw. einen gewissen Heimvorteil. Dieses

erworbene, ganz spezielle Wissen ist nur in Teilen archiviert und verschriftlicht – eher ist es „gehütetes Wissen“, das mündlich weitergegeben wird. Gerade ethnologische (und auch sozialarbeitswissenschaftliche) Zugangsweisen gehen davon aus, dass bedeutsames Wissen nicht nur schnell abrufbar ist, sondern sich z.B. in einzelnen Abläufen zeigt und bei manchen Personen und Wissensträger_innen besonders konzentriert ist.

Bemerkenswert ist, dass in der Kleinstadt Thetford – im Jahr 2009 und davor – für die portugiesischen Arbeitsmigrant_innen offiziell zwei Beratungsangebote zur Verfügung standen. Eines davon war das Communitycenter META, das andere eine private, kostenpflichtige Initiative einer ehemaligen META-Mitarbeiterin. Sichtlich waren beide Angebote gefragt und konnten auch auf unterschiedliche Bedürfnisse reagieren.

Generell unterstützt das Wissen von *locals* bzw. von schon länger im Land befindlichen Personen *migrant workers* dabei, möglichst rasch Orientierung zu erhalten und Entscheidungen bestmöglich treffen zu können.

Soziale Inklusion

Eine Beachtung von sozialer Inklusion bedeutet, Menschen, die lang-, mittel- oder kurzfristig in einem Gemeinwesen leben, in alltägliche sowie Entscheidungs- und Veränderungsprozesse einzubeziehen, ihre individuelle soziale Praxis zu respektieren und sie an der kommunalen Praxis eines Gemeinwesens teilhaben zu lassen bzw. diese Teilhabe auch anzuregen und zu fördern. Dabei sind sämtliche soziale Inklusionsdimensionen (s. Tabelle 11, S. 178) von Relevanz: Es gilt zu erkunden, in welchen Wohn- und Arbeitsräumen sie leben und arbeiten, auf welche Netzwerke sie sich durch Nachbarschaften oder Gruppenzugehörigkeit verlassen können und welche finanziellen, sozialen und individuellen Sicherheiten ihnen zur Verfügung stehen.

Soziale Inklusion zielt auf Begegnungen, Austausch und Unterstützung zwischen Individuen, Gruppen und Institutionen und trägt damit zu einer Erhöhung des sozialen Kapitals bei. Zentral ist die Stärkung von Teilhabechancen und von Entscheidungsfreiheiten. Dies braucht die Bereitschaft *new comers* willkommen zu heißen und ihre lokale Teilnahme und Partizipation zu ermöglichen. Gleichzeitig wird in sozialen Inklusionsprozessen auch an der Bereitschaft und der „Öffnung“ der fremden, neu vorhandenen

Personen gearbeitet, damit diese sich sprachlich, kulturell und sozial auf neue Kontexte einlassen.

Empfehlungen für eine soziale Inklusionsberatung

Um eine soziale Inklusion von *new comers* auf einer lokalen Ebene zu fördern, ist es empfehlenswert, eine strategische Planung und ein Paket an Maßnahmen zu erstellen. Dieses Paket könnte wie folgt gestaltet sein:

1. Frei zugängliche *Face-to-Face-Beratungen* mit Einbezug der jeweiligen Community im Sinne von *user involvement*;
2. *Mehrsprachige, multimediale Informationsangebote* (Websites, DVDs, Kurzfilme etc.) mit Einbezug von Arbeitsmigrant_innen und Institutionen, wie z.B. Unternehmen, Vermittlungsagenturen, Behörden; Teile davon könnten auch dem Prinzip von „leichter Sprache“¹⁴² folgen.
3. *Wissensaufbau und -vermittlung* von typischen Phasen und Kernthemen bei Arbeitsmigration, wie z.B. Arbeitsrechte, Angebote an Unterkünften, Meldesysteme u.a.m. Das bedeutet z.B. Schulungen in Basiskursen und Gruppen inklusive leicht verständlicher Skripten;
4. Einsatz von *Language Lines* für komplexe Themen;
5. Beratung zu Hauptfragen und *Impulse* zu weiteren Themen (Gesundheit, Freizeit, Wohnungen etc.);
6. Initiierung von *Gruppen, Netzwerken, Events und Projekten*, Zeitungen etc.
7. *Know-how-Transfer*: Workshops für lokale Institutionsentwicklungen;

¹⁴² Mit „leichter Sprache“ wird eine besonders leicht verständliche Ausdrucksweise bezeichnet, die Menschen das Verstehen von Texten erleichtert. Sie dient der Barrierefreiheit (vgl. z.B. Inclusion Europe (Hrsg.): Informationen für alle. Europäische Regeln, wie man Informationen leicht lesbar und leicht verständlich macht, <http://bidok.uibk.ac.at/download/inclusion-europe---europaeische-reglen-ll.pdf>; (27.3. 2013).

8. Bestandsaufnahme und Erstellung von lokalen Studien und *Ist-Analysen* zu Arbeitsmigration, z.B. Sieben-Dimensionen-Analysen oder Netzwerkanalysen;
9. *Vernetzung* von Gemeinden/Städten/Beratungseinrichtungen zum Thema Arbeitsmigration und Aufbau von Austausch über Websites (vgl. Cities of Migration);
10. *User Involvement*: Inklusion als eine Orientierung an Prozessen verstehen, mit dem Ziel, Individuen, Gruppen und Gemeinwesen in alle relevanten Themen einzubeziehen und dadurch Entwicklung und Veränderungen anzuregen.
11. Eine Orientierung an *Stärken und Ressourcen*, an die sich bei sozialer Inklusionsberatung anknüpfen lässt und die aktivierbar sind (s. Tabelle 11, nächste Seite).

12.

Tabelle 11: Soziale Inklusion. Eigene Ausarbeitung
 Analyseraster für Beratungskontext, in Anlehnung an Percy-Smith (2002: 9, Table 1.1)

Dimensionen	Indikatoren
1. Finanzielles	Gesichertes Einkommen durch Erwerbstätigkeit(en) und/oder Sozialleistungen Erbschaften Sponsoring durch Partner_innen, (Groß-)Eltern, Fördergeber_innen
2. Soziales	Familiäre Einbettung Familienplanung Versorgung in Haushalten Unterkünfte Psychosoziale Unterstützung bei Problemen und Delinquenz Soziale und medizinische Services
3. Beteiligung	Einbindung in Gemeinwesen (Lokale, Vereine, Events) Wahlrecht und Ausübung des Wahlrechts Empowerment und Beteiligungsprozesse
4. Nachbarschaft	Nachbarschaftshilfe(n) Prestige von Wohngegenden: Erreichbarkeit von Services Verbindung durch Ähnlichkeiten: Erwerbstätigkeit, Lebensform, Alter etc.
5. Individuelles	Bildungsweg und Qualifikationen Physische und geistige Fähigkeiten Förderung, Entwicklung und Selbstbewusstsein Lebensgeschichte(n) Sprachkompetenzen
6. Räume	Durchmischung von Wohnräumen – Ansiedlungspolitik Infrastruktur Mobilität Stadt/Land Haupt- und Nebenwohnsitze Arbeitsräume: lokal und interlokal
7. Gruppenzugehörigkeit	Religion Anerkennung von Diversität Begegnungen und Mischung von Gruppen (Ältere, Men-

	schen mit Behinderungen, ethnische Minderheiten etc.) Gender und gesellschaftliche Bedeutung von Gender
--	--

Sämtliche in einer Beratung behandelten Themen können einer der sieben Dimensionen zugeordnet werden, wobei sich manche leicht überschneiden bzw. auch Auswirkungen auf andere Dimensionen haben. Für den Einstieg bzw. den Verlauf der Beratung ist die jeweilige tendenzielle Zuordnung wichtig und speziell auch, ob bei einer Dimension besondere Probleme gegeben sind. Die sieben Dimensionen einer sozialen Inklusionsberatung lassen sich grafisch wie folgt zusammenfassen:

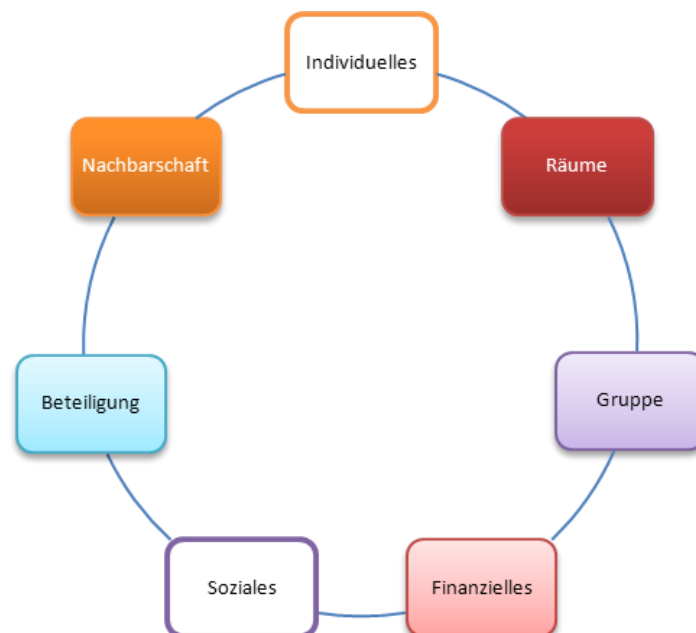


Abbildung 11: Dimensionen von sozialer Inklusion. Eigene Ausarbeitung, in Anlehnung an Percy-Smith (2002: 9)

Die Darstellung dieser Dimensionen in Form eines Kreises zeigt, dass alle gemeinsam bedeutsam sind und sich auswirken. Im Beratungskontext sind vorerst manche Dimensionen, z.B. „Finanzielles“, vorrangig. Wie jedoch die Analyse des Communitycenters

META zeigt, sind neben solch dominant platzierten Themen im Sinne von *presented problems* meist noch weitere im Hintergrund.¹⁴³

In der Communityarbeit und Beratungspraxis von META war feststellbar, dass im Kontext von definierten Auftragsprojekten – wie z.B. dem *Housing Project* oder *META Health* – zusätzliche Anregungen gegeben werden. Dies bringt eine spezielle Stärkung und Aktivierung nicht nur von einzelnen *migrant workers*, sondern auch von deren Communities, von lokalen Organisationen und von Teilen der einheimischen Bevölkerung mit sich, sodass solche Maßnahmen von den *migrant workers* und auch vom lokalen Umfeld geschätzt werden.

Ein mehrdimensionaler Zugang zur Beratung regt nächste Schritte an und bietet die Möglichkeit, dass Beratungseinrichtungen wesentliche Themen des Gemeinwesens aktiv kommunizieren und nicht nur reaktiv Anliegen und Fragen von einzelnen Migrant_innen bearbeiten.

Die generelle Haltung bei sozialer Inklusionsberatung lässt sich als Aufbau von Verständnis und eine Form von Brückenbildung zwischen nationalen und soziokulturellen Erfahrungshorizonten zusammenfassen.

¹⁴³ Eine ausführliche Übersicht zu Methoden von „sozialer Diagnostik“ und von Verfahren für die Beratungssituation findet sich beim Soziologen und Sozialarbeitswissenschaftler Peter Pantucek (2009). Er entwickelte als Analyseinstrument den sog. Inklusions-Chart (ebd.: 215ff.). Das Begriffspaar „Exklusion/Inklusion“ inspirierte für die Soziale Arbeit theoretische Debatten, insbesondere im Kontext von Systemtheorie (vgl. z.B. Merten/Scherr 2004).

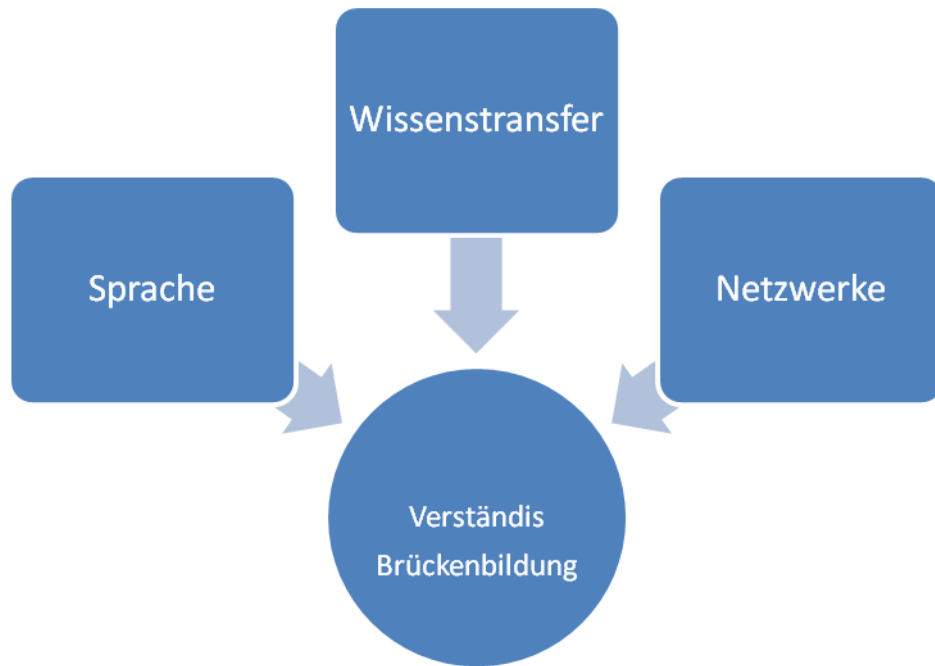


Abbildung 12: Elemente von sozialer Inklusion. Eigene Ausarbeitung

Um in einer neuen Gesellschaft und in einer neuen, vorerst unbekannten Region bewusst eine gewisse Zeit als Arbeitsmigrant_in zu leben, braucht es individuelle und kollektive Übersetzungsleistungen. Neben dem Einsatz der Arbeitskraft und dem Erwerb von Einkommen, stellt sich für Arbeitsmigrant_innen und ihr Umfeld in den Betrieben, in denen sie tätig sind und in den Orten, in denen sie leben, die Frage wie viel an ihrer sozialen Einbindung und Inklusion möglich und wünschenswert ist. Bausteine dafür sind – wie oben angeführt – das zur Verfügung stellen von relevantem und nachvollziehbar aufbereitetem Wissen (durch Beratungen, Kurse und Medienarbeit), die Beachtung von Sprache und der Wechsel zwischen Sprachen (wenn möglich zwischen Erst- und weiteren Sprachen) und die Nutzung und Einbindung von Netzwerken bei gegenseitigem Verständnisaufbau und bei einer Orientierung an Ressourcen und Stärken.

7 Resümee

Das Wissen der Ethnologie ist (...) Horizontgrenzen zu überschreiten, Horizonte nebeneinander zu sehen, ja Horizonte zu wechseln. (Streck 1997: 7)

Die Analyse von Unterstützungsmethoden für Arbeitsmigrant_innen und wie dadurch deren soziale Inklusion erreicht werden kann, steht im Mittelpunkt dieser Studie. Arbeitsmigration und Angebote zur Unterstützung werden hier beispielhaft in der Region East Anglia dahin gehend untersucht, wie ein von Wirtschaftsunternehmen und der aktuellen Regierungspartei zwar gewünschter, gleichzeitig aber überraschend starker Zustrom von Arbeitsmigrant_innen im Zuge der Open Door Policy rund um 2004 lokal bewältigt wurde und welche Begleitmaßnahmen dabei hilfreich waren.

Die prognostizierte Erwartung wurde in diesem Zeitraum annähernd 40-fach übertroffen. Wie mittlerweile auch anhand von statistischen Zahlen (OECD 2012) nachgewiesen ist, führte die Open Door Policy bei der EU-Erweiterung 2004 zu massiven Verschiebungen bei den größten nationalen Gruppen von ausländischen Personen. So lagen 2010 an erster Stelle der ausländischen Bevölkerung nicht mehr wie bis ins Jahr 2007 irische Staatsbürger_innen, sondern sind dies seitdem Personen mit polnischer Nationalität (s. Tabelle 1, S. 52). Ihre Anzahl stieg von 31.000 (2001) auf 550.000 (2010), die Hälfte davon waren Frauen (gilt für 2010). 2010 verlor die irische Nationalgruppe auch den zweiten Platz und wurde von der Gruppe mit indischer Staatsbürgerschaft überholt. Die portugiesische Community nimmt in dieser Tabelle den 11. Platz ein und steigerte ihre Populationsgröße von 29.000 (2000) auf 104.000 (2010). Für die vorliegende Studie ist der massive Anstieg von Arbeitsmigrant_innen mit polnischer und portugiesischer Nationalität von Bedeutung, da sich dies auch in der Region Thetford, East Anglia, erkennbar abbildete. Die Steigerung der Anzahl von portugiesischen Migrant_innen war speziell bis 2003 eindeutig und (lokal) bemerkenswert. 2004 sank die Anzahl der portugiesischen Bevölkerung ein wenig; seitdem erhöhte sie sich jährlich in einem moderaten Ausmaß. Auch wenn sich die oben genannten Zahlen aus der

OECD-Tabelle auf Großbritannien insgesamt beziehen, ist für die Region East Anglia dieser Verlauf ebenfalls zutreffend und charakteristisch.

Im Zentrum der eigenen teilnehmenden Untersuchung in der Kleinstadt Thetford (ca. 21.000 Einwohner_innen) standen die zeitnah zum Anstieg der EU-Arbeitsmigrant_innen installierten Begleitmaßnahmen und inwiefern diese zu einer lokalen Ankerung, hier soziale Inklusion genannt, beitragen konnten. Erkenntnisse aus nationalen und lokalen Forschungsprojekten zur Bedeutung des starken Zuzugs von Arbeitsmigrant_innen wurden in die Arbeit einbezogen und hinsichtlich ihrer konkreten Relevanz für die Beratung analysiert. Weiters wurden sie mit den Ergebnissen aus der eigenen teilnehmenden Forschung im Communitycenter META in Thetford verglichen und schlussendlich zu elf Empfehlungen für eine soziale Inklusionsberatung präzisiert (s. Kap. 6, S. 177). Markant ist dabei, dass diesem Paket eine spezifische Ausrichtung zugrunde liegt, nämlich ein generelles Interesse an Brückenbildung, Weitergabe- und Disseminationsaktivitäten. Operativ lässt sich dies entlang von drei Strängen umsetzen, die ineinander wirken und sich gegenseitig verstärken: (1) Verständigung, Kommunikation und die Überwindung von Sprachbarrieren (durch multilinguale Face-to-Face-Beratungen von *migrant workers*, den Einsatz von *migrant workers* als Berater_innen, multilinguale Websites, *language lines*, Sprachkurse und die Verwendung von „leichter“ Sprache, vgl. Fußnote 142, S. 176), (2) Wissenstransfer (mittels Sachinformationen auf Websites, in Broschüren und Flyern, etc.) und (3) eine Beachtung von vorhandenen Netzwerken, Stärken und Ressourcen (mittels *user involvement* und lokalen und internationalen Studien im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten).

