

**FemCities Konferenz**  
Herausforderungen und Potenziale aus Genderperspektive,  
Handlungsmöglichkeiten kommunaler Verwaltungen:

## **Migrantinnen in europäischen Städten und Gemeinden**

**Basel, 22. und 23. September 2011**

Konferenzband

[www.femcities.at](http://www.femcities.at)





|  |            |
|--|------------|
| <b>Programm</b>  | <b>5</b>   |
| <b>Eröffnungsreden</b>   | <b>7</b>   |
| <b>Die Figur der Migrantin im Staats- und Mediendiskurs</b>  | <b>15</b>  |
| <b>Migrantinnen in prekären Arbeitsverhältnissen: Emanzipation zu Lasten von Migrantinnen</b>  | <b>31</b>  |
| <b>Diversity Check - Leitfaden zur Implementierung des integrationsorientierten Diversitätsmanagements in der Wiener Stadtverwaltung</b> | <b>47</b>  |
| <b>Migrantinnen in der Stadtgesellschaft – zwischen Differenz und Emanzipation</b>   | <b>53</b>  |
| <b>Café Secondas: Der Treffpunkt für junge Frauen mit ausländischen Wurzeln</b>  | <b>60</b>  |
| <b>Die schweizerische Integrationspolitik aus einer Geschlechterperspektive</b>  | <b>61</b>  |
| <b>Die andere Seite der Integrationsmedaille</b>   | <b>72</b>  |
| <b>Abendveranstaltung: Migrantinnen zwischen Betroffenheit, Partizipation und Selbstbestimmung</b>                                       | <b>75</b>  |
| <b>(Un)gleichheiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt: Intersektionen von Geschlecht und Ethnizität</b>                                       | <b>81</b>  |
| <b>FemCities Städtevernetzung: Voneinander lernen, Zusammenarbeit und Ausblick</b>   | <b>93</b>  |
| <b>Résumé – Tagungshighlights</b>  | <b>97</b>  |
| <b>Vortragende</b>   | <b>101</b> |



## FemCities Konferenz 2011

### Herausforderungen und Potenziale aus Genderperspektive, Handlungsmöglichkeiten kommunaler Verwaltungen: Migrantinnen in europäischen Städten und Gemeinden

Stereotype Wahrnehmungen von „der Migrantin“ einerseits, traditionelle Rollenverständnisse zwischen Frauen und Männern in unserer Gesellschaft andererseits sowie allgemeine Vorurteile und Ängste prägen den medialen Diskurs und die politische Auseinandersetzung zu diesem Themenkomplex. Außer Acht gelassen werden dabei oft diskriminierende Rahmenbedingungen, die das Leben von Frauen mit Migrationshintergrund beeinflussen. Dabei begegnen Frauen mit Migrationshintergrund strukturellen Hindernissen, welche sie häufig in traditionelle Rollen drängen oder belassen. Oftmals finden die Fähigkeiten, Ressourcen und Potenziale von Frauen mit Migrationshintergrund wenig Beachtung und Wertschätzung. Der öffentliche Blick richtet sich auf die Defizite. Chancen, die dadurch den Frauen verwehrt bleiben und der Gesellschaft und Wirtschaft entgehen, werden in der politischen Auseinandersetzung und in der Ausgestaltung der gesellschaftlichen und ökonomischen Strukturen nur wenig berücksichtigt.

Die FemCities Konferenz lädt ein, die Situation von Frauen im Migrationskontext differenziert zu betrachten, Stereotype und Vorurteile zu hinterfragen und Handlungsspielräume und den Nutzen potenzialorientierter Politiken in Kommunalverwaltungen auszuloten.

**Donnerstag, 22. September 2012**

**12.30 Uhr** **Registrierung**

**13.30 Uhr** **Begrüßung** Guy Morin, Regierungspräsident des Kantons Basel Stadt / Leila Straumann, Leiterin der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt / Marion Gebhart, Leiterin der Frauenabteilung der Stadt Wien

**14.00 Uhr** **Die Migrantin im Staats- und Mediendiskurs**  
Gabriele Dietze, Humboldt-Universität zu Berlin

**15.00 Uhr** **Migrantinnen in prekären Arbeitsverhältnissen: Emanzipation zu Lasten von Migrantinnen**  
Rosie Cox, Birkbeck, Universität London

**16.00 Uhr** **Pause**

**16.30 Uhr** **Workshops mit Good Practices aus Europa und innovativen Handlungsansätzen**

**Workshop 1 / Migrantinnen als Zielgruppe kommunalpolitischen Handelns. Potenziale erkennen, ermöglichen und nutzen.**

Diversity Check, Barbara Szerb-Mantl, MA 17 - Integration und Diversität, Stadt Wien

Migrantinnen in der Stadtgesellschaft – zwischen Differenz und Emanzipation, Susanne Omran und Maria Junger, Stabsstelle Gleichstellung und Integration, Stadt Tübingen

Café Secondas, Filiz Kutluata und Janitha Reetz, Café Secondas, Basel

Workshopleitung: Asiye Sel, Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wien / Arbeitssprache: Deutsch

### **Workshop 2 / Migrantinnen – nur Defizite? nur Opfer?**

#### **Perspektivenwechsel für erfolgreiche Handlungsansätze**

Entwicklung der Integrationspolitik in der Schweiz, Susanne Bachmann, Universität Bern

Die andere Seite der Medaille – Integration für alle, Ronald Kloeg, IFA Foundation, Tilburg

Workshopleitung: Jana Häberlein, Universität Basel / Arbeitssprachen: Deutsch und Englisch

---

**18.30 Uhr Resümee – Tageshighlights im Überblick**

Inés Mateos, Universität Basel

---

**19.00 Uhr Apéro**

---

**18.30 Uhr Öffentliche Abendveranstaltung: Strategien für ein transkulturelles Zusammenleben aus Genderperspektive**

Expertinnen aus Wissenschaft, Verwaltung und Politik diskutieren

---

### **Freitag, 23. September 2011**

---

**9.00 Uhr Chancungleichheit auf dem Arbeitsmarkt an der Schnittstelle von Geschlecht und Ethnizität**

Yvonne Riaño, Universität Bern

---

**10.30 Uhr Pause**

---

**11.00 Uhr FemCities Städtevernetzung: Voneinander lernen, Zusammenarbeit und Ausblick**

Martina K. Sommer, Alina Zachar, MA 57 - Frauenabteilung der Stadt Wien

---

**13.00 Uhr Ende der Konferenz / fakultatives Mittagessen und Frauenstadtrundgang**

---

**Konferenzsprachen: Deutsch und Englisch (Simultanübersetzung)**

---

**Tagungsmoderation: Inés Mateos und Martina K. Sommer**

---

# Eröffnungsrede

## Guy Morin, Regierungspräsident des Kantons Basel-Stadt

---

Sehr verehrte Partnerinnen und Gästinnen aus Wien,

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

Weltweit leben 200 Millionen Menschen nicht in ihren Heimatländern. Die Hälfte davon sind Frauen. Auch hier in der Schweiz machen die Frauen rund die Hälfte der Zugezogenen aus. Sie arbeiten auch bei uns als Reinigungskräfte, als Kinderbetreuerinnen und Hausangestellte, als Kranken- und Altenpflegerinnen, im Gastgewerbe, in der Industrie und zuweilen auch in der Prostitution, aber wir finden sie ebenso unter Professorinnen und hochqualifizierten Akademikerinnen, als Lehrerinnen in den Schulen und zuweilen auch als Geschäftsführerinnen und Managerinnen. Frauen mit Migrationshintergrund tragen mit ihrer Arbeit und ihren Steuern maßgeblich zu unserem wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen bei. Außerdem verbessern sie mit den Rücküberweisungen in Millionenhöhe an ihre zurückgebliebenen Familien in den Heimatländern auch deren Leben und fungieren so transnational als wirksame Entwicklungshelferinnen.

Frauen mit Migrationshintergrund, meine Damen und Herren, arbeiten viel und sind ein unabdingbarer Bestandteil unserer Gesellschaft. Viele Bereiche der Wirtschaft wären ohne Frauen mit Migrationshintergrund nicht funktionsfähig und Integration und gesellschaftliches Leben ohne sie nicht mehr denkbar.

Zählt man alle Menschen der 2. und 3. Generation mit ausländischen Wurzeln dazu, so machen Frauen und Männer mit Migrationshintergrund in Basel fast die Hälfte der Bevölkerung aus. Sie gehören deshalb so sehr zum Stadtbild wie die alteingesessene Bevölkerung, die Basler Fasnacht oder der Rhein. Vielleicht kann Basel-Stadt deshalb auf eine erfolgreiche Integrationspolitik zurückblicken. Auch über die Kantons- und Landesgrenzen hinaus hat das Basler Integrations-Leitbild mit Potentialorientierung bis heute wegweisenden Charakter. Denn für Basel ist klar, dass Frauen mit Migrationshintergrund eine Bereicherung darstellen. Ohne sie wäre Basel nicht Basel.

Und deshalb ist es uns wichtig, dass Frauen mit Migrationshintergrund sich hier wohl fühlen. Ihr Einbezug im öffentlichen Leben ist essentiell, damit unsere Gesellschaft das ganze Potential ihrer Vielfalt entwickeln kann.

Dass es in dieser Hinsicht aber auch in der Schweiz und in Basel noch viel zu tun gibt, will ich Ihnen nicht vorenthalten. Frauen mit Migrationshintergrund müssen nach wie vor mehr leisten als ihre Kolleginnen ohne Migrationshintergrund. Da gibt es auch in der Schweiz eindeutig Handlungsbedarf. So haben in der Schweiz 28% aller erwerbstätigen Frauen mit Migrationshintergrund einen universitären Abschluss, während nur 24% der Schweizerinnen einen solchen besitzen. Auf dem Arbeitsmarkt können die zugezogenen Frauen jedoch ihre Qualifikationen schlechter umsetzen. Etwa 30% der Schweizerinnen sind in einer Führungsposition oder akademisch tätig, während nur 7% der Frauen mit Migrationshintergrund es in qualifizierte Positionen schaffen. Dies hängt stark mit den in den Köpfen vieler Menschen festgesetzten Vorstellungen von zugezogenen Frauen zusammen. Sie werden oft als Opfer von Unterdrückung und Fremdbestimmung wahrgenommen. Das verstellt den Blick und erschwert den Zugang zur großen Vielfalt von unterschiedlichen Frauen, die zu uns gekommen sind. Diese Tagung setzt an diesem Punkt an. Ausgezeichnete und international renommierte Referentinnen bieten Ihnen nun zwei Tage lang die Gelegenheit das Bild von Frauen mit Migrationshintergrund zu erweitern und den gelebten Realitäten anzupassen. Daraus erhoffen wir uns für die Verwaltung und die Politik Erkenntnisse, die uns im Bestreben unterstützen, Frauen mit Migrationshintergrund gleichzustellen. Denn es gilt hier wachsam zu bleiben und alles daran zu setzen, dass Frauen mit Migrationshintergrund – und natürlich auch Männer mit Migrationshintergrund – in unserer Gesellschaft dieselben Chancen erhalten.

Dabei ist uns bewusst, dass strukturelle Hindernisse, welche die Besserstellung und den Erfolg von Frauen mit Migrationshintergrund behindern, nicht immer einfach aus dem Weg zu räumen sind. Gleichstellung hat hier also über den Anspruch der Geschlechtergleichstellung hinaus eine weitere wichtige Bedeutung. Denn Chancengleichheit in der Gesellschaft und Gleichberechtigung der Geschlechter gehen Hand in Hand. Die Abteilung Gleichstellung hat dies schon lange erkannt und in ihrer Arbeit schon bereits früh einen Schwerpunkt in diesem Bereich gesetzt. Der Erfolg und die Auszeichnung mit dem Integrationspreis verschiedener in der Abteilung Gleichstellung entstandener Projekte zeigt, dass wir uns hier im richtigen Bereich bewegen.

Die Organisation dieser Tagung gemeinsam mit der Frauenabteilung aus Wien ist also nur ein logischer weiterer Schritt im langjährigen Bestreben der Abteilung, Gleichstellung auch für Frauen mit Migrationshintergrund zu erreichen. Und dennoch ist es eine besondere Ehre für Basel und eine große Freude für mich als Regierungspräsident diese Tagung einzuläuten. Unsere Lage im Dreiland zwingt uns über die Grenzen hinaus zu denken, es gehört zur Tradition dieser Stadt mit den Kolleginnen und Kollegen aus Deutschland und aus Frankreich zusammen zu arbeiten. Wir wissen aus dieser fortlaufenden Arbeit, wie wichtig internationale Vernetzungskonferenzen sind. Ich freue mich nun besonders, dass wir die Kooperationsgrenze mit diesem Thema bis nach Wien ausweiten und möchte an dieser Stelle den Wiener Kolleginnen dafür danken, dass sie mit den FemCities-Konferenzen ein europäisches Netzwerk aufgebaut haben, das die Gleichstellung in Städten und Kommunen zum internationalen Diskussionsthema macht.

Lassen Sie mich an dieser Stelle auch ein Dankeschön an die Universität Basel richten, die uns in ihren schönen Räumen empfängt und nicht zuletzt an die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern, die – da bin ich mir sicher – Ihnen die nächsten zwei Tage mit dem hervorragenden Programm dieser Tagung eine intensive und erkenntnisreiche Zeit in Basel bescheren wird. Und vergessen Sie nicht, bevor Sie abreisen, einen Spaziergang am Rhein zu unternehmen, dort werden Sie die ganze Palette der vielfältigen Basler Bevölkerung erleben können.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Konferenz mit vielen weiterführenden Ein- und Aussichten, damit auch unsere Handlungsspielräume für die Gleichstellung von Frauen mit Migrationshintergrund erweitert werden.



# Eröffnungsrede

## Leila Straumann, Leiterin der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern Basel-Stadt

---

Sehr verehrte Damen und Herren,

„*Migrant Women*“ – *Migrantinnen in europäischen Städten und Gemeinden*. Die Kolleginnen aus Wien haben erläutert, weshalb gerade dieses Thema. Wir haben uns für diese FemCities Konferenz hier in Basel kein einfaches, aber – so hoffen wir – ein speziell spannendes Thema ausgesucht. Sie haben es vom Regierungspräsidenten gehört, dass Frauen mit Migrationshintergrund ein Schwerpunktthema mit Tradition der Basler Gleichstellung sind. Wir haben in der Gleichstellungsarbeit den Vorteil, ganz unterschiedliche Projekte mit ganz unterschiedlichen Partnerinnen lancieren zu dürfen. Oft sind wir Anstoßerinnen oder Geburtshelferinnen und unsere Projekte verselbständigen sich, wenn wir sie unseren Partnerinnen übergeben. Diese fangen dann wie das Projekt *Log-in für Migrantinnen* an der Schule für Brückenangebote an, ein Eigenleben zu führen und sich an Ort und Stelle weiterzuentwickeln oder werden erfolgreich und profiliert wie etwa das *Café Secondas* oder das *Mentoring für Jugendliche* (ehemals *Mentoring für Migrantinnen*). Dass diese zwei Projekte, die im ursprünglichen Gleichstellungsbüro unter unserer Regie entstanden sind den Basler Integrationspreis erhalten haben freut uns natürlich besonders.

Unseren Erfolg verdanken wir klaren Prämissen in der Arbeit mit Frauen mit Migrationshintergrund: Stets leitet uns hier der Potentialansatz. Das bedeutet, dass wir versuchen unseren Blick zu schärfen für die Fähigkeiten und Ressourcen, welche Frauen mit Migrationshintergrund mitbringen. Wir versuchen sie stets zu Beteiligten in unseren Projekten zu machen, denn sie wissen meistens selbst am besten was notwendig ist. Die Wertschätzung für die Stärke, welche Frauen mit Migrationshintergrund in den meisten Fällen eigen ist, ist ein weiteres wichtiges Moment in unserer Arbeit in diesem Schwerpunkt.

Frauen mit Migrationshintergrund besitzen – das ist unsere Erfahrung – oft eine Durchsetzungskraft, die selten in medialen Diskursen oder Vorstellungen über Frauen mit Migrationshintergrund auftaucht. Sie sind oft aus ausweglosen Situationen hierher migriert oder auf der Suche nach mehr Bildung. Sie kommen im Familiennachzug oder alleine auf der Suche nach Arbeit oder nach einem besseren Leben. Oder sie werden als hochqualifizierte Arbeitskräfte von internationalen Firmen bei uns beschäftigt, bauen ihr eigenes Geschäft auf und lehren als

Professorinnen an der Universität. Meistens jedenfalls haben sie genaue Vorstellungen und verfolgen ihre Ziele. Frauen mit Migrationshintergrund sind also eigenständige und oft starke Frauen. Die Konferenz verleiht allen diesen Frauen ein wahres Gesicht, sie stellt die Frage nach der Eigenständigkeit und Vielfalt und trägt dazu bei, veraltete Bilder von Frauen mit Migrationshintergrund zu hinterfragen.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass wir die Diskriminierung außer Acht lassen dürfen, der gerade Frauen im Migrationskontext ausgesetzt sind. Nicht nur im Sexgewerbe, sondern gerade auch im haushaltsnahen Dienstleistungsbereich, als Hausangestellte oder Kinderbetreuerin, als Alten- oder Krankenpflegerin sind Ausbeutungsverhältnisse oft an der Tagesordnung. Hier gilt es die prekären Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Aufenthaltsstatus von Care-Arbeiterinnen (wie heute so schön gesagt wird) zu sichern.

Aus Gleichstellungssicht dürfen wir nicht übersehen, dass die vielen Frauen, die bei uns die Haushalts- und Betreuungsarbeiten übernehmen, dies oft unter prekären Bedingungen tun. Wir müssen uns auch über das Phänomen des Care-Drain bewusst werden, welches bedeutet, dass die Arbeit, die diese Frauen nun bei uns erledigen - fernab von ihren Heimatländern und oft auch von ihren eigenen Kindern und Verwandten – dann nicht in ihren Herkunftsländern erfolgen kann und die Versorgungssicherheit von Kranken oder die Erziehung von Kindern in vielen Ländern daher nicht mehr gewährleistet werden kann.

Weil die Migrationserfahrung oft weitaus prägender ist als die vielbeschworene kulturelle Herkunft, befinden sich Frauen mit Migrationshintergrund oft stärker als andere in Prozessen der Neudefinition von Lebensentwürfen. Dazu gehören auch sich verändernde Traditionen und Familienstrukturen. Dies sind Themen, welche die Gleichstellung der Geschlechter sehr stark betreffen. Die Konferenz will an diesen Stellen differenziert betrachten und vertieft angehen und auf dieser Grundlage EntscheidungsträgerInnen und Fachleute zum konkreten Handeln anregen.

Die öffentliche Abendveranstaltung stellt bewusst den kritischen Dialog zwischen engagierten Frauen mit Migrationshintergrund aus der Zivilgesellschaft und Fachleuten aus der Verwaltung und der Wissenschaft ins Zentrum. Auf dem Podium ist ein freier Stuhl vorgesehen, damit auch Sie sich in die Diskussion einmischen können. Ich lade Sie jetzt schon herzlich dazu ein aktiv mitzudiskutieren.

Und nun bleibt mir nur, mich der Danksagung des Regierungspräsidenten anzuschließen. Vielen Dank an die Universität und ein herzliches Dankeschön an Wien für die reibungslose und fruchtbare Zusammenarbeit.

Ich freue mich nun auf die ausgezeichneten Referentinnen, die auf dem Programm stehen und auf viele anregende Gespräche mit Ihnen allen.

# Eröffnungsrede

## Marion Gebhart, Leiterin der Frauenabteilung der Stadt Wien

Sehr geehrte Damen und Herren,

Es freut mich sehr, dass heuer in Basel bereits die zweite Konferenz von FemCities zwar in Kooperation mit aber doch außerhalb von Wien stattfindet, lassen sich doch dabei Einblicke und Sichtweisen gewinnen, die äußerst interessant und befruchtend sein können, wie wir schon bei der ersten derartigen Kooperation letztes Jahr in Stuttgart erfahren haben. Aber nach dieser Betonung der Bedeutung einer „rollierenden“ Veranstaltung, die mir ganz persönlich ein Anliegen ist, nun zu Basisinformationen: Was ist und was will FemCities?

Das europäische Frauen-Städte-Netzwerk FemCities ist ein Forum zu frauen- und gleichstellungsrelevanten Fragestellungen für Fachverwaltungen (Gleichstellung/Chancengleichheit/Frauen) und bietet eine Plattform zum Austausch von Good-Practice-Modellen und zur Unterstützung des Aufbaus von Verwaltungsstrukturen, die Frauen und Gleichberechtigung fördern. Die Vernetzung und der Fachaustausch erfolgen auf der netzwerkeigenen Webseite <http://www.femcities.at>, via Newsletter und bei persönlichen FemCities ExpertInnen – Treffen (internationale Fachkonferenzen, themenbezogene Arbeitstreffen). Kernziel von FemCities ist die Förderung der Vernetzung zwischen Fachverwaltungen, um durch das Kennenlernen von (transferierbaren) Praxisbeispielen und einem erleichterten Wissenstransfer einen Mehrwert für die beteiligten Netzwerkpartnerinnen zu schaffen.

Die Wurzeln dieses Netzwerks reichen in das Jahr 1997 zurück, als auf Initiative der Stadt Wien das Vorläuferinnennetzwerk „Milena“ gegründet wurde. Dieses umfasste Städte im zentral- und osteuropäischen Raum, speziell in Ungarn, der Tschechischen Republik und der Slowakei. Ziel war der Austausch von Städteverwaltungen, Expertinnen von Universitäten, NGOs und Unternehmen zu Frauen- und Genderfragen sowie zu „Good-Practice-Modellen“. Ein weiteres Ziel war es Partnerinnen auf Wunsch beim Aufbau und bei der Institutionalisierung von frauenpolitischen Strukturen in der Verwaltung sowie in weiterer Folge auch bei der Umsetzung von EU-Richtlinien auf Gemeindeebene zu unterstützen. So wurde 2002 beispielsweise vom Netzwerk das Projekt „Preparing the Ground“ durchgeführt, in dem Frauen aus Bratislava bei der Errichtung einer Frauenanlaufstelle in der Stadtverwaltung unterstützt wurden.

Mittlerweile sind die genannten Staaten selbst EU-MitgliederInnen geworden. Ziele und Strukturen des Netzwerks wurden zu diesem Zeitpunkt neu überdacht und letztlich ist aus Milena 2005 das Städtenetzwerk FemCities hervorgegangen. Die Koordination des Netzwerks liegt zwar weiterhin bei der Stadt Wien, doch wurden die Kooperationen und der Aktionsradius auf die gesamte EU und assoziierten Staaten in Europa ausgedehnt.

Die Unterstützung der Durchführung internationaler Konferenzen und Veranstaltungen zu relevanten Fragen regionaler und lokaler Frauenpolitik, die Förderung des Austausches von transferierbaren Praxisbeispielen, die Aktualisierung der Webseite und Erstellung sowie Verbreitung von Netzwerkpublikationen stellen grundlegende Aufgaben der Netzwerkkoordination dar, die von der Magistratsabteilung 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien geleistet wird.

### **2011 ist ein Jahr wichtiger Impulse für das FemCities Netzwerk:**

- Es ist uns gelungen mit der Abteilung für individuelle Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart nach der erfolgreichen Zusammenarbeit zur FemCities Konferenz 2010 eine weiterführende Kooperation zu starten: Stuttgart übernimmt ab Herbst 2011 die FemCities-Netzwerk-Koordination in der D-A-CH Region (Deutschland, Österreich, Schweiz).  
Einen weiteren Schwung erhält das FemCities Netzwerk mit dem Start der EU-Strategie für den Donauraum. FemCities trägt mit dem Projekt „FemCities Danube Region“ ab Herbst 2011 zur Umsetzung der Strategie aktiv bei. Als Netzwerk von Fachverwaltungen europäischer Städte und Gemeinden ist es naheliegend, dass bei den Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Strategie die Ziele des thematischen Prioritätsfeldes Nr. 10 – Aufbau institutioneller Fähigkeiten und Zusammenarbeit, besondere Aufmerksamkeit erfahren. Bei der heurigen internationalen FemCities Konferenz in Basel wird das Projekt „FemCities Danube Region“ erstmals FemCities-Netzwerkpartnerinnen sowie potentiellen Projektpartnerinnen (d.h. Fachverwaltungen im Donauraum) vorgestellt.
- Die internationale FemCities Konferenz 2011 (inkl. FemCities Städtevernetzungsworkshop) wird ab heute zwei Tage lang in Kooperation mit der Abteilung für Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt an der Universität Basel durchgeführt. Mit dem diesjährigen Thema „Migrantinnen in europäischen Städten und Gemeinden. Herausforderungen und Potenziale aus Genderperspektive, Handlungsmöglichkeiten kommunaler Verwaltungen“ widmet sich das FemCities Netzwerk erneut einem für europäische Stadtverwaltungen hochbrisanten Thema.

Frauen mit Migrationshintergrund prägen ganz entscheidend das Bild europäischer Städte. Dennoch werden sie oft sehr eindimensional wahrgenommen. Das defizitäre Bild von der armen, ungebildeten und unterdrückten „Migrantin“ dominiert immer noch die öffentliche Wahrnehmung und infolge auch das politische Handeln. Mit der Konferenz soll ein differenzierter Blick auf die Unterschiedlichkeit von Frauen mit Migrationshintergrund und deren Potenziale und Stärken gefördert werden. Dabei soll aber gleichzeitig nicht unbeleuchtet bleiben, wo es gerade strukturelle Hindernisse und diskriminierende Rahmenbedingungen sind, die es Frauen mit Migrationshintergrund besonders erschweren oder gar unmöglich machen, am ökonomischen und kulturellen Wohlstand der Gesellschaft teilzuhaben. Städte und Gemeinden, die individuelle Talente und Stärken von Frauen mit Migrationshintergrund erkennen, eine pluralisierte Gesellschaft als Chance erkennen und Frauen mit Migrationshintergrund aktive und selbstbestimmte Mitgestaltung ermöglichen, werden in Zukunft gegenüber jenen, die diese Vielfalt nicht würdigen und anerkennen, klar im Vorteil sein.

Nachdem nun schon einige Male von der Magistratsabteilung 57 - Frauenabteilung der Stadt Wien die Rede war, möchte ich noch ein paar kurze Informationen zu uns geben:

Auch für uns ist 2011 ein besonderes Jahr, denn wir werden im Dezember sozusagen 20 Jahre alt, wurde diese Fachdienststelle doch 1991 kurz vor Weihnachten von den beschlussfassenden Gremien der Stadt Wien eingerichtet.

Die Dienststelle erhielt dabei die Bezeichnung „Magistratsabteilung 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten“, womit unsere Aufgabenfelder grob umschrieben wurden. Aus bescheidenen Anfängen (für Wiener Verhältnisse) mit 8 Mitstreiterinnen wurde im Laufe der Jahre eine ansehnliche Dienststelle, die mittlerweile 40 Personen (in Voll- und Teilzeit) beschäftigt und über ein operatives Budget von aktuell 8 Millionen Euro verfügt.

Selbstverständlich sind auch die Aufgaben mitgewachsen und umfassen nun neben der Beratung am Frauentelefon und dem 24-Stunden Frauennotruf, Subventionsvergaben an Frauenvereine, Grundlagenarbeit zu vielfältigen Frauenthemen auch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit vom Infostand bis hin zu Großveranstaltungen wie dem Internationalen Frauentag im Wiener Rathaus mit jährlich rund 2000 Besucherinnen oder dem Wiener Töchterttag mit zuletzt 170 teilnehmenden Unternehmen und 3000 Mädchen.

Natürlich wäre die Frauenabteilung mit ihren Mitarbeiterinnen alleine außerstande in Wien etwas Nennenswertes zu bewegen, dazu braucht es das Verständnis von Frauenthemen als Querschnittsmaterie, die in allen Dienststellen und Organisationseinheiten der Stadtverwaltung wahrzunehmen sind. Aufgrund des diesbezüglichen Commitments der Verwaltungsspitze respektive der Magistratsdirektion und der Politik in Wien konnte dieses Ziel auch erfolgreich verfolgt werden. Gender Budgeting, Gender Mainstreaming, eine Frauengesundheitsbeauftragte, Kriterien für geschlechtergerechtes Planen und Bauen, das Wiener Modell zur Koppelung der Vergabe öffentlicher Aufträge an innerbetriebliche Frauenförderung und viele weitere Entwicklungen in den verschiedenen Bereichen der Stadt Wien, die nun vielfach Standard sind, zeugen davon.

Die Stadt Wien bekennt sich auch ausdrücklich zu Frauenförderung und Gender Mainstreaming als komplementäre Strategien zur Erzielung von Geschlechtergerechtigkeit. Denn, aktive Frauenförderung wirkt auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen, sie ist ein notwendiges „Reparaturinstrument“. Während Gender Mainstreaming dazu dient, in der Planung und Umsetzung von Maßnahmen von Beginn an zu verhindern, dass neuerliche geschlechtsspezifische Diskriminierungen entstehen. Erst wenn eine tatsächliche Geschlechtergleichstellung in allen Lebensbereichen erreicht ist, ist Frauenförderung nicht mehr nötig. Bis dahin werden wir als Frauenabteilung unseren Auftrag engagiert weiterverfolgen, nämlich Benachteiligungen von Frauen aufzuspüren und mit aktiven Strategien gegenzusteuern.

Abschließend zurück zum nun Wichtigsten, der bevorstehenden Konferenz, auf die ich mich auch persönlich sehr freue. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wünsche ich, dass diese interessante Informationen, lebhaften Austausch und neue Ideen für die Herausforderungen in der „eigenen“ Stadt bringen möge.



# Die Figur der Migrantin im Staats- und Mediendiskurs

Gabriele Dietze,  
Humboldt-Universität zu Berlin

## Einführung

Ich bedanke mich für die Einladung und für die wunderbare Gelegenheit, vor so vielen Kolleginnen und Kollegen zu sprechen, die sich mit Migration in den Feldern auseinandersetzen, in denen aktive nationale und europäische Politik gemacht und vor allem umgesetzt wird. Bei Ihnen kommen politische und gesetzliche Handlungsanleitungen an, aber natürlich auch die Ideen, Phantasmen und Paniken, die im Medien-Diskurs zirkulieren. Als Kultur- und Medienwissenschaftlerin und Genderforscherin kann ich für mich keine Kompetenz im Verwaltungshandeln in Anspruch nehmen. Ich hoffe aber, dass ich einiges über das Feld der Ideen, Phantasmen und Paniken beisteuern kann, die die öffentliche Meinung und damit Migrationspolitiken beeinflussen.

Ich glaube, ich übertreibe nicht, wenn ich davon spreche, dass seit geraumer Zeit gegenüber Migration, insbesondere gegenüber muslimischer Migration, periodisch in unterschiedlichen Ländern zu unterschiedlichen Zeiten - besonders gern zu Wahlen – versucht wird, kulturelle Paniken zu erzeugen. Ich zeige Ihnen zwei aktuelle Beispiele. Ein Foto mit Plakaten der Aktion Pro-Deutschland, die sich am letzten Sonntag zur Berliner Bürgermeisterwahl gestellt hat (und zum Glück keine erheblichen Stimmen gewonnen hat):

*Siehe Folie 1 (S. 26)*

Der Slogan ist ein Klassiker rassistischer Paranoia. Er befördert die vollständig abwegige Idee, dass der Kleidungsstil einer Minderheit religiös orthodoxer Frauen mit Migrationshintergrund (in Deutschland nach Selbstaussage 7% aller türkischen Frauen mit Migrationshintergrund) zu einem Gebot in einer nicht-muslimischen Gastgesellschaft werden könnte.

Zu Wiener Bürgermeisterwahlen (SPÖ-Kandidat Häupl) ließ die Opposition anlässlich Einer Neu-Ausstattung der Wiener Nahverkehrsbetriebe plakatieren, wie diese Uniformen aussehen könnten, würde dem Multikulturalismus zu viel Raum gegeben:

*Siehe Folie 2 (S. 26)*

Auch hier wird auf eine durchaus witzige Weise mit Übernahme und Überfremdungsängsten gespielt. Anlässlich der Schweizer National- und Ständeratswahlen am 23. Oktober 2011 wurde Folgendes plakatiert:

*Siehe Folie 3 (S. 26)*

Auf suggestiven Plakaten deutscher, Schweizer und österreichischer rechtspopulistischer Bewegungen ist auf den ersten Blick zu erkennen, dass sie mit stark vergeschlechtlicher Rhetorik arbeiten. Mit der Montage der hinter der Burka buchstäblich gefangenen Frau (Gitterstäbe) und dem Untertext „Unsere Frauen bleiben frei“ wird suggeriert, dass Masseneinwanderung (so der Schweizer Terminus) dazu führen könnte, dass unsere, also die okzidentalen Frauen unter die Burka gezwungen werden.

Das Masseneinwanderungsplakat dagegen rekurriert deutlich auf eine imaginierte Gefahr, die von fremden Männern (Füße in schweren Arbeitsschuhen) ausgeht. Sie trampeln auf geheiligten, mit dem Schweizer Kreuz gekennzeichneten Boden, und es sind viele. Ein islamophobes Element wird hier nicht unmittelbar sichtbar, kann aber im Schweizer kollektiven Gedächtnis über die Ikonographie des viel diskutierten Plakats der SVP zum Minarett-Verbot aufgerufen werden:

*Siehe Folie 4 (S. 26)*

Hier haben wir die gleichen Farben, die gleiche Bildaufteilung mit angeschrägtem Schweizer Boden und die „orientalisierten Anderen“ unmissverständlich als Gegenstände einer Angstkampagne (ich werde darauf noch zurückkommen).

Nun ist es nicht das Projekt meines Vortrags, Rechtspopulismen zu kritisieren, obwohl sie natürlich kritisiert werden müssen. Ich finde es viel beunruhigender, dass die dort artikulierten Bild- und Ideenräume sich auch in liberal bürgerlichen und sogar in progressiven Zusammenhängen durchgesetzt haben:

*Siehe Folie 5 (S. 26)*

Diese Bilder sind schon dermaßen verinnerlicht oder besser gesagt in unseren visuellen Festplatten verdrahtet, dass wir sie bereits ohne Kontext erkennen können. Die linksliberale Tageszeitung bebilderte einen Artikel über eine Studie zur anwachsenden anti-muslimischer Fremdenfeindlichkeit in Europa des Emnid-Instituts mit folgender Illustration:

*Siehe Folie 6 (S. 26)*

Vordergründig ist darauf eine mit buntem Stoff (möglicherweise Seide wegen Glanz und Fall der Faser) bedeckte angeschnittene Halbkugel vor einem verschwommenen roten Hintergrund zu sehen. Die Farben Schwarz (etwas breiter) und Gelb (schmaler Streifen) begrenzen das Rot. Die Bildunterschrift lautet: „Islamfeindlichkeit hat genauso zugenommen wie Antisemitismus und die Feindschaft gegen sozial schlechter Gestellte.“

Trotz des auf den ersten Blick rätselhaften Bildgeschehens - hoher Abstraktionsgrad, Fragmentarisierung über Anschnitt, unscharfer Hintergrund - hat sich die Zeitung ohne weiteren Kommentar auf die „Lesbarkeit“ des Images verlassen. Und das hat sie, wie wir gleich sehen, auch durchaus zu Recht getan. Die LeserInnen erkennen ein Kopftuch (Burka/Hijab), unter dem sie eine muslimische Trägerin vermuten, vor den Farben der deutschen Flagge (schmaler gelber Streifen Gold von Schwarz-Rot-Gold). Weiterhin gehen die BetrachterInnen von einem Widerspruch zwischen der durch die Fahne herbeizitierten Nation und dem Kopftuch aus. Dabei signifiziert das Kopftuch mindestens zweierlei, den „Islam“ als Problem (für die Nation) und die Figuration und Existenz einer durch diesen Islam unterdrückten Frau.

Die scheinbar selbstverständliche Lesbarkeit des Pressefotos wird über etwas herbeigeführt, was die Kunsthistorikerin Marion von Osten das „okzidentale Bildgedächtnis“ nennt, das über einen bestimmten Bildfundus verfügt. Kaja



Silverman spricht von einem „Bildschirm“ oder Screen, in dem ähnlich wie in einer Sprache Darstellungsparameter festgelegt sind, die organisieren, was und wie wir sehen und welche Bedeutung wir dem Gesehenen geben, d.h. wie wir das vorgesehene Bild entschlüsseln.

Solche Bildgedächtnisse oder Screens sind im Übrigen vollständig kontextgebunden. In den USA würde die Kopftuchhalbkugel wahrscheinlich nicht auf Anrieb verstanden werden. Dort gibt es zwar ebenfalls eine islamophobe Rhetorik, aber das Kopftuch gilt als Ausdruck von Religionsfreiheit und ist deshalb weder umstritten noch emblematisch. Das hängt damit zusammen, dass Religionsfreiheit in den USA als Siedlungsort für religiös Verfolgte positiv besetzt ist.

Europa besinnt sich im Gegenzuge dazu gerade auf seine Abendländischkeit wobei paradoxerweise sowohl Christentum (gegen die andere Religion; Kreuz, Nonnenhabit und Priesterbarett sind nicht verboten) als auch säkulare Aufklärung (die Freiheit, keine Religion zu haben) in Anspruch genommen werden. Das Kopftuch stört beide (einander widersprechende) Grundüberzeugungen.

Wie stellt sich aber dieser bestimmte europäische Screen her und welche Bedeutung hat der Schleier in diesem Bildrepertoire? Kehren wir zu der Studie des Emnid-Instituts zurück, die europaweit Einstellungen zur Islamfeindlichkeit vergleicht und das die taz mit dem Halbkreis bebildert hatte. Auf die Frage: Was denken Sie bei dem Stichwort „Islam“ antworteten 81,5 % der Deutschen (und immer noch 80,2% der HolländerInnen und 68,2% der Französischen und Franzosen) an die „Benachteiligung der Frau“. Berichte über die Studie wurden in Welt und FAZ-Internetauftritten folgendermaßen bebildert:

*Siehe Folie 7 (S. 27)*

An dem linken Foto sehen Sie (*siehe Folie 7, S. 27*), dass die taz das dpa-Foto elektronisch bearbeitet hat, was die Welt vollständig abdruckt (versetzt und Ausschnitt, was die deutliche nationale Symbolik zurücknimmt – Ironie oder Kritik?). Ferner sollte festgehalten werden, dass in keinem der Artikel „Kopftücher“ erwähnt sind, aber von ihrer fraglosen Bedeutung (Tom Holert würde sagen von ihrem „Evidenzeffekt“) ausgegangen wird. Weiterhin möchte ich darauf hinweisen, dass in allen Visualisierungen die Frau mit Kopftuch bildabgewandt ist. Durch die Seitenansicht des FAZ-Fotos ist das Mädchen durch Anschnitt fast aus dem Bild herausgeschnitten worden. Die Platzierung des Kopftuchmotivs im Bildrahmen (frame of mind) lässt auf eine problematische Position der Kopftuchträgerin schließen (abgewandt, randseitig, nicht selbstbewusst, denn sie sieht nicht ins Foto).

