

Integration auf Zeit für ein Leben in Transition: Gesellschaftlicher und politischer Umgang mit den Herausforderungen einer segmentierten städtischen Migrationsgesellschaft in Muscat (Oman)

Veronika Deffner · Carmella Pfaffenbach

Eingegangen: 31. Juli 2012 / Angenommen: 12. März 2013 / Online publiziert: 3. Juli 2013
© Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2013

Zusammenfassung Der Beitrag beleuchtet das Themenfeld „Internationale Migration und Integration“ aus einer nicht alltäglichen Perspektive, um den Blick auf die gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen zu erweitern: Betrachtet wird das heterogene Zusammensein in der städtischen Gesellschaft von Muscat, der Hauptstadt des Sultanats Oman, die sich seit dem Modernisierungsprozess nach 1970 zu einer segmentierten Migrationsgesellschaft entwickelte. Das Besondere an dieser jungen dynamischen Zuwanderungsgesellschaft ist, dass eine (dauerhafte) Integration weder von omanischer Seite noch von Seiten der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen ist. Daher wird „Integration auf Zeit“ als eine alternative Form des gesellschaftlichen Miteinanders aus den verschiedenen Blickwinkeln der Beteiligten diskutiert. Zunächst werden einige konzeptionelle Überlegungen zur Analyse von Integration angestellt, um anschließend die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zu thematisieren, welche die Arbeitssituation der Ausländer in Oman reglementieren: das *Sponsorship*-System und die Omanisierungspolitik. Darauf aufbauend werden die Integrationsmöglichkeiten und -erwartungen der Migranten anhand der räumlichen Praxis am Beispiel der beiden zentralen Aspekte Wohnstandortwahl und Mobilitätsmöglichkeiten diskutiert. Die sozioökonomische Position sowie die Anerkennung aufgrund des Berufs- und Bildungsstatus zeigen sich dabei als die wesentlichen Kriterien.

Schlüsselwörter Transnationale Migration · Arbeitsmigration · Integration · Segmentation · Räumliche Praxis · Oman

Temporary Integration for a Life in Transition: The Social and Political Responses to the Challenges of a Segmented Urban Immigrant Society in Muscat (Oman)

Abstract The contribution examines the issue of international migration and integration from an “alternative” perspective to broaden the view of the social and political challenges discussed to date. The coexistence of heterogeneous groups in urban space is discussed taking the example of Muscat, the capital of the Sultanate of Oman. Since the process of modernization commenced in 1970, the urban society in Muscat has gradually developed into a segmented immigrant society. The special feature of this young, dynamic immigration society is that Oman does not envisage the (permanent) integration of transnational migrants, nor do the latter. Therefore we regard temporary integration as an alternative pattern of social coexistence taking the different perspectives of the parties concerned into account. First, a couple of conceptual observations on an analysis of integration will be offered. Then, the general social and political framework conditions that regulate the working situation of foreigners in Oman—i.e. the sponsorship system and the policy of Omanisation—will be addressed. Building on this, the contribution will go on to discuss the migrants’ expectations and opportunities concerning integration based on spatial practice, taking as examples the two central aspects of the choice of place of residence and mobility opportunities. The socio-economic position of employees and recognition based on their pro-

Dr. V. Deffner (✉) · Prof. Dr. C. Pfaffenbach
Lehr- und Forschungsgebiet Kulturgeographie, RWTH Aachen
University, Templergraben 55, 52056 Aachen, Deutschland
E-Mail: deffner@geo.rwth-aachen.de

Prof. Dr. C. Pfaffenbach
E-Mail: pfaffenbach@geo.rwth-aachen.de

Konfliktfreiheit des heterogenen Zusammenlebens von beiden Seiten³ angestrebt.

Aus einer spezifisch geographischen Perspektive wird Integration von internationalen Migranten vor allem als räumliche Integration verstanden und an den Mustern der Wohnstandorte bzw. der räumlichen Praxis festgemacht. Die Phasen der Integration werden mit ethnischen und sozialen Segregationsprozessen verwoben und so für die Stadtforschung interessant. Während Migranten nach diesen Konzepten in den ersten beiden Phasen ihrer Integration das Leben in ethnischen Gemeinschaften (*communities*) bevorzugen, ziehen sie erst in der letzten Phase dorthin, „wo es ihre ökonomischen Möglichkeiten“ zulassen (Faßmann 2007: 9). Ethnische Differenzierung wird also im Verlaufe der Integration durch soziale Differenzierung ersetzt. Die Annahme, räumliche Segregation gehe im Zeitverlauf der Integration zurück, hat sich jedoch inzwischen als Illusion erwiesen (vgl. Hillmann/Windzio 2008: 17).

Während soziale Differenzierungsprozesse in der Stadt offenbar hingenommen werden, gelten ethnische Differenzierungsprozesse als „Problem“ oder, etwas euphemistisch, als „Herausforderung“ (Dangschat 2012: 60). Segregation ist aber nicht ein Problem an sich, sondern nur wenn sie zu negativen Folgen wie Diskriminierungen oder Benachteiligungen führt (Meyer 2007: 21). In der US-amerikanischen Migrations- und Stadtforschung werden ethnische Gruppen und ihre Segregation anders gelesen als dies in europäischen Zuwanderungsländern der Fall ist. Wenngleich „multikulturelle Gesellschaften ... per se Konfliktgesellschaften“ sind (Leggewie 2004: 324), werden zunehmend die Potenziale von „multiethnic communities“ für Migranten thematisiert (Skop/Li 2003: 116). In den Vereinigten Staaten ist zudem die „Existenz und Qualität ethnischer Gruppen besser angesehen ...; man erkennt ihre besondere Konsistenz und Leistungsfähigkeit und begreift sie weniger als Störfaktor denn als Schmiermittel politischer Assimilation“ (Leggewie 2004: 322). Der „ethnic factor“ (Zhou 1997: 990) kann sich sogar positiv auf den Eingliederungsprozess bzw. den Prozess des sozialen Aufstiegs auswirken. So wird der Grund für die überdurchschnittlichen schulischen Erfolge asiatischer Einwandererkinder hier in deren Integration in Familie und *community* gesehen, die die Wertschätzung von Bildung und öffentlichen Schulen auf die zweite Generation tradieren (Zhou 1997: 990). Es wird sogar eingeräumt, dass Integration auch als solche in nur einem Segment der Gesellschaft betrachtet werden kann und nicht die Ankunftsge-

schaft als Ganzes die Bezugsgröße darstellen muss (vgl. Zhou 1997: 999).

