

INTERKULTURELLE
BILDUNG –
EIN
BEITRAG
ZUR
INTEGRATION



Projekt „Interkultureller Dialog“ 2009
Abschlussdokumentation



Finanziert aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds und des Bundesministerium für Inneres



Durchführung der Dialogforen in Kooperation mit



Durchführung der Dialogkonferenz zusätzlich in Kooperation mit

Kompetenzzentrum Migration
Kompetenzzentrum „Demokratie & Partizipation“



INHALT

EINLEITUNG

Vorstellung Thema/Ablauf,
Fragestellungen, Begriffsdefinition 3

BILDUNG & SCHULE

Ist-Analyse 4
Good Practice 7
Perspektiven für die Zukunft 9
Szenario + Ausblick 10

ARBEIT & WIRTSCHAFT

Ist-Analyse 11
Good Practice 12
Perspektiven für die Zukunft 14
Szenario + Ausblick 15

WOHNEN & KOMMUNALE INTEGRATION

Ist-Analyse 16
Good Practice 17
Perspektiven für die Zukunft 19
Szenario + Ausblick 20

POLITISCHE MITBESTIMMUNG & PARTIZIPATION

Ist-Analyse 21
Good Practice 22
Perspektiven für die Zukunft 24
Szenario + Ausblick 25

RESUMEE 26

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: Interkulturelles Zentrum,
Lindengasse 41/10, 1070 Wien, www.iz.or.at

REDAKTION: Barbara Hämmerle

FOTOS: Interkulturelles Zentrum

LAYOUT: Andrea Fiala

DRUCK: RABAS Druck

COVER-FOTO: 2. Dialogforum Politische Mitbestimmung
& Partizipation, ABZ Salzburg

EINLEITUNG

Es braucht Überzeugungskraft um Menschen für einen interkulturellen Dialog zu gewinnen. Zum einen, weil der Dialog an und für sich in unserer Gesellschaft nur im Zusammenhang mit Ergebnissen und Produkten wertgeschätzt wird, zum anderen, weil es wenig Erfahrungen mit dialogischen Lernen gibt.

Das Jahr 2008 war das europäische Jahr des Interkulturellen Dialogs und es war auch das Jahr in dem in Österreich eine breitere Integrationsdebatte geführt wurde. Dabei wurde deutlich, dass diese beiden Themenfelder eng miteinander verknüpft sind. Welchen Beitrag der interkulturelle Dialog im Bereich Integration tatsächlich leisten kann, diskutierte das Interkulturelle Zentrum im Rahmen des Projekts „Interkultureller Dialog: Interkulturelle Bildung – ein Beitrag zur Integration“ mit ExpertInnen und Betroffenen.

Gefördert wurde die Initiative vom Europäischen Integrationsfonds und dem Bundesministerium für Inneres. In Zusammenarbeit und mit Unterstützung verschiedener Partner: der Arbeiterkammer Wien (AK Wien), dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), der Plattform Menschenrechte, dem Integrationshaus, Migrare und der Volkshilfe OÖ wurde das Projekt im Jahr 2009 umgesetzt. Im Mittelpunkt standen dabei folgende Fragen:

- Wie passiert heute interkultureller Dialog bzw. interkulturelle Bildung in den Bereichen „Arbeit und Wirtschaft“, „Bildung und Schule“, „Wohnen und kommunale Integration“, „politische Bildung und Partizipation“?
- Wie bzw. welchen Beitrag leistet der interkulturelle Dialog zur Integration von MigrantInnen in diesen Sektoren?
- Was muss sich ändern bzw. welche Herausforderungen stellen sich in der Zukunft im Bezug auf interkulturelle Bildung und Integration?

Diese Fragen wurden gemeinsam mit ExpertInnen und Betroffenen in vier thematischen Dialogforen erörtert. Dabei ging es in einem ersten Schritt um eine Bestandsaufnahme der IST-Situation in Österreich. In weitere Folge wurden Good Practice-Beispiele ausgetauscht und schließlich Perspektiven für die Zukunft entwickelt. In einem eigens eingerichteten Online-Forum wur-

den die Ergebnisse der einzelnen Dialogreihen für die Öffentlichkeit dokumentiert.

Im Verlauf des Projekts wurde deutlich, dass der Begriff „Interkulturelle Bildung“ viele verschiedene Interpretationen und Auslegungen hat und je nach Bereich eine unterschiedliche Herangehensweise sinnvoll scheint.

INTERKULTURELLE BILDUNG – DEFINITION EINES ARBEITSBEGRIFFES

Das Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichem ethnischen Background, mit unterschiedlichen Weltbildern ist immer geprägt von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Machtfragen, wie nach dem rechtlichen Status oder der gesellschaftlichen Akzeptanz einer Sprache etc. Interkulturelle Bildung muss dazu beitragen, dass diese Themen angesprochen werden.

Interkulturelle Bildung regt zum Perspektivenwechsel an und fördert die Offenheit für Veränderungen der eigenen Perspektive. Sie will Gemeinsamkeiten und Widersprüche zum eigenen kulturellen Orientierungssystem bewusst machen, indem sie Menschen anregt, sich mit anderen Formen der Wahrnehmung und des Denkens, unterschiedlichen Wertvorstellungen und Handlungsformen auseinanderzusetzen und diese verstehen zu lernen, mit dem Ziel, dass Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft einander mit Respekt und Anerkennung begegnen. Eigene Stereotype und Vorurteile werden reflektiert und die Fähigkeit Unsicherheiten auszuhalten wird trainiert. Interkulturelle Bildung sieht in der kulturellen Vielfalt eine Bereicherung des individuellen Menschseins und tritt für ein friedliches Miteinander ein. In diesem Sinne wendet sich interkulturelle Bildung ausdrücklich gegen alle Formen von Gewalt und Ausgrenzung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.

Abschließend wurden die Ergebnisse aus den Dialogreihen in einer großen gemeinsamen Dialogkonferenz zusammengeführt. Dabei ging es vor allem um die Vernetzung der AkteurInnen aus den verschiedenen Bereichen sowie einen Austausch der gesammelten Ideen und Vorschläge. Die Resultate aus den einzelnen Dialogforen wurden vorgestellt und gemeinsam weiterführende Maßnahmen und Schritte überlegt.



DIALOGFORUM „BILDUNG & SCHULE“

3. Dialogforum Bildung & Schule in der AK Wien

DIESE DIALOGREIHE WURDE IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER ARBEITERKAMMER WIEN/ABTEILUNG BILDUNGSPOLITIK UND DEM BMUKK/ABTEILUNG MIGRATION, INTERKULTURELLE BILDUNG UND SPRACHENPOLITIK UMGESETZT.

EINE BESTANDSAUFNAHME – INTERKULTURELLE BILDUNG IM ÖSTERREICHISCHEN BILDUNGS- UND SCHULSYSTEM

Im Rahmen des ersten Dialogforums zum Themenkreis „Bildung und Schule“ setzten sich die TeilnehmerInnen – bestehend aus ExpertInnen, InteressensvertreterInnen und Betroffene – mit der „interkulturellen“ Bildungspraxis in Österreich auseinander. Grundhaltungen, Stärken und Schwächen wurden diskutiert mit dem Versuch einer ersten Einschätzung bzw. Analyse der Ist-Situation. Die Ergebnisse finden sich im Folgenden gegliedert nach den Bereichen Schule, pädagogische Ausbildung, Erwachsenenbildung zusammengefasst:

INTERKULTURELLE BILDUNG IN DER SCHULE

Grundhaltungen/Glaubenssätze/Annahmen

- Das Schulsystem in Österreich ist defizitorientiert: Die Defizite der SchülerInnen werden in den Mittelpunkt gestellt und Stärken zu wenig gefördert.
- Laut OECD ist das österreichische Bildungssystem eher inputorientiert. Es gibt wenig Reflexion, wenig Erfahrungslernen und wenig Wissen über sozio-ökonomischen Background in Schulen.
- Grundhaltung: Integration = Assimilation – „Die“ wollen sich nicht integrieren
- Das Wissen und die Kompetenzen im Bereich interkulturelle Bildung sind gering, institutionell schlecht verankert und ruhen auf den Schultern weniger
- Es gibt erste Ansätze wie interkulturelle Bildung im Schulunterricht aussehen könnte, z.B. Unterricht in zwei Sprachen. Tatsächlich gibt es aber

wenig Wissen über Ergebnisse bisheriger Bemühungen (Sprachkurse, ...) und kaum begleitende Forschung und Evaluierung.

- Interkulturelle Bildung wird mit Sprachunterricht gleichgesetzt

Welche Konflikte, Widersprüche, Stärken und Schwächen gibt es in der Praxis?

- Das Unterrichtsprinzip „Interkulturelles Lernen“ wird in der Praxis zu wenig umgesetzt. Es ist auch nicht klar, was darunter konkret verstanden wird und es gibt keine Vorgaben und/oder Richtlinien dazu.
- Die Schulen fokussieren auf die Vermittlung von Basic Skills, wie Schreiben, Lesen, Rechnen. Die Förderung von Soft Skills, wie z.B. sozialer und interkultureller Kompetenzen, passiert zu wenig. Auch wird die Gesamtpersönlichkeit des Kindes kaum beachtet. Es herrscht ein Mangel an

lernpsychologische Maßnahmen.

- Die Vernetzung von LehrerInnen, Eltern, LehrerInnen für muttersprachlichen Unterricht, SozialarbeiterInnen und PsychologInnen fehlt weitgehend.

- Offen bleibt auch die Frage, wie sogenannte „Bildungsferne“ interkulturelle Kompetenzen entwickeln sollen.

Was braucht es, dass interkulturelle Bildung einen gesellschaftlichen Beitrag zu Integration leisten kann? Was darf so bleiben wie es ist? Was darf/kann geändert werden?

- Die Schule ist interkulturell, deshalb ist die Aus- und Fortbildung für LehrerInnen in diesem Bereich unvermeidbar. Es ist wichtig dafür entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen, z.B. DolmetscherIn für Elterngespräche, Wahlpflichtfach „interkulturelle Kompetenzen“ in AHS/BHS, IntegrationsassistentInnen in den Schulen, aber auch entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen müssen geschaffen werden. Hier ist Leadership gefordert: Es braucht Klarheit auf Ebene von Ministerium, Bezirksschulinspektor/Bezirksschulrat und Schulleitungen: Was ist das Ziel bzw. worum geht es bei interkultureller Bildung? Was ist von Seiten der LehrerInnen gefordert?

- Qualitätsentwicklung – Supervision, Reflexion für LehrerInnen

- Es gibt einen Bedarf an „interkulturellen MitarbeiterInnen“ auch in Schulen. Diese sollen aber nicht eine entsprechende Ausbildung der PädagogInnen ersetzen.

- Es braucht mehr Kooperation und Austausch zwischen Eltern, LehrerInnen und Institutionen. Ein gesteigertes Interesse an der Schule auch bzw. vor allem von Seiten der Eltern → Sensibilisierung der Eltern in

Bezug auf Erziehung. Gleichzeitig müssen die Eltern auch gestärkt werden → „gemeinsame“ Partizipation von Eltern

- Interkulturelle Kompetenz – Unterricht ab der Volksschule

- mehr interkulturelle Projekte in den Klassen, die einen positiven Umgang mit (kultureller) Vielfalt in den Mittelpunkt stellen.

- Förderung muttersprachlicher Erstausbildung: Muttersprachlichen Unterricht aufwerten, mehr muttersprachliche Stunden – mindestens wie Religionsunterricht, mehr BegleitlehrerInnen/Muttersprachliche LehrerInnen im Unterricht. In diesem Zusammenhang soll auch eine Angleichung (Lohn, Arbeitsbedingung) der muttersprachlichen LehrerInnen passieren. Wichtig dabei ist die Anerkennung von Ausbildungen. Diese Aufwertung ist notwendig, um den muttersprachlichen Unterricht insgesamt aufzuwerten.