Hier ist leicht zu erkennen, dass wir nicht einfach „sehen“, sondern wie die feministische Kunsthistorikerin Silke Wenk es so treffend ausdrückt „zu-sehen-gegeben-bekommen“. Oder anders ausgedrückt sehen wir das Wirken eines „Kollektivsymbols“, wie Jürgen Link es in seinem Aufsatz „Zu der medialen Kollektivsymbolik an der Medialisierung der Einwanderung“ entwickelt hat. Er versteht Kollektiv als ununterbrochenes und kombinationsreiches Recycling von Themen und Symbolen, die „stereotyp gekoppelt werden und symbolische Äquivalenzen“ bilden. Durch solche Kollektivsymbole wird der vielbeschworene Konsens in sehr viel höherem Maße als durch den Abgleich von Argumenten und Geltungsansprüchen im rationalen Dialog erzeugt. Das Kopftuch wird in den oben dargelegten Bildfolgen zum Kollektivsymbol für die (nicht nur in dem Artikel behauptete) mehrheitliche Ablehnung des Islams, symbolisiert durch eine angenommene Unterdrückung der Frau.

Im Folgenden möchte ich darstellen, wie und warum ausgerechnet die Figuration „muslimische Frau“ oder wie wir später sehen werden, Vorstellungen über „orientalische Patriarchate“ zu Kollektivsymbolen europäischer Migrationsängste werden konnten. Ich werde das neben der bildlichen nun auf einer theoretischen Ebene erläutern. Es wird mir dabei nicht darum gehen, wie die sehr heterogene Lage muslimischer Frauen und Männer in Europa wirklich ist, sondern darum, welche Funktion diese bestimmten Fixierungen auf vergeschlechtlichte Islambilder für Frauen und Männer der Mehrheitsgesellschaft haben.

### Teil 2 – Anstieg und Kulturalisierung von Fremdenfeindlichkeit

Zunächst möchte ich argumentieren, dass die derzeitige Rezeption von Migration als kulturalisierte Geschlechterbilder erst jüngerem Datums ist. Werden Bildpolitiken zur Migration verfolgt so herrscht in der ersten Periode der Nachkriegsentwicklung eine Ikonografie der Armut vor. Marion von Osten spricht vom „BahnhofsBild“, das den „Gastarbeiter“ als bäuerlichen sich nach der Heimat sehnenen Mann beschreibt. Durch die Schweizer Saisonier-Regel wird diese Heimatgebundenheit rechtlich radikalisiert:

*Siehe Folie 8 (S. 27)*

Zwei kleine Italiener am Bahnhof da kennt man sie  
sie kommen jeden Abend zum D-Zug nach Napoli

Eine Reise in den Süden ist für andre schick und fein  
doch zwei kleine Italiener möchten gern zuhause sein

Das Wort Gast- oder Saisonarbeiter enthält „arbeiten“ und somit eine funktionale Gemeinsamkeit mit der „einheimischen“ Bevölkerung, aber er ist bloß „Gast“ oder saisonal beschäftigt. Daher gehört er nicht dazu und ist bald wieder „zu Hause“. Bei dem späteren Wort „Arbeitsmigrant“ ist das auch noch der Fall, obwohl mehr und mehr „Arbeit“ vor dem Wort Migrant (und seiner beunruhigenden Sesshaftigkeit) weggelassen wurde. Welche Religion die Frauen und Männer mit Migrationshintergrund hatten, war zunächst unwichtig, weil ihr Unterklassenstatus dem heimischen Proletariat einen Überlegenheitsgewinn verschaffte.

Die gegenwärtige Tendenz, Einwanderinnen und Einwanderer – verkörpert in türkischen (Deutschland), arabischen (Schweiz), kosovarischen oder tschetschenischen (Österreich) Frauen mit Migrationshintergrund – hauptsächlich als Musliminnen und Muslime darzustellen, also als einem kulturell differenten Glaubenssystem unterworfen, steht im Zusammenhang mit vielfältigen weltpolitischen Veränderungen, die wirkliche und imaginäre innere (Migration) und äußere Probleme verschmolzen und für eine Dämonisierung des „Orients“ und des Islam gebrauchten.

Die wichtigste weltpolitische Veränderung dabei ist sicher der Fall der Mauer. Im Zeitalter des kalten Krieges war der Ost-West Gegensatz (Freiheit versus Sozialismus, Planwirtschaft versus Kapitalismus, Demokratie versus Diktatur) der wichtigste identitäts-konstituierende Faktor für westliche Gesellschaften. Sie fühlten sich geeint durch Freiheit und Demokratie.

Mit dem Zusammenbruch des Kommunismus fehlte dieses, wie es in der Geschlechterforschung heißt, „konstitutive Außen“, und eine Suche nach einem neuen identitätsstiftenden Gegensatz begann, der - das wird später noch ausführlicher diskutiert werden - im so genannten „Orient“ gefunden wurde. Dazu kam, wenn es um Deutschland geht, das große Bedürfnis der DDR-NeubürgerInnen dazuzugehören, was eine Welle von „Ausländerfeindlichkeit“ (ein

Euphemismus für Rassismus) nach sich zog. Die Parole „Wir sind ein Volk“ schloss zunächst die nicht-abstammungsdeutsche Bevölkerung aus.

Am Begriff „Ausländerfeindlichkeit“ (Schweiz Fremdenfeindlichkeit) hat Mark Terkessides entwickelt, dass der rassistierende Diskurs seine Objekte in institutionellen Praktiken selbst hervorbringt. Frauen mit Migrationshintergrund und ihre Familien blieben in Deutschland/Schweiz/Österreich nur deshalb „AusländerInnen“, weil das jeweilige „ius sanguinis“ (Blutrecht) ihnen die in den meisten vergleichbaren Ländern übliche Einbürgerung durch Geburt qua „ius solis“ (Bodenrecht) bis zum neuen Einwanderungsgesetz (in Deutschland) im Jahr 1999 verweigert hatte. Frauen mit Migrationshintergrund wurden damit durch einen ethnisierten Begriff von Staatsbürgerschaft zu AusländerInnen. Eine Unzahl von Problemen entfaltete sich über diese Frage:

*Siehe Folie 9 (S. 27)*

Hier sehen Sie Hände in allen denkbaren Hautfarben nach dem kostbaren Dokument greifen oder bedrohlich schwarze Krähen/Geier über das Land herfallen, weil sie mit dem Pass einen Freifahrtschein erhalten, das Land missbrauchen und auszuplündern:

Mit ethnisierender „Ausländerfeindlichkeit“ gegenüber türkischen und arabischen „GastarbeiterInnen“ verschoben sich die Phantasmen gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund von einer Diskriminierung aufgrund ihres Unterklassenstatus zu einer Diskriminierung aufgrund ihrer Abstammung und die daraus erschlossene Kultur. Damit geriet die gemeinsame Religion der in Deutschland größten und nun als „am fremdesten“ identifizierten Gruppe von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund, der Islam, in den Mittelpunkt der Abgrenzung.

Eine solche „Muslimisierung des Einwanderers“ (Schiffbauer) verkennt zum einen große Unterschiede innerhalb der religiösen Affiliationen der Migrationsbevölkerungen und reduziert zum anderen deren komplexe Lebenswirklichkeiten auf eine monolithische Vorstellung von Islam, die nun als bedrohlich wahrgenommen wird. Das Schweizer Minarettverbot ist eines seiner Folgen. Äußere Ereignisse, wie 9/11, die folgenden Nahostkriege und Al Quaida tun ein Weiteres hinzu, die neue Achse des Bösen nicht mehr zwischen Kommunismus und Kapitalismus, sondern zwischen Orient und Okzident zu ziehen.

Die Bildung vom „konstitutiven Außen“ beziehungsweise die Erfindung des ganz Anderen produziert Überlegenheitsgefühle oder politisch formuliert Hegemonie. Die Orient-Okzident Achse kann auf eine lange immer wieder unterbrochene Geschichte zurückblicken. Sie reicht von den Kreuzzügen über die spanische Reconquista in Spanien gegen die Mauren bis zum „Türken vor Wien“-Komplex (siehe „Wiener Linien“ Plakat), der heute noch das österreichische kollektiv Imaginäre beschäftigt. Das allerdings waren imperiale Auseinandersetzungen mit kriegerischen Konfliktpartnern.

Mit dem europäischen Kolonialismus, der sich die ganze Welt untertan machte, entstand nach dem Gründervater des postkolonialen Denkens, Edward Said, allerdings ein neues Muster, nämlich die Unterworfenen als „ganz Andere“ zu definieren, oder wie er auch sagt, „epistemischer Gewalt“ zu unterwerfen. Über europäische Kolonien in Nordafrika, der arabischen Halbinsel, der Levante und Indien entstand so ein neuer imaginärer Orient in der Phantasie der EuropäerInnen, den Said als „Orientalismus“ bezeichnete. Nach seinen Ausführungen „erfand“ Europa in Wissenschaft (Orientalwissenschaft), Literatur und Kunst nicht real existierende Orientalen als feminisierte Haremsherren und willig lüsterne Gespielinnen, um europäisch/weiße männliche Disziplin und überlegene Zivilisationsleistung und weibliche

Tugendhaftigkeit und Kultur davon abzusetzen. Ihnen allen ist das Genre der „orientalistischen Malerei“ bekannt:  
*Siehe Folie 10 (S. 26)*

Edward Said hat also seine Analyse des kolonialen Orientalismus über Geschlechterbilder argumentiert.

Und damit kommen wir im zweiten Teil unserer Ausgangsfrage der Vergeschlechtlichung von Bildern der gegenwärtigen Migration wieder näher. Auch der heutige Orientalismus, oder besser gesagt der heutige Neo-Orientalismus argumentiert sexualpolitisch. Allerdings operiert er mit ganz anderen Phantasmen. Im Zentrum des gegenwärtigen Imaginären steht die Fixierung auf die sexuell unterdrückte (und verschleierte Muslima) und den muslimischen Mann als orientalischen und gewaltsamen Patriarchen und/oder islamistischen Terroristen. Dieser Neo-Orientalismus stellt auf der europäischen Seite „Abendländischkeit“ her, weshalb ich ihn im Folgenden auch Okzidentalismus nennen werde. Es stellt sich nicht mehr der Westen gegen den Kommunismus auf, sondern ein Abendland, charakterisiert durch Aufklärung und judäo-christlichen Wertekanon als Leitkultur konstruiert sich gegen angenommene Rückständigkeit, Fanatismus, religiösen Fundamentalismus, Reformunfähigkeit und Aufklärungsresistenz.

Dass es noch nicht einmal 75 Jahre her ist, dass „unsere“ Zivilisation – die Schweiz muss natürlich ausgenommen werden - sich in Barbarei und Völkermord versenkt hat, gerät dabei leicht aus dem Blick. Anhand der zunächst skeptischen Distanz gegenüber den neuesten nordafrikanischen Revolutionen, und der Sorge, dass nun der gesamte Maghreb dem Islam anheimfallen könnte, konnte gut studiert werden, wie tief sich in der kurzen Zeit nach dem Mauerfall die neuen Binaritäten im politischen Diskurs schon eingegraben haben.

### Teil 3 – Okzidentalismus und Sexualpolitik

Kommen wir nun auf Sexualpolitik und Okzidentalismus zu sprechen. Wenn von „Werteordnung“ oder „Leitkultur“ die Rede ist, ist beinahe ausnahmslos entweder direkt oder indirekt die Emanzipation „der (westlichen) Frau“ als Qualitätsmerkmal „abendländischer Kultur“ (im Singular) präsent. Für den abendländischen Überlegenheitsdiskurs rückte das Geschlechterverhältnis – insbesondere die „Frauenfrage“ – ins Zentrum der Diskussion. Das hat viele Gründe, auf die im Einzelnen zurückzukommen sein wird. Einer davon ist, dass sich politische Diskurse nach dem „iconic“ oder auch „visual turn“ zunehmend auf die Ebene der Sichtbarkeit verschoben haben, weil sie vorwiegend medial geführt werden. Damit wird die „bedeckte Frau“ zu einem zentralen Signifikanten von „Andersheit“. Das Kopftuch wird damit zur Meistermetapher. Im Kontrast dazu wird die „Freiheit“ der okzidentalischen Frau in der Nichtbedeckung gegebenenfalls auch in der Nacktheit inszeniert.

*Siehe Folie 11 (S. 27)*

Die Freiheit der Frau ist aber ein leerer Begriff, wenn er nicht mit „Gleichheit“ gefüllt werden kann. Damit sind wir an einer zentralen Gelenkstelle des okzidentalistischen Diskurses und seiner Fixierung auf das Kopftuch angekommen: Die „Frauenfrage“ stellt für das Gleichheitspostulat des Okzidents eines seiner größten Legitimationsprobleme dar, werden doch Demokratie, Chancengleichheit und Gerechtigkeit als Hauptindizes für seine Überlegenheit angeführt. Über 200 Jahre nach der philosophischen Formulierung des Frauenemanzipationspostulats im Aufklärungsdiskurs (Olympe de Gouges Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin 1791, Mary Wollstonecrafts Vindication of the Rights of Women 1792), über 160 Jahre nach Gründung der ersten Frauenrechtsgruppen (1848 Declaration of Sentiments in Seneca Falls, USA) und knapp 100 Jahre nach dem Erreichen des Wahlrechts (z.B. Finnland 1906, Italien 1945, wie wir wissen erst später in der Schweiz) verdienen Frauen weniger, sind über geschlechtsspezifische Arbeitsteilung oft allein für die Reproduktionsarbeit zuständig, fungieren als hauptverantwortliche Agentur von

Kinderaufzucht und Altenpflege, werden dadurch von signifikanter Berufstätigkeit abgehalten und haben zudem eine geringere Halbwertzeit als Männer, da ihr Tauschwert durch die steigende Macht visueller Regime immer mehr an sexuelle Attraktivität und Jugend gebunden wird.

Nun kann eingewendet werden, dass dieses Legitimationsproblem als nicht sehr gravierend empfunden werden kann, da von einer neuen Geschlechterrevolution – nehmen wir die kurze Hochblüte des radikalen Feminismus der zweiten Welle in den 1970er Jahren aus – nicht wirklich gesprochen werden kann. Hier kommt eine Struktur ins Spiel, die ich „okzidentalistische Dividende“ nennen möchte. Die Formulierung leitet sich aus der Männerforschung ab. Dort spricht die australische Männerforscherin Connell (damals noch als Mann) von „hegemonialer Männlichkeit“. Für ihre Herausbildung sei das Verhältnis zwischen Männern genauso wichtig wie das zwischen Männern und Frauen. Zwar unterdrückten hegemoniale (weiße, reiche, heterosexuelle) Männer marginalisierte Männer wie Homosexuelle, Unterlassen- oder rassisierte Männer, für diese falle aber eine patriarchale Dividende ab, da sie sich als Mitglieder des männlichen Genus allen Frauen und insbesondere ihren Frauen nicht nur überlegen fühlen, sondern auch von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung profitieren, selbst wenn sie in der männlichen Hierarchie weit unten rangieren. Analog fällt für kulturell „weiße“ Frauen eine Überlegenheitsdividende gegenüber den neo-orientalisierten „Anderen“ ab. Die okzidentale Frau kann sich im Kontrast zur „Orientalin“ als frei – in der Liebeswahl – imaginieren, als sexuelles Wesen fühlen – es ist ihr erlaubt, ihre „körperliche Assets“ zu enthüllen, zu zeigen.

Nun ist eine Skandalisierung von Bedeckung aber nur möglich, wenn Unbedecktheit als kulturelle Norm funktioniert. Deshalb ist auch in der Forschung von einem „offenen“ okzidentalen und einem „bedeckten“ orientalischen Gendersystem die Rede. Jennifer Fluri spricht von einem „naked veil“. Christina von Braun und Bettina Mathes führen aus:

*Siehe Folie 12 (S. 27)*

„Wird nach den historischen Kontexten gefragt, die zur Entschleierung der westlichen Frau geführt haben, dann kann festgestellt werden, dass ihre Blöße kaum etwas mit Natur und Freiheit zu tun hat, sondern Ergebnis kultureller Zwänge und Disziplinierungen ist, die sich im Laufe der abendländischen Geschichte wie eine zweite Haut um den entkleideten Körper der Frau gelegt haben. [...] Bevor der Westen der Frau erlaubte sich zu entblößen, musste sie lernen, ihre Blöße wie ein Kleid zu tragen“ (von Braun/Mathes 2007: 154).

Die Freiheit, sich zu zeigen repräsentiert damit eine Seite des Aufklärungsdiskurses, nämlich seine Forderung nach Transparenz und Sichtbarkeit.

Die feministische Kunstgeschichte hat schon lange darauf aufmerksam gemacht, dass Frauen Werte der Zukunft und Gemeinschaft zwar verkörpern dürfen, also als Allegorie funktionieren, aber gleichzeitig nicht daran teilhaben. Das berühmteste Beispiel für dieses Argument ist sicher Delacroix' heroisches Gemälde der Französischen Revolution „Die Freiheit führt das Volk“:

*Siehe Folie 13 (S. 28)*

Wie wir alle wissen, hat die französische Revolution Frauen keine politischen Bürgerrechte und damit nicht die Freiheit gebracht und wird hier doch durch eine entblößte Frau symbolisiert.

In gewisser Weise kann vom Zeichen Kopftuch oder Schleier als negativer Allegorie gesprochen werden. Sie allegorisiert Unfreiheit und lässt damit die Errungenschaften des Okzidents umso heller strahlen. Die sogenannte „Kopftuchfrau“ als verkörpertes Emanzipationsdefizit erinnert jedoch subkutan an die Unvollständigkeit der Frauenemanzipation. Die Mehrheit der okzidentalen Frauen weiß, dass wirkliche Emanzipation die Aufhebung der geschlechtlichen Arbeitsteilung bedeuten würde, vollen Zugang zu jeglicher Berufstätigkeit (samt gut organisierter Kinderbetreuung) bei gleichem Lohn für gleiche Arbeit und das Durchstoßen von karrierehemmenden Glasdecken. Das sind seit langer Zeit geforderte – aber nicht eingelöste – Projekte einer ausstehenden Geschlechterdemokratie.

Nun behauptet der Leitkultur-Diskurs, diese seien bereits verwirklicht, versteht aber unter weiblicher Freiheit in der Aufklärungstradition eher den Selbstbesitz, d.h. das Recht zu sprechen, die Vertragsfreiheit sowie das Abtreibungs- und Scheidungsrecht. Da diese Punkte weitgehend abgehakt zu sein scheinen, wähnt sich die männliche Seite der Emanzipationsverhandlungen bereits im „Recht“. Angenehmerweise gefährden diese „Rechte“ nicht den habitualisierten männlichen Anspruch auf Versorgung und weibliche Surplusarbeit im Haushalt. Im Gegenteil: Das demonstrative Sprechen über die Freiheit der westlichen Frau bringt das männliche Versorgungsprivileg, das z.B. arbeitslosen und verrenteten Ehemännern quasi naturwüchsig die Hausarbeit erspart, zum Verschwinden. Das erklärt auch die plötzliche Begeisterung, die ich retroaktive Progressivierung nenne, die plötzlich kulturkonservative und rechtspopulistische männliche Politiker in Sachen Frauenbefreiung gepackt hat. Sie streifen damit den Sexismusvorwurf von ihren Schultern und verlagern ihn auf den „orientalischen Patriarchen“, weshalb Margret Jäger bei diesem neo-orientalistischen Muster auch von einer „Ethisierung von Sexismus“ spricht.

Paradigmatisch für eine solche Sichtweise war das Bild des sogenannten „Terrorvaters“, das im Jahr 2002 um die Welt ging und inzwischen mehrere Cover (westlicher) Sachbücher zum Terrorismus zierte:

*Siehe Folie 14 (S. 28)*

Ein Vater trägt auf einer als palästinensisch erkennbaren Demonstration ein kleines Mädchen, seine Tochter, auf den Schultern, das einen Gürtel mit Sprengstoffattrappen aus Papierrollen umgeschnallt trägt und eine Märtyrerbinde mit Aufschrift um den Kopf geschlungen hat. Dieses Bild zusammen mit der in den Zeitungen nachgelieferten Geschichte von einem libanesischen Bürgerkriegsflüchtling mit Daueraufenthaltsurlaubnis in Berlin fasst wie in einer Matrix ein Bündel okzidentaler Ängste zusammen. Der potentielle islamische Terrorist (Ikonografie des Selbstmordattentäters), im Inneren „unserer“ Gesellschaft bislang unauffällig (als Schläfer) lebend, opfert seine Tochter (orientalisches Patriarchat – in unserer Tradition werden Söhne geopfert), um „unsere“ Gesellschaft in die Luft zu sprengen (statt eines Kopftuchs trägt sie ein MärtyrerInnenstirnband).

Obwohl diese Manifestation eine absolute Einzelercheinung war und sich nach meiner Kenntnis weder vorher noch nachher auf europäischen Demonstrationen wiederholte, stand das Bild für lange Zeit emblematisch für politisiertes orientalisches Patriarchat als Bedrohung unserer Gesellschaft.

Aus der Gemengelage dieser Gegenbilder, oder wie oben entwickelt negativen Allegorien entsteht etwas, das ich den „okzidentalistischen Geschlechterpakt“ nennen möchte. In der Ablehnung und Stigmatisierung der unterdrückten „Orientalin“ wird plötzlich die Berechtigung und Notwendigkeit einer „Emanzipation“ anerkannt, die zuvor für die immer noch androzentrisch-patriarchale Grundstruktur auch okzidentaler Gesellschaften als unnötig und/oder überflüssig angesehen wurde – als „Gedöns“, um das Diktum des früheren deutschen Bundeskanzlers Schröder zu benutzen.



Bei diesem Prozess wird allerdings der zweite Schritt vor dem ersten gemacht, ohne materielle Grundlage, allein aufgrund der männlichen „Anerkennung“ der Richtigkeit einer Emanzipation. Die okzidentale Frau wird damit sozusagen performativ als bereits emanzipiert inszeniert. Die so privilegierte „Emanzipationsdarstellerin“ (Sichtermann) verzichtet im Gegenzug auf nervende Gerechtigkeits- und Gleichheitskämpfe.

Bislang war die Artikulation einer Rest-Unzufriedenheit den älter gewordenen Vertreterinnen des organisierten Feminismus der zweiten Welle und ihrer Organe – z.B. der Zeitschrift EMMA – überlassen worden. Einige davon jedoch nahmen die Chance wahr, ihrer Emanzipationsrhetorik eine neue Wendung zu geben. Hiermit sind wir sozusagen zum „Überbau“ des okzidentalistischen Geschlechterpaktes (oder Kompromisses) vorgestoßen, nämlich dass der Mainstreamfeminismus – etwa in der einflussreichen Prägung von Alice Schwarzer – eine Meinungsführerinnenrolle in der Kritik des „orientalischen Patriarchats“ übernommen hat. Nicht zufällig bezieht sich Alice Schwarzer hier auf die Französische Revolution:

*Siehe Folie 15 (S. 28)*

„Ein Burka-Verbot sei nur symbolische Politik und das Problem der Unterwanderung durch den schriftgläubigen Steinzeit-Islamismus damit nicht gelöst, argumentieren die ganz Schlaue. Das stimmt. Aber symbolische Politik ist auch Politik. Und ein Verbot wäre ein erster Schritt und ein sichtbares Zeichen – nicht nur für die unsichtbaren Frauen. Nicht zufällig verabschiedete das französische Parlament das Burka-Verbot am Vorabend des 14. Juli, des Jahrestags der Französischen Revolution – am Nationalfeiertag selbst wird in Frankreich nicht gearbeitet, sondern gefeiert. Diese Französische Revolution proklamierte vor über zweihundert Jahren die ‚Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit‘ für alle Menschen.“

Auch die bekannte Schweizer Feministin Julia Onken schließt sich dieser Rhetorik an:

*Siehe Folie 16 (S. 28)*

„Der Koran, der für Moslems als Gesetzesquelle gilt, schreibt frauenfeindliche und Frauen verachtende Regeln vor, z.B. Verhüllung des ganzen Körpers (...), Züchtigung durch den Ehemann bei Ungehorsam. Moscheen sind Männerhäuser. Minarette sind männliche Machtsymbole. Mit dem Bau von Minaretten wird gleichzeitig ein sichtbares Zeichen für die staatliche Akzeptanz der Unterdrückung der Frau gesetzt. Das muss unter allen Umständen verhindert werden.“

Hier maskiert sich okzidentalisiertes „Othering“ als Solidarität mit den unterdrückten „orientalischen“ Schwestern. Dabei kommt es zu Bündnissen zwischen okzidentalisiertem Mainstreamfeminismus und staatlichen Migrationsregimen bis hin zu lautem Mitdenken, wie unliebsamen orientalischen Patriarchen das Aufenthaltsrecht entzogen werden könnte.

Es ist also durchaus irreführend, mit gedämpfter Stimme den politischen „Irrtum“ feministischer Fraktionen zu beklagen, die im Eifer schwesterlicher Solidarität mit der unterdrückten „Orientalin“ ihre eigene Instrumentalisierung durch konservative Regierungen übersehen hätten. Im Gegenteil: Das nun vom dominanten Diskurs angefragte Spezialistentum zur weiblichen Unterdrückung gilt als Sieg, nun endlich einen zentralen „Text“ durchgebracht zu haben.

Allerdings handelt es sich beim okzidentalistischen Geschlechterpakt um eine „asymmetrische Kompromissbildung“. Denn die Nachtseite des oben beschriebenen Prozesses ist, dass der organisierte Feminismus durch die Kontrastbildung zur „orientalischen“ Frau die Konfliktfähigkeit gegenüber der „eigenen“ unvollendeten Emanzipation „zu Hause“ verliert. Der kulturelle Hegemoniezugewinn rechnet sich nicht gegen einen Gerechtigkeitszugewinn im okzidentalischen Patriarchat. Es könnte auch anders formuliert werden: Der okzidentalistische Geschlechterpakt ist ein Friedensvertrag zwischen den Protagonistinnen einer unvollendeten Revolution und dem heimischen Patriarchat auf Kosten der Muslimin. Es kann auch gesagt werden, dass die Kopftuch-Allegorie ein (angstabwehrendes) Zeichen fühlbarer, aber nicht anerkannter westlicher Emanzipationsdefizite ist.

### Postscript

Damit mein Vortrag nicht dazu beitragen kann die paranoischen Bildexzesse der Kopftuch-Ikonographie noch tiefer in unseren Hirnen zu verdrahten, möchte ich Ihnen am Schluss noch ein paar visuelle Gegenstrategien präsentieren. Zum Anlass nehme ich wiederum ein berühmtes kontroverses rechtspopulistisches Plakat:

*Siehe Folie 17 (S. 28)*

Soweit mir Schweizer Kolleginnen und Kollegen sagen konnten, steht die abgebildete „Maria“ nicht für eine Kandidatin gleichen Namens. Das Model ist hier nur als Archetyp einer offenen und freundlichen Europäerin gegen die Verschleierte ins Bild gesetzt. Die Züricher Islamwissenschaftlerinnen Bettina Dennerlein und Elke Friezsch haben in einer Analyse des Plakats darauf hingewiesen, dass der grüne Hintergrund der okzidentalischen Maria eine „Natürlichkeit“ gegenüber der auf dunkelblau gesetzten künstlich verhüllten Orientalin betont.

Das Plakat verweist überdies auf den weiteren Kontext Maria als Ikone des Christentums, insbesondere des Katholizismus, und der als grausam angesehenen islamischen Rechtsregelsammlung Scharia.

Diese Gegenüberstellung (wiederum mit dem omnipräsenten vergitterten Schleierbild signifiziert) ist insofern kurios, als ja allgemein bekannt ist, dass es praktisch keine Mariendarstellungen ohne Schleier gibt. Die in Algerien geborene und über Frankreich nach Großbritannien gekommene Künstlerin Zineb Zadira macht das in ihrem Tryptichon „Self-Portrait of Virgin Mary“ deutlich:

*Siehe Folie 18 (S. 28)*

Während das weiß leuchtende Verschwinden der Mutter Gottes auch kulturell neutral noch als göttliche Erscheinung gedeutet werden könnte, zeigen andere Installationen, auch als Self-Portrait (ohne Maria) bezeichnet, die Bezugnahme auf den traditionellen algerischen Schleier deutlicher:

*Siehe Folie 19 (S. 29)*

Es bleibt offen, ob das nahezu Verschwinden im weißen Hintergrund die strukturelle Unsichtbarkeit (und Entpersönlichung) der Frau hinter dem Schleier thematisiert oder ob Anspruch auf Heiligung gemacht wird, oder darauf hingewiesen wird, dass Maria nach heutigen Rassifizierungen eine Orientalin gewesen ist, oder dass sowohl die christliche wie islamische Tradition einen Kult um die Jungfräulichkeit machen. Die Artefakte bleiben für alle diese Interpretationen offen.



Noch deutlicher werden diese Bezüge in einer Montage des Künstlers Thomas Bayerle:

*Siehe Folie 20 (S. 29)*

Bei genauerem Hinsehen kann unter der vollverschleierte Frau eine klassische Madonnen-Position mit linksgeneigtem Kopf und betenden Händen erkannt werden.

Genauso wie künstlerisch auf den „verschleierte Charakter“ der christlichen Ikonographie hingewiesen wird, kann im Gegenzug die Sexualisierung der westlichen visuellen künstlerisch überarbeitet werden - statt, wie hier zum zweiten Mal der Spiegel, westliche Unterwäschereklame gegen die unfreie bedeckte Frau zu porträtieren:

*Siehe Folie 21 (S. 29)*

Die Abbildungen von Dessous im öffentlichen Raum können auch in künstlerisch kritischer Absicht „bedeckt“ werden wie die französische Graffiti-Piratin „Princess Hijab“ in der Pariser U-Bahn zeigt:

*Siehe Folie 22 (S. 29)*

Indem die marokkanische Künstlerin Majida Kattari ein nacktes Modell neben einer vollverschleierte Frau paradiert lässt, stellt sie mehr die nackte Frau aus als ihr verschleiertes Gegenpart:

*Siehe Folie 23 (S. 29)*

Und als letzte Beispiel zeige ich Ihnen eine Arbeit von Shirin Nesrat aus dem Zyklus „Women of Allah“, die das okzidentalische Kollektivsymbol „Verschleierung“ noch einmal mit der eigentlich männlich konnotierten Terrorangst überblendet:

*Siehe Folie 24 (S. 29)*

Mit den Arbeiten der transnationalen Künstlerinnen wollte ich zeigen, wie produktiv eine kritische Aufmerksamkeit gegenüber der sexualpolitischen Dämonisierung von Migration sein kann.

Kritische Aufmerksamkeit ist ebenso gegenüber der Kulturalisierung rassistischer Geschlechtervorstellungen nötig. Diejenigen, die in Verwaltung von Städten und Gemeinden arbeiten, wissen noch viel besser als ich, dass es die muslimische Frau nicht gibt, sondern eine unendliche Vielfalt von Äußerungsformen, Problemen und Besonderheiten, die andere nicht-muslimische Frauen mit Migrationshintergrund auch haben, aber noch viel wichtiger auch viele Frauen (und Männer) der Mehrheitsgesellschaft. Häusliche Gewalt ist ebenso wenig ein muslimisches Problem wie langfristige Privat-Einkerkerung sexueller Geiseln ein österreichisches Problem oder jahrelanger Vater-Tochter Inzest im Angesicht wegschauender Dorfbewölkerung ein deutsches Problem ist.

In allen Fragen, wo Frauen unterdrückt sind, ist Solidarität unter Frauen wichtig. Diese sollte nur nicht dazu missbraucht werden können, ausgerechnet an der Figuration bedeckter orientalisierter Frauen mit Migrationshintergrund fremdenfeindliche Szenarios zu entfalten und abendländische Überlegenheit zu konstruieren.

Folie 1

Bürgermeisterwahl Berlin 18.09.2011



Folie 2

Anti-SPÖ Plakat  
im österreichischen Wahlkampf



Folie 3

SVP – National- und Ständeratswahlen  
23. Oktober 2011

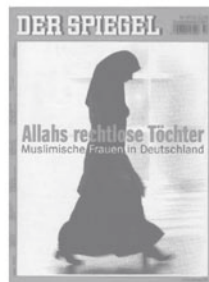


Folie 4

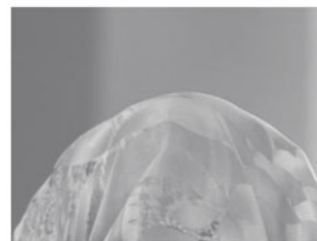
Volksabstimmung zum Minarettverbot  
2009



Folie 5



Folie 6



TAZ: „Das Bürgertum verroht“

Bildunterschrift  
Islamfeindlichkeit hat genauso zugenommen wie Antisemitismus und die Feindschaft gegen sozial schlechter Gestellte.

Folie 7

Evidenzeffekt von  
Kopftuchdarstellungen

Welt online zu Emnid Studie  
Foto dpa



Faz.net zu Emnid-Studie



Folie 8

Zwei kleine Italiener am  
Bahnhof da kennt man sie  
sie kommen jeden Abend  
zum D-Zug nach Napoli  
Zwei kleine Italiener stehn  
stumm hinterdrein



Eine Reise in den Süden ist  
für andre schick und fein  
doch zwei kleine Italiener  
möchten gern zuhause sein



Folie 9



Folie 10



Folie 11

SPIEGEL-Foto



Folie 12

»Fragt man nach den historischen Kontexten, die zur Entschleierung der westlichen Frau geführt haben, dann stellt man fest, dass ihre Blöße kaum etwas mit Natur und Freiheit zu tun hat, sondern Ergebnis kultureller Zwänge und Disziplinierungen ist, die sich im Laufe der abendländischen Geschichte wie eine zweite Haut um den entkleideten Körper der Frau gelegt haben. [...] Bevor der Westen der Frau erlaubte, sich zu entblößen, musste sie lernen, ihre Blöße wie ein Kleid zu tragen.« (von Braun/Mathes 2007: 154)

Folie 13

Eugène Delacroix,  
La Liberté guidant le Peuple, 1930



Folie 14

„Terrorvater“



Folie 15

Ein Burka-Verbot sei nur symbolische Politik und das Problem der Unterwanderung durch den schriftgläubigen Steinzeit-Islamismus damit nicht gelöst, argumentieren die ganz Schlaunen. Das stimmt. Aber symbolische Politik ist auch Politik. Und ein Verbot wären ein erster Schritt und ein sichtbares Zeichen – nicht nur für die unsichtbaren Frauen. **Nicht zufällig verabschiedete das französische Parlament das Burka-Verbot am Vorabend des 14. Juli, des Jahrestags der Französischen Revolution – am Nationalfeiertag selbst wird in Frankreich nicht gearbeitet, sondern gefeiert.** Diese Französische Revolution proklamierte vor über zweihundert Jahren die „Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit“ für alle Menschen. Und wir Frauen fügten die „Schwesterlichkeit“, genauer: die „Geschwisterlichkeit“ hinzu. Dahinter wollen wir nicht mehr zurückfallen.



Folie 16

Julia Onken



*Der Koran, der für Moslems als Gesetzesquelle gilt, schreibt frauenfeindliche und Frauen verachtende Regeln vor, z.B. Verhüllung des ganzen Körpers (...). Züchtigung durch den Ehemann bei Ungehorsam. Moscheen sind Männerhäuser. Minarette sind männliche Machtsymbole. Mit dem Bau von Minaretten wird gleichzeitig ein sichtbares Zeichen für die staatliche Akzeptanz der Unterdrückung der Frau gesetzt. Das muss unter allen Umständen verhindert werden.*

Folie 17



Plakatkampagne der SVP Bremgarten im Aargau

Folie 18

Zineb Zadira,  
Self-Portrait of Virgin Mary



Folie 19

Zineb Sedira - Self-Portrait



Folie 20

Madonna Mercedes –  
Thomas Bayrle

Madonna Mercedes



Madonnenbildnis aus  
Rothenburg



Folie 21

SPIEGEL-Foto



Folie 22

Princess Hijab I



"This is the story of a young woman fighting every day for a noble cause: **she wants to "hijabize" advertising.** (...) By day, she wears a white veil, symbol of purity. By night, her black veil is the expression of her vengeful fight for a cause. She knows all about **visual terrorism!**

Folie 23

Models parade during a performance called "VIP Volie Islamique Parisien" (Parisian Islamic Full-Face veils) by Moroccan artist Majida Khattari in Paris April 10, 2010.



Folie 24

Militante Images

Shirin Nesrat Women of Allah





# Migrantinnen in prekären Arbeitsverhältnissen: Emanzipation zu Lasten von Migrantinnen

Rosie Cox,  
Birkbeck, Universität London

---

## Einleitung

Im folgenden Vortrag möchte ich anhand des Sektors Pflege- und Hausarbeit in Privathaushalten die Komplexitäten im Kampf um die Emanzipation der Frauen beleuchten. Ich werde sowohl auf die prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen der Pflegearbeiterinnen mit Migrationshintergrund als auch auf die daraus resultierenden verbesserten Chancen für die Bürgerinnen eines Landes eingehen.

Die Arbeitsbedingungen für Pflegearbeiterinnen in vielen Ländern der Welt sind als äußerst prekär zu bezeichnen. Sie arbeiten meist im informellen Sektor oder sind zwar formell angestellt jedoch ohne den Schutz, den andere Berufsgruppen genießen. Prekarisierung passiert nicht zufällig, sie wird von Regierungen geplant, oder darf fortbestehen, um jene Arbeitskräfte und Gruppen von Frauen mit Migrationshintergrund heranzuziehen, die als nützlich erachtet werden (Anderson 2010). Um mit Helle Stenum zu sprechen: „Legalisierung und Illegalisierung unterschiedlicher Migrationstypen und -ränge werden gerne dafür eingesetzt, Nichtstaatsangehörige zu kontrollieren und erwünschte von unerwünschten Migranten zu unterscheiden“ (Stenum 2010, S. 23). Die prekären Arbeitsbedingungen von Frauen mit Migrationshintergrund sind sehr wohl im Zusammenhang damit zu sehen, dass es sich dabei um Frauen und gleichzeitig Frauen mit Migrationshintergrund handelt. Die Politik und öffentliche Wahrnehmung der traditionellen Rolle von Frauen im Haushalt untermauern den Status von Frauen mit Migrationshintergrund als „nicht arbeitende“ Frauen und drücken Löhne und Arbeitsbedingungen nach unten.

Zu Beginn gehe ich auf die wachsende Pflegeindustrie in den letzten zwei Jahrzehnten ein. Im Weiteren spreche ich über die prekären Lebensbedingungen von Hausarbeiterinnen im Lichte der Migrations- und Beschäftigungsbestimmungen denen sie unterworfen sind. Diese schränken ihr Recht auf Staatsbürgerschaft ein und verwehren ihnen ihren Status als „Arbeitende“, während sie ihren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen eine fast uneingeschränkte Machtausübung ermöglichen. Ich möchte auch die Beziehung zwischen den prekären Lebensbedingungen von Pflegearbeiterinnen und der „Emanzipation“ von Frauen erörtern und abschließend mögliche Gegenmaßnahmen ansprechen, welche Behörden auf lokaler Ebene in der Lage sind zu ergreifen.



