universität wien

DISSERTATION / DOCTORAL THESIS

Titel der Dissertation /Title of the Doctoral Thesis

Interkulturelle Kommunikation

Herausforderungen für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie im Kontext der österreichischen Arbeitswelt

verfasst von / submitted by

Mag.[a] Rahsan Çakır

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

Wien, 2021 / Vienna, 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt / degree programme code as it appears on the student record sheet:	UA 796 310 301
Dissertationsgebiet lt. Studienblatt / field of study as it appears on the student record sheet:	Dr.-Studium Sozialwissenschaften: Publizistik- und Kommunikationswissenschaft
Betreut von / Supervisor:	Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Duchkowitsch

„Hinter jeder erfolgreichen Frau, stehen viele erfolgreiche Frauen“ Rahsan Cakir

Meinen Kindern

Meral Rabie

Samuel Kaya

Rumi John

Danksagung

Die Idee für die vorliegende Dissertation entstammt vielen Diskussionen mit Personen aus unterschiedlichem kulturellen Hintergrund. Auch mein Aufwachsen in zwei Kulturen und mein beruflicher Werdegang waren mit ein Grund für mein Interesse, mich wissenschaftlich mit dem Thema „interkulturelle Kommunikation und die damit verbundenen Herausforderungen für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie im Kontext der österreichischen Arbeitswelt“ zu befassen.

Die Arbeit an dieser Dissertation war eine große Herausforderung in meinem Leben, die ich ohne Unterstützung und Kraft, die mir Personen aus meinem Umfeld entgegengebracht haben, nicht hätte meistern können. Daher möchte ich mich bei jenen Personen, die zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben, auch aufrichtig bedanken:

Mein besonderer Dank gilt meinem Betreuer, Univ. Prof. Dr. Duchkowitsch, für die wissenschaftliche Betreuung und die konstruktiven Inputs.

Ein ebenso besonderer Dank gilt den Teilnehmerinnen der Fokusgruppen. Ohne ihre spannenden Diskussionsbeiträge, ihr Engagement in den Fokusgruppen und ihr Interesse am Thema hätte diese Arbeit nicht in der vorliegenden Form realisiert werden können.

Mein herzlicher Dank gilt auch meinen Eltern und meiner Familie, die mir zur Seite standen und mich für das Doktoratsstudium motiviert und dabei immer unterstützt haben. Den Ehrgeiz, die Kraft und Energie für die Fertigstellung der Arbeit haben mir meine Kinder, Samuel Kaya, Rumi John und Meral Rabie gegeben, denen ich ein Vorbild sein wollte. Dafür möchte ich mich bei meinen Kindern vom Herzen bedanken.

Zusammenfassung

In der vorliegenden qualitativen Studie wird der Fokus auf die Perspektive der Minderheiten gerichtet. In sieben Fokusgruppen konnten Frauen mit türkischer Migrationsbiografie ausführlich diskutieren und ihre Sicht und Wahrnehmung in Bezug auf interkulturelle Kommunikation im Erwerbsleben zur Sprache bringen. Aus ihren Diskussionsbeiträgen ergaben sich detaillierte Erkenntnisse zur interkulturellen Kommunikation (IK), die sich für Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Kontext der österreichischen Arbeitswelt als Herausforderung darstellt, wobei sie Barrieren benennen und deren Hintergründe beleuchten. Folgende Kategorien lassen sich in der Arbeit festhalten: Herausforderung interkulturelle Kommunikation, der Stellenwert der interkulturellen Kommunikation im Arbeitsleben, die Muttersprache, Netzwerke, Kulturelle Identität und das Bild der Frau mit türkischem Migrationshintergrund. Darüber hinaus werden das Verständnis für IK aus Sicht der betroffenen Frauen sowie ihr Integrations- und/oder Assimilationswillen analysiert und ihre Empfehlungen für eine effiziente und gelungene IK zusammenfassend dargestellt. Ein besonderes Anliegen der vorliegenden Arbeit besteht als Intention darin, die Eingliederung von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund ins Erwerbsleben zu unterstützen und auf ihre damit verbundenen speziellen Herausforderungen hinzuweisen. Aus den Ergebnissen der Fokusgruppendiskussionen werden Handlungsempfehlungen abgeleitet und Ideen für konstruktive und gelungene IK vorgestellt. Durch interkulturelle Seminare für Personen in Institutionen, durch Einstellungsquoten für Frauen mit Migrationshintergrund, die infolge auch als Rollen Modelle für die jüngeren Generationen dienen können, aber auch das Bild der Frau mit türkischer Migrationsbiografie in den Medien zurechtzurücken. Auch die Bedeutung kultureller Wurzeln ist zu überdenken. Frauen, aber allgemein Individuen sollten zu ihren Wurzeln stehen können, ohne deswegen mit Vorurteilen konfrontiert zu werden. Im theoretischen Teil wird aufgezeigt, inwiefern die existierenden empirischen Befunde zum Thema eine einseitige Erkenntnislage ergeben, da Forschung mehrheitlich aus der Perspektive der Mehrheitsgesellschaft erfolgt.

Abstract

In the present qualitative study, the focus lies on the perspective of the minority of women with a Turkish migration biography. In seven focus groups, women with a Turkish migration biography were able to discuss in detail and express their views and perceptions with regard, to intercultural communication in working life. Their contributions to the discussion resulted in detailed insights into intercultural communication (IC), which is a challenge for women with a Turkish migration background in the context of Austrian workplace, identifying barriers and shedding light on their backgrounds. The following categories can be recorded in the work: the challange of intercultural communication, the importance of intercultural communication in working life, the mother tongue, networks, cultural identity and the image of women with a Turkish migration background.

In addition, the understanding of IC from the point of view of the women concerned, their willingness to integrate and / or assimilate, are analyzed and their recommendations for efficient and successful IC are presented in summary. A particular concern of the present work is, as an intention, to support the integration of women with a Turkish migration background into working life and to point out their associated special challenges. Recommendations for action are derived from the results of the focus group discussions and ideas for constructive and successful IC are presented.

Through intercultural seminars for people in institutions, through recruitment quotas for women with a migration background, which can also serve as role models for the younger generations, but also to correct the image of women with a Turkish migration biography in the media. The importance of cultural roots also needs to be reconsidered. Women, but individuals in general, should be able to stand by their roots without being confronted with prejudice.

In the theoretical part, it is shown to what extent the existing empirical findings on the topic result in a one-sided state of knowledge, since research is mostly carried out from the perspective of the majority of society.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung III
Zusammenfassung IV
Abstract V
Inhaltsverzeichnis VI
1 Einleitung 9
1.1 Problemstellung 11
1.2 Untersuchungsleitende Fragestellung 19
1.3 Aufbau der Arbeit und methodisches Vorgehen 22
2 THEORETISCHER TEIL 24
2.1 Der Terminus Kultur 24
2.2 Der Terminus Kommunikation 32
2.3 Interkulturelle Kommunikation 36
2.4 Sozialpsychologische Termini 44
2.4.1 Identität 45
2.4.2 Ethnische Identität und Zugehörigkeit 52
2.4.3 Stereotyp 54
2.4.4 Geschlecht und Geschlechterstereotypisierung 58
2.4.5 Vorurteile 60
2.5 Soziologische Termini 62
2.5.1 Ethnizität / Ethnische Gruppe 62
2.5.2 Ethnische Minorität und Majorität 64
2.5.3 Migration 66
2.5.4 Fremde/Fremder 68
2.6 Integration 71
2.7 Interkulturelle Integration 74
3 Forschungs- und Fachperspektiven 76

3.1 Sozial- und kulturwissenschaftliche Perspektive 76
3.2 Kommunikationswissenschaftliche Perspektive 78
3.3 Forschungsperspektiven 85
3.4 Aktueller Forschungsstand 89
4 Migration in Europa 94
4.1 Migration nach Österreich 97
4.2 Geschlechterspezifische Migration 100
5 Gesellschaftliche und berufliche Integration von Frauen mit türkischer Migrationsbiografie in Österreich 104
6 Forschungsspezifischer theoretischer Analyse-Rahmen 119
6.1 Akkulturationsmodelle 120
6.1.1 Interkulturelle Adaption aus der Perspektive der Ungewissheitsreduzierung (Gudykunst & Hammer 1988) 125
6.1.2 Intergruppeneinstellungen 126
6.1.3 Kulturelle Ähnlichkeit 128
6.2 Integrationsmodell nach Hartmut Esser 129
7 METHODOLOGIE UND DIE EMPIRISCHE FORSCHUNG 135
7.1 Qualitative Sozialforschung 137
7.2 Forschungsinstrument Fokusgruppe 140
7.3 Moderation einer Fokusgruppe 144
7.4 Ablauf der Fokusgruppe 145
7.5 Qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring 149
7.6 Moderationsleitfaden 150
7.7 Stichprobe 154
7.8 Feldphase 158
7.9 Transkription 160
8 Darstellung der Ergebnisse 162
8.1 Kategoriensystem 162

8.2 K1 Herausforderung interkulturelle Kommunikation 164
8.3 K2 Stellenwert der interkulturellen Kommunikation im Arbeitsleben 187
8.4 K3 Definition und Verständnis Muttersprache 203
8.5 K4 Netzwerke gründen 208
8.6 K5 Kulturelle Identität 212
8.7 K6 Das Bild der Frau mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich 222
8.8 K7 Handlungsempfehlungen 231
9 REFLEXION DER ERGEBNISSE 236
9.1 Limitationen 251
9.2 Conclusio 252
9.3 Empfehlungen für zukünftige Forschung: 254
Abbildungsverzeichnis 256
Anhang 257
Anhang A Moderationsleitfaden 257
Anhang B Beispiel Codierung 264
Anhang C Zeitungsartikel 273
LITERATURVERZEICHNIS 276

1 Einleitung

Durch zunehmende Migration insbesondere infolge von Flucht aufgrund unterschiedlicher Konflikte[1] hervorgerufen, aber auch veranlasst durch mangelnde Erwerbs- und Bildungsmöglichkeiten und durch den technologischen Fortschritt auf dem Gebiet der Kommunikationsmittel, die zur Intensität der Kontakte unter den Kulturen und – vor allem im Spannungsfeld von Großstädten – zur Vermischung der Kulturen führen, scheint sich interkulturelle Kommunikation in europäischen Gesellschaften zunehmend zu einer Herausforderung zu entwickeln. Nicht nur die österreichische Gesellschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten strukturell verändert, sondern auch andere europäische Sozialgefüge mutieren, wie zum Beispiel jenes in der Bundesrepublik Deutschland. Im Nachbarland hat sich die Bevölkerung in den letzten Jahrzehnten von einer tendenziell monoethnischen Gesellschaft zu einem multiethnischen Sozialgefüge gewandelt. Menschen mit unterschiedlichen Lebens-, Wahrnehmungs- und Denkformen treffen aufeinander und interagieren in der Lebens[2]- und Berufswelt. Moderne Gesellschaften scheinen ihren Arbeitskräftebedarf über Arbeitsmigrant*innen zu kompensieren (Geißler 2004, 285f.). Dabei scheint sich in Österreich die Notwendigkeit, Migrant*innen in die österreichische Gesellschaft zu integrieren, als eine Herausforderung sowohl für die Politik als auch für die Kerngesellschaft darzustellen. Interaktion und Kommunikation sind wichtige Instrumente des Zusammenlebens, denn nur durch Kommunikation können soziale Beziehungen entstehen. *„Kommunikation ist dafür verantwortlich, ob Integration gelingt oder misslingt“*[3] und die Fähigkeit zu kommunizieren, zu verstehen und zu interagieren könnte alle Menschen verbinden. Kommunikation ist kulturgebunden und die Grundlage menschlicher Existenz[4] (Bauer 2014). Unterschiedliche Regeln und Bräuche, die im Sozialisierungsprozess erlernt werden und u.a. auch

[1] Z. B.: Kriegsflüchtlinge (Bürgerkrieg in Syrien), Wirtschaftsflüchtlinge, politisch Verfolgte, Verfolgte aufgrund sexueller Orientierung und/oder Religion.

[2] Die Lebenswelt jedes einzelnen besteht aus Erfahrungen, mit deren Hilfe man jeden Schritt der Auslegung der Welt vornimmt. Sie sind in Form eines Wissensvorrates zusammengeschlossen, auf dessen grundsätzliche Gültigkeit man vertraut (Schütz & Luckmann 1994, 29).

[3] www.univie.ac.at/sowi-online/esowi/cp/migrationpkw/migrationpkw-full.html, 03. 02. 2018.

[4] *„…immer wenn es um alles (oder nichts) geht, geht es um Kommunikation. Sie ist das Grundmodell aller sozialen Praxis. Alles, was gelingt oder missglückt, hängt am Gelingen oder Misslingen der Kommunikation.“* (Bauer 2014, 31).

Gruppenzugehörigkeit begründen und stützen, differieren zwischen den Kulturen mitunter beträchtlich und können das Zusammenleben beeinträchtigen.

Kommunikation[5] und Verständigung zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen verläuft nicht immer anders als die Kommunikationsprozesse zwischen Angehörigen der gleichen Kultur, doch das Aufeinandertreffen von Menschen aus und mit unterschiedlichen Kulturen kann eine Herausforderung darstellen, insbesondere für Migrant*innen im Kontext der Arbeitswelt (Gudykunst & Kim 2003, 22; Gudykunst & Hammer 1988; Berry 1980; Esser 1980, 2001; Hall & Hall 1990). Kommunikation ist ein Mittel, mit dessen Hilfe das Individuum die Adaption in eine andere Kultur erreichen kann (Berry 1980; Esser 2001; Gudykunst 1983, Gudykunst & Kim 1988). Kommunikationsfähigkeit und wachsende Sicherheit in der Sprache der autochthonen Bevölkerung führen zur Identifizierung mit der einheimischen Gruppe. Der Immigrant/die Immigrantin kann das Verhalten der Einheimischen besser verstehen, das verringert die Angst vor dem Fremden innerhalb der etablierten Kultur des Einwanderungslandes und dem personellen Gegenüber (Gudykunst & Hammer 1988). Da Angst überwiegend negativ konnotiert ist, fühlen sich Menschen in dieser Gefühlslage eher unwohl. Nach Witte (1998, 424) ist Angst mit einem hohen Ausmaß an physiologischer und psychischer Erregung verbunden und wird durch die – auch vermeintliche – Wahrnehmung einer äußeren Bedrohung, die als gefährlich eingeschätzt wird, hervorgerufen. Die Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten ermöglicht Migrant*innen in der neuen Gesellschaft, die hemmende Angst zu reduzieren und damit aktiv zu werden (Gudykunst 1985; Gudykunst & Kim 2003; Esser 1980). Wie aus dem Migrations- und Integrationsbericht 2017 hervorgeht, beherrschen Migrant*innen mit türkischer Migrationsbiografie mehrere Sprachen, sind motiviert und dennoch eine benachteiligte Gruppe im Arbeitsmarkt (Migration & Integrationsbericht 2017; Schönherr & Leibetseder et al. 2019). Vor diesem Hintergrund will die vorliegende Arbeit das Phänomen der interkulturellen Kommunikation[6] und die damit

[5] Die Kommunikation zwischen Zuwander*innen und Einheimischen kann soziale Distanz und Vorurteile abbauen. Die Bedeutung des Spracherwerbs und der Fähigkeit zu interkultureller Kommunikation wird in vielen Konzepten hervorgehoben (Gudykunst 1985; Esser 1980, 2001; Gudykunst & Kim 2003).

[6] *„Der Begriff „interkulturell“ bringt zum Ausdruck, dass zwei oder mehrere sich fremde Kulturen aufeinandertreffen. Außerdem signalisiert der Begriff, dass Schwierigkeiten und Probleme in der Verständigung zwischen Einheimischen und Fremden vornehmlich aus den kulturellen Differenzen resultieren (…) und zu Missverständnissen und Vorurteilen führen.“* (Becker et al. 2004, 7)

verbundenen Herausforderungen für Frauen mit türkischem Migrationshintergrund[7] im Kontext der österreichischen Arbeitswelt aus der Sicht der Betroffenen erforschen.

1.1 Problemstellung

Die Publizistik- und Kommunikationswissenschaft setzt sich mit Fragen der interkulturellen und transkulturellen Kommunikation sowie mit dem Bild der Migrant*innen in den Medien und mit Integrations- und Migrationsforschung auseinander (Hausjell 2010; Geißler & Pöttker 2005; Pöttker 2005a.; Hepp & Löffelholz 2009; Herczeg 2016; Schmuck & Matthes 2014; Boomgarden & Vliegenthart 2007; Geißler 2004). Die Kommunikation zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen in einer zunehmend multiethnischen Gesellschaft scheint nämlich eher nicht zu funktionieren. Ein unterschiedlicher Bildungsstand und soziokulturelle Gegebenheiten der Beteiligten bilden ein mögliches Erklärungsmuster, das auch direkt mit interkultureller Kommunikation in Verbindung steht.

Frühere Studien zeigen, dass sich Immigrant*innen in den Medien nicht als selbstverständlicher Teil der einheimischen Gesellschaft wahrnehmen (Hausjell 2010, Public Value-Studie zu ORF & MigrantInnen). Schon in den 1970er-Jahren stellt die mediale Integration der Migrant*innen für das Mediensystem eine Herausforderung dar (Geißler 2005b, 2; Pöttker 2005a). Im deutschen Mediensystem sind Minderheiten zu diesem Zeitpunkt weder als Produzent*innen noch als Nutzer*innen sichtbar und involviert gewesen. Auch in Österreich ist eine ähnliche Situation die Ausgangsbasis. Massenmedien ermöglichen einen Zugang zu Wissen und Information – u.a. auch zum Verhalten der Einheimischen. Dieses gesammelte Wissen lässt sich als Prognoseinstrument in Bezug auf Handeln und Verhalten eines Gegenübers nutzen. Als positiv bewertete Information wird eher für die eigene Gruppe erinnert, negativ wahrgenommene Botschaften werden hingegen eher der fremden Gruppe zugeschrieben (Gudykunst & Hammer 1988). Wenn sich besonders junge Migrant*innen mit türkischem Hintergrund in Österreich nur mit Schwierigkeiten zurechtfinden und in Statistiken zur Integration eher schlechtere Ergebnisse erzielen als andere Migrant*innengruppen, lässt sich diese Tendenz u.U. auch auf den Einfluss

[7] Gemäß UNECE-Definition wurden bei „Personen mit Migrationshintergrund … beide Elternteile im Ausland geboren. Angehörige der ersten Generation wurden selbst im Ausland geboren, Personen der zweiten Generation sind in Österreich zur Welt gekommen“ (www.statistikaustria.at, 06. 07. 2018).

der Medien zurückführen (Statistik Austria 2018, migration & integration 2019). Z.B. werden bestimmte Herkunftsgruppen wie Personen aus der Türkei in den Medien eher negativ und als nicht dazugehörig dargestellt. Für Personen mit türkischem Migrationshintergrund werden eher problematische bzw. verzerrte Begriffe und Sprachbilder wie „Problemgruppen“ und „Türken als Problem“, „Daham statt Islam“ vermittelt, als dies für andere Gruppen von Immigrant*innen aus dem Balkan der Fall ist (Müller 2005a, 101; Geißler & Pöttker 2005; Forschungsreport 1/2017 des Arbeitsbereichs Kommunikation – Medien – Gesellschaft). Diesbezüglich könnte eine gezielte Personalentwicklung in Medienunternehmen eine Veränderung bewirken.

> *Eine bessere Repräsentation der Minoritäten in den Redaktionen ist eine notwendige, wenn auch keine hinreichende Voraussetzung für eine bessere Präsentation in den Medieninhalten.* (Geißler & Enders & Reuter 2009, 79f.).

Durch interkulturelle Medienarbeit mit Klischees und Stereotypen in den Medien und in der Gesellschaft „aufzuräumen“, haben sich Gruppen von Migrant*innen als Ziel gesetzt. Der Verein M-Media[8] will zum Beispiel die klischeehaften Bilder von Migrant*innen durch aktive und kommunikative Teilnahme an der Medienwelt verändern. Klischees enthalten und transportieren Meinung, die Grenze zum Vorurteil ist unscharf und nicht selten etablieren sie Stereotype, die sich im Alltagswissen festsetzen. Stereotype sind Resultate kognitiver Verzerrungen, sie reduzieren Komplexität und damit auch Verunsicherung, vereinfachen die Orientierung in einer volatilen Welt. Sie entspringen zumeist unrealistischen und von Vorurteilen belasteten Annahmen und Assoziationen zu bestimmten Gruppen und psychischen wie physischen Eigenschaften ihrer Mitglieder. Aus Stereotypen werden Annahmen erzeugt, die Personen in ihrer Meinung und Haltung eher bestätigen. Das kann in einem interkulturellen Kontext zu einer erschwerten Kommunikationssituation führen (Gudykunst & Hammer 1988).

Gegebene negative Stereotype werden im Intergruppenkontakt mit Angst assoziiert, wie Stephan und Stephan (1985) anmerken. Die Integrated-Threat-Theory (Stephan et al. 2000; Stephan & Stephan 1985) könnte eine mögliche Erklärung für die tendenziell negative Darstellung der thematisierten Minderheit in Österreich sein. Dieser Ansatz unterscheidet realistische und symbolische Bedrohungen als

[8] M-Media/m-media.or.at, Wien 13. 07. 2019.

Multiplikatoren von Ablehnungshaltungen. „Realistic threats“, realistische Bedrohungen, können eine wahrgenommene

Existenzbedrohung der eigenen Gruppe – der sogenannten „In-Group“ – hinsichtlich des materiellen und politischen Zustandes durch eine Fremdgruppe – „Out-Group“ – beinhalten. Dieser Zustand verstärkt die Abwertung der Fremdgruppe „Out-Group“. „Symbolic-threats“, symbolische Bedrohungen, betreffen wahrgenommene Konflikte in Zusammenhang mit Werten, Normen oder Weltansichten der verschiedenen Kulturen[9]. Die Bedrohungswahrnehmung durch Migration und/oder Islam innerhalb der etablierten Gesellschaften wächst in den letzten Jahren verstärkt an[10] und die Angst vor Migrant*innen und den Folgen der Zuwanderung nach Deutschland, Österreich oder Europa hat einen politischen und gesellschaftlichen Diskurs ausgelöst, der nach wie vor anhält.

Laut Forschungsbefunden rücken Intergruppenbeziehungen in den Fokus der Akkulturationsprozesse, die von Intergruppenbeziehungen mitbestimmt werden. Es sind Fragen zu Intergruppenbeziehungen, Vorurteilen (prejudice)[11], Sicherheitsgefühlen, Ethnozentrismus und Ungewissheitsreduzierung, mit denen sich unter anderem auch Gudykunst & Hammer (1988) auseinandersetzten. Ihnen zufolge wird der Abbau von Vorurteilen und Distanz zu Ethnozentrismus durch folgende Faktoren beeinflusst: der Kontakt mit einer Person aus einer Minderheit, die einen höheren Status als die Person der Mehrheitsgesellschaft hat; das gezielte Fördern des interkulturellen Kontaktes durch eine Autoritätsperson; das Vorhandensein von Zielen, die von beiden Gruppen als wichtig anerkannt werden[12]. Eine positive Begegnung im Intergruppenkontakt dient der Reduktion von Ungewissheit, da die Begegnung mit Personen aus anderen Kulturen, d.h. mit „Fremden“, vorerst eher Angst und Unsicherheit hervorruft (Gudykunst 1995). Wenn die Einstellung der

[9] Ein Beispiel ist die Angst vor „Islamisierung des Abendlandes“ in der westlichen Welt. Eine Bedrohungswahrnehmung ist u. U. durch die vielen Attentate innerhalb Europas entstanden.

[10] U.a. aufgrund der Flüchtlingswelle 2015, ausgelöst durch den Krieg in Syrien, oder Vorgänge wie in der Silvesternacht 2015 in Salzburg, Köln oder auf dem Berliner Weihnachtsmarkt.

[11] Mit den Fragen der Entstehung von Vorurteilen (prejudice) und Stereotypen beschäftigt sich die Psychologie (Berry 1994; Auernheimer 1995, 142ff.;).
Bei Vorurteilen handelt es sich um festgefahrene Verallgemeinerungen (Six Ulrike 1982).
Personen werden nach einem Schubladensystem eingeordnet, als Kriterien dienen z. B. Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe oder Beruf.

[12] Diesen Faktoren könnte z. B. durch die Sichtbarmachung der wachsenden Vielfalt im öffentlichen Dienst (u.a. Exekutivbeamt*innen, Pädagog*innen, Amtspersonen/Beamt*innen der öffentlichen Verwaltung), durch fundierte Kenntnisse zu unterschiedlichen Kulturen oder durch das Ziel der Gender Gap Reduktion entsprochen werden.

Mehrheitsgesellschaft gegenüber anderen Gruppen, auch Minderheiten, von deren Mitgliedern als positiv wahrgenommen wird, verändern sich im guten Sinn auch die Einstellungen der Mitglieder der Minderheitengruppe gegenüber der Mehrheitsgesellschaft (Gudykunst & Hammer 1988).

Gudykunst (1983, 1985, 1991) rückt in Zusammenhang mit interkulturellen Begegnungen Wahrnehmung und Emotionen in den Fokus seiner Überlegungen und entwickelt aus seinen Erkenntnissen die „Anxiety/Uncertainty Management Theory“[13] (AUM-Theorie; Theorie des Angst/Unsicherheitsmanagements) mit sieben Kategorien, deren Inhalte eine effektive, interkulturelle Begegnung und Kommunikationssituation ermöglichen sollen. Auf diese Theorie wird in Kapitel 6.1.1 näher eingegangen.

Mit interkulturellen Begegnungen setzt sich auch Esser (1980, 2001) auseinander. Für gelingende interkulturelle Kontakte und für eine positive Identifizierung mit dem Aufnahmeland seien die Beherrschung der Landessprache, eine gute „Platzierung“ in der Gesellschaft, die *„Verpflichtung auf gewisse Grundregeln der Freiheit und der Individualität,* [sowie] *Gefühle der Solidarität notwendig“* (Esser 2001, 17). Nach Essers Assimilationsmodell (1980, 20ff.) sind Integration und Assimilation das Ergebnis eines Lernprozesses, der in mehreren Stufen gelingt. Er unterscheidet dabei zwischen Systemintegration und Sozialintegration (Esser 2001, 1ff.). Systemintegration bezieht sich auf den Zusammenhalt eines Systems als Ganzes und ist über drei Mechanismen möglich: über Märkte, Organisationen und Medien (ebd.). Sozialintegration erschließt sich auf vier Ebenen (Akkulturation, Platzierung, Interaktion, Identifikation) und setzt die Inklusion der Akteur*innen in der Gesellschaft und deren Einbezug in gesellschaftliche Zusammenhänge voraus. Das Modell geht von einem Gleichgewicht der Integration und von Assimilationszuständen aus, welche in mehreren Stufen ablaufen[14]. Esser formuliert seine Erkenntnisse als

[13] Self-Concept, Motivation to Interact, Reactions to Strangers, Social Categorization of Strangers, Situation Processes, Connections with Strangers, Ethical Interactions (Gudykunst & Hammer 1988).

[14] Der Lernvorgang beginnt mit dem Prozess der Akkulturation (Angleichungsprozess: kulturelle Verhaltensweisen und Orientierungen werden gelernt), gefolgt von Integration (Personale Integration sowie Zufriedenheit) und Assimilation in vier Dimensionen: Kognitive Assimilation (Übernahme von Sprache und Fertigkeiten, Erlernen und Reflexionen von Regeln und Ausbildung von Verhaltenssicherheit), Strukturelle Assimilation (Besetzung von beruflichen Positionen, Einkommen, Prestige und soziale Mobilität in der Aufnahmegesellschaft), Soziale Assimilation (Aufnahme interethnischer Kontakte, Heirat, Freundschaft, also außerhalb der Primärgruppe; De-Segregation) und Identifikatorische Assimilation (Reflexion ethnischer Zugehörigkeit und Gebräuche; Verstärkung von entweder Rückkehr- oder Bleibeabsichten; politisches Verhalten z. B. Teilnahme an Wahlen, Entwicklung von Wir-Gefühl, Nationalstolz (Esser 2001, 221; Esser 1980).

Assimilationsthese und begründet diese damit, dass strukturelle Assimilation und damit Chancengleichheit möglich wird, wenn die kognitive Assimilation (Erlernen der Sprache) gelungen ist.

Diese zwei Dimensionen sind voneinander abhängig und stellen die Prämisse für die folgenden Prozesse der sozialen und identifikatorischen Assimilation dar. Esser entwickelt ein Modell, das bereits im Jahr 1980 einer möglichst umfassenden bzw. ganzheitlichen Perspektive zu folgen scheint und auch entsprechend gewürdigt werden soll. Seine theoretischen Überlegungen werden daher in Kapitel 6.2 näher erläutert.

Die neue Zielsetzung in der Migrationsforschung sieht vor, Migrantinnen mit ihren Motiven, Emotionen und Begegnungen „sichtbar“ zu machen (Han 2016). Frauen werden als eigenständige Akteurinnen gesehen und nicht als bedauernswerte Opfer vorverurteilt.

> *Vorurteile können (…) durch einen Kontakt mit gleichem Status zwischen Majorität und Minderheiten in Anstrebung gemeinsamer Ziele verringert werden. (…) Die Wirkung ist sehr viel größer, wenn der Kontakt durch öffentliche Einrichtungen unterstützt wird und der Kontakt zur Entdeckung gemeinsamer Interessen führt.* (Allport 1971, 285ff.).

Insbesondere durch Intergruppenkontakte sollten Vorurteile reduziert werden können. Vorurteile entstehen aufgrund von Identifikationsprozessen[15] mit sozialen Gruppen. Die Steigerung des Selbstwertes verführt das Individuum dazu, die eigene Gruppe (In-Group) aufzuwerten und die Fremdgruppe (Out-Group) abzuwerten (Tajfel 1982).
Vor dem Hintergrund dieser Modelle und Theorien (Esser 2001; Berry 1980; Gudykunst 1985; Gudykunst & Hammer 1988; Hall &Hall 1990; Tajfel 1982) knüpft die vorliegende wissenschaftliche Arbeit an individuelle Wahrnehmungen und ebensolches Wissen und Verständnis von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund zum Phänomen der interkulturellen Kommunikation. Herausforderungen und Barrieren, die sich für Frauen mit Migrationshintergrund vor allem im Kontext der Arbeitswelt realisieren, sollen unter Mithilfe von Betroffenen identifiziert und skizziert sowie in Zusammenhang mit relevanten wissenschaftlichen Hypothesen und Befunden diskutiert werden. Im Fokus stehen Antworten auf die zentralen Fragen des Forschungsbemühens: Wie reagieren Frauen mit türkischem

[15] Social-Identity-Theory (Tajfel 1982): Man verinnerlicht zunehmend das konstruierte Bild vom „Fremden“ und sucht immer stärker die Nähe zur eigenen Gruppe. Die Identifikation mit der Eigengruppe zeigt sich in Abgrenzung zu der abgelehnten Gruppe.

Migrationshintergrund, die diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen? Welche Herausforderungen und Barrieren in Zusammenhang mit interkultureller Kommunikation werden von den Akteurinnen im Alltag sowie im Erwerbs- und Bildungsleben wahrgenommen? Die empirische Forschungsarbeit zielt auf Ergebnisse, die am Ende der Arbeit auf Basis der relevanten wissenschaftlichen Erkenntnisse so zusammengefasst werden können, dass sie im besten Fall in Form von Empfehlungen für eine effiziente, gelingende interkulturelle Kommunikation genutzt werden können.

Frauen mit Migrationshintergrund, besonders diejenigen, die in Österreich bereits seit Generationen leben, können in den letzten Jahren eine bessere Ausbildung vorweisen (Medienservicestelle 2012, Statistik Austria). Trotz dieser Befunde ist die Erwerbsquote von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund eine geringe (ebd.). Die türkischstämmige Frau mit Migrationshintergrund wird in der Literatur oft als rückständig und an patriarchalische Strukturen angepasst beschrieben. Untersuchungen zu Migrant*innen verweisen bis in die 1990er-Jahre auf ein Frauenbild, das von einer konservativen familiären Arbeitsteilung geprägt ist (Granato 1999; Han 2003). Vor diesem Hintergrund scheinen die Bemühungen und Forderungen, Migrant*innen möglichst erfolgreich in die Arbeitswelt oder das Ausbildungssystem im Aufnahmeland zu integrieren und damit einer wachsenden individuellen Frustration[16] entgegenzuwirken, von großer Relevanz. *„Vergesellschaftung spielt sich in so genannten modernen Gesellschaften zu einem guten Teil in der Sphäre der Erwerbsarbeit ab“* (Bitzan 2004, 29), was den spezifischen Fokus der Ausführungen erklären soll. Die vorliegende Forschungsarbeit will ein begründet zentrales, gesellschaftlich wichtiges und auch sozial erwünschtes Thema aufgreifen und argumentiert damit auch ihren Titel: „Interkulturelle Kommunikation: eine Herausforderung für Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Kontext der Arbeitswelt in Österreich“.

Obwohl eine Vielzahl von Studien und Forschungsergebnissen zum Thema „interkulturelle Kommunikation und interkulturelle Kompetenzen im Kontext von Migration“ vorliegt (u. a. Knapp 2002; Hepp 2006; Hepp & Löffelholz 2009; Bolten

[16] Frustration kann sich u.a. durch Ausgrenzung, Diskriminierung, Identitätskonflikte, Arbeitslosigkeit und soziale Herkunft einstellen. Wenn Personen mit Migrationsbiografie Diskriminierungserfahrung (z.B. in der Arbeitswelt, in Freizeit oder Bildungseinrichtungen) machen, kann es zu weitreichenden Konsequenzen, wie zum Beispiel mangelnder Integrationsbereitschaft, kommen.

2001, 2000; Hall & Hall 1990), sind nach einem ersten Überblick zumindest zwei Forschungslücken festzustellen:

1. Die kulturtheoretische Perspektive von Rosengren rückt interkulturelle Kommunikation über die Kulturen hinweg in den Mittelpunkt. Für ihn gilt interkulturelle Kommunikation in Zusammenhang mit Migration als eine große Herausforderung (Hepp & Löffelholz, 2009, 37ff.). In Österreich kann Forschung auf eine lange Migrationsgeschichte blicken, aktuell weisen 23% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund auf (Statistik Austria 2018). Türk*innen bilden in diesem Bezugsrahmen die größte Gruppe von Nicht-EU-Bürger*innen in Österreich. Laut Statistik Austria (2020) leben 117.640 türkische Staatsbürger*innen dauerhaft in Österreich, wobei Österreicher*innen mit türkischem Migrationshintergrund nicht erfasst werden können.[17] In Österreich, das nicht erst seit der Gastarbeiterpolitik der 1960er-Jahre als Einwanderungsland galt, bewirkte z. B. die Industrialisierung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts einen Zustrom von *„Menschen aus den Kronländern der k.u.k.-Monarchie […] vor allem in die Reichs- und Residenzstadt Wien“* (Demokratiezentrum Wien 2014). Aktuell wird Österreich als Einwanderungsland kontrovers diskutiert. Nachdem die Einwanderungsbestimmungen bereits nach der Öffnung der Ostgrenzen verschärft worden waren, führte die sogenannte Flüchtlingskrise 2015 zu einer strengen Migrations- und Integrationspolitik. Dennoch sind wenig kommunikative Strukturen vorhanden und die bestehenden Strukturen werden aktuell aufgrund der politischen Lage tendenziell eher reduziert als gefördert. Z. B. wurden von der Bundesregierung Wien 2018 dem Arbeitsmarktservice (AMS), eine Institution der Sozialpolitik zur Unterstützung und Vermittlung von Arbeitskräften, die Mittel für Deutschkurse und andere Integrationsmaßnahmen fast gänzlich gestrichen, obwohl Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung und Arbeit als zentraler Aspekt für eine erfolgreiche Integration und gleichberechtigte Teilhabe am Wohlstand gilt. Denn Bildung und Arbeit schaffen Zukunftsperspektiven. Sie sind die Grundlage für ein Einkommen, mit dem man ein selbstbestimmtes Leben führen kann. Die rasante Entwicklung der österreichischen Bevölkerung zu einer zunehmend ethnisch pluralen Gesellschaft

[17] Genauere Daten über Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich sind nicht vorhanden, da Statistik Austria keine ethnische Zugehörigkeit erhebt. Dokumentiert werden lediglich die Staatsangehörigkeit und/oder das Geburtsland.

stellt daher eine große Herausforderung auf politischer und gesellschaftlicher Ebene dar.

Während der Recherchen zur vorliegenden Arbeit konnte keine zufriedenstellende spezifische Untersuchung bezüglich des Gelingens oder Misslingens der interkulturellen Kommunikation aus der Perspektive von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Kontext der Arbeitswelt, die von kulturellen, soziokulturellen, psychokulturellen und situativen Faktoren beeinflusst wird, ausgemacht werden (Gudykunst & Kim 2003; Gudykunst & Hammer 1988; Stephan et al. 2000; Stephan & Stephan 2000, Schneider et al. 2014, Thomas 2006, Tajfel 1982). Die vorliegende Arbeit will diese Lücke beleuchten und vielleicht sogar ein Stück weit füllen, indem Herausforderungen, Barrieren und Probleme thematisiert und systematisch analysiert werden sollen. Angestrebt werden zumindest Hinweise auf erfolgreiche Maßnahmen, d. h. Initiativen, Methoden und Instrumente, die der interkulturellen Kommunikation im Kontext der Arbeitswelt dienen könnten. In Hinblick auf die Tatsache, dass Personen mit türkischer Herkunft den größten Anteil an Immigrant*innen (aus dem nicht europäischen Raum) in Österreich darstellen, begründet sich die Relevanz dieser Arbeit.

2. Wird der Fokus auf Forschungsarbeiten im Kontext von Frauen mit Migrationshintergrund gerichtet, zeigen die existierenden Befunde, dass mehrheitlich die Mehrheitsgesellschaft die Minderheitsgesellschaft beforscht. Eine differenzierte Untersuchung von Migrant*innen-Gruppen hat zwar begonnen (Treibel 2010, 155), aber die Vielfalt der sprachlichen, kulturellen und religiösen Herkünfte wird noch nicht thematisiert (Korun 2004, 69). Das vorliegende Dissertationsvorhaben fokussiert die Perspektive der Minderheiten, aus der das Vorhaben auch entwickelt wird. Ein wichtiger Aspekt der Untersuchung besteht darin, sich als Angehörige der sogenannten Minderheit in Österreich gezielt mit ebendieser fokussierten Bevölkerungsgruppe, der Probleme in Integration und interkultureller Kommunikation attestiert werden, auf der Grundlage wissenschaftlich fundierter Erkenntnisse zu interkultureller Kommunikation auseinanderzusetzen. Die Relevanz des Forschungsvorhabens resultiert vor allem aus der zunehmend ablehnenden Haltung gegenüber Immigration bzw. Migrant*innen und dem europaweit beobachtbaren Aufschwung rechtspopulistischer Parteien (Boomgaarden & Vliegenthart 2007;

Schmuck, D. & Matthes, J. 2014)[18], wobei diese Aspekte eine Intoleranz gegenüber kultureller Diversität repräsentieren (Carlsson & Rooth 2007; Esser 2001, 2000, Pettigrew et al. 1998).

Aus den angeführten Aspekten und Annahmen lassen sich folgende Ziele der Arbeit anführen:

1) Differenzierte und detaillierte Beschreibung sowie Diskurs wissenschaftlicher Erkenntnisse zu Phänomenen der interkulturellen Kommunikation, die Herausforderungen und Barrieren für Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Kontext der Arbeitswelt in Österreich darstellen.
2) Darstellung der arbeitsweltlichen Situation und das Verständnis von interkultureller Kommunikation aus Sicht der betroffenen Frauen.
3) Vermittlung und Illustration der interkulturellen Vielfalt in der österreichischen Arbeitswelt als eine Chance: Positive und negative Aspekte der interkulturellen Vielfalt.
4) Erläuterung der Erkenntnisse über das Ausmaß der Integration oder Assimilation der Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich. (In welchem Ausmaß wollen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund die eigene Kultur / „Lebensweise“ beibehalten und in welchem Ausmaß die Kultur des Ziellandes übernehmen? (Berry 1980; Esser 2001; Gudykunst & Hammer 1988).
5) Ausarbeitung von Empfehlungen für eine effiziente und überwiegend gelingende interkulturelle Kommunikation.

1.2 Untersuchungsleitende Fragestellung

Interkulturelle Kommunikation stellt für Frauen mit türkischem Migrationshintergrund eine Herausforderung dar, die u.a. auch als Konsequenz aus Barrieren im Kontext der Arbeitswelt in Österreich resultiert. Die vorliegende Arbeit thematisiert diese Herausforderung, indem sie Hemmnisse und Barrieren fokussiert. Mögliche Faktoren,

[18] Dies macht sich sowohl bei Wahlen, beim Rechtsruck auf europäischer Ebene und in Wahlkampagnen bemerkbar. Bundeskanzlerwahlen 2017: ÖVP und FPÖ legen zu. Ihren Wahlkampf beziehen diese Parteien stark auf Probleme, die Flüchtlinge „verursachen“. Die ÖVP geht nach dem Ibiza-Skandal der FPÖ auch aus der Nationalratswahl 2019 gestärkt als stimmstärkste Partei hervor.

die interkulturelle Kommunikation im dargestellten Bezugsrahmen beeinflussen, sollen identifiziert, erläutert und diskutiert werden.

Diesen Zielen dient folgende forschungsleitende Fragestellung:

> Wie gestaltet sich die interkulturelle Kommunikation für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie im Kontext der Arbeitswelt in Österreich und mit welchen Herausforderungen, Barrieren und Vorurteilen sind sie konfrontiert?

Die Vorannahmen in der Fragestellung werden durch Darstellungen in der Fachliteratur gestützt. Laut ihren Befunden können mangelnde oder komplett fehlende Anpassungsbereitschaft, eher konservative Wertauffassungen, ein sozial niedriger Status, eine stark religiöse Haltung samt Symbolen, ein Informationsdefizit über berufliche Chancen und Möglichkeiten als Hemmnisse erfahren werden. Barrieren können sich auch aufgrund kultureller Herkunft, bi-kultureller Sozialisation, mangelnder Qualifizierung, fehlender Netzwerke, aber auch durch Überqualifizierung oder Vorurteile gegenüber und Diskriminierung von Migrant*innen ergeben (Berry 1980; Gudykunst 1985; Esser 1980; Potkanski 2010; Granato 2003, 2003a, Boos-Nünning 1990; Farrokhzad 2006). In den Fokus von Vorurteilen und Diskriminierung können unterschiedliche Gruppen rücken, die von einer Mehrheitsbevölkerung stigmatisiert oder abgegrenzt werden. Diskriminierung von Minderheiten geschieht in vielen Fällen still und oft unbewusst, wie Experimente nachweisen konnten (Crosby, Bromley & Saxe 1980). Nach Han (2003, 206) wird „*die geschlechtliche Diskriminierung durch die dominante Mehrheit praktiziert, der die Migrantinnen machtlos unterlegen sind*“[19]. So werden z. B. Akademikerinnen mit Migrationshintergrund nach wie vor von Arbeitsmarktagenturen für unqualifizierte Stellen vermittelt. „*Anzuführen ist das Beispiel einer in Wien lebenden Akademikerin aus der Türkei, bei deren Daten die Gebietskrankenkasse aus ihrem Beruf „Raumplanerin“ kurzerhand „Raumpflegerin*“[20] gemacht hat. Diese Analyse der NGO Initiative Minderheiten verdeutlicht, dass es offensichtlich dem Bild einer „typischen“ Migrantin widerspricht, akademisch ausgebildet zu sein. Aus der Literatur geht hervor,

[19] „Die geschlechtliche Diskriminierung (gender discrimination) ist keineswegs ein Sonderproblem von Migrantinnen. In allen Ländern und Gesellschaften, unabhängig von deren jeweiligem Entwicklungs- und Zivilisationsgrad, sind Frauen mit dem Problem geschlechtlicher Diskriminierung konfrontiert.“ (Han 2003, 206ff.).

[20] http://minderheiten.at/index.php/2017-09-11-14-35-54/migrant_innen#korun/A. Korun: Frauen in der Migration, Nichts als Diskriminierung und Stereotypen, 11.01.2019.

dass der Migrationshintergrund die Erfolgsaussichten von Personen unabhängig von ihrer Ausbildung und ihren nachweislichen schulischen Leistungen negativ beeinflusst. Der Migrationshintergrund kann daher als Merkmal gelten, das ein Hindernis beim Zugang zum Erwerbsleben begründet (Ulrich & Granato, zit. n. Potkanski & Isler 2010, 13).

Mit der zentralen Forschungsfrage wird ein Bezugsrahmen etabliert, der dem Forschungsvorhaben notwendige Grenzen auferlegt. Innerhalb dieser Grenzen dienen folgende Subforschungsfragen einer Methodik, die ein differenziertes Vorgehen ermöglicht:

1. Wie und wo werden welche Herausforderungen, Barrieren und Vorurteile wahrgenommen? (Wurden diskriminierende Erfahrungen gemacht?) (Esser 2001; Gudykunst 1985; Berry 1980)
    a) im Berufsleben (interkulturell und intrakulturell),
    b) im Bildungsleben (interkulturell),
    c) im soziokulturellen Bereich (interkulturell und intrakulturell),
    d) mit Behörden (interkulturell und intrakulturell),
    e) Vertreter*innen von arbeitsmarktrelevanten Institutionen wie AMS, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Gewerkschaft (interkulturell und intrakulturell)?

2) Welche Erwartungen bestehen an die Mehrheitsgesellschaft, welche Erwartungen an (Minderheiten) Frauen mit türkischem Migrationshintergrund? (Berry 1980; Esser 1980, 2000a, 2001; Hall & Hall 1990; Hall 1959).

3) Welche Strategien entwickeln betroffene Frauen in den Communities, um Herausforderungen, Barrieren und Vorurteilen entgegenzuwirken? (Worin unterscheiden sich die Strategien der jüngeren und älteren Frauen mit Migrationshintergrund im Umgang mit den Herausforderungen, Barrieren und Vorurteilen am Arbeitsmarkt in Österreich?) (Berry 1980; Esser 1980, 2001; Gudykunst 1985).

4) Wie definieren Frauen mit türkischem Migrationshintergrund ihre kulturelle Identität? (Identifizieren sich die Akteurinnen als Österreicherin oder als Türkin, wo fühlen sie sich zugehörig?) (Tajfel 1882; Stephan & Stephan 1985; Berry 1980; Gudykunst 1985; Gudykunst & Hammer 1988).

5) Wie kann trotz Unterschiedlichkeiten ein gegenseitiges Verständnis und Verständigung erreicht und welche Lösungsansätze können angeboten werden? (Hall & Hall 1990, 1989; Hall 1976; Esser 1990; Gudykunst 1985; Berry 1980; Hepp & Löffelholz 2009).

Die zentrale Forschungsfrage sowie die angeschlossenen Subfragen basieren auf der Annahme, dass alle dargestellten Bereiche sowie die verschiedenen Ebenen und Dimensionen einzelner Aspekte zum Phänomen auf Konstruktionen beruhen und einander wechselseitig beeinflussen. Umweltbedingungen generieren unterschiedliche Proportionalität zwischen einzelnen Faktoren. Erfolg und Misserfolg interkultureller Kommunikation sind Zuschreibungen, die an jeweils definierte Bezugsrahmen gebunden sind, sodass ein- und dasselbe Handeln und Verhalten zu unterschiedlichen Bewertungen führen kann.

1.3 Aufbau der Arbeit und methodisches Vorgehen

Die vorliegende Arbeit ist grob in eine ausführliche Einleitung, einen Theorieteil, einen empirischen Teil und einen Anhang gegliedert.

In der Einleitung wird ausführlich auf die Problemstellung eingegangen, die Forschungsfrage wird erläutert und die Struktur der Arbeit skizziert.

Der theoretische Teil gilt einer Auseinandersetzung mit themenrelevanten Begriffen, die aus Forschungs- und Fachperspektiven erläutert und diskutiert werden. Als theoretische Basis dienen das Konzept der Akkulturation von Berry (1980), Essers Integrationskonzept (2001) und Konzepte zu Identität und Zugehörigkeit (Tajfel 1982; Hall S. 2000; Habermas 1976). In Kapitel sechs erfolgt eine Skizzierung der für die Arbeit bedeutenden Akkulturationstheorien. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf den Konzepten zur Integration ethnischer Minderheiten von Esser (2001, 2000a), Berry (1980), Gudykunst (1985) und Gudykunst und Hammer (1988). Diese Konzepte werden im empirischen Teil dieser Arbeit als Basis herangezogen.
In Kapitel sieben, dem empirischen Teil der Arbeit, wird anhand des qualitativen Forschungsparadigmas versucht, die angeführten Forschungsfragen zu beantworten. Zuerst werden das Forschungsdesign und der qualitative Forschungsansatz näher erläutert. Im Anschluss erfolgt eine detaillierte Darstellung des Forschungsablaufs mit

der Beschreibung der Zielgruppe, einer Erläuterung der angewandten Methode sowie der Darstellung der Auswertung.
Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Erhebung werden in einer Zusammenfassung präsentiert und in Zusammenhang mit der Beantwortung der Forschungsfragen auch diskutiert. Dabei werden die relevanten Rollen der interkulturellen Kommunikation, Integration und Akkulturation mit Bezug zu Esser, Berry, Gudykunst, Gudykunst und Hammer verdeutlicht.

Um Antworten auf die dargestellten Forschungsfragen formulieren zu können, wurde für die vorliegende Arbeit eine qualitative Vorgehensweise gewählt. In der vorliegenden Untersuchung wird die Methode der Fokusgruppendiskussion mittels Leitfadengespräch gewählt, die in Kapitel fünf näher beschrieben wird. Begründet wird diese Wahl mit dem speziellen Fokus der qualitativen Sozialforschung, in der das Erleben und Verhalten des Individuums im Mittelpunkt steht und mit ihm eine Fülle an individuellen Erfahrungen, die detailreiches Datenmaterial erwarten lassen (Misoch 2015, 2). Für das Forschungsvorhaben wurde daher ein Interviewleitfaden entwickelt, der die Herausforderungen der interkulturelle Kommunikation im Erwerbsleben fokussiert. Der Leitfaden wird in Anhang A angeführt.

Die hier dokumentierte Untersuchung hat explorativen Charakter ohne Anspruch auf Repräsentativität der Ergebnisse. Die vorliegende Dissertation fasst den aktuellen Kenntnisstand zum Thema „interkulturelle Kommunikation“ zusammen und kann für weiterer Forschungsabsichten Anknüpfungspunkte liefern.

2 THEORETISCHER TEIL

Die eingehende und möglichst umfassende Erforschung eines fächerübergreifenden Themas bzw. eines mehrdimensionalen, komplexen Begriffs wie „interkulturelle Kommunikation“ (IK) bedingt vorerst eine Klärung der oft auch fachspezifischen Termini, die sowohl zum Thema und zentralen Begriff hinführen als diese auch auf beiden Ebenen erläutern und definieren können. Dabei sind kommunikationswissenschaftliche, sozialpsychologische und soziologische Schlüsselbegriffe relevant. Innerhalb dieses Kapitels werden daher zentrale wissenschaftliche Termini, die in der Arbeit auch als Schlüsselbegriffe dienen, eingehend beschrieben und erläutert.

2.1 Der Terminus Kultur

Der Begriff „Kultur“ wurde aus lateinisch „cultura“ entlehnt. Abgeleitet von lateinisch „colere“ für pflegen, bebauen steht lateinisch „cultura“ für Bebauung, Anbau, Pflege und Veredlung von Ackerboden (Kluge 2002, 545). Der Begriff „Kultur“ etablierte sich im 18. Jahrhundert und wurde synonym mit dem Begriff Zivilisation, der sich auf einen Fortschritt der geistigen und materiellen Entwicklung bezieht, verwendet. In der Literatur lassen sich zahlreiche Definitionen zum Begriff der Kultur finden, ohne dass eine allgemein akzeptierte Definition gegeben ist, obwohl diese Bezeichnung in etlichen Wissenschaftsbereichen durchaus einen Schlüsselbegriff darstellt[21]. Je nach Forschungsdisziplin und Forschungsperspektive wird Kultur unterschiedlich definiert und interpretiert. Die kaum zu widerlegende Komplexität des Begriffs wird im Jahr 1952 von Alfred Kröber und Clyde Kluckhohn mit der Darlegung von 150 unterschiedlichen Definitionen zu Kultur in „*Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions“* veranschaulicht. Hinter einer Vielfalt an Konzepten rund um den thematisierten Begriff werden unterschiedliche Annahmen darüber, was Kultur bedeutet, sichtbar. Diese Vielfalt kommentiert Eagleton (2001, 7) wie folgt: „*Das Wort Kultur ist wohl eines der komplexesten unserer Sprache – an Bedeutungsreichtum wird es nur übertroffen von dem Wort „Natur“, das mitunter als sein Gegenteil gilt*“. Eingedenk dieser Komplexität scheinen Definitionen des Kulturbegriffs auch entsprechend breit und möglichst offen

[21] Z. B. in der Philosophie, Anthropologie, Soziologie, Biologie, Theologie.

formuliert, wie aus dem Beispiel der UNESCO ersichtlich werden sollte: Als Ergebnis der Weltkonferenz der UNESCO über Kulturpolitik (1982) verabschiedeten die Vertreter*innen der teilnehmenden Staaten innerhalb der „Erklärung von Mexico-City über Kulturpolitik“ auch einen Passus zum gegenständlichen Begriff. Darin wird festgehalten,

> *dass die Kultur in ihrem weitesten Sinne als die Gesamtheit der einzigartigen geistigen, materiellen, intellektuellen und emotionalen Aspekte angesehen werden kann, die eine Gesellschaft oder eine soziale Gruppe kennzeichnen* (UNESCO 1982,1)[22].

Burkart (2004, 24) nähert sich dem Begriff aus einer anderen Perspektive:

> *Ein Universalmedium des sozialen Systems Gesellschaft (…) so wie Sinn ein Universalmedium für soziale und psychische Systeme ist*.

Mit diesem Aspekt stelle sich aber auch die Frage, wer die Verantwortung für den Sinn der „Kultur“ übernimmt bzw. übernehmen könnte oder sollte: Ist es die Wissenschaft, die Kunst, die Religion oder sind es Expert*innengruppen (Burkart 2004, 29f.)? Aus der Vielfalt an Überlegungen geht zudem hervor, dass der Begriff Kultur ein einvernehmliches Codierungssystem für eine funktionierende Kommunikation zur Verfügung stellt, u. a. betrachtet auch Burkart (2004, 15) den Kulturbegriff unter diesem Aspekt: *„Kultur sind alle Themen, mit deren Hilfe Kommunikation strukturiert wird.“* Kultur ist demnach als eine Prämisse für das Gelingen des Konstrukts „Kommunikation“ jeglicher Art zu betrachten:

> *Kultur, oder Semantik, ist eine Sinnfestlegung, eine Reduktion von Komplexität (gleichzeitig aber auch Erzeugung von Sinnüberschuss), gebündelt nach Themen, die für Anschlussfähigkeit sorgen.* (Burkart 2004, 15).

Auch Münch (1991, 49) sieht Kultur in Zusammenhang mit Sinn:

> *Kultur ist ein symbolisches Sinnsystem, Gesellschaft ist ein System von sozialem Handeln. Der konkrete, für eine Gesellschaft relevante Sinn der Kultur wird erst im Prozess des sozialen Handelns gemacht, aber in den vom kulturellen Sinnsystem vorgezeichneten Bahnen. Das soziale Handeln selbst wird erst sinnhaft verständlich für Akteure und Beobachter, wenn es im Lichte des kulturellen Sinnsystems interpretiert wird. Ohne soziales Handeln gibt es keinen gesellschaftlich verwirklichten Sinn, ohne kulturelle Sinndeutung gibt es kein sinnhaft verständliches soziales Handeln.*

[22] UNESCO 1982. Erklärung von Mexico-City über Kulturpolitik. https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-03/1982_Erklärung_von_Mexiko.pdf, 23. 01. 2020.

Kultur wird von Herder (1903) in Zusammenhang mit Zeit und Gesellschaft definiert. Er unterstreicht, dass Kultur vom Faktor Zeit und der Gesellschaft, in der die Menschen leben, abhängig ist:

> *Er spricht von den Kulturen unterschiedlicher Völker und Zeiten und von einzelnen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kulturen innerhalb eines Volkes.* (Eagleton 2001, 22).

Mit seiner These und Leitidee der Verschiedenheit der Menschen läutet Herder die Postmoderne ein und behauptet, dass jede Zeit und Kultur eigene Individualitäten der Weltanschauung hervorbringt. Kultur entwickelt sich zeit- und generationsabhängig und die Codes von Kultur wandeln sich wie auch die Arten der Kommunikation. Spezifisch für jede Generation ist, dass diese die kultürlichen Codes der Eltern verinnerlicht, sie jedoch mit generationsspezifischen Codes weiterentwickelt. Kulturen sind demnach von bestimmten Normen und Werten geprägt und gleichzeitig hängen diese Verhaltensaspekte und Ansichten von den Ausprägungen einer definierenden Gesellschaft ab. Die Definition von Kultur nach Weggel (1989, 22) wird hier in Hinblick auf die Prägung der Mitglieder einer Gesellschaft durch die Kultur festgehalten:

> *Die Gesamtheit der erlernten Verhaltensweisen und der übernommenen Einstellungen, Wertesysteme und Kenntnisse (…), die von Mitgliedern einer Großgruppe geteilt und tradiert werden. ´Kultur` ist sowohl Ausdruck als auch Bedingungsstruktur für das Verhalten der Mitglieder einer bestimmten Gesellschaft.*

Solcherart entsteht auf der Grundlage der zentralen Begriffe „Kultur“ und „Kommunikation“ eine Dynamik, die Ting-Toomey und Gudykunst (2003) als einen Prozess der wechselseitigen Einflussnahme und der Sozialisierung erkennen:

> *The culture in which individuals are socialized influences the way they communicate and the way that individuals communicate can change the culture they share over time.* (Gudykunst et al. 2003, 117).

Selbst die begrenzte Auswahl an Definitionen demonstriert die Vielfalt der Perspektiven und Konstruktionen zum gegenständlichen Begriff. Darin zumindest eine Übereinstimmung zu erkennen, sollte sich als schlüssig erweisen können, so banal sie vorerst auch klingen mag: In Hinblick auf die unterschiedlichen Definitionen der Kultur wird deutlich, dass eine Konfrontation mit unterschiedlichen Kulturen allgegenwärtig ist. Niemand kann sich der Kultur eines Landes oder eines Volkes entziehen. Kultur prägt nicht nur das Leben des Individuums wie der Menschen, sondern auch deren Identität. Die Konfrontation mit Kultur kann sich bewusst und unbewusst z. B. im

Freundeskreis, in der Schule, Universität oder in multikulturellen Gesellschaften ereignen. Der Literatur ist zu entnehmen, dass kulturelle Bestände durch Kommunikation in die Psyche des Menschen integriert werden. Dadurch werden mit unterschiedlichen Kommunikationsweisen nicht nur Erwartungshaltungen, sondern auch Gefühle verbunden. Das kann ein Indiz dafür sein, warum manche Verhaltensweisen einer spezifischen Kultur in einer anderen Kultur nicht angenommen, schon gar nicht problemlos oder unreflektiert übernommen werden. Selbst wenn bestimmte Handlungsweisen der anderen Kultur bekannt sind, kann die Integration in das Verhaltensrepertoir des Individuums kaum gelingen, wenn diese Handlungsweise mit negativen Gefühlen assoziiert wird.

Die vielen Begriffsdefinitionen zu Kultur unterscheiden sich hauptsächlich darin, dass das Konstrukt aus differierenden Perspektiven fokussiert wird. Als hilfreich erweist sich Reckwitz (2001), der einen Überblick über die Vielfalt der Kulturbegriffe anbietet, indem er zwischen einem normativen, totalitätsorientierten, differenztheoretischen sowie einem bedeutungs- und wissensorientierten Kulturbegriff unterscheidet.
Die Wurzeln des normativen Kulturbegriffes – nach Reckwitz (2012) die ursprüngliche Form desselben – liegen in der Antike. Wie oben angeführt, zielt lateinisch „cultura“ auf die Pflege von Äckern und Feldern. Historisch später wurde ein Zusammenhang mit dem Menschen konstruiert, sodass Kultur fortan die Pflege des menschlichen Geistes betraf und mit der Kulturvierung des Intellektes eines Individuums einherging. Mithin galt Kultur als ein Soll, eine von allen anzustrebende Lebensweise. Ein solcher Kulturbegriff sei daher als universalistisch anzusehen (Reckwitz 2012, 65f.). Diese Sichtweise stellt die individuelle Entwicklung als „Veredelung“ der Menschen vor dem Hintergrund eines gemeinsamen Zieles dar. Einer der bekanntesten Vertreter des normativen Kulturbegriffs ist Immanuel Kant (1724-1804), der zwischen den Begriffen „Kultur“ und „Zivilisation“ unterscheidet. Nach Kant ist der Mensch zivilisiert und kultiviert, sein Kulturbegriff steht im Zeichen der Moral und Sittlichkeit:

> *Wir sind zivilisiert bis zum Überlästigen, zu allerlei gesellschaftlicher Artigkeit und Anständigkeit. Aber, uns schon moralisiert zu halten, daran fehlt noch sehr viel. Denn die Idee der Moralität gehört noch zur Kultur; der Gebrauch dieser Idee, welcher nur auf das Sittenähnliche in der Ehrliebe und der äußeren Anständigkeit hinausläuft, macht bloß die Zivilisierung aus.* (Kant 1968, 44).

Jung (1999) fasst den Zugang von Kant wie folgt zusammen:

> *Immanuel Kant hat keine eigene Kulturtheorie entwickelt, die etwa geschichtliche Kulturen rekonstruiert oder vorhandene Kulturphänomene auf*

> *ihre Eigenstrukturiertheit hin untersucht hätte. Er hat auch keine Kulturkritik bereitgestellt, die – wie Rousseau – in umfassende Zivilisationskritik mündet. Innerhalb der Kulturtheorien des 18. Jahrhunderts liefert Kant aber eine philosophische und anthropologische Bestimmung der Kultur, die ihren argumentativen Ausgangspunkt in der Sittlichkeit des Menschen hat. Kultur als eine spezifische Daseinsweise des Menschen, die anderen Lebewesen nicht zukommt, ist fundiert in der Sittlichkeit als Vernunftsidee, aber in einer dem individuellen Menschen zuerkannten natürlichen Moralität.* (Jung 1999, 33).

Dem Kulturverständnis nach Kant haftet etwas Verbindendes an, indem Kultur als Begriff zwischen der *„sinnlichen Natur des Menschen*“ und seiner *„Moralitaet“* vermittelt (Kant 1968, 44). Mit diesem Kulturverständnis geht Kant über das herkömmliche System von Zivilisierung und Höflichkeit hinaus und gibt der Gesellschaft eine intellektuelle Vergleichsbasis in Form von Selbst- und Fremdbeobachtung, die übergeordnet als Kultur bezeichnet wird. Zivilisierungsprozesse der modernen Gesellschaft können mit Kultur als normativem Bewertungsmaßstab erläutert werden. Dieser Maßstab prägt auch die Kulturtheorien von Simmel und die kultursoziologischen Arbeiten von Weber. Das in der Literatur vielfach dokumentierte Bedrohungsszenario eines Kulturverfalls, der sich als Verrohung der Gesellschaft bis hin zu Abstinenz von Moral und Werthaltungen äußere, ist ein Merkmal der zivilisationskritischen Bedeutung des gegenständlichen Begriffs.

Im deutschsprachigen Raum ist der Philosoph und Soziologe Georg Simmel (1858-1918) ein bekannter Vertreter der normativen Kulturorientierung. Er begreift den Zusammenhang von Kultur und Gesellschaft als ein dynamisches und offenes Verhältnis. Kultur ist also ein offener Prozess, der sich immer weiterentwickelt. Im frühen 20. Jahrhundert rückte das totalitätsorientierte Kulturkonzept in den Vordergrund (Reckwitz 2012). Der totalitätsorientierte Kulturbegriff ist durch seine Vielfalt und Verschiedenartigkeit der kulturellen Ausdrucksformen gekennzeichnet und rückt ganze Lebensformen wie Glaubens-, Denk-, Handlungs- und Wahrnehmungsmuster der Menschen in den Mittelpunkt. Geprägt wird der totalitätsorientierte Kulturbegriff auch durch seine bedingungslose Anerkennung der Verschiedenartigkeit und Gleichwertigkeit von Kulturen (Reckwitz 2012). Das Besondere an diesem Zugang besteht darin, dass die verschiedenen Kulturen als gleichberechtigt und damit wertfrei betrachtet werden.

Als Urvater des totalitätsorientierten Kulturbegriffs gilt Johann Gottfried Herder (1744-1803). Nach seinem Ansatz ist Kultur in sich geschlossen und grenzt sich vom Äußeren ab. Seine Theorie betrachtet Kulturen als „Kugelgestalten“ (Herder 1903).

Diese Kugelgestalten sind laut Herder in sich homogen und helfen Angehörigen einer Kultur zur Selbst- und Fremdwahrnehmung (Reckwitz 2001, 186). Der totalitätsorientierte Kulturbegriff hat den Anspruch, Kulturen wertfrei zu vergleichen, doch die Idee von einer Homogenität der jeweiligen Kulturen ist kritisch zu betrachten. Sie könnte als Konsequenz in eine Forderung nach Rassentrennung münden, wenngleich Herder de facto beim Vergleich der Kulturen bei der Menschheit keinen Unterschied macht[23].

Der differenztheoretische Kulturbegriff unterscheidet sich von den bereits dargestellten Konzepten und beschränkt sich auf *„das enge Feld der Kunst, der Bildung, der Wissenschaft und sonstiger intellektueller Aktivitäten“* (Reckwitz 2004, 6). Wissenschaftler wie Herder und Tylor bemühten sich um eine Erweiterung der Kulturdefinition. Die Vertreter*innen der differenztheoretischen Konzeption begrenzen die Kulturdefinition jedoch, indem sie diese *„auf die künstlerischen sowie intellektuellen Bereiche des menschlichen Lebens“* beziehen (Reckwitz 2012, 79).

Der deutsche Soziologe Friedrich Tenbruck (1919-1994), ein Vertreter dieses Kulturbegriffes, sieht die Entstehung menschlicher Kultur als Konsequenz einer generellen Verhaltensunsicherheit des Menschen. Menschen haben tierische Instinkte verloren, was nach Tenbruck zu Unsicherheit führt. Er formuliert die These, dass die Kultur als Kompensation dieser Unsicherheit zu betrachten ist. Eine Kulturproduktion wird vom Individuum symbolisch mittels seines Handelns interpretiert; auf Gegebenheiten reagiert er nicht.

> *Deshalb ist sein Tun und Lassen, von geringen und vagen Instinktresten abgesehen, kein von Natur festgelegtes Sichverhalten, sondern ein durch Sinn und Bedeutung verfasstes Handeln.* (Tenbruck 1989, 15).

Durch dieses Handeln, das die Entstehung von Kultur mit sich bringt, haben Produkte, die durch das menschliche Handeln entstehen, Urheber*innen. Nach Tenbruck ist die Gesellschaft demnach in Kulturproduzent*innen und Kulturabnehmer*innen einzuteilen (1989).

Die Unterteilung der Gesellschaft in Kulturproduzent*innen und Kulturrezipient*innen wird auch von den beiden Mitgliedern der Frankfurter Schule, Max Horkheimer (1895-1973) und Theodor W. Adorno (1903-1969), in ihrer Kultur- und Medientheorie aufgegriffen, wobei beide Wissenschaftler von „Kulturkritik“ sprechen und die

[23] „*In so verschiedenen Formen das Menschengeschlecht auf der Erde erscheint, so ist´s doch überall ein und dieselbe Menschengattung.*“ (Yousefi & Braun 2011, 18).

„Kulturindustrie“ als Mittel der Herrschenden bezeichnen. Sie habe das Ziel, die breite Masse auszubeuten und zu unterdrücken. Nach Tenbruck ist die Unterteilung der Gesellschaft in Kulturabnehmer*innen und Kulturproduzent*innen jedoch wertfrei zu verstehen.

Der bedeutungs- und wissensorientierte Kulturbegriff, der die theoretische Grundlage der aktuellen kulturwissenschaftlichen Ansätze in den Geisteswissenschaften darstellt, wird mittlerweile von unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen zunehmend gegenüber anderen theoretischen Überlegungen bevorzugt. Dieser Kulturbegriff schließt die mentale, soziale und materiale Dimension der Kultur einer Nation mit ein. Unter Kultur wird der *„vom Menschen erzeugte Gesamtkomplex von Vorstellungen, Denkformen und Bedeutungen“* verstanden, *„der sich in Symbolsystemen materialisiert“* (Geertz 1987, 8f.). Max Weber (1985 [1904], 180) definiert dieses Kulturverständnis umschreibend:

> *Kultur ist ein vom Standpunkt des Menschen aus mit Sinn und Bedeutung bedachter endlicher Ausschnitt aus der sinnlosen Unendlichkeit des Weltgeschehens.*

Geertz schildert am Beispiel des Augenzwinkerns die Entstehung eines öffentlichen Codes (Geertz 2002,11). Augenzwinkern sei vorerst willkürliches oder unwillkürliches Muskelzucken, werde aber – als symbolischer Code verstanden – zu einem Handlungs- oder Verhaltensmuster einer Kultur. An dieser Stelle muss abschließend auch auf die Warnung der UNESCO vor Kulturverfall hingewiesen werden.

> *(…) dass die Prozesse der Globalisierung und des gesellschaftlichen Wandels neben der Voraussetzung, die sie für einen neuerlichen Dialog zwischen den Gemeinschaften schaffen, auch – wie das Phänomen der Intoleranz – große Gefahren für den Verfall, den Verlust und die Zerstörung des immateriellen Kulturerbes mit sich bringen, insbesondere, weil Mittel zur Erhaltung dieses Erbes fehlen* (UNESCO 2005d, 1).

In der UNESCO-Konvention zur Erhaltung des immateriellen Kulturerbes wird festgehalten, dass der beschleunigte soziale Wandel und anhaltende Intoleranz für manche Gruppen Identitätsverlust, Desorientierung und Hilflosigkeit mit sich bringt. Die Globalisierung wird einerseits als eine Bedrohung der kulturellen Vielfalt oder ihre Herausforderung gesehen, aber sie ist andererseits auch die Prämisse für den weltweiten interkulturellen Dialog (UNESCO 2016).

Was aber bedeuten die bisher ausgeführten Erkenntnisse, wenn es um Kultur geht? Eine optimistische Interpretation ermöglicht vielleicht sogar Konsens darüber, dass alle Angehörigen jeweiliger Gesellschaften bzw. alle Menschen an Regeln, Werte, Normen und Codes gebunden sind, die es einzuhalten gilt, vor allem dann, wenn der/die Einzelne ein funktionierender Teil der jeweiligen Gesellschaft sein möchte. Die Regeln, Normen, Werte und Codes sind den Mitgliedern einer Gesellschaft meist soziokulturell und soziosubkulturell vorgegeben und dienen ihnen als Orientierungspunkt in den komplexen Interaktionen des Miteinanders. Eine multiethnische Zusammensetzung von Gesellschaften kann kulturellen Wandel provozieren und damit Verhaltensänderungen und Änderungen der soziokulturellen Muster nach sich ziehen, wie sich am Beispiel der Emanzipationsbewegungen der Frauen zeigt. Für Frauen in modernen Gesellschaften hatte das durch Jahrhunderte fortgesetzte Bemühen um Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter komplett neue Gestaltungsmöglichkeiten sowohl im Erwerbsleben als auch im privaten Bereich zur Folge. Im Rahmen der Erwerbstätigkeit und des sozialen Miteinanders können neue Werte und Normen vermittelt und übernommen werden. Frauen mit Migrationshintergrund, die zu einem Gesellschaftskreis gehören, können ihre geteilten Präferenzen und kulturelle Zugehörigkeit erweitern und aus den eher geschlossenen Systemen ihrer Communitys regelrecht ausbrechen. In diesem emanzipatorischen Prozess sollten die Lebensformen anderer aber weder degradiert noch als minderwertig eingestuft werden.

Wie aus der Literatur hervorgeht, ist bezüglich des Kulturbegriffs zusammenfassend anzumerken, dass jede Gesellschaft über eigene Verhaltensmuster und Modi verfügt, die für ein konstruktives Miteinander von Menschen eine Richtlinie sind. Doch erst ihre Reziprozität, also die gegenseitige Anerkennung der Verhaltensmuster, ermöglicht die Ausführung dieser „*patterns of behavior*“ (Linton 1936, 103). Nach Linton wird eine Gruppe erst durch Gruppenzusammenhalt und Gruppenidentität zu einer Gesellschaft (ebd.).

Die Ausführungen zum Kulturbegriff machen deutlich, dass „Kultur“ aufgrund der Komplexität des Begriffes und der Vielzahl von unterschiedlichen Facetten als Begriff schwer zu fassen ist. Je nach Zielsetzung kann nur der Versuch unternommen werden, unterschiedliche Aspekte von Kultur hervorzuheben. Im Sinne des Forschungsvorhabens dieser Dissertation ist es wichtig, die Zusammenhänge

zwischen Kultur als Sozialisationsumgebung und individueller Weltsicht zu verstehen. Kultur wirkt auf das Individuum, sein Denken und Handeln. Der Forschungsarbeit wird ein Verständnis von „Kultur“ als eine Sammlung von gemeinsamen Erfahrungen, Werten, Bedeutungen, von Glauben, Wissen, Vorstellungen von Raum und Zeit, materiellen Objekten und Konzepten des Universums zugrunde gelegt. In der allgemeinen Erklärung zur kulturellen Vielfalt, die von der UNESCO-Generalkonferenz im November 2001 in Paris verabschiedet wurde, wird festgehalten,

> (…) *dass Kultur als Gesamtheit der unverwechselbaren geistigen, materiellen, intellektuellen und emotionalen Eigenschaften angesehen werden sollte, die eine Gesellschaft oder eine soziale Gruppe kennzeichnet, und dass sie über Kunst und Literatur hinaus auch Lebensformen, Formen des Zusammenlebens, Wertesysteme, Traditionen und Überzeugungen umfasst (UNESCO 2001)*.

Kultur wird als Begriff, dessen Bedeutungsumfang nicht restlos zu klären scheint, in der Art des Kommunizierens und in Haltungen einer Gesellschaft sichtbar. Dabei gilt es neben den verbindenden kulturellen Gemeinsamkeiten auch die individuelle Identität zu berücksichtigen. Kultur bestimmt nicht allein das Verhalten des Individuums, sondern bildet einen Rahmen für sein Handeln. Kultur wird nicht biologisch vererbt, sie wird durch individuelle Erfahrungen und durch die Erziehung im System einer ihrer Ausprägungen im Prozess der Sozialisation erlernt. Dieser Lernprozess beruht auf Kommunikation, einem Phänomen, das sich, wie nachstehende Ausführungen zeigen sollen, analog zum Begriff der Kultur auch als äußerst komplex erweist.

2.2 Der Terminus Kommunikation

Kommunikation wird gegenwärtig als Begriff wie selbstverständlich im Alltag eingesetzt. Tatsächlich handelt es sich dabei aber z. B. im menschlichen Miteinander um einen komplexen sozialen Prozess. Die multidimensionale Qualität des Begriffs „*kommt unter anderem auch darin zum Ausdruck, dass Kommunikation in verschiedenen Wissenschaften aus unterschiedlichen Perspektiven als Erkenntnisobjekt auftaucht*“ (Burkart 2019,15). Entsprechend vielfältig sind daher die Definitionen zu Kommunikation[24] und es verwundert kaum, dass sich darunter keine

[24] Klaus Merten wertet z. B. 1977 innerhalb einer Begriffs- und Prozessanalyse, so der Untertitel des Werkes „Kommunikation“, 160 Definitionen aus, laut Burkart (2019, 15) *„eine bis heute beispielhaft grundlegende und systematische“* Arbeit.

allgemein anerkannte findet. Übereinkunft ist lediglich hinsichtlich der Etymologie des Begriffs gegeben: Kommunikation ist unschwer als Lehnwort aus dem Lateinischen zu erkennen. Lateinisch (lat.) „communicatio“ steht für Mitteilung, als Abstraktum von lat. „communicare“ mit dem Bedeutungsumfang „mitteilen, teilen, gemeinschaftlich machen“ (Kluge 2002, 514). Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema „Kommunikation“ verläuft interdisziplinär, denn in unterschiedlichen Fachrichtungen entstehen immer wieder neue Theorien zum Kommunikationsbegriff, die zur Diskussion stehen. Je nach Wissenschaftsdisziplin wird das Phänomen auch in verschiedenen Bezugssystemen analysiert und diskutiert. In der Soziologie findet Kommunikation z.B. zwischen zwei oder mehr Personen statt und definiert damit einen sozialen Prozess. Kommunikation findet darüber hinaus aber auch intrapersonal statt, dazu auf vielen Ebenen der Persönlichkeit und ebenso im Pflanzen- und Tierreich. In der Physik kommunizieren Gefäße, in der Biologie Zellen und im IT-Bereich Hardware- mit Softwarekomponenten (Burkart 2019, 15). Das Phänomen vollumfänglich zu erfassen, scheint aber auch angesichts der Fülle an wissenschaftlicher Literatur ein nahezu aussichtsloses Begehren. Daher wird auch bezüglich dieses Begriffs eine Entscheidung zugunsten eines Bezugssystems und einer Definition, die das Forschungsvorhaben stützt, notwendig. Die Thematik der vorliegenden Arbeit legt eine Begriffsklärung nahe, die sich auf soziologische und kommunikationswissenschaftliche Analysen und Erkenntnisse stützt.

Laut Burkart (2002, 15) handelt es sich bei Kommunikation

> *um Mitteilungen zwischen Menschen – um die Tatsache, dass wir einander mit Hilfe von Mimik, Gestik, Sprache, Schrift, Bild oder Ton, von Angesicht zu Angesicht bzw. über papierene oder elektronische Übertragungs- und Speichertechniken irgendwelche Botschaften vermitteln.*

Kommunikation kann als symbolische Interaktion zwischen Personen verstanden werden, wobei die Kommunizierenden zueinander in symmetrischer, d.h. gleichwertiger, oder in asymmetrischen Beziehung stehen. Kommunikation ist nach Burkart (2002, 30) eine *„spezifische Form der sozialen Interaktion“*, in der – als Voraussetzung – die zu vermittelnden Bedeutungen miteinander geteilt werden. Der Kommunikationsprozess bedarf daher einer Einigung auf ein gemeinsames Zeichensystem oder auf einen Kodex. Denn das Funktionieren einer Interaktion geht

immer über konventionelle Zeichen[25] innerhalb eines gemeinsamen Codes, der ihnen Bedeutung verleiht.

Merten geht auf den Ansatz von Burkarts Kommunikation als eine *„spezifische Form der sozialen Interaktion“* (2002, 30) näher ein und hält sechs Kommunikationseigenschaften fest (Merten 1977, 74-88):

- Reziprozität /Wechselseitigkeit
- Intentionalität
- Sprachlichkeit/Symbole: Zeichen, die für etwas (Gemeintes) stehen (vgl. Burkart 2002, 63)
- Wirkung/beabsichtigt und gerichtet
- Anwesenheit/gegenseitige Wahrnehmbarkeit mit Bezug auf einen gemeinsamen Kontext
- Reflexivität

Auch versteht Merten Kommunikation eher mit dem Begriff der (sozialen) Interaktion kompatibel (Burkart 2002, 30; Jarren & Bonfadelli 2001, 19f; Pürer 2003, 59f;). Damit ist ein wechselseitiger Ablauf zwischen zumindest zwei Personen zu verstehen,

> *welcher mit einer Kontaktaufnahme – dass aufgrund von / oder verbunden mit wechselseitiger Wahrnehmung – beginnt und zu (Re-)Aktionen der im Kontakt stehenden Lebewesen führt* (Burkart 2002, 30).

Hervorzuheben ist auch, dass Kommunikation oder Verständigung nur dann gelingen kann, wenn die Erlebnisdimensionen bei beiden Kommunikator*innen vorhanden sind und eine gemeinsame Bedeutung gegeben ist (Burkart 2002, 52). Der kommunikativ Handelnde kommuniziert also mit dem *„konstanten Ziel der Verständigung“* und nicht *„um des Kommunizierens willen*“ (Burkart 2002, 29). Dabei geht es um das „*variable Ziel der Realisierung von Interessen*“, welche die Ursache des kommunikativen Einsatzes darstellen.

Maletzke interpretiert Kommunikation in einem allgemeinen Verständnis von der Wortbedeutung her als Verständigung. Darunter seien vor allem inhaltliche Bedeutungsprozesse – *„Bedeutungsvermittlung zwischen Lebewesen“* – (Maletzke 1963, 18) zu verstehen.

[25] Signale oder Symbole als Träger von Bedeutung.

Pürer (2003, 18) fasst in seiner Definition die formale Charakteristik sozialer Beziehungen und die Verständigung wie folgt zusammen: *„verbales und / oder nonverbales Miteinander-in-Beziehung-Treten von Menschen zum Austausch von Informationen“.* Watzlawick deutet Kommunikation auch als *„wechselseitigen Ablauf von Mitteilungen zwischen zwei oder mehreren Personen“* (Watzlawick 1996). In diesem Prozess werden Informationen ausgetauscht und Bedeutungen zugewiesen. Ein Sender/eine Senderin übermittelt im Rahmen eines gemeinsamen Zeichenvorrates Information, die der/die Empfänger*in interpretiert. Die Bedeutung der Nachricht, Botschaft oder Information ergibt sich aus der subjektiven Bewertung durch den Empfänger/die Empfängerin in Abhängigkeit von der Beziehung. Watzlawick sieht im Beziehungsaspekt einer Nachricht die zentrale Komponente, wenn es um Gelingen oder Misslingen zwischenmenschlicher Kommunikation geht. Der Lernprozess zu den Regeln der Kommunikation beginnt mit der Geburt und findet unbewusst statt. Das Regelwerk entspringt der Sozialisationsumgebung und der Kultur.

Schulz von Thun (1999) erweitert die beiden Ebenen von Watzlawick – Inhalt und Beziehung – und entwickelte mit dem Nachrichten- oder Kommunikationsquadrat ein Kommunikationsmodell, in dem jede Nachricht vier Aspekte – die vier gleichwertigen Seiten des Quadrats – enthält. Dabei handelt es sich um Sachinhalt, Beziehungshinweise, Selbstoffenbarung und Appell. Eine Nachricht enthält auch zusätzliche Informationen wie nonverbale Hinweise oder Tonfall, sie können eine Herausforderung für das Verstehen einer Botschaft darstellen. Aus der Perspektive des Empfängers/der Empfängerin werden die genannten Aspekte als „Vier-Ohren-Modell“ dargestellt (Schulz von Thun 2007)[26]. Die Relevanz des Modells auch für interkulturelle Kommunikation scheint plausibel, nicht zuletzt, weil bereits Watzlawick auf Inhalt und Beziehung verweist und die Bedeutung der Beziehungsebene hervorhebt. Interkulturelle Kommunikation fokussiert lediglich ein bestimmtes Setting zur Kommunikation und kann daher nur unter denselben Aspekten bzw. auf denselben Ebenen gelingen oder misslingen, die für Kommunikation allgemein von Bedeutung sind.

[26] Nach Schulz von Thun (2007) handeln in der Kommunikation ein Sender/eine Senderin, der/die etwas mitteilen möchte, und ein Empfänger/eine Empfängerin, der/die die gesendete Nachricht interpretiert und reagiert, woraus sich eine Rückmeldung an den/die Sender*in ergibt. Generell können Nachrichten viele Botschaften enthalten und für den/die Empfänger*in eine Herausforderung darstellen, nämlich die „richtige“ Botschaft zu verstehen bzw. zu entschlüsseln. Denn der/die Empfänger*in kann je nach präferiertem Ohr unterschiedliche Botschaften wahrnehmen. Die Präferenz kann den Kommunikationsprozess störanfällig gestalten, denn ein Satz kann vielfältige Botschaften enthalten.

Mit den Herausforderungen der nonverbalen und verbalen Kommunikation setzt sich der US-amerikanischer Anthropologe und Ethnologe Edward T. Hall auseinander. In seinem Forschungsbereich – interkulturelle Kommunikation – veröffentlich E. T. Hall viele Publikationen (1959, 1966, 1976, 1990), wobei der Fokus auf zentrale Aspekte von Kultur und Kommunikation gelegt wird. Er entwickelt kulturelle Dimensionen wie Kontext oder Zeit und Raum, über die Nachrichten ausgetauscht werden können. Hier werden Botschaften über räumliche, körperliche Nähe oder Distanz, Proxemik, Gestik und Mimik ausgetauscht. Eine Nachricht beinhaltet oft viele Botschaften, das heißt, Kommunikation geht über den Sachinhalt hinaus. Auf Halls Kulturdimensionen wird in Kapitel 3.3 näher eingegangen.

2.3 Interkulturelle Kommunikation

Interkulturelle Kommunikation ist eine Teildisziplin der Kommunikationswissenschaft und stellt ein relativ junges Forschungsfeld dar. Der Terminus zielt auf Kommunikation zwischen mindestens zwei Menschen bzw. Menschengruppen aus unterschiedlichen Kulturen (Hepp 2006, 21). Das Thema der Interkulturalität rückte erst nach dem Zweiten Weltkrieg, aber auch durch die Globalisierung und durch die internationalen Flüchtlingsbewegungen in den Fokus der wissenschaftlichen Auseinandersetzungen.
In der Erforschung der interkulturellen Kommunikation entwickeln Wissenschaftler*innen verschiedene kulturelle Dimensionen und Kulturstandards, um eine Hilfestellung für die Mitglieder der verschiedenen Kulturen anzubieten, damit die interkulturelle Kommunikation gelingen kann (E. T. Hall 1959; Hofstede 1980; Gudykunst 1991; Trompenaars & Hampden-Turner 1998; Thomas A. 2003). Ab den 1960er-Jahren bildet sich interkulturelle Kommunikation in den USA zu einem Zweig der interdisziplinären Kommunikationswissenschaft heraus. In Verbindung mit dem Thema „interkulturelle Kommunikation“ als bahnbrechend gilt vor allem *„The Silent Language*“ von Edward T. Hall (1959), ein Klassiker der Anthropologie, in dem die Phänomene „Kommunikation“ und „Kultur“ verbunden werden. „*Communication is culture, culture is communication*“ – damit verweist Hall auf die Kulturgebundenheit des Kommunikationsprozesses. Der niederländische Experte für Kulturwissenschaften, Geert Hofstede, entwickelt in den 1980er-Jahren dichotom konzipierte Kulturdimensionen, die deutlich kritisch diskutiert werden, nicht zuletzt, weil sich Hofstede vor allem mit Organisationskultur(en) befasst. Basierend auf einer

quantitativen empirischen Studie entwickelt er fünf Kategorien: Individualismus vs. Kollektivismus, Unsicherheitsvermeidung, Machtdistanz, Femininität vs. Maskulinität und langfristige vs. kurzfristige Orientierung (Hofstede 1980, 1966-1971; 1993; 1997). Diese Dimensionen sollten in interkulturellen Begegnungen für beispielsweise Diplomat*innen oder Geschäftsleute eine Orientierungshilfe darstellen. Hofstedes Kulturdimensionen werden von anderen Wissenschaftler*innen wie Fons Trompenaars und Jürgen Beneke weiterentwickelt. Dabei wird immer von einem einheitlichen Kulturbegriff ausgegangen, mithin von einem Paradigma, das auch deshalb zu kritischer Distanz auffordert, da es Stereotypisierung begünstigt. Denn diese Ansätze generieren durch eine Vereinfachung kultureller Vorkommnisse auf Kulturstandards die Annahme, dass homogene kulturelle Gruppen existieren. Die Kritik an diesem Ansatz bezieht sich darauf, dass diese Perspektive weder das Individuum fokussiert noch die Tatsache berücksichtigt, dass Interaktion immer einen situationsspezifischen Akt der Kommunikation darstellt.

In Bezug auf eine Definition der interkulturellen Kommunikation lässt sich aktuell kein Konsens in der Literatur finden. Interkulturelle Kommunikation ist gar nicht oder nur unter Schwierigkeiten disziplinär zu fassen, da sie die Grenzen der Kommunikations- und Medienwissenschaften überschreitet (Hepp 2006, 21). In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass interkulturelle Kommunikation als Lehre in ihrer Genese interdisziplinär ist (Knapp & Knapp-Potthoff 1990, 63-64), wobei hervorgehoben wird, dass sie von der internationalen Kommunikation[27] abzugrenzen ist (ebd.). Schließlich handelt es sich bei der internationalen Kommunikation um medial vermittelte Kommunikation über nationale Grenzen von Staaten hinweg, während bei interkultureller Kommunikation eine Interaktion zwischen zwei oder mehreren Personen aus verschiedenen Kulturen stattfindet (Hepp 2006). Interkulturelle Kommunikation findet folglich innerhalb einer Nation und zwischen Personen verschiedener ethnischer Gruppen statt. Die Erforschung der interkulturellen Kommunikation zielt darauf ab, kulturbedingte Handlungs- und Sichtweisen, Einstellungen, Verhaltensweisen, Werte und Konventionen zu analysieren und zu untersuchen. Der Einfluss dieser Faktoren auf Kommunikation und Zusammenarbeit

[27] Internationale Kommunikation gilt „*sicherlich als der älteste Bereich der inter-/transnational fokussierten Medien- und Kommunikationsanalyse (…). Internationale Kommunikation umfasst dabei alle Prozesse (massen)medial vermittelter Kommunikation, die zwischen zwei Staaten stattfinden*“ (Hepp 2006, 19).

von Menschen verschiedener Kulturen steht im Fokus der Untersuchungen (Hepp 2006; Hall 1959; Hofstede 1980; Gudykunst 1991; Trompenaars & Hampden-Turner 1998). Beziehungen zwischen verschiedenen Kulturen stellen in Zeiten der Globalisierung eine besondere Herausforderung dar (Lüsebrink 2005, 1). Folglich können interkulturelle Missverständnisse (Hinnenkamp 1998, 56f.) kulturgebundene Interferenzen verursachen, die mit den der Kultur jeweils eigenen Interaktionsstilen und Deutungen zusammenhängen. Infolgedessen treten mögliche Differenzen bei der interkulturellen Kommunikation besonders hervor. Bei der interkulturellen Zusammenarbeit kann es daher verstärkt zu Fehldeutungen und Irrtümern kommen.
An dieser Stelle ist festzuhalten, dass Kommunikation zwischen unterschiedlichen Generationen oder zwischen Personen, die ähnlich sozialisiert wurden, genauso zu Missverständnissen führen kann. Kommunikationsprobleme zwischen Personen sind nicht immer auf unterschiedliche Kulturen zurückzuführen. In der vorliegenden Arbeit wird der Fokus jedenfalls auf interkulturelle Kommunikation gelegt und nicht auf allfällige intrakulturelle Herausforderungen. Rehbein (1985, 7) versteht unter interkulturelle Kommunikation

> *Probleme, die an Kontaktstellen von Gesellschaften und gesellschaftlichen Gruppen unterschiedlicher Zunge entstehen (…) So hat interkulturelle Kommunikation zu tun mit kommunikativen Formen der Wahrnehmung und Unterdrückung, der strategisch-taktischen Bearbeitung, der fragmentarischen Beibehaltung und Veränderung, der Klärung, der Lösung und der Scheinlösung sprachlich-kultureller Differenzen*.

Für Hinnenkamp (1994b, 46) ist es die Aufgabe der interkulturellen Kommunikation, Fremde zu verstehen, aber auch sich mit dem Fremden zu verständigen. Nach Yousefi (2014, 76) ist bei der interkulturellen Kommunikation streng auf Situativität, Kontextualität und Individualität zu achten. Casmir (1998) sieht den Unterschied zwischen interkultureller Kommunikation und anderen Kommunikationsarten wie folgt: *„Die interkulturelle Kommunikation unterscheidet sich von den anderen Kommunikationsarten in der kulturellen Umwelt, anhand derer die Menschen informiert und ausgebildet sind“* (ebd.,18). Die kulturelle Umwelt ist mit ihren Normen, Einstellungen und Werten entsprechend den unterschiedlichen territorialen und regionalen Gegebenheiten geprägt. Im Diskurs zur IK zeigt sich, dass Definitionen und Konzepte zur interkulturellen Kommunikation differieren und eher Dissens darüber besteht, wie interkulturelle Kommunikation und Zusammenleben gelingen kann, daher wird für die Forschungspraxis eine Festlegung notwendig. In Anlehnung an Bolten

(2000) – *„Kultur ist Kommunikationsprodukt“* – wird interkulturelle Kommunikation innerhalb der vorliegenden Arbeit als ein positives, unplanbares Ereignis verstanden. Kultur ist nicht mehr an bestimmte Ursprungsregionen gebunden (Clifford 1994; Brah 1996). Kultur oder kulturelle Zugehörigkeit wird daher nicht aus nationaler Herkunft oder nationalen Wurzeln bestimmt, eine derartige Gleichsetzung ist zu vermeiden. Interkulturelle Kommunikation wird nach Bolten nämlich als ein Kommunikationsprozess verstanden, als ein unplanbares Ereignis, bei dem Synergiebildungen in den Mittelpunkt rücken und nicht die Barrieren und Hemmnisse. In diesem Verständnis werden die Unterschiede der Personen in interkulturellen Kommunikationssituationen positiv hervorgehoben.

Eine Vielzahl von Studien (Berry 1992, 1994, 1980, 1998; Kim & Boski 1987; Brah1996) belegen eine gewichtige Relevanz der Forschung zu kulturellen Differenzen. Brah (1996) merkt in ihrer Studie zur Inszenierung dieser Differenzen samt deren Konsequenzen an:

> *Kulturelle Differenzen sind das Produkt historischer Prozesse, von kollektiven Wiederholungshandlungen. Nicht die kulturellen Praxen selbst schaffen die Differenzen, sondern der ihnen zugeschriebene Sinn innerhalb bestimmter ökonomischer, kultureller und politischer Domänen. Die Frage sei also nicht, ob kulturelle Differenz wirklich ist oder nicht, sondern die Frage sei vielmehr, wie die Differenz inszeniert werde und wie sie auf die soziale Wirklichkeit zurückwirke* [übersetzt aus dem Englischen] (Brah 1996, 241).

Die Voraussetzung für einen Perspektivenwechsel, mit dem Differenzen als positiv (an)erkannt werden können, besteht im Konsens der dominanten Gesellschaft darüber, dass jegliche Gesellschaft als ein heterogenes Konstrukt zu betrachten ist. Damit würde auch die Autonomie der Individuen, wie bei Durkheim (1988) angemerkt, respektiert. Die Anerkennung der sozialkulturellen Identität von Individuen mit ihren Bräuchen und Traditionen könnte die Voraussetzung dafür schaffen, dass auch sie die Andersartigkeit anderer anerkennen (Kalin & Berry 1994). Denn Menschen *„können ohne Anerkennung nicht leben“* (Anhut & Heitmeyer 2005, 86f.). Als ein Beispiel für die Anerkennung der Minderheiten könnte Kanada dienen, wo die Bemühungen um die Gleichstellung von ethnischen Minderheiten einen hohen Stellenwert haben und unter dem Motto *„Einheit in Verschiedenheit“* stehen (Fleras & Elliot 2002). Das Konzept sieht das Recht auf sozialkulturelle Differenz vor und beruht auf dem Prinzip der sozialkulturellen Gleichwertigkeit sowie auf gegenseitigem Respekt und Toleranz (Fleras & Elliot 2002). In Kanada wird auf politischer Ebene darauf geachtet, dass

keine Ghettos entstehen. Im sozialen Bereich werden interethnische Kontakte und Kommunikation gefördert und auf identifikatorischer Ebene wird eine Doppelidentität anerkannt, wenn auch entlang eines hierarchischen Prinzips. Dieses sieht primär ein Zugehörigkeitsgefühl und die Identifikation als Kanadier*in vor und erst danach den Status eines/einer Angehörigen einer ethnischen Gruppe.

Aus dem kanadischen Konzept geht hervor, dass ein Zusammengehörigkeitsgefühl durch Kommunikation und Kontakt[28] zwischen den Individuen der Mehrheitsgesellschaft und der Minderheitsgesellschaft entstehen kann, indem die Anliegen der Personen unabhängig von einer Zuordnung zu etwaigen Gruppierungen gleichwertige Aufmerksamkeit finden. Denn wenn das eigene Anliegen nicht dargestellt werden kann und daher nicht wahrgenommen wird, lauten die Konsequenzen zumindest Frustration und Infantilisierung der solcherart Zurückgewiesenen (Knapp 2002). Nur wer dominant ist, kann die Beziehung u. a. durch Zurückweisen oder distanziertes Verhalten definieren (Schulz von Thun 2007). Das kanadische Konzept „unity-within-diversity“, „Einheit in Verschiedenheit“, zielt bereits mit seinem Titel auf ein Problembewusstsein, mit dem sozialkulturelle Verschiedenheit und sozialstrukturelle Gleichheit nicht länger als Gegensätze gelten (müssen). Als Basis des Konzepts gelten drei Elemente, beginnend mit dem Recht auf sozialkulturelle Differenz, „the right to be different“, mit dem festgelegt wird, dass alle Angehörigen der Gesellschaft das Recht haben, ihre kulturellen Traditionen zu erhalten (Fleras & Elliot 2002, 38). Hinzu kommt als zweites Element das Prinzip der sozialkulturellen Gleichwertigkeit, mit dem die ethnischen Gemeinschaften und unterschiedlichen Kulturen als gleichwertig anerkannt werden (Fleras & Elliot 2002, 37). Das dritte Element, „Mutual respect“, bezieht sich auf gegenseitigen Respekt und gegenseitige Toleranz (Annual Report 2003, 75).
Aus diesen Elementen wird das Bemühen ersichtlich, interethnische Kontakte und Kommunikation zu fördern. Offenheit, Toleranz und individuelle Grundrechte stehen auf politischer Ebene im Zentrum der Überlegungen. Darüber hinaus formulierte Kanada 1988 zwei unmissverständliche Ziele, die im Multikulturalismus-Gesetz festgehalten wurden: Die Vision sieht dezidiert vor, das multikulturelle Erbe und die Gleichheit aller Kanadier*innen innerhalb aller Lebensbereiche und unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft oder Religion zu sichern, indem die Diversität der

[28] Intergruppaler Kontakt führt in der Regel zur Reduktion von Vorurteilen (Pettigrew & Tropp 2006).

kanadischen Bevölkerung als charakterisierendes Element der nationalen Bevölkerungsstruktur anerkannt wird.

Österreich hat in Bezug auf Zuwanderung, wie aktuell und in den vergangenen Jahren zu beobachten und den Medien zu entnehmen war, eine andere, tendenziell restriktive Haltung, obwohl auch die österreichische Gesellschaft, wie die Gesellschaften anderer Staaten, vom Phänomen der Migration betroffen ist. Ausgehend von der aktuellen Situation scheint die Feststellung zulässig, dass in Österreich kein zuwanderungsfreundliches Klima herrscht. Das kann am Beispiel der Flüchtlingssituation an den Schengen-Außengrenzen festgemacht werden. Andere europäische Länder zeigen zumindest den Willen, Kinder aus Flüchtlingslagern zur Versorgung zu übernehmen, während die österreichische Regierung an einer restriktiven Haltung festhält. Ohne Zweifel führen Migrationsbewegungen, wie sie in Europa 2015 zu erleben waren, in sogenannten Aufnahmeländern zu politischen und sozialen Reaktionen und belasten ihre Etats. Die Aufnahmeländer sind internationalen rechtsstaatlichen Konstruktionen und Prinzipien verpflichtet, ringen vermehrt aber um einen Ausweg aus der menschenrechtlich definierten Verantwortung. Auf politischer Ebene wird eher auf den Unmut der Bevölkerung reagiert als auf die Not der Migrant*innen. Populistische Argumentation soll für Ruhe im Land, aber auch für den Machterhalt sorgen und fördert dennoch Polarisierung der Wahrnehmung und Spaltungstendenzen. In Österreich, so der Eindruck, stehen nicht Menschenrechte und humanitäre Verpflichtungen, sondern eher die ethnische Identität von Personen mit Migrationshintergrund im Mittelpunkt politischer Interessen. Entweder sind türkische oder türkischstämmige Migrant*innen assimiliert und werden als positive Beispiele hervorgehoben oder sie werden als ungebildet, religiös, nichtintegriert und als Problem dargestellt. Auch in den Medien wird diese Migrant*innen-Gruppe oft undifferenziert und als nicht integrierbar – Stichwort „Parallelgesellschaft“ – dargestellt. Folglich werden Frauen mit türkischen Wurzeln oft als Opfer ihrer Kultur betrachtet. Wissenschaftlich fundierte Aufklärung ist in den Medien eher wenig zu finden, obwohl in Zeiten der Globalisierung die Forschung um interkulturelle Kommunikation eine zentrale Rolle hat.

