

AKINFOS



BERUFSTÄTIGE STUDIERENDE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AN DER FH TECHNIKUM WIEN



wien.arbeiterkammer.at



Praxisbezug und Internationalität sind immer wiederkehrende Schlagworte in der Hochschuldebatte. Gleichzeitig steigt der Druck der fortschreitenden Höherqualifizierung auf die ArbeitnehmerInnen. Um allen jungen lerninteressierten Menschen die Entfaltung ihrer Potenziale und Begabungen zu ermöglichen, bedarf es genauer Analysen der vielfältigen persönlichen Voraussetzungen und konkreter Bildungsangebote.

Viele Statistiken zeigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders hart für ihre Bildungslaufbahn arbeiten müssen. Mit maßgeschneiderten Angeboten für Berufstätige und guten Berufsaussichten sind Fachhochschulen dabei für viele Migrantinnen und Migranten der 1. und auch 2. Generation sehr interessant. Berufstätigkeit und Migrationsgeschichte sind jedoch nicht nur Herausforderungen, die es für die Studierenden zu bewältigen gilt,

sondern auch wertvolle Ressourcen für ihr Studium und ihren weiteren beruflichen Werdegang.

Mit dieser Studie* soll der Fokus darauf gelegt werden, wie Bildungseinrichtungen allgemein und hier besonders die Fachhochschulen ein Umfeld schaffen können, in dem StudentInnen mit Migrationshintergrund ihr volles Potenzial ausschöpfen können und Rahmenbedingungen vorfinden, die helfen, mit den Mehrfachbelastungen umzugehen. Die Vielfalt der Studierenden und deren Berufstätigkeiten sind Realitäten, denen sich das österreichische Hochschulsystem stellen muss. Umso erfreulicher ist es, mit der FH Technikum Wien einen Partner gefunden zu haben, dem eine hochqualitative Ausbildung für alle Studierenden ebenso ein Anliegen ist.

Rudi Kaske
AK Präsident

* Der gesamte Forschungsbericht von Gruber, Sonja / Sprung Anette (2015): „Zur Situation von berufstätigen Studierenden mit Migrationshintergrund in berufsbegleitenden Studiengängen an der FH Technikum Wien“ findet sich zum Download unter: <http://wien.arbeiterkammer.at/bildungsstudien>



In vielen technischen Branchen steigt der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund kontinuierlich an – Österreichs Gesellschaft wird immer vielfältiger. Die Fachhochschulen haben den gesellschaftlichen Auftrag, auf Basis von hohen Qualitätsstandards Studierende in der Regelstudienzeit zu einem erfolgreichen Studienabschluss zu führen und sie praxisorientiert auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Damit geht die gesellschaftliche Verantwortung einher, diese Vielfalt der Gesellschaft in der Studierendenschaft abzubilden.

Im Sinne gelebter Internationalität und Diversität sind Fachhochschulen somit gefordert, im Sinne einer nachhaltigen Diversity-Policy Maßnahmen zur Chancengleichheit und zur Förderung von Potenzialen zu setzen. Ein sensibler Umgang mit damit einhergehenden Integrations- und Fördermaßnahmen – und somit auch mit dem Begriff Migrationshintergrund – ist dafür entscheidend.

Die FH Technikum Wien ist eine rein technische Fachhochschule mit ca. 3.400 Studierenden, wovon ca. 28 % Migrations-

hintergrund haben. Die vorliegende Studie hat zum Ziel, verschiedene Lebensrealitäten der Studierenden aufzuzeigen sowie deren Potenziale und Herausforderungen sichtbar zu machen, die mit der Wechselwirkung von Migrationshintergrund, Gender, Studium, Beruf und sozialem Hintergrund einhergehen.

Aus den Ergebnissen sollen Handlungsfelder und dahingehende Maßnahmen zur Förderung von Potenzialen und Chancengleichheit auf Basis der unterschiedlichen Herkunftskulturen der Studierenden an der FH Technikum Wien abgeleitet werden.

In diesem Sinne freuen wir uns über die vorliegende Kooperation mit der AK Wien, welcher das Thema ebenso ein großes gesellschaftliches Anliegen ist, und bedanken uns für die Unterstützung zur Realisierung der vorliegenden Studie.