Da Arbeitsmigrant_innen in spezifischer Weise gefährdet sind, Exklusion – sowohl in ihrer Herkunftsregion als auch in ihrer aktuellen Zielregion – zu erfahren, wurde für diese Studie ein theoretisches Modell zur Erfassung von Exklusion (Percy-Smith 2000) zum Ausgang genommen, um einen Analyseraster für Inklusion – und insbesondere für eine soziale Inklusion – zu erarbeiten. Percy-Smith identifizierte sieben Dimensionen für Exklusion (s. Tabelle 9, S. 156), diese werden in der vorliegenden Arbeit hinsichtlich Inklusion reflektiert. Die sieben Dimensionen beziehen sich auf Finanzielles, Sozia-

les, Individuelles, Fragen von Gruppen und Beteiligung, sowie auf Nachbarschaft und Räume. Eine soziale Inklusionsberatung sollte sämtliche sieben Felder berücksichtigen und dazu z.B. Anregungen im Rahmen von Sonderprojekten und Aktionen geben.

Die bisherige Forschung zu Ex- bzw. Inklusion (Kronauer 2002, Percy-Smith 2000, Merten/Scherr 2004, Drüeke/Klaus 2010, u.a.) konzentrierte sich darauf, bereits erfolgten Ausschluss (wie z.B. Arbeits- und Wohnungslosigkeit) sowie potenzielle Risiken (z.B. geringe Bildung) zu erheben. Inklusion wurde dabei nur indirekt beurteilt und gemessen, indem untersucht wurde, inwiefern Menschen *exkludiert* sind, sei es von Arbeit, Wohnung, Bildung, Beziehungen, u.Ä. Das Forschungsdesign und die Berechnungen waren dabei so ausgerichtet, dass Armut, Not und Ausgrenzung in den jeweiligen Dimensionen erhoben wurde und wie hoch das Maß an Gefährdung hinsichtlich Exklusion gegeben war.

Als eine alternative Perspektive wird hier vorgeschlagen, sich zukünftig vermehrt der Analyse von sozialer *Inklusion*, und damit auch Stärken und Ressourcen von Arbeitsmigrant_innen zu erfassen. Es gilt explizit danach zu forschen und entsprechende Fragen und Antworten in die Beratungs- und Communityarbeit aktiv einzubeziehen. Indikatoren, die dabei bedeutsam sind, beziehen sich unter anderem auf (relative) *Sicherheiten*, wie z.B. familiäre oder religiöse Netzwerke, besondere Kompetenzen und Fähigkeiten, bisherige Bildungswege und Beteiligungen in einem sozialen oder politischen Umfeld, u.a.m. (s. Tabelle 11, S. 175).

Ein Ausgangspunkt für die Mikrountersuchung in Thetford und im Communitycenter META war die Aufarbeitung von Daten zur Arbeitsmigration in der EU (Kap. 2), deren statistische Zählung, sowie historische und aktuelle Fakten zu (Arbeits-)Migration in Großbritannien. Die Unterscheidung zwischen erzwungener und einer freiwilligen Migration, die darauf zielt, die eigene wirtschaftliche Lage zu verbessern bzw. überhaupt Arbeit zu finden, wird von vielen Migrationsforscher_innen in Frage gestellt. Nur in Extremsituationen wie Krieg, Verfolgung und Vertreibung ist erzwungene Migration relativ eindeutig feststellbar und wird in den EU-Staaten dennoch genau in jedem Einzelfall überprüft. Bei Arbeitsmigration gibt es neben der Initiative von einzelnen (oder auch Gruppen), die damit ihre existenzielle Lage verbessern wollen, meist eine wahr-

nehmbare Anregung oder Zurückhaltung seitens Wirtschaftsunternehmen und eine entsprechende politische Gestaltung von Rahmenbedingungen.

Im historischen Verlauf von (Arbeits-)Migration in Großbritannien finden sich mehrere Phasen, in denen Arbeitskräfte – z.B. aus den britischen Kolonien – ermutigt wurden, nach Großbritannien zu kommen. Forscher_innen sind aber geteilter Ansicht, ob Großbritannien vorrangig ein Emigrationsland war und nur nach dem Zweiten Weltkrieg für eine kurze Zeit Arbeitskräfte angeworben wurden oder ob kontinuierlich auch Immigration erfolgte (s. Kapitel 2.3). Dies führt zur Problematik der statistischen Erfassung von (Arbeits-)Migrant_innen, die in den EU-Ländern völlig unterschiedlich erfolgt.

So werden in Großbritannien EU-Bürger_innen erst nach einem Jahr Aufenthalt als Immigrant_innen gezählt (Fassmann 2009), während dies in Österreich bereits nach drei Monaten der Fall ist. Hinzu kommen länderspezifische geschichtliche oder politische Bezüge, wie z.B. die Aufnahme von Menschen aus den ehemaligen Kolonien – ohne sie als Immigrant_innen zu registrieren – oder auch (selektive) Regularisierungen von so genannten irregulären Migrant_innen. Die Zahlen zu Emigrations- oder Immigrationsraten sind insgesamt nur bedingt aussagekräftig und innerhalb der EU kaum vergleichbar (s. Kapitel 2.1).

Warum sind statistische Daten und ihre Aussagekraft für die Frage der sozialen Inklusion bedeutsam? Es wird dabei erkennbar, dass Behörden und amtliche Statistiken einen lokal gegebenen verstärkten Zuzug von (EU-Arbeits-)Migrant_innen erst zeitverzögert bemerken. Während von der lokalen Bevölkerung, den Betrieben und den Medien vor Ort, gerade in Kleinstädten und ländlichen Gebieten, Zuzug relativ rasch erkannt wird – auch wenn Arbeitsmigrant_innen gerade in der Zeit nach ihrer Ankunft unauffällig ihrer Arbeit nachgehen und eher isoliert in ihrer Gemeinschaften leben –, nehmen Behörden und soziale Service-Einrichtungen mit deutlicher Verspätung eine Erhöhung der Anzahl von Migrant_innen und einen etwaigen Bedarf an Sensibilisierungs- und Inklusionsmaßnahmen wahr.

Begünstigt durch die Open Door Policy bei der EU-Erweiterung 2004 ergriffen auch in East Anglia Unternehmen die Chance, Arbeitskräfte aus den damals neuen EU-Ländern anzuwerben und als Arbeitnehmer_innen aufzunehmen. Zu den bisherigen lokalen Migrant_innengruppen, deren Herkunftsländer Irland, Pakistan, Portugal etc. sind, und

die nach wie vor beschäftigt wurden, kamen neue Gruppen. Der Eindruck¹⁴⁴ der lokalen Bevölkerung in Thetford im Jahr 2009, dass eine beachtliche Anzahl polnischsprachiger bzw. „zentral- und osteuropäischer“¹⁴⁵ Migrant_innen, sog. *CEEC migrants*, anwesend sei, wird – wie zuvor erwähnt – mittlerweile durch statistische Daten bestätigt. Seit 2005 wird die Community- und Beratungsarbeit von META auch für *CEEC migrants* angeboten. Während der teilnehmenden Beobachtung in META waren sie auch jene Gruppe, die eindeutig mehr Beratungen in Anspruch nahm. Eine Untersuchung zum Profil von *migrant workers* in East Anglia (Schneider/Holman 2005) ergab, dass die Gruppe der *CEEC migrant workers* signifikant höheres technisches Wissen mitbrachte, während die Englischkenntnisse von portugiesischsprachigen und *CEEC migrant workers* auf gleichem Niveau waren. Migrant_innen aus Portugal waren eher älter und *CEEC migrants* eindeutig jünger und meist alleinlebend. Auch das zeigt, dass *CEEC migrants* erst seit einer kürzeren Zeit in East Anglia arbeiten und leben.

Dementsprechend gab es zur Zeit meiner Feldforschung (2009) auch in der Kleinstadt Thetford Superdiversität (s. Abschnitt 2.5) hinsichtlich nationaler und regionaler Herkunft, Sprachkenntnissen, Bildungsabschlüssen, Alter, etc. Diese Diversität hat, wie später noch dargelegt wird, Auswirkungen auf den Beratungsbedarf und die –angebote. Im Communitycenter META werden die drei klassischen Methoden von Sozialarbeit (Einzelfallhilfe, Gruppenarbeit, Gemeinwesen- oder Sozialraumarbeit) kombiniert verwendet (s. Kap. 3). Die Entwicklung dieser Methoden erfolgte unter anderem im angloamerikanischen Raum von Soziolog_innen, Ethnolog_innen und Sozialarbeiter_innen. Bezeichnet wurden die Methoden als Social-Casework, Social-Groupwork und Social-Community-Organisation. Da die Kernaufgabe von Sozialer Arbeit im Umgang mit Armut und Ausgrenzung liegt, ist nachvollziehbar, dass die Unterstützung von Arbeitsmigrant_innen (und Flüchtlingen) bereits im späten 18. sowie im 19. und 20. Jahrhundert in Kanada und den USA ein maßgebliches Betätigungsfeld war und zur Entwicklung von Sozialarbeit beitrug (s. Abschnitt 4.1, Seite 127f). Hier kreuzt sich das

144 Dieser „Eindruck“ der lokalen Bevölkerung bezieht sich auf subjektive Wahrnehmungen von „fremden“ Geschäften, Lokalen, Freizeitaktivitäten etc.

145 Gemeint sind hier alle 2004 und 2007 neuen Erweiterungsländer, speziell auch die baltischen Länder Litauen, Lettland, Estland.

Interesse von Ethnologie¹⁴⁶ bzw. Sozialanthropologie und Sozialarbeit und finden sich daher in beiden Professionen zu Arbeitsmigration Forschungs- und Entwicklungsinitiativen.

Zum Bedarf an Unterstützung für *migrant workers*

Neben einer ausreichenden finanziellen Absicherung und einem Arbeitsplatz, der dies gewährleistet und zudem Ersparnisse erwirtschaften lässt, sind drei zentrale Fragen für Arbeitsmigrant_innen und ihr lokales Umfeld: Wie lange bleiben wir? Mit wem haben wir Kontakt? Und: Gibt es Unterstützung bei Anliegen und Problemen aller Art?

Damit in Verbindung stehen sämtliche sieben Inklusionsdimensionen: Individuelles, Räume, Gruppe, Finanzielles, Soziales, Beteiligung und Nachbarschaft (s. Tabelle 11, S. 175). Für eine lokale Ebene besonders bedeutsam sind die Themen Wohnen, Nachbarschaft und Beteiligung. Lassen sich Arbeitsmigrant_innen auf ein alltägliches und soziales Leben vor Ort ein oder konzentrieren sie sich ausschließlich auf die finanzielle Dimension ihrer Tätigkeit? Pflegen sie (ausschließlich) ihre Beziehungen mit ihren entfernt lebenden Angehörigen und Bekannten? Sind sie (ausschließlich) in Kontakt mit anderen Arbeitsmigrant_innen, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden und die gleiche Sprache sprechen? Wissen sie Bescheid über Unterstützungsangebote, Gesetze und Standards? Wie können sie ihre individuellen Stärken und Ressourcen einbringen? Was kann für die Verbesserung ihrer (englischen) Sprachkenntnisse und ihrer beruflichen Entwicklung getan werden? Das sind wesentliche Fragen, die für eine gelungene soziale Inklusion zu stellen sind.

Ein vielfach bekanntes Phänomen in Verbindung mit Arbeitsmigration besteht darin, dass Arbeitsmigrant_innen die beabsichtigte Länge ihres Aufenthalts im Migrationsland nicht abschätzen können. Sie machen dazu nur vorsichtige Angaben und Absicht und Realität gehen im Verlauf der Zeit auseinander. Dies wurde auch bei der eigenen Forschung im Communitycenter META bestätigt. Auch für jene *migrant workers*, die rund

146 Ethnologie ist in Österreich eine seit den 1990er Jahre überholte Bezeichnung. Seitdem lautet der Studienabschluss Sozial- und Kulturanthropologie.

um 2004 erstmals nach Großbritannien gekommen waren, stellte sich die beabsichtigte Aufenthaltsdauer als völlig unsicher dar und wurde in vielen Beratungen und Gesprächen reflektiert. Die Situation für Arbeitsmigrant_innen, nicht mittel- oder langfristig planen zu können und die Länge ihres Aufenthalts in Schwebe zu halten, wurde in den Studien von Schneider/Holman (2005) und Spencer et al. (2007) detailliert untersucht. Neben rechtlichen Bestimmungen, die einen regulären Verbleib in Großbritannien definieren, wurde für die Entscheidung, ins Herkunftsland retour zu gehen oder in Großbritannien zu bleiben, zunächst die Intensität der Verbindung zu Verwandten als ein entscheidender Faktor genannt. Des Weiteren war Thema, ob es gelungen ist, in Großbritannien Freund_innen zu finden, und schließlich, wie sie sich insgesamt und von ihrem lokalen Umfeld behandelt fühlen. Ein markantes Ergebnis der Studie von Spencer et. al., die „migrants’ lives beyond the workplace“ erforschte (und dazu mehr als 600 osteuropäische *migrant workers* befragte), ist, dass während der ersten sechs Monate in Großbritannien die Hälfte der neuen *migrants* keine Begegnungen in der Freizeit mit ortsansässigen, britischen Menschen hatte. Dies war nach einem weiteren halben Jahr für ein Drittel der *migrant workers* unverändert. Nach zwei Jahren Aufenthalt in Großbritannien zeigte sich, dass

one in four still say that they spent no leisure time at all with British people and less than one in five that most of their time was spent with them. The migrants’ perception was that British people do not, (...) ‘let you into their circles’ (Spencer et al. 2007: 58).

Anhand dieser Aussagen ist erkennbar, dass auch schon länger in Großbritannien lebende Migrant_innen nach wie vor schwer Kontakt zur britischen Bevölkerung aufnehmen konnten und den Eindruck hatten, nicht wirklich dazu zu gehören. Inwiefern diese Empfindungen mit ihrem Status als Migrant_innen verknüpft sind oder ob dabei auch andere Faktoren, wie z.B. Bildung, Alter, sozialer Status, Geschlecht, etc., eine Rolle spielen, wurde in der Forschung von Spencer et.al. nicht differenziert. Ein Unterschied war jedoch gegeben, nämlich dass *migrant workers* mit guten Englischkenntnissen eher Kontakt zur britischen Bevölkerung haben.

Auch im Communitycenter META waren Sprachkenntnisse das primäre Thema. Der Erwerb der englischen Sprache wurde als zentral gesehen, um ein inkludiertes Leben vor Ort führen zu können. Englische Sprachkurse zeitlich flexibel anzubieten und ent-

sprechende Skripten zu entwickeln, war ein Schwerpunkt der Tätigkeit von META. Dies ist insofern interessant, da es aufgrund des multilingualen Beratungsangebots vorerst den Anschein hat, dass die englische Sprache nicht unbedingt vorrangig wäre. Die *support workers* vertreten jedoch eindeutig, dass alles zu tun sei, damit die Arbeitsmigrant_innen so rasch als möglich die englische Sprache zumindest ausreichend für eine alltägliche Kommunikation erlernen. Gleichzeitig werden mündliche und schriftliche Übersetzungsleistungen als unabdingbar angesehen, um ein vertieftes Verständnis zum nationalen Gesellschafts- und Rechtssystem zu unterstützen.

First is language ist ein zentraler Grundsatz im Angebot von META. Auch für eine ehrenamtliche Mitarbeit bei META oder ein Engagement als *casual* oder *support worker* gilt, dass adäquate Englischkenntnisse gegeben sein müssen. Der erste Strang des in dieser Studie vorgeschlagenen Maßnahmenpakets zu sozialer Inklusionsberatung verfolgt aus diesen Erfahrungen abgeleitet den *Erwerb von lokalen Sprachkenntnissen* und ein parallel damit einhergehendes differenziertes Angebot an Übersetzungsleistungen.

Zum Zeitpunkt, wann Beratung angeboten bzw. in Anspruch genommen werden soll, ist – wie bei Beratung generell – zu sagen, dass dies so früh als möglich getan werden sollte. Alle *support workers* – bis auf eine Ausnahme, einen Mann, der zum Zeitpunkt der Migration mit einer Engländerin verheiratet war – gaben an, dass sie während ihrer ersten Zeit in Großbritannien keine adäquate Unterstützung hatten. Damit wird wiederum deutlich, dass es erheblichen, hier vor Ort nicht abgedeckten Bedarf an Beratung und Maßnahmen zu einer raschen Inklusion von *migrant workers* gab. Diese Problematik wird auch in den Studien von Spencer et.al (2007) bestätigt und dass besonders die unmittelbare Zeit nach der Ankunft ein wichtiger Zeitpunkt für Beratung ist.

Wie in Tabelle 2 (S. 68) ausgeführt, kann die erste Zeit von Arbeitsmigrant_innen in einer neuen Umgebung in drei Phasen geteilt werden: In eine Re-Organisation von Alltag und Gewohnheiten, in den Aufbau von Sicherheit und in die Bereiche Partizipation und Inklusion. Für Arbeitsmigrant_innen – wie auch für die lokale Umgebung, in der sie arbeiten und leben – sind Informationen wie z.B. zu Arbeitsrecht, Serviceeinrichtungen, Wohnungsmarkt etc. die Grundlage, um Ausbeutung und Missverständnisse zu verhindern. Durch eine verständliche, leicht zugängliche und multilinguale Aufbereitung von Sachinformationen kann Missverständnissen und Konflikten vorgebeugt wer-

den. Parallel zu adäquaten Informationen für *new comers* sind auch die lokalen Services, wie Schulen, Krankenhäuser, Behörden und Polizei auf die Begegnung mit neuen nationalen Gruppen vorzubereiten. Dies gilt auch, wenn sich eine schon vorhandene Gruppe von „Fremden“ bedeutend erweitert. Diese Parallelstrategie, einerseits Arbeitsmigrant_innen zu informieren und zu beraten und andererseits auch Serviceeinrichtungen dem jeweiligen Bedarf entsprechend vorzubereiten, wird auf kommunaler Ebene bei verstärkter Arbeitsmigration nachdrücklich empfohlen und findet sich als zweiter Strang im hier vorgeschlagenen Maßnahmenpaket zu sozialer Inklusionsberatung: Maßnahmen zu *Wissensaufbau* von Arbeitsmigrant_innen und von Mitarbeiter_innen in Serviceeinrichtungen sind interaktiv zu erarbeiten und umzusetzen.

Im dritten Strang einer sozialen Inklusionsberatung stehen *Netzwerke*, Stärken und Ressourcen im Mittelpunkt und wie diese unterstützend eingebunden werden können. Generell wurden für eine lokale Community- und Beratungsarbeit im Handlungsfeld Arbeitsmigration im Forschungsbericht der Audit Commission (2007) vier Kernthemen identifiziert, die auch durch meine Studie bestätigt werden: Kommunikation, Standards, Services und lokale Konflikte (Abbildung 1, S. 24). Welche Bedeutung diese Themen während der Phase einer erhöhten neuen Form von EU-Arbeitsmigration rund um 2004 in der Region Thetford hatten, wie im Communitycenter META darauf reagiert wurde und welche Entwicklungsaufgaben noch anstehen, wird im Folgenden dargelegt.