In Oman muss Integration losgelöst von Assimilation gedacht werden, da dies qua Gesellschaftsprinzip – wie einleitend beschrieben – nicht möglich ist. Eine strukturelle Integration der Ausländer erfolgt vor allem über den Arbeitsmarkt, welcher auch die soziale Positionierung des Einzelnen für alle Beteiligten transparent festlegt. Angesichts der anhaltend hohen Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften jeglicher Position stellt die Frage nach sozialer Integration der Ausländer jedoch weiterhin eine politische und auch wissenschaftliche Herausforderung dar. Wenngleich die viel gepriesene „Willkommenskultur“ der omanischen Gastgesellschaft für viele Hochqualifizierte ein hohes Maß an Anerkennung bereithält, so bedeutet der Aufenthalt in Oman gerade für geringer qualifizierte Arbeitnehmer mit finanziell eingeschränkten Handlungsspielräumen eher eine Notwendigkeit oder ein Arrangement. Dies ist insbesondere im Kontext der obligatorischen zeitlichen Befristung und der fehlenden Möglichkeit einer dauerhaften Niederlassung von Ausländern in Oman zu sehen,⁴ die ein Denken in transnationalen oder translokaler, anstelle der bislang vorherrschenden internationalen Perspektive geradezu voraussetzen (vgl. Glick Schiller/Basch/Blanc-Szanton 1997; Pries 2008; Brickell/Datta 2011). Schließlich umfasst auch die alltägliche Praxis transnationaler Migranten im Kern ein Arrangieren mit der „institutionalisierten Instabilität“ (vgl. Sennett 2006: 57 ff.). Insofern wird hier konsequenterweise von transnationalen Migranten gesprochen, um deren individuelle Position und soziale Realität angemessen zu benennen. Vor dem Hintergrund neuer transnationaler Migrationsformen stellt sich damit auch die Frage, wie sich „die zeitliche Befristung individueller Migrationsprojekte auf die städtische Struktur auswirkt“ (Hillmann/Windzio 2008: 10), denn transnationale Migranten lassen sich „weniger klar in die bis dahin gängigen wissenschaftlichen Vorstellungen von Integration und Assimilation einfügen“ (Hillmann/Windzio 2008: 15). Diese neue Perspektive könnte gar zu einer Überwindung des alten Assimilations-Paradigmas führen (vgl. Brubaker 2010: 298 ff.), welches bei der Rede von Integration stets mitschwingt. Soziale Integration kann sich im Kontext transnationaler Migrationsprojekte folglich nur auf die (segmentierte) Integration von Trans-

³ Beispielhaft zeigt dies folgende Aussage eines indischen Schulpsychologen aus Kerala: „I consider myself as an expatriate and I do not want to have any kind of belongingness or right to this country. Because I feel that it is the right of the Omanis. Let them hold the rights on their country... we have a strong belongingness to India, so once the kind of requirement is fulfilled we will go back.“

⁴ Arbeitsverträge und Aufenthaltsgenehmigungen werden zunächst für zwei Jahre ausgestellt, können jedoch mehrfach um eine Zweijahresfrist verlängert werden, so dass zum Teil Aufenthaltsbiographien von mehreren Jahrzehnten entstehen („My contract is for two years and it's running out very soon and I will assess my options and I might stay for another year or two or for however long it takes or I might move on if there's another opportunity elsewhere“, britischer Journalist). Die Unsicherheit der Verlängerung bleibt auch in diesen Fällen bestehen, da auch bei Aufhalten von mehr als 20 Jahren kein Aufenthaltsrecht abgeleitet werden kann („You don't know how long you're going to stay here. Insecurity is always there“, indische Lehrerin aus Kerala).

Tab. 1 Beschäftigte in den Wirtschaftssektoren des Sultanats Oman 2009. (Quelle: Supreme Council for Planning (2011))

	Privater Sektor		Öffentlicher Sektor		Gesamt	
Omanis	158.513	15%	111.845	89%	270.358	23%
Expatriates	874.245	85%	14.289	11%	888.534	77%
Gesamt	1.032.758	100%	126.134	100%	1.158.194	100%

Diese Daten (vgl. auch Tab. 2) unterlegen statistisch die Äußerungen mancher westlicher *expatriates*, gefühlt in einer ‚indischen Stadt‘ zu leben, und werfen die Frage auf, welche Nationalitäten⁵ bei der Diskussion der Integration in einer durch dynamische Zuwanderung geprägten und extrem heterogenen städtischen Gesellschaft überhaupt in den Blick genommen werden sollen: nur Nicht-Omanis oder auch Omanis?

3.2 Erbe des Kafala-Systems und Omanisierungspolitik

In Oman besteht wie in vielen arabischen Golfstaaten das ‚Problem der getrennten Arbeitsmärkte für Einheimische und Ausländer‘ (Meyer 2004: 438; vgl. auch Kapiszewski 2006). Eine entscheidende Rolle für die strukturelle Integration ausländischer Beschäftigter in Oman kommt dem Erbe des sogenannten Kafala-Systems zu, einer Art ‚Bürgerschaft‘ (*sponsorship*) der einheimischen Arbeitgeber (*kafil*) für ihre ausländischen Arbeitnehmer (Bajracharya/Sijapati 2012: 3). Es funktionierte historisch gesehen als Mechanismus zur Aufnahme von Ausländern in die Gesellschaft, indem der Gastgeber für den ausländischen Besuch bürgt, die Verantwortung für dessen Benehmen übernimmt, zugleich dieser aber auch eine gewisse Form der ‚Entmündigung‘ erfährt (Bajracharya/Sijapati 2012: 3; vgl. auch Gardner 2011). Der *sponsor* (Bürge) trägt die Verantwortung im juristischen wie auch im ökonomischen Sinne für seinen Angestellten: Er deklariert gegenüber dem *Ministry of Social Affairs and Labor* das Vertragsverhältnis, beantragt Arbeitsvisum und Aufenthaltsgenehmigung beim *Immigration Department*, übernimmt in der Regel anfallende Anwerbekosten und ist verantwortlich für die medizinische Versorgung des Arbeitnehmers.

Der omanische Arbeitsmarkt ist wie in allen weiteren Golfstaaten kein freier Arbeitsmarkt, sondern folgt viel-

mehr der gezielten Anwerbung von Arbeitskräften. Er ist gekennzeichnet durch eine hohe strukturelle Abhängigkeit der Arbeitnehmer von den jeweiligen Arbeitgebern bzw. dem zugrunde liegenden vertraglichen Reglement. Hier ist jedoch zu unterscheiden zwischen einem ‚virtual or institutional sponsor‘ wie Regierungsorganisationen und Einrichtungen des öffentlichen Sektors und einem ‚personal sponsor‘ im privatwirtschaftlichen Sektor (Zohry/Debnath 2010: 29).

Besonders gravierend wirkt sich die vertragliche und persönliche Bindung an den *sponsor* für die große Anzahl gering bezahlter Vertragsarbeiter und Hausangestellten (*contract and domestic worker*) aus (Bajracharya/Sijapati 2012: 4 ff.). Ihre Souveränität und Mobilität liegt vollständig in den Händen des Arbeitgebers. Diese werden nicht nur strukturell begrenzt durch geringe Zeit- und Geldressourcen, sondern vor allem durch die Abgabe der Identitäts- und Aufenthaltsdokumente (Pass und Visum) bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis. Damit ist nicht nur eine vorzeitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch die Suche nach einem anderen Arbeitsplatz oder die Rückreise ins Heimatland sehr schwierig bis unmöglich. Drastisch zeigt sich die Subalternität von niedrig entlohnten Arbeitsmigranten in der Praxis der Publizierung sogenannter *absconded workers* (flüchtiger Arbeiter) in Form von Anzeigen mit Lichtbild in Tageszeitungen. Darin wird eine eigenmächtige Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses von Seiten der Arbeitnehmer angeprangert und öffentlich denunziert, um potenziell nachfolgende Arbeitgeber (*sponsors*) zu ‚warnen‘. Die tatsächlichen Gründe für ein solches Verschwinden, welches nicht selten der einzige Ausweg ist, um einem Arbeitsverhältnis zu entkommen, sind meist ausbleibende Lohnzahlungen oder unzumutbare Arbeitsbedingungen, die in derartigen steckbrieflichen Anzeigen effektiv verschleiert werden. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt direkt die Ausreise ins Herkunftsland oder der Weg in die Irregularität. Die Rechte ausländischer Arbeitnehmer vor dem omanischen Arbeitsgesetz sind häufig sehr gering oder intransparent, beispielsweise aufgrund sprachlicher Barrieren, fehlender verifizierter Dokumente oder fehlender finanzieller Möglichkeiten auf Rechtsbeistand (Bajracharya/Sijapati 2012: 6 f.). Die Asymmetrie von Pflichten der Angestellten und Gegenleistungen der Arbeitgeber wird auch hinsichtlich der Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO – *International Labour Organisation*) angeprangert. Vier von acht zentralen Standard-

