

N° 72 **AUF EIGENE RECHNUNG**
MINDERHEITEN UND WIRTSCHAFT

STIMME

VON UND FÜR MINDERHEITEN

WILLFÄHRIGE HELFER DES RASSISMUS

Ich weiß nicht mehr, das wievielte Mal es nun ist, dass die FPÖ hierzulande einen „Ausländer-Wahlkampf“ angekündigt und durchgeführt hat. Die Landtagwahlen in Vorarlberg und Oberösterreich zeigen, dass es dieser Partei trotz Knittelfeld und BZÖ-Abspaltung langsam wieder gelingt, mancherorts die zweitstärkste politische Kraft zu werden. Die Wahlergebnisse geben aber auch in anderer Hinsicht zu denken: So ist es in den letzten Jahren zusehends zum Trend geworden, dass die FPÖ bei WählerInnen unter 30 die beliebteste Partei darstellt. Zudem „zieht“ in Österreich noch immer die Antisemitismus-Karte: In Hohenems, wo das Jüdische Museum beheimatet ist, konnte die FPÖ mit dem „Exil-Jude“-Sager ihres Spitzenkandidaten (bezogen auf den Direktor des Museums, Hanno Loewy) 39 Prozent der Stimmen einfahren!

Einen allgemein weniger beachteten Effekt der Wahlergebnisse erblicke ich in dem Schluss, den die beiden Regierungsparteien daraus ziehen. Der Wiener Bürgermeister sagte nach dem Vorarlberger Wahltag, der nächste Wahlkampf in Wien werde „grauslich“ ablaufen. Der seltsame Nachsatz kam aus seiner Partei: Man arbeite an einem neuen Integrationsplan. Daraufhin zeigte sich der andere Flügel der Regierung, die ÖVP verärgert: Man habe ja schon längst ein solches Integrationspaket ausgearbeitet, das in Bälde Gesetz werde.

Dass die SPÖ jedem „Ausländer“-Rülpser der FPÖ mit einem „Integration“-Schluckauf entgegnet, ist mittlerweile zum rituellen Reflex geworden. Dass die ÖVP wiederum durch ihre InnenministerInnen in Serie eifrig die so genannte FPÖ-Sicherheitspolitik rechts zu überholen sucht, müsste sogar Strache verwundern. Was die jetzige Innenministerin Maria „Kulturdelikt“ Fekter mit dem hochgestochenen „Integrationspaket“ meint, ist nichts weiter als ein in vielen Punkten menschenrechtswidriges, in

weiteren rassistisch motiviertes Machwerk, das sich gegen AsylwerberInnen ebenso richtet wie gegen lange Zeit in Österreich ansässige MigrantInnen.

Durch solche Schärfemaßnahmen, glauben die Parteien der Mitte, könne man verhindern, dass die Rechten hierzulande stärker werden. Was sie dabei vergessen, ist natürlich, dass sie, SPÖ und ÖVP, selbst zunehmend nach rechts driften – was ja letztendlich nichts anderes bedeutet, als dass die Rechten stärker werden. Wie sonst soll man Josef Caps – dieses „linkslinken“ SPÖ-Klubobmanns – Beitrag in einer Fernsehdiskussion am Abend der oberösterreichischen Wahl einordnen, der da lautete: „Die SPÖ darf nicht weiter so tun, als seien ihr die Ausländer wichtiger als Inländer“? An wessen Sprache erinnert Sie das?

Was die beiden Parteien der politischen Mitte aus politischem Kalkül bewegt, hinterlässt längerfristig Spuren in der Mitte der Gesellschaft. Die wichtigste Auswirkung der europäischen rechtspopulistischen bis neofaschistischen Parteien ist wohl eine nachhaltige Veränderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung – von Problemen, deren Ursachen und der politischen Tagesordnung ebenso wie von sozialen Gruppen und Bevölkerungsteilen. Diese werden alle mit Angst übergossen, welche dann leicht zu „Volkszorn“ aufgekokcht und auf die nach Belieben mit Fingerzeig festgemachten Sündböcke ausgeschüttet werden kann. Bei all ihrer Absurdität und unfreiwilliger Komik prägen Reden, Reime und Wortwahl rechter Hetzer die gesamte Politik in Österreich.

Eine solche Themen- und Diskursführerschaft würde den rechten Parteien nicht gelingen, hätten sie nicht dienstwillige Helfer: eben die Mitte-Parteien, sodann die Medien und schließlich so manche BildungsbürgerIn, der/die glaubt, durch Wiederholung von stumpfsinnigen Stehsätzen („Wir müssen die Angst der

Bevölkerung ernst nehmen“ usw.) sich als Intellektuelle/r profilieren zu können. Wörter wie Integration oder Asylmissbrauch; Floskeln wie „Sie wollen sich nicht integrieren“; Verallgemeinerungen wie „Neo-Österreicher sind die eigentlich schlimmsten Ausländerfeinde“ bilden ein ideales Biotop, in dem Rassismus weiter aufblühen kann. Wenn etwa ein bekannter „liberaler“ Kolumnist es als Problem bezeichnet, dass sich Jugendliche auf der Wiener Favoritenstraße miteinander in Türkisch unterhalten, und er das in der Pose des Anti-Rassisten tut, der auch die heimische Bevölkerung versteht, dürfen wir uns nicht wundern, sollte die FPÖ beim nächsten Wiener Wahlkampf das Verbot der öffentlichen Verwendung türkischer Sprache auf ihre Plakate reimen.

„Dieses Buch verzichtet auf die ‚objektiven‘ Leser, die mit einem billigen und sauren Wohlwollen von den schwanken Türmen westlicher Zivilisation auf den nahen Osten hinabschielen und auf seine Bewohner; aus purer Humanität die mangelhafte Kanalisation bedauern und aus Furcht vor Ansteckung arme Emigranten in Baracken einsperren, wo die Lösung eines sozialen Problems dem Massentod überlassen bleibt.“

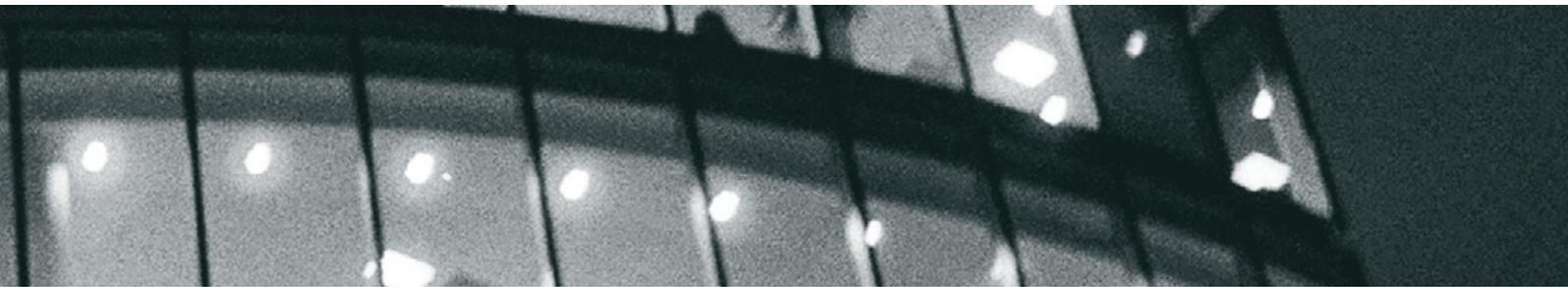
Das schrieb Joseph Roth im Vorwort seines 1927 erschienenen Textes *Juden auf Wanderschaft*, der ostjüdische ImmigrantInnen und hierzulande über sie herrschende Bilder thematisierte. Ich empfehle allen Politjournallektuellen und weiteren Nachplapperern, bloß einige Seiten aus diesem Buch zu lesen, bevor sie sich daran machen, den Mächtigen Wiederholungstätern willfährig auf den Leim zu gehen.

Hakan Gürses

IMPRESSUM

STIMME von und für Minderheiten ist das vierteljährliche Vereinsblatt des Vereins zur Förderung des Zusammenlebens von Minderheiten und Mehrheiten (*Initiative Minderheiten*). **Medieninhaber und Verleger:** Bürgerinitiative Demokratisch Leben, Klostersgasse 6, A-6020 Innsbruck; **Herausgeber:** Verein zur Förderung des Zusammenlebens von Minderheiten und Mehrheiten (*Initiative Minderheiten*), Gumpendorfer Str. 15/13, 1060 Wien, Tel.: 01/966 90 01, E-mail: office@initiative.minderheiten.at; Klostersgasse 6, 6020 Innsbruck, Tel. & Fax: 0512/586 783; **Redaktion:** Gumpendorfer Str. 15/13, 1060 Wien, Tel.: 01/966 90 03, Fax: 586 82 17, E-mail: stimme@initiative.minderheiten.at. **Chefredakteurin:** Gamze Ongan. **Redaktionelle Mitarbeit:** Hikmet Kayahan (hk), Gerald K. Nitsche (gkn), Christian Schweizer (ache), Vladimir Wakounig, Philipp Schmickl, Ursula Hemetek, Michael Örtl, Cornelia Kogoj, Beate Eder-Jordan, Gerd Valchars, Anita Konrad, Isabelle Bene. **Ständige AutorInnen:** Erwin Riess, Hakan Gürses, Vlatka Frketic, Kahlauer, mh, ede, M. Fürst. **Fotoredaktion:** Salon Renate. **Zeichnungen:** Andreas Ohrenschild, Hakan Gürses, Petja Dimitrova. **Grafische Gestaltung:** schultz+schultz-Mediengestaltung. **Herstellung (Repro & Druck):** Drava Verlags- u. Druckgesellschaft m.b.H., Tarviser Str. 16, A-9020 Klagenfurt/Celovec, Tel.: 0463/50 566. Verlags- und Erscheinungsort: Innsbruck; Verlagspostamt: 6020 Innsbruck. Namentlich gezeichnete Artikel müssen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wiedergeben. **Aboverwaltung:** Rahel Baumgartner (Redaktionsadresse) E-mail: abo@initiative.minderheiten.at; Jahresabo (4 Hefte): € 20,- (Ausland: € 30,-) für Vereinsmitglieder kostenlos.

	IMPRESSUM	2
AUFSTIEG AUF EIGENE RECHNUNG. STADT UND MIGRANTISCHE ÖKONOMIE	Erol Yıldız	4
ENTWICKLUNGSHILFE DURCH MIGRANTINNEN. RÜCKÜBERWEISUNGEN ALS NEUES GESCHÄFTSFELD	Beat Weber	7
KOSTENFAKTOR MANAGEMENT. ZUR WIRTSCHAFTSKRISE UND MOBBINGPRÄVENTION	Sarah Galehr und Andreas Görg	8
MÜHE DER EBENE. KRITISCHES DIVERSITY MANAGEMENT	Nadja Schefzig	10
DIE WIRTSCHAFTSBRÜCKE. DER SLOWENISCHE WIRTSCHAFTSVERBAND	Benjamin Wakounig	13
MAN KOMMT NICHT UM UNS HERUM. QUEER BUSINESS WOMEN WERDEN SICHTBAR	Ein Gespräch mit Michaela Tulipan	14
DIE GUTE KÜCHENFEE AUS WUPPERTAL. ZUR POSTKOLONIALEN MEDIENPÄDAGOGIK	Barbara Eder	16
GROLL: DER DOZENT BERICHTET VOM BACHMANN-PREIS	Erwin Riess	17
AN ORT UND STELLE: RAIMAN UND SEINE FREUNDINNEN	Vlatka Frketic	18
ZWEIUNDZWANZIG. EIN KUNSTPROJEKT VON ZEBRA	Christoph Kicker	19
NACHLESE: DER 13. BÜRGERMEISTER. AUF DER SUCHE NACH EINER ASYL-ERSTAUFNAHMESTELLE	Alexander Pollak	20
	GESCHEHEN	22
	KULTUREN & KÜNSTE	24
	TIPPS	25
	KAHLAUERS TAGEBUCH	30



Themenfotos: © Eva Moschitz

THEMA: AUF EIGENE RECHNUNG – WIRTSCHAFT UND MINDERHEITEN

„Geht’s der Wirtschaft gut, geht’s uns allen gut.“ Hört sich plausibel an, was Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl lange vor der Wirtschaftskrise als Leitspruch für eine Kampagne in die Mikrofone diktiert hat. Doch ist es nur eine Variante. Drehen wir den Spieß doch einmal um, schaut es gleich wesentlich menschenfreundlicher aus. „Geht’s uns allen gut, geht’s der Wirtschaft gut.“ Oder vielleicht noch besser? Wenn man die Menschen lässt, unterstützt und ermutigt.

Beleuchtet aus unterschiedlichen Bedürfnissen – das ist ein menschliches und ökonomisches Anliegen – zeigen die AutorInnen dieser Ausgabe die anderen Facetten des Wirtschaftens auf.

„Auf eigene Rechnung“: Unser Titel ist dem Soziologen **Erol Yıldız** entliehen. In seinem Beitrag plädiert er am Beispiel der Bundesrepublik Deutschland für die Anerkennung der ökonomischen Struktur migrationsgeprägter Viertel als Erfolgsgeschichten der EinwanderInnen. Migrantisch organisierte Ökonomien sind für Yıldız eine Art selbstorganisierte Integration. **Beat Weber** beschäftigt sich mit den sogenannten Remissen – den Rücküberweisungen von MigrantInnen in ihre Herkunftsländer.

