

Integration von MigrantInnen in der Steiermark

Interkulturelle Öffnung – Weiterbildung – Selbstorganisation

Mag. Barbara Schröttner
Mag. Dr. Annette Sprung

1	Einleitung.....	2
2	Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste in der Steiermark.....	4
2.1	Hintergrund und Zielsetzung der Studie.....	4
2.2	Interkulturelle Öffnung im Sozialwesen - theoretische Grundlagen.....	4
2.2.1	Unterstützungsbedarf.....	5
2.2.2	Zugangsbarrieren zu sozialen Diensten.....	6
2.2.3	Interkulturelle Öffnung in der Verwaltung.....	8
2.3	Kontakt zwischen ausländischen MitbürgerInnen und MitarbeiterInnen sozialer Dienste in der Steiermark - Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	10
2.3.1	Durchführung, methodische Aspekte.....	11
2.3.2	Zusammenfassung der Befragungsergebnisse.....	11
2.4	Schlussfolgerungen und Lösungsansätze für interkulturelle Öffnung.....	14
2.4.1	Elemente und Anforderungen interkultureller Öffnung.....	14
2.4.2	Interkulturelle Öffnung in der Steiermark.....	16
3	„Interkulturelle Kompetenz“ als Thema der Aus- und Weiterbildung.....	17
3.1	Qualifikationsziel Interkulturelle Kompetenz.....	17
3.1.1	Begriffliche Annäherung.....	17
3.1.2	Individuelle und strukturelle Ebene interkultureller Kompetenz.....	21
3.1.3	Bildungsinhalte und -ziele.....	21
3.2	Interkulturelle Aus- und Weiterbildung in der Steiermark.....	23
3.2.1	Interkulturelle Weiterbildung in psychosozialen Diensten.....	23
3.2.2	Interkulturelle Aspekte in (sozial-)pädagogischen Ausbildungsgängen der Steiermark.....	27
4	Selbstorganisation.....	31
4.1	Einführung.....	31
4.2	Bürgerengagement, Ehrenamt, Selbsthilfe und Selbstorganisation.....	32
4.3	Selbstorganisation.....	34
4.3.1	MigrantInnenselbstorganisation.....	34
4.3.2	Funktionen von MigrantInnenselbstorganisation.....	35
4.3.3	Qualifizierung der Mitglieder von MigrantInnenselbstorganisationen.....	36
4.3.4	Gesellschaftliche Position von MigrantInnenselbstorganisationen.....	37
4.3.5	Zukunft von MigrantInnenselbstorganisation und Möglichkeiten der Förderung.....	37
4.4	Partizipation.....	38
4.4.1	Partizipation von MigrantInnen.....	39
4.4.2	Partizipation und Selbstorganisation.....	40
4.5	Empowerment.....	40
4.5.1	Empowerment als politisches Befreiungskonzept.....	41
4.5.2	Empowerment als frauenpolitische Strategie.....	42
4.5.3	Empowerment als politisches „Amöbenwort“.....	43
4.5.4	Vier Ebenen von Empowerment.....	44
4.5.5	Messung von Empowerment.....	44
4.5.6	Empowerment-Felder.....	44
4.6	Weiterbildungsreihe „Selbst-Organisiert/Selbst-Bestimmt/Selbst-Gestaltet!“ für Frauen mit Migrationshintergrund.....	45
4.6.1	Feministische Bildung/Weiterbildung für Migrantinnen.....	45
4.6.2	Weiterbildungsreihe.....	46
5	Abschließende Bemerkungen.....	49
	Literatur.....	51

1 EINLEITUNG

Mit dem Projekt „*Integration von MigrantInnen in der Steiermark. Interkulturelle Öffnung- Weiterbildung- Selbstorganisation*“ wurden im Zeitraum August 2001 bis Dezember 2002 wissenschaftliche und bildungspraktische Antworten auf ausgewählte Fragestellungen der Integration von zugewanderten Menschen (Schwerpunkt Sozialwesen) in der Steiermark gesucht. Das vorliegende Arbeitspapier stellt eine Kurzfassung der zentralen Forschungsergebnisse dar. Eine detaillierte Dokumentation sämtlicher Projektaktivitäten ist in Form eines umfassenden Projekt-Endberichtes erschienen.

Dem Vorhaben liegt ein Verständnis von „Integration“ als langfristigem Prozess, in dem alle Gesellschaftsmitglieder von Veränderung und Anpassung betroffen und zu aktivem Handeln aufgefordert sind, zugrunde. Dementsprechend wird diskutiert, welche Beiträge verschiedenste AkteurInnen - Institutionen und ihre VertreterInnen, aber ebenso die zugewanderten Menschen - zu diesem Prozess leisten können. Wir haben versucht, mit den Schwerpunkten Interkulturelle Öffnung, Weiterbildung und Selbstorganisation mehrere Felder der Integrationsarbeit zu berücksichtigen und dabei theoretische und empirische Forschung konstruktiv mit der Praxis zu vernetzen.

So sollten einerseits die Herausforderungen an MitarbeiterInnen bzw. Institutionen des Sozial- und Bildungswesens, welche sich durch veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen ergeben, beleuchtet werden und andererseits das Thema der „Selbstorganisation“ in den Mittelpunkt gestellt werden. Es war uns ein Anliegen, damit einen noch wenig beschrittenen Weg der Integrationsdiskussion, mit der expliziten demokratiepolitischen Zielsetzung der Erhöhung von Selbstbestimmung und Partizipation, aufzuzeigen. Das Selbsthilfepotential von Menschen mit Migrationshintergrund (in unserem Pilotprojekt waren die Adressatinnen eine Gruppe von Frauen), sollte im Rahmen eines qualifizierenden Pilotprojektes gestärkt werden.

Die einzelnen Themen wurden auf unterschiedlichen Ebenen bearbeitet, indem wir aufbauend auf der Analyse wissenschaftlicher Grundlagen praktische Weiterbildungsveranstaltungen konzipiert und durchgeführt haben. Die Workshops wurden evaluiert und die Erkenntnisse in die Theorie rückgekoppelt.

Als wissenschaftliche Methoden gelangten leitfadengestützte qualitative Interviews, teilnehmende Beobachtung, Fragebögen, Gruppendiskussionen sowie Literaturanalysen zur Anwendung.

Der erste Teil des Arbeitspapiers widmet sich der „**Interkulturellen Öffnung des Sozialwesens in der Steiermark**“. Im Mittelpunkt der qualitativen Interviews mit MitarbeiterInnen aus psychosozialen Einrichtungen und der Verwaltung standen die Nutzung der Angebote durch Menschen mit Migrationshintergrund bzw. die Erfahrungen der Beteiligten in den Beratungssituationen.

Ein zweiter hier beschriebener Projektschwerpunkt greift das Thema der **Aus- und Weiterbildung** auf. Ausgehend von einer theoretischen Diskussion des Begriffes „interkulturelle Kompetenz“ und den im empirischen Teil gewonnenen Erkenntnisse wurde eine Weiterbildungsreihe konzipiert, um die Handlungskompetenz der MitarbeiterInnen in interkulturellen Situationen zu erhöhen. Zwischen Juni 2002 und Dezember 2002 fanden vier ein- bis zweitägige Veranstaltungen statt, die vor allem MultiplikatorInnen ansprechen und somit impulsgebend wirken sollten.

Neben dem Weiterbildungsbereich wurde aber auch die Ausbildungssituation im Sozialwesen beleuchtet. Eine explorative schriftliche Befragung in steirischen Fachschulen und Hochschulen (Sozialwesen und Pädagogik) ging der Frage nach, inwieweit interkulturelle Aspekte in Lehrplänen und Unterrichtsangeboten verankert sind.

Für den Projektteil „**Selbstorganisation**“ veranschaulichen wir in der vorliegenden Fassung die von uns erarbeiteten theoretischen und empirischen Grundlagen und geben einen kurzen Bericht über den Verlauf des Pilotprojektes (dreitägige Weiterbildungsreihe mit Frauen mit Migrationshintergrund im Herbst 2002).

Zur verwendeten Terminologie ist anzumerken, dass es nicht möglich ist, eine einheitliche Begrifflichkeit für zugewanderte Menschen und die Nachfolgegenerationen anzuwenden. Den Begriff „AusländerIn“ vermeiden wir weitgehend, weil er häufig als ausgrenzend empfunden wird und im öffentlichen Diskurs - unabhängig von der tatsächlichen Staatsangehörigkeit - oft nur für bestimmte Personengruppen gebraucht wird. Zugleich ist eine AusländerIn nicht gleich eine AusländerIn, denn rechtliche Rahmenbedingungen stellen sich für EU-BürgerInnen und sogenannte Drittstaatsangehörige unterschiedlich dar. Andererseits bleiben auch nach einer Einbürgerung viele Barrieren und Diskriminierungen (z.B. aufgrund der Hautfarbe) bestehen. Neutraler erscheint es von „MigrantInnen“ zu sprechen, dies wäre allerdings für Angehörige der zweiten oder dritten Generation eine unzutreffende Bezeichnung. Auch sie sind mit Ausgrenzungen konfrontiert und stellen ebenfalls eine Zielgruppe von Integrationsangeboten dar.

In einschlägigen Diskussionen hat sich mittlerweile der Terminus „Menschen mit Migrationshintergrund“ eingebürgert, den wir in diesem Bericht bevorzugt verwenden, aus stilistischen Gründen wird aber auch der Begriff „MigrantInnen“ bzw. „AusländerInnen“, wenn die Staatsbürgerschaft ein relevantes Kriterium darstellt, benutzt.

2 INTERKULTURELLE ÖFFNUNG SOZIALER DIENSTE IN DER STEIERMARK

2.1 Hintergrund und Zielsetzung der Studie

Der Integrationsbeitrag der sogenannten Aufnahmegesellschaft ist im Bereich des Sozialwesens auf verschiedenen Ebenen anzusiedeln. Zum einen gilt es, diskriminierende Aspekte in rechtlichen Bestimmungen zu erkennen und abzubauen, wie z.B. bei Leistungen nach dem Behinderten- oder dem Pflegegeldgesetz. Zum anderen wäre zu gewährleisten, dass soziale Unterstützungen für alle Bevölkerungsgruppen angeboten und konkret nutzbar gemacht werden können.

Es hat sich eine Art „Arbeitsteilung“ zwischen den einschlägigen „Ausländer- und Flüchtlingsberatungsstellen“ einerseits und den sogenannten „Regeleinrichtungen“ der sozialen Arbeit andererseits herausgebildet. Letztere schließen zwar grundsätzlich MigrantInnen nicht aus, dennoch werden sie nicht in einem Ausmaß, das der Bevölkerungsstruktur entsprechen würde, von Nicht-ÖsterreicherInnen in Anspruch genommen. „Interkulturelle Öffnung“ bezeichnet somit eine zeitgemäße Veränderung im Selbstverständnis ALLER Einrichtungen. In der vorliegenden Studie wurde die Angebotsstruktur in der Landeshauptstadt Graz (vgl. dazu Sprung/Holzer 2002) nicht näher beleuchtet. Diese unterscheidet sich wesentlich von der Betreuungssituation in den steirischen Regionen, v.a. in Bezug auf spezialisierte Beratungsstellen für MigrantInnen, welche fast ausschließlich in Graz angesiedelt sind (vgl. dazu den Bericht im Auftrag von LR Kurt Flecker: „Die Integration von MigrantInnen in der Steiermark – Chancen und Hemmnisse. Bestandsaufnahme und Vorschläge“ Graz 2002). Umso mehr gewinnt die Frage der Öffnung allgemeiner Einrichtungen der sozialen Arbeit für die Bezirke an Bedeutung.

Ziel der hier vorgestellten Studie war die Reflexion, inwieweit sich einschlägige Organisationen des Sozialwesens in der Steiermark bereits auf die multikulturelle Veränderung der Bevölkerungsstruktur eingestellt haben. Es galt herauszufinden, welche psychosozialen Angebote von Menschen mit Migrationshintergrund eher, welche weniger oder gar nicht angenommen werden. Im Mittelpunkt der empirischen Erhebung standen die Institutionen und ihre MitarbeiterInnen. Wir haben in Bezirksverwaltungsbehörden (Jugendwohlfahrt) und Beratungszentren in ausgewählten steirischen Regionen erhoben, welche Erfahrungen MitarbeiterInnen sozialer Dienste gemacht haben, welche Probleme benannt werden und analysiert, inwieweit sich daraus Lösungsansätze ergeben. Bei den Einrichtungen in freier Trägerschaft wurden aus Kapazitätsgründen psychosoziale Zentren und keine spezialisierten Beratungsdienste ausgewählt, weil in den von uns befragten Stellen verschiedenste Zielgruppen und Beratungsinhalte abgedeckt werden. An dieser Stelle sei angemerkt, dass es, um die Gründe für eine etwaige Distanz seitens der migrantischen Bevölkerung zu den Regeleinrichtungen exakt zu erfassen, notwendig wäre, die realen Bedürfnisse dieser Gruppe in der Steiermark genauer zu beleuchten als es im Rahmen unseres Projektes möglich war.

2.2 Interkulturelle Öffnung im Sozialwesen - theoretische Grundlagen

Seit Beginn der 1990er Jahre wird im deutschsprachigen Raum, vorrangig von Fachleuten im Sozial- und Bildungswesen, eine Diskussion über die Zugänglich-

keit der „Regeldienste“ (also allgemeiner, nicht auf MigrantInnen spezialisierter Betreuungseinrichtungen) geführt. SozialwissenschaftlerInnen haben untersucht, welche Barrieren ethnischen Minderheiten die Nutzung von psychosozialen Angeboten erschweren. Im Mittelpunkt derartiger Studien standen zumeist Behörden und Beratungsdienste im kommunalen Kontext. Mittlerweile ist es nicht bei theoretischen Befunden geblieben, denn einige Städte (wie z.B. München, Essen, Basel u.a.) haben vielversprechende Maßnahmen zur Berücksichtigung der ethnischen Vielfalt eingeleitet. Interkulturelle Öffnung betrifft jedoch nicht nur die Institutionen der Verwaltung, sondern ebenso Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen oder private Träger der sozialen Wohlfahrt. Wie Untersuchungen gezeigt haben, reicht es nicht aus, AusländerInnen einfach „nicht auszuschließen“.

Die Tatsache, dass MigrantInnen in psychosozialen Einrichtungen als Klientel unterrepräsentiert sind, erfordert einen genaueren Blick auf die Ursachen und Hintergründe. Es handelt sich um ein Thema, das auch in Österreich in jüngster Zeit verstärkt diskutiert wird.

Wir gehen zunächst der Frage nach dem Unterstützungsbedarf von Menschen mit Migrationshintergrund sowie nach möglichen Zugangsbarrieren zu den sogenannten Regeldiensten nach. Ein besonderer Schwerpunkt wird dabei auf Institutionen der öffentlichen Verwaltung gelegt.

2.2.1 Unterstützungsbedarf

Nachdem für Österreich bislang keine aussagekräftigen empirischen Studien zur Nutzung der Regeleinrichtungen durch MigrantInnen vorliegen, lohnt ein Blick auf empirische Ergebnisse internationaler Arbeiten zur Thematik. In Deutschland wurden von Stefan Gaitanides beginnend mit 1992 Analysen der Zugänglichkeit bzw. Barrieren bei Frankfurter Institutionen durchgeführt. Er stellte fest, dass MigrantInnen nur unzureichend von den Angeboten der Regeldienste erreicht werden. Gleichzeitig wird aber eine erhöhte Belastung dieser Bevölkerungsgruppe konstatiert. Gaitanides spricht von ausländischen BürgerInnen als einer „sozialen Risikogruppe“: Sie sind nach seinen Ausführungen stärker von Armut, schlechten Arbeitsmarktchancen und Arbeitslosigkeit betroffen. MigrantInnen sind häufig mit Diskriminierung und deprivierten sozialen Lebensbedingungen, rechtlicher Unsicherheit, Bedrohung durch rechtsradikale/rassistische Übergriffe und/oder mit innerfamiliären Konflikten (z.B. widersprüchliche Geschlechts-, Generationenrollen) konfrontiert. Krankheiten und Verhaltensauffälligkeiten sind im Zunehmen begriffen.

Am wenigsten werden präventive oder nachsorgende Einrichtungen von MigrantInnen genutzt, hingegen finden sie sich umso häufiger in „randständigen“ Feldern der sozialen Arbeit, wo sie unter dem Druck äußerer oder gesetzlicher Bedingungen zu KlientInnen werden (wie z.B. Frauenhäuser, Bewährungshilfe, etc.), wieder (vgl. Gaitanides 2001, S. 181ff.).

Ohne MigrantInnen gleich als spezielle Risikogruppe definieren zu wollen, kann jedenfalls von einem Bedarf nach psychosozialen, gesundheitsbezogenen oder qualifizierenden Angeboten, wie er auch bei Einheimischen in vergleichbaren Lebenslagen besteht, ausgegangen werden. Einschränkend ist zu sagen, dass einzelne Zielgruppen des Sozialwesens in der MigrantInnenbevölkerung bislang wenig vertreten sind. So bezieht sich beispielsweise die immer bedeutender werdende Arbeit mit alten Menschen fast ausschließlich (noch) auf ÖsterreicherInnen,

in den kommenden Jahren könnte auch dieses Feld ein Thema interkultureller Öffnung sein.

Abgesehen von einer geringeren Nutzung der Dienste zeigten deutsche Studien, dass Betreuungsprozesse mit MigrantInnen überdurchschnittlich häufig abgebrochen werden und Beratungen schwieriger bzw. weniger erfolgreich als bei „einheimischem“ Klientel verlaufen (ebd., S. 182).