FH-Prof. DI Dr. Fritz Schmöllebeck
Rektor

MMag. Dr. Sandra Allmayer, MA
Leiterin International Relations
Diversity-Beauftragte



1. HINTERGRUND

Die Arbeiterkammer Wien (AK) hat in Kooperation mit der FH Technikum Wien (FHTW) im Jahr 2015 eine qualitative Studie bei der Universität Graz in Auftrag gegeben, um die Arbeits-, Lebens- und Studiensituation von Studierenden mit Migrationsbiografien in den berufsbegleitenden Bachelor- und Masterstudiengängen der FHTW zu analysieren. Das Ziel des Projektes bestand in der Generierung von Wissen über die Lebenslagen der Zielgruppe. Die Ergebnisse sollen als Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von Potenzialen und Chancengleichheit bzw. für weiterführende Studien dienen. Im Mittelpunkt der Untersuchung standen die besonderen (migrations- und herkunftsbedingten) Potenziale der Studierenden bzw. deren Nutzung (im Rahmen der FH sowie am Arbeitsmarkt), aber auch die Frage nach etwaigen Problemstellungen angesichts der Vereinbarkeit von Studium und Beruf oder aufgrund von Diskriminierungserfahrungen.

Globalisierung und die damit verbundenen weltweiten Migrationsbewegungen verändern die demografische Struktur der österreichischen Bevölkerung nachhaltig. Ein Blick auf den Arbeitsmarkt zeigt, dass rund 20% der in Österreich lebenden Einwohner_innen im Erwerbsalter einen

Migrationshintergrund haben. Die Einwanderung der letzten Jahre wird insbesondere durch Zuzug aus Deutschland sowie den neueren EU-Mitgliedsstaaten wie Rumänien, Ungarn, Polen oder der Slowakei geprägt (vgl. Statistik Austria 2015, S. 56).

Das Phänomen Migration ist unter anderem auch im tertiären Bildungsbereich beobachtbar. Der Prozentsatz internationaler Studierender (hier bezogen auf eine ausländische Staatsbürgerschaft) an österreichischen Hochschulen beträgt rund 26%, wobei der Anteil in den Fachhochschulen im Schnitt unter jenem der Universitäten liegt. Diese Zahlen erfassen Personen, die nur zum Zwecke eines Studiums nach Österreich gekommen sind, ebenso wie ausländische Staatsangehörige, die dauerhaft im Land leben. Die meisten Studierenden kommen aus EU-/EWR-Staaten bzw. der Schweiz – allen voran Deutschland (vgl. ebd., S. 46).

Laut der Studierenden-Sozialerhebung waren im Jahr 2011 82% aller Studierenden so genannte Bildungsinländer_innen, das heißt, dass sie ihre Berechtigung für ein Studium in Österreich erworben haben. Der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund unter den Bildungsinländer_in-

nen lag bei 7%. Etwa 5% aller Studierenden hatten weder eine inländische Studienberechtigung noch Deutsch als Erstsprache. Die Daten zeigen ferner, dass Studierende mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig aus höheren Schichten kommen (vgl. Zaussinger et al. 2012).

Zunehmende Internationalisierung bringt neue Chancen für die Wirtschaft und für die Hochschulen mit sich, aber auch neue

Herausforderungen. Dazu zählt etwa die Frage nach angemessenen Strukturen, didaktischen Konzepten und Unterstützungsmaßnahmen (z. B. in sprachlicher Hinsicht).

Eine genauere Kenntnis der Lebenslagen sowie der Potenziale von Studierenden (bzw. Mitarbeiter_innen) mit Migrationsbiografien bietet eine Basis für die Entwicklung adäquater Maßnahmen.