Diese Beträge übersteigen die Summe der Entwicklungshilfegelder der Industriestaaten. In Zeiten der Wirtschaftskrise steigt das Risiko für Mobbing. Dieses richtet sich gegen leichter Angreifbare, vor allem gegen Personen aus den gesellschaftlich systematisch diskriminierten Gruppen. **Sarah Galehr** und **Andreas Görg** haben sich intensiv mit Mobbingrisiken und –prävention befasst. **Nadja Schefzig**, Trainerin für Diversity Management, nimmt Stellung zur Kritik an der eigenen Disziplin und zeigt gleichzeitig die Chancen eines kritischen Diversity Management auf. Zwei Beiträge thematisieren die Rolle der Interessensgemeinschaften und anderer wirtschaftlicher Zusammenschlüsse für den politischen Emanzipationsprozess der Minderheiten. **Benjamin Wakounig** stellt den Slowenischen Wirtschaftsverband vor, der 1988 als Selbsthilfe zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der slowenischen Volksgruppe in Kärnten gegründet wurde. Die Rechtsanwältin **Michaela Tulipan** berichtet im Gespräch mit **Sushila Mesquita** und aus der Sicht der *Queer Business Women* über die Diskriminierung der Lesben im Berufsleben und die Gegenstrategien.

Die „Fernseh-Nannies“ ziehen nun auch in die migrantischen Haushalte ein. **Barbara Eder** entlarvt in ihrem Kommentar die RTL-Show „Knapp bei Kassa“ als (post)koloniale Medienpädagogik.

Das Team der *RADIO STIMME* startete im Juli einen Rundruf bei dreizehn BürgermeisterInnen aus dem Süden und Osten Österreichs, um die Stimmung über das Ausschreibungsverfahren des Innenministeriums für eine Asyl-Erstaufnahmestelle aufzufangen. Eine Nachlese von **Alexander Pollak** über den 13. Bürgermeister und das vorläufige Ende dieser Geschichte.

Für die Themenstrecke der vorliegenden *STIMME* hat die Fotokünstlerin Eva Moschitz (geb. 1979) ihre Werke zur Verfügung gestellt. Nach Einzelausstellungen in St. Johann, Graz und Wien stellte Moschitz zuletzt 2009 in der Wiener Urania zum Thema „Arabische Aufschriften“ aus. 2009 wurden ihre Fotografien als Teil des Kärntner Kalender – Koroški koledar und in der Tageszeitung „Die Presse“ gedruckt. Eva Moschitz lebt und arbeitet in Wien.

Anregendes Lesen und Schauen wünscht
Gamze Ongan Chefredakteurin

AUFSTIEG AUF EIGENE RECHNUNG

Stadt und migrantische Ökonomie

Erol Yildiz

Migrantische Ökonomien sind in allen europäischen Großstädten unübersehbar und prägen heute das Bild der „europäischen Stadt“. Migranten organisieren in vielen Städten einen Großteil der gewerblichen Infrastruktur und tragen durch ihre sozialen und ökonomischen Aktivitäten wesentlich zur urbanen Lebensqualität bei. Es geht hierbei um eine Art selbstorganisierter Integration.

Wer heute die Zeitung aufschlägt, braucht nicht lange zu suchen, bis er den ersten Bericht über Integrationsprobleme mit Migranten findet. Migrationsgeprägte Viertel – manchmal sind es nur einzelne Straßenzüge – geraten pauschal ins Gerede. Sie werden vielfach als „Ghettos“ oder „Parallelgesellschaften“ abgewertet und zum Symbol einer verfehlten Migration stilisiert (vgl. Bukow u.a. 2007). So gelten Migranten im öffentlichen Diskurs per se als Abweichung von der hiesigen Normalität. Diese Form der Repräsentation ideologisiert die gesellschaftliche Wirklichkeit und wird zur Erzeugung von Angst und Panik genutzt. Gerade in der stadtplanerischen Praxis scheint die Angst vor einer „Ghettoisierung“ weit verbreitet. Dadurch verschlechtert sich das Image migrationsgeprägter Viertel weiter.

Eine solche Sichtweise reduziert die gesellschaftliche Wirklichkeit auf binäre Kategorien wie „Wir“ und die „Anderen“ (vgl. Beck-Gernsheim 2004), sie produziert und reproduziert ein gesellschaftliches „Rezeptwissen“, das als Wegweiser der Wahrnehmung fungiert. Die erkenntnistheoretische Basis solcher Entwürfe ist eine eindeutig homogene deutsche Gesellschaft, welche erst eine geeignete Umgangsform mit „ethnisch Anderen“ und „kulturell Fremden“ (er)finden müsse.

In einer vom *Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung* durchgeführten aktuellen Studie mit dem Titel „*Ungenutzte Potentiale. Zur Lage der Integration in Deutschland*“ (2009), in der schon wieder die vermeintlich „nichtintegrierbaren“ Migranten, gemeint sind Türken, im Mittelpunkt stehen, kommt diese Geisteshaltung deutlich zum Ausdruck. Obwohl „Ungenutzte Potentiale“ als Titel zunächst positive Konnotationen weckt, sieht man sich bei einer genaueren Lektüre mit den allzu bekannten Klischees über Migranten konfrontiert.

Mobilität als urbane Grunderfahrung

Wenn man die Perspektive wechselt, Migrationsbewegungen historisch diskutiert und die Lebenswirklichkeiten von Migranten in den Blick nimmt, dann sieht man sich einem völlig anderen Bild gegenüber. Viele sozialhistorische Arbeiten belegen, dass

über lange Zeit hinweg nicht Sesshaftigkeit, sondern Mobilität der Normalfall ist. Wenn wir uns vom Mythos der ewigen Sesshaftigkeit distanzieren, dann wird deutlich, dass kognitive, geografische und soziale Mobilität eine urbane Grunderfahrung ist, seit der Industrialisierung unsere globalisierte Welt prägt und migrationsbedingte Diversität ein Grundcharakteristikum des urbanen Lebens darstellt.

Was heißt hier Parallelgesellschaft?

Über Jahrhunderte wurden die Städte Europas von unterschiedlichen Migrationsbewegungen geprägt. Urbanisierung ohne Migration ist schlichtweg unvorstellbar. Insofern war die Arbeitsmigration nach dem Zweiten Weltkrieg nur eine neue Phase, in der viele Städte nachhaltig verändert wurden. Auch heute gehört Migration zum städtischen Alltag und prägt zunehmend die urbane Realität, auch wenn diese Entwicklung im öffentlichen Gedächtnis kaum vorkommt. Statt Lebenswirklichkeiten von Migranten anzuerkennen, werden sie geradezu skandalisiert und zu desintegrativen Momenten stilisiert. Das Ergebnis dieses Umgangs ist, dass der konstitutive Zusammenhang von Migration und Stadtentwicklung aus dem Blick geriet und der Beitrag von Migranten zur Urbanität kaum Anerkennung fand. Es verwundert daher nicht, dass in der kritischen Migrationsforschung der letzten Jahre ein anderer, diversitätsbewusster Blick gefordert wird, der den Beobachtungshorizont für migrationsbedingte Transformationsprozesse öffnet (vgl. Yildiz 2004). Migranten werden als Experten ihrer Lebenspraxis betrachtet. Manchmal reicht schon eine erste Ortsbesichtigung oder ein Gespräch, um den Blick zu verändern. Ein differenzierter Blick in die Lebenswirklichkeiten migrationsgeprägter Stadtviertel zeigt, dass schon aus strukturellen Gründen „Parallelgesellschaften“ kaum denkbar sind. Denn städtische Strukturen motivieren, ja nötigen Menschen auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlichen Zusammenhängen zur urbanen Kommunikation. Ökonomische Aktivitäten, soziale Netzwerke und andere Unternehmungen verbinden die Städte und Stadtquartiere mit der regionalen, nationalen und globalen Welt. Es zeigt sich, dass

Erol Yildiz

ist Soziologe und Pädagoge und seit 2008 in der Abteilung für Interkulturelle Bildung am Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung an der Alpen-Adria-Universität tätig.

nur wenige Bewohnerinnen und Bewohner im Stadtteil geboren und aufgewachsen sind und nicht alle Zugezogenen für immer an Ort und Stelle bleiben.

Urban Recycling:

Tante Emma ist heute Onkel Ali

Statt von oben zu urteilen und migrationsgeprägte Wohnviertel pauschal abzuwerten, wird hier ihre Relevanz zur Stadtentwicklung und zur urbanen Ökonomie diskutiert. Aus dieser Perspektive wird sichtbar, dass es sich vielfach um – wenn auch unter prekären Bedingungen realisierte – Erfolgsgeschichten von Migranten handelt. Viele solcher Quartiere, die in Folge von Deindustrialisierung und Abwanderung alteingesessener Bevölkerungsgruppen von Stadtplanern und Behörden aufgegeben und ihrem Schicksal überlassen wurden, gerieten erst in Bewegung durch den Zuzug von Migranten, die trotz vielfältiger rechtlicher und politischer Barrieren heruntergekommene oder leer stehende Häuser übernahmen, kleine Geschäfte gründeten und informelle Netzwerke errichteten. Dabei handelt es sich um Strategien, mit denen Menschen ihre Existenz und ihren sozialen Aufstieg vielfach an den offiziellen Arbeitsmärkten vorbei organisieren müssen und deren Leistungen daher nur zu einem geringen Teil in die „nationale Buchhaltung“ eingehen. Gerade solche Viertel zeichnen sich aber durch eine große Dichte von Dienstleistungen, Geschäften und gastronomischen Angeboten aus. Es zeigt sich, wie die Bewohner dieser Stadtteile unter schwierigen Bedingungen ihr Leben organisieren, wie vernachlässigte städtische Räume durch spezifische ökonomische Aktivitäten wiederbelebt, also „recycelt“ werden (vgl. Yıldız /Mattausch 2008).

Selbstorganisierte Integration

In diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, zunächst die Entwicklung und konstitutive Bedeutung migrantisch organisierter Ökonomien in solchen Quartieren zu skizzieren, die heute aus dem urbanen Kontext kaum wegzudenken sind. Ein Blick in die Entstehung migrantischer Ökonomie zeigt, dass es sich dabei um eine pragmatische Strategie handelt, die an konkreten Prozessen und Erfahrungskontexten orientiert ist. Migrantische Ökonomien sind in allen europäischen Großstädten unübersehbar und prägen heute das Bild der „europäischen Stadt“. Migranten organisieren in vielen Städten einen Großteil der gewerblichen Infrastruktur, tragen durch ihre sozialen

und ökonomischen Aktivitäten wesentlich zur urbanen Lebensqualität bei. Wir können hier eine Art *selbstorganisierter Integration* beobachten.

Aneignung städtischer Orte

Obwohl politisch unerwünscht, ließen sich viele „Gastarbeiter“ nach und nach dauerhaft in deutschen Großstädten nieder und versuchten unter rechtlich erschwerten Bedingungen, sich städtische Orte anzueignen, neue Orte zu schaffen und zu gestalten. In den 1970er Jahren bezogen gewerbetreibende Migranten mit ihren quartiernahen Geschäften Ladenzeilen in Stadtvierteln, die im Zuge weltweiter ökonomischer Umstrukturierungsprozesse von einheimischen Gewerbetreibenden verlassen worden waren. Sie brachten damit wieder Leben in die Straßen und auf die Bürgersteige und trugen entscheidend zur Sanierung und Modernisierung heruntergekommener urbaner Räume bei. Kioske, Speiselokale und Lebensmittelläden wurden dabei zur Haupteinkaufsstelle und prägten bald viele Stadtteile und Straßenzüge, so dass

Bahnhofsviertel gestern und heute

Paradebeispiele dafür sind bahnhofsnah Stadtgebiete. Wie alte Filme zeigen, waren vor allem die Bahnhöfe in den Anfangsjahren der Anwerbung Haupttreffpunkt der Gastarbeiter, die imaginäre Verbindung zu ihren Herkunftsorten. Die meisten von ihnen wohnten in Baracken auf dem Firmengelände oder in Sammelunterkünften, konnten kaum Deutsch und hatten wenig Kontakt zur einheimischen Bevölkerung. Beim damaligen Stand der Telekommunikation waren auch die Verbindungen zu ihren Familienangehörigen zunächst unterbrochen. Unter diesen Umständen war der Gang zum Hauptbahnhof, dem ersten Ankunftsort, mit der Hoffnung verbunden, Bekannte aus der Herkunftsregion zu treffen. So waren die Bahnhöfe stets ein Ort der Begegnung und Kommunikation. Es ist also kein Wunder, dass gerade in diesen Gegenden die ersten Teehäuser, Speiselokale und kulturellen Treffpunkte von Migranten eröffnet wurden. Die Bahnhöfe waren zugleich Ankunftsorte und Ausgangspunkte für urbane Entwicklungen und Erneuerungen.



das Leben mancherorts inzwischen ein „mediterran-orientalisches Flair“ bekommen hat. Migranten haben durch ihre Präsenz und selbstständige Aktivitäten das Gesicht vieler Städte geprägt, ihnen neue Impulse und Stadtteilen wieder Stabilität verliehen. Sie haben aus der Not eine Tugend gemacht und die Arbeitslosigkeit in ein Erwerbsleben zur Existenzsicherung umgemünzt.