2.2.2 Zugangsbarrieren zu sozialen Diensten

Verschiedene Faktoren bedingen, dass MigrantInnen, obwohl man angesichts ihrer oft prekären Lebenssituation einen hohen Bedarf an sozialen Hilfeleistungen erwarten könnte, den Weg in einschlägige Regel-Institutionen nicht oder nur schwer finden. Es lassen sich Einflussfaktoren bei der Zielgruppe einerseits und bei den Institutionen andererseits identifizieren:

- Das Sprachproblem spielt eine zentrale Rolle bei den Zugangsschwierigkeiten und betrifft sowohl mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache auf Seiten der MigrantInnen als auch das Fehlen von DolmetscherInnen und muttersprachlichem Personal in den Institutionen. Muttersprachliche MitarbeiterInnen würden auch vertrauensbildend wirken und Identifikationsmöglichkeiten bieten.
- Kulturelle Hemmnisse können die Nutzung erschweren, z.B. in Form anderer Schamsschwellen im Umgang mit Krankheit oder als Tabu, mit Außenstehenden über familiäre Probleme zu sprechen. Dieser Aspekt wurde sehr häufig in den von uns durchgeführten Interviews im Bereich der steirischen Jugendwohlfahrt thematisiert.
- Häufig fehlt es an Vertrauen in Einrichtungen des Migrationslandes, die Hilfe durch Landsleute wird bevorzugt. Dies mag mit negativen Erfahrungen zusammenhängen. Studien haben aber auch ergeben, dass viele MigrantInnen andere Informationsgepflogenheiten haben und daher eine gewisse Vertrautheit mit der helfenden Person Voraussetzung ist (vgl. Senatsamt für die Gleichstellung 2001, S.29f.).
- MigrantInnen verfügen oft nur über mangelnde Kenntnisse der Struktur und Möglichkeiten des Versorgungssystems. Viele Einrichtungen sind mit ihrem Auftrag für ausländische KlientInnen nicht transparent und werden daher falsch eingeschätzt.
- Negative Erfahrungen mit Ämtern (z.B. in Zusammenhang mit existenziellen Fragen wie der Aufenthaltsregelung) können verallgemeinert und auf andere Stellen projiziert werden. Unsere Interviews zeigten, dass die Differenzierung der unterschiedlichen Ämter den Befragten relativ schwer fiel.
- Da viele Organisationen einen mittelschichtorientierten Beratungsansatz verfolgen, fühlen sich Angehörige benachteiligter sozialer Schichten, zu denen zugewanderte Menschen häufig zählen, nicht adäquat betreut. Studien zeigten ein verbreitetes Misstrauen ausländischer KlientInnen gegenüber non-direktiver Gesprächsführung oder psychologisierenden Beratungsstrategien (vgl. Gaitanides 2001). So kann z.B. die Aufforderung zu selbstreflexivem Ergründen von Problemursachen und zur Übernahme von Eigenverantwortung von ausländischen Ratsuchenden als desinteressiertes oder unprofessionelles Verhalten der BeraterInnen ausgelegt werden.
- MigrantInnen haben nicht selten Angst vor aufenthaltsrechtlichen Folgen bei der Inanspruchnahme von Sozialleistungen. Diese Angst muss nicht in jedem Fall berechtigt sein, sie erklärt sich aber aus der prekären Lebenssituation und

den verschiedenen rechtlichen Einschränkungen, welche die Lebensrealität dieser Bevölkerungsgruppe prägen.

Viele der hier angeführten Einflussfaktoren scheinen auf den ersten Blick individuelle Anpassungsdefizite der Zuwanderer/innen zu sein (z.B. mangelndes Vertrauen). Genauso sollte aber die Verantwortung der Institutionen, beispielsweise für die Entwicklung vertrauensbildender Maßnahmen, nicht aus dem Blick geraten.

Eine ExpertInnenbefragung bei psychosozialen Diensten und öffentlichen Einrichtungen in mehreren deutschen Städten, die in den 1990er Jahren den Grundstein für eine breitere Debatte über interkulturelle Öffnung legen sollte, ergab Hinweise auf institutionenbezogene Barrieren (vgl. Hinz-Rommel 1994). Der Studienautor konstatierte bei den MitarbeiterInnen einen Mangel an interkultureller Qualifikation und beschrieb die Trägerorganisationen als wenig flexibel und aufgeschlossen bezüglich einer interkulturellen Öffnung. Auch die einschlägigen Aus- und Weiterbildungsangebote wurden als unzureichend eingeschätzt. Weder schienen MitarbeiterInnen sozialer Dienste angemessen zur Bewältigung interkultureller Problemlagen befähigt zu werden, noch waren Kurse und Ausbildungen für MigrantInnen, die sich für soziale Berufsfelder qualifizieren wollten, leicht zugänglich.

In den vergangenen Jahren wurden in der Sozialverwaltung einiger deutscher Städte Öffnungsinitiativen gesetzt. Es wurde jedoch nur selten eine umfassende Strategie entwickelt, sondern es erfolgte v.a. eine Konzentration auf interkulturelle Qualifizierung einzelner MitarbeiterInnen (vgl. TiK 2002).

Es kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass sich bei den MitarbeiterInnen von Institutionen ähnliche Vorurteile und Einstellungen finden wie sie in der Durchschnittsbevölkerung vertreten sind. Kulturbezogene Stereotype führen in der Beratungssituation, v.a. wenn sich die Beteiligten verunsichert fühlen, häufig zu einer klischeehaften Interpretation und zu entsprechenden Schlussfolgerungen. Damit tritt eine Defizitsicht in den Vordergrund und Veränderungen sowie Entwicklungen der KlientInnen werden kaum wahrgenommen. Eine Fixierung auf kulturelle Defizite löst wiederum bei den Beratenden ein Gefühl der Inkompetenz aus, weil eine kulturelle Schranke als nicht überwindbar definiert wird. Viele BeraterInnen meinen, mit diesem „ganz anderen“ Klientel nicht arbeiten zu können, ohne dass sie bereits ernsthafte Versuche unternommen hätten. Statt dessen werden die MigrantInnen an Spezialdienste weiterverwiesen. Diese Strategie bietet sich v.a. in urbanen Räumen an, wo spezialisierte Dienste verfügbar sind - eine Situation die in den steirischen Regionen jedoch nicht gegeben ist.

Es darf ebensowenig außer Acht gelassen werden, dass sich viele ausländische Ratsuchende aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Kombination zahlreicher Probleme in äußerst schwierigen, oft ausweglosen Situationen befinden. Damit stellen sie eine als „schwierig“ erlebte KlientInnengruppe dar, die größeren Arbeitsaufwand, aber auch Ohnmachtsgefühle auf Seiten der HelferInnen mit sich bringt.

Während manche Bedienstete die kulturelle Differenz hervorheben, wird sie von anderen geleugnet - mit dem Argument, sowieso alle KlientInnen gleich zu behandeln. Mit dieser in Großbritannien als „Colourblindness“ bezeichneten Herangehensweise erfolgt aber eine Bagatellisierung realer Schwierigkeiten und spezieller Anforderungen (vgl. Gaitanides 2001, S. 185).

2.2.3 Interkulturelle Öffnung in der Verwaltung

Die Kommunikation zwischen MigrantInnen und Bediensteten der öffentlichen Verwaltung stellt ein zentrales Feld in der Debatte um interkulturelle Öffnung dar. In diesem Sektor vermischen sich zwei Problemstellungen: Für den Bereich der freiwilligen Serviceleistungen gilt es, ähnlich wie bereits beschrieben, mögliche Hemmschwellen zu verringern und MigrantInnen - gleichermaßen wie allen BürgerInnen eines Gemeinwesens - sozialstaatliche Leistungen zugute kommen zu lassen. Daneben gibt es aber auch Kontakte mit der Verwaltung, die mehr oder weniger unvermeidlich sind wie z.B. diverse Amtshandlungen, Antragstellungen, Meldewesen u.v.m. Hier stellt sich die Frage nicht, wie die AdressatInnen erreicht werden können. Interkulturelle Öffnung bezieht sich dann auf eine möglichst kundInnenfreundliche, nicht-diskriminierende Gestaltung der interkulturellen Kommunikationsverläufe. In unserer Untersuchung sind diesbezüglich insbesondere die Interventionen im Jugendwohlfahrtsbereich angesprochen.

Die öffentliche Verwaltung ist eine Kontaktstelle, an der MigrantInnen mit den rechts- und sozialstaatlichen Strukturen des „Gastlandes“ in Berührung kommen und somit eine besondere Art der interkulturellen Begegnung zwischen Zugewanderten und Einheimischen stattfindet. In verschiedenen Studien, in denen die Interaktionen zwischen Verwaltungsbediensteten und MigrantInnen untersucht wurden, zeigte sich, dass solche Behördenkontakte häufig nicht konfliktfrei verlaufen. Dem Umgang mit Ämtern, insbesondere mit den für ausländerrechtliche Belange zuständigen Institutionen, kommt für die KlientInnen in vielen Fällen eine existenzielle Bedeutung zu, was problematische Verläufe noch verschärfen kann.

Spezifika interkultureller Kommunikationsprozesse in Behörden

Kommunikationsprozesse, die in einem bürokratischen Kontext stattfinden, unterscheiden sich in mehrfacher Hinsicht von der Kommunikation im Alltagsleben. Michael Seifert (1996, S. 13ff.) nennt als Merkmale, die eine gelingende Verständigung erschweren oder verhindern können, u.a. die Unfreiwilligkeit des Kontaktes, ein asymmetrisches, nicht-egalitäres Verhältnis zwischen den Interaktionspartnern und die weitgehend vorgegebenen Verhaltens- und Handlungsregeln der Behörde. Viele KlientInnen erwarten Verständnis und individuelles Eingehen auf ihre persönlichen Bedürfnisse, was gewissermaßen in einem Widerspruch zur bürokratischen Norm der Unpersönlichkeit steht. Entscheidungsverläufe sind für KlientInnen oft nicht nachvollziehbar bzw. transparent.

Nicht zuletzt beeinflussen auch Rahmenbedingungen wie z.B. der Zeitdruck, komplexer werdende Regelungen und Gesetze oder räumliche Aspekte (nüchterne, unpersönliche Atmosphäre) die Kommunikation negativ.

Abgesehen vom bürokratischen Kontext besteht die Spezifik der Interaktionen in der Interkulturalität der Kommunikationssituation. Diese Situation ist durch unterschiedliche kommunikative Codes, differierende Kommunikationsstile, Deutungsmuster, nonverbale Äußerungen, etc. charakterisiert. Die Barrieren interkultureller Kommunikation können auf einer Inhalts- oder einer Beziehungsebene angesiedelt sein und als Missverstehen oder Nicht-Verstehen in Erscheinung treten (vgl. Riehle/Seifert 2001, S. 16).

Das Zusammentreffen zwischen einem/einer Verwaltungsbediensteten mit ausländischem Klientel ist nicht bloß ein Kontakt zwischen Angehörigen einer Mehrheits-

und einer Minderheitenkultur, ebenso wenig handelt es sich dabei aber vermutlich „nur“ um eine Interaktion zwischen einem Bürger/einer Bürgerin und den RepräsentantInnen eines bürokratischen Systems.

„Vielmehr geht es im Rahmen einer interkulturellen Behördenkommunikation um das Zusammentreffen einer hochspezialisierten bürokratischen Teilkultur der Aufnahmegesellschaft mit Vertretern einer gesellschaftlich segregierten ethnisch-kulturellen Minorität. Entsprechend unterschiedlich sind auch die kognitiven und normativen Voraussetzungen, die beide Kommunikationspartner in die Kommunikationssituation einbringen“ (Seifert 1996, S. 27).

Auf Seiten der MigrantInnen fließen beispielsweise Erfahrungen mit Behörden im Herkunftsland, ihre kulturellen Handlungsmuster und ihre Verarbeitung der Migrationssituation (und die damit verbundenen Interessen gegenüber der Behörde) in die Kommunikation ein. Die Verwaltungsbediensteten sind wiederum neben ihren eigenen kulturellen Hintergründen durch die Aufgabendefinition der Behörde, ihr Arbeitsverständnis und ihre Bilder von MigrantInnen geleitet.

Es besteht ein grundsätzlicher Unterschied in den Handlungsorientierungen der Beteiligten: Während BeamtInnen sich an formellen, sachlichen, rationalen und unpersönlichen Richtlinien zu orientieren haben, gilt für ihre KommunikationspartnerInnen die Maxime einer existentiellen Selbsterhaltung, was zu einem Einbringen der gesamten Lebenslage in die Situation führt.

In der interkulturellen Behördenkommunikation wirken Probleme, die sich aus der Kommunikationssituation Behörde - BürgerIn allgemein ergeben, mit interkulturellen Kommunikationsschwierigkeiten zusammen. (Das bedeutet aber noch nicht, dass jedes derartige Zusammentreffen automatisch problembehaftet sein muss!) Nach Riehle/Seifert (vgl. 2001, S. 29) sind vier Problemsorten eng miteinander verflochten, nämlich die Sachproblematik der behördlichen Regelung, die Beziehungsproblematik auf der kommunikativen Ebene, die sprachliche Verständigung und die Verständigungsproblematik bezüglich des kulturellen Hintergrundes.

Möglicherweise treten Störungen, die durch die bürokratischen Bedingungen automatisch erzeugt werden, nur in verstärkter und interkulturell modifizierter Form auf, oder die Ursachen diverser Probleme liegen hauptsächlich im Aspekt der Begegnung unter „Fremden“. Es besteht sogar die Gefahr, dass Kommunikationsstörungen vorschnell als interkulturelle Verständigungsschwierigkeiten gedeutet werden.

Studien zur interkulturellen Behördenkommunikation

Die unterschiedlichen Facetten der Kommunikationsverläufe, sowie die Schwierigkeiten und Bewältigungsstrategien, die in der Praxis vorfindbar sind, wurden in mehreren deutschen Studien (vgl. beispielsweise Hoffmann 1982, Seifert 1996, Berth/ Esser 1997, Riehle/Zeng 1998 u.a.) und einer Untersuchung in Wien (Pöchlacher 1997) ausgelotet.

Die meisten Problemdefinitionen, wie sie die Befragten in diesen Studien vornehmen, ähneln einander stark. Ursachen für Konflikte scheinen, sowohl von BeamtInnen als auch von MigrantInnen, überwiegend im Verhalten der KommunikationspartnerInnen gesehen, die „Schuld“ für misslingende Kommunikation somit dem jeweiligen Gegenüber zugeschrieben zu werden. Im Gegensatz zu dieser divergierenden Wahrnehmung der individuellen Konfliktquellen besteht in Hinblick

auf Einflussfaktoren, die auf einer institutionellen oder behördenexternen Ebene angesiedelt sind, oft Übereinstimmung zwischen der Sicht der MigrantInnen und jener der Verwaltungsbediensteten (vgl. Riehle/ Seifert 2001, S.21).

Es zeigt sich, dass Grenzen der sprachlichen Verständigung nicht als die zentrale Schwierigkeit wahrgenommen wurden.

Eine eindeutige Aussage darüber zu treffen, wo die „Hauptstörungen“ in der interkulturellen Behördenkommunikation liegen, lässt das vorliegende empirische Material aber nicht zu. Vielmehr entfaltet sich ein differenziertes Bild des Zusammenwirkens personaler, struktureller und kultureller Faktoren. Riehle/Zeng (1998, S. 16) sprechen daher von „Problemkonfigurationen“, in denen sich einzelne Aspekte gegenseitig stützen und verstärken, z.B. Sprache, Zeitmangel der BeamtInnen, aggressive Reaktion der KlientInnen aufgrund der erlebten existentiellen Bedrohung etc.

Zentral bleibt die Frage, ob beobachtete Kommunikationsstörungen als Ausdruck allgemeiner Schwierigkeiten des Behördenkontaktes oder eher als Spezifik interkultureller Verständigungssituationen zu interpretieren sind. Dazu resümieren Riehle/Zeng, dass viele Probleme jenen gleichen, wie sie auch Einheimische mit der Verwaltung haben, aber

„ (...) daß diese Probleme dadurch an Bedeutung, Gewicht und Färbung gewinnen, daß sie mit Verständigungsproblemen verknüpft sind und daß sie sich in einem Blickwinkel entfalten, in dem sich die Interaktionsbeteiligten wechselseitig als Fremde sehen. (...) Spezifisch am Verhältnis Verwaltung und Migrant erscheint uns zum einen das Verständigungsproblem, sowie die Sichtweise der Verwaltung auf Migranten oder die Sicht der Verwaltung auf ihre Klientel“ (ebd., S. 84).

Michael Seifert (1996, S. 89ff.) vertritt mit seiner Analyse die Ansicht, dass sich Spannungen der Behördenkommunikation durch die interkulturellen Besonderheiten verschärfen und es zu einer kumulativen Wirkung des Macht-, Wissens-, Komplexitäts- und Kontingenzgefälles kommen kann. Durch wechselseitige negative Projektionen, die sich jeweils bestärken und zu „kommunikativen Eskalationszirkeln“ führen, würden gerade jene Handlungsweisen, die am Gegenüber kritisiert werden, in der Situation oft erst erzeugt.

Eine wesentliche Schlussfolgerung bei Riehle/Zeng (1998, S. 85) lautet, dass Konflikte verschärft werden, wenn sie personalisiert, stereotypisiert oder positionell gehandhabt werden.

Die zitierten Studien treffen Aussagen über konfliktgenerierende Aspekte auf der personalen, der institutionellen und der die rechtlich-politischen Rahmenbedingungen betreffenden Ebene. Die Untersuchung von Riehle/Zeng differenziert diese Unterscheidung mit ihren Überlegungen zu einer sogenannten „Institutionenkultur“, die in den jeweiligen Ämtern oder Behördenparten eskalative Prozesse beeinflussen kann, weiter aus.

2.3 Kontakt zwischen ausländischen MitbürgerInnen und MitarbeiterInnen sozialer Dienste in der Steiermark - Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Ziel unserer Studie war, Erfahrungen aus den Kontakten zwischen BürgerInnen mit Migrationshintergrund und MitarbeiterInnen psychosozialer Dienste zu analy-

sieren und daraus Schlussfolgerungen für die „interkulturelle Öffnung“ dieser Einrichtungen, insbesondere in Bezug auf die Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen, zu ziehen. Weiters sollten Erkenntnisse über Unterstützungsbedürfnisse ausländischer BürgerInnen in den steirischen Regionen gesammelt werden.

2.3.1 Durchführung, methodische Aspekte

Angesichts der vorhandenen Ressourcen war eine flächendeckende Befragung in allen Regionen nicht möglich. Es wurden in drei ausgewählten Bezirken einerseits mit MitarbeiterInnen der Bezirkshauptmannschaften (Bereich Jugendwohlfahrt sowie einer Amtsärztin), andererseits mit Beraterinnen in psychosozialen Zentren Interviews durchgeführt. Die daraus resultierenden Ergebnisse werden durch eine detaillierte Fallstudie in einem vierten steirischen Bezirk (Bruck/Kapfenberg) ergänzt, um eine exaktere Beschreibung und Interpretation der angesprochenen Problemstellungen zu erzielen. Die von Edith Glanzer durchgeführte Fallstudie analysiert insbesondere die Erfahrungen des Bürgerbüros Kapfenberg.

