

**Radostin Kaloianov**

## **Affirmative Action und Integration von MigrantInnen**

---

Schlüsselwörter: MigrantInnen, Integration, Affirmative Action, Diskriminierung, soziale Gerechtigkeit

Integrationspolitiken für MigrantInnen in Ländern wie Deutschland, Österreich oder anderen vergleichbaren europäischen Ländern wirken hauptsächlich auf die Rahmenbedingungen der strukturellen Integration. Es werden Rahmenbedingungen für die Anschlussfindung an die Mainstream-Gesellschaft geschaffen, die sich im Wesentlichen auf rechtliche Bedingungen, sprachliche und fachliche Qualifikationen sowie Beratungsleistungen beschränken. Durch die Analyse konkreter Beispiele sowie in Bezug auf theoretische Diskussionen wird aufgezeigt, dass Affirmative-Action-Maßnahmen für Minderheiten oder MigrantInnen, wie sie in verschiedenen Ländern der Welt seit Jahrzehnten umgesetzt werden, darüber hinausgehen. Affirmative-Action-Maßnahmen verändern gesellschaftliche Strukturen mit der Absicht, neben der Veränderung der Rahmenbedingungen zugunsten benachteiligter Gruppen auch soziale Kontakte und Beziehungen zwischen privilegierten und diskriminierten Gruppen, zwischen alteingesessenen und neu zugewanderten Bevölkerungsgruppen herzustellen und dadurch die soziale Dimension der Integration von MigrantInnen zu fördern.

### **Affirmative Action and Migrant Integration**

Keywords: migrants, integration, affirmative action, discrimination, social justice

Integration policies for migrants in Germany, Austria and other comparable European countries are directed to the structural integration of migrants and restricted to legal provisions, training and counselling services. The history of affirmative action policies for disadvantaged social groups as well as the theoretical debates on affirmative action reveal that affirmative action policies, as implemented in different countries around the world, provide more than basic conditions for the structural integration of migrants. Affirmative action policies also foster social contacts and inter-group relations between discriminated and privileged social groups, and thus further the social integration of migrants. For their justification affirmative action policies transgress the limits of egalitarian justice and relocate the focus of social justice provisions from the equality to the realness of social opportunities for migrants.

---

Radostin Kaloianov

Interface

Paulanergasse 3/1/1, A-1040 Wien

E-Mail: R.Kaloianov@gmx.at

Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP), 41. Jg. (2012) H. 2, 177–194

Mit dem Präsidentschaftssieg von Barack Obama in den USA haben sich in Europa viele die Frage gestellt: Ist es möglich, dass VertreterInnen benachteiligter Gruppen auch in Europa so weit kommen können? Obama ist selbst nicht nur Afroamerikaner, sondern auch Migrant der zweiten Generation. Wie konnte er so weit kommen in einem Land, in dem die rassistische Diskriminierung vor etwa 50 Jahren noch gesetzlich institutionalisiert war und in dem rassistische Trennlinien tief in die Gesellschaft eingraviert wurden? Was war ausschlaggebend für diesen Erfolg, der auch Erfolg des Kampfes gegen Diskriminierung ist? Die Ursachenforschung wird sich lang mit dem Thema beschäftigen und viele Richtungen nehmen. Schon jetzt aber ist erkennbar, dass neben der Persönlichkeit von Obama sowie der aktuellen politischen und wirtschaftlichen Situation in den USA hier auch schon länger angelegte Kräfte mitgewirkt haben, darunter die Politiken der Affirmative Action, die seit den 1960er-Jahren in den USA implementiert wurden. Es ist unwesentlich, inwieweit die persönliche Laufbahn von Obama direkt von solchen Politiken beeinflusst worden ist und ob er von den Fördermaßnahmen profitiert hat, die benachteiligten Gruppen – AfroamerikanerInnen, Frauen, indigenen Gruppen, aber auch MigrantInnen – zugutekamen. Das Wesentliche ist, dass die Wahl von Obama – der von vielen als Symbolfigur diskriminierter Gruppen wahrgenommen wird – erst durch die vielfachen gesamtgesellschaftlichen Veränderungen der US-amerikanischen Gesellschaft vorstellbar und möglich wurde. Derart tief greifende Veränderungen lassen sich nicht allein durch Umverteilung und strukturelle Anschlussfindung von benachteiligten Gruppen erklären. Die Wirkungsweite von Affirmative Action geht klar darüber hinaus und greift in das Gewebe sozialer Beziehungen ein, in welchem Vorurteile, Gruppenbilder, Werte und Identifikationen erzeugt und gelebt werden, und welche dadurch den Horizont des Vorstellbaren definieren. Genau in diesem Aspekt der Wirkungsgeschichte von Affirmative Action – Wirkung auf die sozialen Beziehungen zwischen Gruppen – greifen Integrationspolitiken für MigrantInnen in Europa zu kurz.

## 1. Was ist Affirmative Action?

Affirmative-Action-Politiken bekämpfen systematische Diskriminierung und die Folgen von Diskriminierung wie Ungleichstellung, Ausgrenzung und Benachteiligung, die in gesellschaftlichen Strukturen, Praktiken, Normen und Diskursen als Normalität eingesiedelt sind und dadurch einen eher latenten Charakter haben und zu einer nicht hinterfragbaren alltäglichen Selbstverständlichkeit geworden sind (Essed 1991; Williams 2000; speziell für Deutschland: Terkessidis 2004).<sup>1</sup> Die Originalbezeichnung Affirmative „Action“ legt eine Schwerpunktsetzung nahe, die über den Affirmative Speech, die bejahende Redeweise über negativ stigmatisierte soziale Gruppen hinausgeht. Affirmative Action greifen in gesellschaftliche Strukturen ein, was Handeln erfordert und nicht alleine mit diskursiven Mitteln ausgetragen werden kann. Daher führt der Weg von Affirmative-Action-Politiken zur aufwertenden Umdeutung von diskriminierenden gesellschaftlichen Semantiken über Eingriffe und Veränderungen von gesellschaftlichen Strukturen und Praktiken, in denen Diskriminierungsverhältnisse materialisiert sind.

Während die „schwachen“ Affirmative-Action-Politiken auf Mittel wie Ausbildung, Information und Anwerbung zugreifen, um die soziale Erreichbarkeit von benachteiligten Personen und Gruppen sicherzustellen, machen „starke“ Affirmative-Action-Politiken auch Gebrauch von Methoden der präferenziellen Behandlung bei der Besetzung von Arbeits- und Studienplätzen. Letztere umfassen die Umsetzung von personalpolitischen Plänen (*plans*), Zeitplänen (*timetables*), Zielen (*goals*) oder Quoten (*quotas*) zur Behebung von Missverhältnissen in der Präsenz

von Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungssystem oder in öffentlichen Einrichtungen.<sup>2</sup> Auch die sogenannten *set-aside*-Politiken gegenüber Unternehmen benachteiligter Gruppen gehören zum Repertoire der starken Affirmative-Action-Politiken.<sup>3</sup> Affirmative-Action-Maßnahmen können an Bevölkerungsmehrheiten (wie in Südafrika oder Malaysien) oder an autochtone sowie allochtone Minderheiten (wie in Indien oder in den USA) gerichtet sein. Sie können verfassungsrechtlich, legislativ und administrativ legitimiert sein und in Bereichen wie im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Beschäftigungssektor, in den Bereichen Bildung, Wohnen, politische Repräsentation und soziale Organisation zur Anwendung kommen.

Im europäischen politischen Kontext hat sich im Anschluss an die Terminologie des Britischen Race Relations Act 1976 „Positive Action“ als Begriff eingebürgert (Strasser et al. 2008, 7). Dabei handelt es sich nicht bloß um eine terminologische Wandlung, sondern um ein Attest, wie wirksam und dafür auch umstritten die Affirmative-Action-Politiken geworden sind, die seit Mitte der 1960er-Jahren in den USA eingesetzt wurden. Im Europa sind „Positive Maßnahmen“ rechtlich als *good will*-Politiken definiert, die gesetzlich weder vorgeschrieben noch verboten sind (Wladach 2009). Aufgrund der Tatsache, dass im europäischen Kontext viele der sogenannten „starken“ Affirmative-Action-Maßnahmen nicht mit einem mehrheitlichen Konsens und nicht mit einer politischen Unterstützung und demokratischen Legitimierung rechnen können, sind aus dem Spektrum erlaubter „Positiver Maßnahmen“ jene „starken“ Affirmative-Action-Politiken wie Quotenregelungen oder Zeitplanregelungen explizit ausgeschlossen, die am öftesten mit dem Vorwurf der „positiven Diskriminierung“ konfrontiert sind.<sup>4</sup>

Durch strukturelle Maßnahmen am Arbeits-, Bildungs- oder Wohnungsmarkt können durch Affirmative Action für benachteiligte autochtone wie neu zugewanderte Bevölkerungsgruppen Einstiegs- und Aufstiegschancen geschaffen werden, die ihnen aufgrund von Diskriminierung oder migrationsbedingten Umständen vorenthalten geblieben sind. Weiters können Personen ohne und mit Migrationshintergrund in praktische Verhältnisse zueinander treten und auf dem Terrain einer gemeinsamen Praxis an Orten wie Arbeitsplatz, Bildungsstätte oder Wohngegend ihre Vorurteile oder ideologischen Befangenheiten überwinden (Kaloianov 2008).<sup>5</sup> Je mehr und je vielfältigere (personalisierte, differenzierende) Beziehungen zwischen vormals getrennten und sich negativ stigmatisierend wahrnehmenden sozialen Gruppen geknüpft werden, desto schwächer wird der *in-group* Zusammenhalt, desto durchlässiger werden die Gruppengrenzen und desto höher wird die Interaktionsbereitschaft gegenüber den „Anderen“. Und da eine starke *in-group* Kohäsion, feste Abgrenzungen und geringe *outreach* Bereitschaft nicht nur phänomenal, sondern auch kausal mit Diskriminierung und Ausschluss in Verbindung stehen, kann die Förderung von *inter-group* Beziehungen, insbesondere in den sozialen Umgebungen Arbeitsplatz und Bildungsstätte, langfristig zum Abbau von Diskriminierung beitragen.