Kultur der Selbstständigkeit

Migrantisch geprägte Ökonomie in vielen Großstädten zeigt, wie Arbeitsmigranten und ihre Nachkommen unter diskriminierenden Bedingungen im wahrsten Sinne eine *Kultur der Selbstständigkeit* entwickelt haben, die ohne Nutzung *informeller Ressourcen* nicht denkbar wäre. In den meisten Fällen

handelt es sich um Familienbetriebe und oft sind tatsächlich ganze Familien in den jeweiligen Betrieb eingebunden. Darüber hinaus zeigt sich, dass es gerade diese Familienunternehmen sind, die in schwierigen Zeiten und an desolaten Standorten Risiken eingehen und Geschäfte eröffnen und so zu einer grundlegenden Verbesserung der Versorgungssituation in den städtischen Quartieren beitragen. Ökonomische Aktivitäten und soziale Netzwerke sind eng miteinander verflochten. Da Migranten im formellen Arbeitsmarkt marginalisiert werden, sind sie dazu gezwungen, andere Strategien und Beziehungskompetenzen zu entwickeln als es bei der einheimischen Bevölkerung der Fall ist. Die Entwicklung migrantischer Ökonomie zeigt, dass die Geschäftsleute auf Netzwerke und Ressourcen zurückgreifen können, die für sie überlebensnotwendig sind. Indem Netzwerke und Ressourcen mobilisiert werden, werden sie automatisch auch gestärkt. „Sie akkumulieren soziales Kapital“, so Saskia Sassen (2000: 103).

reflektiert, Traditionen zitiert und auf neue globale Zumutungen reagiert. Einzelhändler orientieren sich beispielsweise am Geschmack ihrer Kunden vor Ort. Ihre Läden und Lokale, ihre Angebotspalette ist oft ein Zugeständnis an die deutschen Vorstellungen von „Orient“ oder „Mittelmeerkultur“; es sind Inszenierungen, in denen sich die unterschiedlichsten Elemente zu einem neuen Bild, einer „neuen Tradition“ verbinden. Hier wird deutscher Orientalismus inszeniert, den Edward Said (1981) eine imaginäre Geografie nannte. Diese quartierspezifischen Entwicklungen spiegeln also längst eine von Lokalität und Globalität geprägte urbane Alltagswirklichkeit wider (vgl. Yıldız 2004). In den Städten wird an zahllosen Beispielen das sichtbar, was Robert Pütz (2004) als „transkulturelle Praxis“ bezeichnet, nämlich sich mehrfach überlagernde und überkreuzende soziale und kulturelle Erfahrungen. Sie belegen, wie die Bewohner der Stadtquartiere grenzüberschreitende ökonomische, soziale und kulturelle Elemente und Netzwerke für sich nutzen,

Migrantische Ökonomien fördern

Es ist an der Zeit, die Entwicklung migrationsgeprägter Quartiere und deren ökonomische Struktur als Erfolgsgeschichten der Einwanderer anzuerkennen und die von Zuwanderung ausgehenden kulturellen und ökonomischen Impulse in den Mittelpunkt der Stadtpolitik zu rücken. Solche Quartiere sind zum Schrittmacher für die globalisierte Welt geworden. Gerade informelle Netzwerke, auf die Migranten bei ihren ökonomischen Aktivitäten zurückgreifen (können), sind in ökonomischen Krisenzeiten eine wichtige Ressource und Überlebensstrategie. In Kooperation mit Wirtschaftsverbänden, Migrantenvertretern und lokalen Akteuren könnte die Stadtplanung die Gründungsbereitschaft von Migranten aufgreifen und Vorschläge zur Förderung migrantischer Ökonomien erarbeiten. Angemessen und zukunftsweisend wäre es, wenn Kommunen das Phänomen Migration und die ökonomischen Aktivitäten von Migranten als konstitutives Element der Stadtentwicklung auch langfristig zum Leitbild erklären würden. Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass Migration und Diversität ein integraler Bestandteil des urbanen Lebens sind. Im Prozess globaler Öffnungsprozesse werden wir auch in Zukunft mit einer extensiven kulturellen und historischen Vielfalt konfrontiert sein. Wir sollten diese gesellschaftsbewegende Kraft von Migration als Chance zur Gestaltung unserer Städte nutzen.

Literatur:

- Beck-Gernsheim, Elisabeth (2004): *Wir und die Anderen*. Suhrkamp: Frankfurt a.M.
- Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.) (2009): *Ungenutzte Potentiale. Zur Lage der Integration in Deutschland*. Berlin.
- Bukow, Wolf-Dietrich/Nikodem, Claudia/Schulze, Erika/ Yıldız, Erol (2007) (Hrsg.): *Was heißt hier Parallelgesellschaft? Zum Umgang mit Differenzen*. VS Verlag: Wiesbaden.
- Pütz, Robert (2004): *Transkulturalität als Praxis. Unternehmer türkischer Herkunft in Berlin*. Transcript Verlag: Bielefeld.
- Said, Edward (1981): *Orientalismus*. Ullstein Verlag: Frankfurt a.M./Berlin/Wien.
- Sassen, Saskia (2000): *Dienstleistungsökonomien und die Beschäftigung von Migranten in Städten*. In: Schmals, K. M. (Hg.): *Migration und Stadt. Entwicklungen – Defizite – Potentiale*. Leske-Budrich: Opladen: S. 9-26.
- Der Spiegel 5/2009.
- Yıldız, Erol/Mattausch, Birgit (2008) (Hg.): *Urban Recycling. Migration als Großstadt-Ressource*. Birkhäuser Verlag: Basel-Boston-Berlin.
- Yıldız, Erol (2004): *Leben in der kosmopolitanen Moderne: Die Öffnung der Orte zur Welt* (unveröffentlichte Habilitationsschrift). Köln.



Inszenierung des Orientalismus

Durch Migranten geprägte Quartiere oder Straßenzüge sind nicht als Abbild der „Herkunftsgesellschaft“ zu verstehen, sondern als ein lokales und spezifisches Arrangement, das die Lebenslage der Menschen in den Städten abbildet. Auf diese Weise werden lokale Erwartungen

neu definieren und zu neuen Strukturen und Lebensentwürfen verbinden. Neben den beschriebenen orientalischen/mediterranen Inszenierungen in Einzelhandel und Gastronomie ist diese Mischung gerade in der Jugendszene und ihren Trends – ob HipHop, Orient-Lounge oder „Kanak Sprak“ – nicht zu übersehen.

Es war im Zuge der Aufräumarbeiten der letzten großen Krise, als die westliche Staaten- und Finanzwelt auf eine bisher wenig beachtete Finanzierungsquelle in ärmeren Regionen der Welt stieß: Überweisungen von MigrantInnen an ihre im Ursprungsland gebliebenen Familien, so genannte Remissen.

Im Zuge des „war on terror“ und der Suche nach den Finanzierungsquellen der 9/11-Anschläge gerieten jene informellen internationalen Zahlungssysteme in den Blick internationaler Kontrollorgane, über die MigrantInnen weltweit rund 200 Milliarden US-Dollar pro Jahr nach Hause überweisen, wie sich herausstellte.

Die erstmals zu Tage geförderten Zahlen erweckten das Interesse in den wirtschaftspolitischen Machtzentren, und so wurden Remissen bald zum Gegenstand intensiver Forschung und verstärkter Beobachtung: So geben EmpfängerInnen von Remissen etwa zwei Drittel der Summen für den täglichen Bedarf aus, der Rest wird gespart oder investiert. Weibliche MigrantInnen senden pro Kopf mehr Geld als Männer, und weibliche EmpfängerInnen geben es eher für Haushalt oder Bildung aus, während Männer eher Konsumgüter kaufen. Ohne es zu beabsichtigen, stellen diese privaten Überweisungen einen bedeutenden volkswirtschaftlichen Faktor dar. Remissen können freilich auch Probleme machen: Die Geldzuflüsse führen zu vermehrten Hauskäufen und erhöhen die örtlichen Immobilienpreise, locken Mafiagangs an und fließen häufig in unproduktive Zwecke wie Alkoholkonsum.

Devisen zur Tilgung von Schulden

Von der Weltbank werden Remissen mittlerweile als effektive Form der Entwicklungshilfe promotet. Die Gelder übersteigen die Summe der staatlichen Entwicklungshilfe aus dem Norden und stellen für viele Länder des Südens eine dringend benötigte Quelle von Devisen dar. Devisen werden gebraucht, denn das Sechsfache der offiziellen Entwicklungshilfe zahlen die Länder des Südens alljährlich allein an Zinsen und Tilgung für ihre rund 2.000 Milliarden Dollar Schulden im Norden. Somit stellen diese Überweisungen letztlich jene Ressourcen dar, auf die die Staaten des Südens zurückgreifen müssen, um ihre Schulden zu bedienen – bei jenen Staaten, in denen ihre MigrantInnen arbeiten. Der

ENTWICKLUNGSHILFE DURCH MIGRANTINNEN

Rücküberweisungen als neues Geschäftsfeld

Beat Weber

Hinweis auf die Höhe der Überweisungen von aus dem Süden kommenden MigrantInnen könnte letztlich sogar dafür herangezogen werden, um eine weitere Verringerung der Entwicklungshilfezahlungen zu rechtfertigen, und von AnhängerInnen der Privatisierung als eine Art bereits erfolgte erfolgreiche „Privatisierung von unten“ verkauft werden.

Auch für die Finanzindustrie des globalen Nordens sind diese Zahlungsströme interessant. Gefördert von der westlichen Staatengemeinschaft, die zur Unterbindung von versteckter Terrorfinanzierung informelle Netze auflösen und internationale Finanzströme lieber über das besser kontrollierbare offizielle Bankwesen laufen lassen will, gibt es seit Jahren Initiativen, um die Benutzung offizieller Überweisungskanäle für MigrantInnen attraktiver zu machen. Für Banken bedeutet das häufig nicht so sehr unmittelbar direkt ein Geschäft, aber auf Umwegen insofern, als es ein Einstiegstor in neue potenzielle Kundschaft für andere Dienste darstellt.

Geschäfte mit den Armen

Bisher galten Remissen als Stabilisierungsfaktor für die EmpfängerInnen: Während andere Finanzströme wie Direktinvestitionen, Kredite und Exporterlöse oft starken zyklischen Schwankungen unterliegen, sind Remissen stabil bzw. steigen sogar an, wenn die Empfängerländer in der Krise sind, dämpfen also Krisen ab: Das war in vergangenen Krisenepisoden im Globalen Süden wie etwa der Asienkrise 1997/98

zu beobachten. Nun aber sind die Länder des Nordens in der Krise, und die dort arbeitenden MigrantInnen stark betroffen. Man rechnet deshalb damit, dass 2009 die Remissen nach Jahren des Wachstums erstmals sinken werden.

Der Ursprung der aktuellen Krise hat übrigens eine Gemeinsamkeit mit den aktuellen Bemühungen um die verstärkte Formalisierung von Remissen: In beiden Fällen stand zu Beginn das Bemühen um Erschließung neuer Geschäftsfelder für das Finanzsystem in Bevölkerungsschichten, die bisher vom offiziellen Finanzsystem weitgehend gemieden wurden. Die Ausbreitung des Finanzwesens bedeutet die Einverleibung immer neuer Bereiche in seine Logik, die Verwandlung immer neuer Bereiche in Geschäftsfelder. So wie die Ausweitung der „Subprime“-Kredite, die als Auslöser der 2007 ausgebrochenen Finanzkrise gelten, vorher mit der Rhetorik der „Inklusion“ vormals vom Finanzwesen Ausgeschlossener begleitet wurde, wird mit Angeboten zur Abwicklung von Remissen und dem Angebot neuer damit verknüpfter Dienstleistungen (etwa mit Remissen besicherte Hypotheken, Mikrokredite etc.) eine von Inklusionsrhetorik untermalte Marktausweitung betrieben, die dazu dient, mit den Armen Geschäfte zu machen, während die eigentlich notwendige Umverteilung ausgeblendet wird.

Beat Weber

ist Mitglied des Beirats für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen (BEIGEWUM).



Die Wirtschaftskrise fordert ihre Opfer. Insolvente Banken, Betriebe im Konkurs, Zahlungsunfähigkeit von Privaten, steigende Arbeitslosigkeit und sinkende Kaufkraft beschreiben grob ihre Folgen. Jede_r im Arbeitsprozess Stehende wird mehr oder weniger mit den Auswirkungen konfrontiert. Die Palette reicht von zunehmendem Druck in den Unternehmen über Bezugs Kürzungen bis hin zum Jobverlust.

Sarah Galehr
ist Politikwissenschaftlerin und Soziologin,
AMS-Beraterin und Projektmitarbeiterin
bei „diversity im AMS“.

Andreas Görg
ist Jurist, Wissenschaftler und
Trainer mit den Schwerpunkten
Antidiskriminierung und Antimobbing.

KOSTENFAKTOR MANAGEMENT

Zu Wirtschaftskrise und Mobbingprävention

Sarah Galehr und Andreas Görg

Wenn in Unternehmen gleichzeitig Leistungs- und Konkurrenzdruck steigen, steigt auch die Wahrscheinlichkeit für Mobbing. Die Mobbingdynamik kann jede_n treffen, wendet sich aber typischerweise gegen leichter Angreifbare, daher öfter gegen Personen, die aus gesellschaftlich systematisch diskriminierten Gruppen kommen.

Mobbing funktioniert wie ein Ventil, das sich in Form einer destruktiven Kommunikation und sonstigen Angriffen seinen Weg bahnt. Langandauernde, nicht sichtbare oder auch verschobene Konflikte bieten den Nährboden für Mobbing. Werte, die im Neoliberalismus von besonderer Bedeutung sind, wie beispielsweise einen Beruf oder zumindest einen Job zu haben, zielstrebig und erfolgreich zu sein und die Gewinne zu maximieren, können Konkurrenz zwischen Erwerbstätigen schüren oder verstärken. Wenn es dann noch um einen der raren, besser bezahlten und/oder prestigeträchtigeren Job geht, wird das Ziel mit Vehemenz bis hin zum Mobbing verfolgt.

Diese Vorstellungen von Erfolg und Karriere setzen sich oftmals im Privaten fort. Eltern oder Partner_innen, Freund_innen und Bekannte erwarten (scheinbar) ein Emporklettern auf der Karriereleiter. Allein das Gefühl, im Betrieb oder im Privaten ständig unter Beobachtung zu stehen, kontrolliert zu werden, kann ausreichen, den inneren Druck zu verstärken. Wird er schließlich nicht mehr ertragen, ist Mobbing eine Form, diesen Druck weiterzugeben. Wirtschaft-

lich-gesellschaftliche Druckmomente haben sich so über die Jahre hinweg als ein System etabliert, das Mobbing mitverursacht.