⁵ Eine Differenzierung nach sogenannten nationalen *communities* wird hier bewusst vermieden. Die Nationalität diene bei der Auswahl unterschiedlicher *communities* zu Beginn des Forschungsprozesses zwar als heuristische Unterscheidungskategorie und folgte der weithin gängigen Sprachpraxis in Muscat, nationale Zugehörigkeit identifikativ zu verwenden. Dies zeigt sich vor allem in sozialen Institutionen wie der ‚British School‘, dem ‚Indian Social Club‘ oder dem ‚Deutschen Eck‘. In der transnationalen Alltagspraxis der Migranten findet jedoch selten ein Gemeinschaftsbildung (*community building*) nach Nationalität statt. Die nationale Identität ist zudem weniger relevant für die Alltagspraxis der transnationalen Migranten als vielmehr deren sozioökonomische Position.

vorgaben der ILO werden im Sultanat Oman noch immer nicht ausreichend eingehalten. Hierzu zählen das Fehlen betrieblicher Versammlungsfreiheit, von Tarifverhandlungen, einem einheitlichen Lohnniveau für alle Arbeitnehmer und der Abbau von Diskriminierung aufgrund von Arbeit und Beschäftigung (International Trade Union Confederation 2008: 1, 4).

Die bestehenden Arbeitsverträge der transnationalen Migranten bestimmen in einem hohen Maße nicht nur die Arbeits-, sondern auch einen Großteil der Lebenssituation, und dies gilt nicht nur für die große Anzahl der *contract* und *domestic worker*, sondern auch für die hoch qualifizierten Experten. Die Verträge schreiben nicht nur fest, wie lange sich die Arbeitsmigranten im Land aufhalten dürfen und auf welche Höhe sich die monatlichen Einkünfte belaufen, sondern bestimmen zu einem gewissen Grad die persönliche Situation (Aufenthaltsrecht für die Familie), die Wohnsituation (Lage, Kosten und Umfeld) und die Mobilität (vgl. Kap. 4). Arbeitsverträge als Rahmenbedingungen sind damit unmittelbar für die strukturelle Integration der *expatriates* in Oman verantwortlich und besitzen mittelbar auch Einfluss auf deren Sozialintegration. Letztlich entscheidet der *sponsor*, mit dem der Arbeitsvertrag ausgehandelt wird und der Vertragsleistungen mangels gesetzlicher oder tariflicher Vorgaben beinahe willkürlich festsetzen darf, ob die Migranten ein Gefühl der Diskriminierung oder der Integration bzw. Anerkennung entwickeln.

Die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte, die ursprünglich eine Lösung für das Problem des Arbeitskräftemangels sein sollte, produzierte mit der Sorge um die Verdrängung der einheimischen Arbeitskräfte durch Ausländer und die wirtschaftliche Abhängigkeit von ausländischer Expertise und ausländischem Kapital ein neues politisches Problem. Eine Maßnahme zum sukzessiven Aufbau wirtschaftlicher Souveränität des Sultanats ist daher auch die Vorgabe, dass sich alle Unternehmen zu mindestens 51% in omanischer Anteilseignerschaft befinden müssen. Jede ausländische Firmenniederlassung oder Eröffnung eines Gewerbes braucht daher einen omanischen Ansprechpartner (*counterpart*), der für die ausländischen Beschäftigten die Funktion des *sponsor* übernimmt.

Als weitere politische Maßnahme zur Stärkung der nationalen Wirtschaft wurden 1988 Nationalisierungsbestrebungen formuliert, die sogenannte Omanisierung. In einer Deklaration von Sultan Qaboos aus dem Jahr 1995 („Vision for Oman's Economy: Oman 2020“) heißt es, dass die Entwicklung des Landes nicht als rein ökonomischer Fortschritt begriffen werden dürfe, sondern auch zur Selbstständigkeit und Unabhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften durch entsprechende Ausbildung eigenen „Humankapitals“ ansetzen müsse (Al-Lamki 2000: 56). Doch trotz des Ausbaus nationaler und internationaler Schulen, *colleges* und Universitäten sowie der zunehmenden Förderung von

Omanis, Bildungsangebote auch im Ausland wahrzunehmen, konnte das Land bis heute noch nicht ausreichend einheimische Fachkräfte rekrutieren. Vor allem im Privatsektor scheinen die Omanisierungsbestrebungen, trotz eingeführter Quoten in bestimmten Wirtschaftsbereichen (von 20% im Großhandel bis hin zu 60% im Bereich Transport und Kommunikation; Randeree 2012: 21), zu scheitern: Die Ambitionen wirtschaftlicher Diversifizierung, weiterer Industrialisierung und Privatisierung und das Anziehen investitionsfreudiger ausländischer Unternehmen verlaufen zwar erfolgreich und lassen den Beitrag des Privatsektors an der ökonomischen Gesamtbilanz sowie die Anzahl der darin Beschäftigten kontinuierlich ansteigen, jedoch nimmt der prozentuale Anteil der Omanis beständig ab. Folglich adressierten die Proteste im Frühjahr 2011 auch die bestehende Arbeitslosigkeit und die Arbeitssituation im privaten Sektor. Von staatlicher Seite wurde hierauf unter anderem mit der Einführung eines Mindestlohns und einer 45-Stunden-Woche reagiert, die den boomenden Bereich attraktiver für einheimische Erwerbstätige machen soll.

Die Omanisierungsbestrebungen sichern Omanis in der Konkurrenz mit ausländischen Beschäftigten eine privilegierte Position zu, denn *expatriates* können durch Omanis jederzeit verdrängt werden. So mussten beispielsweise im Frühjahr 2011 per Dekret die bislang überwiegend asiatischen Beschäftigten an den Supermarktkassen einheimischen Kassierern weichen. Damit kann die Politik der Omanisierung als ein Instrument der Integration von Omanis in den durch ausländische Arbeitskräfte dominierten privatwirtschaftlichen Sektor gesehen werden.

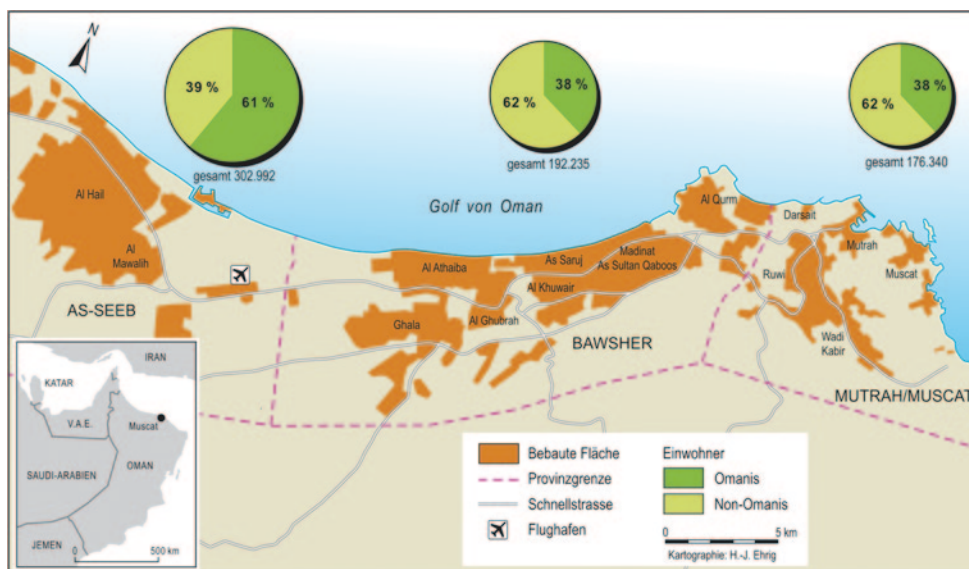
4 Muscat: Stadt- und Gesellschaftsproduktion

Das Hauptstadtgebiet Muscat, wozu 1970 lediglich die bis dato eigenständigen Hafenstädte Muscat und Mutrah sowie mehrere umliegende Siedlungen zählten, umfasst heute drei Provinzen (Mutrah/Muscat, Bawsher und as-Seeb⁶) und erstreckt sich über einen rund 60 km langen, aufgrund des nahen Gebirges sehr schmalen Küstenstreifen (vgl. Abb. 1).