Personen mit türkischen Wurzeln werden in zunehmendem Maße zu Objekten gesellschaftlicher Ausgrenzung, befördert von Formulierungen wie diesen: „Islamisierung“, „Frauen als Opfer der patriarchalen Kultur“, „bildungsferne und

unselbständige Frauen mit türkischer Herkunft“, „Radikalisierung der Jugendlichen“. Auch die Wissenschaft trägt teilweise zur Ausgrenzung bei, wenn sie vor einer zunehmenden Radikalisierung und Islamisierung der türkischstämmigen Jugendlichen und vor nicht anpassungsfähigen Frauen warnt. In wissenschaftlichen Studien werden Migrant*innen als angehörige einer Problemgruppe, die viele Defizite aufweist, oft in eine Rolle gedrängt, der sie real zwar nicht entsprechen, die sie aber dennoch gesellschaftlich stigmatisiert (Reinprecht 2006, 178). Wenn Migrant*innen von der einheimischen Mehrheitsgesellschaft in eine negative Ecke gerückt werden und ihre „neue“ bzw. „fremde“ Kultur abgelehnt wird, obwohl sich Betroffene schon von der ursprünglichen Kultur entfernt haben, kann neben anderen Reaktionen auch eine Beeinträchtigung des Selbstwertes entstehen und einen totalen Rückzug aus der Gesellschaft – und zwar Minderheiten- wie Mehrheitsgesellschaft – bewirken. Dieses resignative Verhalten wird in der Wissenschaft als *Anomie* definiert (Bourhis et al. 2004; Durkheim [1893] 1992; Bourhis et al. 1997b). Um sie zu überwinden, versuchen Betroffene eine positive soziale Identität u.a. auch durch Fundamentalismus zu erreichen (ebd.). Obwohl Anomie vorkommen kann, aber auch nicht alle Minderheiten betrifft, geht diesbezüglich aus der Literatur hervor, dass sich Personen mit Migrationshintergrund sowohl von ihren ethnokulturellen Wurzeln als auch von der Aufnahmegesellschaft distanzieren, weil sie sich als Individuen wahrnehmen und nicht als Mitglied einer bestimmten kulturellen Gruppe (Bourhis et al. 1997b).

Die Frage nach der Identifikation und die Herausforderung der interkulturellen Kommunikation für Frauen mit türkischen Wurzeln im Kontext des Erwerbslebens stand nach den vorliegenden Befunden aus der Literaturrecherche selten im Mittelpunkt wissenschaftlicher Arbeiten. Geforscht wird zumeist von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft über Phänomene, die Vertreter*innen der Minderheiten betreffen. Aus dieser Forschungspraxis ergeben sich durchaus objektive, unparteiliche und empirische Sichtweisen, aber es stellt sich die Frage, wo Angehörige der Minderheit an Forschungsprojekten teilhaben. Werden sie nicht beteiligt, oder beteiligen sie sich nicht und warum ist das so? Das Erfordernis der Erforschung von Themen, Anliegen und Problemen von Minderheiten scheint anerkannt, die spezifische Perspektive ihrer Angehörigen, die in der Minderheit sozialisiert wurden, könnte wertvolle Aspekte für die Forschungspraxis beitragen.

Die betroffene Personengruppe selbst zu Wort kommen zu lassen und entsprechende Studiendesigns scheinen unerlässlich und – wie z.B. auch Brockmann (2002) feststellt – dringlich:

> *Without research into the views of older ethnic minority migrants themselves on what they regard as important in their lives – research that has yet to be undertaken in many European countries – the field will lack the appropriate conceptual foundations.* (Brockmann 2002, 303)[29].

Nicht zuletzt auch deshalb wird in der vorliegenden Dissertation der Frage nachgegangen, wie interkulturelle Kommunikation von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Besonderen in Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit wahrgenommen, praktiziert und verstanden wird und mit welchen Herausforderungen sie dabei konfrontiert sind. Die Arbeit stützt sich dabei auf die Annahme zur interkulturellen Kommunikation, in der eine Synthese zweier Perspektiven als möglich erscheint: Das Ergebnis interkultureller Begegnung kann für Konflikte sorgen, aber auch als eine Bereicherung gesehen werden. „*Interkulturelle Kommunikation berührt und verbindet die Kommunikation selbst mit Vertretern aus unterschiedlichen Kulturen. Kommunikation und Kultur erklären sich gegenseitig und stehen zueinander in enger Beziehung.“* (Bauer 2003, 147). Kultur unterscheidet sich dabei in vielen Aspekten, die sich kontinuierlich verändern. Diese Veränderungen nehmen auch auf die Kommunikation Einfluss, denn nach Krotz (2003, 29) kann nicht kommuniziert werden, wenn nicht auf das kulturelle Wissen Rücksicht genommen wird. Daraus folgt, dass bei interkultureller Kommunikation dem Verständnis von Kultur eine wichtige Rolle zukommt.

Abschließend soll festgehalten werden, dass es in den letzten Jahren zu einer positiven Entwicklung in Hinblick auf einen sozialen und beruflichen Aufstieg der Frauen mit türkischem Migrationshintergrund gekommen ist. Angehörige der fokussierten Gruppe bekleiden mittlerweile auch gute Positionen im Gesundheitswesen, in der Wirtschaft oder Wissenschaft. Sie sind Vorbilder für junge Frauen und können ihnen Netzwerke zur Verfügung stellen. Doch in Bezug auf interkulturelle Forschung mit einem Schwerpunkt auf Frauen mit Migrationshintergrund lassen sich immer noch Defizite hervorheben. Türkischstämmige Migrantinnen sind

[29] Ohne die Untersuchung der Ansichten älterer Migrant*innen aus ethnischen Minderheiten selbst, zu dem Thema, was sie für wichtig in ihrem Leben halten – Forschung, die in vielen europäischen Ländern noch nicht durchgeführt wurde – werden dem Forschungsgebiet die geeigneten konzeptionellen Grundlagen fehlen. [Übersetzung d. Verf.in]

immer noch zu wenig in Hochschulen präsent und im Vergleich zu autochthonen Personen weniger und überwiegend in schlechteren Positionen erwerbstätig. Zudem geht aus einer Studie der Universität Wien (Verwiebe & Hacioglu 2013) hervor, dass hohe Bildungsabschlüsse nicht vor Diskriminierung schützen. Mehr als die Hälfte der Akademikerinnen ohne Migrationshintergrund arbeiten in akademischen Berufen. Im Vergleich dazu liegt die Rate der Akademikerinnen mit türkischem Migrationshintergrund bei nur 24% und bei Personen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund bei 33, 5% (ebd.).

Etliche Studien zu Frauen mit türkischem Migrationshintergrund beschreiben diese Gruppe relativ einseitig als defizitär und problembeladen (Dietzel-Papakyriakou 1993). Eine Arbeit, die von diesen Zuschreibungen abweicht und die Vielfältigkeit von Frauen mit türkischem Hintergrund und insbesondere die Potenziale der beschriebenen Gruppe beleuchtet, könnte von großem Nutzen sein, bedeutet aber auch ein Wagnis, einen Vorstoß in eine neue Richtung, weg vom Opferansatz und hin zum Selbsthilfeansatz. Fokusgruppendiskussionen erweisen sich diesbezüglich als adäquater Erhebungsansatz, da sie die Perspektive der Frauen erheben, indem diese selbst zu Wort kommen. In Fokusgruppendiskussionen können die Wahrnehmungen und Potenziale benannt werden, die ein konstruktives Miteinander verschiedener Kulturen zumindest unterstützen (Dietzel-Papakyriakou 2012).

2.4 Sozialpsychologische Termini

Im Quellenstudium zum Thema und zum Forschungsvorhaben zeigte sich rasch, dass neben den bereits erläuterten Schlüsselbegriffen auch die wissenschaftlich fundierte Klärung sozialpsychologischer Begriffe unumgänglich sein würde. Sozialpsychologie beschäftigt sich als Teilbereich sowohl der Psychologie wie auch der Soziologie mit dem Verhalten und Erleben der Menschen im Fokus zwischenmenschlicher Interaktion. Das eigene Forschungsvorhaben bedient sich an zentralen Konstruktionen, die in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen unter ebensolchen Gesichtspunkten als Standards gelten, aber auch zur Diskussion stehen, wie sich zeigen wird. Die intendierte wissenschaftliche Redlichkeit verlangt eine kritische Auseinandersetzung auch mit scheinbar gängigen Konstruktionen, ganz besonders dann, wenn das eigene Forschungsbemühen mit ihnen operiert.

2.4.1 Identität

Das Konstrukt einer Identität scheint in einer pluralen Gesellschaft zunehmend an Bedeutung zu gewinnen. In der IK ist das Thema der Individual- wie auch der Gruppenidentität ausgesprochen oder indirekt stets präsent und ein wesentlicher Aspekt der interkulturellen Interaktion, zumal ein Individuum – wie sich zeigen wird – Identität auf mehreren Ebenen der Persönlichkeit entwickelt. Die semantische Wurzel des Lehnwortes Identität lässt sich, wie das lateinische Abstraktum „identitas“ auch, aus lateinisch „idem“ für „derselbe“ herleiten (Kluge 2002, 432). Im klassischen Sinn ist die Soziologie jene Wissenschaftsdisziplin, die sich seit Beginn des 20. Jahrhunderts dem Thema „Identität“ widmet, wobei auch ein Austausch mit anderen Fachbereichen wie Psychologie, Ethnologie oder Philosophie stattfindet.
Aus der Literatur geht hervor, dass der Begriff „Identität“ in wissenschaftlichen Publikationen mit verschiedenen Themen in Zusammenhang gebracht wird. Wortpaare wie politische Identität, europäische Identität, religiöse Identität, kulturelle Identität, geschlechtsspezifische Identität, ethnische Identität und andere mehr finden sich zahlreich in wissenschaftlichen Texten unterschiedlichster Fachrichtungen. In der vorliegenden Arbeit gelten Aufmerksamkeit und Auseinandersetzung den themenrelevanten Konstruktionen, d.h., die Diskussion entwickelt sich vorwiegend entlang folgender Schlüsselbegriffe: ethnische Identität, Zugehörigkeit, soziale Identität, kulturelle Identität und geschlechtsspezifische Identität.

Bei erster Betrachtung scheint der Begriff der Identität aus soziologischer Perspektive deutlich konturiert, nahezu definiert. Darunter sei laut Wörterbuch der Soziologie

> *die subjektive Verarbeitung biographischer Kontinuität/Diskontinuität und ökologischer Konsistenz/Inkonsistenz durch eine Person in Bezug auf Selbstansprüche und soziale Anforderungen*

zu verstehen (Endruweit & Trommsdorff 2002, 218ff.).
Bei einer Vertiefung in den wissenschaftlichen Diskurs zum gegenständlichen Konstrukt werden aber auch Bruchlinien in seinem Umriss sichtbar, obwohl über lange Zeit Übereinstimmung im Zugang zum Begriff gegeben ist. Ausgehend von der Frage nach Unterschieden zwischen Ich und dem Anderen orientieren sich Antworten über Jahrhunderte an einer intrapersonal angenommenen relativ stabilen Wahrnehmung einer Gleichheit, was sich laut dem renommierten deutschen Sozialpsychologen Heiner Keupp bis zu Sokrates respektive Platon zurückverfolgen lässt (Keupp o.J).

Dass sich eine Person in Bezug auf ihre Biografie und Situation in einer bestimmten Umwelt und in der Zeit als gleichbleibend erlebt und diese Kongruenz auch von anderen im Außen als Kohärenz und Kontinuität erkannt wird, verhilft laut Soziologie und Sozialpsychologie zu Stabilität, Sicherheit und Orientierung (Endruweit & Trommsdorff 2002, 218ff.). Auch Erik H. Erikson (1902-1994) arbeitet in Zusammenhang mit seinem Stufenmodell zur Identitätsentwicklung mit den Begriffen der Gleichheit und Kontinuität, an denen das Individuum in einer volatilen Umwelt über seine Lebensspanne festhält, will es seine Identität wahren (Erikson 1973). Erikson sieht Identität als einen Prozess, der *„im Kern des Individuums aber auch im Kern seiner gemeinschaftlichen Kultur“* eingeordnet werden kann (Erikson 1980 [1968], 18). In seinem Werk nehmen Identitätskrisen eine zentrale Stellung ein, da er als Psychoanalytiker auch mit den Problemen und Lebenskrisen seiner Patient*innen konfrontiert war. Erikson entwickelt ein Modell zur Identitätsbildung, die sich darin entlang eines achtstufigen Lebenszyklus vollzieht.

In der Kindheit (Säuglingsalter, frühe Kindheit, Spielalter, Schulalter) angeeignete Kompetenzen und Erfahrungen werden nach Erikson in die spätere Adoleszenzphase und somit in die Identität übernommen und integriert. Die Adoleszenz ist die Verbindung zwischen Kindheit und Erwachsenenalter, eine Zeitspanne, in der sich die Grundlage für eine „innere“ Identität entwickelt. Auf dieser Stufe gelingt die Identitätsbildung durch einen krisenhaften Entwicklungsprozess.

> *Dadurch gewinnt der junge Erwachsene das sichere Gefühl innerer und sozialer Kontinuität, dass die Brücke bildet zwischen dem, was er als Kind war, und dem, was er nunmehr im Begriff ist zu werden; eine Brücke, die zugleich das Bild, in dem er sich selber wahrnimmt, mit dem Bilde verbindet, unter dem er vor seiner Gruppe, seiner Sozietät wird.* (Erikson 1979 [1959], 138).

Am Ende dieser Phase schafft es der/die junge Erwachsene, Kontinuität, Stabilität und Reziprozität zu erlangen. Später, im Erwachsenenalter, das Erikson in drei Stufen unterteilt (frühes Erwachsenenalter, Erwachsenenalter und Alter), werden neue Erfahrungen in die bereits gesammelten Erfahrungen integriert. Im Identitätsbegriff von Eriksons finden sich die zwei Begriffe „Kontinuität“ und „Reziprozität“. *Kontinuität* beinhaltet ein sicheres Gefühl der Gleichheit der eigenen Person, sie ist bei Personen mit Identitätsentwicklungsstörungen nicht gegeben. *Reziprozität* stellt eine wechselseitige Anerkennung der Identität in sozialer Interaktion dar. Die Identitätstheorie nach Eriksons sieht die Identitätsbildung auch im Erwachsenenalter nicht als abgeschlossen.

> *Das Ende der Adoleszenz ist also das Stadium einer sichtbaren Identitätskrise. Das heißt aber nicht, dass die Identitätsbildung mit der Adoleszenz beginne oder ende; sie ist vielmehr eine lebenslange Entwicklung, die für das Individuum und seine Gesellschaft weitgehend unbewusst verläuft.* (Erikson 1979 [1959], 139f.).

Abgesehen von der Kritik an Eriksons linearem Stufenmodell entspinnt sich der Diskurs am Ende des 20. Jahrhunderts in einer globalisierten Welt auch entlang des Phänomens zunehmend pluraler Gesellschaften mit individualisierenden Tendenzen. In diesem Diskurs *„wird ein radikaler Bruch mit allen Vorstellungen von der Möglichkeit einer stabilen und gesicherten Identität vollzogen“* (Keupp o.J.). Der Bruch betrifft auch ein Modell zur Identität, das das Konstrukt in zwei Kategorien unterteilt (James 1920; Mead 1934). Darin umfasst die soziale Kategorie Begriffe, die mit der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe in Zusammenhang stehen. Als solche gelten unter anderem Familie, Religionsgemeinschaften, politische Parteien, Kulturgemeinschaften oder Nationen. Die soziale Identität drückt ein Bewusstsein darüber aus, wie eine Person durch andere gesehen wird und mit welchen Erwartungen sie konfrontiert wird (Mead 1934). Unter personaler Identität sind beispielsweise Persönlichkeitsmerkmale, Hautfarbe, Augenfarbe, Biografie, Begabungen oder Intelligenz etc. zu verstehen. Die Prozesse der Identitätsentwicklung generieren Ich-Identität – verstanden als Bild, das der Mensch von sich selbst hat und das von Interaktionspartner*innen beeinflusst wird – bzw. das Selbst eines Individuums. Die Identität einer Person gibt Auskunft darüber, welche Erwartungen ein Mensch an sich selbst und gegenüber anderen hat. Auch diese Festlegung bzw. Kategorisierung wird in der Postmoderne wie das Paradigma einer aufrechterhaltenen Gleichheit und Kontinuität zugunsten eines Prozess-Modells radikal infrage gestellt. Anstelle einer relativ überdauernden Stabilität wird Identität nun als Prozess begriffen, *„als ein Prozeßgeschehen [sic] beständiger alltäglicher Identitätsarbeit"*, als permanente *Passungsarbeit* zwischen inneren und äußeren Welten (Keupp o.J.).

Unabhängig vom zugrundeliegenden Konzept stellt Identität einen Orientierungsrahmen für notwendige Entscheidungen zur Verfügung, ausgehend von Identitätsfragen wie „Wer bin ich?“, „Welches Bild haben andere von mir?“, „Welche Ziele habe ich?“, „Wer will ich sein?“, die eine zentrale Stelle im individuellen Leben einnehmen. Antworten auf diese Fragen können sich durchaus als schwierig erweisen, da sich Menschen ihrer Identitäten vielleicht nicht in allen Lebensabschnittsphasen (Jugend, frühes Erwachsenenalter ...) gleichermaßen bewusst sind. Personen können

aber ihr Selbst in Hinblick auf individuelle Unterschiede, wie zum Beispiel Interessen, Eigenschaften und Verhaltensweisen, definieren und damit sichern.

Laut Theorie der sozialen Kategorisierung (J. C. Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell 1987) und Theorie der sozialen Identität (Tajfel & Turner J. C. 1986) stellt auch Ethnie einen Bezugsrahmen für das Konstrukt der Identität, ihre Entwicklung und für Gruppenzugehörigkeiten dar. Das Selbst kann z.B. in Bezug auf subjektive Eigenschaften, Verhaltensweisen oder Interessen als freundlich, umsichtig oder musikalisch definiert werden. Wer sich über Gruppenmitgliedschaften definiert, bezieht sich auf soziale Kategorisierungen wie Geschlecht (z.B. Mann, Frau), Berufsgruppe (z.B. Arzt, Angestellte) oder Anhänger*in einer bestimmten Popmusikgruppe (z.B. Spice-Girls). Beschreibt sich ein Mensch als Angehörige*r einer ethnischen Gruppe (z.B. Türke/Türkin), bedient er oder sie eine soziale Kategorisierung, deren spezifische Eigenschaften dann auch für die Selbstrepräsentation relevant werden. Soziale und persönliche Identitäten sind für die Definition des Selbst grundlegende Elemente, die Orientierung in einer komplexen sozialen Umwelt ermöglichen (Tajfel & Turner 1986). In der gleichlautenden Theorie wird soziale Identität zu einem Teil des Selbstkonzeptes und des Selbstwertes,

> *der sich aus seinem Wissen um seine Mitgliedschaft in sozialen Gruppen und aus dem Wert und der emotionalen Bedeutung ableitet, mit der diese Mitgliedschaft besetzt ist* (Tajfel 1982, 102),

wobei ein lückenloser Zusammenhang zwischen sozialer und personaler Identität angenommen wird. Die Situation entscheidet über die Wahrnehmung des Selbst als Gruppenmitglied oder als Individuum und damit auch über das Verhalten. Aus sozialen Identitäten lässt sich auch Selbstwert ableiten und weiterentwickeln (Tajfel & Turner 1986). Ethnische und persönliche Identität sind assoziiert und verschaffen einander notwendigerweise Geltung und Wert (Deaux 1992).

Auch George Herbert Mead[30] (1863-1931) erkennt in der Entwicklung der Identität einen sozialen Prozess. Dabei spielt die Interaktion eine zentrale Rolle. Diese Theorie der Identitätsentstehung geht von einer Wechselbeziehung zu anderen aus.

> *Der Prozess, aus dem heraus sich die Identität entwickelt, ist ein gesellschaftlicher Prozess, der die gegenseitige Beeinflussung der Mitglieder*

[30] Identität im Symbolischen Interaktionismus.

> *der Gruppe, also das vorherige Bestehen der Gruppe selbst voraussetzt.* (Mead 1968 [1934], 207).

Aus dieser Prozessbeschreibung geht hervor, dass ein Individuum seine Identität dann erlangt, wenn es sich als Objekt wahrnimmt. Dabei spielt die Sprache eine bedeutende Rolle, denn erst durch die Sprache kann sich der Mensch als Objekt betrachten. Die Identität bildet sich nach Mead durch die Spielformen *„play“* und *„game“*. Das Kind lernt im Spiel (play) sich in andere Rollen (Geschwister, Freunde, Eltern u. a.), den *signifikanten Anderen,* zu versetzen. Später lernt es im Wettkampf (game) mit den vielen *generalisierten Anderen* zu interagieren.

> *Der generalisierte Andere ist die Summe der generellen Erwartungen aller, oder um es in einer anderen Theoriesprache zu sagen: es sind die Normen und Werte der Gesellschaft, die in einer bestimmten Situation oder Rolle relevant sind. (Abels 1998, 31).*

Im Wettkampf kann das Kind die Haltungen anderer antizipieren.

> *Es ist nun in der Lage nicht nur die Haltungen der anderen zu sich selbst einzunehmen, sondern auch ihre Haltungen gegenüber gesellschaftlichen Aufgaben in den eigenen Erfahrungsbereich hereinzuholen und damit das eigene Verhalten dementsprechend auszurichten. Auf diese Weise ist die Gesellschaft im Denken jedes Mitglieds präsent und wirkt so auf dessen Verhalten ein.* (Mead 1968 [1934], 196ff.).

Die Ich-Identität oder das Selbst besteht aus dem „I“ und dem „me“. Dabei wird unter „me“ eine internalisierte Annahme davon, wie mich andere sehen und welche Erwartungen diese an mich haben, verstanden, unter „I“ das triebhafte Merkmal des Individuums. Dieses Element „I“ kann nie zur Gänze kontrolliert werden und symbolisiert für das Individuum Freiheit und Kreativität. Das Selbst – „Self“ – kann sich erst durch die Kompetenz des Menschen, sein eigenes Handeln objektiv betrachten zu können, entwickeln (ebd.).

Die oben eher allgemein ausgeführte Theorie der sozialen Identität nach Tajfel und Turner (1982) bietet ein Konzept, das vor allem Intergruppenprozessen gilt. Tajfel (1982) verweist auf die Komplexität der Identität und betont dabei, dass die soziale Identität nur einen kleinen Teil der gesamten Identität bildet. Menschen gehören verschiedenen Gruppen an und je nach Gruppe erfolgen Kategorisierungen, die zur Orientierung im sozialen Verhalten dienen. Nach Tajfel (1982) wird das Selbst als Mitglied oder Nicht-Mitglied einer Gruppe aufgefasst. Somit ist *„das Selbstkonzept nicht nur auf einer individuellen Ebene“* angelegt, sondern auch auf gesellschaftlicher

Ebene zu begreifen (Tajfel 1982, 102). Laut Tajfel prägt die Gruppenmitgliedschaft die soziale Identität, wobei er von folgender Ausgangslage ausgeht: Personen ist an der Mitgliedschaft solcher Gruppen gelegen, die ihre soziale Identität positiv beeinflussen können. Kann die Gruppe ein positives Selbstbild nicht fördern oder aufrechterhalten, wird die Person anstreben, die Gruppe zu verlassen. Erschweren objektive Gründe oder wahrgenommene gemeinsame Werte das Verlassen der Gruppe, sind zwei Handlungsmuster oder -tendenzen als Optionen gegeben, sie können auch kombiniert werden: negativ besetzte Gruppenmerkmale können als positiv interpretiert und/oder Bedingungen verbessert werden. Eine Bewertung der eigenen Gruppe (In-Group) vollzieht sich dabei immer aufgrund von Vergleichsprozessen mit anderen Gruppen (Out-Group) (Tajfel 1982, 103).
Aus diesen Annahmen geht deutlich der Stellenwert der Gruppe in der Theorie zur sozialen Identität hervor. Bei Anerkennung und Wertschätzung handelt es sich um ein menschliches Grundbedürfnis, dessen Erfüllung eine notwendige Voraussetzung für die Identitätsbildung ist (Taylor 1995, 54f.).

Jürgen Habermas (1976) entwickelt seine Theorie zur Ich-Identität in Kenntnis – und wohl auch in Anlehnung – an die Modelle von Piaget (kognitive Entwicklung), Erikson (Lebenszyklus) und Kohlberg (moralische Entwicklung). Das Konstrukt der Ich-Identität formiert sich im Bewältigen von Reifekrisen auf drei aufeinanderfolgenden Stufen, wobei die jeweils nächste Stufe den Abschluss der vorangegangenen erfordert. Dass auch Sigmund Freuds Theorie von Habermas anerkannt wird, offenbart sich auf der ersten Stufe des Kleinkindes, das mit seiner natürlichen Identität einem Lust-Unlust-Prinzip folgt, wenn es zwischen sich und seiner Umwelt zu unterscheiden beginnt. Interaktionen und Verhalten haben auf dieser Stufe noch keinerlei symbolischen Charakter. Auf Stufe zwei des Kindes realisiert sich eine Überformung der natürlichen Identität des Kleinkindes. Indem es Rollen und Normen samt symbolischem Inventar von Interaktionspartner*innen – vorerst noch ungeprüft – übernimmt, entwickelt das Kind Rollenidentität. Das Kind entdeckt sich im sozialen Raum und erlangt Beständigkeit, da es Rollen und Normen mit soliden Verhaltenserwartungen verknüpfen kann. Erst auf der dritten und letzten Stufe der Adoleszenz vermögen Heranwachsende so zu differenzieren, dass sie zwischen einer Norm und ihr zugrunde liegenden Mustern und Mechanismen unterscheiden und damit Interaktionsgeschehen kritisch reflektieren. Der oder die Heranwachsende erkennt den Wert kommunikativen Handelns und kann sich über die Rollenidentität hinaus auf

die Zukunft ausrichten. Damit manifestiert sich der Wunsch nach autonomer Lebensführung und Selbstverwirklichung. Auf dieser letzten Stufe erst nimmt Ich-Identität Gestalt an, d. h.,

> *(…) sich in beliebigen Situationen als derjenige zu repräsentieren, der auch angesichts inkompatibler Rollenerwartungen, und im Durchgang durch eine lebensgeschichtliche Folge widersprüchlicher Rollensysteme, den Forderungen nach Konsistenz noch genügen kann. Die Ich-Identität des Erwachsenen bewährt sich in der Fähigkeit, neue Identitäten aufzubauen und zugleich mit den überwundenen zu integrieren, um sich und seine Interaktionen in einer unverwechselbaren Lebensgeschichte zu organisieren.* (Habermas 1976, 95).

Solcherart bedürfen Selbstverwirklichung und Autonomie der bedingungslosen Anerkennung der eigenen Biografie und der Fähigkeit zur Reflexion. Höhen und Tiefen der eigenen Existenz, Erfolg und Scheitern formen

> *(…) eine Ich-Identität, die Selbstverwirklichung auf der Grundlage autonomen Handelns ermöglicht. Sie bewährt sich in der Fähigkeit der eigenen Lebensgeschichte Kontinuität zu geben* (Habermas 1981, 150).

Angesichts der zahlreichen Theorien zum Begriff der Identität, auch in Zusammenhang mit individueller Entwicklung, scheint ein Überblick geboten. Als hilfreich kann sich dabei Lothar Krappmann (1975 [1969]) erweisen, dessen Ausführungen in *Soziologische Dimensionen der Identität* durchaus als kritische Gesamtschau zur interdisziplinären Debatte gelten können. Sie werden von Müller (2009) kompetent erörtert, bedeuteten an dieser Stelle aber ein Abschweifen bzw. ein Verschieben von Thema und Fokus.

Aus allen profunden wissenschaftlichen Bemühungen zur Klärung gehen jedenfalls einige Kanten des themenrelevanten Begriffs hervor, sie sollen als Basis für die Durchführung des Themas dienen. Diese Kanten formieren sich zu soliden Hinweisen darauf, dass Identität in Zusammenhang mit der individuellen Biografie, mit Kommunikation und Interaktion gesehen werden muss. Sprache und Verhalten bzw. Handeln sind für die Entwicklung der Identität als bedeutungsvoll anzusehen. Identität entfaltet sich in einem Prozess auf individueller wie sozialer Ebene und bezieht sich als Konstrukt auf einen temporär relativ überdauernden Zustand des Selbst, gekennzeichnet durch Kohärenz und Kontinuität. Die Entwicklung zu diesen Parametern wird wissenschaftlich nicht mehr als linear angenommen, vielmehr wird plausibel auf den lebenslangen Lernprozess verwiesen. *„Identität ist nie etwas Fertiges, sie prozessiert. Das war immer schon so.“* (Jäger 2006, 345). Behringer

(1998) fasst prägnant zusammen, was hinsichtlich des Begriffes in der vorliegenden Arbeit als Grundlage dienen soll:

> *Identitäten sind vielmehr offene Projekte, die sich immer wieder verändern können, unter Bedingungen von Offenheit ja sogar verändern müssen. (…) Identität ist nicht auf das Erreichen einer Zielvorgabe gerichtet, sondern auf den Prozeß [sic] der Identitätsbildung als lebenslang zu erbringender Leistung.* (Behringer 1998, 479).

Diese Charakteristik gilt auch für die spezifische Ausformung von Identität, die im folgenden Kapitel erläutert wird.

2.4.2 Ethnische Identität und Zugehörigkeit

> *Wir wollen solche Menschengruppen, welche auf Grund von Ähnlichkeiten des äußeren Habitus oder der Sitten oder beider oder Erinnerungen an Kolonisation und Wanderung einen subjektiven Glauben an eine Abstammungsgemeinsamkeit hegen, derart, dass dieser für die Propagierung von Vergemeinschaftungen wichtig wird, dann wenn sie nicht ‚Sippen' darstellen ‚ethnische' Gruppen nennen, ganz einerlei, ob eine Blutgemeinsamkeit objektiv vorliegt oder nicht.* (Weber 1972, 237).

Nach Weber teilen Menschengruppen, die einer Ethnie angehören, Gemeinsamkeiten und bilden eine homogene Gruppenidentität. Die ethnische Gemeinschaft gründet sich auf individuelle Wahrnehmungen der Menschen, die sozial bedingt und konstruiert sind. Gemeinschaftsbildung entsteht demnach auf Grund von subjektiven und nicht von objektiven Kriterien wie Sprache, Rasse oder gemeinsamer genealogischer Ursprung.

Ein, wie es scheint, nicht unwesentlicher Aspekt zum Mosaik des Selbstbildes betrifft demnach die Herkunft und die Frage, welcher Ethnie sich ein Mensch verbunden fühlt. Die ethnische Gruppe oder Ethnie, aus griechisch *ethnos* für Volk oder Schar (Kluge, 2002, 261), widersetzt sich im wissenschaftlichen Diskurs als Begriff einer allgemein akzeptierten Definition. Aber: *„Unbestritten ist, dass Ethnizität die Frage kollektiver Identität berührt"* und auch *„… mit Auseinandersetzungen, um kollektive Identitäten zu tun hat"* (Sökefeld o.J., 31). In den Sozial- und Kulturwissenschaften werden laut Sökefeld (o.J.) hinsichtlich der zur Diskussion stehenden Begriffe zwei Perspektiven, die gegensätzlich sind, unterschieden. Die erste firmiert unter dem Terminus Primordialismus und

> *geht davon aus, dass hinter der Bildung von ethnischen Gruppen und Nationen »ursprüngliche« (primordiale) Beziehungen stehen, die durch Geburt und durch*

> *das Aufwachsen in einer Gemeinschaft gestiftet werden, die das Individuum prägen, die dem rationalen und instrumentellen Handeln weitgehend entzogen sind und eine vordiskursive Realität darstellen* (Sökefeld o.J., 32).

Hinter diesem Konzept stehen problematische Annahmen, wie die eines gemeinsamen Wesens, *„einer substantiellen [sic] Gemeinsamkeit“*, die die Gemeinschaft definiert, oder *„historische Kontinuität“* und dass *„gegebene Realitäten“* abgebildet werden (ebd.). Hingegen sind im zweiten, konstruktivistischen Ansatz *„kollektive Identitäten soziale „Konstrukte“ (…), die aus Diskursen und sozialem Handeln hervorgehen“* (ebd.). Der Primordialismus scheint den trivialen Diskurs nach wie vor zu dominieren, obwohl sich in den Wissenschaften das konstruktivistische Paradigma durchgesetzt hat. Sökefeld (o.J.) verweist auch auf identitäts- und machtpolitische Kontextvariablen und nicht zuletzt auf das Konzept der Identität, die eine Tendenz zu den primordialen Argumenten bedingen. So sind z. B. Begriffe wie Nation oder Rasse geradezu angewiesen auf diesen problematischen Ansatz, ohne den sie in sich widersprüchlich erschienen. Die folgenden Ausführungen zur ethnischen Identität sind vor diesem kritischen Hintergrund angelegt, müssen aber auch den Alltagsdiskussionen Rechnung tragen und sich daher sehr wohl der problematischen Begriffe bedienen.

Ethnische Identität wird laut Literatur von vielen Faktoren beeinflusst und kann nicht durch Nationalität oder durch Geburt erlangt werden. Ausschlaggebend für die Entwicklung der ethnischen Identität sind Faktoren wie Schule, Umgebung, Sprache, Familie oder Wohnort, wobei die ethnische Identität auch unabhängig von einzelnen Faktoren entstehen kann. Rotheram und Phinney (1987) verstehen unter ethnischer Identität das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Gruppierung. Zugehörigkeit beschreibt Smith (1991) als menschliches Bedürfnis, sie äußert sich in Handlungs- und Verhaltenstendenzen, wie Phinney und Ong (2007) bestätigen. Ihnen zufolge betrifft ethnische Identität die eigene Gruppe, mit der spezifische kulturbedingte Verhaltensmuster, Werte und Einstellungen assoziiert werden. Die Entwicklung der ethnischen Identität ist vor allem für junge Menschen in komplexen Gesellschaften eine herausfordernde Aufgabe, die mit der Frage beginnt, ab welchem Zeitpunkt sich Kinder als Gruppenmitglied wahrnehmen (Phinney & Ong 2007). Eltern haben in diesem Prozess eine bedeutende Rolle inne, wie aus diesbezüglichen Forschungsarbeiten zu entnehmen ist (Quintana und Vera 1999; Phinney et al. 2001). Eines der Ergebnisse verweist z.B. darauf, dass Kinder – eher als dies bei weniger

instruierten Kindern der Fall ist – bestimmte Kulturelemente (Sprachgebrauch, Rituale) verinnerlichten und sich mit den Merkmalen einer Gruppe identifizierten, wenn ihre Eltern sie explizit über die bestimmenden Eigenschaften der Kultur informieren.

Ethnische Identität – so problematisch diese Terminologie auch ist, scheint es nicht möglich, sich ihr zu entziehen, daher sollte sie zumindest als komplexer Prozess verstanden werden. Menschen konstruieren ihre Identitäten, die dynamisch und über die Zeit veränderlich sind (Weinreich 1988; Phinney 1990). Mitunter kommen bei diesen Konstruktionen zumindest im Alltagsgebrauch auch problematische Instrumente und Mechanismen zum Tragen und bedingen Zuordnungen, deren Brisanz jener der ohnehin zugrundeliegenden Problematik nicht nachsteht. Das folgende Kapitel wird sich damit auseinandersetzen.

2.4.3 Stereotyp

Das Wort Stereotyp kommt aus dem Griechischen und setzt sich wie folgt zusammen: „stereos“ bedeutet starr, hart, fest und „typos“ bedeutet -artig (vgl. Petersen & Six-Materna 2006, 430). Der Begriff Stereotyp geht auf ein Verfahren im Buchdruck zurück und wurde von Walter Lippmann (1922) übernommen. In seinem einflussreichen Buch *Public Opinion* bringt er zum Ausdruck, dass die Umwelt des Menschen zu komplex und vielfältig sei und daher in der individuellen Wahrnehmung nicht alle Bilder aufgenommen werden können. Es sind Prozesse der Informationsverarbeitung und das Stereotyp als Mechanismus der Wahrnehmung, auf die sich Lippman konzentriert (vgl. Terkessidis 1998, 34). Er betont, dass nur schablonisierte Inhalte erfasst werden können. Lippmann bezeichnet den Vorgang, mit dem sich Menschen der Umwelt nähern, als Stereotyp und sieht in diesem, sich wiederholenden Muster vorwiegend negative oder zumindest problematische Eigenschaften:

> *Was fremd ist, wird abgewiesen, was anders ist, wird blinden Augen begegnen. Wir sehen einfach nicht, was unsere Augen nicht zu berücksichtigen gewohnt sind.* (Lippmann 1990, 72).

Nach dem Ansatz von Lippmann werden Menschen oft nicht als Individuen wahrgenommen, sondern als Teil einer Gruppe, der negative Eigenschaften zugeschrieben werden, um das eigene Gut darzustellen (vgl. Petersen & Six 2008, 21). Auch werden Stereotypen und Vorurteile durch direkte Weitergabe – zum Beispiel von Eltern, Lehrern oder Freunden – an die Kinder erklärt (Aboud & Amato 2001). Aus

einer Studie von Horowitz und Horowitz (1938) geht hervor, dass in den USA „weiße“ Eltern ihre Kinder dazu angehalten haben, nicht mit Kindern mit dunkler Hautfarbe zu spielen. Das führte bei Kindern der weißen Eltern dazu, Kinder mit dunkler Hautfarbe als eine Fremdgruppe zu identifizieren und sie eher negativ wahrzunehmen.

Unter Stereotyp wird nach Aronson et al. (2004) folgendes verstanden:

> *Generalisierung über eine Gruppe von Menschen, bei der man praktisch allen Mitgliedern der Gruppe identische Eigenschaften zuschreibt, ohne Beachtung gegebener Variationen unter den Mitgliedern.* (ebd., 486).

Katz und Braly (1933; zit.n. Petersen & Six 2008) verstehen unter dem Terminus Stereotyp

> *einen starren Eindruck, der nur in geringem Maße mit der Realität übereinstimmt und dadurch zustande kommt, dass wir zuerst urteilen und dann hinschauen.* (Petersen & Six 2008, 21)

Katz und Braly sind der Ansicht, dass Stereotype aufgrund von fehlerhaften Denkprozessen entstehen.

In der sozialpsychologischen Stereotypforschung werden vier theoretische Modelle zur Darstellung und Entstehung von Stereotypen unterschieden. Diese Modelle veranschaulichen unterschiedliche Prozesse, die zur Entstehung von Stereotypen und Vorurteilen führen.

Soziokulturelle Ansätze beziehen sich auf Konflikte zwischen ethnischen, nationalen, religiösen oder sozialen Gruppen bzw. auf konflikthafte Intergruppenbeziehungen. Durch die Konflikte entstehen gegenseitige Stereotype[31] wie z. B. die Zuschreibung, die Deutschen sind fleißig und gute Handwerker (Totten 1964). Dieses Stereotyp entstand beispielsweise durch die Tatsache, dass viele Handwerker aus Deutschland in die USA immigrierten.

Die Theorie beinhaltet, dass Stereotype zum Teil einen Wahrheitsgehalt in sich tragen. Ein anderes Beispiel in Hinblick auf Migrant*innen lautet wie folgt: In den 1960er-Jahren wurden eher bildungsferne Personen aus den ländlichen Gebieten der Türkei angeworben. Aus diesem Fakt kann die stereotype Zuschreibung entstehen, dass alle Türkinnen oder Türken der Unterschicht zugeordnet werden. Das Stereotyp kann dazu

[31] Ein Beispiel für die vorliegende Arbeit: Alle Frauen mit türkischem Migrationshintergrund bekommen viele Kinder, sind Moslems oder Kopftuchträgerinnen.

führen, dass Akademikerinnen mit türkischem Migrationshintergrund bei Bewerbungen stärker diskriminiert werden.

Die historischen Phänomene des Faschismus, Antisemitismus oder Ethnozentrismus veranlassen Adorno et al. (1950) zu einem intraindividuellen Ansatz, in dem sie sich mit Zusammenhängen zwischen innerpersönlichen Merkmalen und daraus folgendem Verhalten einer Person auseinandersetzen. Mit der Theorie der autoritären Persönlichkeit identifizieren Adorno et al. Persönlichkeitsstrukturen, die ein bestimmtes Verhalten bedingen, mithin auch bestimmte Eigenschaften für die Aufrechterhaltung von Stereotypen. Ihnen zufolge markieren Merkmale wie autoritäre Aggression, negative Stereotype gegenüber Fremdgruppen, Intoleranz gegenüber Fremden und autoritäre Unterwürfigkeit Anhänger*innen faschistischer Ideologien, die sie als Resultat der Erziehung strenger Eltern betrachten.

Ein jüngeres hier themenrelevantes Konzept ist das der Sozialen Dominanzorientierung von Sidanius und Pratto (1999; vgl. Zick & Küpper, 2007). Ihnen zufolge unterscheiden sich Individuen in dem Ausmaß, in dem sie äußere Bedingungen wie bestehende soziale Unterschiede und Hierarchien als gerechtfertigt anerkennen und daher auch unterstützen. Die Dimension dieser Anerkennung ist an verschiedene Faktoren geknüpft, u.a. an Sozialisation, Geschlecht und Status der je eigenen Gruppe. Je höher der Status der Gruppe, desto mehr halten ihre Mitglieder an bestehenden Hierarchien fest. Z.B. konnten autochthone Arbeiter*innen durch die Gastarbeiterbewegung gesellschaftlich ihren Status um zumindest einen Rang erhöhen. Als ab 2015 anerkannte Asylwerber*innen die unbeliebten Jobs übernahmen, konnten die ehemaligen Gastarbeiter*innen andere, überwiegend bessere Jobs übernehmen. Dem Konzept entsprechend benötigt die dominante Gruppe innerhalb einer Gesellschaft eine – vermeintlich – schwache Gruppe, um die eigene Macht zu erhalten – vermeintlich deshalb, weil soziale Dominanzorientierung auf der Akzeptanz und Übernahme von Stereotypen und Vorurteilen beruht. Sie werden zur Rechtfertigung sozialer und hierarchischer Unterschiede herangezogen und zielen als Zuschreibungen und Mythen z.B. auf eine angeborene Schwäche der statusniederen Gruppe. Derartige Erkenntnisse gemahnen an historische Phänomene wie Faschismus oder Nationalsozialismus, derartige Zusammenhänge sind aber noch nicht hinreichend geklärt (Zick & Küpper, 2007).

In Kognitiven Theorien wird von Stereotyp als Ausdruck des normalen Funktionierens der menschlichen Informationsverarbeitung ausgegangen. Tajfel (1969) bewertet Stereotypisierung als kognitiven Prozess, in dem drei kognitive Phänomene zum Tragen kommen: Kategorisierung, Generalisierung und Akzentuierung. Werden Personen, Situationen oder Dinge aufgrund von Ähnlichkeiten, die wahr sind oder nur angenommen werden, einem gemeinsamen Merkmal zugeordnet, handelt es sich um Kategorisierung. Durch Generalisierung, die auf expliziten oder impliziten Annahmen zu Objekten, Personen oder Situationen beruht, die jeweils ausreichende Gemeinsamkeiten haben, werden manche sozialen Gruppen z. B. als freundlich oder unfreundlich bezeichnet. Akzentuierung bedeutet, dass den Ähnlichkeiten innerhalb einer Gruppe eine höhere Bedeutung zugeschrieben wird als den Unterschieden. Dieser Vorgang wird auch als Metakontrast bezeichnet (Simon & Trötschel 2006). Dabei wird die Homogenität innerhalb verschiedener Kategorien maximiert, die Ähnlichkeit zwischen den Gruppen wird hingegen minimiert.

Die Theorie der sozialen Identität (SIT-Social Identity Theory) bezieht sich darauf, dass Stereotype und auch Vorurteile helfen, die eigene soziale Identität zu verbessern. Der Ansatz von Tajfel und Turner (1979) geht davon aus, dass Menschen nach positiver sozialer Identität streben. In diesem Ansatz finden sich kognitive und motivationale Elemente. Individuen wollen einer Gruppe angehören, die sich positiv von anderen, von Fremdgruppen unterscheiden.

Für die vorliegenden Arbeit wird bezüglich Stereotyp der Definition nach Aronson et al. (2004) der Vorzug gegeben. Sie bezieht sich auf die dominante Wahrnehmung einer Gleichheit. Ihr zufolge wird eine Gruppe als homogen wahrgenommen, indem den Mitgliedern spezifische Eigenschaften zugeschrieben werden, ohne dass die Differenzen unter diesen Mitgliedern als solche wahrgenommen werden.

Aus der Literatur geht hervor, dass Stereotype oft automatisch aktiviert werden, wenn zum Beispiel gewisse Informationen in Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder einem Geschlecht vorhanden sind (Devine 1989; Moskowitz 2005). Diese Aktivierung passiert eher automatisch, weil Individuen die Stereotype aus der kulturellen Umgebung kennen, und hat Einfluss auf die Informationsverarbeitung und das Verhalten. Doch es liegen auch Befunde dazu vor, dass Stereotype nicht immer aktiviert werden müssen, sondern unterdrückt werden können (Moskowitz 2005; Devine 1989). Menschen können Stereotype hinterfragen und vorurteilsfrei

handeln, sodass Stereotype nicht immer zu einem stereotypen Verhalten führen müssen.

2.4.4 Geschlecht und Geschlechterstereotypisierung

Geschlecht wurde als Begriff auch in den letzten Jahren benutzt, um Personen auf bestimmte Klischees zu reduzieren (Brückner 2004; Lorber 2004). Untersuchungen zeigen ebenso, dass der Begriff „Gender“ lange Zeit auf Frauen fokussiert war. Aktuell wurde er um Frauen und Männer erweitert, wenn es um Geschlechterverhältnisse geht. Mit dem Begriff „Gender“ werden die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern aufgezeigt. Dabei wird gezielt darauf hingewiesen, dass bezüglich Lebenslagen nicht nur Geschlecht eine Rolle spielt, sondern Geschlecht in Zusammenhang mit ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Glaube, Behinderung oder sexueller Orientierung von Relevanz ist.

Aus der Genderforschung geht hervor, dass Stereotype durch den täglichen „doing gender“[32] eine große Rolle bei der Legitimierung von Ungleichbehandlungen spielen. Doing Gender ist ein Konzept von Candace West und Don Zimmerman (1987), die Geschlecht als eine soziale Konstruktion festmachen. Sie zeigen auf, dass Geschlechter verschieden sind, weil sie in der Gesellschaft unterschieden werden und im Alltag permanent durch Klischees reproduziert werden. Sie stellen also fest, dass Geschlecht eine soziale Konstruktion ist. Das führt im Alltag zur Ungleichheit „doing difference“ (West & Fenstermaker 1995). Alfermann (1996, 9) versteht unter Geschlechtsstereotypien folgendes:

> *Stereotype stellen verbreitete und allgemeine Annahmen über die relevanten Eigenschaften einer Personengruppe dar. Sie werden als kognitive Wissensbestände im Laufe der Sozialisation erworben (z.B. durch eigene Beobachtungen, Aussagen anderer Personen oder über Medien wie etwa Fernsehsendungen oder Lesebücher).*

Geschlechterstereotype sind Folge einer Zuschreibung von bestimmten Eigenschaften und Verhaltensweisen aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit. Mit der Zeit erscheinen diese konstruierten Merkmale als natürlich und spielen eine wesentliche Rolle bei der Ungleichbehandlung (West & Fenstermaker 1995).

[32] Gender gilt gleichermaßen als soziale Institution und als komplexe Konstruktion (vgl. Knapp & Wetterer 2001; Knapp & Wetterer 2003).

Hagemann-White (1984, 1988) sieht die Zweigeschlechtlichkeit als eine soziale Realität, was aber nicht unhinterfragt übernommen werden muss. Stereotype haben auch motivationale Funktionen, denn durch sie können bestehende gesellschaftliche Rang- und Wertordnungen gerechtfertigt werden. Auch können Sündenbockgruppen konstruiert und die eigene Gruppe aufgewertet werden (Alfermann 1996, 11). So kann die Konstruktion von Geschlecht dazu beitragen, die Differenzen und Ungleichheiten zu stabilisieren und folglich zu legitimieren (Knapp & Wetterer 2003, 2007). Dabei kann es durch die Legitimation von Ungleichheiten und Differenzen zu unterschiedlichen Chancen und Handlungsmöglichkeiten von Frauen innerhalb der Arbeitswelt und auch anderer gesellschaftlichen Rahmenbedingungen kommen.

Judith Lorber (1999) nähert sich dem Begriff „Gender“ auf neue Weise, indem sie Geschlecht als soziale Konstruktion definiert, Gender hingegen als soziale Institution. Gender ist unter dieser Voraussetzung nicht mit Biologie oder Fortpflanzung assoziiert, sondern in der Entwicklung der menschlichen Kultur zu lokalisieren (Lorber 1999, 41). Die Entwicklung einer Ich-Identität passiert in vielen Gesellschaften durch oftmalige Zuordnung von weiblich oder männlich. Rendtorff (2002, 58) hält dazu fest: „*Und jedes Kind, das in eine Kultur hineingeboren wird, bekommt darin seinen Platz zugewiesen und die Interpretationen über seine „Natur“ von Anfang an mitgeteilt.“*

So konnten Studien belegen, dass Betrachter*innen je nach Geschlecht eines Babys zum gleichen Verhalten divergierende Aussagen machten. Z.B. wurde das Weinen eines männlichen Babys als Aggressivität, das eines weiblichen Babys als Angst identifiziert, wobei in beiden Fällen dasselbe Kind zu sehen war. Die wissenschaftlichen Befunde zeigen, dass Geschlechterstereotype, die Frauen zugeschrieben werden, sexistisch, diskriminierend und mit ungleichen Wertungen verbunden sind und möglicherweise schon sehr früh beginnen.

Frauen mit türkischem Migrationshintergrund sind aufgrund ihres Geschlechts oft von Ungleichbehandlung und Diskriminierung betroffen. Sie werden als Opfer gesehen oder mit der überwiegenden Religion ihres Herkunftslandes in Zusammenhang gebracht (z.B.: sie dürfen kein Alkohol trinken, keine Abendveranstaltungen besuchen, müssen Fasten usw.). Durch diese Vorurteile haben sie in der Arbeitswelt geringere Chancen eine Karriere zu starten. M.E. müssen die Vorurteile und die Weltanschauungen reflektiert werden, um Frauen mit türkischer Migrationsbiografie neutral und vorurteilsfrei begegnen zu können.

Lorber (1999) hält fest, dass Gender neben den Institutionen Familie und Religion als soziale Basis-Institution fungiert und das soziale Miteinander stark reglementiert. Dadurch können aufgrund von Ethnie, sozialer Herkunft etc. Ungleichheiten und Unterschiede zwischen Mehrheiten und Minderheiten hervortreten und institutionalisiert werden (40f.).

Geschlechterstereotypisierung gehört aktuell zur sozialen und politischen Realität Europas, entsprechende Diskriminierungen kommen nicht nur in Österreich vor. Gerade in interkulturellen Begegnungen und daher auch zwischen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund und Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft können Geschlechterstereotypisierungen aktiviert werden und einer erfolgreichen Integration im Weg stehen. Negativen Einstellungen gegenüber einer Gruppe kann und muss durch gezielte Maßnahmen entgegengewirkt werden. Initiiert auf sozialpolitischer und rechtsstaatlicher Ebene sind Vorurteile, Stereotype und moralisch nicht zu rechtfertigende Zuschreibungen zu entlarven, diesbezügliche Gesetzeslücken zu schließen und eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zu fordern. Der Wert von Interkulturalität und Pluralität misst sich an weltoffenen und authentischen Initiativen, die Kooperation, Toleranz und Respekt fördern können.

2.4.5 Vorurteile

Das Vorurteil wird als Phänomen in Enzyklopädien und Fachwörterbüchern erläutert und definiert.

> *Vorurteil ist ein Einstellungs- und Beurteilungsmuster, bestehend aus einem vorgefassten, emotional gefärbten, durch neue Erfahrungen oder Informationen schwer veränderbaren und für allgemeingültig und wahrhaftig erachteten, generalisierten Urteil über soziale Sachverhalte, das ohne differenzierende Begründung als gegeben betrachtet wird.* (Thomas A. 2006, 2).

Für den Begriff existiert keine einheitliche Definition, aber eine Vielzahl von Erklärungen, die jeweils unterschiedliche Aspekte in den Fokus rücken. Daher ist zu präzisieren: In dieser Arbeit wird der Begriff nach Allport (1954) definiert.

> *Ethnic prejudice is an antipathy based upon a faulty and inflexible generalization. It may be felt or expressed. It may be directed toward a group, or toward an individual because he is a member of that group.* (ebd., 9).

In der Literatur einigermaßen anerkannt ist die Festlegung, dass Vorurteile auf falschen und fehlerhaften Verallgemeinerungen basieren. Dabei können sich Abneigungen auf eine ganze Gruppe, einzelne Individuen oder auf nicht-soziale Objekte, wie zum Beispiel Sprache oder Musik, beziehen. Vorurteile können in komplexen Situationen Menschen helfen, da sie rasch Orientierung ermöglichen.

> *Personen und Objekte lassen sich leicht kategorisieren und bewerten und man weiß schnell, woran man ist. Ein zentrales Bedürfnis des Menschen ist es, handlungsfähig zu bleiben, über sich und seine Umwelt Kontrolle zu haben und eine gesicherte Orientierung aufrecht zu erhalten.* (Thomas A. 2006, 4).

Nach Thomas (2006) sind zwei unterschiedliche Facetten des Terminus im alltäglichen Sprachgebrauch zu unterscheiden: *„Eine explizite, offene … und eine implizite, verdeckte Verwendung des Begriffs" (ebd., 3).* Definitionen des Begriffs beziehen sich überwiegend auf ihre negative Ausprägung und erheben mit bewertendem Vokabular und deutlichen Aufforderungen zum Widerstand nicht selten moralische Ansprüche.

> (*…) Vorurteile sind falsche, einseitige, negative Urteile … Vorurteile müssen abgebaut werden (…) Ein aufgeklärter, rational denkender, gebildeter und zur geistigen Elite gehörender Mensch muss gegen Vorurteile angehen und darf selbst keine haben. (ebd., 3).*

Die sozialpsychologische Forschung bietet eine Vielzahl an Forschungsarbeiten, die zur Entstehung und Wirkung von Vorurteilen Erkenntnisse gewonnen haben und sechs zentrale Funktionen fokussieren (Thomas 2006, 4ff.): Vorurteile dienen der Orientierung, Anpassung, Abwehr, Selbstdarstellung, der Abgrenzung und Identität sowie der Verhaltenssteuerung und Rechtfertigung. Orientierung und Anpassung stützen die Handlungsfähigkeit des Individuums und sichern seine Kontrolle über die Umwelt. Abwehr- und Selbstdarstellungsfunktion des Vorurteils unterdrücken Selbstkritik und Schuldgefühle, sie stützen das Ich beim Erhalt eines positiven Selbstbildes und seiner Darstellung nach außen, sofern die vorverurteilenden Einstellungen auch geteilt werden. Mit anderen Menschen geteilte Vorurteile stärken das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Identität. Sie ermöglichen eine Abgrenzung gegenüber vorurteilsbehafteten Objekten der Wahrnehmung und steuern das Verhalten, dessen Rechtfertigung sie auch dienen. Aus diesen Funktionen von Vorurteilen wird ersichtlich, dass sie grundsätzlich gegenüber jedem Phänomen der Wahrnehmung zum Ausdruck gebracht werden können, Vorurteile betreffen Personen, Objekte und Sachverhalte (ebd.). Eine große Anzahl von Studien (Tajfel et al. 1978, 1982) konnte zudem bestätigen, dass Vorurteile aus dem „Nichts" auftreten

können. Eine von Horowitz und Horowitz (1938) durchgeführte Studie in den USA belegt, dass „helle Eltern“[33] ihre Kinder bestrafen, wenn sie mit schwarzen Kindern spielten. Das Ergebnis dieser Handlung ist, dass das Kind die fremde Gruppe als „negativ“ wahrnimmt und Vorurteile und Stereotypen entstehen (können). Aboud und Amato (2001) sehen in dieser Handlung eine direkte Weitergabe von Vorurteilen durch Eltern.

2.5 Soziologische Termini

Das Thema der interkulturellen Kommunikation bedarf auch der Erkenntnisse der Soziologie und eines entsprechenden Vokabulars, daher sollen in diesem Kapitel Begriffe der Soziologie, die für die Arbeit von Relevanz sind, beschrieben, erläutert und geklärt werden. Wie bereits bei sozialpsychologischen Termini gezeigt werden konnte, beruhen auch die Begriffe der Soziologie auf unterschiedlichen Konzepten, sodass kaum einheitliche Definitionen vorliegen.

2.5.1 Ethnizität / Ethnische Gruppe

Bereits der erste zu erläuternde Begriff erweist sich als widerständig gegen eine Festlegung. Auch Bös (2008, 55) vermerkt *„zahlreiche unterschiedliche Definitionen“*, wobei er auf drei Aspekte, die in den meisten Bemühungen um Begriffsklärung gegeben sind, verweist:

> *Erstens nehmen sich die Mitglieder einer Gruppe selbst als verschieden von anderen Menschen wahr, zweitens wird diese Gruppe von anderen ebenfalls als verschieden wahrgenommen, und drittens nehmen die Mitglieder der Gruppe an gemeinsamen Aktivitäten teil, die sich auf ihre (reale oder mythische) gemeinsame Herkunft oder Kultur beziehen.*(ebd.).

Die Recherche bestätigt diese Konzentration, wie sich zeigen wird. Denn unter Ethnizität wird im soziologischen Kontext überwiegend eine große Gruppe von Menschen verstanden, die an eine gemeinsame Herkunft glauben und nicht nur durch Gemeinsamkeiten von Kultur und Geschichte, sondern auch durch ein hohes Maß an Zusammengehörigkeitsbewusstsein verbunden sind (Neckmann 1988, 21). Auch

[33] Eine damals durchaus übliche Terminologie, die aktuell abseits jeglicher politischen Korrektheit rangiert.

Gingrich (2001) fokussiert in seiner Interpretation einen der angemerkten Aspekte. Er versteht unter Ethnizität das jeweilige Verhältnis zwischen zwei oder mehreren Gruppen, die alle darauf beharren, dass sie sich kulturell in wichtigen Aspekten von der bzw. den anderen unterscheiden. Im Vergleich zu den ursprünglichen Annahmen, dass Ethnizität in homogenen Kulturen durch geografische oder biologische Gegebenheiten unveränderlich war, setzte sich die konstruktivistische Perspektive durch, dass die Wahrnehmung der Akteur*innen und ihre subjektive Sicht in den Fokus rückt und eine bedeutsame Rolle spielt.
Speziell im individuell georteten Ausland spielen gemeinsame Merkmale wie Sprache oder Bräuche eine bedeutende Rolle, Auslandstürk*innen suchen z.B. in Österreich Kontakt zu Landsleuten. Eine Studie zeigt am Beispiel von Auslandsösterreicher*innen *„die Persistenz kultureller Eigenheiten“* in Lateinamerika am Beispiel Argentinien (Thomitz 2010). Jonathan Okamura (1981) hält diesbezüglich fest, dass Ethnizität auch eine situationsabhängige Konstruktion sein kann. Demnach kann sich eine Türkin je nach Kontext als Europäerin, Österreicherin oder Türkin sehen. Ethnizität bildet sich u.a. auch zwischen Bildern aus Selbst- und der Fremdzuschreibungen, die einander wechselseitig beeinflussen (Barth 1969). Aus der Literatur geht hervor, dass zum Beispiel italienische Migrant*innen aus Deutschland in Italien als Deutsche bezeichnet werden. Auch türkische Migrant*innen werden in der Türkei als „Almanci“ (türkisch für Österreicher) und „Germanesi“ (türkisch für Deutsche) bezeichnet.

In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff der Ethnizität in Anlehnung an die Definition von Friedrich Heckmann herangezogen.

> *Ethnizität bezeichnet die für individuelles und kollektives Handeln bedeutsame Tatsache, dass eine relativ große Gruppe von Menschen durch den Glauben an eine gemeinsame Herkunft, durch Gemeinsamkeiten von Kultur, Geschichte und aktuellen Erfahrungen verbunden sind und ein bestimmtes Identitäts- und Zusammengehörigkeitsbewusstsein besitzen. Ethnizität als sozialer „Tatbestand“ ermöglicht – zusammen mit anderen Faktoren – die Bildung und Erhalt ethnischer Kollektive.* (Heckmann 1992, 56).

Ethnizität lässt sich nach Heckmann in Kategorien wie Volk, Nation, Nationalstaat, ethnische Minderheiten und ethnische Gruppe unterteilen (ebd., 47ff.).

2.5.2 Ethnische Minorität und Majorität

Die Definition des Begriffes „Minderheiten“ wird je nach Wissenschaftsdisziplin unterschiedlich angelegt. „Minderheiten“ wird in Hirschbergs Wörterbuch der Völkerkunde (1999, 30) wie folgt definiert:

> *Bevölkerungsgruppe, die durch das erfassbare Merkmal, das der Mehrheit fehlt, abgrenzbar ist. Als solches Merkmal können Religion, Muttersprache, Abstammung, sexuelle Orientierung und ethnische Selbstorganisation (Ethnie) gelten.*

Nachdem sich der 1919 gegründete Völkerbund einer Definition der Minderheit entschlagen und der Ständige Internationale Gerichtshof 1930 eine rechtlich nicht bindende Definition von „Gemeinschaft“ vorgelegt hatte, finden sich erst in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte 1948 Grundsätze zum Schutz von Minderheiten und ihren Angehörigen, explizit u.a. das Verbot der Diskriminierung (Art. 2 Nr. 1), Anerkennung als Rechtsperson (Art. 6) und Rechtsgleichheit (Art. 7), Gewissens- und Religionsfreiheit (Art. 18) sowie Meinungs- und Informationsfreiheit (Art. 19) (Künnecke 2013, 1286ff.). Eine Definition des zentralen Begriffs als völkerrechtlich bindendes Dokument fehlt bis heute. Zwar wurde 1966 der *Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte* von der UN-Generalversammlung angenommen, aber das Problem der Minderheitendefinition blieb ungelöst (ebd., 1290). Dennoch enthält dieses Dokument mit Art. 27 eine *„ausdrückliche Schutzbestimmung“*:

> *In Staaten mit ethnischen, religiösen oder sprachlichen Minderheiten darf Angehörigen solcher Minderheiten nicht das Recht vorenthalten werden, gemeinsam mit anderen Angehörigen ihrer Gruppe ihr eigenes kulturelles Leben zu pflegen, ihre eigene Religion zu bekennen und auszuüben oder sich ihrer eigenen Sprache zu bedienen.* (ebd.,1289f.)

Eine UN-Unterkommission für die Verhinderung von Diskriminierung und für den Schutz von Minderheiten nahm sich des Definitionsproblems an, konnte aber keine Einigkeit erzielen (ebd.,1290). Auch in der Deklaration über die Rechte der Mitglieder von nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten von 1992 fehlt eine Begriffsklärung, ebenso von Seiten der UNESCO[34] (ebd., 1293). KSZE[35] und

[34] United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization/Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur.
[35] Konferenz über Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa.

ihre Nachfolgerin OSZE[36], deren Dokumente sich auch auf den Minderheitenschutz beziehen, agieren ohne Definition, da „*es sich bei ihnen* [den Dokumenten; Anm. d. Verf.[in]] *lediglich um völkerrechtspolitische Abreden handelt, die keine rechtliche Verbindlichkeit haben“* (Künnecke 2013, 1293).

Die Sozialwissenschaft setzt sich auch mit der Frage der Diskriminierung von Minderheiten auseinander und versucht Lösungen zur Verhinderung von Diskriminierung zu entwickeln (vgl. Heckmann 1992).
Die Frage nach der Definition von Minderheit und Mehrheit stellt für eine Studie zum Thema „gelungene Integration im Erwerbsleben“ eine wichtige Prämisse dar und wird in der vorliegenden Arbeit wie folgt definiert:

> *Ethnische Minderheiten sind innerhalb eines Systems ethnischer Schichtung benachteiligte, unterdrückte, diskriminierte und stigmatisierte ethnische Gruppen. … Ethnische Mehrheiten sind die in einem System ethnischer Schichtung dominierenden Gruppen*. (Heckmann 1992, 57).

Angehörigen von ethnischen Majoritäten scheinen kaum zu reflektieren, inwieweit und dass sie einer ethnischen Gruppe angehören (Flanagan et al. 2009). In ihrer Wahrnehmung sind sie Vertreter*innen des gesamtgesellschaftlich gesehenen Normalfalls (Tatum 1997). Ihre ethnische Identität erleben sie als weitaus weniger augenscheinlich als Minoritätsangehörigen (Oakes 1987; Phinney 1989). Für Minoritäten ist ethnische Gruppenzugehörigkeit deutlich bedeutsamer als für Majoritäten, u.U. spiegelt dieses Bewusstsein Diskriminierungserfahrungen (Verkuyten 2002b). Auch sind ethnische Minoritäten eher das Ziel von negativen Intergruppeneinstellungen und Benachteiligungen. Ihnen wird in der Gesellschaft weniger Wertschätzung entgegengebracht als ethnischen Majoritäten (Verkuyten 2002b).

Untersuchungen zu erweiterten Freundschaften bei Jugendlichen (Feddes et al. 2009) konnten den Einfluss von Intergruppenkontakten zeigen. Wenn Jugendliche Freund*innen haben und diese auch Freundschaften zu Jugendlichen aus einer anderen ethnischen Gruppe pflegen, überwiegt eine positive Verhaltensnorm gegenüber der Fremdgruppe. Diesbezüglich ist aber festzuhalten, dass in multiethnischen Gesellschaften, wie sie heute in vielen Großstädten gegeben sind, nicht allein die Einstellung von Minderheiten gegenüber der Mehrheit von Relevanz

[36] Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa.

und Bedeutung ist. Personen mit türkischem, serbischen, russischem, arabischem usw. Migrationshintergrund müssen sich nicht nur mit der Majoritätsbevölkerung auseinandersetzen und mit ihnen auskommen. Die Begegnung mit Personen anderer ethnischer Minoritätsgruppen kann auch eine Herausforderung darstellen. Aus einer Studie geht hervor, dass sich in der Fremdgruppeneinstellung von Minoritätsangehörigen mehr soziale Distanz gegenüber manchen anderen ethnischen Minoritäten zeigt als dies – bezüglich der betroffenen Minoritäten – bei Majoritätsvertreter*innen der Fall ist (Phillips 1982).

In Bezug auf die hier thematisierte Minderheit ist von Interesse, dass Angehörige der türkischen Minderheit in Österreich bestimmte Elemente der sie prägenden heimatlichen Lebenswelt nicht aufgegeben haben. Der Umstand betrifft auch die in Österreich verbotene Doppelstaatsbürgerschaft, ebenso Elemente wie Sprache, Bräuche oder Bekleidung und das Bedürfnis in der eigenen Community verankert zu sein. Das Bedürfnis nach Wahrung der Ethnizität stärkt möglicherweise die „Wir-Gruppe“ der Minderheitsangehörigen, resultiert unter Umständen aber auch aus Erfahrungen wie Ablehnung, Stereotypisierung und Diskriminierung.

2.5.3 Migration

Der Begriff Migration kommt von dem lateinischen Wort „migrare“ bzw. „migratio“ und bedeutet (Aus-)Wanderung, Wegziehen, Umzug (Brockhaus 2001, 870). Hier wird als Migration eine dauerhafte räumliche Veränderung des Lebensmittelpunktes von Individuen, Gruppen oder dem/der Einzelnen verstanden. Dauerhafter Wohnortwechsel ist nach der UN dann gegeben, wenn der Wohnortwechsel mindestens ein Jahr dauert. Charakteristische Merkmale für Migration sind kulturelle, politische, wirtschaftliche, religiöse und ethnische Gründe. Innerhalb der vorliegenden Arbeit wird Migration als internationale Migration[37] verstanden, d.h., nicht im Sinne einer Binnenmigration[38]. Die Migrationsbewegung bezieht sich auf die österreichische Nationalgrenze. Ab dem Zeitpunkt der Niederlassung in Österreich gehört der Migrant/die Migrantin zur Wohnbevölkerung in Österreich und wird als

[37] Die Verlegung des Wohnsitzes des Migranten/der Migrantin wird dauerhaft oder vorübergehend zwischen Nationalstaaten vollzogen und als grenzüberschreitende Migration bezeichnet (Han 2016, 8).

[38] *„Die begriffliche Trennung zwischen der Binnenmigration und der Internationalen Migration dient vielmehr statistischen und formalrechtlichen Zielsetzungen des Migrationsgeschehen und weniger der tatsächlichen Differenzierung.“* (Han 2010, 11).

Einwanderer/Einwanderin bezeichnet. Die Beweggründe für die Migration der Betroffenen sind sehr verschieden, oft ist es der Wunsch, durch Arbeit und ihre – verglichen mit der Situation im Herkunftsland – höherwertige Abgeltung ein besseres Leben in Wohlstand führen zu können (Fassmann et al. 2003, 7). Auch treten unterschiedliche Beweggründe gleichzeitig auf. Zusammenfassen lassen sich die unterschiedlichsten Motive insofern, als dass Migration eine Reaktion auf innere und/oder äußere Konfliktsituationen darstellt[39].

Die zentralen Merkmale des Begriffes „Migration“ werden in der Definition von Treibel in *Migration in modernen Gesellschaften* (2008, 21) wie folgt zusammengefasst:

> *Migration ist der auf Dauer angelegte bzw. dauerhaft werdende Wechsel in eine andere Gesellschaft bzw. in eine andere Region von einzelnen oder mehreren Menschen. So verstandene Migration setzt erwerbs-, familienbedingte, politische oder biographisch bedingte Wanderungsmotive und einen relativ dauerhaften Aufenthalt in der neuen Region oder Gesellschaft voraus; er schließt den mehr oder weniger kurzfristigen Aufenthalt zu touristischen Zwecken aus.*

Im Fokus dieser Arbeit stehen türkische Frauen mit Migrationsbiografie mit ihrer Lebensgeschichte, ihren Migrationsgründen bzw. jenen der Familie, da die Akteurinnen in Österreich geboren und aufgewachsen sind.

Lange Zeit war die ausländische Staatsangehörigkeit das bestimmende Merkmal in amtlichen Statistiken, die sich auf Zuwandernde bezogen. Doch mit der Dauer des Aufenthalts im Zielland sind auch die Einbürgerungsraten gestiegen. Es gibt Befunde, die zeigen, dass eingebürgerte Personen in vielen Integrationsdimensionen mehr „Erfolg“ aufzeigen bzw. „erfolgreicher“ sind als nicht eingebürgerte Menschen mit Migrationshintergrund (Herzog-Punzenberger 2007a; Salentin & Wilkening 2002). Söhn & Özcan (2005, 121) verstehen unter dem Terminus „Migrationshintergrund“ folgendes:

> *Migrationshintergrund ist eine Hilfskonstruktion auf der Suche nach einem Ersatz für bzw. einer Ergänzung des bislang dominierenden Unterscheidungsmerkmals Staatsangehörigkeit.*

Personen mit Migrationshintergrund werden von Statistik Austria wie folgt definiert:

[39] Beispiele für konflikthafte Ereignisse können u.a. Kriege, Menschenrechtsverletzungen, wirtschaftliche Not, politische Verfolgung oder Naturkatastrophen, Gewalterfahrungen, Diskriminierung, Gefahr für Leib und Leben sein. Durch die Vielfalt der Beweggründe, die das Individuum dazu bringen, das Heimatland zu verlassen, kann keine allgemeingültige Kategorisierung von Migrationsarten ausgemacht werden.

> *Als Personen mit Migrationshintergrund werden hier Menschen bezeichnet, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese Gruppe lässt sich in weiterer Folge in ImmigrantInnen und Migranten der ersten Generation (Personen, die selbst im Ausland geboren wurden) und in Zuwanderer der zweiten Generation (Kinder von zugewanderten Personen, die aber selbst im Inland zur Welt gekommen sind) untergliedern.* (Statistik Austria 2019)

Dabei stützt sich Statistik Austria auf die Definition des Migrationshintergrundes entsprechend der Empfehlung der United Nations Economic Commission for Europe (UNECE): *„Recommendations for the 2020 censuses of population and housing*" (UNECE 2020, 136).

Frauen mit Migrationshintergrund sind Personen mit zumindest einem Elternteil, der im Ausland geboren wurde. Unterschieden wird allgemein zwischen Migrant*innen der ersten Generation, das sind Personen, die im Ausland geboren sind, und solchen der zweiten Generation, die sich auf Kinder von zugewanderten Personen beziehen, wobei diese Kinder im Zielland geboren sind.
Die vorliegende Arbeit bezieht sich auf Migrantinnen, die aus dem Ausland[40] geboren und zugewandert sind und in Österreich ihren dauerhaften Wohnsitz festgelegt und behördlich registriert haben.

2.5.4 Fremde/Fremder

Im deutschsprachigen Raum entsteht in den 1990er-Jahren eine intensive Fremdheitsforschung (Xenologie) in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen (Rommelspacher 2002; Nassehi 1997; Hahn 1994; Beck 1996; Treibel 1999, 1988, 2003). Im Zentrum der wissenschaftlichen Interessen steht die Konstruktion des Fremden bzw. der Fremdheit.

> *In modernen und komplexen Gesellschaften können wir nicht alle Phänomene und Personen kennen und nehmen, da unbegrenzte Offenheit schwierig zu verarbeiten ist, immer neue Grenzziehungen vor,*

konstatiert Treibel (1999, 105). Auch bei uns nahestehenden Personen und selbst bei Angehörigen können wir nicht alle Züge ihrer Persönlichkeiten kennen(lernen). Wahrscheinlich speist sich die Annäherung Georg Simmels (1908, 1, Abs. [2]) an den Fremden als der *„Wandernde*" aus der eigenen Biografie: Simmel, der Fremdsein am

[40] Die Binnenmigration, d.h. die Wanderbewegung innerhalb eines Staates, wird in der vorliegenden Arbeit nicht behandelt.

eigenen Leib erfahren musste[41], teilt die Auffassung, dass man sich auch im eigenen Land als fremd fühlen kann. Der Wandernde ist bestimmt durch eine Position im Raum bzw. in einer definierten Umwelt, in den bzw. in die *„er nicht von vornherein … gehört“* (Simmel 1908, 1, Abs. [3]). Sesshaftigkeit, d.h., wenn der Fremde *„statt den Ort seiner Tätigkeit wieder zu verlassen, sich an ihm fixiert*“, verschärft diese Position (ebd., Abs. [11]). Simmel erläutert am Beispiel des Fremden als Händler, dass dieser kein *„Bodenbesitzer“* sei, wobei er den Begriff auch metaphorisch für *„Lebenssubstanz“* versteht, die sich als psychische und soziale Phänomene deuten lässt (Simmel 1908, 2, Abs. [16]). Der Fremde hat Kontakt zu Mitgliedern der Gesellschaft vor Ort, *„ist aber mit keinem einzelnen durch die verwandtschaftlichen, lokalen, beruflichen Fixiertheiten organisch verbunden“*, was ihm *„Objektivität“* verschafft (ebd., Abs. [18], [19]), eine Form der Ungebundenheit an gegebene Verhältnisse und Vorurteile. Der Fremde *„übersieht die Verhältnisse vorurteilsloser*“ (ebd., 27). Aber die Freiheit kann bei gesellschaftlichen Konflikten gefährlich werden, wenn der Fremde als Sündenbock identifiziert wird, nicht zuletzt auch deshalb, weil

> *man mit dem Fremden nur gewisse allgemeinere Qualitäten gemein hat, während sich das Verhältnis zu den organischen Verbundenen auf der Gleichheit von spezifischen Differenzen gegen das bloß Allgemeine aufbaut (ebd., 3, Abs. [29])*.

Simmel gibt dieser Gleichheit, in der er ein Schema erkennt, in dem sich alle persönlichen Verhältnisse vollziehen, viel Raum (ebd., 3, Abs. [30]) und führt mit wenigen Worten die Fiktion des Begriffes gleichsam vor. Sofern Gleichheit sich nämlich auf Allgemeinheiten bezieht, verliert sie an Wert, an verbindender Kraft, und das betrifft auch den Fremden (ebd., 3, Abs. [32], [33]). Er oder sie ist uns nah und fern zugleich,

> *nah, insofern wir Gleichheiten nationaler oder sozialer, berufsmäßiger oder allgemein menschlicher Art zwischen ihm und uns fühlen; (…) fern, insofern diese Gleichheiten über ihn und uns hinausreichen und uns beide nur verbinden, weil sie überhaupt sehr Viele verbinden* (ebd., 3, Abs. [34]).

Simmel führt dieses Wechselspiel von Nähe und Distanz auch am Beispiel erotischer Beziehungen vor Augen, bevor er in den letzten elf Absätzen die Fremdheit des

[41] Simmel hat als Sohn einer jüdischen Familie aus Breslau das Gefühl des nicht Dazugehörens und der Fremdheit sehr früh am eigenen Leib erfahren. Nach seiner wissenschaftlichen Etablierung bemühte er sich in Berlin um eine Professur und wurde abgelehnt, obwohl er als Soziologe international anerkannt war. Er wurde demnach wegen seiner jüdischen Abstammung diskriminiert und wissenschaftliche Fähigkeiten wurden ihm abgesprochen (Landmann 1958).

Fremden zusätzlich schärft: Wird ihm auch die allgemeine Gemeinsamkeit abgesprochen, verliert er jeglichen positiven Bezug, ohne Wert (und Würde) ist er kein Teil der (eigenen) Gruppe (ebd., 4, Abs. [40], [41]). Wird die allgemeinste Gemeinsamkeit hingegen anerkannt, betont sie letztlich die Ungleichheit auf generalisierten Ebenen:

> *Darum werden die Fremden auch eigentlich nicht als Individuen, sondern als die Fremden eines bestimmten Typus überhaupt empfunden.* (ebd. 4, Abs. [44-46]).

Die Individualität wird gleichermaßen aberkannt, die soziale Position beruht auf einem einzigen Merkmal, das selten positiv konnotiert wird (ebd., 4, Abs. [47-50]). Die Schwierigkeit des Konstrukts lässt sich dem letzten Absatz von Simmels *Exkurs* entnehmen:

> *Mit all seiner unorganischen Angefügtheit ist der Fremde doch ein organisches Glied der Gruppe, deren einheitliches Leben die besondere Bedingtheit dieses Elementes einschließt; nur dass wir die eigenartige Einheit dieser Stellung nicht anders zu bezeichnen wissen, als dass sie aus gewissen Maßen von Nähe und gewissen von Ferne zusammengesetzt ist, die, in irgendwelchen Quanten jedes Verhältnis charakterisierend, in einer besonderen Proportion und gegenseitigen Spannung das spezifische, formale Verhältnis zum »Fremden« ergeben.* (Simmel 1908, 4, Abs. [51]).

Obwohl Simmel nur einen Typus des Fremden beschreibt, scheint seine expressive Diktion, die passagenweise annähernd lyrisch anklingt, Epigon*innen in den Bann zu ziehen. Immer wieder wird in der Fachliteratur ein Bezug zu Simmels *Exkurs* hergestellt, das sei laut Saalmann (2007, 1) erstaunlich, den Simmel selbst schränke seine Bestimmung des Fremden als *„soziologische Gestaltung"*, die sich aus *„einer besonderen Raumkonfiguration"* ergibt, ein (Simmel 1908, 1, Abs. [1]; Saalmann 2007, 1). Warum sich aber einem konzisen und dennoch ungemein dichten Text entziehen, der wesentliche Aspekte des Fremden so präzise wie eindringlich versammelt? Die Epigon*innen taten m. E. gut daran, Simmels *Exkurs* lebendig zu halten, wie zum Beispiel der deutsche Soziologe Ulrich Beck, der sich der Konstruktion von Fremd- und Feindbildern widmet (1996). Wie Simmel anerkennt er den Fremden als elaborierte Kategorie, die auch multiple Identitäten gestattet. Nach Becks Auffassung kann ein Fremder sich heimisch fühlen, selbst wenn der Fremde von den Einheimischen als fremd identifiziert wird, denn der Bezugsrahmen entscheidet über Selbst- und Fremdzuschreibungen (Beck 1996, 137). Fremdheit ist für Beck (1996) nicht ein naturalistisch-biologischer, sondern ein von Menschen produzierter Begriff

(139). Nach Beck und Simmel wird der Fremde nicht als Individuum wahrgenommen. Der Fremde wird als ein sozialer Typus verstanden. Konstatiert wird, dass das eigene Verhalten als ein individuelles Merkmal identifiziert wird. So hält Beck fest:

> *Verhaltensweisen von Fremden werden stereotyp auf das entindividualisierende Kollektivmerkmal- der Türken, der Zigeuner, der Juden, der Frauen usw. zurückgeführt, nicht aber auf individuelle Motive, Gründe, Umstände, auf die Geschichte der Person.* (Beck 1996,142).

Fremde Gruppen werden im gesellschaftlichen Diskurs zumeist auf der Basis von Stereotypen dargestellt. Dabei wird der Fokus auf die Differenzen, auf kulturelle Andersartigkeit und auf das Exotische gelegt. Diese Überbetonung kann zu falschen Annahmen und Vorurteilen führen. So können sich beispielsweise Stereotype aus historischen Gründen entwickeln, wie die erste Belagerung Wiens 1529 durch Osmanen, sodass Türk*innen auch in der Gegenwart als eine Gefahr und als fremd wahrgenommen werden, was populistische politische Parteien durchaus auch gezielt für ihre diskriminierenden Positionen nützen. Eine fundierte Auseinandersetzung mit den Angehörigen der fremden Gruppe, die von Vorurteilen und Haltungen wie Sippenhaftung absieht, passiert eher nicht (Beck-Gernsheim 2007,11).

2.6 Integration

In der wissenschaftlichen Literatur sind verschiedene Integrationstheorien vorzufinden[42], aber bis heute existiert keine allgemeingültige Begriffserklärung für den titelgebenden Terminus. Der Begriff „Integration“ wird in den Sozialwissenschaften unterschiedlich definiert. Seinen Ursprung hat er im lateinischen „integratio“, das für *„Wiederherstellung eines Ganzen bzw. einer Einheit, Vervollständigung, Eingliederung“* steht (Brockhaus 2001, 628). Das Verb *integrieren* ist dem Lateinischen entlehnt und gehört auch zu den zentralen Begriffen in Zusammenhang mit Integration. Es bedeutet „*wiederaufnehmen, wiederherstellen, ergänzen, einbeziehen, einfügen“* oder *„von Neuem beginnen“* (ebd.). Der Integrationsbegriff hat sich ausgehend von seiner Übersetzung als „Herstellung eines Ganzen“ etabliert und scheint in zahlreichen Komposita auf: Integrationsgrad, -figur, -pflicht, -bedürfnis, -hindernis usw.

[42] Unter https://www.bmeia.gv.at/integration/integrationsberichte/ Hier sind alle erschienenen Integrationsberichte verfügbar.

Hinter dem Integrationsbegriff steht kein einheitliches, sozialwissenschaftliches Konzept. Die Integrationsthematik stellt sich in modernen Gesellschaften aber seit Jahrzehnten als beständig relevant dar, da die Phänomene der Globalisierung und Pluralisierung eine Veränderung von Wert- und Normvorstellungen, die auch in soziale Konflikte münden können, bedingten (Jarren 2000, 24). Die Forderung nach Integration wird in Zusammenhang mit Migrationsbewegungen aktuell nicht nur in Europa auf gesellschaftlicher wie auch (partei-)politischer Ebene kontrovers diskutiert und birgt Brisanz wie Konfliktpotenzial. Staaten mit elaborierten Sozialsystemen sind um Lösungsansätze bemüht, zum Teil sogar auf eigens geschaffener ministerieller Ebene, wie seit dem türkis-grünen Regierungsantritt 2020 in Österreich. Seit 2011 erscheint in Österreich sogar ein Integrationsbericht, der von einem Expertenrat erstellt und durch das Bundesministerium für Europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) legitimiert wird[43].

Im aktuellen Integrationsbericht 2019 beruft sich der Expert*innenbeirat hinsichtlich einer Definition des zentralen Begriffs auf den Nationalen Aktionsplan (NAP), in dem sich folgende Textpassage findet:

> *Integration ist ein wechselseitiger Prozess, der von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt ist, wobei klare Regeln den gesellschaftlichen Zusammenhalt und den sozialen Frieden sichern. Erfolgreiche Integration liegt vor, wenn jedenfalls ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache für das Arbeitsleben, für die Aus- und Weiterbildung sowie für den Kontakt zu öffentlichen Einrichtungen vorhanden sind, die wirtschaftliche Selbsterhaltungsfähigkeit gegeben ist sowie die Anerkennung und Einhaltung der dem Rechtsstaat zugrundeliegenden österreichischen und europäischen Rechts- und Werteordnung vorliegen.* (NAP, o. J., o. A., ohne Impressum)[44].

Im Vergleich mit sozialwissenschaftlichen Definitionen scheint die angeführte Begriffsbegrenzung sehr speziell bereits auf Ziele ausgerichtet, die deutlich politisch motiviert anmuten. Im sozialwissenschaftlichen Kontext scheint der Begriff eher mit bemühter Objektivität geklärt. Nach Esser (2001, 1) wird z. B. unter Integration in den Sozialwissenschaften

> *(...) der Zusammenhalt von Teilen in einem systematischen Ganzen verstanden, gleichgültig zunächst, worauf dieser Zusammenhalt beruht. Die*

[43] Die Integrationsberichte 2011-2019 sind allesamt auf der Homepage des BMEIA als PDF-Dokumente und in Papierform verfügbar. URL: https://www.bmeia.gv.at/integration/integrationsbericht/.
[44] NAP/Nationaler Aktionsplan unter https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/NAP/Bericht_zum_Nationalen_Aktionsplan.pdf.

> *Teile müssen ein nicht wegzudenkender, ein, wie man auch sagen könnte, „integraler" Bestandteil des Ganzen sein. Durch diesen Zusammenhalt der Teile grenzt sich das System dann auch von einer bestimmten „Umgebung" ab und wird in dieser als „System" identifizierbar*.

Sen, Sauer und Halm (2001, 19) merken unter erfolgreicher Integration, die auch im NAP aufscheint, eher distanziert wie folgt an:

> *Ein in pragmatischer Hinsicht sinnvoller Integrationsbegriff sollte somit einerseits Assimilation, andererseits aber auch Inklusion beinhalten. Denn man kann nicht ohne weiteres davon ausgehen, dass sich ethnische, kulturelle oder religiöse Differenzen in jedem Fall langfristig nivellieren lassen, seien die Teilhabechancen auch noch so gut. So gesehen bedeutet Integration, dass eine andere Herkunft und abweichende Lebensarten und Traditionen nicht im Widerspruch zur gleichberechtigten Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen und Prozessen stehen.*

Pöttker sieht den Begriff der Integration in Zusammenhang mit Migrant*innen, seine Begriffsbestimmung wirkt differenziert wie objektiv:

> *Integration ist der erwünschte soziale Prozess, der die Teile einer Gesellschaft (Individuen, Institutionen, Gruppen) unter Mitwirkung ihres Bewusstseins mehr oder weniger stark zum Ganzen dieser Gesellschaft verbindet, wobei sowohl Ähnlichkeit und Einigkeit der Teile als auch Verschiedenheit und Auseinandersetzung zwischen ihnen in einem zu optimierenden Verhältnis von Bedeutung sind.* (Geißler & Pöttker 2005, 41).

In der Recherche zeigt sich Integration als Anliegen verschiedenster Vertreter*innen von Gesellschaft, Gruppierungen und Institutionen, aber auch der Migrant*innen selbst.

Unter Integration ist also zu verstehen, dass ein Teilsystem in ein Gesamtsystem eingegliedert wird, mit anderen Worten: das Herstellen des Ganzen. Kritik am Begriff bzw. seiner Unschärfe ist gegeben, weil er zu wenig deutlich macht, wer Integration überhaupt leistet und sich als Betroffene*r wie als Teil eines Ganzen erleben kann (Pöttker 2005). Derartige Kritik basiert allerdings auf einem fragwürdigen Konzept, das Gesellschaften als homogen und heterogen klassifiziert, was empirisch nicht haltbar ist. Das Konzept der Integration, das sich auf Nationalstaat und Ethnie bezogen hat, ist überholt und entspricht nicht dem Bild der modernen, interkulturellen bzw. pluralen Gesellschaften. In aktuelleren Diskursen wird die Forderung laut, dass Minderheiten Chancengleichheit bei der Bildung und im Erwerbsleben erhalten sollten. Integration kann und sollte nicht länger als einseitiger Prozess gelten dürfen, in dem die Anpassungsleistung allein von den Zuwandernden gefordert wird. Ein sensibler Integrationsbegriff in Zusammenhang mit Migrant*innen wird als ein *„wechselseitiger,*

„interaktionistischer" Prozess mit Anforderungen an beide Seiten betrachtet – sowohl an die MigrantInnen als auch an die Aufnahmegesellschaft" (Geißler 2005, 65). Insofern erweist sich die Annäherung an den Begriff, wie sie im NAP angeführt wird, als sinnvoll und in Bezug auf empirische Evidenz als relevant.

2.7 Interkulturelle Integration

Das Konzept der interkulturellen Integration hat das Ziel, die Entstehung von ethnischen Klassen, engl. „ethclasses", zu verhindern (Gordon 1964). Unter interkultureller Integration wird die Eingliederung zugewanderter Personen in die sogenannte dominante Gesellschaft verstanden. Im Fokus des Konzepts stehen Chancengleichheit und ein konstruktives Miteinander in einer multikulturellen Gesellschaft (Geißler 2005a, 50f.). Das Ziel einer konstruktiven und interkulturellen Integration ist lt. Konzept eine heterogene Gesellschaft, die als normal und gegeben verstanden wird. Geißler konstatiert, dass eine Anpassung des Minderheitssystems an die Regeln des Mehrheitssystems notwendig ist, aber auch Differenzen zwischen den Systemen (Sprache, Tradition, Religion) ihre Berechtigung haben dürfen. Er geht davon aus, dass interkulturelle Integration mit der Zeit in Assimilation übergeht (Geißler & Pöttker 2006, 19ff.). Diese Perspektive, dass Angehörige der Minderheit(en) und jene der dominanten Gesellschaft das Zusammenleben bewusst gestalten und als miteinander verzahnt verstehen, wird aus dem kanadischen Multikulturalismus-Konzept abgeleitet. In der vorliegenden Arbeit orientiert sich das Verständnis der interkulturellen Integration am Prinzip dieses Konzepts, das in der Theorie ethnischen Minderheiten das Recht einräumt, verschieden zu sein, mit dem Recht auf Achtung der Gesetze und Grundwerte der Mehrheiten, mithin „Einheit in Verschiedenheit" (Fleras & Elliot 2002). Für das Funktionieren dieses Konzepts sind sowohl die Mehrheit als auch die Minderheit(en) aufgerufen.

Wissenschaft und Politik sind zugleich gefordert, sich mit den Fragen der Integration zu befassen. Alle Menschen müssen trotz unterschiedlicher Merkmale seitens der Politik gleichbehandelt werden. Diese humanistische Grundannahme formal wie materiell durchzusetzen, scheint immer noch eine große Herausforderung seitens der Politik darzustellen. Denn Integrationskonzepte haben immer auch politische Relevanz. Je nach dem, aus welcher politischen Perspektive interkulturelle Integration beleuchtet wird, können manche Aspekte der Realität fokussiert und andere

ausgeblendet werden. Beispielsweise können Migrant*innen in Kanada nach drei Jahren die kanadische Staatsbürgerschaft beantragen, in Österreich ist eine wesentlich längere Aufenthaltsdauer notwendig, wobei die oft jahrelange Dauer der Asylbewerbung nicht zählt. Aktuell sind es zehn Jahre *„rechtmäßiger und ununterbrochener Aufenthalt“* bei mindestens fünfjähriger Niederlassung im Land, die in Österreich ein Ansuchen um Staatsbürgerschaft ermöglichen (Allgemeine Einbürgerungsvoraussetzungen)[45]. Auch hat sich in Kanada die Anzahl der ethnischen Minderheiten im Parlament ab den 1970er-Jahren deutlich vermehrt (Kymlicka 1998, 18). Die Anzahl der ethnischen Minderheiten im österreichischen Parlament wird hingegen nicht ausgewiesen. Einen weiteren wesentlichen Beitrag zur interkulturellen Integration können sowohl die Medien als auch die Erwerbstätigkeit leisten. So können Personen mit Migrationshintergrund in den Medien als Kommunikator*innen arbeiten und als „Rolemodel“ fungieren. Kanada begreift sich als eine multikulturelle Gesellschaft und hat daher gesetzliche Maßnahmen für die Vergabe von Sendelizenzen eingeführt. Durch dieses Vorgehen konnte eine Verbesserung der Repräsentation ethnischer Minderheiten in den Medien erzielt werden (Fleras & Kunz 2001, 164f.).

Geißler (2005a) sieht eine konstruktive, interkulturelle Integration mit dem Konzept der aktiven Akzeptanz durch die Aufnahmegesellschaft verbunden. Sie stellt sich folgendermaßen dar: die Aufnahmegesellschaft anerkennt die Notwendigkeit der Einwanderung und akzeptiert daher die Anwesenheit der Migrant*innen; die Anerkennung der Notwendigkeit zur Integration folgt dem Prinzip Einheit-in-Verschiedenheit samt entsprechender Haltung gegenüber Migrant*innen; diese Akzeptanz gilt der Tatsache, dass Integration ein wechselseitiger Prozess ist, der Aufwand im Sinne von kollektiven politischen und gesellschaftlichen Anstrengungen – *ein „ethnic diversity mainstreaming“ – bedeutet.*

[45] https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/staatsbuergerschaft/1/Seite.260421.html (22.5.2020).

3 Forschungs- und Fachperspektiven

Dem Themenbereich, der sich aus interkultureller Kommunikation, Migration und Integration eröffnet, nähern sich unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen, die jeweils auch verschiedene Schwerpunkte setzen. Daraus ergeben sich Diskussionsanlässe im Übermaß, nicht zuletzt auch deshalb, da sowohl intra- wie interdisziplinär um Anerkennung der vielfältigen Konzepte samt ihren impliziten Bedingungen gerungen wird. In diesem Kapitel wird der Versuch eines Überblicks unternommen, wenn die sozialwissenschaftliche, kulturwissenschaftliche und kommunikationswissenschaftliche Perspektive auf das Forschungsfeld „interkulturelle Kommunikation“ dargestellt wird. Die reflektierte Auseinandersetzung soll auch Würdigung und Kritik sowie eine Positionierung ermöglichen.

3.1 Sozial- und kulturwissenschaftliche Perspektive

Die Soziologie befasst sich als Lehre vom Zusammenleben der Menschen auch mit Migrations- und Integrationsprozessen (Han 2006; Treibel 2008; Park & Burgess 1921; Esser 1980, 2001, Reinprecht 2013). In diesem soziologischen Forschungsfeld werden Ursachen und Folgen von Migration aus unterschiedlichen Perspektiven untersucht. Dabei reichen die Anfänge der Migrationsforschung bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts zurück[46].

In den ersten Migrationstheorien[47] gingen Forscher*innen davon aus, dass einwandernde Menschen spätestens nach der dritten Generation in der Mehrheitsgesellschaft von selbst integriert werden. Durch das Zusammenleben unterschiedlicher Einwanderungsgruppen an einem Ort sollte aus kultureller Heterogenität eine kulturelle Homogenität entstehen. Angenommen wurde ein linearer Prozess: die erste Generation praktiziert noch die Sitten und Gewohnheiten des Herkunftslandes, die zweite Generation lebt zwischen den Kulturen und der dritten Generation gelingt das Zurücklassen der Herkunftsidentität.

Die Theorie der Verschmelzung mit der Gesellschaft, das Einschmelzen der Kulturen z.B. im „Melting Pot“ Amerika, das Einfügen der Zuwandernden in die

[46] Zwischen 1815 und 1930 sind 54 Millionen Menschen aus Europa in die USA eingewandert (Castles & Miller 2014).

[47] Vertreter der Chicago School entwickeln erste Migrationsmodelle: Robert Park (1864-1944), Ernest Burgess (1886-1966).

Aufnahmegesellschaft wurde jedoch nicht zur Wirklichkeit und Realität, die Metapher hielt nicht (Park 1922, 1925; Eisenstadt 1954). Die Realitätsprüfung führte zu differenzierten Modellen und Theorien (ethnische Pluralismus), die gesellschaftliche Partizipation der Migrant*innen erfordern. In späteren Forschungsarbeiten des 20. Jahrhunderts wird gezeigt, dass ein sozialer Aufstieg für manche Gruppen mit Restriktionen verbunden ist.

Der Migrationssoziologe Milton M. Gordon (1964) spricht von der *„ethclass“* und meint damit, dass sich Menschen durch ihre Zugehörigkeit zu einem Volk (peoplehood) bzw. einer Ethnie definieren. Dies führt dazu, dass die Gesellschaft in den USA aus vielen *„ethnic subsocieties“*/ethnischen Untergesellschaften bzw. -gruppierungen besteht. Die ethnischen Gruppen werden als *„social status group“*/soziale Statusgruppen verstanden. Gordon geht davon aus, dass Personen gleicher Klassenzugehörigkeit, aber verschiedener ethnischer Herkunft eine Ähnlichkeit der Verhaltensweisen aufweisen. Sie zeigen jedoch kein Zugehörigkeitsgefühl zum *„peoplehood“.* Umgekehrt werden Personen, die der gleichen ethnischen Gruppe angehören, aber unterschiedliche Klassenzugehörigkeit aufweisen, ein ethnisches Zugehörigkeitsgefühl entwickeln, aber keine klassenbezogenen Verhaltensweisen (Han 2010; 54-55). Milton Gordons (1964) Untersuchungen in den 1960er-Jahren analysieren die Eingliederungsprozesse von Immigrant*innen in der amerikanischen Gesellschaft und kommen zu folgendem Ergebnis: Für kulturelle Verhaltensweisen hat die soziale Klassenzugehörigkeit Priorität, diese ist entscheidender als die ethnische Gruppenzugehörigkeit.

Im deutschsprachigen Raum werden ab dem letzten Drittel des 20. Jahrhunderts Konzepte und Theorien entwickelt, die das Individuum in den Fokus der Migrationssoziologie rücken. Ab den 1980er-Jahren fokussieren Theorien und Modelle zu Migration und Integration die Vermeidung individueller Diskriminierung im Aufnahmeland (Esser 1980). Zu den Pionieren auf diesem Gebiet gehört der Soziologe Hartmut Esser, der mit seinem handlungstheoretischen Modell große Bekanntheit erlangte. Dieses Modell beschreibt Integration und Assimilation als das Ergebnis eines Lernprozesses, der in mehreren Stufen abläuft (Esser 1980, 20ff.). Esser (2001) unterscheidet zwischen zwei Arten von Integration: Systemintegration und Sozialintegration. Die Systemintegration bezieht sich auf den Zusammenhalt eines Systems als Ganzes und ist über drei Mechanismen möglich: Märkte, Organisationen und Medien (Esser 2001, 1ff.). Sein Verständnis von Sozialintegration setzt die

Inklusion der Akteur*innen in der Gesellschaft und deren Einbezug in gesellschaftliche Zusammenhänge voraus. Vorgänge, die hier wirken, sind in den Bereichen Werten, Einstellungen und Verhaltensnormen zu finden. Das Modell geht vom Gleichgewicht der Integration und von Assimilationszuständen aus, die in mehreren Stufen ablaufen Am Anfang steht der Prozess der Akkulturation, das ist ein Angleichungsprozess, in dem kulturelle Verhaltensweisen und Orientierungen gelernt werden, gefolgt von Integration mit den Merkmalen Personale Integration sowie Zufriedenheit. Am Ende des Prozesses erfolgt Assimilation, die sich in vier Dimensionen teilt: Kognitive Assimilation beinhaltet die Übernahme der Sprache und anderer Fertigkeiten, Erlernen und Reflektieren von Regeln und Ausbildung von Verhaltenssicherheit; Strukturelle Assimilation betrifft berufliche Positionierung, Einkommen, Prestige und soziale Mobilität in der Aufnahmegesellschaft; Soziale Assimilation bezieht sich auf interethnische Kontakte sowie Heirat und Freundschaften außerhalb der Primärgruppe; Identifikatorische Assimilation zielt auf eine Reflexion der ethnischen Zugehörigkeit und des Brauchtums, auf Erwartungen wie Rückkehr oder Bleiben, politisches Handeln wie z. B. die Inanspruchnahme des Wahlrechts oder die Verinnerlichung von Wir-Gefühl und Nationalstolz (Esser 2001, 221; Esser 1980).
Esser entwickelt seine Assimilationsthese und begründet diese damit, dass durch strukturelle Assimilation Chancengleichheit möglich ist, wenn die kognitive Assimilation (Erlernen der Sprache) gelungen ist. Diese zwei Dimensionen sind voneinander abhängig und für die folgende soziale und identifikatorische Assimilation die Prämisse.