2. STUDIENDESIGN

Untersuchungsfeld

Die Analyse, in deren Mittelpunkt die *Erfahrungen und Einschätzungen der Studierenden* zu ihrer Lebens-, Berufs- und Studiensituation stehen, bezieht sich auf unselbständig erwerbstätige „Studierende mit Migrationshintergrund“. Sie erfasst Personen, die sich längerfristig in Österreich niedergelassen haben oder bereits hier aufgewachsen sind und als „Bildungsinländer_innen“ gelten. Das heißt, sie verfügen über eine österreichische Matura oder Lehre mit Studienberechtigungsprüfung/Berufsreifeprüfung oder haben bereits ein erstes Studium in Österreich absolviert. Bei der Auswahl der Interviewpartner_innen wurde zudem ein Schwerpunkt auf Personen gelegt, die tendenziell weniger privilegierten Studierendengruppen angehören (etwa weil ihre Erstsprache nicht Deutsch oder Englisch ist bzw. sie nicht aus ökonomisch gut situierten Herkunftsländern kommen). Hinter dieser Auswahl steht das Interesse der Auftraggeber_innen, Maßnahmen insbesondere für potenziell benachteiligte Gruppen zu entwickeln. An der FH Technikum Wien verfügen 27,8% der Studierenden über einen Migrationshintergrund, davon haben 20% eine andere Muttersprache als Deutsch bzw. sind zweisprachig aufgewachsen.

Nicht alle Ergebnisse der Analyse können als migrationsbedingt oder gar „migrationstypisch“ gelesen werden. Manche der vorgefundenen Phänomene dürften auch Studierende ohne Migrationshintergrund in ähnlicher Weise betreffen (etwa eine Mehrfachbelastung durch Berufstätigkeit, Studium, Familie), andere wiederum hängen direkt damit zusammen (wie Rassismuserfahrungen oder rechtliche Barrieren). Bei einigen allgemein auftretenden Phänomenen wirken migrationsbedingte Faktoren zusätzlich verschärfend.

Eine kritische Reflexion darüber, dass hinter einem so genannten „Migrationshintergrund“ höchst vielfältige Lebenslagen stehen können und ein Fokus auf diese Kategorie auch tendenziell ein „Anderssein“ behauptet und zuschreibt, ist notwendig. Die vorliegende Studie versucht genau diese Zuschreibungsprozesse selbst zu berücksichtigen und rückt die Selbstdefinition der Akteur_innen ins Zentrum.

Methodische Vorgangsweise

Es wurden 13 qualitative problemzentrierte Interviews mit Studierenden aus mehreren berufsbegleitenden Bachelor- und Masterstudiengängen der FH Technikum Wien geführt. Die Fragen zielten auf Potenziale

der Migrationsbiografie und deren Nutzung in Studium und Beruf ebenso ab wie auf etwaige Problemstellungen. Die fünf weiblichen und acht männlichen Respondent_innen waren im Alter zwischen 22 und 38 Jahren, kamen sowohl aus EU-Ländern (Ost- und Südosteuropa) als auch aus Drittstaaten und wiesen unterschiedliche Merkmale in Bezug auf familiäre Hintergründe, die Aufenthaltsdauer in Österreich oder den Rechtsstatus auf.

Der theoretische Rahmen der Studie umfasst Diskriminierungs- und Rassismustheorien, Ansätze zu Mehrsprachigkeitsforschung, zu den Kapitalsorten nach Bourdieu und Anerkennungsfragen sowie allgemeine Grundlagen zu migrationsgesellschaftlichen Entwicklungen.

Detaillierte Ausführungen dazu finden sich im Forschungsbericht.



3. ERGEBNISSE

Biografische Merkmale und Erwerbstätigkeit

Die im Rahmen der Untersuchung interviewten Studierenden gehen in den meisten Fällen einer Vollzeitbeschäftigung nach, nur teilweise besteht ein inhaltlicher Zusammenhang zwischen dem Studiengang und dem Bereich der Erwerbstätigkeit. Keinesfalls gibt es die „typischen“ Studierenden mit Migrationshintergrund, vielmehr sind die Lebenslagen der Befragten äußerst heterogen.

Unterschiede zeigen sich jedoch zwischen Personen, die selbst eingewandert sind, und Angehörigen der so genannten zweiten Generation. Erstere finden erschwerte Bedingungen aufgrund rechtlicher Einschränkungen (Zugang zum Arbeitsmarkt, Nicht-Anerkennung von Qualifikationen, fehlender Anspruch auf Unterstützungsleistungen etc.) vor und sind in geringerem Ausmaß in soziale Netzwerke eingebettet. Der Bildungshintergrund ihrer Eltern ist tendenziell höher als bei den in Österreich aufgewachsenen Studierenden, was u. a. mit den damit zusammenhängenden ökonomischen Möglichkeiten der Familie zur Unterstützung einer Migration und eines Auslandsstudiums zu tun haben dürfte.