Warum Mobbing geduldet wird

Mobbing ist teuer. Manche_r Betroffene_r reagiert mit innerer Kündigung oder schiebt Dienst nach Vorschrift. Um nicht kündigen zu müssen, wird die Arbeit auf ein notwendiges Minimum reduziert. Ausfallszeiten wegen Krankenstand steigen und haben negative Folgen auf das Betriebsklima. Das trifft auch die Mobber_innen, welche wöglichlich unerledigte Arbeiten übernehmen müssen. Überstunden werden produziert, die nicht durch Zeitausgleich abgebaut werden können oder nicht auszahlabar sind. Die Unzufriedenheit wird größer und die Fluktuation steigt. Warum nehmen Unternehmen all das in Kauf? Weshalb wird nicht oder erst dann auf Mobbing reagiert, wenn der Leidensdruck kaum mehr ertragbar ist? Eine mögliche Antwort: Firmen wollen nicht zugeben, dass es Mobbingvorfälle gibt. Schließlich ist es nicht mit der einfachen Erklärung getan, dass manche Mitarbeiter_innen eben eine problematische psychische Disposition hätten, die sie zu Mobber_innen werden lässt. Mobbing lässt sich nicht einfach den Mitarbeiter_innen in die Schuhe schieben.

Überforderung und Resignation

In wirtschaftlich erfolgreichen Zeiten sind Betriebe dazu aufgefordert, noch besser zu werden, noch mehr zu produzieren und zu verkaufen. Gekündigt wird aus scheinbar rationalen Gründen, um die Bilanz zu verbessern oder einen Wirtschaftsstandort zu erhalten. In Krisenzeiten artet dieses Verhalten aus. Auf Angst und Panikmache reagieren Unternehmen mit Einsparungen, unüberlegten Kündigungen und Reduzierung von betriebsinternen Förderungen oder Investitionen. Demgegenüber werden so gut wie keine adäquaten Maßnahmen ergriffen, um die Stimmung unter den Mitarbeiter_innen zu verbessern sowie Frustration und Erschöpfung zu minimieren. Laut einer aktuellen Studie des Instituts SORA haben rund 10 Prozent der Beschäftigten die Hoffnung auf eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen gänzlich aufgegeben. Dauer



der Berufstätigkeit und Überstundendruck fördern Resignation und Demotivation.¹ Statt die Arbeitsbedingungen zu verbessern, wird seitens der Unternehmen paradoxerweise mit dem Aufruf zur Solidarisierung Stimmung gemacht. Es geht dabei aber nicht etwa um die Solidarisierung unter den Mitarbeiter_innen, sondern um die Solidarisierung mit dem Betrieb. Es wird suggeriert, dass es in der Krise um den Erhalt des Unternehmens (und nicht etwa um den Profit) geht.

Sozialdarwinismus

Auseinandersetzungen unter Mitarbeiter_innen werden von der Chefetage ignoriert oder heruntergespielt. Denn erstens sind die Manager_innen nicht auf den Umgang mit Mobbing und sonstigen destruktiven Konfliktderivaten vorbereitet oder gar ausgebildet; daher besser nichts tun, als inkompetent erscheinen. Und zweitens herrscht in den Chefetagen umso mehr die neoliberale Ideologie. Auch die Managementkreise sind von Mobbing nicht verschont. Es herrschen dieselben destruktiven Zustände wie in den unteren Etagen. Wenn es die Manager_innen nicht einmal schaffen, sich selbst gegen Mobbing zu helfen, wie und warum sollten sie dann den anderen Mitarbeiter_innen gegen Mobbing zur Seite stehen? Stattdessen herrscht Sozialdarwinismus. Nur die Starken überleben.

Intelligente Maschinen?

Außerdem verursacht die Bekämpfung von Mobbing Kosten. Mitarbeiter_innen werden von der Betriebswirtschaftslehre mehr oder weniger als intelligente Maschinen angesehen. Humankapital soll funktionieren wie andere Betriebsmittel auch. Maßnahmen gegen Mobbing entsprechen in diesem Denkansatz Wartungskosten. Wenn die intelligenten Maschinen nicht funktionieren, dann müsste das System gewartet oder repariert werden. Aber es wird nicht repariert. Vielmehr werden die Maschinen so lange dem Verschleiß ausgesetzt, bis sie den Geist aufgeben, also bis die Gemobbten das Handtuch werfen und kündigen (oder gar schlimmere Folgen auftreten). Und dann wird eine neue intelligente – und hoffentlich widerstandsfähigere – Maschine an denselben Platz gestellt. Dass sich das destruktive System dadurch nicht ändert, wird nicht mitkalkuliert. Die Kosten durch Mobbing laufen weiter. Die Ausfälle durch Demotivation, innere Kündigung, Krankstände und Kündigungen wiederholen sich. Nicht nur der Ausfall der Gemobbten und

die Einschulungskosten für neue Mitarbeiter_innen verursachen Kosten. Auch das Erdenken und Umsetzen von immer neuen Mobbingangriffen durch eine womöglich wachsende Anzahl von mobbenden Mitarbeiter_innen kostet. Mobbing macht Schule. Und die gestörte Kommunikation, die für weniger Output sorgt, kostet ebenfalls.

Mobbing ist teuer

Die Gesamtkosten von Mobbing sind enorm und übersteigen die Kosten einer konsequenten Mobbingprävention oder gezielten Interventionen gegen auftretendes Mobbing bei weitem. Allerdings sind die Kosten von Mobbing für die Verantwortlichen nicht vorweg fassbar, so wie das Mobbing selbst oft wenig fassbar und nur an seinen Auswirkungen auf die Gemobbten für Außenstehende wirklich erkennbar ist. Die Kosten für „externe Expert_innen“, die Präventions- und Interventionskonzepte erstellen und gemeinsam mit dem Management umsetzen, sind hingegen sehr transparent und messbar.

Wann steigt das Mobbingrisiko

Die Investition in Prävention hat den Nachteil, dass zur Verhinderung einer Entwicklung investiert werden soll, die möglicherweise auch ohne Präventionsmaßnahmen nicht Wirklichkeit geworden wäre. Insofern ist zu begründen, in welchen vorhersehbaren Fällen Präventionsmaßnahmen besonders angebracht sind, weil das Mobbingrisiko besonders groß ist. Vor allem bei anstehender Umstrukturierung oder Fusion von Unternehmen steigt der durch die Unsicherheit induzierte Druck auf die Mitarbeiter_innen. Ebenso zählen branchenspezifische Merkmale zu besonderen Risikofaktoren. So sind bekanntermaßen Gesundheits- und Sozialberufe stark von Mobbing betroffen. Genauso Unternehmen oder Abteilungen, wo das Produzierte nicht gut greifbar ist und viel mit symbolischen Kapital gehandelt wird, wie etwa in den Bereichen Beratung oder Marketing. Hier rennt sich die Investition in Mobbingprävention aufgrund des Generalverdachts der hohen Mobbingneigung mit hoher Wahrscheinlichkeit. Ebenso wird sich die Investition dann lohnen, wenn Mobbingfälle im Unternehmen akut werden.

Absage an Unfairness

Eine effektive Mobbingprävention muss nicht teuer sein. Oft liegt das wichtigste Verbesserungspotential, abgesehen von

der Durchleuchtung der organisatorischen Abläufe, in generellen Modalitäten der Zusammenarbeit wie etwa Transparenz, Konflikt- und Kommunikationskultur, Leitungsstilen sowie Regeln für die Austragung von Konkurrenzen mit klarer Absage an Unfairness. Allerdings stehen auch hier ideologische Barrieren oft einer Verwirklichung entgegen. Denn die Leiter_innen lassen sich nicht gerne auf die Finger schauen, sondern gelten lieber als unantastbare Autoritäten. Je mehr sie sich auf das Zusammenspiel der Mitarbeiter_innen einlassen, umso mehr machen sie sich selbst angreifbar. Denn dann werden sie in Auseinandersetzungen hineingezogen, als Schiedsrichter_innen angefragt und sollen für alle Probleme eine gute Lösung parat haben. Dies führt zu einer Mehrbelastung und eventuell zur Vernachlässigung anderer Aufgaben. Die richtige Balance ist schwer zu finden. Das meist ängstliche Beharren auf starren Hierarchien steht einer proaktiven Personal- und Organisationsentwicklung entgegen. Das Problem tritt vor allem dort auf, wo nach dem *Peter-Prinzip* Personen in Leitungspositionen aufgestiegen sind, die sie überfordern.²

Prävention und Intervention

Welche Möglichkeiten gibt es also für Unternehmen, Mobbing präventiv oder mittels Interventionen entgegenzutreten? Bisher dominieren opferzentrierte arbeitspsychologische Sichtweisen, die zwar individuell Veränderungen herbeiführen können, aber strukturell kaum Einfluss auf den sich wiederholenden Mobbingprozess nehmen. Daher ist eine systemische Herangehensweise mit Fokus auf Organisationsentwicklung geeigneter, um die Arbeits- und Lernfähigkeit eines Unternehmens zu stärken und es in seiner problemlösungsorientierten Handlungsfähigkeit zu unterstützen.

Mangelnde Mobbingprävention ist insbesondere in Zeiten der Krise ein Managementfehler. Aber auch Manager_innen sind keine intelligenten Maschinen, sondern Menschen mit Schwächen, die angesichts von Mobbing oft versagen. In diesem Sinne wird das Management selbst zum Kostenfaktor, wenn es seine Funktion angesichts von Mobbing nicht wahrnimmt.

Fußnoten:

¹ <http://www.sora.at/de/start.asp?b=579>

² In Anlehnung an Laurence J. Peter wurde als „The Peter Principle“ 1969 formuliert: In einer Hierarchie steigen die Mitarbeiter_innen so lange auf, bis sie in eine Position kommen, der sie nicht mehr gewachsen sind.

MÜHE DER EBENE

Kritisches Diversity Management

Nadja Schefzig

Was ist Diversity Management und wie kann es in der Praxis einer Organisation, speziell eines kleinen oder mittelständischen Betriebes umgesetzt werden? Die kritischen Momente und die Chancen.

Diversity Management ist ein Organisationsentwicklungsprozess. Dieser Prozess hat die Herstellung einer offenen und wertschätzenden Unternehmens- oder Organisationskultur zum Inhalt. Gedacht wird in diesem Zusammenhang vor allem an die gleichwertige Einbindung folgender Aspekte und Personen in der Arbeitswelt:

- Generationen (ältere/jüngere Menschen),
- kulturelle/religiöse/sprachliche Zugehörigkeit (MigrantInnen, Angehörige von Sprachminderheiten, Angehörige von Religionsminderheiten),
- Gender (Gleichbehandlung von Frauen, Männern, Transgender-Personen),
- unterschiedliche Lebensweisen (Lesben, Schwule, Hetero- und Bisexuelle, Singles),
- Inklusion von Menschen mit Behinderungen (Mobilität, Sinnesbehinderungen,

psychische oder geistige Beeinträchtigung, chronische Krankheit).

Diese sogenannten Kerndimensionen bilden dabei nur einen Teil benachteiligter bzw. vernachlässigter vielfältiger Persönlichkeiten in der Arbeitswelt ab. Eine Reihe weiterer Unterschiede kann ebenfalls Thema des Diversity Managements werden wie etwa Ausbildung, soziale Schicht, Familienstand, Funktion und politische Zugehörigkeit.

Die Grundannahme

Diversity Management zielt dabei auf einen Perspektivenwechsel ab – Eigenschaften oder unterschiedliche Zugehörigkeiten, die zuvor in der Arbeitswelt als Mangel und Nachteil galten, sollen nun aus der Perspektive der bereichernden Vielfalt betrachtet werden. Dermaßen einbindende, sympathische Organisationen dürfen sich dadurch Vorteile auf den Arbeits- und Absatzmärkten erwarten. Denn Märkte sind schließlich keine „abstrakten“ Wesen, sondern sie bestehen aus Menschen, die von Menschlichem betroffen sind. In Organisationen, die das wertschätzen und berücksichtigen, fühlen sich Menschen wohl und verhalten sich ihnen gegenüber

loyal. Das ist im Wesentlichen die Grundannahme im Diversity Management.

Diversity Management hat viele Schnittstellen zu Politik, Recht und Gesellschaft, wie etwa zur Antidiskriminierungsgesetzgebung oder zu verschiedenen Emanzipationsbewegungen wie dem Feminismus, der SchwuLesBisChQueeren Bewegung und der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung.

Jedoch handelt es sich bei Diversity Management nicht um eine gesellschaftliche Bewegung oder ein politisches Programm, sondern um einen Management-Ansatz für Organisationen und Unternehmen. Es kann aber dennoch sinnvoll bei der internen Strukturierung von parteipolitischen Organisationen oder politischen Einrichtungen zur Anwendung kommen genauso wie auch in Wirtschaftsbetrieben oder bei NGOs/NPOs.

Ethisch und ökonomisch

Ein Diversity Management Prozess kann sich für jede Organisation sehr unterschiedlich gestalten. In jedem Fall aber ist es das Ziel, einen wertschätzenden und offenen Umgang mit persönlichen Unterschieden zu etablieren. Dahinter steht die Absicht, emotionale sowie ökonomisch-produktive Vorteile für die beteiligten Personen – etwa für KundInnen, MitarbeiterInnen, GeschäftsführerInnen, AuftraggeberInnen und damit für den gesamten Betrieb – zu erzielen. Dabei ist es entscheidend, laufend die Balance zwischen ethischem und ökonomischem Handeln zu halten und immer wieder herzustellen. Weder der Aspekt der Ökonomie noch der des ethischen Handelns dürfen mittel- oder langfristig vernachlässigt werden. Ob eine wertschätzende, vielfältige Organisationskultur umgesetzt oder verfehlt wird, hängt von vielen praktischen Aspekten ab wie etwa den verfügbaren Ressourcen, aber auch von den Absichten und Erwartungen der beteiligten Personen. Diese Fragen, die das „kritische Diversity Management“ betreffen, werden am Ende dieses Artikels behandelt. Zuvor möchte ich anhand von *equalizent*, einem Schulungsunternehmen für Gehörlosigkeit und Schwerhörigkeit, konkreter darstellen, wie ein kleineres Unternehmen mit *und* trotz beschränkten



Ressourcen an Diversity Management herangehen könnte.

