



OBERÖSTERREICH

SUPER-DIVERSITÄT

AUSLÖSER FÜR KONFLIKTLINIEN
IN DER GESELLSCHAFT?

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium, Oö. Zukunftsakademie
Kärntnerstraße 10-12, 4021 Linz
Tel.: +43 732 7720 14402
E-Mail: zak.post@ooe.gv.at
www.ooe-zukunftsakademie.at
Auflage: Jänner 2020

Autorin: Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Gudrun Biffel

Titelfoto: ©fotomek – stock.adobe.com

Vorspann

Unsere Gesellschaft wird zunehmend vielfältiger. Treiber des Wandels sind wirkmächtige Megatrends wie etwa die Migration, die weltweite Vernetztheit, die Mobilität und die Individualisierung. Wo unterschiedliche Weltanschauungen, Kulturen, Generationen, Lebensstile und Lebensentwürfe aufeinandertreffen, ergeben sich im Umgang mit Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten Spannungsfelder, die in permanenten Aushandlungsprozessen austariert und geregelt werden müssen. Die Beobachtung gesellschaftlicher Veränderungen und der komplexen Diversität ist ein wichtiges Element, um Chancengerechtigkeit zu fördern und den sozialen Zusammenhalt zu stärken.

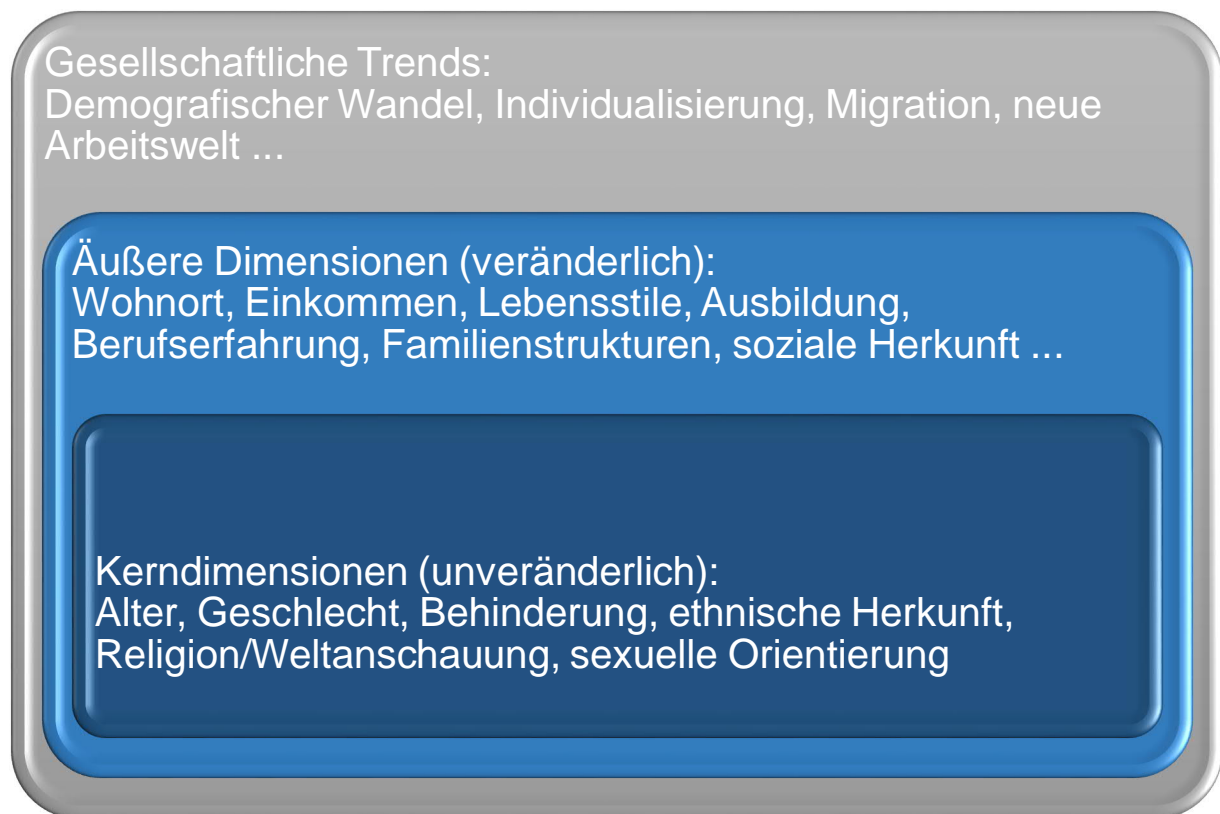


Abbildung 1: Dimensionen der Diversität

Quelle: Oö. Zukunftsakademie

Der neue Begriff der „**Superdiversität**“ weitet die Sicht auf die gesellschaftliche Vielfalt. Wir haben die international tätige Wirtschafts- und Migrationsforscherin Gudrun Biffl in ihrer Funktion als Mitglied des wissenschaftlichen Beirates der Oö.Zukunftsakademie gebeten, Begriff und Umfeld der Superdiversität zu erläutern.