Ein Blick auf die Statistik der Bevölkerungsentwicklung der *capital area* Muscat zeigt eindrucksvoll deren Wandel hin zu einer kulturell sehr heterogenen Metropole: Um 1970 lebten schätzungsweise 50.000 Einwohner im Hauptstadtgebiet (Scholz 1990: 162). Diese Zahl stieg bis 1980 auf etwa 226.000 Einwohner, darunter bereits 108.000 Nicht-Omanis (Scholz 1990: 162). Die Volkszählungsdaten geben für 2010 776.000 Einwohner an, von denen 48% ausländischer Herkunft sind. Im gesamten Land leben derzeit laut Zensus 816.000 Ausländer, die knapp 30% der Gesamtbe-

⁶ Die beiden peripher gelegenen Provinzen al-Amerat und Qurrayat werden hier nicht berücksichtigt.

Abb. 1 Hauptstadtregion Muscat (*capital area*). (Quelle: Eigener Entwurf nach Apex Map of Muscat (2012) und Sonderauswertung des Ministry of National Economy (2012))



Tab. 2 Bevölkerungsstruktur der Hauptstadtregion Muscat 2010. (Quelle: Al-Raisi (2011: 14, 28); Sonderauswertung des Ministry of National Economy (2012); eigene Berechnungen)

	Provinz Mutrah/Muscat		Provinz Bawsher		Provinz as-Seeb		Capital area Muscat		Sultanat Oman		
Bevölkerung	176.340		192.235		302.992		774.878		2.773.479		
Omanis	66.753	37,9%	72.977	38,0%	184.909	61,0%	407.006	52,5%	1.957.336	70,6%	
Nicht-Omanis	109.587	62,1%	119.258	62,0%	118.083	39,0%	367.872	47,5%	816.143	29,4%	
<i>Ausgewählte Migrantengruppen nach Herkunft</i>											
Ägypter	2.629		4.056		2.896		10.164		k. A.		
Inder	76.461		78.478		70.373		238.383		k. A.		
Bengalen	6.658		3.315		9.128		21.681		k. A.		
Sri-Lanker	1.585		2.468		2.087		6.424		k. A.		
Europäer	1.439		3.349		2.341		7.153		k. A.		

völkerung des Sultanats darstellen (Al-Raisi 2011: 14, 28). Damit hat sich die Anzahl der Ausländer, die in Oman leben und arbeiten, kontinuierlich erhöht, wobei deren höchste Konzentration im Verhältnis zu den Omanis stets in der *capital area* Muscat bestand (vgl. Tab. 2).

Um die sozialräumlichen Strukturen Muscats zu verstehen, wird die räumliche Praxis der transnationalen Migranten im weiteren Überblick exemplarisch an den beiden zentralen Aspekten der Wohnstandortwahl und der Mobilitätsmöglichkeiten betrachtet, die eher schlaglichtartig die räumliche Dimension von Integration veranschaulichen können. Mit dem Fokus nur auf Muscat und nicht auf die Herkunfts- und andere relevante Orte (z. B. Wohnorte von Verwandten oder von vorherigen längeren Auslandsaufenthalten), wird in dem hier möglichen Rahmen auch nur einer der pluri-lokalen Lebensbezüge der transnationalen Migranten herausgegriffen.

4.1 Sozialräumliche Differenzierung und räumliche Praxis

Für die sozialräumliche Differenzierung Muscats und deren Entwicklung sind insbesondere die Aspekte Nationalität, Beruf und sozialer Status relevant. Soziale Entmischung erfolgte seit dem Modernisierungsprozess nach 1970 nicht nur entlang der Differenzierungsachse der nationalen Zugehörigkeit (Omani – Nicht-Omani), sondern sukzessive auch entlang der Achse der sozioökonomischen Position, insbesondere des Einkommens. Mit der geplanten Siedlungsaktivität konnte die Regierung die sozialräumliche Entwicklung, basierend auf dem *National Development Strategy Plan*, der ab 1975 wirksam und für die darauffolgenden drei Jahrzehnte konzipiert wurde (Whelan 1987; vgl. auch Ministry of National Economy 2009), in außergewöhnlichem Maße steuern und kontrollieren und somit auch breiterer städtischer Armut rasch und effizient entgegenwirken. Auf die zwischenzeitlich auftretenden squatterähnlichen Bebauungserscheinungen in Folge wilder Landnahmen, wie beispielsweise die 1977 entstandene Hüttensiedlung im Wadi

Kabir (Scholz 1990: 177; vgl. Abb. 1), wurde mit gezieltem Wohnungsbau für die einkommensschwache Bevölkerung reagiert. Steuerungsfaktoren hierbei waren die Regulierung der Baulandvergabe und -erschließung, vor allem aber die finanzielle Unterstützung der einkommensschwächeren Bevölkerungsgruppen beim Bau der Unterkünfte (Scholz 1990: 138 f.). Die weniger präferierten Wohngebiete in den südlichen Beckenlagen und Wadis des Stadtgebietes wurden als Wohnorte der unteren Einkommenschichten ausgewiesen. Nicht zuletzt auch vom Lebensstil und den Wohnpräferenzen der zugezogenen westlichen Arbeitnehmer beeinflusst, wurden neben den Gunstlagen im nördlichen Becken von Ruwi und den seit Ende der 1970er Jahre erschlossenen Vierteln westwärts von Mutrah und Old Muscat (Wuttayah, as-Saruj, Madinat as-Sultan Qaboos) auch die Berg- und Hanglagen des Stadtgebietes (z. B. al-Qurm) von den wohlhabenden Bevölkerungsgruppen (Ausländer ebenso wie Omanis) besiedelt. Anfang der 1980er Jahre konnte noch ein ausgeprägter Sozialgradient in Ost-West-Richtung ausgemacht werden. Von Mutrah und Old Muscat ausgehend setzten eine westwärts gerichtete Verlagerung der Wohnstandorte oberer Einkommensgruppen sowie eine süd- und südwestwärtige Bewegung unterer Einkommensgruppen ein (vgl. Scholz 1990: 172).

Vor 20 Jahren war es offensichtlich noch möglich, neben der Differenzierung nach sozioökonomischer Position eine deutliche Entmischung nach Nationalität zu identifizieren (Scholz 1990: 160, 190). Die Differenzierungsachse nach Nationalitäten, Omanis eingeschlossen, kann jedoch heute in Muscat nicht mehr als Kategorie der sozialräumlichen Differenzierung bestätigt werden. Grund hierfür ist die anhaltende Diversifizierung des Arbeitsmarktes, in dessen Hierarchie die unterschiedlichen Nationalitäten mittlerweile ein sehr weites Spektrum abdecken. Daher kann aktuell nur mehr von *einer* klaren und offensichtlichen Differenzierungsachse gesprochen werden: der sozioökonomischen Position.