Wie wichtig der Arbeitsplatz oder auch die Bildungsstätte für die Knüpfung sozialer Beziehungen sind, belegen auch die historischen Phänomene der ArbeiterInnen- und StudentInnenbewegungen. Diese gehören zu den stärksten Reformkräften, die moderne liberal-demokratische Gesellschaften im letzten Jahrhundert über die Staatsmacht hinaus generiert haben.<sup>6</sup> Aber auch die theoretische Idee, dass der Arbeitsplatz eine zentrale Arena der Integration von Individuen und der gesellschaftlichen Kohäsion ist, ist so alt wie die moderne Soziologie selbst. So ist für Émile Durkheim der Arbeitsplatz Generator von „organischer Solidarität“ (Durkheim 1988). Es ist daher nicht verwunderlich, wenn Affirmative-Action-Politiken vornehmlich in diesen zwei sozialen Bereichen zur Förderung von *inter-group* Beziehungen und somit zur Veränderung der Verhältnisse zwischen Gruppen intervenieren.

## 2. Beispiele für Affirmative Action

Während Affirmative Action in den USA, dem Ursprungsland dieser Politiken (Beckwith/Jones 1997; Cahn 2002; Graham 2002; Anderson 2004; Sabbagh 2007), sowie in anderen Teilen der Welt (Sowell 2004; Sabbagh 2005) hinlänglich untersucht worden sind und es auch fundierte Recherchen über die historische Entwicklung von Affirmative Action hin zum Diversity Management gibt (Kelly/Dobbin 2001), ist Europa für die Erforschung von Affirmative Action noch eine *terra incognita*.

Die deutschsprachige wissenschaftliche Diskussion von Affirmative Action ist auf Quotenpolitiken für Frauen zugespißt. Wissenschaftliche Publikationen in Österreich und Deutschland zu Quotenfragen sind in den letzten drei Jahrzehnten fast ausnahmslos auf Frauen als Zielgruppe von Quotenmaßnahmen fokussiert (Jansen 1986; Haug 1990; Arioli 1997; Boshammer/Kayß 1999; Jarosch 2001). Die wenigen Arbeiten, die die Problematik von Quoten oder Affirmative-Action-Politiken in einer breiteren Perspektive behandeln, wie in den Sammelbänden von Rössler (1993) und Appelt/Jarosch (2000), heben vom Frauenfokus ab, weil hier anhand von Grundsatzfragen der Gerechtigkeit von Quoten und über englischsprachige Beiträge aus der US-amerikanischen Diskussion der 1970er- und 1980er-Jahre eine Diskussion zu Quotenpolitiken übermittelt wird, die am alten Kontinent in dem Ausmaß, in der disziplinären, thematischen Versiertheit und in der politischen Polarisierung noch nicht stattgefunden hat. Vor allem geht die Ausblendung von MigrantInnen als Zielgruppe von Affirmative-Action-Politiken, nicht nur in Deutschland und Österreich, sondern in den meisten anderen EU-Ländern, auf die Unterlegenheit, auf den niedrigen sozialen Status neu zugewanderter Minderheiten zurück. Die unterlegene Position von MigrantInnen in den politischen, ökonomischen, normativen Ordnungen der europäischen Aufnahmegesellschaften ist zum einen der Effekt von solchen „hard facts of life“ wie der Versuch, ein neues Leben in einer Gesellschaft zu organisieren, in welcher das Leben mit rasendem Tempo voranschreitet (Rosa 2005), in welcher auf niemanden gewartet werden kann und in welcher Neuzugewanderte mit Verspätung alle wichtige Sozialisationschritte machen und ebenfalls verspätet alle begehrten sozialen Optionen ergreifen können (Elias/Scotson 1994; Kaloianov 2011). In der unterlegenen Position von MigrantInnen hallen zum anderen auch kulturelle Erbschaften des „unvollendeten Projekts der Moderne“ (Habermas) nach, die sich in der Fortwirkung und dem Zusammenspiel nationalistischer Ideologien, rassistischer Diskurse und imperialer Fantasien äußern und wesentlich die Abstempelung von MigrantInnen, darunter speziell von Drittstaatsangehörigen, als inferiore „Migrationsandere“ (Varela/Mecheril 2011) anfeuern. Die soziale Unterlegenheit bedeutet für die Adressierung von Affirmative Action an MigrantInnen einen zu hohen Legitimationsbedarf, der aktuell von keinem politischen Akteur gedeckt wird. Niemand scheint derzeit imstande oder willig zu sein, kostspielige und auch umstrittene politische Maßnahmen wie Quoten auch für MigrantInnen zu begründen, geschweige denn praktisch umzusetzen.

Vor diesem Hintergrund des Schweigens über Affirmative-Action-Politiken für MigrantInnen möchte ich hier einige Beispiele von Affirmative Action (oder wie in Europa mehr verbreitet „Positive Maßnahmen“) zitieren, die entweder ausdrücklich auf die Programmatik und das politische Instrumentarium von Affirmative Action zugreifen oder als Affirmative-Action-Maßnahmen ausgewiesen werden können, auch wenn sie keine direkte Verbindung zu jenen vorweisen können. Die ausgewählten Beispiele sind zwar nicht die einzigen Vorkehrungen von Affirmative Action für MigrantInnen in verschiedenen europäischen Ländern, sollten aber nicht suggerieren, dass die beschriebenen Politiken in Europa breitflächig verbreitet sind. Vielmehr

wird dadurch gezeigt, was unter Affirmative Action für MigrantInnen in verschiedenen Gesellschaftsbereichen im europäischen Kontext verstanden werden kann.

*Affirmative Action in der Exekutive:* Ein erstes Beispiel für Affirmative Action in Österreich ist die im Jahr 2007 angelaufene Anwerbeaktion der Wiener Polizei gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Die positiven Auswirkungen der verstärkten und gezielten Rekrutierung von Polizeipersonal mit Migrationshintergrund sind noch nicht messbar, aber vorstellbar, und zwar nicht nur in Bezug auf die Polizei als Institution, die viele sicherheitsbezogene Integrationsaspekte abdeckt und daher auf die Lebenssituation von MigrantInnen Einfluss hat. Die weiterreichenden Auswirkungen könnten sowohl die Gesamtgesellschaft als auch die verschiedenen Herkunftsgruppen von MigrantInnen betreffen, die noch stärker in den Strukturen der Exekutive eingebunden werden und eine wertschätzende Sichtweise erfahren. Ein weiterreichendes Beispiel proaktiver Anwerbung von MigrantInnen für den Polizeidienst ist in Bremen zu finden. Zur Erhöhung des Anteils von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund werden bei der Bremer Polizei seit 2004 nicht nur Informationskampagnen und Trainings für potenzielle BewerberInnen angeboten, sondern die Maßnahmen umfassten auch Praktikumsmöglichkeiten und – was ebenfalls sehr wichtig ist – eine Revision der Aufnahmekriterien und Aufnahmetests. 2007 stammten 19,2 % aller Neubesetzungen bei der Bremer Polizei aus minoritären Gruppen (Strasser et al. 2008, 16f.).

*Affirmative Action in der Privatwirtschaft:* In dem Diskussionspapier *The Benefits of Positive Action* (Strasser et al. 2008), das ein Wiener ForscherInnenteam im Auftrag der Fundamental Rights Agency erstellt hat, sind eine Reihe von weiteren Beispielen von Affirmative Action im europäischen Kontext angeführt. Aus der Handelsbranche wird das Beispiel eines Kaufhauses in Marseille gebracht, bei dem durch gezielte Informations-, Trainings- und Anwerbemaßnahmen seit Mitte der 1990er-Jahre Personal mit Migrationshintergrund aus den umliegenden Wohngebieten angeworben wurde. Eine wichtige Rolle für den Erfolg dieser Aktion spielten auch die Vernetzungs- und Kooperationsaktivitäten zwischen Handelsunternehmen, öffentlichen Einrichtungen der Arbeitsvermittlung und NGOs. In diesem Fall wurden die Positiven Maßnahmen eingesetzt zur Förderung der Einstiegsmobilität von benachteiligten sozialen Gruppen, großteils von Personen mit Migrationshintergrund. Ein anderes Beispiel aus dem Industriebereich weist die Bedeutung Positiver Maßnahmen für die Aufstiegsmobilität von benachteiligten Gruppen aus. Bei Ford Europe in Großbritannien wurden seit dem Jahr 2000 Maßnahmen zur Diversifizierung des Firmenmanagements eingesetzt. Diese umfassten Mentoringprogramme für HochschulabsolventInnen mit Minderheitenhintergrund, Informationskampagnen an Universitäten oder an Jobmessen in Großbritannien. Diese Maßnahmen wurden in Kooperation mit Universitäten, studentischen Organisationen, der britischen Commission for Racial Equality sowie den Gewerkschaften umgesetzt. Stellvertretend für das Ausmaß und den Erfolg dieser Maßnahmen bei Ford in Großbritannien steht die Tatsache, dass zwischen 1998 und 2001 10.000 Stellen abgebaut wurden, während der Anteil der Beschäftigten aus minoritären Gruppen von 13,5 auf 13,9% anstieg (ebd., 14).

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass speziell Mentoringprojekte für MigrantInnen eine der am meist verbreiteten Formen von Affirmative Action für diese Gruppe im deutschsprachigen Raum sind. Diese erzielen in einem kleinen Ausmaß punktuell das, was z.B. Quotenregelungen in einem größeren Ausmaß breitenflächig erreichen – nämlich soziale Kontakte und Beziehungen zwischen verschiedenen, definitionsgemäß privilegierten und benachteiligten Gruppen zu fördern.