- Vorschulische Sprachbildung – Muttersprache/Deutsch

- mehr BegleitlehrerInnen mit Migrationshintergrund

- Lerninhalte sollen offener formuliert werden

- Schulbücher nach dem Prinzip der politischen Bildung und der interkulturellen Kompetenz ausrichten

- Bewusstseinsbildung: Diversität und Interkulturalität als Bereicherung aufzeigen – voneinander lernen, gegenseitige Ressourcen der Aufnahmegesellschaft und Zugewanderten sichtbar machen → Potenziale wahrnehmen, wertschätzen, fördern

INTERKULTURELLE BILDUNG IN DER PÄDAGOGISCHEN AUSBILDUNG

Grundhaltungen/Glaubenssätze/Annahmen

- Interkulturelle Kompetenzen bzw. eine einschlägige Aus- bzw. Weiterbildung ist nicht verpflichtend, sondern beliebig und freiwillig und somit in weiterer Folge auch auf breiter struktureller bzw. gesellschaftlicher Ebene ohne Beurteilung und ohne Wert. Derzeitige Rahmenbedingungen können folgendermaßen charakterisiert werden: Der Erwerb bzw. die Aus- und Weiterbildung in diesem Bereich findet nur vereinzelt statt, ist geprägt von Konkurrenzdenken und breite Information dazu fehlt

- Weder Schulleitung noch LehrerInnen sind ausreichend sensibilisiert. Interkulturelle Kompetenz ist „nur“ Unterrichtsprinzip, damit wird für LehrerInnen keine Notwendigkeit der Fortbildung impliziert. Beispiel: Pädagogische Hochschulen bieten Fortbildungen im Bereich interkulturelle Kompetenzen an, aber das Interesse daran ist gering.

- Pädagogische Hochschulen haben Auftrag zu Forschen, aber keine Mittel dafür. Es fehlen klare Zielvorgaben.



Was braucht es, dass interkulturelle Bildung einen gesellschaftlichen Beitrag zu Integration leisten kann? Was darf so bleiben wie es ist?

Was darf/kann geändert werden?

- mehr Didaktik für Zweitsprache
- Interkulturelle Bildung kann nur stattfinden, wenn ALLE LehrerInnen dafür ausgebildet werden. Interkulturelle Bildung/interkulturelle Kompetenzen müssen zu einem Pflichtfach in der Aus- und Weiterbildung für Lehrkräfte werden. Auch im Lehrplan muss das entsprechend verankert werden.
 - wünschenswert wäre auch eine eigene Fachausbildung/eigenes Lehramt für Muttersprachen-Unterricht-LehrerInnen
 - es braucht mehr LehrerInnen mit Migrationshintergrund. Abschaffung der Aufnahmeprüfung für die Pädagogische Hochschule für LehrerInnen mit Migrationshintergrund
 - Deutsch als Zweitsprache muss in allen Bereichen berücksichtigt werden!
 - verpflichtende Fortbildung für DirektorInnen
 - es braucht eine Ist-Stand-Analyse an der Basis (Schule, PH, ...)
 - LehrerInnen brauchen Unterstützung im Klassenzimmer der Vielfalt
 - Lehre und Forschung zu interkultureller Pädagogik institutionell verankern
 - Lehrstuhl für Interkulturalität oder zumindest (Wahl)plichtfach in der Oberstufe
 - obligatorisches Angebot „interkulturelles Lernen“ an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen

INTERKULTURELLE BILDUNG IN DER ERWACHSENENBILDUNG

Grundhaltungen/Glaubenssätze/Annahmen

- Interkulturelle Kompetenz braucht man nur in der Arbeit mit MigrantInnen
- Fehlende interkulturelle Kompetenz kann nicht zugegeben werden (Tabu)
- MigrantInnen sollen lernen, sich interkulturell zu bilden, wir (Angehörige der Mehrheitsgesellschaft) müssen hier nicht mehr investieren.
- Beschäftigung mit interkultureller Bildung in Organisationen dient manchmal als Imagepflege (keine fundierte Auseinandersetzung, sondern Aneignung von interkultureller Kompetenz im Schnellverfahren, als Pflichtübung) und hat damit auch „negative“ Auswirkungen auf den Bildungsmarkt
- Anspruch, mit interkultureller Bildung ALLE

(MigrantInnen und Mehrheitsgesellschaft) zu erreichen ist eine Illusion.

Welche Konfliktpunkte, Widersprüche, Stärken und Schwächen gibt es in der Praxis?

- Erwachsenenbildung generell erkennt MigrantInnen noch nicht (in ausreichendem Maße) als Zielgruppe an

- Praxis der interkulturellen Bildung geht mit Herrschaftsinteressen einher – Wer erwartet sich welchen gesellschaftlichen Profit? – diese sind aber auch zu hinterfragen:

- Reduktion auf bestimmte Bildungsaspekte
- Ausgrenzungen durch Zugangsbarrieren: Zugangsbarrieren zu Weiterbildung bzw. Zugangshürden zu Bildungseinrichtungen sind abzustellen
- Frage: Wie erreichen wir bildungsferne Gruppen?
- Es gibt kaum Weiterbildungsangebote für eine höhere Qualifizierung von MigrantInnen
 - Dequalifizierung wird durch AMS-Maßnahmen eher gefördert als verhindert
 - Erwachsenenbildung: Interkulturelle Bildung, die sozialer Ungleichheit entgegenwirken soll, sollte vom Staat kostenlos zur Verfügung gestellt werden
 - Zwischen verschiedenen migrantischen Organisationen sowie migrantischen und nicht-migrantischen Organisationen passiert zu wenig Austausch
 - Qualitätsdefizite bei Anbietern von Interkultureller Bildung → Problem: Es gibt kein einheitliches Verständnis bzw. Definition von interkultureller Bildung und auch keine vorgegebenen Qualitätsstandards. Die Qualität von Bildungsangeboten wird von der jeweils anbietenden Institution definiert.

Was braucht es, dass interkulturelle Bildung einen gesellschaftlichen Beitrag zu Integration leisten kann? Was darf so bleiben wie es ist? Was darf/kann geändert werden?

- Interkulturelle Kompetenzen für ALLE, sowohl MigrantInnen als auch Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft
- Mehr TrainerInnen mit Migrationshintergrund



Rüdiger Teutsch, bmukk, Mari Steindl, IZ und Mario Rieder, VHS

in Bildungsinstitutionen (Waff, BFI, AK, ...)

- Selbstorganisation von MigrantInnen als Bildungsträger
- Erwachsenenbildung braucht differenzierte, diversifizierte Weiterbildungsangebote (MigrantInnen sind keine homogene Gruppe)
- Interkulturelle Bildung braucht Ausstattung mit Ressourcen (Zeit und Geld)
- Interkulturelle Bildung braucht Praxisbezug (dem jeweiligen Anwendungsfeld entsprechende Angebote – auch methodisch und didaktisch)
- Interkulturelle Bildung braucht kritischen Diskurs
- Interkulturelle Bildung erfordert kritische Auseinandersetzung mit Zugangsbarrieren
- Interkulturelle Kompetenzen sind nicht nur individuell zu diskutieren, auch Organisationen/ Institutionen brauchen interkulturelle Kompetenz

- Interkulturelle Kompetenz als Herausforderung für Institutionen (interkulturelle Öffnung von Bildungsinstitutionen)
- Weiterbildungsangebote für MigrantInnen für höhere Qualifizierung, für Positionen mit Handlungsmacht
- Erweitern des institutionellen Bildungsrahmens durch Einbeziehung der Medien (Medien als „BildungsträgerInnen“)
- Chancengleichheit durch gleichberechtigte Rahmenbedingungen. Um Chancengleichheit zu erreichen, braucht es für die Zielgruppe der MigrantInnen diversifizierte Fördermaßnahmen → Erreichung eines Bildungsziels für unterschiedliche Personen(gruppen) erfordert unterschiedlichen Ressourcenaufwand
- Reflexion der eigenen Identität(en)
- Partizipation – das gemeinsame Gestalten

GOOD PRACTICE-BEISPIELE

BEISPIELE ZU INTERKULTURELLEN BILDUNGSANGEBOTEN AN SCHULEN

Projekt „m.o.v.e. on“- Bildungsberatung und Berufsorientierung an Schulen

Das Projekt wird vom Integrationshaus Wien durchgeführt und von der MA17-Magistratsabteilung für Integration und Diversität der Stadt Wien gefördert. Durchgeführt wurde das Projekt zunächst von März bis Dezember 2009, mittlerweile ist der Projektzeitraum bis Ende 2010 verlängert. Ziel ist es, SchülerInnen bei der Orientierung am Arbeitsmarkt und der Suche nach einer passenden Ausbildung zu unterstützen. Neben der individuellen Abklärung von Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie der Hilfe bei der Suche nach Ausbildungsangeboten sollen individuelle Stärken sowie interkulturelle Kompetenzen der

SchülerInnen gefördert werden. Insgesamt rund 300 SchülerInnen aus drei kooperativen Mittelschulen in Wien nehmen dieses Angebot in Anspruch. Neben Einzelberatungen gibt es Exkursionen, Workshops und Kurse, Elterninformation (mehrsprachig) sowie Information und Fortbildungen für LehrerInnen. Besonders die muttersprachliche Information bzw. Arbeit mit DolmetscherInnen wird von den Eltern sehr geschätzt.

KONTAKT

I.alluri@integrationshaus.at
<http://www.integrationshaus.at/de/projekte/index.shtml?40>

Lesen im multimedialen Zeitalter Lesespaß im Favoriten (10. Bezirk) in Wien

Das Projekt wurde von Stadtschulrat (SSR) Wien in Zusammenarbeit mit der PH Wien im Jahr 2009 realisiert. In einer Schule im 10. Bezirk wurde eine dreitägige Leseveranstaltung für insgesamt ca. 400 Schülerinnen und Schüler aus ganz Wien organisiert. Ziel war es, bei den SchülerInnen die Begeisterung für das Lesen, ganz egal in welcher Sprache, zu fördern und die Lesekompetenz zu erhöhen.

Dazu wurden sechs Stationen aufgebaut, die von LehrerInnen und StudentInnen der Pädagogischen Hochschule betreut wurden: Geschichte spielen (acht Sprachen), Märchen erzählen (fünf Sprachen), Reime auswendig lernen (fünf Sprachen), Versuche (drei Sprachen), Rätsel (drei Sprachen), Lieder singen (vier Sprachen).

Volksschulklassen aus verschiedenen Wiener Bezirke kamen zur Veranstaltung. Den Kindern machte es Spaß, besonders dann, wenn sie in ihrer Muttersprache lesen durften. Insgesamt war die Resonanz sehr positiv.

KONTAKT

djordje.damjanovic@wbn.wien.at

Viele LehrerInnen nahmen Kopien der Stationen mit an ihre Schulen und die Geschichten und Märchen wurden an verschiedenen Schulen aufgeführt.

BEISPIELE ZU INTERKULTURELLEN BILDUNGSANGEBOTEN IN DER ERWACHSENENBILDUNG

Training: „Kultur ist politisch - Interkulturelle Politikdidaktik in der Erwachsenenbildung“

Ausgehend von der Feststellung, dass das Politische immer kulturelle Züge aufweist, d.h. Kultur politisch ist und so auch politische Bildung nicht losgelöst von Kultur betrachtet werden kann, hat die Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung (ÖGPB) ein spezielles Training entwickelt. Das Trainingsprogramm umfasst (erfahrungsorientierte, biografische und sensibilisierende) Übungen und bietet Raum für Reflexion über den politischen Aspekt der Interkulturalität an. Thematische Eckpunkte sind: Kulturalität der Politik aus interkultureller Sicht, Politisches Handeln im eigenen soziokulturellen Umfeld, Kulturtechniken der Politik, Sensibilisierung: Macht – Identität – Demokratie, Menschenrechte – Minderheitenrechte, Politische Bildung als interkulturelles Feld, Interkulturalität: Methoden, Grundsätze, Ansätze.

KONTAKT

Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung
Mayerhofgasse 6/3, 1040 Wien
T: 01 504 68 58, F: 01 504 58 89
gesellschaft@politischebildung.at

Deutsch im Park – ein Kursangebot der VHS Meidling

Im Sommer 2008 startete die Volkshochschule Meidling das Kursangebot „Deutsch im Park“. Der Kurs wurde aus Mitteln der MA 17 Wien gefördert. Intention dahinter war, die Menschen dort zu erreichen, wo sie sich täglich aufhalten und in diesen Räumen Lernangebote zu schaffen. Zielgruppe waren erwachsene Parkbesucher und -besucherinnen, die aus verschiedenen Gründen sonst keinen Deutschkurs besuchen würden. Der Kurs wurde von 23.6.2008 bis 14.7.2008 drei Mal pro Woche mit einem Gesamtumfang von 30 UE gehalten. Kurszeiten waren Montag, Dienstag und Mittwoch jeweils von 14.30-17.00. In der Woche vor Projektstart wurden in der Umgebung mehrsprachige Flyer aufgehängt, verschiedene Vereine und Institutionen telefonisch und per E-Mail auf das Projekt hingewiesen. Im Park selbst wurden die BesucherInnen persönlich eingeladen bzw. gebeten die Information an Interessierte weiterzugeben. Schließlich besuchten 15 Personen, davon 2 Männer und 13 Frauen, den Kurs. Es waren zumeist Menschen, die wahrscheinlich nicht aus Eigeninitiative einen Deutschkurs besucht hätten und über das Projekt „Deutsch im Park“ zum ersten Mal in Tuchfühlung mit Deutschunterricht kamen. Viele der Lernenden waren schon über mehrere Jahre in Österreich, manche erst seit einigen Monaten. Alle besuchten den Kurs aus einem sehr pragmatischen Moment heraus: um die deutsche Sprache in Alltagssituationen einzusetzen. Durch Fremdsprachenunterricht an einem Ort, an dem sich die TeilnehmerInnen im Alltag aufhalten, der gewohnt und „heimisch“ ist, wurde die Scheu vor dem Unbekannten schon rein räumlich abgebaut. Das Projekt konnte so Menschen mit unterschiedlichem sozialen und kulturellen Hintergrund direkt ansprechen, die sich sonst, aus ganz verschiedenen Gründen, nicht für einen „normalen“ Deutschkurs angemeldet hätten.