Für die räumliche Praxis der Wohnstandortwahl kann aktuell weder für Ausländer noch für Omanis eine Entmischung oder Konzentration nach religiösen, sprachlichen oder anderen kulturellen oder gar ethnischen Kategorien festgestellt werden. Die kleinräumige Heterogenität der Nachbarschaften stimmt mit den Aussagen der Interviewten überein, dass es keine individuell oder gruppenspezifisch stigmatisierenden Vorurteile und damit verbunden auch keine bewusst abgrenzenden Praktiken gibt. Darin spiegelt sich die Fortsetzung der von Scholz in den 1980er Jahren beschriebenen Situation, dass „sich die Angehörigen der jeweiligen Einkommensgruppen, seien sie Omanis oder Nicht-Omanis, in vielfacher Hinsicht (z. B. Konsumverhalten, Wohnweise) näher stehen als die Angehörigen der verschiedenen Einkommensgruppen innerhalb der Omanis oder Nicht-Omanis“ (Scholz 1990: 161). Der städtische

Raum kann damit nicht mehr in Viertel untergegliedert werden, die disproportionale Verteilungen bestimmter Nationalitäten aufweisen, sondern nur noch in Viertel mit unterschiedlich hohen Miet- und Kaufpreisen. Dies schlägt sich konsequenterweise in einer disproportionalen Verteilung von Status- und Einkommensgruppen nieder.

Da der Wohnungsmarkt in Oman ebenso wenig frei ist wie der Arbeitsmarkt, kann von einer Wohnstandortwahl auch nur mit Einschränkungen gesprochen werden. Viele der Migranten mit geringen und mittleren Einkünften wohnen in Apartments oder Häusern, die ihnen ihre Arbeitgeber zur Verfügung stellen bzw. für sie anmieten. Dies können bei gering und unqualifizierten Arbeitsmigranten Unternehmen sein, die ihnen Unterkünfte in Wohngemeinschaften (nach Geschlechtern getrennt) bereitstellen; bei Hausangestellten ist der Wohnort meist der Arbeitsplatz, also der private Haushalt, in dem sie beispielsweise als Kindermädchen, Köchinnen, Gärtner, Chauffeure arbeiten.

Doch auch unter den besser verdienenden Ausländern haben viele keine freie Wohnstandortwahl, wie z. B. ein ägyptisch-englisches Ingenieursehepaar, die beide für *Petroleum Development Oman* (PDO) arbeiten. Ihnen wurden Häuser in guten und mit geringer Fahrtzeit vom Arbeitsplatz erreichbaren Wohnlagen angeboten. Sie entschieden sich mit einem Haus im PDO-Camp in al-Qurm für das am nächsten zum Arbeitsplatz und zum Clubgelände des Unternehmens liegende Angebot. Auch Ärzte oder Wissenschaftler an der *Sultan Qaboos University* haben kaum Wahlmöglichkeiten, sondern bekommen Häuser oder Apartments in Klinik- bzw. Universitätsnähe angeboten. Damit strukturieren die Arbeitgeber mit der Auswahl von angemessenen Quartieren deren sozioökonomische Homogenität bei nationaler Heterogenität in gewissem Sinne vor. Die Größe der Unterkunft richtet sich danach, ob Arbeitnehmer alleinstehend oder verheiratet sind und ob sie mit Familie in Oman leben. An der statusabhängigen Möglichkeit des Familiennachzugs zeigen sich die unterschiedlichen Privilegien: Hochqualifizierten und Fachkräften wird sie gewährt, gering und unqualifizierten Arbeitnehmern nicht. Jegliche soziale Anerkennung ist unmittelbar an den Berufs- und Bildungsstatus geknüpft.

Jedoch ist auch eine räumliche Konzentration bestimmter Einkommensgruppen im gesamten Stadtgebiet diffus und subtil und folgt eher einer kleinräumigen ‚Durchmischung‘ der sozioökonomisch unterschiedlich positionierten Individuen. Auf einen Haushalt von vier oder mehr Personen wohlhabender Omanis oder *expatriates* kommen häufig mindestens zwei Hausangestellte, die in Nebentrakten der Wohnhäuser meist separiert in kleinen Räumen leben.

Augenscheinlich kann jedoch nicht von einem ‚Segregationsproblem‘ in Muscat gesprochen werden, da sich soziale Probleme nicht sichtbar konzentrieren. Es gibt weder prekäre, infrastrukturell benachteiligte Armutsviertel noch marginalisierte oder sozial diskriminierte Viertel. Gleich-

wohl findet die räumliche Praxis der Wohnstandortwahl – in besagtem Rahmen der Wahlmöglichkeiten – nach individuellen Präferenzen und pragmatischen Überlegungen statt, die von verschiedenen Faktoren beeinflusst werden: Neben den ökonomischen Möglichkeiten sind es vor allem die Lage zum Arbeitsplatz und die vertraglich festgelegte oder vorstrukturierte Wohnsituation, die Lage der Schule oder anderer wichtiger Einrichtungen, die Präferenzen für Freizeit- und Lebensstil sowie insbesondere die Mobilitätsmöglichkeiten. Diese Faktoren können nicht unabhängig von den Privilegien betrachtet werden, die verschiedenen Migranten zukommen und vorgängig genannte Faktoren beeinflussen.

Daher kann es in Vierteln mit einer hohen Anzahl von Mittelschicht-Arbeitnehmern, wie in Ruwi, partiell auch zu Konzentrationen nach Herkunft und vor allem Sprache kommen, da diese das entscheidende Kriterium für die Wahl einer der internationalen Schulen ist, z. B. in Darsait in der Nähe einer der großen indischen Schulen oder in Wadi Kabir nahe der srilankischen Schule. Ausnahmen bestätigen auch hier die Regel, wie im Falle der Ägypter, von welchen nur wenige ihre Kinder auf die ägyptische Schule in al-Khuwair schicken. Einen Kompromiss stellt die pakistanische Schule in Ruwi dar, in der in Englisch gelehrt wird, die aber auch muslimischen Religions- und Arabischunterricht anbietet und geringere Gebühren verlangt als die ägyptische Schule. Für die meisten Eltern reduziert sich das große Angebot an Schulen im Stadtgebiet damit auf diejenigen, deren Gebühren sich die Familie leisten kann bzw. die der Arbeitgeber übernimmt⁷ und die zum Wohnviertel nahe gelegen ist.⁸

Eine auffallend hohe Konzentration einer nach Bildungsgrad, Arbeitsmarktposition und Einkommen relativ homogenen Gruppe westlicher *expatriates* weist das Stadtviertel Madinat as-Sultan Qaboos auf. Der Stadtteil wurde in den späten 1970er Jahren als Wohnanlage für Familien mit mittleren und höheren Einkommen durch britische Firmen geplant (Scholz 1990: 173). Seit Mitte der 1980er Jahre dominieren hier Briten, doch auch für viele andere hoch qualifizierte *expatriates* stellt Madinat as-Sultan Qaboos einen bevorzugten Wohnstandort dar. Die Einwohner begründen ihre Wohnstandortwahl überwiegend mit der hier vorhandenen internationalen Infrastruktur (*British School*, westlich geprägte Supermärkte, Alkoholgeschäfte für *expatriates* mit entsprechender Lizenz) sowie der relativen Nähe zu den Arbeitsplätzen. Doch auch hier wohnen zahlreiche omanische, nordafrikanische und asiatische sowie binationale Familien, sofern ihre soziale Lage es zulässt. Die Unter-

schiede der Privilegien zwischen Hoch- und Geringqualifizierten äußern sich am deutlichsten beim Einkommen, das selbst bei gleicher beruflicher Position für westliche *expatriates* höher ist als für Ausländer asiatischer oder nordafrikanischer Herkunft. Hintergrund ist auch, dass westliche Universitäten als Ausbildungsideal für Omanis gelten, was sich auf die Reputation und Anerkennung der hoch qualifizierten Arbeitnehmer in Oman unmittelbar auswirkt.