Was passierte in equalizent?

Kernaufgabe von *equalizent* ist die Aus- und Weiterbildung gehörloser oder schwerhöriger Personen mit dem Ziel der Integration in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt. Ursprünglich war *equalizent* ein kleines EDV-Weiterbildungsprojekt für Gehörlose, das sich ab 2004 zu einer Firma mit heute über 30 MitarbeiterInnen gemauert hat. Neben den Kursen für Gehörlose gibt es mittlerweile auch Weiterbildungsangebote für Hörende, Forschungsprojekte sowie Unternehmensberatung. In der Anfangszeit suchte *equalizent* eine Organisationskultur und Philosophie, die die vielfältigen Ansprüche und Bedürfnisse der KursteilnehmerInnen, der Belegschaft, der Geschäftsführung sowie der teilweise öffentlichen AuftraggeberInnen gut vereinbaren könnte. Diversity Management war schließlich der Weg, den die anfangs kleine Firma einschlug.

Die Etablierung der Bilingualität, also der Österreichischen Gebärdensprache und Deutsch als offizielle Arbeitssprachen im Unternehmen, ist bis heute eines der wichtigsten Ziele von *equalizent*. Gehörlose und hörende Personen arbeiteten von Anfang an als MitarbeiterInnen und KundInnen zusammen und sollten sprachlich nicht benachteiligt sein. Der Umgang mit sprachlichen und im weitesten Sinn kulturellen Unterschieden – nicht nur beschränkt auf die Österreichische Gebärdensprache und ihre Community – wurden schließlich zu einer der größten Stärken unseres Schulungsunternehmens, stellten aber auch eine besondere Herausforderung dar. Wir begegneten dieser durch Dolmetschangebote, Weiterbildungen im Bereich Deutsch und Gebärdensprache, Erarbeitung von Kommunikationsrichtlinien für die Arbeitswelt, Etablierung von MSN-Chat als Kommunikationsform im Betrieb und Coaching und Supervision als Begleitung für den Umgang mit Kommunikationsproblemen, um nur einige Beispiele zu nennen.

Queerfriendly Arbeitsplatz

Im Jahr 2005 begann *equalizent* jedoch mit einem strukturierten Diversity Management Prozess. Es sollten nicht nur eine Reihe eher unzusammenhängende Maßnahmen gesetzt werden. Das Ziel war ein tiefgreifender Wandel der Unternehmenskultur. Wir wollten ein optimales Arbeits- und Lernklima für jede einzelne Person schaffen



und dabei das Augenmerk insbesondere auf die oben genannten sechs Kerndimensionen legen (Gender, sexuelle Orientierung, Alter, Herkunft, Behinderung, Religion). Einzelne Ziele und Schwerpunkte bestimmten seither die jeweiligen Perioden wie etwa die Organisation eines Diversity Balles seit 2007, der firmen-interne Schwerpunkt zum Thema Gesundheit & Wohlbefinden 2008 oder der Schwerpunkt „Religion-Gendersexuelle Orientierung“ 2009-2010. Auch die fest etablierten „Diversity Freitage“ für die Jahreslehrgänge und die Einführung flexiblerer Arbeitszeitmodelle zählen zu den Diversity-Maßnahmen. Sprache und Kommunikation blieben dabei die Ausgangsbasis, doch versuchen wir insgesamt ein offenes Klima für vielfältige Unterschiede zu schaffen und wurden dafür im März 2009 mit dem Meritus-Preis für einen *queerfriendly* Arbeitsplatz belohnt.

Diversity Management ist eine Ausrichtung von *equalizent*, die nicht abgeschlossen werden kann – ähnlich wie es laufend einer Netzwerktechnik bedarf, ist Diversity Management ein fortlaufender, wertvoller und profitabler Prozess. Neue Diversity Schwerpunkte sind heute Teil einer „Steuerungslandkarte“, anhand derer die Ziele, Maßnahmen und Umsetzungszeiträume unseres Schulungsunternehmens geplant und anschließend auf ihre Umsetzung geprüft werden.

Zahlt sich das aus?

„Zahlt sich das aus? Kann man sich das leisten?“ Das ist die zentrale Frage, die ich bei externen Firmen-Schulungen gestellt bekomme. Diversity Management ist eine

mittel- bis langfristige Ausrichtung eines Unternehmens. Kurzfristigere Maßnahmen für einzelne Teams oder Projekte sind möglich, aber von begrenzter Auswirkung. In jedem Fall kostet Diversity Management Zeit und daher auch Geld, wenn auch in geringerem Rahmen als viele andere betriebliche Investitionen. Der größte Aufwand besteht vielleicht im Aufbringen der psychischen Kräfte seitens des Managements und der Belegschaft, Vielfalt wirklich zu thematisieren, vorübergehende Verunsicherung und Widerstände zuzulassen, Stereotypisierungen nicht langfristig aufzusitzen und schließlich wieder eine feste gemeinsame Basis der beteiligten Personen aufzubauen. Das ist ein Prozess, der langen Atem braucht, aber – aus meiner Sicht – mehr als belohnt wird. Im besten Fall mit einem kooperativem Arbeitsklima, in dem es sich gut arbeiten – gut sein – lässt.

Die Kritik an Diversity Management erlebe ich derzeit insbesondere aus zwei – zum Teil diametral entgegengesetzten Blickwinkeln: von skeptischen NGOs einerseits, von ebenso skeptischen Unternehmen andererseits.

Widerstand und Zweifel

Unternehmen – besonders österreichische KMUs – kennen Diversity Management häufig noch nicht. Erstes Interesse geht oft mit großer Skepsis einher, hinter der in der Regel sofort die Frage auftaucht: „Bringt das wirklich was?“ Dahinter wird Widerstand und Zweifel erkennbar, festsetzende, auf Konkurrenz und Misstrauen eingefahrene Unternehmenskulturen tatsächlich verändern zu können.

Auf der anderen Seite begegne ich oft einer reservierten Haltung etwa bei Vertreterinnen von NGOs/NPOs, die sich beispielsweise für Menschenrechte einsetzen. Hinter dieser Haltung steckt die Sorge, dass Unternehmen Diversity Management missbrauchen könnten, um Menschen besser auszunützen, statt ihre Vielfalt in und um das Unternehmen besser zu nützen. Ein weiterer ebenso berechtigter Vorbehalt besteht darin, dass Diversity Management dazu beitragen könnte, Stereotypisierungen von Gruppenangehörigen zu verfestigen, statt sie aufzulösen und Individualität zu fördern.

Beide skeptische Haltungen erachte ich für berechtigt und ihre Kritik verweist auf Risiken, die neben den Chancen ebenso existieren. Jedes gute Werkzeug kann auch missbraucht werden und eine konstruktiv kritische Haltung kann dazu verhelfen, die Balance zwischen ökonomischem und ethischem Handeln zu wahren. Im besten Fall könnten diese kritischen Positionen zu größerer Achtsamkeit im Prozess der Einführung und Vertiefung von Diversity Management führen. Im schlechtesten Fall wird die beträchtliche Chance, die eine Umsetzung bietet, von dieser Kritik schon im Vorfeld ihres Einsatzes zerrieben.

Kein Himmel auf Erden

Diversity Management stellt keine Revolution der kapitalistischen Produktionsbedingungen dar, sondern eine Reform ihrer Grundannahmen. Jede der „Win-Win-Situationen“ wird schrittweise erarbeitet. Es geht um einen Prozess, der nicht kurzfristig ist,

sondern nur mittel- und langfristig angelegt werden kann, der teilweise experimentell ist und nicht in jedem Moment seiner Umsetzung erfolgreich sein kann. Diversity Management ist aus meiner Sicht ein wirklich sinnvoller Prozess und davon abhängig, ob sich die Beteiligten wirklich auf ihn einlassen. Wie viele gute Instrumente kann auch Diversity Management missbraucht werden. Wenn also Firmen Diversity Management ausschließlich zum Zwecke eines besseren Images und exploitativen Umgangs mit Arbeitskräften einsetzen, dann ist der Prozess nicht glaubwürdig und schlägt in sein Gegenteil um. Das erzeugt zynische Haltungen in der Organisation oder im Unternehmen und bringt den Betrieb um die Vorteile, die er sich eigentlich erwartet hätte. Wenn sich aber die Haltung von NGOs ausschließlich auf Kritik und Skepsis gegenüber dem gesamten Konzept von Diversity Management festlegt, kann eine wertvolle Chance verspielt werden: Die Etablierung der Gleichberechtigung auch in der Arbeitswelt.

Abseits von einer berechtigten Vorsicht existiert ein anderes kritisches Moment bei den Interessensgruppen rund um das Diversity Management: Erwartungen und Hoffnungen ins Diversity Management werden häufig überfrachtet: Die Einführung von Diversity Management schafft nicht den Himmel auf Erden und kann nicht jegliches Problem in der Arbeitswelt aus derselben fortschaffen. Diversity Management stellt nicht mehr, aber auch nicht weniger als eine begrenzte – und doch auch wieder nicht geringfügige – Verschiebung von Einstellungen, Haltungen und Kulturen dar.

Kritisches Diversity Management

Was könnte nun ein kritisches Diversity Management leisten? Aus meiner Sicht ist der wichtigste Schritt die Einrichtung und Kultivierung kritischer Räume in Unternehmen und Organisationen. Organisationen, die Kritik und ehrliches Feedback nicht zulassen, beschneiden sich einer der wichtigsten Ressourcen. Nämlich dem Expertenwissen ihrer Kundinnen und AuftraggeberInnen und der Gestaltungsfähigkeit der Belegschaft. Mit Einrichtung „kritischer“ Räume meine ich tatsächlich örtliche Räume (wie Bürogestaltung, informelle Räume und Versammlungsräume) und zeitliche Räume (wie Klausuren, Arbeitsgruppen und Feedback-Gruppen) der Kritik sowie auch die strukturelle Kultivierung einer kritikfähigen Haltung (wie etwa Supervision, Intervision und Konfliktmanagement) innerhalb von Organisationen.

Eine Stärkung organisationaler Vertrauenskultur beruht darauf, dass Kritik „überlebt“ und „kultiviert“ wird. Genauso wichtig erscheint es mir, dass sich im Laufe des Diversity Prozesses zeigt, dass konstruktive Kritik auch konstruktive Konsequenzen hat, also sich die Organisation aufgrund dieser Kritik entsprechend verändert.

Nadja Schefzig

ist seit 2006 Projektleiterin für Diversity Management bei equalizent, einem Qualifikationszentrum für Gehörlosigkeit, Gebärdensprache und Schwerhörigkeit.



DIE WIRTSCHAFTSBRÜCKE

Der Slowenische Wirtschaftsverband/Slovenska gospodarska zveza

Benjamin Wakounig

Der Slowenische Wirtschaftsverband/Slovenska gospodarska zveza wurde im Jahr 1988 als Verein in Klagenfurt/Celovec gegründet. Da die Kärntner SlowenInnen seit dem Zerfall der Habsburgermonarchie 1918 als ethnische Minderheit von den deutschnational ausgerichteten Kärntner Landesparteien sowohl kulturell als auch wirtschaftlich unterdrückt wurden und seitens der öffentlichen Institutionen der Republik Österreich keine Gegensteuerung erfolgte, kam einer Selbsthilfe höchste Priorität zu. Die Intention war, die wirtschaftliche Situation der slowenischen Volksgruppe in Kärnten zu verbessern und zu fördern. Als Non-Profit-Organisation ist der Verband nicht gewinnorientiert und agiert (daher) ohne jeglichen politischen Hintergrund. Er stellt die einzige wirtschaftliche Institution dieser Art der Kärntner SlowenInnen dar und besteht strukturell aus einem sieben Mitglieder umfassenden Vorstand und fünf Aufsichtsräten. Der Vorstand und die Aufsichtsräte sind selbstständige UnternehmerInnen und entstammen der slowenischen Volksgruppe.

Grenzüberschreitende Vernetzung

Das grundlegende Ziel des Slowenischen Wirtschaftsverbands ist es, die Wirtschaft in der Alpen-Adria-Region, mit besonderer Berücksichtigung jener im zweisprachigen Gebiet Südkärntens, zu stärken. Um dieses zu erreichen, nimmt er eine Art Brückenfunktion zwischen Wirtschaftstreibenden aus Österreich, Slowenien und Italien, insbesondere in Kooperationen mit UnternehmerInnen der slowenischen Volksgruppe in Österreich und Italien, ein. Der Verband strebt darüber hinaus eine Vergrößerung und Verbreiterung der Zahl seiner Mitglieder an. Die Branchenvielfalt soll ihm sowohl die exklusive Wirtschaftsvertretung der Republik Slowenien sichern als auch als Ansprechpartner für neue EU-Projekte empfehlen. Der Wirtschaftsverband eignet sich hervorragend als Schnittstelle und Kompetenzzentrum für EU-Projekte im zweisprachigen Raum und als Koordinator für die Grenzen und Institutionen



übergreifende Vernetzung von staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen in Österreich und Slowenien.

Der Slowenische Wirtschaftsverband finanziert sich durch Mitgliedsbeiträge und EU-Projekte. Gegenwärtig hat er über 200 Mitglieder aus Österreich, Slowenien, Italien, Deutschland, Kroatien, Serbien, Makedonien, Bosnien und Herzegowina, die den unterschiedlichsten Branchen angehören. Den Hauptanteil stellen Individualmitglieder oder selbstständige EinzelunternehmerInnen, in nicht geringer Zahl vertreten sind Klein- und Mittelbetriebe, die durch Innovation und Mut auf ausländischen Märkten Fuß gefasst haben. Zu den Mitgliedern zählen auch einige Großunternehmen, die der Notwendigkeit und Bedeutung des Verbands für die Alpen-Adria-Region Ausdruck verleihen.