Psychologie und Sozialpsychologie befassen sich unter anderem auch mit Fragen der Identität, Anerkennung, Selbst- und Fremdwahrnehmung, mit Vorurteilen und Stereotypen (Berry 1980; Gudykunst & Kim 2003; Gudykunst & Hammer 1988; Kalin & Berry 1994). Zudem entwickeln und erörtern die genannten Disziplinen auch viele Konzepte und Theorien zu den Themen „Ethnie“ und „Nation“. Auf einige, für das Forschungsthema relevante Konzepte wird in dieser Dissertation noch eingegangen.

3.2 Kommunikationswissenschaftliche Perspektive

In der kommunikationswissenschaftlichen Perspektive wird zu den Themen „Integration“ und „Minderheiten“ die Rolle der Massenmedien sowie die mediale Präsenz der ethnischen Minderheiten betrachtet. Die mediale Integration der

ethnischen Minderheiten rückte erst in den letzten vierzig Jahren[48] in den Mittelpunkt der Forschungsabsichten. Doch leider wurden ethnische Minderheiten in den Medien eher in negativen Zusammenhängen und als Bedrohung für die „Einheimischen" dargestellt (Geißler & Pöttker 2005; Merten 1986; Geißler 2004). Dabei wird in adäquaten Theorien in Bezug auf Integration durch Massenmedien ebendiesen eine neutrale Spiegelungsfunktion zugesprochen. Laut Inhalten und Aussagen vieler Theorien erfüllen Massenmedien eine integrative Funktion, indem sie Themen, Wissen und Deutungen für die Gesellschaft bereitstellen (Burkart 2002; Bonfadelli 2007, 96; Jarren 2000; Vlašić 2004; Geißler 2010; Geißler/ & Pöttker 2001; Geißler 2005).

Franz Ronneberger und Rainer Geißler sind unter den Ersten, die die Rolle der Medien bei der relevanten Thematik – Integration der ethnischen Minderheiten (in Deutschland) – analysieren. Geißler entwickelte diesbezüglich das Konzept der Medialen Integration, das drei Aspekte betrachtet (Geißler & Pöttker 2001, Geißler 2005, 7ff.):

1) Beitrag von Massenmedien zur Integration
2) Integration der Menschen mit Migrationshintergrund in das Mediensystem.
3) Integration der ethnischen Minderheiten in die medial hergestellte Öffentlichkeit.

Während auf politische Ebene dem Konzept der Medialen Integration rund um das Jahr 2001 noch keine Aufmerksamkeit geschenkt wird, wird in der wissenschaftlichen Analyse des medialen Integrationskonzeptes der Fokus auf die Rolle der Massenmedien bei der Eingliederung der Eingewanderten gelegt. Zusätzlich ist die politische Perspektive zu betrachten, mit der der Fokus auf ein politisch normatives-Konzept gelegt wird. Dabei wird den Fragen nachgegangen, wie die Integration der eingewanderten Personen vollzogen werden soll und welche Rolle die Massenmedien in diesem Prozess spielen können (Geißler 2005, 71; Geißler & Pöttker 2001).

In unterschiedlichen kommunikationswissenschaftlichen Beiträgen wird den Massenmedien *„eine positive Integrationswirkung oder zumindest eine neutrale Spiegelungsfunktion zugesprochen"* (Bonfadelli 2007, 96). Massenmedien produzieren ein Mindestmaß an Informationen, das außerhalb des persönlichen Erfahrungshorizontes passiert (ebd.). Medien produzieren ein kollektives

[48] Erste Studien zur Mediennutzung von Immigrant*innen entstehen Ende der 1980er-Jahre in Deutschland (Eckhardt 1987).

„Themenuniversum“ (Bucher & Bonfadelli 2007, 125) durch Information, sodass soziale Orientierung, politische Partizipation und Meinungsbildung möglich werden. Dabei habe der positive Einfluss der Medien bezüglich der Integrationsprozesse eine nicht zu unterschätzende Bedeutung (Geißler & Pöttker 2006, 16). Nach Geißler (2000, 131) ist die Darstellung der Migrant*innen in den Medien nicht zu vernachlässigen, da sie stark mit der Integrationsleistung verbunden ist.
In den deutschen Medien wurde laut Studienergebnissen eher negativ über Migrant*innen berichtet[49]. Das mediale interkulturelle Integrationskonzept von Geißler (2000) propagiert daher, dass eine konstruktive „*Präsentation durch Repräsentation*“ der Migrant*innen im Mediensystem der Mehrheitsgesellschaft umgesetzt werden sollte. Dabei sind Migrant*innen als autonome Personen zu betrachten.

Zwar haben sich einseitige und deutlich negativ gefärbte Darstellungen in den letzten Jahren relativiert und im positiven Sinn auch Veränderungen stattgefunden[50], doch werden Personen mit Migrationshintergrund in den österreichischen Medien derzeit nach wie vor als Problemgruppen oder als Belastung für das österreichische soziale System dargestellt und sind als Mitarbeiter*innen der Medien der Mehrheitsgesellschaft noch unterrepräsentiert. Eine interkulturelle mediale Integration nach Geißlers Konzept hieße, dass Angehörige von Minderheiten sowohl in den Medien vertreten sind (als Mitarbeiter*innen/Schauspieler*innen) als auch die Medien der Mehrheitsgesellschaft konsumieren. Auf diese Weise können Informationen und Kenntnisse in Zusammenhang mit politischen oder gesellschaftlichen Gegebenheiten in Österreich bzw. im Aufnahme- oder Einwanderungsland erlangt werden und die sozialstrukturelle Integration begünstigen (Geißler 2005b).

In den letzten 30 Jahren nutzen Migrant*innen aus der Türkei verstärkt Medien aus der Türkei, sodass sich die Frage stellt, ob nicht vielmehr die Nutzung der Medien der Mehrheitsgesellschaft durch Migrant*innen attraktiver oder zumindest anders zu gestalten ist, um diese Zielgruppe anzusprechen und tatsächlich zu erreichen. Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass laut einer Studie des

[49] Die negative Berichterstattung ist für die Fernsehnachrichten genauso gültig und belegt. Eine Studie aus dem Jahr 2003 zeigt subtile Zusammenhänge auf, wenn nachgewiesen wird, dass die Berichterstattung über Themen der Migration und ihre Protagonist*innen in den zentralen Nachrichtensendungen von ARD, ZDF, RTL und SAT 1 zu mehr als einem Drittel in einen Zusammenhang mit dem Diskurs zu Terror und Terrorismus gestellt wird (Ruhrmann et al. 2006).
[50] Mittlerweile werden im ORF auch ZIB Moderator*innen und Journalist*innen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Auch in Deutschland gibt es einige Moderator*innen, die bekannte Programme wie Explosiv (Nazan Eckes) moderieren.

Marktforschungsinstituts GfK 76% der türkischen Migrant*innen in Österreich regelmäßig türkischsprachiges Fernsehen konsumieren. Bei türkischen Familien zählen Satellitenschlüsseln seit den 1990er-Jahren zur Standardausrüstung ihres Wohnbereichs. Nach Kommunikationswissenschaftler Fritz Hausjell hängt die starke Konsumation der türkischen Medien damit zusammen, dass es in Österreich jahrelang zu wenig mediale Angebote für diese Zielgruppe gab. Hausjell hält auch fest, dass ab den 1990er-Jahren Türk*innen in Österreich ein *„gewisses gesellschaftliches Feindbild geworden sind“* (Die Presse, Print-Ausgabe vom 07. 05. 2011).
Die gemeinsame Nutzung aller verfügbaren Medien könnte für Angehörige der Minderheiten eine Möglichkeit der Teilhabe am politischen, sozialen und kulturellen Diskurs der Gesellschaft bedeuten. Abgesehen davon ist auch die Motivation hinter der Nutzung der türkischen Medien zu hinterfragen. Warum werden türkische Medien bevorzugt? Handelt es sich um sprachliche Barrieren oder um ein soziales Anliegen der Nutzer*innen? Fühlen sie sich in österreichischen Medien nicht wahrgenommen oder einseitig bis diskriminierend widergespiegelt? – Müller (2005a) fasst zusammen, dass sich die Nutzung der türkischen Medien nicht unbedingt positiv auf das interkulturelle Miteinander der Migrant*innen in ihrem Aufnahmeland auswirkt. Informationen, die durch Medien wie TRT, Kanal7, Hürriyet oder Milliyet vermittelt werden, beziehen sich verstärkt auf die Türkei und wenn es um Deutschland geht, dann tendenziell eher negativ als konstruktiv. Wenn also verstärkt Medien aus der Türkei konsumiert werden, die das politische oder gesellschaftliche Leben in Österreich schwer umfassend vermitteln können, kann sich das kaum positiv auf die Integration auswirken (Geißler 2005b).

Auch Andreas Vlašić (2004) beschäftigt sich mit der Integrationsleistung von Medien und verweist auf die Rolle der Integration in modernen Gesellschaften durch die mediale Repräsentation von Minderheiten. Vlašić hat sich in seiner Dissertation mit der Integrationsleistung der Massenmedien auseinandergesetzt und identifizierte auf der Grundlage bestehender Integrationsansätze fünf zentrale Dimensionen der Integration durch Massenmedien, die er wie folgt formuliert (Vlašić 2004, 67):

a) *Die Bereitstellung gemeinsamer Themen und Wissensbestände*
b) *Das Ermöglichen von Repräsentation*
c) *Das Konstituieren von (politischer) Öffentlichkeit*
d) *Die Vermittlung gemeinsamer Werte und Normen*
e) *Die Konstruktion von Realität.*

Eine der bedeutendsten Aufgaben der Massenmedien ist für Vlašić die Bereitstellung gemeinsamer Themen und Wissensbestände (a). Diesbezüglich wird angenommen, dass durch Inhalte, die Massenmedien vermitteln, soziale Kontakte geknüpft werden. Mediale Inhalte stellen Anknüpfungspunkte für interpersonelle Gespräche im Alltag bereit und tragen damit zur Erleichterung einer Kontaktaufnahme mit fremden Personen bei. Sprechen die Themen das Individuum direkt an, wird die eigene Lebenswirklichkeit als berücksichtigt und erfasst verstanden. Aus Studien geht hervor, dass ein Löwenanteil der Themen, die in der Öffentlichkeit diskutiert werden, aus den Medieninhalten aufgenommen werden (Kepplinger & Martin 1986; Keppler 1994).

Medien bieten den Menschen einen gemeinsamen Wissensbestand und können auf diese Weise das Verhalten des Einzelnen beeinflussen. Z. B. könnten sich Menschen aus Angst vor sozialer Isolation eher zu einer von der Mehrheit dominierten Meinung bekennen, auch wenn sie im Prinzip einen anderen Standpunkt vertreten. Für die klassischen Medien sind Tendenzen der Einflussnahme erkennbar (Holtz-Bacha 1997, 13-15). In Hinblick auf Migrant*innen sind auch wissenschaftliche Befunde über die verzerrte Medienrealität vorhanden (Müller 2007). Negative Bilder und Inhalte über Migrant*innen in den Medien beeinflussen das Bild, das sich andere von ihnen machen. Das Lippmann-Theorem[51] besagt, dass sich *„the pictures in our heads“*/die Bilder in unseren Köpfen, d.h. die mentale Visualisierung von Informationsinhalten, in hohem Maß, aus der in Wort und Bild publizierten Realität der Medien speisen (Weber-Menges 2005, 139).

In Hinblick auf Integration räumt Vlašić der Repräsentation (b) ethnischer Minderheiten in den Medien eine weitere zentrale Bedeutung ein. Dabei nennt er zwei wesentliche Argumente (2004, 73ff.): Das erste beruht auf Erkenntnissen der Psychologie, in denen das Bedürfnis des Menschen nach Zugehörigkeit thematisiert und innerhalb verschiedener Konzepte und Modelle auch überwiegend anerkannt wird.[52] Als Basis des zweiten Arguments hebt Vlašić (2004, 74) hervor, dass Menschen, die einander

[51] Walter Lippmann (1889-1974) beschreibt in *Die öffentliche Meinung* (1990 [1922], orig. *Public Opinion*) Mechanismen und Instrumente der Propaganda. Lippmann war nicht nur ein bedeutender Intellektueller und eine schillernde Figur des amerikanischen Journalismus, sondern bewegte sich nach Ötsch & Graupe (o.J.) auch auf politischem Parkett mit der gleichen Bravour, die seine journalistische Tätigkeit auszeichnete. In den USA gilt er als der politische Autor des 20. Jahrhunderts.

[52] Vgl. dazu z. B. die Bedürfnispyramide bzw. das Bedürfnissystem nach Abraham Maslow, das Salutogenese-Konzept nach Aaron Antonovsky, ebenso Eriksons Konzept zur Identitätsentwicklung und nicht zuletzt die Erkenntnisse der Neurobiologie und Gehirnforschung zur Funktion von Spiegelneuronen.

nie begegnen, mithilfe der Massenmedien dennoch Informationen übereinander bekommen können. D. h., durch Massenmedien können Erfahrungen gemacht werden, die über Primärkontakte hinausgehen. Diese Realität erzeugt eine verbindende Wirkung, sie fördert Akzeptanz und Toleranz für andere Meinungen, so die zweite Argumentationslinie. Das Individuum findet sich mit seinem Denken, seiner Meinung, seinem Lebensentwurf usw. in den Medien und bezieht daraus Sicherheit dafür, sich als Teil des Ganzen bzw. als Mitglied der Gesellschaft wahrzunehmen (Vlašić 2004, 74). Einer der wirkungsvollsten Wege zur geforderten Repräsentanz bestehe darin, Migrant*innen als Akteur*innen der Massenmedien zu etablieren. Doch nach wie vor wird im Fernsehen eher auf Vorbilder gesetzt, die die Personen der Mehrheitsgesellschaft widerspiegeln. Hier bahnen sich bereits Veränderungen an, wenn im ORF ein Moderator mit Migrationshintergrund als ZIB (Zeit im Bild) - Moderator[53] eingesetzt wird. Allerdings löste er auch massive Beleidigungen im Internet aus. Auch die Aufnahme einer türkischstämmigen Wetter-Moderatorin wurde am Anfang ihrer Anstellung von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft kritisch bis diskriminierend kommentiert[54].

Medien sind ein Informationssystem der Gesellschaft, sie machen z.B. Vorkommnisse in der Politik oder andere gesellschaftliche Themen und Zusammenhänge für die Menschen transparent, zumindest ein Ausschnitt der Wirklichkeit wird präsent. Nach Ronneberger (1987, 156) tragen Massenmedien an prominenter Position zur politischen Sozialisation bei und haben eine Integrationsfunktion inne. Die Funktion der Medien sei, soziale und politische Werte einer Kultur zu aktualisieren. Die Dimension der Vermittlung von gemeinsamen Normen und Werte (Vlašić 2004, d) durch die Massenmedien stammt aus der Soziologie und wird auch in diesem

[53] Stefan Lenglinger moderiert seit 25. Februar 2020 ZIB 20. http://www.derstandard.at/story/2000115082992/zib-moderator-begeistert-mit-souveraenem-konter-auf-rassistisches-posting?amplified=True, 24. 08. 2020.

[54] Eser Akbaba schildert ihren ersten Arbeitstag und spricht auch über ganz spezielle Anfragen wie diese: „Gibt's denn keine Österreicherin, die das machen kann?", http://www.tt.com/artikel/30722431/sie-sprechen-ja-deutsch-5-fragen-an-wetter-moderatorin-eser-akbaba, am 24. 08. 2020.

kommunikationswissenschaftlichen Zusammenhang als Sozialisation[55] bezeichnet. Befunde für diese Erkenntnisse liefert die Sozialpsychologie, wenn soziale Lernprozesse auch durch das Beobachten von Verhaltensweisen anderer Individuen vollzogen werden. Menschen werden häufig durch ihre reale Umwelt[56] sozialisiert, aber laut kommunikationswissenschaftlichen Einsichten prägt auch die mediale Umwelt die Verhaltensmodelle in einer Gesellschaft.

Die von Vlašić identifizierte Dimension der Konstruktion einer gesellschaftlichen Realität (e) schreibt den Medien einen *„allumfassenden, nicht auf einzelne Aspekte reduzierbaren Einfluss auf die gesellschaftliche Entwicklung“* zu (Vlašić 2004, 82f.). Massenmedien haben eine integrative Wirkung, da sie *„grundsätzlich und umfassend zur Konstruktion von Realität beitragen“* (ebd.). Vlašić zeigt durch seine Typologie der Integrationsmodelle die integrative Wirkung der Massenmedien auf die unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen. Auffällig ist an diesem Konzept, dass die beschriebenen fünf Dimensionen durch eine hierarchische Anordnung – von Mikroperspektive[57] zur Makroperspektive[58] – gekennzeichnet sind. Die Schwäche dieses Konzeptes wird von Vlašić selbst aufgezeigt, da die beschriebenen Dimensionen nicht trennscharf betrachtet werden können und miteinander verschränkt sind.

> *In der Tat ist der Unterschied eher gradueller Natur, da das Konzept der Normen und Werte einen ähnlich übergreifenden Charakter hat, wie das der Konstruktion von Wirklichkeit.* (Vlašić 2004, 84).

[55] Der Begriff der Sozialisation zählt zu den ältesten der Geistes- und Sozialwissenschaften und betrifft den Prozess der Verinnerlichung von „Normen und Zwangsmechanismen, die eine Gesellschaft ermöglichen“ (Durkheim 1972, in: Endruweit & Trommsdorff 2002, 500). Dass dieser Prozess außerordentlich komplex ist, lässt sich auch am Umfang der Einträge in Kompendien wie Wörterbüchern zu einem Fachbereich erkennen (Endruweit & Trommsdorff reservieren z. B. über acht Seiten). Die Komplexität des Prozesses ergibt sich auch aus der großen Anzahl an Basistheorien, die zu seiner Argumentation herangezogen werden. Sie sind verbunden mit großen Namen anerkannter Wissenschaftsrepräsentant*innen: Freud, Piaget, Inhelder, Erikson, Bandura, Bronfenbrenner, Durkheim, Parsons, Marx, Mead, Hurrelmann … (ebd., 500ff.).

[56] D.h. durch Freunde, Familie und Gruppen, denen der/die Einzelne angehört. Die laut Geulen und Hurrelmann (in: Endruweit & Trommsdorff 2002, 501) allgemein anerkannte Definition von Sozialisation lautet wie folgt: *„… der Prozess der Entstehung und Entwicklung der Persönlichkeit in wechselseitiger Abhängigkeit von der gesellschaftlich vermittelten sozialen und materiellen Umwelt. Vorrangig thematisch ist dabei, wie sich der Mensch zu einem gesellschaftlich handlungsfähigen Subjekt bildet.“*

[57] Gemeinsame Themen, Wissensbasis.

[58] Konstruktion von Realität.

3.3 Forschungsperspektiven

Im Rahmen der Forschungsarbeit zur interkulturellen Kommunikation haben Wissenschaftler*innen aus unterschiedlichen Disziplinen kulturelle Dimensionen und Kulturstandards entwickelt, die sie als Angebote und Orientierungshilfe verstehen, wenn Personen aus unterschiedlichen Kulturen miteinander in Interaktion treten (Hall 1959; Gudykunst & Hammer 1988; Hofstede 1980; Thomas 2005, 2003). Wenn Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammenkommen, können viele Unterschiede hervorgehoben werden. Durch diese anwendungsorientierten Konzepte wird versucht, den Einfluss der Kultur auf die Kommunikation vorherzusagen.

Hofstede will in den 1990er-Jahren mit seiner IBM-Studie (1997) zur Unternehmenskultur wesentliche Aspekte menschlicher Existenz, die u.a. in den Geistes- und Sozialwissenschaften erarbeitet wurden, argumentativ stützen. Indem er nationale Kulturen vergleicht, erarbeitet er vier zentrale Dimensionen: Machtdistanz, Individualismus vs. Kollektivismus, Maskulinität vs. Feminität und Unsicherheitsvermeidung (Hofstede 1997). Hofstedes Studie ist umstritten, da sie sich auf die Unternehmenskultur beschränkt und seine Stichprobe sehr klein ist. Auch seine Perspektive ist Anlass für Kritik, da er den Einfluss der Umgebungskultur auf das Unternehmen analysiert. Sein Ansatz besteht in einer funktionalistischen Herangehensweise, die eine Homogenisierung der Kultur darstellt.

E. T. Hall arbeitet hingegen mit einer qualitativen Herangehensweise und erforscht kulturelle Dimensionen, die für zwischenmenschliche Beziehungen und interkulturelle Kommunikation eine Hilfestellung ermöglichen.

Das allgemeine Wissen über interkulturelle Kommunikation ist stark von den Werken von Edward T. und Miltred R. Hall geprägt (Hall 1959/1966/1976; Hall, E. & Hall, M. 1990/1989). E. T. Hall gilt als Pionier der Forschung zu interkultureller Kommunikation (vgl. Hall 1959, 1966, 1976; Hall & Hall 1990, 1989). Er erarbeitet anhand einer qualitativen Methodik[59] kulturelle Dimensionen zur interkulturellen Kommunikation wie Kontext, Zeit und Raum. Anhand dieser Dimensionen kann er Kulturen unterscheiden

[59] Dabei handelt es sich um den ethnographisch qualitativen Forschungsansatz, der durch Methodenvielfalt gekennzeichnet ist. Die Daten beruhen auf Beobachtungen, detaillierten Interviews mit Personen aus unterschiedlichen Schichten und Videoaufnahmen.

und komparativ analysieren[60]. In *Beyond the Culture (1976)* stellt Hall die Beziehung zwischen Kontext und Information dar. In High-Context-Kulturen[61] wird in der Kommunikation ein großes Maß an Kontext vorausgesetzt, ein implizites Wissen samt non-verbaler Kommunikationselemente. Mitglieder solcher Kulturen pflegen enge Beziehungen und Bindungen miteinander. Informationen fließen oft indirekt. Freundschaften und zwischenmenschliche Beziehungen sind wichtig. In Low-Context-Kulturen[62] muss hingegen sehr viel Information mitgeteilt werden, die Kommunikation verläuft mehr explizit und direkter. Informationen werden deutlich und verständlich weitergegeben. Non-verbale Kommunikation nimmt in geringerem Maße Einfluss auf die Kommunikation. Zwischen Privat- und Arbeitsleben wird stark getrennt, zudem wird Wert daraufgelegt, Vereinbarungen zur Absicherung schriftlich festzuhalten, damit Adressat*innen von Information das Gemeinte verstehen können (Hall & Hall 1990, 6ff.). Den zentralen Begriff – Kontext – definiert E. T. Hall folgendermaßen:

> *Context is the information that surrounds an event; it is inextricably bound up with the meaning of that event. The elements that combine to produce a given meaning – events and context – are in different proportions depending on the culture.* (Hall & Hall 1990, 6).

Kommunikation zwischen Personen aus High- und Low-Context-Kulturen kann zu Missverständnissen führen. Aber auch innerhalb der Kulturen kann das Bedürfnis nach Hintergrundinformation je nach Person unterschiedliche Information voraussetzen. „*One of the great communications challenges in life is to find the appropriate level of contexting needed in each situation.“* (Hall & Hall 1990, 9). Nach Hall & Hall (1990) ist die situationsbezogene Kontextualisierung generell eine der größten Herausforderungen des Kommunizierens. In interkulturellen Kommunikationssituationen stehen Akteur*innen vor der fordernden Aufgabe der

[60] Funktionalistische Kulturansätze zeigen auf, wie sich interkulturelle Kommunikation auffassen und verstehen lässt. Mit diesem Ansatz wird versucht, nationale Kulturen anhand von entwickelten Kulturdimensionen vergleichbar und unterscheidbar zu machen. Kritisch zu bewerten ist der Kontext des Ansatzes, da diese Herangehensweisen den Eindruck vermittelt, dass homogene kulturelle Nationen bestehen.

[61] Hall und Hall (1990) beschreiben High-Context-Personen wie folgt:“ *„Japanese, Arabs and Mediterranean peoples, who have extensive information networks among family, friends, colleagues and clients and who are involved in close personal relationships are high-context. As a result, for most normal transactions in daily life they do not require, nor do they expect much in-depth, background information.*“

[62] In Low-Context-Kommunikation steckt sehr viel Information: „*Low context people include Americans, Germans, Swiss, Scandinavian and other northern Europeans; they compartmentalize their personal relationships, their work, and many aspects of day-to-day life. Consequently, each time they interact with others they need detailed background information*.“ (Hall/Hall 1990, 7).

Informationsweitergabe und des Informationsverständnisses. Entsprechend Halls Konzept ist von einer komplexen Frage auszugehen: Wie viel Information (Menge) muss in welcher Form (schriftlich, mündlich, nonverbal) auf eine explizite oder implizite Weise von wem (Sender*in) an wen (Empfänger*in) und in welcher Sprache weitergegeben werden, damit die Information verstanden wird?

Hall erforscht auch die Dimension Zeit und setzt sich in *The Dance of Life* (1983) mit diesem Thema intensiv auseinander. Nach Hall ist Zeit eine wichtige Variable in interkulturellen Interaktionssituationen. Er unterteilt Kulturen in monochrone[63] (*monochronic time*) und polychrone[64] (*polychronic time*). An der Art und Weise, wie die Zeit von Kulturen gebraucht wird, welche Einstellung verschiedene Kulturen bezüglich Zeit haben, lässt sich anhand Halls Zeit-Dimension erkennen, ob sie als monochron oder polychron einzustufen sind.

Hall & Hall (1990) weisen auch darauf hin, dass Ignoranz gegenüber kulturellen Unterschieden im interkulturellen Austausch zu Missverständnissen und Fehlinterpretationen führen kann, wie das folgende Beispiel verdeutlicht:

> *When a polychronic Frenchman is late to a meeting, the monochronic German is likely to misinterpret the tardiness as irresponsibility, egocentricity, or rudeness. (Hall & Hall 1990, 37).*

Auch wenn zahlreiche Untersuchungen gezeigt haben, dass hochindustrialisierte Gesellschaften monochron funktionieren und orientalische und südeuropäische Gesellschaften polychron orientiert sind, darf bei der Herausarbeitung der kulturellen Unterschiede eine Generalisierung nicht ohne Bedenken vorgenommen werden. Denn nicht alle Mitglieder einer Kultur teilen das gleiche Zeitverständnis (Davoine 2002). In Zusammenhang mit der Dimension der Zeit ist in der Kommunikation zu berücksichtigen, dass in anderen Kulturen ein zur eigenen Kultur divergierendes Zeitverständnis gegeben ist.

Eine weitere Dimension laut Hall, in der sich klare Unterschiede zwischen den Kulturen äußern, ist der kulturspezifische Umgang mit Raum. In *The Hidden Dimension* (1966) beschreibt er das Raumverhalten des Menschen als ein eigenes Kommunikationssystem. Die Nutzung des persönlichen Raumes, der eine Art unsichtbarer Blase darstellt, kann von unterschiedlichen Faktoren wie Beziehung,

[63] Diese Kulturen sind nach Hall „low-context“-Kulturen mit einem linearen Verständnis von Zeit. Zeitpläne, Fristen und Pünktlichkeit werden als sehr wichtig betrachtet.

[64] Polychrone Kulturen werden von Hall als „high-context“-Kulturen identifiziert. Zeitpläne und Termine stellen nicht die Priorität dar. Informationen sind vorhanden und Planänderungen werden nicht negativ gesehen.

emotionale Verfassung oder kultureller Hintergrund beeinflusst werden. Diesbezügliches individuelles Verhalten kann beispielsweise Nähe und Distanz betreffen, den physischen Abstand zwischen zwei Menschen oder die Ordnung im Raum innerhalb des privaten Bereichs eines Hauses oder einer Wohnung. Zeichen für die Begrenzung des Territoriums können aber auch als Machtdemonstration interpretiert werden. Hall & Hall (1990, 10f.) beschreiben dieses Phänomen in Verbindung mit der Hierarchie in Unternehmen:

> *In both German and American business, the top floors are reserved for high-ranking officials and executives. In contrast, important French officials occupy a position in the middle, surrounded by subordinates; the emphasis there is on occupying a central position in an information network, where one can stay informed and can control what is happening.*

Für die amerikanische Gesellschaften erstellt Hall vier Distanzzonen (1982, 113-129):

1) intime (bis 0,5m),

2) persönliche (0,5-1,5m),

3) sozial-konsultative (1,5-4m) und

4) öffentliche Distanzzone (ab 4m).

Die Wahrnehmung des Raumes findet nicht nur mit dem Auge statt, alle Sinnesorgane spielen dabei eine Rolle. Möchte jemand in die Variable „persönlicher Raum“ eindringen, kann sich der/die Betroffene*r unwohl fühlen (Hall 1982, 12). Nach Hall (1990, 10-12) entwickelt sich das Gefühl für den eigenen Raum schon in der Kindheit bzw. im Prozess der Sozialisation, in dem auch räumliche Signale und ein kulturtypisches Raumverständnis erlernt werden. Halls Kultur-Konzept differenziert zwischen *kontaktreichen* Gesellschaften, in denen körperliche Nähe und Kontakt erwünscht und normal sind, und *kontaktschwachen* Gesellschaften, die körperliche Nähe und Kontakt eher vermeiden. Ein divergierendes Raumverständnis kann daher in interkulturellen Begegnungen für Missverständnisse sorgen. Hall & Hall sehen die Form des individuellen Anspruchs auf Raum stark kulturabhängig: *„In northern Europe one does not touch others. Even the brushing of the overcoat sleeve used to elicit an apology.“ (Hall & Hall 1990, 11).*

3.4 Aktueller Forschungsstand

Das Themengebiet „Interkulturelle Kommunikation“ beschäftigt seit vielen Jahren Wissenschaftler*innen und Forscher*innen aus unterschiedlichen Disziplinen (Hall 1959; Gudykunst & Hammer 1988; Hofstede 1997; Trompenaars & Hampden-Turner 1998). Das relativ junge Forschungsfeld etablierte sich in den 1960er- und 1970er-Jahren auch mit dem Ziel, kulturelle Aspekte zu identifizieren, die eine Interaktion zwischen zwei fremden Kulturen beeinflussen können (Hall 1959,1976).

Bei der Rezeption der Forschungsliteratur[65] im Themenfeld „interkulturelle Kommunikation im Kontext der Arbeitswelt“ stellt sich rasch heraus, dass in Österreich eher wenige Studienbemühungen und -ergebnisse vorhanden sind, zum spezifischen Thema „interkulturelle Kommunikation – Herausforderungen für Frauen mit Migrationsbiografie im Kontext der Arbeitswelt“ scheint das Forschungsinteresse gering. Für die Kommunikations- und Medienwissenschaft bedeutet diese Sachlage zum Forschungsstand eine Chance, die wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Phänomen Kommunikation in einem interkulturellen Kontext – interkulturelle Kommunikation im Kontext der Arbeitswelt – zu beleben und bestehende Theorien und Ansätze zu präzisieren sowie neue Modelle zu generieren.

In der Migrationsforschung und in den Sozialwissenschaften scheinen Frauen mit Migrationshintergrund eher als Randphänomen auf, sie wurden in wissenschaftlichen Untersuchungen als eigens zu betrachtende Gruppe weitgehend vernachlässigt (Han 2003; Hillmann 1996; Granato & Schittenhelm 2003a; Gümen 2003; Potkanski 2010; Lichtwardt 2015). Dezidiert wird innerhalb der Wissenschaftsdisziplin sogar von einer *„Unsichtbarkeit von Frauen“* gesprochen (vgl. z. B. Han 2003). Auch in der Frauenbewegung scheint die Ausgrenzung von Migrantinnen eher keine Bedeutung zu haben.

> *Migrant*innen funktionieren gewissermaßen als Katalysatoren für die Emanzipation und berufliche Besserstellung bundesdeutscher Frauen. Hier wird deutlich, inwieweit das proklamierte Wir der bundesdeutschen Frauenbewegung immer ein national partikulares war. Die Ausbeutung und Ausgrenzung von Migrant*innen war zu Hochzeiten der neuen Frauenbewegung immer nur ein Randthema. Migrant*innen wurden eher als bedauernswerte Opfer gesehen und weniger als „solidarische Schwestern“, die*

[65] Viel geforscht wird in Ländern wie USA, Großbritannien, Australien und in den skandinavischen Ländern. Diese Länder sind stark von Zuwanderung betroffen. Weniger Befunde rund um interkulturelle Kommunikation im Kontext der Arbeitswelt für Frauen mit Migrationsbiografie gibt es hingegen in Ländern mit restriktiver Migrationspolitik wie Ungarn, Slowakei oder Österreich.

> *gleichberechtigt im Wir des Emanzipationsdiskurses mitgedacht werden.* (Born, 17).

In der Frauen- und Genderforschung wurden migrationsspezifische Aspekte sehr lange Zeit gar nicht oder nur wenig berücksichtigt. In der Bundesrepublik Deutschland wurde zwar von deutschen Frauen über deutsche Frauen geforscht, aber Frauen mit Migrationsbiografie bzw. Einwanderinnen wurden nicht berücksichtigt. Migrantinnen werden in ihrer Arbeitsfähigkeit zwar als Billigarbeitskräfte geschätzt, aber nicht als vollwertige Staatsbürgerinnen wahrgenommen. Sie sind zu einem großen Teil von Wahlrechten ausgeschlossen oder ihnen werden abhängig von ihrem Status weitere Rechte wie jenes auf Bildung oder Grundversorgung verweigert (Varela et al. 2003; Ruppert 1998; Wichterich 1998). Durch die internationale Frauenbewegung sind Themen wie Migration, Flucht und Frauenhandel zwar in den Fokus gesellschaftspolitischer Diskussionen gerückt, aber frauenpolitische Themen stellen nach wie vor Randthemen dar. Ruppert und Wichterich (1998) konstatieren, dass

> *die Geschlechtsspezifik der ökonomischen Ungleichheiten sowie die Missachtung der Menschenrechte von Frauen im Rahmen von Deregulierung und Globalisierung weiter zugenommen hat (ebd.,15).*

Frauen sind allgemein mit dem Problem der geschlechtlichen Diskriminierung konfrontiert, auch in modernen und demokratischen Gesellschaften des 21. Jahrhunderts. Diese Generalisierung ist zulässig, solange die Gleichstellung von Mann und Frau nicht global gegeben ist. Durch die Zugehörigkeit zu einer fremden Ethnie verstärkt sich für ihre weiblichen Angehörigen die Benachteiligung und führt zur Diskriminierung der „Fremden“. Frauen werden generell in hohem Maße in der Arbeitswelt benachteiligt, jene mit Migrationshintergrund sind im Erwerbsleben aber noch zusätzlicher Benachteiligung und Ungleichbehandlung ausgesetzt und finden keine Chancengleichheit vor (Han 2003, 206). Migrantinnen mit islamischem Religionshintergrund sind dabei besonders von Diskriminierung betroffen. Das traditionelle Geschlechterverhältnis des Islam wird unreflektiert auf alle Migrantinnen mit islamischem Hintergrund übertragen (Granato 1999; Potkanski 2010). Die religiöse Zugehörigkeit wird instrumentalisiert, Muslima und Migrantin werden oft gleichgesetzt und zugleich als *„nicht zugehörig zum nationalen, kulturellen, sprachlichen und religiösen „Wir“ markiert“* (Foroutan et al. 2014). Es findet Mehrdimensionale bzw. Intersektionale Diskriminierung statt. Unter dem Begriff Intersektionalität wird die Überschneidung verschiedene Ungleichheiten verstanden. Wenn Menschen, aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Alter, Nationalität, Religion, oder

sexuelle Orientierung, ausgegrenzt oder benachteiligt werden, so sind diese Kategorien ineinander verschränkt und stehen in Wechselwirkung zueinander. Diese Kategorien stehen einerseits für sich, sind aber auch im Zusammenspiel mit den anderen Kategorien zu betrachten, die gesellschaftliche Änderungen und Machtverhältnisse mitkonstruieren (können).

So kann die Zugehörigkeit zum Islam und der Migrationshintergrund eine Barriere darstellen, die als Folge eine Ausgrenzung im Erwerbsleben, Bildungseinrichtungen oder andere Institutionen mit sich zieht. Aber auch, wenn Personen als „Nicht Österreicher", „Nicht Österreicherin" klassifiziert und zum Beispiel als „die Türkin" tituliert werden, stellt es eine Diskriminierung dar. Diese Menschen werden aufgrund ihres Ursprungs, ihrer Herkunft als fremd dargestellt. Mehrdimensionale – also intersektionale Diskriminierungen wie Religionszugehörigkeit, ethnische Herkunft, Geschlecht oder Staatsangehörigkeit sind Diskriminierungsformen, ineinander greifen und eng mit Rassismus verwoben sind. Dadurch werden Frauen am Rand der Gesellschaft gedrängt und eine Chancenungleichheit entsteht. In der Geschlechterforschung wird die intersektionale Perspektive als eine Weiterentwicklung zur Erforschung von verschiedenen Unterdrückungsmerkmalen zu analysieren betrachtet. (Knapp 2005). So sollen Unterdrückungsverhältnisse, die nicht nur bei dem Merkmal Geschlecht zu finden sind, besser analysiert werden können.

Aus der Literaturrecherche geht hervor, dass signifikant gegebene Ungleichheiten in der Arbeitswelt (Beschäftigungssektor), im privaten Bereich und im Kontakt mit Behörden oder Institutionen verstärkt durch stereotypisierte Bilder von Migrantinnen in Zusammenhang mit Gender und Ethnie identifiziert werden können (Ruppert 1998; Han 2003; Wichterich 1995; Granato 1999). In der Geschlechterforschung stehen fundierte Analysen über das Zusammenwirken von Ethnizität und Geschlecht im Kontext von Migration noch aus (Huth-Hildebrandt 2002; Gümen 1999).

Die Stellung von Migrantinnen in der Arbeitswelt[66] rückt aber immer mehr in den Fokus von Forschungsarbeiten (Jungwirth & Wolffram 2017; Kofman 2000; Granato 1999; Lichtwardt 2015). Viele Migrantinnen beherrschen mehrere Sprachen, verfügen über

[66] Personen mit Migrationshintergrund (63%) stehen im Vergleich mit jenen ohne Migrationshintergrund (74%) in geringerem Maße im Erwerbsleben. Personen aus der Türkei mit 55% deutlich geringer als die anderen. Quelle: Migration & Integration: Zahlen, Daten, Indikatoren 2017, 30. 01. 2019.

gute Ausbildung, sind motiviert, aber dennoch eine benachteiligte Gruppe im Arbeitsmarkt[67] (vgl. Rodriguez 1999; Stadler & Wiedenhofer-Galik 2012; Riaño 2011). Zur ethnischen Ungleichheit im Erwerbsleben lassen sich zwar Forschungsarbeiten finden (Seifert 1995, 1992; Bauer/Lofstrom/Zimmermann 2000; Stadler & Wiedenhofer-Galik 2012), aber zur Lage der türkischstämmigen Migrantinnen am Arbeitsmarkt in Österreich ist eher wenig Datenmaterial vorhanden. Die Ausgangslage auf dem österreichischen Arbeitsmarkt hat sich für die benachteiligte Gruppe der Migrantinnen nicht verbessert. Z.B. liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft 2018 bei 72 Prozent, während sie bei Frauen mit Migrationshintergrund einen Wert von 60 Prozent ausweist. Je nach Herkunftsland sind weitere Unterschiede vorhanden. So beträgt die Erwerbstätigenquote bei Frauen aus der Türkei 49%, bei Frauen aus Syrien, dem Irak oder Afghanistan ca. 20% Prozent[68]. Aus vorhandenem Datenmaterial geht hervor, dass Migrantinnen mit ausländischen Namen in Österreich bei gleicher Qualifikation geringere Chancen als „Einheimische“[69] haben, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Sie müssen doppelt so gut sein wie „Einheimische“, um Erfolg zu haben[70], und fühlen sich daher zurecht ausgegrenzt. Empirische Studien belegen, dass sich zugewanderte Personen sehr wohl eher integrieren wollen, aber Vorurteile und Stereotype behaupten das Gegenteil (Salentin 2004, 97ff.; Weiss et. al. 2007). Zudem fühlen sich viele Migrantinnen im Job als überqualifiziert und nicht ihrer Ausbildung entsprechend beschäftigt[71]. Das Bildungsniveau von Migrantinnen ist gestiegen[72] (Stadler &

[67] Laut einer Studie der L&R Sozialforschung (Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OEG) Medien Servicestelle, neue Österreicherinnen, http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2015/03/05/rund-855-000-Migrant*innen-in-oesterreich/ , vgl. Migration & Integration: Zahlen, Daten, Indikatoren 2017, 30. 01. 2019.

[68] Zahlen, Daten & Fakten zu Frauen und Integration, ÖIF, www.integrationsfonds.at/publikationen, 12. 11. 2019.

[69] Vgl. Helmut Hofer, Gerlinde Titelbach, Doris Weichselbaumer, Rudolf Winter-Ebmer (2013): Diskriminierung von Migrantinnen am österreichischen Arbeitsmarkt, Institut für höhere Studien, Wien 2013, Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden, Gudrun Biffl, Thomas Pfeffer, Friedrich Altenburg, Wien 2013 (Donauuniversität Krems).

[70] Betrifft auch Frauen ohne Migrationshintergrund. Vorliegende Arbeit limitiert sich auf das Feld der Frauen mit türkischem Migrationshintergrund.

[71] Laut OECD arbeiten 27% der Einwanderinnen unter ihrem Qualifikationsniveau.

[72] In den letzten Jahrzehnten ist das Bildungsniveau sowohl bei österreichischen als auch bei ausländischen Frauen gestiegen. Frauen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation weisen im Vergleich zu Frauen der ersten Generation ein höheres Bildungsniveau auf (vgl. Migrantinnen in Österreich, ÖIF, S. 6).

Wiedenhofer-Galik 2012), aber die Aussicht auf eine beruflich bessere Platzierung[73] in der Arbeitswelt (Esser 2006a) hat sich nicht eingestellt (vgl. Krause & Liebig 2012; Stadler & Wiedenhofer-Galik 2012). Aus den Recherchen gehen konkrete und mitunter auch detailreiche Erkenntnisse zu verschiedenen Aspekten der beruflichen Teilhabe und Positionierung von deutschen Frauen hervor. Für Frauen mit Migrationshintergrund fehlen in dieser Hinsicht noch empirisch untermauerte Aussagen bzw. spezifische Analysen und aktuelle Zahlen (Nissen 2000, in: Granato 2004).

Nach wie vor stehen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Kontext der Arbeitswelt vor besonderen Herausforderungen und vor prekären Arbeitsbedingungen (Lutz 2010). Tatsächlich tragen aber viele Migrantinnen zur Integration und zum gesellschaftlichen Leben bei, wie z.B. in der sogenannten Corona-Krise 2020 ersichtlich wurde, sie leisten mit systemerhaltender beruflicher Tätigkeit einen wertvollen Dienst an der Gesellschaft und sind in jene Gruppe von Erwerbstätigen einzuordnen, die das Funktionieren des Systems sichern. Sehr viele Verkäuferinnen in Supermärkten weisen einen türkischen Migrationshintergrund auf. Der Beruf der Verkäuferin wird tendenziell gering entlohnt, daher verwundert es nicht, dass sich in dieser Berufsgruppe vermehrt Frauen aus Migrant*innenfamilien finden. Frauen mit türkischem Migrationshintergrund bekleiden nach wie vor nur selten höhere Positionen im Erwerbsleben. Ihre Chancen, sich in Kommunikationsberufen zu etablieren, sind nochmals geringer.[74] Um Herausforderungen und Konflikten, mit denen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Kontext des Erwerbslebens häufig konfrontiert sind, entsprechend zu begegnen, benötigten sie professionelle Unterstützung, vor allem aber die Anerkennung und den Respekt der (Mehrheits-)Gesellschaft. Aktuell ist eine positive Entwicklung zur Förderung der interkulturellen Kommunikation in Hinblick auf Migrantinnen in Wien zu erkennen. Beratungszentren für Migrant*innen in Wien, Graz, Linz und Innsbruck sind bei Fragen zum arbeitsmarktpolitischen Bereich hilfreich. Sie unterstützen in Kooperation mit dem AMS seit 2002 Migrantinnen im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL auch bei den Themen „Anerkennung“ und „Nutzung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen“.

[73] Mechanismen sozialer Integration: Platzierung, Rechte, Positionen, Akzeptanz, Opportunitäten (Esser 2006a, 24).

[74] Die Ausbildungschancen junger Frauen mit Migrationshintergrund in angesehenen Berufen wie Bank- oder Versicherungskauffrau sind laut Granato (2004) immer noch als besonders gering zu bewerten.

4 Migration in Europa

Migrationsbewegungen sind in der europäischen Geschichte kein seltenes Phänomen. Mit Fortschreiten der Industrialisierung und der Globalisierung ist das Migrationsvolumen nicht nur in Europa stetig gewachsen, sondern hat weltweit zugenommen. Migration und Flucht sind transnationale Phänomene, die nicht nur in Zusammenhang mit Landesgrenzen beleuchtet werden, obwohl die anhaltende politische Debatte in Europa diese Assoziation fördert. Die Integrationsdebatte innerhalb vieler europäischer Staaten, die seit dem Jahre 2015 anhält und lediglich in der sogenannten Corona-Krise 2020 vorübergehend in den politischen Hintergrund trat, scheint aktuell mit dem Thema der Migration untrennbar verknüpft und wirft viele Fragen auf, angefangen bei Definitionen und Differenzierungen zwischen Migration, Flucht und Asylbedarf.
2015 markiert insofern eine Wende, als Kriege im Nahen und mittleren Osten heftige Fluchtbewegungen auslösten. Viele der Flüchtlingsströme waren nach Europa orientiert, die Ankunft der flüchtenden Menschen geriet in den meisten europäischen Staaten zum Desaster, dass bis heute nachwirkt und die Themen „Migration“ und „Flucht“ in den Mittelpunkt europäischer Politik und Öffentlichkeit drängte.

Motive zur Wanderung sind vielfältig und auch die dezidierte Entscheidung für Migration ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Selten ist es nur ein einziger Grund, der Menschen dazu bewegt, ihr Herkunftsland zu verlassen. Wanderbewegung braucht Mut und die überwiegende Mehrheit der Migrant*innen, Flüchtlinge und Asylwerber*innen fällt die Entscheidung zur Migration sicherlich nicht leichtfertig. Viele Flüchtende wollen z. B. in ihre Heimatorte zurückkehren, wenn sich Ursachen und Umstände in ihren Ländern verändern und das auslösende Moment zur Flucht nicht mehr gegeben ist. Derzeit sind weltweit mehr als 79,5 Millionen Menschen auf der Flucht vor Hunger, Krieg, Naturkatastrophen und Gewalt. Das sind laut UNHCR 3,5% der Weltbevölkerung.

> *26 Millionen dieser Menschen sind Flüchtlinge, die vor Konflikten, Verfolgung oder schweren Menschenrechtsverletzungen aus ihrer Heimat flohen. Darunter fallen 20,4 Millionen Flüchtlinge unter das Mandat von UNHCR. 40% der*

> *Vertriebenen weltweit sind Kinder unter 18 Jahren. 45,7 Millionen Menschen sind Binnenvertriebene, Menschen, die innerhalb ihres Landes auf der Flucht sind. 4,2 Millionen Menschen unter den 79,5 Millionen sind Asylsuchende.*[75]

Die Zahl der Migrant*innen wird weltweit auf 272 Mio. Menschen geschätzt, die nicht in ihrem Geburtsland leben – oder in dem Land, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen. Davon sind ca. 125 Millionen Frauen. Manche migrieren freiwillig, andere werden jedoch dazu gezwungen.[76]

Bereits Ravenstein[77] (1885/1889) konnte als Beweggrund für Migrationsentscheidungen das Motiv der Verbesserung von finanziellen und materiellen Lebensumständen identifizieren. Auch in aktuellen Studien sehen viele Menschen aus sogenannten Entwicklungsländern in Migration eine Möglichkeit, ihre Lebensumstände in als sicher geltenden (europäischen) Demokratien und Wohlstandsgesellschaften zu optimieren. Menschen müssen zudem aufgrund politischer Verfolgung, Folterung und Diskriminierung in ihren Herkunftsländern Fluchtentscheidungen treffen (Treibel 2008, 21). In der innereuropäischen gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit dem gegenständlichen Thema wird Migration mittlerweile überwiegend negativ konnotiert, der Begriff wird durch Vorurteile und Stereotype belastet und die Perspektive zur Debatte wird von Problemsicht regiert. Nicht selten werden zu Zeiten eines politischen Wahlkampfes Minderheiten thematisiert und Migrant*innen für politische Zwecke instrumentalisiert, wobei dahinter kaum redliche und menschenrechtlich haltbare Absichten stehen[78]. Außerhalb dieser temporären Abschnitte wird die Notwendigkeit der Integration von Migrant*innen in Medien und Politik auch zum Anlass für Kampagnen, die eine mitunter zweifelhafte Gesetzgebung[79] einleiten.

Ohne Zweifel ist Integration zu einer der wichtigen gesellschaftspolitischen Aufgaben geworden und beschäftigt die Innen- und Außenpolitik der betroffenen Länder (Castles et al. 2014). Auf politischer Ebene wird eine möglichst klare Grenzziehung zwischen den debattierten Begriffen versucht und z. B. entsprechend der Genfer

[75] Statistiken – UNHCR Österreich, 15. 03. 2021.
[76] Statistiken – UNHCR Österreich, 15. 03. 2021.
[77] Ernest Ravenstein (1834-1913) wird als erster Migrationsforscher angesehen. Er analysiert in seinen Publikationen – z.B. *The Laws of Migration* (Publiziert in: Journal oft he Royal Statistical Society: 1885/1889) – die Migrationsmotivation und -bewegung.
[78] Ein FPÖ-Plakat 2015: Das Sujet zeigt mehrere verhüllte Frauen mit dem Slogan: „Die NEUE DIENSTUNIFORM der WIENER LINIEN ist da! Modell 2015. Die Stadt gehört DIR, schon lange nicht mehr! SPÖ HÄUPL PASST NICHT“, Wien-Wahlkampf 2015.
[79] In Österreich: Kopftucherlass, Verhüllungsverbot, etc.

Flüchtlingskonvention 1951[80] zwischen Flüchtlingen und Migrant*innen unterschieden: Flüchtlinge sind Personen, die Schutz suchen, Migrant*innen sind Personen, die auf der Suche nach sozio-ökonomische Verbesserung sind. Diese Zuordnungen werden kritisch und zumeist kontrovers diskutiert und scheinen eher vom grundsätzlichen Problem der Ungleichheit, an der auch strengere Grenzkontrollen nichts ändern werden, abzulenken. Scharenberg (2006, 76) beschreibt den Zugang der politischen Begrenzung von Migration als widersprüchlich:

> *Ökonomisch betrachtet erfordert die Globalisierung eine wachsende internationale Migration, technologisch gesehen ermöglicht sie die verstärkte Mobilität und Kommunikation, sozial beschleunigt sie die Migration durch wachsende und soziale Ungleichheit. Politisch aber wird Migration im Zuge der Globalisierung zunehmend begrenzt.*

Migration ist Teil eines Prozesses, getragen von Entwicklung, sozialer Transformation und Globalisierung, der seit Jahrhunderten die Menschheitsgeschichte miterzählt und die Menschen auch weiterhin begleiten wird. Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive existieren unterschiedliche Migrationsformen, wie Arbeitsmigration, Flüchtlingsmigration, Familienzusammenführung, illegale Migration und Migration ethnischer Minderheiten, die auf eine Veränderung der Migration im 20. Jahrhundert, hinweisen (Han 2000, 63). Nach Castles et al. (2014) sind Migrationsprozesse eine Mischung aus Mikro- und Makrostrukturen. Im Zentrum der ersten Entscheidung stehen persönliche Gründe und Überzeugungen, die Suche nach besseren Rahmenbedingungen für das Leben oder familiäre Gründe. Die Makrostrukturen beziehen sich auf die Globalisierung des Weltmarktes.

Das klassische und theoretische Migrationskonzept ist das Modell der *push- und pull-Faktoren*[81]. Dieses Konzept nutzt die Dimensionen „Abstoßen“ (push-Faktoren) und „Anziehen“ (pull-Faktoren). Ethnische und/oder religiöse Diskriminierung, Armut und schlechte Arbeitsvoraussetzungen zählen z. B. zu den push-Faktoren der Migration, qualifizierte Fachkräfte, höheres Einkommen, Personalbedarf im Pflegebereich zu den pull-Faktoren.

---

[80] https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/03/Genfer_Fluechtlingskonvention_und_New_Yorker_Protokoll.pdf, 23. 08. 2020.

[81] Dieses Modell wurde im 19. Jahrhundert von E. G. Ravenstein (1834-1913) entwickelt. In der ursprünglichen Form geht die These davon aus, dass ein Zusammenhang zwischen Migrationshäufigkeit und geografischer Entfernung besteht. Aktuell wird davon ausgegangen, dass pull- und push-Faktoren ihre Gültigkeit behalten, aber geografische Entfernung an Gewichtung verloren hat (Treibel 2003, 40ff.; Han 2000, 13ff.).

Nach Treibel (2003, 40) sind die zentralen Hypothesen dieses Modells die Beschäftigungshypothese (wenig Aussicht auf Beschäftigung verbunden mit hoher Arbeitslosigkeit in der Herkunftsregion), die Einkommenshypothese (höheres Einkommen im Zielland) und die Informationshypothese (persönliche Netzwerke und Beziehungen zwischen Personen, die migrieren möchten, und Angehörigen, die bereits im Zielland leben). Festzuhalten ist, dass die Unterschiede zwischen Zwang und Freiwilligkeit zunehmend schwieriger zu differenzieren sind. Das Modell ermöglicht zwar einen Einblick in die komplexen Zusammenhänge der Migration, kann aber keine detaillierte Begründung für Motive zur Migration leisten (Han 2000, 14ff.). Treibel (1999) schreibt im Kontext der Migrationsmotivation den Beziehungsnetzwerken potenzieller Migrant*innen eine stärkere Bedeutung zu als der Arbeitsmigration.

In der Migrationsforschung werden sechs Tendenzen der Migration ausgemacht:

1) eine Globalisierung der Migration, d.h., dass immer mehr Länder von Migration betroffen sind,
2) einen Richtungswechsel der Migrationsbewegungen, der Migration von Europa nach Australien, Argentinien etc. verzeichnet,
3) eine Differenzierung der Migration in verschiedene Formen,
4) Auswanderungsländer werden zu Einwanderungsländern,
5) eine Feminisierung der Arbeitsmigration, da heute mehrheitlich Frauen ihre Herkunftsländer verlassen, und
6) Migration als Phänomen, das im Fokus der Innen-, Außen- und Entwicklungspolitik steht (Castles et al. 2014).

4.1 Migration nach Österreich

Migration nach Österreich stellt alles andere als ein neues Phänomen dar, sie hat nahezu Tradition, die sich wahrscheinlich auch mit dem Vielvölkerstaat der Habsburgermonarchie argumentieren ließe. Tatsächlich sind bereits in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, am Ende der 1960er-Jahre, sogenannte *Gastarbeiter* nach Österreich migriert, nachdem zwischen den Staaten im Jahr 1964 ein Anwerbeabkommen mit der Türkei und 1966 mit dem ehemaligen Jugoslawien geschlossen wurde (Hahn & Stöger 2014). Durch die Anwerbestellen, die eigens vor

Ort in den jeweiligen Ländern eingerichtet wurden, kamen also in den späten 1950er-Jahren und 1960er-Jahren einige Tausende jugoslawische und türkische Arbeitsmigranten nach Österreich, um hier für eine befristete Zeit zu arbeiten[82]. Zwischen der Türkei und Österreich vermittelnd agierte die Wirtschaftskammer. Zu Beginn der Rekrutierung war vorerst kein großes Interesse seitens potenzieller türkischer Arbeiter*innen gegeben, wofür als Grund die niedrigen Lohnverhältnisse in Österreich vermutet werden, doch bald kamen tausende Arbeitskräfte aus der Türkei nach Österreich und waren überwiegend in Berufsfeldern wie Metall-, Textil- und Bekleidungsindustrie sowie im Bauwesen und im Berg- oder Kraftfahrzeugbau beschäftigt. Mit der Zeit begannen Unternehmer weiteres Personal über ihre ausländischen Mitarbeiter zu rekrutieren, indem sie deren Bekannte und Verwandte ins Land holten, was weniger bürokratischen Aufwand bedeutete (Perchinig 2010, 17).

Die Erwerbstätigkeit verlangte den Gastarbeitern zumeist körperlichen Einsatz ab und war u.a. auch mit Schmutz, Staub und Lärm verbunden, wobei Schutzbekleidung fehlte. Bei den meisten Arbeitsmigrant*innen, die in der Anfangsphase des Anwerbeabkommens nach Österreich kamen, handelte es sich um vorwiegend junge Personen, die man eher für unterbezahlte und unqualifizierte Arbeiten, die bei einheimischen Arbeitnehmer*innen unbeliebt waren, einsetzte. Dabei war Schicht- und Akkordarbeit durchaus eine Voraussetzung (Viehböck & Bratic 1994, 14). Arbeitsmigrant*innen haben zum Erhalt des Wohlstands, den das Wirtschaftswunder der 1950er- und 1960er Jahre ermöglicht hatte, beigetragen, gleichwohl sie überwiegend im Niedriglohnsektor der Wirtschaft beschäftigt wurden.

Die Bezeichnung der Arbeitsmigrant*innen als „Gastarbeiter“ verrät den politischen Willen: die „Gäste“ sollten im Land arbeiten und danach wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehren. Sie waren temporär nur so lang erwünscht, solange sie auch gebraucht wurden. Auch die Zukunftspläne der ausländischen Arbeitnehmer*innen sahen vorerst vor, einige Jahre im Ausland erwerbstätig zu sein und danach in das Herkunftsland zurückzukehren, wo ihnen der Verdienst ein gutes Leben in Wohlstand ermöglichen würde. Das Konzept entsprach auch den Annahmen der österreichischen Regierung und ihrer Sozialpartner*innen, erwies sich jedoch als nicht haltbar. Ein Rotationsmodell

[82] Entgegen der Forderung einer gendersensiblen Diktion steht hier bewusst allein die grammatikalisch männliche Form der relevanten Nomina, da die ersten Zuwanderer tatsächlich hauptsächlich Männer waren.

sah jährlich wechselnde Arbeitnehmer*innen vor, ohne auf eine Integration der sogenannten Gastarbeiter zu achten, stellte sich aber bald als sozial unverträglich und unternehmerisch aufwendig heraus. Die Rückkehrabsichten der Gastarbeiter*innen wurden im Wohlfahrts- und Sozialstaat Österreich rasch aufgegeben und aus Gastarbeiter*innen wurden Nachbar*innen und Arbeitskolleg*innen. Entweder gründeten Gastarbeiter*innen Familien oder sie begannen Anfang der 1970er-Jahre ihre Familien aus ihren Herkunftsländern nachzuholen. Die Lebensumstände der Gastarbeiter*innen und ihrer Familien können in der Rückschau als tendenziell problematisch beschrieben werden. Ihre Kinder besuchten in Österreich die Schule, waren aber zunehmend und wie ihre Eltern auch mit ablehnender Haltung konfrontiert. Ihre Wohnverhältnisse unterschieden sich zumeist deutlich von jenen der durchschnittlichen österreichischen Stadtbewohner*innen. Die Teilhabe der Betroffenen an mehrheitsgesellschaftlichen Themen war gering, die Bildungschancen der Gastarbeiter-Kinder waren mangelhaft. Gastarbeiter*innen und ihre Familien wurden zu Objekten der Forschung, die überwiegend aus der medialen oder wissenschaftlichen Perspektive der Mehrheitsgesellschaft geleistet wurde.

Auch die gesetzliche Lage mit restriktiven Regelungen stellte eine herausfordernde Situation für Migrant*innen dar. Im Jahr 1993 wurde ein neues Aufenthaltsgesetz für Ausländer*innen eingeführt, das Kontingente für verschiedene Kategorien von Migrant*innen vorsah. Die staatlich betriebene Rekrutierung von Gastarbeiter*innen kam zum Stillstand, der Zugang zum Arbeitsmarkt wurde reglementiert. Ein neues Einbürgerungsgesetz, das im Jahr 1998 eingeführt wurde, stellte eine weitere Hürde für Migrant*innen dar, da die Staatsbürgerschaft an eine Wartezeit von 10 Jahren und hohe Kosten gebunden wurde. Die nächste rechtstaatliche Barriere folgte 2005 mit einer Novelle zum österreichischen Staatsbürgerschaftsrecht, die die Voraussetzungen für den Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft regelte. Gefordert waren nun der Nachweis eines ununterbrochenen gesetzlichen Wohnsitzes in Österreich von mindestens 10 Jahren, das Fehlen eines Aufenthaltsverbotes und eines Verfahrens zur Aufhebung der Aufenthaltsgenehmigung, kein Eintrag im Vorstrafenregister, ein Einkommen, das den Lebensunterhalt sichert, gute Kenntnisse zur österreichischen Demokratie und zum Staatssystem, Kenntnisse zur österreichischen Geschichte, die überprüft werden, und Sprachkompetenz hinsichtlich Deutsch auf geprüftem B1-Niveau.

Während also Einwanderer in ganz Europa zunehmend von Liberalisierungen profitieren konnten, führte die Veränderung der politischen Landschaft in Österreich in den letzten Jahren bezüglich des Themas der Einbürgerung zu Einschränkungen, sodass sich die Gesamtzahl der eingebürgerten Personen verringerte. Diesbezügliche Zahlen zu türkischstämmigen Eingebürgerten belegen im Vergleich zu anderen Ländern einen signifikanten Rückgang an Einbürgerungen (Statistik Austria).

4.2 Geschlechterspezifische Migration

In den 1970er-Jahren sind auch türkische Frauen als Gastarbeiterinnen nach Österreich gekommen, dennoch wurde Migration bis in die 1990er-Jahre aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive betrachtet, gendergerechte Formulierungen bildeten die Ausnahme. Im Zentrum der wissenschaftlichen Untersuchungen standen bis in die 1990er-Jahre Männer und diese überwiegend in Zusammenhang mit Arbeitsmigration (Liebig 2017, 273). Bis Mitte der neunziger Jahre des letzten Jahrhunderts wurden Fragen zu Frauen mit Migrationshintergrund und deren berufliche Chancen in der Wissenschaft wenig behandelt (Granato 1999a; Lichtwardt 2015; Han 2003; Westphal et al.2020; Liebig 2017). Sie wurden eher als Opfer von Unterdrückung und Fremdbestimmung in Zusammenhang mit Migrationsbewegungen wahrgenommen. Gezeichnet wurde ein defizitäres und einseitiges Bild von der armen, ungebildeten und unterdrückten türkischen Migrantin, die bestenfalls als mit- oder nachreisende Ehefrau thematisiert wurde (Erel 2004, 179; Varela et al. 2003). Dabei waren schon in den 1960er- und 1970er-Jahren ca. 25% der Arbeitskräfte, die nach Deutschland immigrierten, Frauen (Varela et al. 2003). Aus der Literatur geht hervor, dass Frauen selbstständig und ohne Einfluss durch Angehörige der Familie ihre Migrationsentscheidungen[83] treffen. Die Entscheidung für z. B. Bildungs- oder Arbeitsmigration trifft die Frau ganz allein. Auch sind Frauen im Aufnahmeland mit anderen Herausforderungen konfrontiert (Erel 2004; Liebig 2017).

In der Frauenmigration ist weltweit eine Zunahme zu beobachten (Wienold 2009, 22; Oswald 2007, 39). Liebig hält den Perspektivenwechsel zu einer femininen Migrationsforschung auch für die Überwindung von Vorurteilen für notwendig, ebenso die Fortsetzung der geschlechtsspezifischen Forschung (Liebig 2017, 275). Migration

[83] Migration ist ein individuelles Ereignis (Familie, Arbeit, Studium, Schutz, Sicherheit) und kann nicht in Kategorien festgehalten werden.

ist ein Phänomen, das alle Gender-Identitäten betrifft und zu unterschiedlichen Erfahrungen führt. Bezogen auf die Gruppe der Frauen sind spezifisch weibliche Flucht- wie Migrationserfahrungen, -wege und -formen nachweisbar (Liebig 2017, 276ff.). Frauen haben andere Motive zur Migration als Männer, ihnen stehen andere Handlungsspielräume zur Verfügung und sie arbeiten in anderen Arbeitsverhältnissen und Positionen (Liebig 2017, 276-284). Frauenspezifischen Migrationsmotiven und -entscheidungen wurde in der Forschungspraxis aber wenig Beachtung geschenkt (Lutz et al.1998). Ihre Motive lauten z.B., die Familien finanziell zu unterstützen, ihren Kindern eine bessere Zukunft zu bieten (vor allem Alleinerzieherinnen), aber auch Machtverhältnissen in der Familie zu entkommen, oder sie entscheiden sich zur Bildungsmigration (Kofman et al. 2000; Lutz 2010). Frauen machen im Aufnahmeland auch andere Erfahrungen als Männer, sie sind aufgrund der Kategorien Geschlecht (gender discrimination) und Herkunft in den Aufnahmeländern mit doppelter Diskriminierung[84] konfrontiert. Han (2003) konstatiert, dass die geschlechtliche Diskriminierung durch die dominante Gesellschaft praktiziert wird, und die Migrantinnen diesem Effekt nicht entgegenwirken können. Egger et al. (2003, 17) beschreiben Formen der Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund gegenüber autochthonen Personen. Die Diskriminierung beginnt bereits beim ersten Kontakt, wenn Bewerber*innen ihre Namen nennen: Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund, deren Namen nicht dem Einheimischen-Klischee entsprechen, erhalten umgehend eine Absage, obwohl der Arbeitsplatz weiterhin inseriert wird. Auch Begründungen, die unverhohlen darauf hinweisen, dass Fremde nicht erwünscht sind, werden angegeben. Das Problem der Diskriminierung in Zusammenhang mit der Arbeitssuche wurde in zahlreichen empirischen Studien thematisiert[85], die von der International Labour Organisation (ILO) in Auftrag gegeben wurden. Eine in Deutschland durchgeführte Studie (vgl. Goldberg et al.; 1996) konzentrierte sich auf den Aspekt der Benachteiligung von Türken im Bewerbungsverfahren. Dazu wurden verschiedene Lebensläufe erstellt, die sich bezüglich Berufserfahrungen und

[84] In diesem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass die geschlechtliche Diskriminierung kein Sonderproblem von Frauen mit Migrationshintergrund ist. Han (2003, 206) merkt an, dass sich in allen Ländern und Gesellschaften das Problem der *gender discrimination* stellt.

[85] Die ILO beschäftigt sich als Organisation mit Arbeitsbedingungen von Menschen mit dem Ziel Ungleichheiten und Diskriminierungen bei der Arbeit zu identifizieren und ihnen entgegenzuwirken. Vision und Auftrag der ILO gelten Arbeitsbedingungen, in denen Individuen gleichberechtigt, sicher, frei und mit Würde arbeiten können. Die ILO konzentriert sich unter anderem darauf, die Diskriminierung am Arbeitsplatz aufzuzeigen. (vgl. www.ilo.org).

Qualifikationen überhaupt nicht, hinsichtlich der Nationalität der Bewerber*innen aber deutlich unterschieden. Dazu wurden typisch deutsche und türkische Namen verwendet. Die Netto-Diskriminierungsrate lag bei 19%, d.h., der türkische Bewerber wurde in 33 von 175 Fällen diskriminiert (Goldberg et al. 1996, 22).

Bei Frauen mit türkischer Migrationsbiografie wird die Geschlechterkategorie oft zum Anlass für Benachteiligungen, Stereotypisierung oder unseriöse Argumentation. Nicht selten wird von einer „Muslimisierung" der Türkinnen, aber auch von Frauen mit kurdischen oder arabischen Wurzeln ausgegangen. Auch die Kategorien „Kultur" und „Religion" werden oft auf Zuwanderinnen aus der Türkei gemünzt. Den tatsächlich gegebenen Interessen und Perspektiven der Frauen wird von der Mehrheitsgesellschaft wenig Beachtung geschenkt (Karakasoglu 2009). Oft werden Migrantinnen aus der Türkei pauschal als ungebildet, patriarchal unterdrückt und als Frauen, die viele Kinder bekommen und nur eine zentrale Rolle in der Familie haben, dargestellt (Rodriguez 1999). *„Die Debatte über Ausländerinnen wurde zu einer Debatte über Türkinnen."* (Inowlocki & Lutz 2000, 307). Doch Frauen mit türkischem Migrationshintergrund sind nicht nur Mütter und Ehefrauen, viele von ihnen arbeiten, studieren und verfügen über Willensstärke und Durchsetzungskraft. Sie bringen Ressourcen mit, die selten in die Diskurse über Frauen mit Migrationshintergrund einfließen. Sie haben oft genaue Vorstellungen und verfolgen präzise ihre Ziele. Durch ihre Erwerbstätigkeit tragen sie zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen der Länder, in denen sie leben, bei. So manche Bereiche der Wirtschaft sind ohne Frauen mit Migrationshintergrund heute kaum noch funktionsfähig. Pflegeberufe, Kinderbetreuung, Haushaltshilfe, Gastronomie, Kindergartenpersonal etc. sind in hohem Maße auf sie angewiesen (Cox 2006; Lutz 2008a; Ozyegin & Hondagneu-Sotelo 2008). Das ist speziell in der Corona Krise[86] 2020 sichtbar geworden. Während eine Vielzahl der Beschäftigten in Österreich Homeoffice praktizieren konnte oder musste, haben Frauen, darunter viele mit Migrationshintergrund, z.B. im Verkauf, in der Pflege oder als Krankenschwestern als Systemerhalterinnen gearbeitet. Diese Frauen sollten nicht nur angemessen entlohnt, sondern in der Arbeitsmarktpolitik auch

[86] Gemeint ist die Pandemie, die auf das Virus COVID19 zurückgeführt wurde, die sogenannte Corona-Krise 2020, die die österreichische Regierung mit strengen Maßnahmen zu bewältigen versuchte. Dabei wurden bis auf den Lebensmittelhandel und medizinisch notwendige Verkaufsstätten und Institutionen nahezu alle Geschäfte geschlossen. Auch Frauen mit und ohne Migrationshintergrund erwiesen sich in der Zeit des sogenannten Lock-down in hohem Maße als Systemerhalterinnen: z.B. in Supermärkten, in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, aber auch innerfamiliär als pflegende Angehörige und Betreuerinnen ihrer Kinder im Homeschooling.

entsprechend berücksichtigt werden (Varela et al. 2003; Lutz u. a. 1993; Granato 2004). Aus der Literatur geht hervor, dass Frauen mit Migrationshintergrund doppelt so gut sein müssen wie ihre Kolleginnen ohne Migrationshintergrund (Krause & Liebig 2012). Im Arbeitsmarkt stehen zugezogene Frauen nicht nur aufgrund ihrer Herkunft, sondern auch durch ihr Geschlecht vor besonderen Herausforderungen, zum Teil sind sie mit prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert, zum Teil arbeiten sie von Gewalt bedroht in ausbeutenden Verhältnissen (Liebig 2017, 282). Oft bekleiden sie trotz akademischer Vorbildung Positionen, für die sie überqualifiziert sind. Laut OECD arbeiten 27% der Einwanderinnen unter ihrem Qualifikationsniveau.

Auch die Migrationsforschung verdankt die Genderperspektive jenen engagierten Wissenschaftlerinnen, die seit den 1980er-Jahren vehement die Einführung der Kategorie „Geschlecht“ für adäquate Studien einforderten (Liebig, 2017, 273). Heute steht die Genderperspektive außer Streit, der Paradigmenwechsel hat sich allgemein in der Forschung etabliert und bezüglich Frauen und Migration zu reger Forschungstätigkeit geführt. Auch die Transmigrationsforschung bemüht sich um differenzierte Analysen der unterschiedlichen Migrant*innengruppen (Treibel 2010, 155). Eine feminisierte Migrationsforschung setzt sich zum Ziel, Migrantinnen und ihr motivational bedingtes Denken und Verhalten auf die Forschungsbühne zu stellen. Die männliche Dominanz in Ansätzen und Modellen soll nachhaltig überwunden werden (Han 2003). Erste Forschungsergebnisse konnten bereits zeigen, was auch aktuelle Befunde darlegen: dass Migration nicht geschlechterneutral betrachtet werden kann. Um Benachteiligungsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt oder im Bildungsbereich zu überwinden, formieren sich Migrantinnen zu Gruppen und Initiativen, „*sie empowern sich selbst“* (MSO = Migrantenselbstorganisationen) in Deutschland. In Österreich konnten keine derartigen Organisationen ausgemacht werden. Diese Bewegung der MSO zielt darauf ab, Frauen und Mädchen in Bildungs-, Beratungs- und Informationsfragen zu unterstützen und Netzwerke zu etablieren. Diverse Institutionen waren auch als Anlaufstellen für Personen mit Migrationshintergrund und Diskriminierungserfahrungen gedacht. In den letzten Jahren sind in Österreich aber sehr viele Vereine, tw. auch mit Fördergeldern der Regierung, gegründet worden, um Migrantinnen in Erwerbstätigkeit zu unterstützen[87]. Bei diesen Vereinen wurden

[87] Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten, AST Wien – Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen für Wien, Afro-Asiatisches Institut, Migrantinnenberatung Wien, Peregrina, Orient Express, LEFÖ, Context, Pyramidops.

speziell Personen mit Migrationshintergrund eingestellt, damit die Hilfestellung auch in der Muttersprache gewährleistet werden kann. Auch Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) legen ihren Fokus auf die Themen der Frauen und Gastarbeiter, z.B. das Projekt Gastarbajteri[88] Diese Vorgehensweise der Forschung – in der vorliegenden Arbeit der weiblichen Forschung im Kontext von Frauen mit Migrationshintergrund – macht Frauen sichtbar und rückt ihre Wahrnehmung (auch der interkulturellen Kommunikation), ihr Denken und Verhalten in den Mittelpunkt.

5 Gesellschaftliche und berufliche Integration von Frauen mit türkischer Migrationsbiografie in Österreich

Die wissenschaftliche Forschung[89] beschäftigt sich in mehreren Disziplinen zum Teil seit über 20 Jahren mit den Problemen und Belangen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausländischer Herkunft, doch die Situation der Frauen mit Migrationshintergrund im Kontext geschlechterspezifischer Ungleichheiten im Erwerbsleben muss dennoch als lückenhaft bezeichnet werden (Granato 1999; Hillmann 1996). De facto existieren nur wenig differenzierte Erkenntnisse zu den Aspekten der Teilhabe an Beruf und beruflicher Positionierung von Frauen mit türkischer Migrationsbiografie, vor allem liegen kaum empirisch untermauerte Aussagen vor. Der Mangel an systematischen Analysen betrifft alle Perspektiven und Ebenen weiblicher Migration, deren Formen genauso im Dunkeln liegen wie Strategien der migrierenden Frauen und Merkmale der Integrationsprozesse (Granato 2004).
Auch in Österreich war das Wissen über Personen mit ausländischer Herkunft lange Zeit eher gering, da eingebürgerte Personen in den Statistiken als Österreicher*innen aufschienen, sodass ihr Migrationshintergrund nicht mehr identifiziert werden konnte. Heute lässt sich bei legalem Aufenthalt in Österreich rasch eruieren, wo und mit welcher Staatsangehörigkeit eine Person geboren wurde. Seit 1998 stehen auch Daten über Migrationsströme nach Staatsangehörigkeit zur Verfügung und seit 2008

[88] http://www.gastarbajteri.at, 05.04.2020.
Das Projekt wurde mit Ausstellung, Webseite und Publikation auf die Beine gestellt. Dabei wurde Wert darauf gelegt, dass Gastarbeiter nicht als Objekte, sondern als Subjekte mit ihrer Stimme dargestellt wurden. Viele Recherchen wurden von Personen mit Migrationshintergrund in Kooperation mit interkulturellen Teams erledigt. Interviews mit Angehörigen sollten nicht losgelöst von Person oder Geschlecht betrachtet werden.
[89] Soziologie, Psychologie, Pädagogik, Publizistik und Kommunikationswissenschaft.

werden Informationen über die Geburtsländer der Eltern in den österreichischen Mikrozensus eingeschlossen.

In Österreich leben laut Statistik Austria (Stichtag 1.1.2021) insgesamt 1.531.072 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Das ist ein Anteil von rund 17,1% an der Gesamtbevölkerung Österreichs (8.932.664)[90]. Personen aus der Bundesrepublik Deutschland bilden in Österreich mittlerweile die größte Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund mit einem Anteil von 13,6% dar (208.732). Danach folgen Migrant*innen aus Serbien[91] und an dritter Stelle werden Personen mit türkischer Herkunft[92] angeführt. Insgesamt werden in der Statistik Austria 715.856 Personen mit Drittstaatsangehörigen gezählt, wobei die größten Gruppen nach Nationalität von Serb*innen und Türk*innen gebildet werden. Innerhalb der Gesamtzahl an Migrant*innen werden 940.000 Frauen mit Migrationshintergrund ausgewiesen.
Laut Zahlen der Statistik Austria besteht in Österreich eine Gesellschaft mit Angehörigen unterschiedlicher Herkunftsgruppen, die ihren Lebensmittelpunkt in Österreich angeben. Viele von ihnen sind integriert und erwerbstätig, sie leisten auch einen Beitrag an der österreichischen Gesellschaft, der von den zuständigen Instituten ebenso erhoben wird. Für die Analyse der Arbeitsmarktintegration der Migrant*innen gibt es mittlerweile z.B. Erhebungsinstrumente wie die Data Warehouse Software des österreichischen Arbeitsmarktes. Die Daten aus dieser Software stellen Informationen zum Arbeitsmarktgeschehen in Österreich bereit, daher auch Datenmaterial zur Beschäftigungssituation von Ausländer*innen samt Zahlen zu Arbeitslosigkeit oder Erwerbstätigkeitsepisoden.

In etlichen gegenwärtigen Gesellschaften stellt Integration ein sozialpolitisch relevantes Thema dar, denn durch die Pluralisierung moderner Gesellschaften werden Norm- und Wertvorstellungen verändert. Die Entwicklung von letztlich falsch angenommenen ethnisch homogenen zu multiethnischen Gesellschaften verläuft selten ohne Widerstände und kann daher auch zu sozialen Konflikten führen (Vlašić

[90] Quelle: Statistik Austria: Bevölkerung zu Jahres- und Quartalsanfang, https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_und_veraenderung/bevoelkerung_zu_jahres-_quartalsanfang/index.html, 5.8.2021.
[91] Am 1. Jänner 2021 lebten 121.990 Personen mit serbischer Staatsangehörigkeit in Österreich (Quelle: Statistik Austria: Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland, https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html, 5.8.2021).
[92] Am 1. Jänner 2021 lebten 117.580 Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit in Österreich. (Quelle siehe Fußnote 90).

2004; Jarren 2000). Seit dem Anwerbeabkommen zwischen Österreich und der Türkei (1964) und der Gegenwart sind mehr als 50 Jahre vergangen. Damals kamen viele ehemalige türkische Bauern und Bäuerinnen als Arbeitsmigrant*innen nach Österreich[93]. Zumeist waren es ungelernte Hilfsarbeiter, die unter prekären Arbeitsbedingungen und bei niedrigen Einkommen in Österreich, Deutschland und der Schweiz arbeiteten. Viele von ihnen hatten die Absicht, nach ein paar Jahren der Erwerbstätigkeit in Österreich wieder in ihr Herkunftsland zurückzukehren. Doch diese Rückkehrabsicht wurde in vielen Fällen nicht zur Realität, die ursprünglichen Wanderarbeiter*innen hatten sich in Österreich eingelebt und die Vorzüge des Landes zu schätzen gelernt, ihre Kinder besuchten im Gastland die Schule. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit türkischer Herkunft war dabei immer auf niedrigem Niveau geblieben. Mögliche Gründe dafür sind politische Versäumnisse, geringe Bildung, interkulturelle und intrakulturelle Herausforderungen, fehlende Chancengleichheit oder Sozialisationsbedingungen für junge Frauen innerhalb eines Migrationskontextes als Hemmnisse, aber auch Diskriminierung und Ungleichbehandlung (Gümen 2003; Granato & Schittenhelm 2003a; Erdogan-Kartaloglu 2010; Granato 1999). Frauen mit türkischer Herkunft wurden als traditionalistisch und unmodern vorverurteilt und mussten nachweislich institutionelle und informelle Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt erfahren (Erdem 2000).

Aus einer 2019 veröffentlichten Studie, die im Auftrag der österreichischen Arbeiterkammer von SORA durchgeführt wurde, geht für Personen mit Migrationshintergrund oder einer muslimischen Religionszugehörigkeit (62-78%) gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund (37-39%) deutlich eine Schlechterbehandlung hervor. Dass die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Herkunftsgruppe zu einer beruflichen Diskriminierung führen kann, geht auch aus der Fachliteratur hervor (Egger 2003; Koopmans, Veit, Yemane 2018). Etliche Studien erheben Faktoren der Diskriminierung, z.B. ob Türk*innen gegenüber Deutschen bei Bewerbungen benachteiligt werden (Goldberg et al., 1996). Dazu werden u.a. fiktive Bewerbungsschreiben mit typisch deutschen und typisch türkischen Vornamen bei

[93] Diese Gruppe hatte bereits in der Türkei Erfahrung als Binnenwanderer gesammelt, da viele von ihnen schon vom Land in eine Großstadt der Türkei (Izmir, Istanbul) abgewandert waren. Auch die Binnenmigrant*innen wollten die Chance auf ein geregeltes bzw. besseres Erwerbseinkommen und damit auf eine mehr gesicherte Zukunft wahren und später in ihre Dörfer zurückkehren.

sonst gleichlautender Qualifikation eingesetzt (z.B. Helmut vs. Mohammed oder Barbara vs. Fatma).

Ohne Zweifel ist die Positionierung der Frau im Arbeitsmarkt auch von ihren Kompetenzen und ihrer Ausbildung abhängig, aber Studien belegen, dass Arbeitgeber*innen Menschen trotz guter Ausbildung aufgrund der Faktoren „Ethnie“ und „Geschlecht“ diskriminieren (können) (Biffl et.al 2014; Steiner 2015). In diesem Zusammenhang sind Migrant*innen der ersten Generation sowie solche aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei oder aus Ländern außerhalb Europas besonders gefährdet.
Eine Studie aus der Schweiz weist auf Spezifika in Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren hin. Den Ergebnissen zufolge entlarvt die Diktion der Bewerbungskorrespondenz seitens der untersuchten Betriebe eine diskriminierende Haltung in der Argumentation der Auswahl, da sie

> *zum Teil auch auf den Erhalt der ethnischen Homogenität in der Belegschaft abzielen – getrieben vom Ziel, „Störpotenziale“ innerhalb der Belegschaft zu vermeiden“* (Imdorf 2007a; Imdorf 2007b; Seibert/Hupka-Brunner/Imdorf 2009; zit.n. Beicht et al. 2011, S. 182).

Eine andere Studie, die Bewerber*innen für eine Ausbildungsstelle nach ihren Erfahrungen befragte, eruierte unter Bewerber*innen türkisch-arabischer Herkunft 25%, unter allen Befragten mit Migrationshintergrund 21% von Betroffenen, die sich aufgrund ihrer Herkunft bzw. ihres Geschlechts benachteiligt fühlten (Pourtahmassebi & Ulrich 2010, 88).

Ungleichbehandlung und Diskriminierung werden auch von Vorurteilen und Stereotypen genährt und generieren Narrative, die sich hartnäckig halten. Eines besagt z. B., dass Mädchen und Frauen mit türkischem Migrationshintergrund von den Eltern stark unterdrückt werden (Heitmeyer et al. 1997). Derartige Zuschreibungen gegenüber Mädchen und Frauen mit türkischem Migrationshintergrund sind ungezählt, dürfen aber keine Voraussetzung für eine konstruktive Auseinandersetzung mit der Thematik darstellen. Denn abgesehen von problematischen Einstellungen und Haltungen hinter diesen Zuschreibungen verändern sich Familienstrukturen allerorts in einer volatilen Welt mit jeder neuen Generation, daher kann auch nicht von einem homogenen Bild der Migrantin mit türkischer Herkunft ausgegangen werden. Frauen der Gegenwart mit Migrationshintergrund machen andere Migrationserfahrungen als ihre Vorgenerationen bzw. Eltern, können aber dennoch belastet sein.

> *Das Bild von dem zerrissenen Menschen, der mit zwei Kulturen aufzuwachsen hat, haftet dem gesellschaftlich konstruierten Bild des Gastarbeiterkindes an. Dies lebt scheinbar immer zwischen zwei Welten. Die bisherige Fokussierung der wissenschaftlichen Forschung auf den Belastungsaspekt bei Migrantenjugendlichen hat das vorprogrammierte Scheitern beim Aufbau einer ausbalancierten bikulturellen Identität quasi zur voraussagbaren Folge dieses Prozesses werden lassen. Erfolgreichen Ausbalancierungen und kreativen Selbstentwürfen unter Immigrantenjugendlichen wurde bisher kaum Aufmerksamkeit gewidmet. Ihre individuelle Integration und ihr reflexiver Umgang mit der Ambivalenz von „Zugehörigkeit und Anderssein" sind meistens stereotypisierenden kollektiven Erklärungsmustern der Orientierung von Migranten zum Opfer gefallen.* (Badawia et al. 2003, 10).

Durch bestimmte Zuschreibungen und Zuweisungen werden lediglich Differenzen zwischen den Personen mit Migrationshintergrund, d. h. auch zwischen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund, konstruiert. Die soziale Konstruktion von "Anderen" begünstigt Diskriminierungen.

Die Integration von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich kann aufgrund jahrelanger politischer und wirtschaftlicher Probleme einerseits als eine Herausforderung betrachtet werden. Doch neue Perspektiven, die mit Wertschätzung und Anerkennung der thematisierten Frauen durch die multikulturelle Gesellschaft einhergehen, könnten Hemmnisse und Barrieren abbauen helfen. Die besonderen Kompetenzen dieser Frauen könnten in und auf unterschiedlichen beruflichen Ebenen eingesetzt werden, Mehrsprachigkeit kann in einer zunehmend globalisierten Konsumwelt z.B. einen Wettbewerbsvorteil bedeuten, wenn Betriebe die Sprachkenntnisse gezielt für den Kund*innen-Kontakt einsetzen. Daher ist Sprachförderung in frühen Jahren ein wichtiges Bildungsinstrument, das eine zusätzliche Kompetenz für das Erwerbsleben generieren kann.

Leider wird die türkische Sprache von Wiener Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden, als Zweitsprache nicht hinreichend geschätzt. Englisch oder Französisch haben einen weitaus höheren Stellenwert. Obwohl in Wien fast jede*r zweite Bewohner*in einen Migrationshintergrund aufweist, wird der türkischen Sprache wenig Bedeutung gegeben. Hingegen haben in Deutschland Schüler*innen z.B. schon seit 1989 die Möglichkeit in Türkisch zu maturieren. In Österreich gestattet lediglich ein Schulversuch am Abendgymnasium Henrietten Platz in Wien 15, Rudolfsheim-Fünfhaus, seit 2005 die Reifeprüfung in türkischer Sprache. Diese Möglichkeit im Regelschulwesen anzubieten könnte Schüler*innen mit türkischem Migrationshintergrund eine Aufwertung ihrer Sprache signalisieren und den

Stellenwert sowohl der Sprache als auch ihrer Identität in der Gesellschaft anheben. Türkisch als Muttersprache wirkt aktuell eher stigmatisierend, von Anerkennung und Wertschätzung dieser Fremdsprache scheint die österreichische Gesellschaft noch weit entfernt.

Die Entwicklung von interkulturellen Kompetenzen könnte sich auch als ein arbeitsmarktpolitisches Instrument erweisen, dass Frauen im Erwerbsleben hilfreich unterstützt und interkulturelle Hemmnisse als Herausforderungen interpretiert und damit in ein mehr positives Licht setzt. Eine weitere Möglichkeit der Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund besteht in Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen, die aktuell eine wichtige Säule des AMS (Arbeitsmarkt Service) darstellen. Inwieweit Frauen mit türkischem Migrationshintergrund bei diesen berufsorientierten Angeboten auch teilnehmen oder gezielt gefördert werden, lässt sich derzeit nicht erheben.

Eine statistisch vertiefte Betrachtung der Erwerbssituation von Frauen mit türkischer Herkunft zeigt, dass 43% dieser Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren erwerbstätig sind, während der Anteil von Frauen ohne Migrationshintergrund 2018 bei 70% liegt. Die Erwerbstätigenquote der thematisierten Gruppe ist deutlich niedriger als jene der Vergleichsgruppen, wie sich aus der nachstehenden Abbildung ersehen lässt. Auch Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien sind mit 67% deutlich besser bzw. mehr in den Arbeitsmarkt integriert[94].

[94] Dieser Vergleich ist begründet, da auch Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien im Rahmen der Gastarbeiter-Anwerbeabkommen nach Österreich geholt wurden. Quelle: Statistik Austria in migration & integration, zahlen.daten.indikatoren 2019, 13.

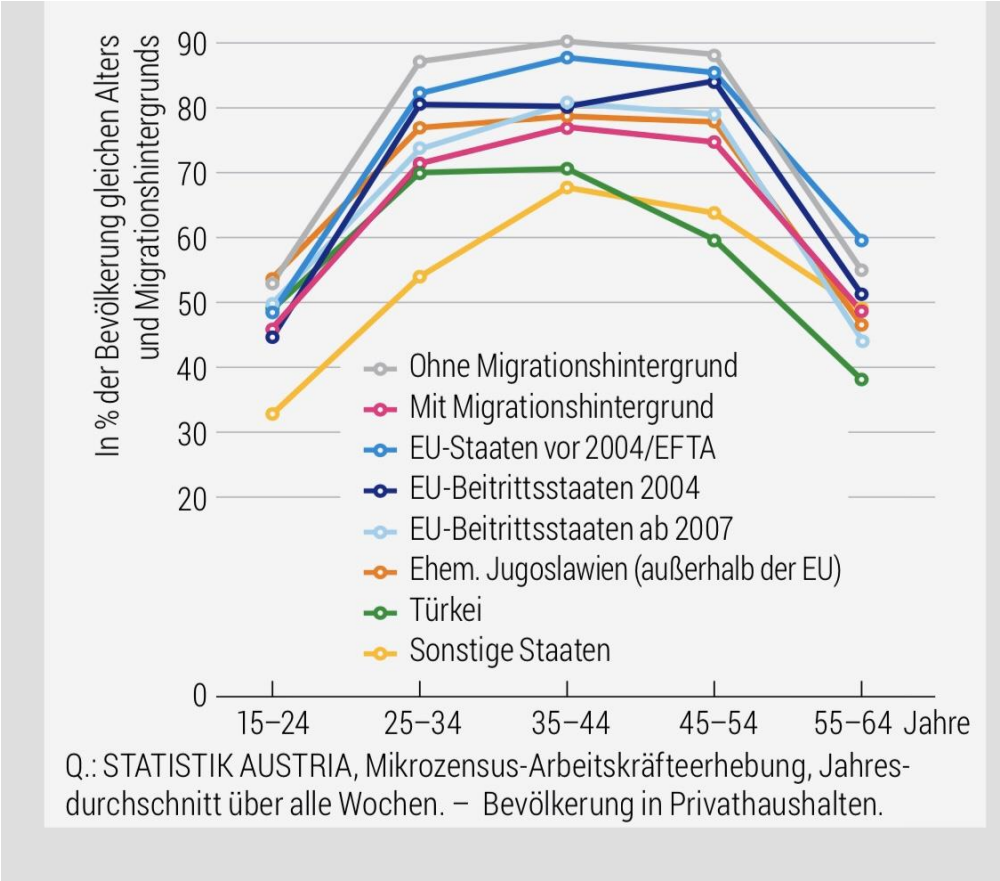


Abbildung 1: ERWERBSTÄTIGENQUOTE 2018 nach Alter und Migrationshintergrund

Quelle: Statistik Austria in migration & integration, zahlen.daten.indikatoren 2019, 13.

Staatsangehörigkeit	Insgesamt	Pflichtschule[1)]	Lehre, BMS[1)]	AHS, BHS[1)]	Universität[1)]
Insgesamt	8,5%	28,3%	6,5%	5,5%	3,5%
Österreich	7,5%	26,8%	6,4%	5,0%	3,2%
Nicht-Österreich	12,5%	30,7%	6,7%	7,4%	4,4%
EU-Staat. v. 2004/EFTA	7,0%	14,8%	7,4%	4,8%	5,0%
EU-Beitrittsst. 2004	7,2%	15,3%	5,5%	6,1%	2,5%
EU-Beitrittsst. ab 2007	14,6%	24,5%	6,9%	7,2%	3,8%
Ehem. Jugoslawien[2)]	13,6%	38,2%	6,8%	5,0%	1,5%
Türkei	18,6%	51,2%	6,1%	6,1%	1,8%
Afghanistan, Syrien, Irak	48,3%	50,3%	21,2%	66,1%	44,8%
Sonstige Staaten[3)]	19,0%	39,9%	6,3%	13,2%	9,7%

Q.: AMS Österr., Arbeitsmarktforsch./Statistik. – 1) AMS Erwerbskarierenmonitoring. – 2) Außerh. d. EU. – 3) Ohne Pers. mit unbek. Staatsangehörigkeit.

Abbildung 2: ARBEITSLOSENQUOTE 2017 nach Staatsangehörigkeit und Ausbildung

Quelle: Statistik Austria in migration & integration, zahlen.daten.indikatoren 2019, 13

Die türkische Gemeinschaft stellt die größte Minderheitengruppe in Österreich dar. Mit einem neuen Zuwanderungsgesetzes und einem überarbeiteten Nationalen Aktionsplan (NAP) wurde versucht, die sozioökonomische Problematik dieser Gruppe konstruktiv zu verändern[95]. Wesentliche Bereiche des NAP beziehen sich auf Bildung, Sprache, Arbeit und Beruf, Rechtsstaatlichkeit und Werte, Gesundheits- und Sozialfragen, Interkulturellen Dialog, Sport und Freizeit, Wohnen und die regionale Dimension der Integration. Damit die Maßnahmen des NAPs auch nachhaltig und optimal umgesetzt werden können, wurde ein Integrationsgremium eingerichtet, in das

[95] Vgl. https://www.bmeia.gv.at/integration/nationaler-aktionsplan/ (18.05.2020)

wichtige Kooperationspartner*innen eingebunden werden. Integrationsindikatoren wurden definiert und die kontinuierliche Analyse der Integrationsprozesse wurde vereinbart. Der NAP sieht berufsorientierte, beschäftigungsbezogene und integrationsfördernde Maßnahmen vor, die auf die Bedürfnisse von türkischen Migrant*innen ausgerichtet sind. Das Ziel dieser integrationsfördernden Initiativen ist eine chancengleiche Teilhabe der Zielgruppe in allen Lebensbereichen und die Reduktion bestehender Vorurteile und Ängste. Auch die Kenntnisse der deutschen Sprache stehen im Fokus der Aktionen, ebenso schulische und berufliche Qualifikation. Denn Ergebnisse zahlreicher Studien zeigen, dass der schulischen Bildung und der beruflichen Ausbildung für die Integration in die österreichische Gesellschaft eine Schlüsselrolle zukommt. Der Grund hierfür ist in Zusammenhang mit den Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben zu sehen.

In Hinblick auf die berufliche Qualifikation schneiden Personen mit einem türkischen Migrationshintergrund im Vergleich mit anderen Migrationsgruppen am schlechtesten ab, wie aus der folgenden Abbildung hervorgeht: Lediglich 58% können einen Hauptschulabschluss angeben, nur 29% eine Lehre abschließen, 8% verfügen über einen Abschluss an Institutionen der höheren Bildung (AHS, BHS, Kolleg), aber nur 5% über einen Hochschulabschluss. Das höchste Bildungsniveau unter Personen mit Migrationshintergrund weisen Zuwanderer*innen aus Westeuropa, Asien und Osteuropa auf. Die Befunde lassen ahnen, dass Migrant*innen am Arbeitsmarkt, insbesondere jene mit türkischem Hintergrund, zu kämpfen haben[96].

[96]In Deutschland zeigt sich im Bereich der strukturellen Integration eine eindeutige Benachteiligung von Menschen aus der Türkei. Sie haben eine schlechtere Bildungsbilanz und sind häufiger arbeitslos. Esser geht davon aus, dass dieser Zustand von Betroffenen nicht gewünscht ist. Dieser Befund legt nahe, dass dadurch auch eine erfolgreiche Identifikation der Migrant*innen mit dem Aufnahmeland eher gehemmt wird. Die Folge ist, dass sich Angehörige dieser Gruppen verstärkt mit ihrem Herkunftsland identifizieren, um das Gefühl der Zugehörigkeit aufrechtzuerhalten (Esser 2001).

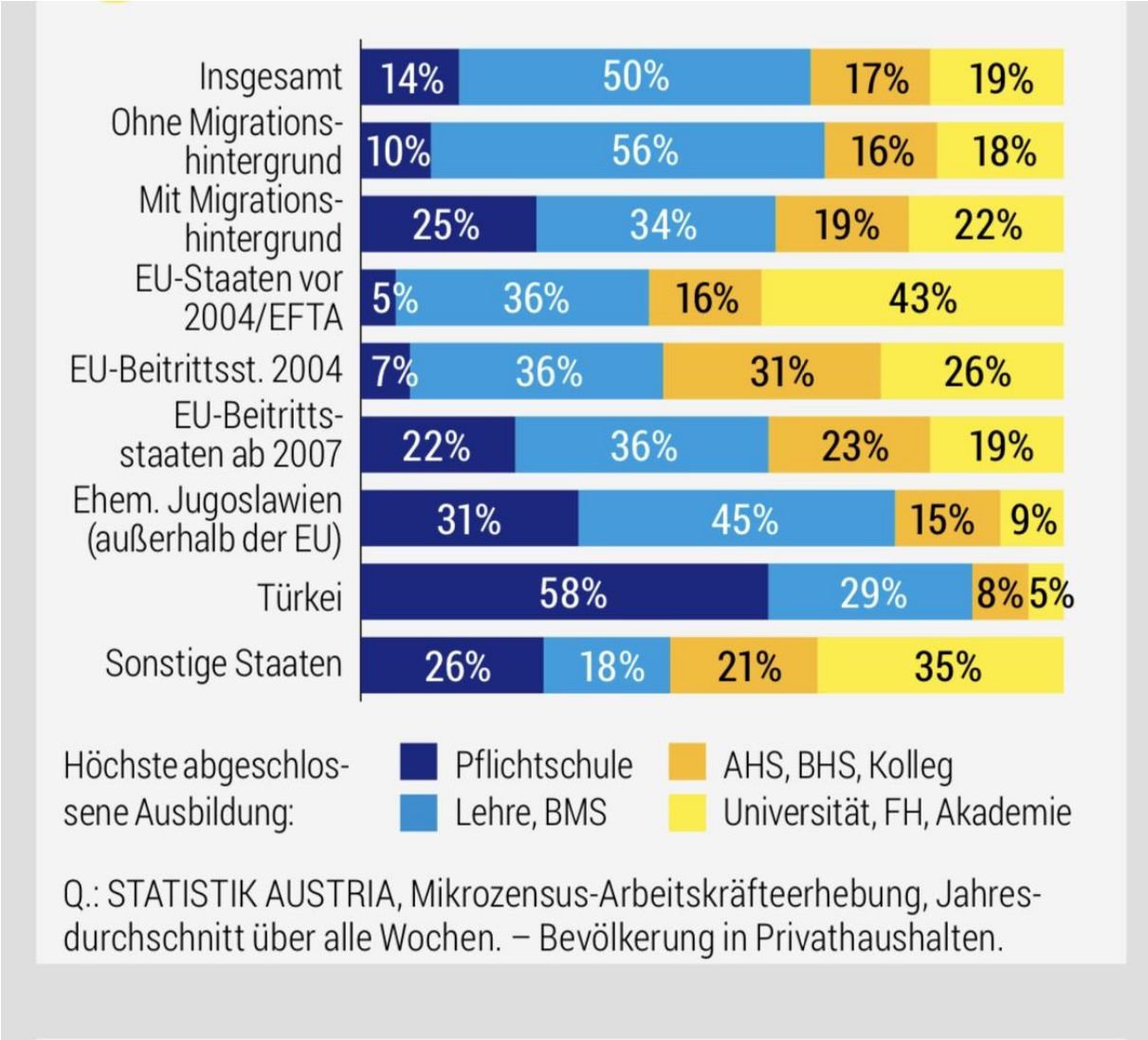


Abbildung 3: BILDUNGSSTAND DER 25-bis 64- JÄHRIGEN 2018 nach Migrationshintergrund

Quelle: Statistik Austria in migration & integration, zahlen.daten.indikatoren 2019, 13

Biffl (2006) zeigt, dass die höchste Erwerbsquote von Frauen aus der Türkei (und aus dem ehemaligen Jugoslawien) im Alter von 15 bis 19 Jahren gegeben ist. Sie fasst zusammen, dass türkische Frauen nach der Pflichtschule eher eine Lehre beginnen und im höheren Alter eine geringe Erwerbsquote aufweisen. Aus der Literatur geht hervor, dass türkische Frauen die eigene Familie priorisieren und sich an den Konsequenzen, die Familienleben mit sich bringt, orientieren, dass sie eher mehr als Hausfrauen tätig sind und überdurchschnittlich mehr Kinder zur Welt bringen (Fassmann 2007).