(1) Kommunikation: Arbeitsmigrant_innen und ihr Umfeld

An der Form, wie mit Arbeitsmigrant_innen kommuniziert oder dies auch vermieden wird, lässt sich die generelle Aufnahmebereitschaft in konkreten Regionen erkennen.

Die nur einige Jahre andauernde (2004 – 2007) wirtschaftlich und politisch erwünschte Open Door Policy in Großbritannien ermöglichte neuen *migrant workers* einen regulären Arbeitsplatz in Großbritannien. Diese neuen Arbeitskräfte dienten einem wirtschaftlichen Aufschwung. Vordergründig gab es zu dieser Zeit – zumindest im Raum East Anglia – ein politisch unterstütztes primär fremdenfreundliches und xenophiles Klima (vgl. Maletzke 1996) gegenüber Migrant_innen. Wohl auch deshalb wurden soziale

Begleitmaßnahmen sondiert und angeboten bzw. wirkten diese auch dahingehend, dass eine verstärkte EU-Arbeitsmigration lokal bewältigbar erschien. Lokale und nationale Studien (Spencer et.al. 2007, Schneider/Holman 2005, Audit Commission 2007, Keystone Development Trust 2008, o.J., 2010) untersuchten die Situation von *migrant workers*. In den Studien wurden Bedürfnisse und Potenziale der sich vor Ort befindlichen *migrant workers* analysiert und beschrieben sowie Empfehlungen für einen Umgang mit neuen und stärkeren Gruppen von Arbeitsmigrant_innen vorgeschlagen, um etwaigen Konflikten, Ghettobildung und Ausbeutung präventiv vorzubeugen.

Der Aufbau und die Entwicklung des Communitycenters META wurden ebenfalls durch lokale Studien gefördert und vorbereitet. Der Keystone Development Trust interessierte sich als Trägerorganisation von META ab 2004 dafür, Thetford als Sozialraum zu erfassen. Dabei wurden Fakten zu allgemeinen lokalen Bedingungen und zur Bildungs-, Arbeits-, Gesundheits- und Wohnsituation der Bevölkerung erhoben, ausgewertet und dargestellt (s. Abschnitt 3.1.1, S. 77f). Speziell die Studien *Workers on the Move* beschäftigten sich mit der Situation von neuen, aber auch von bereits länger in Thetford lebenden Migrant_innen. Für diese Forschungen erfolgte durch die *support workers* von META und das sich vergrößernde Netz von ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen ein wesentlicher Zugang zu den jeweiligen Migrant_innengruppen. Von Vorteil war, dass im Anschluss an die Erhebung und Analyse von neuen Daten, Empfehlungen auch unmittelbar getestet und umgesetzt werden konnten. Der Entwicklungsprozess von META ist somit eng mit diesen Forschungen verknüpft. Diese Vorgangsweise, den Aufbau eines Community- und Beratungszentrums mit Forschungsaktivitäten zu begleiten, kann eindeutig empfohlen werden, da dadurch ein interaktiver Austausch zwischen Migrant_innen, lokaler Bevölkerung, Vertreter_innen von Serviceeinrichtungen und Forscher_innen, die wiederum auch Migrant_innen sein können, initiiert werden kann. Dieser Austausch kann als Basis für weitere Aktivitäten genutzt werden und dient dem Vertrauensaufbau auf lokaler Ebene.

Ein wichtiges Ergebnis der lokalen Studien lag darin, die aktive Kommunikation mit den Migrant_innen zu verstärken. Daher wurden dementsprechend spezifische Angebote entwickelt und userorientiert angepasst. Beispiele dafür waren die – von speziell

geschulten *support workers* angebotene – Face-to-Face-Beratung und die Nutzung von *language lines*. Um möglichst viele – angestrebt waren alle – *migrant workers* mit Sachinformationen zu erreichen, wurden multilinguale Websites *user oriented* bzw. *user led* erstellt. Dies bedeutete, dass die *support workers* von META, die selbst Migrationserfahrung hatten, bei der Entwicklung von Websites mitwirkten. Dabei war nicht nur ihre sprachliche Expertise gefragt, sondern es wurde ihr spezifisches Erfahrungswissen auch in die Gesamtgestaltung und die Aufbereitung von Inhalten einbezogen. Dadurch ergab sich eine erhöhte sozio-kulturelle Verständlichkeit und so waren die Inhalte der Websites an (nationale) Vorgangsweisen angepasst, die bisher zu Missverständnissen führten. So war ein vielfach genanntes Beispiel für eine ungewöhnliche, erklärungsbedürftige britische Regelung, sich bereits präventiv, also ohne spezielle Erkrankung, bei einem *general practitioner* zu melden. Für die meisten Migrant_innen war dies völlig unverständlich und es musste mehrfach schriftlich und mündlich bestätigt werden, dass dies tatsächlich zu tun ist.

Bei einer operativen Umsetzung des dritten Strangs im Maßnahmenpaket für eine soziale Inklusionsberatung, nämlich Netzwerke sowie Stärken und Ressourcen in den Blick zu bekommen, ist eine Brückenbildung zwischen sozialen Systemen und sozio-kulturellen Prägungen von zentraler Bedeutung. Dabei ist eine entsprechende Verbindungs- und Übersetzungsarbeit zu leisten, um gegenseitiges Interesse und Verständnis aufzubauen (s. Abschnitt 3.3.3 und 5.3.2) und nachhaltig zu sichern. Diese Brückenbildung kann durch die mediale Aufbereitung von Informationen für *migrant workers* unterstützt werden, speziell wenn es gelingt, Migrant_innen (auch) in ihrer Erstsprache zu erreichen. Die Websites, *Welcome Information Packs* und DVDs zu Arbeitsmigration in East Anglia entsprechen den drei Grundsätzen von META: *first is language – all you need to know – building bridges* werden in dieser Studie als Bausteine für eine soziale Inklusion empfohlen. Die jeweils national und kulturell adaptierten Angebote für eine intensivierte Kommunikation mit *migrant workers* haben sich als zielführend erwiesen. Das Communitycenter META wurde ein gut besuchter Ort, an dem Beratung und multilingualer Austausch erfolgte. META kann demnach als ein gelungenes Beispiel für die Förderung von sozialer Inklusion bezeichnet werden.

(2) Standards

Mit Standards sind hier arbeitsrechtliche Belange und Rechtsfragen zum Bereich Wohnen gemeint. Meine Auswertung von META-Falldokumentationen ergab, dass das Thema *Wohnen und Wohnraum* eindeutig das wichtigste Thema in den Beratungen war. Dazu fanden sich in den Dokumentationen die meisten Aufzeichnungen, sowohl als direkte Fragen seitens der Klient_innen als auch angeregt und somit von den Berater_innen aktiv eingebracht.

Danach folgten Finanzfragen (Abgaben, Rechnungen, Sozialleistungen), die Registrierung im Wählerregister u.a.m. (s. Abbildung 6, S. 112). Auch bei der Behandlung dieser Thematik wurden von den Berater_innen häufig zusätzliche Themen angesprochen und somit angeregt. Im Sinne von sozialer Inklusionsberatung ist dies auch zweckmäßig und ein Beitrag zur Orientierungsphase. Die Auswertung entlang der Dimensionen für Exklusion nach Percy-Smith ergab das eher klassische Bild, bei dem Finanzthemen am intensivsten nachgefragt werden (s. Tabelle 10, S. 162).

Generell wurden in den multilingualen Einzelberatungen viele Fragen zu Standards sowie Rechten und Pflichten behandelt. Neben einem vorrangigen Problem, das der unmittelbare Anlass für das Aufsuchen der Beratung war, ergab sich in nahezu jeder Beratung ein zusätzliches Thema, das auch dokumentiert wurde. Im Durchschnitt hatten die Einzelberatungen 1,7 Inhalte (s. Abschnitt 3.2.5), wobei zu vermuten ist, dass nicht sämtliche Beratungsinhalte in den Dokumentationen festgehalten wurden. Es war zumindest während der teilnehmenden Erhebung vor Ort immer wieder der Fall, dass nur das Hauptthema notiert wurde – wie z.B. eine Nachfrage wegen Steuerzahlung oder einer Wohnbeihilfe – und nicht unbedingt alle Gesprächsinhalte. Es ist zudem für Beratungsgespräche charakteristisch, dass es für den Aufbau von Vertrauen auch einen verbalen Austausch braucht, der nicht nur zentral am Hauptthema orientiert ist. Diese Form von *small talk* dient primär dem Beziehungsaufbau und der Herstellung einer vertrauensvollen Atmosphäre zwischen Berater_in und Klient_in; diesbezügliche Inhalte werden nicht in Dokumenten festgehalten und sind implizites Wissen. Bei der Um-

setzung einer Willkommenskultur sind gerade informelle Kontakte wesentlich, um formales Wissen versteh- und anwendbar zu machen.

Zusätzlich zu den Beratungen, wurden – wie erwähnt – die nationalen und lokalen Standards zu Arbeit und Wohnen auch auf Websites multilingual zur Verfügung gestellt (s. Abschnitt 5.3.2, S. 164f) und waren in Skripten für Workshops und Schulungen nachzulesen.

(3) Sensibilisierung von Serviceeinrichtungen

Die kontinuierliche Unterstützungsarbeit des Communitycenters META, die ehrenamtlich mit Arbeitsmigrant_innen aus der portugiesischen Community begonnen wurde, führte unweigerlich zu einer Wahrnehmung seitens der lokalen Behörden und Serviceeinrichtungen, wie Krankenhäusern, Schulen und auch der Polizei. Durch die Begleitung von einzelnen Arbeitsmigrant_innen wurden Probleme wie z.B. Unklarheiten bei Mietverträgen, Kontoführung, Autoanmeldungen u.v.m. ansprech- und lösbar. Daraus entstand auch aufseiten der Serviceeinrichtungen das Bedürfnis, mehr über die jeweilige Gruppe von Migrant_innen zu erfahren. So wurden Schulungen und Austauschseminare entwickelt und die Mitarbeiter_innen von META mit den lokalen Services vernetzt, um einzelne Anliegen zu klären. Zusätzlich konnten die Serviceeinrichtungen Dolmetschdienste bei META anfordern, um die angestrebte *Brückenbildung* in Taten umzusetzen. Dieses Angebot von META wurde ausführlich genutzt. Es schien für die Mitarbeiter_innen von Serviceeinrichtungen klar zu sein, dass es von Vorteil ist, wenn es für Anliegen aller Art eine kultursensible Übersetzung gibt. Dieser Ansatz kann hier für Maßnahmen zu einer sozialen Inklusion nachdrücklich empfohlen werden.

(4) Lokale Konflikte

Aus lokalen Konflikten lassen sich Problemzonen ableiten, und es werden lokale Communities konkret sichtbar. Für Thetford lässt sich dies an dem Beispiel der 2004 in

Portugal situierten Fußball-Europameisterschaft zeigen. Im Halbfinalmatch spielte Portugal gegen England. Das Match wurde äußerst knapp erst beim Elfmeterschießen von Portugal gewonnen, was in Thetford zu kleineren Ausschreitungen führte. Für die Bevölkerung, die Behörden sowie die Polizei wurde dadurch deutlich, dass in Thetford mittlerweile eine ansehnliche portugiesische Community vor Ort war. Diese lokal sichtbaren Konfrontationen bekräftigten die bereits zuvor bestehende Initiative, das Communitycenter META für portugiesische Migrant_innen zu eröffnen und damit die Begegnung zwischen *locals* und *migrants* zu fördern.

Für ein gelungenes lokales Konfliktmanagement ist es grundlegend wichtig, neue Gruppen von Migrant_innen *wahrzunehmen*. In Folge sind Verbindungen zwischen diesen *new comers* und den schon lange (bzw. länger) ansässigen *locals* herzustellen und auftretende Konflikte zu moderieren. Noch schwieriger ist es, zwischen den diversen Migrant_innengruppen Verständnis aufzubauen. Sie sind eine relativ starke Konkurrenz am Arbeitsmarkt: Neue Gruppen verdrängen dabei ältere und ihre generelle Bereitschaft, *new comers* willkommen zu heißen, ist daher nachvollziehbar gering. So beschreibt auch Spencer (2012), die einen verstärkten öffentlichen Dialog zu Migration empfiehlt, dass zwischen den Migrant_innengruppen erhebliche Vorbehalte vorhanden seien. In der Communityarbeit gibt es bisher nur wenige Vorschläge, wie bei der Vermittlung zwischen verschiedenen nationalen, religiösen oder sonst diversen Gruppen vorzugehen wäre. Ein mir bekannter Ansatz sind sog. „Beiräte für Migrant_innen“, die die Aufgabe haben, die lokale Politik zu unterstützen und dabei auch Aushandlungsprozesse untereinander durchführen müssen. Forschungsarbeiten zum Ablauf dieser Aushandlungen zwischen unterschiedlichen Gruppen von Migrant_innen könnten zeigen, ob und wie es möglich ist, ein gegenseitiges Verständnis aufzubauen und mit Interessenskonflikten, Konkurrenzsituationen und divergierenden (politischen, religiösen, familiär und bildungsbedingten) Zuordnungen umzugehen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass im Communitycenter META ein vorbildhafter diversitätsbewusster Umgang mit zielgruppenspezifischer Kommunikation, der Vermittlung von Standards, der Kooperation mit Service-Einrichtungen und einem bewussten Umgang mit Konflikten erfolgte und kontinuierlich dazu reflektiert wurde.

Präventiv und aktiv wurden diesbezügliche Aktivitäten gesetzt, wie z.B. Einzelberatungen, Workshops, Trainings, lokale Events, Medienarbeit, aktivierende Befragungen sowie formeller und informeller Austausch mit der jeweiligen migrantischen Szene.

Die Entwicklung einer lokalen Willkommens- und Begegnungskultur als Maßnahme zur Gestaltung von sozialer Inklusion

Die nationalen Traditionen im Umgang mit Migration sind, wie in dieser Arbeit exemplarisch am Beispiel von Großbritannien (und in Ausschnitten von Portugal und Österreich) dargestellt, hoch unterschiedlich und immer wieder in einem politischen und wissenschaftlichen Diskurs umstritten. Historische Komponenten und politische Regelungen und Aktionsmuster beeinflussen die Migrationsverläufe, die statistischen Zählungen und die Bereitschaft, Arbeitsmigration und *migrant workers* zu akzeptieren, lokal aktiv zu unterstützen oder abzuwehren und Barrieren zu bilden.

So gab es auch in Großbritannien, das historisch lange Zeit als Kolonialreich entlang einer intensiven Eroberungs-, Ausbeutungs- und Unterdrückungsgeschichte agierte, vielfache Perspektivenwechsel zur Frage, wer als Migrant_in erwünscht ist. Das Ausmaß an Zu- oder Abwanderung variierte ebenso wie die Regionen, in welche migriert wurde bzw. woher Migrant_innen kamen (s. dazu Kapitel 2.3). Großbritannien kann bereits seit Längerem als eine klassische Migrations-Gesellschaft bezeichnet werden, in der sowohl Zu- als auch Abwanderung erfolgte. Abseits von nationalen Regelungen, die die Mobilität der eigenen Bevölkerung und auch jene von „Fremden“ forcieren oder bremsen und eindämmen, ist zu vermuten, dass auf lokaler Ebene für ein Mehr oder Weniger an bekannten oder fremden Personen schon immer Umgangsformen im Sinne eines Abschieds- und Begegnungsmanagements erforderlich waren. Wie genau diese historische „Begegnungskultur“ lokal in East Anglia und Thetford ausgestaltet war, wäre in einer eigenen Forschung zu rekonstruieren. Nachzugehen wäre z.B. der Bedeutung des jährlichen Sommereinsatzes von einer großen Anzahl von Arbeitskräften aus Irland, die im 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts nach East Anglia kamen, um als Erntehelfer_innen zu arbeiten. Interessant wäre historischen Spuren und Erinnerungen zu folgen und zu fragen: Kamen diese Erntehelfer_innen immer wieder zu den gleichen

Farmen und lebten sie in den gleichen Orten? Wurden sie lokal wahrgenommen und hatten sie Kontakt zur lokalen Bevölkerung? Wie verliefen diese Arbeitseinsätze? Waren diese saisonalen Arbeitsmigrant_innen geschätzt und willkommen? Gab es Personen oder Einrichtungen, die Unterstützung anboten und wie erfolgte diese? Sind manche irische Saisonarbeiter_innen auch ansässig geworden? Erkenntnisse zu diesen und ähnlichen Fragen könnten auch für die heutige Begegnungskultur von Interesse sein und den Umgang, die Erinnerung und die Emotionen von früheren Generationen hinsichtlich *migrant workers* zeigen und zur Diskussion stellen.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde Arbeitskräftemangel mit Arbeiter_innen aus den ehemaligen Kolonien und dem Commonwealth ausgeglichen. Diese lebten – anders als die Saisonarbeitskräfte – ganzjährig in East Anglia. Wie ihnen begegnet wurde, wäre ebenfalls zu untersuchen und dabei der Frage nachzugehen, ob es Unterschiede im Umgang mit den Saisonarbeiter_innen und den tatsächlich zugewanderten Migrant_innen gab.

Während der beiden Weltkriege war Großbritannien ein Aufnahme- und Transitland für zahlreiche Flüchtlinge. Bei diesen war die Aufenthaltsdauer wiederum sehr ungewiss und eine große zusätzliche Anspannung durch die Kriegssituation gegeben. In der neueren Geschichte ab der Entwicklung der EU verschoben sich in Großbritannien die nationalen Gruppen von Arbeitsmigrant_innen – wie beschrieben – wiederum und kamen Arbeitsmigrant_innen aus diversen EU-Ländern, vorerst z.B. aus Portugal und ab 2004 insbesondere aus Polen und anderen zentral- und osteuropäischen Ländern. Diese Veränderungen wurden in Thetford auf einer lokalen Ebene – lange vor den statistischen Auswertungen – quasi „seismographisch“ wahrgenommen und war der Aufbau von META eine von Migrant_innen gestartete Initiative, die institutionell verankert werden konnte.

Kann soziale Inklusion gelingen?

Grundlegend ist dafür die Frage zu klären, wer an einer Willkommens- und Begegnungskultur interessiert und bereit ist, daran mitzuwirken. Wer sieht einen Vorteil darin,

Arbeitsmigrant_innen lokal einzubinden, auf ihre individuellen und sozialen Bedürfnisse einzugehen und Kommunikationsangebote zu setzen?

Als Begleitmaßnahme der 2004 bewusst gewählten Open Door Policy stellte die damalige Regierung Mittel für Forschungs- und Beratungsprojekte zur Verfügung, um die Bedürfnisse zu erheben, lokale Begegnungsstätten anzuregen und zu schaffen. Neben dem Interesse der nationalen Politik, fanden sich in East Anglia lokale Organisationen, die an einer adäquaten Unterstützung von Arbeitsmigrant_innen interessiert waren.