Die Landeshauptstadt Graz wurde in dieser Arbeit nicht explizit untersucht. In die Bewertung der Ergebnisse fließen aber Erkenntnisse aus einer Studie mit der gleichlautenden Fragestellung ein, die von einer der Autorinnen in Dienststellen des Magistrats Graz 2001 durchgeführt wurde (Sprung/Holzer 2002). Weiters berücksichtigen wir Inhalte aus einer bereits der Öffentlichkeit vorgestellten Untersuchung (Bericht zur Integration von MigrantInnen in der Steiermark im Auftrag von Landesrat Kurt Flecker).

Die Sichtweise der „KlientInnen“ sozialer Dienste wurde anhand der Interviews mit einem Vertreter einer MigrantInnenselbstorganisation, der Interviews mit MigrantInnen im Rahmen der Fallstudie in Kapfenberg und auf Basis der 2001 in Graz durchgeführten Erhebungen einbezogen.

Die leitfadengestützten Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet, transkribiert und qualitativ ausgewertet.

Die Auswahl der Bezirke Leoben, Knittelfeld, Liezen und Bruck/Mur erfolgte aufgrund ihres im Steiermarkvergleich relativ höheren Anteils an ausländischer Wohnbevölkerung. Nach Graz mit 9,5% ausländischer Wohnbevölkerung zählen Liezen einen AusländerInnenanteil von 5,7% (bzw. 4,2%), Bruck/Mur 5,4% (bzw. 4,8%), Knittelfeld 5,2% (bzw. 4,7%) und Leoben 5,1% (bzw. 4,6%). Da integrationspolitische Fragen in der Regel im Zusammenhang mit Nicht-EU-BürgerInnen diskutiert werden, geben die in Klammer gesetzten Zahlen Auskunft über den jeweiligen AusländerInnen-Anteil abzüglich der EU-Staatsangehörigen.

2.3.2 Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

Die Fragestellungen der Untersuchung zielten darauf ab, Informationen über folgende Aspekte zu generieren:

- Zugangswege zu Beratungsangeboten und mögliche Barrieren
- Art der Fragestellungen, mit denen sich MigrantInnen an psychosoziale Dienste wenden
- Erfahrungen/Probleme im Kontakt
- Erklärungs- und Interpretationsmuster der Befragten (Problemursachen)
- Lösungsansätze, Veränderungswünsche
- Weiterbildungsbedarf des Personals der befragten Institutionen

- Allgemeine Aussagen über Lebenssituation, Probleme und Bedürfnisse von MigrantInnen in der Steiermark.

Die Nutzung psychosozialer Angebote in den steirischen Regionen ließ sich aufgrund fehlender statistischer Aufzeichnungen der befragten Institutionen nicht quantifizieren. Die Einschätzungen der befragten MitarbeiterInnen ergaben, dass einzelne Angebote unterschiedlich stark in Anspruch genommen werden. Als Beispiele für hohe Akzeptanz wurden Mütterberatung, Impfangebote, Leistungen für Jugendliche sowie finanzielle Unterstützungen angeführt. Familien seien v.a. in den Bereichen Erziehungsberatung, Gewalt oder mit therapeutischen Hilfen schwer zu erreichen. Der Zugang zu den sozialen Diensten dürfte darüber hinaus unter anderem vom Informationsstand, aber auch von den Sprachkenntnissen und der Altersgruppe abhängig sein. Jugendliche scheinen relativ häufig Kontakt zu den MitarbeiterInnen der Jugendwohlfahrt aufzunehmen. Der allgemeine Informationsstand wurde von den InterviewpartnerInnen recht unterschiedlich beurteilt, die befragten MigrantInnen fühlten sich durchwegs eher schlecht informiert.

Zu den wichtigsten VermittlerInnen mit einer Art Brückenfunktion wurden Schule und HausärztInnen gezählt. Sie machen auf Bedürfnisse aufmerksam oder unterstützen MigrantInnen soziale Dienste in Anspruch zu nehmen.

Große Bedeutung kommt, wie aus internationalen Studien bekannt ist, der Struktur und Arbeitsweise einer Institution zu. Als interessantes Ergebnis ist festzuhalten, dass das Bürgerbüro Kapfenberg einen sehr hohen MigrantInnenanteil zu seiner Kundschaft zählt. Das mag einerseits damit zu tun haben, dass hier verschiedenste Agenden zusammengefasst wurden, die v.a. einkommensschwache Bevölkerungsgruppen betreffen. Es dürften jedoch auch für die KundInnen leichter sein, sich mit mehreren Anliegen an eine einzige Stelle wenden zu können. Unsere Interviews mit MigrantInnen haben ergeben, dass das System und die Zuständigkeiten österreichischer Institutionen häufig nicht durchschaut werden und dies Überforderungsgefühle auslöst. Für einige Gruppen, z.B. mit einem Erfahrungshintergrund aus eher kollektivistisch organisierten Gesellschaftsstrukturen, mag es vertrauter sein, sich in einer Einrichtung umfassend Unterstützung zu holen, als spezialisierte Einzelsysteme zu durchlaufen.

Weiters zeigten die Befragungen, dass die Möglichkeit, sich eine bevorzugte Ansprechperson auszuwählen, von den MigrantInnen sehr geschätzt wird. Damit kann z.B. eine KommunikationspartnerIn ausgesucht werden, die leichter zu verstehen ist. Zudem weisen die empirischen Analyseergebnisse darauf hin, dass der persönlichen Ebene von den MigrantInnen hohe Bedeutung beigemessen wird. Das Beispiel Kapfenbergs macht sichtbar, dass Erwartungen an das Bürgerbüro formuliert werden, die über eine reine Servicestelle weit hinausgehen. So wünschen sich die MigrantInnen unter anderem auch, dass ihre Sorgen angehört werden, dass man dort Menschen zum Reden trifft, dass gerade ältere MigrantInnen soziale Kontakte finden oder dass bei Problemen wie der Arbeitssuche Unterstützung gegeben wird. Neben den konkreten Dienstleistungen erwarten die Befragten also soziale Kontakte und die Wahrnehmung ihrer Person als Individuum mit jeweils eigenen Problemen, Bedürfnissen und Wünschen.

Dies entspricht den Ausführungen in einschlägigen Studien wie z.B. bei Seifert (1996), der von der Annahme ausgeht, dass MigrantInnen stärker persönliche biographische Aspekte ihres Anliegens bei Behörden einbringen, wohl auch deswegen, weil sie geringere Kenntnisse über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die formalen Abläufe in einer Behörde haben. Er betont, dass MigrantInnen

besonderes Vertrauen, eine persönliche Ansprache und Freundlichkeit von Institutionen erwarten, da die Außenwelt meist als sehr feindlich und abweisend erlebt wird. Folglich erlangen die genannten Eigenschaften besondere Relevanz, die Einschätzung eines gelungenen Kontaktes mit der Behörde wird wesentlich am freundlichen Umgang gemessen. Behörden zählen oft zu den wenigen Schnittstellen bzw. regelmäßigen Kommunikationsmöglichkeiten mit Angehörigen der Mehrheitsbevölkerung. Da Entscheidungen für die betroffenen BürgerInnen oft nicht transparent sind, werden Erklärungen von den MigrantInnen oft in der zwischenmenschlichen Interaktion gesucht. Ein Interviewpartner sah in diesem Sinne beispielsweise die Verantwortung bei sich selbst und zeigte sich davon überzeugt, dass es vom Auftreten der AntragstellerInnen bei der Behörde abhängt, ob ein Anliegen positiv behandelt werde:

„Ehrlich gesagt, es hängt davon ab, was für eine Person ist. ..es hängt von der Ausstrahlung ab, das ist absolut wichtig. ...die Ausstrahlung, solange du positiv ausstrahlst, egal was für einen Sachbearbeiter da für dich diese Sache erledigt oder bearbeitet, wird das positiv“ (M 1, S. 2).

Als problematisch wurden von den Mitarbeiterinnen psychosozialer Dienste in der Steiermark insbesondere die Abwehr gegen familiäre Intervention bzw. Beratungsangebote wahrgenommen. Weiters wurden die Verständigungsproblematik aufgrund der Sprache und die Kommunikation mit männlichen Klienten genannt. Als Erklärungsmuster zogen die InterviewpartnerInnen häufig kulturelle Unterschiede, insbesondere wenn es sich um Fragen der Geschlechterrollen handelte, heran. Die komplexe rechtliche Situation erschwert manche Beratungsverläufe und macht sie, gekoppelt mit Verständigungsproblemen arbeits- und zeitintensiv. Beharrlichkeit, die von MigrantInnen vielleicht als Strategie zum Verstehen eingesetzt wird, erleben manche MitarbeiterInnen als aufdringliches oder „lästiges“ Verhalten. Es zeigte sich, dass einige der Befragten auch hier überwiegend zu kulturellen bzw. kulturalisierenden Interpretationen greifen, andere wiederum weitere Ursachen reflektieren und z.B. die rechtliche Situation und die daraus resultierende Verunsicherung als Grund für die Vermeidung von Kontakten sehen. Vereinzelt wurde die Vermutung geäußert, dass MigrantInnen vielleicht aus Scham und Ohnmacht nicht zu erkennen geben, dass sie bei einem Gespräch wenig verstanden haben.

Die eigene Institution wurde in den Interviews kaum hinterfragt. Die Verantwortung für Dolmetschangebote zu sorgen, wird z.B. nur in Einzelfällen als eine Aufgabe der Einrichtung gesehen, ebenso wenig wurden Überlegungen angestellt, die beispielsweise in Richtung einer Anstellung von Menschen mit Migrationshintergrund gehen.

Im Gegenteil betonten einige InterviewpartnerInnen sogar explizit, dass es keinen „Ausländerschwerpunkt“ innerhalb der Institution geben sollte. Vielfach erfolgte ein Rückzug auf die Position, dass ja grundsätzlich alle BürgerInnen gleich behandelt würden und Zugang zu den Angeboten hätten. Lösungsvorschläge für benannte Konfliktsituationen bezogen sich auf die MigrantInnen, welche die Sprache erlernen und sich integrieren sollten. Für die eigene Institution wurde in Bezug auf die sozialpädagogische Familienarbeit auf den Einsatz gemischtgeschlechtlicher Teams verwiesen.

Bei den Verbesserungs- und Veränderungsvorschlägen der MigrantInnen stand eindeutig die Empfehlung, muttersprachliches Personal bzw. DolmetscherInnen einzusetzen, im Mittelpunkt. Von den InterviewpartnerInnen mit Migrationshin-

tergrund wurde betont, dass solche MitarbeiterInnen nicht nur in sprachlicher Hinsicht wichtig wären, sondern dass mit ihnen auch die Hoffnung verknüpft werde, mit den eigenen Problemen ernster genommen zu werden.

Einige MitarbeiterInnen der psychosozialen Dienste äußerten die Bereitschaft, sich mit kulturellen Differenzen auseinanderzusetzen und sich Wissen über die Bedürfnisse von MigrantInnen anzueignen. Dies wurde jedoch in der Regel erst auf unsere konkrete Nachfrage nach Weiterbildungswünschen artikuliert. Unserer Einschätzung zufolge ist die Motivation, zumindest in den Jugendämtern, noch zu gering als dass die Befragten ohne weitere Impulse, beispielsweise von Vorgesetzten, tatsächlich an interkulturellen Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen würden. Als ein Ergebnis der Befragung ist festzuhalten, dass relativ wenig Kenntnis der Lebensrealität von Menschen mit Migrationshintergrund vorhanden ist.

Wichtig wäre nach Ansicht der Befragten in erster Linie die Einrichtung spezialisierter Beratungsstellen in den Regionen, an die MigrantInnen verwiesen werden können, die aber auch dem Personal der sozialen Dienste mit Auskünften zur Verfügung stehen sollten.

2.4 Schlussfolgerungen und Lösungsansätze für interkulturelle Öffnung

Prozesse interkultureller Öffnung müssen stets auf mehreren Ebenen verankert werden, um nachhaltigen Erfolg erzielen zu können. Es sollten Maßnahmen sowohl in personeller Hinsicht als auch in Bezug auf den strukturellen Abbau von Hemmschwellen gesetzt werden.

2.4.1 *Elemente und Anforderungen interkultureller Öffnung*

Für die institutionelle Verankerung gilt, dass die Öffnung sowohl auf der Organisationsebene gewollt als auch auf der Praxisebene akzeptiert sein muss. Zunächst sollte das Selbstverständnis der Einrichtung überdacht werden, also Reformfordernisse in Leitbild und Organisationsstrukturen in den Blick genommen werden. Die „Kultur“ einer Organisation drückt sich in ihren Regeln, Werten und Strukturen aus (vgl. Handschuck/Schröder 2001, S. 155). Die Institution trägt Verantwortung für die Anpassung ihrer Regelungen in Kooperation mit den MitarbeiterInnen und KlientInnen sowie für die Überprüfung der Qualität des Erreichten. Daher empfiehlt es sich, Leitlinien zu erstellen, die in konkrete Handlungsziele und Umsetzungsschritte übersetzt werden.

Eine interkulturell orientierte Personalentwicklung stellt einen zentralen Baustein dar, sie muss die Entwicklung „interkultureller Kompetenz“, die Einbeziehung muttersprachlicher MitarbeiterInnen und die Entwicklung multikultureller Teams forcieren.

Eine Öffnung bedeutet allerdings auch, gleichberechtigte Zugänge für Angehörige ethnischer Minderheiten in ALLE Arbeitsbereiche zu schaffen und sie nicht auf die Betreuung ihrer Landsleute zu reduzieren bzw. als sogenannte „Vorzeige-AusländerInnen“ zu missbrauchen.

Wolfgang Hinz-Rommel (1998, S. 38ff.) führt folgende wesentliche Elemente für einen Öffnungsprozess an:

- Interkulturelle Orientierung in Konzeption und Selbstverständnis (Zielformulierung, Leitbild)

- Beseitigen verborgener Ausgrenzungsmechanismen (z.B. mittels fremdsprachiger Zusatznamen für die Einrichtung, adäquater Öffnungszeiten usw.)
- Methodenvielfalt
- Sprachkompetenz (erfordert v.a. muttersprachliches Personal)
- Gemeinwesenorientierung
- Bildungsprozesse (Interkulturelle Aus- und Weiterbildung auch in nicht-organisierter Form wie z.B. durch multikulturelle Teams)
- Sichtbarmachung (Öffentlichkeitsarbeit)
- Orientierung an Bedürfnissen (genauere Erhebungen erforderlich)
- Einstellungen und Verhalten der MitarbeiterInnen (Aus- und Weiterbildung).

Zur Realisierung der strukturellen Verankerung bieten sich verschiedene Strategien an. Sie kann in Prozesse der Organisationsentwicklung und des Qualitätsmanagements explizit einbezogen werden, sie kann durch eigene Stellen innerhalb einer größeren Einheit (z.B. Amt oder Stabsstelle für Integrationsfragen) oder durch Beauftragte für Integrationsangelegenheiten gewährleistet werden. Sogenannte „Ausländerbeauftragte“, wie es sie beispielsweise in vielen deutschen Städten gibt, verfügen jedoch nur über eingeschränkte Handlungsmöglichkeiten und dienen eher als ImpulsgeberInnen, Ombudsstellen bzw. zur „Überwachung“ des Fortschritts interkultureller Öffnung.

Welche Vorgangsweise auch immer gewählt wird - es ist sicher nicht ausreichend, die interkulturelle Offenheit in einem Leitbild festzulegen, sondern es müssen klare Zielgrößen und Standards erarbeitet werden, die eine Überprüfung ermöglichen.

Für die Einleitung konkreter Maßnahmen interkultureller Öffnung kann somit kein Patentrezept erstellt werden, die Strategien sind abhängig von engagierten Personen, dem Umfeld und den Strukturen der jeweiligen Institution, aber auch von politischen Konstellationen. Es ist anfangs wichtig, die grundsätzliche Akzeptanz für eine Öffnung herzustellen. Wie Erfahrungen aus Deutschland zeigen, besteht die Gefahr, dass die Betroffenen eine Entwertung ihrer bisherigen Praxis empfinden, oder Angst vor neuen - besser gesagt zusätzlichen - Aufgaben haben. Umso bedeutender erscheint es, herauszuarbeiten, inwieweit die handelnden Personen von einer Öffnung profitieren. Ein praktischer Nutzen wird am besten durch geeignete MultiplikatorInnen deutlich, die sich in der Institution engagieren und andere motivieren können (vgl. Hinz-Rommel 2000, S 54f.).

Eine Sensibilisierung der Führungskräfte gilt als besonders wichtig, Qualitätsmanagement ist Führungsaufgabe. Reformprozesse sollten zugleich als Top-Down und Bottom-Up Strategie greifen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine Sichtweise, die interkultureller Öffnung als umfassende Organisationsentwicklungsaufgabe definiert, den komplexen Anforderungen am besten entsprechen würde. Durch eine differenzierte Berücksichtigung des Umstandes, dass sehr heterogene (und sich stetig wandelnde) Zielgruppen und Problemlagen vorliegen, kann letztlich eine Qualitätssteigerung erreicht werden, die allen Bevölkerungsgruppen zugute kommt. Hier entsteht Anschlussfähigkeit an Diskussionen wie sie z.B. im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform geführt werden und die durch Schlagworte wie „Kundenfreundlichkeit“ oder „Bürgerorientierung“ charakterisiert sind. Die Untersuchung des Bürgerbüros Kapfenberg zeigt diese Potentiale anschaulich auf.

Die spezifischen Facheinrichtungen für MigrantInnen verlieren auch bei erfolgreicher interkultureller Öffnung ihre Berechtigung nicht. Solange Zuwanderer/innen

besondere Problemlagen zu bewältigen haben, benötigen Sie spezielle, qualifizierte Betreuungsangebote. Beide Strategien sollten einander ergänzen und Synergien anstreben. Dazu bedarf es allerdings auch der entsprechenden Strukturen der Vernetzung.

2.4.2 Interkulturelle Öffnung in der Steiermark

Interkulturelle Öffnung in steirischen Institutionen wurde bereits im Bericht „Die Integration von MigrantInnen in der Steiermark – Chancen und Hemmnisse. Bestandsaufnahme und Vorschläge“ (2002) von zahlreichen ExpertInnen eingefordert. Als konkrete Einrichtungen nannten die AutorInnen öffentliche Institutionen, Schulungseinrichtungen (berufliche Bildung) und das Gesundheitswesen. Insbesondere wurde auf die Notwendigkeit interkultureller Öffnung in den steirischen Regionen hingewiesen, weil es dort nicht möglich sei, für jeden Bezirk ein umfangreiches und differenziertes Angebot migrationsspezifischer Beratungsleistungen zu etablieren.