Breite Kooperation

Auf die vernetzende Rolle des Slowenischen Wirtschaftsverbands in der erwähnten Region weisen enge Kooperationen mit der Österreichischen Wirtschaftskammer, der Slowenischen Wirtschaftskammer, der Slowenischen Gewerkekammer, der Slowenischen Agentur für Auslandsinvestitionen, der Österreichischen Industriellenvereinigung sowie mit zahlreichen öffentlich-rechtlichen Institutionen hin. Seit 2008 ist der Verband der einzige Slowenische Business Club in Österreich (Vertreter der slowenischen Wirtschaftsinteressen JAPTI). Darüber hinaus kooperiert er mit folgenden Bildungseinrichtungen: Zweisprachige Handelsakademie (Dvojezična trgovska akademija/TAK), Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium für Slowenen in

Klagenfurt (Zvezna gimnazija in Zvezna realna gimnazija za Slovence v Celovcu), Universitäten in Klagenfurt und Ljubljana, Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe in St. Peter (Višja šola za gospodarske poklice) sowie Fachhochschulen in Kärnten und Slowenien.

Mehrsprachig und überparteilich

Bereits im ersten Halbjahr 2009 wurden über einhundert Anfragen diverser Unternehmen an den Verband herangetragen, die mit Kompetenz und zur Zufriedenheit gelöst werden konnten. Diese Anfragen beinhalteten vorwiegend Ansuchen, Kontakte mit entsprechenden Geschäftspartnern herzustellen.

Die langjährigen Erfahrungen und ausgezeichneten Netzwerke des Slowenischen Wirtschaftsverbands kamen in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise auch der slowenischen Volksgruppe in Kärnten zugute, zumal sehr vielen Mitgliedern geholfen werden konnte. Die Stärken des Slowenischen Wirtschaftsverbandes wie Mehrsprachigkeit, Know How und Überparteilichkeit spiegeln sich in den sehr gut besuchten Veranstaltungen und in der erfolgreichen Projektentwicklung wider. Der Verband ist bestrebt, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen sowie bemüht, bei Grenzen und Regionen überschreitenden Projekten und beim Erschließen neuer Märkte seine Dienste anzubieten.

Benjamin Wakounig

ist seit 2006 Präsident des slowenischen Wirtschaftsverbandes/Slovenska Gospodarska Zveza in Österreich.

MAN KOMMT NICHT UM UNS HERUM

Queer Business Women werden sichtbar

Die Queer Business Women (QBW) sind eine Interessensgemeinschaft lesbischer Führungskräfte und Unternehmerinnen. Im Jahr 2005 gegründet, dient der Verein dem beruflichen und persönlichen Austausch, sowie der Sichtbarmachung lesbischer Frauen im öffentlichen Leben. Sushila Mesquita traf die Juristin Dr. Michaela Tulipan zum Gespräch über Namensgebung, die Mehrfachdiskriminierung von Lesben und die Tücken des Entwurfs zum Lebenspartnerschaftsgesetz.

Sushila Mesquita arbeitet derzeit an ihrer Dissertation über die Normalisierung von Schwulen und Lesben aus queer-theoretischer Perspektive.

Sushila Mesquita: Worin bestand die Motivation, den Verein Queer Business Women zu gründen?

Michaela Tulipan: Wir wollten die Interessensgruppe auf ein rechtliches Standbein stellen. Wir wollten nicht einfach nur ein loser Zusammenschluss sein, sondern ein Verein mit Rechtspersönlichkeit. Damit verbunden ist natürlich eine offiziellere Stellung, was die Öffentlichkeitsarbeit, Subventionen oder Projekte betrifft, wie etwa die von uns in Auftrag gegebene Studie zur Situation lesbischer Frauen im Berufsleben. Das sind alles Dinge, die als Verein eher erreichbar sind. Und dann wollten wir auch ganz gerne einen Gegenpol – also nicht im Sinne von dagegen, sondern einen ausgewogenen Pol – zu den *agpros* (Anm. d. Red.: *austrian gay professionals*) bilden. Damit auch etwas für Unternehmensleiterinnen oder Selbstständige getan wird, damit wir insgesamt sichtbar werden. Seitdem wir ein Verein sind, ist das Interesse, sich uns anzuschließen, viel größer.

Seit ich von der Vereinsgründung erfahren habe, beschäftigt mich eine Frage: Der Name „Queer Business

Women“. Wieso haben Sie den aus dem US-amerikanischen Kontext kommenden Begriff „Queer“ gewählt und nicht lesbisch, bisexuell oder trans*?

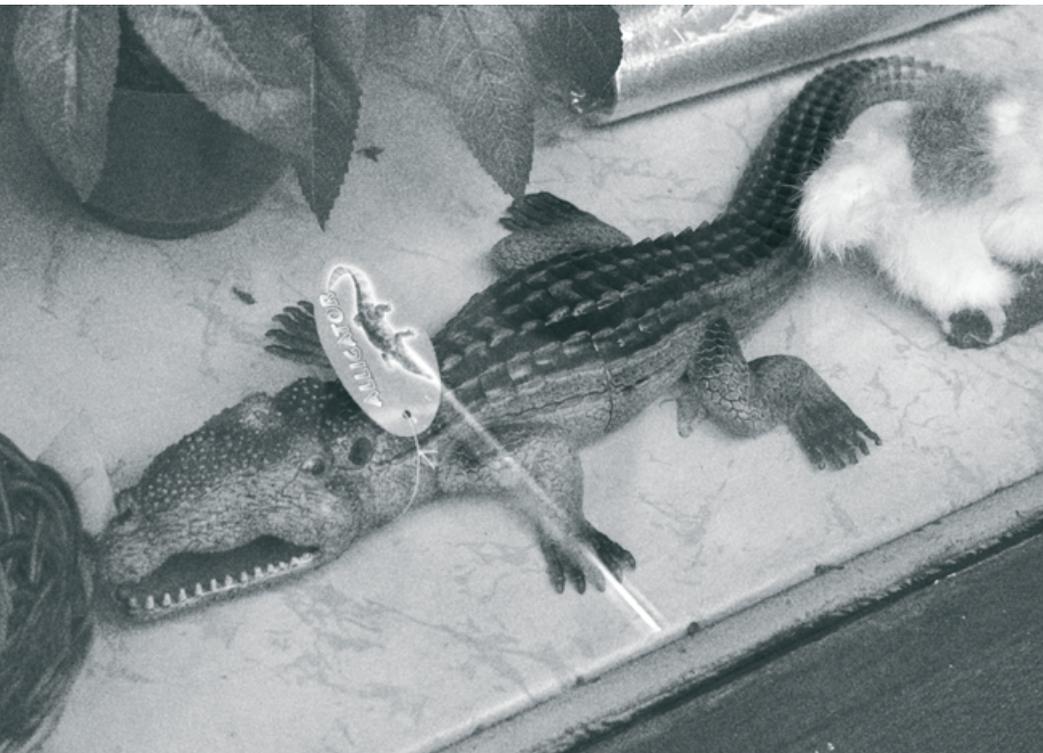
Tulipan: Für uns bedeutet „Queer“ einfach anders im Sinne von nicht heterosexuell. Und lesbisch... Es hat damit zu tun, wie der Name nach außen wirkt und wie wir uns dabei fühlen, wenn wir den Verein in der Öffentlichkeit präsentieren. Queer wirkt einfach schmissig.

Ihnen geht es ja auch um Sichtbarmachung von Lesben in Führungspositionen. Ich habe aber die Vermutung, dass der Begriff „Queer“ nicht nur schmissig ist, sondern dass er von vielen Menschen nicht als „nicht heterosexuell“ verstanden wird. Deswegen habe ich den Verdacht, dass die Verwendung von „Queer“ auch zu einer bestimmten Form von Unsichtbarmachung führen könnte.

Tulipan: Ja, das könnte sein. Wir haben das in dieser Form noch nicht diskutiert. Ich denke aber, Sie könnten hier einen wunden Punkt getroffen haben. Es kann auch damit zu tun haben, dass Leute sich mit „Queer“ mehr angesprochen fühlen. Es ist schwierig zu sagen „Ich bin lesbisch“. „Ich bin bei den *Queer Business Women*“ ist etwas leichter. Damit hat man schon einmal eine Schwelle überwunden und dann kommt die nächste. Ich weiß nicht wie es den *agpros* geht, ob sie auch ähnliche Schwierigkeiten haben. Aber ich merke, dass viele Frauen, die beitreten oder beitreten wollen, nach wie vor gewisse Schwelldängste haben, die aber nach und nach abgebaut werden. Aber das ist durchaus ein Punkt wo wir sagen könnten: Jetzt können wir uns langsam umbenennen. Als Untertitel haben wir das ja: *Lesbische Führungskräfte*.

Was sind Ihrer Meinung nach die häufigsten Diskriminierungsformen, mit denen Lesben am Arbeitsplatz konfrontiert sind?

Tulipan: Da möchte ich gerne auf die zu erwartenden Ergebnisse unserer Studie verweisen. Bis jetzt sind über 700 Fragebögen ausgefüllt worden. Ich kann nur wenig aus eigener Erfahrung sagen, das sich sowohl auf schwule, als auch auf lesbische Personen bezieht. Was besonders



schwierig ist, ist das Reden darüber. Man kommt am Montag ins Büro und die Leute erzählen, dass sie mit ihren Männern am Neusiedlersee waren. Und du sagst „Na ja, ich mit meiner Freundin...“ und dann redet man herum. Man kann oft nicht offen über die eigene Beziehung reden und muss sich immer ein bisschen verstecken. Das ist jetzt keine Arbeitsplatzdiskriminierung, sondern einfach eine soziale Diskriminierung.

Das ist auch schon eine Form von Arbeit, als heterosexuelle Person erscheinen zu müssen.

Tulipan: Ja, ich erlebe das auch bei Gericht oder in anderen Arbeitszusammenhängen, dass ich auch manchmal drum herumrede und vorgebe, heterosexuell zu sein. Wo ich unter Umständen nuschle und die Endung „-in“ vermeide, wenn ich über meine Partnerin rede. Das sind ganz subtile Formen. Ich würde sie nicht Diskriminierungen, aber Benachteiligungen nennen. Das ist eine Frage des Sichtbarmachens, der Normalisierung im weitesten Sinn des Wortes. Man möchte einfach normal über das, was zu Hause passiert, reden können.

Was hat Sie dazu bewegt, die groß angelegte Vorstudie zum Thema „Lesbische Frauen im Berufsleben“ in Auftrag zu geben?

Tulipan: Wir haben festgestellt, dass es noch keine Untersuchungen zur Situation von lesbischen Frauen im Berufsleben gibt. Bei schwulen Männern gibt es bereits Studien, die mehr in die Richtung Kaufkraft gehen. Zwei wohl verdienende Männer – das ist immer interessant für Marktstudien. Bei den Frauen findet oft eine doppelte Diskriminierung statt: Frauen verdienen weniger und als lesbische Frauen müssen sie mit zusätzlichen Benachteiligungen und Diskriminierungen umgehen. Wir waren sehr überrascht, wie viele Fragebögen ausgefüllt worden sind. Genau das war unsere Absicht: Den Status erheben, um sichtbar zu machen, wie viele Leute es gibt und mit welchen Problemen sie in ihrem Berufsleben zu kämpfen haben. Danach werden wir sehen. Wenn es uns gelingt, die erforderlichen finanziellen Mittel aufzustellen, werden wir weitermachen, um die Auswertungen zu präzisieren.

Welche Rolle können Vereine wie die QBW für den politischen Emanzipationsprozess von Lesben, Schwulen und trans* Personen spielen?

Tulipan: Es geht sehr viel über das Sichtbarmachen. Zu zeigen, dass es einen

Verein gibt, der die Interessen lesbischer Unternehmerinnen und Führungskräfte vertritt. Wir waren bei der Stadträtin für Frauenfragen, Sandra Frauenberger, wir waren im Familienministerium, wir sind in der interministeriellen Arbeitsgruppe zur Rechtssituation gleichgeschlechtlicher Paare vertreten. Wir werden ganz selbstverständlich eingeladen, wenn im Frauenministerium über Diskriminierung diskutiert wird. Als NGO haben wir Sitz und Stimme in mehreren Gremien. Man kann uns nicht so einfach übergehen. Man kommt einfach nicht um uns herum.

Hat das auch damit zu tun, dass Sie als QBW eine bestimmte gesellschaftliche Stellung innehaben und ihnen auch deswegen Gewicht in diesen Gremien zukommt?

Tulipan: Das glaube ich nicht. Es gibt auch viele andere Vereine mit anderen Schwerpunkten in diesen Gremien. Andere Vereine sind von unten gewachsen und wir kommen so quer oder queer hinein. Aber wenn ich sage, wir vertreten die Interessen von Wirtschaftsfachfrauen in Österreich, dann ist das eine zusätzliche Stimme. Je mehr NGOs sich für die Rechte von Lesben und Schwulen einsetzen, desto weniger wird man um uns – damit sind alle Lesben, Schwule und trans* Personen gemeint – herumkommen.

Es stellt sich die Frage ob es so etwas wie ein „uns“ oder ein „wir“ überhaupt gibt, weil da durchaus sehr partikulare Interessen vertreten werden – radikale ebenso wie konservative.