Für die räumliche Praxis ist das Privileg der uneingeschränkten Mobilitätsmöglichkeiten eine weitere entscheidende Distinktionskategorie. Auch hier werden westliche *expatriates* angesichts der sofortigen Anerkennung des internationalen Führerscheins bevorzugt behandelt. Der deutlichste Entzug von Privilegien findet bei der Mobilitätsfrage bei den gering entlohnten, aber auch bei den mittelständigen südasiatischen Arbeitskräften statt. Für *contract* oder *domestic worker* stellt sich die Frage eines eigenen Pkw in Muscat aus finanziellen Gründen in der Regel gar nicht. Doch entscheidend ist auch für Besserverdienende die strukturelle Hürde der Nicht-Anerkennung des Führerscheins südasiatischer Provenienz. Die Erneuerung bzw. Aktivierung der Fahrerlaubnis für Oman ist nicht nur sehr kostspielig, sondern Ausländern gegenüber ausgesprochen rigide; auch mehrmalige Wiederholungen führen sehr häufig nicht zum Bestehen der Fahrprüfung. Ein Leben ohne individuelle Mobilität mittels eines eigenen Pkw bedeutet in Muscat, einer Stadt ohne öffentlichen Nahverkehr, auf die Benutzung von Taxis angewiesen zu sein, was meist eine große finanzielle Belastung darstellt. Während die durch Geländewagen mobilen Akademiker die Wochenenden nutzen können, die Berg- und Wüstenregionen im Landesinneren zu entdecken, bleibt dieser Teil des Landes den nicht-motorisierten Geringverdienern verschlossen. Ein Ausflug mit der Familie im Taxi zum innerstädtischen Freizeitpark in al-Qurm oder in das bei Ägyptern beliebte Zentrum von al-Khuwair mit Straßenrestaurants und -cafés ist das Maximum an Aktionsradius, da allein die Fahrt der Familie mit dem Taxi einen Tagesverdienst kostet. Mobilitätsbeschränkung stellt damit eine subtile Form räumlicher Des-Integration dar.

Resümierend kann zur gelebten räumlichen Alltagspraxis der Migranten festgehalten werden, dass diese bei höherem Berufs- und Bildungsstatus von Freiheit und Toleranz seitens der omanischen Gastgesellschaft geprägt ist, während gering qualifizierte und gering entlohnte Personen mit extremen Einschränkungen leben müssen. Obwohl die omanische Gesellschaft für sich kulturelle Hegemonie beansprucht, lässt sie in begrenztem Rahmen Diversität zu, denn andersgläubigen Migranten wird zur Ausübung ihres Glaubens die Errichtung religiöser Bauten wie Tempel und Kirchen erlaubt – sofern sich eine Gemeinschaft (*community*) formiert, die die Finanzierung übernimmt. Die individuelle Bereitschaft zu einer derartigen Investition an einem

⁷ Der Besuch einer internationalen Privatschule kostet umgerechnet etwa 5.000 € Gebühren pro Jahr und Kind.

⁸ Auch junge omanische Familien orientieren sich bei der Wohnstandortwahl zunehmend an der Reputation des Stadtviertels und der Qualität der nahegelegenen Schulen (vgl. Valeri 2009: 123) und damit weniger an den Wohnstandorten von Familienangehörigen.

temporären Aufenthaltsort ist unter den Migranten jedoch selten vorhanden. Andererseits wird in Selbstdarstellungen (z. B. Ministry of Information 2005) jegliche Präsenz ausländischer Arbeitnehmer und Einwohner im Land und deren Beitrag zur Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft verschleiert. Insofern wird auch ethnisch-kulturelle Diversität angesichts der heterogenen Bevölkerung nicht einmal als temporäre Erscheinung thematisiert. Aufgrund gesetzlicher Bestimmungen sind ausländische Beschäftigte nur vorübergehend im Land, dadurch sind Fragen der Integration aus der Perspektive des Sultanats nicht von Bedeutung (United Nation Expert Group 2006: 17).

4.2 Exkurs: Ägyptische Migranten in Muscat

Als arabisch-muslimische *expatriates* in einem arabischen Land zeigen sich ägyptische Migranten als besonders sensibel gegenüber Fragen der Diskriminierung und Anerkennung.⁹ Die besondere Situation als panarabische Migranten legte die Vermutung nahe, dass sie aufgrund ähnlicher Kultur (gemeint ist z. B. die gemeinsame Sprache und das Beachten derselben religiösen Vorschriften wie Ramadan-Fasten und Freitagsgebet) über größere Möglichkeiten einer sozialen Integration in die omanische Gesellschaft verfügten. Jedoch werden ägyptische Migranten seit etwa zwei Jahrzehnten politisch zunehmend als Risiko angesehen und die Potenziale einer strukturellen Integration werden sukzessive beschnitten. Die Erwartungen und Erfahrungen dieser überdurchschnittlich hoch qualifizierten Gruppe sollen daher in einem Exkurs beleuchtet werden.

Der Konsul der ägyptischen Botschaft bezeichnet aktuell das *Sponsorship*-System sowie Gehaltsstreitigkeiten als Hauptprobleme von Ägyptern in Oman. Die unterschiedliche Ausgestaltung von Arbeitsverträgen je nach Nationalität des Arbeitnehmers erregt ihren Unmut: So sehen sich sogar besser verdienende Ärzte nicht als privilegiert an, denn sie nehmen wahr, dass europäische Akademiker bevorzugt werden. Während man von den Kindern ägyptischer Migranten erwartet, dass sie die staatlichen omanischen Schulen besuchen, weil sie Arabisch sprechen, wird für europäische Akademiker der Besuch einer privaten Schule bezahlt. Ägyptische Eltern müssen für den Besuch einer Privatschule ihrer Kinder selbst aufkommen. Zudem wird – in der Regel zu Recht – unterstellt, dass europäische Kollegen besser verdienen, weshalb sich Ägypter auch als unterprivilegierte Auswanderer (*under-privileged expats*) fühlen. Eine gerechte, also gleiche Bezahlung unabhängig von der Herkunft führt im Gegenzug zu einem Gefühl der

Anerkennung, wie es eine ägyptische Ingenieurin im Interview äußerte: „*This is justice, if you do the same job as someone else and you get the same payment, then you're feeling comfortable and you trust the people you work for.*“

Ägyptische Akademiker ‚reiben sich‘ jedoch nicht nur an der privilegierten westlichen Konkurrenz, sondern auch an der noch stärker als sie selbst unterprivilegierten asiatischen Konkurrenz, die sich aus ihrer Sicht perfekt in das System einfügen, weil sie „*die Spielregeln verstanden haben*“, sich ein- und unterordnen und nicht – wie die Ägypter dies in Selbstbeschreibungen äußern – mit den Vorgesetzten streiten. Die Netzwerke der ägyptischen Migranten vor Ort sind sehr stark dadurch bestimmt, wie sich die Beschäftigtenstruktur am Arbeitsplatz und die Bewohnerstruktur der Nachbarschaft darstellen. Ägyptische Kollegen verbringen in der Regel auch ihre Freizeit mit ägyptischen oder Kollegen aus anderen arabischen Ländern. Mit europäischen und asiatischen Migranten finden sich weniger Anknüpfungspunkte wegen der definitiv unterschiedlichen Kultur (*definitely different culture*) – in diesem konkret geäußerten Fall bezüglich indischer Nachbarn – und der Tatsache, dass man kaum europäische Kollegen oder Nachbarn hat, weil diese sich in bestimmten hochpreisigen Vierteln und *compounds* (ummauertes Gelände mit mehreren Reihenhäusern) separieren.