Superdiversität

Auslöser für Konfliktlinien in der Gesellschaft?

Der Begriff der „Superdiversität“ bezieht sich auf die **zunehmende Vielfalt bzw. Heterogenität unserer Bevölkerung**. Er wurde von Steven Vertovec erstmals im Jahr 2007 verwendet, als er auf die veränderte Zusammensetzung der Zugewanderten in Großbritannien und die steigende Komplexität der Migrationsprozesse und Migrationspfade hinwies. Der Wandel des Charakters der Zuwanderung von der Einwanderung aus den vormaligen Kolonialländern in den 1960er Jahren zur jüngeren Zuwanderung von Arbeitskräften aus der Europäischen Union im Gefolge der Freizügigkeit, der Zuwanderung einer Vielzahl von internationalen Studierenden sowie temporärer Migration im Gefolge von verstärkten transnationalen Netzwerken wurde Vertovec zufolge weder in der Politik noch in der Gesellschaft adäquat wahrgenommen und auf ihren Effekt auf die Gesellschaft untersucht. Das politische Integrationskonzept des Multikulturalismus blieb daher unverändert, was zur Problematisierung der Migration in der Politik und den öffentlichen Medien in den letzten 20 Jahren geführt hat. Dabei wurde meist nicht auf die **Komplexität der Migrationen** eingegangen und ihre gesamtgesellschaftlichen sowie wirtschaftlichen positiven und negativen Wirkungen.

Großbritannien ist allerdings kein Einzelfall was die steigende Vielfalt der Bevölkerung im Gefolge von Migrationen anbelangt. Auch bei uns kam es im Zuge der Niederlassung der ‚Gastarbeiter‘ in den 1960er Jahren zu einer Diversifizierung der Gesellschaft, die durch die Aufnahme von Asylsuchenden aus dem vormaligen ‚Ostblock‘ in den 1970er und 1980er Jahren und dem zerfallenden Jugoslawien in den 1990er Jahren noch verstärkt wurde. Eine neue Dimension der Zuwanderung brachte die Erweiterung der Europäischen Union mit der Freizügigkeit der Arbeitskräfte seit den 2000er Jahren, ebenso wie die Fluchtzuwanderung der letzten Jahre aus weiter entfernten Ländern und Regionen der Welt. All das bedeutet, dass die Migrationspfade ebenso wie der Rechtsstatus der Migranten/innen in Österreich differenzierter wurden. Auch sozio-demographische Strukturen, wie die Alters- und Geschlechtsstruktur sowie die ethnisch-kulturelle Zusammensetzung haben sich verändert. Während die Arbeits- und Fluchtmigration eher männlich konnotiert sind, wird die Familienmigration stärker von Frauen getragen. Auch die Altersstruktur unterscheidet sich zwischen den Zuwanderungsgruppen infolge eines unterschiedlichen Migrationsmusters und Fertilitätsverhaltens. In der Folge haben auch die Sprachenvielfalt und die berufliche und qualifikatorische Diversität zugenommen. Dabei ist zu bedenken, dass nicht nur die Ausweitung der Zahl der Herkunftsländer zur Vielfalt beigetragen hat, sondern auch die Heterogenität der ethnisch-kulturellen Gruppen aus ein und demselben Herkunftsland. Viele Herkunftsländer der Migranten/innen weisen eine ethnisch-kulturelle Vielfalt auf, die sich in

unterschiedlichen Sprachen ebenso niederschlägt wie im Sozialstatus, in religiösen Traditionen, regionaler Identität und kulturellen Werten.

All diese Faktoren tragen zur ‚Superdiversität‘ der migrantischen Bevölkerung in Österreich bei. Das bedeutet, dass ‚integrationspolitische‘ Maßnahmen, die auf das Herkunftsland oder die religiöse Zugehörigkeit allein abzielen, den Bedürfnissen der diversen Einwanderungsgruppen oft nicht genügen. Um den **sozialen Zusammenhalt** zu fördern, ist es daher notwendig, nicht nur die Beziehung zwischen der Zuwanderungsgruppe und der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund vor Ort zu unterstützen, sondern auch die Beziehung zwischen den ethnisch-kulturellen Gruppen. Denn es zeigt sich, dass das klassische Bild der Mehrheitsbevölkerung (ohne Migrationshintergrund) gegenüber einer Minderheit der Migranten/innen nicht mehr ganz stimmt, insbesondere wenn man bestimmte Räume aus dem Blickwinkel der Jugend betrachtet. So zeigt sich, dass in Wien mehr als die Hälfte der Schüler/innen in Pflichtschulen eine andere Umgangssprache als Deutsch hat. Das gilt auch für einige Städte in Oberösterreich, insbesondere Wels.