> *Sie weisen die niedrigste Schulbildung auf, sind zu rund drei Viertel als Arbeiterinnen tätig und ihre Erwerbsquote erreicht auch in den mittleren*

> *Altersgruppen gerade einmal 55%. Die Mehrheit der türkischen Frauen ist auf die Familie und den Haushalt konzentriert und hat daher die geringsten Chancen, die Sprache und die Kultur ihrer neuen Heimat zu erlernen.* (Lebhart & Marik-Lebeck 2007, 200).

Diese Feststellung wird in neueren Forschungen zurecht kritisiert, da sie unhaltbare Verallgemeinerungen enthält. Kritisch ist auch die Stichprobe zu beleuchten, da Frauen mit türkischen Wurzeln oftmals bereits österreichische Staatsbürgerinnen sind und daher in Statistiken nicht als türkische Frauen aufscheinen. Zusätzlich geht aus der Literatur deutlich hervor, dass Frauen mit türkischem Migrationshintergrund zunehmend über eine akademische Bildung verfügen. Dennoch werden laut feministischer Genderforschung speziell Frauen mit türkischem Migrationshintergrund und Muslimas innerhalb der Forschung und in Medien als ungebildet und als Opfer dargestellt. Zu derartigen Konstruktionen finden sich in der Genderforschung bereits kritische Diskurse.

Zwar zeichnet sich im Vergleich zu ihren Eltern eine deutliche positive Tendenz hinsichtlich beruflicher Positionen von Personen mit türkischem Migrationshintergrund ab, aber die thematisierte ethnische Gruppe ist immer noch mit Hemmnissen und Barrieren im Erwerbsleben konfrontiert, auch mit geringen Aufstiegschancen und geringem Einkommen (Seifert 1995). Zusammenfassend ist zur Erwerbssituation festzustellen, dass der größte Teil der Erwerbstätigen aus der Türkei 2019 als Arbeiter*innen tätig war. Zwar waren häufiger Männer mit türkischem Migrationshintergrund als Frauen erwerbstätig, aber dafür waren erwerbstätige Frauen mit besagtem Migrationshintergrund häufiger als Angestellte in Beschäftigung. Diese statistischen Belege lassen sich vielleicht damit begründen, dass es Kindern der Gastarbeiter*innen erst in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre gelang, ihre Bildungs- und Lebenschancen sukzessive zu verbessern (Biffl 2006). Offensichtlich sind Frauen mit türkischem Migrationshintergrund auch nach Jahren des Zusammenlebens mit der autochthonen Gesellschaft nicht bei Chancengleichheit, Bildungsgleichheit und gleichberechtigter Teilhabe am Bildungs- und Erwerbsleben angekommen. Gleiche Behandlung und Chancengleichheit als Grundrecht für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie stellt sich im Erwerbsleben immer noch als eine Barriere dar. Es scheint längst an der Zeit für politische Verantwortung und für eine Öffnung der Systeme unter dem Motto der Interkulturalität. Diese Grundvoraussetzung für

nachhaltige Inklusion zielt auf Zugangsbarrieren und Ausgrenzungsmechanismen, sie sollen möglichst weitreichend eliminiert werden.

Tatsächlich entdecken Politiker*innen zunehmend Menschen mit Migrationshintergrund als potenzielle Wähler*innen. Die Werbung um diese Zielgruppe enthält diverse Aspekte, die unterschiedlich zu bewerten sind. Eher sachlich-neutral wirken etwa demografische Überlegungen, denn die österreichische Bevölkerung ist eine demografisch alternde, oder der Gedankengang, dass auch die Wirtschaft zum Wachstum auf Migrant*innen angewiesen ist. Ideologisch argumentierte Kampagnen der Wahlwerbung richten sich hingegen deutlich gegen diese Wähler*innengruppe und bedienen Emotionen, Vorurteile und Stereotype, z.B. dass Frauen mit türkischen Wurzeln als Kinder gebärende, arbeitsscheue und kulturell nicht westlich orientierte Personen dargestellt und zur Zielscheibe gemacht werden. Es verwundert nicht, dass diese realitätsfernen Verallgemeinerungen als Wahrheiten kommuniziert und die Konstruktionsmechanismen dahinter nicht berücksichtigt werden. Ein aktuelles Beispiel für subtile Botschaften, die Stereotype transportieren, ergab sich aus der Nachrichtensendung „Zeit im Bild“ am Freitag, den 29.05.2020, um 19.30 Uhr auf ORF 1. Diese Sendung verfolgen ca. 1,3 Millionen Menschen. In einem der Beiträge wird das Thema der systemrelevanten Berufe angesprochen, illustriert von einer Grafik, die Ärzt*innen, Pfleger*innen, Polizeibeamt*innen, Kassierer*innen, Paketzusteller*innen und Reinigungskräfte zeigt. Die Darstellung der Reinigungskraft realisiert ein Stereotyp wie folgt:

Abbildung 4: Beispiel der Stereotypisierung

Quelle: ORF 1, 29. 05. 2020

Nicht etwa der Arzt, sondern die Reinigungskraft trägt deutlich sichtbar ein Kopftuch. Zwar entschuldigten sich die Verantwortlichen für das Bedienen von Vorurteilen im Nachhinein, aber das Bild hatte zu diesem Zeitpunkt längst das Publikum erreicht. Durch negative Bilder, die medial konstruiert werden, sind eine große Anzahl von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in ihrem beruflichen Werdegang beeinflusst. Sie können zwar einen qualifizierten Bildungs- und Berufsabschluss vorweisen, doch ist dieser keine Garantie für ihren beruflichen Erfolg, er schützt nicht vor Diskriminierung. Das Bildungssystem spielt in dieser Dynamik eine wichtige Rolle, aber auch andere bedeutende Faktoren wie Geschlecht und Herkunft beeinflussen vermutlich den beruflichen Werdegang. Diese gilt es qualitativ zu erforschen.

In dieser Arbeit wird von der Annahme ausgegangen, dass Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Vergleich zu früheren Generationen gegenwärtig konstruktive, differenzierte Vorstellungen von Integration, Religion, Arbeit, Familie, beruflicher Sozialisation und Geschlechterverhältnissen haben. Ihre Denkansätze und Konstruktionen sind, so die Annahme, so vielfältig wie der weltanschauliche

Hintergrund der Einheimischen. Dieser Annahme wird im empirischen Teil nachgegangen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Ursachen für die mögliche Unterrepräsentierung der Frauen mit türkischen Migrationsbiografie in Benachteiligungen aufgrund ihrer Herkunft und ihres Geschlechts liegen, aber auch in Faktoren wie intrakulturelle Hemmnisse (Familie, Partnerschaft, Ehe, patriarchale Strukturen, Religion, Einflüsse der Politik aus dem Herkunftsland der Eltern, Rolle der Frau in der eigenen „Community“, Art der Sozialisierung, Rückzug in die Opferrolle, gesellschaftliche Strukturen) und interkulturelle Kommunikationsbarrieren. Ursachen sind unter anderem auch auf ein geringes bis fehlendes Zugehörigkeitsgefühl, auf fehlende Identifikation mit dem Aufnahmeland, Identitätsprobleme, Abwertung der Kultur der Mehrheitsgesellschaft, Sprachkompetenz, Bildung, interkulturelle Kontakte, direkte Kontakte[97] zu Einheimischen oder auch auf mögliche gesellschaftliche „Mehrfach“-Diskriminierung[98] zurückzuführen (Berry 1980; Pettigrew 1998; Esser 2001; Gudykunst 1985).

Mögliche weitere Gründe für das schlechte statistische Abschneiden und ungleiche Chancen von türkischen Frauen bestehen in Informationsdefiziten. Daher sind zentrale Anlaufstellen, die es bereits gibt, für die Zielgruppe sichtbar zu machen, damit sie valide Auskünfte in beruflichen Fragen erhalten. Auch einige ‚Herkunftsgründe[99] scheinen im Aufnahmeland verstärkt zu wirken, weil kulturelle Aspekte zumindest für einige Zeit betont realisiert werden.

Die „Geschlechterstereotypisierung“[100], die anhand des Geschlechts der Frau konstruiert wird, kann als eine weitere mögliche Ursache hervorgehoben werden. Denn wie in Kapitel 4.2 dargestellt, wurden migrationsspezifische Aspekte der Frauen in der Frauen- und Genderforschung lange Zeit kaum berücksichtigt. Lenz (1996) hält fest, dass Fragen über Frauen und wie Frauen zu Frauen geformt werden, in der feministischen Forschung heftig diskutiert wurden.

[97] Kontakthypothese von Pettigrew (1998): Durch direkte Kontakte werden Stereotype und gruppenbezogene Vorurteile abgebaut.

[98] Wenn z.B. Personen mit Migrationshintergrund bei gleichen Kompetenzen aufgrund der ethnischen Herkunft benachteiligt behandelt werden (Ehrenberger & Smith 1997).

[99] Z.B., wenn sich Eltern der Tradition verpflichtet fühlen und ihre Töchter daher nicht in der Bildung fördern, sondern sie eher dazu anhalten, zu heiraten und als Hausfrau tätig zu sein.

[100] Bestimmte Eigenschaften werden sozial dem Geschlecht zugeschrieben.

> *Die feministische Forschung hat diese Frage, … von Beginn an gestellt, aber sie hat sie nicht dahin weitergeführt, wie Frauen (und Männer) zu Deutschen oder zu Türkinnen und Türken gemacht werden.* (Lenz 1996, 213).

Dass Migrantinnen mit türkischer Herkunft zunehmend – wenn auch langsam – höher bildende Schulen besuchen oder die Selbständigkeit wagen und damit die Wirtschaft beleben, wird selten hervorgehoben. Aber in Medien und Statistiken wird häufig festgehalten, dass Migrant*innen aus der Türkei sowohl bei den Bildungsabschlüssen als auch bei den Berufsabschlüssen im Vergleich zu anderen Migrant*innen verhältnismäßig schlechter abschneiden.

Einer der Gründe für die deutlich geringe Repräsentanz von Frauen mit türkischer Migrationsbiografie liegt laut Literatur bei ihrer Bildungsentwicklung. Diesbezüglich fällt ein früh einsetzender gesonderter Werdegang auf. Der Bildungserfolg von Kindern mit Migrationshintergrund ist eine Herausforderung für etablierte Bildungssysteme, da insbesondere Kinder aus der Türkei im Vergleich mit anderen Kindern schon bei der Einschreibung in die Volksschule eine verzögerte Entwicklung zeigen (Becker & Biedinger 2006). Türkischsprachige Mädchen befinden sich bereits auf der Überholspur, denn Untersuchungen zeigen, dass sie häufiger in allgemeinbildende höhere Schulen gehen als türkischsprachige Buben. Zu beachten ist jedoch, dass der Anteil der türkischen Mädchen, die das Bildungssystem zu früh verlassen, vergleichsweise hoch ist (Weiss & Unterwurzacher 2007). Das betrifft insbesondere nicht eingebürgerte türkische Mädchen. Als verursachend werden der Bildungshintergrund der Eltern, fehlende Lernmöglichkeiten in der Familie sowie die defizitären Sprachkenntnisse der Eltern und der Kinder hervorgehoben (Granato 2004; Esser 2006). Kritisch beleuchtet wird in Deutschland beispielsweise die sehr frühe Trennung der Schüler*innen nach ihren Leistungen – schwache Schüler*innen werden entsprechenden Schulformen zugewiesen und haben somit wenig Chancen auf höhere Bildung. Diese Befunde können durchaus für Österreich übernommen werden, da auch hier eine ähnliche Vorgehensweise im Schulsystem vorzufinden ist. Es gibt Studien, die sich mit den Schulnoten oder Übergangsempfehlungen der Lehrer*innen beschäftigen, um zu untersuchen, ob Lehrer*innen die Leistungen der Schüler*innen mit Migrationshintergrund womöglich unabhängig von der tatsächlich erbrachten Leistung bewerten. Ob und wie Schüler*innen mit Migrationshintergrund bewertet werden, versuchen diese Studien zu analysieren (Hillmann 1994; Hormel 2010; Bos et al. 2004).

Schon seit langem wird der Frage nachgegangen, warum sich Personen mit türkischem Migrationshintergrund schlechter integrieren. Mit der Integration von Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt sich auch eine Ausgabe von „Informationsdienst Soziale Indikatoren“ (ISI 46-Juli 2011), die unter anderem der Frage nachgeht, ob und warum Zuwanderer*innen mit türkischem Migrationshintergrund schlechter integriert sind als andere Migrationsgruppierungen. Aus diesem Beitrag, der sich auf Deutschland bezieht, geht hervor, dass sich die Bildungsdefizite der Personen mit türkischem Migrationshintergrund am geringsten darstellen, wenn sie in Deutschland in die Schule gegangen sind und auch die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen haben. Ein Unterschied im Niveau der Schulbildung wird erst dann wesentlich, wenn Personen mit türkischem Migrationshintergrund das Schulsystem nicht in Deutschland durchlaufen haben und keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Auch die Schulbildung des familiären Umfelds wirkt sich maßgeblich auf die Bildungslaufbahn der Betroffenen aus. Mit anderen Worten: Wenn Personen mit türkischem Migrationshintergrund das deutsche Bildungssystem nützen und die Staatsbürgerschaft besitzen, *„reduzieren sich die Bildungsdefizite gegenüber der deutschen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund drastisch“* (ebd., 3).

Auf Österreich bezogene Studien belegen schon bei der Schulauswahl signifikante Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund (Stadt Wien, MA 17, 2014, 111; Biffl et.al 2014). So sind Mädchen mit nicht deutscher Muttersprache eher wenig in allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) und Berufsschulen zu finden, während sie aber in den Neuen Mittelschulen und im Polytechnikum stark präsent sind.

6 Forschungsspezifischer theoretischer Analyse-Rahmen

Zur Beschreibung und Erklärung von Stereotypen und Vorurteilen ist die Theorie der sozialen Identität (SIT)[101] von Tajfel und Turner (1979) relevant. Dieser Ansatz geht davon aus, dass Individuen nach positiver sozialer Identität streben und eher Gruppen angehören wollen, die sich positiv von anderen bzw. Fremdgruppen unterscheiden.

[101] Das Akronym SIT steht für Social Identity Theory von Tajfel und Turner 1979.

Studien belegen, dass eine Differenzierung in Eigengruppe und Fremdgruppe sehr früh beginnen kann und nach unbedeutenden Kriterien erfolgt. Die Argumentation beruft sich auf ein Bedürfnis nach positiver sozialer Identität. Die eigene Gruppe wird dadurch besser und die Fremdgruppe negativ dargestellt (Tajfel et al. 1971). Stereotype können oft automatisch aktiviert werden. Wenn Personen Merkmale einer bestimmten ethnischen Gruppe oder eines Geschlechts erkennen, kann eine Aktivierung des entsprechenden Stereotyps folgen. Eine automatische Aktivierung ist dann gegeben, wenn Individuen die Stereotype in ihrem soziokulturellen Umfeld kennen oder verinnerlicht haben (Devine 1989). Empirische Daten, die den Einfluss von Stereotypen auf die Personenwahrnehmung belegen, liegen vor. Ein aktivierter Stereotyp kann auch Einfluss auf die weitere Informationsverarbeitung nehmen. Ein Beispiel ist die von Duncan (1976) durchgeführte Studie: Er zeigte den Proband*innen eine Videosequenz ohne eindeutig wahrnehmbare Handlung, die aber den Verdacht provoziert, dass eine Person eine andere mit Absicht stößt. Zusätzlich variiert Duncan die ethnische Zugehörigkeit des Täters. Hat der Protagonist eine schwarze Hautfarbe, wird er von 73% der Proband*innen als aggressiv wahrgenommen. War der Protagonist hingegen ein Weißer, bezeichneten ihn nur 13% als aggressiv. Aus dieser Studie geht eindeutig hervor, dass in unklaren Situationen eine Aktivierung des Stereotyps vom „aggressiven Schwarzen“ hervorgeholt wird[102].

Stereotype beeinflussen Einstellungen und Haltungen – eines der Ziele der vorliegenden Dissertation besteht auch darin, aufzuzeigen, wie und dass Vorurteile nicht zu einem positiven Miteinander führen können. Mit der vorgelegten Analyse soll auch einem diesbezüglichen Informationsdefizit entgegengewirkt werden, unter anderem mit den folgenden Kapiteln.

6.1 Akkulturationsmodelle

Die unterschiedlichen Akkulturationsmodelle beabsichtigen allesamt, den Prozess der Akkulturation detailliert zu beleuchten und möglichst nachvollziehbar und verständlich zu beschreiben. Sie zielen auf interkulturelle Veränderungsprozesse.

[102] Die Diktion der Darstellung folgt jener der Studie. Die heute politisch inkorrekten Termini erklären sich durch den Zeitpunkt der Studie, 1976 waren die angeführten Bezeichnungen noch nicht Gegenstand moralischer Diskurse.

Eine Definition der International Organization for Migration versteht unter Akkulturation *„the progressive adoption of elements of a foreign culture (ideas, words, values, norms, behaviour, institutions) by persons, groups or classes of a given culture“* (IOM 2004, 5). Akkulturation bezieht sich laut Esser (1980) nicht nur auf ein kulturelles System als Ganzes, sondern betrifft auch Adaptionsprozesse von einzelnen Kulturelementen und Adaption, die innerhalb von Teilkulturen stattfinden.

John Berry (1980) entwickelte das Modell der zweidimensionalen Akkulturation [103], um das Phänomen der Akkulturation darzustellen. Die Komplexität des Akkulturationsprozesses ergibt sich aus vielen Einzelfaktoren, die Berry (1990) zu zwei allgemeinen Faktoren bündelt: Berry ortet „push-“ und „pull“-Faktoren als initiale Bedingtheiten für Migration. Durch Armut und Krieg haben Menschen z.B. in ihrer Heimat eine negative Valenz erreicht und wollen daher diesen push-Faktoren entkommen. Im Gegensatz dazu werden Menschen vom Frieden oder von wirtschaftlichen Vorteilen eines Landes angesprochen, daher handelt es sich um pull-Faktoren. In beiden Fällen kommt ein interkultureller Kontakt im Aufnahmeland zustande, er beeinflusst die Angehörigen aller beteiligten Kulturen. Das Erlernen der soziokulturellen Normen und Werte in der neuen Gesellschaft wird als „Akkulturation“ bezeichnet.

John Berrys Akkulturationstheorie (1980, 1994) ist das einflussreichste und anerkannteste Akkulturationsmodell. Die zentrale Annahme seines Ansatzes ist die individuelle Anpassung der Immigrant*innen an die kulturell neue soziale Umgebung. Berrys Modell besteht aus zwei Dimensionen, deren erste sich auf die Aufrechterhaltung der Herkunftskultur bezieht, während die zweite die Aufnahme und Aufrechterhaltung von Beziehungen zu den Gruppen in der Aufnahmegesellschaft betrifft. Nach diesem psychologischen Modell sind Immigrant*innen mit zwei Fragen konfrontiert:

a) „*Wird es als wertvoll angesehen, die eigene kulturelle Identität und ihre Merkmale beizubehalten?“*

b) „*Wird es als wertvoll angesehen, Beziehungen zu anderen Gruppen aufrecht zu erhalten?“* (Berry 1980).

[103] Es gibt auch andere Akkulturationsmodelle wie jene von Moghaddam (1988) oder Bourhis et al. (1997).

Im soziokulturellen Milieu soll effizient gehandelt werden, indem neue Interpretationsrahmen verinnerlicht und erlernt werden (Akkulturation) und gleichzeitig auf Teile der ursprünglichen Kommunikationsformen verzichtet wird (Dekulturation). Obwohl eine Kultur, nämlich die Mehrheitskultur, dominanter ist, findet eine beidseitige Beeinflussung der Kulturen statt. Bei der aufnehmenden Kultur zeigen sich Veränderungen wie Diskriminierung, Vorurteile und die Entwicklung von neuen Regelungen zu den Themen der Migration allgemein und der Integration (Berry 1990). Der Kontakt zu Angehörigen der Mehrheitskultur birgt auch für die neue Gruppe Veränderungsprozesse, die ihre kulturellen Merkmale betreffen. Dier Merkmale nach der Akkulturation sind mit den Merkmalen vor der Akkulturation nicht mehr identisch.

Frauen (wie Männer) mit türkischem Migrationshintergrund stehen vor der Herausforderung, einerseits die Aufrechterhaltung der Herkunftskultur und andererseits die Aufnahme und Aufrechterhaltung von Beziehungen zu anderen Gruppen in der Aufnahmegesellschaft zu bewältigen. Sie müssen entscheiden, ob Kontakte und Beziehungen zu den Einheimischen vermieden werden sollen oder zu befürworten sind. Aus diesen zwei Ansätzen ergeben sich nach Berry (1994) vier Akkulturationsstrategien, die für die vorliegende Forschung von Bedeutung sind:

1) Integration: Bei der Integrationsstrategie wurde der Wunsch, die ererbten kulturellen Elemente nicht aufzugeben, identifiziert, aber auch die Bereitschaft zur Annahme der Kultur der Mehrheitsgesellschaft. Daher wird versucht, Kontakte zur dominanten Kultur herzustellen. Berry stellt drei Formen der Integration fest: eine aktive Akzeptanz der kulturellen Diversität in der Gesellschaft, eine sozialkulturelle Integration, bei der auf die kulturellen Unterschiede hingewiesen wird, und eine sozialstrukturelle Integration.

2) Separation: Mit einer Separationsstrategie verzichten Einwanderer*innen auf Kontaktaufnahme mit Personen aus der einheimischen Gesellschaft. Sie wollen die eigene Kultur beibehalten, greifen auf Verhaltensregeln der eigenen Heimat zurück und suchen aktiv keinen Kontakt zur dominanten Gesellschaft (Berry 1994).

3) Assimilation: Auf der Grundlage einer Assimilationsstrategie sind Einwandernde bereit, die eigene Kultur aufzugeben und die Kultur der dominanten Gesellschaft anzunehmen. Mit der gezielten Übernahme von

Sprache und Verhaltensmustern des kulturellen Systems im Aufnahmeland werden die eigenen kulturellen Identitäten reduziert. Die Folge ist Assimilation, also eine einseitige Anpassung der Minderheitsgesellschaft an die Mehrheitsgesellschaft. Berry (1994) geht bei der Assimilationsstrategie davon aus, dass das Erlernen der Kultur ein Verlernen von Kultur bedingt, beide Prozesse aufwändig sind und Verhaltensveränderung bewirken. Angehörige der Minderheitenkultur verinnerlichen die Denkweisen und Verhaltensregeln der dominanten Gesellschaft.

4) Marginalisierung: In diesem strategischen Prozess werden bestehende kulturelle Identitäten zwar aufgebrochen, aber es wird dennoch eine ablehnende Haltung gegenüber der Kultur des Aufnahmelandes eingenommen. Diese Strategie führt eher zu einer kulturellen Orientierungslosigkeit der Betroffenen. Der Zustand bringt ein hohes Frustrationsniveau mit sich, kann aber in positive Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf Interkulturalität umgewandelt werden.

Der Vorteil dieses Modells liegt darin, dass es nicht auf einem eindimensionalen Ansatz beruht, mit dem ausnahmslos von Assimilation als das unvermeidliche Ergebnis der Integration ausgegangen wird. Zur Erforschung des zweidimensionalen Akkulturationsrahmens liegen etliche Studien vor (Berry 1980, 1997; Ryder et al. 2000; Berry, Kim & Boski 1987). Eine davon bezieht sich auf Akkulturation und Intergruppenbeziehungen. In dieser Studie bildeten Angehörige aus der dominanten Gesellschaft (Deutsche, Slowak*innen, Schweizer*innen) und Angehörige von nicht-dominanten Teilgesellschaften wie zum Beispiel Türk*innen, Ex-Jugoslaw*innen und Ungar*innen die Stichprobe (Piontkowski et al. 2000). Im Fokus des Forschungsinteresses standen dabei Variablen wie Akkulturationsorientierungen, Kontakt, Identifizierung mit der eigenen Gruppe, Vitalität, Ähnlichkeit, Selbstwirksamkeit, Durchlässigkeit, Präferenz für die eigene Gruppe, Resultat („Outcome“) des Kontaktes der Gruppen. Am Ende konnte die Annahme der Studie durch das Ergebnis verifiziert werden: Personen, die der dominanten Gesellschaft angehören und der Integration positiv gegenüberstehen, haben auch folglich eine positive Einstellung im Kontakt mit Angehörigen der Minderheiten.

Bei der interkulturellen Adaption ist die Kommunikation mit Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft ein wichtiges Instrumentarium, denn mit Hilfe der

Kommunikationskompetenz kann die Adaption des „Fremden“ in der einheimischen Kultur gelingen (Kim 1988). Angehörige der „fremden“ Kultur können durch die Kommunikation mit Einheimischen die einheimische Kommunikationskompetenz üben und verinnerlichen. Denn nach Kim (1988) gelingt die Adaption in die neue Kultur eher durch Distanzierung von ethnischen Kommunikationsmustern, da er eine Balance zwischen Herkunftsidentität samt zugehörigen Kommunikationsmustern und Kommunikationsmustern der Aufnahmegesellschaft ausschließt. Für ihn erfordert das Kulturerlernen auch ein Kulturverlernen.

In den wissenschaftlichen Diskursen spiegelt sich auch Kritik an Berrys Modell (Rudmin 2003). Seine empirischen Studien erfassten die Akkulturations-Typen nur auf der Basis von Einstellungs-Skalen. Sie würden aber als stabile Persönlichkeitsmerkmale interpretiert. Problematisch seien auch Berrys Integrations- und Marginalisierungsdimensionen auf der Handlungsebene. Nauck (1999) merkt in diesem Zusammenhang an, dass in vielen kulturellen Bereichen eine Doppelintegration schwer umsetzbar ist.

> *Beispielsweise kann man nicht sowohl Christ als auch Moslem sein, da jede Religion ebenso Exklusivität beansprucht wie die dazugehörigen Glaubensgemeinschaften.* (Rudmin & Ahmadzadeh 2001, 42).

Auch könne bei Ablehnung sowohl der Herkunfts- als auch der Aufnahmekultur nicht „*umstandslos*“ von Marginalisierung ausgegangen werden (Nauck 2016). Zum Beispiel muss die Ablehnung von türkischen und österreichischen TV-Serien durch in Österreich lebende Personen mit türkischen Wurzeln kein Zeichen von Isolierung bedeuten, wenn die Präferenz z.B. Hollywood-Filmen gilt.

Abschließend ist festzuhalten, dass Berry (1980) als erster dafür plädierte, ererbte und einheimische kulturelle Identität nicht als Gegensatz anzusehen, sondern sie als unterschiedliche Prozesse zu verstehen. Diese zwei Pole entfalten sich entlang voneinander unabhängiger Dimensionen (Bourhis et al., 1997).

6.1.1 Interkulturelle Adaption aus der Perspektive der Ungewissheitsreduzierung (Gudykunst & Hammer 1988)

In diesem Abschnitt wird ein Modell vorgestellt, das die interkulturelle und psychologische Adaptation aus einem anderen Blinkwinkel betrachtet und sich vom Begriff der Akkulturation abwendet.

Die Theorie der Ungewissheitsreduktion (Gudykunst & Hammer 1988) beleuchtet die Prozesse der menschlichen Kommunikation. Die Fähigkeit zur Ungewissheitsreduktion ist ein Mittel, um das Verhalten der anderen oder eines Gegenübers besser und genauer vorhersagen und verstehen zu können. Gudykunst und Hammer (1988) haben diese Theorie erweitert, damit die zugrundeliegenden Prozesse in Zusammenhang mit der interkulturellen Adaption, d.h. mit der Abstimmung zwischen Person und neuer kultureller Umwelt, analysiert werden können. Denn Personen, die migrieren, sind nicht erst in ihrer neuen kulturellen Umwelt mit Krisen konfrontiert, die sich als Ungewissheit und Angst manifestieren. Immigrant*innen mit Bleibeabsichten erleben Irritationen und Verhaltensunsicherheiten. Gudykunst und Hammer (1988) gehen von Ungewissheit und Angst als voneinander unabhängige Dimensionen der interkulturellen Adaption aus. Sie erklären ihre Theorie und Perspektive anhand von Variablen, deren Bezüge in einer Grafik wie folgt illustriert werden können:

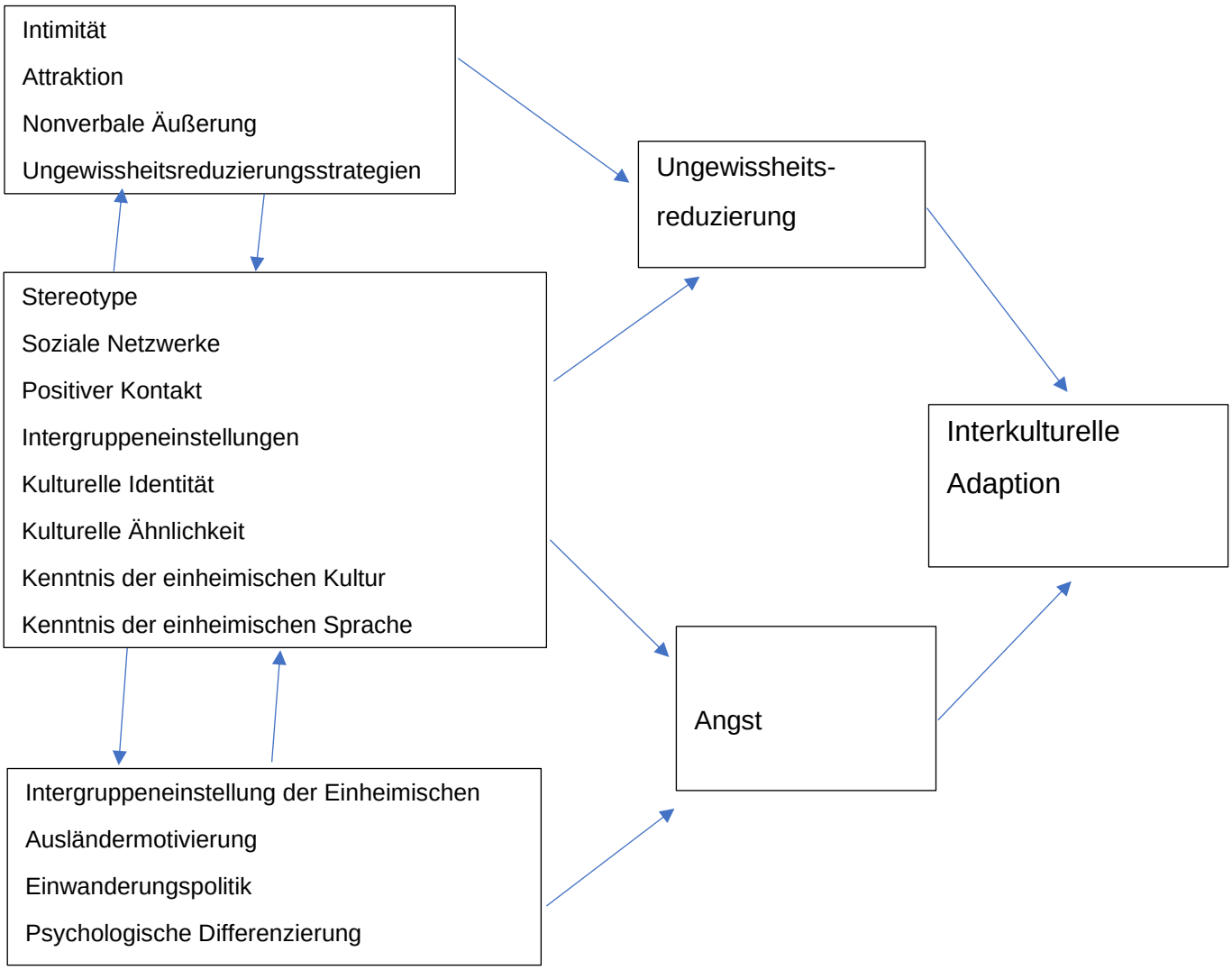


Abbildung 5: Interkulturelle Adaption aus der Perspektive der Ungewissheitsreduzierung nach Gudykunst und Hammer 1988.

6.1.2 Intergruppeneinstellungen

Nach Gudykunst und Hammer (1988) sind Vorurteile und Stereotype erheblich am Erleben von Unsicherheit, Ungewissheit und Angst beteiligt. Diesbezüglich stellen Stephan und Stephan (1985) fest, dass Personen oder Gruppen, die sich selbst in Bezug auf andere Individuen oder Gruppen als „besser“ wahrnehmen, Gefühle von Angst und Unsicherheit verspüren, wenn sie in Interaktion mit diesen Personen treten. Die Befürchtung einer schlechten Behandlung durch den Fremden oder die Fremde führt zu psychologischer Entfernung von ihm und bewirken Angst und Unsicherheit.

Aber Angst schränkt die Handlungsfähigkeit ein und behindert damit auch eine einigermaßen objektive, unverzerrte Aufnahme von Informationen. Diesem Hindernis kann mit Wissen über den Fremden/die Fremde und dessen/deren Kultur entgegengewirkt werden. In derartigem Wissen liegt die Voraussetzung zur Verringerung von Angst/Ängstlichkeit und Unsicherheit.

Gudykunst und Hammer formulieren zu ihrer Theorie folgende Axiome:

Nehmen negative Intergruppeneinstellungen bei Einheimischen zu, führt das bei Immigrant*innen zu weniger Genauigkeit bei der Verhaltensprognose und -erklärung von Einheimischen. Das Anwachsen von negativen Intergruppeneinstellungen der Fremden gegenüber Einheimischen und vice versa verursacht mehr Angst beim Fremden. D.h., unabhängig vom Blickwinkel geraten negative Intergruppeneinstellungen zum Nachteil der Fremden. Aber wenn Minderheiten mit der Zeit über Kenntnisse der dominanten Kultur verfügen, entsteht eine Zunahme der Voraussage-Genauigkeit zum Verhalten des einheimischen Gegenübers. Ungewissheit wird reduziert, was zur Abnahme von Angst und Stress bei den Betroffenen führt. Durch eine bessere Kenntnis der neuen Kultur entsteht Vertrautheit und folglich auch ein Verständnis für die ihr eigenen Kommunikationsnormen. Damit können die Immigrant*innen das Verhalten der Einheimischen besser verstehen und interpretieren.

Auch eigene Beobachtungen und Darstellungen in Massenmedien führen unabhängig von ihrem Wahrheitsgehalt zu Informationsgewinn, der Prognosen und Erklärungen ermöglicht. Der/Die Fremde kann derartige Informationen als Hinweise auf das Handlungsrepertoire von Einheimischen nutzen, ist aber nicht vor Stereotypisierung gefeit. *Stereotype „resultieren aus kognitiven Verzerrungen, die illusorischen Assoziationen zwischen Gruppenmitgliedschaft und psychologischen Eigenschaften entspringen“* und beeinflussen daher die Informationsverarbeitung (Gudykunst & Hammer, 1988). Die Erinnerung tendiert bei positiven Informationen eher dazu, sie der eigenen Gruppe zuzuschreiben, während negative Informationen eher der anderen Gruppe angelastet werden. Stereotype generieren Annahmen in Form von Erwartungen, die bestätigt werden wollen, aber auch Kommunikation erschweren und darüber hinaus zu selbst-erfüllenden Prophezeiungen führen (Gudykunst & Hammer 1988). Im Intergruppenkontakt sind negative Stereotype mit Angst assoziiert, sie wird durch Ungenauigkeit vergrößert (Stephan & Stephan 1985; Gudykunst & Hammer 1988).

6.1.3 Kulturelle Ähnlichkeit

Gudykunst und Hammer (1988) reklamieren auch eine Relation bezüglich kultureller Ähnlichkeit und den von Immigrant*innen aufgebauten sozialen Netzwerken. Je ähnlicher die wahrgenommenen kulturellen Parallelen sind, desto entwickelter sind die sozialen Netzwerke zwischen Immigrant*innen und Einheimischen. Kulturelle Unähnlichkeit, die im interkulturellen Kontakt wahrgenommen wird, erzeugt Angst und kulturelle Distanz, die je nach Dimension die Adaption beeinträchtigt (Stephan & Stephan 1985;). Das Kriterium der kulturellen Ähnlichkeit steht in einem Zusammenhang mit der Beziehungsart. Dieser Konnex betrifft auch das Ausmaß der Ungewissheitsreduktion (Gudykunst & Hammer 1988). Erwartungen und Stereotype haben auf Freundschaften weniger Einfluss als z. B. auf oberflächliche Bekanntschaften. Die Distanz zwischen zwei Kulturen beeinflusst interkulturelle Kontakte auch insofern, als sie von wahrgenommener Ähnlichkeit gefördert, von Unähnlichkeit aber gehemmt werden. Auch diesbezüglich notieren Gudykunst und Hammer (1988) Axiome zum Zusammenhang zwischen kultureller Ähnlichkeit und zunehmender Genauigkeit. Ihnen zufolge bewirkt zunehmende Ähnlichkeit der Kulturen auch wachsende Genauigkeit in der Verhaltensprognose und -erklärung von Fremden gegenüber Einheimischen und eine Verringerung der Angst der Fremden. Die Angst nimmt auch ab, wenn die einheimische Kultur das Ausmaß an Pluralismus vergrößert. Kulturelle Ähnlichkeit und Distanz evozieren eine Dynamik von Nähe und Entfernung in den Beziehungen zwischen Fremden und Einheimischen, die auch auf soziale Netzwerke und die Genauigkeit der Handlungsprognosen wirkt. Die Genauigkeit von Vorhersagen und Erklärungen zum Verhalten Einheimischer nimmt wie die Angst zu, wenn sich die kulturelle Identität der Fremden steigert (Gudykunst & Hammer 1988). Gudykunst und Hammer (1988) gehen aber auch davon aus, dass sprachliche Kompetenz in der einheimischen Sprache die Genauigkeit von Prognosen über das Verhalten der Einheimischen fördert und Angst verringert. Fundierte Sprachkompetenz in der einheimischen Sprache führt zur Identifizierung mit der einheimischen Gruppe.

6.2 Integrationsmodell nach Hartmut Esser

Die vorliegende Arbeit orientiert sich am Konzept der Sozialintegration von Hartmut Esser, der im deutschsprachigen Raum eines der bekanntesten Modelle zur sozialen Eingliederung von Zuwanderer*innen entwickelte. In der deutschsprachigen soziologischen Integrationsforschung wird die Migrationstheorie von Esser als eine der *„prominentesten, theoretisch und methodologisch befriedigendsten in deutscher Sprache formulierten Theorien aus dem Bereich der Wanderungssoziologie“* beschrieben (Nauck 1988, 17). Esser entwickelt am Ende der 1980er-Jahre den Assimilationsansatz von Milton Gordon (1964) sowie die Forschung von Eisenstadt (1954) weiter. Essers vier Dimensionen der Assimilation (1980; 2000) konnten sich in vielen migrationssoziologischen Forschungen etablieren (Treibel 2008, 138; Geißler 2005a). Im Folgenden wird zuerst auf das Integrationsmodell eingegangen, um im Anschluss das soziale System und Integration laut Essers Modell darzustellen.

Esser differenziert zwischen drei Eingliederungsvorgängen, die er als Akkulturation, Integration und Assimilation festlegt. Im Prozess der Akkulturation übernimmt der/die Eingewanderte die Werte und Normen bzw. Verhaltensweisen der Aufnahmegesellschaft. Die Akkulturation muss aber nicht zur Gänze, sondern kann auch partiell erfolgen**.** Integration unterteilt Esser in Anlehnung an David Lockwood (Esser 2001, 3) in zwei voneinander unabhängige Integrationsparadigmen, indem er zwischen Systemintegration und Sozialintegration unterscheidet. Der Fokus liegt einmal auf dem System der Gesellschaft in ihrer Gesamtheit oder auf dem Individuum bzw. auf einzelnen Gruppen, denn Esser geht davon aus, dass eine Systemintegration auch ohne Sozialintegration funktionieren kann (Esser 2001, 4). Dabei zielt Esser (2000a, 268ff.) mit dem Begriff der Systemintegration auf *„jene Form der Relationierung der Teile“* eines (sozialen) Systems, die sich abseits der Motive und Interessen der Menschen entwickelt und auch anerkannt wird. Die Systemintegration bezieht sich nach Esser (2001) *„auf die Integration des Systems einer Gesellschaft als Ganzheit“* und ist unabhängig von den Personen, da Individuen wenig Einfluss auf Marktkräfte oder auf politische Entscheidungen nehmen können. Systemintegration erfolgt durch den Staat oder den Markt. Soziale Integration und Systemintegration sind in gewisser Hinsicht unabhängig voneinander zu betrachten.

Bei der Integrations-Theorie von Esser rückt die soziale Integration in den Mittelpunkt, angestrebt wird aber mehr als ein oberflächliches Funktionieren der multikulturellen

Gesellschaft als System. Esser sieht die Beziehungen der einzelnen Individuen zueinander und deren gesamtgesellschaftliche Verankerung als zentrale Momente, d.h., soziale Integration sieht die Inklusion der Akteur*innen in das bestehende soziale System vor. Integration hat nach Esser dann funktioniert, wenn der Migrant/die Migrantin die gemeinsamen Werte und Normen der Aufnahmegesellschaft verinnerlicht und keine Abneigung oder Aggression gegenüber dem Aufnahmesystem zeigt. Er versteht unter Integration den *„Zusammenhalt von Teilen in einem <systemischen> Ganzen und die dadurch erzeugte Abgrenzung von einer unstrukturierten Umgebung“* (Esser 2000a, 261).

Esser erläutert vier Prozesse der sozialen Integration, die in der folgenden Abbildung dargestellt werden.

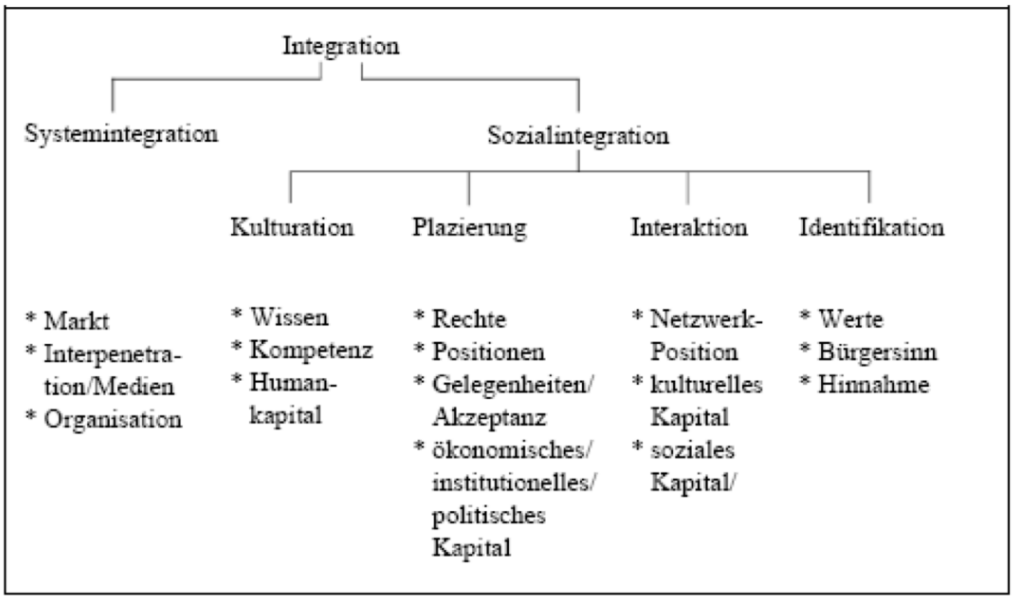


Abbildung 6: Sozial- und Systemintegration; Quelle: Esser 2001, 16.

Kulturation verweist als Begriff auf produktiv nutzbaren Fähigkeiten und Kenntnisse, die durch Bildung (z.B. Sprache) erworben werden und den Akteur*innen zum Beispiel zur strukturellen Platzierung in der Aufnahmegesellschaft verhelfen (Esser 2000a, 272). Aus der Perspektive der Kulturation gestaltet sich Sozialintegration als prozesshaftes Geschehen, mit dem bestimmte Kompetenzen, Wissen und Fertigkeiten, die notwendig sind, um mit Angehörigen der Gesellschaft interagieren zu können, erworben und verinnerlicht werden. Daher ist es nötig, kulturelle Kompetenzen, aber vor allem die Sprache des Landes zu beherrschen. Der Sprache

weist Esser eine tragende Rolle zu, *„einen zentralen Aspekt der Integration von Migranten, womöglich sogar den wichtigsten“ (Esser 2006, 23)*. Denn die Sprache ist Instrument und Kommunikationsmittel, sie fundiert eine funktionierende Interaktion mit den Angehörigen der Gesellschaft, die als Lebensmittelpunkt gewählt wurde. Kulturation findet auch bei der Ankunft in einer neuen Gesellschaft statt. Dieser Prozess wird als Akkulturation bezeichnet und kann sich dann als schwierig erweisen, je größer der kulturelle Unterschied zwischen den beteiligten Kulturen ist.

Platzierung bezieht sich auf gesellschaftliche Positionierung im sozialen System. Sie kann in Form von Übernahme beruflicher Positionen im Erwerbsleben oder durch die Verleihung der Staatsbürgerschaft erfolgen. Die Platzierung gelingt vor allem durch das Vorhandensein von sozialer Akzeptanz und stellt eine grundlegende Bedingung zur Sozialintegration dar.

Ein wechselseitiges, aufeinander bezogenes Handeln findet über soziale *Interaktionen* statt. Durch soziale Beziehungen und Interaktionen mit den Einheimischen können Netzwerke aufgebaut werden. Sozialintegration funktioniert über Interaktionen und beruht auf entsprechenden Kompetenzen und (gegenseitiger) sozialer Akzeptanz. Darunter ist auch der Prozess der Aufnahme von sozialen Beziehungen, Heirat und Verwandtschaft zu verstehen. *„Folglich sind Kulturation und Interaktion wichtige Elemente und Voraussetzung für die Sozialintegration über die Interaktion.“* (Esser 2000a, 272f.).

Von einer *Identifikation,* die zum Prozess der Sozialintegration gehört, kann dann ausgegangen werden, wenn der Migrant/die Migrantin sich als Teil des sozialen Gebildes sieht und dies mit Nationalstolz einhergeht. Er/Sie entwickelt ein *„Wir-Gefühl zu den anderen Mitgliedern der Gesellschaft oder Gruppe“* (Esser 2000a, 275) und solidarisiert sich mit Sozialgruppen. Identifikation führt auch zur *Wertintegration*, mit der allgemein gültige Werte aus Loyalität zur Gesellschaft und ihren Institutionen als gesellschaftliches Ordnungselement ausgemacht werden. Im Rahmen der Identifikation werden vor allem Gefühle der Solidarität und emotionale Gefühle zum Kollektiv aufgebaut – nach Esser eine gelungene Sozialintegration.

Zwischen diesen vier Prozessen der Sozialintegration bestehen Zusammenhänge: ohne Interaktionen zu Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft wird eine Identifikation mit dieser unmöglich; emotionale Bindung entsteht erst aus persönlichen Kontakten zu Angehörigen des Kollektivs; gelungene Interaktion setzt wiederum Kulturation

voraus; Interaktion und Kontaktpflege können nur durch sprachliche Kompetenz gelingen und Kulturation ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Platzierung.

Für die Sozialintegration von Minderheiten ergeben sich nach Essers Integrationskonzept vier mögliche Varianten der individuellen Sozialintegration von Migrant*innen:

1) Multiple Inklusion wird als Beteiligung an beiden sozialen Systemen verstanden, wobei Esser diese Variante als sehr selten ansieht (Esser 2006, 25). Denn bei multipler Inklusion geht er von sehr aktivem Interaktionsverhalten des/der Einzelnen aus, sieht das bei den klassischen Arbeitsmigrant*innen aber nicht gegeben. Er beschreibt Inklusion in Zusammenhang mit dieser Gruppe eher als multiple Sozialintegration, die in Form von gemischten Freundschaftsnetzwerken oder doppelter Identifikation stattfindet, aber eher selten festgestellt wird (Esser 2001, 21). Esser hält die Form der multikulturellen Sozialintegration eher bei Kindern von Diplomat*innen oder Akademiker*innen für realistisch. In diesen Familien würden mehrere Sprachen gesprochen und mehrere Kulturen gepflegt, so seine Annahme.

2) Segmentation kam vor allem bei Migrant*innen der ersten Generation vor, da sie sich untereinander vertreten. Hier wird der Einschluss in die eigene ethnische Gruppe vollzogen, aber mit der Konsequenz des Ausschlusses aus der Aufnahmegesellschaft. Die ethnischen Gemeinden stellten eine Art Entlastung für die Migrant*innen dar, da dieses Konstrukt eine ihnen vertraute Umgebung signalisierte. Sobald sich aber auch die Nachfolgegeneration nur innerhalb dieser Gemeinden bewegt, geht Esser davon aus, dass sich die Segmentation dauerhaft verfestigt und daher nicht positiv auf die Integration auswirken kann (Esser 2001, 11ff.).

3) Marginalität wird von Esser (2001, 20f.) als nicht erfolgreich vollzogene Sozialintegration verstanden. Marginalität bedeutet die Exklusion aus allen sozialen Systemen. Dieses Phänomen betrifft eher Migrant*innen der ersten Generation. Sie konnten die deutsche Sprache nicht erfolgreich erlernen, keine höheren Positionen bekleiden und keine Beziehungen zu Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft aufbauen. Migrant*innen der ersten Generation standen vor großen Herausforderungen, sie konnten sich mit der neuen Heimat nicht identifizieren und die alte Heimat wurde ihnen zunehmend fremder (Treibel 2003, 102f.). Wenn sie ihre Heimat besuchten, wurden sie auch dort als Fremde wahrgenommen.

4) Assimilation beruht auf der Annahme, dass Sozialsysteme heterogen sind. Assimilation bezieht sich in Zusammenhang mit interethnischen Beziehungen auf eine Anpassung der Migrant*innen an die Verhaltensweisen der Einheimischen. Dabei versteht Esser die *„Angleichung der verschiedenen Gruppen in bestimmten Eigenschaften*“ als Assimilation (Esser 2000a, 288.). Esser ist überzeugt, dass erfolgreiche Sozialintegration nur auf dem Weg der Assimilation erreicht werden kann.

> *Es gibt (mindestens) zur strukturellen Assimilation der Migranten, speziell im Bildungssystem und auf den primären Arbeitsmärkten, keine sinnvolle Alternative. Und insoweit die anderen Dimensionen der Integration, speziell die kulturelle und die soziale Integration, damit – direkt und indirekt – in Beziehung stehen, gilt dies auch dafür.* (Esser 2004b, 44f.).

Assimilation scheint ein schwieriger Prozess, den Esser erst unter einer Voraussetzung als vollzogen ansieht: unterschiedliche Gruppen müssen *„das gleiche Muster der Inklusion aufweisen“*, d.h., sie sind zu gleichen Anteilen auf Wirtschaftssektoren verteilt, wobei soziale Ungleichheiten kein Hindernis sind, weil sie *„nicht jede ethnischen Gruppen im gleichen Ausmaß betreffen“* müssen (Esser 2000a, 288f.).

Şen et al. (2001) entwickeln ein Modell, das sich als Gegenpol zu Essers Assimilationsmodell darstellt. Sie beschreiben erfolgreiche Integration als Inklusion wie folgt: die Aufnahmegesellschaft gewährt Migrant*innen Teilhabe- und Gleichbehandlungschancen und gesteht ihnen gleichzeitig die Orientierung an der Herkunftskultur zu. Aus dieser Perspektive stellt Integration folgendes dar: Ich kann eine andere Herkunft haben und abweichende Lebensarten und Traditionen, ohne meinen Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen und Prozessen aufgeben zu müssen (Sen et al. 2001, 18f.). Dieses Modell der Inklusion basiert auf einer angenommenen Vereinbarkeit von gleichberechtigter Teilhabe und ethnokultureller Pluralisierung, die auch umgesetzt werden kann.

Kritik zur Essers Assimilationstheorie kam auch von Seiten der multikulturellen Gesellschaftsvertreter*innen, die den kulturellen Pluralismus hervorheben. Denn unter Essers Assimilation verstehen sie eine eher erzwungene Homogenisierung der ethnischen Minderheiten. Ihre Kritik bezieht sich auf die kulturelle und ethnische Identität, die der Mehrheitsgesellschaft angepasst werden muss.

Wesentliche Kritik kommt auch von Geißler (2004, 294), er formuliert sie dahingehend, dass das Assimilationskonzept von Esser nicht oder zumindest zu wenig die

psychische Verfassung der Migrant*innen berücksichtigt. Für Geißler ist eine multikulturelle Gesellschaft nach kanadischem Modell durchaus in die Realität der deutschen Gesellschaft übertragbar. In Essers Modell, so Geißler, würde auch der Einfluss der nationalstaatlichen Integrationspolitiken zu wenig belichtet, obwohl politisch bedingte Barrieren in den Aufnahmeländern die Integration maßgebend beeinflussen können.

Bei kritischer Betrachtung der Theorie Essers lässt sich auch eine eingeschränkte, wenn nicht sogar einseitige Perspektive anmerken, da er in seinem Ansatz davon auszugehen scheint, dass sich Minderheiten an die Mehrheit anpassen. Aber ist tatsächlich auszuschließen, dass sich die Mehrheitsgesellschaft den Gepflogenheiten der Minderheiten annähert oder sogar anpasst, wie dies im Fall von Pizza, Döner, Sushi und Co schon längst der Fall ist? Zudem stellt sich die Frage, ob Mehrsprachigkeit nur Kinder von Diplomat*innen und Akademiker*innen zugestanden werden kann. Mehrsprachigkeit war bei der Gastarbeiter-Generation nachweislich nicht vorhanden, jedoch ist sie in der Gegenwart nicht nur bei Personen mit türkischem Migrationshintergrund oft zu einer Selbstverständlichkeit geworden und wird gezielt von Familien gefordert und gefördert.

7 METHODOLOGIE UND DIE EMPIRISCHE FORSCHUNG

Im Mittelpunkt des angestrebten Forschungsvorhabens stand das Verstehen von komplexen Zusammenhängen. Ein wissenschaftliches Verstehen der sozialen Wirklichkeit setzt eine empirisch fundierte Analyse dieser Wirklichkeit voraus, wobei es nicht möglich ist, die soziale Wirklichkeit als „Ganzes“ zu erfassen (Blumer 1973, 101ff.). Entsprechend der empirischen Sozialforschung können aber Ausschnitte sozialer Realität(en) auf Basis von theoriegeleiteten und forschungsspezifischen Fragestellungen und Zielen betrachtet werden. Für die Beantwortung der Forschungsfragen – Wie gestaltet sich die interkulturelle Kommunikation für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie im Kontext der Arbeitswelt in Österreich? Mit welchen Herausforderungen und Barrieren sind sie konfrontiert? – wird methodisch mit einem qualitativen Paradigma gearbeitet. Dabei wird versucht, mögliche Indikatoren für das Gelingen oder Misslingen interkultureller Kommunikation im Kontext des Erwerbslebens zu identifizieren. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist die Offenlegung der subjektiven Sichtweise. Im Speziellen soll die Perspektive von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund analysiert werden, sie stehen mit ihren Erfahrungen als soziale Akteurinnen bei diesem Forschungsvorhaben im Mittelpunkt. Das Ziel von qualitativen Studien[104] besteht darin, ein möglichst breites Abbild der verschiedenen Lebensthemen aus der Perspektive der Proband*innen bzw. Befragten und deren Interpretation zu eruieren und Veränderungsprozesse zu erfassen.

Im ersten Teil der vorliegenden Dissertation wurde ein theoretisches Gerüst entwickelt, die für die Arbeit relevanten Begriffe – interkulturelle Kommunikation, Identität, Migration, Vorurteil, Stereotyp, Majorität, Minorität, Geschlechterstereotypisierung, ethnische Gruppe und Integration – wurden präzisiert und definiert und ab Kapitel zwei bis sechs durch einen Überblick über relevante Theorien sowie den aktuellen Stand der Forschung ergänzt. Dabei konnte aufgezeigt werden, dass der Diskurs zur

[104] Das Ziel qualitativer Studien ist nicht Repräsentativität, sondern die Exploration von Neuland, das Aufspüren sozialer Handlungstendenzen, Milieus oder Lebenslagen. Selbstverständlich wurde im Zuge des Erhebungs- und Auswertungsprozesses auch hier auf die in der wissenschaftlichen Forschung gültigen Anforderungen der Validität (Gültigkeit), Reliabilität (Verlässlichkeit) und Objektivität geachtet. Im Rahmen dieser Arbeit kann aber keine vertiefende Kriterien-Diskussion geführt werden (siehe Diekmann 2001 [1995], 223ff., 443ff.; Mayring 1993, 110 f.).

Integration in der soziologischen Forschung entlang der Themen der Migration und dem langen Prozess der Akkulturation bzw. Assimilation oder Integration geführt wird (Park/Burgess 1921; Park 1922; Eisenstadt 1954; Gordon 1964; Esser 2001; Berry 1980). Diesbezügliche Forschungsarbeiten und Theorien zeigen, dass es viele Möglichkeiten und Wege zwischen Marginalität und Assimilation gibt. In der neueren Forschungsliteratur wird das Leben von Migrant*innen, insbesondere von jenen der zweiten und dritten Generation, nicht selten als ein „Leben in zwei Welten“ (Weiss 2007) oder ein Leben in „vielen Welten“ (Boos-Nünning & Karakasoglu 2004) dargestellt. Das trifft auch auf Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich zu. Die Sozialisation dieser Frauen erfolgte teilweise in den Herkunftsregionen, meistens aber in Österreich in den Familien, wo Werte und Normen der Herkunftsregionen gepflegt wurden.

In der Forschung zur interkulturellen Kommunikation entwickeln Wissenschaftler*innen verschiedene Instrumente, kulturelle Dimensionen und Kulturstandards, um eine Hilfestellung für die Mitglieder der verschiedenen Kulturen anzubieten, damit die interkulturelle Kommunikation im Erwerbsleben gelingen kann (Hall 1959; Hofstede 1980; Gudykunst 1991; Trompenaars & Hampden-Turner 1998; Thomas A. 2003). Trotz ihrer Sprachkompetenz und der weitgehenden Verinnerlichung der österreichischen Kultur samt ihrer Werte und Normen gelingen den betroffenen Frauen die entsprechenden Platzierungen in den Funktionssystemen wie etwa auf dem Arbeitsmarkt nicht oder nur unzureichend (vgl. Esser 1980, 221). Die empirische Realität zeichnet ein Bild des Misslingens oder Scheiterns, das im Ergebnis der vorliegenden Arbeit näher beschrieben wird. Durch die kritische Auseinandersetzung dieser Untersuchung mit Lebensweisen, Rahmenbedingungen und subjektiven Perspektiven können Herausforderungen und Barrieren identifiziert und beleuchtet werden. Zu diesem Zweck wird zunächst das methodische Vorgehen begründet, danach werden das qualitative Forschungsdesign sowie das eingesetzte Auswertungsmethode Codier-Verfahren und die Stichprobe erläutert. Anschließend wird auf die Feldphase eingegangen, die eine spezielle Herausforderung aufgrund der COVID-19 Pandemie darstellte. Die Darstellung der Ergebnisse setzt sich im Kapitel acht fort, wo die zentralen Kategorien des Datenmaterials vorgestellt werden. Im Kapitel neun werden die Ergebnisse reflektiert.

Meiner Rolle als Forscherin kam eine Besonderheit zu. Denn nicht nur interkulturelle Kommunikation, sondern Migration allgemein steht oft im Fokus der politischen, wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskussionen, wie bereits in dieser Arbeit beschrieben, jedoch oft ohne Einfluss der Betroffenen. Migrantinnen sind immer oftmals von inhaltlichen Entscheidungsprozessen aus Seiten der Politik ausgegrenzt. Für mich war es eine große Verantwortung, die ich sehr ernst nahm und eine große Freude, das Thema behandeln zu dürfen und können. Meine Intention war es folglich, Frauen in ein Forschungsprozess miteinzubeziehen, Ihnen ein Sprachrohr zu sein, um ihre Position, Perspektive, Wahrnehmung und Verständnis, aus ihrer individuellen Sicht darzustellen.

Es war eine Herausforderung meiner Rolle als Forscherin gerecht zu werden und während des gesamten Forschungsprozesses die Objektivität, Sachlichkeit und Offenheit strikt zu wahren. Auch war in der vorliegenden Forschungsarbeit eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbst unabdingbar, da während den Fokusgruppendiskussionen ähnliche Erlebnisse dargestellt wurden, die ich selbst als Frau mit Migrationshintergrund erfahren hatte. Die Vorbildrolle als eine Person mit türkischem Migrationshintergrund verschaffte bei den Diskutantinnen auch Vertrauen, so dass sie sich zu den Fragen sowohl sachlich als auch emotional äußerten.

7.1 Qualitative Sozialforschung

In diesem Kapitel werden allgemeine und zentrale Aspekte der qualitativen Sozialforschung zusammengefasst und das Methodeninventar für die Erhebung und Auswertung der vorliegenden Untersuchung vorgestellt. In den letzten 20 Jahren hat die qualitative Sozialforschung an Bedeutung gewonnen. Flick, von Kardorff und Steinke (2004,17) begründen diese offenkundige Tendenz mit der Pluralisierung moderner Gesellschaften und einem Aufbrechen von festgefahrenen Lebenswelten. Qualitative Sozialforschung basiert auf einem interpretativen Paradigma, mit dem sie sich von der quantitativen Forschung unterscheidet, da bei der qualitativen Forschung die Priorität auf der Interpretation von Daten liegt, während bei einer quantitativen Forschungsmethode die Erhebung, Auswertung und Visualisierung von Daten im Vordergrund stehen und Effekte empirischer Phänomene möglichst in Zahlen gegossen werden sollen. Demgegenüber steht das interpretative Paradigma, das Matthes (1973, 201) wie folgt beschreibt:

> *(…) [eine] grundlagentheoretische Position, die davon ausgeht, dass alle Interaktion ein interpretativer Prozess ist, in dem die Handelnden sich aufeinander beziehen durch sinngebende Deutungen dessen, was der andere tut oder tun könnte.*

Wichtige Aspekte der inhaltlichen Konzeption über den Aufbau der Gesellschaft im Rahmen qualitativer Sozialforschung werden bei Mead (1978) angeführt. Er betrachtet und analysiert das Handeln einer Person im gesellschaftlichen Kontext und vertritt die Position, dass alle *„Handlungen – und demgemäß auch alle Aussagen in Gesprächen – durch Strukturen und Prozesse der Lebenswelt, die eine Person umgeben (wie etwa soziale Systeme), beeinflusst sind“* (Froschauer & Lueger 2003, 182). Personen handeln demnach in Abhängigkeit vom momentanen Lebenszusammenhang und ihrer Situation. Ihre Handlungen sind in einen gesellschaftlichen und situativen Kontext eingebettet, in dem Kommunikation nach Mead (1978) das Medium für die Wechselwirkung zwischen den Personen und ihrer sozialen Umwelt darstellt. Kommunikative Prozesse sind eine zentrale Voraussetzung für Veränderung und Stabilisierung einer Gesellschaftsordnung. Nach Froschauer und Lueger (2003, 182) ist es für die

> *(Re-) Konstruktion, der diese Ordnung ständig neu herstellenden Handlungsregeln folglich unverzichtbar, auf Kommunikation zurückzugreifen, um etwas darüber zu erfahren, wie die Personen im Forschungsfeld sich selbst und ihre Umwelt erleben und auf dieser Grundlage ihr Handeln gestalten*.

Charakteristisch für die qualitative inhaltsanalytische Herangehensweise sind nach Lamnek (2005, 20ff.) folgende Prinzipien, die auch das beschriebene Forschungsbemühen geleitet haben:

1) Das Prinzip der Offenheit

   Der/Die Forscher*in hat eine offene Grundhaltung gegenüber Untersuchungspersonen, -situationen und -methoden einzunehmen. Dieses Merkmal unterstreicht den explorativen Charakter der qualitativen Sozialforschung.
2) Das Prinzip der Forschung als Kommunikation

   Dieses Merkmal markiert den kommunikativen Charakter des Forschungsprozesses. Die Interaktion zwischen dem Forscher/der Forscherin und dem/der Beforschten steht als Prämisse zum Forschungsprozess.
3) Das Prinzip der Prozesshaftigkeit von Forschung und Gegenstand.
4) Das Prinzip der Reflexivität von Gegenstand und Analyse

Unter dem Merkmal Reflexivität ist Offenheit für unerwartete Situationen im Laufe des Forschens sowie eine reflektierte Einstellung des Forschers/der Forscherin zu verstehen.

5) Das Prinzip der Explikation

   Unter dem Merkmal Explikation wird die Forderung, die einzelnen Schritte des Untersuchungsprozesses offen zu legen, verstanden. Dabei ist es wichtig, die Regeln, nach denen die Daten interpretiert wurden, nachvollziehbar festzuhalten. Durch Explikation wird die Nachvollziehbarkeit der Interpretation gesichert.

6) Das Prinzip der Flexibilität

   Durch Flexibilität kann der Forscher oder die Forscherin auf unerwartete Situationen während der Untersuchung reagieren.

7.2 Forschungsinstrument Fokusgruppe

Das Forschungsinstrument der sogenannten Fokusgruppe ist eine Datenerhebungsmethode der qualitativen empirischen Sozialwissenschaften und etablierte sich als Alternative zu Einzelinterviews. Bei Fokusgruppen handelt es sich um eine qualitative Methode mit diversen Vorteilen gegenüber quantitativen oder anderen qualitativen Forschungsmethoden.

> *Die Vorteile von Fokusgruppen liegen darin, dass mit vergleichsweise geringem Arbeitsaufwand, moderatem Zeitrahmen und überschaubaren Kosten eine profunde Kenntnis von gruppenspezifischen Wahrnehmungen, Deutungen und Werturteilen zu bestimmten Themen und Stimuli erlangt werden kann, wobei es möglich ist, im Gruppendiskussionsprozess Hintergründe und Motive detailliert und flexibel zu erfragen. (Zwick & Schröter 2012, 25).*

Seit den 1980er-Jahren bewährt sich die Methode der Fokusgruppeninterviews in der Sozialwissenschaft als qualitative Befragungsmethode. Fokusgruppen können in Anlehnung an Krueger (1998) und Morgan (1997) wie folgt definiert werden:

> *Fokusgruppen sind eine Forschungsmethode, bei der Diskussionsgruppen, die anhand bestimmter Kriterien zusammengestellt werden, durch einen Informationsinput zur Diskussion über ein bestimmtes Thema angeregt und durch einen Moderator betreut werden. (Weinberger et al. 2018, 10).*

Eine Gruppe von Personen wird auf der Grundlage vorausgegangener Informationen zu einem ausgewiesenen Thema zur Diskussion animiert (vgl. Henseling et al. 2006, 10; Bloor et al. 2001, 78; Krueger und Casey 2008, 6). Das forschungsrelevante Thema wird mit Bezug zur forschungsleitenden Problemstellung vom Forscher/von der Forscherin in die Gruppe getragen. Dabei sind zwei bedeutende Eigenheiten von Fokusgruppen von Bedeutung: zum einen der Gruppenprozess und zum anderen der Informationsinput in die Diskussion. In der Gruppe werden untereinander Erfahrungen ausgetauscht und gegenseitig selbstständig nachgefragt (Krueger & Casey 2000). Auch können die Gruppenmitglieder einander motivieren, offen über Tabu-Themen zu diskutieren. Durch die Fokusgruppendiskussion werden Daten generiert, die das Ergebnis von Interaktionen innerhalb der definierten Gruppe sind.

Fokusgruppen sind für bestimmte Forschungsfragen und für explorative Untersuchungen besonders geeignet. Die Vorteile dieser Methode sind auch für die vorliegende Forschung relevant, da die Fokusgruppe einen ressourcensparenden und kostengünstigen Zugang zum Thema ermöglicht, mit dem wichtige Informationen und Resultate, mithin Datenmaterial, generiert werden können. Der konstruktive Einsatz

der Fokusgruppe wird in der Literatur beschrieben (Schulz et al. 2012; Flick 2014; Krueger & Casey 2008).

Der erste Schritt bei der Planung einer Fokusgruppe ist die Festlegung einer Intention als Antwort auf folgende Frage: Was soll mithilfe der Fokusgruppe erreicht werden? Aus der Literatur geht hervor, dass Migrant*innen im Aufnahmeland u.a. auch mit Fragen zur Identität, zu Intergruppenbeziehungen, Vorurteilen, zur Sozialintegration, Herkunft und zum Geschlecht konfrontiert werden (Berry 1980; Esser 2001; Gudykunst 1983, 1985; Gudykunst & Kim 2003; Gudykunst & Hammer 1988). Die Methode der Fokusgruppendiskussion unterstützt die Forschungsintention, die themenrelevante Perspektive der Teilnehmerinnen, d.h. der Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Alter von 16-55 Jahren, die im Forschungsvorhaben als soziale Akteurinnen im Mittelpunkt stehen, zu analysieren. Für das Sample bietet sich der Zugang zu notwendigen empirischen Daten über die Methode der Fokusgruppe[105] insbesondere an, da speziell dieses Forschungsinstrument ermöglicht, neben sachlichen Aspekten auch Emotionen und Facetten der Wahrnehmung sichtbar zu machen. Die Befragten können ihre Meinungen, Empfindungen und Wahrnehmungen in Bezug auf interkulturelle Kommunikation, Vorurteile, Erwerbsleben, Chancengleichheit, Integration, Zugehörigkeit, Identität, Migrationshintergrund … äußern, aus ihrer Sicht darstellen und diskutieren. Das Forschungsinteresse gilt unterschiedlichen Faktoren, die Meinungen, Motivation und Verhalten beeinflussen, sie sollen aus der gezielt herbeigeführten Gesprächssituation analysiert werden (Krueger & Casey 2008, 19ff.).

Beim methodischen Instrument der Fokusgruppe geht es primär darum, *„die Vielfalt der Positionen und Perspektiven“* zu erfassen, und nicht um Diskussion oder Problemlösungen (vgl. Schulz et al. 2012, 45ff.). Angestrebt wird primär nicht die Repräsentativität der Ergebnisse, sondern die Entlarvung von Ausnahmen und Unterschieden. Fokusgruppen sind explorative Verfahren, in denen der Fokus auf dem Speziellen, Außergewöhnlichen liegt. Vergleichende methodologische Studien (Schulz et al. 2012; Tausch & Menold 2015; Krueger 1998) belegen für Fokusgruppen im Vergleich mit quantitativen Methoden die Ähnlichkeit der Ergebnisse, wobei deren Qualität von der Anzahl der durchgeführten Fokusgruppen abhängt. Fokusgruppen

[105] „Dabei diskutiert eine Gruppe von Bürgern in einer circa zweistündigen Veranstaltung bestimmte vorgegebene Themenfelder.“ (Schulz et al. 2012, 7).

können zu einem Thema wiederholt zusammengestellt werden, bis eine Sättigung an Informationen erreicht wurde, sodass eine zusätzliche Fokusgruppe, keine neuen Ergebnisse generieren würde.

Für die besondere Qualität der Gruppendiskussion spricht im Vergleich mit Einzelinterviews zudem, dass die Teilnehmerinnen der Gruppe

> *bei nicht zutreffenden, sozial nicht geteilten oder extremen Ansichten als Mittel der Validierung von Äußerungen und Ansichten [korrigierend eingreift]. Die Gruppe wird zum Mittel, um individuelle Meinungen angemessener zu rekonstruieren*. (Flick 2006, 171).

Zwick und Schröter (2012, 44) halten fest, dass abgesehen von methodologischen Überlegungen „*die Validität der mit Fokusgruppen gewonnenen Erkenntnisse maßgeblich von der Sorgfalt, Systematik sowie der genauen, nachvollziehbaren Dokumentation des Vorgehens (‚Objektivität') abhängt.*" Dabei geht es „*zum einen darum, die gewählte Methode, Datenanalyse und Interpretation der wissenschaftlichen Kritik zugänglich zu machen. Zum anderen hängen die Glaubwürdigkeit und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse (vgl. Lincoln und Guba 1985) im Wesentlichen von fünf Kriterien ab*", die sich wie folgt darstellen: von der Adäquanz der Methode, von Zusammenstellung und Qualität der Diskussionsgruppe sowie von der Qualität der Diskussion. Für die Qualität des Diskurses spielt die Performanz des Moderators eine wesentliche Rolle. Hinzu kommen die Qualität der Datenerfassung und der Datenaufbereitung und letztendlich die Genauigkeit und Systematik der Datenanalyse sowie die Interpretation der Daten (Zwick & Schröter 2012, 44).

Die Zusammensetzung einer Fokusgruppe wird für jedes Projekt neu und kriteriengeleitet geplant, dafür ist keine allgemeingültige Regel vorgesehen. Über das Design einer Fokusgruppe wird je nach Intention, Fragestellung und Zielsetzung und je nach Aufwand, also Kosten und Verfügbarkeit notwendiger Ressourcen (Zeit, Ort, Raum etc.) entschieden. Im Design zu berücksichtigen sind eine gezielte Auswahl und eine intendierte Zusammensetzung der Teilnehmer*innen, da die erwartete Gesprächsdynamik innerhalb einer Gruppe die Besonderheit einer Fokusgruppe ausmacht. Mit ihr erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass auch unerwartete Ergebnisse erzielt werden können. In Fokusgruppen können durch gruppendynamische Prozesse Kapazitäten freigesetzt werden, die durch Interviews von Einzelpersonen nicht erreicht werden.

Die Fokusgruppe bildet oft eine homogene Gruppe[106], nur selten wird bei dieser Methode eine Stichprobe aus der Gesamtbevölkerung gezogen. In der vorliegenden Arbeit sieht das Design zur Methode sowohl heterogene (Alter: 16-55, Bildung, Interessen, Geburtsort, Staatsbürgerschaft, Familie) als auch homogene (Alter: 16-30, Bildung, Interessen, Geburtsort, Staatsbürgerschaft, Familie) Gruppen vor, sie werden unter definierten Gesichtspunkten nachstehend erläutert.

Generell ist in der Zusammensetzung einer Fokusgruppe die Intention entscheidend: In einer heterogenen Gruppe können Teilnehmer*innen leichter „aus der Reserve" gelockt werden; in der homogenen Gruppe treffen einander „Gleichgesinnte", die mit hoher Wahrscheinlichkeit offener zu bestimmten Themen sprechen und sich untereinander wohler fühlen (vgl. Schulz et al. 2012).

Im Design zu berücksichtigen ist auch die Größe der Gruppe: In einer Gruppe von sechs bis zehn Personen können alle Teilnehmer*innen zu Wort kommen, was ausgeprägte Effekte der Gruppendynamik bewirkt. In größeren Gruppen mit mehr als zehn Teilnehmer*innen ist für Wortmeldungen wenig Zeit, sodass eventuell nicht alle Teilnehmerinnen ausreichend zu Wort zu kommen, dafür entsteht aber vielleicht mehr Meinungsvielfalt.

Zur Gruppengröße einer Fokusgruppe sind der Literatur unterschiedliche Hinweise zu entnehmen (vgl. Schulz et al. 2012; Mayring 2002). Für das vorliegende Forschungsvorhaben wurde diesbezüglich die empfohlene Untergrenze von fünf bis acht Personen eingehalten, sie sollte einen dynamischen Austausch ermöglichen und dazu beitragen, dass alle Teilnehmerinnen uneingeschränkt an der Diskussion teilhaben können. Die Dauer der Diskussionsgruppe wird in Abhängigkeit von Thema und Ziel der Forschung sowie von allen genannten Kriterien im Design der Fokusgruppe festgelegt, in der Regel wird die Diskussion 90-120 Minuten in Anspruch nehmen.

Die Suche nach passenden Teilnehmer*innen wird je nach Themengebiet und Zielen des Forschungsvorhabens ausgearbeitet (vgl. Krueger & Casey 2008, 68). Für die vorliegende Arbeit erwies sich die Methode des „Schneeballprinzips" als zielführend: Bereits kontaktierte und gewählte Teilnehmerinnen empfehlen weitere Personen, die zur Diskussion eingeladen werden können. Die Empfehlung kann vor den

[106] Die Homogenität bezieht sich auf unterschiedliche Aspekte zum „Background" der Teilnehmer*innen wie soziale Position, Alter, Beruf. Das hat den Vorteil, dass die Diskussion und das Gespräch ohne Barrieren und kulturelle Unterschiede besser fließt.

Fokusgruppeninterviews oder danach passieren (vgl. Krueger & Casey 2008, 70). Die Auswahl der Teilnehmer*innen erfolgt in Hinblick auf die Forschungsfrage, zu deren Beantwortung sie möglichst viel Information als Datengrundlage beitragen können sollten.

7.3 Moderation einer Fokusgruppe

Eine bedeutende Rolle bei der Durchführung von Fokusgruppendiskussionen nimmt der Moderator/die Moderatorin ein. Der äußerliche Rahmen zur Diskussion – das planvolle Setting – und eine professionelle Moderation stellen eine wichtige Voraussetzung für eine Fokusgruppendiskussion dar. Das Aufgabenprofil zur professionellen Moderation ist laut Literatur zur Methode auf allen Ebenen der Person und Rolle anspruchsvoll, u.a. fordert es eine neutrale Haltung, das aktive Zuhören, schnelle Auffassungsgabe, wertschätzende Diskussionshaltung, Wahrnehmung von Stimmungen in der Gruppe, professionelles Zusammenfassen der Ergebnisse, Rollenverständnis, Empathie, Techniken der Gesprächsführung, Zurückhaltung, Offenheit, Spontanität, Sachwissen, Variabilität der Frageform, Lernfähigkeit, Enthusiasmus, Hintergrundwissen und auch ein gepflegtes Äußeres und sicheres Auftreten (Krueger 1998; Krueger und Casey 2008; Morgan 1997; Lamnek 1998; Tausch & Menold 2015, 7). Der/Die Moderator*in leitet die Kommunikation der Gruppe und steuert das Gespräch in Hinblick auf die Fragestellung, kommunikative und soziale Kompetenz sind daher unabdingbar, Moderationserfahrungen vorteilhaft.
Der Fokus und das Ziel der Moderation ist eine dynamische Diskussion. Professionelle Moderation bedeutet auch Abstand von der Rolle eines Experten/einer Expertin, von parteilichen Signalen und persönliche Meinungen. Der/Die Moderator*in steht im besten Fall in der Sozialhierarchie auf gleicher Stufe mit den Teilnehmer*innen, zumindest sollte sie nicht zu weit von ihnen entfernt sein. Aus pragmatischen Gründen kann und darf auch der/die Forscher*in die Moderations-Rolle übernehmen (ebd.), was im vorliegenden Forschungsprozess auch der Fall war. Zur Rekonstruktion der Alltagserfahrung von Frauen mit Migrationshintergrund wurde eine möglichst neutrale Herangehensweise angestrebt. Basis der Rollengestaltung bildete entsprechendes Problembewusstsein bezüglich der Vorgaben der Methoden und die kontinuierliche kritische Reflexion des Geschehens in der Rolle der Moderatorin.

7.4 Ablauf der Fokusgruppe

Eine Fokusgruppendiskussion beginnt in der Regel mit einer ersten Phase der Begrüßung und Einführung des Moderators/der Moderatorin (Krueger und Casey 2008: 107f.). Der Moderator bzw. die Moderatorin stellt sich zu Beginn vor und schildert in knappen Zügen die Geschichte zur aktuellen Zusammenkunft, das Thema und die Ziele der Fokusgruppe. Er/Sie erklärt zentrale Begriffe und informiert zu etwaigem Fachvokabular sowie über die Form der Dokumentation (akustische und/oder visuelle Aufzeichnung der Diskussion und anschließende Transkription) und auch darüber, wie mit den Daten verfahren wird. Diesbezüglich ist die Anonymität der Teilnehmer*innen und ihrer Diskussionsbeiträge zu gewährleisten. Damit die Daten möglichst umfassend transkribiert werden können, sind Diskussionsregeln zu vereinbaren (vgl. Morgan 1997, 49f.). Die wichtigste Kommunikationsregel – „Immer nur eine*r zugleich!“ – appelliert an die Gesprächskultur. Fokusgruppen können insgesamt zwei bis drei Stunden dauern, daher ist auch eine Pause vorzusehen. Innerhalb dieser Zeitspanne werden viele komplexe und kontroverse Fragen beantwortet und diskutiert. Daher gilt es, ausreichend Zeit für die Einführung des Themas und das Aufwärmen der Diskutant*innen vorzusehen.

> *Die Gruppe selbst muss erst arbeitsfähig werden und sich als Diskussionsgruppe finden, damit sie sich anschließend auf das Thema „fokussieren“ kann. Krueger und Casey (2008, 43) schlagen eine festgelegte Fragensequenz vor: Öffnende und einführende Fragen, gefolgt von Übergangs-, Schlüssel- und Abschlussfragen*. (Schulz et. al. 2012, 113).

Abschließend wird der Moderator oder die Moderatorin anbieten, die Forschungsergebnisse mit den Teilnehmer*innen zu teilen, sofern ihnen daran gelegen ist (Schulz et al. 2012, 115).

Phase zwei der Fokusgruppe wird z.B. in einer Vorstellungsrunde mit einführenden Fragen zum „ICH“ gestartet**,** damit stellen die Teilnehmer*innen sich und ihr Selbstkonzept vor – „Ich bin …“, „Ich habe ...“ (vgl. Schulz et al. 2012). Die Diskussion startet mit einer *„Anwärmphase“* (Flick 2014, 260) und der ersten themenbezogenen Frage, die auch als *„Aufwärmfrage“* oder *„Ice-Breaker-Question“* bezeichnet wird (Steyaert et al. 2006, 133). Damit sollen alle Teilnehmer*innen zum ersten Mal zu Wort kommen und einen ersten inhaltlichen Aspekt, ein *„opening statement“*, einbringen können (Morgan 1997, 49). Die erste Frage betrifft die Einführung in das Thema und ermöglicht einen Bezug zu Wissensstand und Wahrnehmung des Themas bei den

Teilnehmer*innen (vgl. Steyaert et al. 2006, 138). Entscheidend ist auch die Formulierung der Frage, sie soll Teilnehmer*innen animieren, Erfahrungen und Perspektiven einzubringen. *„Die einführende Frage kann in Verbindung mit der nachfolgenden Übergangsfrage gestellt werden und bietet so den Aufbau eines „Gruppen-Denkens."* (Morgan 1997, 50).
Aktuell orientierte sich die erste Frage an die Teilnehmerinnen an der zentralen Forschungsfrage, die im Sinne der Anrede entsprechend variiert wurde.

„Wie gestaltet sich nach Ihrer Meinung die interkulturelle Kommunikation für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie im Arbeitsleben? Mit welchen Herausforderungen sind Sie Ihrer Meinung nach konfrontiert?"

In der dritten Phase – Fragen zum „WIR", die dem Aufbau einer Arbeitsbeziehung gelten – kann eine Frage nach der eigenen praktischen oder beruflichen Erfahrung in Bezug zum Thema gestellt werden (vgl. Schulz et al. 2012): „Inwiefern stellt die IK aus Ihrer Sicht für Frauen mit türkischem Migrationshintergrund eine Herausforderung dar und haben Sie negative oder positive Erfahrung mit der IK im Allgemeinen (Schule, Universität, Beruf, Amt) gemacht?" – Diese Frage ermöglicht den Diskutant*innen, die eigenen Erfahrungen zu schildern und sich gleichzeitig in die Gruppe zu integrieren. Die Gruppendiskussion macht Meinungsvielfalt ersichtlich und ermöglicht WIR-Erleben, wenn Teilnehmer*innen erkennen, dass sie mit ihren Erfahrungen nicht alleine sind.

In der vierten Diskussions-Phase – Fragen zum „ES" – werden die inhaltlichen Fragen zum Thema gestellt. In der Regel sind das fünf bis sieben Hauptfragen, die im Ablauf einer logischen Struktur folgen, z.B. von allgemeinen zu mehr spezifischen Aspekten zum Thema. Der Moderator/Die Moderatorin orientiert sich an wohl überlegten Schlüsselfragen (vgl. Steyaert et al. 2006: 138) und ebensolchen Themenblöcken, die in der Vorbereitung der Fokusgruppendiskussion in eine Rangordnung gebracht wurden. Sie ermöglichen dem/der Moderator*in, den Diskussionspfad zugunsten des Gruppenprozesses und des Themas zu verlassen, ohne den Überblick zu verlieren (vgl. Bürki 2000, 123).

Die Themenblöcke der Hauptfragen können auch mit kreativen Inputs als Stimulus, z. B. Video, Zeitungsausschnitt, Diagramm, Cartoon etc. visualisiert werden und sollen

zu Diskussionsbeiträgen motivieren (vgl. Bürki 2000, 107f.). Die Moderation wird der „Questioning-Route-Technik“ folgen.

> *Diese Fragetechnik legt im Vorfeld der Diskussion die Leitfragen der Moderation fest, sodass der Moderator die Fragen "abarbeitet". Dies hat den Vorteil, dass die Ergebnisse vergleichbar sind, da die Abweichungen in den Fragestellungen weniger schwanken. Die Fragestellungen sollten aber flexibel gehalten werden und dem natürlichen Gesprächsverlauf folgen.* (Steyaert et al. 2006, 138).

Bei dieser Technik ist es wichtig, dass der Moderator/die Moderatorin nonverbale Signale aufnimmt und auf die Stimmung in der Gruppe sowie den Kommunikationsstil in der Diskussionsrunde achtet. Auch kann er/sie Teilnehmer*innen bitten, andere Antworten zu kommentieren (Schulz et al. 2012, 118). Offenheit gegenüber neuen Themen sollte in der Diskussion Vorrang haben, wobei die Forschungsabsicht als Orientierungspunkt gilt. Grundsätzlich wird für die Moderation ein Leitfaden erstellt, der halbstandardisiert ist, sodass er flexibel genutzt werden kann und den Raum für spontane Reaktionen und wichtige und/oder neue Aspekte zum Thema öffnet (vgl. Flick 2014).

In der letzten fünften Phase, der Abschlussfrage des Zusammenführens der Ergebnisse, fasst der/die Moderator*in die wichtigsten Ergebnisse der Gruppendiskussion zusammen. Der Erfolg einer Fokusgruppe ermisst sich nach Krueger (1998) aus der Leistung des Moderators bzw. der Moderatorin. Moderator*innen sind entsprechend den inhaltlichen Vorgaben des Forschers/der Forscherin für eine gewinnbringende Diskussion verantwortlich.
Die Diskutantinnen haben die Möglichkeit zu einer letztmaligen Stellungnahme, zu Ergänzungen, zur Richtigstellung, Präzisierung usw., auch ein abschließendes Statement ist erlaubt (vgl. Bürki 2000, 124; Morgan 1997, 51). Je nach Forschungsanliegen und -design kann eine Abschlussfrage ebenso zu Empfehlungen und Lösungsideen auffordern (Steyaert et al. 2006, 138). Authentisch vorgetragener Dank für die Mitwirkung am Forschungsprozess beendet die Fokusgruppendiskussion zeitgerecht.

Für das aktuell diskutierte Thema gelang die Entscheidung über die Methode in mehreren Schritten, beginnend mit einer groben Auswahl an anerkannten Verfahren und Instrumenten, einer Übersicht zu ihren jeweiligen Vor- und Nachteilen und einer Bewertung hinsichtlich Themenrelevanz, Ressourcenaufwand und Durchführbarkeit. Für das vorliegende Forschungsvorhaben schien die Fokusgruppendiskussion zur

Datenerhebung begründet besonders geeignet, ihre Vorteile überwogen und schienen offensichtlich. In einer Gruppe kann durch ein Mehr an Argumenten, Meinungen, Erfahrungen etc. auch ein Mehr an Datenmaterial generiert werden. Diskussionen in einer Kleingruppe fördern den Datenfluss und Informationsgehalt in höherem Maße als Einzelinterviews, sofern sie professionell moderiert werden. Hinzu kommen gruppendynamische Prozesse, die u.U. mehr motivieren als die Gesprächssituation der Einzelbefragung. Fokusgruppen sind als Methode flexibel, und zwar sowohl in Bezug auf Inhalte als auch auf ihren Zweck und auf die Teilnehmer*innen. Die Besetzung der Fokusgruppe mit Personen unterschiedlicher Background-Situationen kann zur Offenlegung einer vielfältigen Gedankenwelt führen und Teilnehmer*innen, die ihre Meinung gerne teilen und eine besondere Redebereitschaft darlegen, beleben die Diskussion.

Um mithilfe einer Fokusgruppe erfolgreich Information und damit Daten zu generieren und zu sammeln, ist professionelle Vorbereitung wie beschrieben notwendig. Dazu zählt auch die Entwicklung eines Leitfadens für den gesamten Prozess. Der Leitfaden sieht Orientierung auch in Bezug auf gruppendynamische Prozesse vor. Schulz et al. (2012) bieten eine Hilfestellung, die als Grundschema für viele Fokusgruppen angewendet werden kann. Ihr Phasenmodell sollte sich auch im Gesprächsleitfaden widerspiegeln.

Fokusgruppen können methodisch in vielen Aspekten mit anderen qualitativen Methoden verglichen werden. Wie auch bei anderen empirischen Forschungsmethoden ist ihr Einsatz in drei Phasen gegliedert: die Auswahl der Untersuchungseinheit, die Datengewinnung und abschließend die Datenauswertung.

Fokusgruppen haben einen qualitativen Charakter und eine meist relativ kleine Stichprobenbasis, weswegen sie in statistischer Hinsicht keine streng repräsentativen Ergebnisse liefern. Doch anhand der Durchführung mehrerer Fokusgruppen können durch Fokusgruppen für den diskutierten Themenbereich bestimmte verallgemeinerbare Muster abgeleitet werden. Allgemein zielen qualitative Methoden und insbesondere Fokusgruppen auf Exploration, mit ihnen sollen weniger Hypothesen getestet, sondern möglichst aktuelle, neue Daten generiert werden (Morgan 1997).

Zum vorliegenden Forschungsvorhaben wurden mehrere Fokusgruppen vorgesehen und auch durchgeführt, um eine Überprüfung und kontextbezogene Verallgemeinerung der Ergebnisse zu ermöglichen. Abschließend ist festzuhalten, dass bei der Durchführung von Fokusgruppen auch auf das Ambiente zu achten ist: sie sollten möglichst an einem neutralen Orten stattfinden, die Teilnehmer*innen sollten möglichst nicht gestört oder durch Nebengeräusche abgelenkt werden und sich auf die Diskussion konzentrieren können.

7.5 Qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring

Innerhalb der vorliegenden empirischen Forschung wurde zur Datenanalyse das methodische Inventar der qualitativen sozialwissenschaftlichen Inhaltsanalyse genutzt.

> *Inhaltsanalytische Verfahren sind aus der empirischen Sozialforschung nicht mehr wegzudenken, ihre Bedeutung stieg in den letzten Jahren an. Ob die Antworten auf offene Fragen in der Umfrageforschung, die Texte von Nachrichtensendungen, Zeitungsartikeln oder Intensivinterviews zu analysieren sind, immer kommen inhaltsanalytische Verfahren zum Einsatz.* (Atteslander 2000, 201).

Die Inhaltsanalyse nach Mayring will fixierte Kommunikation analysieren, dabei wird systematisch, theorie- und regelgeleitet vorgegangen. Die Methode eignet sich auch zur strukturierten inhaltlichen Auswertung einer Transkription. Dabei werden *„anfangs formulierte Annahmen bestätigt oder verworfen“,* das Datenmaterial wird systematisch auf hochrelevante Inhalte reduziert, indem Textpassagen mit geringer Themenrelevanz gestrichen werden (Mayring 2003, 58). Diese Vorgehensweise führt zu einem Textkorpus mit verdichtetem Inhalt, aus dem im nächsten Arbeitsschritt Kategorien erschlossen werden. Bei der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2003) sind nonverbale Elemente und langgezogenen Wörter, die mitdokumentiert werden müssen, nicht relevant. Diese Analysemethode legt den Fokus auf den Inhalt und nicht auf die Art der Kommunikation (Mayring 2003, zit. nach: Vogt &Werner 2014, 69).

Im Fokus der Datenauswertung und Interpretation der sieben transkribierten Fokusgruppendiskussionen steht die interkulturelle Kommunikation für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie im Kontext der Arbeitswelt in Österreich. Um die aufgezeichneten Gruppendiskussionen zum aktuellen Forschungsvorhaben

auswerten und damit die Fragestellungen überprüfen und beantworten zu können, wurde die beschriebene inhaltsanalytische Auswertung durchgeführt. Dazu sind nach Mayring elf Schritte notwendig, die am Beginn das Ausgangsmaterial festlegen und am Ende zur Erstellung eines Kategoriensystems führen (Mayring 2010, 54f.). Die Analyse des aktuellen Materials erfolgte entlang dieser Vorgaben:

1) Der Grundkorpus zur Analyse wurde durch Festlegung bzw. Auswahl des Materials, das sich auf die Forschungsfragestellung bezieht, bestimmt.
2) Die Analyse der Entstehungssituation erfolgte durch eine präzise Beschreibung der Produktionsbedingungen und
3) der formalen Charakteristika des Transkriptions-Materials.
4) Die forschungsrelevante Richtung der Analyse wurde bestimmt und
5) die forschungsleitende Fragestellung theoriegeleitet differenziert.
6) Die Analysetechnik wurde bestimmt und ein konkretes Ablaufmodell festgelegt.
7) Analyseeinheiten (Kodier-, Kontext- und Auswertungseinheit) und
8) Analyseschritte zum Kategoriensystem – Zusammenfassung, Explikation, Strukturierung – wurden festgelegt.
9) Das erstellte Kategoriensystem wurde an Theorie und Material wiederholt überprüft und überarbeitet,
10) danach erfolgte die Interpretation der Ergebnisse vor dem Hintergrund der Hauptfragestellung und unter
11) Anwendung der inhaltsanalytischen Gütekriterien.

7.6 Moderationsleitfaden

In der vorliegenden Untersuchung wird die Methode der Fokusgruppendiskussion angewandt, die in Abschnitt 7.2 näher beschrieben wurde. Als Grundlage für die Moderation der Fokusgruppendiskussionen diente ein Moderationsleitfaden zu Fragenschwerpunkten der Orientierung. Der Leitfaden wurde in einer arrangierten Diskussion mithilfe von Bekannten getestet und anhand ihrer Anmerkungen und Hinweise kritisch überarbeitet. Die adaptierte Version entsprach folgendem Schema, das sich ab der ersten Fokusgruppe bewährte:

1) Begrüßung und Einführung in das Thema.

2) Einführende Fragen[107], Fragen zum „ICH“:
   Wie ist Ihr Name, wie darf ich Sie anreden? Welche Sprache sehen Sie als Ihre Muttersprache? Was möchten Sie uns kurz über sich erzählen?

Am Anfang der Diskussion, in der Aufwärmphase, wurden die Diskutantinnen aufgefordert, ihre Einstellungen und Meinungen zum Thema zum Ausdruck zu bringen. Diese Frage diente als Ice-Breaker Frage.

Diskussion

3) Übergangsfrage zum „WIR“ und Hinwendung zum Thema
   Inwieweit wurden persönliche, negative oder positive Erfahrungen mit der IK im Allgemeinen (Schule, Beruf, Amt, Universität…) gemacht?
   *Welche Erfahrungen haben Sie beim Kontakt mit Ämtern, Behörden, mit der Schule Ihrer Kinder, mit der Universität, aber auch beim Einkaufen gemacht? Wie werden Sie dort angesprochen? Wie wird mit Ihnen umgegangen? Wie fühlen Sie sich im Gespräch mit Lehrer*innen, Beamt*innen …? Was war Ihr schönstes Erlebnis mit einem/einer Vorgesetzten? Was möchten Sie nicht mehr erleben, wenn Sie an Kontakt mit Ämtern, Behörden, Institutionen … denken?*
   Diskussion

4) Hauptfragenkatalog – inhaltliche Fragen und Aufbau von Wissen.
   Stimulus: 3 Zeitungsartikel[108]
   Wie wird gelebte Interkulturalität im österreichischen Arbeitsmarkt gesehen?
   *Denken Sie bitte an Ihren beruflichen Alltag: Wie kommen Sie im Beruf in Kontakt mit Kollegen und Kolleginnen, wie läuft das ab? Wer beginnt das Gespräch? Welche Fragen werden Ihnen gestellt? Wie bekommen Sie Hilfe? Wer hilft Ihnen, wer steht zur Verfügung, wenn Sie (berufliche) Fragen haben? Wie werden Sie angesprochen, mit du oder sie? Sind Sie mit Kolleg*innen per du oder per sie? Wie ist Ihnen das gelungen, wer*

[107] Die formalen Fragen sind im Leitfaden an den Forschungsfragen orientiert, wurden aber in der konkreten Fokusgruppen-Situation spontan variiert. Beispiele zu informellen Varianten werden kursiv angeführt und eingerückt.
[108] Die Themenblöcke der Hauptfragen können auch mit kreativen Inputs als Stimulus, z. B. Video, Zeitungsausschnitt, Diagramm, Cartoon etc. visualisiert werden und sollen zu Diskussionsbeiträgen motivieren (vgl. Bürki 2000, 107f.). Die Stimuli sind in Anhang C angeführt.

*hat angefangen? Worüber reden Sie miteinander in der Pause oder so zwischendurch? Welche Sprache benützen Sie mit welchen Kolleg*innen? Wie geht es Ihnen in Ihrem Team? Wen sprechen Sie wie am liebsten an und warum gerade diesen Menschen? Mit wem sind Sie beruflich und privat vernetzt?*

Diskussion

Welche Sprachen werden wo gesprochen?

Welche Sprachen sprechen Sie und wo nützen Sie diese?

Diskussion

Fragen nach der Identität und Zugehörigkeit:

Mit wem pflegen Sie die häufigsten bzw. intensivsten Kontakte und woher kommen diese Menschen? Bei welchen Menschen fühlen Sie sich am ehesten zugehörig und warum? Inwieweit erleben Sie, dass autochthone Frauen mit Frauen der türkischen Community Kontakt aufnehmen wollen? Inwieweit möchten Sie Ihre kulturelle Identität beibehalten? Und wie gelingt Ihnen das? Was tun Sie, damit das gelingt? Fühlen sie sich als Türkin und oder fühlen Sie sich als Österreicherin? Inwieweit können Sie sich mit dem Staat Österreich identifizieren? Sie leben (und arbeiten) in Österreich: Welche Gefühle verbinden Sie mit diesem Land, inwieweit können Sie sich emotional mit dem Land Österreich identifizieren? Haben oder möchten Sie die österreichische Staatsbürgerschaft? Was verbindet Sie mit der Türkei als Land bzw. Nation? Inwieweit können Sie sich mit der Türkei identifizieren? Inwieweit fühlen Sie sich in der Türkei zugehörig und können Sie sich emotional mit dem Land Türkei identifizieren? Wo verbringen Sie Ihren Urlaub und warum gerade dort?

Diskussion

Selbstwahrnehmung als Frau mit Migrationshintergrund in der österreichischen Gesellschaft: Wie geht es Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich, wenn sie sich beruflich etablieren wollen?

Verständnis interkulturelle Kommunikation (IK).

*Inwieweit findet in Ihrem Arbeitsleben IK statt? Welchen Stellenwert hat IK in Ihrem Arbeitsleben? Wer unterstütz und fördert Sie in Ihrem Bildungsbereich und im Berufsleben? Wem vertrauen Sie sich an, wenn es am Arbeitsplatz Probleme gibt, mit wem reden Sie darüber? Mit wem reden Sie, wenn Sie im Beruf etwas ändern möchten? Wenn es um Ihre Karriere geht: Wer spricht da wen an, wer bietet Ihnen Möglichkeiten an? Woran erkennen Sie, dass Sie als Kollegin anerkannt werden? Wie nehmen Sie sich als Frau in der österreichischen Gesellschaft wahr? Wie geht es Ihrer Meinung nach Frauen mit türkischem Migrationshintergrund, die sich in Österreich beruflich etablieren möchten? Wie geht es Ihnen auf Ämtern, bei Behörden bzw. mit staatlichen Institutionen in Österreich? Inwieweit beeinflusst Ihr Geschlecht, also dass Sie eine Frau sind, Ihr Berufsleben? Und wenn ich jetzt statt Frau Türkin sage? Wie geht es Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich und im Beruf? Wie funktioniert Ihrer Meinung nach, das Zusammenleben von Alt- und Neu-Österreicher*innen generell und wie im Berufsleben? Was macht das Zusammenleben schwierig, was macht es leichter und warum, glauben Sie, ist das so?*

Diskussion

5) Abschlussfrage & Dank

Wie könnten Bürgerinnen und Bürger eingebunden werden?

Was müsste im Kontakt zwischen den Kulturen Ihrer Meinung nach anders werden und warum gerade das? Wer sollte mit der Veränderung beginnen und warum?

Der strukturierte Leitfaden zur Fokusgruppendiskussion bestand aus fünf Themenbereichen und fokussierte auf Herausforderungen und Barrieren, die sich im Erwerbsleben durch interkulturelle Kommunikation ergeben können.