Nicht zuletzt kann auch die rezente Initiative der deutschen Antidiskriminierungsstelle, zusammen mit fünf Großunternehmen (Post, Telekom, Procter&Gamble, L’Oreal und Mydays) ein einjähriges Experiment mit völlig anonymisierten Bewerbungen für Stellen in diesen Unternehmen durchzuführen, ebenfalls als eine Form von Affirmative Action angesehen werden. Dieses Experiment, wissenschaftlich begleitet durch das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), geht von Erfahrungen aus, dass bei anonymisierten Bewerbungsverfahren, wo Name, Geschlecht, Alter, Aussehen und Herkunft verborgen bleiben, Frauen und eben Personen mit Migrationshintergrund deutlich besser abschneiden und viel öfter als sonst zu Interviews eingeladen werden, und somit die erste Stufe im Bewerbungsprozess erfolgreich schaffen (Der Standard 2010a).

*Affirmative Action in der öffentlichen Verwaltung:* Noch weiter gehen die Affirmative-Action-Maßnahmen der Stadt Hamburg. Das im 2006 vom Stadtsenat beschlossene Programm unter dem Dachnamen „Wir sind Hamburg – Bist du dabei?“ hat zum Ziel, „bis 2011 die Bewerbungs- und Ausbildungsanteile junger Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung auf einen Zielwert von 20% zu erhöhen“.<sup>7</sup> Dieses Programm ist an einem Zeitplanmodell ausgerichtet und setzt verschiedene Instrumente ein, um das erklärte Ziel der Anbindung von Personen mit Migrationshintergrund an die Stadtverwaltung, und zwar auf verschiedenen Ebenen und für verschiedene Berufe, zu erreichen. Das Instrumentarium umfasst u. a. auch Evaluation und Anpassung von bestehenden Aufnahmeverfahren und -tests.

Das Beispiel aus Hamburg verdeutlicht zwei Besonderheiten von Affirmative Action für MigrantInnen im europäischen Kontext. Affirmative Action für MigrantInnen in Europa werden meist nicht als Affirmative-Action-Politiken ausgewiesen, sondern laufen unter tagesaktuell beschlagworteten Projektbezeichnungen wie „Bist du dabei?“ in Hamburg. Solche Bezeichnungen richten sich an dem lokalen politischen Kontext aus und vermitteln Affirmation, Offenheit und eine politische Symbolik der „ausgestreckten Hand“. Die zweite Besonderheit, die das Hamburgische Beispiel verkörpert ist, dass Affirmative-Action-Maßnahmen für MigrantInnen in Europa selten auf nationaler Ebene angesiedelt sind und nicht den Charakter und die Reichweite eines national umgreifenden Aktionsplans besitzen, sondern auf regionaler oder lokaler Ebene implementiert werden, jedoch in ihrer Begründung, ihren Zielsetzungen und Auswirkungen den klassischen Affirmative-Action-Politiken um nichts nachstehen.

Das Hereinholen von benachteiligten Gruppen in öffentliche Institutionen, und diese sind ein primäres Spielfeld von Affirmative Action, hat auch eine gesamtgesellschaftliche Signalwirkung, da öffentliche Institutionen an der Herstellung und Verbreitung von Generalbildern, die Gruppen voneinander haben, entscheidend beteiligt sind. Außerdem bewirkt das Handeln von Institutionen, die heterogen besetzt sind, eine Abstimmung der lebensweltlichen Einstellungen von Mehrheitsbevölkerungen mit institutionell verkörperten Normen des Zusammenhalts und der Zugehörigkeit in einer liberal-demokratischen Gesellschaft und setzt den Standpunkt durch, dass diese Ideale und Normen für alle Gesellschaftsmitglieder gleichermaßen gelten.

Die öffentliche Verwaltung kann Affirmative-Action-Maßnahmen für MigrantInnen nicht nur als Arbeitgeberin einsetzen, sondern darüber hinaus als Auftragsgeberin zur Einführung solcher Praktiken im privatwirtschaftlichen Umfeld anregen und gar verpflichten. Die Stadt Wien führte 2011 ein starkes Affirmative-Action-Programm für Frauen ein. Dies ist ein sogenannte *set-aside* Schema, das vorsieht, ein bestimmtes jährliches Auftragsvolumen an externe DienstleisterInnen an die Erfüllung von Auflagen zur Frauenförderung zu knüpfen. Diese reichen von der „Erhöhung des Frauenanteils – vor allem bei höher qualifizierten Jobs“ bis zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen in den beauftragten Privatunternehmen (Der Standard

2010b). Die Umsetzung wird einem Monitoring unterzogen und die Nicht-Erfüllung der Kriterien und Ziele mit Geldstrafen sanktioniert. Die migrationspolitische Bedeutung dieses Schritts liegt klar auf der Hand. Dadurch werden etwa die Hälfte aller Wiener BewohnerInnen mit Migrationshintergrund – die Migrantinnen – zum ersten Mal in Österreich (aber auch europaweit sind solche Politiken noch sehr spärlich verbreitet) in den Genuss einer starken Maßnahme von Affirmative Action kommen.<sup>8</sup>

*Affirmative Action in den Medien:* In Großbritannien setzt das Diversity Management Programm der BBC Zeitpläne fest, die eine Spielart von Quotenpolitiken für benachteiligte Minderheiten sind. Gemäß dem Race Equality Scheme der BBC wird eine Anhebung des Anteils von Angehörigen ethnischer oder visueller Minderheiten auf 12,5% im gesamten Unternehmen und auf 7% auf der Managementebene bis Ende 2012 angestrebt.

Auch Medien wie die österreichische Tageszeitung „Der Standard“ haben aus symbolisch-politischen, aber durchaus auch aus marktwirtschaftlichen Gründen der Anerkennung von MigrantInnen ein wichtiges Zeichen gesetzt, indem diese Zeitung eine Online-Ausgabe (dastandard.at) publiziert, die durch MigrantInnen produziert wird und neue Perspektiven zu den Themen um Migration und Integration einbringt.

*Affirmative Action in der Zivilgesellschaft:* In Deutschland verbinden bereits manche Organisationen (wie das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung) ihre Stellenausschreibungen mit der Durchführung von Maßnahmen der präferenziellen Rekrutierung nicht nur wie bisher von Frauen oder Behinderten, sondern auch von Personen mit Migrationshintergrund. In diesen Fällen schließen die Jobanzeigen oft mit dem bekennenden Satz: „Menschen mit Migrationshintergrund werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt“ (siehe dazu Gereci 2008, 12ff.).

Auch in Deutschland hat im Mai 2011 der Bundespartei Vorstand der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) beschlossen, eine 15% Quote für Personen mit Migrationshintergrund für die Bundespartei gremien einzuführen und gleichzeitig den Landes- und Bezirksparteiorganisationen der Partei empfohlen, sich diesem Beschluss anzuschließen: „wir wollen dafür sorgen, dass Menschen mit Migrationshintergrund auch in allen Gremien, Kommissionen und Beiräten des Bundes und der Länder repräsentativ vertreten sind“ (SPD 2011, 4). Mit diesem Schritt wird nicht nur die „interkulturelle Öffnung“ der SPD angestrebt und innerparteilich „Anerkennungskultur“ vorgelebt, sondern auch ein wichtiges Signal an die Gesamtgesellschaft ausgesendet und Personen mit Migrationshintergrund werden zu höheren politischen Weihen ermutigt.

Gerade aber Initiativen wie jene der SPD in Deutschland oder auch die fast zeitgleichen Kampagnen der deutschen CDU-Arbeitsministerin Ursula von der Leyen bzw. der österreichischen Frauenministerin Gabriele Henisch-Hosek zur Anhebung und Ausweitung von Frauenquoten für Führungspositionen entfachten in Deutschland und Österreich mediale Diskussionen (Hickmann 2011; Hoffmann-Ostenhof 2011; Stephan 2011; Beyer/Vogt 2011), in welchen Quotenregelungen tendenziell in Abrede gestellt wurden und speziell Quoten für MigrantInnen als das politische Schreckgespenst zitiert wurden, um auch Quoten für Frauen zu diskreditieren (Tuma 2011).

Auch auf theoretischer Ebene fallen die Kritiken an Affirmative-Action-Maßnahmen weder weniger emotional noch mehr begründet aus.

### 3. Kritiken an Affirmative Action

Auf normativer Ebene besteht der zentrale Kritikpunkt darin, dass Affirmative Action, und insbesondere „starke“ Affirmative-Action-Maßnahmen wie Quoten- oder Zeitplanregelungen, vorherrschende Vorstellungen egalitärer Gerechtigkeit grundsätzlich verletzen, was einerseits zur Kritik und Ablehnung solcher Politiken führen kann, aber andererseits auch die Frage aufwerfen kann, inwieweit das vorherrschende Gerechtigkeitsmodell der gleichen Rechte und Chancen adäquat den veränderten Gesellschaftsverhältnissen von Einwanderungsgesellschaften entsprechen kann. Normalerweise wird die normative Kollision zwischen egalitärer Gerechtigkeit und Affirmative Action zugunsten egalitärer Gerechtigkeit gelöst (vgl. Pojman 1997). Bestenfalls kann die besagte normative Spannung durch Versuche entschärft werden, einen Mittelweg einzuschlagen und die normative Logik von Affirmative-Action-Politiken im Modell egalitärer Gerechtigkeit einzubinden, wie in der These Ronald Dworkins, dass Maßnahmen der präferenziellen Behandlung benachteiligter Gruppen eine Unterart der egalitären Gerechtigkeit – nämlich die Behandlung als Gleiche (*treatment as an equal*) – verwirklichen (Dworkin 1997, 74ff.).