Vereinbarkeit

Als wesentliche Herausforderung zur Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche nennen die Befragten die intensive zeitliche Gesamtbelastung, die sich nicht zuletzt aus dem hohen Beschäftigungsausmaß im Rahmen der Erwerbsarbeit ergibt. Dieses wiederum stellt für viele Studierende – stärker aber für die Angehörigen der ersten Generation, die über weniger soziales Kapital und Zugang zu Sozialleistungen verfügen – eine Überlebensnotwendigkeit dar. Masterstudierende fühlen sich stärker belastet als jene in Bachelorstudiengängen. Abstriche werden eher in Bezug auf das Engagement im Studium denn am Arbeitsplatz gemacht. Die prekäre Zeitorganisation gerät insbesondere dann unter Druck, wenn unvorhergesehene Ereignisse eintreten, lange Fahrtzeiten hinzukommen und wenn vom Arbeitgeber oder Studium nicht die erforderliche Zeitsouveränität gegeben ist (Flexibilität einerseits als auch verlässliche/konstante Zeitregelungen zur Planbarkeit andererseits).

Das familiäre Umfeld wird als zentrale Unterstützung genannt. Manche Arbeitgeber haben keine Kenntnis vom Studium

ihrer Arbeitnehmer_innen, andere schon. Manche zeigen eine negative oder ambivalente, andere eine wohlwollende und unterstützende Haltung. Dies trifft insbesondere zu, wenn Arbeit und Studium in einem inhaltlichen Zusammenhang stehen bzw. Weiterbildung im Betrieb generell gefördert wird.

Die Befragten würden sich wünschen, mehr Energie in ihr Studium investieren zu können. Konkret bräuchten sie dazu die erwähnte Zeitsouveränität, eine anerkennende und fördernde Haltung von Kolleg_innen und Vorgesetzten sowie Verständnis und Entgegenkommen seitens der FH (die aber weitgehend bereits gegeben ist).

Viele der angesprochenen Probleme sind nicht unbedingt spezifisch für Studierende mit Migrationsgeschichte, in gewissen Fällen dürfte der Migrationsaspekt aber verschärfend wirken – etwa in Bezug auf die rechtlich-finanzielle Benachteiligung oder aber, weil aus sprachlichen Gründen noch mehr Zeit für die einzelnen Aufgaben zu investieren ist.

Potenziale

Im Rahmen der Studie wurden die im Folgenden aufgelisteten Kompetenzen und Potenziale, die mit einer Migrationsbiografie verbunden sein können, herausgearbeitet.

- Mehrsprachigkeit, herkunftslandbezogenes Wissen, Kenntnis kultureller Codes
- Offenheit und Toleranz, Fähigkeit zur Multiperspektivität

- Erfahrungen mit Veränderungen bzw. dem Wechsel von Kontexten; Umgang mit Kontingenz und Ambiguität
- Hohe Eigenständigkeit und Entscheidungskompetenz
- Mediations- oder Brückenfunktion in sozialen Kontexten
- Fähigkeit zur Transformation negativer Erfahrungen – Handlungsfähigkeit (Agency)
- Team- und Führungskompetenzen, Prozess- und Zielorientierung
- Flexibilität und Kreativität in der Lösungsfindung unter herausfordernden Bedingungen („out-of-the-box-thinking“)
- Empathiefähigkeit; Bewusstsein bzw. Sensibilität für Antidiskriminierung

„Wenn ich meine Arbeit nehme ganz stark [...] mit meiner Muttersprache [...] das brauch ich einfach [...] und das nützt eigentlich, wenn man sich auf verschiedenen Charaktere und Mentalitäten einstellen kann, und das hab ich gelernt [...]“

Die genannten Aspekte sind den Befragten (aber auch der Hochschule und den Unternehmen) teils mehr, teils weniger bewusst. Auch Angehörige der so genannten zweiten Generation verfügen vielfach über die genannten Ressourcen, weil z.B. einschlägiges Wissen in der Familie geteilt

wird, sie mehrsprachig und in mehreren Kulturen aufgewachsen sind oder sie oft als Vermittler_innen zwischen Familie und Aufnahmegesellschaft fungieren.