KONTAKT

Volkshochschule Meidling
Mag^a. Uli Zimmermann, Programmplanung
Längenfeldgasse 13-15, 1120 Wien
T: 01 810 80 67-76104
uli.zimmermann@meidling.vhs.at
www.meidling.vhs.at www.vhs.at

BEISPIELE ZU INTERKULTURELLEN BILDUNGSPROGRAMMEN IN DER PÄDAGOGISCHEN AUSBILDUNG

Mentorenprojekt Nightingale – Pädagogische Hochschule OÖ, Linz

Dieses Projekt wurde von der PH OÖ ins Leben gerufen. Einmal in der Woche verbringen die Studierenden – als ausgewählte MentorInnen – ihre Freizeit mit einem Schulkind und unternehmen gemein-

sam soziale und kulturelle Aktivitäten. Die Kinder sind zwischen acht bis 12 Jahre alt und kommen aus einer Volks- oder Hauptschule. Die Eltern werden darüber informiert und müssen ihr Einverständnis geben. Bevorzugt ausgesucht werden SchülerInnen, die eher kontaktarm sind oder eine „Außenseiter“-Funktion in der Klasse haben.

KONTAKT

siegfried.kiefer@ph-ooe.at

<http://www.ph-ooe.at/index.php?id=379&L=0>

Die MentorInnen haben die Aufgabe durch aktive Tätigkeit die Kinder zu bestärken und sollen als Vorbilder wirken. Gleichzeitig erhalten die Studierenden Einblicke in die Lebensumstände der Kinder mit Migrationshintergrund bzw. mit diversen Schwierigkeiten und die Kluft Theorie und Praxis in der LehrerInnenausbildung wird verringert.

VORSCHLÄGE UND IDEEN FÜR DIE ZUKUNFT

Beim dritten Dialogforum zum Themenkreis „Bildung und Schule“ drehte sich alles um die Entwicklung von Ideen und Vorschlägen für die Zukunft. Notwendige Rahmenbedingungen und mögliche Strategien zur Etablierung und Stärkung interkultureller Kompetenzen in allen drei Bereichen, von der Schule, über die pädagogische Ausbildung bis hin zur Erwachsenenbildung, wurden erörtert.

INTERKULTURELLE BILDUNG IN DER PÄDAGOGISCHEN AUSBILDUNG

Interkulturelle Kompetenzen und Sprachvermittlung müssen fixer Bestandteil der Ausbildung an den österreichischen Pädagogischen Hochschulen werden. Anzuregen wäre in Österreich auch ein Coaching-System für JunglehrerInnen, ähnlich wie in Schweden oder Litauen. Dort unterstützen ältere Lehrende die Einsteiger in ihren ersten Berufsjahren: Team-Teaching ist Alltag. Zudem gibt es einen dringenden Bedarf an LehrerInnen mit Migrationshintergrund. Diese Zielgruppe soll verstärkt für den Lehrerberuf gewonnen werden, z.B. mit Hilfe öffentlicher Kampagnen bzw. Berufsberatung.



des „Miteinander“ vermitteln, denn dieses „Miteinander“ ist für das weitere Leben bestimmender als Fachwissen.

In Schulen sollte es Mittelpersonen zwischen Eltern und Lehrern geben, um gegenseitige Vorurteile, Ängste etc. abzubauen und die Kommunikation zu erleichtern. Diese Position sollte nicht vom Schulsozialarbeiter übernommen werden, sondern einer eigenen Mittelperson zukommen, damit es eine deutliche Trennung zwischen den Aufgabenbereichen des Sozialarbeiters (Scheidungskinder, Gewalt in der Familie etc) und der Mittelperson (Übersetzung, Anlaufstelle für Eltern...) gibt.

Grundsätzlich braucht es einen Einstellungswandel bei den Lehrenden, denn es ist irreführend Herkunft als Ursache für Bildungsverläufe zu sehen. Vielmehr ist die Bildungsbiographie eines Kindes abhängig von der Bildung der Eltern bzw. der sozialen Gruppe aus der das Kind entstammt. Bis heute erfolgt in den meisten Fällen die Leistungsbeurteilung nicht nach Leistungsfortschritt. Alles konzentriert sich auf die Deutschkenntnisse, die als defizitär angesehen werden – auch wenn bereits große Fortschritte erzielt wurden. Es sollte eher herausgestrichen werden, wie viel schon erlernt wurde. Also weg vom Defizit hin zum Benefit. Der Lernfortschritt, z.B. mit Hilfe eines „Entwicklungsbogen“, soll benotet werden – nicht zwangsweise auf muttersprachlichem Niveau. Auch eine Wertschätzung und Bildung in der jeweiligen Muttersprache fehlen. Muttersprachliche Kenntnisse werden in vielen Fällen nicht erhoben, nicht gefördert und nicht anerkannt. Obwohl diverse Studien belegen, dass nur beim Beherrschen der Muttersprache auch eine zweite hinreichend erlernt werden kann. Daher ist eine

INTERKULTURELLE BILDUNG IN DER SCHULE

Interkulturelle Pädagogik ist wichtig. Dieses Faktum muss auch die Schulleitung (Direktoren, etc.) erreichen. In der Unterrichtspraxis sollte ein Fokus auf Interkulturalität gelegt werden.

Soziale und interkulturelle Kompetenzen sollen zentraler Bestandteil von Lehrplänen werden. Jeder Lehrende sollte den SchülerInnen das Prinzip

SZENARIO BILDUNG & SCHULE – EIN VISIONÄRER BLICK IN DIE ZUKUNFT

Institutionen und Organisationen in Österreich sind interkulturell offen, was die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund betrifft. Ebenso ist der Zugang zu interkultureller Bildung für die Mehrheitsbevölkerung leicht zugänglich. Die interkulturelle Öffnung ist begleitet von einem gesamtgesellschaftlichen kritischen Diskurs zu interkultureller Bildung, in dem Politik, NGOs, Bildungsträger und Institutionen ebenso einen wichtigen Beitrag leisten, wie einzelne Personen die in diesem Bereich tätig sind.

Interkulturelle Bildung ist in der österreichischen Bildungslandschaft, angefangen bei der Ausbildung von PädagogInnen, über den Unterricht in den Schulklassen bis zur Erwachsenenbildung ein anerkanntes Bildungsziel. Die Leitungsebene in den pädagogischen Ausbildungsstätten, in der Erwachsenenbildung und in den Schulen verfügt über ein ausgeprägtes interkulturelles Bewusstsein. Dies bedeutet, dass bei Personalentscheidungen interkulturelle Bildung ein wichtiges Entscheidungskriterium darstellt. Auch im Bezug auf die Weiterbildung der jeweiligen MitarbeiterInnen steht interkulturelle Bildung an zentraler Stelle. Neu ausgebildete PädagogInnen sind aufgrund ihrer Grundausbildung, in der interkulturelle Bildung ausreichenden Platz und einen fixen Stellenwert hat, interkulturell kompetent. PädagogInnen die schon im Berufsleben stehen, bekommen Freistellungen und entsprechende Unterstützung für die verpflichtende Weiterbildung zum Thema interkulturelle Bildung.

Ein wichtiges Thema in der interkulturellen Bildung ist die Sensibilisierung für Erstsprachen, für Sprachdidaktik und für Deutsch als Zweitsprache. Pädagogische MitarbeiterInnen aus allen Bereichen (Schule, Erwachsenenbildung, Jugend etc.) sind sensibilisiert dafür, dass Menschen (Kinder, Jugendliche und Erwachsene) in einer Zweitsprache lernen und haben entsprechendes methodisches Material und Wissen um dieser Situation gerecht zu werden. Besonders im Schulbereich werden die interkulturelle Bildung und die Erstsprachenförderung durch PädagogInnen mit Migrationshintergrund, die selbstverständlich in allen Unterrichtsbereichen tätig sind, unterstützt.

Interkulturelle Projekte im Unterricht und in der Zivilgesellschaft tragen zu einem besseren Zusammenleben in der Schule, im kommunalen Bereich und in der Gesellschaft bei. Der positive Umgang mit Vielfalt und mit vorhandenen Ressourcen sind Leitlinien für diese Projekte.

Alphabetisierung in der Muttersprache wesentlich.

Die Sonderschule soll abgeschafft werden, wobei es darauf zu achten gilt, dass das Problem des „Abschiebens“ nicht auf die nächst höhere Ebene verlagert wird. Hier wäre ein Lösungsansatz die Gesamtschulen, denn wo es *eine* Gesamtschule gibt, kann auch nicht abgeschoben werden.



Astrid Holzinger,
AK Wien

INTERKULTURELLE BILDUNG IN DER ERWACHSENENBILDUNG - WÜNSCHE UND FORDERUNGEN

Der Diskurs über interkulturelle Kompetenzen sollte kritisch und mit Fokus auf „Chancengleichheit“ geführt werden.

Strategien zur Umsetzung interkultureller Kompetenzen:

- in viele Gesellschaftsbereichen positionieren
- Interkulturelle Kompetenz sollte gefordert werden (AK, VHS, AMS ...)
- Potenziale erkennen und fördern
- Bewusstseinsbildung: Es gibt ein Spannungsfeld zwischen In- und Outgroups
- Mehr Forschung und Evaluation zu Erwachsenenbildungsangeboten in diesem Bereich



DIALOGFORUM „ARBEIT & WIRTSCHAFT“

1. Dialogforum Arbeit & Wirtschaft in der AK Wien

DIESE DIALOGREIHE WURDE IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER ARBEITERKAMMER WIEN/ABTEILUNG BILDUNGSPOLITIK UND DEM INTEGRATIONSHAUS UMGESETZT.

EINE BESTANDSAUFNAHME – INTERKULTURELLE BILDUNG AUF DEM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITS- UND WIRTSCHAFTSMARKT

Im Rahmen des ersten Dialogforums gaben Josef Wallner, Leiter der Abteilung „Arbeit und Integration“ der Arbeiterkammer sowie Mario Grnja, Lehrstellenberater bei der Wirtschaftskammer Wien, einen Einblick in die Situation am Arbeitsmarkt.

17,5% der erwerbstätigen Bevölkerung in Österreich hat einen Migrationshintergrund, damit liegt Österreich im EU-Vergleich an 3. Stelle. Ein



Josef Wallner, AK Wien

Drittel der Mitglieder der Arbeiterkammer Wien besitzen einen Migrationshintergrund. Bei den Jüngeren sind es mehr als die Hälfte. Dementsprechend wird auch der Bedarf an interkulturellen Kompetenzen für die AK-MitarbeiterInnen erkannt. Erste Schritte dafür wurden bereits gesetzt, z.B. interkultureller Lehrgang für Beschäftigte sowie spezielle Lehrgänge für BeraterInnen. Auch der Anteil der AK-Beschäftigten, die selbst Migrationshintergrund haben, soll gesteigert werden. Durch spezielle Kursangebote wie, z.B. „Perfektioniere

deine Muttersprache“, versucht die AK Wien bestehende Potenziale zu fördern und auch Wertschätzung dafür auszudrücken. Das Angebot wird von den Communities geschätzt, auch wenn es teilweise schwierig ist TeilnehmerInnen zu finden. Auch in ihrer politischen Funktion als Interessensvertretung berücksichtigt die AK Wien verstärkt interkulturelle Aspekte, z.B. startete im Herbst 2009 ein Workshop mit türkischen Vereinen in Wien.