Grundsätzlich stellt sich die Frage der gleichberechtigten Zugänglichkeit aber nicht nur bei den freien Trägern der sozialen Arbeit, sondern auch in allen Dienststellen des Landes, besonders jenen mit Parteienverkehr.

Für die Steiermärkische Landesverwaltung (auch auf Ebene der Bezirksverwaltungsbehörden bzw. Gemeinden) ergibt sich zur Sicherstellung der psychosozialen Versorgung von MigrantInnen bzw. der Durchsetzung von Rechten und Ansprüchen vorrangig eine Öffnungsaufgabe in folgenden Bereichen: Jugendwohlfahrt, Amtsärztliche Angelegenheiten, Sozial- und Behindertenhilfe, Gewerbeverfahren, Meldewesen, Standesamt, Pflichtschulen und Kinderbetreuungswesen, Berufsschulen, Serviceeinrichtungen im Bereich des Sozialwesens, Servicestellen der Fachabteilung für das Gesundheitswesen, Fremden- und Aufenthaltsrecht und Staatsbürgerschaftswesen.

Großer Handlungsbedarf ist beispielsweise auch im Gesundheitswesen zu konstatieren. In Krankenanstalten und Therapieeinrichtungen bestehen für AusländerInnen oft noch Zugangsbarrieren, in den Krankenhäusern kommt es zu vielfältigen Konflikten und Problemen in der Kommunikation mit ausländischen PatientInnen und ihren Familienangehörigen. Kulturspezifische Krankheitskonzepte sind wenig bekannt. Die Förderung einschlägiger Projekte durch die zuständige Fachabteilung beim Land Steiermark ist zu empfehlen, war aber nicht Gegenstand des vorliegenden Projektes.

Interkulturelle Öffnung bedeutet nicht nur für den öffentlichen Dienst, sondern auch für die freien Träger eine große Herausforderung, so z.B. für die Psychosozialen Beratungsstellen in den Bezirkshauptstädten oder für die mobilen Dienste.

Die hier formulierten Überlegungen können grundsätzlich für alle Gesellschaftsbeiriche, an denen MigrantInnen bislang nicht gleichberechtigt partizipieren, gelten. Der Einfluss der Landespolitik ist zwar nicht überall gleichermaßen gegeben, dort wo keine direkte Eingriffsmöglichkeit besteht, wären aber durchaus Modelle positiver Anreiz-Setzung, etwa gegenüber der Privatwirtschaft, vorstellbar. Als Anregung sei auf Frauenförderungsmaßnahmen verwiesen, welche sich teilweise entsprechend modifizieren ließen.

3 „INTERKULTURELLE KOMPETENZ“ ALS THEMA DER AUS- UND WEITERBILDUNG

Interkulturelle Öffnung des Sozialwesens kann also durch aktive Maßnahmen auf mehreren Ebenen gefördert werden. Eine wichtige Rolle kommt dabei der Aus- und Weiterbildung zu. Im Projektschwerpunkt „interkulturelle Kompetenz“ wurden auf Basis einer kritischen Diskussion der Chancen und Grenzen einschlägiger Qualifizierungsmaßnahmen praktische Bildungsangebote durchgeführt. Diese orientierten sich u.a. an den Weiterbildungsbedürfnissen, die sich aus den Interviews in psychosozialen Einrichtungen herauskristallisiert hatten.

„Interkulturelle Kompetenz“ wird nicht nur als Herausforderung für den Weiterbildungsbereich, sondern auch als Thema der Ausbildungssituation im Sozialwesen beleuchtet. Sensibilisierung für interkulturelle Aspekte bzw. einschlägige Handlungskompetenzen sind in modernen Gesellschaften nicht nur für spezialisierte Berufsgruppen relevant, sondern sollten in den entsprechenden Ausbildungsgängen des Sozial- und Bildungswesens breit verankert werden. Anhand der Ergebnisse einer explorativen Befragung soll die Berücksichtigung dieser Aspekte in steirischen Fachschulen und Hochschulen reflektiert werden.

3.1 Qualifikationsziel Interkulturelle Kompetenz

Angesichts der Pluralisierung der Gesellschaft durch Migration und Globalisierung fragen heute sowohl Unternehmen als auch Einrichtungen der sozialen und pädagogischen Arbeit interkulturelle Kompetenzen als „Schlüsselqualifikation“ nach. Auf dem Bildungsmarkt entsteht mit interkulturellen Trainings und in jüngster Zeit mit Maßnahmen des sogenannten „Diversity Management“ ein lukratives Angebotssegment.

Der in den vergangenen zehn Jahren zunehmend verwendete Begriff der interkulturellen Kompetenz definiert keineswegs eindeutige Fähigkeiten oder lässt auf bestimmte, abgrenzbare Lerninhalte schließen. Vielmehr werden je nach Anwendungskontext sehr unterschiedliche Qualifikationen mit dem Terminus assoziiert. Es sollen daher zunächst einige kritische Überlegungen zu diesem modern gewordenen Schlagwort angestellt werden.

3.1.1 Begriffliche Annäherung

„Interkulturelle Kompetenz“ bezeichnet zunächst nichts anderes als die Befähigung, in fremdkultureller Umgebung oder mit Angehörigen einer fremden Kultur „angemessen und erfolgreich“ zu handeln (Hinz-Rommel 1994, S. 56). Über die Definition des Erfolges ist damit noch nichts ausgesagt und eine große Bandbreite an Bedeutungen - je nach Berufsfeld und Einsatzgebiet - ist angesprochen. So zielen beispielsweise diverse „interkulturelle Trainings“ im Wirtschaftsbereich darauf ab, den ökonomischen Erfolg eines Unternehmens durch Beseitigung möglicher Hindernisse, die in der interkulturellen Kommunikation verortet werden, zu maximieren. Das Verfolgen ausbeuterischer Absichten kann dabei nicht ausgeschlossen werden. Andererseits wird es durchaus häufig in beiderseitigem Interesse der InteraktionspartnerInnen liegen, einen erfolgreichen Geschäftsabschluss zu tätigen, was ein Dominanzverhältnis nicht per se beinhaltet. Interkulturelle Kompetenz soll in anderen Kontexten, wie z.B. im Umgang mit MigrantInnen, wie-

derum die Herstellung von Chancengleichheit unterstützen und zu Anerkennung und Gerechtigkeit beitragen.

Interkulturelle Kompetenz kann also mit sehr unterschiedlichen Interessen und Zielen verbunden sein kann und es wird nicht automatisch eine emanzipatorische Absicht verfolgt.

Entwicklung der Diskussion

Einschlägige Konzepte entstanden in den USA in den Bereichen Wirtschaft und Militär bereits in den 1960er Jahren. Unser Augenmerk gilt in weiterer Folge jedoch den sozialarbeiterischen und pädagogischen Berufsfeldern. In der damit verbundenen deutschsprachigen Bildungsdiskussion (vgl. dazu u.a. Auernheimer 1995, Nieke 1995, Roth 2002) fällt auf, dass noch vor 30 Jahren von einer „Ausländerpädagogik“ die Rede war, mit deren Hilfe vermeintliche Defizite zugewanderter Menschen (in erster Linie waren es damals Schulkinder) beseitigt werden sollten. In den 1980er Jahren gelangten die Mitglieder der sogenannten „Aufnahmegesellschaft“ stärker als AdressatInnen von Bildungsmaßnahmen in den Blick. Ein Perspektivenwechsel drückte sich u.a. in dem nunmehr gebräuchlichen Begriff der „interkulturellen Pädagogik“ aus. Die Arbeitsfelder wurden allmählich von der Schule auf sozialpädagogische Handlungskontexte ausgedehnt. Mittlerweile sind „interkulturelle“ Fragen auch in vielfältiger Weise Anlass und Inhalt von Veranstaltungen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Hier reichen die Angebote von Sprachkursen für MigrantInnen über Maßnahmen der politischen Bildung bis hin zu beruflichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen für Menschen, die beruflich mit Angehörigen anderer Kulturen in Kontakt treten.

Die heute häufige Verwendung des Wortes „Kompetenz“ spiegelt ein Bedürfnis wieder, das Ergebnis interkultureller Lernprozesse klar definieren zu können. Sie deutet zugleich auch darauf hin, dass interkulturelle Aspekte verstärkt in Zusammenhang mit Qualifikationsüberlegungen verwendet werden. Auch interkulturelle Bildung bleibt von allgemeinen Trends am „Bildungsmarkt“ wie der zunehmenden Bedeutung beruflicher Weiterbildung oder beispielsweise den Akzeptanzproblemen, mit denen die politische Bildung zu kämpfen hat, nicht unberührt.

Kritisch verweisen wir in diesem Zusammenhang auf die Tatsache, dass Bildungsangebote zur Förderung interkultureller Kompetenz nahezu ausschließlich Angehörige der Mehrheitsgesellschaft als ihre AdressatInnen sehen und Menschen mit Migrationshintergrund weiterhin nur als deren Gegenüber in der Rolle der KlientInnen wahrgenommen werden (vgl. Mecheril 2002, S. 16f.).

Im deutschsprachigen Raum wurde die Diskussion über interkulturelle Kompetenz als Zielgröße interkultureller Lernprozesse später als in den USA und Großbritannien mittels eigener Theoriebeiträge in Gang gebracht (vgl. Auernheimer 2002). Zu den ersten Autoren einschlägiger Publikationen zählt Wolfgang Hinz-Rommel (1994), der die Thematisierung der „interkulturellen Öffnung“ wesentlich initiiert hat. Seine Forderung, die Institutionen zu reformieren und nicht bei der individuellen Weiterbildung einzelner MitarbeiterInnen stehenzubleiben, besitzt bis heute Gültigkeit.

Kritische Anmerkungen zur Begrifflichkeit

Hinz-Rommel wird von Georg Auernheimer vorgeworfen, die Machtasymmetrien in der Beziehung zwischen den Fachkräften, die in der Regel der Mehrheitsgesell-

schaft angehören, und den MigrantInnen zu vernachlässigen und statt dessen die kulturelle Differenz in den Mittelpunkt zu stellen (vgl. Auernheimer 2002, S. 198). Damit wird ein wichtiger Punkt der Thematik angesprochen, nämlich die Gefahr einer „Kulturalisierung“ (vgl. Kiesel 1996). Die Aufmerksamkeit für kulturelle Unterschiede kann in interkulturellen Bildungsbemühungen leicht zu Zuschreibungen und Stereotypisierungen führen. Weiters besteht die Gefahr einer vorschnellen Interpretation wahrgenommener Probleme als kulturbedingte Phänomene. Dabei werden häufig Ausgrenzungsmechanismen, soziale Ungleichheiten und Machtasymmetrien nicht als solche erkannt und die gesellschaftlichen Ursachen durch eine Art „Kulturbrille“ verschleiert (vgl. Castro Varela 2002, S.36ff.). Der strukturelle Rassismus gerät dabei aus dem Blickfeld, ein Umstand, der insbesondere in der britischen Diskussion aufgegriffen wurde und in der Pädagogik zur Entwicklung eines expliziten Gegenkonzeptes zur interkulturellen Erziehung, nämlich zur Formulierung einer „Antiracist Education“ (mit Trainingsprogrammen u.a. für den öffentlichen Dienst) geführt hat (vgl. Steiner-Khamsi 1992, S. 96ff.)

Eine ablehnende Haltung gegenüber dem Begriff der „interkulturellen Kompetenz“ begründet sich also vielfach daraus, dass die Thematisierung kultureller Differenz und deren pädagogische Bearbeitung einer Kulturalisierung sozialer Phänomene Vorschub leisten könnte und die politische Verantwortung außer Acht gelassen wird. Umgekehrt halten wir fest, dass selbstverständlich die Existenz von Unterschieden nicht verleugnet werden soll. In Weiterbildungsmaßnahmen geht es jedoch vielmehr darum, die eigene Geprägtheit und Wahrnehmung, die individuellen und in der Mehrheitsgesellschaft nicht hinterfragten Selbstverständlichkeiten und Interpretationsrahmen kritisch zu reflektieren. Annita Kalpaka (1998) schlägt als Alternative vor, von „kompetentem Handeln in Einwanderungsgesellschaften“ zu sprechen.

Matthias Lange konnotiert das „Inter“ im Interkulturellen mit der Vorstellung eines Zwischen-Raumes, also eines Bereiches, der für eine politische Bearbeitung des Kulturellen zugänglich wird. Folglich wäre interkulturelle Kompetenz die Fähigkeit, in diesem „Zwischen“ politisch zu handeln. Dies bedeutet zu unterscheiden, kritisch zu prüfen und dafür zu sorgen, dass es zu keinen kulturalisierenden Festlegungen kommt, sondern Situationen der Offenheit zu stiften (vgl. Lange 2000, S. 36). Die Interaktionen im beruflichen Alltag der TeilnehmerInnen finden jedoch nicht unabhängig vom gesellschaftlichen Kontext statt und die Machtverhältnisse und Einflussmöglichkeiten sind häufig asymmetrisch verteilt. Eine zentrale Aufgabe interkulturellen Lernens liegt in der bewussten Reflexion dieser Bedingungen.

Wir verwenden trotz der Gefahr der Missverständlichkeit (aber aufgrund mangelnder guter Alternativen) den Terminus „interkulturell“. Dahinter steht jedoch nicht die Absicht, die *Kultur* in den Mittelpunkt zu rücken. Es ist allerdings bei Beibehaltung des Terminus das zugrundeliegende Kulturverständnis transparent zu machen. Wir gehen von einem weiten, prozesshaften Kulturbegriff aus, der verschiedene Lebensstile und sogenannte Subkulturen innerhalb der Mehrheitsgesellschaft einschließt. Kulturelle Differenzen wären demnach nicht nur an ethnisch-nationalkulturellen Markierungen festzumachen. Auch für andere Differenzlinien in modernen Gesellschaften (Geschlecht, soziale Gruppe, Stadt-Land, etc.) und deren Erzeugung durch soziale Konstruktionsprozesse müsste Pädagogik sensibel sein bzw. machen.

Interkulturalität als Merkmal moderner Gesellschaften

Ortolf Schöffter beschreibt „Interkulturalität“ als Spannungsverhältnis, das sich nicht auf den Kontakt zwischen den großen Kulturen der Welt beschränkt, sondern auch bezüglich innergesellschaftlich erfahrbarer biographischer, subkultureller Fremdheit Bedeutung erlangt. Der Umgang mit Differenz und Vielfalt wird zu einem zentralen Element von Bildungsprozessen.

„Aufgrund dieses Typs kultureller Verfaßtheit, der moderne Gesellschaften zunehmend charakterisiert, wird die Fähigkeit zum Kontextwechsel zwischen divergenten Teilkulturen zu einer Schlüsselqualifikation. Sie wird zum Ausgangspunkt vielfältiger Lernanstrengungen“ (Schöffter 1997, S. 95).

„Fremdheit“ stellt keine objektiv vorfindbare Eigenschaft, sondern einen Modus sozialer Beziehungen dar. Was ein Mensch als fremd erkennt, hängt immer von seinen Erfahrungen ab, wirft ihn also letztlich auf sich selbst zurück. Zwischen Individuen und Gruppen entstehen so Differenzlinien, wobei zunächst nichts über die inhaltlichen Kriterien der Grenzsetzung gesagt ist. Differenzlinien verlaufen, wie bereits erwähnt, nicht nur entlang ethnisch-nationaler Markierungen, sondern auch zwischen den Geschlechtern, Generationen uvm.

Die Zuschreibung von Fremdheit findet in einem gesellschaftlichen Kontext statt, der diese Wahrnehmung beeinflusst und strukturiert. Mit der Unterscheidung zwischen „fremd“ und „eigen“ wird die soziale Welt geordnet. Das Fremde steht außerhalb der selbstverständlichen Ordnung, es wird aber nicht notwendigerweise als feindlich erlebt. Wie Zygmunt Bauman gezeigt hat, ist das Fremde v.a. eine Kategorie der Ambivalenz, es löst Gefühle von Bedrohung, aber auch Faszination aus (vgl. Scherr 1999, S. 52).

Gerade in modernen Gesellschaften wird die Umwelt, die bei der Identitätsstiftung eine wichtige Rolle spielt, immer komplexer, sie präsentiert sich alles andere als homogen. Vertrautes und Fremdes stehen nicht eindeutig fest. Aus soziologischer (bzw. sozialkonstruktivistischer) Sicht ist hervorzuheben, dass in komplexen und unübersichtlichen Kontexten Fremdheitskonstruktionen dazu dienen, soziale Ordnungen aufrechtzuerhalten und durch Ausgrenzungspraktiken Machtstrukturen zu festigen. Die in der Pädagogik oft forcierten Strategien des „Verstehens“ sind auf dem Hintergrund der Verschränkung von Fremdheit und Macht mit kritischer Distanz zu beurteilen. Das Verstehen ist zugleich Teil und Basis von Vereinnahmungs- und Beherrschungspraktiken. Albert Scherr fordert daher von der interkulturellen Pädagogik, nicht davon auszugehen, dass MigrantInnen Fremde seien, die man verstehen müsse, sondern gesellschaftliche Konstruktionen von Fremdheit und ihre Folgen zum Lerngegenstand zu machen. Dies gelingt umso eher, wenn Fremdheit nicht ausschließlich an ethnischen Unterscheidungskriterien festgemacht wird (vgl. ebd., S. 64).

Auch wenn von Bildungsveranstaltungen erwartet wird Wissen zu erwerben, ist dennoch die Erkenntnis darüber, was *nicht gewusst* werden kann, ein wichtiger Bestandteil „interkultureller Kompetenz“. Paul Mecheril (2002, S. 30), der pointiert eine „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ postuliert, präzisiert:

„Interkulturelle Professionalität stellt sich als Versuch dar, Wissen zu erarbeiten, das sich in Annäherung an die Perspektive des Gegenübers konstituiert, ohne im Konstitutionsprozess den Rest, das Nicht-Wissen zu überspringen: Verstehen des Anderen ist ein (koloniales) Phantasma.“

3.1.2 Individuelle und strukturelle Ebene interkultureller Kompetenz

Häufig wird unter interkultureller Kompetenz nur eine individuelle Problemlösungsfähigkeit verstanden. Wie wir im Kapitel über interkulturelle Öffnung bereits ausgeführt haben, ist kompetentes Handeln nur unter bestimmten strukturellen Bedingungen möglich. „Interkulturell kompetent“ müssen daher gewissermaßen auch die Institutionen werden, um den einzelnen MitarbeiterInnen einen entsprechenden Entwicklungsraum zu eröffnen. Bildungsanstrengungen sind, wie im zweiten Kapitel erörtert wurde, unbedingt in Prozesse der Organisationsentwicklung einzubetten (vgl. dazu auch die Überlegungen zum organisationalen Lernen bei Leenen/Groß/Grosch 2002, S. 96).