Ich werde mich dabei durchwegs auf Pflege- und Hausarbeiterinnen in Privathaushalten konzentrieren, da mein Forschungsschwerpunkt seit mehr als 15 Jahren auf bezahlter Hausarbeit im Vereinigten Königreich liegt, wobei einige der hier aufgeworfenen Diskussionspunkte durchaus auch für andere zu schlechten Bedingungen im Pflegebereich angestellte Personen, wie etwa in privaten Pflegeheimen oder Kindertagesheimen, gelten mögen. Der Pflegesektor zieht auf allen Ebenen Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an, die meist äußerst restriktiven Einreisebestimmungen unterworfen sind und denen die Staatsbürgerschaft im GastgeberInnenland verwehrt ist. So wurden 2001 im Vereinigten Königreich, trotz bestehender staatlicher Richtlinien, welche die Einstellung von Personal aus den ärmsten Ländern unterbinden sollen, etwa 40 Prozent der Neuzugänge beim Krankenpflegepersonal aus dem Ausland, insbesondere aus den Philippinen, aus Südafrika, Australien, Indien und Zimbabwe angeworben.

Im Jahr 2000 stellten Angehörige der Gesundheits- und gesundheitsbegleitenden Berufe in Großbritannien die größte Gruppe der InhaberInnen einer Arbeitserlaubnis, und etwa 26 Prozent der derzeit im Nationalen Gesundheitswesen tätigen Ärztinnen und Ärzte hatten ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen. Ganz oben in der Liste der Herkunftsländer rangieren dabei Indien, Pakistan und Nigeria (Raghuram und Kofman 2002). Ärztinnen und Ärzte aus dem Ausland sind vielfach in den wenig beliebten Fachgebieten isoliert und einem erschwerten Zugang zu Fortbildungsmöglichkeiten ausgesetzt. Qualifikationen von im Ausland ausgebildetem Pflegepersonal werden häufig nicht anerkannt, die Betroffenen müssen lange Zeit mit befristeten oder StudentInnenvisa bei gering qualifizierter Arbeit das Auslangen finden, während sie auf Anerkennung warten.

### Wachstum der Pflegeindustrie

Der Begriff „Pflegeindustrie“ umfasst ein breites Spektrum an Tätigkeiten sowohl in als auch außerhalb von Privathaushalten, wobei das Hauptaugenmerk auf Kinderbetreuung, Betreuung und Pflege älterer Personen und Hausarbeit liegt. Die Verteilung der Erbringungspflichten für diese Dienstleistungen auf dem öffentlichen und dem privaten Sektor ist von Land zu Land verschieden, in der überwiegenden Mehrheit der Fälle zeichnet sich jedoch ein Trend zu mehr Privatisierung beziehungsweise mehr Kommerzialisierung der Pflegedienstleistungen ab. Mit anderen Worten, Pflegedienstleistungen, die früher öffentlich oder unentgeltlich innerhalb eines Haushalts abgedeckt wurden, werden zunehmend entgeltlich vom Privatsektor erbracht. Andere Formen von Niedriglohnarbeit werden von den reicheren in die ärmeren Länder ausgelagert, im Pflegebereich ist dies jedoch nicht möglich. Pflegearbeit hat dort zu erfolgen, wo sie benötigt wird, die in diesem Bereich Beschäftigten müssen folglich der Arbeit nachziehen.

Der Historiker Frank Victor Dawes schrieb noch in den 1980er Jahren, dass das „Dienstbotenwesen im häuslichen Bereich“ der Vergangenheit angehöre. Seiner Meinung nach war „Bedienung“ wegen der verbesserten Lebensbedingungen der Arbeiterklasse und auch auf Grund der Tatsache, dass die Armen es nicht länger hinnehmen wollten, den „Besseren“ zu dienen, nicht mehr aktuell. Er ahnte nicht, dass das DienstbotInnenwesen in Privathaushalten innerhalb nur eines Jahrzehntes wieder anwachsen würde, und zwar nicht nur in Großbritannien (wo er schrieb), sondern in ganz Europa, Nordamerika und Teilen Asiens. Längst wird unter Hausarbeit mehr als die bislang übliche Geschichte von Hausmädchen für die Damen und Dienern für die Herren verstanden, heute geht es in den Sozialwissenschaften und der Forschung über das aktuelle Leben vor allem um den Versuch, die Arbeitswelten tausender Frauen mit Migrationshintergrund zu untersuchen, die diese häuslichen Dienste aufs Neue verrichten. Bezahlte Hausarbeit ist somit ein wesentlicher Aspekt für alle im Bereich von Migration und Geschlechterbeziehungen Interessierten. Für Helma Lutz bedeutet dies, dass „die wachsende Nachfrage nach Arbeitskräften im Sektor Hausarbeit mehr denn jede andere Form der Arbeit zur Feminisierung von Migration beigetragen hat“ (2008a, S. 3).



Die Anzahl der Anstellungen im häuslichen Bereich hat in vielen Teilen der Welt deutlich zugenommen und zum Großteil sind es Frauen mit Migrationshintergrund, die sich für diese Hausarbeiten zur Verfügung stellen. Niedrige Löhne und unregelmäßige Arbeitszeiten halten diejenigen, die es sich aussuchen können, meist von solchen Anstellungen ab. Hunderttausende Frauen mit Migrationshintergrund arbeiten in Singapur als Hausangestellte, fast ebenso viele in Hongkong oder den Golfstaaten. Kanada und die USA importieren Hausangestellte aus Asien, der Karibik und Großbritannien, während europäische Länder ihre Hausangestellten meist aus früheren Kolonien oder ärmeren Nachbarländern in Süd- und Osteuropa beziehen.

Innerhalb Europas zeichnet sich generell ein Zustrom von Frauen aus ärmeren Gegenden im Süden und Osten in reichere Gegenden im Norden und Westen ab. Viele Länder importieren Hausangestellte aus weiter entfernten, aber historisch und kolonial verbundenen Gebieten. Frauen aus Irland und der Karibik arbeiteten üblicherweise in Großbritannien, jene aus Algerien in Frankreich und Frauen aus Surinam wiederum in den Niederlanden. Neuerdings spielen Frauen mit Migrationshintergrund aus Ländern innerhalb Europas eine bedeutende Rolle in diesem Zusammenhang.

In europäischen Ländern lassen sich im Wesentlichen drei Typen von Hausangestellten unterscheiden. Der erste, hauptsächlich in Spanien, Italien und Griechenland verbreitete, zeichnet sich vor allem durch eine Verlagerung von „Pflege in der Familie“ hin zu „Migrantin für Pflege in der Familie“ (Williams und Gavanoas 2008) aus. Hier wohnen viele in der Pflege tätige Frauen mit Migrationshintergrund bei den Familien, für die sie arbeiten und dies wird auch durch staatliche Maßnahmen entsprechend gefördert.

Zur zweiten Gruppe zählen unter anderem das Vereinigte Königreich, Deutschland, Frankreich, Österreich und Polen, Länder, in denen es wenig staatliche Anreize gibt, Frauen mit Migrationshintergrund für die Hausarbeit einzustellen und dennoch viele Hausangestellte mit unterschiedlicher Ausprägung von Legalität beziehungsweise Illegalität zu verzeichnen sind. In der dritten Gruppe, den nordischen Ländern, gewinnt ein auf einer ursprünglich kleinen Basis aufbauender Hausangestelltensektor zunehmend an Bedeutung und wird in seiner Entwicklung durch verschiedenste Geldzahlungen an Familien nicht unwesentlich unterstützt. So stellt in Schweden, Dänemark und Norwegen das Au-pair Programm in zunehmendem Maße einen wesentlichen Teil der Hausangestellten.

Sehen wir uns die erste Gruppe einmal näher an, so lässt sich Folgendes festhalten: Spanien führt genaue Quoten für Haus- und Pflegeangestellte, die einhergehend mit Maßnahmen zur Regularisierung der Stellung von illegalen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund die Beschäftigung von Frauen mit Migrationshintergrund zur Überbrückung des Pflegedefizits indirekt normalisiert (Williams and Gavanoas 2008). Insgesamt gibt es in Spanien ungefähr 150.000 registrierte Haushaltsangestellte und schätzungsweise gleich viele nicht registrierte. Die Situation in Italien ist ganz ähnlich, auch hier werden Frauen mit Migrationshintergrund zur Arbeit im Haushalt sowie als Pflegepersonal für ältere Personen herangezogen. Im Jahre 2003 waren in Italien 500.000 Hausangestellte ausländischer Staatsbürgerschaft registriert, Schätzungen zufolge sind aber 77% des Pflege- und Haushaltspersonals nicht registriert (Scrinzi 2008). Die überwiegende Mehrheit davon sind Frauen, aber auch Männer mit Migrationshintergrund werden in Italien gerne als Pflegepersonal eingesetzt. Pflegearbeiterinnen und Pflegearbeiter zur Unterstützung älterer Personen zu Hause stellen einen wesentlichen Teil dieses Sektors dar. Haus- und Pflegepersonal in Griechenland stammt meist aus Bulgarien, Albanien, den Philippinen, Georgien und anderen ehemaligen Sowjetstaaten (Hantzaroula 2008).

Eine etwas andere Form der Hausarbeit zeichnet sich in der zweiten Gruppe ab. In Deutschland nehmen laut Schätzungen drei Millionen Haushalte Haushaltshilfe in irgendeiner Form in Anspruch, aber nur wenige der Hausangestellten genießen legalen Status. Hier gibt es nur für zwei Gruppen von Hauspersonal offizielle Einstellungsbestimmungen, nämlich für Au-pair Angestellte und Personal zur Pflege älterer Personen, in beiden Fällen handelt es sich um befristete Arbeitsverhältnisse. Der weitaus größte Teil der Hausangestellten erfährt eine sogenannte „doppelte Illegalisierung“ – das heißt sie sind einerseits Frauen oder Männer mit Migrationshintergrund ohne gültige Aufenthaltsgenehmigung und andererseits besitzen sie auch keine Arbeitsgenehmigung (Lutz 2008b). Nur wenige leben im Haushalt mit ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (Ausnahmen sind Personen zur Pflege älterer Personen und gelegentlich auch zur Kinderbetreuung), die meisten Hausangestellten wohnen auswärts und arbeiten täglich für mehrere Haushalte. Ähnlich ist die Situation in Großbritannien, wobei es durchaus nicht unüblich ist, dass Personal im gemeinsamen Haushalt wohnt, meist im Zusammenhang mit der Betreuung kleiner Kinder. In vielen Haushalten wird Reinigungspersonal informell für einige Stunden pro Woche eingestellt. Frauen oder Männer mit Migrationshintergrund von außerhalb der EU haben äußerst geringe Chancen, legalen Zugang zum Arbeitsmarkt für Hauspersonal in Großbritannien zu bekommen, daher sind die meisten Einstellungen in diesem Sektor nicht registriert. Viele Hausangestellte in Großbritannien dürfen zwar laut Gesetz im Land leben und arbeiten, sind aber doch meist auf informeller Basis angestellt (Busch 2011). In Österreich herrschen äußerst restriktive Bestimmungen für Arbeitsmigration, allerdings hat die Kategorie „Au-pair“ seit 2001, als diese Gruppe aus der Quotenregelung für Arbeiterinnen und Arbeiter aus Nicht-EWR Ländern herausgenommen wurde, als Quelle für Personal in Privathaushalten zunehmend an Bedeutung gewonnen. 2007 waren in Österreich 14.597 Au-pair Angestellte registriert, 80 Prozent davon kamen aus Osteuropa (Haidinger 2008). Ein Großteil der Hausangestellten lebt hier ohne Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung, sie stammen oft aus Polen oder der Ukraine. Viele ukrainische Frauen arbeiten auch in Polen (aber auch in Italien, Griechenland und Spanien), seit 2003 meist mit befristeten Aufenthaltsgenehmigungen als zirkulär transnationale Frauen mit Migrationshintergrund, das heißt sie arbeiten jeweils ein paar Monate in Polen und kehren dann wieder nach Hause zurück.

In den nordischen Ländern, der letzten der hier aufgezählten Gruppen, gibt es bezahlte Hausarbeit eigentlich erst seit kurzem wieder, womit prompt eine breit angelegte Debatte über die Angemessenheit von Hausangestellten in egalitären Gesellschaften losgetreten wurde (siehe Isaksen 2010a). Auch hier bilden Au-pair Angestellte, die meisten von ihnen aus den Philippinen, die bedeutendste Ressource an Arbeitskräften. Insgesamt ist dieser Sektor zwar noch von relativ geringer Bedeutung, jüngste Zahlen verweisen aber bereits auf einen rapiden Anstieg. Laut Stenum (2008, S. 25) wurden 1996 in Dänemark 318 und in Norwegen 202 Au-pair Angestellten Aufenthaltsgenehmigungen ausgestellt. Im Jahre 2007 waren es bereits 2939 in Dänemark und 1760 in Norwegen. Auch andere Frauen mit Migrationshintergrund arbeiten in den nordischen Ländern als Pflegepersonal. Sowohl Norwegen als auch Schweden importiert Pflegearbeiterinnen für öffentliche Einrichtungen und Krankenpflegerinnen (Isaksen 2010b; Platzer 2010), in Schweden sind nicht registrierte Hausarbeiterinnen in unterschiedlichsten Situationen anzutreffen (Platzer 2010).

### **Zuwachs von anderen personengebundenen Dienstleistungen**

Neben der Privatisierung der Pflegedienste zeichnet sich auch bei anderen personengebundenen Dienstleistungen ein Zuwachs ab. Dieser geht meist mit ähnlichen Trends einher und rekrutiert seine Arbeitskräfte aus ähnlichen Quellen – Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere Frauen, die um geringen Lohn arbeiten und keine erkennbaren Qualifikationen besitzen. Manche dieser personengebundenen Dienstleistungen werden in häuslicher Umgebung erbracht, so etwa spezielle Formen der Reinigung, Heimtierpflege und Wartungsarbeiten, andere wiederum bedienen

Haushalte von auswärts, wie zum Beispiel die Lieferung vorgekochter Speisen oder Speisen zum Mitnehmen, sowie Putzereien und Wäschereien. Gut situierte Haushalte können sich Dienstleistungen in jeder nur erdenklichen Form leisten. Personen von Mietfirmen gießen Zimmerpflanzen, gehen mit dem Hund spazieren oder waschen die Mülltonnen. Neuerdings gibt es auch „Concierge“ Dienste für all jene, die nicht genug Zeit haben ihr Geld auszugeben, sie sind bei der Urlaubsbuchung oder beim Kauf von Geschenken behilflich, sie organisieren Partys und vieles mehr.

Ich werde zwar auf diese Form von Dienstleistungen hier nicht näher eingehen (zu allfälligen Details siehe Cox 2006), trotzdem sollten sie nicht außer Acht gelassen werden. Der Zuwachs an personengebundenen Dienstleistungen lässt eine deutliche Polarisierung der Einkommen zwischen den Reichsten und den Ärmsten der Gesellschaft erkennen, eine Tatsache, die es den Wohlhabenden zusehends erleichtert, die Dienstleistungen der nicht Wohlhabenden in Anspruch zu nehmen. Menschen, die personengebundene Dienstleistungen erbringen, sind oft gezwungen, lange Arbeitszeiten, niedrige Löhne, unsichere Arbeitsbedingungen und informelle Arbeitsverhältnisse in Kauf zu nehmen. Nicht selten arbeiten sie isoliert in kleinsten Arbeitsstätten, abgeschirmt vom kontrollierenden Blick der Behörden und sind kaum gewerkschaftlich organisiert. Ihre Bedingungen sind vor allem deshalb schlecht, weil ihre Fähigkeiten und Qualifikationen nicht respektiert werden und weil die allgemeine Meinung besteht, ihre Dienstleistungen ersetze ohnehin nur jene Arbeit, die sonst von Haushaltsangehörigen ohne Bezahlung verrichtet werde. Somit werden Löhne niedrig gehalten und die geleisteten Tätigkeiten werden nicht als „echte“ Arbeit gewertet.

### **Die prekären Lebenssituationen von Pflegekräften**

Hausarbeit als Kategorie schafft meist ihre eigenen Arbeitsbedingungen, die sich aus der Tatsache ergeben, dass die Arbeit meist im Privatbereich, wenig reguliert und nach außen hin fast unsichtbar erfolgt. Migrations- und Beschäftigungsmodelle kategorisieren diese Form der Arbeit als grundlegend anders und schaffen damit eine Prekarisierung dieser Arbeitsplätze.

Fiona Williams und Anna Gavanoas (2008, S. 15) zeigen anschaulich, wie das Phänomen der Migration von Frauen in Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung „als Teil einer Verzahnung von Kinderbetreuungsregelungen (staatliche Maßnahmen als Reaktion auf Veränderungen bei Familien- und Arbeitsmodellen) und Migrationsregelungen (staatliche Maßnahmen als Reaktion auf geänderte Arbeitsmodelle, Bewegungen und Veränderungen in der Bevölkerung) interpretiert werden kann.“ Ob Frauen oder Männer mit Migrationshintergrund Hausarbeit leisten dürfen oder nicht, ist also unmittelbar von den staatlichen Maßnahmen zu Kinderbetreuung, Karenz, u.a. sowie den kulturellen Erwartungen, wie und von wem Haus- und Pflegearbeit erbracht werden soll, abhängig. Die daraus resultierende Migrationspolitik versucht zu unterscheiden, welche Art von Arbeit (Niedriglohn, „nicht qualifiziert“, unsicher) von welchen Frauen mit Migrationshintergrund (meist aus ganz bestimmten Ländern), die als für diese Arbeit geeignet und dem Staat gegenüber als anspruchslos gelten, ausgeführt werden soll (Walia 2010).

Demnach sind Hausangestellte oft ganz gezielten und äußerst restriktiven Migrationsbestimmungen ausgesetzt. Diese Bestimmungen gewähren Hausangestellten zumeist weniger Rechte als anderen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund, etwa auf dauerhafte Niederlassung zum Zwecke der Familienzusammenführung, gleichzeitig üben sie meist stärkere Kontrolle über deren Verhalten aus (Ozyegin und Hondagneu-Sotelo 2008). Das bedeutet üblicherweise, dass Hausangestellte im Haushalt ihres/ihrer Arbeitgebers/Arbeitgeberin wohnen müssen, aber auch einzelne Bereiche ihres Privatlebens, zum Beispiel ihre persönlichen Beziehungen, durch Vorschriften eingeschränkt werden können. Migrationsbestimmungen ermöglichen es den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in vielen Fällen,

den Hausangestellten zusätzlich noch restriktivere Bedingungen aufzuerlegen, die ihre Kleidung, Frisur und andere Lebensbereiche betreffen können. Bestimmungen, die den Hausangestellten vorschreiben, im Haushalt der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers zu wohnen oder sie an eine/einen bestimmte/n ArbeitgeberIn binden, stellen ein weiteres Machtinstrument in der Hand der ArbeitgeberInnen bei der Umsetzung solcher Regelungen dar. Migrationsregelungen, die ausdrücklich zur Einfuhr von Hausangestellten ausgelegt sind, bieten den Hausangestellten selbst in den seltensten Fällen Schutz vor niedrigen Löhnen oder übermäßig langen Arbeitszeiten. ArbeitnehmerInnenchutz für Hausangestellte ist darin entweder von vorneherein ausgeschlossen oder es werden zusätzliche Bedingungen gestellt, wie eben jene, die Hausangestellte dazu verpflichten, für eine/n genannte/n ArbeitgeberIn zu arbeiten und in deren/dessen Haushalt zu wohnen, die es den Hausangestellten wiederum fast unmöglich machen, auf ihre Rechte zu bestehen (siehe u. a. Anderson 1993). Alle diese Regeln schaffen prekäre Situationen für die ArbeitnehmerInnen, sie können jederzeit ohne Grund entlassen werden und müssen dann das Aufnahmeland unverzüglich verlassen.

### Migrationsvorschriften

Eines der wohl restriktivsten Systeme wurde in Hongkong praktiziert, wo im Jahre 1996 (Tam 1999) mehr als 160.000 ausländische Hausangestellte arbeiteten. Zugewanderte Hausangestellte wurden mit Verträgen auf zwei Jahre eingestellt, in denen die Arbeitsregeln, Tätigkeitsabläufe und äußere Erscheinung genau festgelegt wurden. So konnte es vorkommen, dass Hausangestellte keine langen Haare oder kein Make-up tragen durften, oder sich als Teil der Einreisebestimmungen verpflichtenden Schwangerschaftstests unterziehen mussten. Nicole Constable (2003: 120) führte Untersuchungen durch, denen zufolge es für Arbeitgeber in Hongkong nicht unüblich war, den Hausangestellten lange Listen mit Anweisungen vorzulegen, die jeden Bereich ihres Lebens kontrollieren sollten und manchmal in direktem Widerspruch zu offiziellen Einstellungsverträgen standen. Ein ähnliches System zur Einfuhr von Frauen mit Migrationshintergrund für Hausarbeit besteht auch in Singapur, wo derzeit ca. 100.000 ausländische Hausangestellte arbeiten – das bedeutet eine Hausangestellte für jede achte Familie der Stadt. Die Hausangestellten werden von Agenturen direkt in ihren Heimatländern angeworben und aufgefordert, einen Vertrag über zwei Jahre zu unterzeichnen. Während dieser zwei Jahre dürfen sie das Land nur mit einem vom/von der ArbeitgeberIn ausgestellten Freistellungsschein verlassen und haben Anrecht auf einen freien Tag pro Monat. Zusätzlich müssen sie sich schriftlich dazu verpflichten, keinen Singapur oder eine Person mit dauerhaftem Wohnsitz in Singapur zu heiraten oder mit einem solchen zusammenzuleben, sowie alle sechs Monate einen Schwangerschaftstest durchzuführen. Die ArbeitgeberInnen nehmen üblicherweise die Reisepässe ihrer Hausangestellten in Verwahrung und dürfen 20 Prozent des Lohnes für die Rückreise einbehalten. Den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen steht es frei, ihre Hausangestellten im Laufe der zwei Jahre auszuwechseln, verlässt hingegen eine Hausangestellte ihren/ihre ArbeitgeberIn freiwillig, so hat sie nach Hause zurückzukehren und muss, sofern sie ihre Kündigung nicht rechtzeitig eingereicht hat, auf einen Teil ihres Lohns verzichten (Yeoh und Huang 1999a und 1999b).

Nicht nur in den Stadtstaaten Asiens ist es üblich, Frauen mit Migrationshintergrund als Hausangestellte anzuheuern, ohne ihnen die allgemeinen Rechte von Arbeitnehmern zu gewähren. In Kanada gibt es das sogenannte „live-in caregiver programme“, ein Programm für im Haushalt lebende Pflegekräfte das den Anforderungen von kanadischen Familien in der Kinder- und Altenbetreuung gerecht werden soll. Im Zuge dieses Programms dürfen sich die Arbeitnehmerinnen für einen Zeitraum von vier Jahren in Kanada aufhalten, vorausgesetzt sie haben einen Arbeitsvertrag als Pflegekraft in einer Familie und leben im gleichen Haushalt. Nach Ablauf von zwei Jahren steht es den Angestellten offen, um ein allgemeines Arbeitsvisum und in weiterer Folge um ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht, das kanadische Äquivalent zur US amerikanischen „Green Card“ (Citizenship and Immigration Canada 2010)

anzusuchen. Im Gegensatz zu anderen zugewanderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden Hausangestellte während der ersten zwei Jahre als vorübergehend Einreisende betrachtet und sind nicht wie Erstere bereits bei ihrer Ankunft „landed migrants“ (Einwanderer) (Pratt 1997, 1999). Die zusätzliche Verpflichtung, im gleichen Haushalt mit ihren ArbeitgeberInnen zu wohnen, macht sie zur Zielscheibe von Missbrauch und Arbeitsüberlastung, während sie nicht wie andere ArbeitnehmerInnen in den Genuss von Arbeitsschutzbestimmungen kommen (Walia 2010). Abigail Bakan und Daiva Stasiulis (1997: 7) bemerken dazu: „Kanada zeigt ebenso wie weitaus autoritärere Regierungen eine eklatante Bereitschaft, ja geradezu eine Entschlossenheit, Frauen mit Migrationshintergrund aus Entwicklungsländern, deren eingeschränkte Verdienstmöglichkeiten sie besonders anfällig für politischen und rechtlichen Druck machen, als Hausarbeiterinnen auszunutzen.“

Israel praktiziert ähnliche Maßnahmen, diese werden auch „verbindliche Übereinkommen“ genannt, in welchen die den ArbeitgeberInnen für die WanderarbeiterInnen ausgestellten Arbeitsgenehmigungen an die Einreisegenehmigungen gebunden sind. Laufen die Verträge für die ArbeitnehmerInnen aus welchen Gründen auch immer ab, verlieren auch die Visa ihre Gültigkeit. Pflegekräfte gehören zu den wenigen Gruppen, die vom israelischen Staat eine Arbeitsgenehmigung erhalten, dafür sollen sie ältere Personen oder Personen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen rund um die Uhr betreuen und üblicherweise im Haushalt der ArbeitgeberInnen wohnen. Da aber nur ältere Personen oder Personen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen eine Arbeitsgenehmigung für eine Pflegekraft erhalten, entsteht nun in Israel ein Markt für nicht registrierte Hausangestellte, die in Familien, denen eine solche Arbeitsgenehmigung nicht zusteht, arbeiten, zum Beispiel zur Betreuung von Kindern oder im Haushalt. Nicht registrierte Beschäftigte erhalten bis zu 50 Prozent mehr Lohn als registrierte, weil der Markt für ihre Arbeit so stark gewachsen ist (Mundlak und Shamir 2008). Diese verbindlichen Übereinkommen schränken letztlich also die ArbeitnehmerInnenrechte der registrierten Beschäftigten stark ein, sie haben bewirkt, dass diese kaum mehr in der Lage sind, mit ihren ArbeitgeberInnen zu verhandeln oder aus ausbeuterischen Arbeitssituationen auszuweichen. Gleichzeitig fördern sie die Nachfrage nach nicht registrierten Hausangestellten, die ihrerseits wegen ihres Status als Frauen mit Migrationshintergrund gefährdet sind, obwohl sie besser verdienen.

Einwanderungsbestimmungen können Prekarität erzeugen, indem sie einerseits Frauen und Männer mit Migrationshintergrund übersehen, diese andererseits aber genau überwachen. Im Gegensatz zu den oben beschriebenen eigens konzipierten Systemen betreiben die USA keine offizielle Politik zur Einstellung von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund als Hausangestellte. Hausangestellte aus dem Ausland werden meist erfolgreich ins Land geholt, weil die Einwanderungsbehörden „ein Auge zudrücken“ (Chang 2001; Hondagneu Sotelo 2001). Die „Immigration and Naturalization Service“, die US-Einwanderungsbehörde, arbeitet traditionell den ArbeitgeberInnen und Arbeitgebern zu, indem sie die Beschäftigung von nicht registrierten Frauen und Männern mit Migrationshintergrund in privaten Haushalten ganz einfach ignoriert. Manche ArbeitgeberInnen suchen sich absichtlich nicht registrierte Angestellte, weil diese für weniger Geld arbeiten und mit höchster Wahrscheinlichkeit nicht auf ihre ArbeitnehmerInnenrechte pochen. Doreen Mattingly (1999) hat in ihren Forschungsarbeiten aufgedeckt, dass die Gesetze zur Unterbindung illegaler Einwanderung aus Mexiko in die USA zu einem Anstieg der Beschäftigung von nicht registrierten Frauen und Männern mit Migrationshintergrund als Hausangestellte geführt haben. Der „Immigration Reform and Control Act (IRCA)“ (Einwanderungsgesetz) aus dem Jahre 1986 verbietet es ArbeitgeberInnen, nicht registrierte Arbeiter und Arbeiterinnen einzustellen. Davor war es nicht registrierten Personen verboten, Arbeit zu suchen, die ArbeitgeberInnen hingegen machten sich durch die Einstellung solcher Personen nicht straffällig. Das Gesetz erschwerte es nicht registrierten Frauen und Männern mit Migrationshintergrund zusehends, in den USA zu arbeiten und viele von ihnen suchten sich daher informelle Tätigkeiten oder solche, die von den Einwanderungsbe-



hörden unbeobachtet blieben, darunter auch Hausarbeit. Durch das Gesetz gingen auch die Arbeitsmöglichkeiten für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund stark zurück, ihre Arbeitsbedingungen, selbst für die legalen unter ihnen, wurden schlechter, weil viele ArbeitgeberInnen sie nicht mehr einstellen wollten. Das hatte auch Auswirkungen auf das Einkommen von Haushalte von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund, in denen üblicherweise der Mann das Geld nach Hause brachte und die nun auf zusätzliches Einkommen von Frauen angewiesen waren, um den Einkommensverlust wieder wettzumachen. Mattingly (1999: 76) bemerkt dazu, dass das Gesetz so tatkräftig dazu beigetragen hat, Frauen mit Migrationshintergrund in die Hausarbeit als Kindermädchen und Haushälterinnen zu drängen, dass es durchaus als die erfolgreichste Maßnahme des Landes zur Unterstützung berufstätiger Frauen bezeichnet werden kann.

Durch Migrationsgesetze mit restriktiven Bestimmungen oder weil Behörden ein Auge zudrücken, wird ein eigener Typ ArbeitnehmerIn mit ganz bestimmten Eigenschaften geschaffen (Anderson 2010). Für Hausangestellte bedeutet dies: geringe Kosten für die ArbeitgeberInnen und Unsicherheit. Ausgelöst wird dies durch bestimmte Migrationsbestimmungen, angefangen von strengen Kontrollen der Migration von ArbeitnehmerInnen, Gewährung äußerst eingeschränkter Rechte bis hin zur Schaffung von Bedingungen, die die Versorgung mit nicht registrierten ArbeitnehmerInnen fördern oder Schaffung einer eigenen Kategorie wie im Fall von Au-pair Angestellten in Großbritannien, die nur von Frauen mit Migrationshintergrund gefüllt werden kann.

Hausangestellte sind natürlich nicht die einzigen, deren Lohn und Arbeitsbedingungen von Migrationsregelungen bestimmt werden (siehe Anderson 2010), allerdings spielt die geschlechtsspezifische Natur von Hausarbeit eine wesentliche Rolle bei der Bestimmung der Arbeitsbedingungen von bezahlten Hausangestellten. Die Annahme, dass Hausarbeit Frauenarbeit ist, entscheidet mit darüber, wer ein Visum oder eine Arbeitsgenehmigung erhält, und fördert Vorschriften wie jene in Singapur, die die Fortpflanzungsrechte von Hausangestellten beschneiden. Lutz (2008), Williams und Gavanas (2008) und Sollund (2010) zeigen anschaulich, wie geschlechtsspezifische Wohlfahrtssysteme auch das Leben der ArbeitgeberInnen bestimmen und folglich die Nachfrage nach bestimmten Formen von Hausarbeit schüren.

Eine etwas weniger deutliche Auswirkung von geschlechtsspezifischen Einstellungen ist die Tatsache, dass viele Hausangestellte gezwungen sind, im Haushalt ihrer/ihrer Arbeitgeberin/Arbeitgebers zu leben. Diese Bedingung ist sowohl Ursache als auch Auswirkung der Vergeschlechtlichung von Hausarbeit. Die Vorstellung, dass Hausarbeit die natürliche Pflicht einer Frau sei, führt dazu, dass bezahlte Hausarbeit mit der unbezahlten Arbeit weiblicher Familienangehöriger verwechselt wird und ihr tatsächliches Ausmaß unerkannt bleibt. So erscheint auch die Bedingung, dass Hausangestellte im Haushalt ihrer ArbeitgeberInnen leben, eine logische und ganz natürliche, wenn ihre Arbeit der von Frauen, die sich um ihre eigene Familie kümmern, gleichgestellt wird. Hausarbeit erscheint in einem eigenen Licht, als eine besondere Form von Arbeit, fast untrennbar verbunden mit familiären Beziehungen. Die fehlende Trennung von bezahlter und unbezahlter Arbeit macht sich auch im Arbeitsrecht bemerkbar und hat tiefgreifende Folgen für Hausangestellte.

### **Hausarbeit und ArbeitnehmerInnenrechte**

Für Hausangestellte gelten nicht nur besondere Migrationsbestimmungen, häufig sind auch ihre ArbeitnehmerInnenrechte eingeschränkt, so haben sie zum Beispiel kein Recht auf einen Mindestlohn oder Höchst Arbeitszeit wie sie anderen Beschäftigten zustehen. Bestimmungen, die Hausangestellte vom ArbeitnehmerInnenschutz ausschließen gelten insbesondere für jene, die im Haushalt der ArbeitgeberInnen leben. Diese Bedingung unterscheidet Hausan-

gestellte von anderen Gruppen und erleichtert die Schaffung von Gesetzen, die sie explizit ein- oder ausschließen. Entsprechende Bestimmungen beziehen sich entweder auf die Bezeichnung „Familienmitglied“ – die Hausangestellte darf nicht wie andere Angestellte behandelt werden, da sie ja ein Mitglied der Familie ist - oder auf die Bezeichnung „andere Arbeit“ – die von der Hausangestellten verrichteten Tätigkeiten sind nicht gleichzustellen mit anderen Formen von Arbeit. Diese zwei Begriffe und die Bestimmungen, zu deren Unterstützung sie herangezogen werden, sind aus klassen- und geschlechtsspezifischen Annahmen über Hausarbeit und Hausangestellte entstanden.

Das Argument „Familienmitglied“ wird gerne zur Umschreibung von Hausangestellten, die im Haushalt ihrer ArbeitgeberInnen leben, verwendet. Statt zum Ausdruck zu bringen, dass diese Angestellten von ihren ArbeitgeberInnen umsorgt und gleich behandelt werden, wird der Begriff Familienmitglied meist euphemistisch dazu verwendet, paternalistische Verhältnisse zu beschreiben, die die Abhängigkeit viktorianischer (und früherer) Dienstmoten von ihren Herren heraufbeschwören soll. Im Zusammenhang mit Beschäftigungsbestimmungen wird dieses Argument als Erklärung dafür benutzt, warum Hausangestellte nicht die gleichen Rechte genießen dürfen wie andere Beschäftigte. Geraldine Pratt (2004, S. 49) beschreibt einen Wortwechsel während einer Parlamentsdebatte in British Columbia in Kanada, als die Abgeordnete Sanford einen Änderungsantrag zum B.C. Employment Standards Act (B.C. Arbeitsrecht) einbrachte, mit dem erreicht werden sollte, dass die Regelung zur Bezahlung von Überstunden auch für im Haushalt lebende Hausangestellte gelten sollte. Ein anderer Abgeordneter sprach sich mit folgenden Worten gegen diese Änderung aus:

Vergessen Sie nicht, dass eine Hausangestellte in die Familie aufgenommen werden muss. Sie [Frau Sanford] hat das nicht begriffen. Aus diesem Grund können Hausangestellte keine fixen Zeiten einhalten. Sie werden als Teil der Familie aufgenommen und das Prinzip der Zeitnehmung funktioniert am Schauplatz Familie ganz einfach nicht [...] Hausangestellte sind Teil der Familie und nehmen als solcher teil am Familienleben, und so soll es auch sein.

Wie Pratt bemerkt, stellt diese Debatte die Hausangestellte in einen „extrem vergeschlechtlichten Kontext der Familienzuständigkeit“ (2004, S. 50), anstatt sie einfach als Angestellte anzuerkennen. Mundlak und Shamir (2008) berichten von einem ähnlichen Fall, der von einer rumänischen Pflegearbeiterin in Israel vor Gericht gebracht wurde. Sie verlangte die Bezahlung von Überstunden für die langen Arbeitsstunden, die sie geleistet hatte. Das Gericht befand, dass im Haushalt lebenden Angestellten zwar eine zusätzliche Bezahlung für lange Arbeitszeiten zustünde, das Gesetz für sie jedoch nicht in gleichem Maße gelte wie für andere Angestellte. Mundlak und Shamir (2008, S. 168) stellen fest, dass hinter der Gerichtsentscheidung die unausgesprochene Frage liegt „ob denn eine Mutter dafür, dass sie sich nachts um ihre Kinder kümmert, Überstunden verlangen würde?“ Sie führen ins Treffen, dass die Abneigung des Gerichts, die Hausangestellte als reguläre Angestellte zu betrachten, einen regulativen Zusammenhang zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit deutlich macht. Wenn eine Hausfrau nicht bezahlt wird und als unproduktiv gilt, wie kann dann eine Hausangestellte voll reguliert und bezahlt werden? Auch in den USA sind im Haushalt lebende Hausangestellte vom Recht auf Überstundenvergütung ausgeschlossen. Hondagneu-Sotelo (2001, s. 213) schreibt: „die Gesetzgebung scheint die Annahme zu beinhalten, dass von im Haushalt lebenden Angestellten geleistete Hausarbeit mehr wie ‚zur Familie gehören‘ und nicht als ‚Erwerbstätigkeit‘ zu verstehen ist. In all den erwähnten Fällen besteht eine imaginierte Kontinuität von der unbezahlten ‚Hausfrau‘ zur bezahlten Hausangestellten die beiden den Anspruch, Arbeit zu leisten, verwehrt.“

In Großbritannien wird ein ähnliches Modell praktiziert, das Hausangestellte von Arbeitszeitbestimmungen und Vorkehrungen zum Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit ausschließt. In Großbritannien gibt es eine Wochenstundenobergrenze von 48 Stunden sowie eine Reihe weiterer Bestimmungen zur Einhaltung von Ruhepausen und Einschränkung von Nachtarbeit. Das Gesetz zur Arbeitszeitregulierung verwendet den Begriff „ArbeitnehmerIn“, wie er in der EU Rahmenrichtlinie definiert wird (89/391), wonach ein Arbeitnehmer „jede Person (ist), die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen, jedoch mit Ausnahme von Hausangestellten“ (DTI 1996: 13). Diese Definition schließt „Hausangestellte“ explizit von wesentlichen Schutzbestimmungen aus, die unter anderem eine Obergrenze für die Gesamtanzahl der Arbeitsstunden, sowie das Recht auf eine Gesundheitsuntersuchung vor Zuweisung von Nachtarbeit vorsieht (wie das für andere ArbeiterInnen der Fall ist). Auch die Regelung, die vorsieht, dass ArbeitgeberInnen ArbeitnehmerInnen, die monotone Tätigkeiten ausüben, angemessene Ruhepausen zum Wohle ihrer Gesundheit und Sicherheit zu gewähren haben, gilt für Hausangestellte nicht (Working Time Regulations 1998 - Arbeitszeitbestimmungen), ebenso wenig wie die allgemeinen Gesundheits- und Sicherheitsgesetze (Lourie 1998)<sup>1</sup>. Unter Verwendung des Ausdrucks „Bedienstete“ und des hier erwähnten Ausschlusses von wesentlichen Schutzvorkehrungen, wie sie anderen Beschäftigten zustehen, werden Hausangestellte als von Natur aus anders konstruiert. So als wenn eine Beschäftigte, sobald sie als Mitglied des Haushalts anerkannt wird, wie ein Mitglied der Familie wahrgenommen und ihre Arbeit nicht mehr von der von Familienangehörigen geleisteten unterschieden wird, also nicht mehr gezählt, eingeschränkt oder auf eine für sie hilfreiche oder sichere Weise organisiert wird.