60% bis 70% der Jugendlichen, die das AMS Jugendliche betreut, besitzen einen Migrationshintergrund. Erste Schritte, um besser auf die spezifischen Bedürfnisse dieser Zielgruppe einzugehen, wurden bereits gesetzt:

- BildungsträgerInnen/TrainerInnen sollen in Zukunft entsprechende Standards (interkulturelle Kompetenzen) nachweisen, damit die Kurse auch erfolgreich bzw. entsprechend auf das Klientel ausgerichtet sind
- AMS-BeraterInnen brauchen interkulturelle Kompetenzen → entsprechende Aus- und Weiterbildungen wurden gestartet
- AMS-BetreuerInnenstab wird ausgebaut → auch hier sollen verstärkt BeraterInnen mit Migra-

tionshintergrund eingesetzt werden

- Programm soll gezielter auf Klientel mit Migrationshintergrund ausgerichtet werden
- Auch die BildungsträgerInnen brauchen entsprechende Qualifikationen und müssen diese in Zukunft auch nachweisen → interkulturelle Kompetenzen werden bei Ausschreibungen ein Kriterium sein
- Bedarf nach genaueren statistische Daten über dieses neue Klientel, um Programm besser auf die spezifischen Bedürfnisse abzustimmen

Auf dem Arbeitsmarkt besteht laut Josef Wallner in vielen Betrieben eine sogenannte „gläserne Schranke“: Für viele ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ist es schwieriger Jobs zu finden und oft haben sie schlechte bis gar keine beruflichen Aufstiegs- und Karrierechancen. Ebenfalls diagnostiziert Wallner eine schlechtere Entlohnung der migrantischen ArbeitnehmerInnen. Ein Umstand, der nicht nur rechtswidrig ist, sondern auch Probleme und Spannungen zwischen den verschiedenen ArbeitnehmerInnengruppen schürt. Migrantische ArbeitnehmerInnen werden mit dem Vorwurf konfrontiert, dass sie zu Dumpinglöhnen arbeiten und so das Lohnniveau nach unten drücken. Tatsache ist aber, dass es die ArbeitgeberInnen sind, die dieses Problem verursachen. Wallner nennt aber auch Good-Practice-Beispiele, wie z.B. Unternehmen, die jene Bildungskennnisse der MitarbeiterInnen eruieren, die diese in ihrem Herkunftsland erworben haben und diese Qualifikationen in der Personalentwicklung berücksichtigten.

ZUGANG ZU INFORMATION ERLEICHTERN

Bei UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund ortet Mario Grnja, Lehrstellenberater der Wirtschaftskammer Wien, ein großes Informationsdefizit. Beratungsleistungen werden nicht angenommen bzw. sind Großteils nicht bekannt. Die Hemmschelle ist groß, wenn es darum geht mit

Institutionen in Kontakt zu treten. Verstärkt wird diese Barriere durch sprachliche Probleme. Hier sieht Grnja vor allem die Institutionen gefordert entsprechende Maßnahmen zum Abbau dieser Hemmschellen zu setzen. Die migrantischen UnternehmerInnen sind oft schlecht bis gar nicht über Förderungen sowie kostenlose Unterstützungs- und Hilfeleistungen informiert. Die Beratung und Information erfolgt in den meisten Fällen innerhalb der Communities, durch Nachbarn, Freunde und Bekannte. Dieser Mangel an Information hat auch Konsequenzen auf die Beschäftigungsverhältnisse bzw. Erwerbsbiografien der ArbeitnehmerInnen so Grnja: Oft wissen MigrantInnen nicht, welche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten es gibt. Viele arbeiten als Hilfsarbeiter, hätten aber durchaus die Qualifikationen, um in besser bezahlten Jobs zu arbeiten. Grnja nennt als Beispiel die Lehrlingsausbildung: Neun von zehn Migrantinnenunternehmen besitzen einen gewerblichen Geschäftsführer. Sie nehmen keine Lehrlinge auf, weil sie nicht wissen, dass sie keinen Meister benötigen, um Lehrlinge auszubilden. Folgende Fragen gilt es in diesem Zusammenhang zu beantworten: Wie erreichen wir diese Menschen? Wieso nehmen sie das bestehende Beratungsangebot nicht wahr? Wie schaffen wir es, dass die Informationen dorthin gelangen?

Als zentralen Punkt sieht Grnja hier vor allem die Vernetzung sowie das persönliche Gespräch, zum einen mit UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zum anderen mit VertreterInnen aus den Communities.



Mario Grnja, WK und Mari Steindl, IZ



GOOD PRACTICE-BEISPIELE

migrare - Zentrum für MigrantInnen OÖ

migrare bietet seit 1985 muttersprachliche Beratung für MigrantInnen zu unterschiedlichen Fragestellungen. Das Beratungsangebot umfasst neben allgemeiner Rechts- und Sozialberatung auch arbeitsmarktbezogene Beratung, Lebens-, Sozial- und Gesundheitsberatung. Alle Beratungsleistungen sind kostenlos und vertraulich. migrare bietet Hilfe bei der Arbeitssuche, bei Um- und Ausstieg vom Arbeitsmarkt,

bei arbeitsrechtlichen Fragen, Familienrecht in Zusammenhang mit Arbeit, Statusabklärung sowie Unterstützung beim Ausfüllen von Formularen und Anträgen, Übersetzung und Dolmetschtätigkeit. Im Bereich der Bildungsberatung bietet migrare den KlientInnen neben Grundinformationen, eine Erhebung vorhandener Qualifikationen, Information über Nostrifizierung, Information über Bildungsangebote sowie Vermittlung zu relevanten Einrichtungen, Information zu Fördermöglichkeiten, Information über AMS Maßnahmen sowie Vermittlung zu diesen und Begleitung während der Ausbildung. Seit 1998 setzt der Verein auch integrationsfördernde Projekte um. Ziel dieser Projekt- und Bildungsarbeit ist es auch innerhalb der österreichischen Bevölkerung die Wahrnehmung einer multikulturellen Gesellschaft zu schärfen und zur Auseinandersetzung mit der Thematik anzuregen.

KONTAKT

MMag. (FH) Magdalena Danner
 magdalena.danner@migrare.at
 www.migrare.at

Diversitätsorientiertes Personalmanagement in der Stadt Wien

Die Magistratsabteilung 17 ist für Integrations- und Diversitätsangelegenheiten verantwortlich und unterstützt in dieser Funktion als interner Dienstleister auch die Weiterentwicklung im Magistrat. Aufgabe ist es, die Stadtverwaltung auf die gesellschaftliche Vielfalt einzustimmen, damit sie die Diversität als Qualität in der Stadt erkennt, nutzt und fördert. Das Diversitätsmanagement betrifft folgende Handlungsfelder: Personal und Organisation, Dienstleistungen und Produkte, KundInnen und Kommunikation. Im Bereich des KundenInnenverkehr werden beispielsweise folgende Aktivitäten gesetzt: mehrsprachige Ausfüllhilfen, mehrsprachige Info-Blätter, mehrsprachige Seiten auf wien.at, Info-Veranstaltungen für Communities, Schulung von MultiplikatorInnen, muttersprachliche Zeitungen, mehrsprachige MitarbeiterInnen. Auch auf Ebene des Personalmanagements werden Maßnahmen gesetzt, z.B. werden bei Auswahl der MitarbeiterInnen und Lehrlingen verstärkt MigrantInnen angesprochen. Für bestehende MitarbeiterInnen werden Fortbildungsseminare im Bereich „interkulturelle Kompetenzen“ organisiert. Diese Fortbildungen umfassen insgesamt acht Module zu folgenden Themen: Migration und Integration – Rechtliche Aspekte, Diversitätspolitik der Stadt Wien, Diversitätsmanagement für Führungskräfte, DM: Von der Sensibilisierung zur Implementierung, Zuwanderung aus der Türkei, Zuwanderung aus den Ländern des ehem. Jugoslawien, Islam in Wien, Kommunikation mit zugewanderten KundInnen. Festgestellt wurde, dass es in diesem Bereich einen großen Diskussionsbedarf bei den MitarbeiterInnen gibt. Das Vorwissen ist teils gering oder stereotyp und die Erwartungshaltungen sind hoch. Gleichzeitig ist die Notwendigkeit zur Selbstreflexion neu. Von vielen muss Diversität als Querschnittsmaterie erst erkannt werden. Mit Hilfe von Diversitätsmonitoring und Diversity Checks soll das Diversitätsmanagement in die Abteilungen kommen.

KONTAKT

MA 17, Integrations- und
 Diversitätsangelegenheiten
 Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1080 Wien
 T: 01 4000 81525
 kurt.luger@wien.gv.at
 www.integration.wien.at

„Interkulturelle Kompetenzen“ - Förderung Personalentwicklung in Wiener Unternehmen

Seit Juni 2008 bietet der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) ein spezielles Förderprogramm für Wiener Unternehmen an, die ihre MitarbeiterInnen im Bereich Kommunikations-, Handlungs- und Konfliktlösungsfähigkeiten im Umgang mit Menschen anderer Kulturkreise aus- und weiterbilden möchten. 50% der Weiterbildungskosten werden gefördert. Maximal kann ein Unternehmen innerhalb eines Kalenderjahres 10.000.- € an Förderung erhalten. Inhalte dieser Weiterbildungen können sein, z.B. interkulturelle Kommunikationsfähigkeit (einschließlich Kenntnisse zur Verbesserung der deutschen Sprache), interkulturelles Management sowie Konfliktmanagement, Führung und Motivation im interkulturellen Kontext.

KONTAKT

waff - Wiener ArbeitnehmerInnen
 Nordbahnstraße 36, 1020 Wien
 T: 01 217 48 - 212 DW
 ingrid.pirkner@waff.at
 www.waff.at

Allianz

Das Versicherungsunternehmen Allianz hat die Chancen und das Potenzial kultureller Vielfalt erkannt und nutzt es als wichtige Ressource für das Unternehmen. Bereits 10 Prozent der AußendienstmitarbeiterInnen in Wien stammen aus Familien mit Migrationshintergrund und dieser Trend soll zukünftig fortgesetzt werden. Damit passt sich das Unternehmen ihrem vielfältigen Kundensegment an und bietet ihren KlientInnen Information und persönliche Beratung in der jeweiligen Muttersprache. Insgesamt sind im Vertrieb in der Bundeshauptstadt unter den 200 Allianz Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 17 verschiedene Muttersprachen vertreten – das Spektrum reicht von Albanisch bis Ungarisch. Die KundInnen schätzen diesen Service. Nicht nur die Sprachenvielfalt ist hier ein entscheidender Wettbewerbsvorteil, sondern auch die unterschiedlichen Kundenzugänge. In vielen nicht-österreichischen Kulturkreisen kommen Geschäftsbeziehungen viel stärker über Kundenempfehlungen zustande. Die Bereitschaft bei persönlich bekannten Beraterinnen und Beratern abzuschließen, ist wesentlich höher ausgeprägt.

VORSCHLÄGE UND IDEEN FÜR DIE ZUKUNFT

KULTURELLE VIELFALT ALS POTENZIAL IM WIRTSCHAFTSSEKTOR

Die Integration von Migrantinnen und Migranten in unserer Gesellschaft ist auch ein wesentlicher Faktor für die wirtschaftliche Dynamik in Österreich. Viele Unternehmen setzen bereits gezielte Maßnahmen um die kulturelle Vielfalt als Ressource zu nutzen. Dafür braucht es in den jeweiligen Unternehmen ein Commitment des Managements zu einer aktiven Integrationspolitik. Nur wenn die Führungsperson(en) die Notwendigkeit einer gelingenden Integration für sich und die Gesellschaft erkannt hat/haben, wird das Unternehmen mit dieser Herausforderung erfolgreich umgehen können.

Als Grundlage für die inhaltliche Ausrichtung und für die Erarbeitung eines Arbeitsplans zur Umsetzung konkreter Initiativen und Maßnahmen der Integrationsförderung ist es in großen und mittleren Unternehmen sinnvoll, mit allen internen Stakeholdern Visionen und Leitlinien dazu zu entwickeln.

Ein Managementansatz, der Unternehmen dabei unterstützt, einerseits vorhandene Potentiale zu nützen, andererseits Maßnahmen gegen Diskriminierung und Benachteiligung von bestimmten Gruppen zu setzen ist das Diversity Management. Unter diesen Managementansatz fällt auch das sogenannte interkulturelle Management.

Interkulturelles Management setzt bei der kulturellen Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an und trägt zu einer besseren Nutzung der daraus entstehenden Vorteile bei. Aber nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Un-

ternehmens sind vielfältig, sondern auch die Kundinnen und Kunden.

Die Einbeziehung von kulturspezifischen Bedürfnissen kann eine wichtige Basis für die Beziehung zu Kundinnen und Kunden mit einem anderen ethnischen Hintergrund liefern und auch neue Kundengruppen erschließen. Immer mehr Banken, Versicherungen, Handelsketten oder Technologieunternehmen sehen die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund nicht mehr als Herausforderung, sondern vielmehr als Wettbewerbsvorteil und als Angebot für ihre vielfältigen Kundenschichten.