Im Themenbereich Muttersprache standen das Erlernen und Beherrschen der Muttersprache und eine Begriffsklärung zum zentralen Terminus im Mittelpunkt des

Forschungsinteresses. Die Fragen zielten auf individuelle Interpretationen des Begriffs, auf Mehrsprachigkeit und den Sprachgebrauch in bestimmten Settings.
In Bezug auf Netzwerke wurden die Teilnehmerinnen danach gefragt, mit wem sie Kontakte pflegen und wie ihre Netzwerke aussehen, ob gezielt Netzwerke aufgebaut werden konnten und inwiefern IK im privaten Umfeld zum Tragen kommt.
Im Themenbereich kulturelle Identität wurden Fragen gestellt, die auf das Zugehörigkeitsgefühl zielten. Nachgefragt wurden auch die aktuelle Staatsbürgerschaft und etwaige Bezüge zum Herkunftsland.
Der nächste Teilbereich galt dem Bild der Frau mit türkischer Biografie in der österreichischen Gesellschaft. Durch die Fokusgruppe sollten die Einstellungen und Verhaltensweisen der Teilnehmerinnen und konkrete Erfahrungen rekonstruiert werden.
Und schließlich wurden die Fokusgruppenteilnehmerinnen im letzten Themenbereich danach gefragt, welche Erfahrungen sie mit ihrer Herkunft im Kontext des Erwerbslebens gemacht haben, wie sie sich dabei fühlten.

Der Moderationsleitfaden wird in Anhang A angeführt.

7.7 Stichprobe

Vor der Durchführung der beschriebenen Datenerhebungsmethode wurde ein Probelauf mit Personen aus dem eigenen privaten Umfeld veranstaltet. Bei wissenschaftlichen Projekten ist ein Pretest von Vorteil, er bietet die Möglichkeit, den Leitfaden zu testen und auch zu analysieren, inwieweit das Setting auf die Forschungsfragen und das Ziel des Forschungsvorhabens ausgerichtet ist (Schulz et. al. 2012). Die Probeveranstaltung zeigt Stärken und Schwächen bezüglich Moderation und Inhalt, sodass noch rechtzeitig im Sinne einer Optimierung reagiert werden kann. Die Generalprobe wurde gemeinsam reflektiert und diskutiert, der Leitfaden adaptiert.

Die Teilnehmerinnen für die Fokusgruppendiskussion wurden letztlich nach dem Schneeball-Prinzip[109] rekrutiert. Vorerst gestaltete sich die Suche nach potenziellen Fokusgruppenteilnehmerinnen aber äußerst schwierig, viel Unsicherheit und teilweise auch Misstrauen bezüglich Daten und Anonymität verhinderten spontane Zusagen.

[109] Befragte Interviewpartnerinnen ermöglichen neue Kontakte und empfehlen potenzielle Teilnehmerinnen.

Zum Teil dauerte es Wochen, bis angefragte Teilnehmerinnen ihre Mitwirkung verbindlich erklärten, was zumeist mit viel Organisationsaufwand verbunden war (persönliche Kontaktaufnahme, telefonische Vorinformation, Online-Vorinformation, Zusammenkünfte in Büros von Teilnehmerinnen, Erstellung und Verteilung von Informationsmaterial). Die meisten Teilnehmerinnen konnten ihre Skepsis aber überwinden und entwickelten sogar lebhaftes Interesse und Leidenschaft für das Forschungsvorhaben. Das eigene Geschlecht und der eigene Migrationshintergrund der Forscherin erwiesen sich bei der Rekrutierung jedenfalls als großer Vorteil. Der eigene Migrationshintergrund wirkte sich auch insofern positiv aus, als dass die Teilnehmerinnen offen ihre Meinung über Österreicher*innen preisgeben konnten. Das Vertrauen entwickelte sich wahrscheinlich aufgrund der gemeinsamen Merkmale „Geschlecht“ und „Herkunft“ und damit verbundenen Zuschreibungen und Assoziationen der Teilnehmerinnen.
Bei der Auswahl war es nicht wichtig, ob die Teilnehmerinnen aktuell berufstätig waren, jedoch spielte es eine Rolle, ob sie bereits berufliche Erfahrungen hatten, aber unabhängig davon, ob die sie als Angestellte, Arbeiterin oder selbständig Erwerbstätige berufstätig waren. Explizit waren sowohl Angestellte als auch selbständig erwerbstätige Frauen in den Fokusgruppen vertreten. Weitere Überlegungen zur Rekrutierung der Teilnehmerinnen betraf das Bildungsniveau. Diesbezüglich war keine Eingrenzung vorgesehen, ganz im Gegenteil: Je unterschiedlicher das Bildungsniveau, desto vielschichtiger die gesammelten bzw. erlebten Erfahrungen im Kontext des Erwerbslebens – so die Annahme.

Je nach erwünschter Zusammensetzung der Fokusgruppe werden zur Rekrutierung der Teilnehmer*innen verschiedene Verfahren eingesetzt:

a) Vorinformation mittels Briefs oder E-Mail
b) Kontaktaufnahme per Telefon oder Social-Media
c) allgemeine Informationen Interessierter mittels eines zweiten Briefes/E-Mails und Telefon
d) telefonische Bestätigung der Teilnahme oder per E-Mail inklusive Terminaviso
e) Erinnerungsimpuls per Telefon oder E-Mail kurz vor der Veranstaltung.

Auch Plakate, Handzettel, Flyer usw. können über das Vorhaben informieren und verteilt und/oder affichiert werden und zur Teilnahme auffordern.

Die Rekrutierung ist aufwendig wie zeitintensiv und verlangt logistische Fähigkeiten. Eine Erleichterung ergibt sich, wenn potenzielle Teilnehmer*innen einen starken Bezug zur Thematik haben (Schulz et al. 2012; Krueger & Casey 2008).

Für die vorliegende Arbeit wurde nach einem Test das Schneeballprinzip genutzt. Potenzielle Teilnehmerinnen haben weitere Personen entweder selbst rekrutiert oder notwendige Kontaktdaten zur Verfügung gestellt. Diskussionspartnerinnen wurden aber auch mithilfe von Social-Media, durch Mundpropaganda und Kontaktaufnahme mit Personen aus der Wirtschaft und dem Sozialbereich (Buchhaltungsbüro mit türkischem Migrationshintergrund, Gastronomie, Studentinnen, Hausfrauen, Künstlerinnen, Verkäuferinnen usw.) in Wien gewonnen. Derart rekrutierte Teilnehmerinnen wurden dann um Kontaktmöglichkeiten zu anderen Frauen gebeten, sodass unter anderem auch bestimmte oder zufällig ausgewählte Personen über diverse Informationskanäle der sogenannten Social-Media z.B. direkt angefragt werden konnten.

Von den insgesamt 38 Teilnehmerinnen der Stichprobe sind 17 Frauen in Österreich geboren, 18 zwar in der Türkei geboren, jedoch in jungen Jahren nach Österreich gekommen und drei sind in der Türkei geboren und aufgewachsen und haben nach Österreich eingeheiratet. Fast alle Teilnehmerinnen verfügen über ein überdurchschnittliches Bildungsniveau, viele haben maturiert, einige sind erfolgreiche Geschäftsfrauen, andere sind als selbstständig Erwerbstätige z.B. in der Gastronomie oder Buchhaltung tätig und einige können einen Hochschulabschluss vorweisen oder studieren aktuell. Einige Frauen haben zum Teil in der Türkei die Schule besucht. Im Sample sind viele verschiedene Berufe vertreten, wie die nachstehende Tabelle ersichtlich macht. Die Mehrheit der Fokusgruppenteilnehmerinnen ist in Vollzeit berufstätig, nur ein kleiner Teil in Teilzeit beschäftigt. Zwei der Teilnehmerinnen im Alter von 50+ waren zum Zeitpunkt der Fokusgruppe erwerbslos, jedoch auf Arbeitssuche. Ein tabellarischer Überblick zu den Teilnehmerinnen bildet auch anhand der wenigen Daten, die das Gebot der Vertraulichkeit zulässt, die angestrebte Vielfalt und Unterschiedlichkeit in den Persönlichkeiten ab. Die gezielte Auswahl der Teilnehmerinnen erfolgte genau unter diesem Gesichtspunkt: das Sample sollte der Forschungsintention eines breiten Spektrums an individuellen Erfahrungen möglichst gerecht werden. Fehlende Einträge (K.A. = Keine Angabe) sind auf fehlende Angaben der Teilnehmerinnen zurückzuführen.

Aktuelle Berufstätigkeit	**Geburts-land**	**Alter**	**Migrations-Jahr** (Ankunft in Ö)	**Bildungsstand/ Ausbildung**	**Familien stand Kinder**
Steuerberaterin	Türkei	51	Mit 4 Jahren	Handelsschule, Studium im zweiten Bildungsweg	Keine Kinder
Autorin	Türkei	48	1983	Matura	Gesch. 1 Kind
Sozialarbeiterin	Österreich/ Amstetten	46	In Österreich geboren	Pflichtschule	Verh. 4 Kinder
Bankangestellte	Türkei	51	1988	Pflichtschule/Lehre	Verh. 2 Kinder
Verkäuferin	Türkei	33	K.A. (keine Angabe)	Lehre	K.A.
Buchhalterin	Türkei	50	1980	Handelsschule	Gesch. 1 Kind
Friseurin	Türkei	25	K.A.	Lehre	K.A.
Hausfrau	Türkei	26	K. A	Pflichtschule	1 Kind
Hausfrau	Österreich	38	In Österreich geboren.	Lehre abgebrochen	2 Kinder
Erwerbslos	Türkei	36	K.A.	Berufsschule in der Türkei	Gesch. 2 Kinder
Erwerbslos	Türkei	43	Mit 18 Jahren	Keine Ausbildung	Gesch. 1 Kind
Kindergärtnerin	Türkei	36	1986	Matura/Uni Abbruch	Ledig 1 Kind
Studentin	Österreich	28	In Österreich geboren.	Matura	Ledig
ÖBB- Mitarbeiterin	Österreich	26	In Österreich geboren.	Matura/Uni Abbruch	Ledig
Kulturschaffende	Türkei	47	K.A.	Studium 2. Bildungsweg	Verh. 2 Kinder
Buchhalterin	Österreich	23	In Österreich geboren.	Handelsakademie	Verh./ 3 Kinder
Selbständige	Österreich	49	In Österreich geboren.	Handelsschule, stud. im 2. Bildungsweg	1 Kind
Selbständige	Österreich	52	In Österreich geboren.	Matura	1 Kind
Sekretärin	Türkei	46	Mit 3 Jahren	Handelsschule	Verh. 2 Kinder
Yoga-Lehrerin	Österreich	45	In Österreich geboren.	Universität 2. Bildungsweg	Ledig
Verkäuferin	Türkei	34	K.A.	Lehre	K.A.
Kindergarten Pädagogin	Türkei	35	Mit 6 Jahren	Abbruch Studium, 2. Bildungsweg	Ledig 1 Kind

Studentin	Österreich	22	In Österreich geboren.	Studium	Ledig
Moderatorin	Türkei	49	K.A.	Studium	Verh. 2 Kinder
Finanzsektor	Österreich	24	In Österreich geboren.	Lehre	Ledig
Tourismus	Österreich	54		Ausbildung	Verh.
Hausfrau	Türkei	25	K.A.	Studium im 2. Bildungsweg	Verh. 2 Kinder
Reinigungskraft	Türkei	K.A.	18	K.A.	Gesch. 2 Kinder
Visagistin	Türkei	52	Mit 3 Jahren	Lehre	Gesch. 1 Kind
Verkäuferin	Österreich	47	In Österreich geboren.	Angelernt	K.A.
Friseurin	Türkei	54		Lehre	K.A.
Sekretärin	Türkei	K.A.	Mit 6 Jahren	Lehre	K.A.
Studentin	Österreich	19	In Österreich geboren.	Studium	Ledig
Kellnerin	Türkei	43	Mit 10 Jahren	Pflichtschule	Verh. 2 Kinder
Arztassistentin	Österreich	52	In Österreich geboren.	Lehre	Verh.
Magistratsangestellte	Österreich	36	In Österreich geboren.	Abbruch Studium	Ledig
Schülerin	Österreich	16	In Österreich geboren.	Gymnasium	Ledig
Versicherungsmaklerin	Österreich	45	In Österreich geboren.	Lehre	Verh.

7.8 Feldphase

Die Durchführung der Fokusgruppendiskussionen war im Zeitraum zwischen Jänner und Juni 2020 geplant. Angedacht waren bis zu einer Sättigung an Informationen mindestens zehn Fokusgruppendiskussionen mit jeweils fünf bis sieben Personen, tatsächlich haben im beschriebenen Zeitraum sieben Fokusgruppendiskussionen stattgefunden. Die Durchführung der Fokusgruppendiskussionen war aufgrund der COVID 19-Pandemie eine durchaus schwierige. Nachdem seitens der

Bundesregierung im März 2020 der erste sogenannte Lockdown[110] verordnet wurde, musste die Durchführung der bereits fix terminisierten Gruppendiskussionen pausieren. Diese Zwangspause betraf am 15. März 2020 drei geplante Termine. Vier Fokusgruppendiskussionen konnten im Zeitraum von Jänner bis April 2020 in einem Seminarraum der Institutsräumlichkeiten an der Rossauer Lände, der eigens dafür angemietet wurde, unter Einhaltung der Sicherheitsrichtlinien stattfinden. Mit der Lockerung der verordneten COVID 19-Maßnahmen konnten ab Mai 2020 weitere Diskussionstermine organisiert werden, jedoch wurde die Teilnahme an Terminen wiederholt kurzfristig abgesagt, da Personen durch die Pandemie verunsichert waren.

Die Diskussionen wurden mit einem digitalen akustischen Aufnahmegerät als Audiodateien aufgezeichnet. Diesbezüglich war das Einverständnis in der Vorbereitung der Fokusgruppen eingeholt und die Anonymität zugesichert worden. Die Diskutantinnen verwehrten sich auch einer Weitergabe der Aufnahmen, deren Inhalt sie als heikel, brisant und sehr persönlich bewerteten, da sie auch über politische Inhalte, persönliche Beziehungen und rassistische Handlungen berichteten.
Alle Interviews wurden anonymisiert und den Teilnehmer*innen wurde bezüglich des Datenmaterials wiederholt absolute Vertraulichkeit zugesagt. Die aufgezeichneten Fokusgruppendiskussionen dauern im Durchschnitt 90 Minuten. Die Aufzeichnung wurde von einer Assistentin betreut, die auch Notizen erstellte und nach der Veranstaltung Feedback geben konnte. Leitung und Moderation der Diskussionsgruppen wurden selbstständig durchgeführt.

Die Diskutantinnen sprechen mehrheitlich sehr gut Deutsch, sind sehr gut integriert und lassen erkennen, dass sie sich durchaus als einheimisch betrachten. Die Fokusgruppenteilnehmerinnen hatten in der Diskussion die Möglichkeit, sowohl auf Deutsch als auch auf Türkisch zu antworten. Dieses Angebot wurde angenommen, wobei lediglich drei Frauen überwiegend die türkische Sprache nutzten. Alle anderen Frauen diskutierten fast ausschließlich auf Deutsch und nur phasenweise in beiden Sprachen. Sie fügten hinzu, dass sie sich auf Deutsch besser ausdrücken können.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die vorliegenden Ergebnisse nicht auf alle Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich übertragbar sind. Es ist

[110] Aufgrund der COVID19-Pandemie wurden Begegnungen und soziale Kontakte durch Verordnung massiv beschränkt.

davon auszugehen, dass eine Verzerrung in Hinblick auf die Urbanität der Teilnehmerinnen vorliegt. Denn ein Groß der Diskussionsteilnehmerinnen war bei der Durchführung der Fokusgruppen in der Großstadt Wien oder in der nahen Umgebung zur Bundeshauptstadt wohnhaft. Frauen entfernter ländlicher Regionen, wie bspw. aus Vorarlberg oder Salzburg, konnten im Rahmen dieser Dissertation nicht einbezogen werden. Allerdings haben Frauen, die in Vorarlberg oder Tirol aufgewachsen sind und in jungen Jahren zum Studium nach Wien gekommen sind, an den Diskussionen teilgenommen. Das Ziel der vorliegenden qualitativen Studie, ein möglichst breites Spektrum unterschiedlicher Wahrnehmung zur interkulturellen Kommunikation im Kontext des Erwerbslebens aus der Perspektive der Frauen und deren Interpretation zu erfassen, schien mithilfe des beschriebenen Samples jedenfalls realisierbar.

7.9 Transkription

Die Fokusgruppendiskussionen wurden zeitnah im Anschluss an die Aufzeichnung transkribiert. Da in den aktuellen Fokusgruppen auch auf Türkisch diskutiert wurde, war für diese Teile in der Transkription eine Übersetzung notwendig, die selbständig erledigt werden konnte[111].

Bei der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) sind nonverbalen Elemente, die mitdokumentiert werden müssen, nicht relevant. Die Dokumentation der nonverbalen akustischen Phänomene erfolgte in Klammerausdrücken innerhalb der Transkription, z.B. [lacht], [Stimme versagt] usw. Die originalen Transkripte umfassen insgesamt 215 Seiten, sie sind auf einer CD gespeichert und der Dissertation beigelegt. Die Transkript-Seiten im A4-Format wurden für jede der sieben Fokusgruppen entsprechend bezeichnet und nummeriert, um in der Beschreibung der Ergebnisse den Quellennachweis erbringen zu können.

Die vorliegende Arbeit ist am Ethikkodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie orientiert. Bei dieser wissenschaftlichen Arbeit wurde daher nach Integrität und Objektivität gestrebt und auf die Rechte der Interviewteilnehmerinnen geachtet (vgl. www.soziologie.de 2020 Stichwort: Ethik-Kodex; Flick 2009). Daten zur Person und Informationen wurden wie zugesagt anonymisiert. Alle Fokusgruppenteilnehmerinnen

[111] Als Österreicherin mit türkischen Wurzeln ist Türkisch meine Muttersprache und Deutsch meine erste Fremdsprache.

wurden darauf hingewiesen, dass sie nicht verpflichtet sind, auf Fragen zu antworten und selbst entscheiden, was sie von sich preisgeben wollen.

8 Darstellung der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zur vorgestellten empirischen Forschung in einem detaillierten Überblick über die zentralen Aussagen der Fokusgruppendiskussionen präsentiert. Als zentral wurden forschungsrelevante Diskussionsaspekte angesehen, wenn sie, ausgehend von den Teilnehmerinnen, wiederholt in den Fokusgruppen zur Debatte standen, d.h. aus der Diskussionsgruppe angesprochen und intensiv diskutiert wurden. *„Zentralität definiert sich somit durch die Verbindung von Häufigkeit und Relevanz.“* (Schulz et al. 2012, 201).

8.1 Kategoriensystem

Die Analyse des transkribierten Datenmaterials entsprechend der inhaltanalytischen Methode nach Mayring (2015) führte zu einem hierarchisch strukturierten Kategoriensystem, das nach sieben Erkenntnisbereichen gegliedert wurde. Die Darstellung der Kategorien beginnt mit ihrer Bezeichnung und einem Schlüsselwort, das sich aus der Analyse ergeben hat, danach erfolgt in Stichworten eine inhaltliche Präzisierung. Die Kategorien bilden überwiegend Antworten zu bestimmten Fragengruppen ab, Beispiele werden in einem Klammerausdruck kursiv angeführt:

- **K1 Herausforderung interkulturelle Kommunikation**

  Individuelle Wahrnehmungen der interkulturellen Kommunikation von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Erwerbsleben, verbunden mit positiven und/oder negativen Erfahrungen.

  (Was verstehen Sie unter IK? Wie wird IK im Erwerbsleben wahrgenommen?)

- **K2 Stellenwert der interkulturellen Kommunikation im Arbeitsleben**

  Individuelle Interpretation des zentralen Forschungsbegriffs IK in Bezug auf das Arbeitsleben und individuelle Wahrnehmungen dazu im sozialen Raum der Großstadt.

  (Was bedeutet für Sie IK, was steckt hinter dem Begriff, was verbinden Sie damit? Inwieweit erkennen Sie in Wien einen Willen zur interkulturellen Kommunikation?)

- **K3 Muttersprache**

  Verständnis und Interpretation des Begriffs der Muttersprache und individuelle Zuordnung. Hier wird diskutiert, wie Muttersprache zu interpretieren ist. Trifft

diese noch zu, wenn Familien mehrere Sprachen beherrschen und die Sprache der Mutter gar nicht oder nur peripher gesprochen wird? Was ist dann die Muttersprache?
(Welche ist Ihre Muttersprache? Was verbinden Sie mit diesem Begriff? Welche Sprache sprechen Sie wo und mit wem?)

- **K4 Netzwerke**

Individuelle Wahrnehmungen zur Interaktion mit autochthoner Bevölkerung/Menschen anderer Kulturen, zu formellen und informellen Kontaktregeln und Netzwerkphänomenen.
*(Wer nimmt zu wem Kontakt auf, wer wird initiativ? Inwieweit wollen autochthone Österreicher*innen mit Personen mit Migrationshintergrund Kontakte herstellen? Welche Erfahrungen haben Sie mit Netzwerken (speziell im Berufsleben)? Wer bestimmt über die Aufnahme in ein berufliches Netzwerk?).*

- **K5 Kulturelle Identität**

Individuelle Identifikationsmuster und -modelle und kulturelle Zuordnungskriterien sowie emotionale Hintergründe.
(In welcher Kultur fühlen Sie sich zugehörig? Inwieweit können Sie sich mit einem Land identifizieren und welches ist das? Sehen Sie sich als Türkin oder als Österreicherin und warum ist das so?)

- **K6 Bild der Frau**

Individuelle geschlechtsbezogene Wahrnehmung innerhalb der österreichischen Gesellschaft und von Karrieremöglichkeiten im Berufsleben als Frau mit türkischem Migrationshintergrund.
*(Wie nehmen Sie sich als Frau in der österreichischen Gesellschaft wahr? Wie geht es Frauen mit türkischem Migrationshintergrund, die sich in Österreich beruflich etablieren wollen? Welche Zuschreibung an Frauen mit türkischer Migrationsbiografie erkennen Sie bei Gesprächspartner*innen und bei wem genau? Welche Haltung zum Thema „Immigration“ nehmen Sie in Österreich wahr?)*

- **K7 Handlungsempfehlungen**

Handlungsbedarf generell und aufgrund individueller Erfahrungen und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der IK.

(Wo sehen Sie bezüglich Integration und IK in Österreich Veränderungsmöglichkeiten und/oder ungenutzte Chancen?)

Die hierarchische Strukturierung der Kategorien ergab sich aus der Häufigkeit der Diskussionsbeiträge bzw. der Gleichheit der Erfahrungen einer möglichst großen Anzahl von Teilnehmerinnen. In den Diskussionen ließ sich rasch erkennen, welche Themen besonders häufig und mit emotionalen Färbungen und Aussagen dargestellt wurden.

In der Ergebnisdarstellung illustrieren Textpassagen aus den Transkriptionen die Interpretation in Form von Zitaten. Sie werden kursiv und unter Anführungszeichen gesetzt, der Quellennachweis erfolgt anhand der Transkription durch die Angabe der Fokusgruppe >FG 1-7<, gefolgt von einer Kennzeichnung der Sprecherin durch eine Zahl >Anonym 6< und dem Datum der Aufnahme. „FG 7, Anonym 5, 17. 07. 2020“ verweist daher auf die Fokusgruppe 7, Sprecherin 5, die am 17. Juli 2020 diskutierte. Die Formatierung der Durchführung wird auch bei längeren Zitaten aus den Transkriptionen beibehalten, die Einrückung längerer Zitate samt verändertem Zeilenabstand bleibt fachspezifischen Quellen vorbehalten.

Am Ende der einzelnen Kategorien werden die zentralen Ergebnisse in einer Zusammenfassung dargestellt.

8.2 K1 Herausforderung interkulturelle Kommunikation

Der Erkenntnisbereich **„Herausforderung der interkulturellen Kommunikation für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie im Erwerbsleben“** beinhaltet Daten zu Sicht und Wahrnehmung von betroffenen Frauen, die das Forschungsvorhaben erhellen können. Innerhalb dieser Kategorie geht es um kulturelle, soziale und gesellschaftliche Hintergründe der betroffenen Frauen und ihre Sicht auf diese Faktoren sowie um ihre Bewertung diesbezüglicher Erfahrungen. Da diese Arbeit den Fokus auf einen Gender-Aspekt legt, soll die Perspektive der Frauen in Zusammenhang mit der zentralen Frage, warum interkulturellen Kommunikation für sie im Kontext des Erwerbslebens eine Herausforderung darstellt, analysiert und dargestellt werden

Innerhalb dieser Kategorie wird anhand des Datenmaterials geklärt, wie die Diskutantinnen im Kontext der Erwerbstätigkeit interkulturelle Kommunikation erleben,

wie sie ihre Erfahrungen bewerten und wo sie hinsichtlich des Schlüsselbegriffs IK Defizite und Chancen sehen. Was verstehen die Befragten unter interkulturelle Kommunikation und was ist aus ihrer Perspektive für eine gelungene interkulturelle Kommunikation im Erwerbsalltag notwendig, den Bemühungen eher abträglich und was erweist sich als konstruktiv? – In der Diskussion wird über persönliche Erfahrungen im Arbeitsleben, im Alltag, auf Ämtern bzw. generell mit Behörden, in Schulen und anderen staatlichen Institutionen reflektiert. Aus dieser Reflexion ergeben sich Einblicke in individuelle Erfahrungen, Geschichten und nachhaltige Erlebnisse der Diskussionsteilnehmerinnen als Datenmaterial.

Beziehungen zwischen verschiedenen Kulturen können eine Herausforderung darstellen und zu interkulturellen Missverständnissen führen (Lüsebrink 2005; Hinnenkamp 1998). Davon ausgehend entwickeln Wissenschaftler*innen verschiedene kulturelle Dimensionen und Kulturstandards und bieten damit eine Hilfestellung für die Mitglieder der verschiedenen Kulturen an, damit interkulturelle Kommunikation gelingen kann (Hall 1959; Hofstede 1980; Gudykunst 1983, 1991; Gudykunst & Kim 1988; Trompenaars & Hampden-Turner 1998; Thomas A. 2003).
Anhand der Fokusgruppendiskussionen wird nachvollziehbar, dass im Erwerbsleben in Österreich nicht immer Wert daraufgelegt wird, interkulturelle Kommunikation zu fördern. Dabei wäre die Aufgabe der interkulturellen Kommunikation, Fremde zu verstehen, aber auch sich mit dem Fremden zu verständigen (Hinnenkamp 1994b, 46).

In den Fokusgruppendiskussionen stellt sich heraus, dass interkulturelle Kommunikation an vielen Arbeitsplätzen keinen besonderen oder gar hohen Stellenwert hat. Betont wird dabei nicht nur die Unterbewertung der interkulturellen Kommunikation im Arbeitsleben, sondern auch im Schulwesen (alle Fokusgruppen). Zudem wird oft die Vermutung ausgesprochen, dass Pädagog*innen (mehr oder weniger offensichtlich) nicht darauf vorbereitet werden, mit Menschen aus anderen Kulturen zu arbeiten.
Der Begriff „interkulturelle Kommunikation“ wurde im Erwerbsleben eher selten bewusst wahrgenommen oder seitens der Institutionen und Unternehmen vorgelebt, so die Sicht der Diskutantinnen, aber interkulturelle Teams habe es gegeben (FG 1, Anonym 2, 30. 01. 2020). Hervorgehoben wird, dass Personen mit „fremdem“ kulturellen Background möglicherweise nicht gerne aufgenommen werden. Auf die Frage nach diesbezüglichen Ursachen oder Absichten klärt eine Diskutantin auf: *„Es*

könnten Missverständnisse entstehen, die wertvolle Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Das ist möglicherweise nicht gerne gesehen." (FG 7, Anonym 6, 17. 07. 2020).

In jeder Fokusgruppe wird die Wahrnehmung hervorgehoben, dass speziell Frauen aus der Türkei vermutlich aufgrund bestimmter Ressentiments oder Vorurteile benachteiligt behandelt werden, verglichen mit Frauen aus anderen Ländern wie Polen, Bulgarien, Ungarn, Ukraine, die auch zugewandert sind oder Migrationshintergrund haben. Diese Wahrnehmung deckt sich mit Aussagen der Fachliteratur, die anmerken, dass über Personen mit türkischem Migrationshintergrund oft verzerrte Bilder wie das der „Problemgruppe" vermittelt werden (Geißler & Pöttker 2005, Müller 2005a).

Die Diskutantinnen bringen auch zur Sprache, dass Frauen mit türkischer Migrationsbiografie eher als familienorientiert wahrgenommen werden, d.h., dass sie gerne viele Kinder bekommen und keiner Erwerbsarbeit nachgehen. Auch wurden sie lange Zeit, speziell in den 1970er-Jahren, nicht für sich, sondern lediglich als mit ihren Ehemännern mitreisende Frauen dargestellt (Erel 2004, 179; Varela 2003). Diese Annahmen oder Vorurteile sollten laut Diskutantinnen eher dringlich hinterfragt werden, sie halten es für wichtig, mit Personen, die dieses Bild von der türkischstämmigen Frau haben, zu diskutieren und herauszufinden, woher das Bild kommt oder warum sich das Bild verfestigen konnte. Daraus könnte sich die Möglichkeit eines konstruktiven kulturellen Austausches entwickeln, die stereotype Bilder zugunsten realistischer Verhältnisse entlarvt. Nach Yousefi (2014, 76) ist bei interkultureller Kommunikation auf Situativität, Kontextualität und Individualität streng zu achten, wobei auch festzuhalten ist, dass Stereotype und Vorurteile nicht gerechtfertigt sein können und derart eingeschränktes Denken eher rassistisch interpretiert werden muss. Einige Frauen aus den Diskussionsgruppen meinen, eine Antwort auf derartige Annahmen zu haben. Denn sie betonen, dass die frauenfeindliche Politik in der Türkei auch nach außen dringt und somit ein Bild über Türkinnen, aber auch Türken entstehe, das so nicht stimmt. *„Auch in der Türkei gibt es sehr viele emanzipierte, moderne Frauen, Familien und Männer, doch leider ist das weniger in den Medien oder Öffentlichkeit präsent."* (FG 6, Anonym 1, 13. 06. 2020).

Die meisten Frauen kommunizieren durchaus gut mit autochthonen Kolleg*innen, haben aber dennoch deutlich mehr Kontakt zu Personen mit Migrationshintergrund. *„Man hat schon auch Kontakt mit Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft, aber*

oberflächlich. Warum das so ist, da gibt es viele Gründe. Es bestehen Vorurteile, das ist für mich fix. Um nur ein Beispiel zu nennen: Mein Mann wollte mal einen Kredit aufnehmen, meine Kollegen aus der Bank haben Kommentare wie „Nicht, dass er dann in die Türkei abhaut und seine Schulden nicht bezahlt" von sich gegeben, das fand ich nicht lustig." (FG 1, Anonym 1, 30. 01. 2020).

In den Fokusgruppen wird intensiv über Vorurteile und Klischeedenken bezüglich Herkunft und Religion diskutiert. In allen Diskussionsgruppen verweisen Frauen auf ihre Selbstwahrnehmung, in der sie ein möglichst modernes Leben führen, wie autochthone Frauen auch. Sie bemühen sich sehr, so die Feststellung, Angehörigen der einheimischen Gesellschaft zu zeigen, dass sie ein Teil dieser Mehrheitsgesellschaft sind und auch sein wollen. Dieses Bemühen geht auch daraus hervor, dass die Mehrheit der Diskussionsteilnehmerinnen Weihnachten als ein wichtiges Fest wahrnimmt und das Fest auch zu Hause feiert. Dabei gehe es vor allem darum, ihren Kindern die Kultur des Landes, in dem man lebt, zu vermitteln und ihnen das schöne Fest nicht vorzuenthalten. Die Teilnehmerinnen ergänzen sich teilweise in ihren Kommentaren: *„Wir feiern Weihnachten, fahren Ski und tragen Dirndl am Oktoberfest, damit wir einfach dazugehören."* (FG 1, Anonym 3, 30. 01. 2020). In allen Fokusgruppen wird mindestens eine dieser Aktivitäten genannt.

Insbesondere scheinen die Teilnehmerinnen eine klare Vorstellung davon zu haben, warum Frauen mit türkischer Migrationsbiografie stärker mit Vorurteilen zu kämpfen haben. Sie gehen davon aus, dass der mediale Fokus eher auf bildungsferne Frauen, die in den 1960er- und 1970er-Jahren ohne urbane Erfahrung und berufliche Qualifikation nach Österreich kamen, gerichtet wird. *„Warum tun sich Muslime so schwer, sich in Österreich zu integrieren?"* (FG 2, Anonym 3, 21. 02. 2020) – nur eine Bemerkung von vielen ähnlicher Art, die im Alltag fallen und zumindest Ressentiments sichtbar machen. Dabei seien von Beginn an Frauen aus der Türkei auch zum Arbeiten nach Österreich oder Deutschland gekommen und hätten später ihre Männer nachgeholt. Diese Tatsache hat sich jedoch in der Gesellschaft wenig etabliert, falsche oder verzerrte Bilder halten sich hartnäckig bis in die Gegenwart. Zudem scheinen Frauen von der Wissenschaft lange Zeit kaum wahrgenommen oder nur gering beachtet, wenn nicht sogar übersehen. Im Fokus der Forschung standen lange Zeit überwiegend Männer, die als Gastarbeiter nach Österreich, Deutschland oder der Schweiz kamen. Dabei waren Frauen genauso billige Arbeitskräfte, die das Land

mitaufgebaut haben (Lutz 2010; Han 2003) und lediglich zum Teil bildungsfern, wie medial vermittelt. Ebenso waren von Beginn an Frauen, die sich selbständig für Migration entschieden haben, in Städten auch im öffentlichen Dienst tätig (Han 2003; Granato 1999).[112] Viele von ihnen trugen auch kein Kopftuch, als sie nach Österreich kamen. Das Kopftuch hat sich erst ab den 1990er-Jahren in Europa als Symbol des Islams etabliert, so die Feststellung der Frauen aus den Diskussionsgruppen.

Eine beachtliche Zahl der Töchter der Einwanderer hat sich emanzipiert und lebt zwischen beiden Kulturen, sie gestalten ihr Leben mit Werten und Normen beider Kulturkreise. Sie wollen sowohl ererbte, kulturelle Elemente nicht aufgeben, übernehmen aber auch signifikant die Kultur der Mehrheitsgesellschaft und identifizieren sich mit Österreich. Interkulturalität ist für die Diskutantinnen eine wichtige Ressource und Selbstverständlichkeit. Mit den Jahren verändert sich der ursprüngliche Lebensstil und die kulturelle Ähnlichkeit mit jenem der Einheimischen nimmt zu (Gudykunst & Hammer 1988). So betont eine Diskutantin aus der Fokusgruppe eins, dass sie keine türkische Kultur pflege, ihren Kindern bewusst europäische Werte vermittle und sie die türkische Kultur nur bedingt akzeptiere. Sie wolle Kultur allgemein nicht an einer Herkunft festmachen. Wenn sie in Richtung Türkei schaue, könne sie sich mit dem Land gar nicht identifizieren. Überhaupt könne man nicht von der einen türkischen Kultur sprechen, so ihre Meinung.

Nicht selten sind heutzutage Frauen mit einem autochthonen Österreicher verheiratet und integrieren viele Elemente aus beiden Kulturen. Auch aus der Literatur geht hervor, dass die zweite oder dritte Generation oftmals ein Leben „in zwei Welten“ (Weiss 2007) oder in „vielen Welten“ (Boos Nünning & Karakasoglu 2005) führt. Aber ihre Kommunikation mit Personen aus der Mehrheitsgesellschaft funktioniere grundsätzlich im sozialen Alltag und im Berufsleben gut, eine Ungewissheit nach der Theorie von Gudykunst und Hammer scheint innerhalb des Samples eher nicht gegeben. Dieser Umstand könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Mehrheit der Diskutantinnen in Österreich geboren und/oder aufgewachsen ist. Zu interkulturellen Kommunikationsherausforderungen komme es dennoch. Die Strategie der Ungewissheitsreduzierung in Bezug auf Interaktion und Kommunikation mit Angehörigen der autochthonen Kultur trifft für die Diskussionsteilnehmerinnen eher

[112] Da im Umgang mit Migrantinnen zwischen Österreich und Deutschland Parallelen überwiegen (vgl. Reinprecht 2004; Fassmann 2012), wird in dieser Arbeit auf relevante Studien zu beiden Ländern Bezug genommen.

nicht zu (Gudykunst & Hammer 1988). Man lebe hier und sei ein Teil der Gesellschaft, niemand treffe plötzlich auf eine fremde Kultur, so die überwiegende Meinung. Aus den Fokusgruppendiskussionen geht hervor, dass Frauen sehr viel Wert darauflegen, die Kultur des Landes, in dem sie leben, also Österreich, zu übernehmen. Das zeigt sich auch anhand des Wertes, der auf die deutsche Sprache gelegt wird, und ebenso an den kulturell etablierten Festen, die gefeiert werden. Mehrheitlich wird hervorgehoben, dass Weihnachten als ein wichtiges Ereignis empfunden wird. Die Akkulturation findet sehr dezent statt, weil man in Österreich aufwächst. Die junge Generation ist nicht plötzlich mit der österreichischen Kultur konfrontiert, sondern wächst von Kindesalter damit auf (Berry 1980; Gudykunst & Hammer 1988). Bereits im Kindergarten werden Feste wie Ostern oder Weihnachten gefeiert und Werte und Normen der Mehrheitsgesellschaft vermittelt. Dennoch überwiegt unter den Diskutantinnen die Wahrnehmung, dass man nicht akzeptiert werde.

Zum Problem bzw. zur Herausforderung werde interkulturelle Kommunikation erst dann, wenn von beiden Seiten kein offener Zugang gegeben ist und kulturelle Distanz besteht. Als Beispiel könnten hier Kindergärten, die nur Kinder mit muslimischer Religionszugehörigkeit aufnehmen, genannt werden. Kulturelle Unterschiede und die dadurch hervortretenden Probleme stellten sich dann wie kommunikative Barrieren dar. Kulturelle Distanz wird von den befragten Frauen aber auch als eine wahrgenommene Barriere seitens der Mehrheitsgesellschaft gegenüber Frauen mit türkischer Migrationsbiografie verstanden. Z.B. würden sie nicht in die Kreise der autochthonen Österreicher*innen aufgenommen oder im Berufsleben bei Bewerbungen nicht angenommen werden, weil sie einen türkischen Migrationshintergrund haben, fänden keine einheimischen Freund*innen, weil sie eine andere Kultur leben.

Wahrgenommene kulturelle Unähnlichkeiten gehen laut Literatur mit empfundener Angst einher, was sich in den Gruppendiskussionen nicht bestätigt. Angst sei für sie, in der Gesellschaft, kein Thema, die Diskutierenden erachten Intergruppenbeziehungen als wichtig. Kontakte zur dominanten Kultur werden selbständig initiiert und gepflegt. Die Diskutantinnen möchten überwiegend gerne dazugehören, denn Intergruppenbeziehungen stellen einen wichtigen Faktor in ihrer Lebensgestaltung dar (Stephan & Stephan 1985; Gudykunst 1991; Gudykunst & Hammer 1988). Sie spüren jedoch, dass seitens der autochthonen Personen eine unsichtbare Grenze errichtet wird, besonders in Zusammenhang mit Personen aus der

Türkei. In den Diskussionen wird verstärkt auf Vorurteile, Rassismen, institutionelle Diskriminierung und die Schwierigkeit der interkulturellen Kommunikation hingewiesen.

Besondere Herausforderungen und Vorurteile wurden, neben der Erwerbsebene, auch in Zusammenhang mit der Schule in den Diskussionsgruppen hervorgehoben. Probleme in Zusammenhang mit der Schule kommen in jeder Fokusgruppe zur Sprache. Teilnehmerinnen berichten, dass Kinder von der Volksschule keine Empfehlung für das Gymnasium bekommen hätten. Einige Mütter haben sich vehement ein- und durchsetzen müssen, damit ihr Kind eine höhere weiterführende Schule besuchen durfte. Gleiche Bildungschancen für Kinder aus Familien mit migrantischen Wurzeln und Kinder aus der autochthonen Gesellschaft seien bis heute nicht gewährleistet.

Etliche Frauen aus den Diskussionsgruppen erzählen, dass sie sich als zutiefst integriert wahrnehmen. Sie würden die Sprache sehr gut beherrschen, hätten aber das Gefühl, dass diese kulturelle Kompetenz nicht ausreiche, da in der Interaktion von autochthonen Personen ein Akzent wahrgenommen und auch darauf hingewiesen werde. Selbst Familien, die Deutsch als Hauptsprache führen, sind in Zusammenhang mit dem Bildungsweg ihrer Kinder mit Problemen konfrontiert, obwohl sie auf ein Element ihrer Identität verzichten, damit sie akzeptiert werden bzw. auch die Chancen aller Familienmitglieder in Hinblick auf Beruf und Bildung erhöhen. Z.B. gebe es bei Schuleinschreibungen Diskussionen über die Muttersprache der Kinder. Bezüglich der Muttersprache werde einfach türkisch festgehalten, obwohl das Kind besser Deutsch als Türkisch spricht. Familien feiern Weihnachten und bezeichnen sich freimütig als Atheisten und trotzdem werde man als Frau mit türkischen Wurzeln mit Vorurteilen zu islamischen Werten konfrontiert. Diesbezüglich fehlt die Kongruenz mit der assimilationstheoretischen Perspektive, in der soziale Ungleichheiten zwischen Angehörigen ethnischer Gruppen und Einheimischen im Zeitverlauf aufgrund assimilativer Verhaltensweisen abnimmt oder gänzlich getilgt wird (Esser 1980, 2001; Esser 1990a).[113]

[113] Der Assimilationsbegriff nach Esser wird allerdings auch in die Teilbereiche der kognitiven, identifikativen, sozialen und strukturellen Assimilation (Treibel 1999, 139) differenziert, darüber hinaus wird eine nur teilweise Assimilation mit der Aufnahmegesellschaft möglich (Han 2010, 56).

In der vorliegenden Arbeit orientiert sich das Verständnis von interkultureller Integration am Prinzip des kanadischen Multikulturalismus. Dieser Theorie räumt ethnischen Minderheiten das Recht ein, (von der Mehrheitsgesellschaft) verschieden zu sein, mit der Pflicht auf Achtung der Gesetze und Grundwerte der Mehrheiten, also „Einheit in Verschiedenheit“ (Fleras & Elliot 2002). Für das Funktionieren dieses Konzepts sind sowohl die Mehrheiten als auch die Minderheiten gefordert. Auch die Diskutantinnen würden sich eine heterogene Gesellschaft als normal und selbstverständlich wünschen. Die Perspektive der Frauen, dass die Angehörigen der Minderheiten und die Angehörigen der dominanten Gesellschaft das Zusammenleben bewusst und miteinander verzahnt leben können, bewerten sie überwiegend als Idealvorstellung. Diesbezüglich konstatiert Geißler, dass eine Anpassung an die Regeln des Mehrheitssystems notwendig ist, aber auch Differenzen der Minderheiten (Sprache, Traditionen, Religion) ihre Berechtigung haben dürfen. Er geht davon aus, dass interkulturelle Integration mit der Zeit in Assimilation übergeht (vgl. Geißler & Pöttker 2006, 19ff.). Eine Diskutantin beschreibt diese Situation wie folgt:

„… es ist unumgänglich, wenn man in einem Land lebt, da kann man sich weigern, die Landeskultur aufzunehmen, bis zum geht nicht mehr, da kann man tun, und sich in seine vier Wände einsperren, es ist nicht möglich, gewisse Sachen nicht anzunehmen. Das geht gar nicht anders.“ (FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020).

Obwohl medial immer wieder vermittelt werde, dass autochthone Personen offen und tolerant sind, sehe es in der Realität der Schulen, Arbeitsplätze und des Alltags jedenfalls anders aus. Ein Ausschnitt aus der Fokusgruppe vier verdeutlicht diesbezügliche Erfahrungen: *„Die nette Dame sagt zu ihrem Mann: „Ich wusste gar nicht, dass die Kanaken schon bis hierherkommen, um zu Urlauben.“* (FG 4, Anonym 3, 29. 04. 2020). Zudem wird auch über zumindest voreingenommenes Verhalten mancher Lehrkräfte berichtet, aber auch über offene Rassismen in Zusammenhang mit der Bildungslaufbahn bis hin zu physischen Übergriffen im Alltag, die keine Seltenheit seien, so die Darstellung der Fokusgruppenteilnehmerinnen, die in Österreich deutlich strukturellen Rassismus[114] wahrnehmen. *„Ich bin in Wien geboren und aufgewachsen, doch leider muss ich gestehen, dass rassistische Übergriffe, schon seitdem ich klein bin, zu meinem Alltag gehören.“* (FG 2, Person 3, 21. 02.

[114] Vgl. dazu ein Interview mit Saraya Gomis, https://www.sueddeutsche.de/kultur/struktureller-rassismus-deutschland-interview-saraya-gomis-1.4946962 (18.01.2021).

2020). Dazu eine andere Bemerkung aus der gleichen Fokusgruppe – nur eine weitere Diskriminierungserfahrung unter vielen, die berichtet wurden: *„Uns hat mal ein Busfahrer aus dem Bus rausgeschmissen. War auch im Zusammenhang mit der Sprache, weil wir durch türkisch reden, offensichtlich auffällig waren. Wir waren so mutig und haben sein Kennzeichen notiert und sind zur Polizei gegangen, weil, er hat auch die Tür zugemacht, bevor wir noch draußen waren, das heißt, er hat uns verletzen wollen, es hat auch wehgetan. Wissen Sie, was die Polizei gesagt hat: man kann da nichts machen.“* (FG 2, Anonym 4, 21. 02. 2020).

In Zusammenhang mit dem Erwerbsleben wird Interkulturelle Kommunikation (IK) deutlich als belastend wahrgenommen. Z.B. stellt die IK für eine Kindergartenassistentin, die mit autochthonen Kindergärtnerinnen zusammenarbeitet, eine große Herausforderung dar. Sie empfinde, dass ihre Kolleginnen Vorurteile gegenüber Frauen mit türkischen Wurzeln haben, und müsse oft versuchen in Konfliktsituationen beide Perspektiven darzustellen und lösungsorientiert zu agieren. Diese Reaktion, immer eingreifen zu müssen, überfordere sie jedoch in ihrem Arbeitsalltag, zudem habe sie keine besondere Qualifikation in Fragen der interkulturellen Herausforderungen. Sie sähe es als hilfreich, wenn es Schulungen oder Seminare für Pädagog*innen, Teams und institutionelle Führungspersonen gebe. Denn es sei mittlerweile evident, dass auch in Kindergärten, Horten oder Schulen Mitarbeiter*innen-Teams zunehmend interkulturell zusammengesetzt sind.

Bei der Frage nach positiven oder negativen Erfahrungen im Berufsleben beklagen die Diskutantinnen, dass Frauen mit türkischem Migrationshintergrund bestimmte höhere Positionen nicht zugetraut würden, weil ihnen, wie sie vermuten, die sprachliche Qualifikation aberkannt wird.

„Ich habe die Erfahrung gemacht, als ich beruflich aufsteigen wollte, hat man mir definitiv vermittelt, ich soll meinen jetzigen Job ausüben, aber die Chefetage wird mich nicht fördern. Glauben Sie mir, das kann man auch subtil vermitteln (wirkt traurig und verärgert beim Erzählen). Letztendlich bin ich gegangen und habe die Einrichtung – und das war nicht irgendeine Einrichtung – geklagt. Erfolgreich. Grund: diskriminierende Haltung. Wir haben prozessiert und ich habe einem Ausgleich, wo ich eine gute Summe an Geld bekommen habe, zugestimmt. Ob das die richtige Entscheidung war…? Ich habe das Geld gebraucht.“ (FG 1, Anonym 2, 30. 01. 2020).

Ein anderes Beispiel ist die privat finanzierte Moderationsausbildung für Radio und Fernsehen einer Diskutantin, die danach sehr lange nach einer geeigneten Anstellung suchen musste. Lediglich eine Beschäftigung sei ihr angeboten worden, wobei vor allem ihr türkischer Akzent, den sie gar nicht hatte, gefragt gewesen sei. Sie sollte für eine türkische Firma sprechen und dabei den türkischen Akzent hervorheben und betonen (FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020).

Eine andere Diskutantin (FG 6, Anonym 2, 13. 06. 2020) berichtet über wiederholte Erfahrungen, die indirekt vorurteilsbeladene Bilder sichtbar machen: nach wie vor komme es vor, dass Menschen in der Interaktion plötzlich ihr Sprechtempo reduzieren oder immer wieder nachfragen – *„Verstehen Sie, was ich meine?“* Andere Teilenehmerinnen teilen und ergänzen diese Erfahrungen. *„Nicht selten ist es auch vorgekommen, dass mein Gegenüber nicht wusste, dass ich aus der Türkei komme und begann, über die Türken schlecht zu reden*.“ (FG 2, Anonym 3, 21. 02. 2020).

Diskutantinnen berichten aber auch über positive Intergruppen-Begegnungen und -Erlebnisse. Z.B. habe der Vorgesetzte einer Diskutantin sie unterstützt und auch nach der beruflichen, sehr einfühlsamen interkulturellen Zusammenarbeit seine Netzwerke für ihr Weiterkommen zur Verfügung gestellt. Den Job, den sie heute ausübe, konnte sie durch ihren ehemaligen Vorgesetzten bekommen. In diesem Fall kann beruflicher Erfolg in Zusammenhang mit Netzwerken und einer gelungenen interkulturellen Zusammenarbeit gesehen werden, wenn auch ohne Anspruch auf Vollständigkeit der Zusammenhänge und Einflussfaktoren, da in dieser Arbeit sowohl auf beruflichen Erfolg als auch auf diesbezüglich handlungsleitende Ziele sowie damit zusammenhängende erfolgreiche Strategien nicht näher eingegangen wird. Das angeführte positive Beispiel löst in der Gruppe eine emotionale Diskussion sowie starke Betroffenheit aus. *„Das ist eine Ausnahme!“, oder „Selten kommt es vor, dass man so unterstützt wird!“ (*FG 3, Anonym 3; 28. 02. 2020*/ FG 4, Anonym 3, 29. 04. 2020)* sind beispielhafte Antworten der Teilnehmerinnen, die damit den Einzel- oder Sonderfall beschreiben.

Aus den Diskussionsgruppen kommen auch positive Erfahrungen der Teilnehmerinnen, jedoch überwiegen die negativen Erfahrungen in Hinblick auf Erwerbsleben, Bildung und Alltagserlebnisse.
Negative Erfahrungen der Marginalisierung betreffen auch die Ebene der Ausbildung und führten in drei Fällen zum Abbruch des Studiums, wobei zwei Frauen später das

Studium wieder aufnehmen und abschließen konnten. Eine der Betroffenen ist aktuell im Alter von 46 Jahren und versucht ihr Studium fortzuführen, allerdings in einer anderen Studienrichtung. Als bemerkenswert stellt sich heraus, dass die Betroffenen scheinbar eine ehrgeizige Haltung haben, in der Vorstellungskraft aber eher resignativ bzw. pessimistisch wirken. Sie rechnen nicht mit höheren Chancen im Erwerbsleben durch das Studium, auch nicht mit einer besseren beruflichen Platzierung (Esser 1980; Berry 1988), halten eine höhere Ausbildung aber für wichtig. Tatsächlich geht aus der Literatur hervor, dass die Herkunft auch nach einem Studium eine Rolle im Erwerbsleben spielt, insbesondere dass

> *Einheimische mit Hochschulabschluss häufiger erwerbstätig und dabei auch zu einem höheren Anteil in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis tätig sind als die hierzulande aufgewachsenen AkademikerInnen mit Migrationshintergrund. Auch findet die Beschäftigung der Einheimischen häufiger in einem hochqualifizierten Tätigkeitsfeld statt, d.h. sie sind mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als Ingenieurin, Managerin oder als Angehörige von Professionen und seltener als die Hochqualifizierten mit Migrationshintergrund lediglich in einfachen oder qualifizierten Dienstleistungen tätig* (Schittenhelm 2010, 40 in: Arnd-Michael Nohl/Karin Schittenhelm/Oliver Schmidtke/Anja Weiß).

Die Frage, inwiefern interkulturelle Kommunikation für die Fokusgruppenteilnehmerinnen als eine Herausforderung empfunden wird, zeigt anhand der Antworten und Diskussionsbeiträge, dass individuelle Erfahrungen im Erwerbsleben keine Ausnahmen darstellen, sondern die Erlebnisse einander ähneln. Unterschiede ergeben sich lediglich in der Art der Darstellung der Erfahrungen, insbesondere im emotionalen Duktus der Erzählungen.

Eine Vielzahl der Befragten bewertet das Kommunizieren mit Menschen aus anderen Kulturen, mit anderen Werten, Normen und Traditionen, als eine Herausforderung und merkt zudem an, dass der kulturelle Rahmen großen Einfluss auf Interaktion und Kommunikation hat. Der kulturelle Rahmen färbt Bewusstsein und Weltbild, zum Beispiel geht es auch darum, welche Bedeutung bestimmte Symbole in der Kommunikation haben (Samovar & Porter 1995). Gleichzeitig bringen die Frauen das Bewusstsein zum Ausdruck, dass Kommunikation zwischen Menschen aus dem gleichen Kulturkreis auch nicht immer unkompliziert verlaufe. Aber in Bezug auf Kommunikation zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen könne der Dialog eine besondere Herausforderung darstellen. Die kulturspezifischen Eigenheiten

des Gegenübers könnten den Erfolg oder Misserfolg der kommunikativen Akte beeinflussen (Hinnenkamp 1994b, 1998; Lüsebrink 2005). In der prägnanten Stellungnahme einer Diskutantin werden Bewusstsein und Haltung sichtbar, sie findet im Plenum viel Resonanz:

„Wir Frauen haben nicht nur die türkische Kultur, das muss viel mehr sichtbar gemacht werden. Viele von uns sind hier geboren und aufgewachsen. Hier sozialisiert. Wir denken und handeln europäisch, wir leben nicht traditionell, wir sind Österreicher mit Migrationshintergrund. Wir feiern Weihnachten, wir gehen Ski fahren. Eigentlich tun wir alles, um dazuzugehören. Wir möchten akzeptiert werden, wir sind ein Teil dieser Mehrheitsgesellschaft." (FG 1, Anonym 3, 30. 01. 2020).

Die Teilnehmerinnen berichten über ihre Erfahrungen mit Stigmatisierung und Diskriminierung. Sie haben das Gefühl, dass Angehörige der Mehrheitsgesellschaft sie klischeehaft stigmatisieren und ihnen mit Vorurteilen gegenübertreten. Dabei halten sie fest, dass die Medien eine wichtige Rolle in Bezug auf die bewusste Vermittlung von Bildern und Vorurteilen über Personen mit türkischen Wurzeln spielen (Gudykunst & Hammer 1988). Ein defizitäres bzw. auch falsches Bild von Frauen aus der Türkei sei nicht selten durch Medien vorgegeben. Die Aussagekraft und Wirkung von veröffentlichten Bildern, z.B. von verhüllten Frauen in traditionellen Gewändern, würden Haltung und Meinung der Mehrheitsgesellschaft eine bestimmte Richtung geben. Z.B. wurde erst vor kurzem im ORF-Nachrichtenformat ZIB ein Beitrag durch eine Skizze illustriert, die eine Frau mit Kopftuch als Reinigungskraft darstellte (Siehe Kapitel 5/Abbildung 4). In einer gratis erhältlichen Wiener Tageszeitung lautete eine Schlagzeile wie folgt: „Volksschule bezeichnet Türken als Landplage"[115]. Zwar wird im Inneren der Zeitung, die nicht als Qualitätsprodukt einzustufen ist, klargestellt, dass es sich hier um ein schulinternes Arbeitsblatt zum Mittelalter für achtjährige Schüler*innen handelt, aber die Schlagzeile gibt ein Bild vor, das sich in empfangsbereiten Köpfen leicht einprägen und womöglich bestehende Vorurteile bestätigen kann. Anstelle dieser Assoziationsimpulse könnten ganz andere Beispiele ein Umdenken bewirken, wie z.B. die Vorstellung erfolgreicher Frauen mit türkischen Wurzeln, die medial bislang nicht wahrgenommen werde. Sie ließen sich als „Rolemodels" medial vermitteln, die auch in Unterrichtsmaterialien des Bildungs-, Aus- und

[115] „Heute" am 22.6. 2020, online unter https://www.heute.at/s/volksschule-bezeichnet-tuerken-als-landplage-100088290 (20.1.2021).

Weiterbildungsbereichs berücksichtigt werden, und könnten für die jüngere Generation eine Vorbildfunktion innehaben. Derartige Chancen würden seitens der Medien nicht optimal genützt, vielleicht auch deshalb, weil in Medien-Unternehmen zu wenig Personen mit Migrationshintergrund in führenden Positionen arbeiten. Der Vorfall mit der kopftuchtragenden Reinigungskraft wäre womöglich nicht passiert, wenn eine Person mit migrantischem Hintergrund das Personal ergänzte, vielleicht wäre ihr aufgefallen, dass die Darstellung (überholte) Klischees transportiert.

„Die Österreicher und Österreicherinnen sind der Annahme, dass wir türkischen Frauen sehr religiös oder konservativ sind.“ (FG 7, Anonym 4, 17. 07. 2020). Worauf eine andere Teilnehmerin antwortet: *„Das sind wir aber bestimmt nicht, doch die Bilder von Kopftuchträgerinnen, die in österreichischen Medien oft die Berichterstattung über türkische Frauen dominieren, vermitteln dieses Bild. Viele Frauen mit türkischem Migrationshintergrund verhüllen sich gar nicht, doch die bleiben in der Öffentlichkeit unsichtbar.“* (Fokusgruppe 7, Anonym 5, 17. 07. 2020). Diese Aussage wird vom Plenum überwiegend mit Kopfnicken bestätigt. Die geteilten Überlegungen zeichnen ein realistisches Bild der Situation: das Kopftuch auf der Straße wird wahrgenommen, die offene, europäische, moderne Frau mit türkischen Wurzeln jedoch nicht erkannt bzw. identifiziert. Sie schaut genauso aus wie eine „Einheimische“, sie ist eine Einheimische, so die Argumentation. Doch durch das Kopftuch entstehen bestimmte Zuschreibungen. In der Diskussion fällt ein interessantes Detail auf: die Beteiligten werden beim Thema „Kopftuch“ hoch emotional, sie vertreten unterschiedliche Positionen, sodass die Diskussion ähnlich verläuft, wie sie bei autochthonen Personen zu beobachten ist. Manche Diskutantinnen sind der Meinung, dass das Kopftuch definitiv ein Symbol für die Unterdrückung der Frau darstellt, andere verstehen die Tradition im Sinne der Religionsfreiheit, die daher zu respektieren ist, wenn Frauen das umstrittene Stück Stoff freiwillig tragen. *„Das Tragen von jungen türkischstämmigen Frauen vom Kopftuch kann auch als ein Zeichen ihrer Lebensart bedeuten. Es muss nicht als politisches Symbol gesehen werden. Auch sind die jungen Mädchen sehr selbstbewusst und nicht unbedingt immer unterdrückt“,* erläutert eine Fokusgruppenteilnehmerin aus Gruppe 4 (Anonym 1, 20. 04. 2020).

Die explizite Frage nach der Freiwilligkeit löst einmal mehr Emotionen aus. In der Diskussionsrunde (FG 3, 28. 02. 2020) trägt eine Frau das Kopftuch, freiwillig, wie sie erklärt, ihre Töchter sollen über seinen Gebrauch individuell entscheiden. Andere

Frauen in den Fokusgruppen sind der Meinung, dass das Kopftuch sowohl ein politisches Symbol als auch, wie oben erwähnt, eine Unterdrückung der Frau darstellt. Zudem wird hervorgehoben, dass die Politik in der Türkei die traditionelle Haltung gezielt gefördert habe. Insgesamt wird die Thematik von den Teilnehmerinnen der Fokusgruppendiskussionen stark emotional und aus unterschiedlichen Perspektiven diskutiert und Parallelen zu diesbezüglichen Debatten in der Mehrheitsgesellschaft werden sichtbar. *„Ich kenne sehr viele Österreicherinnen, die sagen, das Kopftuch stört mich nicht. Wenn sie es freiwillig tragen, sollen sie es tragen, aber mich persönlich stört das Kopftuch, ich finde, es ist eine Unterdrückung der Frau.“* (FG 4, Anonym 2, 29. 04. 2020).

Aus den Fokusgruppendiskussionen geht hervor, dass die Mehrheit der Teilnehmerinnen den Gebrauch des Tuches nicht als einen freiwilligen Akt versteht. Das Festhalten an der Tradition sei eine Einschränkung der Frau, gewünscht von männlicher Seite. Dabei wird auch Saudi-Arabien erwähnt, wo Frauen bis vor kurzem nicht einmal Auto fahren durften. Beim Stichwort „Unterdrückung“ kommt auch der Iran zur Sprache, Frauen würden dort das Kopftuch nicht freiwillig tragen, sondern gezwungen sein, sich zu bedecken. Dieser Umstand ist für die Mehrzahl der Diskutantinnen ein offensichtliches Zeichen der Unterdrückung, sie sehen daher das Kopftuch als politisches Instrument und als Methode der Unterdrückung.

In Zusammenhang mit dem Kopftuch betonen sechs Frauen, dass sie zwar einen türkischen Migrationshintergrund haben, aber keine Muslimas, sondern Atheistinnen sind. Es gebe in der thematisierten Personengruppe sehr viele Atheistinnen, wie sie anmerken. Sie thematisieren auch die Schwierigkeit, unsichtbare Merkmale der Frauen mit türkischen Wurzeln seitens der autochthonen Personen in der Öffentlichkeit wahrzunehmen, hier dürfe man der Mehrheitsgesellschaft keine Vorwürfe machen. Der Opferansatz, bei dem Migrant*innen und speziell Frauen mit türkischen Wurzeln als Kopftuchtragende oder als eine defizitäre Gruppe wahrgenommen werden, gründet zum Teil auch in der Wissenschaft und scheint sich hartnäckig zu halten (Reinprecht 2006; Perchinig 2010; Karakasoglu 2002; Kelek 2011). Dabei sind die Lebensstile der Frauen mit Migrationshintergrund vielschichtig und ebenso differenziert wie jene anderer Bevölkerungsgruppen. Bewusste interkulturelle Kommunikation und vermehrte Intergruppenkontakte sollte diese Realität sichtbar machen und langfristig auch in der Mehrheitsgesellschaft etablieren können. Wenn beide Seiten ohne Vorurteile, respektvoll und auf Augenhöhe miteinander kommunizieren, sollte

interkulturelle Kommunikation keine Herausforderung darstellen, weder im Erwerbsleben noch im Alltag. Diese Praxis kann eine sofortige Reaktion bei Missverständnissen erleichtern und folglich Vorurteile reduzieren. Auch sind die Diskutantinnen der Meinung, dass man sich von Bring- und Holschuld distanzieren müsse. Beide Gruppen – Mehrheit und Minderheit – sollten als gleichberechtig verstanden werden. *„Sehe ich in Österreich meinen fixen Lebensmittelpunkt, so ist es selbstverständlich, dass ich hier die Sprache und kulturelle Elemente mir aneigne. Aber auch sollte ich [politisch] wählen dürfen, da die Politik des Landes, indem ich lebe, auch mich und mein Leben betrifft.“* (FG 5, Anonym 2, 29. 05. 2020).
In vielen europäischen Ländern ist durch kulturelle Vielfalt eine spezielle Situation entstanden, kulturelle Unterschiede gibt es aber nicht nur aufgrund der Herkunft. Nahezu alle Diskussionsteilnehmerinnen berichten von der modernen türkischen Frau in den Großstädten der Türkei und der modernen Frau mit türkischen Wurzeln in Österreich, die sich bewusst mit Unterdrückung auseinandersetzen. *„Denn Frauen in den Großstädten in der Türkei sind oft europäischer als Europäer selbst.“* (FG 4, Person 5, 29. 04. 2020).
Es sei wünschenswert, dass das Wahrnehmen und Handeln der Mehrheitsgesellschaft gegenüber Frauen mit türkischen Wurzeln sich so entwickle, dass keine Unterschiede (mehr) gemacht werden. *„Es ist so, für mich wird meine Herkunftskultur gleichgesetzt mit „der türkischen Gesellschaft.“* (FG 1, Anonym 4, 30. 01. 2020).

Die klassischen ethnischen Merkmale wie Sprache, Religion, Geschichte, Kultur, Brauchtum, Kleidung usw., die die Betroffenen von anderen Gesellschaftsgruppierungen unterscheidbar macht, betreffen nicht alle Frauen mit türkischen Wurzeln. Religion spielt im Leben vieler Diskutantinnen keine Rolle, sprachlich fühlen sie sich in der deutschen Sprache zu Hause und sie identifizieren sich mit Elementen beider Kulturen.

„*Ich habe nicht eine typische türkische Kultur. Dadurch kann man auch nicht sagen, die „türkische“ Kultur, in meinem Fall, und ich kenne viele Frauen, die schon lange nicht mehr eine „türkische“ Kultur haben. Oft sind Frauen mit einem Österreicher verheiratet und haben von beiden Kulturen viele Elemente.“* (FG 5, Anonym 4, 29. 05. 2020).

Eine Herausforderung kann die interkulturelle Kommunikation auch dann darstellen, wenn von beiden Seiten kein offener Zugang gegeben ist, z.B. wenn die Person mit

türkischen Wurzeln auf Elemente der Herkunftskultur der Eltern oder Großeltern reduziert wird. Interkulturelle Kommunikation bringt kulturelle Besonderheiten mit sich. Bei interkultureller Zusammenarbeit werden kulturelle Besonderheiten und Unterschiede deutlich und sichtbar. Aufgrund der Interaktion zwischen den Kulturen findet bewusst und unbewusst eine wechselseitige Beeinflussung der betroffenen Kulturen statt (Berry 1988, 1992; Esser 1980, 2001, 1996). Das lässt sich aus der Sicht der Frauen anhand der politischen Lage in der Türkei bestätigen. Schlimm sei es auch geworden, seitdem die Politik in der Türkei eine konservativ-religiöse Wende genommen habe. Die aktuelle Politik der Herkunftsländer beeinflusse die Einstellung und das Verhalten der autochthonen Personen in der Situation interkultureller Kommunikation.

„Ich habe das Gefühl, dass ich mich permanent für die Politik in der Türkei rechtfertigen muss.“ (FG 5, Anonym 2, 29. 05. 2020).

Schlimm sei es in Österreich während der türkis-blauen Regierungszeit[116] gewesen, wenn auch nur kurzfristig. Da habe es unverhohlenen Rassismus auf den Straßen und bei öffentlichen Institutionen gegeben. Eine Diskutantin schildert offen diesbezügliche Erlebnisse:

„Ich habe einen Freund, dem man seine Herkunft „ansieht“. Wenn er von der Polizei kontrolliert wird, wird er in die Polizeistation mitgenommen, das kenne ich nicht. Um den Führerschein zu kontrollieren, muss man doch nicht zur Polizeistation, oder?“ (FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020).

Eine andere Betroffene erzählt: *„Auch wir wurden schon mal attackiert, damals kam es zu Gewalt, wir sind dann selber zur Polizei gegangen und die anderen sind auch nachgekommen. Als wir reden wollten, sagte der Polizist „Moment, zuerst redet der Herr“, und damit war der Einheimische gemeint, obwohl wir zuerst da waren und wir zuerst berichten wollten.“* (FG 3, Anonym 2, 28. 02. 2020).

Es wird auch eine andere Perspektive der interkulturellen Kommunikationsprobleme thematisiert, wenn ein Großteil der Frauen angibt, dass sie auch

[116] Gemeint ist die gewählte österreichische Bundesregierung im Zeitraum von 18. Dezember 2017 bis 28. Mai 2019, das Kabinett unter Bundeskanzler Sebastian Kurz, eine Koalition zwischen ÖVP (türkis) und FPÖ (blau).

Kommunikationsprobleme mit Frauen aus ihrer ethnischen Gruppe haben, wenn sie über Politik oder Religion diskutieren.

„Ich habe nicht selten Diskussionen mit meinen Freundinnen, die auch einen türkischen Migrationshintergrund haben, wenn wir über die Erdogan-Politik sprechen. Denn alle, die meinen, er mache eine gute Politik, verstehe ich nicht. Es werden Menschenrechte nicht eingehalten, Journalisten und Anwälte sind in Gefängnissen und Bildung wird enorm benachteiligt." (FG 5, Anonym 3, 29. 05. 2020).

Dieser Umstand wird auch als ein interkulturelles Problem verstanden. Einerseits lebten in Österreich Frauen aus der thematisierten Gruppe, die eine offene Lebenseinstellung forcieren und andererseits seien Frauen vehement auf ihre religiös-konservativ Wurzeln bedacht und verweigern europäische Werte, geschweige denn, dass sie diese verinnerlichen. Sie lebten in Europa, verherrlichten jedoch die Türkei.

Diskriminierende bzw. zumindest problematische Erfahrungen von Frauen werden im Kontext des Schulbesuchs der Kinder intensiv dargestellt, in diesem Bereich der Interaktion entsteht vermehrt der Eindruck sehr vieler Versäumnisse. Ihre Kinder würden im Vergleich zu Kindern aus der Mehrheitsgesellschaft bei gleichen Leistungen schlechtere Noten bekommen. *„Es wird zwischen Max und Ali leider immer noch nicht gleichberechtigt benotet."* (FG 7, Anonym 1, 17. 07. 2020). Diese Form der Diskriminierung führe zu einer systematischen Benachteiligung der betroffenen Kinder. Ein weiterer, ganz offensichtlicher Fall von Ungleichbehandlung: In einer privaten Schule wurde z.B. Kindern von Frauen mit türkischen Wurzeln bei gleicher Ausgangslage wie Wohnort, Sprachkenntnisse, akademischer Grad der Eltern etc. die Aufnahme verweigert. Derartige nicht zu rechtfertigende Vorkommnisse abzustellen sei eine Herausforderung. Die Kränkung, dass trotz einer gelungenen sozialkulturellen und sozialstrukturellen Integration Anerkennung und Respekt ausbleiben, schaffe eine Barriere, man werde einfach nicht als gleichwertig und auf Augenhöhe behandelt (Esser 1980). Etliche Diskutantinnen verweisen auf involvierte Pädagoginnen. Ihnen komme in Bezug auf die Problematik der Ungleichbehandlung eine tragende Rolle zu, eine große Verantwortung. Erhebungen aus der Bundesrepublik Deutschland, die die Handlungsweisen von Lehrer*innen untersuchen, bestätigen diese Einschätzung. Den Studien lässt sich entnehmen, dass türkische Schüler*innen bei gleicher Leistung schlechtere Noten als Kinder ohne ausländische Wurzeln erhalten (Foroutan 2017, 17).

In den Fokusgruppendiskussionen sprechen die Teilnehmerinnen intensiv über ihre Erfahrungen, die sie im Zusammenhang mit der Schule, mit der Schuleinschreibung ihrer Kinder oder im direkten Kontakt mit Lehrer*innen gemacht haben und geben auch ihre Emotionen preis:

„Ich möchte akzeptiert werden, so wie ich bin. Ich merke aber schon, dass mein Kind in der Schule strenger behandelt wird, weil wir aus der Türkei kommen, als womöglich Kinder, die aus dem europäischen Raum kommen. Da müsste man vielleicht mit Lehrkräften mehr Schulungen machen, die mit Menschen, die aus anderen Kulturen kommen, arbeiten, damit sie keine Angst haben, mit uns auch direkt ihre Anliegen zu kommunizieren. Ich habe das Gefühl, weil ich keine Akademikerin bin, werde ich vom Lehrpersonal nicht anerkannt oder so." (FG 1, Anonym 2, 30. 01. 2020).

Eine andere Diskutantin aus der Fokusgruppendiskussion drei berichtet:

„Meine Tochter wollte nach der Volksschule ins Gymnasium, doch die Lehrerinnen haben mir nahegelegt, dass sie es nicht schaffen würde in einem Gymnasium. Wir haben sie trotzdem in ein Gymnasium gegeben und sie hat erfolgreich maturiert." (FG 3, Anonym 4, 28. 02. 2020).

Manche Diskutantinnen berichten über Ängste, wenn sie mit Lehrpersonal kommunizieren.

„Für mich ist es schon auch eine Herausforderung, mit zum Beispiel Lehrerinnen zu reden oder überhaupt Gymnasium-Professorinnen. Ich traue mich nicht, gewisse Sachen direkt anzusprechen oder fragen, weil ich immer Angst habe, dass dann mein Kind schlechter behandelt werden könnte. Weil ich Angst habe, dass mein Anliegen oder das Gesagte von mir anders verstanden werden könnte, es ist schon, denke ich, ein interkulturelles Kommunikationsproblem." (FG 1, Anonym 1, 30. 01. 2020). Manche dieser Empfindungen lösten durchaus Emotionen wie Angst und Wut aus.

Derartige Beispiele werden auch in anderen Fokusgruppen artikuliert. Ein Beispiel scheint besonders bemerkenswert: Der Sohn aus einer Gastarbeiterfamilie wurde, weil er noch nicht Deutsch sprach, als er in die Schule kam, an eine Sonderschule verwiesen. Dabei hätte er nur etwas Zeit gebraucht, um die deutsche Sprache zu erlernen, schildert die Fokusgruppenteilnehmerin. Dieses Kind hat später sehr erfolgreich ein Studium an der Technischen Universität absolviert und dort auch dissertiert. Danach habe er noch ein Studium der Pädagogik angeschlossen. Heute

arbeite er als AHS-Lehrer und versuche seinen Beitrag zu leisten, damit alle Schüler*innen fair und gleichbehandelt ihre Schullaufbahn absolvieren können. Was ihm passiert sei, dürfe sich nicht wiederholen. Hier stelle sich die Frage, ob der Schulerfolg des Kindes nicht weniger von kulturspezifischen, sondern von schichtspezifischen Werten und Verhaltensweisen abhängig war. Die Kommunikation zwischen Personen aus verschiedenen Kulturen könne jedenfalls durch professionelle Schulungen aber auch durch Eigeninitiative der Betroffenen verbessert werden.
Die Forderung an die Mehrheitsgesellschaft lautet: Einfach sensibler in der Kommunikation mit Angehörigen mit Migrationserfahrungen umgehen. Nicht jede*r möchte über den Islam oder türkische Politik sprechen, nur weil man Migrationshintergrund aus der Türkei habe. Ihre Herkunft habe nicht automatisch Aussagekraft über eine Person oder deren Religionszugehörigkeit. Durch die zunehmende Globalisierung, EU- Erweiterung und höhere Frequenz interkultureller Überschneidungssituationen sei es notwendig, über die Bedeutung von ethnischen Wurzeln neu zu denken. Das Bekenntnis zu eigenen Wurzeln sei wichtig, aber nicht in Zusammenhang mit Klischees. Migrantinnen mit türkischen Wurzeln seien schon längst ein Teil der Aufnahmegesellschaft und stellen Ansprüche. Sie wollten Lehrer*innen werden, beruflich in Chefetagen aufsteigen, seien ehrgeizig und konkurrierten mit autochthonen Personen um gut dotierte Arbeitsplätze. Doch in den Chefetagen fehle es immer noch an Vielfalt, so das Empfinden und die Wahrnehmung der Frauen. *„Aber nicht, weil es zu wenig Personen gibt, die kompetent wären, sondern weil zu wenig Positives an Personen mit Migrationshintergrund, speziell Frauen mit türkischen Wurzeln, „gesehen“ wird“,* so die mehrheitliche Sicht der Frauen in den Diskussionsgruppen. Ein Meltingpot Österreich – das wäre wünschenswert. *„Davon ist man aber noch weit entfernt.“* (FG 4, Anonym 2, 29. 04. 2020).

Man sei als Frau mit türkischen Wurzeln einer Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt und das behindere sie, in ihrem sozialen Alltag und in beruflichen Etablierungs- und

Aufstiegsversuchen[117]. Eine interkulturelle gesellschaftliche Öffnung würde es für ein diskriminierungsfreies Zusammenleben leichter machen. Den Diskutantinnen ist durchaus bewusst, dass die Diskriminierung der Frauen im Berufsleben nicht nur Personen mit Migrationshintergrund betrifft, sondern alle Frauen. *„Mir ist bewusst, dass in Österreich die Lohnschere zwischen Mann und Frau eine ungleiche ist. Aber als Frau und dann noch einer anderen Herkunft hat man es nochmal schwieriger, ist meine Erfahrung."* (FG 7, Anonym 7, 17. 07. 2020).

Eine weitere Herausforderung im Kontext der interkulturellen Kommunikation sehen die Diskutantinnen darin, dass entstehende Kommunikationsprobleme unreflektiert auf interkulturelle Probleme reduziert werden. *„Ich hatte mal beruflich mit einer Akademikerin zu tun. Hier hat es dann Konflikte gegeben und sie war von ihrer Persönlichkeit her eine schwierige Person (so meine Wahrnehmung). Und kaum hat es eben Diskussionen gegeben, hat sie gleich gesagt „Das ist ein typisches, kulturelles Problem". Dann hat sie versucht, mich schriftlich sozusagen, zurechtzuweisen."* (FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020). Laut Diskutantin sei es in diesem Fall nicht um eine Kommunikationsproblematik aufgrund der interkulturellen Begegnung gegangen, sondern vielmehr um die jeweilige soziale Identität, der jeder Mensch angehöre. Die soziale Identität der Person sei aber nicht statisch.

Aus den Gruppendiskussionen geht ein detailreiches Bild der Problematik hervor. Es unterstreicht die Komplexität der interkulturellen Kommunikation, die, um ihr gerecht zu werden, eine Herausforderung nicht nur für die Personen mit Migrationshintergrund darstelle. In jeder Kommunikationssituation könnten mehr oder auch weniger wahrgenommene Unterschiede zutage treten und Missverständnisse verursachen. Diesbezüglich sei festzuhalten, dass auch in der Türkei verschiedene religiöse und soziale Gruppen existieren, deren Mitglieder sich durch Bildungsniveau, religiöse Zugehörigkeit und politisches Denken unterscheiden. Aber fast alle Teilkulturen teilten ähnliche Werte gegenüber Älteren oder Führungspersonen. Es gebe ein Sprichwort,

[117] Eine Forscherin des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) hatte in einem Feldversuch 1500 fiktive Bewerbungen an Unternehmen in Deutschland geschickt. Die Rückmeldungen der Personalabteilungen wurden mit folgendem Ergebnis analysiert: Bewerberinnen mit besten Deutsch-Kenntnissen und Ausbildungsbiografien werden signifikant benachteiligt, wenn sie einen türkischen oder türkisch klingenden Namen haben. Hingegen erhalten Bewerbungen mit einem typisch deutschen Namen (Sandra Bauer) eher eine Einladung zum Bewerbungsgespräch (18,8 %) als Namen wie Meryem Öztürk (nur 13,5% positive Rückmeldungen). Quelle: Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves IZA DP No. 10217, September 2016, Doris Weichselbaumer, http://ftp.iza.org/dp10217.pdf, Zugriff: 30. 10. 2020.

das in der Türkei sehr verbreitet sei: „Büyüklerine Saygi, kücüklerine Sevgi“ (FG 7, Anonym 2, 17. 07. 2020). Übersetzt bedeutet das „Respekt vor den Älteren und liebe für die Jüngeren“ (eigene Übersetzung). Saygi, das Achtung bedeutet, und Sevgi – Liebe – gegenüber Jüngeren, ist in der Türkei bzw. in der türkischen Kultur sehr bedeutsam. Das Bewusstsein für interkulturelle Kommunikation als eine Herausforderung würde eine Erleichterung mit sich bringen, so die Annahme der Frauen. Diesbezüglich gebe es viel zu wenig Empathie. Die interkulturelle Kommunikation sei einer Unterbewertung ausgesetzt. Dabei wäre ein Bedarf gegeben, um die Chancen für Mädchen und Frauen im Berufsleben zu erhöhen, das interkulturelle Potenzial zu fördern und die interkulturelle Kommunikation zu stärken (FG 7, Anonym 4, 17. 07. 2020).

Weiters wird hervorgehoben, dass man sich einerseits Wissen über kulturelle Besonderheiten bzw. theoretisches Wissen über interkulturelles Handeln mit der Zeit aneignen könne, aber die wirkliche Herausforderung darin bestehe, Interkulturalität erfahrbar zu machen. Das heiße, nur wer wirklich mit Personen aus anderen Kulturen interagiere, kann Interkulturalität erleben. Nur so könne dann im beruflichen Alltag, wenn mit Personen aus anderen Kulturen interagiert und zusammengearbeitet werde, interkulturelle Kommunikation fassbar und praktizierbar werden (vgl. Esser 1980). Die Befragten plädieren dafür, dass Personen in Führungspositionen, Lehrer*innen, Pädagog*innen usw. schon während ihrer Ausbildung interkulturelle Kompetenzen erwerben können sollten. Speziell hervorgehoben wird, dass mehr Personen mit Migrationshintergrund in den Bereichen Schule, Bildung, Ämter, Behörden usw. eingestellt werden sollten, damit diese eine Vorbildrolle für Kinder aus Einwandererfamilien oder Flüchtlingsfamilien einnehmen können. Auch aus der Literatur geht hervor, dass junge türkische Migrantinnen einen zunehmend höheren Bildungserfolg aufweisen, doch *„junge Frauen aus eingewanderten Arbeiterfamilien bleiben von den qualifizierten Berufen im Dienstleistungssektor, in der Verwaltung und im Öffentlichen Dienst weitgehend ausgeschlossen“* (Gümen 2003, 48).

Betrachte man die Medien[118], so falle auf, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Medienberufen sehr gering zu sein scheine. Das könne daran liegen, dass die Gesellschaft offenbar nicht bereit sei, Vorbehalte aufgrund von Herkunft, Namen oder Religion aufzugeben.[119]

Zusammenfassend ist anzumerken, dass trotz guter sozialer Integration die Inklusion der Akteurinnen in bestehende soziale Systeme scheinbar nicht erfolgreich umgesetzt wird. Die Mehrheit der Frauen aus den Diskussionsgruppen scheinen die Werte und Normen der Mehrheitsgesellschaft verinnerlicht zu haben und keine Abneigung oder Aggression gegenüber Österreich zu zeigen (Esser 1980, 2001; Berry 1980, 1997). Hervorgehoben wird lediglich, dass interkulturelle Kommunikation dennoch eine Herausforderung darstellt, vermutlich aufgrund bestimmter, jahrelang bestehender Ressentiments, Vorurteile und Rassismen.

Die Barrieren und Herausforderungen im Kontext des Erwerbslebens könnten durch gezielte Kommunikation der Arbeitgeber*innen und Führungskräfte, mit der sie den Fokus auf das Thema interkulturelle Kommunikation legen, verbessert werden. Nicht zuletzt da sich die Gesellschaft zunehmend in eine plurale und kulturell vielfältige wandelt, scheinen die Anregungen und Forderungen der Frauen nach entsprechenden Maßnahmen, die interkulturelle Kommunikation thematisieren und erfahrbar machen, nachvollziehbar und berechtigt. Auch Gümen (2003, 48) erkennt zwischen Fragen nach den Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt in Bezug auf Barrieren, Zugangschancen und institutionelle Diskriminierungen in Betrieben, Schulen und Arbeitsämtern relevante Zusammenhänge. Die Sozialwissenschaftlerin Foroutan geht noch einen Schritt weiter: *„… viele Fragen, die wir anhand der Migranten, der Kinder und Kindeskinder von Migranten verhandeln, betreffen in Wahrheit noch ganz andere Gruppen der Gesellschaft. Und noch mehr: Sie betreffen im Kern unser Selbstbild als*

[118] Zahlen aus Deutschland: Empirische Vielfältigkeit und faktische Ungleichheit in beruflichen Positionen. Geschätzter Anteil Personen mit Migrationshintergrund in Medien- und Journalismus-Berufen beläuft sich auf 5%. Quelle: https://www.frias.uni-freiburg.de/downloads/veranstaltungen/FolienForoutan_Freiburg_FRIAS_211117.pdf, S.13, Zugriff: 30. 10. 2020.

[119] Ein ORF-ZIB-Moderator mit dunkler Hautfarbe wurde auf Instragram sofort aufgrund seines äußeren Merkmals diskriminiert. Auf die Frage: „Warum brauchen wir einen Afro als Moderator?“, antwortet er souverän: „Stefan Lenglinger bedankte sich für „inhaltlich konstruktive Kritik“. 27. Februar 2020, derstandard.at, Zugriff: 02. 11. 2020.

moderne Demokratie, die eben auf dem Grundsatz von Pluralität und Parität aufzubauen wäre"[120].

Die Annahme der Diskutantinnen ist ein generalisiertes Misstrauen gegenüber Frauen mit türkischem Migrationshintergrund, das Verhalten von Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen steuert. In den Diskussionen kristallisiert sich heraus, dass das Thema „Religion" und die politische Situation in der Türkei generell das interkulturelle Zusammenleben in Österreich beeinflussen. Dazu werden auch Fallbeispiele erzählt, die aufgrund des Namens oder des optischen Erscheinungsbildes im öffentlichen Raum zu Konflikten geführt haben (in diesem Zusammenhang wurden später auch drei Beispiele aus den Medien eingesetzt, um die Reaktionen der Frauen zu erheben). Wichtig zu erwähnen, scheint ein Detail, das ein empathisches Bewusstsein der Diskutantinnen erkennen lässt: sie können das Misstrauen seitens der autochthonen Frauen aufgrund der politischen Situation in der Türkei zum Teil auch verstehen, wollen die Tatsachen aber nicht einseitig rezipiert wissen und verweisen darauf, dass in der Türkei sehr viele Menschen gegen eine die Menschenrechte verletzende Agitation der Parteien offen demonstrieren.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Frauen mit türkischen Wurzeln in ihrem Alltag und im Berufsleben nach wie vor mit Herausforderungen und Vorurteilen zu kämpfen haben, und dies ungeachtet ihrer Sprachkompetenz in der deutschen Sprache (kognitive Assimilation, neue Umwelt, insbesondere Sprachkenntnisse), ihrer Kontakte zu autochthonen Personen, etwaiger Heirat, gegebener Nachbarschaft mit der Mehrheitsgesellschaft (soziale Assimilation) oder ihrer beruflichen Eingliederung (strukturelle Assimilation).
Diese Ergebnisse aus der Datenanalyse erlauben aufgrund der Dimension des Samples zwar keine Schlussfolgerung auf eine Grundgesamtheit, lassen jedoch einen Trend erkennen: die Benachteiligung von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund sowohl im Privat- wie auch im Berufsleben ist offensichtlich nach wie vor Realität, wie aus den Fokusgruppendiskussionen hervorgeht. Die durchwegs gegebene Offenheit der diskutierenden Frauen reflektiert nicht nur individuelle Erfahrungen, denn Einzelerlebnisse werden zumeist von anderen Teilnehmerinnen geteilt, sodass sich in den Diskussionen oft ein hohes Maß an

[120] https://www.fr.de/kultur/integrationspolitik-wer-deutschland-bewohnt-deutscher-13058266.html, Zugriff: 30. 10. 2020.

Übereinstimmung in den Wahrnehmungen zeigt. Auch Studien bestätigen ihre Erfahrungen, wie z.B. die Ergebnisse einer 2019 veröffentlichten Erhebung, die im Auftrag der österreichischen Arbeiterkammer von SORA durchgeführt wurde und zeigt, dass Personen mit Migrationshintergrund oder einer muslimischen Religionszugehörigkeit doppelt so häufig (62%-78%) eine Schlechterbehandlung erleben als Personen ohne Migrationshintergrund. Ebenso lässt sich aus einschlägiger Fachliteratur (Foroutan 2013; Hunkeler 2014) zusammenfassen, dass die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Herkunftsgruppe zu beruflicher Diskriminierung führen kann. Es kann also vorkommen, dass Frauen trotz guter Ausbildung und beruflicher Erfahrung aufgrund ihrer Ethnie und ihres Geschlechts diskriminiert werden (können) (Biffl et.al 2014; Steiner 2015).

8.3 K2 Stellenwert der interkulturellen Kommunikation im Arbeitsleben

Im Rahmen der Fokusgruppendiskussionen wurden drei Zeitungsartikeln mit prägnanten Inhalten in Bezug auf Frauen mit türkischem Migrationshintergrund als Stimulus herangezogen. Beabsichtigt war, Meinungen und Haltungen zu deren Inhalt zu erheben. Dabei handelte es sich um drei Beiträge, die mit dem Titel und einer aussagekräftigen Textpassage angeführt werden und allesamt der Tageszeitung „Der Standard“ entnommen wurden:

Artikel 1[121]: Fremdenpolizei zerkratzte Foto auf Visum: “Deal with it“

> *Ihren letzten Termin bei der Fremdenpolizei wird die türkische Künstlerin Dilruba Balak (30) so schnell nicht vergessen. Über den Gesprächsverlauf existiert von Polizeiseite nur eine nüchterne Niederschrift. Aber es gibt ein Endergebnis: Im Reisepass der jungen Frau prangt seit 2. Jänner ein mit Kuli bekritzeltes und damit annulliertes Schengenvisum – ausgestellt vom niederländischen Generalkonsulat in Istanbul, ungültig gemacht in der Wiener Abteilung Fremdenpolizei und Anhaltevollzug (Afa).*

Artikel 2[122]: Türkische Migrantinnen, erdrückt zwischen den Kulturen

[121] Quelle: https://www.derstandard.at/story/2000098026258/fremdenpolizist-zerkratzte-foto-auf-visum-deal-with-it, Zugriff: 11. 09. 2019.
[122] Quelle: https://www.derstandard.at/story/1323222960320/tuerkische-migrantinnen-erdrueckt-zwischen-den-kulturen, Zugriff: 22. 07. 2019.

Eingezwängt ins patriarchale Korsett ihrer Herkunftskultur und verachtet von der "westlichen" Gesellschaft werden viele türkische Migrantinnen in Österreich depressiv.

Artikel 3[123]: 58 Prozent der türkischen Migrantinnen nicht berufstätig

Bei autochthonen Österreicherinnen liegt der Wert bei 30 Prozent. Rund 22 Prozent der weiblichen Gesamtbevölkerung in Österreich haben Migrationshintergrund.

Wien – Migrantinnen sind besonders oft nicht erwerbstätig, und wenn sie arbeiten, fühlen sie sich für den Job überqualifiziert. Das zeigen die Zahlen der Statistik Austria aus dem Jahr 2015, die von der "Medienstelle Neue Österreicher/innen" und dem Österreichischen Integrationsfonds zum Frauentag am 8. März aufbereitet wurden. Rund 22 Prozent der weiblichen Gesamtbevölkerung in Österreich haben Migrationshintergrund. Das heißt, dass entweder sie selbst oder beide Elternteile im Ausland geboren wurden.

Medien sind Informationssysteme der Gesellschaft und sie machen weltweite Vorkommnisse in Politik, Gesellschaft, Kultur und Wirtschaft für Menschen transparent. Zumindest ein Ausschnitt der Wirklichkeit wird durch sie präsent. Nach Ronneberger (1987, 156) tragen Massenmedien an prominenter Position zur politischen Sozialisation bei und haben eine Integrationsfunktion inne. Eine der Funktionen der Medien besteht darin, soziale und politische Werte einer Kultur zu aktualisieren. Medien vermitteln gemeinsame Werte und Normen einer Gesellschaft.

Besagte drei Zeitungsartikeln wurden in allen Fokusgruppen zur Einsicht vorgelegt. Nachdem die Teilnehmerinnen die Beiträge gelesen hatten, zeigten sie Bereitschaft zur Diskussion, die mit der Frage nach ihren Empfindungen und Gedanken gestartet wurde.

Einige der Diskutantinnen kennen zwei der vorgelegten Zeitungsartikel. Sie wirken sehr irritiert über den Inhalt von Artikel 1 (Fremdenpolizei zerkratzt Passfoto und Schengenvisum). *„Schrecklich, dass sowas noch passieren kann, ich bin wütend, das macht mich wütend“.* Dieses Vorkommnis (Zeitungsartikel 1, Fremdenpolizei) sei ein

[123] Quelle: https://www.derstandard.at/story/2000053710810/42-prozent-der-frauen-mit-tuerkischem-migrationshintergrund-erwerbstaetig, Zugriff: 14. 04. 2019.

Zeichen, dass Personen mit türkischer Herkunft mit besonderen Vorurteilen zu kämpfen haben und oft mit Alltagsrassismen konfrontiert werden. Sie würden als nicht dazugehörig abgestempelt und abgewertet. In allen Fokusgruppendiskussionen lösen die Artikel große Betroffenheit bis hin zu Fassungslosigkeit aus. Dass eine Frau, die sich an die Gesetze des Landes hält, so wie beschrieben behandelt wird, ließe sich kaum nachvollziehen. Einige der Diskutantinnen wollen wissen, ob es für das Verhalten des involvierten Beamten Konsequenzen gegeben habe. Insgesamt verursacht die abstoßende Handlung des Beamten große Enttäuschung darüber, dass Frauen mit Rassismus zu „dealen“ haben.

Überlegungen werden auch dahingehend angestellt, ob die Angehörigen der türkischen Kultur aus historischen Gründen respektive in Zusammenhang mit den Türkenbelagerungen und -einfällen auf dem Gebiet des österreichischen Staates besonders mit Diskriminierung zu kämpfen haben. Diese Vermutung der Frauen könnte in Verbindung mit den Überlegungen von Brah (1996, 241) gesehen werden:

> *Kulturelle Differenzen sind das Produkt historischer Prozesse, von kollektiven Wiederholungshandlungen. Nicht die kulturellen Praxen selbst schaffen die Differenzen, sondern der ihnen zugeschriebene Sinn innerhalb bestimmter ökonomischer, kultureller und politischer Domänen.*

Die Frauen erwähnen in Zusammenhang mit der Türkenbelagerung, dass sie das Land Österreich aus ihrer Perspektive als Vorbild sehen. So wäre es eine Besonderheit, dass es in Wien einen „Türkenschanzpark“ und eine „Türkenstraße“ gebe. Das sei in der Türkei undenkbar.

Zu Artikel 2 (Türkische Migrantinnen. Erdrückt zwischen den Kulturen) diskutieren die Teilnehmerinnen darüber, dass ihre Kompetenzen nach wie vor zu wenig wahrgenommen werden, weswegen interkulturelle Kommunikation nicht ganz gelinge. Personen mit Migrationshintergrund hätten mit besonderen Herausforderungen zu kämpfen. In den Medien dominierten oft Bilder von Personen türkischer Herkunft, die sich nur in ihren eigenen Communities aufhalten, sodass der Vorwurf einer Parallelgesellschaft im Raum stehe. Diese Ansicht sei auf das Phänomen der selektiven Wahrnehmung und auf selektive Vermittlung durch Medien zurückzuführen. Die meisten der Diskutantinnen fühlen sich als Teil des sozialen Gebildes und sind stolz auf Österreich. Das *„Wir-Gefühl“* zu Mitgliedern der vielen Teilgesellschaften, aus der die Gesamtgesellschaft in Österreich bestehe, sei vorhanden (Esser 2000a). Dabei wird das politische System in Österreich im Vergleich mit der Türkei besonders

hervorgehoben: *„In der Türkei sind die Politiker so korrupt und es passiert trotzdem nichts. Kein Rücktritt, keine Reue, das ist in Österreich ganz anders.*“ (FG 6, Anonym 5, 13. 06. 2020).

Die Diskutantinnen identifizieren sich auch mit den allgemein gültigen Werten in Österreich. Viele Migrantinnen mit türkischer Herkunft würden Kontakte zu Einheimischen suchen und Netzwerke gründen. Besonders Jugendliche, die in Österreich geboren sind, würden sich stark mit Österreich und Europa identifizieren und eine „bikulturelle“ Identität entwickeln. Selbst Kinder, die von Eltern traditionell erzogen werden, setzen sich kritisch mit islamischer Wertorientierung auseinander, doch das dringe wenig an die Öffentlichkeit.

Hier widersprechen die Äußerungen den Ausführungen von Esser (2001), der multiple Inklusion für ein rares Phänomen hält**.** Dass Akteur*innen an beiden sozialen Systemen beteiligt sind, scheint weit weniger selten als angenommen. Frauen erzählen, dass sie sowohl türkische als auch autochthone Personen zu ihrem Freundeskreis zählten und doppelte Identifikation eine Selbstverständlichkeit sei.

„Ich bin sehr gerne in der Türkei, mag den türkischen Tee und möchte auf meine Melange nicht verzichten. Die türkische Kultur, wenn auch nicht alles, aber ich bin auch sehr gerne Österreicherin, mag die österreichische Kultur, die Musik, das Land, die Landschaft in beiden Ländern, ich will mich gar nicht entscheiden müssen.“ (FG 6, Anonym 1, 13. 06. 2020).

Esser merkt hingegen an, dass bei türkischen Frauen eine Segmentation stattfindet, da Migrantinnen untereinander bleiben und sich nur in ihrer eigenen ethnischen Gruppen vernetzen (Esser 2001, 2006).

Geschlechterstereotype würden durch die Medien permanent aktiviert, sodass Angehörige der einheimischen Gesellschaft dieses reduzierte Bild der türkischen Frau auch verinnerlichten: eine Kopftuchträgerin, die sich nur in ihrer eigenen ethnischen Gruppe bewegt, mit drei bis vier Kindern an ihrer Seite umgeben. Hier würde eben das Gefühl entstehen, dass die Frauen zwischen zwei Kulturen hin und hergerissen sind, oder sogar gar nicht an der Mehrheitsgesellschaft interessiert seien. Ohne Zweifel gebe es auch sehr traditionelle Familientypen, die Türk*innen in Österreich leben. Diese Familien würden eine Abkehr ihrer Kinder vom Gehorsamsgebot gegenüber den Eltern nicht befürworten. Diese traditionell ausgerichteten türkischen Familien blieben generell untereinander und entfernten sich von Familien, die sich als modern

ausgerichtet verstehen. Eine der Diskutantinnen erzählt dazu aus ihrer eigenen Biografie: *„Ich habe mich damals in einen Österreicher verliebt und wir wollten heiraten. Es war eine sehr schwierige Situation, denn einerseits hatten meine Eltern kein Problem damit, doch es war ein kultureller Druck von der türkischen Community da, dass meine Mutter versucht hat, mir die Heirat zu verbieten."* (FG 3, Anonym 4, 28. 02. 2020). Die Mutter habe nach der Heirat unter Depressionen gelitten, da die Familie von der türkischen Community ausgeschlossen wurde. Auch heute gebe es eine Vielzahl an Familien, die aus Angst vor Entfremdung ihrer Kinder besonders ihre Töchter traditionsbewusst erziehen wollen. Es habe sich seit dieser Geschichte vor 25 Jahren jedoch auch sehr viel geändert.

Selbst die traditionellen Familien in Österreich seien – wie in der Türkei auch – in Umbruchstimmung: *„Nicht nur in Österreich werden die Kinder offener und international interessierter, auch in der Türkei sind Jugendliche mobiler, offener und je mehr Druck seitens der Regierung, desto weniger religiös ausgerichtet,*" hält Fokusgruppenteilnehmerin 4 aus der Gruppe 6 die Situation in der Türkei fest. Viel Zustimmung zu dieser Feststellung wird mit einem Hinweis auf die Internetgeneration ergänzt, in der sich junge Menschen vernetzen und sehen würden, wie bzw. in welcher Weise Leben auch außerhalb der türkischen Grenzen – z.B. in Europa – stattfindet.

Viele Frauen mit türkischem Migrationshintergrund wollen ihre Kinder in Österreich modern und europäisch erziehen, die kulturelle und soziale Integration, die Identifikation mit dem Land, ist ihnen wichtig (Esser 2001, 2006). Sie drängen darauf, dass ihre Kinder ein gleichberechtigter Teil der Mehrheitsgesellschaft sind, wie ein großer Teil der Diskutantinnen bestätigt. Dem Bemühen, ein gleichberechtigter Teil der Mehrheitsgesellschaft zu werden, werde eine große Rolle eingeräumt und für dieses Ziel würde sehr viel unternommen, damit die Kinder nicht eigene Erfahrungen wie Diskriminierung bei der Arbeitssuche, in der Schule und auf Ämtern, Vorurteile und Stereotypien etc. wiederholen müssen bzw. damit die Kinder eben nicht zwischen zwei Kulturen hin und her gerissen sind. Dabei gehe man sogar so weit, dass man den Kindern türkischklingende Namen wie Fatma, Ayse oder Mohammed ersparen wolle, obwohl man dann auf ein Stück der Herkunftsidentität verzichte. Eltern wollen damit Stigmatisierung vermeiden, da Vornamen als Marker von ethnischer Identität fungieren könnten. Einige der Frauen mit Kindern erzählen, dass sie bei der Wahl des Namens sorgfältig darauf geachtet hätten, den Namen an beliebte oder gängige Vornamen in der Mehrheitsgesellschaft anzupassen. Auch bei der Wohnungssuche habe man sehr

darauf geachtet, ethnisch bevorzugte, typische Wiener Bezirke zu umgehen. *„Es ist schon fast eine assimilative Haltung, die ich durchlebt habe, damit meine Kinder nicht mit Problemen der Vorgenerationen konfrontiert werden*“, so die Diskutantin aus FG 6 (Anonym 1, 13. 06. 2020). Mit diesem Verhalten habe sie bewusst auf Teile der ursprünglichen Kultur und Kommunikationsformen verzichtet, damit sie ein Teil der Mehrheitsgesellschaft wird. Beziehungen zu Einheimischen herzustellen und aufrecht zu erhalten, nimmt eine wichtige Rolle im Leben der befragten Frauen ein (Berry 1980; Kim 1988). Nach Kim (1988) gelingt die Adaption in die neue Kultur durch Distanzierung von ethnischen Kommunikationsmustern eher.