Auf der politikpraktischen Ebene werfen solche Kritiken vor allem die Frage auf, wie überhaupt Maßnahmen – allem voran Quoten – politisch aufgegriffen werden können, die einerseits auf den ersten Blick mit den Gerechtigkeitsnormen der Gleichbehandlung kollidieren und andererseits zugunsten von negativ stigmatisierten Minderheiten wie MigrantInnen eingesetzt werden. Wer wird es wagen, gegen Mehrheitsmeinungen und etablierten Normen zu handeln, wer hat überhaupt die Zeit und die Ausdauer, die langfristigen Früchte solcher Politiken abzuwarten? Und wenn es um Affirmative Action für MigrantInnen geht, wie werden die Zielgruppen solcher Maßnahmen komponiert? Richten nicht solche identitären Gruppenbildungen mehr Schaden an, als sie Nutzen bringen?<sup>9</sup>

Orlando Patterson kommentiert, dass die meisten Kritiken an Affirmative Action auf die fehlenden direkten Erfahrungen zwischen den Mitgliedern benachteiligter und privilegierter Gruppen zurückzuführen sind, und schlichtweg Reaktionen politischer und intellektueller Eliten darstellen, die die Transformationen durch Affirmative Action missbilligen (Patterson 1997, 147ff.). Außerdem sind Kritiken an Affirmative Action perfektionistisch. Sie legen Affirmative Action die Unerreichbarkeit perfekter Zustände zur Last, ohne zu thematisieren, dass auf diese Weise ausnahmslos alle politische Praktiken und Institutionen kritisierbar sind.

### 4. Affirmative Action und Integration von MigrantInnen

Bekämpfen Affirmative-Action-Politiken systematische Diskriminierung, treten sie gleichzeitig als Maßnahmen zur Förderung der gesellschaftlichen Integration von diskriminierten Gruppen auf.

Gesellschaftstheoretisch wird zwischen gesellschaftlicher Kohäsion („Systemintegration“) und struktureller/sozialer Integration der Gesellschaftsmitglieder unterschieden. Die Begrifflichkeiten und die Zusammenhänge der verschiedenen Dimensionen von Integration können erheblich variieren. Die Systemintegration beschreibt kategorial die Kohäsion gesellschaftlicher Teilsysteme untereinander (Lockwood 1964, 371ff.) und ist als Perspektive in der systemtheoretisch eingestellten Migrations- und Integrationsforschung vertreten (Esser 1980, 2001). Die strukturelle Integration, oft in der deutschsprachigen Migrationsforschung mit der Systemintegration vermennt und unter dem Begriff der „Systemintegration“ der „Sozialintegration“ gegen-



übergestellt (Esser 2001; Fassmann 2010), betrifft vor allem die Inklusion, die Anschlussfindung von benachteiligten sozialen Gruppen an die sozialen Systeme (wie Märkte), institutionellen Strukturen (politischen Organisationen) und gesellschaftlichen Medien (kritisch hierzu Hetfleisch 2011). Mit sozialer Integration werden hingegen nachdrücklich die Integrationsdimension der sozialen Kontakte und Beziehungen zwischen Personen und Gruppen, ihre Lernprozesse wie auch Identifizierungspraktiken betont.

Auch von einer gesellschaftskritischen Perspektive aus werden Systemintegration, strukturelle wie soziale Integration, als verschiedene Facetten eines staatlichen „Integrationsdispositiv“ (Bojadžijev 2008) erhellt. Systemintegration und strukturelle Integration sind dezidiert Aufgaben und Richtungen staatlicher Kontrollpraxis. In den Augen poststrukturalistischer Kritiken der Kontrollgesellschaft besteht der staatliche „Integrationsdispositiv“ aus Diskursen und Praktiken, die durch Kontrolle „von oben“ auf systemische und strukturelle Integration hinsteuern. „Systemintegration“ und „strukturelle Integration“ sind objektiv-wissenschaftliche Begriffe für jene kontrollpraktischen Rahmungen, in welchen Prozesse „der wechselseitigen Anpassung“ (Bauböck 2001, 14) oder Prozesse „der gesellschaftlichen Eingliederung und Partizipation der zugewanderten Bevölkerung“ (Fassmann/Stacher 2003, 12) stattfinden können sollen. In dem Trio von Systemintegration, struktureller und sozialer Integration sind einzig die Verständnisse und die Praktiken von „sozialer Integration“ das umkämpfte Terrain, an dem „Integration“ sowohl als „Kontrolle von oben“ auf die alternativlose Aussicht der „Assimilation“ hinsteuern (Esser 2001), als auch als „Solidarisierung von unten“ stattfinden kann.

Affirmative-Action-Politiken sind demnach strukturell-integrative Maßnahmen, die sich speziell der Umsetzung sozialer Integration – als politisch geförderte Knüpfung sozialer Kontakte und Beziehungen zwischen vormals getrennten sozialen Gruppen – verschreiben. Im umrissenen Spektrum der Integration moderner Gesellschaften zeigt sich die einzigartige integrationspolitische Leistung von Affirmative Action als Forcierung der sozialen Integration. Durch Affirmative-Action-Maßnahmen wird die integrative Bedeutung von sozialen Beziehungen zwischen Einzelnen oder Gruppen in institutionellen Kontexten ziel- und lösungsorientierter praktischer Interaktionen gegenüber Systemintegration und struktureller Integration entschieden aufgewertet. Dadurch erhöht sich auch der theoretische Stellenwert von „sozialer Integration“ in weiterhin stark systemtheoretisch dominierten wissenschaftlichen Integrationsanalysen. Fügt man zu diesem Bild auch noch die bestehende Unterschätzung von sozialer Integration in diesem Sinne für die integrationspolitische Praxis in Deutschland und Österreich hinzu (siehe dazu Hetfleisch 2011), ist unschwer zu erkennen, warum Affirmative Action nicht nur theoretische wie alltagstheoretische Verständnisse von „Integration“ neu aufmischen, sondern der „sozialen Integration“ einen größeren theoretischen, aber auch gesellschaftspraktischen Stellenwert beimessen.

Die strukturelle und die soziale Dimension der Integration haben einen engen Zusammenhang. Zum einen verunmöglichen oft soziale Strukturen die Kontaktaufnahme unter fairen Bedingungen, zum anderen führen Kontakte und Beziehungen zwischen (privilegierten und benachteiligten) Gruppen ohne Transformation von gesellschaftlichen Strukturen nicht zur Überwindung von institutionell verfestigten Diskriminierungsverhältnissen.

Aktuell konzentrieren sich die politischen Maßnahmen struktureller Integration auf die Sicherung von Rahmenbedingungen für den Anschluss von benachteiligten Gruppen wie autochthone Minderheiten, Frauen, MigrantInnen, Behinderte an gesellschaftliche Strukturen und Institutionen. Die Maßnahmen struktureller Integration befassen sich mit der Regelung der rechtlichen Gleichstellung (durch den rechtlichen Status), ermöglichen den Anschluss an den

Arbeits- und Bildungsmarkt, an den Wohnungsmarkt oder an das System der Gesundheitsversorgung (durch Beratung, Orientierung, Qualifizierung und Training).

In den Aufnahmeländern Europas setzen Integrationsmaßnahmen für MigrantInnen auf lokaler oder nationaler Ebene Ziele der Gleichberechtigung und Chancengleichheit um in Handlungsfeldern wie jenem des rechtlichen Status, des Spracherwerbs und der beruflichen (Um- oder Weiter-)Qualifizierung. Den Stand der Integrationspolitik für MigrantInnen in verschiedenen europäischen Staaten und Städten belegen aktuelle Bestandsaufnahmen integrationspolitischer Praxis in Europa (METREX 2009). Auch die Common Basic Principles (CBP) der Europäischen Kommission zu einer akkordierten europäischen Integrationspolitik für Drittstaatsangehörige sind von einem Verständnis struktureller Integration angeleitet und sprechen ein Aufgabenspektrum an, welches die Erfordernisse der strukturellen Integration von MigrantInnen oder der Integration per Rahmenbedingungen abbildet (Martinello 2007).<sup>10</sup>

Politische Maßnahmen struktureller Integration sind auf Befähigung, auf die Vermittlung von Kompetenzen fokussiert, die MigrantInnen ermöglichen, sollen in die gesellschaftlichen Opportunitätsstrukturen (Arbeitsmarkt, Bildungssystem, Verwaltung, Medien usw.) einzusteigen oder in diesen aufzusteigen. In Österreich und Deutschland wird der Erwerb der deutschen Sprache für die mit Abstand wichtigste Kompetenz gehalten und der Spracherwerb hat dort für die meisten Drittstaatsangehörigen einen verpflichtenden Charakter. Zum Sprachunterricht können auch weitere Maßnahmen der Kompetenzvermittlung angeschlossen werden wie Basisbildungskurse oder Bewerbungstrainings. Auch landeskundliche Kenntnisse, Kenntnisse leitkultureller Grundwerte gehören zu den erwünschten, Erfolg versprechenden Grundkompetenzen, die Gegenstand von Politiken der Befähigung für MigrantInnen sind. Ob solche Kompetenzen jemals wirklich zum Einsatz kommen und von MigrantInnen tatsächlich angewendet oder ausgebaut werden können, lassen Befähigungsansätze struktureller Integration meist offen. Wenn aber die sozialen Opportunitätsstrukturen für MigrantInnen verschlossen bleiben, verfehlen auch die besten Politiken der Befähigung von MigrantInnen ihr Ziel. Bei Müttern mit Migrationshintergrund, die ihre Deutschkenntnisse in „Mama lernt Deutsch“-Kursen verbessert haben, aber keine Arbeitsmöglichkeiten außerhalb des Familienhaushalts gefunden haben, gehen mit der Zeit die erworbenen Sprachkenntnisse wieder verloren. Strukturell-integrative Politiken der Befähigung von MigrantInnen rentieren sich für MigrantInnen und für die Aufnahmegesellschaft nur dann, wenn erworbene Kompetenzen beruflich – d.h. durch Einzug in die Opportunitätsstrukturen – ausgeübt werden können. Dafür bedarf es weiterreichender politischer Maßnahmen, welche die strukturelle Integration nicht nur auf Kompetenzvermittlung beschränken, sondern ergebnisorientiert dafür Sorge tragen, dass MigrantInnen an die gesellschaftlichen Opportunitätsstrukturen anschließen können. So können nicht nur MigrantInnen und die Mehrheitsgesellschaft von den Fähigkeiten der MigrantInnen profitieren, sondern kann auf diesem Weg auch die soziale Integration von migrantischen Minderheiten gefördert werden.