Weitere Anregungen und Wünsche

Prinzipiell stellten die TeilnehmerInnen des Dialogforums fest, dass es kein Gegensatz zwischen wirtschaftlichen Interessen und interkulturellen Kompetenzen gibt – im Gegenteil stellt es sich oft als Win-Win-Situation heraus.

Weitere Vorschläge zur Umsetzung und Förderung interkultureller Kompetenzen in der Arbeitswelt:

- MigrantIn-Sein soll keine bzw. nicht ausschließliche Qualifikation sein. Wichtig ist, dass berufsspezifische Kompetenzen, die zugewanderte Personen mitbringen, anerkannt werden und die Menschen entsprechend ihrer Qualifikationen eingestellt werden. Dazu gehört auch die Anerken-



nung von Qualifikationen die MigrantInnen mitbringen wie Erleichtern der Nostrifikation

- Sensibilisierung der Mehrheitsbevölkerung
- Reflexionsfähigkeit – Kommunikation zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund anregen und fördern
- Interkulturelle Kompetenzen in Personalpolitik/Personalmanagement einbinden
- Mobile IntegrationsberaterInnen, -begleiterIn
- Arbeitsmarktzugang für alle in Österreich lebenden Personen



- Gleichbehandlungsministerium
- Neues Wording: statt „MigrantIn“ Einführung eines neuen Termini wie z.B. „Mensch der Erde“
- Schulung von AMS-MitarbeiterInnen

- Angebote des Gründerservice (Antidiskriminierung)
- Interkulturelle Kompetenzen für soziale Berufe
- Interkulturelle Öffnung von Unternehmen
- Analyse von Good Practice-Unternehmen. Role Models – Good Practice sichtbar machen.
- Betriebsratsschulungen zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen“
- Erfahrungsaustausch mit Menschen mit Migrationsgeschichte
- Eine Diversitätskampagne der Wirtschaftskammer Österreich
- Interkulturelle Bildung bei WIFI, BFI-Kursen, ...
- Damit die Eingliederung in den Arbeitsmarkt funktioniert, muss bereits im Bildungsbereich angesetzt werden (Kindergarten, Schule, ...)

SZENARIO ARBEIT & WIRTSCHAFT – EIN VISIONÄRER BLICK IN DIE ZUKUNFT

Interkultureller Dialog und Interkulturelle Bildung sind in der Wirtschaft, im konkreten in Unternehmen und Organisationen und deren Interessensvertretungen und in den ArbeitnehmerInnenvertretungen, wie ÖGB und Arbeiterkammer, selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskulturen. Die Erfahrungen und Kompetenzen der MitarbeiterInnen mit Migrationsgeschichte werden als Potential für das gesamte Unternehmen/Organisation gesehen. Ein positiver Umgang mit (kultureller) Vielfalt ist Bestandteil der Ausbildungen im Bereich des Gründerservice, ebenso wie im Bereich der Betriebsräte und ArbeitnehmerInnen-schulung.

Für die Anerkennung von Ausbildungen und erworbenen Qualifikationen außerhalb Österreichs gibt es standardisierte Verfahren, deren Ziel es ist, möglichst viel davon in den Arbeitsbereichen in Österreich einzubringen. Interkulturelle Bildung und Interkulturelle Kompetenzen werden von verschiedensten Anbietern für berufliche Weiterbildung und Qualifizierung als Basisqualifikation in den jeweiligen Weiterbildungen integriert.

Die MitarbeiterInnen sowie die Leitungsebenen vom Arbeitsmarktservice, von Beratungseinrichtungen bis hin zum Gründerservice der WKÖ sind interkulturell kompetent und können diese Kompetenz in den Beratungssituationen und im Management einsetzen. Ein wichtiger Teil dieser interkulturellen Kompetenz ist die Sensibilität für Diskriminierung und das Wissen über Methoden, Gesetze und Verhaltensweisen die gegen diese Diskriminierung im Arbeitsbereich wirken.

Interkulturelle Kompetenz wird als Potential in allen Arbeitsbereichen gesehen und ist sowohl bei der Arbeitssuche, als auch bei der beruflichen Weiterentwicklung (Karriere) ein Startvorteil. Weiterbildung zum Thema Interkulturelle Bildung, die von verschiedenen Organisationen gefördert wird, findet auch innerbetrieblich statt. Die Informationen über diese Förderungen sind breit gestreut und weitestgehend bekannt.



DIALOGFORUM „WOHNEN & KOMMUNALE INTEGRATION“

1. Dialogforum Wohnen und kommunale Integration in Wels

DIESE DIALOGREIHE WURDE IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER VOLKSHILFE OBERÖSTERREICH UND DEM VEREIN MIGRARE UMGESETZT.

EINE BESTANDSAUFNAHME – INTERKULTURELLER DIALOG IM BEREICH WOHNEN UND KOMMUNALE INTEGRATION

Interkulturelle Bildung im Bereich Wohnen und kommunale Integration kann primär auf der Ebene von Kommunikationsformen und -inhalten wirken. Um interkulturelle Bildung bei den vielfältigen Themenstellungen, wie z.B. Nachbarschaftskonflikte, Fragen der Hausordnung, Segregation der Wohnbevölkerung, Gewalt unter Jugendlichen effektiv um- bzw. einsetzen zu können, bedürfen diese einer differenzierten Bedarfsanalyse.

IM THEMENBEREICH „DIALOG UND WOHNEN“ BESTEHT BEDARF NACH:

- Sensibilisierungsschritten, die das „Befremdende“ erklärbar machen und Möglichkeiten zur Standortbestimmung im interkulturellen Kontext bieten
- Begegnungen, in denen das „Gemeinsame“ (Anliegen, Religiosität, Feste, ...) im Fokus steht
- Bildungsangeboten, die Information über konkrete statistische Zahlen liefern, die Heterogenität der MigrantInnen hervorheben, zur Zivilcourage anregen und Empowerment schaffen
- Heranbildung von MultiplikatorInnen aus den Communities
- Entkulturalisierung von Konflikten und Problemen (Integrationsbarrieren sind nicht rein ethnisch zu erklären)
- Hilfestellung zur Selbsthilfe (Nachbarschaftskonflikt) und

- Einrichten von zentralen Kontaktstellen in Wohnvierteln bzw. Wohnanlagenbetreuung

DIALOG IM KOMMUNALEN WOHNBEREICH BRAUCHT

- betreute Bewegungs- bzw. Begegnungsräume
- Anreize für interkulturelle Bildungsschritte
- die Einbindung von Stakeholdern in Bildungsvorhaben sowie
- Bewusstseinsbildung durch Bedachtnahme auf die Sprachenvielfalt

Im kommunalen Kontext fokussieren die Angebote interkultureller Bildung auf Beratung, Konzepterstellung und Projektbegleitung, auf „Wissens-, Erfahrungs- und Sensibilisierungsmuster“



Dusica Dumitro und Ahmadschah Akrami, Globaler Hof

von MultiplikatorInnen sowie auf interkulturellen Kompetenzen für Personal von Hausverwaltungen, Gebietsbetreuungen und der Sozialarbeit (Sensibilisierung und Ausbildung von Betroffenen, die konkrete Probleme vor Ort lösen sollen).

Der/die sogenannte „einfache Mann/Frau“ ist aus diesen inhaltlichen Diskursen weitgehend ausgeschlossen, andererseits finden sie große Beachtung im Kontext politischer Meinungsbildung und politischer Positionierung zum Thema Integration. An dieser Diskrepanz zwischen Anspruch ei-

ner „Interkulturellen Bildung“ und der praktischen Umsetzung auf kommunaler Ebene wird zu arbeiten sein. Niederschwellige Bildungsangebote zur Sensibilisierung breiter Bevölkerungsgruppen im kommunalen Bereich fehlen.

Sprachbarrieren, persönliche Unsicherheit, unterschiedliche Lebensweisen und der fehlende direkte Kontakt im Wohnumfeld schüren Angst und Ablehnung und behindern Bestrebungen zur Integration im kommunalen Bereich.

GOOD PRACTICE-BEISPIELE

Lehrgang „Wohnen mit interkultureller Perspektive“

In Zusammenarbeit mit der VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH und Kooperation mit dem Verein Wohnplattform wurde in Oberösterreich ein Lehrgang gestartet, der MitarbeiterInnen von Wohnbauträgern, Gemeinden, Hausverwaltungen, MigrantInnenorganisationen und Beratungs- und Betreuungseinrichtungen gleichermaßen ansprechen sollte. Gefördert wurde das Projekt mit Mitteln aus dem Innovationstopf der Oberösterreichischen Landesregierung. Ziele des Lehrgangs waren:

- die Förderung der Sensibilisierung im Umgang miteinander
 - die Reflexion des eigenen Handelns und der persönlichen Sichtweisen
 - die Vermittlung von Kenntnissen über die Entwicklung und den Stand der Migration und Integrationsarbeit in Oberösterreich
 - die Entwicklung und Überprüfung neuer Handlungsmöglichkeiten zum Thema: Wohnen – Wohnumfeld – Kommunikation.

Darüber hinaus beinhaltete der Lehrgang Fallbesprechungen und -beratungen sowie Projektarbeit unter Einbeziehung von Fokusgruppen aus anderen Kulturkreisen, wie Türkei, ehemaliges Jugoslawien, etc. Daraus wurden konkrete Maßnahmen für die interkulturelle Begegnung im Wohnumfeld erarbeitet.

KONTAKT

kontakt@verein-wohnplattform.at
 www.verein-wohnplattform.at
 www.vfq.at
 Ing. Mag. Dietmar Bauer
 bauer.dietmar@liwest.at
 www.dietmarbauer.at

Ehrenamtliche KonfliktmitarbeiterInnen und „KoVer-KommunikatorInnen und VermittlerInnen im öffentlichen Raum“

Dieses Projekt wurde im Herbst 2004 von der MA 17 in Wien gestartet. Ziel dieser Initiative war es, die Konfliktentstehung oder -wiederholung in Gemeindebauten zu vermeiden, die Lebensqualität der BewohnerInnen zu verbessern und die Selbstverantwortlichkeit der

Betroffenen zu stärken. Dazu wurden Menschen, die sich für ehrenamtliche Konfliktarbeit interessieren, als KonfliktarbeiterInnen und MediatorInnen ausgebildet.

Im Herbst 2005 erfolgte eine Erhebung des Stimmungsbildes in Parks und auf öffentlichen Plätzen in Wien. Durch persönliche Ansprache und Kontaktaufnahme mit den ParkbenutzerInnen sollte eine Sensibilisierung für die Anliegen der AnrainerInnen passieren, um in weiterer Folge eine Lärminderung zu erzielen. Dabei wurden von den eingesetzten VermittlerInnen und KommunikatorInnen auch Sprachkompetenzen sowie der Gender-Ansatz berücksichtigt.

KONTAKT

Stadtteilzentrum 20/MA 17
 Hanife Anil
 hanife.anil@m17.magwien.gv.at

Globaler Hof – „inter-ethnische Nachbarschaft“

Im Wohnmodell „globaler Hof“ leben rund 350 Personen aus 20 Nationen zusammen. Insgesamt umfasst das, von der Sozialbau AG errichtete Haus in Wien 140 Wohnungen. Zahlreiche Gemeinschafts-

flächen, wie etwa die Mietergärten am Dach, der Innenhof mit Spielplatz, die gemeinsame Waschküche, aber auch ein 312 Quadratmeter großer sowie mehrere kleinere Ver-anstaltungsräume stehen den BewohnerInnen zur Verfügung und unterstützen den Austausch, Begegnung und Kommunikation zwischen den Menschen. Ein eigener Hausbetreuer, der in der Anlage wohnt, sorgt dafür, dass alles in Ordnung ist. Er fungiert auch als erster Ansprechpartner für die Hausbewohner, falls Probleme auftreten.

KONTAKT

Globaler Hof, 1230 Wien
Ahmadschah Akrami (Hausbetreuer)
a.schah@gmail.com

Wohnpolitik in den Niederlanden (Partnership in problematic neighborhood)

Manche Stadtteile in manchen Niederländischen Städten sind mit dem Problem von entstehenden Monokulturen konfrontiert, deren Bewohner niedrigen Einkommensschichten angehören und mehrheitlich migrantischen Hintergrund haben. Dies hat ein Wegziehen der höheren sozialen Schichten der einheimischen Bevölkerung, höhere Kriminalitätsraten und einen Verfall der Bausubstanz zur Folge.