Die britischen Bestimmungen lassen darauf schließen, dass sich Hausarbeit nicht nur deshalb von anderen Formen der Arbeit unterscheidet, weil sie in privaten Haushalten verrichtet wird, sondern weil sie von Natur aus auch andere Tätigkeiten umfasst. Es wird zwar nicht ausdrücklich erwähnt, aber die Tatsache, dass Hausarbeit von den Bestimmungen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen ausgeschlossen ist, lässt darauf schließen, dass Hausarbeit nicht als Arbeit wahrgenommen wird. In den USA schließt die Bundesgesetzgebung zur Gewährleistung von grundlegendem Arbeitsschutz und Mindestlohn Hausangestellte, die in der Kinderbetreuung oder Altenpflege arbeiten, ausdrücklich vom Recht auf Mindestlohn oder Überstundenvergütung aus (Hondagneu-Sotelo 2001). Es ist naheliegend, von diesem Ausschluss abzuleiten, dass sich Hausarbeit ihrem Wesen nach grundlegend von anderen Arbeitsformen unterscheidet. Der National Labor Relations Act of 1935 (NRLA) (nationales Gesetz zur Regelung von Arbeitsbeziehungen) besagt, dass „der Begriff Angestellter für alle Angestellten gilt ... nicht aber für Personen [...] die zur Hausarbeit im Haushalt einer Familie oder Einzelperson angestellt sind“ (Hondagneu-Sotelo 2001: 221). Diese Ausklammerung bedeutet, dass Hausangestellte in den USA per Gesetz nicht das Recht haben, sich wie andere ArbeitnehmerInnen kollektivvertraglich zu organisieren.

Restriktive Einwanderungspraktiken und das Vorenthalten von ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen pressen Hausangestellte in vielen Ländern in ein gesondertes Verhältnis zum Arbeitsmarkt. Einwanderungsbestimmungen, die Hausangestellte an einen bestimmten Arbeitgeber oder eine bestimmte Arbeitgeberin binden oder sie zwingen, im Haushalt mit ihren ArbeitgeberInnen zu leben, verwehren ihnen die Möglichkeit, sich ihre Arbeit auszusuchen oder schlechte ArbeitgeberInnen zu verlassen. Der Ausschluss von Mindestlohn- und Arbeitszeitbestimmungen bedeutet niedrigen Lohn und schlechte Arbeitsbedingungen für alle Hausangestellten und macht sie daher für ArbeitgeberInnen leichter verfügbar.

<sup>1</sup> Ich möchte mich bei Vincent Keeter von der Bibliothek des House of Commons für seine Unterstützung beim Auffinden und Erläutern dieser Maßnahmen bedanken.



### Emanzipation auf Kosten von Migrantinnen?

Das Anwachsen der „Pflegeindustrie“ lässt sich allgemein anhand zweier Entwicklungen erklären. Erstens beobachten wir das Wegfallen von staatlicher Unterstützung für Pflegedienste wie Altenpflege oder Kinderbetreuung und zweitens die Tatsache, dass Frauen, statt zu Hause unbezahlte Arbeit zu leisten, zunehmend in bezahlten Stellungen im öffentlichen Bereich zu finden sind. Während erstere Entwicklung von SozialwissenschaftlerInnen kaum gutgeheißen wird, mit Ausnahme vielleicht von Ökonominnen und Ökonomen, handelt es sich bei letzterer um eine Veränderung, für die Millionen von Frauen in vielen Ländern jahrelang gekämpft haben. Bedeutet das also, dass die Emanzipation bürgerlicher Frauen auf Kosten der ärmeren Frauen mit Migrationshintergrund erreicht wurde?

In keinem Land Europas (oder anderswo) bringen Männer gleich viel Zeit und Verantwortung für Haushalt, Pflege und Betreuung ein wie Frauen. Die meisten Frauen erleben „Emanzipation“ als eine zweite oder gar dritte Schicht, denn sie sehen sich zusehends damit konfrontiert, bezahlte Arbeit mit unbezahlter Arbeit im eigenen Haushalt und für andere Angehörige in Einklang bringen zu müssen.

In manchen Ländern jedoch ist es Frauen gelungen, der vollen Wucht dieser Belastungen zu entkommen, und zwar vor allem durch die Anstellung ärmerer Frauen und nicht so sehr durch die gerechte Aufteilung der Haushaltspflichten zwischen Frauen und Männern.

Dass Emanzipation auf dem Rücken von Frauen mit Migrationshintergrund erfochten wird, lässt sich ganz besonders an den nordischen Ländern beobachten, die ja eine richtiggehende Flut von Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in der Erwerbsbevölkerung eingeführt haben. Diese Länder weisen einen sehr hohen Grad an tatsächlicher und rhetorischer Gleichstellung der Geschlechter auf, weshalb sie sich auch besonders gut als Beispiele eignen. In Norwegen, Schweden, Finnland und Dänemark haben ausgeprägte Wohlfahrtsstrategien zur Förderung von Gleichstellung nachweislich zu einem Anstieg von unterbezahlter von Frauen mit Migrationshintergrund geleisteter Hausarbeit geführt. Besonders hervorzuheben sind dabei Migrationsstrategien, die den Zustrom von Frauen mit für wenig anerkannte Tätigkeiten oder als Au-pair fördern, aber auch andere Maßnahmen, wie zum Beispiel Steuerbegünstigungen und andere finanzielle Anreize für Hausangestellte tragen wesentlich zu dieser Entwicklung bei.

Ellinor Platzer (2010) beschreibt, wie der Einzug schwedischer Frauen in die Erwerbsbevölkerung von der Annahme seitens des Staates begleitet war, dass Familien, in denen zwei Personen einer bezahlten Arbeit nachgehen, eine Haushaltshilfe benötigen würden. Dementsprechend wurden politische Maßnahmen entwickelt, die eine Zuwanderung zum Zwecke der Hausarbeit ermöglichten und die Kosten für eine solche steuerlich absetzbar machten. Die Frauen sind dafür verantwortlich, Haushaltspflichten zu erfüllen, oder die Erfüllung dieser durch andere Frauen zu organisieren und zu überwachen. Männer scheuen weiterhin Verantwortung für Hausarbeit, Pflege und Betreuung. Karin Carlsson zeigt am Beispiel Norwegen, dass selbst dann, wenn Strategien zur Milderung der Haushaltsbürden für Mitbürgerinnen entwickelt werden, diese immer noch auf dem traditionellen Verständnis der Geschlechterrollen beruhen und letztere auch gar nicht in Frage stellen. Der „frauenfreundliche“ Wohlfahrtsstaat Norwegen ist so konstruiert, dass „bestimmte Gruppen von Frauen von der Hausarbeit ausgenommen sind, weil angenommen wird, dass diese von anderen Gruppen von Frauen geleistet wird“ (Carlsson 2010, S. 208). Wie das funktioniert, zeigt das Beispiel Kopenhagen in Dänemark. Die Stadt fand eine Lösung für die zu geringen Zahlen von Frauen in höheren Führungspositionen, indem sie ihnen als Teil ihres Gehaltspakets finanzielle Unterstützung für Au-pair Angestellte und Reinigungsdienste anbot. Der Bürgermeister von Kopenhagen bemerkte dazu:

Es ist gar nicht notwendig, dass die Frauen von heute das Dilemma von Familie und Beruf erleben müssen. [...] In besonderen Fällen bietet die Gemeinde finanzielle Unterstützung für Au-pair Angestellte und Reinigungsdienste als Teil des Gehaltspakets an. Wir werden gute Bedingungen für weibliche Führungskräfte schaffen. Frauen muss es möglich sein, ganz nach oben zu kommen (Stenum 2010, S. 40).

Er erwähnte mit keinem Wort, dass Männer gewisse Verantwortungen im Haus übernehmen könnten.

Obwohl die steuerlichen Begünstigungen und finanziellen Unterstützungen in nordischen Ländern auch mit der Absicht eingeführt wurden, die Zahl der formell angestellten Hausangestellten mit entsprechenden Arbeitsrechten zu erhöhen, arbeiten die meisten von ihnen immer noch ohne Schutz, und die bürgerlichen Frauen und Arbeitgeberinnen neigen eher dazu, die Löhne und Arbeitsbedingungen ihrer Hausangestellten nach unten zu drücken, als sich mit ihnen solidarisch zu erklären. Für Frauen in anspruchsvollen Positionen ist die „Flexibilität“ (in den meisten Fällen lange und unregelmäßige Arbeitszeiten) derer, die die Hausarbeit leisten, unbezahlbar. Viele ArbeitgeberInnen können diese Flexibilität kostengünstig erstehen, indem sie Arbeitnehmerinnen zu besonders prekären Bedingungen – nicht registriert und an sie gebunden - einstellen. Die unmittelbaren materiellen Interessen der bürgerlichen Frauen und Arbeitgeberinnen stehen somit in krassem Gegensatz zu jenen der Frauen mit Migrationshintergrund und Hausangestellten, und da die bürgerlichen Frauen das politische, soziale und wirtschaftliche Kapital in der Hand haben, sind es auch ihre Interessen, die vom Staat geschützt werden.

Der „Fall Zoe Baird“ in den USA zeigt dies auf ganz besonders eindruckliche Weise. Als Bill Clinton zum neuen Präsidenten gewählt wurde, schlug er zunächst Kimba Wood und dann Zoë Baird für den Posten der Generalstaatsanwältin vor. In der Folge kam es zu einer Reihe von schockierenden und gleichzeitig komischen Vorfällen, die offenbarten, dass beide Frauen nicht für diesen Posten in Frage kamen, denn beide hatten nicht registrierte Hausangestellte und zahlten nicht die entsprechenden Abgaben und Sozialversicherungsbeiträge. Medienberichte zu diesem Fall machten deutlich, dass bürgerliche AmerikanerInnen die Einstellung von nicht registrierten Frauen mit Migrationshintergrund durchaus begrüßten. In den New York Times erschien ein Artikel von Erica Jong, in dem sie sich dafür aussprach, dass Frauengruppen zur Verteidigung von Baird und Wood antreten und dass „wir mit Transparenten mit der Aufschrift ‚ich beschäftige einen illegalen Einwanderer‘ auf die Fifth Avenue marschieren sollen.“ In diesem und ähnlichen Artikeln wurden die arbeitgebenden Frauen eindeutig als die unterdrückte Gruppe dargestellt, während die Arbeits- und Einwanderungsrechte der Angestellten unbeachtet blieben. Feministisches Handeln erwies sich als Akt der Verteidigung des Rechts bürgerlicher Frauen, weibliche Personen mit Migrationshintergrund zu Bedingungen einzustellen, die deren Rechte zutiefst unterminieren.

Solange Pflege und Betreuung als Pflichten einzelner Frauen angesehen wird, wird auch dieses Problem weiter bestehen. Maßnahmen zur Förderung der Emanzipation von Frauen, die sich nur auf deren Teilhabe am öffentlichen Leben konzentrieren ohne in Frage zu stellen, wie das Leben zu Hause verläuft, werden aller Wahrscheinlichkeit nach nur mit solchen „Lösungen“ aufwarten können, die die reproduktive Arbeit auf weniger starke Frauen abwälzen. Zielführende Lösungen müssen auf die Beteiligung von Männern an unbezahlter Arbeit abzielen, während geschlechtsspezifische Analysen stets die Auswirkungen von Klasse, Ethnizität und Nationalität im Auge zu behalten haben.

**Schlussbemerkungen: Lokale Lösungen für globale Probleme?**

Die hier erörterten Beispiele zeigen deutlich, wie vorsichtig wir mit der Beschaffung von Pflege- und Betreuungsdiensten und –unterstützungen umgehen müssen. Maßnahmen, die auf den ersten Blick alle Frauen fördern, können in Wahrheit einen Anstieg der geringfügigsten und am schlechtesten bezahlten Arbeiten bewirken, die Frauen mit Migrationshintergrund in hausarbeitsnahen Tätigkeiten isolieren.

Öffentliche Beschaffung von qualitativ hochstehenden, flexiblen Pflege- und Betreuungsdiensten scheint die naheliegendste Methode zu sein, einem Prozess, der die Emanzipation mancher Frauen auf Kosten benachteiligter Frauen favorisiert, auf lokaler Ebene Einhalt zu gebieten. Es gab bereits ausgedehnte Kampagnen zum Thema Kinderbetreuung, in Zukunft werden Feministinnen und andere vielleicht für die Altenpflege auf die Straße gehen.

Darüber hinaus stellt sich aber auch die Frage, wer diese Arbeiten leisten soll. Warum wird die Verantwortung dafür weiterhin nur von einer Gruppe von Frauen auf eine andere Gruppe von Frauen übertragen? Wir brauchen eine Politik, die erkennt, dass Männer ebenso Verantwortung für Pflege- und Betreuungsarbeiten tragen. Das heißt nicht, dass Männer per Gesetz dazu verpflichtet werden, Hausarbeit zu leisten (so sollte es eigentlich sein, aber sie werden sich kaum auf gesetzliche Entscheidungen einlassen). Es geht vielmehr darum, die Handhabung von Karenzzeiten, familienfreundlicher Politik, die Einstellung der Gesellschaft und das Arbeitsumfeld zur Rolle von Männern und Frauen durchdacht zu gestalten. Gemeinden können wesentlich dazu beitragen, Männer in Kinderbetreuung, Schul- und Jugendarbeit einzubinden und sie zu motivieren, in der Gemeinde freiwillig jene Rollen zu übernehmen, die für Frauen als selbstverständlich gelten. Männer, einschließlich der bevorteilten, müssen sichtbar in Betreuungs-, Pflege- und reproduktiven Rollen mitwirken, ohne dass dies besonders hervorgehoben wird. Aufgaben, die von den Privilegiertesten in der Gesellschaft erfüllt werden, steigen in ihrer Wertigkeit und fördern somit auch die Wertigkeit anderer Personen, die traditionell mit diesen Aufgaben in Verbindung gebracht werden.

Die Struktur von Hausarbeit hängt wesentlich von der Struktur bezahlter Arbeit außer Haus ab. Lange Arbeitszeiten, Inflexibilität und Präsentismus erschweren die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, besonders für jene, die Pflege- oder Betreuungspflichten zu erfüllen haben. Die Gemeinden sind angehalten, für all ihre Angestellten, nicht nur für die, deren Pflege- oder Betreuungspflichten bereits bekannt sind, ein geeignetes Arbeitsumfeld zu schaffen und gute Praxismodelle bei ArbeitgeberInnen in der Region zu fördern. Die Vereinbarkeit von bezahlter Arbeit und Familie betrifft das gesamte Umfeld, hier gilt es nicht nur, die richtigen Arbeitsbedingungen und ein geeignetes Familienleben sicherzustellen, sondern auch die Verbindungen zwischen den beiden, wie Dienstleistungen, öffentlicher Verkehr, Öffnungszeiten, u.a. miteinzubeziehen. Im besten Fall liegt die Lösung darin, kürzere Wege, bessere Wohnumgebungen und vieles mehr zu gestalten.

Wenn wir die prekären Arbeitsbedingungen für Pflege- und Betreuungspersonen verbessern wollen, müssen wir beim Status ihrer Arbeit ansetzen. Die Gesellschaft hat den Wert der Arbeit anzuerkennen, sie als Gemeinwohl und nicht als Wohl für einzelne Personen zu betrachten. Solange Pflegearbeit im Verborgenen stattfindet und als Problem für einzelne Familien oder Frauen gilt, werden auch die dazu angestellten Personen im Verborgenen bleiben und als Problem betrachtet werden. Die Wertigkeit des gesamten Sektors muss verbessert werden, doch das kann nur gelingen, wenn diese Arbeit, die derzeit als „unproduktiv“ gilt, als das wichtigste Gut einer Gesellschaft erkannt wird.

### Bibliographie

- Anderson, Bridget** (1993) *Britain's Secret Slaves: An Investigation into the Plight of Overseas Domestic Workers*, London, Anti-Slavery International and Kalayaan.
- Anderson, Bridget** (2010) 'Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers', *Work, Employment and Society* 24(4) pp 300-317.
- Bakan, Abigail and Stasiulis, Daiva (Eds.)** (1997) *Not One of the Family: Foreign Domestic Workers in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, p 7.
- Chang, Grace** (2001) *Disposable Domestic: Immigrant Workers in the Global Economy*, Cambridge MA, South End Press.
- Citizenship and Immigration Canada** (2010) 'Working temporarily in Canada: The live-in caregiver program', <http://www.cic.gc.ca/english/work/caregiver/index.asp> letzter Zugriff, 7. September 2010.
- Constable, Nicole** (2003) 'Filipina workers in Hong Kong homes: household rules and relations.' In Ehrenreich, Barbara and Hochschild, Arlie Russell (Eds) *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, London, Granta Books p 120.
- Cox, Rosie** (2006) *The Servant Problem: Domestic Employment in a Global Economy*, London I.B. Tauris.
- Dawes, Frank Victor** (1989) *Not in Front of the Servants: A True Potrait of Upstairs, Downstairs Life*. London, Century in association with the National Trust.
- Hantzaroula, Potthiti** (2008) 'Perceptions of work in Albanian immigrants' testimonies and the structure of domestic work in Greece' in Lutz, H (Ed) *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*. Aldershot, Ashgate pp 61-74.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette** (2001) *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. Berkley, University of California Press.
- Isaksen, Lise Widding** (2010a) 'Introduction: Global care work in Nordic societies' in Isaksen, Lise W. (Ed) *Global Care Work: Gender and Migration in Nordic Societies*, Lund, Nordic Academic Press pp 9-22.
- Isaksen, Lise Widding** (2010b) 'Transnational care: The social dimensions of international nurse recruitment', In Isaksen, Lise W. (Ed) *Global Care Work: Gender and Migration in Nordic Societies*, Lund, Nordic Academic Press pp 137-158.
- Lourie, Julia** (1998) *Working time regulations SI 1998 No 1833*. House of Commons Library Research Paper 98/82 10th August 1998. Verfügbar unter: <http://www.parliament.uk/documents/commons/lib/research/rp98/rp98-082.pdf>
- Lutz, Helma** (2008a) 'Introduction: Migrant Domestic Workers in Europe' in Lutz, H. (Ed) *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*, Aldershot, Ashgate pp 1-12.
- Lutz, Helma** (2008b) 'When home becomes a workplace: Domestic work as an ordinary job in Germany' in Lutz, H. (Ed) *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*, Aldershot, Ashgate pp 43-60.
- Mattingly, Doreen** (1999) 'Making maids: United States immigration policy and immigrant domestic workers.' In Henshall Momsen, Janet (Ed.) *Gender, Migration and Domestic Service*, London, Routledge, pp 1-20.
- Mundlak, Guy and Shamir, Hila** (2008) 'Between intimacy and alienage: The legal construction of domestic and carework in the welfare state', in Lutz, Helma (Ed) *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*, Aldershot, Ashgate pp 161-176.
- Ozyegin, Gul and Hondagneu-Sotelo Pierette** (2008) 'Conclusion: Domestic work, migration and the new gender order in contemporary Europe' In Lutz, Helma. (Ed) *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*, Aldershot, Ashgate pp 195-208.
- Platzer, Elinor** (2010) 'Care work and migration politics in Sweden' in Isaksen, Lise W. (Ed) *Global Care Work: Gender and Migration in Nordic Societies*, Lund, Nordic Academic Press Seiten 159-171.

- Pratt, Geraldine** (1997) 'Stereotypes and ambivalence: the construction of domestic workers in Vancouver, British Columbia', *Gender, Place and Culture* 4(2) Seiten 159-177.
- Pratt, Geraldine** (2004) *Working Feminism*, Philadelphia, Temple University Press
- Sollund, Ragnhild** (2010) 'Regarding au pairs in the Norwegian welfare state', *European Journal of Women's Studies* 17(2) Seiten 143-160.
- Stenum, Helle** (2010) 'Au pair migration and new inequalities: The transnational production of corruption', in Isaksen, Lise W. (Ed) *Global Care Work: Gender and Migration in Nordic Societies*, Lund, Nordic Academic Press pp 23-48.
- Tam, Vicky, C.W.** (1999) 'Foreign domestic helpers in Hong Kong and their role in childcare provision.' In Henshall Momsen, Janet (Ed.) *Gender, Migration and Domestic Service*, pp 263-276.
- Walia, Harsha** (2010) 'Transient servitude: migrant labour in Canada and the apartheid of citizenship', *Race and Class* 52(1) pp 71-84.
- Williams, Fiona and Gavanas, Anna** (2008) 'The intersection of childcare regimes and migration regimes: A three-country study' in Lutz, H. (Ed) *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*, Aldershot, Ashgate pp 13-28.
- Working Time Regulations** (1998) Statutory Instrument 1998 1833, London, HMSO. Available from <http://www.opsi.gov.uk/si/si1998/19981833.htm#19>
- Yeoh, Brenda and Huang, Shirlena** (1999a) 'Spaces at the margins: migrant domestic workers and the development of civil society in Singapore', *Environment and Planning A* 31 pp 1149-1167.
- Yeoh, Brenda and Huang, Shirlena** (1999b) 'Singapore women and foreign domestic workers: negotiating domestic work and motherhood.' In Henshall Momsen, Janet (Ed.) *Gender, Migration and Domestic Service*, London, Routledge pp 277-300.



# Diversity Check

## Leitfaden zur Implementierung des integrationsorientierten Diversitätsmanagements in der Wiener Stadtverwaltung

Barbara Szerb-Mantl,  
MA 17 - Integration und Diversität,  
Stadt Wien

---

*„Auf die Diversität einer mobiler gewordenen Gesellschaft hat sich die Verwaltung einzustellen. Weltoffenheit und entsprechende Sprachkenntnisse im Kontakt mit Kundinnen und Kunden werden zunehmend wichtiger.“*

*Magistratsdirektor Dr. Erich Hechtner / Antrittsrede, 1. Juli 2010*

### **Die Stadt als Managerin von Zuwanderung, Integration und Diversität**

Wien als eine europäische Metropole ist gegenwärtig mehr denn je durch Zuwanderung, Internationalität und Diversität geprägt und zeichnet sich durch eine große Vielfalt an sozialen Gruppen, Schichten, Milieus, Lebensstilen und Kulturen aus.

Seit Ende der achtziger Jahre ist ein konstanter Anstieg der Bevölkerung mit Migrationshintergrund zu beobachten. Wie in nur wenigen anderen Städten in Europa, haben politische Ereignisse im internationalen Umfeld die städtische Entwicklung in den letzten zwei Jahrzehnten mitgeprägt und die Rahmenbedingungen, unter denen Zuwanderung stattfindet, verändert. Eckdaten dieses Entwicklungsprozesses bilden der Fall des Eisernen Vorhangs 1989, die Kriege in Folge des Zerfalls Jugoslawiens ab 1991, der Beitritt Österreichs zur EU 1995 sowie die EU-Erweiterungen 2004 und 2007.

Die vergangenen zwei Jahrzehnte haben nicht nur die Stadt, sondern auch die städtische Politik in Hinblick auf Migration und Integration verändert. Wien, mit aktuell rund 1,7 Millionen EinwohnerInnen, ist zu einer Stadt geworden, in der 28 Prozent der BewohnerInnen im Ausland geboren wurden und 44 Prozent der Bevölkerung einen



Migrationshintergrund haben.<sup>1</sup> Dies bedeutet, dass sie entweder selbst im Ausland geboren wurden, ausländische StaatsbürgerInnen sind oder zumindest ein Elternteil im Ausland geboren wurde.

Das lokale und weltoffene internationale Flair der Stadt samt ihrer Innovationsfähigkeit und Offenheit gegenüber diversen Lebensstilen und Kulturen entscheidet auch über die Attraktivität und Qualität der Stadt. Wie Wien im globalisierten Wettbewerb der Wirtschafts-, Wissenschafts-, Kultur- und Tourismusstandorte bestehen kann, hängt eng damit zusammen, welches Bild sich die Welt von Wien macht. Dies ist wiederum davon abhängig, wie Wien mit seiner eigenen Vielfalt und den damit verbundenen Chancen, Potenzialen und Herausforderungen umgeht.

### Integrationsorientiertes Diversitätsmanagement in der Verwaltung

Der Diversitätsbegriff verweist auf eine, gegenüber der herkömmlichen Integrationsdebatte, erweiterten Sichtweise, welche auch die Chancen, die mit der zunehmenden Pluralisierung der Stadtgesellschaft einhergeht, in den Blick nimmt. Der primär defizitorientierte Ansatz, der lange Zeit die öffentliche integrationspolitische Diskussion beherrschte, wird zugunsten eines potentialorientierten Ansatzes verschoben. Mit der Gründung der Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität im Jahr 2004, schaffte die Stadt auf organisatorischer Ebene die Rahmenbedingungen für die Umsetzung einer solchen Diversitätsorientierung. Um zu verdeutlichen, dass der Diversitätsansatz integrationspolitische Konzepte keinesfalls überflüssig macht führte die Stadt die beiden Begriffe unter dem Titel „integrationsorientierte Diversitätspolitik“ zusammen.

Integration kann nur gelingen, wenn die individuellen Potentiale von Frauen mit Migrationshintergrund erkannt und anerkannt werden und den Betroffenen die Möglichkeit geboten wird, diese Potentiale auch zu realisieren. Der Stadt und ihren Abteilungen kommt dabei eine entscheidende Verantwortung zu. Das bedeutet, dass alle Einrichtungen der Stadt, ihre organisatorischen Strukturen, Angebote und Dienstleistungen an die Bedürfnisse einer in ethnischer, sozialer und kultureller Hinsicht vielfältigen Stadt anpassen müssen. Dazu ist es notwendig, die Diversitätskompetenz in der Verwaltung auf- bzw. auszubauen.

### Drei zentrale Dimensionen prägen das integrationsorientierte Diversitätsmanagement für die städtische Verwaltung

#### ORGANISATIONSBEZOGENE FUNKTIONALE DIMENSION

KundInnenorientierte, bedarfsgerechte Anpassung der Dienstleistungen und Produkte

Verbesserung der Effektivität und Qualität der Strukturen und Prozesse

Verbesserung der Kommunikation nach innen und außen

Wissens- und Reflektionssteigerung als „Lernende Organisation“

Erhöhung der Diversitätskompetenz

#### ANERKENNUNGSDIMENSION

Anerkennung und Wertschätzung der sozialen, kulturellen und ethnischen Vielfalt

Sichtbarmachung und Entfaltung ihrer Produkte

Zugewanderte als Selbstverständlichkeit und nicht als Sondergruppe mit Sondermaßnahmen

Förderung und Identifikation mit der Stadt, in der Einheit und Vielfalt möglich ist

#### EINBEZIEHUNGS- BZW. TEILHABEDIMENSION

Die Stadt als Dienstgeberin und Arbeitgeberin für alle

Qualität und Zugänglichkeit der Dienstleistungen für alle Bevölkerungsgruppen

Berücksichtigung der verschiedenen Ausgangslagen, Zugänge und Bedürfnisse

Erhöhung des Anteils an Personal mit Migrationshintergrund

Verbesserung des Zugangs zum Aufstieg in der öffentlichen Verwaltung

<sup>1</sup> Integrationsmonitor der Stadt Wien (2009), S. 23.

### Die MA 17 als begleitende Wissens- und Kompetenzstelle der Verwaltung

Um den Diversitätsansatz in der Verwaltung strukturell und nachhaltig zu verankern, wurde im Jahr 2004 die Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität gegründet.

Die Aufgaben der Abteilung umfassen folgende Aktivitäten:

- StartWien: Programm zur Integrationsbegleitung von neu zuwandernden Menschen
- Integrationsförderung: Entwicklung und Förderung von Deutsch- und Orientierungskursen, Beratungsstellen
- Maßnahmen zur Förderung eines besseren Zusammenlebens, des Dialogs und der Kommunikation
- Grundlagenarbeit – Recht, Studien, Monitoring und Vernetzung
- Regionale Arbeit in den Bezirken
- Implementierung des Diversitätsmanagements in der Stadtverwaltung

Die 65 MitarbeiterInnen kommen aus rund 20 Ländern und sprechen über 20 Sprachen. Etwa 2/3 haben einen Migrationshintergrund.

Die MA 17 versteht sich auch als eine fördernde und unterstützende Wissens- und Kompetenzstelle, die einzelne Organisationseinheiten des Magistrats bei der Einführung und Weiterentwicklung ihres Diversitätsmanagements fachlich und pro-aktiv begleitet.<sup>2</sup>

Um dies zu verwirklichen bietet der Fachbereich Diversitätsmanagement der MA 17 anderen Dienststellen unter anderem folgende Leistungen an:

- Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, Beratung und Coaching
- Weiterbildungen, Schulungen und Vorträge
- Diversity Check
- Vernetzung mit Communities, internationalen Stadtverwaltungen und der Privatwirtschaft
- Factsheets und Publikationen

### Der Diversity Check im Überblick<sup>3</sup>

#### Ziele und Nutzen

Die MitarbeiterInnen analysieren anhand eines Indikatorensystems und unter Begleitung der MA 17 ihre eigene Abteilung, sie erkennen weitere Handlungsfelder und arbeiten konkrete Maßnahmen für die zukünftige Umsetzung aus. Zusammengefasst kann die durchführende Abteilung durch den Diversity Check folgenden Nutzen lukrieren:

- Analyse der Arbeitsfelder und Prozessabläufe hinsichtlich bereits vorhandener Maßnahmen und Optimierungsmöglichkeiten
- Betroffene werden zu Beteiligten gemacht – die MitarbeiterInnen analysieren selbst ihren Bereich und finden als Spezialistinnen und Spezialisten die zur Wahrnehmung, Förderung und Nutzung von Diversität geeigneten Maßnahmen
- Durch Partizipation und Transparenz werden der gesamte Prozess und die entwickelten Maßnahmen verstärkt mitgetragen

<sup>2</sup> Homepage der MA 17 <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/>

<sup>3</sup> Diversity Check <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/diversity-check.pdf>

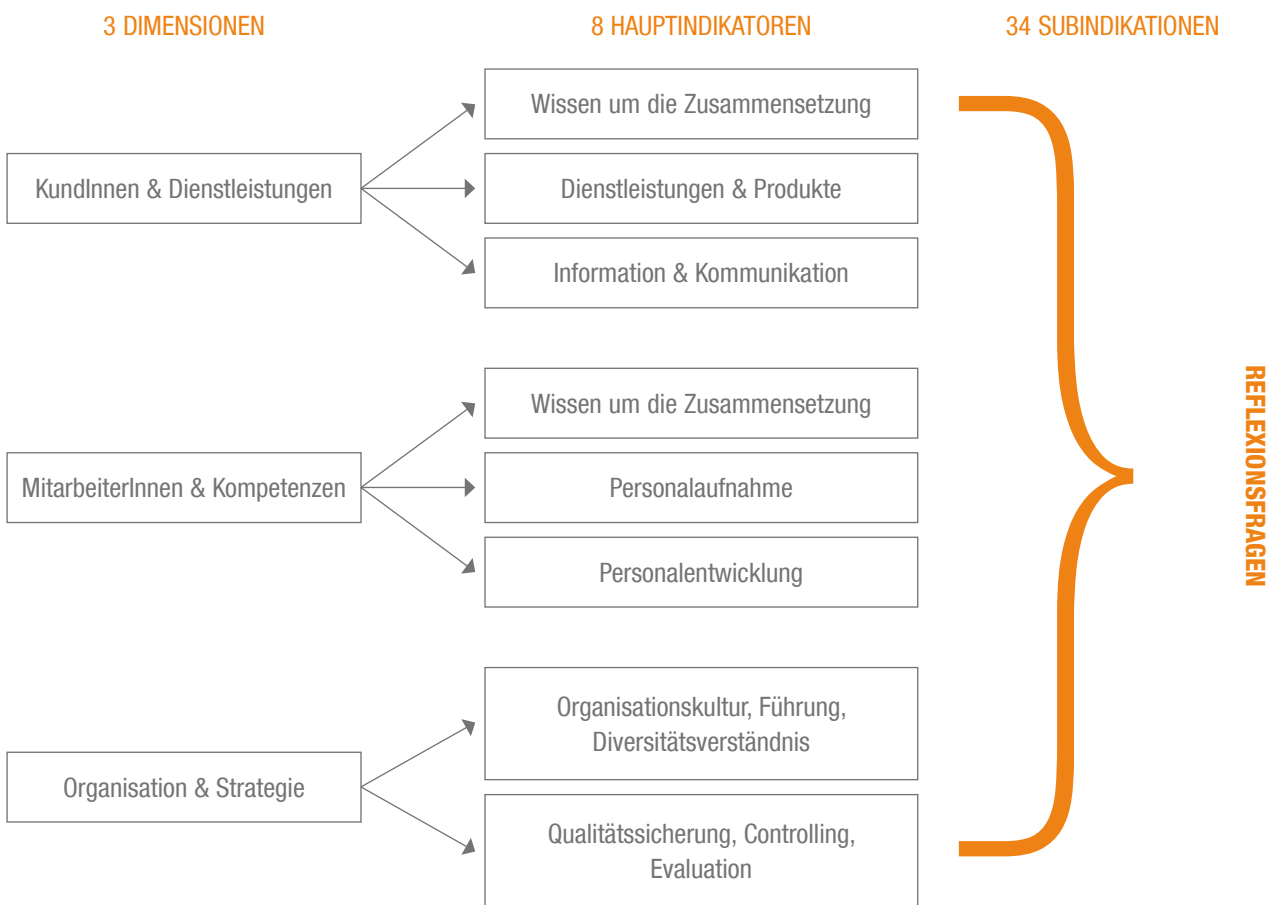
- Fachliche Inputs durch die MA 17 fördern den Aufbau von diversitätsrelevantem Wissen
- Sensibilisierung, Reflexion und Austausch unter den MitarbeiterInnen und Schaffung eines diversitätsspezifischen Dialograums
- Die Prozessbegleitung und Fachexpertise der MA 17 bringt eine wertvolle Außenperspektive ein

**Dauer und Arbeitsweise**

Der Diversity Check dauert in etwa sieben Tage, die über einen Zeitraum von vier bis sechs Monaten verteilt sind.

10 bis 16 MitarbeiterInnen aus verschiedensten Bereichen der durchführenden Abteilung analysieren in halb- bzw. ganztägigen Workshops anhand eines Indikatorensets gemeinsam mit der externen Begleitung durch die MA 17 ihre Abteilung. Das prozessorientierte Arbeiten in Kleingruppen und dem Plenum dient der Analyse und der Maßnahmenentwicklung. Darüber hinaus bietet es aber auch Platz für Austausch und diversitätsrelevante Reflexion. Fachliche Inputs in den Workshops durch die MA 17 – beispielsweise zu Diversitätsmanagement, interkultureller Kompetenz, Personalentwicklung u.a. – ergänzen das Setting.

Für die drei Kernbereiche einer Verwaltungseinheit – KundInnen & Dienstleistungen, MitarbeiterInnen & Kompetenzen, Organisation & Strategie – wurden insgesamt 8 Hauptindikatoren und 34 Subindikatoren in Form von Reflexionsfragen entwickelt. Sie beschreiben die Anforderungen an ein effizientes und effektives Diversitätsmanagement in einer Organisation:



## Durchführung des Diversity Checks<sup>4</sup>

Der Diversity Check ist in mehrere Phasen unterteilt.

1. Die Vorbereitungs- und Aufbauphase
2. Die Phase der Ist-Analyse
3. Die Phase der Maßnahmenentwicklung
4. Umsetzung der Maßnahmen, Evaluierung & Weiterentwicklung

### 1. Vorbereitungs- und Aufbauphase

Die Durchführung des Diversity Checks bedarf einer sorgfältigen Planung, Abstimmung und Vorbereitung. Im Rahmen dieser Vorbereitung sind zwischen den Auftraggebern sowie der dienststelleninternen Projektleitung und der MA 17 zentrale und wesentliche Punkte zu klären. Zum Beispiel:

- Stehen die Führungskräfte hinter dem Prozess?
- Warum ist bzw. kann Diversitätskompetenz für die Dienststelle von Bedeutung sein? Welche Teilbereiche einer Dienststelle sind besonders diversitätsrelevant?
- Gibt es eine Zuständigkeitsstruktur für Diversitätsfragen in der Dienststelle?
- Welche zeitlichen, personellen und organisatorischen Ressourcen werden für das Projekt gebraucht, und können diese bereitgestellt werden ?
- Welche Projektstruktur und Kommunikationswege werden benötigt?
- Welcher Zeitrahmen ist für die Durchführung des Diversity Checks zu planen?

### 2. Ist-Analyse

Die Ist-Analyse wird durch ein Analyseteam, das von der MA 17 begleitet und moderiert wird, durchgeführt. Bei der Zusammenstellung des Teams, das aus 10 bis 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht, ist darauf zu achten, Repräsentantinnen und Repräsentanten aller relevanten Hierarchieebenen und Organisationsbereiche einzubeziehen und EntscheidungsträgerInnen ausreichend einzubinden. Die Mitglieder des Analyseteams sollten neben ihrem Engagement und ihrer Motivation auch ihre Bereitschaft, mit kritischem Auge Handlungsfelder aufzudecken, einbringen. Die Projektorganisation wird in schriftlicher Form dokumentiert.

Ziel dieser Phase ist die Erhebung des diversitätsbezogenen Ist-Standes der Organisation anhand von Haupt- und Subindikatoren. Als Fachabteilung und Kompetenzstelle für Integrations- und Diversitätsfragen, unterstützt und begleitet die MA 17 diesen Prozess und übernimmt die fachliche Moderation. Am Ende dieser Phase sollten bereits erste Themenfelder für Maßnahmenvorschläge stehen. Mögliche Beispiele hierfür sind:

- Inklusion des Themenbereiches „Interkulturelle Kompetenz“ in die Personalentwicklung
- ein Diversitätscontrolling im Sinne einer Diversity-Score-Card
- Institutionalisierung von integrationsorientiertem Diversitätsmanagement in der Abteilung
- Einbeziehung der Diversitätsdimensionen in die MitarbeiterInnen-Orientierungsgespräche
- Sensibilisierungsworkshops für alle MitarbeiterInnen.

<sup>4</sup> Vgl. Struppe, Ursula/ Benesch, Victoria (2011): Integrations- und Diversity-Management am Beispiel der Stadt Wien, in: Bauer, Helfried et al. (Hrsg): Gutes Regieren. Konzepte - Realisierung - Perspektiven, Schriftenreihe: Öffentliches Management und Finanzwirtschaft, Bd. 13, Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien-Graz, S.375-391

Nach der Ist-Analyse wird von der MA 17 ein Zwischenbericht verfasst, welcher der Dienststellenleitung vorgelegt wird. Vor dem Hintergrund der organisationspezifischen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten werden in einem nächsten Schritt die Maßnahmenvorschläge mit der Dienststellenleitung hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit und strategischen Passung erörtert und priorisiert.

### 3. Maßnahmenentwicklung

Nach erfolgter Ist-Analyse werden in der nachfolgenden Phase Maßnahmen entwickelt und ein Aktionsplan zur Umsetzung erstellt. Die Maßnahmenentwicklung erfolgt, je nach Bedarf, durch eine oder mehrere Arbeitsgruppen/ Teams, deren MitgliederInnen über das Wissen, die Qualifikationen und Kompetenzen verfügen, die für die jeweilige Maßnahmenentwicklung erforderlich ist (Personal, Controlling, Öffentlichkeitsarbeit u.a.).