Zudem bemerkenswert war jedoch das Eigeninteresse der Migrant_innen, das im Communitycenter META eindeutig erkennbar war: META wurde von *migrant workers* initiiert und aufgebaut. Für sie war der Wert und Nutzen solch einer Einrichtung als Anlaufstelle für Anliegen aller Art eindeutig gegeben und erfahrbar. Ihre Reorganisation in ihrem Alltag wurde dadurch unterstützt und die Gefahr Ausbeutung, z.B. durch sog. *gangmaster* (s. Fußnote 62, S. 61) zu erleben, verringert.

Der Einsatz von Migrant_innen bei der Programmentwicklung und –umsetzung ermöglichte eine unmittelbare Nähe zu den jeweiligen migrantischen Communities und setzte speziell an ihren Ressourcen und Fähigkeiten an. So waren ihre Sprachkompetenzen zwar der Ausgangspunkt für ihre Mitwirkung, zusätzlich fungierten sie aber als generelle Übersetzer_innen für nationale Richtlinien, Traditionen, Umgangsformen. Sie konnten aufgrund ihrer Herkunft Verständnisprobleme leichter identifizieren und wussten, was für ihre „Landsleute“ potenziell unverständlich oder ungewöhnlich ist. Dies reichte vom Umgang mit dem Gesundheitssystem bis zu Steuer- und Bildungsfragen, bezog sich auf sämtliche sieben Inklusionsdimensionen und hatte unmittelbare Auswirkung auf die Alltags- und Lebensgestaltung. Die zu einem Teil ehrenamtliche und zu einem anderen Teil entgeltliche Einbindung von Migrant_innen als sprachliche und kulturelle Vermittler_innen bewirkte Know-how-Entwicklung aufseiten der Migrant_innen und der *locals*.

Wichtig ist allerdings, wie sich auch bei der Untersuchung von META zeigte, im Bewusstsein zu haben, dass jede/r *support worker* nicht nur eine sprachliche und kulturelle Prägung erfahren hat, sondern auch noch andere Positionen vertritt. So macht es auch im Beratungskontext einen Unterschied, welcher Beruf erlernt wurde, welche Kompetenzen aufgrund von Ausbildungen vorhanden sind und welcher Religion sich jemand

verbunden fühlt. Oder: Ob jemand mit einem international weit verstreuten Familiennetzwerk vertraut ist oder er/sie als erster/erste innerhalb der Familie internationale Erfahrungen kennenlernt, etc. Diese als „Superdiversität“ (vgl. Vertovec 2006, Spencer 2012) beschreibbare Vielfalt, die Migrant_innen mittlerweile kennzeichnet, wirkt sich auch bei ihrem Einsatz als Berater_innen und *support workers* entsprechend aus. Ein gezieltes Recruiting für eine ehrenamtliche oder angestellte Tätigkeit bei META war daher unumgänglich. Dies brachte auch Unverständnis und Konflikte mit jenen, die nicht ausgewählt wurden. Da die Unterstützungsarbeit von META zum Teil auch sehr persönliche Bereiche berührt, ist neben einer sensiblen Beratungstätigkeit absolute Vertraulichkeit ein wichtiges Prinzip. Wenn diese nicht gegeben war, musste die Mitwirkung bei META eingestellt werden. Je nach Lebenslage der zu beratenden Klient_innen verliefen die Beratungen auch völlig unterschiedlich hinsichtlich Intensität und Zeitbedarf. Während der Großteil der Klient_innen nur zu einem Beratungsgespräch kam, gab es auch welche, die für eine gewisse Zeit jede Woche nach Rat und Unterstützung suchten (s. Abschnitt 3.2.5).

Ein Interesse mit neuen Migrant_innengruppen verträglich auszukommen, hatten in Thetford auch die Serviceeinrichtungen, wie Schulen, Krankenhäuser, etc. sowie Behörden und Polizei. Ihre jeweiligen Angebote und Aufgaben verständlich dargestellt zu bekommen, war von großem Vorteil und ermöglichte schnellere und effektive Abläufe. Schließlich waren auch Unternehmen und Nachbar_innen daran interessiert, dass Migrant_innen sich ohne größere Schwierigkeiten in gegebene Verhältnisse einfügten bzw. sie im Communitycenter eine Anlaufstelle hatten, die entsprechende Vermittlungsarbeit anbot.

Kann das Eigeninteresse der *migrant workers* an gezielter Informations- und Beratungstätigkeit als Interesse an ihrer sozialen Inklusion gewertet werden? Ist das Interesse von Behörden und Serviceeinrichtungen, über neue Gruppen von Migrant_innen besser Bescheid zu wissen, derart zu deuten? Kann die Beauftragung von Studien und die Umsetzung von Empfehlungen in dieser Form verstanden werden? Meines Erachtens ist das Interesse an sozialer Inklusion von *migrant workers* durchaus ambivalent und ergeben sich dabei auch Schwierigkeiten und Barrieren. Diese werden in Folge dargelegt.

Barrieren für eine soziale Inklusion von *migrant workers* und Thesen diese dennoch zu erreichen

Was macht den Aufbau einer Willkommens- und Begegnungskultur und eine soziale Inklusion von Migrant_innen schwierig? Welche Barrieren lassen sich identifizieren und können diese überwunden werden?

Eine erste wichtige Barriere, soziale Inklusion nachhaltig anzustreben, liegt darin, dass sich *migrant workers* selbst als potenziell „flüchtig“ verstehen. Sie können nur bedingt einschätzen und vorhersagen, wie lange sie tatsächlich an einem gewissen Ort bleiben werden und vermitteln daher eine gewisse Unbeständigkeit. Dadurch wissen auch ihre Nachbar_innen und lokal ansässige Bewohner_innen nicht, wie lange die jeweiligen „Fremden“ vor Ort sein werden; und sie wissen gegenseitig nicht, ob Kontakt erwünscht und nachhaltig möglich ist.

Eine These zum positiven Umgang mit der potenziellen Flüchtigkeit von *migrant workers* ist: Jene, die gekommen und aktuell da sind, offensiv willkommen zu heißen, ihnen aktiv zu begegnen, sie in lokale Gegebenheiten einzubinden, offen über Konflikte zu reden und damit reale (und ev. auch virtuelle) Diskussions- und Diskursräume zu schaffen ist trotz der Unsicherheit über die Länge ihres Aufenthalts möglich. Ein solch bewusst entwickeltes und gezieltes lokales Begegnungsmanagement wäre für eine Erhöhung von sozialer Inklusion in einem kommunalen Umfeld nutzbringend.

Eine zweite Barriere, die es für die lokale Bevölkerung erschweren kann, *new migrants* akzeptierend aufzunehmen, steht damit in Verbindung, dass es jeweils nicht bekannt und einzuschätzen ist, wie viele *migrant workers* vor Ort sind, ob diese noch mehr werden und was dies aktuell und mittelfristig bedeuten könnte. Die Suche nach konkreten Zahlen ist eine gewisse Konstante, die Migrationsbewegungen generell begleitet, und stellt ein nicht wirklich lösbares Dilemma dar. Diesbezügliche Zahlen sind immer erst im Nachhinein verfügbar und erfassen nur bedingt jene Personen, die vor Ort sichtbar sind. So haben *migrant workers* legalerweise auch Besuch von Verwandten und

Bekannten. Darüber hinaus befinden sich auch *undocumented migrants*¹⁴⁷ auf lokaler Ebene. Hier ist auch das Thema Wohnen und Wohnraum von Bedeutung. Eine Konzentration von *migrant workers* in einzelnen Wohngegenden wäre zu vermeiden, da dadurch Zuschreibungen, Abwertungen und Ausgrenzungen entstehen und dies eindeutig exkludierend wirkt. Hier stellt sich die Frage nach Alternativen: Was kann getan werden, um eine Verteilung zu erreichen? Zeigen z.B. Beratungen zu lokalen Wohnmöglichkeiten, die in META durch das *housing project* versucht wurde, auch Wirkung? Dies wäre eine wichtige Frage für weitere Forschungsarbeiten und könnte z.B. im Communitycenter META für den Raum Thetford erkundet werden.

Eine These zum Umgang mit der Ungewissheit über die Anzahl von *migrant workers* und wie diese sich verteilen lautet: Im ländlichen und kleinstädtischen Raum, aber auch auf einer Bezirks- und Grätzelebene in Großstädten, werden neue Bewohner_innen rasch registriert. Dies kann genutzt werden, um regionsspezifische Sozialraumanalysen zu beauftragen. Es ist auch vorstellbar, dass lokale Wirtschaftsbetriebe an gezielten Analysen Interesse haben. Dadurch kann einerseits Wissen und Verständnis generiert werden, andererseits mittels Mitwirkung von *new migrants* Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten für intensive lokale Begegnungen genutzt und *user-orientierte* Empfehlungen erarbeitet werden. Auch dabei könnte das Ziel sein, eine inklusive Kommunalentwicklung (vgl. Abschnitt 5.1, S. 147f) anzustreben und durch jährliche Initiativen zu verstärken.

Eine dritte Barriere, die eine soziale Inklusion von *migrant workers* potenziell erschwert, entsteht aufgrund der bereits zuvor erwähnten Superdiversität. Unter Beachtung der klassischen „Differenz-Marker“, wie Alter (viele der *migrant workers* sind zwar zwischen 25 und 40 Jahren, aber keinesfalls alle), Geschlecht (Jahre mit höherem Frauenanteil folgen auf Jahre mit vermehrt männlichen *migrant workers*, wobei dies auch mit branchenspezifischen Anwerbestrategien verknüpft ist), Bildung (das mitgebrachte Qualifikationsniveau variiert stark), soziale Herkunft, Stadt-/Landbewoh-

147 Für Großbritannien wird die Zahl der „undokumentierten Migrant_innen“ zwischen 350.000 und 600.000 geschätzt (vgl. z.B. Vertovec 2012, Jayaweera/Gidley 2011).

ner_innen u.a.m., gibt es kein eindeutig zu fassendes Profil eines *migrant workers*. Auch innerhalb der jeweiligen „nationalen“ und „ethnischen“ Gruppen finden sich gut gebildete Menschen neben gering qualifizierten, mittellose und isolierte Personen neben *migrant workers*, die in ihrem neuen Wohnland eine Karriere anstreben und auch bereit sind, mitgebrachtes Finanzkapital und Zeit, z.B. für ein Studium, zu investieren. Aufgrund dieser gesteigerten Heterogenität ist weder Ethnizität noch Nationalität das zentrale bestimmende Merkmal, um individuelle *migrant workers* kennzeichnen und einordnen zu können. Während in früheren Zeiten Migrant_innen und Migrationsmotive noch relativ leicht zuzuordnen waren, wurden seit den 2000er Jahren die Ausgangslage für Migration und die Hintergründe von Migrant_innen zunehmend komplexer. Hinzu kommt, dass an vielen Orten bereits Migrations-Communities vorhanden sind und auch diesbezüglich eine gewisse Positionierung erforderlich ist, bei der Konflikte und Spannungen relativ wahrscheinlich sind.

Eine These zu einem bewussten Umgang mit Superdiversität ist: Die hohe Komplexität der Ausgangslage, Hintergründe und Ziele von *migrant workers* braucht neue Formen von Analysen und Aushandlungsprozessen. Hierbei sind insbesondere Stärken und Ressourcen der Beteiligten in den Mittelpunkt zu stellen. Daraus abgeleitete Ergebnisse sowie eine kontinuierliche Arbeit an den vier zentralen Themenfeldern, die Migrationsprozesse begleiten – Kommunikation, Standards, lokale Services und Konflikte, ließen sich in lokalen *Inklusionsdialogen* (Spencer 2012) vorstellen und diskutieren.

Um soziale Inklusionsprozesse sowie deren Abläufe und Muster generell zu verstehen, wird hier zusätzlich ein „*joint approach*“ und ein interdisziplinäres Zusammenwirken zwischen jenen Sozialwissenschaften, die Migrationsthemen thematisieren, vorgeschlagen. Historiker_innen, Soziolog_innen, Politikwissenschaftler_innen, Kommunikationswissenschaftler_innen, Psycholog_innen, Pädagog_innen, Jurist_innen, Demograf_innen, Pflegewissenschaftler_innen, und noch weitere, die Migrationsfragen beleuchten, sind aufgrund ihrer jeweiligen Perspektive bedeutsam. Was kann insbesondere von Sozialanthropologie und einer Sozialarbeitswissenschaft bearbeitet werden und inwiefern wären dabei konstruktive Synergien möglich?

Sozialanthropolog_innen verstehen in spezifischer Weise Netzwerkstrukturen, formelle und informelle Vereinbarungen, die u.a. Arbeitsteilung, Produktion und Reproduktion umfassen, sowie Lebensphasen und Rituale, alltägliche Lebenswelten und sozio-kulturelle Vermittlungs- und Veränderungsprozesse. Sie setzen an der Alltagskultur von Migrant_innen an, beschreiben in „kleinen“ Erzählungen, was von Bedeutung ist, Lebensabschnitte prägt und akzeptieren die jeweiligen Gegebenheiten. Ähnlich geht auch Soziale Arbeit vor: Menschen werden in ihren Lebenslagen anerkannt, als Individuen mit einer besonderen Geschichte und Biografie bestätigt und dahingehend bestärkt, dass sie einen eigenen Weg gehen dürfen. Sozialanthropologie ist als Wissenschaft daran interessiert, soziale und kulturelle Themenfelder in einer Gesellschaft und einem Sozialraum zu erfassen, zu beschreiben und gemäß ihrem Sinn zu interpretieren. Ein zentraler Auftrag für Soziale Arbeit als Profession und Wissenschaft liegt darin, Hilfe und Kontrolle hinsichtlich Ex- und Inklusion zu gestalten und zu reflektieren. Dies führt zu einer professionsimmanenten Ambivalenz zwischen einer Anerkennung von „hier und jetzt“ und dem, was ist und einer Zielorientierung, was empfehlens- und wünschenswert wäre. Sowohl eine sozialanthropologische wie auch eine sozialarbeitswissenschaftliche Perspektive ist daran orientiert, zu erforschen und zu verstehen, was Menschen beschäftigt, was sie zum Ausdruck bringen und wozu es Gemeinschaft, Konsens aber auch Widerstand gibt und wie damit konstruktiv umgegangen werden kann. Bezogen auf *migrant workers* bedeutet dies, an deren Arbeits- und Lebensbedingungen interessiert zu sein und wie sie aufgrund dessen ihren Alltag, ihre Lebensverläufe und ihre Netzwerke gestalten. Wie zuvor ausgeführt, haben sie – zumindest partiell – Interesse an ihrer sozialen Inklusion. Gleichzeitig gibt es dabei auch Barrieren, die Widerstand erzeugen. Von diesem migrationsspezifischen Eigensinn ist auszugehen. Dieser kann – wie in den drei Thesen erläutert – auch ein Auftrag für entsprechende Forschungs-, Entwicklungs- und Kommunikationsaktivitäten sein.

Schlussfolgerungen und Ausblick

Warum ist ein Kompetenzaufbau hinsichtlich einer sozialen Inklusion von EU-Arbeitsmigrant_innen wichtig? Was wäre dabei ein Vorteil oder ein Gewinn?

Seit 1. Juli 2013 besteht die EU aus 28 Mitgliedsstaaten, deren Wirtschafts- und Sozialsysteme sehr unterschiedlich ausgerichtet sind; auch zwischen diesen lässt sich eine komplexe Superdiversität erkennen. Bekannterweise werden die Sozialsysteme trotz EU in nationaler Gesetzgebung geregelt, was z.B. die Themen Arbeitslosigkeit, existenzielle Mindestsicherung, die Festlegung von Armutsrisiko, Notlagen u.a.m. betrifft.

In dieser Arbeit wird der Dynamik von offenen Grenzen für EU-Arbeitsmigrant_innen nachgegangen und in welcher Form ein starker Zuzug regional bewältigt werden kann. In der Rückschau zur Einschätzung von „Gastarbeit“ ab den 1960er Jahren in Österreich (aber auch in Deutschland) zeigt sich, dass nicht – wie vorerst beidseitig gedacht – kurzfristige Arbeitsleistungen eingebracht wurden, sondern nicht selten eine gesamte Arbeitsbiografie. Es ist jedenfalls nicht ausschließbar, dass Menschen tatsächlich für eine lange Zeit – oder immer wieder – in einer gewissen Stadt oder Region arbeiten und damit auch leben. Dies hat Bedeutung für diese individuellen Menschen, für ihre Familien und Bekannten, für die Orte, an denen sie sich aufhalten und für die Menschen, die in diesen Orten leben sowie für die Serviceeinrichtungen. Arbeitsmigration nicht nur aus einer finanziellen und ökonomischen Perspektive zu betrachten, würde dazu führen, die nationalen Grenzen innerhalb der EU tatsächlich zu öffnen und freien Personenverkehr – auch für Menschen, die noch arbeitssuchend und geringer qualifiziert sind – zuzulassen. Aktuell wirkt dies utopisch, da gerade die ökonomisch reicheren Nationalstaaten mittels ihrer Sozialgesetzgebung klare Ausschließungsgründe nicht nur für die Inanspruchnahme von Sozialleistungen erlassen haben (bzw. gerade daran arbeiten, diese festzulegen), sondern daraus auch generelle Aufenthaltsverbote für EU-Migrant_innen ableiten.

Das kurze offene Fenster der Open Door Policy in Großbritannien von 2004 – 2007¹⁴⁸ war für diese Studie insofern aufschlussreich, dass zumindest einige Jahre, erfolgreiche

148 2007 wurden auch in Großbritannien Übergangsfristen für den Einbezug von rumänischen und bulgarischen Migrant_innen beschlossen. Ab 2007 galt daher nicht mehr die generelle Open Door Policy. Migrant_innen aus den EU-Ländern der 5. EU-Erweiterung hatten jedoch weiterhin freien Zugang. Seit der Koalition der konservativen Partei mit den Liberaldemokraten (ab 2010) und der Einsetzung von David Cameron als Premierminister wird konträr zur Open Door Policy politisch intensiv überlegt, wie Großbritannien eine partielle Closed Door Policy einführen könnte und damit

Modelle hinsichtlich sozialer Inklusion von *migrant workers* entwickelt und umgesetzt wurden. Die Suche nach bewährten Angeboten und Initiativen hinsichtlich einer Willkommenskultur ergab in East Anglia positive Ergebnisse, welche ich in meiner Studie vorstelle (s. Abschnitt 5.3, S- 161f).

Es zeigte sich dabei, dass für eine soziale Inklusion der superdiversen Gruppe von neuen EU-Migrant_innen folgende Punkte wesentlich sind: Es braucht die Mitwirkung von Politik, Unternehmen, lokalen Organisationen und Migrant_innen, um sog. *Inklusionspakete* zu entwickeln und umzusetzen. Diese beinhalten Einzelfallhilfe, Arbeit mit Gruppen, *user involvement*, öffentliche Debatten, Politikberatung u.a.m. (s. Kapitel 6, S.172).