Interkulturelle Kompetenz bedeutet demnach auch die Befähigung, „die gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen zu reflektieren, die ein interkulturell kompetentes Handeln jenseits persönlicher Fähigkeiten begrenzen oder gar verhindern“ (Bernert/Lange 2000, S. 10).

3.1.3 Bildungsinhalte und -ziele

Interkulturelle Aus- bzw. Weiterbildung lässt sich nicht anhand eines festgefügt Kanons von Fähigkeiten und Wissensinhalten beschreiben. Einen wesentlichen Bestandteil des Lernzieles „Interkulturelle Kompetenz“ machen Basisqualifikationen, die weitgehend als soziale Kompetenzen bekannt sind, aus. Darüber hinaus spielen das Erkennen eigener Wahrnehmungsmuster und Interpretationsrahmen sowie deren Relativität eine wichtige Rolle. Auf solchen eher allgemeinen Fähigkeiten aufbauend wären spezifische Programme für die einzelnen Handlungsfelder zu entwickeln, die auf die jeweiligen Praxisanforderungen abgestimmt sind.

Von den TeilnehmerInnen an Weiterbildungsveranstaltungen wird meist Wissen „über“ fremde Kulturen nachgefragt und der Wunsch nach „Rezepten“ für das richtige Verhalten im Umgang mit MigrantInnen scheint groß zu sein. Interkulturelle Bildungsprogramme kommen zweifellos nicht ohne Wissensvermittlung (beispielsweise über die Lebensbedingungen des Klientels oder über Kommunikationsphänomene, etc.) aus. Im Vordergrund muss jedoch die Sensibilisierung für Fremdheitskonstruktionen stehen und die Zielsetzung, die Gefahr von Kulturalisierung zu erkennen und diese zu vermeiden. Wie bereits beschrieben wurde: Nicht das „Verstehen“ des Fremden halten wir für ein zentrales Element, sondern einen reflexiven Umgang mit der eigenen kulturellen Geprägtheit und die Entwicklung von demokratischen, gewaltfreien Umgangsformen mit als fremd erlebten Menschen oder Situationen zu suchen. Das Fremde schließlich auch als Fremdes belassen zu können und es nicht in die eigenen Wahrnehmungsstrukturen einpassen zu müssen, ist vermutlich keine leichte Aufgabe für einen westlich sozialisierten Menschen. Gerade bei „interkulturellen Kompetenzen“ handelt es sich um keine rein fachlichen, sondern weitgehend persönlichkeitsbezogene Fähigkeiten.

Otto Filtzinger (1998, S. 12) beschreibt Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation, deren Entfaltung die Aspekte Grundwissen, persönliche Fähigkeiten und Einstellungen, einschlägige Methoden und Fertigkeiten, sowie praktische Erfahrungen wie Auslandsaufenthalte, Sprachkenntnisse etc. umfasst.

Georg Auernheimer (2002, S. 202) nennt als kommunikationsbezogene Kompetenzen für interkulturelle Verständigung die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme, die Fähigkeit zum mehrdimensionalen Hören (insbesondere die Aufmerksamkeit

für die Beziehungsseite der Kommunikation), weiters die systemische Sichtweise, die v.a. die Eigenverantwortung für die Kommunikation, speziell für Kommunikationsstörungen, impliziert und schließlich die Fähigkeit zur Metakommunikation.

Auernheimer beschreibt die zentralen Fähigkeiten, die interkulturelle Kompetenz ausmachen, folgendermaßen (ebd., S. 202f.): „MitarbeiterInnen pädagogischer und sozialer Institutionen

- müssen sensibel werden für Machtasymmetrien und dadurch begünstigte Haltungen und Reaktionsweisen der Lernenden, Ratsuchenden, etc.
- sollten Diskriminierungserfahrungen (z.B. von Immigranten) oder historische Konflikterfahrungen als die Kommunikation beeinflussend in Rechnung stellen, sollten Verständnis für daraus entspringende Haltungen (z.B. Misstrauen) entwickeln und die Schwierigkeit einer unbefangenen Begegnung akzeptieren lernen,
- sollten Stereotypen und Vorurteile selbstkritisch wahrnehmen und in ihrer Relevanz für die jeweils aktuelle Begegnungssituation prüfen können,
- sollten auch fähig sein, mit Stereotypisierungen von Seiten der anderen umzugehen (z.B. Ansprechen von vermuteten Stereotypen),
- müssen mögliche kulturelle Differenzen auf der Ebene von Verhaltensmustern, Rollen, Normen und/oder Werten in Rechnung stellen,
- müssen fähig sein, die Bedeutung differenter Kulturmuster kooperativ zu erschließen,
- sollten Fremdheit akzeptieren lernen und die falsche Sicherheit des Verstehens überwinden,
- sollten gegebenenfalls (!) in einen Dialog über differente Normen und Werte eintreten können, um situationsadäquate Regeln der Kooperation auszuhandeln.“

In interkulturellen Weiterbildungen, die ein hohes Maß an Offenheit für Selbstreflexion erfordern, spielen Faktoren wie ein positives emotionales Klima, Freiwilligkeit der Teilnahme und die Orientierung am Berufsalltag der AdressatInnen eine wichtige Rolle. Der Entwicklung pädagogischer Arrangements, welche die jeweiligen Lernerfahrungen, Lernstile, interkulturellen Vorerfahrungen und Handlungsbedürfnisse der TeilnehmerInnen berücksichtigen, sollten entsprechende Bemühungen gewidmet werden (vgl. Leenen/Grosch 1998, S. 42). Diese Erkenntnis haben wir durch intensive Vorbereitungsarbeit bei der Konzeption der Seminare in unserem Praxisteil umzusetzen versucht, wie später noch dargestellt wird. Für die Leitung der Weiterbildungen wird ein/e TrainerIn mit Migrationshintergrund empfohlen (was wir in unseren Veranstaltungen größtenteils verwirklichen konnten). Die optimalste Lösung wäre eine Teamkonstellation mit einer Angehörigen der Mehrheitskultur, in der zudem möglichst beide Geschlechter vertreten sind.

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass bei den TeilnehmerInnen keine falschen Erwartungen geweckt werden sollten. Das „Verstehen des Anderen“ wie es oft in Ausschreibungen für interkulturelle Trainings angepriesen wird, halten wir für ein nicht einlösbares Versprechen. Interkulturelle Kompetenzen sollten jedoch entwickelt werden, um eine gelingende *Verständigung* zu erreichen und die Bedürfnisse und Ansprüche der KlientInnen im Rahmen der Möglichkeiten der Institution bestmöglich zu befriedigen.

Interkulturelles Lernen stellt letztlich einen nicht abschließbaren Bildungsprozess dar, auch wenn der Begriff „interkulturelle Kompetenz“ möglicherweise suggeriert,

es handle sich um eine einmal zu erwerbende Fähigkeit. Weiterführende Bildungsangebote oder beispielsweise spezifische Fachsupervisionen können im Sinne einer Nachhaltigkeit unterstützend wirken, aber auch abseits organisierter Bildungssettings bieten Erfahrungen wie die Zusammenarbeit in multikulturellen Teams laufend Möglichkeiten zu einer kontinuierliche Weiterentwicklung interkultureller Kompetenzen.

3.2 Interkulturelle Aus- und Weiterbildung in der Steiermark

Nachdem in der theoretischen Einführung näher bestimmt wurde, was unter interkultureller Kompetenz zu verstehen ist, stellt sich die Frage, für welche Berufsgruppen einschlägige Qualifikationen zur Bewältigung ihres professionellen Alltages relevant sind. Allgemein wird die Fähigkeit, mit Differenzen und Fremdheitserfahrungen in einer zunehmend vernetzten Welt umzugehen, für immer mehr Menschen zu einer Schlüsselqualifikation. Am ausgeprägtesten wird diese Qualifizierungsanforderung bislang in international operierenden Unternehmen einerseits und im Sozialwesen im Zusammenhang mit der sogenannten „Migrationsarbeit“ andererseits aufgegriffen, wobei wir uns hier ausschließlich auf die soziale und pädagogische Arbeit in Einwanderungsgesellschaften beziehen.

Ein wesentlicher Bestandteil interkultureller Öffnung besteht in der Aufnahme von Personal mit Migrationshintergrund. Wird diese Forderung erhoben, antworten engagierte Einrichtungen häufig mit der Klage, keine geeigneten BewerberInnen zu finden. Faktum ist aber, dass ernstgemeinte interkulturelle Öffnung auch Überlegungen beinhalten muss, welche Strategien zu einer Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund beitragen könnten. Selbstverständlich reicht es für eine professionelle Tätigkeit im psychosozialen Bereich nicht aus, Migrationserfahrung mitzubringen bzw. sind MigrantInnen nicht automatisch „interkulturell kompetent“. Das Problem des Mangels an Fachkräften legt ein Nachdenken über eine Ausbildungsoffensive nahe.

Wir betrachten in weiterer Folge zunächst den Bereich der Weiterbildung und beleuchten anschließend die Ausbildungsgänge des Sozialwesens in der Steiermark.

3.2.1 *Interkulturelle Weiterbildung in psychosozialen Diensten*

Bildungsbedarf und -motivationen

Für den Bereich der Weiterbildung haben wir uns in der empirischen Studie zur interkulturellen Öffnung in steirischen Regionen dafür interessiert, welche Bildungsbedürfnisse von MitarbeiterInnen in psychosozialen Einrichtungen artikuliert werden.

Die meisten Interviewpartnerinnen erwarten sich durch den Erwerb von Wissen über unterschiedliche kulturelle Wertvorstellungen eine Erleichterung ihrer Arbeit. Dabei wurden immer wieder die Themen „Familienstrukturen“, „Erziehungsvorstellungen“ und „Geschlechterrollen“ angesprochen. Die Befragten haben das Gefühl, dass eine Vertrauensbasis zu KlientInnen mit Migrationshintergrund schwierig herzustellen ist und formulierten den Wunsch nach „Handlungsanleitungen“ für einen besseren Zugang zu den Familien. Als besonders schwierig wird der Umgang mit Gewalt gegen Frauen und Kinder erlebt. Psychosoziale Angebote

stoßen bei MigrantInnen häufig auf Ablehnung, was eine Interviewpartnerin motivierte, sich mit der Rolle der Psyche in anderen Kulturen auseinandersetzen zu wollen. Konkret wurde mehr Wissen über die Lebensrealität von MigrantInnen und deren Bedürfnisse eingefordert.

Wichtig war den Befragten außerdem, dass Bildungsveranstaltungen an den Problemen im Arbeitsalltag anknüpfen und konkrete Anleitungen für Gesprächsführung und den Umgang mit den Familien bieten müssten. Zu den Rahmenbedingungen wurde angemerkt, dass mehrtägige Veranstaltungen nicht besucht werden könnten.

Auch die Erwartungshaltungen, welche die TeilnehmerInnen schließlich in unsere Seminare einbrachten, zeigten den starken Wunsch nach Information über kulturelle Merkmale, wobei sich das Interesse zu ca. 90% auf die Geschlechterrollen bezog. Insbesondere bestand das Bedürfnis nach Erklärungsangeboten für Praxis-situationen, die als unlösbar empfunden werden und in denen sich die MitarbeiterInnen der pädagogischen Einrichtungen als ohnmächtig und wenig handlungsfähig erleben. Die TeilnehmerInnen wollten die Veranstaltungen weiters dafür nutzen, eigene Unsicherheiten in Bezug auf ihre Toleranzgrenzen zu reflektieren.

Abgesehen von „sachlichen“ Informationsbedürfnissen lässt sich aus den Schilderungen über belastende Beratungssituationen folgern, dass eine Reflexion der erfahrenen Probleme und Grenzen in der Kommunikation eine wichtige Unterstützung darstellen würde. Da unsere Analyse ergeben hat, dass problematische Situationen überwiegend mit Hilfe kultureller Interpretationen gedeutet werden, erscheint ein kritisches Hinterfragen der Wahrnehmungsschemata als notwendig.

Wir haben in den Interviews den Eindruck gewonnen, dass in Beratungsstellen, wo nur wenige MigrantInnen Rat suchen, auch weniger Motivation besteht, sich aktiv auf interkulturelle Fragestellungen einzulassen. In Einrichtungen, wo schon ein gewisser „Leidensdruck“ aufgrund von Überforderung zutage tritt, ist die Chance einer Teilnahme vermutlich größer. Es wurde jedoch nirgendwo (mit Ausnahme der Stadtgemeinde Kapfenberg) sichtbar, dass von Seiten der Institution oder von Führungskräften eine interkulturelle Öffnung oder eine dahingehende Reflexion des Angebotes aktiv betrieben wird.

Die formulierten Erwartungen der Befragten widersprechen auf den ersten Blick einigen Grundsätzen, die eine sinnvolle interkulturelle Bildungsarbeit ausmachen. Das Einlassen auf persönliche Reflexionsprozesse erfordert beispielsweise Zeit und Bereitschaft, das eigene Handeln zu hinterfragen und lässt sich nicht in ein paar Stunden befriedigend bearbeiten. Die Wünsche nach „Kulturkunde“ weichen weiters auch von dem ab, was wir theoretisch für die Entfaltung interkultureller Kompetenz gefordert haben. Dass Menschen mit derartigen Erwartungen in eine interkulturelle Weiterbildung kommen, stellt aber den Regelfall dar. Ziel muss daher sein, im Laufe der Seminare Akzeptanz für eine Dekonstruktion des kulturalisierenden Blickes von Seiten der TeilnehmerInnen zu herzustellen. Es kann als wichtig hervorgehoben werden, bei den vorhandenen Einstellungen und Erfahrungen der MitarbeiterInnen anzuknüpfen und hilfreiche Erkenntnisse im Lernprozess gemeinsam zu erarbeiten. Interkulturelle Bildungsveranstaltungen sollten auch eine gewisse Entlastungsfunktion bieten. Überforderungsgefühle und negative Emotionen müssen Raum bekommen, um neben einer kognitiven auch eine emotional-affektive Bearbeitung zu ermöglichen.

Praktische Umsetzung und Erfahrungen

Aufgrund der Erkenntnisse aus der Theorie und den Befragungen in der Steiermark haben wir uns für die Konzeption von vier Weiterbildungsveranstaltungen entschieden, wobei angesichts begrenzter Ressourcen der Anspruch verfolgt wurde, impulsgebend zu wirken, indem verstärkt MultiplikatorInnen berücksichtigt wurden.

Wir haben zum Auftakt einen Workshop für Führungskräfte organisiert, um Grundlagen für interkulturelle Öffnungsprozesse zu schaffen (*„Interkulturelle Orientierung als Qualitätsmerkmal von Institutionen“*). Eine Sensibilisierung der Leitungsebene stellt einen wichtigen Baustein dar, um in weiterer Folge MitarbeiterInnen psychosozialer Dienste für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu gewinnen. Führungspersonen sollten Signale an MitarbeiterInnen senden, dass die Beschäftigung mit interkulturellen Aspekten „von oben“ gewünscht wird.

Da der öffentlichen Verwaltung in unserem Projekt breiter Raum gewidmet war, führten wir weiters eine interne Schulung mit dem gesamten Team des Bürgerbüros Kapfenberg durch (*„Kompetenz im Kontakt mit ausländischen MitbürgerInnen“*).

Unsere Studie zur interkulturellen Öffnung hat verdeutlicht, dass es vielfach Schnittstellen wie Schule oder Kinderbetreuung sind, an denen sich Kommunikation zwischen MigrantInnen und Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft ergibt und an denen wichtige Integrationsschritte gelingen - oder auch scheitern. Daher organisierten wir als dritten Schwerpunkt ein zweitägiges interkulturelles Training für Regionalstellenleiterinnen des Vereins Tagesmütter (*„Tagesmütter im Kontakt mit Familien mit Migrationshintergrund“*). Damit wollten wir zum einen im Familienbereich tätige Personen erreichen, gleichzeitig aber auch MultiplikatorInnen, die als Anlaufstelle für viele MitarbeiterInnen (in diesem Fall die Tagesmütter in den Bezirken) bei Problemen im Umgang mit MigrantInnen fungieren.

In der vierten Veranstaltung haben wir mit dem Thema „Gewalt“ den in den Interviews am häufigsten nachgefragten Seminarinhalt aufgegriffen (*„Leben zwischen Abhängigkeit und Selbstbestimmung. Gewalt als Thema der Beratungsarbeit mit Migrantinnen“*). Dieser Tag war offen ausgeschrieben und wurde von Mitarbeiterinnen aus verschiedensten Institutionen angenommen.

Erfahrungen

In den Workshops konnte die Verbindung zwischen theoretischen Inputs und praktischen Reflexionsübungen von den Referentinnen sehr gut umgesetzt werden. Dabei kamen insbesondere biographische Methoden zum Einsatz. Lediglich im vierten Seminar wurde fast ausschließlich die kognitive Ebene mittels Vortrag und Diskussion angesprochen. In den Veranstaltungen wurden auch vielfältige Übungen ausprobiert und in einen theoretischen Rahmen eingebettet und erläutert.

Wissensvermittlung bezog sich je nach Veranstaltung auf unterschiedliche Themen. Meist wurde der Kulturbegriff erläutert, Elemente interkultureller Öffnung definiert und teilnehmerinnenspezifische Inhalte aufbereitet (z.B. Erziehung und Familienstrukturen).

Der Bezug zum Arbeitsalltag der TeilnehmerInnen stand in allen Workshops im Mittelpunkt und wurde durch das Einbringen praktischer Beispiele in die Diskussion aktiv eingefordert. Dieser Bereich stellte zugleich das kritische Feld dar, in dem kulturalisierende Interpretationen bereits vorliegen und die Erwartungshaltung besteht, (wiederum kulturkundliche) Erklärungen durch das Seminar zu erhalten. Hier wurde deutlich, dass es eine große Herausforderung für die Referentinnen

darstellt, kulturalistische Argumente zu entkräften ohne die TeilnehmerInnen vor den Kopf zu stoßen. Es wird häufig als unbefriedigend erlebt, wenn statt Antworten zu bekommen die eigenen Erklärungsversuche erschüttert werden. Im Seminar mit den Vertreterinnen des Tagesmüttervereins wurde dieses Spannungsverhältnis besonders deutlich. Am Ende des ersten Tages war bei einigen Frauen ein Gefühl der Verunsicherung entstanden, das jedoch am zweiten Seminartag konstruktiv bearbeitet werden konnte. In den Feedbacks formulierten die Teilnehmerinnen, zwar noch immer keine eindeutigen Antworten auf Fragen gefunden zu haben, sich zugleich aber entlastet zu fühlen und ermutigt zu sein, sich problematischen Situationen neu zu stellen.