Das Maßnahmenentwicklungsteam kann sich personell vom Analyseteam unterscheiden. Die in der Ist-Analyse erarbeiteten und von der Dienststellenleitung ausgewählten Maßnahmenvorschläge, müssen nun inhaltlich konkretisiert und in einem Umsetzungsplan festgelegt werden. Fragen, nach dem Ergebnis- bzw. Prozessziel, den Umsetzungs- und Controllingmethoden, sollen im Rahmen dieses Entwicklungsprozesses für jede Maßnahme beantwortet werden. Am Ende dieser Phase steht die Formulierung eines konkreten Aktionsplans.

### 4. Umsetzungsphase

Gemäß dem im Aktionsplan vorgegebenen zeitlichen Rahmen, werden nun die einzelnen Maßnahmen umgesetzt. Um überprüfen zu können, ob mit den jeweiligen Maßnahmen die formulierten Ziele erreicht worden sind, ist einerseits eine Evaluierung durch die Projektverantwortlichen in den Abteilungen vorgesehen, andererseits ein bis zwei Evaluierungsgespräche mit der MA 17, im Abstand von drei bis sechs Monaten, in denen Maßnahmen adaptiert und angepasst werden können.

Während der Durchführung des Diversity Checks ist größtmögliche Transparenz die oberste Prämisse. Während des gesamten Prozesses sollten die wesentlichen Vorgänge und Ergebnisse an die MitarbeiterInnen der Abteilung bzw. der Organisation kommuniziert werden. Der Prozess kann nur dann langfristig erfolgreich sein, wenn den MitarbeiterInnen der Dienststelle der Sinn und mögliche Nutzen von Diversitätsmanagement klar ist und die Prozessschritte des Diversity Checks entsprechend nachvollziehbar sind. Eine Kick-Off Veranstaltung, bei der der gesamte Prozess dargestellt wird und/oder eine Abschlussveranstaltung, bei der die Ergebnisse kommuniziert werden ist daher von großem Vorteil. Dadurch wird wertvolle Informations- und Überzeugungsarbeit geleistet und die Teilhabe der Organisationsmitglieder an diesem Veränderungsprozess intensiviert.

### Auszeichnung mit dem Verwaltungspreis 2008

Der Diversity Check wurde im Dezember 2008 mit dem Österreichischen Verwaltungspreis ausgezeichnet. Entscheidend dabei war, dass der Diversity Check so konzipiert ist, dass er für jede Dienststelle anwendbar ist und das Ziel verfolgt, MitarbeiterInnenzufriedenheit und KundInnenorientierung zu erhöhen.

# Migrantinnen in der Stadtgesellschaft – zwischen Differenz und Emanzipation

Maria Junger und Susanne Omran,  
Stabsstelle Gleichstellung und Integration,  
Stadt Tübingen

## **Integrations- und Gleichstellungspolitik in Tübingen**

Geschlecht und Ethnizität sind aus sozialwissenschaftlicher Perspektive als gesellschaftlich stratifizierende Konstruktionen und differenzmarkierende Kategorien eng miteinander verbunden. Aus diesem Grund sind Gleichstellung und Integration in der Universitätsstadt Tübingen als Querschnittsaufgaben in der lokalen Politik und Verwaltung verankert. Die Stabsstelle Gleichstellung und Integration wirkt im Zusammenspiel von Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft auf die gleichberechtigte Teilhabe aller Einwohnerinnen und Einwohner am gesellschaftlichen Leben. Ziel ist die Verwirklichung von Chancengleichheit der Tübingerinnen und Tübinger mit und ohne Zuwanderungsgeschichte und die Entfaltung ihrer vielfältigen Potentiale und Ressourcen für die Stadtentwicklung.

Im Jahr 2010 wurde in einem breit angelegten Beteiligungsprozess das Tübinger Integrationskonzept erarbeitet, in dem fünf Handlungsfelder der lokalen Integrationspolitik definiert wurden:

- Bildung und Sprachförderung,
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung,
- Kultur und Begegnung,
- Soziale Partizipation und Erwerbsleben sowie
- Gesundheit und Sportförderung (Universitätsstadt Tübingen 2010).

Die Stabsstelle Gleichstellung und Integration trägt dazu bei, die strukturellen Zugangsbarrieren und Diskriminierungsmechanismen innerhalb dieser gesellschaftlichen Teilbereiche aufzuzeigen und ein öffentliches und politisches Bewusstsein für die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zu schaffen. Gleichzeitig entwickelt sie Konzepte und Strategien zur Verbesserung der Teilhabechancen aller Bürgerinnen und Bürger und wacht über die Entwicklung der Integrationsindikatoren in den Handlungsfeldern. In Bereichen, in denen gezielte Maßnahmen einen Beitrag zur Verbesserung der gleichberechtigten Partizipation strukturell Benachteiligter leisten können, werden entsprechende Schwerpunkte gesetzt. Entscheidend ist dabei die diskursive und partizipative Vernetzung der AkteurInnen und Institutionen vor Ort, aber auch auf regionaler und überregionaler Ebene. Sie ermöglicht den Austausch von Best Practice, fördert das Entstehen und den Ausbau von Kooperationen und die Entwicklung innovativer Ansätze. Die integrativen Maßnahmen in den Handlungsfeldern basieren auf den diversen

Lebensentwürfen und Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen und zielen auf die Öffnung von Partizipationsräumen durch Mitwirkung und Mitgestaltung, auch in Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements.

### **Lebenswirklichkeiten von Frauen mit Migrationshintergrund**

Die Universitätsstadt Tübingen ist durch eine große Vielfalt ihrer Bewohnerinnen und Bewohner mit Zuwanderungsgeschichte gekennzeichnet, die zu rund einem Viertel einen Migrationshintergrund aufweisen und aus über 140 Staaten kommen. 14 Prozent der Stadtbevölkerung mit Zuwanderungsgeschichte besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit, während 11 Prozent die doppelte oder eine ausländische Staatsbürgerschaft haben. Der Frauenanteil an den Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft liegt bei rund 53 Prozent (Universitätsstadt Tübingen 2010).

Die Pluralität der Tübinger Stadtbevölkerung ist zum einen durch die Universität begründet, die durch ihre internationale Ausrichtung eine wichtige ArbeitgeberIn für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der ganzen Welt ist. Zum anderen stärkt die enge Verzahnung von Forschung und Wirtschaft im Bereich der Biotechnologie und Medizintechnik die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Tübingen für internationale Expertinnen und Experten. Hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen, die oftmals für einen begrenzten Zeitraum mit ihren Familien nach Deutschland kommen, bilden somit die eine Seite des Spektrums. Gleichzeitig leben in Tübingen viele Migrantinnen und Migranten, die sich durch eine deutlich geringere räumliche, berufliche und soziale Mobilität auszeichnen. Sie leben zum Teil schon seit Jahrzehnten in Tübingen und sind mit ihren individuellen Potenzialen und Ressourcen in sehr unterschiedlichem Ausmaß in das gesellschaftliche Leben eingebunden. Davon profitiert nicht nur die wachsende Vielfalt an Service- und Dienstleistungsangeboten kleiner und mittlerer Unternehmen.

Die Diversität der Tübinger BürgerInnen spiegelt sich auch in den Soziallagen und soziokulturellen Milieus wider. Wird der Integrationsprozess nach den vier Dimensionen der strukturellen, der kulturellen, der sozialen und der identifikatorischen Integration differenziert betrachtet, so lassen sich erhebliche Differenzen nicht nur von einer ethnischen Gruppe zur nächsten, sondern auch innerhalb der ethnischen Gruppen feststellen (Heckmann 2005). Während manche den Anschluss an die gesellschaftlichen Subsysteme relativ problemlos finden, sind die Zugangsbarrieren für andere nur schwer oder gar nicht zu überwinden. Entscheidenden Einfluss haben unter anderem die individuellen Zuwanderungserfahrungen, der Zeitpunkt der Zuwanderung, der rechtliche Aufenthaltsstatus, der Bildungshintergrund und die Sprachkenntnisse.

Gerade für Frauen stellen sich jedoch besondere Herausforderungen: Zum einen sind Frauen mit Migrationshintergrund stärker von Bildungsbenachteiligungen betroffen, was sich auch auf den Zugang zum und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt auswirkt. Zum anderen sind viele Frauen in Voll- oder Teilzeit berufstätig, um einen Beitrag zur Verbesserung des Familieneinkommens zu leisten. Die damit einhergehende Vereinbarkeitsproblematik und veränderte Stellung der Frau in der familiären Rollenkonstellation kann zu Konflikten innerhalb der Kernfamilie aber auch des weiteren sozialen Umfelds führen. Nach der Sinus-Milieu-Studie dominieren im überwiegenden Teil der MigrantInnen-Milieus traditionelle Rollenbilder, wobei die Aufteilung in klassisch männliche und weibliche Aufgaben je nach kulturellem und sozialem Hintergrund stark variieren kann (SINUS Sociovision 2007; Wippermann & Flaig 2009). Frauen mit Migrationshintergrund sehen sich daher häufig mit gegensätzlichen Anforderungen und Erwartungshaltungen konfrontiert. Sie leben im Spannungsverhältnis von Fremdheit und Differenz auf der einen – sowie der Emanzipation von tradierten Rollenbildern und Familienorientierungen auf der anderen Seite (Mushaben 2009; Treibel 2008). Diese konfligierenden Erwartungshaltungen betreffen nicht nur Frauen und Mütter aus



Zuwanderungsfamilien, sind hier jedoch stärker mit der Suche nach Identität und Zugehörigkeit verbunden. Entsprechen die gelebten Geschlechterrollen nicht länger dem traditionellen Modell der Herkunftsgesellschaft, gewinnt die positive Identifikation mit der Mehrheitsgesellschaft an Bedeutung. Diese in der identifikatorischen Dimension angesiedelte Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls ist jedoch in hohem Maße abhängig von der Integration in den anderen drei Dimensionen.

Lokale Gleichstellungs- und Integrationspolitik zielt insbesondere im Bereich der strukturellen Integration auf die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen mit Migrationshintergrund, indem sie auf eine Öffnung der gesellschaftlichen Subsysteme hinwirkt. Dabei geht es um den Abbau von formellen und informellen Zugangsbarrieren einerseits und die Anerkennung und Stärkung der interkulturellen Leistungsfähigkeiten der Frauen mit Migrationshintergrund andererseits.

Im Folgenden sollen zwei Maßnahmen vorgestellt werden, die auf die Stärkung der sozialen Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund hinwirken und sich innerhalb der Handlungsfelder „Bildung und Sprachförderung“ bzw. „Gesundheit und Sportförderung“ verorten lassen. Dabei stehen jeweils spezifisch weibliche Adressatinnengruppen im Fokus: Zum einen handelt es sich um Frauen, die bereits in die gesellschaftlichen Teilsysteme integriert sind. Idealtypisch lassen sie sich als berufstätige Frauen beschreiben, die fest in interkulturelle soziale Netzwerke eingebunden sind, über gute Sprachkenntnisse verfügen und deren Kinder erfolgreiche Bildungsbiografien durchlaufen. Zum anderen sind es Frauen aus bildungsfernen und sozioökonomisch benachteiligten Milieus mit oftmals geringen Sprachkenntnissen, die häufig keine Arbeit haben bzw. einer un- oder geringqualifizierten Tätigkeit nachgehen. Die Bildungsbiografien ihrer Kinder sind tendenziell öfter durch Schwierigkeiten gekennzeichnet. Soziale Kontakte bestehen zumeist nur innerhalb der eigenen ethnischen Gruppe.

### Maßnahmen für Frauen mit Migrationshintergrund

#### 1. Schwimmen International

Frauen mit Migrationshintergrund sind im Bereich Sport und Bewegung unterdurchschnittlich vertreten. Das trifft nicht nur auf den organisierten Sport zu, wo die Zugänge in die Vereine für Frauen schwerer sind, als vergleichsweise für Männer mit Zuwanderungsgeschichte. Auch im nicht organisierten Sport sind Frauen mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert, was teilweise in der geschlechtsspezifischen Ausrichtung vieler Sportanlagen an den Bedürfnissen männlich dominierter Sportarten begründet ist. Das gilt insbesondere für den Schwimmsport, da nur wenige Schwimmhallen feste Zeiten für geschlechtergetrenntes Schwimmen anbieten. Häufig fehlt Frauen mit Migrationshintergrund daher die Gelegenheit, sich sportlich zu betätigen, womit eine Einschränkung ihrer sportlichen Aktivität aber auch der sozialen Kontakte verbunden ist.

Mit Schwimmen International fördert die Stabsstelle Gleichstellung und Integration das gemeinsame Sporterlebnis und bietet einen geschützten Rahmen, um Schwimmen zu lernen. Die Frauen gewinnen größere Sicherheit im Medium Wasser, die sich auch positiv auf andere Lebensbereiche auswirken kann. Neben dem gesundheitlichen Aspekt stehen bei Schwimmen International das soziale Miteinander und der wechselseitige Austausch im Vordergrund. Zudem hat die Maßnahme den Nebeneffekt, dass die Frauen mit Migrationshintergrund sich als Zielgruppe wahrgenommen fühlen.

Der Schwimmkurs für Frauen mit Migrationshintergrund startete im April 2010 als kostenloses Angebot der Stabsstelle Gleichstellung und Integration sowie der Volkshochschule Tübingen und war ursprünglich für eine Dauer

von sechs Monaten angelegt. Aufgrund der großen Nachfrage wurde der Kurs im Anschluss in ein regelmäßiges Angebot der Stabsstelle überführt. Diese finanziert die Kursleiterin, koordiniert die Hallenreservierung und gewährleistet eine niederschwellige Begleitung des Kurses vor Ort durch eine Mitarbeiterin mit eigener Migrationserfahrung. Das Kursangebot findet in wöchentlichem Rhythmus für jeweils drei Stunden statt und gliedert sich in drei Phasen: Die (1) Eingewöhnung für Frauen, die Berührungsängste mit Wasser haben, sowie die Unterrichtseinheiten für (2) Anfängerinnen und (3) Fortgeschrittene. Das Angebot ist offen für alle Interessierten und bedarf keiner vorherigen Anmeldung oder verpflichtenden Teilnahme. Für die Frauen fällt eine nach ihren finanziellen Möglichkeiten gestaffelte Kursgebühr in Höhe von maximal 1,00 Euro an.

Die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen ist sehr heterogen: Die Frauen kommen aus verschiedenen Herkunftsländern wie Ägypten, Algerien, China, Eritrea, Georgien, Griechenland, Indien, Italien, Iran, dem Jemen, dem Kosovo, Kroatien, Lettland, dem Libanon, Marokko, Russland, Rumänien, der Türkei und Tunesien. Auch hinsichtlich des Alters ist die Gruppe stark durchmischt – beginnend bei jungen Frauen bis hin zu über 60-Jährigen. Eine Befragung unter den Teilnehmerinnen ergab, dass die Hälfte im Kurs andere Frauen kennengelernt hat, mit denen sie sich auch außerhalb des Kurses trifft. Auf diese Weise entstehen auch ethnienübergreifende Freundschaften, die einen Zuwachs an interkulturellem Wissen bedeuten können. Die Hilfsbereitschaft der Frauen untereinander ist groß und reicht von der gegenseitigen Unterstützung beim Schwimmen lernen bis hin zur Organisation von Fahrgemeinschaften, um die Schwimmhalle zu erreichen.

Rund zwei Drittel der Teilnehmerinnen konnten vor der Kursteilnahme überhaupt nicht schwimmen. Die große Mehrheit (90 Prozent) gab jedoch an, die eigenen Schwimmkenntnisse deutlich verbessert zu haben. Das Schwimmen lernen war nur für gut ein Viertel der Nichtschwimmerinnen die ausschlaggebende Motivation zum Besuch des Kurses. Für die Mehrheit der Frauen stehen die sportliche Betätigung, Fitness und Bewegung, sowie der gesundheitliche Aspekt (z.B. Rückenschmerzen) im Vordergrund, dicht gefolgt von Entspannung, Stressabbau, Zeit für sich selbst oder einfach Spaß am Schwimmen. Manche Teilnehmerinnen verbinden mit dem Kurs einen Zuwachs an persönlicher Freiheit, weil sie nur hier „als Frau mit Kopftuch frei schwimmen kommen“ können.

Schwimmen International leistet einen Beitrag zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund im Bereich Gesundheit und Sport. Daneben ermöglicht der Kurs für einige der Frauen einen Zuwachs an sozialen Kontakten sowie eine Stärkung ihres Selbstvertrauens. Sie erleben sich als Teil einer sehr heterogenen Gruppe, die sich mit wechselseitigem Respekt und Toleranz begegnet. Von zentraler Bedeutung ist die niederschwellige, persönliche Kursbetreuung, die eine vertrauensvolle Atmosphäre schafft und dadurch die Zugangsbarrieren gerade auch für neue Kursteilnehmerinnen schrittweise abbauen kann.

## 2. Interkulturelle Elternbildung

Mädchen sind im Bildungssystem erfolgreicher – diese Aussage findet sich auf den ersten Blick auch an den Tübinger Schulen bestätigt. Bei genauerer Betrachtung ergibt sich für Mädchen aus Zuwanderungsfamilien jedoch ein anderes Bild. Während der Anteil aller Grundschülerinnen, die auf ein Gymnasium wechseln, bei 52 Prozent liegt, trifft dies nur auf 41 Prozent der Schülerinnen mit Migrationshintergrund zu. Dieser Unterschied gewinnt an Bedeutung, werden die allgemeinen Benachteiligungen junger Frauen bei der Ausbildungsplatzsuche berücksichtigt.

Die Ursachen für die Bildungsbenachteiligungen von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund sind vielfältig. Eine wichtige Rolle für erfolgreiche Bildungswege kommt der elterlichen Begleitung zu.

Mit dem Interkulturellen Netzwerk Elternbildung Tübingen (INET)<sup>1</sup> setzt die Stabsstelle Gleichstellung und Integration daher ein Drittmittelprojekt zur Stärkung der elterlichen Erziehungskompetenz von Familien mit Zuwanderungsgeschichte um. Eine der Teilmaßnahmen zielt auf die Qualifizierung ehrenamtlicher ElternmultiplikatorInnen mit eigener Migrationserfahrung, die sich mit ihrem Wissen an den Schulen zur Unterstützung, Vermittlung und Information der Eltern engagieren.

Obgleich die Maßnahme sich an beide Geschlechter richtet, überwiegt der Anteil der Frauen deutlich. Hierin spiegelt sich die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern wider, obgleich die engagierten Frauen nahezu alle berufstätig sind.

Die Gewinnung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erfolgte in erster Linie über die formellen und informellen Netzwerke der MigrantInnenselbstorganisationen. Je nach Organisationsgrad der Vereine waren diese sehr erfolgreich in der Vermittlung von Interessentinnen und Interessenten. Die Auswahl der Personen fand in Form persönlicher Vorgespräche statt, um einen ersten Eindruck von der individuellen Einstellung zu Erziehungsfragen und den interkulturellen Kompetenzen zu erhalten. Zu den weiteren Auswahlkriterien gehören gute Deutschkenntnisse und die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement.

Auf diese Weise konnte ein 30-köpfiges, sprachlich und kulturell diverses Team als ElternmultiplikatorInnen qualifiziert werden. Die Schulungsmodule beinhalteten sowohl fachliche als auch überfachliche Themen. Erstere bezogen sich auf Aufbau und Funktionieren des Schulsystems, Rechte und Pflichten der Eltern, die Erwartungshaltung der Schule gegenüber den Eltern u.a., während letztere auf die Klärung der Rolle als Elternmultiplikatorin und Elternmultiplikator, den Erwerb von Kommunikations- und Präsentationstechniken, Methoden der Wissensvermittlung sowie die Stärkung der interkulturellen Kompetenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zielten.

Seit Beginn des neuen Schuljahrs 2011/2012 sind die MultiplikatorInnenteams an Tübinger Grundschulen im Einsatz. Sie werden dabei eng von der Projektmitarbeiterin betreut und erhalten eine begleitende Weiterqualifizierung. Aufgrund der kurzen Laufzeit konnte bislang nur die Qualifizierungsphase durch eine Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer evaluiert werden. Neben dem Zugewinn an fachlichem Wissen über das Funktionieren von Schule, die verschiedenen Schularten und -fächer stand bei den Rückmeldungen insbesondere die Veränderung und Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit sowie der Gruppe als Ganzes im Vordergrund. Hinsichtlich der persönlichen Weiterentwicklung wurden vor allem die Stärkung des Selbstwertgefühls, die Wahrnehmung eigener Kompetenzen, der Zuwachs an interkulturellem Wissen, die Erweiterung des eigenen Aktionsraumes sowie allgemein die Verringerung des sozialen Abstands zu Bildungs- und Erziehungsinstitutionen durch Kommunikation auf Augenhöhe angeführt. Eine besondere Rolle wurde in der Qualifizierungsphase der Gruppenfindung zugeschrieben, die neben dem Aufbau neuer Kontakte und Freundschaften die Thematisierung geteilter Probleme in vertrauensvoller Atmosphäre erleichterte und wechselseitige Unterstützung gewährleistete.

Die MultiplikatorInnen-Initiative trägt dazu bei, das Bildungssystem für Eltern mit Zuwanderungsgeschichte zu öffnen, indem Zugangsbarrieren schrittweise abgebaut werden. Damit werden zum einen die Eltern in ihrer Rolle als Begleiterinnen und Begleiter ihrer Kinder auf deren Bildungswegen gestärkt. Zum anderen werden auch interkulturelle

<sup>1</sup> Das Projekt wird für die Dauer von zwei Jahren gefördert vom Bundesministerium des Innern aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestags.

Prozesse innerhalb der Schulentwicklung angestoßen, die für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erforderlich sind.

### Resümee

Obgleich die beiden Maßnahmen in sehr unterschiedlichen Handlungsfeldern der lokalen Integrationspolitik verortet sind, lassen sich zusammenfassend einige gemeinsame Erfahrungswerte aus der Praxis festhalten.

Frauen mit Migrationshintergrund sind eine bedeutende Adressatinnengruppe kommunalpolitischen Handelns, das es sich zum Ziel setzt, ihre Kompetenzen für die Stadtentwicklung einzusetzen. Dazu bedarf es ressourcenorientierter Maßnahmen vor Ort, die Frauen mit Migrationshintergrund nicht länger aus der Opferperspektive betrachten, sondern ihre subjektiven Leistungen und Handlungspotenziale in den Blick nehmen. Unter den Frauen mit Migrationshintergrund bestehen erhebliche Selbsthilfepotentiale und eine hohe Bereitschaft zu bürgerschaftlichem Engagement, die häufig ungenutzt bleiben. Dabei birgt das Handlungswissen der Frauen und ihre Fähigkeit, dieses umzuarbeiten und auf veränderte Kontexte anzuwenden eine integrative Reserve, die durch anerkennende Wertschätzung aktiviert und beispielsweise mittels Aufwandsentschädigungen honoriert werden kann. Auch bei Frauen aus bildungsfernen Schichten besteht ein großes Interesse an (Weiter-)Qualifizierung – insbesondere wenn das erworbene Wissen einen praktischen Nutzen für den persönlichen oder familiären Alltag bietet (Krüger-Potratz 2007).

Entscheidend für die Teilnahme an den Maßnahmen ist ein persönlicher, niederschwelliger Kontakt zu den Frauen. Dazu müssen dauerhafte Netzwerke und langfristige vertrauensvolle Beziehungen aufgebaut werden, was neben Zeit und Geduld auch entsprechende personelle Ressourcen erfordert. Wichtige Unterstützung kann hierbei von den MigrantInnenselbstorganisationen kommen. Um den Wirkungsradius der Maßnahmen auszuweiten, bedarf es daneben der Aktivierung der informellen Netzwerke der Frauen mit Migrationshintergrund. In ethnisch, sprachlich und kulturell heterogenen Gruppen kommt der Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls eine besondere Bedeutung zu, wobei die interkulturellen Kompetenzen der Frauen mit Migrationshintergrund kohäsionsstiftend wirken können.

Die Erfahrungswerte über die Erfolgsbedingungen der oben dargestellten sowie weiterer Maßnahmen, ermöglichen eine konzeptionelle Weiterentwicklung der kommunalpolitischen Handlungsansätze. Dabei kann auch auf die Potentiale und die Expertise der Frauen mit Migrationshintergrund aufgebaut werden, die das Spannungsverhältnis von Differenz und Emanzipation produktiv für sich und ihr Umfeld nutzen. Ein Schwerpunkt der integrationspolitischen Anstrengungen der Universitätsstadt Tübingen wird künftig auf dem Ausbau stadtteilorientierter Maßnahmen liegen. Auf diese Weise kann den Herausforderungen vor Ort bedarfsgerecht begegnet werden. Gleichzeitig werden die lokalen Ressourcen, das Handlungswissen und die Selbsthilfepsätze der Frauen mit Migrationshintergrund anerkannt und optimal genutzt. Niederschwellige Angebote im Stadtteil erleichtern den persönlichen Kontakt und stärken die nachhaltige Vernetzung der Frauen, um deren gleichberechtigte Teilhabe am städtischen Zusammenleben zu ermöglichen.

### Literaturverzeichnis

- Heckmann, Friedrich** (2005). *Bedingungen erfolgreicher Integration. Rede im Rahmen des Bayerischen Integration. Rede im Rahmen des Bayerischen Integrationsforums in Bayreuth*. Bamberg.
- Krüger-Potratz, Marianne** (2007). *Geschlechteraspekte bei Migration und Integration. Ergebnisse interkultureller Ethnizitäts- und Genderforschung*. In: *Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.), Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft (451-467), 1025 (Nachdruck)*.
- Lutz, Helma** (2004). *Migrations- und Geschlechterforschung: Zur Genese einer komplizierten Beziehung*. In: *Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (565-573)*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.
- Mushaben, Joyce Marie** (2009). *Up the Down Staircase: Redefining Gender Identities through Migration and Ethnic Employment in Germany*. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies, 35:8, 1249-1274*.
- SINUS Sociovision** (2007). *Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Rollenbilder in Migrantenmilieus*. In: *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Material für die Presse. 16. Oktober 2007*. Berlin.
- Treibel, Annette** (2006). *Migration als Form der Emanzipation. Motive und Muster der Wanderung von Frauen*. In: *Butterwege, Christoph & Hentges, Gudrun (Hg.), Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations- und Integrations- und Minderheitenpolitik (103-120)*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.
- Treibel, Annette** (2008). *Von der exotischen Person zur gesellschaftlichen Normalität: Migrantinnen in der soziologischen Forschung und Lehre*. In: *Hentges, Gudrun, Hinzenkamp, Volker & Zwengel, Almut (Hg.), Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte (141-169)*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.
- Universitätsstadt Tübingen (Hg.)** (2010). *Integrationskonzept Tübingen 2010. Grundsätze und Handlungsfelder der Integrationspolitik*. Tübingen.
- Wippermann, Carsten & Flaig, Berthold B.** (2009). *Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten*. In: *Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), APuZ 5/2009, 3:11*. **Bakan, Abigail and Stasiulis, Daiva (Eds.)** (1997) *Not One of the Family: Foreign Domestic Workers in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, p 7.

# Der Treffpunkt für junge Frauen mit ausländischen Wurzeln

Filiz Kutluata und Janitha Reetz Thayaparan,  
Café Secondas Basel

---

Das Café Secondas wurde als exploratives Pilotprojekt konzipiert. Von 2005 und bis 2007 bat das Gleichstellungsbüro Basel junge Frauen mit ausländischen Wurzeln zum monatlich stattfindenden Café Secondas. Dabei ging es nicht nur ums Kaffeetrinken. Im Mittelpunkt der Treffen stand vielmehr der Austausch über verschiedene Themen. Die regelmässigen Treffen hatten zum Hauptziel, die spezifischen Bedürfnisse der Secondas zu eruieren und für die Entwicklung von Grundlagen für innovative Potentialprojekte nutzbar zu machen. Insofern setzte sich das Projekt nicht nur konkrete Ziele in Bezug auf die Adressatinnen (Potentialförderung, Vernetzung und Empowerment junger Frauen der zweiten Generation), sondern wollte in der Zielgruppe selber innovative Ideen entwickeln lassen.

Aus den Treffen entstanden sowohl wertvolle Vernetzung und neue Freundschaften als auch der zukunftsweisende Wunsch bei den jungen Frauen, selber aktiv zu werden. Nach der Pilotphase gründeten die Secondas eine Interessengemeinschaft und konnten mit Unterstützung zahlreicher Organisationen das Café Secondas ab 2009 in Eigenregie und neuer Form weiterführen.

Das Projekt ist weiterhin auf Potential, Vernetzung und Information ausgerichtet. Es erhielt im Jahre 2010 den Basler Integrationspreis, hat überregionale Ausstrahlung und geniesst internationale Anerkennung.

# Die schweizerische Integrationspolitik aus einer Geschlechterperspektive

Susanne Bachmann, Universität Bern

Bis in die 1980er Jahre herrschte allgemein die Annahme vor, dass vor allem Männer migrieren. Frauen wurden nur als mitreisende Ehefrauen thematisiert. Inzwischen sind Frauen sowohl in öffentlichen Debatten als auch in der Wissenschaft stärker als eigenständige Akteurinnen im Feld der Migration sichtbar, es gibt eine Fülle an Forschungen, die sich mit unterschiedlichen Fragestellungen rund um Migration und Geschlecht befassen.<sup>1</sup> Bis heute hält sich allerdings ein defizitäres Bild von der armen, ungebildeten und abhängigen Migrantin, das auch in Einwanderungsgesetzgebung und Migrationspolitiken Eingang gefunden hat und dadurch reproduziert wird (vgl. Prodolliet 1998, Riaño/Wastl-Walter 2006, Riaño/Wastl-Walter 2006b, Riaño 2010, s. auch den Beitrag von Gabriele Dietze in diesem Band). Diese Zuschreibung spiegelt nicht zuletzt die untergeordnete berufliche und gesellschaftliche Position vieler Frauen mit Migrationshintergrund und die eingeschränkten Existenz- und Verdienstmöglichkeiten, die Frauen mit Migrationshintergrund in der Schweiz offen stehen: Statistische Erhebungen zeigen deutlich, dass eingewanderte Frauen gegenüber Schweizerinnen und Schweizern, aber auch gegenüber eingewanderten Männern mehrheitlich niedrigere Löhne, eine schlechtere berufliche Stellung, häufiger prekäre Arbeitsverhältnisse und eine höhere Erwerbslosen- und Armutsrate aufweisen (vgl. z.B. BFM 2007a, BFS 2008).

Strukturen internationaler und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung sind hierbei auf komplexe Weise mit der Geschlechterordnung verbunden. Durch die vermehrte Erwerbstätigkeit von Frauen bildet sich eine neue ethnische Arbeitsteilung zwischen Frauen unterschiedlicher Herkunft heraus, die auf einem globalen vergeschlechtlichten und ethnisierten Markt für Haus- und Pflegearbeiten beruht (vgl. Franck/Spehar 2010, Lutz 2007, Wichterich 1998, Klingebiel/Randeria 1998). Frauen mit Migrationshintergrund übernehmen dabei zunehmend Haus-, Pflege- und Betreuungsarbeiten, wobei ethnisierte Zuschreibungen sie als besonders geeignet für diese Arbeiten qualifizieren. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frauen mit Migrationshintergrund hängen dabei wesentlich von geltender Einwanderungsgesetzgebung und arbeitsrechtlicher Situation ab, wie etwa Bridget Andersons umfassende Studie zu Frauen mit Migrationshintergrund in der bezahlten Hausarbeit zeigt (2006).

Da die rechtlichen Regelungen und die ihnen zugrundeliegenden Vorstellungen über Geschlechterrollen den Handlungsspielraum von Frauen mit Migrationshintergrund in Bezug auf ihre Integrationschancen erheblich beeinflussen (vgl. Riaño/Wastl-Walter 2006), ist es wichtig, einen genauen Blick auf die Konzepte, Normen und Zuschreibungen in Bezug auf Geschlecht in staatlichen Migrations- bzw. Integrationspolitiken zu richten. Der vor-

<sup>1</sup> Kofler/Fankhauser (2009) bieten eine Übersicht über die aktuelle Forschungsdebatte mit kommentierter Bibliographie.



liegende Beitrag wirft ein Schlaglicht auf die Gesetzgebung und Umsetzungspraxis im Bereich der Integration von Zugewanderten und fragt danach, welche Geschlechtervorstellungen darin deutlich werden. Zunächst folgt einleitend eine Übersicht über die rechtlichen Regelungen zu Integration in der Schweiz, bevor exemplarisch geschlechtsspezifische Dimensionen einzelner Rechtsvorgaben herausgearbeitet werden.

### 1 Der Rechtsbegriff Integration

Bis in die 1960er Jahre wurden ausländische Arbeitskräfte in der politischen Debatte nur als zeitweise in der Schweiz anwesend betrachtet (vgl. Mahnig/Piguet 2003). Daher wurden keine Leistungen der Aufnahmegesellschaft im Hinblick auf einen dauerhaften Aufenthalt der Frauen mit Migrationshintergrund für nötig gehalten. Erst spät wurde in der Schweiz die Notwendigkeit erkannt, Integrationsmaßnahmen einzuführen, da sich ein großer Teil der Zugewanderten nicht nur provisorisch, sondern dauerhaft in der Schweiz niederließ (vgl. Wicker 2009, D'Amato/Brigitta Gerber 2005, Niederberger 2004).

Seit den 1990er Jahren sind Fragen der Integration von Frauen mit Migrationshintergrund verstärkt in den Vordergrund der politischen Debatte gerückt. Nachdem der Bund lange Zeit wenig Anstrengungen in Bezug auf Integrationsförderung unternommen hatte, griff er nun die Debatte auf (Prodoliet 2006a). So wurde einerseits der Integrationsbericht des Bundes publiziert, der erstmals eine Analyse der Situation in den verschiedenen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Feldern beinhaltet (BFM 2006, Kritik siehe Adrian Gerber 2006, Schoch 2006). Außerdem wurden Ziele und Grundsätze der schweizerischen Integrationspolitik im neuen Ausländergesetz (AuG) festgelegt, welches am 1. Januar 2008 in Kraft trat. Damit wurde erstmals der Begriff der Integration auf der Ebene eines Bundesgesetzes verankert und als politisches Ziel definiert. Integrationsförderung erhielt so mehr finanzielles und gesellschaftliches Gewicht (Schönenberger/D'Amato 2009: 11).

Allerdings wurde der Rechtsbegriff Integration bisher nicht klar definiert. Die rechtlichen Vorgaben liefern lediglich Hinweise darauf, wie der Gesetzesbegriff Integration zu verstehen ist: Ziel der Integration ist die chancengleiche Teilhabe von längerfristig und rechtmäßig anwesenden AusländerInnen an der schweizerischen Gesellschaft. Gelingen ist die Integration der AusländerInnen dann, „wenn sie in den verschiedenen Integrationsbereichen (z.B. Bildung, Erwerbstätigkeit, Straffälligkeit) vergleichbare statistische Werte aufweisen wie Schweizerinnen und Schweizer, die sich insbesondere im Hinblick auf das Alter, das Geschlecht, die gesellschaftliche und wirtschaftliche Lage, die Familiensituation sowie die berufliche Ausbildung in ähnlichen Lebenssituationen befinden“ (Ausf. 2.1 Weisung IV). Entsprechend haben Bund, Kantone und Gemeinden eine Verpflichtung zur Integrationsförderung, die als Querschnittsaufgabe bei allen staatlichen Aufgaben zu berücksichtigen ist.

Integration wird dabei als gegenseitiger Prozess gesehen, an dem sowohl die SchweizerInnen als auch die Zugewanderten ihren Anteil haben.<sup>2</sup> Der Gesetzestext „betont die Bedeutung der Bereitschaft zur Integration von Seiten der Ausländerinnen und Ausländer“ (Botschaft z. AuG: 3733). Der Beitrag der AusländerInnen besteht im Erlernen einer Landessprache, in der „Respektierung der rechtsstaatlichen Ordnung und der Werte der Bundesverfassung“ sowie durch den „Willen zur Teilnahme am Wirtschaftsleben und zum Erwerb von Bildung“ (Art. 4 VintA). Im Gegenzug stellt der Bund Mittel für die Förderung der Integration zur Verfügung. Dieses Integrationsverständnis lässt sich mit der Formel „Fordern und Fördern“ fassen (TAK 2007: 2).

<sup>2</sup> Faktisch sind die Integrationsvorgaben jedoch v.a. an Frauen und Männer mit Migrationshintergrund gerichtet und nicht an die einheimische Mehrheitsbevölkerung.

Integration ist ein Kriterium bei der Vergabe von Aufenthaltsrechten. So ist der Grad der Integration ein Kriterium für die Erteilung von Aufenthalts- und Niederlassungsbewilligungen. Bei „erfolgreicher Integration“ kann die Niederlassungsbewilligung bereits nach fünf statt zehn Jahren Aufenthalt erteilt werden. Dies soll einen „Anreiz für persönliche Integrationsanstrengungen“ schaffen (Botschaft z. AuG: 3750). Die Erteilung oder Verlängerung von Aufenthaltsbewilligungen kann neu an den Besuch eines Integrations- oder Sprachkurses geknüpft werden. So können die Behörden mit den betreffenden Personen sogenannte Integrationsvereinbarungen abschließen, in denen Maßnahmen und Sanktionen festgehalten sind.<sup>3</sup>

Allerdings unterliegen Angehörige der EU-/EFTA-Mitgliedsstaaten dem gesetzlichen Imperativ der Integration nicht<sup>4</sup>, ihre Aufenthaltsbewilligungen sind nicht an das Kriterium der Integration gebunden und sie können nicht zum Besuch eines Sprach- oder Integrationskurses verpflichtet werden, während bei Drittstaatsangehörige „erfolgreiche Integration“ ein Kriterium für die Erteilung von Aufenthaltsbewilligungen darstellt. Die Regelungen im Bereich Integration gelten daher vorwiegend für Personen aus nicht-europäischen Staaten.<sup>5</sup>

## 2 „Fordern und Fördern“ aus einer Geschlechterperspektive

Die ZuwanderInnen müssen – so der Wille der/des Gesetzgeberin/ Gesetzgebers – ihr „Integrationspotenzial“ (Botschaft z. AuG: 3796) und vor allem ihre „Integrationsbereitschaft“ (Botschaft z. AuG: 3714) unter Beweis stellen. Die Kriterien, um den Grad der Integration im Einzelfall zu bestimmen, sind in der Integrationsverordnung festgelegt und werden in der Weisung IV präzisiert. Ein zentrales Kriterium hierbei ist der „Wille zur Teilnahme am Wirtschaftsleben und zum Erwerb von Bildung“, der sich in Erwerbstätigkeit bzw. Bildungstätigkeit zeigt, Sozialhilfebezug kann ein Grund für den Widerruf von Bewilligungen sein. Hierbei soll die „unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsaufnahme oder dem Erwerb von Bildung“ etwa wegen starker gesundheitlicher Beeinträchtigung berücksichtigt werden (Ausf. 2.2 Weisung IV), allfällige Betreuungspflichten sind jedoch nicht als zu berücksichtigendes Kriterium genannt. Da Frauen in viel größerem Ausmaß als Männer für die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen zuständig sind und dies ihre Erwerbstätigkeit erschweren kann, benachteiligt dieses eigentlich geschlechtsneutrale Kriterium Frauen.<sup>6</sup>

Erwerbslosigkeit kann in dieser Logik also als fehlender „Wille zur Teilnahme am Wirtschaftsleben“, d.h. als mangelnde Bemühung um Integration ausgelegt werden. Das Kriterium der erfolgreichen Integration wird so zur Legitimation von Ein- und Ausschluss. Damit hat sich eine Vorstellung von Integration durchgesetzt, die davon ausgeht, dass Teil-

<sup>3</sup> Eine Evaluation der Integrationsvereinbarungen (IntV) in fünf Kantonen bieten Tov u.a. (2010).