Tulipan: Natürlich sind wir nicht immer einer Meinung. Aber es ist einfach eine Vielfalt – wie wir Menschen alle vielfältig sind. Ich kann ja nicht alle Lesben und Schwulen über einen Kamm scheren. Was aber sehr wichtig ist, ist dass Personen oder Vereine diese Vielfalt innerhalb der Community widerspiegeln. Wenn eine Person viele Interviews gibt, kann der Anschein entstehen, sie spreche für alle Lesben und Schwulen. Wenn es dann heißt „die Schwulen wollen das“, wollen wir aufstehen und sagen „Ja, aber die lesbischen Wirtschaftsfrauen wollen eher das“. Es wird mittlerweile akzeptiert, dass auch innerhalb der schwullesbischen Gemeinschaft widerstreitende Ansichten existieren. Was das Partnerschaftsgesetz betrifft, gibt es allerdings eine Mehrheit, für die die im Entwurf vorgesehene Form unerwünscht ist.

Was wäre denn Ihre Präferenz?

Tulipan: Meine private Präferenz ist die Öffnung der Ehe. Ich glaube, dass das Partnerschaftsgesetz, so mangelhaft es auch ist, zumindest in der Lage ist festzuhalten, dass es eine Partnerschaft zwischen Personen gleichen Geschlechts gibt. Auch wenn das Gesetz jetzt weit davon entfernt ist, perfekt zu sein, habe ich zumindest den Status, dass ich sagen kann „ich habe offiziell eine Partnerschaft“. Ich bin zumindest ansatzweise in der Lage zu argumentieren, von der rechtlichen Anerkennung dieser Lebensform leite ich diese Rechte ab. Und ich bin auch nicht unbedingt dafür, dass alles auf staatlicher Ebene stattzufinden hat. Das Sozialversicherungsrecht und verschiedene andere Belange, die jetzt ungeregelt bleiben, müssen wir dann natürlich einzeln durchsetzen, das ist klar. Etwa im Mietrecht oder Erbrecht sind teilweise Regelungen vorgesehen. Aber im Fremdenrecht beispielsweise gibt es nichts. Bi-nationale Partner_innenschaften mit EU – Bürger_innen sind in Ordnung. Aber was ist beispielsweise mit der US-amerikanischen Partnerin einer unserer Mitfrauen? Mir ist nicht klar, wovor man sich so furchtbar fürchtet.

Was passiert, wenn etwas gesetzlich nicht explizit geregelt ist?

Tulipan: Dann sind wieder Interessensgemeinschaften und Vereine gefordert. Bei heterosexuellen Ehen gibt es das Zugrecht. Wenn das aber auch für schwule und lesbische Paare gefordert wird, geraten alle in Panik. Das ist wahrscheinlich doppelt so „schlimm“: schwul oder lesbisch und fremd.

Die Online-Studie zur Situation lesbischer Frauen im Berufsleben wird von der Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement der Wirtschaftsuniversität Wien durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Herbst 2009 präsentiert.



Michaela Tulipan (Foto: M. Tulipan)



DIE GUTE KÜCHENFEE AUS WUPPERTAL

Zur postkolonialen Medienpädagogik

Barbara Eder

Der stereotype Charakter der folgenden Darstellung ist so offensichtlich, dass wohl eher Ignoranz die angemessene Haltung wäre. Nichtsdestotrotz sorgten die Bilder der als authentisch etikettierten RTL-Doku-Soap „Mitten im Leben“ in meiner Wohngemeinschaft für heftiges Kopfschütteln. Ein kleiner Kommentar zur postkolonialen Medienpädagogik in Zeiten prekärer Erwerbsarbeit.

„Knapp bei Kasse“¹ lautete der Titel des 45-minütigen Sendeformats in RTL, dessen ProduzentInnen vorgeben Alltagsrealitäten zu dokumentieren. In voyeuristischer Absicht wurde darin die Haushaltsökonomie einer seit 14 Jahren in der Nähe von Bochum lebenden deutsch-türkischen Familie vorgeführt. Aufgrund sogenannter kultureller Eigenheiten, die in Zusammenhang mit einer ‚ethnisch‘ bedingten Geschlechterhierarchie gebracht wurden, wurde seitens der KommentatorInnen die Erwerbsarbeitslosigkeit der Familie als defizitär gebrandmarkt. Nicht auf die exkludierenden Mechanismen des deutschen Arbeitsmarktes oder gar den Ausschlusscharakter des gewerkschaftlich gestützten ‚InländerInnenprimats‘ bei der Vergabe von Erwerbsarbeit wurde im Kontext der ökonomischen Prekarität der sechsköpfigen Familie hingewiesen; stattdessen begnügten sich die SendungsmacherInnen damit, das minimale Einkommen als Auswuchs ‚kultureller Defizite‘ zu betrachten.

Kolonialismus reloaded

Bereits in der ersten Szene wird das Familienleben als angespannt dargestellt. Während ein Ehekonflikt gezeigt wird, dessen Darstellung durch das unübersehbar ironische Augenzwinkern der DarstellerInnen klar als Produkt einer medialen Inszenierung deutlich zu erkennen ist, verkündet der Off-Kommentator souverän: „*Meliha und Kadir sind seit 14 Jahren verheiratet.*“ Der Fortgang der Dramaturgie ist unschwer zu erraten und entspricht weitgehend dem pädagogischen Prä-Skript aus dem kolonialen Lehrbuch: Eine deutsche Haushaltshilfe mit dem Namen Sonja betritt die Wohnung der Familie. Sie wird im weiteren Verlauf der Sendung Meliha in den Regeln der guten Haushaltsführung unterrichten. Die spontan auftauchende „Küchenfee aus Wuppertal“ macht die Familie mit „deutschen“ Werten vertraut: Dazu gehört nach Auskunft Sonjas die Zubereitung von „*typisch deutschem Reibekuchen*“, die Erstellung von Einkaufslisten sowie die Adaption eines geschlechterspezifischen Exportgutes, das diese „Romantik“ nennt. Letzteres geht vorzugsweise *durch den Magen*: Weil Meliha unter der Anleitung von Sonja fortan „*typisch deutsche Reibekuchen*“ bäckt, schenkt ihr Mann ihr gegen Ende der Sendung auch die langersehnte Aufmerksamkeit.

(K)eine Reservearmee

Als „*Fixierung auf stereotypisierende Bilder kolonialer Sichtbarkeit*“ bezeichnet der Politologe Kien Nghi Ha einen Vorgang, der durch

Bilder der TV-Show „Mitten im Leben“ propagiert wird (Nghi Ha 2003: 63). Die pädagogischen Erziehungsmaßnahmen durch die deutsche „Küchenfee“, die in „Knapp bei Kasse“ als heroische Retterin von Frau und Kindern auftritt, sind insofern kolonial, als darin eine Angehörige der Mehrheitsgesellschaft den als infantil und unmündig dargestellten ‚Anderen‘ einer fragwürdigen Norm unterwirft. Anders als in der BRD der 1950er und 60er Jahre ist dies nicht die Disziplinierung durch Industriearbeit mit dem Ziel der Produktion von absolutem Mehrwert²; im Zeitalter der sukzessiven Zunahme von ökonomischer Prekarität fungiert die mediale Figur der „Küchenfee aus Wuppertal“ als ‚sanfte‘ Kraft der Disziplinierung, die aus dem Nichts des Sozialhilfesatzes einer vormaligen IndustriearbeiterInnen-Familie etwas macht: Scheinbar zaubert sie auch dort Geld herbei, wo keines mehr ist.

„*Nicht länger Reservearmee*“ – so bezeichnet Yann Moulier-Boutang die heutige Verfasstheit ehemaliger *GastarbeiterInnen*, die abseits des Sozialstaates ihre eigenen Ökonomien im informellen Bereich aufgebaut haben. Indem sie ökonomische Prekarität ethnisieren, verdecken die Bilder der Fernsehserie vor allem eines: Dass Erwerbsarbeitslosigkeit im Spätkapitalismus nicht nur die ‚ganz Anderen‘ treffen kann, sondern vor allem auch die exemplarische Repräsentantin des „deutschen Mittagstischs“: Die Küchenfee aus dem Wuppertal.

Fußnoten:

¹ Bei den im Folgenden unter Anführungszeichen gesetzten Aussagen handelt es sich um Zitate aus der Fernsehserie „Mitten im Leben“, RTL vom 14.08.2009, abrufbar unter http://rtl-now.rtl.de/mildoku.php?film_id=15605&player=1&na=1

² Nicht nur dem Modell der Gastarbeit lag das Modell einer Duldung auf Zeit mit Ausweisung nach Ablauf des Arbeitsvertrages zugrunde. Im Gegensatz zum Modell zirkulärer Migration gibt es in Einwanderungsländern wie Kanada, Neuseeland und Australien ein vom Arbeitsplatz im Aufnahmeland unabhängiges Punktesystem.

Literatur:

- Nghi Ha, Kien (2003): *Die kolonialen Muster deutscher Arbeitsmarktpolitik*. In: Hito Steyerl/Encarnación Gutiérrez Rodríguez (Hg. innen): *Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik*. Unrast: Münster: 56-107.
- Moulier-Boutang, Yann (2000): *Nicht länger Reservearmee. Thesen zur Autonomie der Migration und zum notwendigen Ende des Regimes der Arbeitsmigration*. In: *Subtropen 04/2002*.

Barbara Eder

Studium der Soziologie und Philosophie, schreibt, beobachtet und kommentiert seit 2006.

DER DOZENT BERICHTET VOM BACHMANN-PREIS

Erwin Riess

Der Dozent traf Groll im 14. Bezirk auf der Spiegelgrundstraße. Groll kämpfte sich mit wichtigen Treibstößen die Straße hoch.

„Freund Groll! Was treiben Sie da?“

Groll reagierte nicht. Der Dozent musste ihn noch zweimal anrufen, bis Groll endlich stehenblieb.

„Jetzt haben Sie es geschafft!“ sagte er zornig und keuchte aus.

„Was hab ich geschafft?“ fragte der Dozent.

„Sie haben mein Training zunichte gemacht“, erwiderte Groll. „Ich trainiere auf dieser Bergstrecke meine Arm- und Bauchmuskeln.“

„Oh“, sagte der Dozent. „Das tut mir jetzt leid.“

„Wie schön“, antwortete Groll.

Der Dozent war vom Rad abgestiegen und reichte Groll eine Wasserflasche. Der griff zu und nahm einen Schluck. Was Groll in die Bergbauernregionen Wiens führe, wollte der Dozent wissen.

„Sagen Sie mir lieber, wieso Sie nicht in Klagenfurt beim Bachmann-Wettlesen sind“, erwiderte Groll. „Sie wollten doch einmal live dabei sein.“

„Ich war dort, bin aber nach der Siegerehrung wutentbrannt weggefahren.“

„Wieso das?“

Der Dozent lehnte das Rad an einen Hydranten und hockte sich auf die Fersen. „Haben Sie fünf Minuten Zeit?“

Groll nickte.

„Dann erzähle ich Ihnen jetzt eine Geschichte.“

Interessiert beugte Groll sich vor.

Und dann erzählte der Dozent, was sich beim diesjährigen Bachmann-Preis zugetragen hatte. Ein 32-jähriger groß gewachsener Mann hatte den Hauptpreis für einen Text erhalten, der das Schlusskapitel eines Romans war. Zur literarischen Qualität könne er nichts sagen, meinte der Dozent, die Sätze seien einfach und schmucklos, wohl aber verständlich gewesen.

„Also fanden Sie den Text nicht siegeswürdig?“ unterbrach Groll.

Als Soziologe wolle er darüber nicht urteilen, meinte der Dozent. Er sei zwar der Meinung, dass Literatur eine ernsthafte Sache und kein Budenschießen mit alten Stoffbällen sei. Aber wenn die zeitgenössische Literatur das anders sehe und einen

Jahrmarktsrummel veranstalte, solle es ihm auch recht sein. Nicht die Sprache des Siegestextes habe ihn verstört, sondern das, was mit ihr ausgedrückt wurde.

„Der Text handelt von einem jungen Mann und seiner schwer kranken Geliebten. Wir erfahren nicht, welche Krankheit die Arme hat, aus den wenigen Hinweisen im Text konnte aber darauf geschlossen werden, dass es sich um eine Nervenkrankheit handelte. Die Frau konnte nicht mehr gehen, war zu schwach zum Reden und ergab sich willenlos in die Pläne ihres Mannes. Und die hatten es in sich. Er packte seine Freundin in ein Auto, fuhr in eine einsame

Selbstmord und so weiter und so fort. Nie wird in dem Text gefragt, wie man der Frau vielleicht helfen könne, nein, ihr Leben ist von Anfang an verwirkt.“

„Vielleicht meinte der Preisträger die Geschichte sarkastisch, vielleicht wollte er nur aufrütteln.“

„Dann hätte er einen anderen Text schreiben müssen“, sagte der Dozent.

„Nein, dieser Text, der von einer Jury, die von ihrer eigenen Dummheit zutiefst ergriffen war, zum Sieger gekürt wurde, wirbt ausschließlich um Verständnis für den Mörder, seine Ängste, seine Beweggründe. Das Opfer interessiert nicht, der



Gegend und schoß ihr mit einer Pistole oder einem Revolver die Schädeldecke vom Kopf. Aus Mitleid, aus Mitgefühl. Den ganzen Text lang wird nur von seinem Standpunkt aus berichtet, die kranke Frau ist nur eine Leermeldung, ein Schatten, ihr widmet er nur wenige Zeilen, sie ist durch ihr Leid, das noch kräftig übertrieben wird, ja ohnehin charakterisiert. Wohl aber erfahren wir, dass nun „ein weißer Klumpen mit schwarzem Blut“ neben dem Mann sitzt. Ein verfaulendes Stück Fleisch, dem der Mann ausführlich seine Beweggründe darlegt, und die sind, Sie ahnen es schon, die ewiggleichen Stehsätze der Euthanasiefans aller Schattierungen. Dass man das Leid beenden müsse, weil das Leben nicht mehr lebenswert, dass der Mord eigentlich ein

kranke Mensch wird nullifiziert. Er will sie nicht der Sterbehilfe in einem Hotelzimmer aussetzen, aber die Schädeldecke schießt er ihr weg und suhlt sich nachher auch noch in Selbstmitleid.“

„Wie heißt der Schriftsteller?“

„Jens Petersen. Er ist angehender Neurologe im LKH Zürich.“

Groll nahm eine Eintragung in sein Notizbuch vor. Der Dozent sah ihm über die Schulter. „Wichtiger Hinweis: Wenn Zürichbesuch, dann nur mit panzerbrechenden Waffen“, las er.