Um dieses Problem in den Griff zu bekommen, hat die niederländische Regierung eine Wohnpolitik ins Leben gerufen (Stadterneuerungspolitik), die auf die Erhaltung von Diversität in diesen Stadtvierteln abzielt. Der Staat, die Stadtregierungen und Wohnbauträger sowie die Stadtteilverantwortlichen arbeiten hier eng zusammen.

Eine Strategie des niederländischen Staates ist es, Wohnbauträger auf staatlichem Land bauen zu lassen. Um die Diversität zu unterstützen, entschieden sie, welche Art von Wohngebäuden entstehen soll – da es davon ausgegangen wird, dass einzelne Bevölkerungsgruppen unterschiedliche Wohnanforderungen haben (StudentInnen, Menschen, die gerade ins Berufsleben einsteigen, junge Familien, ArbeiterInnen, Geschäftsleute usw.). Daher werden viele baufällige Wohnhäuser abgerissen und an ihrer Stelle neue Häuser, die auf die Erhaltung der Diversität in jedem Stadtteil ausgerichtet sind, errichtet (billige Wohnungen, Miet- oder Eigentumswohnungen, gemischt billige und teure Wohnungen). Ebenso werden renovierungsbedürftige Wohnhäuser unter Einbeziehung der BewohnerInnen renoviert. Darüber hinaus unterstützen Wohnbauträger den Bau mehrerer öffentlichen Anlagen (z.B. Schulen, Sport- und Einkaufszentren, Cafés usw.) sowie beteiligen sich an anderen lokalen Programmen, wie Projekte für Schulabbrecher oder zur Kriminalitätsbekämpfung. Auf diese Weise wird die Wohnpolitik durch andere Maßnahmen unterstützt. In jedem Stadtteil arbeiten die lokale Gemeinschaft, zivilgesellschaftliche Leader, Wohnbauträger und die Stadtverwaltung daran, festzustellen, was auf lokaler Ebene besonders nötig ist und planen die Durchführung des Projekts, zusammen.

Der Verein FORUM hat in den vergangenen Jahren eine Reihe von Wohnsubstanz-Sanierungsprojekten durchgeführt, in denen die Entscheidungen über die Art und Weise der Renovierung unter Einbeziehung der Bevölkerung dieser Stadtvierteln durchgeführt wurden.

KONTAKT

Rein Sohilait, FORUM, The Netherlands,
r.sohilait@forum.nl
www.forum.nl/www.woonateliers.nl

Programm WiN – Wohnen in Nachbarschaften

Das Programm WiN ist Teil einer langfristig angelegten, integrierten Stadtentwicklungspolitik der Stadtgemeinde Bremen. Der Bremer Senat hat dieses Programm für den Zeitraum 1999-2004 aufgelegt, um zehn benachteiligten Quartieren und ihren BewohnerInnen eine Verbesserung ihrer Lebens-, Wohn- und Alltagssituation zu ermöglichen. Wegen seines Erfolges wird das Programm bis 2010 fortgesetzt.

Das Programm WiN – Wohnen in Nachbarschaften basiert auf dem Prinzip der Beteiligung: Die Menschen sollen sich für öffentliche Belange interessieren, sich einmischen in ihr Gemeinwesen, (Selbst-)Verantwortung übernehmen und sich für ihre Anliegen einsetzen. Tenever ist eines diese Quartiere, das vom Programm WiN profitiert.

Die Hochhaussiedlung in Bremen wurde in den 1970er Jahren errichtet. 5.000 Menschen leben in diesen Sozialwohnungen. 70% der BewohnerInnen haben einen Migrationshintergrund. Über 40% der Einwohner sind – bedingt durch Arbeitslosigkeit oder auch Krankheit - auf staatliche Transferleistungen angewiesen. Das Besondere an Tenever ist, dass die BewohnerInnen sich in ihre Stadtteilangelegenheiten

einmischen und mitgestalten. Das kompensiert Benachteiligungen und hat dazu geführt, dass gerade die Infrastruktur des Hochhausviertels enorm ausgebaut wurde. Für Tenever steht jährlich ein Budget von 350.000 € zur Verfügung (aus den Stadtteilentwicklungsprogrammen WiN, Soziale Stadt und LOS), über das die Akteure des Quartiers nach dem Konsensprinzip selbst entscheiden. Dafür wurde die Stadtteilgruppe Tenever geschaffen. Sie ist ein öffentliches Forum, das alle sechs Wochen trifft. Hier versammeln sich die, die hier leben, arbeiten oder Verantwortung für das Gemeinwesen haben: Interessierte BürgerInnen und Bewohnergruppen, die Wohnungsgesellschaften, VertreterInnen der sozialen, kulturellen, Gesundheits- und Bildungseinrichtungen, die Kinder- und Jugendhilfe, die Gewerbetreibenden, die Politik, VertreterInnen der öffentlichen Verwaltung (Polizei, Stadtgrün, Stadtplanungsamt, Amt für Soziale Dienste, Bauressort, ...). An diesen öffentlichen Sitzungen nehmen ca. 50–100 Menschen teil, davon jeweils 40% bis 60% BewohnerInnen. JedeR kann ansprechen, was ihn/sie bewegt – und die AnsprechpartnerInnen, z.B. die öffentliche Verwaltung oder die Wohnungsgesellschaft sitzen mit am Tisch. So werden schnell Lösungen gefunden oder Argumente für andere Sichtweisen verdeutlicht oder es entwickeln sich sogar mittelfristige Projekte daraus.

In den vergangenen Jahren wurden ca. 330 große oder kleine Projekte initiiert und auch beschlossen, z.B. ein Kinderbauernhof, der Frauengesundheitstreffpunkt Tenever, ein Mütterzentrum, verschiedene Selbsthilfegruppen, Deutsch- /Analphabetenkurse vor allem für MigrantInnen, Ausbau des öffentlichen Hallenbades mit einem zusätzlichen Becken für Eltern mit kleinen Kindern, ein gemeinnütziges Internet-Cafe, Seniorentreffen, Bau einer gläsernen Polizeiwache im Einkaufszentrum Tenevers mit ganz bevölkerungsnah arbeitenden Quartierspolizisten, Umgestaltung von Spielflächen für Kinder / Jugendliche, Integration durch Sport, familienorientiertes Arbeiten in den Kindergärten, Unterstützung von Musikgruppen, Kultur-events und Feste u.v.m. Voraussetzung für alle diese Projekte war und ist eine aktive Bewohner- und Nutzerbeteiligung.

KONTAKT

Abdelhafid Catruat

Im Hollergrund117D, 28357 Bremen

Deutschland

Tel: ++49 (0) 421-8788979

h.catruat@freenet.de, info@catruat.de

www.bremen-tenever.de, www.catruat.de

VORSCHLÄGE UND IDEEN FÜR DIE ZUKUNFT

Folgende Thesen lassen sich für den Bereich „kommunale Integration und Wohnen“ festhalten:

- Interkulturelle Bildungsmaßnahmen bedürfen einer differenzierten Bedarfsanalyse.
- Interkulturelle Bildung kann primär auf der Ebene von Kommunikationsformen und -inhalten wirken.
- Interkulturelle Bildung kann kultur- und integrationsrelevantes Wissen sinnvoll anbieten, wenn

sie von einem strategischen Perspektivenwechsel getragen und in strukturelle Maßnahmen eingebettet ist.

- Neben der generellen Bedeutung der strukturellen Ebene in der Integrationsarbeit ist in der kommunalen „Interkulturellen Bildungsarbeit“ auch die individuelle Ebene von Bedeutung und ermöglicht einen „anderen Blick“ auf die Problembereiche

kommunaler Integrationsarbeit. (Oft beeinflusst die Haltung einzelner Opinion-Leader maßgeblich den Erfolg integrationspolitischer Interventionen).

Der Bedarf an niederschweligen interkulturellen Bildungsangeboten im kommunalen Bereich wurde in den Dialogforen hervorgehoben. Ziel dieser interkulturellen Ausbildungen bzw. Bildungsmaßnahmen ist die Sensibilisierung und Ausbildung von Betroffenen, die konkrete Probleme vor Ort lösen sollen. Es benötigt interkulturelle Kompetenzen für Personal in Hausverwaltungen, Gebietsbetreuungen, Sozialarbeit sowie Ausbildung von interkulturellen MediatorInnen.

Weitere Ideen und Vorschläge für Verbesserungen im Bereich „kommunale Integration und Wohnen“ sind:

- Medien als Vermittler von Daten und Fakten. Wichtig korrekte Infos über MigrantInnenzahlen (subjektives Empfinden/Bewohner/Bezirk), auch Heterogenität der MigrantInnen hervorheben. Po-



kommunalen „Interkulturellen Bildungsarbeit“ auch die individuelle Ebene von Bedeutung und ermöglicht einen „anderen Blick“ auf die Problembereiche

SZENARIO WOHNEN & KOMMUNALE INTEGRATION – EIN VISIONÄRER BLICK IN DIE ZUKUNFT

Durch die zunehmende Aktivierung relevanter AkteurInnen im kommunalen Bereich in Bezug auf die Thematik Wohnen und Zusammenleben nimmt die positive Berichterstattung in den Medien zu. Mehr und mehr kristallisieren sich sogenannte Role Models bezüglich positiven Engagements im kommunalen Wohnbereich heraus. Deren Engagement und Auftreten führt zu einer Zunahme von Kooperationsangeboten in bereits bestehenden Einrichtungen in den Wohnvierteln (Nachbarschaftszentren, Gaststätten, etc.)

Diese Kooperationen sind vor allem in Bezug auf Sensibilisierungsangebote und niedrigschwellige Bildungsschritten für die BewohnerInnen der betreffenden Wohnviertel erfolgreich. Tendenziell führt dies auch zu einem Ansteigen der Beteiligung von MultiplikatorInnen (SozialarbeiterInnen, PädagogInnen, WohnbaugenossenschaftsmitarbeiterInnen etc.) im Bereich interkulturelle Bildung und interkulturelle Kompetenz, sowohl auf Seite der migrantischen als auch auf Seite der autochtonen Bevölkerung.

Durch diese Dynamisierung der Diskussion zu kommunaler Integration allgemein wird die Thematik in der politischen Diskussion differenzierter und Integration grundsätzlich positiver dargestellt, die Bereicherung der Gesellschaft durch Vielfalt und deren Potenzialen steht mehr im Vordergrund als die wahrgenommenen Konflikte, deren Bearbeitung mehr und mehr sozialen als ethnischen Themen zugeordnet werden.

All dies führt dazu, dass Begegnungen zwischen der migrantischen und der autochtonen Bevölkerung in den Wohnvierteln zunehmen und bei der Organisation und Durchführung von Versammlungen, Veranstaltungen und Festen aufeinander Rücksicht genommen wird.

sitive Öffentlichkeitsarbeit, Medienberichterstattung/Sensibilisierung von JournalistInnen

- Öffentlichkeitswirksame MultiplikatorInnen: Role Models einsetzen und sichtbar machen.
- Lange Nacht der Gebetsstätten (mit starker kommunaler Ausrichtung)
- Verknüpfung von Mietverträgen mit „interkulturellen Bildungsschritten“
- Flächendeckende Einführung von „Hausordnungsgesprächen“, für die die Teilnahme verpflichtend sein soll
- Mieterversammlungen, Feste, richtiges Problembewusstsein schaffen: Kulturalisierung vs. soziale Problemlagen
- Österreichweite Kampagne in Bezug auf richtiges Wording (Agenda 21, Medien, ...)
- Ausbau von Nachbarschaftszentren, Nutzen von „bereits belebten“ Begegnungsstätten (Zeltfest, Wirtshaus, ...)
- Anreize für Begegnungen schaffen (Gewinnspiele, bedarfsorientierte Begegnungen organisieren, ...)
- Grundsätzlich sollten Bildungsangebote anders verpackt an den Mann/die Frau gebracht werden
- Muttersprachliche Sender als Infokanäle nutzen
- Integrationsbeirat: MultiplikatorInnen aus den Communities ausbilden
- Persönliche Kontakte suchen und pflegen – „Klinken putzen“ – von Tür zu Tür gehen
- zentrale, lokale, regionale Kontaktstellen im Wohnbau/-viertel einrichten
- Empowerment: Hilfe zur Selbsthilfe (Nachbarschaftskonflikt); MediatorInnen ausbilden
- Zivilcourage: zwischenmenschliche Probleme möglichst direkt und rasch klären





1. Dialogforum
politische
Mitbestimmung &
Partizipation

DIALOGFORUM „POLITISCHE MITBESTIMMUNG & PARTIZIPATION“

DIESE DIALOGREIHE WURDE IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER PLATTFORM MENSCHENRECHTE UMGESETZT.