Im europäischen Kontext können integrationspolitische Maßnahmen angeführt werden, die nicht nur die strukturelle Anschlussfindung vorbereiten, sondern diese direkt und proaktiv ausführen und somit die Kernelemente von Affirmative Action, vor allem „starke“ Maßnahmen wie Quoten oder Zeitplänen, implementieren. Solche Maßnahmen vermitteln ergebnisorientiert konkrete Arbeits- oder Ausbildungsplätze und treiben dadurch die Knüpfung sozialer Beziehungen zwischen (alteingesessenen und neuzugewanderten) Gruppen am Arbeitsplatz oder in der Bildungsstätte voran (siehe 2, Beispiele von Affirmative Action für MigrantInnen in Europa). Allerdings bleiben solche Maßnahmen sowie andere vergleichbare „Best Practice“-Beispiele (aus Rotterdam, Stockholm, Hamburg, Braunschweig, METREX 2009) in ihrer Reichweite

beschränkt, und verdanken ihren Erfolg nicht gesetzlichen Bestimmungen und Sanktionen wie im Falle von Affirmative Action, sondern dem sozialarbeiterischen Engagement und der informellen Vernetzung. Daher trifft die Beobachtung zu, dass im europäischen Kontext Integrationsansätze, die über die Bereitstellung günstiger Rahmenbedingungen hinausgehen und auf die Förderung von sozialen Kontakten und Beziehungen zwischen den verschiedenen Gruppen abzielen, in der Unterzahl sind und noch einen vereinzelt Charakter haben (Cooper/Spencer 2006).

Umfassen Integrationspolitiken für MigrantInnen in Europa vornehmlich (rechtliche, politische, pädagogische) Maßnahmen der Vorbereitung und Befähigung von MigrantInnen zum Anschluss an die gesellschaftlichen Opportunitätsstrukturen (der Arbeit, der Bildung, des Wohnens, der Gesundheit usw.), gehen vor diesem Hintergrund Affirmative-Action-Politiken für MigrantInnen in zwei Aspekten darüber hinaus. Zum einen unterscheiden sich Affirmative-Action-Maßnahmen von den Modellen struktureller Integration vor allem in ihrer pragmatischen Stoßrichtung, es nicht bei der Vorbereitung struktureller Einzüge benachteiligter Gruppen zu belassen, sondern die strukturellen Einzüge faktisch zu vollziehen. Zum Zweiten werden so die sozialen Beziehungen und Interaktionen zwischen MigrantInnen und Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft an interaktionsintensiven und identitätsstiftenden sozialen Arenen wie Arbeits- oder Bildungsstätte forciert und es wird für die soziale Integration und gegen die Diskriminierung von MigrantInnen mobilisiert. Wie Craig Calhoun anmerkt, liegt die Herausforderung, strukturelle und soziale Integration zu denken, nicht so sehr darin, diese sauber voneinander zu unterscheiden, ihre Grenzen trennscharf zu bestimmen. Vielmehr zeigt sich hier als die größte Herausforderung der Brückenschlag und das Zusammenspiel zwischen diesen Grundformen gesellschaftlicher Integration.<sup>11</sup>

## 5. Die pragmatische Pointe von Affirmative Action

Die pragmatische Absicht von Affirmative-Action-Politiken ist bestechend einfach, wenn auch nicht unumstritten.<sup>12</sup> Affirmative Action, und vor allem „starke“ Affirmative-Action-Maßnahmen instrumentalisieren die strukturelle Anschlussfindung als Vehikel zur Förderung der Gruppenbeziehungen. Hierzu wird von der Annahme ausgegangen, dass die sozialen Beziehungen zwischen Individuen und Gruppen in den spätmodernen Gesellschaften des Westens hauptsächlich in gesellschaftlichen Institutionen (als soziale Umgebung) und über gesellschaftliche Institutionen (als Regelungsmechanismen) stattfinden. Umgekehrt kommt es in einem durch und durch institutionalisierten Gesellschaftsleben, was die Inklusion von Individuen und Gruppen anbelangt, gerade auf die sozialen Beziehungen und die soziale Vernetzung an.<sup>13</sup>

Affirmative Action erzielen auf pragmatischer Ebene die Zusammenführung von vormalig getrennten sozialen Gruppen in sozialen Arenen wie Arbeit, wo am prägendsten individuelle Identitäten und soziale Beziehungen formiert werden und wo auch Wahrnehmungsmuster über das „Eigene“ und „Andere“ aufgebaut, aber auch revidiert werden können. In identitätsprägenden sozialen Umgebungen wie Arbeit oder Bildung können dann die kontingenten, ordnungsstiftenden und oft auch repressiv aufgesetzten Grenzziehungen zwischen „Wir“ und „Sie“ durch reale praktische Erfahrungen aufgeweicht, durchbrochen und aufgehoben werden.<sup>14</sup> Soziale Kontakte und Beziehungen, die in einem Kooperations- oder auch Konkurrenzprozess um die Lösung praktischer Aufgaben entstanden sind, umfassen Interaktionen zwischen ArbeitskollegInnen, Mitstudierenden oder auch mit KundInnen. In diesen Interaktionen wird jede und jeder Einzelne

ihre und seine Fähigkeiten und Eigenschaften einer praktischen Bewährungsprobe unterziehen und wird der Wert jeder und jedes Einzelnen in der Praxis zwischenmenschlicher Beziehungen ermittelt, jenseits der ideologischen und präreflexiven Befangenheiten, auf welchen die Abwertung von Gruppen aufgebaut ist.<sup>15</sup> Die Bilder, Zuschreibungen, Konstruktionen und negativen Stigmata der „Andersheit“ werden hingegen durch die eigenen realen Erfahrungen mit „Andersheit“ im Kontext sozialer Interaktionen einer praktischen Verifikation unterzogen, welche diese nicht unberührt und unrevidiert lässt.

Die international vergleichende Studie von positiven Maßnahmen in der EU, den USA, Kanada und Südafrika im Rahmen des „PAMECUS“-Projekts<sup>16</sup> zeigt auf, dass der Effekt von positiven Maßnahmen, also von Maßnahmen, die keine präferenzielle Behandlung einsetzen, aus der Sicht der Beteiligten vornehmlich in der Förderung sozialer Kontakte und der Kommunikation am Arbeitsplatz besteht (PAMECUS 2009). Dies entspricht empirischen Befunden, „dass mit den Interaktionsmöglichkeiten mit Ausländern an Schule, Arbeitsplatz und im Bekanntenkreis Vorurteile abnehmen“ (Inowlocki 2003, 242).<sup>17</sup> Bei den „starken“ Maßnahmen der präferenziellen Behandlung ist das Moment der Förderung sozialer Kontakte, Beziehungen und Interaktionen zwischen Gruppen sogar stärker, da diese Maßnahmen getrennte Gruppen in interaktionsintensiven sozialen Umgebungen wie Arbeitsplatz oder Bildungsstätte buchstäblich zusammenführen. Es handelt sich dabei nicht um irgendwelche Kontakte, sondern um solche, die um die Lösung gemeinsamer praktischer Aufgaben vor allem in Handlungsfeldern wie Arbeit und Bildung ausgerichtet sind. Denn Blickkontakte auf der Straße oder im Stiegenhaus werden tagtäglich aufgenommen, ohne dass diese die Verhältnisse negativer Stigmatisierung und Diskriminierung zwischen Gruppen wesentlich beeinflussen können.

Schließlich erzielt die Zusammenführung von sozialen Gruppen an interaktionsintensiven und identitätsprägenden sozialen Arenen wie Bildungsstätte und Arbeitsplatz den Effekt, die derart ermöglichten praktischen Interaktionen und Erfahrungszugewinne selbst zur Aufhebung von „Wir/Sie“-Festschreibungen und in weiterer Folge zur Überwindung von Diskriminierungsverhältnissen arbeiten zu lassen. So wird auch die Lösung von Aufgaben wie die Aufhebung identitärer Grenzziehungen, die Überwindung diskriminatorischer Stigmata und die Aufwertung von diskriminierten Gruppen, die sich großteils der Wirkung gezielter politischer Interventionen entziehen, den alltäglichen Kommunikationen und Interaktionen überantwortet. Solche Effekte von Affirmative Action auf der pragmatischen Ebene sozialer Interaktionen und Erfahrungen werfen natürlich auch zahlreiche Fragen auf.