„Nachdem das geklärt ist“, sagte Groll. „Begleiten Sie mich beim Gipfelsturm?“

„Gern.“

Der Dozent stieg aufs Rad. Groll hatte bereits den Berg in Angriff genommen.

DER 13. BÜRGERMEISTER

Radio Stimme auf der Suche nach einem Standort für eine Asyl-Erstaufnahmestelle

Alexander Pollak

Innenministerin Maria Fekter hat sie intensiv beworben, das Land Kärnten hat sie umgehend verdammt, und viele haben sich gefragt, ob irgendeine Gemeinde ihrer Verlockung erliegen wird.

Die Rede ist von der Asyl-Erstaufnahmestelle Süd, für die das Innenministerium Ende Juni ein Ausschreibungsverfahren gestartet hatte. Bis zum 1. September hatten Gemeinden aus dem Burgenland, der Steiermark und Kärnten Zeit, eine Bewerbung einzureichen. Jener Gemeinde, die den Zuschlag erhält, wurde ein wahrer Geld-, Arbeitsplatz- und Infrastrukturen versprochen.

Unmittelbar nach Ausschreibungsbeginn bekundeten die Bürgermeister der beiden Kärntner Gemeinden Neuhaus/Suha und Bad Eisenkappel/Železna Kapla ihr Interesse an der Asyl-Erstaufnahmestelle. Die Reaktion vom Land Kärnten folgte prompt. Man werde, so das Kärntner BZÖ, ein Landesgesetz beschließen, das den Bau von AsylwerberInnenheimen verhindere. Es werde eine spezielle Widmungsvorschrift für Grundstücke geben, auf denen eine Aufnahmeestelle gebaut werden soll. Damit hätten die Landesbehörden das letzte Wort.

Und plötzlich Stille

Noch wurde ein derartiges Landesgesetz nicht beschlossen. Verfassungsrechtler Theo Öhlinger ist auch davon überzeugt, dass diese Art der zielgerichteten Widmungsgesetzgebung verfassungswidrig wäre. Doch der Einschüchterungsversuch der Kärntner Landesregierung hatte Wirkung gezeigt. Mit einem Mal herrschte Stille. Kein weiterer Bürgermeister und keine Bürgermeisterin gaben zur Frage der Erstaufnahmestelle eine öffentliche Stellungnahme ab.

Grund genug für das Team von *Radio Stimme* einen Rundruf bei dreizehn BürgermeisterInnen aus dem Süden und Osten Österreichs zu starten und einigen Fragen

auf den Grund zu gehen: Wovor fürchten sich BürgermeisterInnen, wenn sie an eine Asyl-Erstaufnahmestelle denken? Welche Stimmung herrscht in den Gemeinden, die für ein Erstaufnahmezentrum in Frage kommen? Und werden wir es schaffen, ein Gemeindeoberhaupt vors Mikrofon zu bekommen, das Interesse an der Asylstelle bekundet?

Ängste schüren, Asylstelle feilbieten

Bevor wir jedoch über die Ergebnisse unserer telefonischen Interview-Roadtour von Nickelsdorf bis Bad Eisenkappel/Železna Kapla berichten, ein Blick in die vom Innenministerium ausgegebene Informationsbroschüre: Was genau ist eine Asyl-Erstaufnahmestelle? Welche Vorteile soll sie den Gemeinden bringen? Und wie arbeitet das Innenministerium jenen Ängsten entgegen, die es im Normalfall schürt?

Hier das Wichtigste in Kurzform:

- Eine Erstaufnahmestelle steht am Beginn eines Asylverfahrens. Es werden dort Menschen, die um Schutz vor Verfolgung ersuchen, aufgenommen. Während untersucht wird, ob Österreich zur Führung des Asylverfahrens zuständig ist, wohnen die asylsuchenden Personen innerhalb der Erstaufnahmestelle. Der dortige Aufenthalt sollte über einige wenige Wochen nicht hinausgehen.
- Das Innenministerium nennt drei Organisationen, die sich in dieser Zeit um Asylsuchende kümmern, und zwar in genau dieser Reihenfolge: die Polizei, das Bundesasylamts und die Betreuungsorganisation.
- Jene AsylwerberInnen, deren Verfahren nach dieser ersten Prüfung zugelassen wird, werden in eine andere Betreuungseinrichtung überstellt. Gleiches gilt für all jene Fälle, in denen weitere Recherchen notwendig sind.

Nun wissen wir, was eine Erstaufnahmestelle ist, aber noch nichts Genaueres darüber, was diese für Gemeinden reizvoll machen soll. Daher hier in Rap-Form die Versprechungen des Innenministeriums: „Nachhaltige Stärkung der regionalen

Wirtschaft!“ „Schaffung von rund 130 krisensicheren Jobs!“ „Sicherung des Schulstandortes!“ „Mehr Abgaben für Ihre Gemeinde!“ „Mehr Mittel aus dem Finanzausgleich!“ „Sicherung und Ausbau der eigenen Polizeiinspektion!“ „Kein Mehr an Kriminalität, sondern mehr Sicherheit!“ „Geregelter Tagesablauf und geregelte Versorgung der Asylwerber!“ Überzeugt?

Sanfter Tourismus, unsanfte AsylwerberInnen?

Unser erster Gesprächspartner war Gerhard Zapfl, SPÖ-Bürgermeister in Nickelsdorf. Von ihm kam ein deutliches Nein zur Ansiedlung einer Asyl-Erstaufnahmestelle. Seine Gemeinde habe andere Probleme, außerdem glaube er nicht an die Versprechungen des Innenministeriums. Und so etwas wie krisensichere Arbeitsplätze gebe es nicht!

Die nächste Interview-Station war Halbtorn, knapp 20 Autominuten von Nickelsdorf entfernt. Der Halbturmer ÖVP-Bürgermeister Peter Nachtnebel hatte die Informationsbroschüre des Innenministeriums zwar in den Händen gehalten, aber keinen Blick hineinwerfen wollen, schließlich gehe es ja um den Süden Österreichs und nicht um den Osten, wie er meinte. Außerdem habe sich seine Gemeinde für den sanften Tourismus entschieden und dieser würde durch eine Asylstelle über den Haufen geworfen werden.

Also auf zu unserem dritten Gesprächspartner: Herbert Gelbmann, ÖVP-Bürgermeister in Pöttsching. Gelbmann wollte das Thema immerhin im Gemeindevorstand diskutieren, aber eigentlich, so fügte er hinzu, könne er gut auf ein Erstaufnahmezentrum verzichten. Außerdem glaube er nicht an die versprochene Wertschöpfung. Wenn diese wahr wäre, dann, so Gelbmann, müssten sich ja 75 Prozent aller Gemeinden bewerben – und das sei sicher nicht der Fall.

Tolle und andere Menschen

Von Pöttsching sind es gerade einmal 10 Kilometer nach Mattersburg. Und hier traf Radio Stimme auf die erste Bürgermeisterin. Ingrid Salamon von der SPÖ. Sie gab an, sich mit dem Thema noch gar nicht befasst zu haben. Daher könne und wolle sie auch nichts Näheres dazu sagen. Daher weiter zur nächsten burgenländischen Gemeinde: Siegraben, unweit vom ungarischen Sopron. Dort sprachen wir mit dem ÖVP-Bürgermeister Vinzenz Jobst. Dieser betonte, dass Siegraben „was Asylanten

betrifft“ ohnehin aktiv sei, weil um die 30 AsylwerberInnen im Ort beherbergt seien. Darunter seien tolle Menschen, aber auch solche, die mit dem Auto nach Wien gebracht würden und „dann gibt’s immer die Vermutung, ist da Rauschgift im Spiel?“ Für eine Erstaufnahmestelle bewerben wolle sich seine Gemeinde jedenfalls nicht.

Und damit waren wir auch schon auf dem Weg zu unserer letzten Interviewstation im Burgenland: Weichselbaum, direkt an der Grenze zur Steiermark und zu Ungarn. Das Gespräch mit ÖVP-Bürgermeister Willibald Herbst war sehr kurz, denn, so meinte er, seine Gemeinde sei schlicht zu klein für ein Asylzentrum, er könne sich das nicht vorstellen.

Kein Erfolg im Burgenland. Also auf in die Steiermark. Erste Station: Fürstenfeld. Die Stellungnahme von Werner Gutzwar, dem Bürgermeister von Fürstenfeld, fiel jedoch eindeutig aus. Seine Gemeinde werde sich mit Sicherheit nicht bewerben – und das sei auf keinen Fall eine verpasste Chance. Punkt.

Graz schickt Kärnten vor

Wir gaben noch nicht auf. Nächstes Planziel war Graz. ÖVP-Bürgermeister Nagl haben wir dort nicht erreicht, aber seinen Pressesprecher, der uns allerdings gleich nach Kärnten weiterschicken wollte. Dort habe sich die Landesregierung bisher so unsolidarisch in Sachen AsylwerberInnen verhalten, dass es Kärnten nun gut anstünde sich als Standort zu bewerben. Graz brauche jedenfalls kein Asyl-Erstaufnahmezentrum. Krisensichere Arbeitsplätze wolle man auf andere Art schaffen.

Doch bevor wir uns tatsächlich Kärnten zugewendet haben, besuchte Radio Stimme noch eine weitere Station in der Steiermark. Judenburg. Bürgermeisterin Grete Gruber berichtete von Aufruhr, den

es bereits rund um die Frage der Ansiedlung einer Asylstelle gegeben habe. Es wäre ihr politischer Tod, wenn sie sich für eine Bewerbung aussprechen würde.

Gute und schlechte Arbeitsplätze

Kein Erfolg in der Steiermark. Wir erreichten Neuhaus/Suha in Kärnten, eine der beiden Gemeinden, die Interesse an der Asyl-Erstaufnahmestelle bekundet hatten. SPÖ-Bürgermeister Gerhard Visotschnig eröffnete das Gespräch jedoch gleich mit der Feststellung, dass aus einer Bewerbung nichts werden würde. Die Mehrheit der Gemeinderatsfraktionen hätte sich ablehnend geäußert, damit sei das Projekt gestorben. Er hätte sich jedenfalls eine eingehendere Diskussion gewünscht, denn es wären ja schließlich viele Arbeitsplätze und viel Geld vom Innenministerium angeboten worden.

Die elfte Station unserer Interviewtour war Globasnitz/Globasnica. Die Infobroschüre des Innenministeriums sei uninteressant, meinte SPÖ-Bürgermeister Wolfgang Wölbl, er habe sich das gar nicht richtig angeschaut. Arbeitsplätze seien gut, aber nicht in Zusammenhang mit AsylwerberInnen. Die Bevölkerung habe Angst davor.

Wir machten weiter. Nächste Station war Köttmannsdorf/Kotmara vas. Dort sprachen wir mit Josef Liendl von der ÖVP. Doch dessen erstes Wort lautete: Nein. Seine Gemeinde werde sich nicht bewerben. Den Versprechungen des Innenministeriums glaube er nicht. Und außerdem wolle er sich nicht gegen die Kärntner Landesregierung auflehnen.

Das Ende der Geschichte?

Der 13. Bürgermeister, das war der gewählte Vertreter von Bad Eisenkappel/Železna

Kapla, der zweiten Kärntner Gemeinde, die zu Beginn der Ausschreibung Interesse an der Asyl-Erstaufnahmestelle bekundet hatte. Und zu unserem Erstaunen stand Franz Joseph Smrtnik von der Einheitsliste/Enotna Lista weiterhin zu seinem Interesse. Seine Gemeinde habe viele Probleme und zu wenige Arbeitsplätze. Es sei sicher ein unpopuläres Thema, aber es sei eine Möglichkeit die Zukunft der Gemeinde zu sichern. Und man solle das Humanitäre nicht vergessen. Denn es gehe bei Asylsuchenden um Menschen, die Hilfe suchen und Hoffnungen haben. Bevor er sich allerdings für ein Ja oder Nein entscheide, wolle er eine Volksbefragung machen.

Zur Volksbefragung kam es jedoch nie. Einige Tage nach dem Interview und nachdem sich alle anderen Parteien gegen das Erstaufnahmezentrum ausgesprochen hatten, musste Bürgermeister Smrtnik verkünden, dass sich seine Gemeinde nicht bewerben werde.

Ist das das Ende der Geschichte? Am 1. September, dem Tag an dem das Ausschreibungsverfahren endete, fragten wir beim Innenministerium nach, ob es denn irgendwelche Bewerbungen gegeben habe. Die Antwort fiel anders aus als erwartet: Es seien insgesamt 10 Bewerbungen eingelangt. Mit den Gemeinden sei allerdings Vertraulichkeit vereinbart worden. Daher würden keine näheren Details bekannt gegeben. Die Verhandlungen laufen.

Wir sind gespannt.

Diese Nachlese basiert auf der *Radio Stimme* – Sendung vom 7. Juli 2009, abrufbar im Sendungsarchiv www.initiative.minderheiten.at

Alexander Pollak

ist Redakteur bei Radio Stimme.



Radio Stimme

Die Sendung für KopfhörerInnen

das politische magazin
abseits des mainstreams
auf den freien radios in österreich

www.initiative.minderheiten.at

WIEN - KÄRNTEN - INNSBRUCK - BLUDENZ - GRAZ - SALZBURG - LINZ - SALZKAMMERGUT