Wenngleich auch Ägypter die omanische Gastgesellschaft grundsätzlich als sehr höflich (wenn auch bisweilen als „*ein bisschen konservativ*“) wahrnehmen, sind Kontakte zu omanischen Kollegen dennoch selten, weil diese als sehr statusorientiert gelten. So sind es eher zufällige Bekanntschaften und die Nachbarschaften, die zu Kontakten führen. Die Wertschätzung der Omanis wird jedoch auch differenziert und in Abhängigkeit zur Anerkennung dargestellt, die sie den Ägyptern gegenüber äußern. So würden insbesondere ältere Omanis die Aufbauleistung der ägyptischen Migranten in den 1970er Jahren sehr schätzen, während der jüngeren Generation in Oman nicht mehr bewusst sei, welche Rolle Ägyptern bei der Modernisierung des Landes zukomme. Zudem hätten bis in die 1980er Jahre viele junge Männer der gehobenen omanischen Familien in Ägypten studiert und für einige Jahre dort gelebt, während sie heute Großbritannien und die USA präferieren.

Die Konzentration der Kontakte auf andere Ägypter oder das internationale Arbeits- und Wohnumfeld belegen, dass sich die Sozialintegration der ägyptischen Migranten wesentlich auf *expatriates* richtet. Sie kann daher als segmentäre Sozialintegration beschrieben werden. Eine gefühlte vollständige Integration scheitert an den multiplen Ausgrenzungsmechanismen und Exklusionserfahrungen. Die grundsätzlich besseren Verdienstmöglichkeiten in Oman im Vergleich zu Ägypten führen jedoch trotz aller Einschränkungen zu positiven Resümees: „*I find myself here happier than in Egypt*“, sagte im Interview ein junger ägyptischer

⁹ Das Spektrum der Interviews reichte von Kellnern, Verkäufern und Frisuren bis hin zu Lehrern, Ärzten und Ingenieuren. Die hier verwendeten, kursiv geschriebenen Zitate stellen ausgewählte Textpassagen aus den Transkripten dar.

Arzt. Selbst die Friseure, Kellner und Verkäufer äußerten sich zufrieden, denn von ihren Einkünften können sie wegen der geringen Lebenshaltungskosten in Oman bzw. bei freier Kost und Logis einen Großteil sparen und sie haben die berechtigte Hoffnung, nach wenigen Jahren mit erfüllten ökonomischen Erwartungen in ihr Heimatland zurückkehren zu können.

5 Integration: (k)ein Ziel für transnationale Migranten?

Internationale Migration gilt weltweit als große gesellschaftliche und politische Herausforderung, deren Kern das Thema Integration bildet. Die vorangegangenen Ausführungen fokussieren mit dem Sultanat Oman und dessen Hauptstadt Muscat einen – aus westlicher Perspektive – ungewöhnlichen ‚Fall des Möglichen‘: eine junge, dynamische Zuwanderungsgesellschaft, die als Gegenentwurf zu traditionellen Zuwanderungsgesellschaften gesehen werden kann. Die Migrationsprozesse nach Muscat folgen dabei überwiegend ökonomischen Motiven. Die transnationalen Migranten streben in Relation zu ihren Herkunftsorten bessere Verdienst- oder Karrieremöglichkeiten an. Die Nachfrage nach einem breiten Spektrum an Arbeitskräften bringt eine große Heterogenität der Migranten mit sich, und es stellt sich die Frage, in welche Teile der Gesellschaft sich welche Transmigranten in welchem Umfang integrieren können und wollen, welche Integrationsmöglichkeiten die omanische Aufnahmegesellschaft ihnen bietet bzw. welche Integrationsanstrengungen sie seitens der Migranten erwartet, vor allem im Sinn von ‚Anpassungen‘ des Verhaltens im öffentlichen Raum.

Zugespitzt formuliert reduziert die omanische Gastgesellschaft die Migranten auf ihre Arbeitskraft. Jegliche Zuwanderung ist nur auf Zeit erwünscht, eine dauerhafte Zuwanderung bis hin zur Einbürgerung wird nicht angestrebt. Vor diesem Hintergrund sind Integrationsmöglichkeiten unabhängig von den Erwartungen der transnationalen Migranten *a priori* bereits sehr stark begrenzt. Die strukturelle Integration in den Arbeitsmarkt und die sozioökonomische Position werden damit zu entscheidenden Kategorien für gesellschaftliche Anerkennung und individuelle Handlungsspielräume. Als Referenz für Sozialintegration steht nicht die gesamte Ankunftsgesellschaft, sondern nur jenes Segment des heterogenen Gesellschaftskonglomerats zur Disposition, welches den Migranten aufgrund ihres individuellen ökonomischen, sozialen und kulturellen Kapitals zugänglich ist.

Dies wirft abschließend die Frage auf, was Zuwanderungsgesellschaften (mit einem normativen Verständnis von Integration) trotz der dargestellten multiplen Des-Integrationsprozesse und einer ‚auf Zeit‘ angelegten Zuwanderung

von Muscat lernen können: Zum einen erfährt eine Segmentierung in zahlreiche ‚Welten‘ transnationaler Migranten bis hin zu Parallelgesellschaften eine selbstverständliche Toleranz, während sie in westlichen Kontexten beinahe reflexartig als Risiko für gesellschaftliche Stabilität dämonisiert wird. Zum anderen bietet die omanische Gesellschaft transnationalen Migranten vielleicht gerade das, was sie erwarten: eine Integration auf Zeit für ein Leben in Transition. Die transnationalen Migranten sind sich der unbestimmten temporären Begrenztheit ihres (Arbeits-)Aufenthaltes in Oman bewusst. Dieser Zustand wird, da die Rahmenbedingungen hierzu von Beginn an bekannt sind, grundsätzlich akzeptiert, da er offenbar auch den Erwartungen nicht widerspricht. Ein indischer Schulpsychologe formuliert dies sehr treffend: „*I consider myself as an expatriate There is no continuation of living here forever. This is not migration, this is a kind of temporary shifting for a longer period of time*“. Da keine Aussicht auf eine dauerhafte Migration und Integration besteht und erwartet wird, ist vor diesem Hintergrund für alle Beteiligten ein konfliktfreies tolerantes Miteinander wichtiger.

Literatur

- Al-Lamki, S. M. (2000): Omanization: A Three Tier Strategic Framework for Human Resource Management and Training in the Sultanate of Oman. In: *Journal of Comparative International Management* 3, 1, 55–75.
- Al-Raisi, A. b. M. (2011): Selected Data and Indicators from the Results of General Populations, Housing and Establishments Censuses (2010–2003–1993). Muscat.
- Bajracharya, R.; Sijapati, B. (2012): The Kafala System and its Implications for Nepali Domestic Workers. Kathmandu. = Centre for the Study of Labour and Mobility, Policy Brief, No. 1.
- Birks, J. S.; Sinclair, C. A. (1980): *International Migration and Development in the Arab Region*. Genf.
- Birks, J. S.; Sinclair, C. A. (1992): *GCC Market Report 1992*. Durham.
- Borjas, G. J. (1989): Economic Theory and International Migration. In: *International Migration Review* 23, 3, 457–485.
- Brickell, K.; Datta, A. (Hrsg.) (2011): *Translocal geographies. Spaces, Places, Connections*. Farnham.
- Brubaker, R. (2010): Die Diaspora des Diaspora-Konzepts. In: Müller, M.; Zifonun, D. (Hrsg.): *Ethnowissen. Soziologische Beiträge zu ethnischer Differenzierung und Migration*. Wiesbaden, 289–310.
- Castles, S.; Miller, M. J. (2009): *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. New York.
- Dangschat, J. (2012): Ohne Migration keine Stadt!? In: *Internationale Bauausstellung Hamburg (Hrsg.): Metropole: Kosmopolis*. Berlin, 60–67.
- Esser, H. (1980): Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt.
- Esser, H. (2001): *Integration und ethnische Schichtung*. Mannheim. = Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Arbeitspapiere, Nr. 40.
- Esser, H. (2003): Ist das Konzept der Assimilation überholt? In: *Geographische Revue* 5, 2, 5–22.