Angesichts theoretischer Diagnosen über Prekarisierungstendenzen in den spätkapitalistischen Arbeitswelten (Castel/Dörre 2009; Dörre 2009) stellt sich berechtigt die Frage, ob und inwieweit gegenwärtig und auch künftig der Arbeitsplatz weiterhin eine Arena sozialer Integration bleibt, wie dies in den „goldenen Jahren“ der Industrie- und Wohlfahrtsgesellschaften des Westens der 1960er- und 1970er-Jahre der Fall gewesen ist. Hätten damals Affirmative-Action-Programme auf die sozialintegrative Wirkung von Arbeitsplatz oder Bildung setzen können, scheint nun der Zweifel berechtigt zu sein, ob dies aktuell oder künftig überhaupt zutrifft. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind entrechtete und entsozialisierte Beschäftigungsverhältnisse, die selbst neue Formen von Diskriminierung erzeugen („diskriminierende Prekarisierung“, Dörre 2009, 65ff.) und die Möglichkeiten zur sozialen Beziehungen und noch mehr zur Solidarisierung zwischen prekär Beschäftigten erheblich reduzieren. Prekarisierte Beschäftigungsformen sind auf punktuelle, befristete und projektartige Arbeitsaufgaben angelegt, was wiederum die Zeithorizonte für den Aufbau und die Wirkung sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz massiv verkürzt und somit die langfristigen sozialintegrativen Effekte von Affirmative Action infrage

stellt. Schließlich finden mit der Beschäftigungsprekarität neue Formen von Personalrekrutierung Anwendung, die zusätzlich die Anwendbarkeit von Affirmative Action, denen es nach wie vor an erster Stelle um den Einzug von benachteiligten Gruppen in Institutionen geht, beschränken. Wo die Leiharbeit als Anwerbemodus von Arbeitskräften dominiert, erübrigen sich z.B. Quoten- oder Zeitplanregelungen. Aus Diagnosen spätkapitalistischer Prekarisierung aber Schlüsse auf die Unmöglichkeit und Entbehrlichkeit von Affirmative-Action-Politiken zu ziehen, wäre allein deshalb übereilig, weil die Prekarität von Arbeitsverhältnissen und Lebenslagen eine historische Konstante kapitalistischer Entwicklung in der Moderne ist (Castel 2000) und keinen unvorhergesehenen Wildwuchs der Dominanz neoliberaler Marktorthodoxie der letzten Jahrzehnte darstellt, wenn auch dadurch begünstigende ideologische Weichen gestellt wurden.

Auch kann die pragmatische Erwartung von Affirmative-Action-Ansätzen hinterfragt werden, dass durch Etablierung von sozialen Beziehungen zwischen diskriminierten und diskriminierenden Gruppen auf Arenen intensiver praktischer Interaktionen Verhältnisse der Diskriminierung abgebaut werden können. Diese Erwartung stützt sich auf sozialpsychologische Experimente (vgl. Cook 1985), die belegen, dass der Aufbau von Beziehungen sowie die Intensivierung und Pluralisierung von Kontakten und Interaktionen zwischen Gruppen entweder zur Resignifizierung von Gruppenbildern (von negativen in positive) oder zur Differenzierung und Anreicherung von bestehenden (negativen) Gruppenbildern um neue (positive) Aspekte oder aber zur Dekategorisierung (Auflösung von Gruppenbildern) führt. Ob und inwieweit solche experimentellen Befunde auch auf nicht-experimentelle Umgebungen und speziell auf die soziale Praxis von Affirmative Action zutreffen, ist eine weitere offene und umstrittene Frage (Hewstone 1996).<sup>18</sup>

## 6. Die normative Pointe von Affirmative Action

Auch in normativer Hinsicht gehen Affirmative-Action-Politiken über jene strukturellen Integrationsvorkehrungen hinaus, die sich darauf beschränken, MigrantInnen „fit“ für die Anschlussfindung an die gesellschaftlichen Grundstrukturen zu machen. Strukturelle Integrationsmaßnahmen werden unter Berufung auf zwei zentrale Prinzipien egalitärer Gerechtigkeit – der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit – legitimiert. Die Egalisierung als gerechtigkeitspolitische Direktive kann in den Einwanderungsgesellschaften der Gegenwart aber auch in Ungerechtigkeit resultieren und die Ungleichheiten und Missverhältnisse zwischen aufnehmenden Mehrheiten und neu eingewanderten Minderheiten perpetuieren oder gar steigern. Würde man den Einwanderungscharakter der gegenwärtigen westlichen Gesellschaften ernst nehmen, kann man nicht über eine Reihe neuartiger, aber nicht unbedingt durch Migrationen eingeführter Problemlinien hinwegsehen. Diese umfassen die Geschlossenheit von gesellschaftlichen Opportunitätsstrukturen für neu zugewanderte Minderheiten, die Vertiefung der Ungleichheit von Startbedingungen und Lebensaussichten für die Angehörigen neuzugewanderter Gruppen, die systematische Diskriminierung von MigrantInnen oder auch *invisible hand handicaps* wie die systemisch angelegte „Verspätung“ von MigrantInnen (Kaloianov 2011), das soziale Misstrauen und die fehlenden bzw. negativen *inter-group* Beziehungen zwischen gesellschaftlichen Mehrheiten und Minderheiten.

Solche Problematiken legen eine Neuverfassung der Gerechtigkeitsfrage in den Einwanderungsgesellschaften des Westens nahe, ja bringen alternative Gerechtigkeitsverständnisse in Diskussion, die über das Gerechtigkeitsparadigma der Gleichheit von Rechten und Chancen

hinausgehen und zur Förderung der Integration neu eingewanderter Minderheiten auch Prinzipien und Maßnahmen der differenziellen oder der kompensatorischen Gerechtigkeit heranziehen (Sher 2002; Bashir/Kymlicka 2008).

Politiken der Affirmative Action setzen diese alternative Gerechtigkeitslogik um. Die Ansprüche auf differenzielle Gerechtigkeit gehen von tiefgreifenden Missverhältnissen aus, die sich im verwehrten Zugang oder Zugriff, in der eingeschränkten Teilhabe und Repräsentation benachteiligter sozialer Gruppen in den gesellschaftlichen Opportunitätsstrukturen aufgrund Diskriminierung oder struktureller Problemlagen manifestieren. Anders als die historisch gewordene und institutionell dominante Gerechtigkeitslogik der gleichen Rechte und Chancen, die vor allem die Egalisierung von Rechten und Chancen anstrebt, wird über die differenzielle Gerechtigkeit versucht, bestimmte soziale Grundbedürfnisse (wie Bildung oder Wohnen) sowie Chancen zu sozialer Teilhabe und Repräsentation zu realisieren. Die moralische Pointe differenzieller Gerechtigkeit liegt daher primär in der Realisierung von Rechten und Chancen, wobei hier auch andere Bezugspunkte sozialer Gerechtigkeit wie kollektive Identität, individuelle Dignität, aber auch personale Existenz zum Tragen kommen. Dabei gerät die Realisierung und die Realität als Metrik sozialer Gerechtigkeit nicht unbedingt in Konflikt mit der Egalitätsmetrik des dominanten Modells egalitärer Gerechtigkeit. Die Egalität bleibt in den Aussichten einer langfristigen Egalisierung der sozialen Subsistenz- und Entwicklungschancen durch Politiken der differenziellen Behandlung weiterhin beibehalten. Um die Aussichten auf eine langfristige, meist intergenerationale Egalisierung zu wahren, sind durch den Einsatz von Politiken der differenziellen Behandlung benachteiligten Gruppen auf Zeit gewisse Vorzüge einzuräumen, die ihnen den Einzug in gesellschaftliche Opportunitätsstrukturen der Arbeit und der Bildung sowie den Aufstieg in diesen Strukturen erleichtern und diesen beschleunigen.

Unter den Bedingungen der gegenwärtigen Einwanderungsgesellschaften des Westens, in welchen die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von MigrantInnen real nicht in Erfüllung gehen können, ist das normative Modell der differenziellen Behandlung und die Politik der Affirmative Action der Weg zur Umsetzung der Normen der egalitären Gerechtigkeit und führt langfristig zu mehr Gleichheit und Inklusion.

## 7. Fazit

Affirmative-Action-Maßnahmen können der Integration von MigrantInnen in den westlichen Aufnahmegesellschaften förderlich sein, indem diese erstens den sachlichen Fokus der Integration von MigrantInnen von der Vorbereitung struktureller Anschlüsse auf deren faktischen Ausführung verlagern und somit auch die integrative Kraft sozialer Beziehungen und alltäglicher Interaktionen wirken lassen. Zweitens ergänzen sie den normativen Fokus der Integration von MigrantInnen über die Forderungen egalitärer Gerechtigkeit (Gleichberechtigung und Chancengleichheit) hinaus um Gerechtigkeitsforderungen zur differenziellen Behandlung. Dies bedarf einer Einsicht in die geänderten Gesellschaftsverhältnisse in der Einwanderungsgesellschaft, welchen nicht mehr adäquat durch Politiken der Gleichberechtigung und Chancengleichheit entsprochen werden kann.

Unter den Bedingungen systematischer Diskriminierung von MigrantInnen sind die politischen Handlungsspielräume und theoretischen Argumentationswege eingengt. Unter solchen Umständen gilt es, pragmatische Argumente anzuführen, welche diesen Engstellen ausweichen und auch von gesellschaftlichen Mehrheiten und Eliten aufgenommen werden können. Ebenso

wichtig ist es jedoch auch, alternative, aber in der sozialen Praxis der westlichen Aufnahmegesellschaften intrinsisch angelegte Gerechtigkeitsverständnisse zu mobilisieren, wie jene der differenziellen Behandlung, die an MigrantInnen adressiert sind und ihnen Teilhabemotivation und Gerechtigkeitsaussichten geben können. Die Politik der Affirmative Action vereint in sich beide – pragmatische wie normative – Vorzüge einer Integrationspolitik, die sowohl für die aufnehmenden Mehrheiten als auch für neu zugewanderte Minderheiten Anknüpfungspunkte bietet und den gesellschaftlichen Zusammenhalt langfristig fördert.