Was könnte ein (sozialer und gleichzeitig auch ökonomischer) Gewinn sein, wenn eine soziale Inklusion von EU-Arbeitsmigrant_innen angestrebt wird und es Wissen über bewährte Modelle gibt? Wie sich aus der Geschichte der EU-Staaten ableiten lässt, folgen auf relativ stabile Phasen auch welche mit großen Umbrüchen, die davor nicht vorstellbar waren. In etlichen EU-Ländern – so auch in Österreich – wird prognostiziert, dass die demografischen Veränderungen und die damit einhergehende Sicherung der Sozialsysteme, speziell der Pensionssysteme, in den nächsten Jahrzehnten nur mit einem steigendem Ausmaß an Zuwanderung bewältigt werden können. Aktuell passiert diese Zuwanderung auch bereits seit einigen Jahren.

Bei einer starken Zuwanderung von neuen Gruppen von Migrant_innen ist gezielte Kommunikations- und Informationsarbeit für *new comers* und die lokale Ebene unumgänglich; je früher diese erfolgt, umso leichter kann die in meiner Studie vorgestellte Willkommenskultur und soziale Inklusionsberatung umgesetzt werden. Die hier beschriebenen Modelle sind auch für eine geringere Anzahl von EU-Migrant_innen adaptierbar. Auch diese sind willkommen zu heißen und ist ihnen so zu begegnen, dass eine Wahrnehmung der Situation und ein gelungener Austausch erfolgt. Dies verringert ein lokales Konfliktpotenzial, sichert gesetzlich geregelt Standards, entlastet und unterstützt Serviceeinrichtungen und bietet entsprechenden Wissenstransfer für *new comers*, *locals* und *services*.

EU-Arbeitsmigration einzudämmen wäre bzw. welche Anforderungen von Migrant_innen für einen regulären Aufenthalt und eine reguläre Arbeitsaufnahme in Großbritannien zu erfüllen sind.

Die in dieser Arbeit zusammengefassten elf Empfehlungen für eine soziale Inklusionsberatung (s. Kapitel 6, S. 177), die aus der empirischen Analyse von META und diversen einschlägigen Studien abgeleitet wurden, fordern zur *Wahrnehmung* auf sowie zur Eröffnung von Diskursen, in denen relevante Fragen entwickelt und bearbeitet werden und Analysen zur Diskussion stehen. Ziel dabei ist, Prozesse zu initiieren, die kontinuierliche und konstruktive Begegnungen zwischen neuen *migrant workers*, *locals* und *services* einfordern und ermöglichen.

In dieser Arbeit wurde dargelegt und aus der empirischen Analyse des Community- und Beratungscenters META abgeleitet bzw. bestätigt, dass die zentralen Themen für Arbeitsmigrant_innen Arbeit, Wohnen und Communities sind. Für ihre soziale Inklusion braucht es (1) Angebote zur Kommunikation, (2) Moderation bei Konflikten, (3) die Beachtung von Standards und (4) eine interkulturelle Öffnung von Serviceeinrichtungen, Behörden und Polizei (vgl. „Framework for local improvements“, S. 24, Terkessids 2010). Wenn diese vier Ebenen in der lokalen Kommunalentwicklung und bei der Schaffung entsprechender Beratungseinrichtungen berücksichtigt werden, ist die Basis für eine bessere Verständigung zwischen allen Beteiligten gegeben. Eine darüber hinausgehende Vision liegt darin, möglichst alle Menschen sozial – im Sinne der in dieser Arbeit präsentierten sieben Dimensionen – zu *inkludieren* bzw. die Option auf Inklusion kontinuierlich zu verfolgen.

Vom Nationen-Zentrismus zu transnationalen Horizonten innerhalb der EU und darüber hinaus

Denk- und Bewegungsräume von Menschen sind frei und begrenzt zugleich. Bewegungs- und Denkfreiheiten möchte ich hier als menschliche Bedürfnisse quer durch alle Zeiten und Gesellschaften postulieren. Gedanken und Handlungen gestalten das Zusammenleben lokal und transnational. Bewegungen führen über individuelle und von außen gesetzte Grenzen hinaus und erweitern Horizonte.

Die Entstehungsgeschichte jener (nationalen) EU-Länder, in denen wir aktuell als Europäer_innen leben und arbeiten, ist bekannt, ebenso wie wissenschaftliche und politische Diskussionen über ihre Stärkung, Schwächung oder ihr Verschwinden. Für die Ebene

der EU-Länder, auf die sich meine Studie bezieht, und für jene Menschen, die in diesem Staatenverbund auf Arbeitssuche sind bzw. aktiv ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen, ist während der letzten Jahrzehnte eine Art von doppelter Buchhaltung im Umgang mit Freiheit(en) und Begrenzung(en) entstanden. Gemeint sind damit die nationalen Regelungen in Abstimmung (oder teilweise im Gegensatz) zu EU-weiten, scheinbar großzügigeren Angeboten und Möglichkeiten, zu „wandern“, sich „niederzulassen“ und sich ein „neues Leben“ aufzubauen. Eröffnet der EU-Nationalstaatenverbund transnationale Horizonte? Und steht mit den neuen „Mobilitätspartnerschaften“ eine Möglichkeit zur Verfügung, um auch Verbindungen zu „Drittstaaten“ zu schaffen und Austausch und Entwicklung zu fördern? Bieten diese transnationalen Möglichkeiten tatsächlich etwas qualitativ anderes für die soziale Praxis von Menschen? Oder sind diese primär im Sinne von Gedankenfreiheit, einem wirtschaftlichen Interesse und einer potenzieller Bewegungsfreiheit von Bedeutung?

Grenzen zu öffnen, Eurozentrismus und andere theoretische Einengungen wie z.B. nationalen Methodologismus zu überwinden, bedeutet die Suche nach Alternativen, um mit neuen Komplexitäten umzugehen und seitens Wissenschaft und Praxis Erkenntnisse und Empfehlungen für Fortschritte und Entwicklungen anzubieten. Durch eine verstärkt interdisziplinär ausgerichtete Forschung und einen konsequenten Einbezug jener Individuen und Gruppen, die untersucht werden, in Forschungs- und Entwicklungsagenden sollte ein Mehr an Multi-Perspektivität gegeben sein, um z.B mit den Herausforderungen von Superdiversität oder von transnationalen Horizonten umzugehen.

Menschen mit „Migrationshorizont“ – über die EU hinaus

Es mag irritierend sein, den aktuell üblichen Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ durch die Bezeichnung „Menschen mit Migrationshorizont“ ersetzen zu wollen. Zum Abschluss meiner Arbeit schlage ich dies vor.

Eine mögliche Form, die Lebensgeschichte eines Menschen zu betrachten, ist jene, dass auf das geblickt wird, was bisher erlebt wurde und welcher „Rucksack“ daraus entstanden ist. Damit ist auch jener Hintergrund gemeint, der u.a. Diversität zum Ausdruck bringt. In Verbindung mit Mobilität und Ortsveränderungen ist dies wohl der viel zitierte und als Bezeichnung unterschiedlich akzeptierte „Migrationshintergrund“. Zweifels-

frei finden sich dazu in den jeweiligen Lebensgeschichten entsprechende Aussagen. Von Interesse ist jedoch ebenfalls, welche Möglichkeiten und Entscheidungen in der Zukunft sich daraus ergeben. So bildet der (individuelle und kollektive) „Hintergrund“ die Ausgangslage für einen (individuellen und kollektiven) *Horizont*.

Migrant_innen haben insofern Migrationshorizont als jede Migrationserfahrung bedeutet, die gesamte Lebensführung re-organisieren zu müssen, die Suche nach neuen Sicherheiten und die Option, möglicherweise Partizipation und Inklusion in einem neuen Umfeld zu erfahren. Wie diese Option auf Inklusion hinsichtlich Arbeitsmigrant_innen umsetzbar wäre, ist Inhalt der vorliegenden Forschungsarbeit.

Arbeitsmigration innerhalb der EU ist in dieser Arbeit im Fokus. Nachdem die EU bisher (2013) sieben (bzw. acht) Erweiterungen erfuhr (je nachdem, ob die Wiedervereinigung Deutschlands dabei gezählt wird, oder nicht), ist dies bekannterweise kein stabiles Gebilde, sondern erfordert immer wieder Neuorientierung und eine Willkommenskultur gegenüber neuen Staaten. Weit über die EU hinaus geht die grundlegende Idee eines *Gesamtansatzes zu Migration und Mobilität* (vgl. Angenendt 2012)¹⁴⁹. Menschen, die Migration und Mobilität anstreben oder aus welchen Gründen auch immer dies tun müssen, sollten dabei unterstützt werden, dass sie im Rahmen einer global vernetzten Welt neue Möglichkeiten und Chancen kennenlernen.

Horizonte gelten in der Kunst als Sinnbild für Sehnsüchte und Utopien. Sozialwissenschaftlich sind Horizonte – im Vergleich zur Mathematik, Astronomie, Nautik und Geografie – bisher kein Begriffsfeld, das intensiver bearbeitet worden wäre oder Verwendung findet. Als Ausrichtung für diese Studie, in der das Überschreiten und Erfahren von diversen Grenzen eine besondere Bedeutung hat, soll damit eine Verbindung von Gegenwart und Zukunft angesprochen werden.

Migrationshorizonte ermöglichen die Mobilität von Menschen. Vertretungen von Wirtschaft und Arbeitgeber_innen machen entsprechende Angebote, wenn (günstige und

149 Erwähnt sei, dass es derzeit (2013) nur vier EU-Mobilitätspartnerschaften gibt: mit Moldau, Kap Verde, Georgien und Armenien (ebd.: 30f).

flexibel einsetzbare) Arbeitskräfte benötigt werden. Aufgrund der neuen Transport- und Kommunikationstechnologien mit preiswerten Flügen und für alle verfügbarer Internetkommunikation sind Menschen hoch mobil und bleiben auch bei der Annahme einer Arbeitsstelle weit entfernt von ihrem bisherigen Wohnort mit ihren Lebensbezügen in Kontakt. Ein Leben parallel in mehreren Welten erscheint dadurch möglich. Was Menschen im Zuge von (Arbeits-) Migration(en) erleben und erfahren, prägt sie jedenfalls in besonderer Weise, fordert hohen Einsatz und bringt im besten Fall für sie (oder ihre Nachfahren) neue Möglichkeiten und eine bessere Form des (Über-)Lebens.

Es bleibt somit offen und fraglich, ob Arbeitsmigration tatsächlich als „Triple-win-Situation“ bilanziert werden kann (vgl. Cyrus 2011, s. S. 14). Das wären ein Gewinn für jene Unternehmen, die neue Arbeitskräfte „ins Land ziehen“, ein Vorteil für jene, die sich anwerben lassen bzw. selbstständig vor Ort suchen und fündig werden und schließlich ein Mehrwert an Vielfalt und neuen Formen von sozialer Inklusion.

Beispiele für Angebote, soziale Inklusion zu fördern, finden sich in dieser Arbeit – eine weitere Verbreitung und Entwicklung davon ist ausdrücklich erwünscht.

Literatur und Quellen

- Ackermann, Eva/Pantucek, Gertraud (2003): Freiheit, Leidenschaft (und Macht). In: Seiser, Gertraud/Czarnowski, Julia/Pinkl, Petra/Gingrich, Andre (Hg.): Explorationen ethnologischer Berufsfelder. Chancen und Risiken für UniversitätsabsolventInnen. Facultas.wuv, Wien, S. 89-111.
- Akinyosoye, Clara (2012): England: Die Protokolle des Rassismus. In: Die Presse. 24.12.2012. http://diepresse.com/home/panorama/welt/1316314/England_Die-Protokolle-des-Rassismus (31.3.2013).
- Allgäuer, Alicia/Kreutzer, Mary/Schmidinger, Thomas (Hg.): ZusammenReden. Debatten über Integration in österreichischen Kommunen. Verein Alltag Verlag (VAV), Wiener Neustadt.
- Anderson, Bridget/Ruhs, Martin/Rogaly, Ben/Spencer, Sarah (2006): Fair enough? Central and East European Migrants in Low-Wage Employment in the UK. Joseph Rowntree Foundation, York. <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/1617-migrants-low-wage-employment.pdf> (27.3.2013).
- Angenendt, Steffen (2008): Die Zukunft der europäischen Migrationspolitik. Triebkräfte, Hemmnisse und Handlungsmöglichkeiten. Reihe Europa Bd. 4. Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin.
- Angenendt, Steffen (2012): Migration, Mobilität und Entwicklung. EU-Mobilitätspartnerschaften als Instrument der Entwicklungszusammenarbeit. SWP-Studie. Stiftung Wissenschaft und Politik. Deutsches Institut für Internationale Politik und Sicherheit, Berlin.
- Arlt, Ilse (o.J. [1958]): Wege zu einer Fürsorgewissenschaft. [Originalausgabe 1958]. Werkausgabe Ilse Arlt. Band 2. Hrsg. und Nachw. von Maria Maiss. LIT Verlag, Wien.
- Atkinson, Tony/Cantillon, Bea/Marlier, Eric/Nolan, Brian (2005): Social Indicators. The EU and Social Inclusion. 1st Edition 2002. Oxford University Press, Oxford.
- Audit Commission (2007): Crossing Borders. Responding to the Local Challenges of Migrant Workers. Audit Commission, London. <http://archive.audit-commission.gov.uk/auditcommission/SiteCollectionDocuments/AuditCommissionReports/NationalStudies/CrossingBorders.pdf> (26.3.2013).
- Aumayr-Hajek, Christina (2012): „Sind keine offene Gesellschaft“. In: Wiener Zeitung, 23.5.2012, S. 18. http://www.freistil-pr.at/media/pdf/M_Gleitsmann_Wiener_Zeitung.pdf (31.3.2013).

- Australian Government, Department of Education, Employment and Workplace Relations (2009): Social Inclusion. The Origins, Meaning, Definition and Economic Implications of the Concept Social Inclusion/Exclusion. Incorporating the core indicators developed by the European Union and other illustrative indicators that could identify and monitor social exclusion in Australia. Commonwealth of Australia, Canberra. <http://www.socialinclusion.gov.au/resources/aust-govt-publications> (31.3.2013).
- Australian Social Inclusion Board (2010): Social Inclusion in Australia. How Australia is faring. Commonwealth of Australia, Canberra. http://scoa.org.au/resources/388607_72752_SI%20How%20Australia%20Is%20Faring.pdf (31.3.2012).
- Bade, Klaus J. (2000): Europa in Bewegung. Migration vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Verlag C.H. Beck, München.
- Bade, Klaus J. (2007): Migration und Ethnizität in der Historischen Migrationsforschung. In: Schmidt-Laber, Brigitta (Hg.): Ethnizität und Migration. Einführung in Wissenschaft und Arbeitsfelder. Reimer Verlag, Berlin, S. 115-134.
- Bade, Klaus J. et al. (Hg.) (2008): Enzyklopädie Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. 2. Auflage. Verlag Schöningh, Paderborn et al.
- Baganha, Maria I. (2009): Portugal. In: Fassmann, Heinz/Reeger, Ursula/Wiebke, Sievers (Eds.): Statistics and Reality. Concepts and Measurements of Migration in Europe. Amsterdam University Press, Amsterdam, S. 263-280. <http://www.oapen.org/download?type=document&docid=340025> (26.3.2013).
- Bakondy, Vida et al. für die Initiative Minderheiten (Hg.) (2010): Viel Glück! Migration heute. Mandelbaum Verlag, Wien et al.
- Barth, Fredrik (1989): The Analysis of Culture in Complex Societies. In: Ethnos, 54, 3/4, S. 120-142.
- Barth, Fredrik/Gingrich, Andre/Parkin, Robert/Silverman, Sydel (2005): One Discipline, Four Ways: British, German, French, and American Anthropology. Vorwort von Chris Hann. University of Chicago Press, Chicago/London.
- Bauböck, Rainer (1996): Nach Rasse und Sprache verschieden. Migrationspolitik in Österreich von der Monarchie bis heute. Reihe Politikwissenschaft/Political Science Series No. 31. Institut für Höhere Studien, Wien.
- Baumann, Gerd/Gingrich, Andre (Eds.) (2004): Grammars of Identity/Alterity. A Structural Approach. Berghahn Books, New York/Oxford.
- Benhabib, Seyla (1999): Kulturelle Vielfalt und demokratische Gleichheit. Politische Partizipation im Zeitalter der Globalisierung. Horkheimer Vorlesungen. Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt am Main.
- Bergmann, Franziska/Schössler, Franziska/Schreck, Bettina (Hg.) (2012): Gender Studies. Transcript Verlag, Bielefeld.

- Biffl, Gudrun/Dimmel, Nikolaus (Hg.) (2011): Migrationsmanagement. Grundzüge des Managements von Migration und Integration. Band 1. Omnium, Bad Vöslau.
- Blommaert, Jan/Rampton, Ben (2011): Language and Superdiversity: A Position Paper. Working Papers in Urban Language and Literacies 70. King's College, London.
- BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010): Die Rot-Weiß-Rot-Karte – das neue Zuwanderungssystem. BMASK, Wien. http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/8/5/CH0023/CMS1291898785798/101209_rotweissrotcard_layoutiert.pdf (27.3.2013).
- BMSK – Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2008): Österreichischer Bericht über Strategien für Sozialschutz und soziale Eingliederung. BMSK, Wien. http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/4/0/CH2252/CMS1222677019004/strategiebericht_deutsch_0309081.pdf (12.4.2013).
- Boban, Ines/Hinz, Andreas (Hg.) (2003): Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Martin-Luther-Universität, Halle (Saale).
- Bock, Karin/Maischatz, Katja (2010): Ethnographie und Soziale Arbeit: Ein kritisches Plädoyer. In: Heinzel, Friederike et al. (Hg.): „Auf unsicherem Terrain“. Ethnographische Forschung im Kontext des Bildungs- und Sozialwesens. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 49-65.
- Böhnisch, Lothar/Schröer, Wolfgang/Thiersch, Hans (2005): Sozialpädagogisches Denken. Wege zu einer Neubestimmung. Juventa, Weinheim/München.
- Booth, Tony/Ainscow, Mel (Hg.) (2002): Index for Inclusion. Developing Learning and Participation in Schools. CSIE, Bristol.
- Bourdieu, Pierre (1990): Was heißt sprechen? Die Ökonomie des sprachlichen Tausches. Braumüller, Wien.
- Bourdieu, Pierre et al. (1993): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. UVK Universitätsverlag, Konstanz.
- Brettell, Caroline (2003): Anthropology and Migration. Essays on Transnationalism, Ethnicity, and Identity. Altamira Press, Walnut Creek, CA.
- Brodie, Janine (2008): The Social in Social Citizenship. In: Isin, Engin F. (Ed.): Recasting the Social in Citizenship. University of Toronto Press, Toronto, S. 20-43.
- Brubaker, Rogers/Loveman, Maria/Stamatov, Peter (2004): Ethnicity as Cognition. In: Theory and Society, 33, 1, S. 31-64.
- BSHF – Building and Social Housing Foundation (2008): Home from Home. Addressing the issues of Migrant Workers' Housing. BSHF, Coalville (Leicestershire). <http://www.bshf.org/scripting/getpublication.cfm?thePubID=2EED9E14-15C5-F4C0-998CFEFC3D54FF93> (11.4.2013).
- Çağlar, Ayşe (2011): Integration. In: Kreff, Fernand/Knoll, Eva-Maria/Gingrich, Andre (Hg.): Lexikon der Globalisierung. Transcript Verlag, Bielefeld, S. 157-160.