Anhand der Diskussion konkreter Fallbeispiele konnte aufgezeigt werden, dass es neben der kulturellen Interpretation für das Verhalten von KommunikationspartnerInnen mit Migrationshintergrund noch viele alternative Erklärungsmöglichkeiten gibt. Es ist zwar mühsam, die scheinbaren Gewissheiten immer wieder in Frage zu stellen, zugleich aber auch lohnend, um Ziele realistischer definieren und erreichen zu können. Eine wichtige Rolle beim Hinterfragen von Phänomenen, die für kulturell bedingt gehalten werden, nahmen v.a. im vierten Seminar jene Teilnehmerinnen ein, die selbst einen Migrationshintergrund haben. Sie brachten sich sehr engagiert in einschlägige Diskussionen ein.

Wir haben im Theorieteil die Sensibilisierung für Machtasymmetrien als wichtigen Faktor benannt. Dieses Thema wurde zwar implizit in einigen Übungen behandelt, aber nicht speziell diskutiert. Gerade hier wird sichtbar, dass gewisse Erkenntnisse, die sich am besten durch einen angeleiteten Reflexionsprozess befördern lassen, nicht innerhalb eines Tages gewonnen werden können.

Wer wurde erreicht?

Die folgende Tabelle zeigt den institutionellen Hintergrund der TeilnehmerInnen unserer Veranstaltungen. Die Nummerierung der Weiterbildungen (WB) entspricht der Reihenfolge der voranstehenden Auflistung. Rund ein Viertel aller TeilnehmerInnen ist dem Verwaltungsbereich zuzuordnen, ein weiteres Viertel kam aus dem psychosozialen und pädagogischen Bereich. Vergleichsweise hoch zeigt sich der Anteil der MitarbeiterInnen migrationspezifischer Dienste, was v.a. beim ersten Workshop für Führungskräfte etwas überrascht. Der Grund liegt im Interesse der spezialisierten Beratungsstellen, als MultiplikatorInnen und NetzwerkpartnerInnen interkulturelle Öffnungsprozesse in Regeldiensten zu unterstützen bzw. in konkreten Projekten zu initiieren.

Institutioneller Hintergrund der TeilnehmerInnen

Institutionentyp	WB 1	WB 2	WB 3	WB 4	
Verwaltung (Land, BH, Stadtgemeinde)	4	8		3	15
PolitikerInnen				2	2
Beratungseinrichtung für MigrantInnen	8			6	14
Frauenspezifische Einrichtung	3			2	5
(Sozial-)Pädagogische Einrichtung	1		9	3	13
Psychosoziale Beratungsstelle	1			2	3
Sonstige Institutionen bzw. Interessierte	5			3	8
Gesamt	22	8	9	21	60

WB = Weiterbildung

Wir haben uns in der Vorbereitung und Öffentlichkeitsarbeit besonders bemüht, Personen in den steirischen Bezirken anzusprechen, dennoch kamen etwa zwei

Drittel der Teilnehmerinnen aus Grazer Institutionen. Wir bewerten diese Resonanz aber als zufriedenstellendes Ergebnis. Es besteht für Folgeprojekte jedoch die Notwendigkeit, sich noch stärker um Strategien zu bemühen, wie einer Zentralisierung sämtlicher Aktivitäten in Graz entgegengewirkt werden könnte.

Zur Struktur der TeilnehmerInnen kann noch angemerkt werden, dass 8 von 60 BesucherInnen (13%) selbst einen Migrationshintergrund aufwiesen und das Geschlechterverhältnis 55 Frauen zu 5 Männern betrug.

TeilnehmerInnenzufriedenheit

In den Feedbacks zu den einzelnen Workshops wurde von den TeilnehmerInnen allseits hohe Zufriedenheit mit den Veranstaltungen zum Ausdruck gebracht. Hervorgehoben wurde die Tatsache, neue Impulse (z.B. über interkulturelle Kommunikation, Reflexion über die eigene Kultur), aber auch Bestätigung für bestehendes Engagement erhalten zu haben. Die TeilnehmerInnen gaben an, sensibilisiert worden zu sein, es sei die Motivation entstanden, interkulturelle Erfahrungen stärker zu hinterfragen.

Wenngleich nicht unbedingt eindeutige „Antworten“ auf einige Fragen gefunden werden konnten, wurde es geschätzt, zu den besprochenen Problemen neue Gedankenanstöße erhalten zu haben. Als wichtiger Effekt wurde eine „Entlastung“ durch die Erkenntnis, dass die einzelne Mitarbeiterin nicht alles lösen kann und strukturelle Probleme nicht aus der Welt zu schaffen vermag, erreicht. Das Seminar sei eine Ermutigung gewesen, gelassener an manche Dinge heranzugehen. Offen blieb z.B. die Frage, wo die Grenzen der Toleranz liegen und welches Maß an Anpassung von MigrantInnen verlangt werden dürfe.

Ein Hinweis auf die Zufriedenheit kann auch darin gesehen werden, dass Mitarbeiterinnen aus nahezu allen beim ersten Workshop teilnehmenden Institutionen noch eine weitere Veranstaltung besuchten.

3.2.2 Interkulturelle Aspekte in (sozial-)pädagogischen Ausbildungsgängen der Steiermark

„Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft muss mit den Herausforderungen umgehen können, die Prozesse von Migration, Globalisierung, Mobilität, internationalem Austausch und grenzüberschreitenden kulturellen Kontakten auslösen. Soziale Arbeit in unserer Gesellschaft ist deshalb interkulturelle Arbeit mit einer globalen und einer ethischen Dimension. Interkulturelle soziale Arbeit versteht sich daher auch als Menschenrechtsprofession“ (IZA 3/4-2001, S. 10)

So lautet die erste der sechs Thesen, die von der Arbeitsgruppe „Interkulturelle Arbeit“ des Fachbereichstages Soziale Arbeit im April 2001 in Köln verabschiedet wurde. Damit wird auf die Frage des Stellenwertes interkultureller Aspekte in sozialpädagogischen Ausbildungsgängen verwiesen, der wir im in Bezug auf die Steiermark in Form einer explorativen Befragung nachgegangen sind. Unserer Erfahrung nach werden interkulturelle und migrationsspezifische Themen noch kaum als Querschnittsmaterie behandelt, auch dort nicht, wo es in der Theorie schon lange eingefordert wird, wie z.B. in der Ausbildung von LehrerInnen.

Durchführung

Die im Herbst 2002 durchgeführte schriftliche Befragung unter 23 steirischen Ausbildungsinstitutionen des Sozial- und Bildungswesens sollte untersuchen, inwieweit in Lehrplänen interkulturelle Schwerpunkte verankert sind und im aktuellen Lehrangebot einschlägige Aspekte forciert werden, indem sie beispielsweise in bestimmten Fächern oder als Projekte schwerpunktmäßig integriert sind. Unsere Analyse hatte explorativen Charakter und zielte auf die Schaffung eines ersten Überblicks über die Resonanz des Themas in den steirischen Ausbildungsgängen ab. Vertiefende Studien, z.B. in Form von inhaltsanalytischen Auswertungen des Lehrangebotes und eine Untersuchung der Repräsentation von Personen mit Migrationshintergrund in den Fachschulen (sowohl als Lehrende als auch als Studierende/SchülerInnen) wären sehr sinnvoll, konnten jedoch im Rahmen unseres Projektes nicht geleistet werden.

Wir haben die Ausbildungen für den Schul- und Kindergartenbereich miteinbezogen, wenngleich es sich hier nicht im engeren Sinn um Berufsausbildungen der sozialen Arbeit handelt. Diese Entscheidung hängt mit unseren Forschungsergebnissen zusammen, die diesen Institutionen eine Drehscheibenfunktion zwischen MigrantInnen und Aufnahmegesellschaft bescheinigen und mit der Tatsache, dass viele ausgebildete LehrerInnen oder KindergartenpädagogInnen in verschiedensten sozialen Einrichtungen tätig sind. Leider hat trotz zusätzlicher telefonischer Kontakte keine der sechs angeschriebenen Ausbildungsstätten den Fragebogen beantwortet.

Nachdem einige der 12 Institutionen, die eine Rückmeldung gaben, mehrere Studienzweige betreiben (z.B. Pädagogische Akademie), erhielten wir insgesamt Auskunft über 18 Ausbildungsgänge.

Ergebnisse

Da sich einige Institutionen an der Befragung nicht beteiligt haben, können nur vorsichtige Aussagen getroffen werden. Den klarsten thematischen Bezug stellen eindeutig die Ausbildungsgänge für SozialarbeiterInnen her, wobei die Akademie für Sozialarbeit in Kürze nicht mehr bestehen und durch die Fachhochschule für Sozialarbeit abgelöst werden wird. In der Fachhochschule ist das Thema mit einer Pflichtlehrveranstaltung im Lehrplan verankert. Darüberhinaus bestehen weitere Optionen der Integration interkultureller Aspekte in anderen Fächern, die aber nicht zwingend stattfinden muss. Somit kann angenommen werden, dass es von den jeweiligen Lehrenden abhängt, welche Bedeutung sie der Thematik beimessen. Ob von Seiten der Studiengangsleitung entsprechende Akzentuierungen empfohlen und platziert werden, könnte jedoch erst in Interviews mit VertreterInnen der Fachhochschule herausgefunden werden.

Im Pädagogikstudium an der Universität Graz werden interkulturelle Themen in der Sozialpädagogik in Semesterschwerpunkten immer wieder, aber nicht in jedem Studienjahr, aufgegriffen. Regelmäßig findet ein Seminar pro Semester im Studienzweig „Erwachsenenbildung“ aufgrund der Spezialisierung einer Mitarbeiterin statt.

Die Mehrzahl der Angebote findet sich in den befragten Ausbildungsgängen eindeutig in Form einzelner Unterrichtseinheiten, die Bestandteil anderer Fächer sind. Daher ist davon auszugehen, dass eher selten die vertiefende Bearbeitung interkultureller Fragen möglich ist. Gegen eine Integration in andere Fächer wäre zwar im Sinn der Forderung nach einer Querschnittsmaterie nichts einzuwenden, es müsste sich allerdings um ein bewusstes Konzept handeln, wovon nach unserem

Wissensstand und nach den Angaben der Institutionen nicht auszugehen ist. Vielmehr dürften interkulturelle Aspekte in den meisten Fällen als ein gesellschaftlich aktuelles Thema unter vielen vereinzelt behandelt werden.

In der Ausbildung der LehrerInnen an Pädagogischen Akademien fällt auf, dass es letztlich auch hier von engagierten Lehrenden abhängt, inwieweit sie Themen in Lehrveranstaltungen (wie z.B. in einem Fall in „Spezielle Soziologie“) integrieren. Im Rahmen der Anmerkungen, welche die Befragten am Schluss ihrer Beantwortung formuliert haben, wurde in drei Kommentaren ein steigender Bedarf und die Notwendigkeit, den Anteil an entsprechenden Lehreinheiten zu erhöhen, benannt.

Schlussfolgerungen

Die interkulturelle Öffnung der Einrichtungen des Sozialwesens braucht qualifiziertes Personal, darunter auch einschlägig ausgebildete Personen mit Migrationshintergrund. Auf Basis der Erkenntnisse über die Verankerung interkultureller/migrationsspezifischer Aspekte in der Ausbildung möchten wir einige Vorschläge benennen, die eine stärkere Berücksichtigung des Themas bzw. eine Ausbildungsoffensive für MigrantInnen zum Ziel hätte.

„Voraussetzung für die Verbreitung interkultureller Ansätze in Aus- Fort- und Weiterbildung ist zunächst einmal die Anerkennung der interkulturellen Pädagogik bzw. der interkulturellen Perspektive als notwendiger und fruchtbarer Beitrag zur Bearbeitung der kommunikativen und pädagogischen Probleme und Chancen, die aus der nicht mehr revidierbaren Tatsache der multikulturellen Einwanderungsgesellschaft erwachsen“ (Gaitanides 1999, S. 211).

Auf Grundlage eines solchen Selbstverständnisses erscheint es unzureichend, wenn in sozial(pädagogischen) Ausbildungsgängen nur vereinzelte Veranstaltungen zum Thema „Migration/Multikulturalität“ angeboten werden und diese Aktivitäten letztlich davon abhängen, ob sich engagierte Lehrende dafür interessieren. Interkulturelles Lernen sollte, wie bereits beschrieben wurde, als übergreifender Inhalt in verschiedenste Ausbildungsfächer einfließen und könnte durchaus als didaktisches Prinzip verstanden werden. Eine differenzierte mehrperspektivische Sicht verschiedenster Themen unterstützt ein Einüben in adäquate Handlungsstrategien für die soziale Arbeit in pluralistisch verfassten Gesellschaften.

Um einige konkrete Schritte zu nennen, müssten beispielsweise kompetente Lehrende, darunter solche mit Migrationshintergrund, beschäftigt werden. Neben einer Verankerung in verschiedenen Unterrichtsfächern (Querschnitt) sollte es zumindest eine *verpflichtende* Grundlagenvermittlung geben. Weiters könnten thematische Schwerpunkte, z.B. in Form von Projekten/Wahlfächern zu einer interdisziplinären Bearbeitung bzw. Vertiefung der Thematik beitragen. Entsprechende Unterrichtsmaterialien sollten in der Einrichtung verfügbar sein. Für eine Sensibilisierung und Öffnung der Institution wäre es wichtig, dass Lehrende selbst an einschlägigen Weiterbildungen teilnehmen.

Intensität und Umfang der Realisierung der in diesem Kapitel genannten Schritte werden wahrscheinlich je nach Ausbildungstypus variieren. Die von uns u.a. in der Steiermark betrachteten Ausbildungen zur SozialarbeiterIn, SozialpädagogIn oder LehrerIn zählen aber zu den zentralen Studiengängen, für die unsere Überlegungen formuliert werden.

Ausbildung von Personen mit Migrationshintergrund

Die verstärkte Qualifizierung von MigrantInnen für den Sozialbereich bedarf besonderer Förderstrategien. Für die Erhöhung des MigrantInnenanteils unter Studierenden wurde beispielsweise 1996 am „Deutschen Fachbereichstag Soziale Arbeit“ vorgeschlagen, im Aufnahmeverfahren einen Bonus für BewerberInnen mit bikultureller Kompetenz einzuführen. Weiters könnten Teilzeitstudiengänge zur Nachqualifizierung von MigrantInnen, die bereits im Sozialbereich arbeiten, die Professionalisierung fördern. Nicht zuletzt werden Maßnahmen zur Vorbereitung auf den Studienzugang mit Prüfungsabschluss, inklusive Sprachförderung benötigt (vgl. Gaitanides 1999, S. 44).

Unserer Einschätzung zufolge müssten viele der LeiterInnen einschlägiger Ausbildungsgänge aber vermutlich in einem ersten Schritt für derartige Maßnahmen gewonnen werden. Man kann nicht voraussetzen, dass ein entsprechendes Bewusstsein vorhanden ist und es sind ähnlich wie bei der Diskussion um Gleichstellungsprogramme für Frauen massive Widerstände zu erwarten.

Alle hier genannten Reformschritte wären sinnvollerweise in eine Gesamtreflexion der „interkulturellen Offenheit“ von Ausbildungsstätten einzubetten. Ein Beispiel aus dem deutschen Sprachraum stellt die Hamburger Fachhochschule für Sozialarbeit dar, die einen interkulturelles und antirassistisches Leitbild entwickelt hat.

Die stärkere Einbindung von MigrantInnen lässt sich allerdings von den Schulen alleine nicht bewerkstelligen. Internationale Erfahrungen zeigen, dass sich die Ausbildungsniveaus Jugendlicher mit Migrationshintergrund insgesamt sehr bedenklich darstellen und es schwierig ist, den Sozialbereich als attraktives Berufsfeld zu bewerben.

Modellprojekte zur Qualifizierung von MigrantInnen wären in allen Segmenten des Arbeitsmarktes notwendig. Abgesehen davon, dass gesetzliche Hürden für den öffentlichen Dienst abzubauen wären, ist es wichtig, an der Vernetzung von Ausbildung, ArbeitgeberInnen und den Familien mit Migrationshintergrund zu arbeiten.

4 SELBSTORGANISATION

4.1 Einführung

Die Lebensqualität von Menschen mit Migrationshintergrund ist wiederholt durch Diskriminierungen im Alltag, wie auch durch Diskriminierungen auf der strukturellen Ebene beeinträchtigt. Benachteiligungen beim Zugang auf dem Wohnungsmarkt, in Schulen, im Umgang mit Ämtern und Behörden, etc. finden ganz konkret im Alltag der Betroffenen ihren Niederschlag (vgl. Sprung/Holzer 2002, S. 159). Die Möglichkeit aktiver (politischer) Partizipation durch Selbstorganisation von Migrantinnen bietet die Möglichkeit, selbst Veränderungen herbeiführen zu können.

Unter einer Selbstorganisation wird im allgemeinen der freiwillige Zusammenschluss von Personen zu Gruppen verstanden, die bestimmte gemeinsame Ziele verfolgen. Bei der Selbstorganisation steht die autonome Bestimmung von Lebensbedingungen, die über die Verfolgung privater Interessen hinausgeht, im Zentrum der Bemühungen. Dies impliziert, dass Selbstorganisationen von MigrantInnen ein starkes Demokratie- und Integrationspotential haben (vgl. Sprung/Holzer 2002, S. 129). In den Selbstorganisationen entstehen solidarische Formen der gesellschaftlichen Bearbeitung sozialer Probleme, die individuelle und gruppenspezifische Problemwahrnehmungen thematisieren. Es sind durchwegs diese Mikro-Kontexte, meist soziale Netzwerke, die eine Bewegung entstehen lassen und in denen die individuelle Unzufriedenheit aufgenommen und bearbeitet wird. Diese Mikro-Kontexte stellen eine potenzielle organisatorische Basis kollektiver Interessenfindung, Problemartikulation, Willensbildung und gezielter Einflussnahme, dar (vgl. Jungk 2001, S. 2).

In diesem Zusammenhang erachten wir eine Analyse der mit Selbstorganisation in Verbindung stehenden Konzepte und Begriffe als besonders sinnvoll, um ein facettenreiches Bild von selbstorganisierten Tätigkeiten zeichnen zu können, obwohl die einzelnen Themen wie „Bürgerschaftliches Engagement“, „Ehrenamt“ und „Selbsthilfe“ - um nur einige zu nennen - jeweils für sich eine eigene Studie erlauben würden.