#### ANMERKUNGEN

- 1 Systematische Diskriminierung sind abwertende Vorstellungen, Diskurse, Erwartungen über Gruppen und über Personen, die diesen angehören, welche sich in gesellschaftlichen Strukturen, Regeln, Praktiken und Diskursen materialisiert haben. Diskriminatorische soziale Verhältnisse werden durch und als Strukturen, Normen und Vokabulare praktiziert, sind anonym und quasi agentlos. Daher ist die Diskriminierung als System meist nicht vorsätzlich, ohne klare TäterInnenprofile, nicht aufgreifbar und liegt außerhalb der Reichweite von Antidiskriminierungsgesetzen, was eben „stärkere“, interventionsintensivere Maßnahmen, wie Affirmative Action, erfordert.
- 2 Als „stark“ werden in der Forschungsliteratur zu Affirmative Action Maßnahmen wie Quotenregelungen oder Zeitpläne (*timetables*) bezeichnet. Erstere werden eingeführt, damit ab einem Zeitpunkt der Anteil von Neubesetzungen von z.B. Bildungs- oder Arbeitsplätzen dem Bevölkerungsanteil der Zielgruppen solcher Maßnahmen entspricht. Bei den Zeitplänen hingegen wird ein Zeitpunkt (in z.B. zehn Jahren) oder ein Zeitabschnitt (10, 20, 30 Jahre) festgelegt, innerhalb dessen Personal- und Bevölkerungsanteile der Zielgruppen dieser Maßnahme angeglichen werden müssen. Im ersten Fall handelt es sich um eine fixe, im zweiten um eine flexible Quote (Sabbagh 2005).
- 3 *Set-aside*-Maßnahmen reservieren ein bestimmtes Auftragsvolumen für Unternehmen, welche im Besitz von Personen aus benachteiligten Gruppen sind oder/und welche Personen aus benachteiligten Gruppen beschäftigen.
- 4 Letztere Einschränkung ist allerdings fraglich, da einerseits die Unterscheidung zwischen „positive action“ und positiver Diskriminierung eine terminologische ist, und andererseits die Bezeichnung „positive Diskriminierung“ für „starke“ Affirmative-Action-Maßnahmen ein terminologisches Unding ist, da Diskriminierung immer eine Abwertung ist, während Politiken wie Quoten- oder Zeitplanregelungen weder auf Abwertung abzielen, noch auf Abwertung hinauslaufen (Kaloianov 2008, 69ff.).
- 5 Mit dem Eintreten in praktische Verhältnisse ist nicht nur die Möglichkeit kollektiver Handlungsvollzüge gemeint, sondern auch die Gemeinsamkeit von Erfahrungen, Erlebnissen oder auch von normativen Orientierungen. Die Gemeinsamkeit von Handlungen, Erfahrungen oder Erlebnissen kann sowohl die Gruppenbildung oder auch die Umbildung von Gruppen fördern, als auch die Stärke und Qualität von Beziehungen zwischen Gruppen erhöhen. Zur integrativen Bedeutung von Erlebnissen in der Gegenwartsgesellschaft siehe Schulze 1992, auch Honneth 1994.
- 6 Zur Wechselbeziehung dieser beiden Arten von Sozialbewegungen im europäischen Kontext siehe den Sammelband von Gehrke/Horn 2006.
- 7 „Im Einstellungsjahr 2011 hatten 1.747 der insgesamt 10.001 Bewerberinnen und Bewerber einen Migrationshintergrund, dies entspricht einem Bewerbungsanteil von 17,5%. Von den 550 eingestellten Auszubildenden haben 91 Personen einen Migrationshintergrund, dies entspricht einem Einstellungsanteil von 16,5% [...] Damit ist es uns gelungen, den positiven Trend der vergangenen Jahre konsequent fortzusetzen (2010: 15,0%; 2009: 14,7%; 2008: 12,4%; 2007: 10,9%; 2006: 5,2%.“ Internet: <http://www.hamburg.de/bist-du-dabei> (Zugriff: März 2012).
- 8 Weitere Beispiele von Affirmative-Action-Maßnahmen für MigrantInnen in der EU sind im Rassismusbereich der Fundamental Rights Agency 2007 (FRA 2007, 80ff.) zu finden.
- 9 Bisweilen wird auch diagnostiziert, dass Affirmative Action bei einem „minor transfer of benefits“ „major resentments“ zwischen Gruppen ergeben und die Rahmenbedingungen für soziale Beziehungen, Kooperation und Wertschätzung zwischen Gruppen verschlechtert (Sowell 2004).
- 10 Klar sind auch die Maßnahmen struktureller Integration, die auf Bereitstellung von Rahmenbedingungen der strukturellen Anschlussfindung abzielen, für die Herstellung sozialer Beziehungen zwischen alteingesessenen und eingewanderten Gruppen von Bedeutung. Nur über eine Arbeitserlaubnis zu verfügen, ist eine schwächere Voraussetzung zum Knüpfen von sozialen Kontakten im Vergleich zu einem konkreten Arbeitsplatz.
- 11 „[...] the question of how to relate understandings of social life and the cohesion of social relationships based on actors and action to those based on notions of self-regulating systems, unintended functioning, or structure“ (Calhoun

- 1991, 98). Wie hier argumentiert wird, stellen Affirmative Action genauso einen Versuch dar, strukturelle und soziale Integration produktiv zusammenspielen zu lassen.
- 12 Affirmative-Action-Politiken laufen einer Grundtendenz in der Entwicklung moderner Gesellschaften entgegen, was ihren Einsatz sowohl zwingender als auch schwieriger erscheinen lässt. Diese Grundtendenz besteht in der Verzahnung zwischen „the proliferation of indirect relationships – those mediated by information technology, bureaucratic organizations“ und „the production of imagined communities“ (Calhoun 1991, 95). Abgesehen davon, dass diese Tendenz an der Bereitstellung eines günstigen Nährbodens für systematische Diskriminierung maßgeblich beteiligt sein könnte und daher im weitesten Sinne selbst ein Interventionsziel von Affirmative Action darstellt, stellt sie doch grundsätzlich die Sinnhaftigkeit von politischen Ansätzen infrage, die die soziale Integration durch interpersonelle und *inter-group* Kontakte und Beziehungen forcieren wollen.
  - 13 Die Internetrevolution im vergangenen Jahrzehnt hat die institutionelle Dichte der Gegenwartsgesellschaften vielfach erhöht.
  - 14 In dieser Hinsicht unterscheiden sich starke Affirmative-Action-Maßnahmen wie Quoten-, Zeitplan- oder Zielsetzungspolitik von multikulturalistischen Ansätzen, die auf eine Förderung minoritärer Identitäten, Kulturen, Sprachen, Traditionen einen großen Wert legen (z.B. muttersprachlicher Unterricht, bilingualer Schulunterricht, Förderung von Medien und zivilgesellschaftliche Assoziationen von ethnokulturellen Minderheiten, siehe dazu Banting/Kymlicka 2006, 294) und zur Hinterfragung oder Aufhebung festgeschriebener Gruppengrenzen nicht viel beitragen können.
  - 15 Grob gesagt fördern Affirmative-Action-Interventionen die sogenannten sekundären sozialen Beziehungen, die die Theorie sozialer Beziehungen als „direkte“, „interpersonelle“, „special-purpose“ Verhältnisse definiert, die in praktischen Interaktionen entstehen und in denen die Formierung kognitiver, mentaler oder affektiver Einstellungen, die Identitätsbildung und der Erfahrungsaustausch über die instrumentelle Bewältigung von gemeinsamen Aufgaben stattfinden. Diese sind von den primären („deeply committed“, „many-stranded“) und „tertiären“ („indirect“, komplex vermittelten) sozialen Beziehungen zu unterscheiden (Calhoun 1991, 105).
  - 16 Positive Action Measures in the European Union, Canada, United States and South Africa (PAMECUS). Internet: <http://www.brad.ac.uk/health/pamecus/> (Zugriff: März 2012).
  - 17 Hier bezieht sich die Autorin auf die empirische Umfrage von Wagner et al. (2002).
  - 18 Darüber werden in der Sozialpsychologie seit Jahrzehnten Kontroversen ausgetragen, die pro und contra Bindungs- und Überbrückungseffekte von Affirmative Action auf die Beziehungen zwischen Gruppen argumentieren (siehe Überblick in Hewstone 1996).

## LITERATURVERZEICHNIS

- Anderson, Terry H. (2004). *The Pursuit of Fairness. A History of Affirmative Action*, New York
- Appelt, Erna/Monika Jarosch (Hg.) (2000). *Combating Racial Discrimination*, Oxford.
- Arioli, Kathrin (Hg.) (1997). *Frauenförderung durch Quoten*, Basel.
- Banting, Keith/Will Kymlicka (2006). Immigration, Multiculturalism, and the Welfare State, in: *Ethics & International Affairs*, Vol. 20, 281–304.
- Bashir, Bashir/Will Kymlicka (Hg.) (2008). *The Politics of Reconciliation in Multicultural Societies*, Oxford.
- Bauböck, Rainer (2001). Gleichheit, Vielfalt und Zusammenhalt – Grundsätze für die Integration von Einwanderern, in: Rainer Bauböck/Patrik Volf: *Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann*, Klagenfurt/Celovec.
- Beckwith, Francis J./Todd E. Jones (Hg.) (1997). *Affirmative Action. Social Justice or Reverse Discrimination*, New York.
- Beyer, Susanne/Claudia Voigt (2011). Die Machtfrage. In: *Spiegel* 5/2011, 31.1. 2011, 58–68.
- Bojadžijev, Manuela (2008). *Die windige Internationale. Rassismus und Kämpfe der Migration*, Münster.
- Boshammer, Susanne/Matthias Kayß (Hg.) (1999). „Halbe-Halbe?“ Zur Gerechtigkeit der Frauenquote, Münster.
- Birkner, Martin (2010). Mehr als ein Fünftel ohne Wahlrecht in Wien! Wahlwechsel als Alternative! No-Racism.Net, Internet: <http://no-racism.net/article/3513/> (Zugriff: 28.9. 2010).
- Cahn, Steven M. (Hg.) (2002). *The Affirmative Action Debate*, New York.
- Calhoun, Graig (1991). Indirect Relationships and Imagined Communities: Large-Scale Social Integration and the Transformation of Everyday Life, in: Pierre Bourdieu/James S. Coleman (Hg.): *Social Theory for a Changing Society*, Boulder, 95–121.
- Castel, Robert (2000). *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, Konstanz.
- Castel, Robert/Klaus Dörre (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Frankfurt am Main.