„Ich sah mich immer als Mediator zwischen Gruppen, und auch irgendwie als Brücke.“

Personen, die selbst eingewandert waren, haben einschlägiges kulturelles Kapital (vgl. Bourdieu 2005) zum Teil bereits bei der Arbeitssuche in Österreich und ihrer derzeitigen Berufstätigkeit nutzbar machen können. Diese Gruppe ist aus sprachlichen oder rechtlichen Gründen in der Regel stärker dazu gezwungen, sich zur eigenen Migrationsbiografie zu positionieren. Neben der Reflexion der eigenen Potenziale ist aber vor allem die Resonanz am Arbeitsmarkt für eine aktive Nutzung des „Migrationskapitals“ zentral.

Bei den in Österreich aufgewachsenen Studierenden ist das Bewusstsein für einschlägige Kompetenzen in der Regel geringer ausgeprägt. Einige der Befragten identifizieren sich kaum bis gar nicht mit der familiären Migrationsgeschichte, manche haben im Laufe der Bildungs- und Berufslaufbahn negative Erfahrungen mit Zuschreibungen und Diskriminierung gemacht. Es zeigte sich, dass die (wiederholt) erfahrene Zuschreibung von Andersartigkeit aufgrund der Herkunft (bzw. der Herkunft der Familie), also das so genannte „Othering“ (Bhabha 1994) dazu führen kann, diesen Aspekt eher zu verstecken oder gar zu verleugnen. Dies stellt eine Strategie dar, um negativen Zu-

schreibungen und Ausgrenzung zu entgehen, kann aber auch eine entsprechende Verwertung von Potenzialen im beruflichen Kontext behindern.

Eine oftmals bereits internalisierte Defizit-orientierung (etwa in Bezug auf Deutschkenntnisse) stellt einen weiteren hinderlichen Faktor bei der Nutzung migrations-spezifischer Kompetenzen dar. Der vielfach ausgrenzende und auf vermeintliche Mängel von Migrant_innen fokussierende österreichische Integrationsdiskurs dürfte dabei eine wesentliche Rolle spielen.

Konzepte zur Wertschätzung und Nutzung der Ressourcen von Seiten der Arbeitgeber sind den Studierenden – mit Ausnahme vereinzelter Diversity-Maßnahmen in internationalen Unternehmen – kaum bekannt. Ein so bezeichnetes „multikulturelles Arbeitsklima“ wird jedoch generell als sehr angenehm erlebt. Dasselbe gilt für die FHTW, die überwiegend positiv mit gelebter Internationalität assoziiert wird, ohne dass für die Studierenden dabei eine institutionelle Strategie oder spezifische Fördermaßnahmen direkt erkennbar wären. Positive – wie auch vereinzelte negative – Wahrnehmungen führen die Befragten in der Regel auf das Verhalten von Einzelpersonen zurück.

Diskriminierung

Die meisten Studierenden haben auf ihrem Bildungsweg als auch im beruflichen Kontext in verschiedenster Form Diskriminierung erlebt. Viele der in Österreich Aufgewachsenen machten vor allem in der Schule negative Erfahrungen, ausgehend sowohl von Lehrpersonen als auch von

Mitschüler_innen. Diese reichten von offenen verbalen Abwertungen bis hin zu Ungleichbehandlungen (wie etwa schlechtere Benotungen) sowie – mehr oder weniger – subtilen Zuschreibungen von Andersartigkeit. Im Rahmen des Studiums an der FHTW werden fallweise Erfahrungen mit (negativen) Zuschreibungen gemacht, dies vor allem durch Lehrende in Form verbaler Abwertungen. Derartige Praxen werden jedoch als Fehlverhalten einzelner Personen beschrieben, generell wird der FHTW ein wertschätzendes Klima attestiert.