- Esser, H. (2008): Does the „New“ Immigration Require a „New“ Theory of Intergenerational Integration? In: Brettell, C. B.; Hollifield, J. F. (Hrsg.): *Migration Theory. Talking Across Disciplines*. New York, 308–341.
- Faßmann, H. (2007): *Integration und Segregation: eine Erläuterung*. In: Meyer, F. (Hrsg.): *Wohnen – Arbeit – Zuwanderung. Stand und Perspektiven der Segregationsforschung*. Berlin, 1–16.
- Gardner, A. M. (2011): Gulf Migration and the Family. In: *Journal of Arabian Studies*, 1, 1, 3–25.
- Glick Schiller, N.; Basch, L.; Blanc-Szanton, C. (1997): Transnationalismus: Ein neuer analytischer Rahmen zum Verständnis von Migration. In: Kleger, H. (Hrsg.): *Transnationale Staatsbürgerschaft*. Frankfurt am Main, 81–107.
- Gonzales, G.; Karoly, L.; Constant, L.; Salem, H.; Goldman, C. A. (2008): *Facing Human Capital Challenges of the 21st Century. Education and Labour Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates*. Santa Monica.
- Han, P. (2006): *Theorien zur internationalen Migration: Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentralen Aussagen*. Stuttgart.
- Hillmann, F.; Windzio, M. (2008): Migration und städtischer Raum. Chancen und Risiken der Segregation und Integration. In: Hillmann, F.; Windzio, M. (Hrsg.): *Migration und städtischer Raum. Chancen und Risiken der Segregation und Integration*. Opladen, 9–27.
- Ibrahim, S. E. (1982): *The New Arab Social Order. A Study of the Social Impact of Oil Wealth*. Boulder/London.
- International Labour Organisation (ILO) (2009): *International Labour Migration and Employment in the Arab Region: Origins, Consequences and the Way Forward*. Genf.
- International Labour Organisation (ILO) (2010): *Decent Work Country Programme 2010–13*. Genf.
- International Trade Union Confederation (ITUC) (2008): *Internationally-Recognised Core Labour Standards in the Sultanate of Oman. Report for the WTO General Council Review of Trade Policies of the Sultanate of Oman*. Geneva, 25–27 June 2008. Online unter: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/TPR_Oman_Final.pdf (letzter Zugriff am 12.02.2013).
- Kapiszewski, A. (2006): Arab versus Asian Migrant Workers in the GCC Countries. UN Expert Group Meeting May 15–17 2006. Beirut. Online unter: http://www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Ittmig_Arab/P02_Kapiszewski.pdf (letzter Zugriff am 12.02.2013).
- Khadria, B. (2006): India: Skilled Migration to Developed Countries. Labour Migration to the Gulf. In: *Migración y Desarrollo* 7, 4–37.
- Leggewie, C. (2004): Zugehörigkeit und Mitgliedschaft. Die politische Kultur der Weltgesellschaft. In: Jaeger, F.; Liebsch, B. (Hrsg.): *Handbuch der Kulturwissenschaften*. Bd. 1: Grundlagen und Schlüsselbegriffe. Stuttgart, 316–333.
- Massey, D. S.; Arango, J.; Hugo, G.; Kouaouci, A.; Pellegrino, A.; Taylor, J. E. (2009): *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium*. New York.
- Meyer, F. (2007): Identität, Kultur und Raum – konzeptionelle Bausteine zur Analyse von Segregation und Integration. In: Meyer, F. (Hrsg.): *Wohnen – Arbeit – Zuwanderung. Stand und Perspektiven der Segregationsforschung*. Berlin, 17–42.
- Meyer, G. (2004): Internationale Arbeitsmigration in den Golfstaaten: das Problem der getrennten Arbeitsmärkte für Einheimische und Ausländer. In: Meyer, G. (Hrsg.): *Die Arabische Welt im Spiegel der Kulturgeographie*. Mainz, 433–441.
- Ministry of Information, Sultanate of Oman (2005): *Oman. Years of Progress and Development*. Muscat.
- Ministry of National Economy, Sultanate of Oman (2009): *Statistical Year Book*. Muscat.
- Ministry of National Economy, Sultanate of Oman (2012): *Statistical Year Book*. Muscat.
- Omran, A. P.; Roudi, F. (1993): *The Middle East Population Puzzle*. Washington.
- Park, R. E.; Burgess, E. W. (1921): *Introduction to the Science of Sociology*. Chicago.
- Peterson, J. E. (2004): Oman: Three and a Half Decades of Change and Development. In: *Middle East Policy* 11, 2, 125–137.
- Piore, M. J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies*. Cambridge.
- Pradhan, S. (2010): *Oman-Indian Relations: Exploring the Migration Dynamics*. Working Paper, International Workshop „Regionalizing Oman: Political, Economic and Social Dynamics“, 25–26 March 2010, Leipzig (unveröffentlichtes Manuskript).
- Pridham, B. R. (Hrsg.) (1987): *Oman. Economic, Social and Strategic Developments*. Cambridge.
- Pries, L. (2008): *Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften*. Frankfurt am Main.
- Randeree, K. (2012): *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States*. Qatar. = Center for International and Regional Studies, Georgetown University School of Foreign Service in Qatar, Occasional Paper, No. 9.
- Scholz, F. (1990): *Muscat. Sultanat Oman. Geographische Skizze einer einmaligen arabischen Stadt*. Berlin.
- Sennett, R. (2006): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin.
- Skop, E.; Li, W. (2003): From the Ghetto to the Invisiburb: Shifting Patterns of Immigrant Settlement in Contemporary America. In: Frazier, J. W.; Margai, F. M. (Hrsg.): *Multicultural Geographies. The Changing Racial/Ethnic Patterns of the United States*. Albany, 113–124.
- Supreme Council of Planning (SPO) (2011): *The Statistical Year Book*, published November 30 2011. Online unter: <http://www.mone.gov.om/book/SYB2011/index.htm> (letzter Zugriff am 12.02.2013).
- United Nation Expert Group (2006): *International Migration in the Arab Region*. UN Expert Group Meeting May 15–17 2006. Beirut. Online unter: http://www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Ittmig_Arab/P14_PopDiv.pdf (letzter Zugriff am 12.02.2013).
- Valeri, M. (2009): *Oman. Politics and Society in the Qaboos State*. New York.
- Venier, P. (2009): *Stratégies d’ancrage des immigrés kéralais (Inde du Sud) dans les villes des Emirats Arabes Unis*. In: *Maghreb Machrek* 199, 121–138.
- Vertovec, S. (2002): *Transnational Networks and Skilled Labour Migration*. Paper zum Ladenburger Diskurs „Migration“ der Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung, Ladenburg, 14–15. Februar 2002. Online unter: <http://www.transcomm.ox.ac.uk/working%20papers/WPTC-02-02%20Vertovec.pdf> (letzter Zugriff am 12.02.2013).
- Whelan, J. (1987): Oman’s Development Strategy. In: Pridham, B. R. (Hrsg.): *Oman. Economic, Social and Strategic Developments*. Cambridge, 134–144.
- Zhou, M. (1997): *Segmented Assimilation: Issues, Controversies, and Recent Research on the New Second Generation*. In: *International Migration Review* 31, 4, 975–1008.
- Zohry, A.; Debnath, P. (2010): *A Study on the Dynamics of the Egyptian Diaspora: Strengthening Development Linkages*. Kairo.