- Cook, Stuart W. (1985). Experimenting on social issues: The case of school desegregation, in: *American Psychologist*, Vol. 40(4), 452–460.
- Cooper, Betsy/Sarah Spencer (2006). *Social Integration of Migrants in Europe: A Review of the European Literature 2000 – 2006*, Oxford.
- Der Standard (2010a). Anonym zum neuen Arbeitsplatz. *Der Standard*, 11/12.9. 2010.
- Der Standard (2010b). Wien will Unternehmen zu Frauenförderung zwingen. *Der Standard*, 1.10. 2010.
- Dörre, Klaus (2009). Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus, in: Klaus Dörre/Stephan Lessenich/Hartmut Rosa: *Soziologie-Kapitalismus-Kritik. Eine Debatte*, Frankfurt am Main, 21–86.
- Durkheim, Émile (1998). *Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*, Frankfurt am Main.
- Dworkin, Ronald (1997). The DeFunis Case: The Right to Go to Law School, in: Francis J. Beckwith/Todd E. Jones (Hg.): *Affirmative Action. Social Justice or Reverse Discrimination*, New York, 70–90.
- Elias, Norbert/John L. Scotson (1994). *The Established and the Outsiders. A Sociological Enquiry into Community Problems*, London.
- Essed, Philomena (1991). *Understanding Everyday Racism. An Interdisciplinary Theory*, London.
- Esser, Hartmut (1980). Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten, Darmstadt.
- Esser, Hartmut (2001). Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapier des Mannheimer Zentrums für Europäische Sozialforschung, Nr. 40, 2001, Mannheim.
- Fassmann, Heinz/Irene Stacher (Hg.) (2003). *Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen*, Klagenfurt/Celovec.
- FRA (2007). *Bericht über Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Mitgliedstaaten der EU*, Wien.
- Gehrke, Bernd/Gerd-Rainer Horn (2006). 1968 und die Arbeiter: Studien zum „proletarischen Mai“ in Europa, Hamburg.
- Gereci, Robert (2008). „Menschen mit Migrationshintergrund werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt“. In: *Berufliche Integration Menschen mit Migrationshintergrund. Informationen-Erfahrungen-Konzepte. Dokumentation zum Netzwerktreffen Öffentliche Verwaltungen und Betriebe*, 28. Mai 2008, Düsseldorf.
- Graham, Hugh Davis (2002) *Collision Course. The Strange Convergence of Affirmative Action and Immigration Policy in America*, New York.
- Haug, Frigga (1990). Zur politischen Ökonomie der Frauenquote, in: *Das Argument*, 181, 343–355.
- Hetfleisch, Gerhard (2011). Das kurze Jahrzehnt der Integrationsdebatte in Österreich, in: Roberta Medda-Windischer/Gerhard Hetfleisch/Maren Meyer (Hg.): *Migration in Südtirol und Tirol. Analysen und multidisziplinäre Perspektiven*, Bozen, 34–59.
- Hewstone, Miles (1996). Contact and Categorization: Social Psychological Interventions to Change Intergroup Relations, in: Neil C. Macrae/Charles Stangor/Miles Hewstone (Hg.): *Stereotypes and Stereotyping*, New York, 323–369.
- Hickmann, Christoph (2011). Zur Not aus Luxemburg: Künftig soll jeder siebte Spitzengenosse einen Migrationshintergrund haben. Das von Parteichef Gabriel vorgegebene Ziel ist allerdings kaum zu erreichen. In: *Der Spiegel*, 20/2011, Internet: <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-78522254.html> (Zugriff: Februar 2012).
- Hoffmann-Ostenhof, Georg (2011). Danke, Thilo Sarrazin! Warum die Einführung einer Migranten-Quote zu empfehlen wäre. In: *Profil*, 16 Mai 2011, Internet: <http://www.profil.at/articles/1119/572/296844/georg-hoffmann-ostenhof-danke-thilo-sarrazin> (Zugriff: Februar 2012).
- Honneth, Axel (1994). Ästhetisierung der Lebenswelt, in Axel Honneth: *Desintegration. Bruchstücke einer soziologischen Zeitdiagnose*, Frankfurt am Main, 29–39.
- Inowlocki, Lena (2003). Kritische Theoriebildung zu Antisemitismus, Rassismus und Reaktionen auf Einwanderung, in: Alex Demirovic (Hg.): *Modelle kritischer Gesellschaftstheorie, Traditionen und Perspektiven der Kritischen Theorie*, Stuttgart, 225–246.
- Jansen, Mechtild (Hg.) 1986. *Halbe-Halbe. Die Streit um die Quotierung*, Berlin.
- Jarosch, Monika (2001). *Frauenquoten in Österreich: Grundlagen und Diskussion*, Innsbruck.
- Kaloianov, Radostin (2008). *Affirmative Action für MigrantInnen? Am Beispiel Österreichs*, Wien.
- Kaloianov, Radostin (2011). Verspätung als migrantische Problemlage. Eine Randbemerkung, in: Julia Dahlvik/Heinz Fassmann/Wiebke Sievers (Hg.): *Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich. Jahrbuch 1/2011*, Göttingen, 167–181.
- Kelly, Erin/Frank Dobbin (2001). How Affirmative Action Became Diversity Management. Employers Response to Antidiscrimination Law, 1961–1996, in: John David Skretny (Hg.): *Color Lines. Affirmative Action, Immigration and Civil Rights Options for America*, Chicago, 87–118.
- Lockwood, David (1964). Social Integration and System Integration, in: George K. Zollschan/Walter Hirsch (Hg.): *Social Change: Explorations, Diagnoses and Conjectures*, New York, 370–383.
- Martinello, Marco (2007). Towards a coherent approach to immigrant integration policy(ies) in the European Union, OECD, Paris, Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/42/58/38295165.pdf>.

- Mecheril*, Paul/Maria do Mar Castro *Varela* (2011) Migration, in: Susan *Arndt*/Nadja *Ojuatey-Alazard* (Hg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk.* Münster, 154–177.
- METREX* (2009). Hamburger METREX-Konferenz zur Integration, Begleitband. Hamburg.
- PAMECUS* (2009). International perspectives on positive action measures. A comparative analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa, European Commission, Luxembourg.
- Patterson*, Orlando (1997). *The Ordeal of Integration*, New York.
- Pojman*, Louis P. (1997). The Moral Status of Affirmative Action. In: Francis J. *Beckwith*/Todd E. *Jones* (Hg.): *Affirmative Action. Social Justice or Reverse Discrimination?* New York, 175–197.
- Rosa*, Hartmut (2005). Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne, Frankfurt am Main
- Sabbagh*, Daniel (2005). Affirmative Action Policies: An International Perspective, Vortrag am Joint Session of Workshops des European Consortium for Political Research. (14.–19. April 2005), Granada, Spanien.
- Sabbagh*, Daniel (2007). Equality and Transparency. A Strategic Perspective on Affirmative Action in American Law, New York.
- Sher*, George (2002). Diversity, in: Steven M. *Cahn* (Hg.): *The Affirmative Action Debate*, New York, 190–206.
- Schulze*, Gerhard (1992). *Die Erlebnisgesellschaft: Kultursociologie der Gegenwart*, Frankfurt am Main.
- Sowell*, Thomas (2004). *Affirmative Action Around the World. An Empirical Study*, New Haven.
- Stephan*, Cora (2011). Muss Frauen geholfen werden? *Der Standard*, 18.2. 2011.
- Strasser*, Elisabeth/August *Gächter*/Mariya *Dzhengozova* (2008): The Benefits of Positive Action, ICMPD, Vienna, Internet: [http://www.libertysecurity.org/IMG/pdf\\_FRA\\_thematicpaper\\_positiveaction\\_ICMPD\\_en.pdf](http://www.libertysecurity.org/IMG/pdf_FRA_thematicpaper_positiveaction_ICMPD_en.pdf) (Zugriff: 30.6. 2009).
- Terkessidis*, Mark (2004). Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive, Bielefeld.
- Tuma*, Thomas (2011). Eine staatlich verordnete Frauenquote wäre nicht nur albern und dirigistisch, sondern kontraproduktiv, in: *Der Spiegel* 6/2011, 7.2. 2011, 126–128.
- Wagner*, Ulrich/Oliver *Christ*/Steffen M *Kühnel* (2002). Interkulturelle Kontakte. Die Ergebnisse lassen hoffen, in: Wilhelm *Heitmeyer* (Hg.): *Deutsche Zustände, Folge 1*, Frankfurt am Main, 66–109.
- Williams*, Melissa S. (2000). In Defence of Affirmative Action: North American Discourses for the European Context, in: Erna *Appelt*/Monika *Jarosch* (Hg.): *Combating Racial Discrimination*, Oxford, 61–79.

#### AUTOR

Dr. Radostin KALOIANOV, Studium der Philosophie Universität Sofia, Universität Amsterdam (und Comparative European Social Studies), Doktoratsstudium und Promotion in Philosophie, Universität Wien. Forschungsschwerpunkte: Integration, Migration, Diskriminierung, Gerechtigkeit, kritische Sozialforschung, Affirmative Action für MigrantInnen. Derzeit Referent für Grundlagen- und Öffentlichkeitsarbeit von Interface Wien.