„Ich glaub, es ist schon ein bisschen anders wenn man nicht wirklich österreichisch ist obwohl ich die österreichische Staatsbürgerschaft habe, ich glaub das ist schon doch ein bisschen anders [...] ich hab sogar eine Lehrerin gehabt der hat's auch nicht besonders gefallen dass ich nicht wirklich Österreicherin bin [...] das hat mich vielleicht so ein bisschen geprägt weil [...] wenn man schon im Kindesalter so ein bisschen runtergemacht wird für das, was man ist.“

Im Zusammenhang mit dem permanenten Unterscheiden in ein „Wir“ und die „Anderen“ (und dieser Zuschreibung kann man meist auch nicht durch Geburt und Aufwachsen in Österreich entkommen) finden symbolische Ausgrenzungsprozesse statt, die Zugehörigkeit in Frage stellen.

Besonders die Studierenden der zweiten Generation scheinen damit stärker konfrontiert zu sein bzw. dies teilweise noch unangemessener zu empfinden, da sie sich selbst ja zu Recht keineswegs als „Ausländer_innen“ betrachten.

Aus dem beruflichen Umfeld wurde ebenfalls von Abwertungen berichtet, wobei hier oftmals unterschiedliche Diskriminierungsgründe wie Herkunft, Geschlecht oder sozio-ökonomischer Status ineinandergreifen. Studierende aus wirtschaftlich schlechter gestellten Herkunftsländern – die im öffentlichen Diskurs oft mit Armut, Bildungsferne oder Kriminalität in Zusammenhang gebracht werden – fürchten, dass diese negativen Attributionen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigen.

Neben der persönlichen Benachteiligung machten die Befragten beispielsweise auch kategoriale Diskriminierungserfahrungen (vgl. Mecheril 2003), womit die Betroffenheit auf Basis einer Pauschalabwertung einer Gruppe (z.B. die Türken..., die Rumänen...) gemeint ist, der die Personen selber angehören oder mit der sie sich gewissermaßen identifizieren.

„Ich weiß nur dass man Leute aus XY (anonymisiert durch Autorinnen: osteuropäisches Land) mit Diebstahl und solchen Dingen assoziiert, und [...] wenn ich zum Beispiel irgendwas in der Zeitung les und dann denk ich mir [...] vielleicht hat's irgendwer gelesen und der denkt dass ich vielleicht auch so bin.“

„Wenn sie jetzt über Ausländer oder oder Tschuschen schimpfen [...] sag ich immer ‚Ihr könnt euch schon noch erinnern, dass ich aus XY (osteuropäisches Land, anonymisiert durch Autorinnen) komme‘, dann sagen die immer ‚Nein für uns bist du Österreicherin‘, also die wollen das gar nicht wahrhaben!“

Die Auswirkungen von Diskriminierung sind vielfältig, wie etwa Beeinträchtigungen des Selbstwerts oder des Kompetenzerlebens (vgl. dazu auch Sprung 2011). Das Engagement im Studium und am Arbeitsplatz können in weiterer Folge darunter leiden. Ein Effekt besteht schließlich darin, dass eine negative Konnotation der eigenen Migrationsbiografie das Bewusstsein über Migrationserfahrung als Ressource sowie eine Reflexion über damit verbundene potenzielle Kompetenzen zu behindern scheint.

Gegen das Erleben von Diskriminierung und Othering entwickelten die Befragten verschiedenste Strategien. Aktive Gegenwehr oder offene Thematisierung zeigte sich eher selten, häufiger hingegen De-Thematisierung oder Verharmlosung von Erlebtem. Fallweise wurde die Migrationsbiografie bewusst versteckt (z.B. durch das Eindeutschen des Namens) und assimilative Strategien bis hin zur „Überanpassung“ entwickelt. Dazu zählt etwa das besondere Bemühen, alle Anforderungen

perfekt zu erfüllen, sich regelkonform zu verhalten und keinesfalls Fehler zu machen – im Übrigen eine Strategie, die auch zuweilen Frauen wählen, die sich in männlichen Domänen behaupten müssen. Ein derartiges Perfektionsstreben stellt durchaus eine hohe Stressbelastung für die Betroffenen dar – etwa aufgrund eines nicht unerheblichen Zeitaufwandes, ständig präsenter Ängste vor Zuschreibungen/Sanktionen oder auch einem generellen Gefühl der Unzulänglichkeit.