EINE BESTANDSAUFNAHME – INTERKULTURELLE BILDUNG IM BEREICH „POLITISCHE MITBESTIMMUNG UND PARTIZIPATION“

Wir leben heute in einer pluralistischen Gesellschaft, die geprägt ist von Globalisierung einerseits und Lokalisierung andererseits. Einheit in der Vielfalt – so der Slogan der Europäischen Union, der diesen Prozess auf den Punkt bringt. Wir erleben in den Ländern ein Aufleben der regionalen „Kulturen“, welches als konstituierender Bestandteil der europäischen Vereinigung verstanden wird. Weiters ist unsere Gesellschaft geprägt von einem Diskurs um Migration und damit verbunden um die Integration dieser zugewanderten Menschen.

Migrations- und Integrationspolitik ist in Österreich ein Feld der parteipolitischen Profilierung und somit immer auf der Tagesordnung. Die Integrationspolitik basiert im Wesentlichen auf der Annahme, dass es ein „wir“ und ein „sie“ gibt, das hauptsächlich auf ethnische Kategorien begründet wird. Andere Dimensionen von Vielfalt, wie etwa Generation, politische Überzeugung, Geschlecht etc., werden dabei in den Hintergrund gedrängt.

In Anlehnung an Bernhard Perchnig lassen sich folgende Dimensionen von politischer Mitbestimmung und Partizipation feststellen:

UNTERSCHIEDUNG ZWISCHEN PARTIZIPATION UND REPRÄSENTATION

Partizipation benennt im Wesentlichen die Teilhabe an verschiedenen Systemen, dieses können MieterInnenbeiräte, Jugendzentren, Gemeinwesenorganisationen etc. sein. Im Bezug auf die Partizipation gibt es wenige rechtliche Einschränkungen, im Gegensatz zur Repräsentation, die im Bereich der Gemeinde, Landes und Nationalvertretungen einen Staatsbürgerschaftsvorbehalt haben. Dieser Vorbehalt wurde bei den Arbeiterkammerwahlen aufgebrochen. Repräsentation beschreibt die Vertretung im Entscheidungsprozess. Derzeit gibt es auf allen Ebenen und in allen politischen Parteien wenige RepräsentantInnen mit Migrationshintergrund.

VOM ISSUE MAKING ZUR IMPLEMENTIERUNG

Bernhard Perchnig hat beim ersten Dialogforum, den political Circle mit drei Phasen beschrieben. Die erste Phase ist das Issue Making, in dieser Phase spielen Medien, Organisationen, politische Parteien etc. eine Rolle, entscheidend ist die Machtposition in der Gesellschaft. Nur gesellschaftlich „mächtige“ Organisationen oder In-

stitutionen können ein Thema auf die öffentliche Tagesordnung bringen.

Die zweite Phase ist laut Perching die Phase des Agenda Setting, das bedeutet dass ein Thema auch auf die politische Tagesordnung kommt. Hier ist der Einfluß auf politische Parteien, dass entscheidende Kriterium ob es gelingt ein Thema auf die politische Agenda zu setzen. Gerade im Zusammenhang mit Integration erleben wir, dass das Thema zwar auf der politischen Agenda steht, dass aber die Betroffenen dabei nicht zu Wort kommen und dass es um Einschränkung von Partizipation und auch Repräsentation geht.

Implementierung benennt Perching als dritte Phase, in der es darum geht Entscheidungen zu treffen und die für die Implementierung notwendigen Ressourcen (personell und finanziell) zur Verfügung zu stellen. Der gerade diskutierte Nationale Aktionsplan zu Integration ist ein Beispiel wie mit dem Thema Integration umgegangen wird. Weder die Betroffenen sind involviert, noch alle Entscheidungsträger (z.B. Länder und Gemeinden) nicht voll in den Prozess involviert.

Weiteres wurde im Rahmen des Dialogforums folgende Probleme bzw. Herausforderung identifiziert:

- Ohne Staatsbürgerschaft gibt es für MigrantInnen kaum Chancen der Repräsentation.
- Österreich versteht sich nicht als Einwanderungsland, im Gegensatz z.B. zu Deutschland. Es

braucht einen Einstellungswandel: MigrantInnen müssen als Mitmenschen und Menschen mit Potenzialen und Ressourcen gesehen werden.

- Unterschiedliche Anerkennung von MigrantInnengruppen in Österreich
- MigrantInnenbeirat: Hier entsteht manches Mal der Eindruck, dass sie lediglich dazu dienen Minderheiten ruhig zu halten, aber keine Entscheidungsmacht besitzen.
- Wahlen: Drittstaatsangehörige zahlen Steuern, dürfen aber nicht wählen und besitzen keinen Zugang zu verschiedenen Sozialleistungen wie etwa Gemeindewohnungen. Diesem Umstand sollte auch in der Steuerschuld entsprechend Rechnung getragen werden.
- In der Verwaltung sollen Menschen mit Migrationshintergrund sichtbar sein → „Alle öffentlichen Stellen sollen die Situation der Bevölkerung widerspiegeln.“
- Interkulturelle Bildung für die Gesamtbevölkerung zum Abbau von Diskriminierung.
- Entkoppelung von Staatsbürgerschaft bei Teilhabe an zivilgerichtlichen Beiräten.
- In den Medien ist immer noch die „Wir“- „Sie“- Unterscheidung üblich. Medien können einen wichtigen Beitrag leisten, um die Wahrnehmung von Menschen mit Migrationsgeschichte ins Positive zu verändern.



Samir Kesetovic,
work@migration

GOOD PRACTICE-BEISPIELE

Schwarze Frauen Community (SFC)

Die SFC ist eine Initiative von schwarzen Frauen (1. und 2. Generation) unterschiedlichster Herkunft und Nationalität. Ziel des Vereins ist es, das Selbstbewusstsein, Selbstbestimmung und die Selbstorganisation schwarzer Frauen zu fördern. Die SFC will schwarze Menschen auf ihrem Weg zur Integration aktiv unterstützen und stärken und kämpft gegen Ausgrenzung, Rassismus, Sexismus und Diskriminierung in all ihren Erscheinungsformen.

Der Verein organisiert Aktivitäten, die identitätsstärkend und auf gleichberechtigtes Miteinander ausgerichtet sind. Tätigkeitsbereiche des Vereins: Theater, Literatur, Jugendgruppe, Kindergruppe, genderspezifische Mädchen- und Bubenarbeit, Diskussionsrunden, Interkulturelles Frauencafe, Shaolintraining, Capoeira, Tanz, Musizieren, Sommercamp, Eltern- und Familiengespräche, psychologische Beratung.

KONTAKT

Verein Schwarze Frauen Community
Stutterheimstrasse 16-18/Büro 1.111
1150 Wien
kuermayr@schwarzefrauen.net
www.schwarzefrauen.net

Altacher Dorfgespräche

Altach ist eine Gemeinde in Vorarlberg mit ca. 6000 EinwohnerInnen. Mit diesem Projekt sollte eine Beteiligung und Einbindung der MigrantInnen am Dorfgeschehen erreicht werden. Im Rahmen von moderierten Gesprächsrunden sollte eine offene Diskussion und ein Austausch in der Bevölkerung sollte stattfinden. Anlass für diese Dorfgespräche war u.a. die Diskussion um Minarette. Mit Plakaten und Foldern wurde auf die Veranstaltung aufmerksam gemacht, aber auch viele persönliche Gespräche geführt und die Leute motiviert und angeregt an diesen Gesprächsrunden teilzunehmen. Am ersten Gespräch nahmen 60 Personen teil. Es fand in einer Schule statt. Begleitet wurde das Zusammenkommen von einer Pantomime. Durch ihre Darstellung wurde eine versöhnliche Stimmung geschaffen und konnten Berührungspunkte auf kreative Weise ausgedrückt werden. Beim zweiten Treffen an dem 100

Personen teilnahmen wurde die Methode des Improvisationstheaters eingesetzt, um Szenen nachzuspielen und neue Lösungen und Strategien spielerisch aufzuzeigen. In der dritten Runde war das Essen der Icebreaker. Speisen aus der jeweiligen Heimat sollten zum Austausch und Gespräch anregen.

KONTAKT

kiki.karu@aon.at

NGO Ehe ohne Grenzen

Die NGO wurde im Jahr 2006 als unmittelbare Reaktion Betroffener auf Verschärfungen im Fremdenrechtsgesetz, die binationale Paare in ihrer Lebensgestaltung und Lebensqualität massiv beeinträchtigt, gegründet. Der Verein setzt sich für die rechtliche Gleichstellung von bi-nationalen mit österreichischen Paaren und Lebensgemeinschaften ein und kämpft gegen gesetzliche Bestimmungen, die gemeinsames Ehe- und Familienleben verhindern. „Ehe ohne Grenzen“ sucht Kontakt zu PolitikerInnen und Medien, macht Missstände sichtbar und deckt auf, organisiert Demonstrationen (z.B. bei Abschiebungen am

Flughafen) und vernetzt verschiedene AkteurInnen. Neben Öffentlichkeitsarbeit betreibt der Verein eine Vernetzungsplattform und bietet betroffenen Paaren Beratung und Unterstützung. Es gibt Supervisionsgruppen, Fort- und Weiterbildung für Betroffene. Die Initiative sieht sich als Drehscheibe für bi-nationale Familien und Lebensgemeinschaften, die vom Wissen, Engagement und der Erfahrung ihrer Mitglieder lebt und wächst. Ein Großteil der Mitglieder engagiert sich ehrenamtlich. Die Organisation lebt ausschließlich von Spenden.

KONTAKT

Ehe ohne Grenzen
Zollergasse 15, 1070 Wien
office@ehe-ohne-grenzen.at
www.ehe-ohne-grenzen.at

Verein FUN Hardt aus Schwäbisch Gmünd – Deutschland

Der Verein hat sich die Förderung und Weiterentwicklung der Jugend-, Familien- und Gemeinwesenarbeit auf dem Hardt und in der Oststadt von Schwäbisch Gmünd zum Ziel gesetzt und das Familien- und Nachbarschaftszentrum (FuN) ins Leben gerufen. Hier finden Feste statt, werden verschiedene Aktivitäten, wie z.B. Turnen, angeboten. Es gibt kulturelle Veranstaltungen, ein Computerraum, eine Bibliothek. Eine wichtige Aufgabe, die der Verein übernommen hat, ist die Unterstützung und Hilfe von Spätaussiedlerfamilien im Rahmen der Gemeinwesenarbeit. So wurde zum Beispiel ein Förderprogramm für die Kinder gestartet mit Kinderbetreuung, einer Kinderbücherei und einem Lesestüberl. Für die

Erwachsenen wurde der Treffpunkt „Deutsch im Alltag“ ins Leben gerufen. Bei Veranstaltungen, wie z.B. Kulturelle Sonntage, Familienkreis, „Mit Kind und Kegel“, oder Gemeinschaftsaktionen, wie z.B. Bepflanzung der Grünflächen im Ort, gibt es Gelegenheit zum gegenseitigen Kennenlernen und Austausch. Infomaterialien und Einladungen zu Festen und Veranstaltungen werden mehrsprachig angeboten. Eine eigene Sprechstunde für die Spätaussiedler bietet Hilfe und Beratung.

KONTAKT

Verein FUN Hardt aus Schwäbisch Gmünd,
Deutschland
bernhard.bormann@bbald.de
www.funhardt.de

work@migration – Interessensgemeinschaft der GPA

work@migration ist eine Initiative innerhalb der Gewerkschaft für Privatangestellte. Sie ist eine Plattform von MigrantInnen, die sich für MigrantInnen und deren Unterstützung einsetzt. In dieser Interessensgemeinschaft haben MigrantInnen in Österreich zum ersten Mal die Möglichkeit, aus ihrer Mitte - basisdemokratisch - eigene VertreterInnen in einer Gewerkschaft zu wählen. Aktuell besitzt die Interessensgemeinschaft rund 1150 Mitglieder. work@migration organisiert Informationsabende, bietet Anti-Diskriminierungs-Beratung, stellt Informationen in verschiedenen Sprachen bereit (muttersprachliche Broschüren) etc. Sie fordert eine Harmonisierung von Aufenthalts- und Beschäftigungsrecht, ein Aufenthaltsrecht nach fünf Jahren, die Rücknahme von Saisonierregelung und des Integrationsvertrags, Familienzusammenführung, das Wahlrecht auf kommunaler Ebene sowie Arbeitsmarktzugang für AsylwerberInnen.