<sup>4</sup> Für BürgerInnen der EU-/EFTA-Staaten gilt das Personenfreizügigkeitsabkommen, kurz FZA (s. zu den rechtlichen Regelungen detailliert Spescha/Kerland/Bolzli 2010: 63-66). Die Bestimmungen im Bereich Integration sind auch für EU-/EFTA-Staatsangehörige anwendbar, sofern sie vorteilhafter als die Regelungen im FZA sind (Ausf. 1 Weisung IV).

<sup>5</sup> Da Hochqualifizierte keinen Integrationskurs besuchen müssen (vgl. BFM 2007c: 4), wird die Kategorie der Drittstaatsangehörigen im Bereich der Integration nochmals unterteilt in „Gebildete und weniger Gebildete“ (EKA 2006, zit. n. Schönenberger/D'Amato 2009: 12), Qualifizierte, privilegierte AusländerInnen geraten nicht in den Fokus der Integrationspolitik, sondern Zielgruppe der Integrationsmaßnahmen sind „all jene, die dem Staat Kosten verursachen (können)“ (Prodoliet 2006: 3). Das Kriterium der Integration wird so zu einem Instrument der Abwehr niedrigqualifizierter Unterschichteinwanderung. Die Konzentration der Zulassungspolitik auf gut qualifizierte ZuwanderInnen ignoriert den Umstand, dass staatliche Praktiken die Anerkennung und Aberkennung von Qualifikation mitstrukturieren und damit an der Produktion der Kategorien „qualifizierte“ bzw. „unqualifizierte“ MigrantInnen beteiligt sind (Erel 2003: 125).

<sup>6</sup> Dies wird verschärft dadurch, dass in der Schweiz ein großer Mangel an familienergänzenden Betreuungsmöglichkeiten herrscht. Dazu kommt, dass das außerhäusliche Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten den Bedürfnissen migrantischer Eltern nicht immer entspricht, z.B. weil die Arbeitszeiten ausländischer Eltern oft schlecht mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen über einstimmen (Statistik Stadt Zürich 2003: 8).

habe „ein ausschließlich willentlich zu beeinflussender Prozess sei, eine Leistung, die jede und jeder erbringen kann, wenn sie oder er sich nur genügend Mühe gibt“ (Kabis 2004: 95). Die Verantwortung für die Absicherung von Problemlagen und Risiken wird so vom Wohlfahrtsstaat auf die Individuen verschoben: „Menschen sollen durch geschicktes Selbstmanagement ihre eigene ‚employability‘ sichern, sind damit aber auch im Falle des Scheiterns an ihrem Unglück selber schuld“ (Tuider 2010: 23). Was bedeutet dieses Verständnis von Integration im staatlichen Diskurs aus einer Geschlechterperspektive?

In der Schweizer Integrationspolitik herrscht das Paradigma vor, dass die statistisch schlechtere berufliche Stellung und das höhere Armutsrisiko von Frauen mit Migrationshintergrund auf individuelle Defizite zurückgeführt werden können, die mit Fördermaßnahmen behoben werden sollen. So besteht die Mehrzahl der vom Bund geförderten Integrationsprogramme aus Beratungsangeboten und meist niederschweligen Sprachkursen, womit zugleich das vorherrschende defizitäre Bild von ungebildeten Frauen und Männern mit Migrationshintergrund reproduziert und gefestigt wird (vgl. Bachmann 2006: 64).

Durch eine auf Bildung und Information ausgerichtete Integrationsförderung wird letztlich Desintegration zu einem persönlichen Problem der Frauen und Männer mit Migrationshintergrund erklärt, strukturelle Bedingungen der sozioökonomischen Positionierung von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund geraten aus dem Blick. Zur Desintegration tragen auch Faktoren wie herkunftsspezifische Selektion im Bildungssystem, Diskriminierung beim Arbeitsmarktzugang, restriktive Anerkennungspraxis von Bildungsabschlüssen u.a. bei, die nicht durch Sprach- und Integrationskurse abgebaut werden. Derartige Fördermaßnahmen zementieren wiederum die Einschätzung, dass die Ursache sozialer Ungleichheit bei den Integrations- und Bildungsdefiziten der Frauen und Männer mit Migrationshintergrund liegen.<sup>7</sup>

Zusammenfassend lässt sich sagen: Der zunehmenden Verschiebung der Verantwortung für gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe, die sich in Integrationsforderungen wie dem Nachweis des „Willens zur Teilnahme am Wirtschaftsleben“ niederschlägt, sind zugewanderte Frauen und Männer gleichermaßen unterworfen. Werden die Maßstäbe für Integrationserfolg jedoch geschlechtsneutral ausgelegt, wirkt sich das auf Frauen nicht gleichermaßen aus wie auf Männer. Auch zugewanderte Männer sind zwar von Praktiken und Strukturen der Dequalifizierung und von Schwierigkeiten beim Arbeitsmarktzugang betroffen, zugewanderte Frauen finden sich jedoch oftmals in einer noch weiter abgewerteten Statuslage wieder. Auf den ersten Blick geschlechtsneutrale Regelungen wie die Kriterien für gelungene Integration lassen die untergeordnete berufliche und gesellschaftliche Position vieler eingewanderter Frauen ebenso außer Acht wie die eingeschränkten Existenz- und Verdienstmöglichkeiten, die Frauen mit Migrationshintergrund in der Realität offenstehen.

<sup>7</sup> Tatsächlich ist der Anteil gering qualifizierter Arbeitskräfte unter den nicht-schweizerischen Erwerbstätigen vergleichsweise hoch: Fast ein Drittel weist keinen nachobligatorischen Ausbildungsabschluss auf, gegenüber rund 13 Prozent der SchweizerInnen (BFS 2008: 39). Allerdings sind die in der Schweiz lebenden AusländerInnen beruflich sehr unterschiedlich qualifiziert. 2008 war der Anteil der Personen mit Tertiärausbildung mit 29 Prozent bei ausländischen Erwerbstätigen praktisch gleich hoch wie bei den SchweizerInnen mit 30 Prozent (Ebd.). Die Zahl gut ausgebildeter Einwanderinnen und Einwander nimmt stark zu – nicht zuletzt aufgrund der entsprechenden Regulierungsbestrebungen der Migrationspolitik. 60 Prozent der AusländerInnen, die vor weniger als zwei Jahren in die Schweiz gekommen sind, haben eine Ausbildung auf Tertiärstufe abgeschlossen (Ebd.: 38). Allerdings arbeiten auch qualifizierte Frauen und Männer mit Migrationshintergrund vielfach in niedrig bezahlten Berufen mit schlechten Arbeitsbedingungen (Pecoraro 2005). Sie haben oftmals Schwierigkeiten, eine ihrer Ausbildung und Berufserfahrung entsprechende Stelle zu finden (vgl. Riaño/Baghdadi/Wastl-Walter 2008, Riaño/Baghdadi 2007). Die restriktive Praxis der Behörden bei der Anerkennung von im außereuropäischen Ausland erworbenen Bildungszertifikaten trägt mit zu dieser Situation bei.

### 3 Die „besonderen Anliegen“ von Frauen

Der Gesetzestext bezieht sich geschlechtsneutral auf die „ausländische Bevölkerung“. Explizit wird jedoch festgehalten: Bund, Kantone und Gemeinden „tragen den besonderen Anliegen der Integration von Frauen, Kindern und Jugendlichen Rechnung“ (Art. 53 Abs. 4 AuG). Auch die Integrationsverordnung hält fest: „Den besonderen Anliegen von Frauen, Kindern und Jugendlichen ist Rechnung zu tragen“ (Art. 2 Abs. 3 VIntA). Offenbar ist seitens der/des Gesetzgeberin/Gesetzgebers ein Bewusstsein für die Schwierigkeiten von zugewanderten Frauen vorhanden, die sich statistisch in niedrigeren Löhnen, schlechteren beruflichen Positionen sowie einem größerem Risiko für Erwerbslosigkeit und damit einer höheren Armutsrate niederschlagen. Worin bestehen diese besonderen Anliegen zugewanderter Frauen?

In der Botschaft des Bundesrates zum AuG wird dazu präzisiert, dass Frauen im Rahmen der Integrationsförderung als „besonders wichtige Zielgruppe“ gelten: „Dies gilt insbesondere für Frauen, welche im Familiennachzug in die Schweiz kommen und aufgrund ihrer jeweiligen familiären Stellung als Mütter und Hausfrauen nicht oder nicht sofort in den – bekanntermaßen integrativ wirkenden – Arbeitsmarkt aufgenommen werden können. Dennoch ist es erforderlich, dass auch sie sich mit den Gegebenheiten des Aufnahmelandes vertraut machen. So sind beispielsweise Kenntnisse der Landessprache und der Grundzüge unseres Schulwesens die Voraussetzung dafür, dass Eltern ihre Kinder im Rahmen ihrer Grundschulbildung begleiten können. Aus diesem Grund legt der Bund bei der Ausgestaltung seines Integrationsprogrammes besonderes Gewicht auf Projekte der Sprachförderung, welche auch Müttern mit Kleinkindern zugänglich sind“ (Botschaft z. AuG: 3801).

Entsprechend sind Frauen speziell im Schwerpunkteprogramm des Bundes zur Integrationsförderung erwähnt. Dieses konkretisiert den inhaltlichen Rahmen der Maßnahmen, die gemäß AuG mit Finanzhilfen des Bundes zur Integrationsförderung unterstützt werden (BFM 2007b). Der Bereich „Sprache und Bildung“, insbesondere der Erwerb einer Landessprache, bildet dabei die zentrale Priorität bei der Förderung von Integrationsmaßnahmen.<sup>8</sup> Als Zielgruppe werden dabei unter anderem Frauen mit Kindern im Vorschulalter genannt (Ebd.: 5). Diese Priorisierung von Sprachförderung und die Ausrichtung auf Frauen mit Kindern spiegelt zwei grundlegende Prämissen der schweizerischen Integrationsförderung: Erstens die Annahme, dass Sprache zentral für die gesellschaftliche Integration ist und zweitens, dass Mütter der Schlüssel zur Integration ihrer Kinder sind (Prodolliet 2006). Dies schlägt sich auch im Angebot an staatlich geförderten Integrationsmaßnahmen nieder: Sprach- und Alphabetisierungskurse, meist gekoppelt mit Informationen zu Schweizer Institutionen und Behörden, bilden die Mehrzahl der Projekte (Bachmann 2006: 53–56). Ein Großteil davon richtet sich an Frauen. Oftmals wird eine kostengünstige Kinderbetreuung parallel zum Kurs angeboten.<sup>9</sup>

Zugewanderte Frauen werden in der Integrationsförderung also vor allem in ihrer Rolle als Mütter und als vorrangig zuständig für Haushalt und Kindererziehung angesprochen und unterstützt. Dahinter stehen stereotype Vorstellungen von vorwiegend patriarchal organisierten Geschlechterbeziehungen bei Zugewanderten mit traditioneller Arbeitsteilung

<sup>8</sup> Verschiedene Autorinnen und Autoren haben auf die problematischen Aspekte einer engen Verknüpfung von Sprache und Integration verwiesen, die dazu tendiert, den Integrationsprozess auf die Sprachkenntnisse einer Person zu reduzieren (Mateos 2009, Prodolliet 2007, 2006, Achermann/Künzli 2009, Schönenberger/D’Amato 2009: 17–19, Achermann 2007: 127f.).

<sup>9</sup> Die an Frauen gerichteten Sprachkurse stoßen auf eine große Nachfrage. Auch bei den geschlechtsneutral adressierten Kursen ist die Mehrzahl der Teilnehmenden weiblich. Insgesamt liegt der Anteil der weiblichen Kursbesuchenden bei 70 Prozent (Bundesrat 2004). Für die Teilnehmerinnen haben die Sprachkurse eine wichtige Funktion, nicht nur weil sie ihre Sprachkenntnisse verbessern und wichtige Informationen über das Schweizer Gesundheits-, Sozial-, Bildungssystem usw. erhalten. Daneben nutzen die Frauen die Kurse, um Kontakte zu anderen Frauen zu knüpfen (Prodolliet 2006b). Beruflich qualifizierend sind diese Kurse jedoch i.d.R. nicht.

zwischen Männern und Frauen: Während der Mann als Hauptnährer gilt, wird die Frau mit Migrationshintergrund vorrangig als an das Haus gebunden und nicht erwerbstätig wahrgenommen. Damit besteht die Gefahr, dass diese Adressierung traditionelle Geschlechterrollen reproduziert (vgl. Riaño 2010) und andere Lebenssituationen zugewanderter Frauen zu wenig berücksichtigt werden. Zugleich ist die Wahrnehmung von zugewanderten Frauen als Hausfrauen und Mütter strukturell beeinflusst, denn die größte Gruppe der Einwandernden aus Drittstaaten sind Frauen im Familiennachzug (BFM 2009: 120). Da die Möglichkeiten eines Aufenthalts in der Schweiz zwecks Erwerbstätigkeit stark eingeschränkt sind, bleibt faktisch nur die Zulassung über den Aufenthaltzweck „Verbleib beim Ehemann“. Dies prägt offensichtlich die behördliche Sichtweise auf die Zugewanderten.

#### 4 Integration nur für „längerfristig und rechtmäßig“ Anwesende

Frauen mit Migrationshintergrund ohne geregelten Aufenthaltsstatus – in der Mehrzahl Frauen<sup>10</sup> – sind grundsätzlich von der Integrationspolitik ausgenommen. Verschiedene Autorinnen und Autoren stellen einen Zusammenhang her zwischen der Geschlechterordnung, der globalen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der Anwesenheit illegalisierter Frauen mit Migrationshintergrund (Lanz 2003). So wurde mehrfach in der Literatur auf den Effekt hingewiesen, dass das Aufbrechen der traditionellen Geschlechterrollen in der Mehrheitsgesellschaft der westlichen Länder eine neue Arbeitsteilung entlang ethnischer Grenzen produziert. Die erweiterten Erwerbsmöglichkeiten europäischer Mittelstandsfrauen führten nicht dazu, dass Männer einen größeren Anteil an unbezahlter Reproduktions- und Hausarbeit übernehmen. Diese Rolle kommt zunehmend Frauen mit Migrationshintergrund zu. Frauen mit Migrationshintergrund helfen dabei, den Spagat zwischen Erwerbs- und Familienarbeit zu bewältigen – oftmals unter prekären Arbeitsbedingungen und ohne geregelten Aufenthaltsstatus. Privathaushalte sind nach dem Gastgewerbe der Sektor, in dem am meisten ausländische Arbeitskräfte beschäftigt werden (Anlaufstelle/GBI 2004: 17).

Da die Hürden für die Zulassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Drittstaaten sehr hoch sind, nehmen Expertinnen und Experten an, dass die Zahl der Sans-Papiers in der Schweiz weiter steigen wird (Longchamp u. a. 2005: 42). Je restriktiver jedoch die Einwanderungsbestimmungen sind, desto mehr wird die Migration (vor allem von Frauen) in die Illegalität abgedrängt (Le Breton 1999: 86). Eine Integrationspolitik, die sich nur an Frauen und Männern mit Migrationshintergrund mit „rechtmäßigem“, also geregelter Aufenthaltsstatus richtet, übernimmt im Endeffekt den moralisierenden rechtspopulistischen Diskurs von Missbrauch und „Ausländerkriminalität“ (vgl. Fekete 2006) und ignoriert die strukturellen Ursachen der Anwesenheit zehntausender Menschen ohne legalen Status in der Schweiz. Dies wirkt sich besonders auf Frauen nachteilig aus, da sie den Großteil der illegalisierten Anwesenden bilden.

Integrationsförderung ist nach dem AusländerInnengesetz nicht nur ausschließlich an Frauen und Männer mit Migrationshintergrund gerichtet, die sich „rechtmäßig“ in der Schweiz aufhalten, sondern ebenso an „längerfristig anwesende“ Frauen und Männer mit Migrationshintergrund (Art. 4 AuG). Das verweist auf die zentrale Annahme, dass ein stabiler Aufenthaltsstatus die zentrale Basis für Integration bildet (Piguet 2006: 122). Die Integrationsförderung an Frauen und Männer mit Migrationshintergrund beruht auf einer Konzeption von Migration, die als dauerhafter Ortswechsel gedacht wird. Neuere Forschungen machen darauf aufmerksam, dass es Migrationsmuster gibt, die dieser Sichtweise nicht entsprechen: Zirkuläre transnationale Frauen und Männer mit Migrationshintergrund verlassen ihr Herkunftsland nicht, um sich anderswo dauerhaft niederzulassen, sondern entwickeln mobile Formen

<sup>10</sup> In der Schweiz leben schätzungsweise 70.000 bis 300.000 Menschen ohne Aufenthaltsbewilligung, sogenannte Sans-Papiers, die Mehrheit davon sind Frauen (Anlaufstelle/GBI 2004). Eine Studie im Auftrag des Bundesamtes für Migration geht von 90.000 Sans-Papiers in der Schweiz aus (Longchamp u. a. 2005). Eine andere Hochrechnung ergibt 70.000 bis 180.000 Personen (Piguet/Losa 2002).



von Migration, um den Lebensstandard in ihrem Herkunftsland zu verbessern. Ihr Herkunftsland sehen sie weiterhin als zentralen Bezugspunkt und Mittelpunkt ihres Lebens – auch wenn dort unter Umständen weniger Zeit verbracht wird als in der Migration. Oftmals sind Frauen in diese mobile Form transnationaler Aktivität involviert (vgl. Dahinden 2010).

Ein Beispiel dafür sind osteuropäische Pendelmigrantinnen- und Migranten, die in der Schweiz unter prekären Bedingungen in Privathaushalten Pflegebedürftige betreuen. Sarah Schilliger (2009) von der Universität Basel zeigt in ihrem laufenden Forschungsprojekt anhand dieser MigrantInnengruppe anschaulich, wie mit der Herausbildung eines prekarierten und häufig informellen, vergeschlechtlichten und ethnisierten Arbeitsmarktes im Privathaushalt Geschlechterordnung, Arbeitsmarkt und Migrationspolitiken ineinandergreifen. Vor dem Hintergrund der erhöhten Erwerbstätigkeit von Frauen und der Alterung der Bevölkerung steigt die Nachfrage nach bezahlter Pflegearbeit in Privathaushalten. Diese Arbeiten werden oft von osteuropäischen Frauen übernommen, die aus Ländern mit hoher (Frauen-)Arbeitslosigkeit stammen und häufig gut qualifiziert sind. Die restriktive Zulassungspraxis der Schweiz verunmöglicht es den Frauen, sich längerfristig legal niederzulassen, und führt zur „Lebenspraxis der zwei Standbeine“ (Ebd.).

Dabei besteht ein Zusammenhang zwischen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der spezifischen Geschlechterrepräsentationen mit diesen mobilen Formen transnationaler Migration: Während Männer als „Familienernährer“ Geld an die zurückgebliebene Familie schicken, aber nur selten und für kurze Zeit zurückkehren, versuchen Frauen, die weiterhin als vorrangig zuständig für die Familie gelten, die Sorgearbeit für die Familie mit ihrer Erwerbsarbeit durch häufige Rückkehr ins Herkunftsland zu verbinden (Dahinden 2010: 330). Diese Praxis eines „transnationalen Haushaltes“ (Pries 2005: 397) ermöglicht Frauen, ihre produktiven mit reproduktiven Aufgaben zu vereinbaren (Dahinden 2010: 330). Die Studie von Gülcan Akkaya und Bernhard Soland (2009) zeigt diesen Zusammenhang mit innerfamiliären geschlechtsspezifischen Rollen- und Arbeitsteilungen und transnationalen mobilen Migrationsmustern anhand albanischer Frauen mit Migrationshintergrund deutlich: Der Ehemann emigriert dauerhaft in die Schweiz, um ein Einkommen zu erwirtschaften, während sich die Ehefrau in Mazedonien um Kinder und Schwiegereltern kümmert. Ein Teil der interviewten Frauen versuchten in dieser Situation, die Zuständigkeit für die Kinderbetreuung und die Aufrechterhaltung der Partnerschaft mit Pendelmigration zu vereinbaren.<sup>11</sup>

Solche transnationalen Mobilitätsmuster sind oftmals nicht frei gewählt, sondern von rechtlichen Zwängen beeinflusst. Dies wird besonders deutlich an der Bewilligung für Cabaret-Tänzerinnen in der Schweiz, eine spezifische Aufenthaltskategorie für zeitlich befristete Anstellungen von Frauen im Erotikmarkt.<sup>12</sup> Die Bewilligung für Cabaret-Tänzerinnen ist auf acht Monate befristet. Ein Wechsel der Tätigkeit ist nicht erlaubt, die Frauen dürfen nur als Nachtclub-Tänzerinnen arbeiten. Auch der Nachzug von Familienangehörigen ist mit dieser Kurzaufenthaltsbewilligung nicht möglich (Spindler/Schertenleib 2006: 35). Die spezifischen Regelungen, die für Cabaret-Tänzerinnen

<sup>11</sup> Das „Migrationsmodell der getrennten Familie“ (Akkaya/Soland 2009: 65) wird auf verschiedene Weise gelebt. So bleibt ein Teil der Ehefrauen zurück und betreut als quasi Alleinerziehende die Kinder, teilweise emigrieren die Frauen selbst dauerhaft und die Kinder werden von Familienangehörigen betreut, ein weiterer Teil der Frauen pendelt hingegen über längere Zeit zum Ehemann in die Schweiz, um zugleich die Beziehung zum Ehemann aufrecht halten und die Familienangehörigen im Herkunftsland betreuen zu können. Besonders eindrücklich ist das Beispiel einer Frau, die 20 Jahre lang jeweils ein halbes Jahr im Herkunftsland und ein halbes Jahr in der Schweiz lebte (Ebd.: 66).

<sup>12</sup> Rechtlich sind Cabaret-TänzerInnen definiert als „Personen, [die] sich im Rahmen musikalisch unterlegter Showprogramme mehrere Male ganz oder teilweise entkleiden“ (Weisungen Begrenzungsverordnung BVO, Anhang 4/8c, Ziffer 1.2, zit. n. Dahinden/Stants 2006: 13). Nach Angaben der Fachstelle FIZ arbeiten im Durchschnitt monatlich rund 1200 Frauen offiziell als Cabaret-Tänzerinnen in der Schweiz, jedoch keine Männer (www.fiz-info.ch, März 2011).

gelten, verstärken den zirkulären Charakter der Mobilität der Tänzerinnen und deren fortgesetzte Orientierung hin zum Herkunftsland, zugleich begrenzen sie deren Integration in die Schweizer Gesellschaft (Dahinden 2010: 337, 342). Mobile transnationale Formen von Migration, die mit der Struktur der globalen vergeschlechtlichten Arbeitsteilung eng verknüpft und oft nur unter illegalisierten Bedingungen möglich sind, bleiben in den rechtlichen Vorgaben der schweizerischen Integrationspolitik unberücksichtigt. Somit werden bestimmte Migrationsmuster, die vielfach von Frauen praktiziert werden, nicht in die Integrationsförderung eingeschlossen.

### 5 Fazit

Die Integrationspolitik der Schweiz folgt gegenwärtig einem Verständnis von Integration, bei dem Anreize für persönliche Integrationsbemühungen und repressive Forderungen ineinandergreifen. Erfolgreiche Integration wird zu einem Kriterium der Legitimation für Ein- und Ausschluss und somit zum Instrument der Kontrolle und Steuerung von Migration. Indem Integration als ein Niederschlag von persönlichen Fähigkeiten und individueller Bereitschaft verstanden wird, erhalten Frauen und Männer mit Migrationshintergrund die Verantwortung für Teilhabe oder Ausschluss weitgehend selbst zugewiesen. Diese Zuweisung der Verantwortung für gescheiterte oder gelungene Integration richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen. Sie sind davon jedoch unterschiedlich betroffen. Wenn etwa existenzsichernde Erwerbstätigkeit zum Maßstab erfolgreicher Integration erklärt wird und Sozialhilfebezug unzureichenden Willen zur Teilhabe markiert, ignoriert dies die geschlechtsspezifisch ungleichen Risiken für Erwerbslosigkeit und Armut und die unterschiedliche Eingebundenheit von Männern und Frauen in unbezahlte Betreuungsarbeiten, die insbesondere angesichts des unzureichenden Angebotes an familienexternen Kinderbetreuungsmöglichkeiten existenzsichernde Erwerbsarbeit für zugewanderte Frauen noch schwieriger macht.

Wenn Geschlecht in den untersuchten Texten explizit erwähnt wird, dann nur in Form besonderer Bedürfnisse von Frauen. Frauen mit Migrationshintergrund mit kleinen Kindern werden als Risikogruppe identifiziert, weil sie von Erwerbslosigkeit und Armut statistisch besonders betroffen sind. Hierbei fällt auf, dass zugewanderte Frauen in den Vorgaben in erster Linie als Mütter und Hausfrauen wahrgenommen werden, nicht jedoch als Erwerbstätige. Die Regelungen basieren letztlich auf stereotypen Vorstellungen von traditionellen Geschlechterrollen bei Frauen mit Migrationshintergrund und reproduzieren verbreitete vereinheitlichende Bilder von Zugewanderten.

Verschiedene Forschende haben im Zusammenhang mit der als Feminisierung der Migration gefassten Entwicklung auf den zunehmenden Bedarf an Frauen im globalen Arbeitsmarkt durch post-industrielle Restrukturierungen und die Etablierung neuer Arbeitsteilungen zwischen Frauen verschiedener Herkunft hingewiesen. Außerdem müssen Frauen zunehmend aufgrund restriktiver Zulassungspolitiken transnationale Migrationsstrategien entwickeln, die auf zirkulärer Mobilität basieren, beispielsweise als temporär angestellte Hausangestellte, private Pflegerinnen oder reisende Sexarbeiterinnen. Oftmals sind diese Praktiken nur unter illegalisierten Bedingungen möglich. Dieses Zusammenspiel von (Care-)Arbeitsmarkt, Geschlechterordnung und Migrationspolitiken findet keinen Niederschlag in den rechtlichen Regelungen zu Integration. Da Integrationsförderung nur an dauerhaft und regulär anwesende Frauen und Männer mit Migrationshintergrund gerichtet ist, bleiben bestimmte Migrationspraktiken unberücksichtigt, die im Zusammenhang mit dem globalen vergeschlechtlichten und ethnisierten Arbeitsmarkt stehen und vielfach Frauen betreffen.

Wie sich gezeigt hat, basiert der staatliche Diskurs zu Integration einerseits auf normativen Vorstellungen von Integration und Migration, die den unterschiedlichen Lebenssituationen und Praktiken von Männern und Frauen nicht Rechnung tragen. Auf der anderen Seite greifen die Richtlinien teilweise auf vergeschlechtlichte und ethnisierte



Stereotypen zurück und verfestigen diese damit. Die Beispiele verdeutlichen, dass auch vermeintlich geschlechtsneutral formulierte rechtliche Regelungen geschlechtsspezifische Auswirkungen aufweisen können und damit die Handlungsspielräume von Männern und Frauen unterschiedlich strukturieren.

### Literaturverzeichnis

- Achermann, Alberto** (2007): *Integrationsverpflichtungen*. In: Achermann, Alberto et al. (Hrsg.): *Jahrbuch für Migrationsrecht 2006/2007*. Bern: Stämpfli. S. 107-138.
- Achermann, Alberto und Künzli, Jürg** (2009): *Zum Umgang mit den neuen Sprachminderheiten. Schlussbericht des NFP 56 „Sprachenvielfalt und Sprachkompetenz in der Schweiz“*. Bern: SNF.
- Akkaya, Gülcan und Soland, Bernhard** (2009): *Auswirkungen der Migration von albanischen Zugewanderten auf die Herkunftsregion in Tetovo: Eine qualitativ-explorative Forschungsstudie in der Region Tetovo (Mazedonien)*. Luzern: Hochschule Luzern, Soziale Arbeit.
- Anderson, Bridget** (2006): *Doing the dirty work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa*. Hamburg: Ass. A.
- Anlaufstelle, für Sans-Papiers Basel und GBI, Gewerkschaft Bau & Industrie** (2004): *Leben und Arbeiten im Schatten. Die erste detaillierte Umfrage zu den Lebens und Arbeitsbedingungen von Sans-Papiers in der Deutschschweiz*.
- Bachmann, Susanne** (2006): *Analyse der städtischen Integrationspolitik von Bern und Zürich aus geschlechtsspezifischer Perspektive*. In: Wastl-Walter, Doris und Riaño, Yvonne (Hrsg.): *Migration und Integrationspolitik aus der Geschlechterperspektive*. Bern: Geograph. Institut, Univ. Bern. S. 49-68.
- BFM, Bundesamt für Migration** (2006): *Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz. Bestandsaufnahme der Fakten, Ursachen, Risikogruppen, Maßnahmen und des integrationspolitischen Handlungsbedarfs*. Bern: BFM.
- BFM, Bundesamt für Migration** (2007a): *Bericht Integrationsmaßnahmen. Bericht über den Handlungsbedarf und die Massnahmenvorschläge der zuständigen Bundesstellen im Bereich der Integration von Ausländerinnen und Ausländern per 30. Juni 2007*. Bern: BFM.
- BFM, Bundesamt für Migration** (2007b): *Schwerpunkteprogramm für die Jahre 2008 bis 2011*. Bern: BFM.
- BFM, Bundesamt für Migration** (2009): *Ausländer- und Asylstatistik. Teil 1: Bestand und Bewegungen*. Bern: BFM.
- BFS, Bundesamt für Statistik** (2008): *Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Bericht 2008*. Neuchâtel: BFS.
- Le Breton, Maritza** (1999): *Illegalisierung und Kriminalisierung der Migrantinnen. Frauenhandel im Kontext restriktiver Einwanderungspolitik*. In: *Widerspruch*, Heft 37. S. 83-93.
- D'Amato, Gianni und Gerber, Brigitta** (2005): *Integration: eine Herausforderung für die Städte in der Schweiz?* In: D'Amato, Gianni und Gerber, Brigitta (Hrsg.): *Herausforderung Integration. Städtische Migrationspolitik in der Schweiz und Europa*. Zürich: Seismo. S. 10-34.
- Dabinden, Janine** (2010): *Cabaret Dancers: "Settle Down in order to Stay Mobile?" Bridging Theoretical Orientations within Transnational Migration Studies*. In: *Social Politics* 17/3. S. 323-348.
- Dabinden, Janine und Stants, Fabienne** (2006): *Arbeits- und Lebensbedingungen von Cabaret-Tänzerinnen in der Schweiz*. Neuchâtel: SFM, Swiss Forum for Migration and Population Studies.
- Erel, Umut** (2003): *Migrantinnen zwischen Anerkennung und Abqualifikation*. In: Steyerl, Hito und Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (Hrsg.): *Spricht die Subalterne deutsch?* Münster: Unrast. S. 108-128.
- Fekete, Liz** (2006): *Enlightened fundamentalism? Immigration, feminism and the Right*. In: *Race & Class* 48/2 (Oktober). S. 1-22.
- Franck, Anja K. und Spehar, Andrea** (2010): *Women's labour migration in the context of globalisation*. Brüssel: Women in Development Europe WIDE.

- Gerber, Adrian** (2006): *Bei der strukturellen Integration einen Gang höher schalten. Zum Integrationsbericht des Bundesamts für Migration.* In: *Asyl* 21/3. S. 8-13.
- Kabis, Veronika** (2004): *Die aktuelle Zuwanderungspolitik.* In: Ross, Bettina (Hrsg.): *Migration, Geschlecht und Staatsbürgerschaft. Perspektiven für eine antirassistische und feministische Politik und Politikwissenschaft.* Wiesbaden. S. 89-101.
- Klingebiel, Ruth und Randeria, Shalini** (Hrsg.) (1998): *Globalisierung aus Frauensicht. Bilanzen und Visionen.* Bonn.
- Kofler, Andrea und Fankhauser, Lilian** (2009): *Frauen in der Migration. Das Bild der Migrantin in der öffentlichen und politischen Wahrnehmung und in der aktuellen Forschung.* Hg von. Eidg. Kommission für Migrationsfragen. Bern: EKM.
- Lanz, Anni** (2003): *Migrantinnen lösen die Krise der Hausfrauenarbeit.* Vortrag gehalten auf der FemCo-Tagung, 17. 5. 2003. [[http://www.sosf.ch/cms/front\\_content.php?idcat=194&idart=231](http://www.sosf.ch/cms/front_content.php?idcat=194&idart=231)].
- Longchamp, Claude; Aebersold, Monia; Rousselot, Bianca und Ratelband-Pally, Silvia** (2005): *Sans Papiers in der Schweiz: Arbeitsmarkt, nicht Asylpolitik ist entscheidend. Schlussbericht im Auftrag des Bundesamtes für Migration.* Bern: Gfs.
- Lutz, Helma** (2007): *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt: Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung.* 2., überarb. Aufl. Opladen: Budrich.
- Mahnig, Hans und Piguet, Etienne** (2003): *Die Immigrationspolitik der Schweiz von 1948 bis 1998: Entwicklung und Auswirkung.* In: Wicker, Hans-Rudolf; Fibbi, Rosita, und Haug, Werner (Hrsg.): *Migration und die Schweiz. Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogramms „Migration und interkulturelle Beziehungen“.* Zürich: Seismo. S. 65-108.
- Mateos, Inés** (2009): *„Sprache als Schlüssel zur Integration“: Eine Metapher und ihre Folgen.* In: Piñeiro, Esteban; Bopp, Isabelle, und Kreis, Georg (Hrsg.): *Fördern und Fordern im Fokus. Leerstellen des schweizerischen Integrationsdiskurses.* Zürich: Seismo. S. 98-123.
- Niederberger, Josef Martin** (2004): *Ausgrenzen, Assimilieren, Integrieren. Die Entwicklung einer schweizerischen Integrationspolitik.* Zürich: Seismo.
- Piguet, Etienne** (2006): *Einwanderungsland Schweiz. Fünf Jahrzehnte halb geöffnete Grenzen.* Bern: Haupt.
- Piguet, Etienne und Losa, Stefano** (2002): *Travailleurs de l'ombre? Demande de main-d'oeuvre du domaine de l'asile et ampleur de l'emploi non déclaré en Suisse.* Zürich: Seismo.
- Pries, Ludger** (2005): *Transnationale Ökonomie als Herausforderung und Chance.* In: *Projekt Migration. Katalog zur Ausstellung.* Köln: DuMont. S. 394-401.
- Prodolliet, Simone** (1998): *Migrant Women and Integration Politics. The Case of Switzerland.* In: Ferreira, Virginia; Tavares, Teresa, und Portugal, Silvia (Hrsg.): *Shifting Bonds, Shifting Bounds - Women, Mobility, and Citizenship in Europe.* Oeiras: Celta Editora.
- Prodolliet, Simone** (2006a): *„Nachholende Integrationspolitik“ - eine Herausforderung für die gesellschaftlichen Institutionen.* In: *Asyl* 21/3. S. 3-7.
- Prodolliet, Simone** (2006b): *„Mama lernt Deutsch“ - Ein kritischer Blick auf integrationspolitische Prämissen.* Vortrag gehalten auf der Ringvorlesung „Geschlecht und Migration“, Sommersemester 2006, 14. 6. 2006, Universität Bern.
- Prodolliet, Simone** (2007): *Vielsprachige Schweiz!* In: *Terra cognita*, Heft 10. S. 4-9.
- Riaño, Yvonne** (2010): *„He's the Swiss Citizen, I'm the Foreign Spouse“: Transnational Marriages and the Impact of Family-Related Migration Policies on Social Integration and Gender Relations.* In: Kraler, Albert; Kofman, Eleonore; Kohli, Martin, und Schmoll, Camille (Hrsg.): *Gender, Generations and the Family in International Migration.* Amsterdam: Amsterdam Univ. Press. (= IMISCOE Research).
- Riaño, Yvonne und Wastl-Walter, Doris** (2006): *Immigration policies, state discourses on foreigners, and the politics of identity in Switzerland.* In: *Environment and Planning A* 38. S. 1693-1713.

- Riaño, Yvonne und Wastl-Walter, Doris (Hrsg.)** (2006b): *Migration und Integrationspolitik aus der Geschlechterperspektive*. Bern: Geograph. Institut, Univ. Bern. (= Forschungsbericht 11).
- Schilliger, Sarah** (2009): *Pendelmigrantinnen aus Osteuropa in der Home-Care*. Vortrag gehalten auf der Tagung *Globalisierte Lohnarbeit im Privathaushalt*, 6. 11. 2009, Bern.
- Schoch, Sabine** (2006): *Eine Frage der Umsetzung*. Zum Integrationsbericht des BFM. In: *Asyl* 21/3. S. 14-16.
- Schönenberger, Silvia und D'Amato, Gianni** (2009): *Das Integrationsleitbild der Stadt Bern neu überdacht*. Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies. (= i. A. der Stadt Bern).
- Spindler, Charlotte und Schertenleib, Marianne** (2006): *Champagner, Plüsch und prekäre Arbeit : Arbeits- und Lebensbedingungen von Cabaret-Tänzerinnen in der Schweiz*. Hg. vom FIZ. Zürich: FIZ.
- Statistik Stadt Zürich** (2003): *Mütter- und Väterbefragung der Stadt Zürich 2003*. Zürich: Statistik Stadt Zürich.
- TAK, Tripartite Agglomerationskonferenz** (2007): *Rechtliche und institutionelle Integrationshemmnisse*. Bericht zum Stand der Arbeiten betreffend die Beseitigung von Integrationshemmnissen. Umsetzungsempfehlungen der TAK vom 16. November 2007. Bern: TAK.
- Tov, Eva; Piñero, Esteban; Eser Davolio, Miryam und Schnorr, Valentin** (2010): *Evaluation Pilotprojekt zur Einführung der Integrationsvereinbarungen in den fünf Kantonen Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn und Zürich*. Olten: HSA-FHNW. [<http://www.fhnw.ch/ppt/content/pub/intv/schlussbericht>; 30.7.2011].
- Tuider, Elisabeth** (2010): *Genderregime*. Die Unternehmerinnen ihrer selbst. In: *Bildpunkt - Zeitschrift der IG Bildende Kunst*. S. 27-29. [<http://www.igbildendekunst.at/bildpunkt/2010/regimestoerungen/tuider.htm>; 30.7.2011].
- Wichterich, Christa** (1998): *Die globalisierte Frau*. Berichte aus der Zukunft der Ungleichheit. Reinbek: Rowohlt.
- Wicker, Hans-Rudolf** (2009): *Die neue schweizerische Integrationspolitik*. In: D'Amato, Gianni; Bopp, Isabelle, und Kreis, Georg (Hrsg.): *Fördern und Fordern im Fokus*. Leerstellen des schweizerischen Integrationsdiskurses. Zürich. S. 23-47.
- Young, Brigitte F.** (1999): *Die „Herrin“ und die „Magd“*. Globalisierung und die neue internationale Arbeitsteilung im Haushalt. Vortrag gehalten auf der Abendveranstaltung des Renner-Instituts, 8. 9. 1999, Wien. [<http://www.renner-institut.at/download/texte/young.pdf>; 27.7.2011].