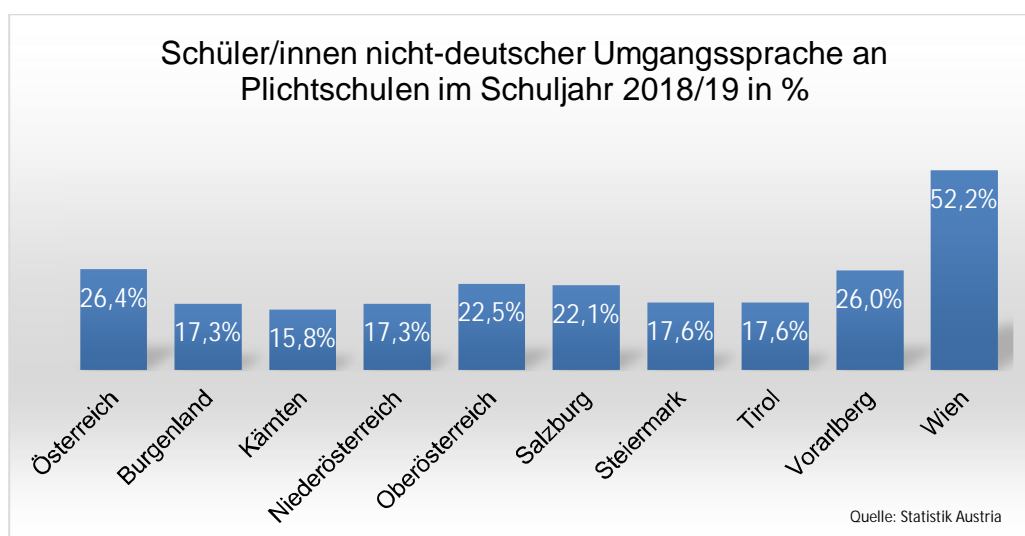


Abbildung 2: Anteil der SchülerInnen mit nicht-deutscher Umgangssprache an allen SchülerInnen an Pflichtschulen im Schuljahr 2018/19 (in%)

In der **neueren Forschung** und politischen Ausrichtung wird der Begriff der Superdiversität nicht mehr nur unter dem Blickwinkel der Migration gesehen, sondern auf die Gesellschaft im Allgemeinen bezogen. Denn Menschen unterscheiden sich nicht nur nach Herkunft, sondern nach Alter und Generationen, Geschlecht, Einschränkungen/Behinderung, Weltanschauung, durch ihre Lebensentwürfe und Lebensstile, Familienstand und Familienform, Bildung, Beruf, Erfahrung, ökonomischen und sozialen Status, städtischer oder ländlicher Sozialisierung, politischer oder sexueller Orientierung und dergleichen mehr. Es sind einander überlagernde und verstärkende gesellschaftliche Modernisierungsprozesse, die zur zunehmenden Pluralisierung und Diversifizierung geführt haben und führen werden.

So gesehen ist die migrationsspezifische Vielfalt nur ein Aspekt der gesellschaftlichen Superdiversität. Wichtig ist, die gesellschaftliche Vielfalt wahrzunehmen und in allen Politiken zu berücksichtigen. Diese Sichtweise ist in der **Regional- und Sozialpolitik** hilfreich, da sie den Fokus nicht auf das Trennende bzw. die Anderen legt, sondern auf die **Gleichwertigkeit in der Vielfalt**.

Zur Operationalisierung des Begriffs der Superdiversität und zur Unterstützung der Politik bei der Förderung des sozialen Zusammenhalts in superdiversen Städten hat die Körber-Stiftung in Deutschland¹ vom Deutschen Institut für angewandte Sozialwissenschaft² einen **Superdiversitätsindex** entwickeln lassen. Darin wird der Einkommensverteilung ebenso wie der Altersstruktur, dem religiösen Bekenntnis und der Herkunft in einem Ortsteil, etwa mithilfe des Gini-Koeffizienten, Augenmerk geschenkt. Ein geringer Wert besagt, dass in diesem Ortsteil vor allem Menschen einer Einkommensstufe leben, etwa nur Hochverdiener oder nur Arme, oder Konzentrationen nach Alter oder Religionszugehörigkeit vorzufinden sind. Das Wissen über derartige Konzentrationen ist für die Politikgestaltung wichtig.