Interethnische Kontakte haben für die Teilnehmerinnen große Bedeutung, vor allem, wenn es um die Zukunft der eigenen Kinder geht, z.B. bei der Schulauswahl:
„Was jetzt blöd klingt, aber ich habe ganz genau darauf geachtet, dass mein Kind nicht in eine Schule kommt, wo der Migrationsanteil hoch ist. Das ist nicht, weil ich Vorurteile habe, ganz im Gegenteil. Ich wollte, dass mein Kind ein Teil der Mehrheitsgesellschaft ist. Mit autochthonen Kindern in eine Schule geht. Mir war die deutsche Sprache wichtiger als die türkische Sprache. Denn er wird hier leben und arbeiten. Für mich geht gelungene Integration und eine funktionierende interkulturelle Kommunikation nur dann, wenn wir ein Wir-Gefühl entwickeln, das ist meine Sicht.“ (FG 6, Anonym 2, 13. 06. 2020).

Dass Beziehungen zur Mehrheitsgesellschaft hergestellt und aufrechterhalten werden, scheint vielen der Diskutantinnen extrem wichtig. Diese Haltung zur Mehrheitsgesellschaft von Frauen, die als offen und gebildet gelten und in Mischpartnerschaften oder Ehen leben, geht auch aus einer Studie von Nauck (1999) hervor.

Der Erziehungsstil türkischer Eltern und ihre Einstellungen sind in Zusammenhang mit ihrer Ausbildung zu sehen. Je höher die Bildung der Eltern ist, desto geringer werden die Kinder traditionell und konservativ erzogen. Auch die Studie von Weiss (2007) lässt erkennen, dass Mädchen und Frauen türkischer Herkunft die traditionellen Beschränkungen nicht mehr akzeptieren. Die Kontaktbereitschaft der Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund zu Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft sei gegeben, so die Wahrnehmung und das Empfinden der diskutierenden Frauen. Wenn die Akzeptanz der Mehrheitsgesellschaft gegenüber den betroffenen Personen mit

ihren kulturellen Einstellungs- und Verhaltensmustern gegeben ist, würde die interethische Beziehung gut funktionieren.

Auch auf Artikel 3 (Berufstätigkeit von Migrantinnen) reagieren die Fokusgruppenteilnehmerinnen. Einerseits gebe es Frauen, die nicht qualifiziert sind und es somit schwer hätten, Arbeit zu finden. Diese Problematik würde aber bei autochthonen Personen mit geringer Ausbildung genauso zutreffen. Diese Situation sei für keine ethnische Gruppe wünschenswert. Die statistischen Zahlen bezüglich gering Beschäftigten werden mit nach wie vor geringer Bildung vieler Frauen mit türkischem Migrationshintergrund argumentiert, wenngleich Bildung eine bedeutende Rolle bei jüngeren Frauen mit türkischem Migrationshintergrund darstelle. Es stelle sich auch die Frage, ob Frauen aus diesem Grund zu Hause bleiben und sich von Ehemännern „erhalten“ lassen. Denkbar sei auch, dass Frauen wegen der Kindererziehung zu Hause bleiben und danach in der Berufswelt den Anschluss nicht mehr bewältigen. Auch hier spielten Vorbilder eine starke Rolle, es gebe nach wie vor viel zu wenig Vorbilder für Mädchen aus türkischstämmigen Familien. Andererseits gebe es genug Frauen, besonders in der jüngeren Generation, die Bildung als eine wichtige Ressource für den beruflichen Aufstieg erkannt hätten und eine Teilnahme an der Kerngesellschaft anstrebten bzw. sich als Teil der Mehrheitsgesellschaft definierten. Trotz ihrer großen Bemühungen um die Teilnahme am gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben in Österreich hätten viele von ihnen Benachteiligungen erfahren. Oft wird auch geäußert, dass junge Frauen mit Migrationshintergrund viel zu wenig Information zum Ausbildungs- und Bildungssystem hätten und von ihren Eltern kaum gefördert würden. Diese Annahmen und Vorurteile sind bereits aufgrund wissenschaftlicher Studien und Erkenntnisse widerlegt (Granato 1999; Granato & Schittenhelm 2003a). Granato stellt z.B. fest, dass nicht von einem Mangel an ausbildungsinteressierten Mädchen und Jungen aus Migrant*innenfamilien ausgegangen werden kann, das Gegenteil sei der Fall, wie er konstatiert.

Obwohl sie ein Studium absolviert und einige Praktikumsanstellungen vorweisen konnten, mussten einige der diskutierenden Frauen Tätigkeiten unter ihrer Qualifikation annehmen. Auch gibt es Frauen in den Gruppen, die sich eher selbständig machen, bevor sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen, für die sie überqualifiziert sind. *„So bin ich mein eigener Chef und habe auch ein höheres*

Ansehen." (FG 7, Anonym 1, 17. 07. 2020). Diesbezüglich stimmen die Frauen zum Großteil überein, dass sich Frauen mit türkischem Migrationshintergrund durch Gründung eines Unternehmens „hocharbeiten" würden und berichten von zahlreichen Restaurants in Wien, vielen türkischen Friseuren, Supermärkten und Buchhaltungsbüros, die von Frauen mit türkischen Wurzeln gegründet und geführt würden. Als Kund*innen würden sich z.B. in Friseur-Salons Personen aller Nationen wiederfinden. Doch man müsse sich bezüglich türkischer Unternehmer*innen auch eingestehen, dass damit eher innerethische Beziehungen als Kontakte zur Aufnahmegesellschaft gefördert werden. Das sei aber nicht fehlendem Interesse an der Mehrheitsgesellschaft geschuldet.

Einige Diskutantinnen erwähnen, dass in Österreich in den letzten 30 Jahren eine Veränderung der ideologischen Orientierung der Türk*innen zu beobachten ist. Die Migrant*innen seien in den 1980er-Jahren nicht besonders religiös ausgerichtet gewesen, heute beobachte man in Österreich, dass die Anzahl der islamischen Vereine und Moscheen zugenommen habe (Güngör 1999, 120). Man gehe davon aus, dass die religiös konservative Politik der Erdogan-Türkei auch in die EU-Mitgliedsstaaten getragen wurde. Aus diesen Annahmen könne man schließen, dass die Religiosität der Personen mit türkischen Wurzeln an Bedeutung gewonnen hat.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Berichterstattung in den österreichischen Medien in Hinblick auf türkischstämmige Migrant*innen oft undifferenziert und verallgemeinernd ist, so die Wahrnehmung der Frauen aus den Fokusgruppendiskussionen. Diesbezüglich wird angenommen, dass die Berichte der Medien von Rezipient*innen unreflektiert übernommen werden. Positive Information werde der eigenen ethnischen Gruppe zugeschrieben, negative Botschaften betreffen hingegen eher die anderen außerhalb der eigenen Gruppierung. Das erkläre die Entstehung von Stereotypen und Vorurteilen. Diese Denkmuster könnten nicht so schnell aus den Köpfen verschwinden bzw. würden unhinterfragt weitergegeben (Gudykunst & Hammer 1988).

„Was mich an der Sache dann in den Medien stört, ist, wenn das ein Terroranschlag von muslimischer Seite ist, dann ist es ein Terroranschlag und steht auch so in den Medien. Wenn das ein weißer Mann macht[124], dann ist er immer psychisch krank, der

[124] Bei den Anschlägen in Hanau, Deutschland, wurden zehn Personen getötet. Der Anschlag war am 19. Februar 2020. Der Täter erschoss neun Personen vor allem vor zwei Shisha-Bars.

*auch zwar einen Terroranschlag gemacht hat, aber er ist psychisch krank. Als ob der andere nicht auch psychisch krank war. Jeder Mensch, der in eine Masse hineinschießt, ist psychisch gestört und zu verurteilen ohne Ende. Doch bei der Berichterstattung schaut das immer so aus, als ob der christlich geprägte oder westlicher europäischer Mensch, der so eine unglaublich schmerzhafte Tat verübt, wird entschuldigt, der ist psychisch krank. Das ist für mich ein interkulturelles Kommunikationsproblem." (*FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020).

Zur Frage „Wie sehen Sie gelebte Interkulturalität im österreichischen Arbeitsmarkt und welchen Stellenwert hat die IK im Arbeitsleben? (Wie sieht das in Ihren Augen aus, was sind Ihre Erfahrungen dazu?)" ist festzustellen, dass den Frauen die Notwendigkeit der beruflichen Integration als Weg zur gesellschaftlichen Teilhabe bewusst ist. In Hinblick auf gelebte Interkulturalität im österreichischen Arbeitsmarkt fällt die mehrheitliche Meinung auf, dass Migrantinnen mit türkischem Migrationshintergrund, aber auch Migrant*innen allgemein, an bestimmten Arbeitsplätzen wie Banken, Medien, Schulen, Universitäten, Magistratsämtern, Behörden etc. unterrepräsentiert sind. Nach wie vor sei es besonders schwierig, in bestimmten Institutionen wie die genannten beruflich Fuß zu fassen. Selbst in Wirtschaftsbereichen, wo Bedarf an interkulturellem, mehrsprachigem Fachpersonal gegeben sei, wie zum Beispiel in Unternehmen und international ausgerichteten Branchen mit einem hohen Anteil an internationalen Kund*innen, würden Personen mit Migrationshintergrund zu wenig aufgenommen. Immer noch ist eine gute Platzierung (Esser 2001) im Erwerbsleben für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie eine Herausforderung. Wie auch aus der Literatur zu entnehmen ist, erkennen die Frauen den Wert der Integration im Erwerbsleben bzw. am Arbeitsmarkt als Ansatz und Weg zur gesellschaftlichen Teilhabe (Esser 1980; Boos-Nünning 2004, Granato 2004; Nauck 1999; Gümen 2003). Forschungsarbeiten bestätigen, dass eine interkulturelle Konstellation von Mitarbeiter*innen im Erwerbsleben eine Bereicherung für Unternehmen bedeutet, so auch die Sicht der Frauen. Frauen mit türkischem Migrationshintergrund dürfen nicht nur in einer Problemperspektive wahrgenommen werden, so der Wunsch aus den Fokusgruppen. Einstellungen wie *„sie tragen ein Kopftuch, dürfen keinen Alkohol trinken, sind konservativ, bekommen viele Kinder",* seien schon längst überholt. Arbeitgeber*innen hätten unreflektiert eine skeptische Haltung gegenüber Mädchen oder Frauen mit türkischem Migrationshintergrund. Tatsächlich bevorzugen Arbeitgeber*innen bei

gleicher Qualifizierung Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund, wie aus der Literatur hervorgeht (Granato 2004; Weichselbaumer 2016[125]). Ein Perspektivenwechsel sei notwendig. Durch einen offenen, toleranten Umgang miteinander könnten kulturelle Barrieren am Arbeitsplatz überwunden werden. Dazu müssten Arbeitgeber*innen bewusst interkulturelle Teams besetzen und Interkulturalität fördern, auf die Herausforderung der interkulturellen Kommunikation vorbereitet sein und diese positiv unterstützen. Die Diskutantinnen sind sich durchaus der positiven Elemente einer interkulturellen Zusammensetzung von Arbeitsteams bewusst.

Als positives Beispiel zur gelebten Interkulturalität im Erwerbsleben werden einige Betriebe genannt. Versicherungen hätten zum Beispiel die Vorteile der Personen mit türkischen Wurzeln samt Muttersprache erkannt und beschäftigten vermehrt Personen mit Migrationshintergrund. Dieses Beispiel zeige eine wirtschaftlich vorteilhafte Ausgangsbasis, mit der die Versicherungsanstalten zielgruppengerechte, innovative Angebote erstellen können. Die Versicherungsbranche hätte die Vorzüge eines interkulturellen Personals erkannt. „*Durch die Tätigkeit in der Versicherungsanstalt sind die Gastarbeiterkinder der zweiten und dritten Generation zu höher qualifizierten Jobs gekommen.“* (FG 6, Anonym 7, 13. 06. 2020). In den letzten zehn Jahren hätten auch die Banken begonnen, Personen mit Migrationshintergrund einzustellen, da auch ihre Kund*innen die Pluralität der österreichischen Gesellschaft widerspiegeln. Doch es fehle noch immer an differenzierten Maßnahmen, die Frauen mit türkischen Wurzeln eine realistische Integration in der Arbeitswelt, insbesondere bezüglich Leitungspositionen, ermöglichen und Vorteile wie Herausforderungen der interkulturellen Kommunikation gezielt nützen. Hier würden Wirtschaft und Politik gefordert sein, die Chancengleichheit zu forcieren.

Unter gelebter Interkulturalität verstehen die Diskutantinnen, dass sich Mitarbeiter*innen eines Unternehmens im Rahmen von geförderten Seminaren entsprechende Fähigkeiten, Wissen und Kompetenzen aneignen können, damit die interkulturelle Kommunikation, die neue Perspektiven, aber auch Problemstellungen mit sich bringt, funktionieren kann. Unternehmen würden in ihren Augen von elaborierten Kompetenzen profitieren. Aber auch die eigenständige, eigenverantwortliche interkulturelle Qualifizierung und interkulturelles Lernen werden

[125] http://ftp.iza.org/dp10217.pdf, Zugriff: 30. 10. 2020.

als wichtig erachtet und hervorgehoben. Die Forderung, sich Wissen anzueignen, gelte für alle Beteiligten, sowohl für Angehörige der autochthonen Gesellschaft als auch für Frauen mit Migrationshintergrund.

Türkische Frauen bzw. Frauen mit türkischen Wurzeln würden in der Mehrheitsgesellschaft vermehrt negativ wahrgenommen sowie auf weniger Akzeptanz stoßen und damit entstehe ein deutlich defizitäres Bild von ihnen. Diese Wahrnehmung wird von den Frauen in den Fokusgruppen immer wieder hervorgehoben. Solange derart negative, wie falsche einseitige Bilder bestehen, würde die angestrebte interkulturelle Kommunikation mit Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft sowohl auf beruflicher Ebene als auch im Alltag beeinträchtigt. Eine Diskutantin erzählt von ihrer Erfahrung, als sie im Rahmen ihrer Ausbildung eine Erhebung durchgeführt hat. An dieser Stelle muss auf ihr äußeres Erscheinungsbild eingegangen werden: Sie ist groß, hat helle Augen und entspricht nicht dem stereotypen Bild der türkischen Frau, das in den Medien oft vermittelt wird.

„Auch ich habe im Rahmen meiner Ausbildung eine Befragung auf der Mariahilfer Straße gemacht, mit einem Aufnahmegerät, und Passanten befragt. „Welches Bild entsteht in ihrem Kopf, wenn Sie das Wort türkische Frau hören?“ Die Antwort war, „klein, dick, Kopftuch, an jeder Hand vier Kinder.“ Und dann habe ich gesagt: „Können Sie sich vorstellen, dass ich auch eine Türkin bin?“, da waren die Personen etwas irritiert.“ (FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020).

Vielleicht könnten diese Bilder durch die Medien, in denen Migrant*innen oft undifferenziert als ungebildet, religiös, nicht integriert und als Problem dargestellt werden, relativiert werden. Auch würden Frauen mit türkischen Wurzeln oft als Opfer ihrer Kultur betrachtet. Das problembeladene und defizitäre Bild der Frauen mit türkischem Migrationshintergrund schütze selbst Frauen mit hohem Bildungsabschluss nicht vor Diskriminierung (Bonfadelli 2007; Farrokhzad 2006; Verwiebe & Hacioglu 2013; Dietzel-Papakyriakou 1993).

„Ich habe mich dann nach dem Abschluss beworben, nicht erfolgreich. Zwei Jahre nach den Bewerbungen in diversen Studios bekam ich dann einen Anruf. Man hätte mich gerne gebucht. Ich habe mich wahnsinnig gefreut, aber mein Auftrag war, eine Türkin zu imitieren, die nicht Deutsch kann und in der Türkei am Flughafen arbeitet und den Herrn Gruber zum Schalter ruft. O.K. Ich habe den Text bekommen, der war sehr einfach: „Herr Gruber, bitte kommen Sie zum Schalter!“ Ich habe mir gedacht,

das kann ich doch mit links. Dann bin ich mit dem Kollegen los. Ich sage meinen Text so gut wie möglich, wie ich es als Sprecherin nur kann … Der Auftraggeber vom Studio tobt und sagt: „Wo ist ihr Akzent?“ Sage ich: „Welcher Akzent?“ Sagt er, ich soll einen Akzent sprechen. „Ja, den türkischen Akzent. Sie müssen die Konsonanten betonen!“ Dann haben wir eine halbe Stunde für diesen Satz gebraucht, bis ich den Akzent, der erwartet wurde, gemacht habe. Das war mein erster und letzter Auftrag als Moderatorin übrigens. Ich habe keine weiteren Aufträge bekommen. Ich durfte keine Helga sprechen: „Milka, die schmeckt ihnen so gut“. Überall, wo ich hingekommen bin, hat man gesagt: „Ihr Akzent, ich kann ihn nicht einschätzen, woher kommen Sie denn?“ (FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020).

Ähnliche Beispiele folgen auch in anderen Fokusgruppen, wie ein anderes signifikantes Beispiel zeigt: Eine Schauspielerin mit Migrationshintergrund wird mehr als andere für Rollen als Putzfrau oder Prostituierte engagiert, was sie auch auf ihren Migrationshintergrund zurückführt. Eine Akademikerin aus Fokusgruppe fünf erzählt, dass sie nach ihrem Studium viel länger gebraucht habe, Arbeit zu finden, als vergleichbar gleichqualifizierte Kolleginnen[126]. Das wird aus der Perspektive der Frauen auf das vermittelte defizitäre Bild der Frauen mit türkischer Migrationsbiografie zurückgeführt. Dieses jahrelang zu Unrecht vermittelte, defizitäre Bild gehöre „zurechtgerückt“, so die Erwartung der Teilnehmerinnen.
Tatsächlich wird in neueren Studien bereits Abstand von dem beschriebenen Defizitansatz in Hinblick auf Personen mit Migrationshintergrund genommen und der Fokus richtet sich auf spezifische Ressourcen, die durch den Migrationshintergrund gegeben sind (Boos-Nünning 2004; Boos-Nünning & Karakasoglu 2006).

Gefragt nach der individuellen Bedeutung der interkulturellen Kommunikation zeigt sich bei den Diskutantinnen, dass interkulturelle Kommunikation mit Barrieren und Hemmnissen in Zusammenhang gebracht wird. Die Schwierigkeit einer Definition in Hinblick auf interkulturelle Kommunikation spiegelt sich auch in den Diskussionen wider. Interkulturelle Kommunikation wird aber nicht explizit mit Barrieren und Hemmnissen konnotiert und Unterschiede zwischen Personen aus unterschiedlichen Herkunftsländern oder Generationen werden positiv hervorgehoben (Bolten 2000).

[126] Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves IZA DP No. 10217 September 2016, Weichselbaumer, Doris: http://ftp.iza.org/dp10217.pdf, Zugriff: 30.10. 2020.

„Bei der interkulturellen Begegnung spielen beispielsweise Religiosität, regionale Ebene oder die Ebene der Generation, die Ebene der sozialen Klasse (Bildung, Beruf) eine Rolle.“ (FG 7, Anonym 3, 17. 07. 2020).

„Ich sehe die Probleme der interkulturellen Kommunikation nicht nur dann, wenn Personen aus unterschiedlichen Herkunftswurzeln miteinander kommunizieren.“ (FG 6, Anonym 2, 13. 06. 2020).

Kultur und kulturelle Zugehörigkeit, so die Vorstellung, sollte nicht mit nationaler Herkunft oder Wurzeln gleichgesetzt werden. Kultur sei nicht an bestimmten Ursprungsregionen gebunden (Bolten 2000; Brah 1996; Boos-Nünning & Karakasoglu 2006).

Eine ältere Österreicherin habe vor 20 bis 30 Jahren anders auf eine türkische Familie im Haus reagiert als eine Vertreterin der jüngeren Generation.

„Meine ältere Nachbarin hat mit mir immer „Du fleißiges Mädchen, was machen in der Schule?“ gesprochen, als ich ein Kind war, das war vor 25 Jahren. Das würde, nehme ich an, heute eine 70-Jährige nicht mehr machen. Für mich ist interkulturelle Kommunikation, ein Bewusstsein zu entwickeln, dass die Personen aus anderen Ländern andere Kultur mitbringen und wir sensibel in der Kommunikation sein sollten.“ (FG 4, Anonym 3, 29. 04. 2020).

„Ich erwarte mir aber auch, dass – wenn ich mit einer autochthonen Person kommuniziere – ich ihre Werte und Kultur akzeptiere und nicht versuche, ihr meine Werte oder religiöse Sichten aufzudrängen.“ (FG 6, Person 1, 13. 06. 2020).

Eine der Diskutantinnen äußert sogar wenig Verständnis dafür, dass manche Angehörige der türkischen Gesellschaft auf das Abhängen der christlichen Kreuze in Klassenräumen bestehen.

„Ich würde mir einfach wünschen, dass sich diese Personen fairerweise auch die umgekehrte Variante vorstellen. Was, wenn ich als Österreicherin in der Türkei lebe, darf ich dann auch solche Forderungen machen? Und ich stelle diese Frage als eine Frau mit türkischen Wurzeln, also kann ich nicht als Rassistin eingestuft werden, hoffentlich.“ (FG 2, Anonym 3, 21. 02. 2020).

Die Kulturen würden sich mit der Zeit verändern und entwickeln. So sei die Kommunikation schon innerhalb der Familie eine unterschiedliche, und zwar je nach

Familienkonstellation. In einer binationalen Partnerschaft sei eine andere interkulturelle Kommunikation gegeben als in einer national homogenen Ehe. *„Die Kommunikation zwischen meinem Mann und mir ist eine erfolgreiche interkulturelle Kommunikation, da wir beide uns mit der Kultur des anderen auseinandersetzen."* (FG 7, Anonym 3, 17. 07. 2020). Auch betonen Frauen aus den Fokusgruppen, dass es oft kulturelle Probleme zwischen in Österreich sozialisierten Personen mit türkischen Wurzeln und Personen aus der Türkei, die nicht hier sozialisiert wurden, gebe. Ebenso sei es verständlich, dass in interkultureller Kommunikation Missverständnisse entstehen. Dann sei es eben wichtig, sich mit diesen Fehlschlüssen auseinanderzusetzen und Annahmen nicht zu pauschalisieren. Dieses Bewusstsein sollten alle Betroffenen entwickeln. *„Für mich ist interkulturelle Kommunikation, dass ich mit Geduld und Sensibilität in Interaktion mit Personen anderer Kulturen trete"*, sagt eine Teilnehmerin aus Fokusgruppe drei (Anonym 5, 28. 02. 2020). Eine andere Diskutantin beschreibt ihr Verständnis von interkultureller Kommunikation wie folgt: *„Für mich ist interkulturelle Kommunikation, ein Bewusstsein zu entwickeln, dass die Personen aus anderen Ländern andere Kultur mitbringen und wir sensibel in der Kommunikation sein sollten. Aber auch ich sollte eine Sensibilität für die österreichische Kommunikation entwickeln und nicht alles, was gesagt wird, negativ interpretieren."* (FG 2, Anonym 1, 21. 02. 2020).

Aus dieser Stellungnahme geht hervor, dass gegenseitige Sensibilität und Abstand von Unterstellungen ein konstruktives Miteinander in der interkulturellen Kommunikation fördern kann. Ein Gelingen der interkulturellen Kommunikation im Erwerbsleben könne dann erreicht werden, wenn man den betroffenen Frauen auf Augenhöhe begegne, ohne Vorurteile oder Stigmatisierung, anstatt Frauen mit türkischen Wurzeln als Opfer ihrer Kultur zu betrachten (Bitzan 2004; Boos-Nünning & Karakasoglu 2006; Boos-Nünning & Nieke 1982; Erdem 2000).

„Denn dann wird rasch festgestellt werden, dass viele Frauen mit türkischem Migrationshintergrund viele Lebensentwürfe leben und nicht alle konservativ-religiös sind." (FG 6, Anonym 5, 13. 06. 2020).

Eine Diskutantin aus Fokusgruppe drei erzählt, wie sie als Frau mit türkischen Wurzeln von einem autochthonen Österreicher nur zögerlich als eine selbständige Person wahrgenommen wurde.

„Ich wollte ein Auto kaufen. Habe im 19. Bezirk einen Mercedes gefunden und einen Termin mit dem Verkäufer ausgemacht. Ich bin hingegangen. Dann hat er gesagt: „Wir warten noch ein bissi.“ Darauf habe ich gesagt: „Auf was warten wir?“. Er: „Auf ihren Mann!“ Ich: „Warum auf mein Mann?“ Er: „Sie wollen alleine das Auto kaufen?“ Sage ich: „Ja!“. Er konnte mir nicht glauben, dass ich als Frau mit türkischer Herkunft den Kauf alleine abwickle.“ (Anonym 2, 28. 02. 2020).

In vielen Einrichtungen (Schulen, Kindergärten, Vereinen usw.) könne man heute einem multikulturellen Kontext begegnen. Das seien Orte der Vielfalt von Sprachen, Religionen und Kulturen, wo interkulturelle Kommunikation bewusst oder unbewusst stattfinde.

*„Auch für pädagogische Mitarbeiter*innen stellt diese Situation eine besondere Herausforderung dar. Manche handeln besonders vorsichtig, sie wollen keine Fehler machen und diskriminieren. Dabei kann es aber zu einer verkrampften Haltung und falscher Toleranz führen“,* so die Annahme einer Diskutantin aus Fokusgruppe vier (Anonym 5, 29. April 2020). Auch das sei nicht konstruktiv. *„Für mich bedeutet interkulturelle Kommunikation, dass ein Pädagoge oder eine Pädagogin die Meinung sagen darf und dabei nicht aus Angst vor einem kulturellen Missverständnis zur Toleranz verpflichtet ist.“* (FG 4, Anonym 3, 29. 04. 2020).

Es gelte aber auch zu versuchen, sowohl die eigene als auch die fremde Kultur zu verstehen und in gleichberechtigter Art und Weise in der interkulturellen Kommunikation zu berücksichtigen. Dadurch ließen sich Aussagen wie „typisch türkische Kultur“ oder „typisch österreichische Kultur“ bewusst vermeiden. In der Erziehung könne die Reziprozität sozialer Prozesse schon sehr früh als Wert und Haltung vermittelt werden, auch in Bildungseinrichtungen wie Kindergärten, Schulen und – später – Universitäten. Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich und autochthone Frauen würden die gleiche Sprache sprechen und oft ähnliche Sozialisationswege gehen (müssen). Sie würden sich einzig als Individuen unterscheiden.

Im Erwerbsleben erwarten sich die Diskutantinnen eine ähnliche Haltung. Interkulturelle Kommunikation könne dann konstruktiv sein, wenn Toleranz nicht insofern falsch interpretiert werde, als dass die eigene Meinung nicht geäußert werden dürfe, und zwar unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit. Solange eine tolerante Haltung nur unter Anstrengung oder Zwang aufrechterhalten werde, mithin Authentizität entbehre, könne interkulturelle Zusammenarbeit nicht funktionieren.

Ergebniszusammenfassung:

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Argumentation sehen die Befragten eine Möglichkeit der Sensibilisierung für interkulturelle Kommunikation durch sehr früh einsetzende Maßnahmen in Kindergärten, Schulen, Aus- und Weiterbildungsinstitutionen und bei innerbetrieblichen Schulungen. Die Diskutantinnen erkennen in Österreich durchaus Bereitschaft für das Thema der interkulturellen Kommunikation, aber laut ihren Erfahrungen erhält das gesellschaftlich heikle Thema bildungspolitisch nicht den Raum, der ihm in Anbetracht der zunehmenden Pluralisierung der Gesellschaft(en) zustehe. Die Teilnehmerinnen der Fokusgruppendiskussionen sind insgesamt der Meinung, dass interkulturelle Kommunikation im Erwerbsleben einen höheren und mehr sichtbaren Stellenwert haben sollte. Von Führungskräften könnte und sollte ihrer Meinung nach interkulturelle Kommunikationskompetenz gefordert werden, sodass sie Interkulturalität in Teams authentisch als wesentlich und wertvoll kommunizieren. Interesse an interkultureller Kommunikation bedeute auch ein aktives Mitgestalten und sich auf die andere Kultur einzulassen. Zusätzlich sollte der Kontakt zur autochthonen Bevölkerung fokussiert und im Alltags- und Erwerbsleben positiv gelebt und bewertet werden. Die Begegnung auf Augenhöhe wird als Indikator für gelungene interkulturelle Kommunikation angesehen und der Kontakt mit der autochthonen Bevölkerung als wichtig beschrieben. Im Sinne einer konstruktiven interkulturellen Kommunikation sollte eine aktive Auseinandersetzung mit österreichischen bzw. landesüblichen Werten, Normen und Bräuchen sowie mit Politik und Geschichte des Einwanderungslandes stattfinden. In einer von beiden Seiten initiierten und ehrlichen Annäherung im Sinne einer vorurteilsfreien Herangehensweise sehen die Diskutantinnen einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der durchaus als Herausforderung angesehenen Problematik rund um interkulturelle Kommunikation.

8.4 K3 Definition und Verständnis Muttersprache[127]

Die Definition der Muttersprache ist eine Herausforderung, da sie sich im Kontext von Migrationsgeschehen schwer festmachen lässt. Manchen Kindern mit Migrationshintergrund ist die deutsche Sprache geläufiger, andere verinnerlichen die Sprache der Eltern. Somit beherrschen manche Kinder die „Muttersprache“ besser und andere Kinder verinnerlichen die Sprache des Landes, in dem sie geboren und aufgewachsen sind, und fühlen sich in der Sprache der Mehrheitsgesellschaft zu Hause. Auch aus den Fokusgruppendiskussionen geht hervor, dass die Betroffenen, aber teilweise auch ihre Kinder, die deutsche Sprache gegenüber der Sprache der Eltern bevorzugen. Angemerkt wird auch, dass die deutsche Sprache mit zunehmendem Alter und/oder der Dauer des Aufenthaltes im Land Österreich im Gebrauch dominanter wurde.

Der Terminus „Muttersprache[128] “ wird in der Literatur ausführlich diskutiert. Skutnabb Kangas (1981) schreibt dem Begriff kognitive und soziale Bedeutung zu und versucht ihn anhand der Kriterien Herkunft, Kompetenz, Funktion und Einstellung zu definieren, wofür er Herkunfts- und internen Identifikationskriterien heranzieht (Skutnabb-Kangas 1981, 19). Ihm zufolge kann die sogenannte Muttersprache auch über das Kriterium der Identifikation bestimmt werden. D.h., dass sie intern als die Sprache gilt, mit der man sich identifiziert, in der man sozialisiert wurde und das Wertesystem einer bestimmten Gruppe übernommen hat, und extern als die Sprache, in der man aus der Umwelt als Angehörige*r einer bestimmten Sprachgruppe identifiziert wird.
Synonym wird oft der Begriff der sogenannten Erstsprache (L1) verwendet. Dieser eher neutrale Terminus bezieht sich auf die Sprache, die ein Kind als erstes erlernt, wobei es sich nicht immer zwingend um die Sprache der Mutter handeln muss. Auch in den Fokusgruppendiskussionen wird der Terminus „Erstsprache“ bevorzugt. Aus linguistischer Sicht gilt als Muttersprache jene, die am besten beherrscht wird. Diese kann sich von der Erstsprache unterscheiden, wenn zum Beispiel die schulische Sozialisation des Kindes in einer anderen Sprache erfolgt.

[127] Der Terminus der Muttersprache wird von manchen Forscher*innen durch „Erstsprache“ – d. h. die erste Sprache, die ein Kind erlernt – ersetzt (Apeltauer 1997, 11). Der Spracherwerb der Erstsprache ist nicht allein an die Mutter gebunden.
[128] Im Englischen sieht der Sprachgebrauch neben *mother tongue* auch *native language* und *first language* vor.

In den Diskussionsgruppen wurde in Zusammenhang mit jeweils eigenen Erlebnissen und Erfahrungen intensiv über das Verständnis von Muttersprache diskutiert. Das individuelle Verständnis dieses zentralen Begriffs erwies sich als sehr differenziert und abhängig davon, ob die Diskutantinnen in einer sprachlichen Mischehe oder gemischten Partnerschaft leben, oder beide Partner der türkischen Sprache mächtig sind. Frauen, die mit Personen aus einem anderen Sprachraum verheiratet oder verpartnert sind (Deutsch – Türkisch, Deutsch – Griechisch, Farsi –Türkisch, Türkisch – Ungarisch, Türkisch – Russisch), sind der Meinung, dass ihre Kinder nicht unbedingt die Sprache der Mutter perfekt beherrschen (können) und diese somit nicht automatisch als Muttersprache des Kindes gelten könne. In vielen gemischtsprachigen Familien sei die Familiensprache Deutsch, daher erlerne das Kind Deutsch als erste Sprache, während es die Sprache der Mutter eher nur brüchig sprechen könne. In diesem Zusammenhang wurde Kritik insofern laut, als dass dem Kind in Österreich die türkische Sprache als Muttersprache „aufgezwungen“ werde, z.B. anlässlich der Schuleinschreibungen.

„Ich musste mit der Direktorin der Schule diskutieren, dass Türkisch nicht die Muttersprache meines Kindes ist. Meine Tochter spricht türkisch gebrochen und mit Akzent, wobei Deutsch ihre Muttersprache ist, denn diese Sprache ist die Sprache, die sie perfekt beherrscht.“ (FG 5, Anonym 2, 29. 05. 2020).

In den Fokusgruppen waren viele Diskutantinnen vertreten, die ähnliche Erfahrungen gemacht hatten. Eine Teilnehmerin mit der Erstsprache Türkisch, die mit einem Österreicher verheiratet ist und deren Tochter Deutsch als Mutter- bzw. Erstsprache erlernt hat, berichtet, dass die Lehrerin ungeachtet ihres Protests auf Türkisch als Muttersprache der Tochter bestanden habe. *„Also Muttersprache ist ein Wort, das ich nicht sehr gern habe, weil es geht um die Erstsprache. Und hier geht es darum, welche Sprache spreche ich gut und diese Sprache, die ich am besten spreche, ist meine Erstsprache. Muttersprache passt nicht. Schauen wir uns meine Tochter an. Sie spricht zwar Türkisch, aber nicht so gut wie Deutsch.“* (FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020).

Obwohl das sogenannte Humankapital (Esser 2001) schon seit Generationen als eine wichtige Ressource erkannt wird, komme es immer noch zu unreflektierter Kategorisierung, wenn die Muttersprache zwingend die Sprache (Türkisch) der Mutter sein soll. Fähigkeiten und Kenntnisse, die sehr gut beherrscht werden, würden seitens der Mehrheitsgesellschaft nicht gewürdigt. An dieser Art der Haltung und dem daraus

folgenden Zugang zum Begriff müsse gearbeitet werden, das war allgemein die Sicht der Diskutantinnen. Es gehe vielmehr um die *first-spoken-language* als um Muttersprache. Andere Frauen aus den Diskussionsgruppen, die mit einem Partner oder Ehemann mit türkischem Hintergrund liiert sind, waren der Ansicht, dass ihre Kinder Türkisch als Muttersprache haben, schließlich würden die Kinder auch zuerst Türkisch sprechen lernen, da dies die Familiensprache sei. Diskutantinnen, deren Partner weder aus der Türkei noch aus einer deutschsprachigen Region stammt, sprechen hingegen Deutsch als Familiensprache.

Die dargestellten Ergebnisse bestätigen eine Assimilationsstrategie, die auch in der Literatur beschrieben wird: Personen mit Migrationshintergrund sind bereit, ihre Kultur aufzugeben und die Kultur der dominanten Gesellschaft anzunehmen, um dazuzugehören. Mit der gezielten Übernahme von Sprache und Verhaltensmustern des kulturellen Systems im Aufnahmeland wird die angestammte kulturelle Identität bewusst reduziert. Die Folge ist eine einseitige Anpassung der Minderheitsgesellschaft an die Mehrheitsgesellschaft (Berry 1994, 1992; Esser 2001). Diskussionspartnerinnen, die solch strategisch orientierte Familien kennen, schildern, warum dort kein Türkisch gesprochen wird:

„Ich kenne Familien, da wird bewusst gar nicht Türkisch gesprochen. Er hat türkische Wurzeln, sie ist Ungarin und er möchte den Kindern die Sprache auf keinen Fall weitergeben, weil er es nicht gut beherrscht“, erzählt eine Diskutantin über einen Bekannten (FG 3, Anonym 3, 28. 02. 2020). Angenommen wird, dass er dadurch seine Kinder vor Anfeindungen in der Gesellschaft schützen möchte, *„…damit die Kinder nicht das gleiche durchmachen, wie er*“. (ebd.). Integrationsbemühungen gingen sogar so weit, dass für Neugeborene keine türkischen Vornamen vergeben werden. Denn

> *Vornamen dienen als Marker sozialer Identität, weil man an ihnen in aller Regel das Geschlecht der Namensträgerin, die Generation und manchmal die soziale Herkunft erkennen kann. Häufig signalisieren Vornamen der Mitwelt zudem die ethnische Zugehörigkeit einer Person* (Gerhards & Kämpfer 2017, 1).

Diese deutliche Distanzierung von türkischen Namen bekräftigen auch die Ergebnisse einer Studie, die besagen, dass Personen mit ausländisch klingenden Namen und gleichen Kompetenzen wie einheimische Bewerberinnen nachweislich seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden als Personen, die im Aufnahmeland gebräuchliche Namen tragen (Schneider et al. 2014).

Betrachtet man die Entscheidungen der Namensgebung oder Sprachgewohnheit, die Eltern sehr früh für die Kinder treffen, wird laut Literatur ersichtlich, dass Eltern eine bedeutende Rolle in der Entwicklung der ethnischen Identität einnehmen (Phinney et al. 2001). Einige der Frauen räumen ein, dass sie die türkische Sprache gar nicht so gut beherrschten wie die deutsche. Sie könnten z.B. keine amtlichen Briefe in Türkisch verfassen, sehr wohl aber in Deutsch.

„Jetzt ist die Frage, wie gut kann ich meinem Kind die türkische Sprache weitergeben? Und Muttersprache bedeutet ja, dass man die Sprache bestens beherrscht. Das ist mein Verständnis von Muttersprache, dann frage ich mich, inwiefern kann diese Sprache die Muttersprache meines Kindes sein. Er wird sie ja nie perfekt von mir lernen und beherrschen." (FG 6, Anonym 4, 13. 06. 2020).

Ob es hier nicht mehr Sinn mache, zuerst die deutsche Sprache weiterzugeben und, wie in manchen Familien praktiziert, den Kindern Englisch beizubringen, die Sprache der Mutter und des Vaters hingegen nebenbei? – Die Diskutantinnen betonen, dass es hier nicht darum gehe, dem Kind die Sprache der Mutter vorzuenthalten, natürlich sei jede Sprache ein Gewinn und ein Instrument für das Leben, allein die Vorgehensweise entscheide.

In den Fokusgruppendiskussionen war die Möglichkeit gegeben, sich auf Deutsch oder auch auf Türkisch zu artikulieren. Auffallend war, dass hauptsächlich Deutsch gesprochen wurde. Auf manche emotionalen Situationen haben einige Frauen auch in Türkisch reagiert. Doch auf die Frage: „In welcher Sprache bzw. in welchen Sprachen unterhalten Sie sich mit Angehörigen der eigenen Community?", antworteten alle, dass beide Sprachen, sowohl Türkisch als auch Deutsch, zum Einsatz kommen. Interessant war, dass selbst Personen, die mit einem türkischstämmigen Partner zusammenleben, hauptsächlich auf Deutsch kommunizieren, wenngleich auch Türkisch gesprochen wird. „*Wir reden beide Sprachen. Sowohl Türkisch als auch Deutsch. Aber am besten drücken wir uns doch in Deutsch aus. Nur wenn ich mit meinen Kindern schimpfen muss, dann werde ich doch emotional und greife zur türkischen Sprache.*" (FG 1, Anonym 1, 30. 01. 2020).

In Familien, deren Mitglieder beide Sprachen sprechen, werden in der Kommunikation auch beide Sprachen eingesetzt. Trotzdem wird hervorgehoben, dass mehr Deutsch als Türkisch verwendet wird. *„Weil ich gar nicht so gut Türkisch reden kann. In Deutsch*

kann ich mich sehr gut ausdrücken, auch mit Fremdsprachen usw. Aber auf Türkisch fehlen mir sogar manche Wörter, da muss ich oft nachdenken." (FG 6, Anonym 3, 13. 06. 2020).

Eine andere Teilnehmerin berichtet, dass sie bei ihrem ersten Kind sehr aufgepasst habe, ihm nur die türkische Sprache zu vermitteln, also konsequent Türkisch gesprochen habe. Doch mit der Zeit und mit dem Kindergarteneintritt wollte das Kind nicht mehr türkisch reden und habe nur mehr in Deutsch geantwortet. *„Ehrlich gesagt war es für mich auch anstrengend, denn manche Worte fallen mir nicht ein auf Türkisch. Wenn wir im Zoo waren, konnte ich ihr nicht alle Tiere in Türkisch sagen."* (FG 6, Anonym 5, 13. 06. 2020). In der Diskussion stellt sich heraus, dass sich Frauen, die sehr jung nach Österreich gekommen oder hier geboren und aufgewachsen sind, mit der deutschen Sprache mehr identifizieren können und sich auch lieber in Deutsch ausdrücken.

Ergebniszusammenfassung:

Im Erkenntnisbereich „Verständnis Muttersprache" wird unmissverständlich die Bedeutung der deutschen Sprache für die Diskutantinnen sichtbar. Sprachkompetenz in der Landessprache stellt auch laut Fachliteratur einen wichtigen Faktor für den Bildungserfolg von Kindern mit Migrationshintergrund dar (Auernheimer 1995; Herczeg, 2006). Das ist auch der Mehrheit der Teilnehmerinnen, die Kinder haben, sehr bewusst. In den meisten Familien gilt die Vereinbarung, dass Kinder zuerst Deutsch lernen, damit sie in der Schule nicht mit Problemen konfrontiert werden. Sprachbeherrschung in der Landessprache wird demnach präferiert. Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die Diskutantinnen auch eher den deutschen Sprachgebrauch verinnerlichen und sich mit der deutschen Sprache identifizieren. Gleichzeitig unterstreichen etliche von ihnen, dass sie sich auf Türkisch nicht so professionell ausdrücken können wie auf Deutsch. Die Diskutantinnen sind sich dabei bewusst, dass sie die türkische Muttersprache nicht (mehr) korrekt sprechen, sondern eher in umgangssprachlicher Form, die sie ihren Kindern nicht als Muttersprache weitergeben wollen. Es komme sogar vor, dass manche Familien die türkische Sprache gar nicht mehr weitergeben. Ein Großteil der Fokusgruppenteilnehmerinnen legt Wert darauf, dass ihre Kinder die Kenntnisse der Mehrheitssprache perfekt beherrschen und ist

dafür auch bereit, auf das kulturelle Element der Sprache des Herkunftslandes bewusst zu verzichten.

8.5 K4 Netzwerke gründen

In dieser Kategorie – „Netzwerke gründen und interagieren mit autochthonen Österreicher*innen“ – spiegelt sich die Auseinandersetzung mit dem Thema der Interaktion: soziale Netzwerke zu gründen bzw. sich solchen anzuschließen heißt in einer pluralen Gesellschaft auch, mit Menschen anderer kultureller Herkunft in Kontakt zu treten. Das Forschungsinteresse gilt vor allem der Initiative: Wer nimmt zu wem Kontakt auf? Wie gestalten sich Beziehungsangebote und von wem gehen sie aus? Wollen autochthone Österreicher*innen mit Personen mit Migrationshintergrund Kontakte pflegen? – Die Thematik zielt auch auf die Frage nach Zugehörigkeit.

Auf die Frage, wo die häufigsten und intensivsten Kontakte bestehen, fallen erwartungsgemäß unterschiedliche Antworten. Es entsteht auch eine intensive Diskussion darüber, dass zwischen Kontakten zu Einheimischen (Freundschaften und/oder Heirat) und beruflichem Erfolg bzw. Aufstieg ein Zusammenhang besteht. Nicht nur der Kontakt mit Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft beeinflusst einen positiven Migrationsverlauf: Frauen, die einen Österreicher geheiratet haben und deren soziales Umfeld mehrheitlich aus autochthonen Personen besteht, sehen ihren Gewinn darin, dass sie dadurch Vertrauen aufbauen konnten und beruflich erfolgreich sind. Über soziale Interaktionen findet ein wechselseitiges, aufeinander bezogenes Handeln statt und Netzwerke, die beruflich genützt werden, können aufgebaut werden. Auf diese Weise entwickle sich soziale Akzeptanz (Esser 2000). Frauen, die mit einem autochthonen Mann verheiratet sind, betonen, dass sie von ihrem Ehemann sehr unterstützt würden. *„Ich war zuerst mit einem Türken verheiratet, ich arbeitete schon damals sehr viel und er studierte. Doch seine Erwartung war es, dass ich Kinder bekomme. Ich war aber gerade so erfolgreich und wollte mich beruflich etablieren, Karriere machen, bis die Ehe auseinander ging. Mein heutiger Mann ist ein Österreicher, ich bin heute sehr erfolgreich und selbständig tätig. Mein Mann hat mich stets unterstützt.“* (FG 7, Anonym 3, 17. 07. 2020).

Zum Weg in die Selbständigkeit als Frau mit Migrationshintergrund wird angemerkt, dass autochthone Personen bzw. Kund*innen weniger Berührungsängste zeigen, wenn sie sehen, dass es sich um ein Unternehmen handelt, das ein Österreicher in Kombination mit einer Migrantin führt.

Frauen, die mit türkischstämmigen Männern verheiratet sind, betonen, dass sie von ihrem Ehemann weniger gefördert werden. Eine der Diskutantinnen lebt derzeit in Scheidung, weil ihr Ehemann jahrelang einfach nicht hinter ihr gestanden sei. Sie hätte beruflich oft gute Angebote bekommen, doch der Ehemann habe sie einfach nicht unterstützt. Sie betont, dass ihre österreichischen Freunde stets den Kontakt zu ihr aufrechterhalten hätten. Frauen aus der Gruppe, die mit einem autochthonen Mann verheiratet sind, erzählen hingegen, dass der Partner eher unterstützend war. Einigkeit besteht darüber, dass eine Verallgemeinerung nicht zulässig sei, die Frauen sind in ihren Aussagen sehr vorsichtig und um Differenzierung ohne Kategorisierung bemüht. Eine Diskutantin sieht den Grund für unterschiedliche Erfahrungen in der jeweiligen Persönlichkeit des Partners. Die Wurzeln des Mannes spielten keine Rolle, sondern seine Haltung zwischen weltoffen oder konservativ. Kritisiert wird jedoch, dass der türkischstämmige Mann durch seine Sozialisierung immer noch mehr paternalistisch aufwachse als der europäische Mann. Bis Ideen der Demokratie und Emanzipation auch bei autoritären (türkischen) Männern verinnerlicht sind, würden noch einige Generationen entsprechende Erziehung benötigen, so das übereinstimmende Resümee der Frauen. Eine der Frauen berichtet, dass sie und ihr Bruder ganz unterschiedlich erzogen wurden (FG 7, Anonym 2, 17. 07. 2020). Er hätte Freundinnen haben dürfen, während sie streng bewacht worden sei. Ihre Mutter, eine *„Import-Braut“* (ebd.), hätte es aber nicht leicht gehabt. Sie sei mit 18 Jahren nach Österreich gekommen, hätte außer der Familie ihres Mannes niemanden gekannt und kein Wort Deutsch gesprochen. Nach Österreich sei die Mutter ohne Kopftuch eingereist, als liberale Frau, später sei sie aber Kopftuchträgerin und konservativ religiös geworden. Diese Entwicklung habe deshalb stattgefunden, weil sie keinen Netzwerken angehört habe und nicht imstande gewesen sei, Freundschaften zu schließen. Letztendlich habe sie nur in der Community der Moschee Anschluss gefunden, nachdem dort Personen an sie herangetreten waren, daher habe ihre Mutter auch dort ihre Netzwerke aufgebaut. *„Sie wollte auch mich so erziehen, dass ich nicht die europäischen Werte und die österreichische Kultur verinnerliche. Teilweise war das auch so, bis ich angefangen habe zu rebellieren. Heute lebe ich allein und*

unverheiratet. Doch meine Familie ist nicht sehr glücklich darüber." (FG 7, Anonym 2, 17. 07. 2020). Ihr soziales Umfeld sei jedenfalls ein sehr gemischtes. Sie habe viele autochthone Personen um sich herum und Angehörige anderer Kulturen zählten genauso zu ihrem Umfeld.
Den Teilnehmerinnen ist eine differenzierte Sicht auf die Familienstrukturen in der Türkei wichtig. Z.B. seien in der Türkei große Unterschiede zwischen Stadt- und Landbevölkerung gegeben. Durch den ökonomischen Wandel und die städtische Lebensweise werde die klassische Familienstruktur und somit die absolute Machtposition des Mannes zunehmend geschwächt, was sowohl in der Türkei als auch in Österreich geschähe.

Bei manchen Teilnehmerinnen hat das soziale Umfeld von Lebensphase zu Lebensphase gewechselt. Z.B. seien die Freund*innen im Gymnasium mehrheitlich autochthone Personen gewesen, doch während des Studiums hätten sich plötzlich internationale Freundschaften ergeben, das wären zu ca. 90% Türk*innen gewesen, die zum Studieren aus der Türkei nach Wien gekommen waren. Das hätte sich einfach so ergeben. Die anderen Frauen streichen die besondere Stellung der Betroffenen gegenüber anderen Türk*innen und Migrant*innen hervor und führen die Veränderungen in den Sozialkontakten eher auf die Tatsache zurück, dass sie eine in Österreich aufgewachsene Türkin ist, sich daher gut ausgekannt habe und die anderen sie gebraucht hätten, um sich an ihr zu orientieren.
Andere wiederum betonen, dass sie, obwohl hier geboren und aufgewachsen, keinen stabilen autochthonen Freundeskreis haben aufbauen können. In ihren Empfindungen und Gedanken scheinen sie sich einig: Interaktion mit Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft sei möglich und gegeben, aber ab einem bestimmten Punkt stehe eine *„unsichtbare Grenze, eine Mauer"* (FG 7, Anonym 4, 17. 07. 2020), an der man nicht mehr vorbeikomme. Erwähnt wird auch, dass viele autochthone Personen als tolerant und offen erlebt würden, aber ein näheres Zusammenrücken oft dennoch nicht möglich sei. „*Manche glauben, dass die Differenz zwischen den Kulturen einfach zu groß ist."* (FG 5, Anonym 3, 29. 05. 2020). Diese Personen haben dann hauptsächlich Kontakte zu Personen mit türkischem Migrationshintergrund, zum Teil auch engere Freundschaftsbeziehungen mit Personen mit Migrationserfahrungen (Kroatien, Serbien, Bulgarien, Iran, Rumänien, Griechenland, Syrien). Andere Diskutantinnen berichten von ihrem deutlich internationalen Umfeld, was von einer

Diskutantin sogar als Selbstverständlichkeit betrachtet wird, da in ihrer Großfamilie sehr viele Mischehen bestehen würden.
Bei diesem Thema richten die Diskutantinnen den Blick auch auf Frauen, die durch eine Zwangsehe nach Österreich gekommen sind. Diese Frauen blieben gezwungenermaßen der türkischen Community verpflichtet und würden oft von Moscheen bzw. Moschee-Vereinen vereinnahmt. Oft würden Frauen nur dort Netzwerke finden, die sie auch nützten, da sie sonst vereinsamten. Moscheen böten Möglichkeiten, auf Gleichgesinnte oder Schicksalsgenossinnen zu treffen. Diese Tatsache entferne die zwangsverheirateten Frauen noch mehr von der Mehrheitsgesellschaft und wahrscheinlich auch von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in Österreich.

Ergebniszusammenfassung:

Aus den Fokusgruppen geht hervor, dass die Mehrheit der Frauen den Kontakt zur alteingesessenen Gesellschaft sucht und auch herstellt, das Intensivieren oder Vertiefen der Kontakte jedoch ausbleibt. Die Frage nach dem *„Warum“* kann nicht beantwortet werden, aber es wird angenommen, dass sich dieser Zustand erst mithilfe weiterer Generationen verändern wird. Es gibt Familien mit türkischen Wurzeln, die darauf achten, dass ihre Kinder nicht im Umfeld eines türkischen Kulturraumes aufwachsen, sondern in der Mehrheitsgesellschaft voll integriert sind und die kulturellen Elemente des Landes übernehmen, ohne jedoch die ehemals eigene Kultur ganz aufzugeben (Berry 1980, 1992, 1997; Esser 1980, 2001). Andere Familien verzichten in Zusammenhang mit ihren Kindern sogar bewusst auf die Weitergabe der türkischen Sprache oder auf türkische Vornamen. Mehrheitlich ist den Teilnehmerinnen wichtig, dass ihre Kinder keine Ausgrenzung und Diskriminierung erfahren, daher sind die Frauen bemüht, ihre Kinder so gut wie möglich zu integrieren, sogar um den Preis, dass die Sprache der Mutter an die zweite Stelle verschoben wird, womit sie freiwillig auch ein Stück der eigenen Identität aufgeben. Dieses Ergebnis betrifft allerdings nur den kleinen Ausschnitt der Lebensrealität des Samples und kann ohne zusätzliche Erhebungen nicht auf alle Angehörigen der türkischen Community übertragen werden. Vielleicht lässt sich aber zumindest als Tendenz in der Erziehung der Kinder anmerken, dass Frauen beim Spracherwerb ihrer Kinder eine sehr wichtige Rolle einnehmen.

8.6 K5 Kulturelle Identität

Die Frage nach der kulturellen Identität löst bei den Teilnehmerinnen der Fokusgruppen eine sehr emotionale Diskussion aus. Anhand der Antworten waren bezüglich je eigenem Verständnis von kultureller Identität und anhand der individuellen Erfahrungen und Erlebnisse deutlich inhaltliche Überschneidungen und Ähnlichkeiten herauszuhören. Unter Berücksichtigung migrationsbedingter Lebensverhältnisse in Österreich scheint die Identitätsfindung von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund ein sehr herausfordernder und jahrelang anhaltender Prozess.

Bei den Diskutantinnen handelt es sich um eine heterogene Gruppe, die sich durch Alter, Bildungshintergrund, Qualifikationen, kulturbedingte Erfahrungen und persönliche Lebensumstände unterscheiden. Manche der Frauen sind in Österreich geboren, andere in sehr jungen Jahren nach Österreich immigriert. Einige sind durch Heirat nach Österreich gekommen. Zum Teil wurden die teilnehmenden Frauen schon in jungen Jahren unter den Bedingungen österreichischer Gepflogenheiten sozialisiert, andere wurden hingegen traditionell gemäß der Herkunftskultur erzogen. Werden die Teilnehmerinnen nach ihrer kulturellen Identität befragt, besinnen sie sich sowohl auf die Wurzeln ihrer Eltern und Großeltern als auch auf die kulturellen Werte der Österreicher*innen. Mentalität und Rituale der Eltern und Großeltern geben ihnen das Gefühl der Zugehörigkeit und werden gerne beibehalten, wobei sie keinen Widerspruch darin sehen, auch österreichische Kulturelemente zu verinnerlichen und sich als Österreicherin zu fühlen.

Von Beginn an wird betont, dass man die Arbeiter*innen früher Einwanderungsperioden, die sogenannten *Gastarbeiter*innen,* nicht mit hier sozialisierten Personen mit türkischem Migrationshintergrund vergleichen könne. Wie bereits in Kapitel vier und fünf dargestellt, waren die Ziele und Lebensentwürfe dieser ersten Arbeitsmigrant*innen deutlich anders konzipiert als jene der jüngeren Generationen, die sich mit der Türkei als Heimatland wenig identifizieren können. Sie seien auch mit anderen Zielen nach Österreich gekommen, hätten z.B. Wohlstand erreichen und danach in die Türkei, ihre Heimat, zurückkehren wollen. Die Großeltern- oder Elterngeneration habe demnach z.B. auch nicht viel mit diversen Kulturelementen des Gastlandes wie dem traditionellen Fest Weihnachten anfangen können. Aktuell ist

die Sicht der Diskutantinnen eine andere. Ein großer Teil der Teilnehmerinnen sieht ihre Heimat in Österreich und kann sich die Türkei weder jetzt noch im Alter als Lebensmittelpunkt vorstellen. Die Antworten der Diskutantinnen zur kulturellen Identität können dergestalt zusammengefasst werden, dass Frauen mit kleinen Kindern sowohl Weihnachten als auch türkische Bräuche wie das Zuckerfest feiern. Kulturelle Traditionen des Ursprungslandes werden durchaus gepflegt, beispielsweise durch die Teilnahme an Familienfesten. Familie scheint als hoher Wert beständig, mit ihr wird viel Zeit verbracht und gerne gefeiert, dazu gehört bei vielen der Befragten eben auch Weihnachten. Dieses christliche Fest ist für viele der Befragten zu einem kulturellen Fixpunkt geworden und wird mit der eigenen Familie, den Kindern und/oder Freunden gefeiert. Resümierend lässt sich festhalten, dass positiv besetzte Elemente aus beiden Kulturen beibehalten bzw. übernommen werden.

Aus den Fokusgruppendiskussionen geht auch hervor, dass sich die Befragten eher als Europäerinnen fühlen und mit der Nation Türkei kaum identifizieren können oder wollen. Die ältere Generation, d.h. ihre Eltern oder Großeltern, hätten eher darauf hingearbeitet, wieder einmal in die als Heimat empfundene Türkei zurückzukehren. Die Fokusgruppenteilnehmerinnen verwenden das Wort Heimat hingegen nur in Bezug auf Österreich und sehen hier auch ihre Zukunft, wenngleich sie gerne in der Türkei Urlaube verbringen.

„In der Türkei bin ich „Avrupali“ [türk. für *europäisch*; Anm. d. Verf.[in]] *und in Österreich bin ich „die Türkin“, also gehöre ich nach dem nirgendswo dazu, doch das nehme ich persönlich nicht so an. Demnach hätte ich gar keine Identität und eigentlich gehöre ich nirgendwo dazu. Aber ich bin überzeugte Europäerin und habe auch gerne meine türkischen Wurzeln in mir drin.“* (FG 5, Anonym 3, 29. 05. 2020).

Zwölf der Diskutantinnen geben an, die türkische Sprache nicht sehr gut zu beherrschen. Es störe sie, dass sie seitens der Mehrheitsgesellschaft *„in die Ecke Person mit türkischer Herkunft*“ gedrängt würden, obwohl sie das nicht wollen. Sie möchten als Europäerinnen akzeptiert werden, denn das sei ihre Identität, so mehrheitlich die Aussagen der Fokusgruppenteilnehmerinnen. Frauen ab 40 Jahren stellen fest, dass sie sich sowohl als Türkin als auch als Europäerin fühlten und damit gut leben könnten. Sie würden die Vorteile beider Kulturen genießen. *„Ich schätze die Strukturiertheit und Disziplin in Österreich und wenn ich in der Türkei bin, schätze ich andere kulturelle Werte, die ich hier nicht habe.“* (FG 6, Anonym 4, 13. 06.2020).

Wie auch aus der Literatur hervorgeht (Westphal et al. 2020; Boos-Nünning & Karakasoglu 2006), bestätigen die Teilnehmerinnen, dass sich manche Frauen als zwischen zwei Kulturen lebend, die sehr unterschiedlich sind, definieren. Nicht alle, aber viele der Herkunftsfamilien hätten andere Erwartungen an ihre Töchter und Frauen bzw. hätten solche gehabt, nämlich Ansprüche, die deren Lebensweise eher einschränke. Die Haushaltsführung werde in derartigen Familien der Frau überlassen, während der Mann das Geld verdiene, Gehorsam und Unterordnung sowie die Erziehung der Kinder würden aus der Sicht der Männer als Pflichten der Frauen verstanden. Wenn das Kind studieren möchte, würde es zwar gefördert, aber ein selbstbestimmtes Leben im Anschluss an das Studium würde seitens einer autoritär orientierten Familie nicht toleriert. Diese Ausgangsbasis könne auch als ein Hemmnis für den Aufstieg der türkischen Frau betrachtet werden. Fünf Frauen aus den Fokusgruppen haben laut ihren Angaben aufgrund derart kulturell geprägter Sozialisationsbedingungen erst verspätet ihren Bildungsweg bestreiten können. Sie haben entweder die Matura nachgeholt und mit dem Studium begonnen, oder eine Berufsausbildung absolviert. Auf ihre Emanzipation seien sie besonders stolz, denn ihre Zukunftswünsche zu erfüllen wäre nicht einfach gewesen, aber sie hätten ihren Weg konsequent und mit Erfolg gemacht. Eine Vielzahl der Diskutantinnen geht davon aus, dass Frauen mit türkischem Migrationshintergrund gerade aufgrund der sowohl kulturellen Herausforderungen in den eigenen Familien als auch der Herausforderungen im Kontext des interkulturellen Zusammenlebens in Österreich einen besonderen Ehrgeiz entwickeln, um ihren Weg zu gehen bzw. um erfolgreich zu werden.

Frauen aus den Diskussionsgruppen wissen, dass es als Frau mit türkischem Migrationshintergrund aufgrund der teilweise konservativen Familienverhältnisse[129] in den letzten 30 Jahren nicht einfach war, sich als freie und emanzipierte Frau zu entwickeln. Die Kritik richtet sich bei der Schilderung der Sozialisationsbedingungen an die eigene Familie. Manche Frauen wurden beispielsweise in sehr jungen Jahren in die Moschee geschickt – gegen den eigenen Willen, aber dem Gehorsam verpflichtet. Diskutantinnen berichten, dass traditionalistischer Islam, speziell seit der Erdogan-Regierung, von manchen Eltern, Bekannten und auch von jungen, vor allem

[129] In den letzten 30 Jahren hat sich die türkische Gesellschaft durch die politische Lage und durch den Islam als ein traditionelles Wertesystem entwickelt, das folglich die Sozialisation der Mädchen in der Türkei stark beeinflusst.

männlichen Personen unhinterfragt übernommen werde. Für Eltern, die sich derart ihrer Kultur verpflichtet fühlen, sei die Kultur des Einwanderungslandes Österreich ihrer Herkunftskultur zu unähnlich. Diese fehlende kulturelle Kongruenz beeinträchtigt laut Literatur den interkulturellen Kontakt und bedingt kulturelle Distanz (Stephan & Stephan 1985, 2000). Die Eltern oder Großeltern der jüngeren Generationen konnten in Österreich keine Intergruppenbeziehungen aufbauen und sich nicht selbstbestimmt mit österreichischen Werten und Normen identifizieren, sie wurden von Moscheen und Vereinen regelrecht übernommen (Berry 1988, 1992, 1997; Esser 2001). Von drei Frauen aus den Diskussionsrunden wurde noch explizit erwartet, dass sie ein Kopftuch tragen. Einige Frauen erinnern sich noch an intensive Diskussionen gegen das Kopftuch in der Familie. Anderen ist die Teilnahme an Schullandwochen oder Schulschikursen seitens der Eltern verwehrt worden, obwohl sie sehr gerne mitgefahren wären. Berichtet wird auch, dass manchen Mädchen keine Lehre gestattet worden sei, damit sich das Mädchen nicht zu europäisch entwickle. Derartige Erwartungen werden von den selbstbewussten Frauen aus den Diskussionsrunden als mit Europa nicht kompatibel empfunden. Befragte Frauen mit Kindern betonen daher mit Nachdruck, dass sie bezüglich Identitätsfindung ihren eigenen Kindern keine Steine in den Weg legen wollten. Ihre Kinder sollten viele kulturelle Elemente aus beiden Kulturen bzw. sogar mehr österreichische Elemente verinnerlichen, da man ja hier seinen Lebensmittelpunkt habe. Indirekt zum Ausdruck kommt die Hoffnung, dass sich ihre Kinder authentisch mit Österreich und Europa identifizieren können. Die angeeigneten Kompetenzen und Erfahrungen werden auch laut Erikson in die spätere Adoleszenzphase und somit in die Identität übernommen und integriert (Erikson 1979 [1959], 138). Identität stellt für die Diskutantinnen einen Orientierungsrahmen für bewusste oder unbewusste Entscheidungen dar.

„Für uns Frauen, Kinder der klassischen Gastarbeiterfamilien, ist es eine besondere Herausforderung gewesen, uns mit da oder dort zu identifizieren, doch unserer Kinder, die dritte oder vierte Generation, werden es leichter haben, weil wir durch unsere Erfahrungen gelernt haben. Denn wir machen es ihnen leichter, dass sie während ihrer Identitätsfindung nicht zusätzlich mit Problemen zu Hause konfrontiert werden." (FG 4, Anonym 5, 29. 04. 2020).

Im Leben der diskutierenden Frauen (Alter 16 bis 55 Jahre) spielen Fragen nach dem Bild, das Österreicher*innen von ihnen haben – Was denken die anderen von mir? Welche Ziele habe ich in Österreich oder in der Türkei? Wo will ich einmal leben und

meinen Lebensmittelpunkt[130] haben? – eine zentrale Rolle. Auf diese Fragen Antworten zu finden, gestaltete sich für ältere Diskutantinnen schwieriger als für die Jüngeren unter ihnen. Fühlten sich die Älteren mehr den österreichischen Gewohnheiten nahe, hätte es oft Probleme mit der Familie, die noch eher traditionell orientiert in Wien lebte, gegeben. Für die jüngeren Befragten sei hingegen auch seitens der Familie rasch klar gewesen, dass ihr Lebensmittelpunkt in Österreich ist und bleibt. Für sie sei es unvorstellbar, in das Land ihrer Eltern oder Großeltern zurückzukehren, da sie sich dort nicht zugehörig fühlen und kein soziales Umfeld haben.

Aus den Gesprächen geht hervor, dass sowohl Mädchen als auch Burschen mit Problemen der Identitätsfindung konfrontiert sind. Hier heranwachsende junge Menschen mit türkischen Wurzeln klagten über diskriminierende Zuordnung und Zuschreibungen seitens der Mehrheitsgesellschaft in Hinblick auf ihre Kultur oder Zugehörigkeit. *„Von Kindesalter an versuchten Menschen, mich und andere mit sogenanntem Migrationshintergrund dazu zu bringen, uns fremd in Österreich zu fühlen. Sie demonstrieren uns, dass wir nicht dazugehören, doch Österreich ist meine Heimat und ich gehöre dazu.“* (FG 7, Anonym 6, 17. 07. 2020).

Eine große Anzahl Jugendlicher/junger Menschen, die hier geboren und aufgewachsen sind, fühle sich durch die Mehrheitsgesellschaft nicht anerkannt, abgestoßen und als Opfer von Ausgrenzung. Das führe dazu, dass sie sich stark mit der Türkei identifizierten. Dabei gehe es gar nicht darum, dass sie viel mit diesem Land zu tun haben wollten, sie suchten einfach nach Zugehörigkeit, nach etwas, womit sie sich identifizieren können. Wenn ihnen Respekt und Akzeptanz hier in Österreich verwehrt werde, fänden sie die Anerkennung im Land ihrer Vorgeneration. Es komme dann nicht selten vor, dass türkische rechtsextrem orientierte Vereine die Jugendlichen nachhaltig beeinflussen.

Auch als Herausforderung stelle sich dar, womit junge Türkinnen konfrontiert sind: Verbote, Einschränkungen oder Zwangsverheiratung. Viele Erkenntnisse aus der Fachliteratur zeigen, dass speziell Frauen mit türkischem Migrationshintergrund mit Herausforderungen der eigenen Kultur und der Aufnahmekultur zu kämpfen haben (Boos-Nünning, Karakasoglu 2006; Boos-Nünning & Nieke1982). Eine Fachärztin für

[130] Dabei ging es nicht nur um Österreich oder die Türkei. Es ging auch darum, dass sie mit dem Gedanken an Auswanderung nach London, Spanien, Türkei etc. gespielt hätten, und zwar immer dann, wenn sie mit Ausgrenzungsmechanismen konfrontiert waren.

Psychiatrie und Psychotherapeutin (Schouler-Ocak et. al. 2010) sieht viele Ursachen für das Leid, besonders von jungen Frauen, in Verboten, Einschränkungen und Zwangsverheiratung. Diese Problemfelder können psychische Probleme bis hin zu Selbstmordabsichten auslösen (ebd. 2010). Denn der Druck, der von der Herkunftsfamilie ausgeht, bedeutet für Frauen eine psychische Belastung.

Eine Diskutantin erzählt z.B. von großen Problemen mit ihrer sozialen Umgebung und ihrer Familie, als sie einen autochthonen Österreicher als zukünftigen Ehemann präsentierte. Dies sei zwar vor 20 Jahren gewesen, doch der Druck aus dem sozialen Umfeld und der Eltern, die gegen diese Heirat opponierten, habe bei ihr zu schweren Depressionen geführt. In den Fokusgruppen betonen etliche Frauen, dass sich die Gruppe der Türk*innen, bedingt durch ihre Kultur, aber vor allem durch ihren Glauben, deutlich von den Lebensgewohnheiten autochthoner Österreicher*innen unterscheide. Das mache es dann besonders schwierig für Frauen, selbst wenn sie sich sehr europäisch entwickeln. Auch wird immer wieder angemerkt, dass Frauen in Großstädten der Türkei selbstbestimmt leben können und dürfen, wobei auch auf die Politik in der Türkei hingewiesen wird. Sie habe sich während der letzten 30 Jahre eher rückschrittlich entwickelt, insbesondere in Hinblick auf die Freiheiten der Frauen. Aufgrund der Religion des Islams sei die Stellung einer in Österreich lebenden Frau mit türkischem Migrationshintergrund im Vergleich zu weiblichen Autochthonen eine andere. Frauen in der türkischen Community seien im Allgemeinen an mehr rigorose Verhaltensmuster gebunden und ihnen werde wenig Freiraum zugestanden. Anpassung dürfe nur im Rahmen der eigenen Herkunft samt ihren Werten verwirklicht werden. Auf diese Weise gestalte es sich als Herausforderung, die europäische oder westliche Identität zu verinnerlichen. Die Werte der türkischen Kultur seien nicht unbedingt als individualistisch zu interpretieren, während in der österreichischen Gesellschaft ein selbstbestimmtes Leben und Individualität eine große Rolle spielen. Frauen mit türkischen Wurzeln, die nicht in der türkischen Community verankert sind, schätzen Österreich als Land, die Demokratie und die Akzeptanz als Individuum. Die politische Lage in der Türkei sehen sie überwiegend kritisch. *„Ich finde, manchmal, wenn ich höre und sehe, was für eine Politik in der Türkei aktuell läuft und was an menschenrechtverletzenden Sachen passieren, schäme ich mich, eine Türkin zu sein.“* (FG 6, Anonym 7, 13. 06. 2020).

Frauen der jüngeren Generation (16 – 45 Jahre) führen ausdrücklich an, dass sie mit ihren Kindern, speziell mit ihren Töchtern, anders umgehen würden, der Tochter Freiheiten zugestehen würden und die Kultur der österreichischen Gesellschaft verinnerlichten. Diesbezüglich geht auch aus Essers Ansatz (1980) hervor, dass sich Akkulturation nicht auf ein einheitliches kulturelles System beziehen muss.
Viele Frauen und ihre Kinder sind in der zweiten und dritten Generation in Österreich geboren und aufgewachsen, sie hätten nicht mehr den Druck aus der Herkunftsfamilie der Mutter erlebt. „*Meine Tochter soll und darf einen Freund haben und ihn auch nach Hause bringen. Denn ich halte von Verboten nichts. Ich durfte das nicht.“* (FG 4, Anonym 5, 29. 04. 2020).

Die Identifikation mit dem Land mache es aus, so die Sicht und das Verständnis der Diskutantinnen, ob man sich auch akzeptiert, aufgenommen und zugehörig fühlt. Die Mehrheit der Frauen, die an den Fokusgruppendiskussionen teilgenommen haben, sehen sich als Europäerin und können sich mit westlichen Werten identifizieren. Gleichzeitig geben sie an, dass es ihnen nicht gelinge, sich als Österreicherin zu bezeichnen. Das liege aber nicht daran, dass sie es nicht wollten, sondern dass es hier seitens der autochthonen Angehörigen der Gesellschaft eine unsichtbare Barriere gebe. Manche Frauen erzählen, dass das Bild von Angehörigen der türkischen Kultur so ein schlechtes sei, dass man sich sogar manchmal fast schäme, zu sagen, man komme aus der Türkei. Das sei wirklich bedenklich.
Das Leben in zwei Kulturen sehen Frauen in den Diskussionsrunden aber nicht nur als Konfrontation mit westlichen Werten, sondern auch als eine Chance, die man für individuelle Entwicklung nutzen könne, denn Kulturen würden sich in vielen Aspekten unterscheiden und immer weiterentwickeln (Krotz 2001, 2002).

„Natürlich, als Kind von türkischen Eltern habe ich sehr viele türkische Gewohnheiten. Das ist zum Beispiel Tee trinken. Das ist für mich unerlässlich und essenziell. Oder Frühstückskultur. Da gehört der Schafskäse hin und Oliven, ohne dem gibt's kein Frühstück. Und, aber es ist unumgänglich, wenn man in einem Land lebt, da kann man sich weigern, die Landeskultur aufzunehmen, bis zum geht nicht mehr, da kann man tun, und sich in seine vier Wände einsperren, es ist nicht möglich, gewisse Sachen nicht anzunehmen. Das geht gar nicht anders. Und in meinem Fall, die [ich] auch mit einem Österreicher neun Jahre verheiratet war, die hier in die Schule gegangen ist, aufgewachsen ist: ich habe beide Kulturen, und ich kann auch nicht sagen, für mich

zählt die mehr, oder die weniger. Ich spreche türkisch, kenne mich in der türkischen Kultur sehr gut aus. Wobei Kultur ist ein Begriff, Kultur ändert sich ständig. Kultur ist so wie Sprache immer im Wandel und solche Dinge entwickeln sich. Personen wie wir, die nicht in der Türkei leben, die können da gar nicht mit, mit der Entwicklung, die dieses Land mitmacht. Aber wir kommen hier, mit der Kultur, die hier einen Wandel durchmacht, mit.“ (FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020).

Ergebniszusammenfassung:

Die Frage der Identitätsfindung hat für die Teilnehmerinnen mehrere Facetten. Mehrheitlich identifizieren sie sich mit der österreichischen und europäischen Kultur übernehmen aber auch kulturelle Elemente der Eltern und Großeltern. Sie erleben eine Art Doppelzugehörigkeit, also ein positives Zugehörigkeitsempfinden zum Herkunftsland wie zum Aufnahmeland, und empfinden dies als Ressource. Die Diskutantinnen sehen es eher positiv, dass sie die Möglichkeit haben, beide Kulturen verinnerlichen zu können. Die Möglichkeit, auf unterschiedliche kulturelle Elemente zurückgreifen zu können, wird von ihnen als Bereicherung klassifiziert.

Die Aneignung der kulturellen Codes und Muster des Aufnahmelandes wird vielleicht auch deshalb nicht als schwierig oder belastend beschrieben, da der Großteil der Diskutantinnen in Österreich geboren und aufgewachsen oder schon als Kind immigriert ist. Die Ergebnisse der Fokusgruppendiskussionen scheinen die These zu Ethnizität und Identität als dynamische Konstrukte zu stützen. Diese Elemente werden kontinuierlich ausverhandelt und neu definiert (Heckmann 1992, Keupp 1999). Besonders wichtig ist den Diskutantinnen, ihren Kindern europäische Werte zu vermitteln und für ihren Lebensweg mitzugeben.
Die Diskussion zur Thematik der Identität bzw. Doppelidentität scheint ihnen eine grundsätzliche, die in demokratischen Ländern geführt werden müsse. Doch ihre Lebensrealität zeige, wie die österreichische Gesellschaft tatsächlich mit dem Thema der Identität verfährt. Beinahe wie selbstverständlich werde von der dominanten Kultur davon ausgegangen, dass die eigenen Werte und Normen gegenüber jenen der Minderheiten höhergestellt, besser, wichtiger bzw. die einzig richtigen sind. Dabei würden sich viele türkische Frauen in hohem Maße an die österreichische Kultur anpassen, die Normen, Werte und das Leben in Österreich sehr schätzen und sich

wenig oder kaum noch mit der Türkei als Land und mit dessen Politik identifizieren können. Dennoch möchten sie nicht vollständig auf gewisse Werte und Elemente der Herkunftskultur, die sie von Kindheitstagen an übernommen haben, verzichten. Die wie unverrückbar wahrgenommene Meinung einer Mehrheit der autochthonen Gesellschaft führt offenbar u.a. auch dazu, dass etliche Frauen viel Diskriminierung erleben und daher gegenüber der dominanten Gesellschaft deutlich pessimistisch, wenn nicht sogar resignativ eingestellt sind.

Ohne Zweifel würden in Österreich auch Familien mit türkischen Wurzeln bzw. Migrationsbiografie leben, die eher unter ihresgleichen bleiben und religiös orientiert sind. Sie fühlten sich aufgrund ihrer Herkunft stärker benachteiligt und hätten negative Erfahrungen mit Behörden, im Bildungsleben oder bei der Arbeitssuche gemacht. Bei den meisten Teilnehmerinnen der Fokusgruppendiskussionen scheint die Religion eher eine untergeordnete Rolle zu spielen. Frauen genießen die Vorteile des Aufwachsens zwischen zwei Kulturen und die eigenen kulturellen Wurzeln werden gerne beibehalten. Die Befragten scheinen diesen Aspekt sogar annähernd als Privileg zu empfinden, das aber in keinem Widerspruch zu ihrer österreichischen Identität stehe. Sie sprechen beispielsweise zu 90 Prozent deutsch und halten Sprachkompetenz für sehr wichtig. Manche von ihnen geben ihren Kindern sogar ausschließlich die deutsche Sprache weiter.

Zu ihrer offiziellen Staatsangehörigkeit befragt, geben 29 Frauen die österreichische Staatsbürgerschaft an, neun haben diese bislang nicht angenommen. Einigen der Frauen wurde die Staatsbürgerschaft bereits im Kindesalter verliehen, wofür ihre Eltern gesorgt hätten, andere haben diesen Schritt erst später und selbständig, im Alter zwischen 18-44 Jahren, vollzogen. Neun der Diskutantinnen sind türkische Staatsbürgerinnen. Auch das Thema der Doppel-Staatsbürgerschaft wurde gestreift. Tatsächlich waren bis vor kurzem einige der Frauen im Besitz einer Doppel-Staatsbürgerschaft: *„Es war ein unausgesprochenes Gesetz. Ich denke, die österreichische Regierung hat es gewusst und die türkische sowieso. Keiner hat ja dem anderen dadurch geschadet. Bis Erdogan seine Politik nach Europa „getragen“ hat und hier auf Stimmfang unterwegs war. Da war es nicht mehr zu tolerieren, mit Recht. Ich finde, wenn ich in Österreich lebe, dann sollte ich mich mehr mit der Politik dieses Landes, das ja meine Heimat ist, auseinandersetzen und nicht mit der Politik der Türkei“*, so Diskutantin vier aus Fokusgruppe sieben. Ihre Meinung wird auch von anderen Teilnehmerinnen geteilt.

Auf die Frage nach Argumenten, die für die Beibehaltung der türkischen Staatsbürgerschaft sprechen, werden bürokratische Hürde bei der Einreichung und der vorgeschriebene Staatsbürgerschaftstest angegeben, aber auch der nicht zu unterschätzende finanzieller Aufwand. Sonst gebe es keine gravierenden Gründe, die türkische Staatsbürgerschaft zurückzulegen. Man habe sie nicht etwa deshalb beibehalten, weil man in der Türkei von seinem Wahlrecht Gebrauch machen möchte, wolle aber sehr wohl an Wahlen teilnehmen, solange man die türkische Staatsbürgerschaft habe. Eine besondere emotionale Bindung zum Staat Türkei bestünde allerdings nicht, obwohl in den Diskussionen sehr viel Lob für die Landschaft in der Türkei zu hören ist. Die Urlaube in der Türkei seien schön, doch die restriktive Vorgehensweise gegenüber Journalist*innen oder Personen, die das Erdogan-Regime kritisieren, beobachte man sehr kritisch. *„Eine Demokratie ist das Land nicht mehr, denn ich muss Angst haben, wenn ich etwas sage, was nicht dem System passt, und das entfernt mich von diesem Land.“* (FG 3, Anonym 6, 28. 02. 2020). Diese Sichtweise und Haltung vermitteln auch andere Diskutantinnen.

An Österreich schätzen die Diskutantinnen die Meinungs- und Demonstrationsfreiheit, Ordnung, Struktur und allgemein das soziale wie politische System. Die österreichische Staatsbürgerschaft hindere nicht daran, dass man sich trotzdem in der Türkei wohlfühlt. Man habe eine gewisse emotionale Bindung zum Land, was aber nicht bedeute, dass man der politischen Entwicklung im Land unkritisch gegenüberstehe. Aber die emotionale Bindung zu Österreich sei genauso vorhanden, denn hier sei ihre Heimat. Hier in Österreich seien ihre Wurzeln, nicht in der Türkei. Dort zu leben ist für viele der Frauen unvorstellbar. *„Ich bin eine Österreich-Türkin, oder es wird unter den Türken Deutsch-Türke, „Almanci“*[131]*, bezeichnet. Leben kann ich mir in der Türkei nicht vorstellen, das merke ich, wenn ich in der Türkei Urlaub mache. Wenn ich sehe, dass die roten Ampeln konsequent ignoriert werden. Das geregelte Leben in Österreich bin ich schon sehr gewöhnt.“* (FG 6, Anonym 7, 13. 06. 2020).

Gefragt nach Zusammenhängen zwischen Diskriminierung und Staatsbürgerschaft kristallisiert sich aus den Antworten heraus, dass die Benachteiligung bzw. Ungleichbehandlung mit dem Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft nicht

[131] Das Wort kommt aus dem Türkischen und bedeutet *deutsch*. Das Wort wird meist von jungen Leuten mit unterschiedlichen ethnischen Backgrounds genutzt.

unbedingt wegfällt. Schließlich finde Diskriminierung eher aufgrund der äußerlichen Merkmale statt, wenn man z.B. aufgrund des ausländisch klingenden Namens nicht zu Bewerbungen eingeladen werde. Dabei spiele es keine Rolle, ob die Staatsbürgerschaft eine österreichische oder türkische ist (Reinprecht 2010).

8.7 K6 Das Bild der Frau mit türkischem Migrationshintergrund in Österreich

Die befragten Frauen beantworteten die Frage nach dem Bild der türkischen Frau mit Migrationshintergrund ähnlich kritisch, wie sie auch auf andere Fragen Stellung beziehen, aber auch auf eine humorvolle Weise. Ausgehend von Fragen nach der Rolle einer türkischen Migrationsbiografie im sozialen Alltag sollten Zuschreibungen an Frauen mit türkischer Migrationsbiografie erhoben werden. Nur eine Antwort von vielen, die einander gleichen: *„Die türkische Frau sieht in den Köpfen der Österreicher so aus: Vier Kinder an der Hand und ein Kopftuch auf dem Kopf.“ (*FG 6, Anonym 4*,* 13. 06. 2020). Wahrgenommen werde in Österreich ein sehr negativ besetztes Bild der türkischen Frau und der Türk*innen allgemein, das teilweise bewusst durch Medien konstruiert sei. Türkische Frauen würden patriarchalischen Gegebenheiten unterworfen, geschlagen, unterdrückt und ein Kopftuch tragen (müssen). Dieses Bild spiele eine wesentliche Rolle im Umgang mit Menschen aus der Türkei, ob in Bezug auf Erwerbsleben oder auf politischer Ebene, und beeinflusse zum Beispiel auch die Meinungsbildung bezüglich eines EU-Beitritts der Türkei.[132]

Ein anderes Bild laut vielfach geteilter Wahrnehmung bestehe in der Annahme autochthoner Personen, dass der Islam das Leben der Frau bestimme bzw. dass Frauen und Mädchen in einer islamisch-patriarchalen Gesellschaft aufwachsen und leben (müssen). Diesbezüglich sei anzumerken, dass in Österreich türkische, afghanische, tschetschenische, bosnische oder albanische Familien leben, die an den strengen Werten und Normen der Herkunftskultur sehr wohl festhalten. *„Natürlich gibt es immer noch Familien, die versuchen ihre Töchter zwangszuverheiraten, hier kann*

[132] In der vorliegenden Dissertation wird auf politische Fragen nicht näher eingegangen, die Befragten sollten entsprechend den Forschungszielen über die Wirkung der Bilder auf die eigene Identität, das Selbstbewusstsein, auf Lebensentwürfe und berufliche Etablierung sprechen und diskutieren. Das Thema schien sehr willkommen, da die Frauen sich intensiv mit den Zuschreibungen seitens der autochthonen Gesellschaft auseinandersetzten.

durch präventive Aufklärung in den Schulen den Mädchen geholfen werden.“[133] (FG 4, Anonym 4, 29. 04. 2020). Das System patriarchaler Herrschaftsstrukturen sei aber nicht speziell eine türkische Erfindung und auch kein Charakteristikum der türkischen Kultur. Autochthone Frauen oder Frauen anderer Nationalitäten würden genauso unterdrückt. Interessanterweise sei das Bild der hilflosen, türkischen Frau – oft medial vermittelt – als solcherart besonders stark unterdrückt dargestellt. Eine der Diskutantinnen berichtet über ihre Befragung auf der Wiener Mariahilfer Straße zur Thematik dieser Kategorie. *„Die Antwort war klein, dick, Kopftuch und an jeder Hand vier Kinder.“* (FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020).

Eine andere Diskutantin, die ein Kopftuch trägt, berichtet von einem Autokauf, den sie alleine erledigen wollte. Der Verkäufer habe nicht glauben können, dass sie ohne Mann an ihrer Seite dazu imstande oder berechtigt sei. Sie streut auch eine weitere Anekdote ein: *„Ich fahre sehr gerne Motorrad. Ich habe ein Honda. Wenn ich dann irgendwo parke und meinen Helm runternehme, darunter ein Kopftuch ist, dann sind die Leute schockiert. Nicht nur die Österreicher, auch die Türken.“* (FG 3, Anonym 2, 28. 02. 2020).

Die Frauen gehen mehrheitlich davon aus, dass die Meinung der Österreicher*innen dazu tendiert, dass türkische Männer die Hüter der Ehre der türkischen Frauen seien. Sie dürften als Teenager keinen Freund haben, würden als Jungfrauen die Ehe schließen und zum Nachwuchs verurteilt. Dabei habe sich eine beachtliche Zahl der jungen türkischstämmigen Mädchen und Frauen emanzipiert, ohne mit der Herkunftskultur der Eltern oder Großeltern zu brechen. Die Diskutantinnen berichten, dass meistens Mädchen und junge Frauen die Rebellen in den Familien seien. Eine der Diskutantin trägt z.B. ein Kopftuch, will jedoch auf keinen Fall, dass ihre Tochter auch ein solches tragen muss. Eine andere Diskutantin der Gruppe sieben (Anonym 4, 17. 07. 2020) habe ihren Eltern, die religiös und konservativ seien, mit 16 Jahren kommuniziert, dass sie ihre Freiheiten und ihren Bildungs- und Berufswunsch akzeptieren müssten, oder sie würde aus der elterlichen Wohnung ausziehen.

Die soziale und gesellschaftliche Anerkennung der Frauen sei in ihrer Identitätsfindung und für ihr Selbstwertgefühl wichtig. Freiheit, Erwerbstätigkeit und berufliche Karriere scheinen für die meisten Diskutantinnen wichtige Aspekte im selbständigen

[133] Es gibt in Wien einen Verein, Orient Express, der Beratungshilfe für betroffene Mädchen anbietet. Tatsächlich geht aus dem Jahresbericht des Vereines hervor, dass die Klientinnen, die Hilfe suchen, immer jünger werden. www.orientexpres.at

Lebensvollzug zu sein. Der berufliche Aufstieg würde ihnen ihre Unabhängigkeit von Familie oder Ehemann ermöglichen und durch die Chance, im interkulturellen Rahmen zu arbeiten, auch ihre (doppelte) Identität stärken und gesellschaftliche Teilhabe nähren. Vom beruflichen Erfolg und von positiver Identifikation mit dem Land Österreich könnten beide Parteien, Autochthone wie Migrant*innen, profitieren. Das wiederum stärke das Selbstvertrauen und führe zu vertiefter positiver Identifikation mit Österreich (Esser 2001, 1980; Berry 1994, 1997).
Die Lebensrealität der türkischen Frauen mit Migrationshintergrund sei weitaus facettenreicher als die eindimensionalen Bilder und Klischees, mit denen Österreicher*innen ihre Meinung stützten. Eine Diskutantin, die Frauen mit türkischen Wurzeln betreut, stellt fest, dass die Rolle der Frau in der türkischen Familie und Gesellschaft nicht immer eine schwache sei, der Schein trüge. Besonders jüngere Fokusgruppenteilnehmerinnen wünschen sich bzw. fordern, dass sich ihre Partner sowohl an der Kindererziehung als auch an der Haushaltsführung beteiligen. Gleichberechtigung habe bei ihnen einen hohen Stellenwert.

Die meisten der befragten Frauen sind in Österreich geboren oder hier aufgewachsen und sozialisiert. Die ethnische Zugehörigkeit wird nicht bewusst gewählt, speziell von den jüngeren Generationen. Vielmehr unterliegt sie gesellschaftlichen Zuschreibungs- und persönlichen Aushandlungsprozessen (Reinprecht 2006). Wie auch aus den Fokusgruppendiskussionen hervorgeht, setzen sich Frauen und Mädchen mit türkischen Wurzeln kritisch mit traditionellen Vorstellungen der Eltern und Großeltern auseinander und identifizieren sich in Österreich mit österreichischen und europäischen Werten. Trotz ihrer vielen Bemühungen um Integration machten sie die Erfahrung, eher als fremd wahrgenommen zu werden.
Eine Vielzahl von Studien, die in den 1990er-Jahren zu Mädchen mit türkischem Migrationshintergrund durchgeführt wurden, widersprechen dem stereotypen Bild von jungen Türkinnen als Opfer/Leidtragende patriarchaler Familienstrukturen und unselbständig (Granato 1999; Huth-Hildebrandt 2002, S. 63ff.). Andere Studien heben die besondere Bildungsorientierung dieser Mädchen und Frauen hervor (Gültekin 2003; Weber 2003; Ofner 2003).
Die Frauen in den Fokusgruppen verwehren sich dagegen, dass türkischen Frauen auf äußerliche Merkmale wie Kopftuch oder dunkler Teint reduziert werden bzw. dass man aus diesen Aspekten auf ihre Herkunft schließt. Das sei inakzeptabel. Einige Diskutantinnen mit hellen Augen teilen die Erfahrung entlarvender Kommentare: *„Sie*

schauen gar nicht aus wie eine Türkin!" – Es handle sich um ein problematisches Bild, das in den Köpfen verankert sei und im 21. Jahrhundert nicht sein müsste. Dieses Beispiel der Kategorisierung in *autochthon* und *fremd* zeige gesellschaftliche Zuschreibungsprozesse. Es läge nicht in ihrer Hand, für eine Gesellschaft als fremd zu gelten, vielmehr werde die Zuordnung von der Mehrheitsgesellschaft oktroyiert (Treibel 2008, 105).

Weitere Kritik bezog sich auf Probleme, die sich für Frauen im Erwerbsleben in Zusammenhang mit interkultureller Kommunikation ergeben. Denn eine positive Identifikation mit Österreich setzt u.a. auch den Zugang zu ökonomischen Ressourcen, also zu einem Erwerbsleben, voraus (Esser 1980, 2001; Reinprecht 2006). Fokusgruppenteilnehmerinnen, die keine Probleme hatten, sich beruflich und sozial zu etablieren, beschreiben, dass die Aneignung der österreichischen kulturellen Muster keine Herausforderung darstelle. Türk*innen, die eher österreichische kulturelle Elemente übernehmen, wie Weihnachten und Osterfest zu feiern, würden in engem Kontakt mit der Mehrheitsgesellschaft stehen und sich als ein Teil derselben wahrnehmen. Dem Begriff der Minderheit stehen viele der Teilnehmerinnen eher kritisch gegenüber: alle Menschen, die in Österreich leben, seien Teil der Gesellschaft, niemand müsse sie in Mehrheit oder Minderheit kategorisieren. Sie würden aber in der österreichischen Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt viel Diskriminierung erleben und wahrnehmen. Oft seien sie im Alltag mit Äußerungen wie *„Woher kommen Sie?“,* „*Oh Sie tragen aber gar kein Kopftuch!“*, *„Sie schauen gar nicht wie eine Türkin aus!*" konfrontiert, obwohl sie Wien ganz bewusst als ihre Heimatstadt bezeichneten.

Frauen mit Migrationshintergrund würde es oft schwer gemacht, in Österreich einen Arbeitsplatz zu finden, weil sie den falschen Namen tragen oder der falschen Ethnie angehören. *„Wir müssen doch doppelt so hart arbeiten und uns beweisen, als autochthone Personen!*[134]*“* (FG 6, Anonym 3, 13. 06. 2020). Diese Feststellung wird in allen Fokusgruppen in inhaltlich ähnlicher Art und Weise artikuliert. Die Frauen sehen sich bei beruflicher Etablierung mit Herausforderungen am Arbeitsmarkt konfrontiert und erzählen von ihren persönlichen Erfahrungen: *„Mir hat mein Arbeitgeber damals gesagt, dass mein Name doch sehr schwierig zum Aussprechen ist, und mir einfach einen Spitznamen gegeben. Ich bin deswegen nicht enttäuscht, doch ich denke, wie*

[134] Unabhängig von Herkunft und Bildungshintergrund sind Frauen immer noch schlechter bezahlt und erfahren eine Benachteiligung am Arbeitsmarkt. Frauen sind auch immer noch mehr als Männer für Kinder und Familienarbeit zuständig.

soll der Rahmen in den Köpfen der Menschen sich erweitern, wenn wir ihnen dabei nicht helfen." (FG 4, Anonym 5, 26. 04. 2020). Einige Diskussionspartnerinnen erzählen von ihrer Bildungsbiografie, in der sie schon während des Studiums mit Hindernissen konfrontiert gewesen wären. *„Wir haben damals unsere Diplomarbeit bei einem Professor geschrieben. Alle Beteiligten, die türkische Wurzeln hatten, bekamen einen Dreier. Die autochthonen Personen bessere Noten. Natürlich kann das auch ein Zufall gewesen sein, ob, werden wir nie wissen."* (FG 7, Anonym 2, 17. 07. 2020).
Beruflicher Erfolg sei mit einem Studium jedenfalls nicht garantiert. Für den Erfolg im Erwerbsleben wird Mut und starker Willen als wichtige und positiv konnotierte personale Ressource hervorgehoben. Einige der Diskutantinnen erzählen von ihrem Mut, sich gegen berufliche Widerstände im Erwerbsleben durchgesetzt zu haben, sodass sie heute erfolgreich im Berufsleben stehen würden.

„Ich habe mich immer weitergebildet, Bildung ist mir sehr wichtig! Bildung ist zum einen für meinen beruflichen Erfolg wichtig, und zum anderen steigt mit der Bildung die Möglichkeit gute Positionen zu bekommen. So bin ich damals nicht ins Gymnasium gegangen, weil meine Eltern sich im Schulsystem nicht auskannten, aber dass ich meinen Weg trotzdem gemacht habe, versuche zu machen, liegt an meiner Unermüdlichkeit oder an meinem Ehrgeiz, nicht ermüden wollendem Ehrgeiz. Ich mache jetzt die 2. Studien-Berechtigungsprüfung, für das Studium der Sprachwissenschaften." (FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020).

„Wir müssen, wenn wir in diesem Land, das uns noch immer nicht hundertprozentig als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft akzeptiert, Erfolg haben wollen, nämlich Akzeptanz, dann müssen wir doppelt und dreifach leisten, damit wir halbwegs ein schönes Leben haben. Das ist das, was ich immer wieder beobachte." (FG 3, Anonym 1, 28. 02. 2020).

Bei der beruflichen Etablierung komme es vor allem darauf an, welche Stelle man besetzen wolle. In der Bau-Branche, im Verkauf, als Friseurin, Arzthelferin, Bäckerin, Putzfrau, Kellnerin, Kindergartenassistentin, Sekretärin etc. könne man leichter eine Stelle finden. Denn diese Tätigkeiten seien generell schlecht bezahlt und die Arbeitsbedingungen nicht immer (Familien-) freundlich. Zudem seien diese Stellen von autochthonen Personen weniger nachgefragt, auch deshalb, weil dort kaum Aufstiegschancen erhofft werden dürften. Wer wollte da schon arbeiten! Die Chefposten seien ohnehin *„reserviert für Österreicher"* (FG 4, Anonym 4, 26. 04. 2020).

Aber genau dort müsse auch für Personen mit Migrationshintergrund Platz gemacht werden, damit auch diese an attraktiven, gut bezahlten Stellen partizipieren können. Wenn nötig, sollten entsprechende Quoten die Veränderung initiieren. Ein Arbeitsplatz in neuen Medien- und Kommunikationsbranchen oder im IT-Bereich sei z.B. für junge Frauen mit türkischem Migrationshintergrund praktisch unerreichbar. Genauso gering seien die Chancen auf ein Erwerbsleben im öffentlichen Dienst.
Thematisiert wird oft, dass bei Bewerbungsgesprächen immer noch nach der Herkunft gefragt würde, obwohl im Bewerbungsbogen Wien als Geburtsort angegeben wird. Die Frauen stellen fest, dass autochthone Personen noch zu sehr von Bildern bestimmter „Herkunftsmenschen" dominiert seien. Sie würden sich schwertun, anzunehmen, dass eine dunkel aussehende Person auch aus Wien kommen kann. Wann, so fragen sie, würde es aufhören, so angesprochen zu werden: *„Woher kommen Sie?*" (FG 5, Anonym 3, 29. 05. 2020). Diese Mentalität der Kategorisierung müsse sich vor allem in Hinblick darauf ändern, dass Frauen sich mehrheitlich als in Wien einheimisch wahrnehmen. Ihnen sei die strukturelle Diskriminierung bewusst und sie versuchten – jede auf ihre Art – dagegen anzukämpfen, doch das hindere sie nicht daran, Wien und Österreich als ihre Heimat zu bezeichnen. Viele der Diskutantinnen erzählen von ihren gesellschaftlichen Anpassungsfähigkeiten, die sie auf die Ressource der kulturellen Vielfältigkeit zurückführen. Damit könnten sie unterschiedliche Verhaltensmuster verstehen und müssten dabei nicht auf die Verhaltensmuster des Herkunftslandes (der Eltern, Großeltern) verzichten. Das wiederum führe zu positiven Ergebnissen: Aus ihrer Perspektive passieren weniger Fehlinterpretationen in einer interkulturellen Kommunikationssituation. Wer beide Kulturen verinnerlicht, der könne auch mehr Empathie entwickeln. Einige der Diskutantinnen haben Erfahrungen mit falschen Zuordnungen und Deutungen.

„Meine Kinder besuchen den Kindergarten. Eines Tages, als ich sie abhole, sagt mein Sohn: „Mama, warum darf ich kein Schweinefleisch essen?" Ich sage zu ihm, natürlich darfst du es essen, denn ich habe ausdrücklich angegeben, dass meine Kinder alles essen dürfen. Doch es war letztendlich so, dass die Pädagogin meinem Kind kein Essen mit Schweinefleisch gegeben hat." (FG 4, Anonym 2, 29. 04. 2020).

Die Diskutantin hält aber fest, dass sie in dieser Situation nicht von einer bösen Absicht ausgehe. Es habe sich einfach um eine Fehlinterpretation gehandelt, die Pädagogin sei davon ausgegangen, dass ein türkischstämmiges Kind kein Schweinefleisch essen

dürfe. Aufgrund mangelnder Kenntnisse zum ungewohnten kulturellen Kontext könne es durchaus zu Missverständnissen und Schwierigkeiten in interkulturellen Situationen und in ebensolcher Kommunikation kommen (Hepp 2006; Hall 1959; Hofstede 1980; Gudykunst 1991; Trompenaars & Hampden-Turner 1998).
Eine andere Teilnehmerin erzählt, wie schwer es für sie gewesen sei, nach der Handelsschule einen Arbeitsplatz zu finden, während ihre autochthonen Freundinnen rasch und in unterschiedlichen Bereichen eine Stelle besetzen konnten. Sie selbst sei viele Kompromisse eingegangen und letztendlich in einem Buchhaltungsbüro aufgenommen worden. *„Wenn ich krank war und zu Hause bleiben musste, war ausgemacht, dass ich für die Zeit nicht bezahlt bekomme. Ich war damit einverstanden, denn zu meiner Zeit war es nicht einfach, als Person mit Migrationshintergrund überhaupt eine Arbeit in einem Büro zu bekommen. Meine Freundinnen waren eher Friseurlehrlinge oder Zahnarztassistentinnen.*“ (FG 7, Anonym 3, 17. 07. 2020).