# Die andere Seite der Integrationsmedaille

Ronald Kloeg, IFA Foundation, Tilburg

IFA bedeutet **Integration Für Alle**. Die Stiftung befasst sich vor allem mit der Integration von Immigrantinnen und Immigranten, dem interkulturellen Dialog und der Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlicher Kulturen.

Die IFA hat dazu eine Reihe von Praxismodellen entwickelt (Praxiskurse und Videofilme), die sich als sehr nützlich erwiesen haben, vor allem für Organisationen, die sich mit Integration und Immigrationsthemen auseinandersetzen. Dafür haben wir auch schon mehrere europäische Preise gewonnen.

Das Konzept der IFA basiert auf der Idee, dass Integration von zwei Seiten erfolgen sollte. Die MitgliederInnen der Aufnahmegesellschaft sollten Immigrantinnen und Immigranten und Menschen aus anderen Kulturen gegenüber Offenheit zeigen. Wir nennen das „die andere Seite der Integrationsmedaille“. Unsere Arbeit zielt darauf ab, dieses theoretische Konzept in die Praxis umzusetzen. Wir bieten ExpertInnen, PolitikerInnen, LehrerInnen, KoordinatorInnen, JournalistInnen, PolizistInnen und anderen Personen, die direkt oder indirekt mit Integration und Diversität zu tun haben, konkrete Hilfestellungen.

Unsere Herausforderung und Aufgabe liegt darin, ein Haus der Diversität zu bauen. Diversität ist für uns wichtiger als Rasse oder Geschlecht. Wir bieten Menschen die Möglichkeit zu hinterfragen, ob sie sich bereits eingehend mit Diversitäts- und Integrationsfragen befasst haben und ob sie bereit sind, sich zukünftig damit zu befassen. Unser Ansatz hat bereits bei vielen Expertinnen und Experten im Bereich der Integration Wirkung gezeigt. Er hat sie offener gemacht und ihre Herzen für die Komplexität und Mehrdeutigkeit der Diversitätsfragen geöffnet.

## Die Giraffe und der Elefant

In einem kleinen Vorort von Calabria ließ eine Giraffe ein Haus nach den Vorgaben ihrer Familie bauen. Es war ein wunderschönes Haus für Giraffen, mit hohen Decken und Türen. Die großen Fenster ließen viel Licht herein und boten eine wunderbare Aussicht, gleichzeitig schützten sie die Familie vor neugierigen Blicken. Schmale Gänge sparten Platz und waren dennoch bequem. Das Haus war so gut ausgedacht, dass es sogar den Preis für das beste Giraffenhaus des Jahres gewann. Die Besitzerinnen waren sehr stolz.

Eines Tages arbeitete die Giraffe in ihrer hochmodernen TischlerInnenwerkstatt im Keller. Als sie aus dem Fenster blickte, sah sie einen Elefanten die Straße heruntertrotten. „Den kenne ich“, dachte sie. „Wir haben zusammen an einem Projekt gearbeitet. Er ist ein hervorragender Tischler. Ich glaube, ich werde ihn einladen, meine neue Werkstatt zu besichtigen. Vielleicht können wir ja gemeinsam ein paar Projekte starten.“ Sie streckte also den Kopf beim Fenster hinaus und bat den Elefanten hinein.

Der Elefant war höchst erfreut. Er ging auf die Kellertür zu und wartete, bis sie sich öffnete.

„Komm herein, komm herein“, rief die Giraffe. Aber da hatten sie auch schon das erste Problem. Der Elefant brachte zwar seinen Kopf durch die Tür, aber dann blieb er stecken.

„Zum Glück lässt sich die Tür weiter machen, das haben wir so eingerichtet, damit ich meine Geräte hier hereinbekomme“, meinte die Giraffe. „Warte einen Augenblick, das haben wir gleich.“ Sie entfernte ein paar Tafeln, um dem Elefanten Platz zu machen.

Die beiden waren gerade damit beschäftigt, einander Geschichten aus ihrem TischlerInnenleben zu erzählen, als das Telefon läutete. Es war der Chef der Giraffe. Die Giraffe sagte zum Elefanten: „Mach's dir bequem, das kann eine Weile dauern.“

Der Elefant blickte herum und bemerkte eine halbfertige Arbeit auf dem Tisch ganz hinten in der Ecke. Die wollte er sich genauer ansehen, aber als er durch die Tür trat, die in diesen Teil der Werkstatt führte, hörte er ein verdächtiges Knirschen. Er wich zurück und kratzte sich am Kopf. „Vielleicht schaue ich lieber nach, was die Giraffe oben macht“, dachte er sich. Er stieg die Treppe hinauf, aber sofort bekam sie Risse. Schnell sprang er herunter und fiel dabei rücklings gegen die Wand. Der Putz bröckelte ab. So saß er ganz bestürzt da, als die Giraffe die Treppe herunterkam. „Was um alles in der Welt ist denn hier passiert?“, fragte die Giraffe erstaunt.

„Ich wollte mir's gemütlich machen“, erklärte der Elefant. Die Giraffe blickte herum. „Gut, ich sehe wo das Problem liegt. Die Türöffnung ist zu schmal. Wir müssen dich kleiner machen. Es gibt da ein Aerobics Studio ganz in der Nähe. Wenn du dort ein paar Mal mitmachst, kriegen wir dich schon kleiner.“

„Wenn du meinst“, erwiderte der Elefant, aber er klang nicht überzeugt. „Die Stiege ist zu schwach, sie kann dein Gewicht nicht tragen“, fuhr die Giraffe fort. „Wenn du abends Ballettunterricht nimmst, wirst du bestimmt leichtfüßiger. Ich hoffe so sehr, dass du das alles machst. Ich mag es, wenn du hier bist.“

„Mag sein“, sagte der Elefant. „Aber um ehrlich zu sein glaube ich nicht, dass ein Haus, das für Giraffen gebaut ist, je für einen Elefanten passen wird. Außer wir nehmen größere Änderungen vor.“

(aus dem Buch: Building a House of Diversity)

### Was können wir aus dieser Geschichte lernen?

Das Erlebnis des Elefanten ist allgemeingültig. Wir alle sind manchmal in bestimmten Situationen Elefanten. Elefanten sind Menschen in anderer Leute Häuser oder in Häusern, die nicht für sie gebaut wurden. Sie sind AußenseiterInnen. Im Kern der Geschichte, sogar in diesem kleinen Beispiel, steht die Erfahrung, dass wir uns in einem fremden Haus befinden, in einem, dessen Regeln wir nicht kennen. Das Beispiel zeigt auch ganz deutlich, dass der Elefantenerlebnis nicht unbedingt von Ethnizität, Rasse oder Geschlecht bestimmt ist. Auch andere Faktoren können ein Elefantenerlebnis verursachen.

Diversität ist von Ähnlichkeiten und Unterschieden gekennzeichnet. Die Unterschiede zu bewältigen erfordert so viel Kraft, dass wir dabei die Ähnlichkeiten vergessen. Wirksame Diversität bedeutet, dass wir uns der Ähnlichkeiten bewusst sind und damit Zusammenarbeit und Zusammenhalt fördern. Ein Elefantenerlebnis kann völlig negativ, erträglich, aber auch durchwegs positiv sein. Ein Elefant im Giraffenhaus zu sein ist nicht notwendigerweise eine unbefriedigende Erfahrung, sie ist aber immer voller Spannungen, die dann entstehen, wenn man Außenseiter ist, von außen in das Zuhause anderer Menschen kommt. Für die Elefanten lautet die kritische Frage: „Entspricht das hier meinen Anforderungen oder ginge es mir woanders besser?“

### Das IFA Konzept

Das IFA Konzept versucht konkrete Lösungen für Giraffe - Elefant Situationen zu finden, die den potentiell negativen Effekt der Elefantenerfahrung minimieren. Wir müssen aus unserer eigenen Kultur heraustreten, um diese zu finden.

Wenn wir das in unsere Filme umsetzen, zeigt sich deutlich, dass wir gar nicht bemerken, wie wir uns in der Uniform unserer eigenen Kultur verhalten und daher auch die Uniformen anderer Kulturen nicht verstehen oder damit umzugehen wissen.

Unsere Arbeit baut auf einem konkreten Konzept und konkreten Fakten auf und hat bereits klare und positive Ergebnisse und Erkenntnisse gebracht, die in allen Integrationsmaßnahmen zur Überbrückung der Kluft zwischen Immigrantinnen und Immigranten und Bürgerinnen und Bürgern des Aufnahmelandes zum Einsatz kommen können. In unserem Ansatz steckt die Erkenntnis, dass wir verstehen müssen, wie wir mit anderen Kulturen umgehen und welche die Bedürfnisse der Immigrantinnen und Immigranten sind, bevor wir irgendwelche Maßnahmen oder Integrationsprogramme installieren.

Das Konzept zeigt Wirkung auf PolitikerInnen, SachbearbeiterInnen, ExpertInnen, LehrerInnen, TrainerInnen und MediatorInnen, die sich mit Integration und Immigration befassen oder in diesem Bereich arbeiten. Wenn diese Leute erst einmal selbst eine Integrationserfahrung gemacht haben, werden sie im Umgang mit diesem Thema und den entsprechenden Maßnahmen vorsichtiger. Und wenn sie dann ihr eigenes gesundes Integrationsprogramm auf die Beine stellen, können wir beginnen, über das Ende des Anfangs zu sprechen und wie wir Diversität erlebbar machen. Wenn wir von optimistischen Prämissen ausgehen und danach handeln, gelingt es uns vielleicht, die Elefantenerfahrung zu einem Triumph für uns und unsere Organisation zu machen.

### **Grundtvig Workshop „die andere Seite der Medaille“**

Der Grundtvig Workshop ist ein Praxisprogramm in der türkischen Moschee von Tilburg in den Niederlanden, das sich an Immigrationsprogramme für Neuankömmlinge in Europa anlehnt. Im Programm enthalten sind Sprachkurse für Türkisch als zweite Sprache, ein Aufenthalt in einer türkischen Familie und ein Praktikum in einer türkischen Firma.

Weitere Details unter:

**[www.integration4all.eu](http://www.integration4all.eu)**

**[www.newcomersinturkey.com](http://www.newcomersinturkey.com)**



# Abendveranstaltung: Migrantinnen zwischen Betroffenheit, Partizipation und Selbstbestimmung

Im September tagte zum ersten Mal die internationale FemCities Konferenz in Basel. Höhepunkt der zweitägigen Veranstaltung war die Podiumsdiskussion unter der Leitung von Inés Mateos. Namhafte Vertreterinnen aus Wissenschaft, Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft diskutierten angeregt zum Thema «Migrantinnen zwischen Betroffenheit, Partizipation und Selbstbestimmung». Im Infoletter „BRISE“ wurde ein Auszug der Diskussion veröffentlicht (Ausgabe 2/11). Dieser wird mit freundlicher Genehmigung der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern (Basel-Stadt) hier wiedergegeben.



*Gutbesetzte Aula der Universität Basel*

**Inés Mateos:** Eine Frage an die drei Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Podium: Was kritisieren Sie an der europäischen Gleichstellungs- und Migrationspolitik?

**Ylfete Fanaj (YF):** Dass fast nichts kritisiert werden darf. Natürlich schätzen wir es, dass wir in der Schweiz leben und es hier gut haben. Trotzdem gibt es Themen, die angesprochen werden müssen. Die gegenwärtige Integrationsdebatte zum Beispiel ist stark defizitorientiert. Das Potenzial, das in unserer vielfältigen Gesellschaft steckt, wird ausgeblendet. Migration ist heute ein hochpolitisches Feld, in dem stark mit Vorurteilen und Klischees argumentiert wird. Die Integrationsarbeit basiert auf solchen Vereinfachungen.

**Delia Krieg-Trujillo (DKT):** Frauen mit Migrationshintergrund, die mit Schweizer Männern zusammen sind, erhalten nur eine definitive Aufenthaltsbewilligung, wenn sie mindestens drei Jahre verheiratet sind. Das setzt die Frauen unter Druck, was weder für den beruflichen noch für den persönlichen Integrationsprozess förderlich ist.

**Luzenir Caixeta (LC):** Wir von «MAIZ» sind gegen Integration im Sinne einer politischen Kontrolle und





*Ursula Matschke, Stuttgart,  
und Barbara Szerb-Mantl, Wien*

kulturellen Überprüfung. Wir wissen, dass wir nicht das Sprachrohr für alle Frauen mit Migrationshintergrund sind. Viele Frauen mit Migrationshintergrund wollen sich lieber anpassen. Das ist legitim. Unser Diskurs richtet sich aber an alle Frauen, die die herrschenden Machtverhältnisse in Frage stellen.

#### **Wie reagieren Sie als Vertreterinnen der Verwaltung auf solche Kritik?**

**Ursula Matschke (UM):** Ich möchte etwas zur Kritik am Defizitansatz sagen. Es gibt Defizite, und viele Migrantinnen sind absolut benachteiligt, ohne dass sie sich dagegen wehren können. Es gibt Mädchen, welche quasi als „Verliererinnen“ geboren werden. Unsere Aufgabe ist es, uns um diese Frauen und Mädchen zu kümmern, Wege zu suchen, um sie weiterzubringen. Durch das Verringern von Defiziten wollen wir ihre Chancen verbessern. Das ist unsere Herausforderung.

**Barbara Szerb-Mantl (BSM):** Ich kann alle Kritikpunkte sehr gut verstehen, insbesondere die Kritik an der Defizitorientierung. Da hat die Verwaltung einiges nachzuholen. Bis 2004 bezeichnete Integration in Wien nur die Defizite, die Migrantinnen und Migranten aufholen sollten. Langsam findet ein Paradigmenwechsel zur Politik der Diversität statt. Wir haben verstanden, dass die Strukturen verändert werden müssen. In Wien haben 44% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Da müssen wir uns doch überlegen, wie wir diesen Menschen ermöglichen, mehr in der Verwaltung tätig zu sein und Einfluss zu nehmen.

**YF:** Diesen Eindruck habe ich auch. Ich bin Integrationsbeauftragte des Kantons Nidwalden. Selbst in diesen Verwaltungsstellen arbeiten kaum Menschen mit Migrationshintergrund. In der Realität bewegt sich bezüglich der Öffnung von Verwaltungsstellen für Migrantinnen und Migranten sehr wenig.

**Bei solchen Zahlen kann es ja gar nicht mehr um «Integration» gehen, weil nicht mehr die Rede von einer Minderheit sein kann.**

**BSM:** Tatsächlich betrifft Integration ja immer die Anpassung der «Anderen» an die Dominanzgesellschaft. Für mich stellt sich grundsätzlich die Frage, ob die Ethnie als bestimmendes Merkmal überhaupt noch taugt. Wir sollten eher von soziokulturellen Benachteiligungen sprechen. Denn es gibt in allen Gesellschaften bildungsferne Schichten, die unabhängig von ihrer Herkunft auf unterstützende Massnahmen des Staates angewiesen sind. Wir sollten uns von dieser Fixierung auf die Ethnie lösen und im Sinne der Diversitätspolitik einfach die Unterschiede sehen, die alle Menschen mitbringen. Das wäre ein wichtiger Schritt zu einer Gesellschaft, in der alle so sein dürfen, wie sie sind, ihre Interessen verfolgen können und nicht ständig zurückgebunden werden.

#### **Wie stark werden Migrantinnen und Migranten in die Integrationsarbeit einbezogen?**

**UM:** Unsere Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass die politischen Beschlüsse an der Basis umgesetzt werden. Deshalb arbeiten wir sehr stark mit den Vereinen und Organisationen der Migrantinnen und Migranten zusammen. Wir sind sehr gut vernetzt und kennen die Bedürfnisse. Leider können wir nie alle erreichen. Daher suchen wir immer neue Wege, um Kontakte aufzubauen. Seit kurzem arbeiten wir beispielsweise mit den Imamen zusammen, die viele Kontakte zu Familien haben. Oder mit den Gewerbebetrieben, damit sie Ausbildungsplätze für Migrantinnen zur Verfügung stellen.

**YF:** In der Schweiz habe ich den Eindruck, dass die Verwaltung zwar gerne von den Erfahrungen, die Migrantinnen und Migranten mitbringen profitieren. Gleichzeitig sollen wir aber keinesfalls zu viel fordern. Sonst werden wir gleich als lästig empfunden. Viele Organisationen von Migrantinnen und Migranten sind deshalb etwas zahnlos. Das ist schade.

**LC:** Die Benachteiligung ist strukturell, deshalb hat die Verwaltung so eine wichtige Rolle, um Veränderungen anzustossen. Es wäre sehr wichtig, dass wir in diesem Prozess mitreden. Aber da sind keine dissonanten Töne erwünscht. Mitsprache funktioniert nur durch Einfügung.



*Luzenir Caixeta, Linz*



*Delia Krieg-Trujillo, Basel*



*Ylfete Fanaj, Luzern*

**BSM:** Natürlich mag die Verwaltung es nicht, wenn Sie Forderungen stellen. Das liegt in der Natur der Sache. Aber es ist Ihre Aufgabe, unbequem zu sein, und ich kann Sie nur darin bestärken. Seien Sie lästig!

**DKT:** Ich möchte nicht eine lästige Migrantin sein, ich bin eine Partnerin. Für mich geht es nur mit guter Zusammenarbeit vorwärts. Wir sind verantwortlich für die nächste Generation, wir müssen heute schauen, was wir für unsere Nachkommen bewegen. Nur so sehe ich eine Zukunft.

**YF:** Integration darf nicht wie bisher isoliert angeschaut werden, sie ist ein Querschnittsthema, das sämtliche Lebensbereiche durchdringt. Auf Gesetzesebene gehört Integration nicht nur in das AusländerInnengesetz, sondern auch in das Bildungsgesetz oder in das Weiterbildungsgesetz, wo es zum Beispiel um die Anerkennung ausländischer Diplome geht. Viele Frauen mit Migrationshintergrund sind strukturell benachteiligt, weil ihre Abschlüsse in der Schweiz nicht anerkannt sind.

**Die Feministinnen forderten einst, dass die Männer mehr Verantwortung im Haushalt übernehmen, damit die Frauen auch arbeiten können. Heute machen diese Frauen Karriere, aber zu Hause putzt eine Frau mit Migrationshintergrund. Frauen mit Migrationshintergrund pflegen die betagten Eltern und betreuen die Kinder in der Kita. Von den Männern ist keine Rede mehr. Vor welche Herausforderungen stellt uns diese Entwicklung?**

**LC:** Wir Feministinnen müssen uns damit auseinandersetzen, dass in Europa eine enorme Nachfrage nach Dienstleistungen besteht, die unter Sex, Fürsorge und Hausarbeit zusammengefasst werden könnten. In diesen Bereichen sind viele Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Das ist eine Realität. Also müssen wir diesen Frauen Anerkennung ermöglichen und legale, faire Arbeitsbedingungen schaffen. Sowohl für Care-Arbeiterinnen als auch für Sexarbeiterinnen.

**DKT:** Wir müssen gemeinsame Ziele definieren, um die Situation für möglichst viele Frauen zu verbessern. Als ich



*Inés Mateos, Basel*



*Das Podium bot viel Stoff zum Nachdenken*

in die Schweiz kam, war ich schockiert, weil es an der Schule keine Blockzeiten gab. Für mich und viele andere Frauen mit Migrationshintergrund war das in unseren Ursprungsländern eine Selbstverständlichkeit. Und noch immer sind Blockzeiten nicht flächendeckend eingeführt. Das ist eine strukturelle Diskriminierung! Solche Ziele sind nicht nur für mich als Frau mit Migrationshintergrund wichtig, sondern auch für mich als Frau und Mutter, wie auch für alle anderen Frauen und Mütter.

**BSM:** Das ist ein ganz wichtiges Thema. Es geht nämlich um Macht und um die Frage, wie die Macht bei uns verteilt wird. Deshalb werden wir die Frage nicht heute Abend beantworten können. Die Machtfrage wird uns noch lange beschäftigen.

*Zusammengestellt von Dorothee Minder und Janine Kern*

#### **Gästinnen auf dem Podium**

**Luzenir Caixeta:** Philosophin, Theologin und Sozialethikerin mit Wurzeln in Brasilien, freie Autorin, Dozentin und Mitbegründerin der Migrantinnen-Selbstorganisation MAIZ in Linz (A).

**Delia Krieg-Trujillo:** Juristin und Journalistin aus Bolivien, Gründerin und Leiterin der interkulturellen Informationsstelle Nosotras Basel, die Frauen aus Lateinamerika unterstützt.

**Ylfete Fanaj:** Seconda, ursprünglich aus dem Kosovo, Sozialarbeiterin, Luzerner Kantonsrätin, Präsidentin von Second@s Plus Schweiz und Integrationsbeauftragte des Kantons Nidwalden.

**Ursula Matschke:** Verwaltungswissenschaftlerin, Politikologin und Historikerin, seit zehn Jahren Leiterin der Abteilung Chancengleichheit für Frauen und Männer der Stadt Stuttgart.

**Barbara Szerb-Mantl:** Pädagogin, Ethnologin, freiberufliche Coachin und Supervisorin. Seit 2004 in der Abteilung Integration und Diversität der Stadt Wien tätig.





## (Un)gleichheiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt: Intersektionen von Geschlecht und Ethnizität



Quelle: www.lebenslanges-lernen.at



Quelle: www.bundesregierung.de



Quelle: www.vorarlberg.at



Quelle: www.morgenpost.de

PD. Dr. Yvonne Riaño  
Geographisches Institut  
Universität Bern

© Y. Riaño, 2011

## PROJEKTRAHMEN & TEAM

*Universität Bern, Geographie*

### Projektleitung:

PD Dr. Yvonne Riaño  
Prof. Dr. Doris Wastl-Walter

### ForschungsassistentInnen:

lic. phil. André Aschwanden  
Katharina Limacher M.A.

*Universität Zürich, Geographie*

### Quantitative Studie:

Dr. Elisabeth Bühler



© Y. Riaño, 2011

1. Problemstellung und Forschungsfragen
2. Konzeptueller Ansatz
3. Methodischer Ansatz
4. Erste Ergebnisse
5. Schlussfolgerungen

© Y. Riaño, 2011

**Geschlechterungleichheiten im Schweizer Arbeitsmarkt:**

- Trotz der Verschiedenartigkeit der Frauen und ihrer unterschiedlichen Ungleichheitserfahrungen, ist es nicht klar, wo und wie *Geschlecht* und *Ethnizität* zusammen wirken, um unterschiedliche Ungleichheitssituationen zu generieren
- Es besteht nur wenig Klarheit darüber, wie Frauen *langfristig* ihre beruflichen *Qualifikationen aufrechterhalten* und *weiterentwickeln*, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden
- Es fehlt ein Einblick in die *Strategien*, die Frauen zur Überwindung von Hürden im Erwerbsleben und in der Anwendung ihrer Qualifikationen im Arbeitsmarkt entwickeln

© Y. Riaño, 2011



## 1. FORSCHUNGSFRAGEN



Drei Forschungsfragen um neue Erkenntnisse zu gewinnen:

- (a) Wie wirken *Geschlecht und Ethnizität* zusammen, um (un-)gleiche Möglichkeiten im Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen mit und ohne Migrationserfahrung zu generieren? (differenzierte Perspektive)
- (b) Wie gelingt es Frauen, ihre *Berufsqualifikationen langfristig* auf dem Arbeitsmarkt anzuwenden, aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln? (dynamische Perspektive)
- (c) Welche *Strategien* entwickeln Frauen, um neue berufliche Qualifikationen zu erwerben, anzuwenden und aufrechtzuerhalten? (Ressourcen-Orientierung)

© Y. Riaño, 2011

## 2. KONZEPTUELLER ANSATZ



*Die Analyse von (Un-)Gleichheit: was wollen wir erreichen?*

### ***Die Perspektive der "economic citizenship":***

Gleicher Zugang für Individuen zur Erwerbsarbeit, entsprechend ihrer Qualifikationen und mit langfristiger beruflicher Perspektive (Lohn, Stabilität) (Riaño 2010)

© Y. Riaño, 2011

## 2. KONZEPTUELLER ANSATZ



*(Un-)Gleichheiten im Zugang zum Arbeitsmarkt verstehen:  
Ausrichtung der Analyse*

- I. Intersektioneller Ansatz: *Geschlecht und Ethnizität als Ressource*
- II. Familienmodelle & familiäre Entscheidungsfindung: *Zeit als Ressource*
- III. Lage, Infrastruktur, Mobilität: *Wohn- & Arbeitsort als Ressource*

© Y. Riaño, 2011

## 2. KONZEPTUELLER ANSATZ



### I. Intersektioneller Ansatz: **Geschlecht & Ethnizität als Ressource**

1. *Geschlecht*: Prozesse der Charakterisierung des *Selbst* und des *Anderen* bezüglich *weiblicher* und *männlicher Identität*, mittels Idealbilder über „natürliche“ Unterschiede zwischen Frauen und Männern und die entsprechenden gesellschaftlichen Rollen (West/Zimmermann 1987)
2. *Ethnizität*: Prozesse der Charakterisierung und *Grenzziehung* zwischen dem *Selbst* und dem *Anderen*, mittels (imaginierten) Kriterien der („kulturellen“) *Ähnlichkeit* und *Differenz* (Barth 1969, Bommes 1991, Gutiérrez Rodríguez 1999, Lutz / Davis 2009, Bradley / Healy 2008).
3. Ethnizität und Geschlecht verstanden als prozessuale Kategorien, daher Fokus vielmehr auf das 'becoming' (Werden) als auf ihr Wesen  
→ 'doing ethnicity' und 'doing gender'

© Y. Riaño, 2011

## 2. KONZEPTUELLER ANSATZ



### I. Intersektionen von Geschlecht und Ethnizität

5. Soziale Konstruktionen von Geschlecht und Ethnizität: *fluid* und *situationsbedingt* in spezifischen sozialräumlichen Kontexten (Davis / Lutz 2009)
6. Intersektionalität: Soziale Ungleichheit aus integrierter Perspektive: Die Kombination der Zuschreibung von Geschlecht und Ethnizität schafft unterschiedliche Möglichkeiten für unterschiedliche Menschen (Crenshaw 1989, Anthias 2001, Nash 2008, Degele/ Winkler 2009, Riaño 2011)
7. Durch Intersektionalität kann ein Kontinuum sozialer Situationen von Inklusion bis Exklusion erfasst werden

*Was sind (unterschiedliche) Erfahrungen von Frauen & Männern, mit und ohne Migrationserfahrung, und welche (un-)gleichen Möglichkeiten eröffnen sich, wenn sie versuchen sich auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt zu positionieren?*

© Y. Riaño, 2011

## 2. KONZEPTUELLER ANSATZ



### II. Familienmodelle & familiäre Entscheidungsfindung: *Zeit als Ressource*

1. "Arbeit" als bezahlte und unbezahlte Aktivität: sowohl Erwerbsarbeit als auch "care work" (Kinder- und Familienbetreuung, Hausarbeit) (von Streit 2010)
2. Haushalt-Arrangements: weiterhin besteht in Familien in der Schweiz ein bedeutendes Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern bezüglich Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit (Levy / Ernst 2002, Bozon 2009).

*Was sind Konsequenzen der gelebten Familienmodelle für die Berufskarrieren der Frauen und Männer, mit und ohne Migrationserfahrung?*

© Y. Riaño, 2011

## 2. KONZEPTUELLER ANSATZ



### III. Wohn- & Arbeitsort als Ressource: Lage, Infrastruktur, Mobilität:

Die Analyse von bezahlter und unbezahlter Arbeit mit einem Fokus auf den geographischen Raum als Ressource – das Augenmerk liegt deshalb auf:

- Nähe / Mobilität beim Zugang zu Infrastrukturen (Bsp. Kinderbetreuung, ÖV) und bestehenden Arbeitsmärkten (von Streit 2010)
- Lokalen Gender-Kulturen: vorherrschende Gender-Normen und Familienmodelle (Pfau-Effinger 2000, Bühler/Meier, 2002)

Wie beeinflussen räumliche Faktoren wie Ort, Nähe und Mobilität den (un-)gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen und Männer, mit und ohne Migrationserfahrung?

© Y. Riaño, 2011

## 2. KONZEPTUELLER ANSATZ



### Forschungshypothesen

- Bestimmte *Haushaltsarrangements* wie das traditionelle Modell "*Frau Teilzeit/ Mann Vollzeit erwerbstätig*" beschränken die Möglichkeiten der Frauen, gleichen Zugang zu economic citizenship zu erlangen (Levy/Ernst 2002)
- Haushaltsarrangements wie "*beide Vollzeit erwerbstätig*" und "*beide Teilzeit erwerbstätig*" schaffen umfangreichere Möglichkeiten für Frauen gleichen Zugang zu economic citizenship zu erlangen (Baumgartner 2008)
- Die Situation *Alleinerziehende/ Alleinerziehender* im Hinblick auf den Zugang zu economic citizenship birgt, in manchen Fällen, ein Armutsrisiko, kann aber in anderen Fällen auch emanzipatorisches Potential entfalten und zu mehr staatlicher Unterstützung beim Zugang zum Arbeitsmarkt führen (Bühler & Heye 2005; Riaño & Baghdadi 2007)
- Machtgefälle in Paarhaushalten*: Derjenige Partner (Frau oder Mann), der aufgrund von Herkunft/Ausbildung als 'outsider' gilt, hat eine schlechtere Verhandlungsposition als der Etablierte ('established') (Riaño, Baghdadi & Wastl-Walter 2008).

© Y. Riaño, 2011

### 3. METHODISCHER ANSATZ



**Ziel quantitative Studie:** eine deskriptive und statistisch repräsentative Übersicht gewinnen über die Vielfalt (ungleicher) Situationen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund in der bezahlten und unbezahlten Arbeit

→ Statistische Datenbasis: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2008 (SAKE)

a) validierte Indikatoren aus den Bereichen Bildung, Erwerbstätigkeit, Einkommen, unbezahlte Arbeit

b) Indikatoren zur Ausbildungsadäquanz der gegenwärtigen Beschäftigung

© Y. Riaño, 2011

### 3. METHODISCHER ANSATZ



**Ziel.: Qualitative Studie:** Es soll ein differenziertes Verständnis für Gründe, Prozesse und Strategien der (ungleichen) Situationen von Frauen und Männern, mit und ohne Migrationserfahrung, im Schweizer Arbeitsmarkt erlangt werden.

Bezahlte und unbezahlte Arbeit, analysiert aus einer Alltags- und Biographieperspektive (Schier / von Streit 2004, von Streit 2010):

**(a) Biographische Interviews:** Dokumentation der Berufsbiographien der PartnerInnen eines Paarhaushaltes (sowie alleinerziehender Frauen) mit dem Ziel, ein relationales Verständnis zu entwickeln, wie die berufliche Karriere der einzelnen Partnerin und des einzelnen Partners sich vor und nach der Geburt von Kindern entwickelt (60 Interviews, 30 Haushalte)

© Y. Riaño, 2011

### 3. METHODISCHER ANSATZ



**(c) MINGA Workshops:** Interaktive Methodologie, bei der eine kleine Gruppe vorher interviewter Frauen und Männer sich als Expertinnen und Experten über ihre Erfahrungen austauschen und gemeinsam mit den Forscherinnen und Forschern Ansätze für Strategien entwickeln, die sie brauchen / die verwendet werden können, um die Möglichkeiten für den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erweitern (6).

**(d) ExpertInneninterviews** (BerufsberaterInnen & Gleichstellungsexpertinnen und -Experten): Kontextinformationen sammeln, um Dynamiken, die der Geschlechterungleichheit unterliegen zu verstehen und Möglichkeiten und Grenzen aktueller/vergangener Maßnahmen und Programme sichtbar zu machen (6).

© Y. Riaño, 2011

### 3. METHODISCHER ANSATZ



#### Qualitative Studie: Auswahlkriterien (Deutschschweiz)

| Gruppen  | „Established“/“Outsiders“   | Ausbildung der Frauen             | Frauen in Haushalten mit Kindern             | Alter der Frauen |
|--|---|-----------------------------------|--|------------------|
| Gruppe1:<br>Frauen ohne Migrations-<br>erfahrung                   | Geboren in der CH, als Kind Schweizer Eltern                                  | Tertiäre oder Fach-<br>ausbildung | Paar- & Allein-<br>erziehenden-<br>haushalte | 40+              |
| Gruppe2:<br>Frauen mit Migrations-<br>erfahrung<br>(EU & nicht EU) | Im Ausland geboren, Kind ausländischer Eltern:<br>Erstgeneration-Migrantinnen |                                   |  |                  |

**Sampling Strategie** (theoretisches Sampling): Breites Spektrum unterschiedlichster Situationen/ vergleichende & kontinuierliche Reflexion

© Y. Riaño, 2011



### 4. ERSTE ERGEBNISSE



#### Berufsbiographien: Vergleich von zwei Paarhaushalten

|           | Frau Bucher-Müller                  |              | Herr Müller  |           |
|-----------|-------------------------------------|--------------|--|-----------|
|           | Ereignis                            | Ort, Land    | Ereignis   | Ort, Land |
| 1970      | Geburt                              | St.Gallen    | Geburt   | Basel     |
| 1996      | Lic.iur.                            | Basel        | Lic.iur.   | Basel     |
| 1996-98   | Assistenz Uni                       | Basel        | Assistenz Uni,<br>Dr.iur,<br>Anwaltspraktikum<br>und -examen | Basel     |
| 1998-1999 | LL.M.                               | NY, USA      | LL.M.  | NY, USA   |
| 1999-2001 | Job bei NGO, teilzeit,<br>befristet | NY, USA      | 100% Anstellung<br>als Anwalt in<br>Kanzlei                  | NY, USA   |
| 2001      | Dr.iur., arbeitslos                 | NY, USA (CH) |  |           |
| Nov 2001  | Geburt 1. Kind                      | NY, USA      | Geburt 1. Kind,  | NY, USA   |
| 2002      | Rückkehr CH,<br>arbeitslos          | Zürich       | Rückkehr CH,<br>Blindbewerbung<br>bei Kanzlei                | Zürich    |
| März 2003 | 60% Stelle in<br>Bundesverwaltung   | Bern         | 100% Anstellung<br>als Anwalt                                | Zürich    |
| Juli 2005 | Geburt 2. Kind                      | Zürich       | Geburt 2. Kind   | Zürich    |
| 2005      | 80% Arbeit bei BV                   | Bern         |  |           |
| 2007      | 100% Oberassistentz                 | Zürich       |  |           |
| 2008      | Kündigung Uni                       | Zürich       |  |           |
| 2008      | 80% Stelle bei BSV                  | Bern         | Partner in Kanzlei,<br>100%                                  | Zürich    |
| 2010      | 80% Stelle bei EDI                  | Bern         |  |           |

Familie Bucher-Müller

© Y. Riaño, 2011

### 4. ERSTE ERGEBNISSE



#### Berufsbiographien: Vergleich von zwei Paarhaushalten

|           | Frau Bucher-Müller   |                | Herr Müller  |                |
|-----------|--|----------------|--|----------------|
|           | Ereignis   | Ort, Land      | Ereignis   | Ort, Land      |
| 1956/59   | Geburt   | Türkei         | Geburt   | Türkei         |
| 1979      | Geschichtstudium, Uni<br>Ankara  | Ankara, Türkei | Studium Ingenieur                                  | Ankara, Türkei |
| 1980/84   | Temporäre Jobs   | Ankara, Türkei | Temporäre Jobs auf<br>dem Bau                      | Ankara, Türkei |
| 1984      | Heirat und Geburt 1. Kind  | Ankara, Türkei | Heirat und Geburt 1.<br>Kind                       | Türkei         |
| 1985      | Umzug aufs Land, allein<br>mit dem Kind  | Türkei         | 1 Jahr Militärdienst                               | Ankara, Türkei |
| 1986      | Arbeitslos, Stellensuche<br>im Ausland   | CH             | Arbeitslos,<br>Stellensuche im<br>Ausland          | CH             |
| 1986      | Rückkehr nach Ankara   | Türkei         | 100% Anstellung auf<br>der Baustelle               | Schlieren, CH  |
| 1987      | Einreise in CH   | Schlieren, CH  | Einreise in die CH,<br>Arbeitsvisum (B-<br>Status) | Schlieren, CH  |
| 1989      | Geburt 2. Kind   | Schlieren, CH  | Geburt 2. Kind                                     | Schlieren, CH  |
| 1990      | 50% Stelle beim Roten<br>Kreuz als interkulturelle<br>Vermittlerin (Kind in<br>spanischer Krippe)    | Schlieren, CH  |  | Schlieren, CH  |
| 1995      | Arbeitslos   |                | Selbständigkeit mit<br>Baugeschäft                 | Schlieren, CH  |
| 1996      | Buchhaltungsausbildung   | Schlieren, CH  |  |                |
| 1997-2000 | Stelle in einem<br>kantonalen<br>Integrationsprojekt<br>Zürich: Weiterbildung,<br>Erwachsenenbildung | Schlieren, CH  |  |                |
| 2000-2007 | NDS an der<br>Fachhochschule, TZ<br>Projektleiterin HEKS,<br>Lehrauftrag<br>Fachhochschule           | Schlieren, CH  |  |                |

Familie Güney

© Y. Riaño, 2011



### Berufsbiographien im Vergleich (Bucher-Müller & Gülay)

- unterschiedliche **Wertung** von Qualifikationen in der Schweiz (Bucher-Müller ↔ Gülay)
- unterschiedliche **Bemühungen/Anstrengungen** aufgrund dieser Wertungsunterschiede um economic citizenship zu erlangen (Bucher-Müller ↔ Gülay)
- **Kinderbetreuung**: Bucher-Müller können Beruf und Familie vereinbaren dank hohem Einkommen / Auslagerung der Kinderbetreuung; Gülays schaffen es dank der Wohnlage/ Bemühungen anderer 'outsider' (Geld als Ressource vs. Raum als Ressource)

© Y. Riaño, 2011

### Berufsbiographien im Vergleich (Bucher-Müller & Gülay)

- Die Berufsbiographien beider Frauen sind durch mehrere **Jobwechsel** gekennzeichnet (im Vergleich zu ihren Männern):
  - Frau Gülay: instabile Arbeitsverhältnisse, Bemühungen um neue Qualifikationen zu erwerben
  - Frau Bucher-Müller: anfänglich instabile Arbeitsverhältnisse, danach Wechsel nach Interessen, begleitet von Wunsch Zeit für die Familie
  - Herr Gülay: Baugeschäft als stabilere ökonomische Nische
  - Herr Müller: sehr stabile Anstellung in Kanzlei (Intersektion von Geschlecht und Ethnizität)
- Durch die Intersektionalitätsperspektive kann man bei einem Vergleich von 'established' und 'outsiders' eine differenziertere Erklärung für unterschiedliche Berufsverläufe finden

© Y. Riaño, 2011

## 5. SCHLUSSFOLGERUNGEN



### Bedeutung des vorgestellten Ansatzes für Gleichstellungspolitiken?

- der *intersektionelle Blick* ermöglicht ein differenziertes Verständnis von (Un)gleichheit & die Formulierung von differenzierten Gleichstellungsmaßnahmen
- der *intersektionelle Blick* ermöglicht Synergien zwischen gesellschaftlichen Bereichen und Politiken, welche oft getrennt behandelt werden
- der Blick auf *Berufsbiographien* ermöglicht ein dynamisches Verständnis wie sich (Un)gleichheiten im Laufe der Zeit und Raum entwickeln. Dadurch können Maßnahmen zur Gleichstellung entwickelt werden, die *kritische Momente in Berufsbiographien* gezielt angehen
- der Fokus auf die Analyse der *Ressourcen Zeit* (Familienmodelle) *und Raum* (Lage des Wohn- und Arbeitsortes) ermöglicht das Zusammenbringen von drei wichtigen Politikbereichen: Familie, Gleichstellung und kommunale Infrastruktur

© Y. Riaño, 2011



**Besten Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit**

[www.immigrantwomen.ch](http://www.immigrantwomen.ch)

[riano@giub.unibe.ch](mailto:riano@giub.unibe.ch)

© Y. Riaño, 2011



# FemCities Städtevernetzung: Voneinander lernen, Zusammenarbeit und Ausblick

Martina K. Sommer und Alina Zachar,  
MA 57 - Frauenabteilung der Stadt Wien

Die internationale FemCities Konferenz 2011 (inkl. FemCities Städtevernetzungsworkshop) wurde am 22. und 23. September 2011 in Kooperation mit der Abteilung für Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt an der Universität Basel durchgeführt. Mit dem Thema „Migrantinnen in europäischen Städten und Gemeinden. Herausforderungen und Potenziale aus Genderperspektive, Handlungsmöglichkeiten kommunaler Verwaltungen“ widmete sich das FemCities Netzwerk erneut einem für europäische Stadtverwaltungen hochbrisanten Thema. Die mehr als 80 TeilnehmerInnen aus 27 europäischen Städten und Gemeinden demonstrierten einmal mehr, wie wertvoll und inspirierend ein internationaler Fachaustausch sein kann.