„Dass die Leute dann merken könnten, dass ich einen Migrationshintergrund habe [...] ich hab auch davor Angst [...] also ich möchte nicht dass andere das wissen, im E-Mail in der Signatur steht jetzt nicht mein richtiger Name. Also ich tu das auch wirklich absichtlich verstecken.“



„Ich lese mir teilweise, meine E-Mails lese ich dreimal Korrektur, ob ich ja keine Grammatikfehler gemacht hab oder irgendwas.“

Abgesehen davon, dass Diskriminierungserfahrungen – so ist zu hoffen – manchen Migrant_innen tatsächlich erspart bleiben, kann eine Verneinung oder Verharmlosung der Thematik auch bestimmte Funktionen haben: Sie dient etwa dem eigenen Schutz (um sich mit negativen Erfahrungen weniger auseinandersetzen zu müssen), als Zurückweisung der Opferrolle, aber auch zur Vermeidung von weiterer Diskriminierung, da eine offene Thematisierung im Umfeld oft negativ aufgenommen oder gar sanktioniert wird.

Ich lach nur und sag eigentlich fast nie was zurück [...] ich geh da nicht wirklich drauf ein, ich will da nicht wirklich Probleme bereiten.“

Vielfach wurde eine erlebte Machtlosigkeit gegenüber Diskriminierungspraktiken deutlich, da diese Probleme nicht allein auf einer individuellen Ebene lösbar sind. Hier ist die Bedeutung institutioneller Verantwortung für das Vermeiden von Diskriminierung bzw. deren Sanktionierung sowie eine damit verbundene Organisa-

tionskultur angesprochen (vgl. Gomolla/Radtke 2009). Unterstützung bei Diskriminierung erfahren die befragten Studierenden hauptsächlich aus dem privaten Umfeld. Im Arbeitskontext sowie in der FHTW sind den Befragten keine Hilfsangebote bei Diskriminierung bekannt.

„Und ich glaub ich ... ich weiß nicht, ich würde auch gar nicht, ich würd's runterschlucken und, das machen auch die meisten [...] Weil man halt auch glaubt, an wen auch immer man sich richtet, man verliert. Weil man ja hier irgendwie am kürzeren Ast sitzt ... dadurch dass man der Diskriminierte ist.“

Zu den geäußerten Wünschen zählen mehr Bewusstseinsarbeit im Umgang mit Vielfalt zur Erhöhung der Sensibilität bzw. (noch) stärkere Förderung nicht-diskriminierenden Verhaltens in den Institutionen. Es zeigt sich in den Ergebnissen jedenfalls, dass die formulierten Erwartungen an die FHTW bezüglich Diversity und Antidiskriminierung durchaus hoch sind. In der Idealvorstellung der Studierenden soll die Bildungseinrichtung einen diskriminierungsfreien Raum darstellen, wo Individuen nicht auf einzelne Aspekte ihrer (Migrations-)Biografie reduziert werden und ihre Potenziale umfassend entfalten können.

4. RESÜMEE

Die Ergebnisse der Studie geben Hinweise auf mögliche Handlungsfelder, die in Unternehmen bzw. der FHTW zum Teil bereits erfolgreich bearbeitet werden, zum Teil ausbaufähig wären. Folgende Ansatzpunkte sollen beispielhaft genannt werden:

- Um Potenziale, die mit einer Migrationsbiografie verbunden sind, zu fördern und in konkrete (verwertbare) Kompetenzen zu übersetzen, bedarf es einer Bewusstseins- und Reflexionsarbeit. Dies gilt für die Institutionen ebenso wie für die Studierenden selbst (z. B. durch geeignete Formate in Lehre oder Weiterbildung, durch positive Signale im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit etc.).
- Studierende brauchen die *konkrete Erfahrung*, dass ihre Fähigkeiten sinnvoll einsetzbar sind. Ängste vor Diskriminierung sind dabei hemmend – sie abzubauen soll sich eine Institution im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur Aufgabe machen, stellt aber wohl eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar und betrifft ebenso die Politik, die Wirtschaft etc im weiteren Sinn. Hilfreich für die Förderung von Potenzialen können Role-Models, eine gelebte „Normalität“ von Diversität/Internationalität, die Schaffung von konkreten Erfahrungsmöglichkeiten sowie ein entschlossenes Auftreten der Institution gegen jegliche Form von Diskriminierung sein.
- Neben einer Förderung von Potenzialen wird eine explizite Antidiskriminierungs-Strategie in Institutionen für wichtig erachtet (Leitbild, Anlaufstelle, Verfahren, Sensibilisierungsmaßnahmen etc.). Dabei sollte das Thema nicht auf zwischenmenschliche Interaktion beschränkt gesehen, sondern insbesondere auf institutionelle Diskriminierung geachtet werden.
- Diversität und Antidiskriminierung zu verankern, stellt einerseits eine Top-Down-Aufgabe dar, es bedarf zugleich geeigneter Maßnahmen, um die Akzeptanz und das Commitment der Mitarbeiter_innen zu erlangen.
- Explizite Bezüge auf die „Migrationsbiografie“, selbst wenn sie im positiven und anerkennenden Sinn erfolgen, reproduzieren stets auch eine pro-