Schwierigkeiten würden sich in vielen Bereichen äußern. Aus den Diskussionen ist herauszuhören, dass trotz großer Anstrengungen der Frauen der berufliche Aufstieg nicht gelingen konnte, was sie mit strukturellen Barrieren und Diskriminierung begründen. Aber sie erwähnen auch positiv überraschende Erfahrungen, z.B. in Zusammenhang mit dem Studium in Österreich, und heben hervor, dass sie bei der Inskription keine Diskriminierung erfahren hätten, sehr wohl aber bei Beurteilungen. Sie scheinen sich einig, dass der Migrationshintergrund bei der beruflichen Etablierung eine Barriere darstellt, insbesondere verursacht durch Äußerlichkeiten oder einen türkischen Akzent. *„Sie sprechen sehr gut Deutsch, einen leichten Akzent hört man noch raus.“,* heiße es dann (FG 4, Anonym 1, 29. 04. 2020). *„Ich denke, erst wenn gar kein Akzent wahrnehmbar ist, kann eine berufliche Etablierung speziell höhere Positionen bekleidet werden.“* (FG 4, Anonym 5, 29. 04. 2020) Doch den Fokusgruppenteilnehmerinnen ist bewusst, dass selbst perfekte Deutschkenntnisse nicht vor Diskriminierungserfahrungen schützen, weil Vorurteile sehr beständig seien. Einen Grund für vorgefasste Meinungen bezeichnen Weiss & Unterwurzacher (2007, 241) als „Erbe der Gastarbeit“, ein Effekt des sozialen Status und kulturellen Kapitals des Elternhauses, der sich als Einflussfaktor für den beruflichen Werdegang der Nachfolgegenerationen herausstellt. Für viele Frauen oder junge Mädchen mit türkischem Migrationshintergrund gelte Bildung als hohes Gut und beruflicher Aufstieg habe einen hohen Stellenwert inne. Ihre Hoffnungen konzentrieren sich in

Bemühungen um notwendige Qualifikation für den Arbeitsmarkt und zielen auf attraktive Stellenangebote.

Tatsächlich kann vielen Frauen aus den Fokusgruppen ein hoher Bildungsstand attestiert werden. Das mag auch am Leistungsdruck liegen, den Eltern oder Kinder mit türkischem Migrationshintergrund sich selbst auferlegen (Gächter 2006, 2009). Eine Teilnehmerin erzählt von der Entscheidung über einen Schulplatz für ihr Kind. Sie habe vor allem ihr Augenmerk auf Schulklassen gerichtet, die zur 90 Prozent mit einheimischen Kindern besetzt waren. *„Natürlich war mir bewusst, dass das komisch ausschaut, wenn gerade ich solche Voraussetzungen setze, doch das musste ich, damit mein Kind nicht in eine „Schublade" kategorisiert wird."* (FG 2, Anonym 5, 21. 02. 2020).

Wann aber sei man wirklich integriert und werde sowohl am Arbeitsmarkt als auch im Alltag nicht mehr diskriminiert, fragt eine der Teilnehmerinnen. *„Ich bin hier geboren, Meine Kinder haben europäische Namen, ich feiere Weihnachten und esse gerne Käsespätzle. Doch ich habe nicht blaue Augen und helle Haare, also werde ich doch immer wieder damit konfrontiert, dass ich keine Wienerin sein kann."* (FG 6, Anonym 4, 13. 06. 2020).

Ungleichbehandlung und dezidierter Benachteiligung von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund könnten nur durch entsprechendes Problembewusstsein in der Gesellschaft bekämpft werden. Warum es speziell Frauen mit türkischem Migrationshintergrund nicht gelinge, beruflich weiterzukommen, hänge von vielen Faktoren ab. Genannt werden neben Vorurteilen und struktureller Diskriminierung auch besondere Lebensumstände. Z.B. wird ausführlich über die Zwangsverheiratung[135] in türkischen Communitys diskutiert. Es komme noch immer und gar nicht so selten vor, dass Mädchen mit Verwandten oder Personen aus der Türkei und Söhne mit Mädchen aus der Türkei verheiratet würden. Bei diesen arrangierten Ehen kämen unterschiedlich sozialisierte Personen zusammen, wenn

[135] Zwangsverheiratung scheint in Zusammenhang mit patriarchalen Gesellschaftsstrukturen zu stehen. Dazu kommen dann auch die Role-Models, die in anderen Ländern Lebensentwürfe vorgeben. Aus Studien zum Thema der Zwangsehen geht hervor, dass das Phänomen nicht nur türkische oder kurdische Mädchen betrifft. Z.B. werden auch in Frankreich junge Mädchen maghrebinischer oder asiatischer Herkunft zwangsverheiratet, ebenso sind in England Mädchen der Einwandererfamilien aus Indien oder Pakistan betroffen. (https://www.bmfsfj.de/blob/95580/c71b63e1374f45214b2be0480fd309da/zwangsverheiratung--forschungsreihe-band-1-data.pdf . Zugriff: 05. 11. 2020).
Das Thema der Zwangsehen wird innerhalb der vorliegenden Arbeit nicht näher beleuchtet, scheint aber in Fachliteratur auf, z.B. Boos-Nünning & Karakaşoğlu 2006; Magistratsabteilung 57 der Stadt Wien 2006; Kelek 2005.

auch aus dem gleichen Land. Eine Diskutantin bezeichnet diese Form der Heirat als ein *„Export-Import-Geschäft“*. Damit beginne das Problem. Denn die Frau, die aus der Türkei nach Österreich einheiratet, spreche die Sprache des Landes nicht oder nicht gut genug, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Mitunter verhindere auch der Ehemann eine Anstellung, weil er eine berufstätige Ehefrau ablehne. Die Diskutantinnen schließen den Spracherwerb einer solcherart Betroffenen nicht aus, sie bleibe jedoch eher isoliert, könne keine Kontakte und Netzwerke zu autochthonen Personen herstellen und sei dem Ehemann untergeordnet. Integration werde dadurch kompliziert, der Kontakt mit Behörden, Kindergärten, Schulen etc. gestalte sich äußerst schwierig. Intergruppenkontakte, die eine positive Einstellung sowie ein Kennenlernen und besseres Verständnis der Kultur des Aufnahmelandes fördern könnten, fielen weitgehend aus. „*Importiere*“ die Frau ihren Ehemann, so der Ausdruck in der Fokusgruppe, könne das eine Belastung für die Frau darstellen. Sie müsse sich um viele Angelegenheiten, die mit der Heirat verbunden sind, kümmern, dazu Haushalt, eventuell Kinder und Berufstätigkeit, das könne zu einer Überforderung führen. Auch in diesem Fall spreche der Mann die Landessprache unter Umständen nur rudimentär oder für einen legalen Arbeitsplatz nur ungenügend. Dass seine Frau die Familie finanzieren müsse, belaste ihn und die Situation zusätzlich. Diese Faktoren lösten bei vielen Frauen Ängste und Depressionen aus.

Ergebniszusammenfassung:

Die befragten Frauen versuchen mit Fleiß und Durchsetzungsvermögen ihre Ziele zu erreichen. Das Wissen, durch entsprechendes Engagement Ziele verwirklichen zu können, stärkt sie in ihrer Willenskraft. Sie formulieren ökonomische und soziale Ziele, die zu einer Verbesserung ihrer Zukunft führen können. Die Realisierung ihrer Absichten und Vorsätze nährt ihr Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und führt zu (selbst-) bewussten Bildungs- und Berufsentscheidungen. Das Ziel, sich im „Aufnahmeland“ beruflich und sozial zu etablieren, wird trotz struktureller Diskriminierung erreicht. Dadurch werden Identität und Selbstvertrauen der Frauen gestärkt. Der berufliche Erfolg führt zu gesellschaftlicher Anerkennung, die Identität zusätzlich festigt. Die zentrale Bedeutung von sozialer Anerkennung wird auch in der einschlägigen Literatur hervorgehoben.

Die Diskutantinnen empfinden sich überwiegend als Einheimische und scheinen die Werte des Landes verinnerlicht zu haben. Diskriminierung und Vorurteile sind für sie als Phänomen wahrnehmbar und werden nicht verdrängt oder geleugnet, doch sie versuchen diesen Hemmnissen auf ihre Weise zu begegnen, z.B. durch verstärktes Bemühen um Anpassung und ein bewusstes Leben der kulturellen Vielfältigkeit. Eine bedeutende Rolle in ihrem Bestreben wird der Sprachkompetenz zugeschrieben.
Eine nahezu perfekte Sprachbeherrschung scheint ihnen eine Selbstverständlichkeit, sodass es nicht verwundert, wenn sie die deutsche Sprache auch gegen Widerstände als Erstsprache für ihre Kinder wählen (Esser 2009, 2007). Die Lebensrealitäten der türkischen Frauen mit Migrationshintergrund erscheinen in den Diskussionen deutlich facettenreicher als in den Bildern, die ihnen seitens der autochthonen Gesellschaft zugeschrieben werden. Weit ab von Kopftuch tragenden und unterwürfigen Frauen mit vielen Kindern und ohne Erwerb verstehen sich die Teilnehmerinnen als traditionell orientiert, emanzipiert und europäisch ausgerichtet, als selbstbewusste Vertreterinnen ihres Geschlechts und ihrer Ethnie und nicht als schwaches Glied in der österreichischen Gesellschaft, sondern als starke, gleichberechtigte Angehörige.

8.8 K7 Handlungsempfehlungen

Die Fokusgruppendiskussionen bieten eine Momentaufnahme zu Wahrnehmung und Erfahrungen der Teilnehmerinnen, die sich zur Bereitschaft der Gesellschaft in Österreich, Frauen mit türkischem Migrationshintergrund speziell im Kontext des Erwerbslebens zu integrieren und interkulturelle Kommunikation zu fördern, äußern. Besonders Immigrant*innen aus der Türkei seien mehr als andere ethnische Gruppen von kulturrassistischen Diskussionen und vorurteilsbeladenen Haltungen der autochthonen Bevölkerung betroffen, wie z.B. einseitige und enge Sichtweisen zum Islam, die von der Sarrazin-Debatte[136] zusätzlich verstärkt wurden und die Angst vor

[136] 2010 erschien „*Deutschland schafft sich ab*“ von Thilo Sarrazin. Der ehemalige SPD-Politiker und damals Bundesbanker erregte damit großes Aufsehen. Das mediale Echo, u.a. mit Vorabdrucken im „*Spiegel*“ und in der „*Bildzeitung*“, befeuerte ausländerfeindliches Gedankengut, Vorurteile und rassistische Debatten. Das Narrativ vom Bevölkerungsaustausch, von der sogenannten Identitären Bewegung verbreitet, wurzelt wahrscheinlich in Sarrazins Thesen, deren Wirkung bis heute anhält. (Wehner M., Was schreibt Sarrazin? Eine Handreichung in Thesen. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 13. 09. 2010, FAZ.NET, https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/sarrazin/die-thesen/integrationsdebatte-was-schreibt-sarrazin-eine-handreichung-in-thesen-11043348-p2.html (02. 02. 2021); o. A. 2011, Die Anti-Sarrazin-Studie, Zeit online, https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2011-01/zahlen-sarrazin-studie/komplettansicht Zugriff: 02. 02.2021).

einer „Islamisierung des Abendlandes“ schüren. Dieses Bedrohungsszenario ergebe sich unter Umständen aus historischen Ereignissen und werde aktuell nicht nur durch österreichische politische Parteien, sondern auch durch die türkischen politischen Verhältnisse[137] verschärft. Die Flüchtlingswelle 2015, ausgelöst durch den Krieg in Syrien, könne als eine weitere mögliche Ursache für die Ängste der Europäer*innen verantwortlich sein, ebenso Ereignisse wie die Silvesternacht 2015[138] in Köln oder Attentate wie z.B. auf dem Berliner Weihnachtsmarkt[139] oder jüngst in Wien[140].
Derartige Taten und vor allem die mediale Berichterstattung dazu würden die Kluft zwischen Mehrheitsgesellschaft und Angehörigen aus der Türkei vergrößern und die ohnehin labile Akzeptanz von Menschen mit Migrationshintergrund gefährden. Die Wirkung dieser Straftaten bleibe auch im Erwerbsleben nicht aus.

Aus den zusammengeführten Ergebnissen ist zu entnehmen, dass die Ressourcen von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Erwerbsleben zu wenig wahrgenommen, anerkannt und genutzt werden. Frauen mit türkischem Migrationshintergrund sind keine homogene Gruppe, wenngleich alle türkische Wurzeln aufweisen. Sie unterscheiden sich durch ihr äußeres Erscheinungsbild und individuelle Lebensentwürfe (z.B. mit oder ohne Kopftuch, Musliminnen oder Atheistinnen, individualistisch oder kollektivistisch ausgerichtet.). Für datengestützte

[137] So wurde unter der Präsidentschaft von Recep Tayyip Erdogan entschieden, dass die Umwandlung der Hagia Sophia in ein Museum im Jahr 1934 unter Mustafa Kemal Atatürk keine rechtliche Grundlage habe und die Hagia Sophia fortan wieder als Moschee genutzt werden darf, um nur ein Beispiel zu nennen.
[138] In der Silvesternacht 2015 kam es auf einem öffentlichen Platz in Köln zu Eigentums-, Körperverletzungs- und Sexualdelikten, die Hunderte von Frauen betroffen haben und überwiegend von nichtdeutschen Tätern ausgeübt wurden. Seitens der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen wurde zu den Vorfällen eine Untersuchungskommission eingerichtet, deren Endergebnis 2017 in einem umfangreichen Dokument vorgelegt wurde. Dieser Abschlussbericht umfasst 1275 Seiten und erhebt schwere Vorwürfe gegen die Exekutive, die eine Eskalation der Situation nicht verhindert habe (Landtag Nordrhein-Westfalen, Schlussbericht des Parlamentarischen Untersuchungsausschusses IV, 23. 03. 2017, pdf-Dokument unter https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD16-14450.pdf Zugriff: 02. 02. 2021).
[139] Am 19.9.2016 verübte ein islamistischer Attentäter auf dem Berliner Breitscheider Platz ein Attentat mit einem LKW, in dessen Folge zwölf Menschen starben und zahlreiche andere zum Teil schwer verletzt wurden. Die Parlamentarische Untersuchungskommission dazu erwartet den Abschlussbericht im Jahr 2021 (Landtag NRW, Pressemitteilung vom 18.12.2020, https://www.landtag.nrw.de/home/aktuelles-presse/meldungen/pressemitteilungen-und-informati/pressemitteilungen/2020/12/1812gedenken-berlin-pua-i.html Zugriff: 02. 02.2021).
[140] Am 02. 11. 2020 kommt es in Wien zu einem Terroranschlag, verübt von einem IS-Sympathisanten und einschlägig verurteilten Straftäter, der in Wien frühzeitig bedingt aus der Haft entlassen worden war. Der Täter wurde von der Exekutive erschossen, zu seiner Person liegt ein erster Zwischenbericht vom 22. 12. 2020 der Untersuchungskommission des Innenministeriums vor. (https://www.bmi.gv.at/Downloads/Zwischenbericht.pdf Zugriff: 02. 02. 2021). Der Anschlag forderte vier Todesopfer und 22 zum Teil lebensbedrohlich Verletzte.

Erkenntnisse ist daher auch eine differenzierte Herangehensweise notwendig. Migrantinnen, die in Österreich geboren und aufgewachsen sind, brauchen möglicherweise andere Unterstützung und Instrumente für erfolgreiche Arbeitsmarktintegration und interkulturelle Kommunikation im Erwerbsleben als Frauen, die biografisch später nach Österreich immigrieren. Vor allem aber zeigen Datenmaterial und Ergebnisse der Fokusgruppendiskussionen, dass sich Frauen mit türkischen Wurzeln in ihren Lebensentwürfen von autochthonen Frauen kaum unterscheiden. Sie praktizieren oft einen Lebensstil, der dem europäischen nicht unähnlich scheint. Ihnen liegt sehr an Bildung, sie wirken überwiegend selbstsicher und emanzipiert und wollen Karriere machen. Die Familie spielt auch bei ihnen eine wichtige Rolle, ist aber nicht unbedingt der zentrale Fokus im Lebensvollzug. Viele der Frauen empfinden sich schon längst als emanzipiert, sie arbeiten konsequent an ihren Zielen und sind zum Teil auf berufliche Unabhängigkeit fokussiert. Interkulturelle Kommunikation stellt für sie daher eine selbstverständliche Voraussetzung für Erfolg dar.

Auf der Grundlage der empirisch fundierten Fokusgruppendiskussionen werden folgende Handlungsempfehlungen[141], die auf Beiträgen aus den Fokusgruppendiskussionen basieren, formuliert. Sie sind an Politik, Bildung und die Wissenschaft sowie an die Mehrheitsgesellschaft gerichtet.

Geschlechtersensible Bildungsberatung sollte sehr früh in den Schulen starten. Speziell Kinder, die vielleicht aus bildungsfernen Familien kommen und denen noch eher ein traditionelles Frauenbild vermittelt wird, könnten durch schulische Angebote bzw. auf ihrem Bildungsweg geschlechtssensibel gestärkt werden. Besonderer Fokus ist dabei auf Mädchen zu legen, da diese immer noch eine ungleiche Erziehung erfahren, besonders jene, die aus traditionell orientierten Familien kommen.

Durch interkulturelle Seminare für Personen, die in Institutionen wie z.B. dem Arbeitsmarktservice (AMS) beschäftigt und zuständig sind, sollten Lebenssituationen und Kompetenzen von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund vermittelt werden. In vielen Bereichen könnte sich eine Quotenregelung als sinnvoll erweisen, z.B. eine Einstellungsquote für Frauen mit Migrationshintergrund, die infolge auch als Rollen-Modelle für die jüngeren Generationen dienen können.

[141] In den Fokusgruppen wurde explizit nach Handlungsempfehlungen gefragt.

Das Bild der Frau mit türkischer Migrationsbiografie in den Medien ist zurechtzurücken. Leider werden ethnische Minderheiten in den Medien eher in negativen Zusammenhängen und als Bedrohung für die Einheimischen dargestellt (Geißler & Pöttker 2005; Merten 1986; Geißler 2004). Die Konstruktion des Bildes der türkischen Frau mit Migrationshintergrund in den Medien trifft oft nicht mehr zu. Diesbezüglich müsste auf politischer Ebene eine gesellschaftliche Debatte angestoßen werden, damit auf lange Sicht tatsächliche Lebensrealitäten der Betroffenen wahrgenommen werden. Das Narrativ zu Frauen mit türkischen Wurzeln bedarf dringend einer Revision, die Wirkung und Polarisierung des aktuell medial vermittelten Bildes ist zu entlarven und durch ein sachliches und neutral gestaltetes zu ersetzen. Da auch Medien Meinung manipulieren können, ist vor allem auf ihre Vorbildwirkung zu achten. Wenn nötig, sind rechtsstaatliche Vorgaben, die sich auf Diskriminierung, Fremdenhass, Verhetzung, Rassismus und Antiislamismus beziehen, entsprechend anzupassen

Auch die Bedeutung kultureller Wurzeln ist zu überdenken. Individuen sollten zu ihren Wurzeln stehen können, ohne deswegen mit Vorurteilen konfrontiert zu werden. Ein großer Teil der angestammten österreichischen Bevölkerung wurzelt im Vielvölkerstaat der Habsburger Monarchie und daher aus heutiger Sicht im Ausland. Integration ließe sich daher auch fördern, wenn Unterrichtsmaterial auf historische Tatsachen eingeht und Zusammenhänge aufklärt. Türkische Wurzeln bedeuten heute nicht zwingend ein Bekenntnis zum Islam oder eine türkische Identität. Eine offene Haltung gegenüber kulturellen Wurzeln könnte langfristig eine neue Perspektive etablieren, die Narrative und Bilder korrigiert.

Netzwerke, die heute u.a. auch eine wichtige Voraussetzung für Informationen zum Arbeitsmarkt darstellen, führen zum Erfolg. Gezielte interkulturelle Kommunikation und interkultureller Austausch mit der Mehrheitsgesellschaft sind erfolgreiche Strategien, sie wirken und können Frauen im Erwerbsleben fördern und unterstützen. Netzwerke sind wertvolle soziale Formate, die neben sachlichen Informationen auch individuell bedeutsame Botschaften vermitteln können. Sie unterstützen das Bewusstsein um die eigenen Stärken und Schwächen, spiegeln das Selbstbild, fördern das Zugehörigkeitsgefühl und regen dazu an, eigene Interessen selbstbewusst zu vertreten. Netzwerke sind soziale Ressourcen und können u.a. auch der beruflichen Positionierung dienen.

Frauen mit türkischem Hintergrund könnten durch gezielte berufliche Positionierung innerhalb der gesellschaftlichen Strukturen sichtbar gemacht werden. Das Einfordern einer gleichberechtigten, sozialen, politischen und kulturellen Teilhabe an der Gesellschaft und eines selbstbestimmten Lebens kann durch interkulturell besetzte Netzwerke forciert werden.

9 REFLEXION DER ERGEBNISSE

Nach der inhaltsanalytischen Vorgehensweise und Codierung der Transkripte, aus denen die Erfahrungen und die Argumentation in Zusammenhang mit ihrem beruflichen Werdegang im Kontext der interkulturellen Kommunikation der Diskussionspartnerinnen hervorgehen, konnten die zentralen Erlebnisse, Wahrnehmungen und Momente aus den Diskussionsbeiträgen der Frauen herausgearbeitet werden. In ihnen spiegeln sich – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – zumindest vier annähernd signifikante Aspekte, die sich in den Diskussionsgruppen beständig wiederholen und den zentralen Fokus der Forschungsarbeit – Interkulturelle Kommunikation im Kontext des Erwerbslebens – beleuchten. Diese vier Aspekte scheinen in hohem Maße geeignet, die Wahrnehmungen und das Empfinden der befragten Frauen authentisch zu repräsentieren. Sie beeinflussen ihr Leben und Verhalten, auch in Bezug auf interkulturelle Kommunikation, und zeugen in ihrer Vielfalt von unterschiedlichen Lebensentwürfen, Alltagsroutinen und Handlungsweisen. Kein Lebensbereich ist von den Effekten der vier Aspekte ausgenommen, daher beeinflussen sie auch das Erwerbsleben. Der jeweilige berufliche Werdegang kann gar nicht anders als unabhängig von Bewertungen und als nicht statisch gesehen werden, sondern ist als Prozess zu betrachten, der aufgrund intra- und extrapersonaler Einflüsse Veränderungen und Wandlungen unterliegt, wobei die vier Aspekte für die Teilnehmerinnen signifikant zum Tragen kommen.

Aus den Ergebnissen des Erkenntnisbereiches lassen sich folgende vier Aspekte extrahieren:

1. Dimension: Ein stark verzerrtes Bild der Frau mit türkischer Migrationsbiografie als Barriere in Hinblick auf das Erwerbsleben.

Mögliche Diskriminierungen der Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Erwerbsleben sind noch nicht ausreichend analysiert. Forschungslücken bestehen insbesondere in Hinblick auf Diskriminierungsphänomene bei der beruflichen Etablierung sowie in Hinblick auf die Rolle interkultureller Kommunikation beim Zugang zu höher qualifizierten Tätigkeiten. Aus den Ergebnissen der vorliegenden Forschungsarbeit lässt sich festhalten, dass ein verzerrtes Bild der türkischen Frau sowohl medial als auch gesellschaftlich gegeben scheint. In den Fokusgruppendiskussionen werden Erschwernisse geschildert, die

geschlechtsspezifischer Ungleichheit in der österreichischen Gesellschaft, aber auch in der Herkunftskultur geschuldet sind. Die ungleiche Behandlung aufgrund des Geschlechts und der Ethnie wird in der Berufsbiografie überwiegend als Hemmnis wahrgenommen und empfunden.

2. Dimension: Herausforderung Muttersprache

Diskutantinnen heben hervor, dass ihr Verständnis vom Konstrukt der Muttersprache mit der Realität nicht übereinstimme und eines neuen gedanklichen Zugangs bedürfe. Durch aktuell hinsichtlich der Herkunft unterschiedlichste Konstellationen von Familien entspreche das Verständnis von Muttersprache nicht den gegenwärtigen Gegebenheiten. Bei Kindern, die die Sprache der Mutter nur brüchig bis gar nicht beherrschen, könne diese nicht als die Muttersprache des Kindes gelten. In derartigen Fällen müsse die Landessprache als *First Spoken Language* verstanden und auch zur Kenntnis genommen werden, zum Beispiel bei Kindergarten- oder Schuleinschreibungen. Die Sprachkompetenzen der Frauen und ihrer Kinder würden generalisierend als nicht ausreichend wahrgenommen, inwieweit dabei tatsächliche Schwächen vorhanden sind, werde nicht objektiv geklärt. Wie aus den Fokusgruppen hervorgeht, zeigen sich Verantwortliche der Volksschulen oft wenig kooperativ, wenn es um eine Weiterempfehlung für den Besuch einer höheren Schule geht, und nur der unermüdliche Einsatz der Mütter und ihr Durchsetzungsvermögen ermöglicht ihren Kindern eine erfolgreiche Bildungslaufbahn im Gymnasium.

3. Dimension: Kulturelle „Mehrfach-Identität“ gesellschaftlich als positive Wahrnehmung etablieren. Die Vorteile der kulturellen „Mehrfach-Identität“ mehr sichtbar machen.

Die eher allgemeine Auffassung, dass jeder Mensch nur eine Identität habe, teilen die Frauen in den Fokusgruppen nicht. Sie sehen Identität als einen Prozess, in dem Frauen mit türkischer Migrationsbiografie auch mit Mehrfachidentität leben können und diese auch als eine positive Ressource akzeptieren. Mehrere Identitäten, d.h. eine gelebte Zugehörigkeit zu verschiedenen Kulturkreisen, bedeutet für sie Normalität, sie fordern daher auch die entsprechende Anpassung und Akzeptanz seitens der österreichischen Gesellschaft oder halten die Anerkennung der realistischen Gegebenheiten zumindest für wünschenswert. In Hinblick auf Identität kann Essers

(1980) Staatsbürgerschafts-Argument, dass sich durch die Annahme der Staatsbürgerschaft eine größere Bereitschaft oder Identifikation mit dem Aufnahmeland ergebe, kritisch gesehen werden. Eine derartige Tendenz lässt sich in den Fokusgruppen nicht nachweisen. Zudem beweist das Beispiel Schweden, wo eine duale Staatsbürgerschaft rechtlich zulässig ist, dennoch eine konstante Einbürgerungsquote. Eine Überlegung in Richtung rechtlich gesicherte duale Staatsbürgerschaft auch für türkische Staatsbürger*innen (denn es gibt in Österreich Doppeltstaatsbürgerschaften) wurde bereits im Rahmen der Doppeltstaatsbürgerschaftsdebatte diskutiert, jedoch ohne Ergebnis für die betroffene Gruppe. Mehrfachidentität bedeutet neben nationalstaatlichen Interessen, die ihr widersprechen, aber auch zusätzliche Ressourcen für eine Volkswirtschaft: Ein Reichtum an kultureller Vielfalt, der z.B. im sozialen Umfeld und in der Berufswelt u.a. aufgrund der Mehrsprachigkeit oder einer erweiterten Perspektive konstruktiv eingebracht werden kann.

4. Dimension: Netzwerke

Die Gründung von Netzwerken, Intergruppenkontakte und gemischte Partnerschaften zeigen sich als positive Faktoren in Hinblick auf berufliche und gesellschaftliche Etablierung. Wie bei den Handlungsempfehlungen bereits festgehalten, können durch Netzwerke berufliche Erfolge erreicht werden. Ob in der Politik, Wirtschaft oder Wissenschaft: Netzwerke stellen eine wichtige Voraussetzung für die Generierung von Informationen dar. Gezielte interkulturelle Kommunikation und interkultureller Austausch zwischen den Mitgliedern der unterschiedlichen Teilgesellschaften können Frauen bei ihrer Integration im Arbeitsmarkt positiv unterstützen. Dabei können Infrastruktur, Frauenförderprogramme und positive Vorbilder hilfreich sein. Generell sollten Frauen als ernste Kandidatinnen für Führungspersonen betrachtet werden. Die Bereitschaft, ein Teil von Netzwerken zu sein (Teilnahme an Veranstaltungen, Mitwirken bei Projekten, freiwillige Tätigkeiten, politisches Engagement usw.), ist dabei Voraussetzung, um den Informationsfluss zu gewährleisten. Veranstaltungen oder Angebote, die die interkulturelle Kommunikation zwischen Personen mit Migrationshintergrund und autochthonen Personen, aber auch allgemein zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen unterstützen, sollten von staatlicher Ebene gefördert werden und langfristig die interkulturelle Annäherung der verschiedenen

Bevölkerungsgruppen zum Ziel haben. Anzustreben sei die konstruktive Koexistenz der Angehörigen unterschiedlicher Kulturgruppen.

In der vorliegenden qualitativen Studie wurden sieben Fokusgruppendiskussionen mit 38 Frauen mit türkischem Migrationsbiografie und im Alter von 16 bis 55 Jahren durchgeführt. Im Rahmen dieser Fokusgruppen wurden Wahrnehmungen und Perspektiven der Frauen, die sich durch die Herausforderung der interkulturellen Kommunikation im Kontext ihres österreichischen Erwerbslebens ergeben, erhoben. Im Fokus standen dabei Antworten auf die zentralen Fragen des Forschungsbemühens: Wie reagieren Frauen mit türkischem Migrationshintergrund, die diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen? Welche Herausforderungen und Barrieren im Zusammenhang mit interkultureller Kommunikation werden von den Akteurinnen der Fokusgruppen im Alltag sowie im Erwerbs- und Bildungsleben wahrgenommen? – Die empirische Forschungsarbeit zielte auf Ergebnisse, die am Ende der Arbeit auf der Basis relevanter wissenschaftlicher Erkenntnisse so zusammengefasst werden können, dass sie im besten Fall in Form von Empfehlungen für eine effiziente, gelingende interkulturelle Kommunikation genutzt werden können.

Interkulturelle Kommunikation im Erwerbsleben als Herausforderung oder Barriere für Frauen mit Migrationshintergrund war lange Zeit ein Desiderat der Migrationsforschung. Der Blick dieser Forschungsrichtung war viel zu oft lediglich auf Diplomat*innen oder Geschäftsleute gerichtet, die im Ausland arbeiten und mit interkultureller Kommunikation konfrontiert wurden (Hall 1976, 1959; Hall & Hall 1990; Hofstede 1993, 1997, 1980). Die zunehmende Pluralität der Kulturen in modernen Gesellschaften erfordert aber längst eine Öffnung der Perspektive. Das Phänomen der interkulturellen Kommunikation bedarf auch in Zusammenhang mit Aspekten der Bildungs- und Erwerbsbiografien anderer definierter Personengruppen vertiefter wissenschaftlicher Einsicht und Erkenntnisse, die z.B. sozialpolitische Entscheidungen mit evidenten Argumenten stützen können.

In der vorliegenden Arbeit wurde versucht, Herausforderungen in Zusammenhang mit interkultureller Kommunikation speziell im Erwerbsleben zu eruieren und näher zu bestimmen, sie aber nicht als Stigma zu sehen, sondern einen Perspektivenwechsel zu initiieren. Ein offener und möglichst vorurteilsfreier Blick auf Frauen mit

Migrationshintergrund anerkennt sie als Personen mit individuellen Lebensentwürfen, begegnet ihnen mit Respekt und Wertschätzung und würdigt sie u.a. auch als wertvolle Mitglieder der Gesellschaft, in der sie leben und arbeiten, mithin u.a. auch zum Staatshaushalt beitragen. Diese achtsame Perspektive berücksichtigt auch ihre Leistungen, im privaten Alltag wie im Erwerbsleben, und orientiert sich nicht an Defiziten und Problemstellungen, sondern an Ressourcen und Chancen. Mit dieser Blickrichtung wird es auch möglich, die thematisierte Personengruppe als Bereicherung für eine Gesellschaft zu sehen und z.B. Vorteile für eine Volkswirtschaft, die sich im interkulturellen Kontext ergeben, hervorzuheben. Die Bedeutung der interkulturellen Kommunikation wird in vielen wissenschaftlichen Konzepten hervorgehoben und sollte in einer pluralen Gesellschaft auch durch entsprechendes sozial- und wirtschaftspolitisches Handeln honoriert werden (Gudykunst 1991, 1983, 1985; Esser 1980, 2001, 2009, 2007; Gudykunst & Hammer 1988, Gudykunst & Kim 2003). Die Befundlage dieser Arbeit verweist jedenfalls deutlich auf die Rolle, Bedeutung und Relevanz der interkulturellen Kommunikation.

Dass es in Zusammenhang mit interkultureller Kommunikation migrationsspezifisch belastende Faktoren gibt, wird von den Diskutantinnen in den Fokusgruppen immer wieder hervorgehoben und als eine Hürde wahrgenommen. Doch in der vorliegenden Arbeit wurde Wert daraufgelegt, positive Ressourcen und Aspekte, die mit einer weiblichen Migrationsbiografie einhergehen, aufzuzeigen. Frauen mit türkischem Migrationshintergrund aber auch Migrantinnen allgemein wurden lange Zeit eher als passive und defizitäre Gruppen klassifiziert (Gemende 2007; Han 2003; Boos-Nünning 1994; Boos-Nünning & Karakaşoğlu 2006). Wie in Kapitel 4, Migration, erläutert, gingen politisch Verantwortliche in den 1960er- und 1970er-Jahren überwiegend davon aus, dass die sogenannten *Gastarbeiter* nicht lange im Gastland bleiben würden. Diese Annahme hat sich jedoch als falsch herausgestellt. Die Eltern oder Großeltern der Diskutantinnen, die in den 1960er- und 1970er-Jahren nach Österreich gekommen waren, haben viel zum wirtschaftlichen Aufschwung in Österreich beigetragen. Ihre Leistungen wurden jedoch von der Mehrheitsgesellschaft kaum und von der Politik noch weniger honoriert, ganz zu schweigen von ihren Arbeitgeber*innen. Im Gegenteil: Sie wurden z.B. in bestimmten städtischen Bezirken und Stadtteilen ghettoisiert, als *Tschuschen* desavouiert, diskriminiert und als fremd angesehen. Viele der Betroffenen reagierten damals mit Rückzug auf religiöse oder kulturelle Wurzeln, nur wenigen gelang der soziale Aufstieg. Heute, nach Jahren

diverser Migrationsphänomene, betonen viele der diskutierenden Frauen, dass sie sich nicht als Migrantinnen fühlen, da sie hier geboren und aufgewachsen sind. Auch sind sie nicht mit ihren Vorgenerationen zu vergleichen. Sie verstehen sich als Österreicherinnen und wollen auch als solche akzeptiert und wahrgenommen werden. Mit Barrieren und Herausforderungen haben sie gelernt auf ihre individuelle Art umzugehen, auf die im Folgenden eingegangen wird.

Aus dem vorliegenden Datenmaterial geht hervor, dass die Diskutantinnen einen starken Integrationswillen zeigen und sich in hohem Maß mit dem Land Österreich identifizieren. Das geht teilweise mit einer gewollten Assimilation[142] einher. Die Frauen erweisen sich als selbstbewusste, starke Persönlichkeiten und wünschen sich, dass dies auch anerkannt wird. Angesprochen auf den Wert sowohl der eigenen kulturellen Identität samt ihren Merkmalen als auch von Beziehungen zu anderen Gruppen (Berry 1980) antworteten sie eher mit gemischten Gefühlen. Denn auch die Teilnehmerinnen der Fokusgruppendiskussionen merkten wiederholt an, was sie als Herausforderung empfinden: dass sie einerseits die Herkunftskultur aufrechterhalten und andererseits die Aufnahme und Aufrechterhaltung von Beziehungen zu anderen Gruppen in der Aufnahmegesellschaft bewältigen sollen (oder müssen) bzw. dass diese Erwartungen an sie bestehen würden. Sie müssten entscheiden, ob Kontakte und Beziehungen zu den Einheimischen vermieden werden sollen oder zu befürworten sind. Aus den Diskussionsergebnissen geht deutlich hervor, dass die meisten Frauen aktiv Kontakte zur Mehrheitsgesellschaft suchen, dem interkulturellen Austausch eine hohe Wertigkeit geben, aber auch die eigene Kultur teilweise beibehalten. Es ist m.E. eine berechtigte Forderung, diese beiden Aspekte auch entsprechend als integrative Leistungen anzuerkennen. Auch zeigen die Ergebnisse der Diskussionen, dass die Herkunftskultur mit der Zeit zunehmend von der Landeskultur überlagert wird, sodass kulturelle Elemente aus dem Ursprungsland in Vergessenheit geraten oder eine Distanzierung von ihnen unausweichlich bleibt. Es sei kein Widerspruch, an der eigenen Kultur festzuhalten und die „neue“ Kultur teilweise zu übernehmen. Auch einer Offenheit für neue zwischenmenschliche Beziehungen, für gelungene interkulturelle Kommunikation, speziell im Erwerbsleben und einer Anpassungsfähigkeit schreiben die Diskutantinnen eine bedeutende Rolle zu (Hinnenkamp 1998). Sie sehen sich als

[142] Z.B., dass ein Groß der Fokusgruppenteilnehmerinnen bei der Weitergabe der Sprache Deutsch bevorzugt.

Österreicherinnen, nehmen kulturelle Werte und Normen des Landes gerne an und verzichten teilweise sogar auf die Weitergabe der türkischen Sprache. In ihrem Bemühen um Integration erkennen sie aber auch, dass eine klare Trennschärfe zwischen den Kulturen des Herkunfts- und Einwanderungslandes oft gar nicht (mehr) möglich ist. Von beiden Kulturen würden mittlerweile Elemente beibehalten oder verweigert.

In den Ergebnissen spiegelt sich auch der hohe Wert von Bildung (Hunkeler 2014; Hormel 2010; Herzog-Punzenberger 2005). Zudem stellt sich heraus, dass sowohl Mütter als auch Väter in vielen türkischen Familien hohe Bildungserwartungen an ihre Kinder haben. Damit ein interkulturelles Zusammenleben und konstruktive interkulturelle Kommunikation überhaupt gelingen kann, wird seitens der Fokusgruppenteilnehmerinnen Wert daraufgelegt, sowohl die Landessprache möglichst perfekt zu beherrschen als auch ihre große Anpassungsbereitschaft zu vermitteln. Sie verwirklichen durch viel Engagement individuelle Ziele und scheinen in besonderem Maße bemüht, ihre Potenziale auszuschöpfen. Ihr Bedürfnis nach Selbstverwirklichung führt dazu, ihre ökonomischen und soziale Ziele gezielt zu realisieren, wovon sie sich unter anderem auch einen höheren Lebensstandard und ein Mehr an Anerkennung und Wertschätzung versprechen. Sie weisen viel Flexibilität im Handeln und Denken auf, damit sie im Erwerbsleben Erfolge erzielen können. Oft beweisen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund ein starkes Durchhaltevermögen und versuchen aktiv auf eine Verbesserung ihrer Lebenssituation und -qualität einzuwirken. Sie wollen die Landessprache entschieden beherrschen und selbstinitiativ Bildungsmöglichkeiten recherchieren und nützen. Mit Konsequenz und Ausdauer beabsichtigen sie, die Interaktion mit der autochthonen Bevölkerung zu vertiefen und hoffen auf gleichberechtigte Teilnahme an der Mehrheitsgesellschaft. Ein bedingungsloser Integrationswille scheint ihnen dafür eine notwendige Voraussetzung, der sie auch Priorität einräumen. Mit diesen Absichten und ihrem Engagement forcieren sie die Chancen für ein interkulturelles Zusammenleben sowie für ihre berufliche Etablierung und Karrieremöglichkeiten.

Ihre Darstellungen decken sich mit Erkenntnissen innerhalb der Fachliteratur, die Sprachkompetenz als Erfolgsfaktor für Karrierechancen betrachtet (Esser 1980, 2007, 2009; Treibel 2010). Die Diskutantinnen vermitteln das Bewusstsein, dass durch

Sprachkompetenz in der Landessprache viele soziale, wie bürokratische Hürden und Hemmnisse bewältigt werden können. Die deutsche Sprache hat bei den meisten von ihnen absolute Priorität. Auch diesbezüglich wird Kongruenz mit Forschungsergebnissen sichtbar, denn fundierte Sprachkompetenz in der einheimischen Sprache führt laut Literatur auch zur Identifizierung mit der einheimischen Gruppe (Gudykunst & Hammer 1988). Hervorzuheben ist, dass sich mit der Sprache der Handlungsspielraum erweitert und z.B. einen aktiven Zugang zu Bildung und Beruf ermöglicht, der ein riesiges Spektrum an weiteren Handlungsmöglichkeiten für Angehörige der Minderheiten eröffnet und infolgedessen die subjektive Lebensqualität beeinflusst (Reinprecht 2013, 2015). Mit Sprachkompetenz können Hemmnisse und Barrieren vielleicht nicht verhindert, aber zumindest reduziert werden, weil sie die Kommunikation erleichtert. Das Wissen, durch eigenen Einsatz berufliche Ziele verwirklichen zu können, lässt viele der diskutierenden Frauen deutlich positiv in die Zukunft blicken. Für interkulturelle Kommunikation spielt ein offener Zugang zu anderen Kulturen und die Auseinandersetzung mit deren Inhalten, mit Unterschieden und Parallelen zur eigenen gelebten Kultur, eine wichtige Rolle, da Kommunikation durch alle Themen der Kultur geordnet wird. Kultur ist eine Voraussetzung für das Gelingen der Kommunikation (Burkart 2004, 5). Offenheit gegenüber fremden oder neuen Kulturelementen und Intergruppenkontakte tragen maßgeblich zu Einstellungen gegenüber anderen ethnischen Gruppen bei (ebd.). Der Pflege von sozialen Kontakten und Intergruppenbeziehungen kommt dabei eine bedeutende Rolle zu. Illustriert wird das durch die Akkulturationstheorie von Berry (1990).

In den Diskussionsforen zeigte sich wiederholt, dass interkulturelle Kommunikation nicht erst im Erwerbsleben eine Barriere darstellt. Zu interkulturell bedingten Missverständnissen und Herausforderungen kommt es bereits beim Zugang zu Schulen oder bei der Wahl einer weiterführenden Schule und auch bei der Entscheidung über eine Ausbildung. So berichten die Interviewpartnerinnen, die sowohl Migrationserfahrung haben als auch, diejenigen, die in Österreich geboren und sozialisiert sind, dass sie aufgrund der „Herkunft“, der Religion oder des Aussehens als nicht „Einheimisch“ akzeptiert werden. Sie werden als „Türkin“ oder „Ausländerin“ wahrgenommen und sind auch mit rassistischen Handlungen konfrontiert.

Unterschiedlichste Phänomene im Weltgeschehen und Effekte der Globalisierung verursachen Wander- und Fluchtbewegungen, die eine Vermischung der Kulturen mit sich bringen, aber auch die Notwendigkeit zur Eingliederung von Migrant*innen in den Wirtschafts- und Erwerbsraum eines Aufnahmelandes nach sich ziehen. Auch aufgrund dieser Erfordernisse hat das Thema der interkulturellen Kommunikation in gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und politischen Diskursen Eingang gefunden. Mittlerweile liegen evidente Daten zur Eingliederung von Frauen mit türkischer Migrationsbiografie in das Erwerbsleben vor. Sie verweisen unmissverständlich auf Schwierigkeiten, die sich dabei ergeben, und benennen auch ihre Ursachen: Vorurteile und Ressentiments seitens der autochthonen Gesellschaft gegenüber ethnischen Gruppen und ein stark verzerrtes Bild von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund, das unter anderem auch durch Medien genährt wird (Huth-Hildebrandt 2002; Jarren 2000; Vlašić 2004).

Bei der Auswertung der Diskussionen wurden frauenspezifische Hürden und Konfliktanlässe, aber auch Potenziale eruiert, die mit einem Migrationshintergrund bzw. einer Migrationsbiografie einhergehen. Diesbezüglich sticht aus den Fokusgruppendiskussionen hervor, dass sich die Situation vieler türkischstämmigen Frauen als eine ambivalente darstellt, weil sie sich von der westlichen Gesellschaft zwar einigermaßen aufgenommen fühlen, sich von ihr aber nicht als selbstbestimmt lebende Frauen wahrgenommen und akzeptiert empfinden. Das Bild der türkischen Frau werde oft einseitig und eher negativ dargestellt und vermittelt. Vorurteile, die ihre türkische Abstammung oder ihre Migrationsgeschichte betreffen, würden für ihre berufliche Etablierung eine Barriere darstellen. Ihre Annahme geht mit Studienergebnissen konform, aus denen hervorgeht, dass ein Migrationshintergrund die beruflichen Erfolgsaussichten von Personen unabhängig von ihrer Ausbildung und ihren Schulnoten negativ beeinflusst. Der Migrationshintergrund kann daher als Merkmal gelten, das ein Hindernis beim Zugang zum Erwerbsleben begründet (Ulrich & Granato, in Potkanski & Isler 2010, 13).

Es scheint, dass sich die Teilnehmerinnen oft und sehr bewusst mit dem Bild der türkischen Frau, das in der österreichischen Gesellschaft präsent ist, auseinandersetzen und ein differenziertes Bild ihrer individuellen Lebenssituationen einfordern. Dabei kristallisiert sich heraus, dass nicht die Opferrolle oder der allgemein angenommene Kulturkonflikt für die Lage der Frauen entscheidend ist. Diesbezüglich werden unterschiedliche Facetten der Sozialisation in Familie, Schule und

Gesellschaft besprochen. Das Fokussieren auf Defizite oder Bildungsschwäche greife zu kurz, ein Sichtwechsel hin zu den Potenzialen und Stärken der Frauen samt ihrer sprachlichen und kulturellen Vielfalt, mit der sie gesellschaftlich einen wichtigen Beitrag leisten könnten, sei dringlich (wofür auch die vorliegende Dissertation einen Beitrag erbringen will).

Das Thema ist auch deshalb relevant, weil mit der Forschungsabsicht versucht wird, jene Ressourcen herauszuarbeiten, die für eine positive interkulturelle Kommunikation im Erwerbsleben bedeutsam sind. Die Forschungsarbeit will die beschriebene Forschungslücke zumindest ein Stück weit verringern und mithilfe von Frauen mit Migrationshintergrund und Migrationsbiografie, die sich in der Lebensphase der Erwerbstüchtigkeit befinden, zu Fakten und Erkenntnissen gelangen.

Das Konzept der Fokusgruppeninterviews bot die Möglichkeit herauszufinden, welche Rolle die interkulturelle Kommunikation im Kontext des Erwerbslebens spielt und welche Erfahrungen die befragten Frauen bislang gemacht haben. In Fokusgruppen geht es darum, „*die Vielfalt der Positionen und Perspektiven*“ zu erfassen und nicht um Diskussionen zu Problemlösungen (vgl. Schulz et al. 2012, 45ff.). Mittels Fokusgruppendiskussionen wurde daher der Versuch unternommen, die Wahrnehmung und das Empfinden der Frauen selbst in den Mittelpunkt zu stellen und wiederzugeben. Für den vorliegenden Fall bot sich ein Zugang anhand der empirischen Methode der Fokusgruppe[143] insbesondere an, da durch ihren Einsatz Emotionen und Wahrnehmungen der Frauen in Bezug auf interkulturelle Kommunikation erhoben werden konnten.
Dabei konnte aufgezeigt werden, dass die Schlechterstellung im Erwerbsleben und die zumindest beeinträchtigte Arbeitsmarktposition von Frauen mit türkischer Migrationsbiografie nicht an *einem* Faktor festzumachen ist, sondern eine intersektionale Diskriminierung in den Lebenssituationen der Frauen durchdringen. Sie stellt sich als komplexes Geschehen dar und in Zusammenhang mit verschiedenen spezifischen Problemlagen. So sind z.B. Erschwernisse wie die geschlechtsspezifische Ungleichheit in der Gesellschaft, aber auch in der Herkunftskultur, ein Hemmnis. Insbesondere die Diskriminierung aufgrund der

[143] „Dabei diskutiert eine Gruppe von Bürgern in einer circa zweistündigen Veranstaltung bestimmte vorgegebene Themenfelder.“ (Schulz et al. 2012, 7).

Herkunft spielt eine große Rolle, wenn der Einstieg in den Arbeitsmarkt, vor allem aber die Aussicht auf bessere und qualifizierte Berufsmöglichkeiten nicht gelingt. Zur Diskriminierung soll an dieser Stelle festgehalten werden, dass diese nicht nur von Arbeitgeber oder von Personen im Alltag ausgeht. Entscheidungsträger, wie Politiker, welche die Gesetze beschließen, schaffen Diskriminierungspole.
Nach wie vor sind zu wenig Vorbilder für die jüngeren Generationen wahrnehmbar, diesbezüglich wurde eine Quotenregelung in den Diskussionsgruppen angeregt.
In Zusammenhang mit der interkulturellen Kommunikation im Erwerbsleben und sich daraus ergebenden Situationen und Wahrnehmungen wurden sowohl positive Erfahrungen wie Anerkennung und Unterstützung seitens des Partners, der Eltern oder – im Schulalter – von Lehrer*innen als auch negative Erlebnisse wie Ausschlussmechanismen und Ausgrenzungserfahrungen beschrieben.
Den Begriff „interkulturelle Kommunikation“ zu definieren, erwies sich als herausfordernd. Im Theorieteil finden sich dazu verschiedene Definitionen und Perspektiven. Im Sinne von Bolten (2000) – *„Kultur ist Kommunikationsprodukt“* – wird interkulturelle Kommunikation innerhalb der vorliegenden Arbeit als ein positives und unplanbares Ereignis verstanden. Kultur oder kulturelle Zugehörigkeit ist nicht synonym mit nationaler Herkunft. Interkulturelle Kommunikation ist ein Prozess, in dem Synergiebildungen in den Mittelpunkt rücken und nicht die Barrieren und Hemmnisse. Mit diesem Verständnis können auch die Unterschiede der Personen in Bezug auf eine Definition der interkulturellen Kommunikation positiv hervorgehoben werden. Nach einer derartigen Begriffsbestimmung gefragt, antworten die Fokusgruppenteilnehmerinnen mit einigen jener Attribute, die auch in Kapitel 2.3 erläutert wurden.

„Für mich ist interkulturelle Kommunikation, ein Bewusstsein zu entwickeln, dass die Personen aus anderen Ländern [eine] andere Kultur mitbringen und wir sensibel in der Kommunikation sein sollten. *Aber auch ich sollte eine Sensibilität für die österreichische Kommunikation entwickeln und nicht alles, was gesagt wird, negativ interpretieren.“* (FG 2, Anonym 1, 21. 02. 2020).

In Fokusgruppe sieben wurde explizit angemerkt, dass Missverständnisse im Kommunikationsprozess nicht bzw. niemals zu vermeiden sind. Den Diskutantinnen schien es aber wichtig, sich mit diesen Fehlinterpretationen auseinanderzusetzen, sie zu benennen und Einzelereignisse nicht zu pauschalisieren. Dieses

Problembewusstsein sollte sich sowohl in der Mehrheitsgesellschaft als auch bei den Betroffenen der Minderheiten etablieren können. *„Für mich ist interkulturelle Kommunikation, dass ich mit Geduld und Sensibilität in Interaktion mit Personen anderer Kulturen trete“*, definiert Teilnehmerin 6 (FG 7, 17. 07. 2020).

„Ja natürlich, aber es ist dann schon wieder was anderes, wenn zwei Personen aus unterschiedlichem Kulturraum kommen oder unterschiedlich sozialisiert wurden. Für mich bedeutet interkulturelle Kommunikation, auch darauf zu achten, wie ich mit meinen österreichischen Nachbarn umgehe. Zum Beispiel weiß ich, dass Weihnachten ein wichtiges Fest ist in Österreich. Auch wenn ich nicht Weihnachten feiere, gratuliere ich und zeigen ihnen, dass ich das Fest schätze.“ (FG 3, Anonym 2, 28. 02. 2020).

Die gegenseitige Anerkennung der sozialkulturellen Identität von Individuen mit ihren jeweiligen Bräuchen und Traditionen könnte die Voraussetzung dafür schaffen, dass Andersartigkeit anerkannt wird (Kalin & Berry 1994).

Als ein Beispiel für die Anerkennung der Minderheiten könnte – wie im theoretischen Teil erläutert – Kanada dienen, wo die Bemühungen um die Gleichstellung von ethnischen Minderheiten einen hohen Stellenwert haben und unter dem Motto *„Einheit in Verschiedenheit“* stehen (Fleras & Elliot 2002). Wichtig ist den Diskutantinnen, die Vielfältigkeit von Personen mit Migrationsgeschichte zu berücksichtigen, besonders im Erwerbsleben. Frauen mit Migrationsbiografie und aus unterschiedlichen sozialen und kulturellen Gruppierungen bringen viele Ressourcen mit, die positiv genutzt werden können. In den Diskussionen wurde ausführlich über die Identifikation mit Österreich, aber auch mit dem Herkunftsland z.B. der Eltern oder Großeltern, berichtet. Eine etwaige Doppeltidentität wurde als Vorteil gesehen, weil sie den eigenen Kindern und Enkelkindern weitergegeben werden kann. In Essers Ausführungen zur *Identifikation* (2000a)**,** die zum Prozess der Sozialintegration gehört, kann von einem Vorteil dann ausgegangen werden, wenn der Migrant/die Migrantin sich als Teil des sozialen Gebildes in Österreich sieht und dies mit Nationalstolz einhergeht. Er/Sie entwickelt ein *„Wir-Gefühl zu den anderen Mitgliedern der Gesellschaft oder Gruppe“* und solidarisiert sich mit Sozialgruppen (Esser 2000a, 275). Im Rahmen der Identifikation werden vor allem Gefühle der Solidarität und emotionale Gefühle zum Kollektiv aufgebaut – nach Esser eine gelungene Sozialintegration.

Im Themenkomplex zu Erfahrungen und Bewertungen gelebter Interkulturalität im österreichischen Arbeitsmarkt samt Stellenwert der IK wurden prägende Erlebnisse sowie Diskriminierungserfahrungen zusammengefasst.

Immer noch ist eine gute Platzierung (Esser 2001) im Erwerbsleben für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie[144] eine Herausforderung. Trotz guter Sozialintegration durch Kulturation, Interaktion und Identifikation mit Österreich gelingt es nur wenigen Frauen aus der definierten Gruppe im Erwerbsleben eine karrieretechnisch gesehen höhere Position zu bekleiden. Selbst Teilnehmerinnen, die mit einem akademischen Abschluss wissenschaftlich tätig sein wollten, konnten keinen adäquaten Arbeitsplatz finden. Granato (1999a) stellt fest, dass dieses Phänomen nicht an einem Mangel an ausbildungsinteressierten Mädchen aus Migrant*innen-Familien liege, sondern das Gegenteil der Fall sei. Esser (2001) beschreibt die strukturelle Diskriminierung seitens der Aufnahmegesellschaft als eine Tatsache, die sich auch in den Schilderungen der Teilnehmerinnen bestätigt. Trotz starker Bemühungen um eine gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben in Österreich erfuhren und erfahren Frauen Benachteiligungen im Erwerbsleben. Gelebte Interkulturalität am Arbeitsplatz finden nur wenige Frauen vor.

Mit welchen Hürden und Barrieren sie im Erwerbsleben konfrontiert waren und sich arrangieren müssten und welche Hemmnisse sie mit unterschiedlichen Strategien begegneten bzw. bekämpften, erzählen die Frauen durchaus mit positiven Aspekten. Mit viel Wissen über Diskriminierung im Erwerbsleben und anhand eigener Diskriminierungserfahrungen begegnen die befragten Frauen den Ausschließungsmechanismen mit individuellen Strategien, damit sich der gewünschte Erfolg im Berufsleben einstellen kann. Einige von ihnen wählten die Selbständigkeit als Modell der Erwerbsarbeit und wurden auf diese Weise „*ihre eigene Chefin*“. Viele der Frauen halten diesbezüglich für möglich, dass sich Frauen mit türkischem Migrationshintergrund durch Gründung eines Unternehmens „*hocharbeiten*“ können

[144] An dieser Stelle soll nochmals festgehalten werden, dass immer noch überwiegend Männer an Stellen sitzen, wo wichtige Entscheidungen getroffen werden. Das zeigte sich auch in der sogenannten Corona-Krise der Jahre 2020 und 2021, wo überwiegend Experten und Minister über Maßnahmen entschieden. Die Perspektiven von Frauen wurden vor allem von Mitgliedern der parlamentarischen Opposition eingebracht und von überwiegend männlichen Vertretern der Regierung für lange Zeit missachtet oder übergangen. Dabei waren es mehrheitlich Frauen, die im Corona bedingten Lockdown u.a. das Gesundheitssystem und den offenen Handelsbereich aufrecht zu erhalten trachteten und sich um Kinder im Homeschooling und/oder um pflegebedürftige Angehörige im eigenen Haushalt oder in Institutionen kümmerten.

und damit auch soziale und berufliche Anerkennung erlangen. Das berufliche Durchsetzungsvermögen in der Mehrheitsgesellschaft spielt für die Anerkennung ihrer Leistungen eine bedeutende Rolle, ebenso die berufliche Selbstverwirklichung. Eine andere Strategie besteht in Maßnahmen zur beruflichen Qualifikation. Mit viel Willensstärke und persönlichem Engagement haben fünf Frauen aus den Diskussionsgruppen im zweiten Bildungsweg ein Studium begonnen, denn Bildung wird von den Teilnehmerinnen nahezu ausnahmslos als eine bedeutende Ressource für den beruflichen Aufstieg erkannt. Die mit ökonomischen Ressourcen in Zusammenhang stehenden strukturellen Ressourcen mit Bezug zu beruflicher Etablierung und Aufstiegschancen wirken auch auf die Identifikation mit dem Aufnahmeland (Esser 1980, 2001). Für einen Großteil der Diskutantinnen ist die Teilnahme an der Kerngesellschaft obligat, diese Frauen streben aktiv die Gründung und/oder Teilnahme an Netzwerken an und definieren sich explizit als Teil der Mehrheitsgesellschaft. Ihr Lebensmittelpunkt ist Österreich und die Türkei ist – anders als bei ihren Eltern oder Großeltern – als primärer Lebensraum nicht vorstellbar. Für ihre Lebenspraxis steht die gesellschaftliche Teilhabe in Österreich im Fokus.

Wie aus der Literatur zu entnehmen ist, meinen auch die Frauen der Diskussionsgruppen mehrheitlich, dass durch die Integration im Erwerbsleben bzw. am Arbeitsmarkt der Weg zur gesellschaftlichen Teilhabe eher ermöglicht wird (Esser 1980, 2001; Boos-Nünning 2004; Granato 2004; Nauck 1999; Gümen 2003). Dass die interkulturelle Zusammensetzung des Mitarbeiter*innen Stabes im Erwerbsleben laut Fachliteratur für Unternehmen, Betriebe, Firmen und Institutionen eine Bereicherung bedeutet, entspricht ebenso ihrer Sichtweise.

„*Kommunikation und Kultur sind untrennbar*“, sagt Hall (1973, 28), die kommunikative Situation am Arbeitsplatz würde das Arbeitsklima beeinflussen. Daher – so etliche der Diskutantinnen – sollte, müsste und könnte Arbeitgeber*innen an einer kontinuierlichen Verbesserung der gegenseitigen Verständigung am Arbeitsplatz gelegen sein. Die Entwicklung eines diesbezüglichen Interesses und anhaltenden Bewusstseins, das den Effekt einer positiven interkulturelle Interaktion und Kommunikation auf Arbeitsklima und Leistung unterstreicht, gilt auch für türkischstämmige Erwerbstätige. Schließlich verbringe man viele Stunden am Arbeitsplatz, daher sei es dementsprechend wichtig, mit Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten unabhängig von ihrer kulturellen Zugehörigkeit und ohne Vorurteile

kommunizieren zu können.

Im deutschsprachigen Raum zeigte sich in einer Studie, dass der enge Kontakt zu Personen aus ethnischen Minderheiten zu einer positiven Einstellung gegenüber der Ethnie beiträgt (Wagner et al. 2006). Die Studie von Stephan und Stephan (1985) verweist auf die Rolle positiver Stereotype über die Einheimischen, die akkulturativen Stress und Angst verringern, wenn Intergruppenkontakt stattfindet. Nach Gudykunst und Hammer (1988) kann das Anwachsen von negativen Intergruppeneinstellungen unabhängig vom Blickwinkel hingegen mehr Angst gegenüber Fremden verursachen und daher zum Nachteil der/des Fremden geraten. Faktoren wie Stereotypen, Intergruppeneinstellungen und soziale Kontakte sowie kultureller Distanz komme besonderer Stellenwert zu (Berry 2001). Aber wenn Minderheiten mit der Zeit über Kenntnisse zur dominanten Kultur verfügen, entsteht ein Mehr an Genauigkeit, mit der Fremde das Verhalten der einheimischen Bevölkerung besser verstehen können. Dieses Wissen und notwendige Informationen beruhen u.a. auf Interaktion zwischen Angehörigen der beteiligten Gruppen.
Besonders hervorgehoben wurde die Rolle der bikulturellen sozialen Netzwerke in Hinblick auf Erfolge bei interkultureller Kommunikation. Das Vorhandensein von bikulturellen sozialen Kontakten wird als eine Bereicherung verstanden. Außerdem führt eine Zunahme des positiven Kontaktes von Frauen mit Migrationshintergrund mit autochthonen Personen zu weniger Angst und erhöht die Sicherheit von Prognosen über das Verhalten der Einheimischen (Gudykunst & Hammer 1988).

Die Frage nach ihrem Zugehörigkeitsgefühl auf nationaler Ebene ergab unter den Diskutantinnen mehrheitlich eine Identifikation mit Österreich, wenn auch betont wurde, dass sie sich selbst nicht als Österreicherinnen wahrgenommen und akzeptiert fühlen. Dabei wurde die Zugehörigkeit zu zwei Kultursystemen und das Wissen um kulturelle Unterschiede als Vorteil betrachtet. Die österreichische Staatsbürgerschaft wurde von der Mehrheit der Frauen angenommen, teilweise bereits durch Geburt oder im Kindesalter. Lediglich drei Frauen sehen derzeit noch von einer österreichischen Staatsbürgerschaft ab, wobei finanzielle Hürden mehr ausschlaggebend zu sein scheinen als identifikatorische Gründe.

Personen mit türkischen Wurzeln werden in zunehmendem Maße zu Objekten gesellschaftlicher Ausgrenzung, befördert von Formulierungen wie diesen: „Islamisierung“, „Frauen als Opfer der patriarchalen Kultur“, „bildungsferne und

unselbständige Frauen mit türkischer Herkunft“, „Radikalisierung der Jugendlichen“. Doch die politische Lage in der Türkei trägt auch einiges zu dieser Situation bei, z. B. die erneute Usurpation der Hagia Sophia, die Umwandlung dieses frühchristlichen Bauwerks in eine Moschee, die nach 86 Jahren Museumsbetrieb im Juli 2020 auf Betreiben des türkischen Präsidenten erfolgte.

Ausgehend von der aktuellen Situation scheint die Feststellung zulässig, dass in Österreich kein zuwanderungsfreundliches Klima herrscht. Das kann am Beispiel der Flüchtlingssituation an den Schengen- Außengrenzen festgemacht werden, aber auch aktuell durch die Abschiebung von Kindern, die in Wien geboren und aufgewachsen sind und die Schule besucht haben, also bestens integriert waren[145]. Andere europäische Länder zeigen zumindest den Willen, Kinder aus den Flüchtlingslagern zur Versorgung zu übernehmen, während die österreichische Regierung aktuell an einer restriktiven Haltung festhält. Dabei rücken die humanitäre Haltung und Verpflichtung in den Hintergrund. Vielmehr steht die ethnische Identität von Personen mit Migrationshintergrund im Fokus der Diskussionen. So auch bei Personen mit türkischem Migrationshintergrund: Entweder sind türkische oder türkischstämmige Migrant*innen konservativ, religiös, ungebildet, nicht integriert und werden folglich als Problem dargestellt, oder sie sind assimiliert und werden als positive Beispiele hervorgehoben, was aber eher selten der Fall ist. Auch in den Medien wird diese Migrant*innen-Gruppe eher undifferenziert und als nicht integrierbar – Stichwort „Parallelgesellschaft“ – dargestellt. Folglich werden Frauen mit türkischen Wurzeln oft als Opfer ihrer Kultur betrachtet. Wissenschaftlich fundierte Aufklärung ist in den Medien eher wenig zu finden, obwohl in Zeiten der Pluralisierung vieler Gesellschaften die Forschung um interkulturelle Kommunikation eine zentrale Rolle innehat.

9.1 Limitationen

Als eine Einschränkung im Rahmen dieser Arbeit, wird das Sample der Forschung, verursacht durch die COVID-19 Pandemie (Coronavirus), festgehalten. So konnten einige geplante Fokusgruppen-Diskussionen nicht durchgeführt werden, da ein strikter Lockdown, also eine Ausgangssperre/Inkrafttreten von Sicherheitsmaßnahmen durch die Regierung vorgegeben war. Eine weitere Folge der Pandemie war, dass die

[145] Tina, 12 Jahre alt, eine Gymnasiastin und sehr gute Schülerin, und ihre Schwester sind in Österreich geboren, aufgewachsen und wurden im Jänner 2021 abgeschoben. Auch andere Familien mit Kindern wurden nach einem negativen Asylbescheid abgeschoben.

Diskutantinnen anfangs sehr verunsichert und verängstigt waren. Es hat sehr viel Vertrauensaufbau[146] im Vorfeld gebraucht, um die Diskussionsgruppen realisieren zu können. Eine Sättigung der Information zeigte sich einerseits nach sieben Fokusgruppendiskussionen, doch ohne die COVID-19 Pandemie wäre die Durchführung von weiteren Fokusgruppendiskussionen möglich gewesen.

Als eine weitere Limitation der Forschung kann festgehalten werden, wenn auch gezielt und geplant, dass der Fokus der vorliegenden Untersuchung auf Frauen mit türkischem Migrationshintergrund gelegt ist. Das bedeutet aber auch, dass eine Forschung mit einer anderen Zielgruppe, auf Basis der Ergebnisse dieser Forschung, einige Fragen für zukünftige Forschungen ableiten lässt.

Abschließend soll auf die Schnittmengen der Literaturfunde hingewiesen werden, es sind diesbezüglich Kongruenz mit Forschungsergebnissen sichtbar: Sprachkenntnisse und Sprachkompetenzen in der einheimischen Sprache führt laut Literatur auch zur Identifizierung mit der einheimischen Gruppe (Gudykunst & Hammer 1988). Wie zuvor beschrieben, ist mit der sprachlichen Kompetenz (das Beherrschen der deutschen Sprache) der Handlungsspielraum erweitert und der Zugang zur Bildung und Beruf realisierbar (er), der ein riesiges Spektrum an weiteren Handlungsmöglichkeiten für Angehörige der Minderheiten eröffnet und infolgedessen die subjektive Lebensqualität beeinflusst (Reinprecht 2013, 2015). Aus dem im Rahmen der Literaturarbeit gewonnenen Erkenntnisse geht hervor, dass signifikant gegebene Ungleichheiten in der Arbeitswelt (Beschäftigungssektor), im privaten Bereich und im Kontakt mit Institutionen oder Behörden verstärkt durch stereotypisierte Bilder von Migrantinnen in Zusammenhang mit Gender und Ethnie identifiziert werden können (Ruppert 1998; Han 2003; Wichterich 1995; Granato 1999).

9.2 Conclusio

In dieser Arbeit wurden Hemmnisse und Barrieren, die aufgrund mehrere Faktoren Frauen mit türkischem Migrationsbiografie betreffen und mit interkulturellen Kommunikationsbarrieren einhergehen, analysiert. Frauen mit türkischem Migrationshintergrund waren lange Zeit nur am Rande in migrationsspezifischen

[146] Telefonische Gespräche, detaillierte Informationen über den Ort, größe, Testung der Personen etc.

Studien einbezogen. Dieses Vorgehen wird in der Literatur damit begründet, dass Frauen als ihren Männern passiv nachfolgende Personen eingeordnet wurden (Lutz 2010; Han 2003, 2006, 2010). Die Frau mit türkischer Migrationsbiografie findet am Beginn der Gastarbeiterbewegung, aber auch lange danach, wenig soziale Anerkennung in der Mehrheitsgesellschaft und man geht eher von einer schwachen, wie ungebildeten und gebärfreudigen „Türkin“ und einer als defizitär wahrgenommenen Gruppe aus. Von Kindern der zweiten Generation bzw. von Nachfolgegenerationen wurde erwartet, dass sich das Einfügen in die Aufnahmegesellschaft von alleine vollzieht, was teilweise auch so eingetreten ist (Breckner 2009; Reinprecht & Weiss 2012).

Neuere Studien gehen mittlerweile auf frauenspezifische Probleme und Themen ein und auch die vorliegende Arbeit will hier einen Beitrag leisten, indem Frauen mit ihren Anliegen und Themen sichtbar gemacht werden. Mit dieser Arbeit wird u.a. darauf hingewiesen, dass Frauen mit türkischem Migrationshintergrund während ihres Bildungsweges, ihrer Schullaufbahn oder ihrer Berufsentscheidung und Suche nach einem Arbeitsplatz mit interkulturellen Kommunikationsherausforderungen konfrontiert sind. Viele der Diskussionspartnerinnen gaben offen ihre Diskriminierungserfahrungen während ihrer Bildungslaufbahn und Erwerbstätigkeit, aber auch im Alltag preis. Die Diskriminierung bezieht sich dabei auf ihre ethnische Zugehörigkeit und auf das Geschlecht. Einige Diskutantinnen mussten schon im Kindes- und Jugendalter Diskriminierung erfahren, die sie in Fokusgruppen auch näher schilderten. Positiv hervorzuheben ist, dass die Betroffenen, ihre „Nachteile“ nicht an ihre Kinder weiterzugeben. So kam der Bildung und dem Beherrschen der deutschen Sprache eine große Rolle zu. Nicht selten wurde erwähnt, dass Frauen mit Migrationshintergrund mit Hemmnissen und Barrieren konfrontiert sind. Sie müssten doppelt mehr tun und mehr leisten, um Chancengleichheit zu erlangen. Im Umgang mit diesen Hemmnissen entwickeln sie eine starke Willenskraft zur beruflichen Etablierung und Bildung. Ungeachtet ihrer negativen Erfahrungen denken viele nicht daran, in ihrem Engagement, um Gleichberechtigung und Anerkennung nachzugeben. Ihnen ist bewusst, dass ein einigermaßen stabiler Arbeitsplatz als wichtige Voraussetzung für eine Teilhabe am Gesellschaftsleben gilt und damit auch für ein selbstbestimmtes Arbeitsleben.

Auch der interkulturellen Kommunikation am Arbeitsplatz wird ein besonderer Stellenwert zugeschrieben, der seitens der Arbeitgeber*innen zu wenig Beachtung

findet. Arbeitgeber*innen müssten kulturell durchmischte Teams aufbauen und auch davon überzeugt sein, dass bestimmte Arbeitsplätze nicht nur mit Menschen besetzt werden, die autochthone Personen sind. Vielmehr sollte der Vielfältigkeit in Teams oder Institutionen aber auch in der Politik etc. eine bedeutendere Rolle zugeschrieben werden. Auch positive Rollenmodelle sollten viel mehr im Fokus der Arbeitswelt gerückt werden. Eine Idee wäre, die gegebenen Strukturen zu erweitern oder zu verändern und etwas Neues auszuprobieren. Die Suche nach Neuem, das keine Wiederholung darstellt, könnte positive Veränderungen im Sinne vielfältiger Gesellschaften mit sich bringen.

Positiv hervorzuheben ist, dass manche Frauen der Folgegeneration durch das Leben in Österreich den patriarchalischen Strukturen, die im Herkunftsland der Eltern oder Großeltern teilweise noch gegeben sind, entkommen sind. Sie schätzen den Rechtsstaat Österreich und die Möglichkeit eines autonomen Lebens unabhängig von einem Mann, verweisen aber auch darauf, dass man als Frau viel mehr leisten müsse. In dieser Hinsicht sind Frauen mit Migrationsbiografie mit einer geschlechtsspezifischen Problematik konfrontiert, in der sie sich kaum vom weiblichen Anteil der autochthonen Bevölkerung unterscheiden. Daher sollte dieser Aspekt nicht als Randphänomen betrachtet werden, sondern z.B. in gendersensiblen Studien entsprechende Beachtung finden können. Die Merkmale Migrationshintergrund und Geschlecht sind zwei Faktoren sozialer Ungleichheit aber nicht voneinander getrennt zu betrachten, vielmehr ist hier von einer Verschränkung der Dimensionen auszugehen.

9.3 Empfehlungen für zukünftige Forschung:

Die Evidenzen rufen geradezu nach einem Vergleich zwischen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund und autochthonen Frauen oder solchen ohne Migrationsbiografie. Eine andere Studie könnte Frauen mit einem anderen Migrationshintergrund als Zielgruppe haben: Wie sieht die Situation von Frauen mit unterschiedlichen Migrationshintergründen im Erwerbsleben aus? Zum Beispiel Frauen aus Syrien oder Afghanistan: Hat sich etwas geändert in Bezug auf die Wahrnehmung und Herausforderung der interkulturellen Kommunikation? Derartige Studien lassen sich auch dadurch begründen, dass Frauen aus anderen Herkunftsländern möglicherweise ähnliche kulturelle Werte aufweisen wie türkische

Migrantinnen, aber im Vergleich kürzer in Österreich leben bzw. generell aus anderen Erdteilen und/oder anderen EU-Mitgliedsstaaten kommen. Wie wirken sich diese Unterschiede auf ihre Erfahrungen aus? – Es sind Fragen wie diese, deren Beantwortung in modernen Gesellschaften mehr als nur Interesse wecken sollte, denn viele Integrationsprobleme harren nach wie vor einer Lösung. In der Geschlechterforschung stehen fundierte Analysen über das Zusammenwirken von Ethnizität und Geschlecht im Kontext von Migration noch aus (Huth-Hildebrandt 2002; Gümen 1999).

Die Migrationsbewegungen werden aber gerade in Ländern mit hoher Einkommensrate und elaboriertem Sozialsystem zunehmen, wie Prognosen vorhersagen[147], entsprechend dringlich scheint es, die Forschungsanstrengungen zu vertiefen.

[147] Auch die OECD nimmt an, dass „(…) *die globale Migration aufgrund des Bevölkerungswachstums in Ländern mit niedrigem Einkommen, verbunden mit Engpässen auf dem Arbeitsmarkt und einer alternden Bevölkerung in Ländern mit hohem Einkommen zunimmt oder zumindest konstant bleibt".* Ein Anstieg der temporären Migration verzeichnet die OECD durch ihre Aufzeichnungen. *„Sie erreichte 2017 mit 4,9 Millionen (4,4 im Vorjahr) den höchsten Wert seit Beginn der OECD-Aufzeichnungen vor über zehn Jahren."* (URL: Presse - Organisation for Economic Co-operation and Development (oecd.org), Zugriff: 30. 04. 2021).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Österreichische Bevölkerung im Alter von 25 bis 34 Jahren nach Migrationshintergrund, Schulbildung und Geschlecht. ..... S. 114
Abbildung 2: Bildung der 25 bis 34 Jährigen nach Herkunft der Eltern. S.115

Abbildung 3: Bildungsstand der 25 bis 64 Jährigen 2018 nach Migrationshintergrund. ..... S. 117
Abbildung 4: Beispiel der Stereotypisierung S.120

Abbildung 5: Interkulturelle Adaption aus der Perspektive der Ungewissheitsreduzierung nach Gudykunst und Hammer 1988. S. 130
Abbildung 6: Sozial – und Systemintegration; Quelle Esser 2001: 16. S. 134

Anhang

Anhang A Moderationsleitfaden

Phase 1: Begrüßung und Einführung

Thema	**Anmerkung**	Dauer	Start
Thema vorstellen, Rahmen des Projekts, Auswertung der Fokusgruppe, Anonymität, Tonbandaufzeichnung, offene Fragen, Gesprächsregeln, Vorstellungsrunde.	Gute Gesprächsatmosphäre aufbauen, den Teilnehmerinnen Orientierung ermöglichen	10 Min.	

Phase 2: Einführende Fragen - Frage zum „Ich“ (Selbstkonzeption)

Thema	Anmerkung	Dauer	Start
Einstimmen Wie gestaltet sich Ihrer Meinung nach, die interkulturelle Kommunikation für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie im Arbeitsleben? Mit welchen Herausforderungen sind Sie Ihrer Meinung nach konfrontiert?	Stichwörter sammeln und notieren. Diskussion-Aufnahme mit Tonband	15 Min.	

Phase 3: Übergangsfrage- Frage zum „WIR“ (Aufbau einer Arbeitsbeziehung).

Hinwendung zum Thema	freie Assoziation, Stichworte sammeln,	15 Min	

Inwiefern stellt die IK aus Ihrer Sicht für Frauen mit türkischem Migrationshintergrund überhaupt eine Herausforderung dar? Inwieweit haben Sie persönlich negative oder positive Erfahrung mit der IK im Allgemeinen (Schule, Universität, Beruf, Amt) gemacht?	individuelle Meinung der Teilnehmerinnen durch Nachfragen überprüfen und hören, was die anderen Teilnehmerinnen sagen		

Phase 4: Hauptfragenkatalog - Frage zum „ES“ (inhaltliche Fragen)

Thema	Anmerkung	Dauer	Start
Aufbau von Wissen: Was ist Ihr Eindruck, wenn Sie die Zeitungsartikeln lesen? Was halten Sie davon? (Hier werden drei Zeitungsartikel aus der Realität vorgelegt) Wie sehen Sie gelebte Interkulturalität im österreichischen Arbeitsmarkt? Wie sieht das in Ihren Augen aus, was sind ihre Erfahrungen dazu?	Stimulus 1: Zeitungsartikel Stimulus 2: Zeitungsartikel Stimulus 3: Zeitungsartikel	10	
KULTURELLES KAPITAL (Bildung, Sprache, Sprachkompetenz etc.) Wie viele Sprachen sprechen Sie?		10	

Was ist Ihr Verständnis von Muttersprache? (Vielsprachige Familien, in denen die Kinder die Sprache der Mutter gar nicht gut beherrschen). In welcher Sprache/In welchen Sprachen unterhalten Sie sich mit Angehörigen der eigenen Community?			

SOZIALES KAPITAL Mit wem pflegen Sie die häufigsten bzw. intensivsten Kontakte und woher kommen diese Menschen? Bei welchen Menschen fühlen Sie sich am ehesten zugehörig und warum? Inwieweit erleben Sie, dass autochthone Frauen mit Frauen der türkischen Community Kontakt aufnehmen wollen? Haben Sie Netzwerke aufgebaut, aufbauen können, sind Sie in Communities…? Integrationsorientierung zeichnet sich dadurch aus, dass Beziehungen zu und Kommunikation mit Menschen anderer Kulturen als wertvoll erachtet wird. Nach der Akkulturationstheorie von Berry. Kein Vermeiden von Kontakten zu Fremden – daraus folgt eine Verringerung von		30	

Ängstlichkeit und Unsicherheit. (Lehrer*innen berichten, dass Mädchen mit Migrationshintergrund in Klassen unter sich bleiben) **GUDYKUNST** beschäftigt sich in seiner AUM Theorie mit Emotionen und Wahrnehmungen bei interkulturellen Begegnungen. Die Begegnung mit Fremden bringt Angst und Unsicherheit. Wie nehmen Sie die IK in ihrem privaten Umfeld wahr? Inwieweit möchten Sie Ihre eigene kulturelle Identität beibehalten? Und wie gelingt Ihnen das? Was tun Sie, damit das gelingt? Fühlen Sie sich als Türkin und/oder fühlen Sie sich als Österreicherin? Inwieweit können Sie sich mit dem Staat Österreich identifizieren? Sie leben (und arbeiten) in Österreich, welche Gefühle verbinden Sie mit diesem Land, inwieweit können Sie sich emotional mit dem Land Österreich identifizieren? Haben Sie oder möchten Sie die österreichische Staatsbürgerschaft? Was verbindet Sie mit der Türkei als Land bzw. Nation? Inwieweit können Sie sich mit der Türkei identifizieren?			

Inwieweit fühlen Sie sich in der Türkei zugehörig? Können Sie sich emotional mit dem Land Türkei identifizieren? Studien belegen, dass Personen, die interkulturelle Beziehungen aufbauen, in der Arbeitswelt integriert sind und Integrationsorientierung aufweisen, wenig soziale Verhaltensauffälligkeiten zeigen. Wo verbringen Sie Ihren Urlaub und warum? Wie nehmen Sie sich als Frau in der österreichischen Gesellschaft wahr? (Selbstdefinition und Selbsteinschätzung beeinflussen das Handeln und die Kommunikation.) Welche Haltung zum Thema „Immigration“ nehmen Sie in Österreich wahr? Wie geht es Ihrer Meinung nach Frauen mit türkischem Migrationshintergrund, die sich in Österreich beruflich etablieren wollen? Inwieweit spielt eine türkische Migrationsbiografie im sozialen Alltag Ihrer Meinung nach, eine Rolle? Welche Zuschreibungen an Frauen mit türkischer Migrationsbiografie erkennen Sie? (Die Perspektive der Befragten)			

Welche religiösen und traditionell kulturbedingten Feste feiern Sie und Ihre Familie? Welche Mediengewohnheiten haben Sie? ÖKONOMISCHES KAPITAL (Geld, Produktionsmittel, Besitz) Investieren Sie für Ihre Zukunft, wenn ja in welchem Land und in welcher Form? Was verstehen Sie unter dem Begriff „interkulturelle Kommunikation“? Inwieweit erkennen Sie in Wien einen Willen zur interkulturellen Kommunikation? Wie geht es Ihnen auf Ämtern, bei Behörden bzw. mit staatlichen Institutionen in Österreich, (z. B. mit Ihrer Krankenkasse, dem Finanz- oder Bezirksamt, der Exekutive/Polizei)? Inwieweit findet in Ihrem Arbeitsleben IK statt? (Einnehmen bestimmter, berufliche Platzierung und Positionen. Einnehmen bestimmter gesellschaftlicher Positionen) Welchen Stellenwert hat IK in Ihrem Arbeitsleben?			

Wer unterstützt und fördert Sie im Bildungsbereich und im Berufsleben? (Aus der Literatur geht hervor, dass durch das Fördern der interkulturellen Kommunikation Vorurteile, Ängste und Stereotype Zuschreibungen abgebaut werden können.)			
Handlungsempfehlungen einholen: Was würden Sie der Bundesregierung / Stadt Wien empfehlen? In welcher Form könnten Frauen einen eigenen Beitrag zu einer gelungenen IK leisten?	In die Rolle der Einheimischen schlüpfen und Empfehlungen geben.	15 Min.	

Phase 5: Abschlussfrage - Zusammenführen der Ergebnisse

Abschlussfrage: „Wenn wir alles, was hier zur Sprache kam berücksichtigen, wie könnten die BürgerInnen und Bürger eingebunden werden?	Themenraum öffnen, Forschungsperspektive ergänzen Fiktiv eine wichtige Entscheidung treffen lassen und abschließend mündliches Feedback einholen.		

Anhang B Beispiel Codierung

FOKUSGRUPPENDISKUSSION 1 am 30. 01. 2020

Qualitative Inhaltsanalyse -Vorgehensweise nach Mayring 2015

Wie gestaltet sich nach Ihrer Meinung die interkulturelle Kommunikation für Frauen mit türkischer Migrationsbiografie im Arbeitsleben? Mit welchen Herausforderungen, Barrieren und Vorurteilen sind sie Ihrer Meinung nach konfrontiert?

Seite	Textaussage	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion/Subsumtion
Anonym 1/S.1	Man hat schon auch Kontakte mit österreichischen KollegInnen, aber oberflächlich. Warum das so ist, (nachdenklich)? Da gibt es viele Gründe. Es bestehen Vorurteile, das ist für mich fix. Es sind auch immer Vorurteile bzgl. der Religion da. Auch glauben die Österreicher, dass wir türkische Frauen sehr konservativ sind. Was manche schon sicherlich sind, aber nicht alle (lacht).	Kontakte mit österreichischen KollegInnen vorhanden, aber nur oberflächlich. Es bestehen Vorurteile. Österreicher glauben, dass wir türkische Frauen sehr konservativ sind.	Wahrgenommene Vorurteile. In den Schulen und Arbeitsplätzen werden Vorurteile vernommen. Wahrnehmung der religiösen Einstufung, wenn man mit türkischen Frauen zu tun hat.	Vorurteile Zuschreibung bestimmter Merkmale wie religiös, keine Freiheiten, sehr konservativ. Das Bild der türkischen Frau wird in Zusammenhang mit der Religion gebracht.

Anonym 2/S. 2	Ich habe aber das Gefühl, dass man Frauen speziell aus der Türkei, aufgrund, bestimmte Klischees oder Vorurteile anders gegenüber tritt, als Frauen aus anderen Ländern, die auch zugewandert sind oder Migrationshinterg rund haben. Man hat bestimmte Zuschreibungen uns gegenüber. Irgendwie traut man einem nicht zu, bestimmte höhere Positionen bekleiden zu können. Ich habe selber die Erfahrung gemacht, als ich aufsteigen wollte, hat man mir definitiv vermittelt, ich soll meinen jetzigen Job ausüben, aber die Chefetage wird mich nicht fördern.	Gerade Frauen aus der Türkei haben mit Vorurteilen zu kämpfen. Frauen aus anderen Ländern haben weniger Probleme. Uns traut man nicht zu, bestimmte, höhere Positionen zu bekleiden. Ich hatte wenig Chancen, beruflich aufzusteigen.	Vorurteile bestehen speziell gegenüber Frauen mit türkischer Herkunft, Wurzeln. Frauen aus der Türkei oder mit türkischem Migrationshinter grund werden anders behandelt als Frauen, die zwar auch einen Migrationshinter grund haben, aber nicht aus der Türkei sind. Geringere Aufstiegschance n.	Vorurteilhafte Behandlung Geringe Aufstiegschancen Kulturelle unterschiede Geringe Aufstiegschancen.
Anonym 3/S. 2	Als doch die Position des Pädagogischen Leiters frei	Man hat mich nicht gefragt, als die Position des Pädagogischen	Für „höhere“ Positionen wird man nicht befördert.	Keine / geringe Aufstiegsmöglichk eit

	geworden ist, hat man nicht mich, sondern eine jüngere, aber autochthone, österreichische Kollegin, die weder Teamleitungserfahrung hatte noch den akademischen Titel, für diese Position gefragt und engagiert. Das hat mich persönlich sehr getroffen, denn mir war nicht klar, warum diese Position offensichtlich nicht für mich in Frage kam.	Leiters frei wurde. Das hat mich sehr getroffen. Kollegin mit weniger Erfahrung wurde gefragt, das war kränkend.	Für Chefetagen werden sie nicht gewollt, nicht gefördert. Kollegin wurde bevorzugt.	Keine Anerkennung Keine Förderung der Frau mit türkischem Migrationshintergrund. Kränkung. Bevorzugung der autochthonen Kollegin.
Anonym 4 /S. 3	Man hat Vorurteile, weil man Frauen mit türkischem Migrationshintergrund als religiös einstuft. Oder man hat Ängste, dass diese Frauen nicht genug Freiheiten haben, vielleicht auch begründete Ängste. Oder die politische Landschaft in der	Man stuft Frauen mit türkischem Migrationshintergrund als religiös ein. Es gibt Ängste, dass Frauen nicht genug Freiheiten haben. Auch die politische Landschaft in	Frauen werden eingestuft als: religiös, keine Freiheiten, eher konservativ aufwachsend. Ängste / Vorurteile. Politische Lage in der Türkei nimmt Einfluss	Religiöse, konservative und wenig Freie Lebensgestaltung, Einstufung/ Ängste. Vorurteile.

	Türkei hat die Situation der hier lebenden Türkinnen und Türken auch verschlechtert.	der Türkei hat Einfluss auf die in Österreich lebende Türkinnen.	auf die Türkinnen in Österreich.	Einfluss der Politischen Lage in der Türkei.
Anonym 3/s.3	Ich habe das Gefühl, dass die Interkulturalität vorhanden ist, aber die Österreicher nicht wirklich mit uns viel anfangen können. Wir, Personen die einen Migrationshintergrund haben, können interkulturell miteinander, mit all den kulturellen Unterschieden, aber ich habe das Gefühl, Österreicher haben eine Gewisse Grenze, bis wo wir vordrängen können. Ab diese Grenze (unsichtbare) ist ein Stopp. So fühle ich.	Interkulturalität ist vorhanden, aber Österreicher können mit uns nicht wirklich was anfangen. Personen mit interkulturellem Hintergrund können miteinander. Ich habe das Gefühl, Österreicher haben eine gewisse Grenze uns gegenüber.	Grenzziehung seitens der autochthonen Personen gegenüber Personen mit türkischem Migrationshintergrund Wahrgenommene kulturelle Ähnlichkeit hilft bei der interkulturellen Kommunikation.	Unsichtbare Grenzziehung. Kulturelle Ähnlichkeit als Unterstützung bei der Kommunikation. Unsichtbare Grenzziehung. Stopp.

Inwiefern stellt die IK aus Ihrer Sicht für Frauen mit türkischem Migrationshintergrund überhaupt eine Herausforderung dar?

Anonym 1/S.3	Ich habe keine Probleme mit Kolleginnen aus dem Ex-Jugoslawischen Raum.	Frauen aus dem Ex-Jugoslawien werden weniger Klischees zugeschrieben. Auch ich kann mit diesen Kolleginnen gut umgehen.	Keine ähnliche Kultur-Kommunikation wird schwierig.	Kultureller Unterschied.
	Ganz im Gegenteil, ich finde wir haben sogar Ähnlichkeiten.		Bei kulturellen Ähnlichkeiten, funktioniert die Kommunikation besser.	Toleranz. Bessere Kommunikation bei wahrgenommener, kultureller Ähnlichkeit.
S. 3	Obwohl, diesen Frauen finde ich, werden bei uns in der Firma weniger Klischees zugeschrieben als den Frauen mit türkischem Migrationshintergrund. Weil, ich glaube das hat mit der Religion zu tun, die haben doch auch die gleiche Religion wie Österreicher. Oder ähnliche Traditionen und kulturelle Feste etc. Wir feiern kein Weihnachten.	Zuschreibung von Klischees aufgrund der Religion, und unähnliche Feste, Traditionen.	Religion.	Intoleranz. Religion.
	Das Gefühl, dass die ÖsterreicherInnen tolerant und offen sind, täuscht, die Realität in den Schulen und	Es wird in den Schulen und Arbeitsplätzen keine Toleranz wahrgenommen.	Keine tolerante und offene Haltung in Österreich.	Schulen / Arbeitsplätze zeigen eine andere Realität

	Arbeitsplätzen schaut anders aus.			
Anonym 2/S. 3, 4	Nur, ich möchte akzeptiert werden, so wie ich bin. Ich merke aber schon, dass mein Kind in der Schule strenger behandelt, wird von manchen Lehrerinnen, weil wir aus der Türkei kommen, als womöglich Kinder, die aus dem europäischen Raum kommen. Da müsste man vielleicht mit Personen mehr Schulungen machen, die mit Menschen aus anderen Kulturen kommen arbeiten, damit sie keine Angst haben, mit uns auch direkt	Möchte akzeptiert werden, wie ich bin. Merke aber schon, dass es in den Schulen nicht so ist. Kinder, die aus der Türkei kommen werden von manchen Lehrerinnen anders behandelt als Kinder, die aus dem europäischen Raum kommen. Durch Schulungen könnte man die Kommunikation verbessern und Ängste abbauen.	Akzeptiert werden auch mit dem kulturellen und migrantischen Hintergrund. Andere Behandlung aufgrund der Herkunft. Schulungen für ein konstruktives Miteinander und abbauen von Ängsten wären hilfreich.	Akzeptanz. Gleichberechtigte Behandlung. Schulungen. Abbauen von Ängsten.

	Ihre Anliegen zu kommunizieren.			
Anonym 3/S. 4	Ich habe das Gefühl, das allgemein die Kommunikation leidet, nicht nur für uns. Die Menschen haben viel weniger Zeit, sind hektisch und reden weniger miteinander. Für mich ist es schon auch eine Herausforderung, mit zum Beispiel Lehrerinnen zu reden oder überhaupt Gymnasium Professorinnen. Ich traue mich nicht gewisse Sachen direkt ansprechen oder fragen, weil ich immer Angst habe, dass dann mein Kind schlechter behandelt werden könnte. Weil ich Angst habe, dass es anders verstanden werden könnte, es ist schon denke ich, eine interkulturelle Sache.	Das Gefühl, dass die Kommunikation insgesamt leide. Menschen haben weniger Zeit und sind gestresst. Allgemein ist es für mich eine Herausforderung, mit Lehrerinnen zu reden, weil ich Angst habe und auch Sorge habe, dass es zur interkulturellen Kommunikation sproblemen führen könnte.	Kommunikation findet allgemein nicht mehr so viel und konstruktiv statt in der Gesellschaft, da die Menschen zu wenig Zeit für Miteinander haben. Schulische Ebene: Angst vor Ungleichbehandlung vorhanden.	Kommunikation Stress Angst Ungleichbehandlung Interkulturelle Kommunikation als Herausforderung.

Anonym 4/S. 4	Es ist so, für mich, wird meine Herkunftskultur gleichgesetzt mit der türkischen Gesellschaft, die die Österreicher aus Österreich kennen.	Meine Kultur wird mit der Herkunftskultur gleichgesetzt.		Keine typische Kultur. .
Anonym 3/S. 4	Wir Frauen haben nicht nur die türkische Kultur, das muss viel mehr sichtbar gemacht werden. Viele von uns sind hier geboren und aufgewachsen. Hier sozialisiert. Wir denken und handeln europäisch, wir leben nicht traditionell, wir sind Österreicher mit Migrationshinterg rund. Wir feiern Weihnachten, wir gehen Ski fahren. Eigentlich tun wir alles, um dazuzugehören. Wir möchten	Das wir nicht nur die türkische Kultur haben, muss mehr sichtbar gemacht werden. Sind hier aufgewachsen und sozialisiert. Wir möchten akzeptiert werden, dazugehören. Sind Teil dieser Gesellschaft. Ein Offener Zugang von beiden Seiten ist fördernd für die IK.	Sie fühlen sich in eine Ecke gestellt, mit einer typisch türkischen Kultur, die es so für die Frauen nicht mehr gibt. Oft sind Frauen mit beiden Kulturen sehr gut ausgerüstet. Es ist der Wunsch nach einer toleranten Haltung, damit die interkulturelle Kommunikation gut funktioniert.	Beide Kulturen verinnerlicht. Offener Zugang für andere Kulturen. Tolerante Haltung. Sozialisation in Österreich. Gute interkulturelle Kommunikation. Dazugehören wollen. Offenere Zugang.

	akzeptiert werden, wir sind ein Teil dieser Mehrheitsgesellschaft. Eine Herausforderung und zum Problem wird die interkulturelle Kommunikation dann, wenn von beiden Seiten nicht ein offener Zugang gegeben ist.			

Anhang C Zeitungsartikel

Artikel 1

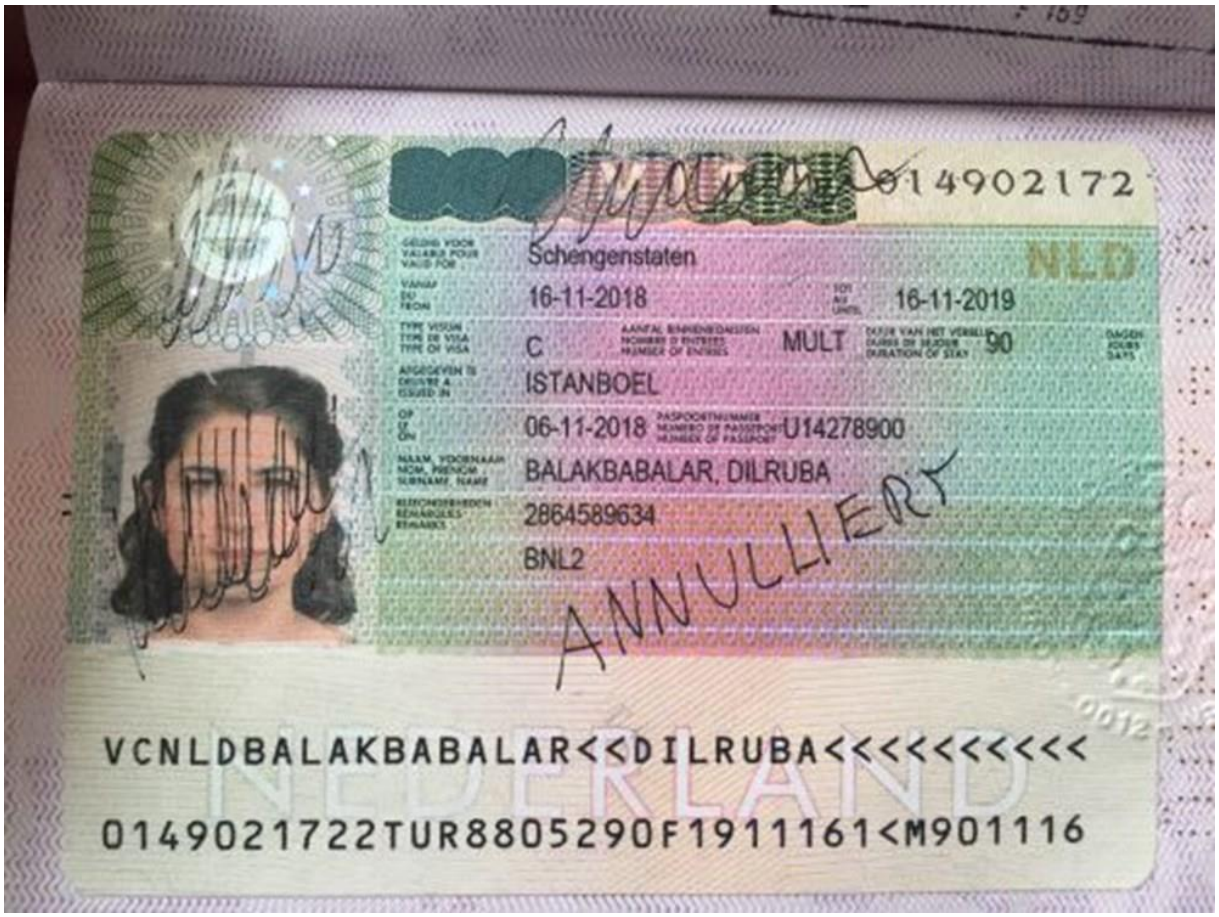
Quelle: https://www.derstandard.at/story/2000098026258/fremdenpolizist-zerkratzte-foto-auf-visum-deal-with-it

Amtshandlung

Fremdenpolizist zerkratzte Foto auf Visum: "Deal with it"

Die Annullierung des Aufenthaltstitels einer türkischen Künstlerin in Wien artete aus

Irene Brickner



Außer Kraft gesetzt – und zwar gründlich: Schengenvisum der türkischen Künstlerin.

Wien – Ihren letzten Termin bei der Fremdenpolizei wird die türkische Künstlerin Dilruba Balak (30) so schnell nicht vergessen. Über den Gesprächsverlauf existiert von Polizeiseite nur eine nüchterne Niederschrift. Aber es gibt ein Endergebnis: Im Reisepass der jungen Frau prangt seit 2. Jänner ein mit Kuli bekritzeltes und damit annulliertes Schengenvisum – ausgestellt vom niederländischen Generalkonsulat in Istanbul, ungültig gemacht in der Wiener Abteilung Fremdenpolizei und Anhaltevollzug (Afa)

Artikel 2

Quelle: https://www.derstandard.at/story/1323222960320/tuerkische-migrantinnen-erdrueckt-zwischen-den-kulturen

Türkische Migrantinnen

Erdrückt zwischen den Kulturen

Eingezwängt ins patriarchale Korsett ihrer Herkunftskultur und verachtet von der "westlichen" Gesellschaft werden viele türkische Migrantinnen in Österreich depressiv

Doris Griesser (DER STANDARD, Print-Ausgabe, 14.12.2011)

Rund 250.000 Menschen mit türkischem Migrationshintergrund leben in Österreich, die meisten von ihnen im Spannungsfeld zwischen zwei sehr unterschiedlichen Kulturen. Die daraus entstehenden Probleme beschäftigen Politiker und Stammtische.

Kaum wahrgenommen wird dagegen die prekäre Situation vieler türkischer Migrantinnen. Sie finden sich immer wieder in einer Zwickmühle: Einerseits schränkt sie eine Kultur ein, die Frauen oft wenig Selbstbestimmung zugesteht, andererseits werden sie genau für diese Lebensweise von der "westlichen" Gesellschaft verachtet. Bei vielen von ihnen führen der kulturelle Druck durch die Herkunftsfamilie und die Fremdenfeindlichkeit der Mehrheitsgesellschaft zu Depressionen und entsprechenden somatischen Symptomen. Meist bleiben diese Erkrankungen unbehandelt, da die Frauen aus Scham nur selten psychotherapeutische Hilfe in Anspruch nehmen.