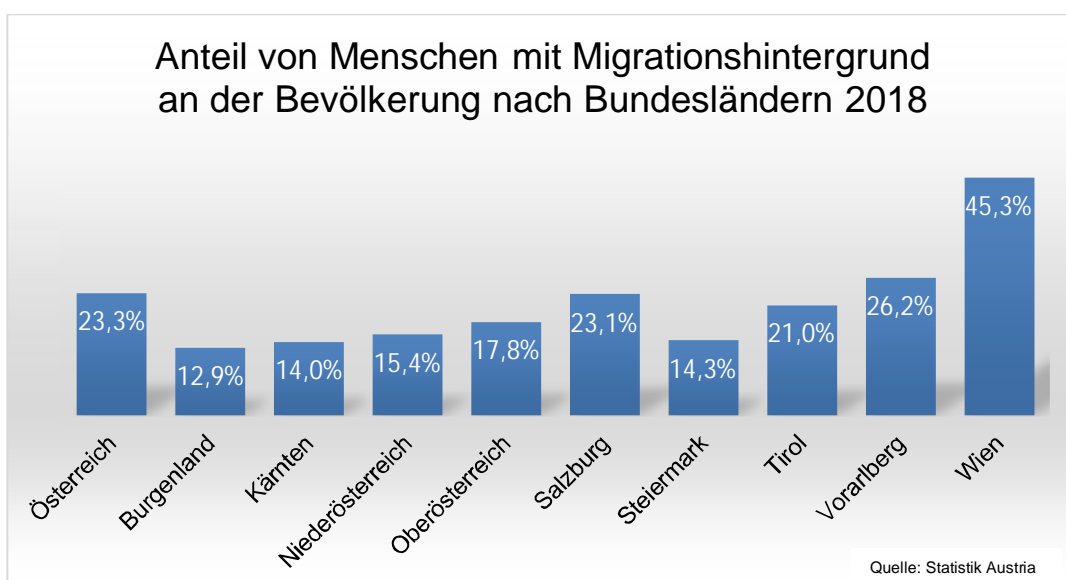


Abbildung 3: Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung nach Bundesländern in %: 2018

Der **Diversitätsmonitor** in Städten wie Wien und Hamburg weist auch nach, dass nicht nur die Vielzahl der Herkunftsländer der Einwohnerschaft zugenommen hat, sondern auch die Lebensstile und Verhaltensmuster der Bevölkerung. Es gibt **zunehmend Überschneidungen** zwischen ethnisch-kulturellen Gruppen und unterschiedlichen Aufenthaltsrechten, was dazu führt, dass die Kategorien des ‚Migrationshintergrunds‘ und der ethnischen Zugehörigkeit an Bedeutung verlieren. Im Vordergrund stehen das Dazugehören zu sozialen Organisationen, dem Wohnumfeld, der Arbeit, der Schule sowie interethnischen Freundeskreisen.

¹ <https://www.koerber-stiftung.de/koerber-demografie-symposien/symposien/symposium-2017>

² <https://www.infas.de/>

Aber nicht nur Europa fokussiert auf die mit der Superdiversität verbundenen Herausforderungen für unsere Gesellschaft, sondern auch das von Einwanderung geprägte Neuseeland. Das Superdiversity Institute for Law, Policy and Business³ wurde gegründet, um die neuseeländische sowie die globale Superdiversität zu analysieren und die damit verbundenen Konsequenzen für Betriebe und die Politik. Es hat eine Diversitätsmatrix erstellt (Mai Chen 2018), derzufolge Superdiversität als das Zusammenwirken von mehreren Faktoren, die für die individuelle Identität bestimmend sind, zu verstehen ist. Der Matrix-Zugang erleichtert die Analyse der Intersektionalität, also etwa die Rolle des Geschlechts im Zusammenspiel mit der ethnischen Zugehörigkeit, bei der Feststellung des Ausmaßes von Diskriminierung bzw. Benachteiligung von bestimmten Personengruppen. Mit diesem Wissen können Gemeinden spezifische Maßnahmen setzen, die allen Personengruppen gleiche Entwicklungschancen eröffnen.

Die **Beobachtung der Diversität** der Einwohnerschaft bzw. Unternehmensbelegschaften und damit auch die Erfassung der Veränderungen der Gesellschaft bilden eine fundierte Grundlage, um adäquate Antworten auf geänderte Bedarfe und Bedürfnisse zu entwickeln.