Der Programmpunkt der FemCities Städtevernetzung bildete den Abschluss der Konferenz. Die beiden Netzwerk-Koordinatorinnen, Alina Zachar und Martina K. Sommer, stellten in einem einführenden Vortrag die Geschichte und Entwicklung sowie aktuelle Strukturen und Projekte des 1997 von der Stadt Wien initiierten und seitdem von der MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien koordinierten Netzwerkes dar. In der daran anschließenden Diskussion wurden die Mitwirkungs- und Teilnahmemöglichkeiten verschiedener Akteurinnen und Akteure von VertreterInnen der Wissenschaft, der Wirtschaft, der Verwaltung über die Politik bis hin zur Zivilgesellschaft rege thematisiert.

In drei lebendig – aber unter Zeitdruck – arbeitenden Arbeitsgruppen wurden aus Sicht der Teilnehmenden die relevantesten Themen für das FemCities Frauen-Städte-Netzwerk in den nächsten Jahren sowie die Erwartungen an ein solches Netzwerk gesammelt und diskutiert. Mit einem Ausblick auf mögliche Aktivitäten des FemCities Netzwerkes im Jahr 2010 und einem Aufruf zur regen Beteiligung am Austausch zur frauen- und gleichstellungsrelevanten Verwaltungspraxis auf Ebene europäischer Städte und Gemeinden wurde die FemCities Konferenz 2011 offiziell beendet.

Als lustvoller Schlusspunkt der sehr erfolgreichen 2-tätigen FemCities Konferenz wurde von den Schweizer KonferenzorganisatorInnen ein feministischer Rundgang durch Basel angeboten, an den sich zahlreiche TeilnehmerInnen anschlossen.

## 1) FemCities Netzwerk

### Was ist FemCities?

#### FemCities

- = (informelles) Netzwerk von Fachverwaltungen europäischer Städte und Gemeinden
- = Forum zu frauen- und gleichstellungsrelevanten Fragestellungen für Fachverwaltungen
- = Plattform zum Austausch von Best Practices zur Förderung von Frauen und Geschlechtergleichstellung

Das Netzwerk unterstützt den Austausch erfolgreicher Modelle im Bereich lokaler und regionaler Frauenpolitik und stärkt Lobbying für Frauenanliegen in Europa. Bei FemCities stehen Fragen der Geschlechtergleichstellung und die Handlungsmöglichkeiten von Kommunen im Zentrum. Das Netzwerk zeichnet sich daher als besonders geeignetes Forum für VertreterInnen von Städten und Gemeinden aus, ohne den Austausch und Know-How-Transfer zu Akteurinnen und Akteuren aus anderen Bereichen zu vernachlässigen.

Das Netzwerk ist relativ niederschwellig organisiert. (Fach-)Verwaltungen, die zu den Themen Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung arbeiten, sind eingeladen Netzwerkpartnerinnen zu werden. Sie, genauso wie Vertreterinnen der Zivilgesellschaft, der Wirtschaft sowie der Wissenschaft, können sich an FemCities Projekten beteiligen und an FemCities Veranstaltungen teilnehmen.

### Wer koordiniert FemCities?

Die Frauenabteilung der Stadt Wien (MA 57) koordiniert das Netzwerk und bietet mit FemCities ein Forum des Austauschs zu „Good-Practice-Modellen“, zu Strategien zur Implementierung von Gesetzen und zum Aufbau von Verwaltungsstrukturen, die Frauen und de facto Gleichstellung fördern. Als Ergebnis erfolgreicher Kooperation übernahm die Abteilung für individuelle Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart im Jahr 2011 die deutschsprachige Koordination in der FemCities- D-A-CH Region (Deutschland, Österreich, Schweiz). Im Anschluss an die internationalen FemCities Fachkonferenzen finden seit 2010 deutschsprachige Arbeitstreffen zur weiteren inhaltlichen Vertiefung in Stuttgart statt.

Die MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien organisiert die etwa jährlich stattfindenden FemCities Konferenzen zu einer frauen- und gleichstellungspolitisch aktuellen Fragestellung gemeinsam mit einer Partnerinnenstadt, betreut die FemCities Website, initiiert Projekte und regt bilateralen Austausch an. Die primäre Arbeitssprache des Netzwerkes ist Englisch.

### Wer kann „FemCities Netzwerk Partnerin“ werden?

FemCities Netzwerkpartnerinnen sind interessierte Fachverwaltungen (Gleichstellung/Chancengleichheit/Frauen) europäischer Städte und Gemeinden. Es gibt keine formellen Verpflichtungen, die als Netzwerkpartnerin eingegangen werden müssen. Um FemCities Netzwerkpartnerin zu werden, ist ein Kontaktformular auszufüllen und an die Wiener Netzwerkkoordinatorinnen zu senden (Formular anzufordern bei [martina.sommer@wien.gv.at](mailto:martina.sommer@wien.gv.at) oder [alina.zachar@wien.gv.at](mailto:alina.zachar@wien.gv.at)).

**Neuerung seit Basel 2011:** In der FemCities Vernetzungsveranstaltung wurde beschlossen, dass NGOs „Assoziierte Partnerinnen“ werden können und als solche einerseits dem Netzwerk Information, Inputs und Expertise zu gleichstellungsrelevanten Themen mitteilen können und andererseits durch eine entsprechend engere Verknüpfung im Gegenzug Information über aktuelle Themen und Aktivitäten im Netzwerk erhalten.

#### **Welche Vorteile bringt es FemCities Netzwerkpartnerin zu sein?**

- Einfacher Zugang zu (Fach-)Verwaltungsstellen, die sich den Themen Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung widmen.
- Die FemCities Plattform bietet eine gute Möglichkeit neue Erkenntnisse und/oder erprobte Praxisbeispiele auszutauschen und voneinander zu lernen.
- Durch die ausgewogene Vermittlung praxiserprobter Modelle und theoretischer Erkenntnisse ist eine Weiterentwicklung und Mitgestaltung des europäischen Gleichstellungsdiskurses möglich.
- Die FemCities Website und ein Newsletter bieten den Partnerinnen die Möglichkeit themenrelevante Neuigkeiten und Projekte zu publizieren.

#### **2) Ergebnisse des FemCities Städtevernetzungs-Workshops:**

##### **2a) Besonders relevante Themen, denen sich das FemCities Netzwerk widmen sollte:**

- Migration (v.a. Anerkennung von Abschlüssen, Dequalifizierungsrisiken, Alter/Pflege, politische Repräsentation von Frauen mit Migrationshintergrund, Öffnung der Gleichstellungsbüros für Frauen mit Migrationserfahrung)
- Backlash: die Bedrohung feministischer Errungenschaften und Forderungen (u.a. im Hinblick auf die jüngere Generation und das Erstarken reaktionärer Männerbewegungen; Zäsur – was wurde bisher erreicht?)
- Sexistische Werbung (Geschlechterrollen, Darstellung in Medien, Vermarktungsdiktat)
- Gewalt gegen Frauen (z.B. strukturelle Gewalt; geschlechtsspezifische Traumatisierung nach Migrations-/Fluchterlebnissen; Frauenhandel)
- Politische Repräsentation von Frauen
- Prostitution
- Ältere Frauen (v.a. Alter & Migration, Armut im Alter)
- - Vereinbarkeit Beruf und Privatleben (u.a. Wiedereinstieg nach Teilzeit; Verteilung unbezahlter Arbeit in Lebensgemeinschaften)
- Internationale Verpflichtungen und Vereinbarungen (z.B. Frauenrechtskonvention CEDAW; Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene - Umsetzung der Aktionspläne)

##### **2b) Erwartungen, Anliegen und Vorschläge der TeilnehmerInnen an das FemCities Netzwerk und deren Koordinatorinnen:**

Hier ein Auszug diverser Stimmen

*Ein Vorteil ist der Austausch von praxisrelevanten Best Practices, sowie eine fachspezifische Vernetzung auf lokaler Ebene. Das ermöglicht einen unkomplizierten Zugang zu Fachverwaltungen, einen schnellen informellen Fachaustausch mit internationalem Bezug, sowie gegenseitige argumentative Unterstützung bei der Durchsetzung inhaltlicher Anliegen. Gemeinsame Veranstaltungen / Projekte in Kooperation mit anderen Städten und Gemeinden zeigen lokal auf, dass Gleichstellungsthemen mehr als nur eine Einzelthematik einer Stadt sind.*

*Die Beteiligung bei FemCities ist geprägt von einem Geben und Nehmen. Die Vielfalt der Frauen, der Expertinnen und die Kreativität ergeben ein professionelles Berufsnetzwerk mit Medienpräsenz (bei den FemCities Konferenzen). Die Beteiligung am Netzwerk ermöglicht durch die Internationalität eine bessere Positionierung der Gleichstellungsthemen in der eigenen Stadt und Kommune.*

Als weitere Anliegen wurden die intensivere Einbeziehung von kleineren Städten im ländlichen Raum sowie mehr und ausführlichere Gelegenheiten zum Austausch genannt. Das FemCities Netzwerk sollte zudem Aktionismus anstoßen und gemeinsam „freche“ Aktionen zur Stärkung gleichstellungspolitischer Forderungen durchführen.

**2c) Beschluss der Vernetzungsteilnehmerinnen:**

Schaffung der Kategorie „Assoziierte Partnerinnenschaft“ für NGOs



# Résumé – Tagungshighlights

Inés Mateos,  
Abteilung Gleichstellung von Frauen und  
Männern, Basel-Stadt

Die Hauptreferate der Tagung zeigten zwei relevante Richtungen in der Analyse des Spannungsfeldes Migration und Gleichstellung auf. Während Gabriele Dietze sich einer ausführlichen ikonographisch-diskursiven Analyse widmete, vertiefte Rosie Cox die politisch-materiellen Aspekte der Diskussion.

Dabei führte Gabriele Dietze zunächst durch eine extensive Auswahl medialer Bilder an das komplexe Thema heran. Mit den Bildern zeigte sie auf beeindruckende Weise, was wir „zu-sehen-gezeigt-bekommen“, wenn es um Frauen mit Migrationshintergrund geht. Verbunden mit dem Bildmaterial konnte sie darlegen, wie die Vergeschlechtlichung der gegenwärtigen Migrationsdebatte vor sich geht und welche Auswirkungen dies auf unsere Sehgewohnheiten und darüber hinaus auf die Politik und deren Umsetzung hat.

Virtuos stellte Gabriele Dietze dar, wie die Figuration „unterdrückte muslimische Frau“ und darin eingeschlossen Vorstellungen über „orientalische Patriarchen“ zu Kollektivsymbolen europäischer Migrationsängste geworden sind. Dabei steht die vergeschlechtlichte Rhetorik im Dienste der Konstruktion des konstitutiven Anderen durch die muslimische Frau. Das Kopftuch dient dabei als wirksame „Meistermetapher“. So wird die kopftuchtragende muslimische Frau zum Inbegriff der orientalisierten „Anderen“, zum zentralen Signifikanten von „Andersheit“ gemacht.

Auf der einen Seite steht dann das „wir“ der westlichen Frauen, das abendländisch aufgeklärt und gleichgestellt ist, auf der anderen Seite befinden sich die unterdrückten orientalischen „Anderen“. Diese Konstruktion ist insofern gleichstellungsbehindernd, als sie verdeckt, dass in westlichen und demokratischen Gesellschaften noch immer ein beträchtliches Gleichstellungsdefizit herrscht (Arbeitsteilung, Lohnungleichheit, Lebensentwürfe, u.a.). Durch die Verkörperung des Gleichstellungs-Rückstandes in der muslimischen Frau (und darüber hinaus grundsätzlich in der Frau mit Migrationshintergrund), lenken wir vom eigentlichen Gleichstellungsdefizit in unserer Gesellschaft ab. Die Ideologisierung durch Bilder von Kopftuchträgerinnen als Inbegriff von unterdrückten orientalisierten Anderen auf der einen Seite und idealisierten freizügigen emanzipierten Okzidentalinnen auf der anderen Seite bringt dabei die „Normalfrauen“ – zu denen sowohl Frauen mit Migrationshintergrund wie einheimische Frauen gehören – mit ihren legitimen Anliegen und konkreten Gleichstellungsforderungen zum Verschwinden. Diese Forderungen kämen aber allen Frauen zugute. Am Ende von Dietzes Referat stand deshalb der Aufruf zur kritischen Aufmerksamkeit, indem wir den Blick wieder verstärkt auf die eigene unvollendete Emanzipation richten.

Was Rosie Cox danach über das weltweite Geschlechterregime in der Arbeitsteilung zu erzählen hatte – so kann es gedeutet werden – gründete auf dieser ikonographisch-diskursiven Folie, die Dietze erörterte. Rosie Cox zeigte eindrucksvoll auf, wie die Konstruktion dieser „Anderen“ unsere größte uneingelöste Gleichstellungsforderung, nämlich jene nach einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung, ausgleicht. Ihre These erweiterte Dietzes Analyse insofern, als sie aufzeigte, dass unsere Gesellschaft auf diese „Anderen“ (Frauen und auch Männer) angewiesen ist, um sie nicht als gleichberechtigte Individuen behandeln zu müssen, sondern als reine „workforce“ betrachten zu können. Daher ist die so genannte „Feminisierung der Migration“ in erster Linie eine Folge unserer Nachfrage nach billiger Care-Arbeit. Die Verteilung von Versorgungs- und Hausarbeit hat nämlich weder die Emanzipationsbewegung noch die offizielle Gleichstellungspolitik wesentlich verändert. Diese Arbeit wird noch immer hauptsächlich von Frauen geleistet und verläuft so weiterhin an der Geschlechtergrenze entlang. Zu dieser Tatsache hinzu kommt allerdings, dass die Grenze nun auch ethnisch gefärbt ist. War die Care-Arbeit vormals meist unbezahlt und wurde von Frauen im ungleichen traditionellen Familienarrangement übernommen, so wird sie heute zwar bezahlt, aber weiterhin von Frauen – nämlich Frauen mit Migrationshintergrund – übernommen und meistens unter prekären Arbeitsbedingungen und ausbeuterischen Lohnverhältnissen, vermehrt in der Illegalität oder in irregulären Arbeitsverhältnissen ausgeführt. Bezeichnend ist dabei, dass diese für das Allgemeinwohl grundlegende Arbeit von Frauen „unsichtbar“ und nicht anerkannt bleibt. Rosie Cox führte in ihrem Referat erschütternde Beispiele von ausbeuterischen Verhältnissen im Care-Bereich aus dem gesamten europäischen und extraeuropäischen Raum an. Dabei kamen auch die so entstehenden Care-Engpässe in den Ursprungsländern, der im Zielland oft rechtlosen „Care-Arbeiterinnen“ zur Sprache, wie auch die über Ländergrenzen hinweg entstehenden Care-Ketten. Einen weiteren Akzent setzte Cox auf die Bedeutung der „Familie“ als Kern paternalistischer Beziehungen, die ausbeuterische Verhältnisse begünstigt und auf die Forderung nach Anerkennung von Care-Arbeit, mit allen arbeitsrechtlichen (geregelt Arbeitszeiten, Löhne u.a.) und insbesondere migrationsrechtlichen Konsequenzen (etwa Recht auf Aufenthalt, Familiennachzug, Zugang und Chancengleichheit).

Nach den reichen Ausführungen der Referate am Morgen bewegten sich die Workshops zwischen einer Vertiefung der kritischen Auseinandersetzung und der Vorstellung konkreter Beispiele aus dem Projektfundus unterschiedlicher Länder. Ein besonderer Akzent wurde hier auf die potentialorientierten Angebote und Projekte gesetzt, etwa in Workshop 1, in dem Ansätze vorgestellt wurden, wie Verwaltungen diversitätsgerecht gestaltet werden können (Diversity Check aus Wien), wie Migrantinnengruppen gezielt empowert werden können, damit sie sich selbst organisieren (Café Secondas aus Basel) oder wie in gemeinsamen Projekten mit Frauen mit Migrationshintergrund gegenseitiges Lernen über Differenz und Emanzipation möglich wird (Tübingen). Workshop 2 widmete sich stärker, an die Referate des Morgens anschließend, dem Zusammenhang von Migrationspolitik und Geschlechtergleichstellung. Dafür hat Susanne Bachmann (Bern) beispielhaft die „Integrationspolitik“ der Schweiz unter die Lupe genommen und gezeigt, wie durch gesetzliche Bestimmungen Frauen mit Migrationshintergrund in klassische Rollen gedrängt werden. Ronald Kloeg (Tilburg) zeigte, wie die Prämisse „Integration als gegenseitiger Prozess“ verstärkt die andere Seite der Integration, nämlich Vertreterinnen der so genannten Mehrheitsgesellschaft in den Blick nimmt. Indem für diese durch empathischen Nachvollzug Fremdheitserfahrungen, die Frauen mit Migrationshintergrund täglich machen, verstehbar gemacht werden, werden sie selber integrationsfähig.

In der Abendveranstaltung diskutierten Vertreterinnen aus Wissenschaft, Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft angeregt mit dem Publikum darüber, wie Gleichstellungspolitik aussehen muss, die von Frauen mit Migrationshintergrund mitgestaltet und mitgetragen wird. Dabei wurde klar, dass die Selbstorganisation von Frauen mit Migrationshintergrund so wie ihre Stimme zukünftig ein höheres Gewicht bekommen müssen. Das Ziel ist weg von

paternalistisch geprägten Vorhaben hin zu gleichberechtigter Partizipation.

Am zweiten Tag berichtete Yvonne Riaños aus ihrem großen Fundus an Forschung zum Thema Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt entlang von Geschlecht und Ethnizität. Beeindruckend war dabei der Beispielsreichtum von Riaños Ausführungen.

An die Diskussionen des Vortages anschließend konnte Riaño aufschlussreich zeigen, wie die Nichtanerkennung von ausländischen Ausbildungsabschlüssen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt massiv einschränkt und gerade Frauen mit Migrationshintergrund in klassische Abhängigkeiten (als Ehefrauen) oder in traditionelle Tätigkeiten (Care-Bereich) abdrängt. Dies wiederum untermauert das herrschende Bild von nicht gebildeten, unterdrückten, ohnmächtigen Frauen mit Migrationshintergrund, das in der Öffentlichkeit gerne präsentiert wird. Dabei plädierte Riaño für die stärkere Berücksichtigung der unterschiedlichen Lagen von Frauen und die Durchsetzung grundsätzlicher struktureller Gleichstellungsanliegen für alle Frauen.

Abschließend ließe sich die große paradoxe Herausforderung, welcher sich die konkrete Gleichstellungsarbeit im Zusammenhang mit Frauen mit Migrationshintergrund gegenüber sieht, folgendermaßen zusammenfassen: Wie kann Gleichstellungsarbeit konkrete Problemlagen von Frauen mit Migrationshintergrund verbessern ohne in den gängigen Diskurs über unterdrückte Migrantinnen einzustimmen und ohne den Blick für's Ganze zu verlieren? Eine Antwort der Tagung könnte lauten: FemCities kümmert sich als Städtenetzwerk auch in Zukunft um die Gleichstellungsdefizite und setzt Akzente um die Gleichstellung für und mit allen Frauen weiter voranzubringen. Dabei ist beim Thema Frauen mit Migrationshintergrund insbesondere darauf zu achten, dass wir sie überhaupt als gleichwertige Bürgerinnen anerkennen und mit ihnen elementare Rechte erst einmal erkämpfen. Es gibt viel zu tun.



# Kurzbiographien – Vortragende und Beteiligte FemCities Konferenz 2011 (Stand September 2011)

---

## **SUSANNE BACHMANN, lic.phil.**

ist Doktorandin in der Forschungsgruppe Kulturgeographie am Geographischen Institut der Universität Bern und Stipendiatin im interdisziplinären Graduiertenkolleg ProDoc „Gender Prescripts and Transcripts“ der Universitäten Bern und Fribourg. In ihrer Dissertation untersucht sie Geschlechterkonstruktionen in der schweizerischen Integrationspolitik. Susanne Bachmann absolvierte das Studium der Soziologie an der Universität Bielefeld und arbeitete als Redaktorin und NGO-Projektleiterin zu den Themen Frauenrechte, Flucht und Migration.

E-Mail: sbachmann@izfg.unibe.ch.

---

## **Dr.<sup>in</sup> LUZENIR CAIXETA**

ist Sozialethikerin und Mitbegründerin der Migrantinnen-Selbstorganisation maiz ([www.maiz.at](http://www.maiz.at)), wo sie für die Koordination der Beratungsstelle und für den Forschungsbereich zuständig ist. Studium der Philosophie und Befreiungstheologie in Brasilien und Doktorat der Sozialethik in Österreich. Freie Autorin mehrerer Artikel und Leiterin von Lehrveranstaltungen (Innsbruck und Linz). Sowohl in ihrer Praxis wie auch in ihrer Wissenschaftsarbeit ist das Phänomen der internationalen Frauenmigration und des Arbeitswandels in der globalisierten Welt ein zentrales Thema.

---

## **Dr.<sup>in</sup> ROSIE COX**

ist als Senior Lecturer für Geographie und Gender Studies am Birkbeck College der Universität London tätig. Seit 1995 konzentriert sich ihre wissenschaftliche Forschungsarbeit auf bezahlte Hausarbeit in zeitgenössischen Städten. Sie ist Autorin zahlreicher Publikationen zu verschiedenen Aspekten der bezahlten Hausarbeit, u.a. zur Beziehung zwischen HausarbeiterInnen und Au-Pairs einerseits und ihren ArbeitgeberInnen andererseits, Migrationspolitik und Hausarbeit, aber auch zu Einkommensunterschieden in der bezahlten Hausarbeit. In Ihrem Buch „The Servant Problem: Domestic Employment in a Global Economy“ (2006 I.B. Tauris) befasst sie sich mit der Zunahme bezahlter Hausarbeit im heutigen London. Sie ist Mitherausgeberin des Sammelbandes „Dirt: New Geographies of Cleanliness and Contamination“ zur Rolle von Schmutz und Reinigungstätigkeiten in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen

Beziehungen. Ihr Forschungsinteresse erstreckt sich weiters auf den Bereich alternative Lebensmittelnetzwerke, und sie ist Koautorin des Buches „Reconnecting Producers, Consumers and Food: Exploring Alternatives“ (2008 BERG). Ihr aktuellstes Forschungsprojekt befasst sich mit der Kommodifizierung männlicher Hausarbeit in Neuseeland.

.....

#### **PD<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> GABRIELE DIETZE**

lehrt Kulturwissenschaften, Gender- und Medienforschung mit den Schwerpunkten ›Rasse/Ethnizität, Migration und Geschlecht. Zuletzt Gastprofessuren in Österreich und den USA. Mitglied der Forschungsgruppe ›Kulturen des Wahnsinns als Schwellenphänomen der urbanen Moderne‹ an der Humboldt-Universität zu Berlin und zur Zeit Gastprofessorin des Gender-Net der Universitäten Basel und Zürich.

Veröffentlichungen zum Thema: Weiß – Whiteness – Weissein. Kritische Studien zu Gender und Rassismus. Herausgegeben zusammen mit Martina Tissberger, Jana Husmann-Kastein, Daniela Hrzán, D. Peter Lang Verlag, Stuttgart, 2006. (Zweite Auflage 2009); Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität in Ko-Autorschaft mit Katharina Walgenbach, Antje Hornscheidt und Kerstin Palm. Budrich Verlag, 2007; Kritik des Okzidentalismus. Transdisziplinäre Beiträge zu (Neo-) Orientalismus und Geschlecht. Herausgabe zusammen mit Claudia Brunner und Edith Wenzel, Bielefeld, transcript, 2009. In Vorbereitung: Weiße Frauen in Bewegung. Genealogien und Konkurrenzen von Race- und Genderpolitiken, Bielefeld: transcript, 2011.

.....

#### **YLFETE FANAJ**

ist 29, ledig, wohnt in Luzern. Sie kam mit 9 Jahren aus dem Kosovo in die Schweiz. Sie besuchte die Primär- und Sekundärschule in Sursee Luzern. Nach Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche fand sie schließlich eine KV-Lehrstelle (kaufmännische Berufsausbildung). Anschließend absolvierte sie die Berufsmatura und studierte daraufhin an der Hochschule Luzern Soziale Arbeit; ihr Studium schloss sie im Jahr 2009 ab, seither arbeitet sie als Integrationsbeauftragte für den Kanton Nidwalden. Während des Studiums begann sie, sich in verschiedenen Vereinen und Projekten zu engagieren. Sie war Teammitglied bei zwangsheirat.ch – ein Programm, das sich für Menschenrechte einsetzt -, organisierte Nachhilfeunterricht für Kinder von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund und ist Mitgründerin von Second@s Plus Schweiz, wo sie seit 2009 Präsidentin ist. Im Jahr 2007 wurde sie für die SP in das Luzerner Stadtparlament gewählt, wo sie bis August 2011 Mitglied war. Im April 2011 schaffte sie den Sprung in den Luzerner Kantonsrat. Seit Mitte September 2011 begann sie berufs begleitend an der Universität Luzern Rechtswissenschaften zu studieren.

.....

**Dr.<sup>in</sup> MARION GEBHART**

hat Rechtswissenschaften in Graz studiert, ist seit 1986 bei der Stadt Wien tätig, darunter 1994-1999 Kinder- und Jugendanwältin und seit 2008 Leiterin der Magistratsabteilung 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien. Eingetragene Mediatorin, Vortragende. E-Mail: marion.gebhart@wien.gv.at

.....

**JANA HÄBERLEIN, lic.phil.**

Zentrum Gender Studies, Universität Basel

Jana Häberlein absolvierte das Studium der Anglistik, Germanistik und Pädagogik an der Universität Hamburg und setzte ihre Studien in Köln, London und Greenwich fort. Derzeit ist sie als wissenschaftliche Assistentin und Vortragende am Zentrum Gender Studies der Universität Basel tätig und leitet das Graduiertenkolleg „Repräsentation, Materialität und Geschlecht: gegenwärtige und historische Neuformierungen der Geschlechterverhältnisse“.

Jana Häberleins Unterrichtstätigkeit an mehreren Schweizer Universitäten erstreckt sich auf die Bereiche kritische Migrationsstudien und Gender Studies, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Illegalisierung, Homosexualität und Migration, sowie transnationale Zugänge und Gendertheorie. Ihr aktuelles Forschungsprojekt befasst sich mit lebensgeschichtlichen Erzählungen von Flüchtlingsfrauen zwischen diskursiver Regulation und Individualität. Sie ist Mit-herausgeberin einer Anthologie über Geschlechterforschung und Autorin mehrerer Werke über Migration.

E-Mail: jana.haerberlein@unibas.ch

.....

**MARIA JUNGER**

studierte von 2004 – 2008 Politikwissenschaft und Soziologie an der Universität Tübingen, war 2005 bis 2008 als wissenschaftliche Hilfskraft, Lehrstuhl für Politische Wirtschaftslehre und Vergleichende Politikfeldanalyse, am Institut für Politikwissenschaft tätig; Von 2009 bis 2010 war sie als wissenschaftliche Koordinatorin des interdisziplinären Postgraduiertenstudiengangs Master of European Studies (MEUS), Eberhard Karls Universität Tübingen tätig; seit 11/2010 ist sie Mitarbeiterin im Drittmittelprojekt INET (Interkulturelles Netzwerk Elternbildung Tübingen) der Stabsstelle Gleichstellung und Integration.

.....

**RONALD KLOEG**

hat eine Teilzeitstelle als leitender Berater in der Innovations- und Dienstleistungsabteilung eines regionalen Ausbildungsinstituts in Tilburg, Niederlande inne. Er ist Mitglied des Lenkungsausschusses der Dutch Alliance, einer Stiftung von Einrichtungen für berufliche Aus- und Weiterbildung in den Niederlanden.

Seit 2009 ist er im Auftrag der EACEA (Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur ) in Brüssel als unabhängiger Fachmann und Evaluator für Entwicklungsprojekte im Rahmen des Life Long Learning Programms der EU tätig. Ronald Kloeg ist ein anerkannter Experte für den interkulturellen Dialog. Als internationaler Koordinator hat er zahlreiche Studienprogramme für Fachgruppen zum Thema Multikulturalität erstellt. Als



Vorstandsmitglied der IFA Foundation hat er multikulturelle Ausbildungsprogramme für europäische Expertinnen und Experten durchgeführt, darunter auch einen Grundtvig-Workshop und eine Grundtvig-Partnerschaft.

---

### FILIZ KUTLUATA

Secondas wurde in Basel mit türkischen Wurzeln geboren und wuchs hier auf. Sie hat eine kaufmännische Ausbildung und ist aktuell als Teamleiterin in der Immobilienbewirtschaftung tätig. Sie engagierte sich als Radio-Moderatorin in der türkischsprachigen Sendung von Radio-X Basel und ist Co-Präsidentin des Café Secondas Basel und von Second@s Plus Basel.

---

### INÉS MATEOS lic. phil.

ist Fachexpertin, Moderatorin und Dozentin für gesellschaftliche Themen rund um Gleichstellungs- und Migrationsfragen und engagiert sich für ausländerrechtliche Anliegen. Der Transfer zwischen Theorie, Praxis und Politik ist ihr ein wichtiges Anliegen. An dieser Schnittstelle arbeitet sie auch als akademische Mitarbeiterin und Projektleiterin in der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Basel. Dort ist sie seit 2004 für die Themen Gender, Bildung und Migration zuständig. Sie ist die Initiatorin des Café Secondas, ein partizipatives Projekt mit Frauen der zweiten Generation. Davor war sie u.a. als Assistentin in Lehre und Forschung an der Universität Basel tätig und Teilnehmerin des ersten Graduierten-Kollegs der Gender Studies an der Universität Basel.

---

### DR.<sup>in</sup> URSULA MATSCHKE

studierte Verwaltungswissenschaften, Politik- und Geschichtswissenschaft und leitet seit 2001 die Abteilung für Chancengleichheit von Frauen und Männern der Stadt Stuttgart. Arbeitsschwerpunkte: Interkommunale Vergleichsstudien zu Modernisierungsprozessen im öffentlichen Sektor, internationale Vergleichsstudien zur strategischen Unternehmensführung, Diversity- und Gender-Mainstreaming im öffentlichen Sektor. Besonderer Schwerpunkt seit 2001: Aufbau, Koordination und Controlling einer kommunalen Interventionspartnerschaft gegen häusliche Gewalt (STOP).

---

### DR.<sup>in</sup> SUSANNE OMRAN

studierte von 1986 – 1993 Diplom-Pädagogik an der Universität Dortmund; ab 07/1993 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund tätig; von 1994 – 1998 war sie Stipendiatin des DFG-Graduiertenkollegs „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ und arbeitete an einer Promotion zum Thema „Frauenbewegung und ‚Judenfrage‘. Diskurse um Rasse und Geschlecht nach 1900“; 1999 promovierte sie zur Dr.in phil. Von 1999 – 2000 war sie Lehrbeauftragte für das Fach Soziologie an den Universitäten Dortmund und Paderborn; von 2001 - 05/2002 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Simon-

Dubnow Institut für jüdische Geschichte und Kultur e.V. in Leipzig tätig, seit 06/2002 Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsstadt Tübingen und seit 12/2008 hat sie die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung und Integration inne.

.....

### **JANITHA REETZ THAYAPARAN**

wurde in Sri Lanka mit tamilischen Wurzeln geboren und lebt seit 1984 in der Schweiz. Sie ist verheiratet und Mutter von zwei Kindern. Sie ist ausgebildete Chemielaborantin mit Berufsmatura, absolvierte eine Weiterbildung zur technischen Kauffrau und arbeitet zur Zeit als Chemielaborantin. Sie ist Co-Präsidentin des Café Secondas Basel und Jury Mitglied des Basler Integrationspreises.

.....

### **PD<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> YVONNE RIAÑO**

hat ihre Nachdiplomausbildung in Umweltschutz und Raumplanung an der Eidgenössische Technische Schulen von Lausanne und Zürich absolviert. Im Jahr 1986 zog sie nach Kanada, wo Sie als Projektevaluatorin für das Canadian International Development Research Centre arbeitete. In der Zeit von 1991-1996, schrieb Sie ihre Doktorarbeit am Department of Geography, University of Ottawa wo Sie sich mit Fragen der Migration und Ausgrenzung in den peripheren Barrios von Quito (Ecuador) befasste. Danach arbeitete Sie als Dozentin an den Geographischen Instituten der Universitäten Bern und der Karl-Franzens Universität Graz (Österreich). Zur Zeit arbeitet Yvonne Riaño als Privatdozentin am Geographischen Institut der Universität Bern und als Senior Researcher an der Maison d'analyse des processus sociaux der Universität Neuenburg. Yvonne Riaño forscht seit mehreren Jahren zu den Themenbereichen Migration und Geschlecht, transnationale soziale Räume von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund, Zwangsheirat, und Rückkehrmigration von Sans-papiers. Ihre Arbeit wurde in nationalen und internationalen Büchern und Zeitschriften publiziert. In Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60 zu Geschlechtergleichstellung in der Schweiz leitet sie derzeit ein Forschungsprojekt über Erwerbsarbeit und Ungleichheit im Lichte von Geschlecht und Ethnizität.

.....

### **Mag.<sup>a</sup> ASIYE SEL**

migrierte 1976 im Vorschulalter mit ihren Eltern nach Österreich. Sie studierte Soziologie an der Universität Wien. Asiye Sel engagiert sich seit 1991 im Bereich Migration und Integration: Integrations- und Lernhilfe für Kinder mit Migrationshintergrund; Deutschunterricht und Integrationsarbeit in diversen Kursen; Arbeitsmarktpolitische Beratung im Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten; Leitung diverser EU Projekte zu Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und zur Anerkennung von Qualifikationen; Entwicklung und Durchführung von Veranstaltungen rund um Migration und Diversität für Bildungs- und Beratungseinrichtungen, Behörden und NGOs. Seit Anfang 2008 arbeitet sie als Referentin in der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien. Ihr Hauptaufgabengebiet ist die Arbeitsmarktpolitik für Frauen mit Fokus auf Migration.

.....

**Mag.<sup>a</sup> MARTINA K. SOMMER**

arbeitet seit 2007 als Referentin für die EU, Internationales und Migration sowie als Koordinatorin des Städtenetzwerkes FemCities in der Frauenabteilung der Stadt Wien. Davor war sie bei einem internationalen NGO-Netzwerk gegen Gewalt an Frauen sowie als Expertin während und nach der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen tätig. Während einer unbezahlten Karenzierung arbeitete sie mehr als ein Jahr für die Abteilung für individuelle Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart. Sie ist Politologin und hat in Österreich und den USA studiert.

.....

**Mag.<sup>a</sup> BARBARA SZERB-MANTL**

ist Pädagogin, Ethnologin, Supervisorin und Mediatorin. Sie arbeitet seit 1993 im Bereich Integration und Diversität, zunächst beim Wiener Integrationsfonds, seit 2004 beim Magistrat der Stadt Wien – MA 17 Integration und Diversität. Schwerpunkte ihrer Tätigkeit waren zu Beginn Stadtteilarbeit und Konfliktarbeit. Seit März 2010 ist sie stellvertretende Leiterin des Bereiches „Koordination und Diversitätsmanagement“. Zudem ist sie als freiberufliche Supervisorin und Coacherin (Schwerpunkte Jugend- und Sozialarbeit), als Trainerin (Konfliktarbeit, Interkulturelle Kommunikation, Migration in Österreich, Beratung im interkulturellen Kontext) als Lektorin an der Donauuniversität Krems (Konfliktarbeit) und Lektorin bei verschiedenen Lehrgängen („Interkulturelle Kompetenzen“, „Mediation und Konfliktregelung“, „Psychosoziale Beratung / Lebens- und Sozialberatung“) tätig.

.....

**Mag.<sup>a</sup> ALINA ZACHAR**

ist Psychologin und seit Jänner 2009 als Referentin für den Bereich Grundlagenarbeit bei der Frauenabteilung der Stadt Wien tätig, sowie Ko-Koordinatorin des Städtenetzwerkes FemCities. Von 2006 – 2008 war sie Koordinatorin des europäischen NGO-Netzwerks gegen Gewalt an Frauen (WAVE) sowie bei internationalen sowie lokalen Frauen-NGOs in Wien und Brüssel tätig. Des Weiteren verfolgt sie eine freiberufliche Beratungstätigkeit für die OSCE und ist Expertin für Gewaltschutz, insbesondere betreffend Stalking/Technik und Gewalt gegen Frauen.



## **IMPRESSUM**

**Medieninhaberin und Verlagsort:**

MA 57 - Frauenabteilung der Stadt Wien  
Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1082 Wien

**Projektleitung:** Mag.<sup>a</sup> Martina K. Sommer

**Korrektur und Lektorat:** Mag.<sup>a</sup> Catherine Joksch

**Graphik Design:** atelier olschinsky

**Übersetzung:** Mag.<sup>a</sup> Verena Tomasik (außer Texte: Kutluata und Reetz, Thayaparan, Sommer und Zachar, Mateos, Minder und Kern)

Alle oben genannten Texte wurden übersetzt von: Mag.<sup>a</sup> Catherine Joksch

**Druck:** AV+Astoria Druckzentrum

Wien, Juni 2012

ISBN 978-3-902845-05-4

[www.femcities.at](http://www.femcities.at)