KONTAKT

samir.kesetovic@gruene.at
[http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?
pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.7](http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_4.7)

Graz als Stadt der Menschenrechte

Die Stadt Graz hat im Jahr 2001 eine Menschenrechtserklärung abgegeben und sich dazu verpflichtet in ihre Regierung und Verwaltung, die geltenden Menschenrechte all ihrem Handeln zugrunde zu legen und als Leitlinie ihrer Entscheidungen zu beachten. Verschiedene Maßnahmen zur institutionellen Verankerung der Menschenrechte in allen Bereichen des öffentlichen Lebens wurden umgesetzt. Ein interreligiöser Beirat wurde gegründet, Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte eingesetzt, Menschen mit Behinderung in der Stadtverwaltung integrieren, ein Menschenrechtsbeirat eingesetzt (Wahlkampfbeobachtung, Erstellung eines kommunalen Menschenrechtsberichts) und ein mit 7.000 Euro dotierter „Menschenrechtspreis“ eingeführt. Der Menschenrechtsbericht der Stadt Graz umfasst Daten und Fakten, zeigt Probleme und Defizite auf, aber auch gute Praxis, gibt Empfehlungen ab und prüft Fortschritte und Wirksamkeit der Maßnahmen.

Im Mai 2006 ist die Stadt Graz der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus beigetreten. Die Initiative wurde 2004 von der UNESCO ins Leben gerufen mit dem Ziel ein internationales Netzwerk von Städten einzurichten, die sich gemeinsam für einen wirkungsvollen Kampf gegen Rassismus, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit einsetzen. Der „Zehn-Punkte-Aktionsplan“ mit konkreten Handlungsbeispielen umfasst u.a: eine bessere Unterstützung für die Opfer von Rassismus und Diskriminierung, bessere Beteiligungs- und Informationsmöglichkeiten für die Bürger/innen, Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt, Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch Bildung und Erziehung.

KONTAKT

MigrantInnen-Beirat
kheder.shadman@stadt.graz.at
[http://www.graz.at/cms/beitrag/10023588/
411382](http://www.graz.at/cms/beitrag/10023588/411382)

VORSCHLÄGE UND IDEEN FÜR DIE ZUKUNFT

WAHLRECHT

Versuche das kommunale Wahlrecht für Menschen ohne EU Staatsbürgerschaft einzuführen wurden vom Verfassungsgericht in Österreich zurückgewiesen. Die Entkoppelung von Wahlrecht und Staatsbürgerschaft wäre sicher die umfassendste Beteiligungsstrategie.

INTERESSENSVERTRETUNG

Die Interessensvertretung passiert auf verschiedensten Ebene, auf lokaler Ebene z.B. durch MigrantInnenbeiräte oder auch Gemeinwesenarbeit. Es gibt auch verschiedene Modelle wie Vereinen und Organisationen von MigrantInnen

eingebunden werden (z.B. Kontaktpersonen für den MigrantInnenbeirat in Graz). Wichtig dabei ist es MigrantInnen zu unterstützen ihre Interessen wahr zunehmen, im konkreten bedeutet dies ein Selfempowerment.

FÖRDERUNG DER ZIVILGESELLSCHAFT

Vereine und NGOs leisten in unserer Gesellschaft einen wichtigen Beitrag Themen wie Integration, Gleichberechtigung, Menschenrechte etc. auf die politische Tagesord-



nung zu setzen. Diese Vereine und NGOs brauchen dafür aber auch den Raum und die Ressourcen um diesen Beitrag zu leisten.

STÄRKUNG DER MEINUNGSFREIHEIT

Zu oft werden in Österreich bei einer nicht der offiziellen Politik übereinstimmenden Meinung finanzielle Ressourcen von Vereinen und NGOs gekürzt. Diese Verknüpfung führt nicht nur zu einer Einschränkung einer Meinungsfreiheit (manchmal auch in voraussetzenden Gehorsam), sondern auch zu einer Schwächung der Zivilgesellschaft insgesamt.

Weitere Anregungen und Ideen für die Zukunft:

- MigrantInnen gehören in bestehende Strukturen eingebunden → Netzwerkpflege, um
- politische Kontakte zu fördern
- Politische Parteien sollten gezielt MigrantInnen als Zielgruppe ansprechen und einbinden. Aber Achtung: keine QuotenmigrantInnen → MigrantInnen sollen entsprechend ihrer Kompetenz eingebunden werden.

- Informationen an MigrantInnen muss weitgreifender sein → politische Bildung, Bewusstsein schaffen

- Bekämpfung von sozialen Ungerechtigkeiten betrifft alle Zielgruppen (MigrantInnen und Angehörige der Mehrheitsgesellschaft) → themenorientierte Bildungsarbeit

• Politische Bildung für alle → alle müssen wissen, dass Grundrechte auch für

- Nicht-Staatsbürger gelten. Focus auf Wahrnehmung von Rechten.
- Keine Kulturalisierung von politischer Bildung.



SZENARIO POLITISCHE PARTIZIPATION & MITBESTIMMUNG – EIN VISIONÄRER BLICK IN DIE ZUKUNFT

Durch die zunehmende positive Öffentlichkeitsarbeit über die Teilhabe von MigrantInnen in der Gesellschaft wird auch die Wahrnehmung der Leistungen von MigrantInnen gestärkt. Vermehrt findet die interkulturelle Bildung in öffentlichen Stellen, Unternehmen und Dienstleistungen Einzug. Diese Entwicklungen begünstigen eine steigende Anzahl an Gremien, welche Politik, Unternehmen, Vereine etc. in deren Umsetzung von interkulturellen Themen unterstützen.

Auf Grund der gestiegenen Sensibilisierung unter der Bevölkerung entsteht eine breite Abwehr gegen ethnische, religiöse, sexuelle und nationale Diskriminierung, Vielfalt wird vielmehr als Bereicherung und Potential in der Gesellschaft verstanden.

Diese Entwicklungen haben Einfluss auf Politik, Parteien und Organisationen in der Zivilgesellschaft. Politische Parteien versuchen durch ein gestärktes Lobbying für die Themen der politischen Partizipation & Mitbestimmung erfolgreich ihre WählerInnen zu werben. Menschen mit Migrationsgeschichte sind selbstverständlich an wählbarer Stelle in den Parteien vertreten. Das kommunale Wahlrecht ist nicht mehr an die Staatsbürgerschaft gebunden, Menschen die mindestens drei Jahre in Österreich leben können sich für die kommunalen Wahlen registrieren.

Schließlich werden auch ehrenamtliche Leistungen, die Potenziale des interkulturellen Lernens als auch jene der politischen Partizipation & Mitbestimmung fördern, zunehmend durch die Bevölkerung und die Öffentlichkeit entsprechend honoriert.



RESÜMEE

Dialogkonferenz in der VHS Favoriten

DIE DIALOGKONFERENZ WURDE IN ZUSAMMENARBEIT MIT DEN VOLKSHOCHSCHULEN WIEN UMGESETZT.

Bei allen Dialogforen und der Abschlusskonferenz zum Interkulturellen Dialog wurde intensiv über Rolle und Definition von interkultureller Bildung sowie Verantwortung und Zuständigkeiten im Zusammenhang mit Integration diskutiert. Einhellige Meinung war, dass sowohl die Politik, aber auch die Zivilgesellschaft und die MigrantInnen ihren Beitrag für ein erfolgreiches Zusammenleben und gelungene Integration leisten müssen.

INTEGRATIONSVERSTÄNDNIS UND WAS IST INTERKULTURELLE BILDUNG

In den Dialogen wurde sichtbar, dass es durchaus unterschiedliche Vorstellungen von Integration gibt, die Bandbreite ging dabei von „Integration ist eine Hauptaufgabe der Gesellschaft“ bis zu „Integration muss auch wesentlich von den MigrantInnen selbst geleistet werden“ (Stichwort Deutsch lernen). Im Bereich der interkulturellen Bildung gibt es sowohl die Vorstellung, dass es bei der interkulturellen Bildung vor allem um das kulturspezifische Wissen geht, wie auch die Haltung, dass interkulturelle Bildung und interkulturelle Kompetenzen sehr eng mit allgemeinen sozialen Kompetenzen zusammenhängen.

VERANTWORTUNG DER POLITIK UND DER ÖSTERREICHISCHEN ZIVILGESELLSCHAFT

Ein zweites allgemeines Thema in den Dialogforen war die Verantwortung einerseits der Politik und andererseits der Zivilgesellschaft, u.a. auch der NGOs und Vereine für Integration. Einigkeit herrschte darüber, dass die politischen EntscheidungsträgerInnen die Verantwortung für den Be-

reich der Integration tragen. Gleichzeitig wurde in diesem Zusammenhang auch auf problematische politische Hetzkampagnen hingewiesen und eine entsprechende Sensibilisierung auch Seitens der politischen Verantwortlichen gefordert. Der Beitrag der NGOs, sowohl der MigrantInnenvereine als auch anderer Organisationen, die in diesem Bereich arbeiten, wurde als bedeutsam für eine gelungene Integration hervorgehoben.

KULTURALISIERUNG VON SOZIALEN KONFLIKTEN

Die Kulturalisierung von sozialen Konflikten war in allen Dialogforen ein Thema, weil dies oft ein sehr leichter „Ausweg“ ist, um die Verantwortung für die Lösung von sozialen Problemen abzuschieben. Dieser Punkt ist insgesamt im interkulturellen Dialog ein wichtiges Thema, das besprochen werden muss. Dafür ist es aber zuerst notwendig ein Bewusst-



Die Dialogkonferenz lebte vom regen Austausch

sein zu schaffen, was die interkulturelle Dimension in den unterschiedlichen Fragestellungen und Konflikten ist.

BEGLEITUNG UND MODERATION IM WOHN- UND KOMMUNALEN BEREICH

In diesem Dialogforum wurde festgestellt, dass die Segregation im kommunalen Bereich ein Problem darstellt, das auch wieder andere Lebensbereiche (Schule, Kindergarten etc.) beeinflusst. Die aktive Begleitung und Moderation für den Wohnbereich wurde als eine positive Möglichkeit und letztendlich auch als Notwendigkeit hervorgehoben, die sowohl Segregation verhindern als auch Formen des interkulturellen Zusammenlebens unterstützen kann.

MIGRANTINNEN ALS POTENTIAL FÜR DEN BE- REICH „ARBEIT UND WIRTSCHAFT“

Im Dialogforum Arbeit und Wirtschaft wurde über Zugangsbarrieren und Karrierechancen von ArbeitnehmerInnen mit migrantischem Hintergrund dis-

kutiert. Es wurde darauf hingewiesen, dass bereits einige UnternehmerInnen die Chancen und Potenziale von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund erkennen, es aber am Arbeitsmarkt trotzdem zu Diskriminierung

aufgrund ethnischer Zugehörigkeit kommt. Die gesellschaftliche Zusammensetzung soll auch im öffentlichen Dienst sichtbar werden. Ein weiteres Thema in diesem Zusammenhang war die fehlende Anerkennung von Ausbildungen, die im Ausland absolviert wurden.

INTERKULTURELLE AUSBILDUNG VON PÄDAGOGINNEN UND IN DER ERWACHSENENBILDUNG

Ein zentraler Diskussionspunkt im Dialogforum Bildung und Schule war die Ausbildung von PädagogInnen. Leider ist es derzeit noch immer so, dass in der Grundausbildung der PädagogInnen interkulturellen Kompetenzen nur ein Freifach sind. Die Verankerung der interkulturellen Kompetenzbildung in der Grundausbildung der PädagogInnen ist wichtig, um einen Beitrag zu Integration leisten zu können. Dies gilt auch für viele Bereiche in der Erwachsenenbildung.

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DER POLITISCHE PARTEIEN UND STAATLICHEN EINRICHTUNGEN VERSUS EIGENER BERATUNGSSTRUKTUREN

Diese Spannung war ein wesentliches Thema beim ersten Dialogforum Partizipation und politische Mitbestimmung. Als dringend notwendig erachtet wurde von allen das Recht der politischen Mitbestimmung für MigrantInnen, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft.



Podiumsgespräch

DANKE AN ALLE TEILNEHMERINNEN FÜR IHRE MITWIRKUNG AN DEM PROJEKT INTERKULTURELLER DIALOG: INTERKULTURELLE BILDUNG – EIN BEITRAG ZUR INTEGRATION.





Fred sundgirtin Friedenserziehung Intercultural dialogue Toleranza
 дный диалог MIP Tolerancia Participation scambio interculturale Baris Kültürlerarasi
 Dialogue interculturel міжнародний діалог TOLE RANTNOST diálogo intercultu
 pedagogia dell'Incontro толерантність participación PAIX paz участь
 sti Active Citizenship Partizipation мир Interkulturell dialog
 POLITICNA VZGOJA deltaga Toleranz pace INTERKULTURALNI DIA
 партиципация Хордитин толерантність Носгөрү Тolerance nav cande Peace