Nach einer ausführlichen theoretischen Analyse des Prinzips „Selbstorganisation“, beruhend auf den Konzepten von Partizipation und Empowerment, konzipierten wir ein innovatives Modell für Migrantinnenselbstorganisation, das in einer dreitägigen Seminarreihe umgesetzt wurde. Unter Partizipation kann eine Beteiligung im Sinne von Teilnahme bzw. Teilhabe verstanden werden (vgl. Schultze 2001, S. 363). Mit Partizipation werden im weitesten Sinne all jene freiwilligen Aktivitäten (wie Bürgerschaftliches Engagement, Ehrenamt, Selbsthilfe und Selbstorganisation) von Personen und Gruppen angesprochen, die das Ziel verfolgen, direkt oder indirekt die politischen Entscheidungsprozesse auf den unterschiedlichsten Ebenen des politischen Systems zu beeinflussen. Das Empowerment-Konzept ist kein Förderkonzept im klassischen Sinne, sondern stellt einen Prozess der Selbstermächtigung und eine klare Absage an den Defizitansatz traditioneller Sozialarbeit dar. In diesem Ansatz wird als Schlüsselmechanismus die Stärkung und Machtbildung - das Self-Empowerment durch Organisation - gesehen und dem Empowerment-Prozess ein großes Transformationspotential zugeschrieben.

Mit der Seminarreihe zur Selbstorganisation wurde ein Pilotprojekt entwickelt, welches als Vorbild für weitere Selbstorganisationstätigkeiten dienen könnte. Unsere

mehrtägige Veranstaltung sollte einer Gruppe von Frauen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit bieten, Basisqualifikationen zur Gründung und Entwicklung selbstorganisierter Strukturen zu erwerben.

Dabei bewegten wir uns in einem Feld, in dem aufgrund der durch Ausgrenzung gekennzeichneten gesellschaftlichen Situation der Zielgruppe wenig Wissen über und Zugangsmöglichkeiten zu Selbstorganisation vorhanden war. Deshalb war es auch von entscheidender Bedeutung, auf vertrauensbildende Maßnahmen und die Einbeziehung der Bedürfnisse der Frauen Wert zu legen. Dies erfolgte u.a. durch zahlreiche persönliche Kontakte und in Form einer moderierten Vorbereitungsphase (2 Workshops) mit potentiellen Teilnehmerinnen.

Der Besuch der Seminarreihe sollte die Teilnehmerinnen darin unterstützen, ihre Fähigkeiten und Potentiale zu entwickeln bzw. zu fördern, um sich spezifisches Wissen, spezifische Qualifikationen und spezifische Informationen aneignen zu können. Im Verlauf der Veranstaltungen sollten sie jene Fähigkeiten erlernen, die sie als zukünftige Multiplikatorinnen im Feld der Migrantinnenselbstorganisation qualifizieren.

Das Ziel der Weiterbildungsveranstaltung bestand darin, sich gemeinsam für Veränderungen bzw. Verbesserungen der Lebenssituation von Frauen mit Migrationshintergrund in Österreich zu engagieren.

4.2 Bürgerengagement, Ehrenamt, Selbsthilfe und Selbstorganisation

Um Aussagen über den Bedarf selbstorganisierter Strukturen von Migrantinnen treffen zu können, geben wir einen Überblick über den Status, die Schwierigkeiten und die Vor- und Nachteile von freiwilligem Engagement bzw. unterziehen diese freiwilligen Tätigkeiten einer Analyse.

Es gibt keinen einheitlichen Begriff für alle Tätigkeiten, die freiwillig, ohne Vertrag und ohne (reguläre) Bezahlung außerhalb der eigenen Familie und des eigenen Bekanntenkreises über einen längeren Zeitraum hin ausgeübt werden. Meist wurden diese unentgeltlichen Tätigkeiten als „Ehrenamt“, beziehungsweise „ehrenamtliches Engagement“ bezeichnet. Neben dem Terminus „Ehrenamt“ werden in jüngerer Zeit v.a. die Begriffe „Freiwilligenarbeit“, „Freiwilligen-Engagement“ sowie „Bürgerengagement“ verwendet. Dies kann man als Ausdruck der Bemühung um eine Modernisierung eines gesellschaftlich wieder wichtiger werdenden Themas, aber einer terminologisch vermeintlich etwas angestaubten Begrifflichkeit verstehen. Mit dem Wort „Freiwilligen-Engagement“ sollen die nicht so etablierten und dauerhaft gebundenen Formen des Engagements stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Durch den Terminus des „bürgerschaftlichen Engagements“ werden verstärkt die Gesamtaktivitäten aller Bevölkerungsgruppen auf der kommunalen Ebene einbezogen. Als eine Form des „Engagements für Dritte“ wird es von der „Selbsthilfe“ unterschieden, bei der die Selbstbetroffenheit oder das stellvertretende Engagement eine weitaus größere Rolle spielt (vgl. Rauschenbach 2001, S. 24). Eine Trennung zwischen Selbsthilfe, Ehrenamt, Bürgerschaftlichem Engagement und Selbstorganisation ist in vielen Fällen aber nur schwer vorzunehmen, denn ehrenamtliche Arbeit birgt immer auch Selbsthilfeaspekte in sich, so wie Selbsthilfefarbeit ohne Unterstützung durch Fremdhilfe nur schwer durchführbar ist (vgl. Notz 2002, S. 145).

Dem freiwilligem Engagement liegt keine finanzielle Notwendigkeit zu Grunde. Da das freiwillige Engagement, wie bereits erwähnt, meist unentgeltlich erbracht wird, bedarf es anderer Anreize sich zu engagieren (vgl. Goel 2001, S. 141). Seit Mitte bis Ende der 1980er Jahre wurde verstärkt die Frage nach den Gründen und Moti-

ven ehrenamtlichen Engagements aufgegriffen. Konsens besteht darüber, dass beim ehrenamtlichen Engagement ein breites Motivationsbündel zum Tragen kommt und die Gründe, sich ehrenamtlich zu betätigen, individuell höchst unterschiedlich ausfallen können. Man geht heute davon aus, dass ein „Motivations- und Einstellungswandel“ des Engagements stattgefunden hat (vgl. Behr 2001, S. 142). Studien belegen, dass eine freiwillige Tätigkeit meistens zu den jeweiligen Lebensumständen passen muss – man spricht in diesem Sinne von „biographischer Passung“. Es zeigt sich, dass es auch altersspezifische Motivationen gibt: Je älter die Ehrenamtlichen sind, desto mehr liegt die Motivation im Pflichtbewusstsein und dem Wunsch zu Helfen. Bei jüngeren Freiwilligen dominieren der Gestaltungswille und die Bedeutung des direkten Bezugs zur eigenen Lebenswelt (vgl. Goel 2001, S. 141).

Die aktuelle Diskussion um Engagement-Formen wird durch die Gegenüberstellung „alter“ und „neuer“ Engagement-Formen bestimmt. Typisiert betrachtet werden dem „alten“ Ehrenamt tendenziell eher altruistische Motive wie Hilfsbereitschaft, Nächstenliebe, Pflichtbewusstsein, der Wille zur Mitverantwortung, Glaube oder moralische Verpflichtung zugeschrieben (vgl. Wohlfahrt 2001b, S. 72; Goel 2001, S. 141). Die „alten“ Engagement-Formen zeichnen sich dadurch aus, dass sie in sozialen oder weltanschaulichen Milieus verwurzelt sind und ihre personellen Ressourcen langfristig und verbindlich einer Organisation zur Verfügung stellen.

Der hohe Verbindlichkeits- und Verpflichtungscharakter traditioneller Engagement-Formen wird bei den „neuen“ Engagement-Formen nicht als Hilfestellung, sondern als hemmend bei der Verwirklichung eigener Ideen wahrgenommen. Den „neuen“ Engagement-Formen werden eher egoistische Motive zugeordnet. Prägendes Merkmal nichttraditioneller Engagement-Formen ist eine neuartige Verbindung von persönlicher Betroffenheit, Selbstverwirklichungstendenzen, sozialem Engagement, der Suche nach Sozialkontakten sowie politischem Veränderungswillen. Der/die Engagierte will stärker in seiner/ihrer persönlichen und/oder beruflichen Kompetenz gefordert werden. Der/die „durchschnittliche“ Engagierte besitzt meist eine gute Ausbildung und ist in einer gehobenen Position beschäftigt. Das Engagement zeichnet sich dadurch aus, dass er/sie sich nicht über einen längeren Zeitraum an eine Organisation binden will, sondern eher zeitlich befristete Ressourcen für Tätigkeiten zur Verfügung stellt, die den/die Engagierte/n aktuell interessieren und die weiters ein positives Image haben. Die „neuen“ Engagement-Formen sind daher auch formal weniger organisiert (vgl. Wohlfahrt 2001b, S. 72). Laut Behr weicht, im Vergleich zum „alten“ Engagement, die „neue“ oder „modernisierte“ Freiwilligenarbeit in mehreren Punkten ab: Erstens wird von der Idee der Gegenseitigkeit - des Gebens und Nehmens für sich und andere – ausgegangen. Zweitens werden die Fragen nach der materiellen und immateriellen Rückerstattung und die Gratifikationen des Engagements thematisiert. Drittens manifestiert sich das Engagement im Zuge eines individualisierten Entscheidungsprozesses, in dessen Rahmen der persönliche Nutzen des Engagements abgewogen wird. Und viertens vollzieht sich das Engagement eher in inhaltlich abgrenzbaren und überschaubareren Projekten mit größeren Freiräumen und erweiterten Gestaltungsmöglichkeiten (vgl. Behr 2001, S. 142).

Das individuelle Engagement wird einerseits mit den Funktionsvoraussetzungen und Handlungsanforderungen des sozialen und politischen Gemeinwesens verknüpft. Andererseits wird es aber auch als beeinflussendes Element für neue Vergesellschaftungsformen und Netzwerke jenseits der Erwerbsarbeit gesehen, deren Grenzen das Umdenken in Richtung einer „Tätigkeitsgesellschaft“ notwendig machen. Gefordert wird in diesem Zusammenhang eine Entkoppelung der sozialen

Sicherung des Menschen von der Arbeitsleistung innerhalb des Erwerbssystems und die Aufwertung und gesellschaftliche Anerkennung von Tätigkeitsfeldern jenseits der Erwerbsarbeit. Die sozialpolitischen Aspekte des freiwilligen Engagements werden in dem innovativen Potential für eine veränderte sozialstaatliche Orientierung gesehen, die auf eine neue Balance von Erwerbsarbeit und Bürgerarbeit abzielt. Das Konzept der „Bürgerarbeit“ soll angesichts der Massenerwerbslosigkeit auch einen wesentlichen Beitrag zum Übergang von einer ‚Nur-Erwerbsarbeitsgesellschaft‘ zu einer „gemischten Tätigkeitsgesellschaft“ leisten (vgl. Wohlfahrt 2001a, S. 34). Das freiwillige Engagement erlebt daher zur Zeit einen regelrechten Aufschwung, denn die finanzielle Krise des Sozialstaates erfordert ebenso neue Lösungen bei der Wahrnehmung sozialer Aufgaben wie ein verändertes Verständnis über die Rolle des Staates. So sind BürgerInnen als eigenständige und eigenverantwortliche AkteurInnen des Sozialstaates wieder gefragt und bisherige Begrifflichkeiten wie Ehrenamt, Nachbarschaftshilfe, BürgerInneninitiativen, Selbsthilfe und Selbstorganisation finden, wie bereits erwähnt, neue Etikettierungen. So ist es Mode geworden von Bürgergesellschaft, Zivilgesellschaft, Bürgerarbeit und Selbstorganisation zu sprechen (vgl. Boeßenecker 2001, S. 82). Ehrenamt, bürgerschaftliches Engagement, Selbsthilfe und Selbstorganisation können als unverzichtbare Voraussetzung für gelebte Demokratie und humanes Miteinander gesehen werden, denn in Zeiten globaler Veränderungen wird der gesellschaftliche Zusammenhalt in hohem Maße von der oft wenig sichtbaren und unspektakulären Arbeit bestimmt, die Menschen täglich freiwillig erbringen (vgl. Notz 2002, S. 145).

4.3 Selbstorganisation

Lange Zeit wurden die Selbstorganisationen, welche die Sozialen Bewegungen als Aktionsform „von unten“ hervorbrachten, vom politischen Establishment kritisch betrachtet. Aber auch sie selbst hielten kritische Distanz zum Staat (vgl. Jungk 2001, S. 1).

Selbstorganisation kann als ein wichtiger Teil von Entwicklungsprozessen gesehen werden. Durch sie entstehen in einem System neue Strukturen. Die neuen und die bereits bestehenden Strukturen beeinflussen sich gegenseitig. Dieser Prozess bewirkt Veränderung. Die Persönlichkeit und die Selbstentwicklung werden gefördert und die Entdeckung neuer Möglichkeiten angeregt. Bei der Selbstorganisation geht es um das Wahrnehmen von Gelegenheiten und die Entwicklung von Neuem. Selbstorganisation bedeutet die Übernahme von Eigenverantwortung. Voraussetzung für das Gelingen von Selbstorganisation sind: Zielorientierung, Selbstreflexion, Soziale Verantwortung und auf sich selbst bezogene Verantwortung, Beziehungsfähigkeit, Handlungskompetenz, Lernen lernen und die Freude am Tun. Treffen in einer organisierten Gruppe geben die Möglichkeit, sich über Interessen und Gemeinsamkeiten auszutauschen und sich zusammenzuschließen. Im Rahmen einer selbstorganisierten Gruppe ist es leichter, seine eigenen Anliegen und Interessen zu vertreten und somit eine größere gesellschaftliche Mitgestaltung und politische Mitbestimmung zu erreichen (vgl. Göhring 2002).

4.3.1 MigrantInnenselbstorganisation

In jüngster Zeit zeichnet sich die Entwicklung ab, dass sich die Wahrnehmung in Staat und Gesellschaft in bezug auf die Selbstorganisation verändert. Gerade für MigrantInnenselbstorganisationen kann dieser politische Paradigmenwechsel neue

Optionen eröffnen und eine Politik der Anerkennung einleiten, die über die materielle Dimension hinaus Wertschätzung der geleisteten Arbeit signalisiert. Denn stärker noch als anderen Initiativgruppen und Vereinen wurde den Selbstorganisationen von MigrantInnen in der Vergangenheit viel an Misstrauen entgegengebracht. War es in den 1960er und 1970er Jahren der Kommunismusverdacht, dem organisierte „Gastarbeiter“ ausgesetzt waren, so war es später die Angst vor nationalistisch-rechtsextremen Organisationen und aktuell vor religiösem Fundamentalismus, die MigrantInnenvereine suspekt erscheinen lassen.

MigrantInnenenselbstorganisationen sind heute von hoher Pluralität gekennzeichnet, denn die Zielsetzungen der Gruppen sind vielfältig und ihre Aktivitäten meist multifunktional.

Die Vereinstypologisierung von Fijalkowski und Gillmeister (1997, S. 109f.) unterteilt entlang „ethnosolidarischer“, „ethnotraditionaler“, „ethnoprivater“, „exil- oder diasporapolitisch orientierter“ und „ethnopolitischer“ Mobilisierungen: Schwerpunkte liegen demnach im Bereich der Selbsthilfe in verschiedenen Lebenslagen, der Pflege kultureller und religiöser Eigenarten, der gruppeninternen Freizeitgestaltung, der herkunftslandorientierten Parteinahme und der Interessenvertretung gegenüber der Aufnahmegesellschaft (vgl. Jungk 2001, S. 1f.).

Selbstorganisationen von MigrantInnen können weiters nach zwei Organisationstypen unterschieden werden: In herkunftshomogenen Selbstorganisationen finden sich Personen aus einem einzigen Land, aus einer einzigen Region, Stadt oder einer bestimmten religiösen oder ethnischen Gruppe zusammen. Es sind aber unterschiedliche Möglichkeiten der Homogenität vorhanden, womit eine reine Einteilung nach Kriterien der Staatszugehörigkeit unzureichend ist. Der Vorteil herkunftshomogener Initiativen liegt darin, dass sie Elemente aus den Herkunftsländern weiterentwickeln und spezifische Problemlagen aufgreifen können. Herkunftsheterogene Selbstorganisationen umfassen Mitglieder aus verschiedenen Bereichen, die aber gemeinsame Interessen verfolgen. Herkunftsheterogenen Selbstorganisationen wohnt bereits aufgrund der Zusammensetzung ein integrativer Aspekt inne, da divergierende Interessen zusammengeführt werden müssen und der interkulturelle Austausch bereits innerhalb der Initiative gegeben ist. Es besteht dadurch weniger die Problematik, z.B. über Jahrzehnte Rückkehrillusionen zu kultivieren, die für die meisten MigrantInnen unrealistisch bleiben (vgl. Sprung/Holzer 2002, S. 130f.).

4.3.2 Funktionen von MigrantInnenselbstorganisation

Selbstorganisationen können den MigrantInnen eine *Schutzfunktion* anbieten, z.B. durch das Gefühl der Geborgenheit, durch Hilfestellungen und Unterstützung bei der Bewältigung des Lebensalltags, durch Schutz bei anhaltenden Diskriminierungserfahrungen, durch die Pflege der Herkunftskultur. Die *Sozialisationsfunktion* ermöglicht das Kennenlernen und den Erhalt der eigenen Kultur, Sprache und Werte auch für Nachfolgegenerationen. Die *identitätsstützende Funktion* bietet für MigrantInnen mit Ausgrenzungserfahrungen Stabilität und Identitätsstütze. Selbstorganisation kann aber auch eine *Selbstverwirklichungsfunktion* aufweisen, z. B. durch soziale Anerkennung und durch die Ausübung von Funktionen. Weiters kann die Selbstorganisation Interessensvertretung nach außen, gegenüber der Mehrheitsgesellschaft sein. Als *Dienstleistungsfunktion* können Aufgaben im Bereich der Beratung, Bildung und in der sozialen Betreuung genannt werden. Die Selbstorganisation stellt weiters auch eine *Brückenfunktion* dar. So kann sie bei-

spielsweise den Kontakt zwischen MigrantInnen und Einheimischen verbessern und als Informationsquelle und Mittler für beide Gruppen dienen (vgl. ebd., S. 131). Der Bereich der Selbstorganisation von MigrantInnen wird meist lediglich unter dem Aspekt der Segregation oder Integration diskutiert. Es gibt Untersuchungen, in denen die Selbstorganisationen von MigrantInnen als Elemente begriffen werden, die einen wesentlichen Beitrag zur Integration leisten. Sabine Jungk geht in dieser Diskussion noch einen Schritt weiter und fragt nach der Bedeutung von MigrantInnenselbstorganisationen für eine partizipative, demokratische Entwicklung der gesamten Gesellschaft, denn Selbstorganisationen stellen Anknüpfungspunkte zur Mehrheitsgesellschaft her, die einen Austausch zwischen Minderheitengruppen und Mehrheitsgesellschaft ermöglichen (vgl. ebd., S. 133). Im Sinne eines zivilgesellschaftlichen Faktors sollten sie als Interessengruppen verstanden werden, die soziale Probleme und Herausforderungen bearbeiten, die sich durch ethnisch-kulturelle Pluralität ergeben (vgl. Jungk 2001b, S. 3). Die finanzielle Förderung von Selbstorganisationen kann somit als effektives Mittel zur Steuerung und Bearbeitung bestimmter gesellschaftlicher Probleme gesehen werden (vgl. ebd., S. 1).