- Coleman, David (1994): The United Kingdom and International Migration: A Changing Balance. In: Fassmann, Heinz/Münz, Rainer (Eds.): European Migration in the Late Twentieth Century. Historical Patterns, Actual Trends, and Social Implications. Edward Elgar, Aldershot, S. 37-66.
- Coleman, David (1995): International Migration: Demographic and Socioeconomic Consequences in the United Kingdom and Europe. In: International Migration Review, 29, 1, S. 155-206.
- Coleman, David (1996): Großbritannien und die internationale Migration: Die Bilanz hat sich geändert. In: Fassmann, Heinz/Münz, Rainer (Hg.): Migration in Europa. Historische Entwicklung, aktuelle Trends, politische Reaktionen. Campus Verlag, Frankfurt am Main/New York, S. 53-88.
- Comaroff, John L./Comaroff, Jean (2011): Ethnizität. In: Kreff, Fernand/Knoll, Eva-Maria/Gingrich, Andre (Hg.): Lexikon der Globalisierung. Transcript Verlag, Bielefeld, S. 68-71.
- Cyrus, Norbert (2011): Die Eigendynamik der Migrationsprozesse lässt sich nicht steuern – Warum Migrationsmanagement nicht funktionieren kann. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Transnationalismus & Migration. Dossier. Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin, S. 93-99. http://www.migration-boell.de/downloads/migration/Dossier_Transnationalismus_und_Migration.pdf (26.3.2013).
- Dahlvik, Julia/Fassmann, Heinz/Sievers, Wiebke (Hg.) (2012): Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich. Jahrbuch 1/2011. v&unipress, Wien/Göttingen.
- Davy, Ulrike (Hg.) (2001): Die Integration von Einwanderern. Rechtliche Regelungen im europäischen Vergleich. Europäisches Zentrum Wien. Facultas.wuv, Wien.
- Deegan, Mary Jo (1988): Jane Addams and the Men of the Chicago School, 1892–1918. Transaction Books, New Brunswick, N.J.
- Dennis, Ian/Guio, Anne-Catherine (2003): Armut und soziale Ausgrenzung in der EU nach Laeken Teil 1. Statistik kurz gefaßt. Bevölkerung und soziale Bedingungen. Thema 3, 8/2003. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-008/EN/KS-NK-03-008-EN.PDF (30.3.2013).
- Dirim, İnci/Mecheril, Paul (2011): Bildungsbeteiligung und Bildungschancen – Sprachkompetenzen. In: Biffl, Gudrun/Dimmel, Nikolaus (Hg.): Migrationsmanagement. Grundzüge des Managements von Migration und Integration. Band 1. Omnium, Bad Vöslau, S. 255-264.
- Domenig, Dagmar (2007): Das Konzept der transkulturellen Kompetenz. In: Domenig, Dagmar (Hg.): Transkulturelle Kompetenz. Lehrbuch für Pflege-, Gesundheits-, und Sozialberufe. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage (Erstaufgabe 2001). Huber, Bern, S. 341-368.
- Drüeke, Ricarda/Klaus, Elisabeth/Schweiger, Gottfried/Sedmak, Clemens (2010): Einleitung: Probleme von Inklusion, Identifikation und Integration im europäischen

- Sozialraum. In: Klaus, Elisabeth et al. (Hg.): Identität und Inklusion im europäischen Sozialraum. VS Research, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 9-23.
- Eriksen, Thomas Hylland (2001): *Small Places, Large Issues. An Introduction to Social and Cultural Anthropology*. 2nd Edition. Pluto Press, London et al.
- Esser, Hartmut (1980): *Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse*. Hermann Luchterhand, Darmstadt/Neuwied.
- Fanshawe, Simon/Sriskandarajah, Dhananjayan (2010), 'You Can't Put Me in a Box'. *Super-diversity and the End of Identity Politics in Britain*. Institute for Public Policy Research, London.
- Fassmann, Heinz/Münz, Rainer (Eds.) (1994): *European Migration in the Late Twentieth Century. Historical Patterns, Actual Trends, and Social Implications*. Edward Elgar, Aldershot.
- Fassmann, Heinz/Münz, Rainer (1996): Europäische Migration – ein Überblick. In: Fassmann, Heinz/Münz, Rainer (Hg.): *Migration in Europa. Historische Entwicklung, aktuelle Trends, politische Reaktionen*. Campus Verlag, Frankfurt am Main/New York, S. 13-52.
- Fassmann, Heinz/Münz, Rainer (Hg.) (1996): *Migration in Europa. Historische Entwicklung, aktuelle Trends, politische Reaktionen*. Campus Verlag, Frankfurt am Main/New York.
- Fassmann, Heinz (2009): European Migration: Historical Overview and Statistical Problems. In: Fassmann, Heinz/Reeger, Ursula/Wiebke, Sievers (Eds.): *Statistics and Reality. Concepts and Measurements of Migration in Europe*. Amsterdam University Press, Amsterdam, S. 21-44. <http://www.oapen.org/download?type=document&docid=340025> (26.3.2013).
- Fassmann, Heinz/Reeger, Ursula/Wiebke, Sievers (Eds.) (2009): *Statistics and Reality. Concepts and Measurements of Migration in Europe*. Amsterdam University Press, Amsterdam, S. 263-280, <http://www.oapen.org/download?type=document&docid=340025> (26.3.2013).
- Fassmann, Heinz et al. (2009): *Migrations- und Integrationsforschung in Österreich: Institutionelle Verankerungen, Fragestellungen und Finanzierungen*. KMI Working Paper Series Nr. 15. Österreichische Akademie der Wissenschaften, Wien. http://www.oeaw.ac.at/kmi/Bilder/kmi_WP15.pdf (30.3.2013).
- Fassmann, Heinz/Dahlvik, Julia (Hg.) (2012): *Migrations- und Integrationsforschung – multidisziplinäre Perspektiven. Ein Reader*. 2. Auflage. Vienna University Press, Wien.
- Fihel, Agnieszka (2010): Migration of Polish Nationals in the View of Labour Market Restrictions. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): *Mobility & Inclusion. Managing Labour Migration in Europe*. Dossier. Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin, S. 60-63.

http://www.migration-boell.de/downloads/migration/DOSSIER_Mobility_and_Inclusion.pdf (26.3.2013).

- Fillitz, Thomas (2006): 'Being the Native's Friend Does Not Make You the Foreigner's Enemy!' Neo-nationalism, the Freedom Party and Jörg Haider in Austria. In: Gingrich, Andre/Banks, Marcus (Eds.): Neo-nationalism in Europe and Beyond. Perspectives from Social Anthropology. Berghahn Books, New York/Oxford, S. 138-161.
- Fraser, Nancy (2003): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik, Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. Anerkennung bis zur Unkenntlichkeit verzerrt. Eine Erwiderung auf Axel Honneth. In: Fraser, Nancy/Honneth, Axel (Hg.): Umverteilung oder Anerkennung. Eine politisch-philosophische Kontroverse. Suhrkamp, Frankfurt am Main, S. 13-128, 225-270.
- Fraser, Nancy/Honneth, Axel (Hg.) (2003): Umverteilung oder Anerkennung. Eine politisch-philosophische Kontroverse. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Fuchs, Brigitte (1992): Arbeitsmärkte, Migrationen und Arbeiterbewegung (1864–1918). In: Beiträge zur Historischen Sozialkunde 22, 4, S. 127-133.
- Gächter, August (2008): Migrationspolitik in Österreich seit 1945. Ein Land mit eingewanderter Bevölkerung. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 12. <https://www.zsi.at/attach/p1208vukovic.pdf> (15.12.2012).
- Gemenne, François (2009): United Kingdom. In: Fassmann, Heinz/Reeger, Ursula/Wiebke, Sievers (Eds.): Statistics and Reality. Concepts and Measurements of Migration in Europe. Amsterdam University Press, Amsterdam, S. 89-107. <http://www.oapen.org/download?type=document&docid=340025> (26.3.2013).
- Gingrich, Andre (1998): Ethnizität für die Praxis. In: Wernhart, Karl R./Zips, Werner (Hg.): Ethnohistorie. Rekonstruktion und Kulturkritik. Eine Einführung. Promedia Verlag, Wien, S. 99-111.
- Gingrich, Andre (1999): Erkundungen. Themen der ethnologischen Forschung. Böhlau Verlag, Wien et al.
- Gingrich, Andre (2002): When Ethnic Majorities are 'Dethroned': Towards a Methodology of Self-reflexive, Controlled Macrocomparison. In: Gingrich, Andre/Fox Richard, G. (Eds.): Anthropology, by Comparison. Routledge, New York, S. 225-248.
- Gingrich, Andre/Fox Richard, G. (Eds.) (2002): Anthropology, by Comparison. Routledge, New York.
- Gingrich, Andre (2004): Conceptualising Identities: Anthropological Alternatives to Essentializing Difference and Moralizing about Othering. In: Baumann, Gerd/Gingrich, Andre (Eds.): Grammars of Identity/Alterity. A Structural Approach. Berghahn Books, New York/Oxford, S. 3-17.

- Gingrich, Andre/Banks, Marcus (Eds.) (2006): *Neo-nationalism in Europe and Beyond. Perspectives from Social Anthropology*. Berghahn Books, New York/Oxford.
- Glick Schiller, Nina/Çağlar, Ayşe (2008): *And Ye Shall Possess It, and Dwell Therein: Social Citizenship, Global Christianity, and Non-Ethnic Immigrant Incorporation*. In: Reed-Danahey, Deborah/Brettell, Caroline (Eds.): *Citizenship Political Engagement and Belonging: Immigrants in Europe and the United States*. Rutgers University Press, New Brunswick, NJ, S. 203-225.
- Glick Schiller, Nina/Çağlar, Ayşe (Eds.) (2011): *Locating Migration. Rescaling Cities and Migrants*. Cornell University Press, Ithaca.
- Gordon, Milton (1964): *Assimilation in American Life: the Role of Race, Religion, and National Origins*. Oxford University Press, New York.
- Götzelmann, Andrea (2011): *Integrationspolitik in Österreich – ein Überblick über die Aktivitäten der Bundesländer*. Abschlussarbeit beim Lehrgang Interkulturalität & Kommunikation. Internationales Zentrum für Kulturen und Sprachen, Wien. http://www.vhs.at/fileadmin/uploads_urania/izks/Abschlussarbeiten/IZKS_Abschlussarbeit_Go%CC%88tzelmann_30_05_2011.pdf (20.10.2012).
- Green, Anne/Owen, David W./Wilson, Robert A. (2005): *Changing Patterns of Employment by Ethnic Group and for Migrant Workers*. National Report. Warwick Institute for Employment Research, Warwick.
- Gruber, Marika (2010): *Integrationspolitik in Kommunen. Herausforderungen, Chancen, Gestaltungsansätze*. Springer Verlag, Wien/New York.
- Haar, Ania (2012): *Migration auf Zeit: Pendeln über die Grenze*. In: *Die Presse*, 17.10.2012, http://diepresse.com/home/panorama/integration/1301959/Migration-auf-Zeit_Pendeln-ueber-die-Grenze (30.3.2013).
- Hahn, Sylvia (2008): *Migration – Arbeit – Geschlecht. Arbeitsmigration in Mitteleuropa vom 17. bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts*. V&R unipress, Göttingen.
- Hanesch, Walter/Jung, Imke (2003): *Indikatoren sozialer Ausgrenzung aus Betroffenen-sicht. Konzeption, Ergebnisse und Einordnung einer Erhebung bei Betroffenen und Fachkräften. Projektbericht für das Diakonische Werk der EKD e.V., Darmstadt*.
- Hannerz, Ulf (1992): *Cultural Complexity: Studies in the Social Organization of Meaning*. Columbia University Press, New York.
- Heidemann, Frank (2011): *Ethnologie. Eine Einführung*. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.) (2010): *Mobility & Inclusion. Managing Labour Migration in Europe*. Dossier. Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin. http://www.migration-boell.de/downloads/migration/DOSSIER_Mobility_and_Inclusion.pdf (26.3.2013).

- Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.) (2011): Transnationalismus & Migration. Dossier. Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin. http://www.migration-boell.de/downloads/migration/Dossier_Transnationalismus_und_Migration.pdf (26.3.2013)
- Heinzel, Friederike/Thole, Werner/Cloos, Peter/Köngeter, Stefan (Hg.) (2010): „Auf unsicherem Terrain“. Ethnographische Forschung im Kontext des Bildungs- und Sozialwesens. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hettlage-Varjas, Andrea/Hettlage, Robert (1984): Kulturelle Zwischenwelten. Fremdarbeiter – eine Ethnie? In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, 10, 2, S. 357-404.
- Hettlage-Varjas, Andrea/Hettlage, Robert (1995): Übergangsidentitäten im Migrationsprozess. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 13, 3, S. 13-26.
- Higham, Patricia (2006): Social Work. Introducing Professional Practice. Sage Publications, London.
- Hirschauer, Stefan/Amann, Klaus (1997): Die Befremdung der eigenen Kultur. Zur ethnographischen Herausforderung soziologischer Empirie. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Honneth, Axel (2003): Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser und die Pointe der Anerkennung. Eine Entgegnung auf die Entgegnung. In: Fraser, Nancy/Honneth, Axel (Hg.): Umverteilung oder Anerkennung. Eine politisch-philosophische Kontroverse. Suhrkamp, Frankfurt am Main, S.: 129-224, 271-305.
- House of Commons, Environment, Food and Rural Affairs Committee (2003): Gangmasters. Fourteenth Report of Session 2002–2003. Report, together with formal minutes, oral and written evidence. The Stationery Office Limited, London. <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200203/cmselect/cmenvfru/691/69102.htm> (11.4.2013).
- Huddleston, Thomas/Niessen, Janet et al. (2011): Index Integration und Migration (MIPEx) III. British Council/Migration Policy Group, Brüssel. http://www.mipex.eu/sites/default/files/downloads/mipex_iii_de.pdf (27.3.2013).
- Hünersdorf, Bettina (2010): Mikroanalytische Rekonstruktion von Protokollen der teilnehmenden Beobachtung. In: Heinzel, Friederike et al. (Hg.): „Auf unsicherem Terrain“. Ethnographische Forschung im Kontext des Bildungs- und Sozialwesens. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 217-228.
- Jayaweera, Hiranthi/Gidley Ben (2011): Country Context Paper – UK. Im Rahmen des EU-Projekts „Attitudes to Migrants, Communication and Local Leadership“ (AMICALL). Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford. <http://www.compas.ox.ac.uk/research/urbanchange/amicall/#c2250> (15.3.2013).
- Karakurt, Mümtaz (2008): Migration und Arbeitsmarkt. In: Leibetseder, Bettina/Weidenholzer, Josef (Hg.): Integration ist gestaltbar. Strategien erfolgreicher Integrationspolitik in Städten und Regionen. Braumüller, Wien, S. 181-194.

- Keystone Development Trust (o.J.): Leaflet: META@Keystone Development Trust.
- Keystone Development Trust (o.J.): Flyer von META.
- Keystone Development Trust/Carney, Corah (2004): A Profile of Thetford. Interne Sozialraum-Analyse, 130 S., nicht veröffentlicht.
- Keystone Development Trust/Carney, Corah (2005): A Reference Document 2nd Edition. Update zur internen Sozialraum-Analyse, 195 S., nicht veröffentlicht.
- Keystone Development Trust/Equalities Team (o.J.): Information Pack. A Guide to Public Services in the Breckland Area. 2nd Edition. Keystone Development Trust, Thetford. <http://www.keystonetrust.org.uk/common/pdfs/english2ndedition.pdf> (11.4.2013).
- Keystone Development Trust/Pinto, Elisa (2005): Breckland New Communities Project. Interviews with Members of the Portuguese Community in Thetford, Norfolk (Nov 2004 – Jan 2005). Interner Projektbericht, 10 S., nicht veröffentlicht.
- Keystone Development Trust/Wiles, Colin et al. (2008): Workers on the Move: Migrant Workers, Housing and Growth in the Eastern Region. Keystone Development Trust, Thetford. <http://www.keystonetrust.org.uk/documents/34.pdf> (26.3.2013).
- Keystone Development Trust/Collins, Alex et al. (o.J.): Workers on the Move 2: European Migrant Workers and Health in the UK: A Review of the Issues. Keystone Development Trust, Thetford. <http://www.keystonetrust.org.uk/documents/120.pdf> (26.3.2013).
- Keystone Development Trust/Collins, Alex et al. (2010): Workers on the Move 3: European Migrant Workers and Health in the UK: The Evidence. Keystone Development Trust, Thetford. <http://www.keystonetrust.org.uk/documents/123.pdf> (26.3.2013).
- Klein, Tobias (2012): Drain oder Gain? Die polnische Arbeitsmigration nach UK, Irland und Schweden seit der EU-Osterweiterung. Ein Vergleich. Masterarbeit. Grin Verlag, München.
- Klaus, Elisabeth et al. (Hg.) (2010): Identität und Inklusion im europäischen Sozialraum. VS Research, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Köngeter, Stefan (2010): Zwischen Rekonstruktion und Generalisierung – Methodologische Reflexionen zur Ethnographie. In: Hinz, Friederike et al. (Hg.): „Auf unsicherem Terrain“. Ethnographische Forschung im Kontext des Bildungs- und Sozialwesens. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 229-241.
- Kohl, Karl-Heinz (1993): Ethnologie, die Wissenschaft vom kulturell Fremden. Eine Einführung. Beck, München.
- Kohlbacher, Josef/Reeger, Ursula (2010): Housing Integration of Immigrants in Vienna – Equal Opportunities? In: Fassmann, Heinz/Franz, Yvonne (Eds.): Integration Policies at the local level. Institut für Stadt- und Regionalforschung. Heft 36. Verlag der österreichischen Akademien der Wissenschaften.