Artikel 3

Quelle: https://www.derstandard.at/story/2000053710810/42-prozent-der-frauen-mit-tuerkischem-migrationshintergrund-erwerbstaetig

58 Prozent der türkischen Migrantinnen nicht berufstätig

Bei autochthonen Österreicherinnen liegt der Wert bei 30 Prozent. Rund 22 Prozent der weiblichen Gesamtbevölkerung in Österreich haben Migrationshintergrund

7. März 2017, 12:59

Wien – Migrantinnen sind besonders oft nicht erwerbstätig, und wenn sie arbeiten, fühlen sie sich für den Job überqualifiziert. Das zeigen die Zahlen der Statistik Austria aus dem Jahr 2015, die von der "Medienstelle Neue Österreicher/innen" und dem Österreichischen Integrationsfonds zum Frauentag am 8. März aufbereitet wurden.

Rund 22 Prozent der weiblichen Gesamtbevölkerung in Österreich haben Migrationshintergrund. Das heißt, dass entweder sie selbst oder beide Elternteile im Ausland geboren wurden.

Der Auswertung zufolge lag 2015 die Erwerbstätigenquote bei Migranten bei 70 Prozent und bei Migrantinnen bei 57 Prozent. Im Vergleich dazu sind 70 Prozent der autochthonen Österreicherinnen und 77 Prozent der Österreicher erwerbstätig. Bei den türkischen Migrantinnen liegt die Erwerbstätigenquote überhaupt nur bei 42 Prozent.

Jene Migrantinnen, die erwerbstätig sind, fühlen sich besonders oft überqualifiziert im Job. 27 Prozent der von der Statistik Austria befragten Migrantinnen sagten 2014, dass sie nicht ihrer Ausbildung entsprechend beschäftigt sind. Zum Vergleich: Unter den autochthonen Österreicherinnen sind das nur zehn Prozent.

Das Bildungsniveau von Migrantinnen ist in den letzten Jahren gestiegen. Der Anteil von ausländischen Frauen, die höchstens eine Pflichtschule besucht haben, lag 1971 noch bei 73 Prozent, 2015 waren es 27,7 Prozent. Bei Österreicherinnen sank der Wert von 70 Prozent auf 15,9 Prozent.

LITERATURVERZEICHNIS

Aboud, Frances E.; **Amato**, M. (2001): Developmental and socialization influences on intergroup bias. In: R. Brown; Samuel L. Gaertner (Hrsg.): *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup relations.* (Bd. 4). Oxford: Blackwell Publishers, S. 65-85

Abels, Heinz (1998): *Interaktion, Identität, Präsentation. Kleine Einführung in interpretative Theorien der Soziologie*. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Abels, Heinz (2006): *Identität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Abels, Heinz (2004): *Einführung in die Soziologie. Die Individuen in ihrer Gesellschaft.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Anhut, Reimund; **Heitmeyer,** Wilhelm (2000): Desintegration, Konflikt und Ethnisierung: Eine Problemanalyse und theoretische Rahmenkonzeption. In: W. Heitmeyer; R. Anhut (Hg.): *Bedrohte Stadtgesellschaft*. Weinheim: Juventa, S. 17–75.

Aronson, Elliot; **Wilson,** Timothy D.; **Akert,** Robin M. (2004): *Sozialpsychologie*, 4. Aufl., München, Pearson Studium.

Adorno, Theodor W.; **Frenkel-Brunswik**, Else; **Levinson,** Daniel J.; **Sanford**, R. Nevitt (1950): *The authoritarian personality*. New York: Harper & Row.

Allport, Gordon W. (1954): *The nature of prejudice*. Cambridge/Massachusetts: Addison-Wesley Pub.

Allport, Gordon W. (1971): *Die Natur des Vorurteils*. Köln: Verlag Kiepenheuer & Witsch.

Alfermann, Dorothee (1996): *Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten.* Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.

Anhut, Reimund; **Heitmeyer**, Wilhelm (2005): Desintegration, Anerkennungsbilanzen und die Rolle sozialer Vergleichsprozesse. In: W. Heitmeyer; P. Imbusch (Hg.): *Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 75-100.

Asante, Molefi; **Gudykunst**, William (1989): *Handbook of International and Intercultural Communication.* Newbury Park: CA, Sage.

Auernheimer, Georg (1995): *Einführung in die interkulturelle Erziehung*. Darmstadt: wissenschaftliche Buchgesellschaft.

Atteslander, Peter (2000): *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Berlin: ESV Verlag.

Apeltauer, Ernst (1997): *Grundlagen des Erst- und Fremdsprachenerwerbs*. Berlin: Druckhaus Langenscheidt.

Badawia, Tarek; **Hamburger**, Franz; **Hummrich**, Merle (Hrsg.) (2003): *Wider die Ethnisierung einer Generation. Beiträge zur qualitativen Migrationsforschung.* Frankfurt: IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation.

Badawia, Tarek (2006): „zweiheimisch“, eine innovative Integrationsformel. In: C. Spohn: zweiheimisch. *Bikulturell Leben in Deutschland*. Hamburg: Edition Körber-Stiftung, S. 181-191.

Barth, Fredrik (1969): Introduction. In: F. Barth (Hrsg.): *Ethnic Groups and Boundaries*: *The Social Organization of Cultural Difference*. London: Allen & Unwin, S. 1-39.

Barth, Fredrik (1998) (Hrsg.): „Ethnic groups and boundaries: the social organisation of cultural differences“, Waveland Press.

Bauer, Thomas A. (2014): *Kommunikation wissenschaftlich denken. Perspektiven einer kontextuellen Theorie gesellschaftlicher Verständigung*. Wien: Böhlau Verlag.

Bauer, Thomas A. (2003a): KM Journal. URL: http://www.kma.net/kma/wp-content/uploads/1_2003_KM-Journal_Bauer_portal.pdf Zugriff: 11. 12. 2020.

Bauer, Thomas A. (2003): Vom Strukturblick zum Kulturblick. Entwurf zu einem Blended Theory-Modell. In: M. Karmasin; C. Winter (Hrsg.): *Kulturwissenschaft als Kommunikationswissenschaft. Projekte, Probleme und Perspektiven.* Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 127-167, S. 147.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (2007): *Wir und die Anderen*. Frankfurt/M.: Suhrkamp Taschenbuch.

Becker, Astrid; **Hormel,** Doris; **Vortmann,** Claudia (2004): Trainings zur sozialen und interkulturellen Kompetenz, Konzepte, Erfahrungen, Reflexionen, Projektgruppe. In: Pact (Hg): *Leben und Arbeiten in Vielfalt*, Institut für Sozialpädagogische Forschung, Mainz, S. 7.

Becker, Susanne (2014): *Migrationshintergrund als Ressource?Transnationale Lebenswirklichkeiten von türkeistämmigen Deutschen. Saarbrücken:* VDM-Verl. Müller.

Becker, Birgit; **Biedinger**, Nicole (2016): Ethnische Ungleichheiten in der vorschulischen Bildung. In: C. Diehl; C. Hunkler; C. Kristen (Hrsg.): *Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf: Mechanismen, Befunde, Debatten*, S. 433-474. Wiesbaden: Springer VS. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-658-04322-3_10. Zugriff: 19. 04. 2020.

Beck, Ulrich (1996): Wie aus Nachbarn Juden werden. Zur politischen Konstruktion des Fremden in der reflexiven Moderne, S. 318-344. In: M. Miller; H.-G Soeffner (Hg.): *Modernität und Barbarei. Soziologische Zeitdiagnose am Ende des 20. Jahrhunderts*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Behringer, Luise (1998): Lebensführung als Identitätsarbeit: Der Mensch im Chaos des modernen Alltags, Frankfurt/M.: Campus Verlag.

Beicht, Ursula; **Granato**, Mona; **Ulrich,** Joachim G. (2011): Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne

Migrationshintergrund? In: M. Granato; D. Münk; R. Weiß (Hrsg.): *Migration als Chance: ein Beitrag der beruflichen Bildung,* S. 177-207. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. URL: Migration als Chance (ssoar.info), Zugriff: 28. 01. 2021.

Bender, Stefan; **Seifert,** Wolfgang (1996): Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt. Nationalitäten - und geschlechtsspezifische Unterschiede. In: *Zeitschrift für Soziologie* 25: 473-495. URL: Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt: Nationalitäten- und geschlechtsspezifische Unterschiede in: Zeitschrift für Soziologie, Band 25: Heft 6 (1996) (degruyter.com). Zugriff: 26. 01. 2021.

Berry, John W.; **Kim**, U.; **Boski,** P. (1987). Psychological acculturation of immigrants. In: Y. Y. Kim; W. B. Gudykunst (Hg.): *Cross-Cultural Adaptation: Current Approaches*. Newbury Park, CA: Sage.

Berry, John W. (2003): Conceptual approaches to acculturation. In: K. M. Chun; P. B. Organista; G, Marín (Hg.): *Acculturation: Advances in theory, measurement, and applied research.* Washington, DC: American Psychological Association, S. 17–37.

Berry, John W. (1997): Immigration, Acculturation, and Adaptation. In: *Applied Psychology: An International Review* 46, S. 5-34.

Berry, John W. (1980): Acculturation as Varieties of Adaptation. In: Padilla, Amado M. (Hg.): *Acculturation: Theory, Models, and Some New Findings*. Boulder, CO, Westview, S. 9-25.

Berry, John W. (1988): Psychology of acculturation: Understanding individuals moving between cultures. In: J. W. Berry; R. C. Annis (Hg.): *Ethnic psychology: Research and practice with immigrants, refugees, Native Peoples, ethnic groups and sojourners. S*. 1–40. Lisse, Netherland: Swets & Zeitlinger.

Berry, John W. (1992): *Acculturation and adaptation in a new society*. *International Migration Review*, 30, 69–85.

Berry, John W. (1994): Acculturation and psychological adaptation: An overview. In: A.-M. Bouvy; F. J. R. van de Vijver; P. Boski; P. Schmitz (Hg.): *Journeys into cross-cultural psychology. S.* 129– 141. Lisse, Netherland: Swets & Zeitlinger.

Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM)/Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) 2017: *Vielfalt im Klassenzimmer. Wie Lehrkräfte gute Leistung fördern können*, Berlin. URL:

SVR_FB_Vielfalt_im_Klassenzimmer.pdf (svr-migration.de), Zugriff: 18. 12. 2020.

Bitzan, Renate (2004): *"Die Mädels mit den Kopftüchern, die sind auf jeden Fall noch nicht so emanzipiert in ihrer Kultur" Zu Konstruktionen von ‚Geschlecht' und ‚Ethnizität' bei weiblichen Industriebeschäftigten*, S. 29-48.

Biffl, Gudrun; **Pfeffer**, Thomas; **Altenburg**, Friedrich (2013): *Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden*. Wien (Donauuniversität Krems). Microsoft Word - 1303230_progress_endbericht (femtech.at). Zugriff: 17.03.2021.

Bloor, Michael; **Frankland**, Jane; **Thomas,** Michelle; **Robson**, Kate (2001): *Focus Groups in Social Research*. London: Sage.

Blumer, Herbert (1973): Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In: *Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen* (Hg.): *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit*. Hamburg, S. 80-146.

Bös, Mathias (2008): Ethnizität. In: N. Baur; H. Korte; M. Löw; M. Schroer (Hg.): *Handbuch Soziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 55.

Bos, Wilfried; **Lankes**, Eva-Maria; **Prenzel**, Manfred; **Schwippert**, Knut; **Valtin**, Renate; **Walther,** Gerd (Hrsg.) (2004): IGLU. *Einige Länder der Bundesrepublik Deutschland im nationalen und internationalen Vergleich*. Münster: Waxmann.

Bos, Wilfried; **Tarelli**, Irmela; **Bremerich-Vos**, Albert; **Schwippert**, Knut (Hrsg.) (2012): IGLU 2011. Lesekompetenzen von Grundschulkindern in Deutschland im internationalen Vergleich. Münster: Waxmann.

Bolten, Jürgen (2000): *„Kultur ist Kommunikationsprodukt*“, Interculture-online, 03/2000. (Hg.): S. Rathje; J. Bolten, April 2004. URL: www.interculture-online.de/info_dlz/KulturKommprodukt.pdf, Zugriff: 11.10. 2017.

Bolten, Jürgen (2000): „Sharan, Galaxy oder Alhambra: ´Kommunikation` und ´Kultur`als Differenzierungsmerkmale im internationalen Wettbewerb „Studien zur internationalen Unternehmenskommunikation: Mit Häufigkeitslisten des deutschen Unternehmenswortschatzes. (Hg): Jürgen Bolten. Waldsteinberg: Heidrun popp Verlag.

Bolten, Jürgen (2001): *Interkulturelle Kompetenz*. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung, Thüringen.

Born, Claudia u.a.: (1996): *Der unentdeckte Wandel, Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*. Berlin: Edition Sigma.

Boomgaarden, Hajo G.; **Vliegenthart,** Rens (2007): *Explaining the rise of anti-immigrant parties: The role of news media content.* Electoral studies, 26(2), S. 404-417.

Boos-Nünning, Ursula; **Karakasoglu**-Aydin, Yasemin (2006): *Viele Welten Leben: Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund*. Münster: Waxmann.

Boos-Nünning, Ursula; **Nieke**, Wolfgang (1982): Orientierungs- und Handlungsmuster türkischer Jugendliche zur Bewältigung der Lebenssituation in der Bundesrepublik Deutschland. In: *Psychosozial* 16, S. 63-90.

Boos-Nünning, Ursula (2004): *Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten: Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft*. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21__Boos-Nuenning_Migranten.pdf, Zugriff: 06. 07. 2020.

Boos-Nünning, Ursula; **Karakasoglu**, Yasemin (2004): *Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem, türkischem und Aussiedlerhintergrund*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Boos-Nünning, Ursula; Karakasoglu, Yasemin (2005): *Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem, türkischem und Aussiedlerhintergrund*. Münster: Waxmann. URL: http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/viele-weltenlang,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf Zugriff: 07.03.2018.

Bonfadelli, Heinz (2007): Die Darstellung ethnischer Minderheiten in den Massenmedien. In: H. Bonfadelli; H. Moser (Hg.): *Medien und Migration*. *Europa als multikultureller Raum?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 95-118.

Bourhis, Richard Y.; **Dayan**, Joelle (2004): Acculturation orientations towards Israeli Arabs and Jewish immigrants in Israel. *International Journal of Psychology*, 39(2), S. 118-131.

Bourhis, Richard Y.; **Moise**, Léna C.; **Perreault**, Stéphane; **Senécal**, Sacha (1997b): *Towards an interactive acculturation model: A social psychological approach*. International Journal of Psychology, 32(6), S. 369-386.

Brah, Avtar (1996): *Cartographies of Diaspora. Contesting Identities*. London: Routhledge.

Breckner, Roswitha (2009): *Migrationserfahrung – Fremdheit – Biografie. Zum Umgang mit polarisierten Welten in Ost-West-Europa.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Brockhaus Enzyklopädie (2001): Leipzig-Mannheim: F.A. Brockhaus.

Brockmann, Michaela (2002): *Towards a Model of Quality of Life for Older Ethnic Minority Migrants in Germany, Austria and the UK*. European Societies, 4(3), S. 285-306.

Brückner, Marion (2004): „Re“- und „De-Gendering“ von Sozialpolitik, sozialen Berufen und sozialen Problemen. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 22.Jg., H. 2+3, Bielefeld, S. 25-39.

Bucher, Priska; **Bonfadelli,** Heinz (2007): Mediennutzung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Schweiz. In: H. Bonfadelli; H. Moser (Hg.): *Medien und Migration. Europa als multikultureller Raum?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 119-146.

Burkart, Roland (2019): *Kommunikationswissenschaft. Grundlagen und Problemfelder.* Wien: Böhlau Verlag.

Burkart, Roland (2002): *Kommunikationswissenschaft. Grundlagen und Problemfelder. Umrisse einer interdisziplinären Sozialwissenschaft*. Wien: Böhlau Verlag.

Burkart, Roland (2002): Was ist Kommunikation? Was sind Medien? In: I. Neverla; E. Grittmann; M. Pater (Hrsg.) (2002): *Grundlagen zur Journalistik.* Konstanz: UVK Verlags-Gesellschaft, S. 455-485.

Burkart, Günter (2004): Niklas Luhmann: Ein Theoretiker der Kultur? In: *Luhmann und die Kulturtheorie*. (Hrsg.): G. Burkart; G. Runkel (2004). Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 11-39, S.15.

Bürki, Rolf (2000): Fokusgruppen. In: R. Bürki: *Klimaänderung und Anpassungsprozesse im Wintertourismus. Ostschweizerische Geographische Gesellschaft.* Neue Reihe, Heft 6, Hrsg. R. Bürki, S. 99-130. St. Gallen: OGG. URL: http://www.ogg-sg.ch/data/kt/kap6.pdf, Zugriff: 11. 11. 2017.

Bürki, Rolf (2000): *Klimaänderung und Anpassungsprozesse im Wintertourismus.* Band 6. St. Gallen: Ostschweizerische Geographische Gesellschaft.

Burkart, Roland (1995): Kommunikationswissenschaft. Grundlagen und Problemfelder. Umrisse einer interdisziplinären Sozialwissenschaft. Wien, Köln: Böhlau.

Burkart, Roland; **Hömberg,** Walter (Hrsg.) (1995): Kommunikationstheorien. Ein Textbuch zur Einführung. Studienbücher zur Publizistik- und Kommunikationswissenschaft. Wien: Braumüller.

Burkhardt, Montanari E. (2000): *Wie Kinder Mehrsprachig aufwachsen – Ein Ratgeber*. Frankfurt/M.: Brandes & Apsel.

Carlsson, Magnus; **Rooth** Dan- Olof (2007): *Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data*. Labour Economics, S. 716-729, S.14.

Casmir, Fred (1998): Interkulturelle Kommunikation als Prozess. In: I. Jonach (Hrsg.): *Interkulturelle Kommunikation*. München: Reinhardt, S. 14-26.

Castles, Stephen et al. (2014): *The Age of Migration: International Population Movement in the modern World*. Palgrave MacMillan: Basingstoke.

Castles, Stephen; **Miller,** Mark J. (1997): Die Formen der modernen Welt durch globale Migration. Eine Geschichte der Wanderungsbewegungen bis 1945. In: Pries, Ludger (Hg.): *Soziale Welt*, *Sonderband 12: Transnationale Migration*. Baden-Baden: Nomos, S. 47–61.

Cox, Rosie (2006): *The Servant Problem: Domestic Employment in a Global Economy,* London: I. B. Tauris.

Crosby, Faye; Stephanie **Bromley**; Leonard **Saxe** (1980): *Recent Unobtrusive Studies of Black and White Discrimination and Prejudice*: A Literature Review, Psychological Bulletin 87: S. 546-563.

Davoine, Eric (2002): *Zeitmanagement deutscher und französischer Führungskräfte.* Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.

Deaux, Kay (1992): Personalizing Identity and Socializing Self. In: G. M. Blackwell, (Hg.): *Social Psychology of Identity and the Self-Concept*. London: Surrey University Press.

Devine, Patricia G. (1989): *Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components.* Journal of Personality and Social Psychology, S. 5-18, S. 56.

Dietzel-Papakyriakou, Maria (1993): *Altern in der Migration. Die Arbeitsmigranten vor dem Dilemma: Zurückkehren oder bleiben?* Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

Duncan, Birt L. (1976): *Differential social perception and attribution of intergroup violence: Testing the lower limits of stereotyping of blacks.* Journal of Personality and Social Psychology. California: Berkeley. 34 (4), S. 590-598.

Durkheim, Émile (1988 [1893]): *Über soziale Arbeitsteilung*. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Durkheim, Émile (1992): *Über soziale Arbeitsteilung*. Frankfurt/M.: Suhrkamp (Orig. 1893)**.**

Eagleton, Terry (2001): *Was ist Kultur?* München: Beck.

Egger, Theres; **Bauer**, Tobias; **Künzi**, Kilian, (2003): *Möglichkeiten von Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten*. http://www.edi.admin.ch/frb/00538/00540/index.html?lang=de&download=NHzLpZig7t.Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yug2Z6gpJCDe399hGym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19XI2ldvoaCVZ.s., Zugriff: 12. 05. 2015.

Ehrenberg, Ronald G.; **Smith,** Robert S. (1997): *Modern Labor Economics*. NY: Routledge.

Eisenstadt, Shmuel Noah (1954): *The Absorption of Immigrants. A Comparative Study. Based Mainly on the Jewish Community in Palestine and the State of Israel.* London: Routledge, Kegan Paul LTD.

Endruweit, Günter; **Trommsdorff**, Gisela (Hgg.) (2002): *Wörterbuch der Soziologie*. Stuttgart: Lucius und Lucius.

Erdogan-Kartaloglu, Nursel (2010): *Berufswahl, Sozialisation und Identität bei türkischstämmigen weiblichen Jugendlichen, Ansätze einer Lebenswelt- und Ressourcenorientierten sozialen Arbeit*. Hamburg: Diplomatic.

Erdem, Esra (2000): *´Mapping women´s migration*: A case study of the economic dimensions of female migration from Turkey to Germany` paper presented at the conference `Assimilation-Diasporization-Representation: Historical Perspectives on Immigrants and Host Societies in Post-war Europe` Second Workshop on Contemporary Migration History. Humboldt Universität Berlin, October, S. 27-29.

Erel, Umut (2004): Geschlecht, Migration und Bürgerschaft (Gender, migration and citizenship). In: B. Roß: *Migration, Geschlecht und Staatsbürgerschaft: Perspektiven für eine antirassistische und feministische Politik und Politikwissenschaft (Migration, Gender and citizenship: Prospects for an anti-racist and feminist politics and political science). Politik und Geschlecht* (16). Wiesbaden: VS Verlag/GWV Fachverlage GmbH (Verlag für Sozialwissenschaften), S. 179–188.

Erel, Umut (2004): Paradigmen kultureller Differenz und Hybridität. In: M. Sökefeld (Hg.): *Jenseits des Paradigmas kultureller Differenz Neue Perspektiven auf Einwanderer aus der Türkei*. Bielefeld: transcript, S. 35-51.

Erikson, Erik H. (1973): *Identität und Lebenszyklus: drei Aufsätze*. Frankfurt: Suhrkamp.

Erikson, Erik H. (1974a): *Identität und Lebenszyklus*. Frankfurt/M.: Suhrkamp. (Orig. 1959).

Erikson, Erik H. (1980 [1968]): *Identität und Lebenszyklus. Drei Aufsätze*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Erikson, Erik H. (1979 [1959]): *Identität und Lebenszyklus*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Esser, Hartmut (2007): Sprache und Integration. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse aus Esser, Hartmut (2006): Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt/M.: New York: Campus Verlag. URL: http://www.migration-boell.de/web/integration/47_1472.asp, Zugriff 05. 06. 2010.

Esser, Hartmut (2009): Der Streit um Zweisprachigkeit: Was bringt die Bilingualität? In: I. Gogolin; U. Neumann (Hrsg.): *Streitfall Zweisprachigkeit – The bilingualisms controversy.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 69 – 88.

Esser, Hartmut (2001): *Integration und ethnische Schichtung*. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.

Esser, Hartmut (1980): *Aspekte der Wanderungssoziologie: Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse*. Darmstadt: Hermann Luchterhand Verlag.

Esser, Hartmut (2001): *Integration und ethnische Schichtung* / Hartmut Esser – Mannheim: (Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung; Nr. 40) ISSN 1437-8574, URL: http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf, Zugriff: 06. 07. 2020.

Esser, Hartmut (2003): Ist das Konzept der Assimilation überholt? In: Geographische Revue 2003 (5), 5-22. URL: http://scholar.google.at/scholar?lookup=0&q=Esser,+Hartmut+(2003):+Ist+das+Konzept+der+Assimilation+überholt%3F&hl=de&as_sdt=0,5&as_vis=1. Zugriff: 02.12. 2018.

Esser, Hartmut (2006): *Migration, Sprache und Integration. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.* URL: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-113493. Zugriff: 10.10.2019.

Esser, Hartmut (2000a): *Soziologie. Spezielle Grundlagen*. Band 2: Die Konstruktion der Gesellschaft. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Esser, Hartmut (1996): Ethnische Konflikte als Auseinandersetzung um den Wert von kulturellem Kapital. In: W. Heitmeyer (Hrsg.): *Die bedrängte Toleranz. Ethnisch-kulturelle Konflikte, religiöse Differenzen und die Gefahren politisierter Gewalt.* Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 64-99.

Esser, Hartmut (1990a): Nur eine Frage der Zeit? Zur Eingliederung von Migranten im Generationen-Zyklus und zu einer Möglichkeit, Unterschiede hierin zu erklären. In: H. Esser; J. Friedrichs (Hg): Generation und Identität. Theoretische und empirische Beiträge zur Migrationsstrategie, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 73-100.

Farrokhzad, Schahrzad (2006): Über Exotinnen, Unterdrückte und Fundamentalistin. Konstruktionen der „fremden Frau“ in deutschen Medien. In: C. Butterwegge; G. Hentges (Hg.): *Massenmedien, Migration und Integration*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 54-84.

Fassmann, Heinz (2009): *Integrationsindikatoren des Nationalen Aktionsplans für Integration.* Begriffe. Beispiele. Implementierung. (Hg): Bundesministerium für Inneres bzw. seit 01.03.2014 vom Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres, Wien. URL: https://www.bmeia.gv.at/integration/ nationaler-aktionsplan/. Zugriff: 27.06.2018.

Fassmann, Heinz (2007): *2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen.* Herausgegeben von Heinz Fassmann. Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag.

Fassmann, Heinz; **Stracher,** Irene; **Strasser,** Elisabeth (2003): Einleitung: Zweck des Berichts, zentrale Begriffe und inhaltliche Gliederung. In: H. Fassmann; I. Stracher (Hrsg.): *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demograhische Entwicklungen-sozioökonomische Strukturen- rechtliche Rahmenbedingungen.* Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag, S.9-18.

Fassmann, Heinz (2012): Ruhestandswanderung und stationäres Altern. In: H. Baykara-Krumme; A. Motel-Klingebiel; P. Schimany (Hg.): *Viele Welten des Alterns. Ältere Migranten im alternden Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS, S. 365-384.

Feddes, Allard R.; **Noack**, Peter; **Rutland**, Adam (2009): *Direct and extended friendship effects on minority and majority children’s interethnic attitudes: A longitudinal study*. Child Development, 80(2), S. 377–389.

Fenstermaker, Sarah; **West**, Candace (2001): „Doing Difference“ revisited. Probleme, Aussichten und der Dialog in der Geschlechterforschung. In: B. Heintz (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 236-249.

Fleras, Augie; **Elliot,** Jean Leonard (1992): *The Challenge of Diversity. Multiculturalism in Canada*. Scarborough, Ont.: Nelson.

Fleras, Augie; **Elliot**, Jean Leonard (2002): *Engaging Diversity. Multiculturalism in Canada*. Toronto: Nelson.

Fleras, Augie; Jean Lock **Kunz** (2001): *Media and Minorities. Representing Diversity in a Multicultural Canada*. Toronto: Thompson.

Flick, Uwe (2009): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Flick, Uwe; von **Kardorff**, Ernst; **Steinke**, Ines (Hg.) (2004): *Qualitative Forschung*. *Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Flick, Uwe; von **Kardoff,** Ernst; **Steinke**, Ines (2000): *Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick in die Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 13–29.

Flick, Uwe (1996): *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften.* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.

Flick, Uwe: Qualitative Methoden in der Evaluationsforschung (2009): In: Zeitschrift für Qualitative Forschung 10 (2009), 1, S. 9-18. URL: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-336552, Zugriff: 23. 11. 2020.

Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke Ines (Hg): (2000): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Flanagan, Constance A.; **Syvertsen**, Amy K.; **Sukhdeep,** Gill; **Gallay,** Leslie S.; **Cumsille,** Patricio (2009): *Ethnic awareness, prejudice, and civic commitments in four ethnic groups of American adolescents*. Journal of Youth and Adolescence, 38(4), 500–518.

Froschauer, Ulrike; **Lueger,** Manfred (2003): *Das qualitative Interview: Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*, Köln, Weimar, Wien: Böhlau Verlag.

Friesl, Christian; **Renner**, Katharina; **Wieser**, Renate (2010). *"Wir" und "die Anderen": Einstellungen zu "Fremden" und "Fremdenfeindlichkeit" in Österreich*. SWS-Rundschau, 50(1), S. 6-32. URL: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168ssoar-321141, Zugriff: 07. 09. 2018.

Foroutan, Naika (2017): *Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM)/Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR Forschungsbereich) 2017: Vielfalt im Klassenzimmer. Wie Lehrkräfte gute Leistung fördern können*. Berlin, S. 17.

Foroutan, Naika; **Canan**, Coskun; **Beigang**, Steffen; **Arnold**, Sina; **Schwarze**, Benjamin; **Kalkum**, Dorina (2014): *Deutschland postmigrantisch I. Gesellschaft, Religion, Identität. Erste Ergebnisse*. Berlin. URL: https://www.projekte.hu-berlin.de/de/junited/deutschland-postmigrantisch-1/, Zugriff: 23. 06. 2019.

Foroutan, Naika: (2013): Hybride Identitäten. In: H. U. Brinkmann; H- H. Uslucan (Hg.): *Dabeisein und Dazugehören. Integration in Deutschland*. Wiesbaden: VS, S. 85-99.

Foroutan, Naika; **Canan**, Coskun; **Schwarze**, Benjamin; **Beigang,** Steffen; **Kalkum,** Dorina (2015): *Deutschland postmigrantisch II. Einstellungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu Gesellschaft, Religion und Identität.* Berlin. URL: https://www.projekte.hu-berlin.de/de/junited/deutschlandpostmigrantisch-2-pdf, Zugriff: 23. 06.2019.

Gächter, August (2006): *Qualifizierte Einwandererinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung*. URL: http://zsi.at/attach/desk-dp.pdf, Zugriff: 25. 07.2019.

Gächter, August (2008): "*Migrationspolitik in Österreich seit 1945." Zentrum für Soziale Innovation. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität* Nr. 12, 10.10. 2008, URL: https://www.zsi.at/attach/p1208vukovic.pdf. Zugriff: 11.06.2019.

Gächter, August (2009): *Der Integrationserfolg des Arbeitsmarktes. Arbeitspapier Migration und soziale Mobilität 14, Zentrum für soziale Innovation*. URL: https://www.zsi.at/attach/p1409langt.pdf. Zugriff: 11. 06. 2019.

Geertz, Clifford (1987): *Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme.* Frankfurt/ M.: Suhrkamp.

Geertz, Clifford (1996): Primordial Ties. In: J. Hutchinson; A. D. Smith (Hg.): *Ethnicity*. Oxford, New York: Oxford University Press, S. 40-44.

Geertz, Clifford (2002): *Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme.* Frankfurt/ M.: Suhrkamp.

Geißler, Rainer (2003): Multikulturalismus in Kanada – Modell für Deutschland? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte B* 26, S. 19 – 25.

Geißler, Rainer (2004): Einheit-in-Verschiedenheit. Die interkulturelle Integration von Migranten – ein humaner Mittelweg zwischen Assimilation und Segregation. In: *Berliner Journal für Soziologie* 14, S. 286-298.

Geißler, Rainer (2005): *Mediale Integration von ethnischen Minderheiten*. In: R. Geißler; H. Pöttker (Hrsg.), S. 71f.

Geißler, Rainer (2005b): Mediale Integration von ethnischen Minderheiten. In: R. Geißler; H. Pöttker (Hg.): *Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland. Problemaufriss, Forschungsstand, Bibliographie*. Bielefeld: transcript, S. 71-80.

Geißler, Rainer (2005a): Interkulturelle Integration von Migranten – ein humaner Mittelweg zwischen Assimilation und Segregation. In: R. Geißler; H. Pöttker (Hg.): *Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland.* Bielefeld: transcript, S. 45-70.

Geißler, Rainer; **Enders**, Kristina; **Reute**r, Verena (2009): Wenig ethnische Diversität in deutschen Zeitungsredaktionen. In: R. Geißler; H. Pöttker (Hrsg.) (2009a), S. 79 – 117.

Geißler, Rainer; **Pöttker,** Horst (2001): Mediale Integration von ethnischen Minderheiten. In: *Kulturwissenschaftliches Forschungs-Kolleg „Medienumbrüche“*. Siegen, S. 141f.

Geißler, Rainer; **Pöttker,** Horst (Hrsg.) (2005): *Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland. Problemaufriss-Forschungsstand-Bibliographie.* Bielefeld: transcript.

Geißler, Rainer (2000): Bessere Präsentation durch Repräsentation: Anmerkungen zur medialen Integration von ethnischen Minderheiten. In: H. Schatz; C. Holtz-Bacha; J. U. Nieland (Hg.): *Migranten und Medien. Neue Herausforderungen an die Integrationsfunktion von Presse und Rundfunk*: Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S.129-146.

Geißler, Rainer; **Pöttker,** Horst (Hrsg.) (2006): *Integration durch Massenmedien. Medien und Migration im internationalen Vergleich.* Bielefeld: transcript.

Geißler, Rainer (2011): *Welchen Beitrag leisten die Massenmedien zur Integration von Migranten?* Forschungsbefunde zu Deutschland Vortrag auf den Nürnberger Tagen zur Integration am 19. Mai 2011. URL:

https://www.unisiegen.de/phil/sozialwissenschaften/soziologie/mitarbeiter/geissler/rainer_geissler__welchen_beitrag_leisten_die_massenmedien_zur_integration_von_migranten.pdf. Zugriff: 09. 11. 2020.

Gerhards, Jürgen; **Kämpfer,** Sylvia (2017): *Symbolische Grenzen und die Grenzarbeit von Migrantinnen und Migranten*. Symbolic Boundaries and Migrants' Boundary Work. Ein Typologisierungsvorschlag am Beispiel des Umgangs mit Vornamen. Proposing a Typology Using the Example of First Names, Zeitschrift für Soziologie 2017; 46(5): S. 303–325, URL: https://doi.org/10.1515/zfsoz-2017-1017. Zugriff: 22. 12. 2020.

Gingrich, Andre (2001): Ethnizität für die Praxis. In: K. R. Wernhart; W. Zips (Hg.): *Ethnohistorie-Rekonstruktion und Kulturkritik. Eine Einführung*. Wien: Promedia, S. 99-111.

Gordon, Milton M. (1964): *Assimilation in American Life. The Role of Race, Religion and Nation Origins.* New York: Oxford University Press.

Goldberg, Andreas; **Mourinho,** Dora; **Kulke,** Ursula (1996): Labour market discrimination against foreign workers in Germany. International Migration Papers 7. URL: http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp07e.pdf Zugriff: 20.08.2020.

Granato, Mona (1999): *Junge Frauen ausländischer Herkunft-Pluralisierung und Differenzierung ihrer Lebenslagen*, Dissertation am FB 2-Erziehungs-und Unterrichtswissenschaften der Technischen Universität, Berlin. S. 5-52.

Granato, Mona (1999a): Frauen ausländischer Herkunft: Berufs- und Qualifizierungschancen? In: *Bundesinstitut für Berufsbildung* (Hrsg.): *Frauen in der beruflichen Bildung. Pressereferat*. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bonn.

Granato, Mona (2003): Jugendliche mit Migrationshintergrund – auch in der beruflichen Bildung geringe Chancen? In: G. Auernheimer (Hg.): *Schieflagen im Bildungssystem: Die Benachteiligung der Migrantenkinder*. Opladen S. 113-135.

Granato, Mona; **Schittenhelm**, Karin (2003a): Junge Migrantinnen zwischen Schule und Arbeitsmarkt-Ungleichheiten angesichts der Ausdifferenzierung einer Übergangsphase. In: Maria do Mar Castro Varela; Dimitria Clayton (Hrsg.): *Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung. Königstein, S. 109-122.*

Granato, Mona (2004): *Feminisierung der Migration - Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf: Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). URL: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-352558, Zugriff: 05. 10. 2019.

Gudykunst, William B. (1983): *Intercultural Communication Theory*. Beverly Hills: CA: Sage.

Gudykunst, William B.; **Kim,** Young Yun (1988): *Theories in Intercultural Communication*. Beverly Hills, CA: Sage.

Gudykunst, William B.; **Kim**, Young Yun (2003): *Communicating with Strangers. An Approach to Intercultural Communication.* New York/Mc Graw-Hill.

Gudykunst, William B. (1985): A model of uncertainty reduction in intercultural encounters. *Journal of Language and Social Psychology*, 4(2), S. 79-98.

Gudykunst, William B.; Mitchell R. **Hammer** (1988): „Host and Strangers: An Uncertainty Reduction Based Theory of Intercultural Adaption". Cross-cultural Adaptation: Current Approaches. (Hg.): Kim, Young Yun; Gudykunst, William B.: Newbury Park, CA: Sage, S.37f.

Gudykunst, William B. (1991): *Bridging Differences: Effective Intergroup Communication.* Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.

Gültekin, Neval (2003): *Bildung, Autonomie, Tradition und Migration: Doppelperspektivität Biographischer Prozesse junger Frauen aus der Türkei.* Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gümen, Sedef (1995): Frauenbilder und Geschlechtsspezifische Selbstbilder interkulturell-Vergleichender Perspektive. In: *Zeitschrift für Frauenforschung* 13/3, S. 41-55

Gümen, Sedef (2003): Frauen, Arbeitsmarkt und Einwanderungsgesellschaft- (k)ein Thema für die Frauenforschung? In: M. d. M. Castro Varela; D. Clayton (Hrsg.): *Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung*. Königstein, S. 154-185.

Gümen, Sedef (1999): Das Soziale des Geschlechts. Frauenforschung und die Kategorie „Ethnizität". In: B. Kossek (Hg): *Gegen-Rassismen: Konstruktionen-Interaktionen-Interventionen, Argument* Sonderband 265, Hamburg, Berlin, S. 221ff.

Güngör, Kenan (1999): *Das integrative bzw. desintegrative Potential türkischer Selbstorganisationen unter besonderer Berücksichtigung des stadtteilspezifischen Umfelds.* Wuppertal.

Habermas, Jürgen (1976): *Zur Rekonstruktion des Historischen Materialismus*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Habermas, Jürgen (1981): *Theorie des kommunikativen Handelns.* Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Hagemann-White, Carol (1988): Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren. In: C. Hagemann White; M. S. Rerrich (Hg.) (1988): *Frauen Männer Bilder*. Bielefeld: AJZ, S. 224-235.

Hagemann-White, Carol (1984): *Sozialisation: Weiblich – männlich?* Opladen: Leske + Budrich.

Hahn, Sylvia (2000): Wie Frauen in der Migrationsgeschichte verloren gingen. In: K. *Husa, u.a*. (Hg.): *Internationale Migration*. Frankfurt/M., S. 77-96.

Hahn, Sylvia (2012): *Historische Migrationsforschung*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Hahn, Alois (1994): Die soziale Konstruktion des Fremden. In: W. M. Sprondel (Hg.): *Die Objektivität der Ordnung und ihre kommunikative Konstruktion.* Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 140-163.

Hahn, Silvia; **Stöger,** Georg (2014). *50 Jahre österreich-türkisches Anwerbeabkommen.*URL: file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/studie_anwerbeabkommen_-_uni_salzburg.pdf Zugriff: 17.10.2020.

Hall, Edward T.; **Hall**, Mildred R. (1990): *Understanding Cultural Differences, Germans, French and Americans.* Yarmouth: Intercultural Press.

Hall, Edward T.; **Hall**, Mildred R. (1989): Understanding Cultural Differences. Yarmouth: ME.

Hall, Edward T. (1959): *The Silent Language*. New York: Doubleday.

Hall, Edward T. (1976): *Beyond Culture*. New York: Doubleday.

Hall, Edward T. (1966): *The Hidden Dimension*. New York: Anchor Books.

Hall, Edward. T. (1983): *The Dance of Life: The other Dimension of Time*. New York: Anchor Books.

Hall, Stuart (2000): Who needs 'identity'? In: P. Du Gay; J. Evans; P. Redman (Hg.*) Identity: a reader*. London: Sage, S. 15-30.

Hall, Stuart (1996): New ethnicities. In: D. Morley; C. Kuan Hsing (Hg.): Stuart Hall. *Critical dialogues in cultural studies*. London: Routledge, S. 441-449.

Han, Petrus (2000): Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle, Fakten, Politische Konsequenzen, Perspektiven. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Han, Petrus (2006): *Theorien zur internationalen Migration. Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentrale Aussagen.* Stuttgart: Lucius & Lucius.

Han, Petrus (2003): *Frauen und Migration: Strukturelle Bedingungen, Fakten und soziale Folgen der Frauenmigration*. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Hausjell, Fritz (2010): *Public Value-Studie zu ORF & MigrantInnen. Zusammenfassung.* Wien, unveröffentlicht.

Heckmann, Friedrich (1992): *Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie interethnischer Beziehungen*. Stuttgart: Enke Verlag.

Heitmeyer, Wilhelm; **Müller**, Joachim; **Schröder**, Helmut (1997): *Verlockender Fundamentalismus. Türkische Jugendliche in Deutschland.* Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Hofer, Helmut; **Titelbach,** Gerlinde; **Weichselbaumer,** Doris; **Winter-Ebmer,** Rudolf (2013): *Diskriminierung von Migrantinnen am österreichischen Arbeitsmarkt, Institut für höhere Studien*. Wien. URL: endbericht_final_v2 (ihs.ac.at). Zugriff: 17.03.2021.

Henseling, Christine; **Hahn**, Tobias; **Nolting**, Katrin (2006): *Die Fokusgruppentechnik als Instrument in der Umwelt- und Nachhaltigkeitsforschung*. Berlin: IZT. URL: http://www.izt.de/fileadmin/downloads/pdf/ IZT_WB82.pdf. Zugriff: 11.11. 2018.

Herwartz-Emden, Leonie; **Westphal**, Manuela (1999): Frauen und Männer, Mütter und Väter: Empirische Ergebnisse zu Veränderungen der Geschlechterverhältnisse in Einwandererfamilien. In: *Zeitschrift für Pädagogik*

45, Heft 6, S. 885-902. URL: Frauen und Männer, Mütter und Väter. Empirische Ergebnisse zu Veränderungen der Geschlechterverhältnisse in Einwandererfamilien (pedocs.de). Zugriff: 21. 09. 2020.

Herwartz-Emden, Leonie; **Westphal**, Manuela (1999): Konzepte mütterlicher Erziehung in Einwanderer- und Migrantenfamilien - Ergebnisse einer interkulturellen Studie. In: *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie,* (17. Jg.), H. 1, S. 56-73.

Herzog-Punzenberger, Barbara; **Schnell**: *Die Situation mehrsprachiger Schüler/innen im österreichischen Schulsystem – Problemlagen, Rahmenbedingungen und internationaler Vergleich*. URL: https://www.bifie.at/wp-content/uploads/2017/05/Web-Dok_6.2_Mehrsprachigkeit.pdf, Zugriff: 06. 11. 2020.

Herczeg, Petra (2006): *Sprache als Erbe – Aufwachsen in mehreren Sprachen*, Klagenfurt: Wieser.

Herzog-Punzenberger, Barbara (2007a): Gibt es einen Staatsbürgerschaftsbonus? Unterschiede in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt anhand der österreichischen Volkszählungsdaten 2001 – Ergebnisse für die zweite Generation der Anwerbegruppen. In: H. Fassmann: (Hrsg.): *Zweiter Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen*. Klagenfurt/Celovac: Drava Verlag, S. 242 – 245.

Herczeg, Petra (2010a): Integration durch Kommunikation. Fünf Thesen über einen notwendigen kommunikationswissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurs. In: T. Eberwein; D. Müller (Hg.): *Journalismus und Öffentlichkeit. Eine Profession und ihr gesellschaftlicher Auftrag*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Herczeg, Petra (2016): Migration im öffentlichen Diskurs. In: Mindler-Steiner, Johannes (Hrsg.): *Integration nach vor Denken. Österreichs Umgang mit dem (noch) Fremden.* Wien: Noir, S. 111f.

Herzog-Punzenberger, Barbara (2005): Schule und Arbeitsmarkt ethnisch segmentiert. Einige Bemerkungen zur „Zweiten Generation“ im österreichischen Bildungssystem. In: S. Binder; G. Rasuly-Paleczek; Six-Hohenbalken (Hg.): *Herausforderung Migration*. Wien, S. 191-211.

Herzog-Punzenberger, Barbara; **Gapp,** Patrizia (2009): Sozialisationsbedingungen von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. In: B. Suchan; C. Wallner-Paschon; C. Schreiner (Hrsg.): *Die Lesekompetenz am Ende der Volksschule. Österreichischer Expertenbericht*. Graz: Leykam, S. 55 – 65. URL: http://www.bifie.at/buch/395/5/1, Zugriff: 22. 12. 2020.

Herder, Johann Gottfried (1903): *Ideen zur Philosophie der Menschheit*. Leipzig.

Herder, Johann Gottfried von (1903): *Ideen zur Philosophie der Geschichte der Menschheit.* Leipzig: Reclam.

Hepp, Andreas (2006): *Transkulturelle Kommunikation*. Konstanz: UVK Verlang.

Hepp, Andreas; **Löffelholz**, Martin (2009): *Grundlagentexte zur transkulturellen Kommunikation.* Stuttgart: UVK Verlag.

Hillmann, Felicitas (1996): *Jenseits der Kontinente-Migration von Frauen nach Europa, Reihe Stadt, Raum und Gesellschaft*. Leverkusen: Opladen.

Hillmann, Felicitas (2000): Ausländische Familien und ihre Integration in den formellen und informellen Arbeitsmarkt. In: *Expertisen zum sechsten Familienbericht. Band 1: Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Empirische Beiträge zur Familienentwicklung und Akkulturation*. Opladen.

Hillmann, Karl-Heinz (1994): *Wörterbuch der Soziologie*. 4., überarbeitete und ergänzte Auflage, Stuttgart: Kröner.

Hinnenkamp, Volker (1998): *Missverständnisse in Gesprächen: Eine empirische Untersuchung im Rahmen der interpretativen Soziolinguistik.* Wiesbaden: Opladen.

Hinnenkamp, Volker (1994): Interkulturelle Kommunikation – strange attractions. In: H. Kreuzer, et al (Hg.): *Zeitschrift für Literaturwissenschaft und Linguistik, Sonderheft Interkulturelle Kommunikation*, Jg. 24, 1994, vol. 93, S. 46 -74, Vandenhoeck & Ruprecht.

Hirschberg, Walter (Hg.) (1999): *Wörterbuch der Völkerkunde*. Berlin: Reimer, 2. überarbeitete Aufl.

Hofer, Helmut; **Titelbach**, Gerlinde; **Weichselbaumer**, Doris; **Winter-Ebmer**, R. (2013): *Diskriminierung von Migrantinnen am österreichischen Arbeitsmarkt, Institut für höhere Studien.* Wien. URL: endbericht_final_v2 (researchgate.net). Zugriff: 26. 01. 2021.

Hofstede, Geert (1997): Lokales Denken, Globales Handeln. Kulturen, Zusammenarbeit und Management. München: Beck Verlag.

Hofstede, Geert: (1980): *Cultures Consequences. International Differences in Work-Related Values*. Newbury Park, CA.

Hofstede, Geert (1993): *Interkulturelle Zusammenarbeit: Kulturen, Organisationen, Management.* Wiesbaden: Gabler.

Hofstätter, Peter R., (1986): Gruppendynamik. Kritik der Massenpsychologie. Reinbek: Rowohlt.

Horowitz, Eugene L.; Horowitz, Ruth E. (1938): *Development of social attitudes in children.* Sociometry, 1, S. 301f.

Hormel, Ulrike (2007): *Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft: Begründungsprobleme pädagogischer Strategien und Konzepte*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Hormel, Ulrike; **Scherr**, Albert (2010): *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Hormel, Ulrike (2010): Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem. In: U. Hormel; A. Scherr (Hrsg.): *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*. Wiesbaden, S. 173–195.

Holtz-Bacha, Christina (1997): Das fragmentierte Medien-Publikum. Folgen für das politische System. In: *Bundeszentrale für politische Bildung* (Hg.): *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Heft Nr. B42, S. 13-29.

Huth-Hildebrandt, Christine (2002): *Das Bild von der Migrantin, auf den Spuren eines Konstrukts.* Frankfurt/M.: Brandes, Apsel Verlag.

Hunkeler, Christian (2014): *Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System.* Wiesbaden: Springer VS.

Imdorf, Christian (2005): Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft neben Schulqualifikationen den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden: VS Verlag.

Imdorf, Christian (2007a): Die relative Bedeutsamkeit von Schulqualifikationen bei der Lehrstellenvergabe in kleineren Betrieben. In: T. Eckert (Hg.): *Übergänge im Bildungswesen*. Münster: Waxmann, S. 183-197.

Imdorf, Christian (2007b): *Individuelle oder organisationale Ressourcen als Determinanten des Bildungserfolgs? Organisatorischer Problemlösungsbedarf als Motor sozialer Ungleichheit.* Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 33: S. 407-424.

Inowlocki, Lena; **Lutz,** Helma (2000): „*The `Biographical Work´ of a Turkish Migrant Woman in Germany", in European Journal of Women´s Studies,* Vol 7 no 3, S. 301f.

Jäger, Siegfried (2006): Zwischen den Kulturen: Diskursanalytische Grenzgänge. In: A. Hepp; R. Winter: *Kultur-Medien-Macht*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Jarren, Ottfried (2000): Gesellschaftliche Integration durch Medien? Zur Begründung normativer Anforderungen an Medien, S.22-45. URL: Gesellschaftliche Integration durch Medien? Zur Begründung normativer Anforderungen an Medien eBook (2000) / 1615-634X | Nomos eLibrary (nomos-elibrary.de). Zugriff: 25. 01. 2020.

Jarren, Ottfried; **Bonfadelli**, Heinz (Hg.) (2001): *Einführung in die Publizistikwissenschaft*. Bern u.a.: Haupt.

Jungwirth, Ingrid; **Wolffram,** Andrea (Hg.) (2017): *Hochqualifizierte Migrantinnen. Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft.* Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.

Jung, Thomas (1999): *Geschichte der modernen Kulturtheorie*. Darmstadt: WBG.

Kalin, Rudolf; **Berry**, John W. (1994): Ethnic and Multicultural Attitudes. In: J.W. Berry; J. A. Laponce (Eds): *Ethnicity and Culture in Canada*. Toronto u.a.: University of Toronto Press, S. 293-321.

Kant, Immanuel (1784): *„Idee zu einer allgemeinen Geschichte in weltbürgerlicher Absicht",* in Werkausgabe, Bd. XI, Frankfurt/M.: (1968), S.44.

Kardorff, Ernst (1998): Experten und Laien. Ein Problem transkultureller Kommunikation. In: I. Jonach (Hg.): *Interkulturelle Kommunikation*. München: Ernst Reinhardt Verlag, S. 54-60.

Karakasoglu-Aydin, Yasemin (2000): *Muslimische Religiosität und Erziehungsvorstellungen: eine empirische Untersuchung zur Orientierung bei türkischen Lehramts- und Pädagogik Studentinnen in Deutschland.* Frankfurt/M.: IKO-Verlag. Für interkulturelle Kommunikation.

Karakasoglu, Yasemin (2002): Geschlechteridentitäten (Gender) unter türkischen Migranten und Migrantinnen. In: *Deutsch-Türkischer Dialog der Körber-Stiftung (Hg.): Geschlecht und Recht.* Hamburg, S. 34-52.

Karakasoglu, Yasemin (2009): Interkulturelle Pädagogik. In: M. Dederich; W. Jantzen (Hrsg.) (2009): *Behinderung und Anerkennung. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik*. 2. Band. Stuttgart: Kohlhammer, S. 113-124.

Katz, Daniel; **Braly,** Kenneth W. (1933): Racial stereotypes of one hundred college students. Journal of Abnormal and Social Psychology, 28, S. 280-290.

Kelek, Necla (2011): *Die fremde Braut*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

Keppler, Angela (1994): *Tischgespräche. Über Formen kommunikativer Vergesellschaftung am Beispiel der Konversation in Familien*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Kepplinger, Michael; **Martin**, Verena (1986): Die Funktionen der Massenmedien in der Alltagskommunikation. In: Publizistik, Jg.31, S. 118-128.

Keupp, Heiner. (o.J.), Identität. In: *Lexikon der Psychologie*. Spektrum.de, URL: https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/identitaet/6968, Zugriff: 23.03.2020.

Keupp, Heiner; Thomas **Ahbe**; Wolfgang **Gmür** (2006): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne, Reinbek: Rowohlt.

Kim, Young Yun (2002): Adaption to an Unfamiliar Culture. An Interdisciplinary Overview. In: W. B. Gudykunst; B. Mody (Hg.): *International and Intercultural Communication*, S. 259-273.

Kim, Young Yun; **Gudykunst** William B. (1988): *Cross -cultural Adaptation: Current Approaches*. Newbury Park, CA: Sage.

Kim, Young Yun (1988): *Communication and cross-cultural adaptation: An integrative theory.* Philadelphia: Multilingual Matters.

Kluckhohn, Clyde; **Kroeber**, Alfred E. (1952): *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions.* Cambridge: Harvard University Press.

Kluge, Friedrich (2002): *Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache*. Bearb. von E. Seebold. New York: de Gruyter.

Knapp, Gudrun-Axeli**; Wetterer,** Angelika (2001): (Hg.): *Soziale Verortung der Geschlechter*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Knapp, Gudrun-Axeli; **Wetterer,** Angelika (Hg.) (2003): *Achsen der Differenz.* Münster: Westfälisches Dampfboot.

Knapp, Annelie (2002): Interkulturelle Kompetenz: eine sprachwissenschaftliche Perspektive. In: G. Auernheimer (Hg.): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität.* Opladen, S.63-80.

Knapp, Karlfried; **Knapp-Potthoff**, Annelie (1990): Interkulturelle Kommunikation. In: *Zeitschrift für Fremdsprachenforschung*, 1, S. 63-93.

Knapp, Gudrun A. (2005): Intersectionality – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „Race, Class, Gender". *Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, 23,* 68–81.

Kofman, Eleonore (2000): *"The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe"* International Journal of Population Geography 6 (1): S. 45-59.

Kofman, Eleonore; **Raghuram,** Parvati (2009): Probleme qualifizierter Migrantinnen. URL: http:// www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/57297/probleme?p=all, Zugriff: 08.12. 2019.

König, Andrea; **Meise** Stephan (2013): Milieus, Geschlecht, Migration. Zur gesellschaftlichen Organisation von Arbeit bei SpätaussiedlerInnen und türkeistämmigen Deutschen. In: Femina Politica. URL: https://budrich-journals.de/index.php/feminapolitica/article/viewFile/20314/17694, Zugriff: 26.07.2018.

Koopmans, Ruud; **Veit,** Susanne; **Yemane,** Ruta (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung, WZB Discussion Paper, No. SP VI 2018-104, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin. URL: 1024412873.pdf (econstor.eu). Zugriff: 27. 01. 2021.

Korun, Alev (2004): Frauen in der Migration. In: H. Gürses; C. Kogoj; S. Mattl: *Gastarbajteri. 40 Jahre Arbeitsmigration*. Wien: Mandelbaum Verlag, S. 69-77.

Krappmann, Lothar (1975 [1969]): *Soziologische Dimensionen der Identität*. Stuttgart: Ernst Klett Verlag.

Krause, Karolin; **Liebig,** Thomas (2012): The labour market integration of immigrants and their children in Austria. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 127. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs: OECD Publishing.

Krotz, Friedrich (2003): Zivilisationsprozess und Mediatisierung: Zum Zusammenhang von Medien- und Gesellschaftswandel. In: M. Behmer; F.Krotz; R. Stöber; C. Winter (Hg.): *Medienentwicklung und gesellschaftlicher Wandel.* Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 15-38.

Krotz, Friedrich (2001): *Die Mediatisierung kommunikativen Handelns. Der Wandel von Alltag und sozialen Beziehungen, Kultur und Gesellschaft durch die Medien*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Krotz, Friedrich (2002): Die Mediatisierung von Alltag und die neuen Formen sozialer Integration. In: H. Bonfadelli; K. Imhof; O. Jarren (Hrsg.): *Fragmentierung und Integration durch Medien.* Wiesbaden: VS, S. 184-200.

Krueger, Richard A.; **Casey,** Mary Anne (2008): *Focus Groups. A Practical Guide for Applied Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Krueger, Richard A.; **Casey**, Mary Anne (2000): *Focus Groups. A Practical Guide for Applied Research:* Sage Publications.

Krüger, Heidi (1983): Gruppendiskussionen. Überlegungen zur Rekonstruktion sozialer Wirklichkeit aus der Sicht der Betroffenen. Soziale Welt 34: S. 90-109.

Krueger, Richard A. (1998): *Moderating Focus Groups* (Vol. XX). Thousand Oaks: Sage Publications.

Künnecke, Arndt (2013): *Der Europäische Minderheitenbegriff. Entwicklung und Wirkung.* Teil 1. In: Jurisprudencija Jurisprudence 2013, 20(4), S.1283–1301. URL: https://www.mruni.eu/upload/iblock/fda/JUR-13-20-4-01.pdf, Zugriff: 23.6.2020.

Künnecke, Arndt (2014): *Der Europäische Minderheitenbegriff. Entwicklung und Wirkung.* Teil 2. In: Jurisprudencija Jurisprudence 2014, 21(1), 59–88. URL: https://www.mruni.eu/upload/iblock/cba/JUR-14-21-1-04.pdf, Zugriff: 23.06.2020.

Kymlicka, Will (1998): *Finding Our Way. Rethinking Ethnocultural Relations in Canada.* Oxford: Oxford University Press.

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch. Weinheim/Basel: Beltz.

Lamnek, Siegfried (1998): Gruppendiskussion. Theorie und Praxis. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Lebhart, Gustav; Marik-Lebeck, Stephan (2007): Zuwanderung nach Österreich: Aktuelle Trends, S. 145-164 in: Fassmann, Heinz, 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Klagenfurt: Drava Verlag.

Lebhart, Gustav & Marik-Lebeck, Stephan (2007): Bevölkerung mit Migrationshintergrund. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht: rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava-Verl., S.165-182.

Lenz, Ilse (1996): Grenzziehungen und Öffnungen: Zum Verhältnis von Geschlecht und Ethnizität in Zeiten der Globalisierung. In: I. Lenz; A. Germer (Hrsg.): *Wechselnde Blicke. Frauenforschung in internationaler Perspektive*. Opladen, Leske Budrich, S. 200-228.

Lichtwardt, N. Theresa (2015): *Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf: Junge Frauen mit Migrationshintergrund zwischen Anpassung und Distanzierung.* Dissertation, München: Springer Verlag.

Liebig, Sabine (2017): Flucht und Migration von Frauen aus Genderperspektive: ein Perspektivenwechsel. In Kollegium des Frankreichzentrums der Universität des Saarlandes (Hg.): *‚Alles Frankreich oder was?´. Die saarländische Frankreichstrategie im europäischen Kontext. Interdisziplinäre Zugänge und kritische Perspektiven*. Jahrbuch des Frankreichzentrums, Bd. 15, S. 273-288.

URL: »Alles Frankreich oder was?« - Die saarländische Frankreichstrategie im europäischen Kontext / »La France à toutes les sauces?« - La 'Stratégie France' de la Sarre dans le contexte européen - Interdisziplinäre Zugänge und kritische Perspektiven / Approches interdisciplinaires et perspectives critiques (ssoar.info) Zugriff: 27. 01. 2021.

Linton, Ralph (1974): *Gesellschaft, Kultur und Individuum. Interdisziplinäre sozialwissenschaftliche Grundbegriffe.* Frankfurt/ M.: S. Fischer Verlag.

Linton, Ralph (1936): *The Study of Men*. New York: Appleton-Century.

Lippmann, Walter (1922): *Public Opinion*. New York: Macmillan.

Lippmann, Walter (1990 [1922]): *Die öffentliche Meinung*. Bochum: Brockemeyer. [Original: Public Opinion. New York: The Macmillian Co. New Edition: Macmillian Paperpack, 1922], S. 72.

Lorber, Judith (1999): Gender-Paradoxien. (Hrsg.): U. Teubner; A. Wetterer. Opladen: Leske und Budrich Verlag. (Orig.: Paradoxes of Gender. New Haven/London: Yale University Press, 1994).

Lorber, Judith (2004): Man muss bei Gender ansetzen, um Gender zu demontieren: Feministische Theorie und De-gendering. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, 22.Jg., H. 2+3, Bielefeld, S. 9-24.

Lüsebrink, Hans-Jürgen (2008), *Interkulturelle Kommunikation*. Interaktion, *Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer*. Stuttgart/Weimar: J. B. Metzler.

Lutz, Helma (2008a): ´Introduction: Migrant Domestic Workers in Europa´. In: H. Lutz (Ed) *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme.* Aldershot: Ashgate, S.1-12.

Lutz, Helma; **Huth-Hildebrandt**, Christine (1998): Geschlecht im Migrationsdiskurs. In: *Das Argument, Schwerpunktthema „Grenzen“*, Nr. 224, 840) 2, 1998, S. 158f.

Lutz, Helma: (2010): Gender in the Migratory Process. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36 (10), S. 1648-1663.

Maletzke, Gerhard (1996): *Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Maletzke, Gerhard (1963): *Psychologie der Massenkommunikation: Theorie und Systematik.* Hamburg: Hans Bredow-Institut.

Matthes, Joachim (1973): *Einführung in das Studium der Soziologie*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Mayring, Philipp (2003): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 8. Auflage. Weinheim/ Basel: Beltz Verlag.

Mayring, Philipp (2002): *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken.* Weinheim: Beltz Verlag.

Mayring, Philipp (2010): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Technik* (11., aktualisierte und überarbeitete Aufl.) Weinheim/Basel: Beltz.

Mayring, Philipp (2000): *Qualitative Inhaltsanalyse*. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [Online Journal], 1(2). URL: http://qualitative-research.net/fqs/fqs-d/2-00inhalt-d.htm. Zugriff: 11. 10. 2020.

Mead, George H. (1968 [1934]): Geist, Identität und Gesellschaft, Frankfurt/M.: Suhrkamp. In Original: (1934): *Mind, Self, and Society.* Chicago: The University of Chicago Press. XXXVIII, S. 401.

Mead, George H.; Morris, Charles ([1968] 1988): *Geist, Identität und Gesellschaft: aus der Sicht des Sozialbehaviorismus*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Mead, George H. (1978): *Geist, Identität und Gesellschaft*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Merten, Klaus (1977): *Kommunikation. Eine Begriffs- und Prozeßanalyse*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Merten, Klaus (1983): *Inhaltsanalyse. Einführung in Theorie, Methode und Praxis*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Merten, Klaus (1986): *Das Bild der Ausländer in der deutschen Presse*. Frankfurt/M.: Dagyeli-Verlag.

Meske, Sigrid (1983): *Situationsanalyse türkischer Frauen in der BRD*. Fulda: Express Edition.

Misoch, Sabina (2015): *Qualitative Interviews*. Berlin/München/Boston: Walter de Gruyter.

Morgan, David L. (1997): *Focus Groups as Qualitative Research. Qualitative Research Methods* Series No. 16. Thousand Oaks: Sage Publications.

Moskowitz, Gordon B. (2005): *Social cognition: Understanding self and others.* New York: Guilford.

Müller, Daniel (2007): Wer verzerrt hier wen oder was? Zur Darstellung ethnischer Minderheiten. In: *Journalistik*, 10. Jg., Nr. 2, S. 16-17.

Müller, Daniel (2005a): Die Darstellung ethnischer Minderheiten in deutschen Massenmedien. In: R. Geißler; H. Pöttker (Hg.): *Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland*. Bielefeld: transcript, S. 83-126.

Müller, Bernadette; Max Haller (2009): „Social identities in comparative perspective“. In: M. Haller; R. Jowell; T. Smith (Hrsg.): *The International Social Survey Programme*, *1984–2009 – Charting the Globe*. London/New York: Routledge, S.179-200.

Müller, Bernadette (2009): *Identität. Soziologische Analysen zur gesellschaftlichen Konstitution der Individualität.* Dissertation. Graz 2009. URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/dess_mueller_2009_Identitaet_soziologiesche_Analysen.pdf, Zugriff: 04. 04. 2020.

Münch, Richard (1991): *Dialektik der Kommunikationsgesellschaft*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Mummendey, Hans D.; **Bolten,** Heinz-Gerd; **Isermann-Gerke,** Margret (1982): *Experimentelle Überprüfung des Bogus-Pipeline-Paradigmas: Einstellungen*

gegenüber Türken, Deutschen und Holländern, Zeitschrift für Sozialpsychologie 13: S. 300-311.

Nassehi, Armin (1997): Inklusion, Exklusion, Integration, Desintegration. Die Theorie funktionaler Differenzierung und die Desintegrationsthese. In: W. Heitmeyer (Hg.): *Was hält die Gesellschaft zusammen? Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Weg von der Konsens zur Konfliktgesellschaft*. Band 2. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 113-148.

Nassehi, Armin (1995): Der Fremde als Vertrauter. Soziologische Beobachtungen zur Konstruktion von Identitäten und Differenzen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 47/1995, S. 443 - 63. S. 446.

Nauck, Bernhard (1988): Sozialstrukturelle und individualistische Migrationstheorien. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* XL, S. 15 – 39.

Nauck, Bernhard (1999): Sozialer und integrativer Wandel in Migrantenfamilien in Deutschland. In: Buchegger, Reiner (Hrsg.).

Nauck, Bernhard (2001): Generationsbeziehungen und Heiratsregimes - theoretische Überlegungen zur Struktur von Heiratsmärkten und Partnerwahlprozessen am Beispiel der Türkei und Deutschland. In: T. Klein (Hg.): *Partnerwahl und Heiratsmuster. Sozialstrukturelle Voraussetzungen der Liebe*. Opladen: Leske + Budrich, S.35-55.

Nationalen Aktionsplan, in: URL: https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/NAP/Bericht_zum_Nationalen_Aktions plan.pdf. Zugriff: 21.02.2018, S. 10.

Nohl, Arnd-Michael; **Schittenhelm,** Karin; **Schmidtke**, Oliver; **Weiß,** Anja: (2010): *Kulturelles Kapital in der Migration, Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS Verlag.

Neckmann, Friedrich (1988): Volk, Nation, ethnische Gruppe und ethnische Minderheiten. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 3, S. 21.

Oakes, Penelope J. (1987): The salience of social categories. In: J. C. Turner, M. A. Hogg, Oakes, Penelope J.; Reicher, S.D.; Wetherell, M. S. (Hg.): *Rediscovering the social group: A self-categorization theory.* Oxford, UK: Blackwell, S. 117–141.

Ofner, Ulrike (2003): *Akademikerinnen türkischer Herkunft. Narrative Interviews mit Töchtern aus zugewanderten Familien*. Berlin.

Özyegin, Gül; **Hondagneu-Sotelo** Pierette (2008): ´Conclusion: Domestic work, migration and the new gender order in contemporary Europe´. In: H. Lutz (Hg.) *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*. Aldershot: Ashgate. S. 161-176.

URL:https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781315595306/chapters/10.4324/9781315595306-20 Zugriff: 13. 07. 2020.

Park, Robert (1922): *The Immigrant Press and its control.* New York: Harper+ Brothers.

Park, Robert E. (1925): *The City*. Chicago.

Park, Robert E.; **Burgess,** Ernest W. (1921): *Introduction to the Science of Sociology*. Chicago: The University of Chicago Press.

Perchinig, Bernhard (2010): Migration, Integration und Staatsbürgerschaft - was taugen die Begriffe noch? In: H. Langthaler (Hg.): *Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde*. Wien et al.: Studienverlag, S.13-32.

Petersen, Lars E.; **Six,** Bernd (Hrsg.) (2008): *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung - Theorien, Befunde und Interventionen*. Weinheim/Basel: Beltz.

Petersen, Lars E.; **Six-Materna**, Iris (2006): Stereotype. In: H.-W. Bierhoff; D. Frey (Hrsg.): *Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie*. Göttingen: Hogrefe. S. 430-436.

Pettigrew, Thomas F. (1998): *Intergroup contact theory. Annual Review of Psychology*. 9, S. 65–85.

Pettigrew, Thomas F. (2009): *Secondary Transfer Effect of Contact. Do Intergroup Contact Effects Spread to Noncontacted Outgroups? Social Psychology*, 40, S. 55–65.

Pettigrew, Thomas F.; **Tropp**, Linda R. (2008): *How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. European Journal of Social Psychology,* 38, S. 922–934.

Phinney, Jean S.; **Romero,** Irma; **Nava,** Monica; & **Huang**, Dan (2001): *The role of language, parents, and peers in ethnic identity among adolescents in immigrant families.* Journal of Youth and Adolescence, 30, S. 135–153.

Phinney, Jean S. (1989): Stages of ethnic identity development in minority group adolescents. *The Journal of Early Adolescence*. 9, S. 34–49.

Phinney, Jean S.; **Ong**, Anthony. D. (2007): Conceptualization and measurement of ethnic identity: Current status and future directions. *Journal of Counseling Psychology*. 54(3), S. 271–281.

Phinney, Jean S. (1990): *Ethnic identity in adolescents and adults: Review of research. Psychological Bulletin.* 108, S. 499–514.

Phillips, Shelley (1982): *Prejudice in middle childhood. Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 110, S. 91–99.

Piontkowski, Ursula; **Florack**, Arnd; **Hoelker,** Paul; **Obdrzálek**, Peter (2000): Predicting acculturation attitudes of dominant and non-dominant groups. International Journal of Intercultural Relations, 24, S. 1-26.

Pourtahmassebi, Sara; **Ulrich**, Joachim Gerd (2010): Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren bei der Ausbildungsplatzsuche aus der Sicht von Ausbildungsstellenbewerbern. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn, S. 82–89.

Potkanski, Monika (2010): *Türkische Migrantinnen in Österreich: Zahlen. Fakten. Einstellungen,* ÖIF Dossier, 03. 07. 2018.

Pöttker, Horst (2005a): Soziale Integration. Ein Schlüsselbegriff für die Forschung über Medien und ethnische Minderheiten. In: R. Geißler; H. Pöttker (Hg.): *Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland*. Bielefeld: transcript, S. 25-45.

Potkanski, Monika; **Isler,** Adnan (2010): *Arbeitslose Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund und Arbeitsmarktintegration in Wien*: URL: https://docplayer.org/1878941-Oeif-dossier-arbeitslose-jugendliche-mit-tuerkischem-migrationshintergrund-und-arbeitsmarktintegration-in-wien-monika-potkanski-adnan-isler.html#show_full_text, Zugriff: 5. 11. 2020.

Pürer, Heinz (2003): *Publizistik- und Kommunikationswissenschaft: Ein Lehrbuch*. Konstanz: UVK.

Quintana, Stephen M.; **Vera**, Elizabeth M. (1999). *Mexican American children's ethnic identity, understanding of ethnic prejudice, and parental ethnic socialization. Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 21(4), S. 387-404.

Ravenstein, Ernest George (1972 [1885]): Die Gesetze der Wanderung I und II. In: Szell, György (Hg.): *Regionale Mobilität. Elf Aufsätze*, München, 41-94. [Original von 1885: The Laws of Migration. In: Journal of the Royal Statistic Society, XL VIII, S. 167- 227].

Reckwitz, Andreas (2012): *Die Transformation der Kulturtheorien. Zur Entwicklung eines Theorieprogramms. Velbrück Wissenschaft.*

Reckwitz, Andreas (2004): Die Kontingenzperspektive der ›Kultur‹, Kulturbegriffe, Kulturtheorien und das kulturwissenschaftliche Forschungsprogramm. In: *Handbuch der Kulturwissenschaften. Themen und Tendenzen*. Bd. 3, (Hrsg): Friedrich Jaeger, Stuttgart: Metzler. S. 1–20.

Reckwitz, Andreas (2001): Multikulturalismustheorien und der Kulturbegriff, Vom Homogenitätsmodell zum Modell kultureller Interferenzen. In: *Berliner Journal für Soziologie,* 11 (2), S. 179 – 200.

Rehbein, Jochen (1985): Einführung. In: J. Rehbein (Hrsg.): *Interkulturelle Kommunikation*. Tübingen: Gunter Narr Verlag, S. 7-41.

Reinprecht, Christoph (2010): *Soziale Unsicherheit, Wege und Folgen der Prekarisierung.* W. Braumüller.

Reinprecht, Christoph (2006): *Nach der Gastarbeit. Prekäres Altern in der Einwanderungsgesellschaft.* Bern: Verlag Hans Huber.

Reinprecht, Christoph (2010): Empirisch gestützte Reflexionen zur Bestimmung des Integrationserfolgs im Migrationskontext. In: H. Langthaler (Hrsg.): *Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde.* Innsbruck: Studien Verlag, S. 42-48.

Reinprecht, Christoph; **Weiss,** Hilde (2012): Migration und Integration: Soziologische Perspektiven und Erklärungsansätze. In: H. Fassmann; J. Dahlvik; R. Potz; H. Weiss (Hrsg.): *Migrations- und Integrationsforschung – multidisziplinäre Perspektiven. Ein Reader.* Bd. 2. Göttingen, Wien: V&R Vienna University Press, S. 13-34

Rendtorff, Barbara (2002): Der Körper und seine Bedeutungen. In: E. Breitenbach et al. (Hrsg.): *Geschlechterforschung als Kritik*. Festschrift für Carol Hagemann-White. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 55-63.

Riaño Yvonne (2011): *"Barrieren aufbrechen: Erfahrungen und Strategien von qualifizierten Migrantinnen beim Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt". Berichte zur deutschen Landeskunde*. Deutsche Akademie für Landeskunde e.V. Leipzig, S. 25-48. URL: Artikel Y. Riano für Deutsche Landeskunde 18.03.10 (researchgate.net). Zugriff: 27. 01. 2020.

Rodriguez, Gutierrez Encarnacion (1999): *Intellektuelle Migrantinnen- Subjektivitäten im Zeitalter von Globalisierung. Eine postkoloniale dekonstruktive Analyse von Biographien im Spannungsverhältnis von Ethnisierung und Vergeschlechtlichung,* Opladen: Leske u. Budrich.

Ronneberger, Franz (1987): Funktionen des Systems Massenkommunikation. In: H. Haas (Hg.): *Mediensysteme. Struktur und Organisation der Massenmedien in deutschsprachigen Demokratien. Studienbücher zur Publizistik- und Kommunikationswissenschaft*. Band 3. Wien: Braumüller, S. 154-160.

Rotheram, Mary J.; **Phinney,** Jean S. (1987): *Introduction: Definitions and perspectives in the study of children's ethnic socialization. children's ethnic socialization: Pluralism and development*. Newbury Park, CA: Sage, S. 10–28.

Rommelspacher, Birgit (2002): *Anerkennung und Ausgrenzung. Deutschland als multikulturelle Gesellschaft.* Frankfurt/M., New York: Campus.

Rudmin, Floyd W.; **Ahmadzadeh**, Vali (2001): Psychometric Critique of Acculturation Psychology: The Case of Iranian Migrants in Norway. In: *Scandinavian Journal of Psychology* 42, S. 41-56, URL: https://www.researchgate.net/publication/12058748_Psychometric_Critique_of_Acculturation_Psychology_The_Case_of_Iranian_Migrants_in_Norway. Zugriff: 09. 04. 2020.

Rudmin, Floyd W. (2003): Critical History of the Acculturation Psychology of Assimilation, Separation, Integration and Marginalization. In: *Review of General Psychology* 7, S. 3-37. URL: file:///C:/Users/Anwender/Downloads/Rudmin2003CriticalHistory.pdf Zugriff: 08. 04. 2020

Ruppert, Uta (1998): *Lokal bewegen – global verhandeln. Internationale Politik und Geschlecht.* Frankfurt/M, New York: Campus.

Ruud, Koopmans; **Veit,** Susanne; **Ruta**, Yemane (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: *Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung.* Discussion Paper SP VI 2018-104.

Ryder, Andrew G.; **Alden**, Lynn E.; **Paulhus**, Delroy L. (2000): Is acculturation unidimensional or bidimensional? A head-to-head comparison in the prediction of personality, self-identity, and adjustment. Journal of Personality and Social Psychology, 79, S. 49-65.

Saalmann, Gernot (2007): *Simmels Bestimmung des Fremden im Exkurs von 1908. Freiburg im Breisgau.* URL: Microsoft Word - SaalmannSimmelsFremder.doc (socio.ch), Zugriff: 25. 01. 2020.

Salentin, Kurt (2004): In: Migrationsreport 2004, Fakten Analysen Perspektiven: Für den Rat für Migration. (Hrsg): K. J. Bade; M. Bommers; R. Münz. Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 97.

Salentin, Kurt; **Wilkening,** Frank (2002): Juristische Kategorien in der sozialwissenschaftlichen Erkenntnis: Ausländer, Eingebürgert und das Problem der realitätsgerechten Migrationsberichterstattung. Arbeitspapier SW 1/2002 des DFG Projekts *„Bedingungen und Folgen ethnischer Koloniebildung*. Universität Bielfeld, Institut für Konflikt- und Gewaltforschung. URL: http://www.uni-bielefeld.de/ikg/dateien/kurt_salentin/problem.pdf. Zugriff: 11. 05. 2010.

Samovar, Larry A.; Richard E. **Porter** (1995): *Communication Between Cultures*. Belmont: Wadsworth.

Seibert, Holga; **Hupka-Brunner,** Sandra; **Imdorf,** Christian (2009): Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen Berufsbildungschancen und ethnische Herkunft in Deutschland und der Schweiz unter Berücksichtigung des regionalen Verhältnisses von betrieblichen und schulischen Ausbildungen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 61 (4), S. 595-620.

Seifert, Wolfgang (1992): Die zweite Ausländergeneration in der Bundesrepublik. Längsschnittbeobachtungen in der Berufseinstiegsphase. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 44: S. 677–696.

Seifert, Wolfgang (1995): *Die Mobilität der Migranten. Die berufliche, ökonomische und soziale Stellung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik. Eine Längsschnittanalyse mit dem sozioökonomischen Panel 1984–1998*. Berlin: Edition Sigma.

Şen, Faruk; **Sauer,** Martina; **Halm,** Dirk (2001): Intergeneratives Verhalten und (Selbst-) Ethnisierung von türkischen Zuwanderern. Gutachten des ZIT für die Unabhängige Kommission „Zuwanderung“. In: A. Goldberg; D. Halm; M. Sauer (Hrsg.): *Migrationsbericht des Zentrums für Türkeistudien 2002.* Münster et al.: LIT Verlag, S. 11-126.

Scharenberg, Albert (2006): Brücke zum Mainstream – Mainstream als Brücke. Europäische Rechtsparteien und ihre Politik gegen Einwanderung. In: T. Greven; T. Grumke (Hg.): *Globalisierter Rechtsextremismus? – Die extremistische Rechte in der Ära der Globalisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 70-111.

Schittenhelm, Karin (2010): in: Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hrsg.) Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt.

Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S.40.

Schmuck, Doris; **Matthes,** Jürgen (2014): *How Anti-immigrant Right-wing Populist Advertisement Affect Young Voters: Symbolic Threats, EconomicThreats and the Moderating Role of Education.* Journal of Ethnic and Migration Studies, S. 1-23.

Schneider, Jan; **Ruta,** Yemane; **Weinmann,** Martin (2014): *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven.*

Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen für Integration und Migration. Berlin: Suhrkamp Verlag.

Schouler-Ocak Meryam; **Bretz** H. Joachim; **Hauth** Iris; **Montesinos** A. Heredia et al. (2010): *Patienten mit Migrationshintergrund in Psychiatrischen Institutsambulanzen – ein Vergleich zwischen Patienten mit türkischer und osteuropäischer Herkunft und Patienten ohne Migrationshintergrund*. Psychiatr Prax 37(8): S. 384–390.

Schulz von Thun Friedemann (2007): *Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen*. (45. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.

Schulz von Thun, Friedemann (1994): *Kommunizieren lernen (und umlernen): Trainingskonzeptionen und Erfahrungen*. 7. Aufl., Aachen: Hahner Verl.-Ges.

Schütz, Alfred; **Luckmann**, Thomas (1994): *Strukturen der Lebenswelt*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Schönherr, Daniel; **Leibetseder**, Bettina; **Moser**, Winfried; **Hofinger**, Christoph (2019): *Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung*. Endbericht. Im Auftrag der Arbeiterkammer. Wien. URL: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/gleichbehandlung/Diskriminierungsstudie_2019_Langfassung.pdf, Zugriff: 19. 07. 2020.

(https://www.arbeiterkammer.at/service/studien/gleichbehandlung/Diskriminierungserfahrungen_in_Oesterreich.html) Zugriff: 19. 07. 2020.

Schulz et al. (2012): *Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft*. Wiesbaden: VS Verlag.

Sidanius, Jim; **Pratto,** Felicia (1999): *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York: Cambridge University Press.

Simmel, Georg (1966 [1890]): *Über soziale Differenzierung: soziologische und psychologische Untersuchungen.* Band 10, Ausgabe 1 von Staats- und sozialwissenschaftliche Forschungen. Nachdruck der Originalausgabe von 1890. Amsterdam: Liberac. [Original von 1890: Über soziale Differenzierung. Soziologische und psychologische Untersuchungen. Leipzig: Duncker & Humblot].

Simmel, Georg (1984 [1917]): *Grundfragen der Soziologie*. *Individuum und Gesellschaft*. Berlin: Göschen.

Simmel, Georg (2006 [1908]): *Soziologie. Untersuchungen über die Formen von Vergesellschaftung.* 11. Band. Frankfurt/M.: Suhrkamp [Original von 1908: Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Leipzig: Duncker & Humblot].

Simmel, Georg 1992 [1908]: Exkurs über den Fremden. In: *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung.* Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 509–512.

Simon, Bernd; **Trötschel**, Roman (2006): Soziale Identität. In: H.-W. Bierhoff; D. Frey (Hrsg.): *Handbuch der Sozial- und Kommunikationspsychologie*. Göttingen: Hogrefe, S. 684-693.

Six, Ulrike. (1982): Einstellungen und Vorurteile. In: H. J. Kagelmann; G. Wenninger (Hrsg.): *Medienpsychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen*. München: Urban & Schwarzenberg, S.18f.

Skutnabb-Kangas, Tove (1981): *Bilingualism or Not: The Education of Minorities*. Clevedon (u.a.): Multilingualism Matters Ltd.

Smend, Rudolf (1956): Integrationslehre. In: Beckerath, v. Erwin et al. (Hg.): *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*, Band 5. Stuttgart/Tübingen/Göttingen: Fischer, Mohr, Vandenhoeck & Ruprecht, S. 299-302.

Smith, Elsie J. (1991): *Ethnic identity development: Toward the development of a theory within the context of majority/minority status. Journal of Counseling & Development, Multiculturalism as a fourth force in counseling*, 70(1), S. 181–188.

Söhn, Janina; **Özcan**, Veysel (2005): Bildungsdaten und Migrationshintergrund eine Bilanz. In: *Bundesministerium für Bildung Forschung (Hrsg.): Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen. Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik.* Bildungsreform Band 14, Bonn und Berlin, S. 117 – 128. URL: http://www.wzb.eu/zkd/mit/pdf/aki_bildungsreform_band_vierzehn.pdf, Zugriff: 11. 06. 2015, 121.

Sökefeld, Martin. O.J. *Problematische Begriffe: „Ethnizität", „Rasse", „Kultur", „Minderheit".* URL: https://epub.ub.unimuenchen.de/29311/1/Martin_Soekefeld_Problematische_Begriffe_Ethnizitaet.pdf. Zugriff: 17. 04. 2020.

Sökefeld, Martin (2012): Identität – ethnologische Perspektiven. In: H. G. Petzold (Hg.): *Identität. Ein Kernthema moderner Psychotherapie – interdisziplinäre Perspektiven.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 39-56.

Stadler, Bettina; **Wiedenhofer-Galik**, Beatrix (2012): Bildungs- und Erwerbspartizipation junger Menschen in Österreich unter besonderer Berücksichtigung des Migrationshintergrundes. In: *Statistische Nachrichten* (12), S.957-975, URL: http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2012/01/24/studie-migrantinnen-am-arbeitsmarkt-benachteiligt/ Zugriff: 02. 09. 2018.

Steiner, Mario (2015): *Integrationschancen durch die Lehre – Benachteiligte Jugendliche am Lehrstellenmarkt.* Wien. URL: AMS Fokus Info 87 (ams-forschungsnetzwerk.at), Zugriff: 26. 04. 2020.

Stephan, Walter G.; **Diaz-Loving**, Rolando; **Duran**, Anne (2000): *Integrated threat theory and intercultural attitudes Mexico and the United States*. Journal of Cross-Cultural Psychology, 31, S. 240-249.

Stephan, Walter G.; **Stephan**, Cookie W. (1985): *Intergroup anxiety. Journal of Social Issues,* 41, S. 157-175.

Stephan, Walter G. & **Stephan,** Cookie W. (2000): An Integrated threat theory of Prejudice. In: S. Oskamp (Ed.): *Reducing prejudice and discrimination.* Mahwah: Lawrence Erlbaum, S. 23-45.

Steyaert, Stef; **Lisoir**, Hervé; **Nentwich**, Michael (Hrsg.). (2006): *Fokusgruppen, Leitfaden partizipativer Verfahren. Ein Handbuch für die Praxis.* Wien: Institut für Technikfolgen-Abschätzung, S. 127-136. URL: http://epub.oeaw.ac.at/ita/ebooks/Leitfaden_pTA_DE_Feb06.pdf. Zugriff: 11. 10. 2018.

Tajfel, Henri (1982): *Gruppenkonflikt und Vorurteil - Entstehung und Funktion sozialer Stereotype.* Bern/Stuttgart/Wien: Huber.

Tajfel, Henri (1969): *Cognitive aspects of prejudice. Journal of Social Issues*, 25, S. 79-97.

Tajfel, Henri; **Turner,** John C. (1979): An integrative theory of intergroup conflict. In: W. G. Austin; S. Worchel (Hg.): *The social psychology of intergroup relations.* Monterey, CA: Brooks/Cole, S. 33-47.

Tajfel, Henri; **Flament,** Claude; **Billig,** Michael; G.; Bundy, R. P. (1971): Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology,* 1, 149-178.

Tajfel, Henri (1978): *Differentiation between social groups*. London: Academic Press.

Tajfel, Henri; **Turner**, John C. (1986): The social identity theory of intergroup behaviour. In: S. Worchel; W.G. Austin (Hg.): „*Psychology of Intergroup Relations.*“ Chicago: Nelson-Hall, S. 7-24.

Tatum, B. Daniel (1997): *„Why are all the black kids sitting together in the cafeteria?“* New York, NY US: Basic Books.

Tausch, Anja P.; **Menold,** Natalja (2015): *Methodische Aspekte der Durchführung von Fokusgruppen in der Gesundheitsforschung*. URL: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-440165. Zugriff: 22. 05. 2020. Köln: GESIS.

Taylor, Charles (1996): *Quellen des Selbst. Die Entstehung der neuzeitlichen Identität*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Taylor, Charles (1995): *Das Unbehagen an der Moderne*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Tenbruck, Friedrich (1989): *Die kulturellen Grundlagen der Gesellschaft*.

Terkessidis, Mark (1998): *Psychologie des Rassismus*, Wiesbaden: Opladen.

Terkessidis, Mark (2004): *Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive.* Bielefeld: Transcript Verlag.

Thomas, Alexander (2005): *Grundlagen der interkulturellen Psychologie*. Nordhausen: Verlag Traugott Bautz.

Thomas, Alexander (2003): Kultur und Kulturstandards. In: A. Thomas; E. U. Kinast; S. Schroll-Machl (Hg): *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation.* Band 1. Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen, Vandenhock, Ruprecht, S. 19-31.

Thomas, Alexander (2006): *Die Bedeutung von Vorurteil und Stereotype im interkulturellen Handeln*, URL: http://www.interculture-journal.com/index.php/icj/article/view/46/55. Zugriff: 22. 03. 2019.

Thomas, Alexander (2006): *Die Bedeutung von Vorurteil und Stereotyp im interkulturellen Handeln. interculture journal*: *Online Zeitschrift für interkulturelle Studien,* 5(2), S. 3-20. URL: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-454086, Zugriff: 24. 03. 2019.

Thomitz, Helmut (2010): *Multikulturalismus und Migration zu Beginn des 21. Jahrhunderts: Eine Identitätsanalyse der Persistenz kultureller Eigenheiten österreichischer Auslandsemigranten in Lateinamerika am Beispiel Argentinien.* Dissertation an der Karl- Franzens-Universität Graz.

Titelbach, Gerlinde; **Davoine,** Thomas; **Hofer**, Helmut; **Schuster**, Philip; **Steiner**, Mario (2013): *Potentiale durch die Integration von MigrantInnen in Arbeitsmarkt und Bildung, Studie im Auftrag des Integrationsfonds,* Wien: IHS.

Treibel, Anette (2008): *Migration in moderne Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht.* Weinheim, München: Juventa.

Treibel, Anette (2010): Von der exotischen Person zur gesellschaftlichen Normalität: Migrantinnen in der soziologischen Forschung und Lehre. In: G. Hentges; V. Hinnenkamp; A. Zwengel (Hg): *Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte.* Wiesbaden, S. 143-171.

Treibel, Annette (1988): *Engagement und Distanzierung in der westdeutschen Ausländerforschung. Eine Untersuchung ihrer soziologischen Beiträge.* Stuttgart: Enke Verlag.

Treibel, Annette (1999): *Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht*. Weinheim: Juventa.

Treibel, Annette (2003): *Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht.* Weinheim/München: Juventa Verlag.

Trompenaars, Fons; Charles **Hampden- Turner** (1998): Riding the waves of culture: understanding cultural diversity. In: *global business*. New York: Mc Graw-Hill Professional.

Trompenaars, Fons (1993): Riding the Waves of Culture. London.

Turner, John C.; **Hogg**, Michael A.; **Oakes**, Penelope J.; **Reicher,** Stephen D; **Wetherell,** Margaret S. (1987): *Rediscovering the social group: A self-categorization theory.* Oxford: Blackwell.

Ulrich, Joachim, Gerd; **Granato,** Mona (2006): "Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?" Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. S. 30-48. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): *Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

UNESCO 1982. Erklärung von Mexico-City über Kulturpolitik: URL: http://www.unesco.de/sites/default/files/201803/1982_erkl%C3%A4rung_von_Mexiko.pdf, Zugriff: 23. 01. 2020.

Varela, Castro María do Mar; **Clayton**, Dimitria (2003): *Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Königstein/Ts: Ulrike Helmer.*

Varela, Castro María do Mar (2003): Zur Skandalisierung und Re-Politisierung eines bekannten Themas: ‚Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt´. In: *Migration, Gender, Arbeitsmarkt, neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung*, (Hrsg): María do Mar Castro Varela; D. Clayton. Königsstein: Ulrike Helmer Verlag. S. 8-29.

Verkuyten, Maykel (2002b): *Ethnic attitudes among minority and majority children: The role of ethnic identification, peer group victimization and parents.* Social Development, 11(4), S. 558–570.

Verwiebe, Roland; **Hacioglu,** Melek (2013): *Berufseinstiege von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund.* R. Verwiebe; M. Hacioglu: Universität Wien, 3/2013, gefördert von Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die ÖAW 2010, „Migration, kulturelle Diversität, Mehrfachidentität und Integration“: URL: http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/wp-content/uploads/2014/06/IBIB_Berufseinstiege_von_AkademikerInnen_mit_Migrationshintergrund_Projektbericht_2014.pdf. Zugriff: 22. 12. 2020.

Viehböck, Eveline; **Bratic,** Ljubomir (1994): *Die Zweite Generation*. Innsbruck: Studien Verlag.

Vlašić, Andreas (2004): *Die Integrationsfunktion der Massenmedien. Begriffsgeschichte, Modelle, Operationalisierung.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Vogt, Stefanie; **Werner,** Melanie (2014): *Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse. Skript.* Fachhochschule Köln: Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften.

Wagner, Ulrich; **Christ,** Oliver; **Pettigrew**, Thomas F.; **Stellmacher**, Jost; & **Wolf,** Carina (2006a): *Prejudice and Minority Proportion: Contact Instead of Threat Effects.* Social Psychology Quarterly, 69(4), S. 380–390.

Watzlawick, Paul (1996): *Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien.* Bern: Huber.

Weber-Menges, Sonja (2005): Die Wirkungen der Präsentation ethnischer Minderheiten in deutschen Medien. In: R. Geißler; H. Pöttker (Hrsg.): *Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland. Problemaufriss. Forschungsstand. Bibliographie*. Bielefeld: transcript, S. 127-184.

Weichselbaumer, Doris (2016): *Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves* IZA. URL: http://ftp.iza.org/dp10217.pdf, Zugriff: 30. 10. 2020.

Westphal, Manuela; **Kämpfe,** Karin (2014): *Bildungs- und Berufserfolg im Kontext von Migration, Familie und Geschlecht.* Migration und Soziale Arbeit.

Westphal, Manuela; **Otyakmaz**, Berrin Ö.; **Uçan**, Yasemin (2020): Migration und Familie: Perspektiven auf Erfolg in der Migration. In: P. Genkova; A. Riecken (Hrsg.): Handbuch Migration und Erfolg. Psychologische und sozialwissenschaftliche Aspekte. Wiesbaden: Springer, S. 1–17.

West, Candace; **Zimmermann** Don H. (1991): Doing gender. In: Judith Lorber; Susan H. Farell (Hrsg.): *The Social Construction of Gender*. Newbury Park, London/ New Dehli: Sage, 162-179.

West, Candace; **Fenstermaker**, Sarah (1995): *Doing Difference. Gender and Society*, Vol. 9, No. 1, S. 8-37.

West, Candace; **Zimmerman**, Don H. (1987): Doing Gender. In: *Gender & Society*, Heft 2/1, S. 125-151.

Weber, Max (1985 [1904]): Die "Objektivität" sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: M. Weber (Hrsg.): *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. Tübingen: J.C.B. Mohr, S. 180.

Weber, Martina (2003): *Heterogenität im Schulalltag. Konstruktion ethnischer und Geschlechtlicher Unterschiede.* Opladen: Leske, Budrich.

Weber, Max (1972): Ethnische Gemeinschaftsbeziehungen. In: *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr, S.234-240.

Weggel, Oskar: (1989): *Die Asiaten.* München: Beck.

Weiss, Hilde (2007): *Leben in zwei Welten: Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation.* Wien: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Weinberger, Nora; **Krings,** Bettina-Johanna; **Hirsch,** Johannes; **Decker,** Michael (Hrsg.) (2018): *Mobiles, selbstbestimmtes Leben von Menschen mit Demenz im Quartier. Methodik und Ergebnisse*. Karlsruhe: Scientific Publishing.

Weinreich, Peter (1988): *The operationalization of ethnic identity. Ethnic psychology: research and practice with immigrants, refugees, native peoples, ethnic groups and sojourners.* Amsterdam: Swets & Zeitlinger, S. 149–168.

Weiss, Hilde (2007): Die Identifikation mit dem Einwanderungsland – das Ende des Integrationsweges? In: H. Weiss (Hrsg.): *Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 189-216.

Weiss, Hilde; **Strodl**, Robert (2007): Soziale Kontakte und Milieus – ethnische Abschottung oder Öffnung? Zur Sozialintegration der zweiten Generation. In: H. Weiss (Hrsg.): *Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 97-130.

Weiss, Hilde; **Unterwurzacher,** Anne (2007): 'Soziale Mobilität durch Bildung? Bildungsbeteiligung von MigrantInnen'. In: H. Fassmann (Hrsg.) *2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht.* 2001-2006., 227-246. Klagenfurt: Drava-Verlag.

Wichterich, Christa (1998): *Die globalisierte Frau. Berichte aus der Zukunft der Ungleichheit.* Reinbek bei Hamburg (The Globalized Woman, Reports from a Future of Inequality, London 2000. La femme mondialisée, Actes Sud, Paris 1999).

Witte, Kim (1998): *Fear as motivator, fear as inhibitor: Using the extended parallel process model to explain fear appeal successes and failures. Handbook of Communication and Emotion*. Andersen, P.A.; Guerrero, L. K., (Hg): San Diego et al.: Academic Press.

Yousefi, Hamid Reza (2014): *Interkulturelle Kommunikation. Eine praxisorientierte Einführung.* Darmstadt: WBG, S. 76.

Zwick, Michael M.; **Schröter,** Regina: Konzeption und Durchführung von Fokusgruppen am Beispiel des BMBF-Projekts „Übergewicht und Adipositas bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen als systemisches Risiko“. In: M. Schulz et al. (Hrsg.) (2012): *Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 25f.

Zick, Andreas; **Küpper**, Beate (2007): Vorurteile, Diskriminierung und Rechtsextremismus: Phänomen, Ursachen und Hintergründe. In: K. J. Jonas; M. Boos; V. Brandstätter (Hg.): *Zivilcourage trainieren*! Göttingen: Hogrefe, S. 33–57.

Zick, Andreas; **Küpper**, Beate (2009): Rechtsextremismus: Erscheinungsformen, Strategien und Ursachen. In: A. Beelmann; K. Jonas (Hg.): *Diskriminierung und Toleranz: Psychologische Grundlagen und Anwendungsaspekte*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 283–302.

Zick, Andreas; **Küpper**, Beate; Hövermann, Andreas (2011): Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Zwangsverheiratung in Deutschland: Band 1 Forschungsreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Nomos Verlag: URL: https://www.bmfsfj.de/blob/95580/c71b63e1374f45214b2be0480fd309da/zwangsverheiratung--forschungsreihe-band-1-data.pdf, Zugriff: 05. 11. 2020

Interne Quellen:

Medienservicestelle 2012, Statistik Austria: http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2012/01/24/studie-migrantinnen-am-arbeitsmarkt-benachteiligt/, Zugriff: 03. 07. 2018.

Initiative Minderheiten: http://minderheiten.at/index.php/2017-09-11-14-35-54/migrant_innen#korun, Zugriff: 03. 07. 2018.

www.statistik.at, migration und integration. zahlen, daten, 2016, Wien 04.01.2019.

Migration & Integration**:** Zahlen. Daten. Indikatoren 2017. Wien:

www.unhcr.org/dach/at/ueber-uns/zahlen-im-ueberblick, Zugriff: 13. 04. 2018.

https://www.zhdk.ch/konstruktivistischer-kulturbegriff-3827, Zugriff: 08. 03. 2018.

http://www2.uni-jena.de/philosophie/iwk/publikationen/kulturkommprdukt.pdf, Zugriff: 05.05.2018.

http://www2.uni-jena.de/philosophie/iwk/publikationen/kulturkommprodukt.pdf, Zugriff: 05.05.2020.

derStandard, Führerscheinprüfungen nicht mehr auf Türkisch: URL: https://derstandard.at/2000083926847/Fuehrerscheinpruefungen-nicht-mehr-auf-Tuerkisch-Kritik-vom-OeAMTC/ Zugriff: 24. 07. 2018.

Heute: www://www.heute.at/s/volksschule-bezeichnet-tuerken-als-landplage-100088290. Zugriff: 20. 01. 2021.

Intercultural-journal: online-Zeitschrift für Interkulturelle Studien, Jahrgang 5/Ausgabe2/Alexander Thomas: Die Bedeutung von Vorurteil und Stereotyp im interkulturellen Handeln, 2006, Herausgeber: Jürgen Bolten, Stefanie Rathje, 2006, URL: www.interculture-journal.com, Zugriff: 17. 09. 2020.

Diskriminierung von „MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt; H. Hofer, G. Titelbach, D. Weichselbaumer, R. Winter-Ebmer, IHS und JKU im Auftrag des BMASK; URL: https://www.ihs.ac.at/publications/lib/IHSPR6311119.pdf, Zugriff: 22. 04. 2020

Biffl, Gudrun: "Migration and labour integration in Austria." SOPEMI Report on Labour Migration Austria 13 (2012), Zugriff: 12. 07. 2020.

Statistik Austria, eigene Berechnung, in: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/einbuergerungen/index .html. Zugriff: 11.09. 2019.

Statistik Austria in Integrationsfonds: migration & integration, Schwerpunkt: Frauen, 2013/14, S. 19: https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/staatsbuergerschaft/1/Seite.260421.html, Zugriff: 11. 10. 2019.

Statistik Austria, Bevölkerung am 01.01.2017 nach detaillierter Staatsangehörigkeit und Bundesland, in http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html. Zugriff: 15. 05. 2020

Berufseinstiege von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund, Roland, Verwiebe, Melek, Hacioglu, Universität Wien, 3/2013, gefördert von Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die ÖAW 2010, „Migration, kulturelle Diversität, Mehrfachidentität und Integration“: URL: http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/wp-content/uploads/2014/06/IBIB_Berufseinstiege_von_AkademikerInnen_mit_Migrationshintergrund_Projektbericht_2014.pdf.

Integrationsbericht BMEIA, https://www.bmeia.gv.at/integration/integrationsbericht/ Zugriff: 22. 04. 2020.

Biffl, Gudrun (1999) Insider und Outsider, Inländer und Ausländer: Wo sind die Grenzen?, WIFO Working Papers, Heft 125/1999

Biffl, Gudrun, SOPEMI Report on Labour Migration (2007) Austria 2006-07, Austrian Institute of Economic Research, WIFO, Wien.