blematische Kategorie der „Menschen mit Migrationshintergrund“. Umgekehrt würde eine Nicht-Beachtung bestehende Potenziale ignorieren und real existierende Ausgrenzung und Chancen-Ungleichheit verschleiern. Daher muss eine Diversity-Strategie Überlegungen beinhalten, wie mit diesem Spannungsfeld umgegangen wird. Wie können migrationsbiografische Erfahrungen anerkannt werden, ohne

dass dies zu Pauschalisierung, Etikettierung oder vereindeutigender Zuschreibung von Zugehörigkeit (oder Nicht-Zugehörigkeit) führt?

- Schließlich gilt es weitere Differenzmerkmale (wie Gender, sozioökonomischer Status) zu berücksichtigen, ohne jedoch den Blick auf Spezifika einzelner Ungleichheitsverhältnisse zu vernachlässigen.



5. LITERATUR

Allmayer, Sandra (2013): IST-Analyse von Vielfalt an der FHTW. Präsentation der Ergebnisse. Studierende. 7. Juni 2013 (unveröffentlichte Präsentationsunterlagen).

Bhabha, Homi K. (1994): The Other Question: Stereotype, Discrimination and the Discourse of Colonialism. In: Bhabha, Homi K. (Ed.): The Location of Culture. London: Routledge, S. 66–84.

Bourdieu, Pierre (2005): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik und Kultur 1 (Unveränderter Nachdruck der Erstauflage von 1992). Hamburg: VSA-Verlag.

Gomolla, Mechthild; Radtke, Frank-Olaf (Hg.) (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Wiesbaden: VS.

Mecheril, Paul (2003): Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-)Zugehörigkeit. Münster: Waxmann.

Sprung, Annette (2011): Zwischen Diskriminierung und Anerkennung. Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Münster u. a.: Waxmann.

Statistik Austria (2015): migration & integration. zahlen. daten. indikatoren 2015. Verfügbar unter: http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Downloads/Publikationen/Statistisches_Jahrbuch_migration_integration_2015.pdf (Download am 20.07.2015).

Zaussinger, Sarah et al. (2012): Internationale Studierende. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2011. Projektbericht IHS. Verfügbar unter: <http://www.sozialerhebung.at/index.php/de/ergebnisse/2011> (Download am 23.5.2015).

ZUR AUTORIN

Ao. Univ.-Prof. Dr. Annette Sprung

Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft der Universität Graz

Arbeitsbereich Weiterbildung
University of Graz / Educational Sciences
Merangasse 70/II
A-8010 Graz

+ 43 (0) 316 - 380 - 2548
annette.sprung@uni-graz.at

NOTIZEN



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

**Alle aktuellen AK Broschüren finden Sie im Internet
zum Bestellen und Download**

■ wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: bestellservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 401

Artikelnummer 354

1. Auflage, September 2015

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Prinz-Eugen-Str. 20–22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M

Autorin: Annette Sprung

Titelfoto: © loreanto – Fotolia.com, Fotos: S. 4: © Rawpixel – Fotolia.com, S. 6: © Monkey Business – Fotolia.com,
S. 8: © kasto – Fotolia.com, S. 13: © contrastwerkstatt – Fotolia.com, S. 16: © danr13 – Fotolia.com

Grafik: Barbara Ebeling

Druck: AK Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: September 2015



WIEN

wien.arbeiterkammer.at