- Koopmans, Ruud/Statham, Paul (2000): Migration and Ethnic Relations as a Field of Political Contention: An Opportunity Structure Approach. In: Koopmans, Ruud/Statham, Paul (Hg.): Challenging Immigration and Ethnic Relations Politics. Comparative European Perspectives. Oxford University Press, Oxford/New York, S. 13-56.
- Koopmans, Ruud/Statham, Paul (Hg.) (2000): Challenging Immigration and Ethnic Relations Politics. Comparative European Perspectives. Oxford University Press, Oxford/New York.
- Kreff, Fernand/Knoll, Eva-Maria/Gingrich, Andre (Hg.) (2011): Lexikon der Globalisierung. Transcript Verlag, Bielefeld.
- Kronauer, Martin (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhof, Julia/Scheel, Alexandra (2009) (Hg.): Feminismus: Kritik und Intervention. Westfälisches Dampfboot, Münster.
- Lamp, Florian (2007): Soziale Arbeit zwischen Umverteilung und Anerkennung. Der Umgang mit Differenz in der sozialpädagogischen Theorie und Praxis. Transcript Verlag, Bielefeld.
- Langthaler, Herbert (Hg.) (2010): Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde. StudienVerlag, Innsbruck.
- Lavenex, Sandra (2009): Länderprofil: Europäische Union. Focus Migration, Nr. 17.
- Leibetseder, Bettina/Weidenholzer, Josef (Hg.) (2008): Integration ist gestaltbar. Strategien erfolgreicher Integrationspolitik in Städten und Regionen. Braumüller, Wien.
- Lewycka, Marina (2007): Two Caravans. Fig Tree, London.
- Lunn, Kenneth (2008): Großbritannien. In: Bade, Klaus. J. et al. (Hg.): Enzyklopädie Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. 2. Auflage. Verlag Ferdinand Schöningh, Paderborn et al., S. 68-84.
- Maciel, Cármen (2008): ‚Retornados‘ aus den ehemaligen Kolonien in Portugal seit den 1970er Jahren. In: Bade, Klaus J. et al. (Hg.): Enzyklopädie Migration in Europa. Vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. 2. Auflage. Verlag Schöningh, Paderborn et al., S. 898-900.
- Maletzke, Gerhard (1996): Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen, Westdeutscher Verlag, Opladen.
- Marshall, Thomas H. (2009 [1950]): Citizenship and Social Class. In: Shafir, Gershon (Ed.): The Citizenship Debates. University of Minnesota Press, Minneapolis, S. 93-113.
- Mayring, Philipp (2007 [1983]): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 9. Auflage [1. Auflage 1983]. Deutscher Studien Verlag, Weinheim.

- McGauran, Katrin (2010): Managing Migration. The Development of EU Migration Policies from 1975 to 2005. In: Bakondy, Vida et al. für die Initiative Minderheiten (Hg.): Viel Glück! Migration heute. Mandelbaum Verlag, Wien et al., S. 106-141.
- McKay, Sonia/Winkelmann-Gleed, Andrea (2005): Migrant Workers in the East of England. Project Report. EEDA/London Metropolitan University, London.
- Mecheril, Paul (2007): Migration und Integration. In: Straub, Jürgen/Weidemann, Arne/Weidemann, Doris (Hg.): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz: Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder. Metzler, Stuttgart, S. 469-480.
- Mecheril, Paul/Vorrink, Andrea J. (2012): Diversity und Soziale Arbeit: Umriss eines kritisch-reflexiven Ansatzes. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 43, 1, S. 92-101.
- Merten, Roland/Scherr, Albert (Hg.) (2004): Inklusion und Exklusion in der Sozialen Arbeit. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, Bonn (Hg.) (o.J.): Kommunalen Index für Inklusion – Arbeitsbuch. 1. Auflage. Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, Bonn. http://www.montag-stiftungen.com/fileadmin/Redaktion/Jugend_und_Gesellschaft/PDF/Projekte/Kommunalen_Index/KommunenundInklusion_Arbeitsbuch_web.pdf (31.3.2013).
- Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, Bonn (2011): Inklusion vor Ort. Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch. Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V., Bonn.
- Münz, Rainer (1997): Woher – wohin? Massenmigration im Europa des 20. Jahrhunderts. In: Pries, Ludger (Hg.): Transnationale Migration. Soziale Welt, Sonderbd. 12. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, S. 221-243.
- Muttonen, Lena (2008): Die Integration von Drittstaatsangehörigen in den österreichischen Arbeitsmarkt. Facultas.wuv, Wien.
- Nuscheler, Franz (1995): Internationale Migration. Flucht und Asyl. Grundwissen Politik Bd. 14. Leske + Budrich, Opladen.
- Nuscheler, Franz (2004): Internationale Migration. Flucht und Asyl. 2. Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- OECD (2012): International Migration Outlook 2012, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2012-en (27.3.2013).
- Otto, Hans-Uwe/Schrödter, Mark (Hg.) (2006): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Multikulturalismus – Neo-Assimilation – Transnationalität. Verlag neue praxis, Lahnstein.
- Pantuček, Peter (2009): Soziale Diagnostik. Verfahren für die Praxis Sozialer Arbeit. 2., verbesserte Auflage. Böhlau, Wien et al.

- Park, Robert E./Burgess, Ernest (1921): Introduction to the Science of Sociology. University of Chicago Press, Chicago. <http://archive.org/details/IntroductionToTheScienceOfSociology> (29.3.2013).
- Parnreiter, Christof (1994): Migration und Arbeitsteilung. AusländerInnenbeschäftigung in der Weltwirtschaftskrise. Promedia, Wien.
- Perchinig, Bernhard (2010a): Von der Fremdarbeit zur Integration? Migrations- und Integrationspolitik in Österreich nach 1945. In: Bakondy, Vida et al. für die Initiative Minderheiten (Hg.): Viel Glück! Migration heute. Mandelbaum Verlag, Wien et al., S. 142-160.
- Perchinig, Bernhard (2010b): Migration, Integration und Staatsbürgerschaft – was taugen die Begriffe noch? In: Langthaler, Herbert (Hg.): Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde. StudienVerlag, Innsbruck, S. 13-33.
- Percy-Smith, Janie (Ed.) (2002): Policy Responses to Social Exclusion towards Inclusion? 1st Edition 2000. Open University Press, Buckingham.
- Pollard, Naomi/Latorre, Maria/Sriskandarajah, Dhananjayan (2008): Floodgates or Turnstiles? Post-EU Enlargement Migration Flows to (and from) the UK. Institute for Public Policy Research, London. http://www.bnegroup.org/images/uploads/publications/files/floodgates_or_turnstiles.pdf (27.3.2013).
- Pries, Ludger (Hg.) (1997): Transnationale Migration. Soziale Welt, Sonderbd. 12. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.
- Pries, Ludger (2008): Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Edition Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Pries, Ludger (2011): Transnationalisierung der sozialen Welt als Herausforderung und Chance. In: Heinrich-Böll-Stiftung (2011): Transnationalismus & Migration. Dossier. Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin, S. 8-18. http://www.migration-boell.de/downloads/migration/Dossier_Transnationalismus_und_Migration.pdf (26.3.2013).
- Radtke, Frank-Olaf (1996): Fremde und Allzufremde. Zur Ausbreitung des ethnologischen Blicks in der Einwanderungsgesellschaft. In: Wicker, Hans-Rudolf et al. (Hg.): Das Fremde in der Gesellschaft. Migration, Ethnizität und Staat = L' altérité dans la société. Seismo-Verl., Zürich, S. 333-352.
- Reed-Danahey, Deborah/Brettell, Caroline (Eds.) (2008): Citizenship Political Engagement and Belonging: Immigrants in Europe and the United States. Rutgers University Press, New Brunswick, NJ.
- Reinprecht, Christoph/Weiss, Hilde (2012): Migration und Integration: Soziologische Perspektiven und Erklärungsansätze. In: Fassmann, Heinz/Dahlvik, Julia (Hg.): Migrations- und Integrationsforschung – multidisziplinäre Perspektiven. Ein Reader. 2. Auflage. Vienna University Press, Wien, S. 13-33.

- Ross, Richard/Dencheva, Radostina (2012): East Anglia Business Momentum Survey Report. <http://www.chadwicks.co.UK/uploads/PDF/EABM%20Survey.pdf> (30.4.2012).
- Ruhs, Martin (2006): Greasing the Wheels of the Flexible Labour Market: East European Labour Immigration in the UK. Centre on Migration, Policy and Society. Working Paper No. 38. University of Oxford, Oxford.
- Sauer, Birgit (2009): Migration, Geschlecht und die Politik der Zugehörigkeit. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhof, Julia/Scheel, Alexandra (Hg.): Feminismus: Kritik und Intervention. Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 246-259.
- Scheele, Alexandra (2009): Jenseits von Erwerbsarbeit? Oder: ein erneuter Versuch, die richtigen Fragen zu stellen. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhof, Julia/Scheel, Alexandra (Hg.): Feminismus: Kritik und Intervention. Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 180-196.
- Scheffer, Thomas/Meyer, Christian (2011): Tagungsbericht: „Soziologische vs. ethnologische Ethnographie – Zur Belastbarkeit und Perspektive einer Unterscheidung“. In: Forum: Qualitative Sozialforschung/FQS, Bd. 12, Nr. 1, <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/162010.3.2013> (27.3.2013).
- Scheu, Bringfriede/Autrata, Otger (2011): Theorie Sozialer Arbeit. Gestaltung des Sozialen als Grundlage. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Schilling, Johannes/Zeller, Susanne (2010): Soziale Arbeit. Geschichte, Theorie, Profession. 4. Auflage. Reinhardt UTB-Verlag, München.
- Schmidt-Laber, Brigitta (Hg.) (2007): Ethnizität und Migration. Einführung in Wissenschaft und Arbeitsfelder. Reimer Verlag, Berlin.
- Schmied-Kowarzik, Wolfdietrich/Stagl, Justin (Hg.) (1993 [1980]): Grundfragen der Ethnologie. Beiträge zur gegenwärtigen Theorie-Diskussion. 2. Auflage [1. Auflage 1980]. Reimer, Berlin.
- Schneider, Claudia/Holman, Deborah (2005): A Profile of Migrant Workers in the Breckland Area. Summary Report. Keystone Development Trust, Thetford. <http://www.keystonetrust.org.uk/common/pdfs/profileofmigrantworkersinbreckland.pdf> (26.3.2013).
- Seiser, Gertraud/Czarnowski, Julia/Pinkl, Petra/Gingrich, Andre (Hg.) (2003): Explorationen ethnologischer Berufsfelder. Chancen und Risiken für UniversitätsabsolventInnen. Facultas.wuv, Wien.
- Shafir, Gershon (Ed.) (2009): The Citizenship Debates. University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Sheppard, Michael (2006): Social Work and Social Exclusion. The Idea of Practice. Ashgate Publishing Limited, Aldershot.

- Silver, Hilary/Miller, S.M. (2002): Social Exclusion: The European Approach to Social Disadvantage. In: Poverty & Race. Poverty & Race Research Action Council. Vol. 11, Nr. 5. <http://www.prrac.org/newsletters/sepoct2002.pdf> (31.3.2013).
- Six-Hohenbalken, Maria/Tošić, Jelena (Hg.) (2009): Anthropologie der Migration. Theoretische Grundlagen und interdisziplinäre Aspekte. Facultas.wuv, Wien.
- Spencer, Sarah (2012): Presentation – Session: Diversity, Super-diversity and Belonging. Metropolis Canada. 2 March 2012, Toronto.
- Spencer, Sarah/Ruhs, Martin/Anderson, Bridget/Rogaly, Ben (2007): Migrants' Lives Beyond the Workplace. The Experiences of Central and East Europeans in the UK. Joseph Rowntree Foundation, York. <http://www.compas.ox.ac.uk/fileadmin/files/Publications/Reports/2007-05-EEMigrants.pdf> (30.3.2013).
- Spiss, Maria (2008): Armut und Soziale Exklusion in Österreich. Diplomarbeit an der Uni Innsbruck. Fakultät für Volkswirtschaft und Statistik.
- Stark, Christian (2008): Interkulturelle Sozialarbeit – eine Herausforderung an die Ausbildung und Praxis der Sozialarbeit. In: Leibetseder, Bettina/Weidenholzer, Josef (Hg.): Integration ist gestaltbar. Strategien erfolgreicher Integrationspolitik in Städten und Regionen. Braumüller, Wien, S. 183-196.
- Stark, Christian (Hg.) (2013): Interkulturelle Soziale Arbeit. Forschungsergebnisse 2013. Interkulturelle Sozialarbeit im Spannungsfeld zwischen Thematisierung und De-Thematisierung von Kultur. Schriften zur Sozialen Arbeit, Band 24. Fachhochschule Studiengänge SOZIALE ARBEIT Linz. edition pro mente, Linz.
- Staub-Bernasconi, Silvia (2007): Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis – Ein Lehrbuch. Haupt Verlag, Bern/Stuttgart/Wien.
- Stern, Joachim (2012): Ius Pecuniae – Staatsbürgerschaft zwischen ausreichendem Lebensunterhalt, Mindestsicherung und Menschenwürde. In: Dahlvik, Julia/Fassmann, Heinz/Sievers, Wiebke (Hg.): Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich. Jahrbuch 1/2011. v&v unipress, Wien/Göttingen, S. 55-74.
- Straub, Jürgen/Weidemann, Arne/Weidemann, Doris (Hg.) (2007): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz: Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder. Metzler, Stuttgart.
- Strasser, Sabine (2009): Bewegte Zugehörigkeiten. Nationale Spannungen, transnationale Praktiken und transversale Politik. Turia & Kant, Wien.
- Strasser, Sabine (2012): Über Grenzen verbinden: Migrationsforschung in der Sozial- und Kulturanthropologie. In: Fassmann, Heinz/Dahlvik, Julia (Hg.): Migrations- und Integrationsforschung – multidisziplinäre Perspektiven. 2. Auflage. Vienna University Press, Wien, S. 35-59.

- Streck, Bernhard (1997): Fröhliche Wissenschaft Ethnologie: Eine Führung. Edition Trickster im Peter Hammer Verlag, Wuppertal.
- Strauss, Kendra (2009): Challenging hegemonic deregulation? The UK Gangmaster Licensing Authority as a model for the regulation of casual work. Working papers 18. University of Oxford. <http://www.geog.ox.ac.uk/research/transformations/wpapers/wpg09-18.pdf> (27.3.2013).
- Terkessidis, Mark (2010): Interkultur. Suhrkamp, Berlin.
- Thomas, Gary/Vaughan, Mark (2005): Inclusive Education. Readings and Reflections. Maidenhead, Berkshire, New York.
- Treibel, Annette (1999): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. Juventa, Weinheim/München.
- Taylor, Charles (1997): Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Mit einem Beitrag von Jürgen Habermas. Fischer TB Verlag, Frankfurt am Main.
- Vertovec, Steven (2006): The Emergence of Super-Diversity in Britain. Centre on Migration, Policy and Society. Working Paper No. 25. University of Oxford, Oxford.
- Vertovec, Steven (2012): Superdiversität. Heinrich-Böll-Stiftung. http://www.migration-boell.de/web/integration/47_3487.asp (31.3.2013).
- Werbner, Pnina (1996): Essentialising Essentialism, Essentialising Silence: Ethnicity and Racism in Britain. In: Wicker, Hans-Rudolf et al. (Hg.): Das Fremde in der Gesellschaft. Migration, Ethnizität und Staat = L' altérité dans la société. Seismo-Verl., Zürich, S. 309-332.
- Wernhart, Karl R./Zips, Werner (Hg.) (1998): Ethnohistorie. Rekonstruktion und Kulturkritik. Eine Einführung. Promedia Verlag, Wien.
- Wicker, Hans-Rudolf et al. (Hg.) (1996): Das Fremde in der Gesellschaft. Migration, Ethnizität und Staat = L' altérité dans la société. Seismo-Verl., Zürich.
- Zwicklhuber, Maria (Hg.) (2003): interkulturelles zusammenleben und integration als kommunalpolitische herausforderung. Handbuch für die interkulturelle gemeindearbeit. Interkulturelles Zentrum Wien, Eigenverlag. Rabas Druck, Wien.

Internet-Quellen

- Arbeiterkammer Österreich, Einreise und Aufenthalt in Österreich, <http://wien.arbeiterkammer.at/online/einreise-und-aufenthalt-10659.html> (26.3.2013)

- Audit Commission, Crossing Borders Summary, http://archive.audit-commission.gov.uk/auditcommission/SiteCollectionDocuments/AuditCommissionReports/NationalStudies/CrossingBorders_summary.pdf (27.3.2013)
- Austria-Forum, <http://austria-forum.org/af/AEIOU/FI%C3%BCchtlinge> (4.4.2013)
- Beirat für Raumentwicklung, <http://www.bmvbs.de/.../beirat-empfehlung-demographischer-wandel-mii.pdf> (27.3.2013)
- BMI – Bundesministerium für Inneres, EU-Mobilität, http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung/Allgemeine_Informati/Beilage_EU_Mobilitaet_.pdf (27.3.2013)
- BMI – Bundesministerium für Inneres, Asylwesen, http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Asylwesen/statistik/ (6.4.2013)
- Bundesministerium des Inneren, Organisationshandbuch, http://www.orghandbuch.de/cln_341/nn_413746/OrganisationsHandbuch/DE/6__MethodenTechniken/63__Analysetechniken/634__SWOT-Analyse/swot-analyse-node.html?__nnn=true (27.3.2013)
- Chadwicks, 2012 East Anglia Business Momentum Survey Report, <http://www.chadwicks.co.uk/news/7/43/2012-East-Anglian-Momentum-Survey-Report/> (27.3.2013)
- Cities of Migration, Über Cities of Migration, <http://citiesofmigration.ca/uber-cities-of-migration/?lang=de> (26.3.2013)
- Cities of Migration, Conversations about Integration (March 2012), Sarah Spencer: Super-diversity and the City, http://citiesofmigration.ca/ezone_stories/sarah-spencer-super-diversity-and-the-city/ (27.3.2013)
- Compas, Centre On Migration, Policy & Society, <http://www.compas.ox.ac.uk/publications/reports-and-other-publications/changingstatus/> (27.3.2013)
- Compas Centre On Migration, Policy & Society, Attitudes to Migrants, Communication and Local Leadership (AMICALL), <http://www.compas.ox.ac.uk/research/urbanchange/amicall/> (28.3.2013)
- Europäische Kommission, EU-Presseaussendung vom 27.2.2012, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-167_de.htm (27.3.2013)
- Europäische Kommission, Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/international_statistical_cooperation/africa_caribbean_pacific/africa_sub_saharan/palop (26.3.2013)
- Europäische Kommission, Regionale Indikatoren für soziale Ausgrenzung und Armut, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4595&langId=de> (30.3.2013)
- Europäische Union, Einreise und Aufenthalt von hochqualifizierten Arbeitskräften (Blaue Karte EU), http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/114573_de.htm (26.3.2013)

- Fachhochschule Oberösterreich, Plattform Interkulturalität, <http://www.fh-ooe.at/interkulturalitaet/> (30.3.2013)
- Gangmasters Alliance, <http://www.thegangmastersalliance.co.UK/> (27.3.2013)
- Gangmasters Licensing Authority, Worker Information, <http://gla.defra.gov.UK/Publications/Worker-Publications/> (27.3.2013)
- Help.gv.at, Ausgleichszulage, <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/27/Seite.270224.html> (3.4.2013)
- Help.gv.at, Blaue Karte EU – Erstantrag, <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/12/Seite.120309.html> (27.3.2013)
- Inclusion Europe (Hrsg.): Informationen für alle. Europäische Regeln, wie man Informationen leicht lesbar und leicht verständlich macht, <http://bidok.uibk.ac.at/download/inclusion-europe---europaeische-reglen-ll.pdf>; (27.3.2013).
- Informationsplattform humanrights.ch, Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen, <http://www.humanrights.ch/de/Instrumente/UNO-Abkommen/Wanderarbeiter/index.html> (27.3.2013)
- Keystone Development Trust, META, Publications, <http://www.keystonetrust.org.uk/META/index.php?page=248> (26.3.2013)
- Keystone Development Trust, Research, <http://www.keystonetrust.org.uk/communities/index.php?page=22> (31.3.2013)
- Marktgemeinde Wiener Neudorf, Inklusionsprojekt. <http://wienernerudorf2.riskommunal.net/system/web/zustaendigkeit.aspx?menuonr=223350725&detailonr=222976353> (31.3.2013)
- Medien Servicestelle Neue ÖsterreicherInnen, Jugoslawien-Kriege: 115.000 flohen nach Österreich, http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2011/06/21/kriege-in-ex-jugoslawien-fuhrten-zu-drei-grosen-fluchtlingswellen/ (27.3.2013)
- Migrant Integration Policy Index, <http://www.mipex.eu/>; 27.3.2013)
- Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung, Dauerhafte Zuwanderung – Rot-Weiß-Rot-Karte <http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte.html> (27.3.2013)
- MIPEX, Migrant Integration Policy Index, <http://www.mipex.eu> (27.3.2013)
- myUKinfo.com [UK cross-government initiative], <http://www.myUKinfo.com/> (31.3.2013)