Damit werden die **Resilienz** und die **Anpassungsfähigkeit** an neue Herausforderungen, die sich aus der Superdiversität ergeben, gestärkt.

Instrumente aus der Praxis: ein Willkommens-Check für Gemeinden und Unternehmen wurde vom Regionalmanagement

Oberösterreich entwickelt, um Neubürger/innen den Start im neuen

Umfeld zu erleichtern. Dabei wird analysiert, wo die Willkommenskultur bereits gut gelebt wird und welche Bereiche ausbaufähig sind. Regionale Kompetenzzentren für Integration und Diversität in den Bezirken unterstützen ua. durch Wissensmanagement Gemeinden in Oberösterreich. Unternehmen und Universitäten setzen auf Diversity Management, die Wirtschaftskammer Österreich wirbt für die Umsetzung der Charta der Vielfalt.

„Moderne Gesellschaften beruhen nicht auf Solidarität, die aus Ähnlichkeit erwächst, sondern auf Solidarität, die auf Verschiedenheit und gegenseitiger Abhängigkeit fußt.“

(Bertelsmann Stiftung, Radar gesellschaftlicher Zusammenhalt)

Der jüngste Bericht des Weltwirtschaftsforums (World Economic Forum 2019) identifiziert eine Reihe von **Megatrends**, von denen jeder einzelne, isoliert betrachtet, unsere Gesellschaften und ihre Anpassungsfähigkeit fordern: so etwa der Klimawandel, die ungebrochene wirtschaftliche Ungleichheit zwischen und innerhalb von Ländern, die Digitalisierung und eine Welle der Automatisierung infolge des Einsatzes von künstlicher Intelligenz sowie die zunehmende internationale Mobilität von Menschen. Im Zusammenwirken stellen diese Entwicklungen eine ungeahnte Herausforderung für jede Gesellschaft dar. Die Vielfalt unserer

³ <https://www.superdiversity.org/>

Bevölkerung ist nur ein Aspekt der zunehmenden Komplexität des globalen Wandels, der unsere Gesellschaften verunsichert sowie Spannungen und Konflikte auslösen kann. Es ist daher notwendig, sich mit dieser Realität, die uns erhalten bleiben wird, auseinanderzusetzen und damit umgehen zu lernen.

Ein wichtiger Schritt ist, sich unter dem Motto „Superdiversität ist unsere Stärke“ zur **Superdiversität** als gesellschaftlichem und politischem Statement zu bekennen, sich den damit einhergehenden Herausforderungen zu stellen und die Chancen für Gesellschaft und Wirtschaft zu nutzen. Damit eine superdiverse Gesellschaft ihre Stärke und Innovationskraft voll entfalten kann, braucht es neben einer faktenbasierten Analyse ein **Zukunftsbild**, das auf der Basis unserer **demokratischen Grundwerte** geteilt werden kann.

Zur Autorin

Gudrun Biffel war von 1975 bis 2009 Wirtschaftsforscherin am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). 2008 übernahm sie den Lehrstuhl für Migrationsforschung an der Donau-Universität Krems, wo sie das Department für Migration und Globalisierung gründete und bis 2017 leitete. Seit 1976 ist sie Mitglied der Expertengruppe für Migration bei der OECD, seit 2010 des Expertenrates für Integration und Mitglied im wissenschaftlichen Beirat der Oö. Zukunftsakademie.



Mehr auf: www.gudrun-biffel.at

Kontakt: gudrun-biffel@donau-uni.ac.at

Literaturverweise

Bertelsmann Stiftung, Radar gesellschaftlicher Zusammenhalt – messen was verbindet
https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Gesellschaftlicher_Zusammenhalt/reporte-int/Zentrale_Ergebnisse_auf_einen_Blick.pdf

Chen, Mai (2018). The Diversity Matrix. Updating What Diversity Means for Discrimination Laws in the 21st Century. Superdiversity Centre. <https://www.superdiversity.org/wp-content/uploads/The-Diversity-Matrix-A4-11.pdf>

König, Karin, Theodora Manolakos, Kurt Luger (MA17), Ursula Ganal (MA24), Udo Häberlin, Birgit Akagündüz-Binder (MA18), August Gächter (ZSI), Herbert Bartik, Doris Fröschl (UIV) (2017). 4. Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor 2013-16. Stadt Wien MA17 (Hg.), Wien.

Vertovec, Steven (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*. 30 (6): 1024–1054.

World Economic Forum (2019). The Global risks Report 2019, 14th edition, Genf.