- myUKinfo.com [UK cross-government initiative], Create Local Information content for your organisation, <http://www.myUKinfo.com/en/local-information/create-local-information-content-your-organisation> (31.3.2013)
- myUKinfo.com [UK cross-government initiative], UK Life, <http://www.myUKinfo.com/en/Uk-life> (31.3.2013)
- myUKinfo.com [UK cross-government initiative], Things you need to know, <http://www.myUKinfo.com/en/UK-life/UK-culture/things-you-need-know> (31.3.2013)
- New Communities Info Point, MINEM Information Pack, <http://www.migrantworker.co.uk/minem dvd.asp> (31.3.2013)
- Österreichischer Berufsverband der SozialarbeiterInnen, Berufsbild Sozialarbeit, <http://www.oberoesterreich-sozialarbeit.at/download/Berufsbild.pdf> (30.3.2013)
- Statistik Austria, Bevölkerung im Jahresdurchschnitt, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerung_im_jahresdurchschnitt/index.html (27.3.2013)
- Statistik Austria, Bevölkerungsveränderung nach Komponenten, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerungsveränderung_nach_komponenten/index.html (27.3.2013)
- UK jobsite, Jobs in Norfolk, <http://www.jobsite.co.UK/jobs/norfolk> (27.3.2013)
- Universität Wien, Institut für Kultur- und Sozialanthropologie, Eine aktuelle wissenschaftliche Disziplin, <http://www.univie.ac.at/Voelkerkunde/html/inh/inst/inst.htm> (30.3.2013)
- UN Resolution, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, <http://www.un.org/depts/german/grunddok/ar217a3.html> (5.4.2013)
- Wirtschaftskammer Österreich, Öffnung des Arbeitsmarktes am 1.5.2011, http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=600742&dstid=0 (26.3.2013)

Verzeichnisse

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Stock of foreign population by nationality. Thousands. United Kingdom. Quelle: OECD (2012: 371, Table B.5)	53
Tabelle 2:	Arbeitsmigration, Erwerbsarbeit, Important Others. Eigene Ausarbeitung	69
Tabelle 3:	Übersicht zu den Interviewpersonen. Eigene Ausarbeitung	81
Tabelle 4:	Übersicht zum Team-Fragebogen, befragte Personen. Eigene Ausarbeitung	83
Tabelle 5:	Team-Fragebogen, weitere Details. Eigene Ausarbeitung	84
Tabelle 6:	Reihung der Beratungsthemen aus Sicht der <i>support workers</i> und der Leitung. Eigene Ausarbeitung	87
Tabelle 7:	SWOT-Analyse zu META. Eigene Ausarbeitung, Juni 2009	89
Tabelle 8:	Anzahl der Beratungen/je Klient_in. Eigene Ausarbeitung	107
Tabelle 9:	Dimensionen von sozialer Exklusion. Quelle: Percy-Smith (2002: 9, Table 1.1 Dimensions of social exclusion; Übersetzung GP)	160
Tabelle 10:	Vergleich Auswertung META und Dimensionen für soziale Exklusion	163
Tabelle 11:	Soziale Inklusion. Eigene Ausarbeitung	178

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Framework for Local Improvements. Quelle: Audit Commission (2007: 35, Fig. 6).....	24
Abbildung 2:	Geschlecht der Klient_innen, Stichprobe „A“ und „Z“. Eigene Ausarbeitung.....	105
Abbildung 3:	Anzahl der Beratungen je Klient_in. Eigene Ausarbeitung	107
Abbildung 4:	Anzahl Beratungen im Verhältnis „A“ und „Z“. Eigene Ausarbeitung.....	110
Abbildung 5:	Beratungsinhalte, thematische Verteilung. Eigene Ausarbeitung.....	111
Abbildung 6:	Vergleich Beratungsinhalte und „angeregte“ Themen. Eigene Ausarbeitung.....	112
Abbildung 7:	Stadtplan Thetford für Arbeitsmigrant_innen Quelle: Keystone Development Trust: Flyer von META (o.J.)	120
Abbildung 8:	Social exclusion in context. Quelle: Percy-Smith (2002: 5, Fig. 1.1)	161
Abbildung 9:	Ehemalige Seite der Website <i>myUKinfo.com</i> (15.3.2011).....	168
Abbildung 10:	Information Pack, Breckland Area. Quelle: Keystone Development Trust/Equalities Team (o.J.)	171
Abbildung 11:	Dimensionen von sozialer Inklusion. Eigene Ausarbeitung, in Anlehnung an Percy-Smith (2002: 9).....	182
Abbildung 12:	Elemente von sozialer Inklusion. Eigene Ausarbeitung	179

Anhang

I. Interview-Leitfaden

Guideline for individual interviews (project manager, trust manager, 2-3 interviews with the staff and/or other important persons)

Initial position / Development

- When and why did the project come into being?
- Who was especially important during the initial phase?
- Had there been specific support from some organisations?
- How was it funded?
- What can be said about the staff during the pilot period: who was interested to work for META? In which way was the team constructed and the project manager installed?
- Generally said: was it easy or difficult to start the project? Why?
- Was anybody against it?
- Had there been changes during the time and why?
- What was especially important for the success of META?

Dimensions of support / project standards

- What do you think is mostly demanded from the service of META?
- Are there particular goals to be achieved with META?
- Do you think that META contributes to the general aim of “social inclusion” of migrants? If yes, in which way?
- Was it possible that you accompany some clients directly to an employment agency or the CAB or to an employer to translate (and negotiate) for them or did you consider, that would be a good idea?
- What are specific qualifications and skills of the staff?
- What are frequently asked questions? Are there other questions especially important compared with the initial phase of the project or one year ago?
- What could be a mission statement for META?

Dimensions of support / environmental analysis

- What is the impact of META for the city of Thetford?
- Are there exchange meetings with employers or politicians?
- Are there contacts with employment agencies?
- How important is the META-project within the Keystone Trust?
- Do migrant workers in UK have a right for being supported or do they have specific rights?
- Is face-to-face information and support in the migrant workers’ mother language part of an integration plan or linked with political programs, for example “social exclusion” or “joined-up-programs”?

- Is anybody or any party against projects that are supporting migrant workers?
- Is there a regional or national network for migrant workers' support projects?
- Has the financial crisis an impact on META? Please describe in which way.
- Do you think that the funding for META is long-term secured?
- Are there migrant workers who do not use the service of META? Why?
- What are the limitations of the project and is there something that could be improved?
- What are wishes for META for the next years?

Aims and qualification of the staff

- Please explain the general aims of META
- Do you have "personal aims" in addition?
- What are absolutely required qualifications for doing a good job in META?

Dimensions of support / project standards

- What are frequently asked questions? Are there other questions especially important compared with the initial phase of the project or one year ago?
- What could be a mission statement for META

META-Team

- What are important issues for the META-Team?
- Are there ideas for improving the service of META?
- Are there ideas for getting support for your work?
- What are the differences between Thetford META and Suffolk META?

- Should Suffolk META be extended? When yes, in which way?
- Are there changes in your work compared to last year or to the year before last year? When yes, in which way?
- Do you think that there are cultural differences between supporting East European migrant workers or Portuguese migrant workers? When yes, in which way?

II. Fragebogen

Questionnaire

Date: _____

1. When clients come to META – what do you think: **how many issues** do they want to discuss:

☐ 1 issue

☐ 2 issues

☐ 3 or more issues

Why?

2. From your point of view: which **areas** are most important for migrant workers and for supporting them? *please rate from 1 (most) to 12 (least):*

[...] Economical questions

[...] Social questions (related to UK-society compared with the society of origin)

[...] Political questions

[...] Employment questions

[...] Individual questions

[...] Group- and community questions

[...] National / transnational / cultural questions

[...] Family questions

[...] Gender questions

[...] Emotional questions

[...] Health questions

[...] Others:

Do you think that there is a difference between **male or female** migrant workers?

[...] NO

[...] YES: Please describe what is different

3. What is your position related to META and how did you hear from the project?

4. Which languages do you speak?

5. Please, write briefly about your education, additional qualifications and where you got them

6. Do you think you will stay at UK? What is important for your future?

Personal data:

☐ male

☐ female

How many years do you live at UK? _____

Did you get support during the first time? What was most important for your “well-being” at the new country?

III. Abstract (dt.)

Ziel der Arbeit ist, die Bedeutung eines starken Zuzugs von Arbeitsmigrant_innen für eine konkrete Region zu beleuchten, nach Strategien und Good-Practice-Beispielen im Sinne einer aktiven Auseinandersetzung zu suchen und diese darzustellen. Unter Anwendung einer ethnografischen Perspektive mit teilnehmenden Beobachtungen in Thetford, einer Region in East Anglia, und Detailbeschreibungen zu dem Community- und Beratungscenter META wird der lokalen Praxis nachgegangen. In die Analyse einbezogen sind auch nationale und regionale Forschungsergebnisse und diverse Formen von Informationskampagnen für die lokale Bevölkerung und für neu im Land lebende Arbeitsmigrant_innen. Zusätzlich sind 103 Falldokumentationen ausgewertet und Berater_innen sowie die Projektleitungen befragt worden.

Nach der Analyse der Community- und Beratungsarbeit werden in Anlehnung an Janie Percy-Smith (2002) und Patricia Higham (2006) sieben Dimensionen für eine inklusive Beratungsarbeit herausgearbeitet: Finanzielles, Individuelles, Nachbarschaft, Räume, Soziales, Gruppe und Beteiligung. Der Einbezug dieser Dimensionen in theoretische Analysen und ihre praktische Anwendung in der Community- und Beratungsarbeit erfordert eine Orientierung an Ressourcen und Fähigkeiten von Einzelnen, Gruppen und Communities.

IV. Abstract (engl.)

This research study deals with the relevance of an increasing influx of EU migrant workers in the context of new strategies and good practice examples. An ethnographic approach with participant observation is used in the small town of Thetford in the region of East Anglia to analyse the local practice of the community and counselling center META. The analysis includes national and international research results, as well as various forms of information campaigns for the local population and the newly arrived migrant workers. In addition the research consists of 103 case documents, interviews with supportworkers and project leaders, and a short questionnaire.

Based on Janie Percy-Smith's (2002) and Patricia Higham's (2006) seven dimensions for an "inclusive counselling and consultancy approach" are identified: financial and individual aspects, geographical space, neighborhood, participation, group, social aspects, and participation. The inclusion of these dimensions into the theoretical analyses and the application in community and consulting work requires a resource and skill oriented approach toward individuals, groups and communities.

V. Lebenslauf

Name: Mag.^a Gertraud Maria Pantucek-Kleinhofer

Geb. 1962 in der Steiermark, Österreich

Akademische Ausbildung

2000–2001 Universitätslehrgang Feministisches Grundstudium, Rosa-Mayreder-College, Wien/bifeb, Strobl. Akad. Referentin für feministische Bildung und Politik, Diplom

1992–2002 Studium Völkerkunde und Fächerkombination (Soziologie, Genderforschung, Afrikanistik, Philosophie), Universität Wien. Magistra phil., Institut für Kultur- und Sozialanthropologie Wien. Diplomarbeit zu Romni/Roma in Skopje

Postgraduale Ausbildung

Seit 2007 Doktoratsstudium an der Universität Wien/Institut für Kultur- und Sozialanthropologie

Sonstige Ausbildung

2002–2005 Ausbildung zur Bewegungspädagogin für Systemische und Integrative Bewegungslehre, Wien, Zertifikat

1998–2001 Lehrgang für Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung, ARGE Sozialpädagogik, Diplom (ÖVS)

1998–1999 Lehrgang Feministisches Grundstudium, Wien und Strobl

1980–1982 Bundesakademie für Sozialarbeit St. Pölten, Diplom

Wissenschaftliche Tätigkeiten/Projekte

2010–2011 Projektleitung, Forschung, Vorträge: „SOS urban“, i.A. der Fachhochschule St. Pölten/Ilse Arlt Institut

2010–2011 Projektleitung, Vortrag: „Changing Identities in South Eastern Europe: Between Europeanisation, Globalisation, Regionalisation and Nationalism“, ASO-Kooperationsprojekt mit den Universitäten Ljubljana, Pristina und Skopje

2008–2009 Projektleitung, Koordination, Workshop: Fünf ‚Innovationsschecks‘ zu Sozialen Innovationen (FFG)

2006–2007 Inhaltliche Projektleitung des EU-EQUAL-Projekts Donau – Quality in Inclusion: Leitung von 18 operativen und strategischen Partnerorganisationen

2005–2007 Wissenschaftliche Mitarbeit, Workshops und Vorträge im EU-EQUAL-Projekt Donau – Quality in Inclusion: Qualität in der Sozialen Arbeit, qualitätsorientierte Vergabep Praxis sowie Thematisches Netzwerk: SocialResponse.at

2006 Fforte-Coaching-Programm des BMWK

2005–2008 Curriculumentwicklung/Mitarbeit in INDOSOW (International Doctoral Studies in Social Work), ESF-Projekt mit den Universitäten Ljubljana/Slowenien, Anglia Ruskin/Cambridge, Alice Salomon/Berlin und Jyväskylä/Finnland

2005 Koordination und Erstellung des Feinkonzepts für das EU-EQUAL-Projekt Donau – Quality in Inclusion

2002–2004 Modulleitung „Sozialer Kontext“ im EU-EQUAL-Projekt Managing Diversity

seit 2003 Konzeption und Einreichung von Forschungsprojekten (Node, EQUAL, FH-plus, Nationales Forschungsnetzwerk, KIRAS u.a.)

2002–2003 Projektleitung des Gemeinwesenprojekts EULE: Maßnahmen zur Hochwasserkatastrophe 2002

Berufliche Tätigkeit

seit 04/2009 Studiengangsleiterin: Bachelor (BA)-Studiengang Soziale Arbeit, FH St. Pölten
seit 2003 Dozentin für Soziale Arbeit in den Diplom-, Bachelor- und Master-Studiengängen, FH St. Pölten. Thematische Schwerpunkte: Organisation Sozialer Arbeit, Jugend- und Familienarbeit, Praxisreflexion und Projekte
seit 2001 Tätigkeit als Supervisorin (ÖVS) und Coach
2006–2007 Leiterin der Forschungsabteilung (Research Center) an der FH St. Pölten
2006–2007 und 2010–2011 Lehraufträge am FH-Campus Wien und an der Donau-Universität Krems
1997–2003 Diplomsozialarbeiterin/Familienintensivbetreuerin mit den Schwerpunkten MigrantenInnen und Roma-Familien (Magistrat Wien)
1993 Tätigkeit als Diplomsozialarbeiterin in einem Flüchtlingslager (Wien)
1990–1997 Konzeption und Koordination eines Krisenzentrums für Kinder, Jugendliche und Familien (FIDUZ, Wien)
1986–1991 Diplomsozialarbeiterin an einem Amt für Jugend und Familie (Magistrat Wien)

Publikationen

Pantucek, Gertraud (2009): Ilse Arlt als Pionierin bei der Professionalisierung eines Frauenberufs. In: Pantucek, Peter/Maiss, Maria (Hg.): Die Aktualität des Denkens von Ilse Arlt. VS Verlag, Wiesbaden, S. 75-82
Pantucek, Gertraud/Grabher, Andrea/Grundner, Peter (2008): SocialResponse.at – ein Netzwerk für sozialen Dialog und Innovationen. In: Auinger, Andreas et al. (Hg.): Research & Development. Proceedings FH Science Day 6th November 2008, FH OÖ, Linz Campus. Shaker Verlag, Aachen, S. 196-203
Pantucek, Gertraud (2007): Soziale Zahlen: Wie (be)rechnet sich Sozialarbeit in einer zahlenbasierten Welt. In: EQUAL EP Donau – Quality in Inclusion (Hg.): Sozialer Sektor im Wandel. Zur Qualitätsdebatte und Beauftragung von Sozialer Arbeit. Pro Mente Verlag, Linz, S. 185-200
Pantucek, Gertraud (2007): Sozialraumorientierte Katastrophenhilfe. Gemeinwesenprojekt Hochwasserhilfe „Werkstatt Eule“. In: Kluschatzka, Ralf Eric/Wieland, Sigrid (Hg.) (2008): Sozialraumorientierung im ländlichen Kontext. VS Verlag, Wiesbaden, S. 133-141
Prochaskova, Lucia/Schmid, Tom/Pantucek, Gertraud et al. (2007): Qualitätshandbuch: Beratungsleitfaden zur qualitätsorientierten Beauftragung. Pro Mente Verlag, Linz
Pantucek, Gertraud/Meusbürger, Martina (2007): Qualität in der Sozialarbeit. In: Schmid, Tom et al. (Hg.): Qualitätsdebatte in der Sozialarbeit. Neuer Wein in alten Schläuchen oder Anpassung an veränderte Notwendigkeiten? Leittext. St. Pölten/Wien, S. 99-107; <http://www.donau-quality.at>
Ackermann Eva/Pantucek Gertraud (2003): Freiheit, Leidenschaft (und Macht). EthnologInnen in der Wissenschaft. In: Seiser, Gertraud et al. (Hg.): Explorationen ethnologischer Berufsfelder. Chancen und Risiken für UniversitätsabsolventInnen. Facultas.wuv, Wien, S. 89-111
Pantucek, Gertraud/Binder, Peter (2003): Information und Katastrophe: Hochwasser – was nun? In: Gesellschaft zur Durchführung von Fachhochschulstudiengängen St. Pölten (Hg.): Facts I. Die Informationsgesellschaft. Böhlau, Wien/Köln/Weimar, S. 213-230
Pantucek, Gertraud/Pantuček, Peter (Hg.) (2003): Hochwasser 2002. Eine Text- und Bildchronik. SozAktiv-Verlag, St. Pölten
Pantucek, Gertraud (2002): Macht und Gewalt im Geheimen, oder wo? Ein Bericht über das Leben von Roma-Frauen in Shuto-Orizari/Makedonien. In: Schlangenbrut Nr. 76. Streitschrift für feministisch und religiös interessierte Frauen. 20. Jahrgang, Februar

Arbeits- und Forschungsschwerpunkte

Soziale Inklusion, Qualität von sozialen Diensten, Diversität/Migration und Gender, Partizipation von Betroffenen, Innovation und Projekte im sozialen Sektor