4.3.3 Qualifizierung der Mitglieder von MigrantInnenselbstorganisationen

Internationale Erfahrungen zeigen, dass neben der unmittelbaren finanziellen Förderung von MigrantInnenselbstorganisationen auch die Qualifizierung ihrer Mitglieder z. B. durch etablierte Weiterbildungsträger, im Sinne einer spezifischen, angepassten Organisationsberatung wichtig ist. Dies bedeutet einerseits die Professionalisierung der aktiven Mitglieder der Selbstorganisationen, aber auch die Unterstützung seitens der Mehrheitsgesellschaft und ihrer Institutionen. Dies könnte ein neues Handlungsfeld für Volkshochschulen und freie Träger der Weiterbildung sein, das der oft marginalisierten und resonanzschwachen politischen Bildung einen aktuellen Anknüpfungspunkt bietet und zugleich eine Öffnung zu MigrantInnen darstellt, die in Weiterbildungsinstitutionen bislang kaum repräsentiert sind (vgl. ebd., S. 7).

In einem Pilotprojekt entwickelte und erprobte das Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalens (LzZ) ein Curriculum betreffend den Weiterbildungs- und Beratungsbedarf von MigrantInnenselbstorganisationen. Dies war zuvor in einer wissenschaftlichen Begleitung staatlich geförderter Vereinigungen konkretisiert worden. Wie die Auswertung zeigte, bezogen sich die Qualifizierungswünsche sehr stark auf formale Kompetenzen, die für den existentiellen Erhalt und den Ausbau der Organisation von großer Bedeutung sind: Unter formalen Kompetenzen versteht man hier Wissen über Finanzierungsmöglichkeiten, Projektentwicklung, Antragstellung, Öffentlichkeitsarbeit, Budgetkalkulation und -überwachung und Vereinsrecht. Aber auch die Themen (politische) Lobbyarbeit, Erfahrungsaustausch und Vernetzung, TeilnehmerInnenwerbung, Umgang mit Konflikten und pädagogische Fähigkeiten wurden genannt.

Bezogen auf die Auswertung hinsichtlich des Weiterbildungsbedarfs, standen in der Qualifizierungsreihe des LzZ für Führungskräfte von MigrantInnenselbstorganisationen die folgenden Themen im Mittelpunkt: Fragen des Vereinsmanagements, der Organisationsentwicklung und der Öffentlichkeitsarbeit. Zum einen wurden systematische Elemente der Organisationsentwicklung vermittelt, die auf die Vereinssituation der TeilnehmerInnen angewendet werden können. Zum anderen wurde in einem Train-the-Trainer-Programm die Vermittlungskompetenz der TeilnehmerInnen ausgebildet. Durch diese Qualifizierungsmaßnahmen sollten die

MigrantInnen ab Mitte des Jahres 2001 selbst einen Pool von WeiterbildnerInnen und BeraterInnen für die Qualifizierung von Vereinsarbeit zur Verfügung stellen (vgl. ebd., S. 7).

4.3.4 Gesellschaftliche Position von MigrantInnenselbstorganisationen

Die geringe gesellschaftliche Anerkennung bzw. Position wird unter anderem durch die minimale Medienberichterstattung deutlich. Selbst MigrantInnenselbstorganisationen, die das ausdrückliche Ziel der politischen Interessensvertretung verfolgen, können diesen Anspruch meistens nicht vollends umsetzen, denn ihnen gelingt es nach wie vor kaum, ihre Sichtweise in das entscheidende Forum symbolischer Auseinandersetzungen - die Medienöffentlichkeit - zu bringen. Diskussionen über MigrantInnen werden noch immer weitgehend über sie geführt, nicht aber von ihnen. So wird ihre Stimme in der Öffentlichkeit selten gehört und daher auch kaum zur Kenntnis genommen (vgl. ebd., S. 6).

Die Vergleichende Studie „Collective Claims-making of Migrants and Ethnic Minorities in Britain and Germany“ des Wissenschaftszentrums Berlin unter der Leitung von Ruud Koopmans und Paul Statham (1998) beschreibt den auffallend ungleichen Stellenwert von MigrantInnenselbstorganisationen in der Öffentlichkeit Großbritanniens und der Bundesrepublik Deutschland anhand einer Inhaltsanalyse von deutschen und britischen Tageszeitungen im Zeitraum von 1990 bis 1995, die sie als eine Folge der jeweiligen Migrations- bzw. Staatsangehörigkeitspolitik interpretieren. Während in Deutschland, das offiziell den Status als Einwanderungsland negiert, eine exkludierende Praxis angewendet wird, die MigrantInnen wenig ermutigt, sich als politische Subjekte in der Aufnahmegesellschaft zu verstehen und zu intervenieren, verfolgt die britische Politik ein inkludierendes Modell, das ethnisch-kulturelle Minderheiten als solche anerkennt und ihnen erlaubt, sich auf diese Weise zu identifizieren und kollektiv zu agieren. Die Entscheidung für eine Orientierung auf das Herkunftsland kann daher nicht nur als Ausdruck einer Lebensvorstellung der organisierten MigrantInnen interpretiert werden, sondern wird auch von dem Empfinden geprägt, erwünscht bzw. unerwünscht zu sein (vgl. ebd., S. 4ff.).

4.3.5 Zukunft von MigrantInnenselbstorganisation und Möglichkeiten der Förderung

Hoffnung besteht darin, dass sich durch das Engagement der jüngeren Generation von MigrantInnen die Situation der Selbstorganisationen verbessert, da diese Generation bereits vermehrt über bessere (Aus-)Bildung und Sprachkompetenz verfügt und sich im Kontakt mit Institutionen und Politik dadurch selbstverständlicher bewegen kann. Deshalb wird es für Selbstorganisationen in Zukunft wichtig sein, diese Nachwuchskräfte zu binden und ihnen politische Gestaltungsaufgaben zu übertragen, um der eigenständigen Interessensvertretung von MigrantInnen mehr Gewicht im Zuwanderungsland zu verleihen (vgl. ebd., S. 6f.).

Auf kommunaler Ebene ist es notwendig, nach Potential und Auswirkungen von MigrantInnenselbstorganisationen zu fragen. Ob und mit welchen Strategien können sie als politische Pressure Group zum Abbau von sozialer, ökonomischer und sich ethnisch ausprägender Ungleichheit wirken bzw. welche Rolle spielen dabei die Interaktionsstrukturen von Organisationen der Mehrheitsgesellschaft (vgl. ebd., S. 7).

4.4 Partizipation

Partizipation stellt einen der zentralen Begriffe politikwissenschaftlicher Theorie und politischer Praxis dar. Darunter werden im weitesten Sinn alle jene freiwilligen Aktivitäten von Personen und Gruppen verstanden, die das Ziel verfolgen, direkt oder indirekt die politischen Entscheidungsprozesse auf den unterschiedlichen Ebenen des politischen Systems zu beeinflussen. Verschiedene Tätigkeiten der politische Partizipation umfassen die Ausübung eines Wahlrechts, die Unterstützung einer bestimmten politischen Gruppierung oder die Diskussion von politischen Themen (vgl. Sprung/Holzer 2002, S. 147).

Partizipation meint Beteiligung im Sinne von Teilnahme bzw. Teilhabe. Es wird zwischen instrumentellem und normativem Verständnis politischer Partizipation unterschieden. Alle Formen politischer Beteiligung, die BürgerInnen freiwillig, individuell und/oder im Kollektiv wahrnehmen, um politische Entscheidungen direkt oder indirekt zu ihren Gunsten zu beeinflussen, werden als instrumentell bzw. zweckrational benannt. Bei der Partizipation geht es um Teilnahme, Wertberücksichtigung und Interessendurchsetzung. Die AdressatInnen von politischer Partizipation sind meistens die politischen EntscheidungsträgerInnen auf den verschiedenen Ebenen des Politischen Systems. Der instrumentelle Partizipationsbegriff, dem marktliberalen Rationalitätsverständnis eng verwandt, ist konfliktorientiert. Im normativen Verständnis ist Partizipation nicht nur Mittel zum Zweck, sondern auch Ziel und Wert an sich, wobei es nicht nur um Einflussnahme und Interessendurchsetzung, sondern um Selbstverwirklichung im Prozess des direkt-demokratischen Zusammenhandelns und um politisch-soziale Teilhabe in möglichst vielen Bereichen der Gesellschaft geht. Ein solcher, normativer Begriff von Partizipation ist konsensorientiert, kommunitär und expressiv (vgl. Schultze 2001, S. 363).

Die Formen politischer Partizipation sind vielfältig. So gibt es z.B. verfasste oder nicht-verfasste, repräsentativ-demokratische oder direkt-demokratische, konventionelle oder unkonventionelle Formen d.h. sie reichen von der Teilnahme bei Wahlen, von der Wahrnehmung von Mandaten in Parteien bis zum zivilen Ungehorsam, z. B. Greenpeace-Aktionen.

Die verschiedenen Formen stellen höchst unterschiedliche Anforderungen an die BürgerInnen, denn sie variieren hinsichtlich der Komplexität, des Aufwandes und der Kosten, die mit dem Partizipationsakt verbunden sind. Sie variieren aber auch hinsichtlich der Betroffenheit und der Intensität, mit der ein politisches Ziel vertreten werden kann. Die Formen der Beteiligung unterscheiden sich weiters darin, ob mit dem Partizipationsakt eher konkrete oder abstrakte, eher sachliche oder personelle Entscheidungen verbunden sind, oder ob sie eher materiellen oder symbolisch-rituellen Zielen dienen, also ob sie eher system- oder sozialintegrierend wirken.

Die Mitarbeit in Bürgerinitiativen entsteht, wie bereits diskutiert, meist aufgrund individueller Betroffenheit und auf ein konkretes Problem oder Thema bezogen. Sie ist ein Akt sozialer Integration in bestimmten Umwelten, Milieus und Netzwerken. Bei der direkt-demokratischen Partizipation in Bürgerinitiativen steht der normative Aspekt des Zusammenhandelns im Vordergrund, während bei Wahlen der instrumentelle Aspekt der Partizipation dominiert.

Die Wahlbeteiligung ist Indiz dafür, inwieweit sich die BürgerInnen oder bestimmte Bevölkerungsgruppen am politisch institutionalisierten Entscheidungsprozess beteiligen bzw. einen Sinn in ihrer Beteiligung sehen. Mit der Höhe der Wahlbeteiligung lässt sich bis zu einem bestimmten Maße der Grad der politischen Partizipation beschreiben bzw. in welchem Umfang politische Einflussmöglichkeiten von den BürgerInnen wahrgenommen werden. Wahrnehmen bedeutet, dass sie ihre

Einflussmöglichkeiten anerkennen und dass sie ihr Wahlrecht ausüben um diese Möglichkeit zu realisieren. Beide erwähnten Elemente sind von einer Vielzahl subjektiver und objektiver Faktoren abhängig (vgl. Aparicio/Fliss 1999, S. 59ff.).

So ist die Partizipation z.B. in hohem Maße vom jeweiligen sozial-ökonomischen Status abhängig, d.h. je höher der soziale Status, desto größer ist das Partizipationsinteresse und desto vielfältiger sind die Partizipationsformen, die individuell zur Verfügung stehen.

Das politische Partizipationsverhalten von BürgerInnen ist zwar je nach politischer Kultur unterschiedlich, wird jedoch generell und unverändert mehrheitlich als staatsbürgerliche Pflicht begriffen (Teilnahme an Wahlen). Die politische Beteiligung der BürgerInnen ist in erster Linie aber reaktiv und defensiv. Fast nur Minderheiten setzen ihre partizipatorischen Möglichkeiten gezielt ein, um ihre Interessen aktiv zu verfolgen (Partizipation als instrumenteller Akt).

Im Kontext des sozialen Wandels (v.a. seit der partizipatorischen Revolution der 1960er Jahre) lockern sich strukturelle Determinanten und Milieubindungen der Partizipation. Bessere Information und ein größeres Interesse gehen einher mit einer wachsenden Partizipationsbereitschaft, woraus ein deutlicher Rückgang konventioneller Partizipation resultiert, während unkonventionelle und direkt-demokratische Formen verstärkt praktiziert werden (vgl. Schultze 2001, S. 363ff.).

4.4.1 Partizipation von MigrantInnen

Im Kontext der Partizipation werden sowohl soziale als auch politische Partizipationsmöglichkeiten diskutiert, wobei die soziale Partizipation die Möglichkeiten und das Interesse an der Teilnahme in mehr oder weniger allen Lebensbereichen der Aufnahmegesellschaft umschließt. Bei der politischen Partizipation steht die Frage im Vordergrund, inwiefern MigrantInnen über Möglichkeiten verfügen, an politischen Entscheidungsprozessen zu partizipieren, inwieweit sie sich in Interessensvertretungen engagieren können und welche Rahmenbedingungen für diese Beteiligungen ausschlaggebend sind.

Die Möglichkeiten der Partizipation von Migrantinnen sind in den meisten Fällen sehr stark eingeschränkt. Es gibt aber auch innerhalb der Gruppe von MigrantInnen rechtliche Differenzierungen wie z.B. EU-Staatsangehörige, die über einen anderen rechtlichen Status als sogenannte Drittstaatsangehörige verfügen. Unterschiede bestehen beispielsweise sowohl hinsichtlich der Aufenthalts- und Arbeitsbestimmungen, des Familiennachzugs, des Zugangs zu gefördertem Wohnraum oder des kommunalen Wahlrechts (vgl. Sprung/Holzer 2002, S. 148). Der jahrelange Partizipationsausschluss von MigrantInnen hat in den meisten europäischen Ländern zu einem Abnehmen der Wahrnehmung ihrer Einflussmöglichkeiten geführt. Denn der Prozess der Verwandlung von einem/einer zur Passivität Gezwungenen zu einem/einer aktiven BürgerIn vollzieht sich nicht alleine mit der Zuerkennung des Wahlrechts. Bildungseinrichtungen, die ihren Bildungsauftrag auch im Sinne einer politischen Bildung und einer Förderung der Teilhabe verstehen, spielen somit eine wichtige Rolle um diese Entwicklung in eine andere Richtung zu lenken, denn MigrantInnenselbstorganisationen brauchen Unterstützung und Qualifizierung um aktiv und selbstbewusst die neuen gesellschaftlichen Entwicklungen mitzubestimmen (vgl. Aparicio/Fliss 1999, S. 59ff.).

4.4.2 Partizipation und Selbstorganisation

Neben den Selbsthilferessourcen ist auf das besonders hohe Integrationspotential von MigrantInnenselbstorganisationen zu verweisen. Diese zu fördern erachten wir als wichtig, denn MigrantInnenselbstorganisationen sind eine potenzielle organisatorische Basis kollektiver Interessensfindung, Problemartikulation, Willensbildung und gezielter Einflussnahme. MigrantInnenselbstorganisationen ermöglichen den Zugang zu einer großen Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund unterschiedlichster Herkunft. Sie bestehen somit aus AkteurInnen, die in Entscheidungsprozesse auf kommunaler Ebene oder in Integrationsprojekten in Regionen eingebunden werden können. Einschränkend muss festgehalten werden, dass Selbstorganisationen nicht per se Ausdruck eines Interesses an politischer Partizipation sind (vgl. Sprung/Holzer 2002, S. 157).

Obwohl erste Ansätze für politische Partizipationsmöglichkeiten für MigrantInnen bereits verwirklicht wurden z.B. durch die Ausländerbeiräte, gibt es in anderen Bereichen noch große Defizite zu verbuchen. Es ist daher notwendig, die Beteiligung ausländischer BürgerInnen zu forcieren und die Tatsache, dass eingebürgerte MigrantInnen generell über die gleichen formalen Partizipationsmöglichkeiten verfügen wie Einheimische, stärker zu beachten.

Die Partizipationsmöglichkeiten zu erhöhen bedarf nicht nur formeller Gleichstellung, sondern es bedarf des Willens, MigrantInnen in Planungen und Entscheidungen aktiv einzubeziehen und somit ihren spezifischen Bedürfnissen Rechnung tragen zu können. Weiters wäre es wichtig, MigrantInnen Zugang zu sämtlichen beruflichen Sparten zu eröffnen bzw. sie darin ausdrücklich zu berücksichtigen. Die Ermöglichung politischer Partizipation bedarf somit einer Sensibilisierung der Mehrheitsgesellschaft für die Bedürfnisse zugewanderter Menschen (vgl. ebd., S. 158).

Im Rahmen unserer Projekts setzten wir uns, wie bereits beschrieben, schwerpunktmäßig mit Integrationsaspekten in den steirischen Regionen auseinander. Dies inkludierte eine Untersuchung der bisherigen Entwicklung der Ausländerbeiräte in Knittelfeld und Leoben bzw. der Situation in Kapfenberg, wo trotz gesetzlicher Möglichkeit kein derartiges Gremium gewählt wurde. Erforscht wurde, wie die Aufbauphase aus Sicht der aktiven Mitglieder verlaufen ist, welche Erfahrungen gesammelt wurden und ob es etwaige Unterstützungsbedürfnisse gibt.

4.5 Empowerment

Das Empowerment-Konzept war bei der Planung der Seminarreihe zur Selbstorganisation von großer Bedeutung. Empowerment ermutigt Frauen ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten zu entdecken und zu nutzen, um dadurch mehr Selbstbestimmung und Mitbestimmung zu erlangen. Das Empowerment-Konzept setzt einerseits an den persönlichen Interessen und Veränderungswünschen von Frauen an (individuelles Empowerment), aber andererseits auch an den Fähigkeiten der Gruppe (Gruppen-Empowerment). Empowerment hat zum Ziel, die Möglichkeiten zu erweitern, über das eigene Leben selbst zu bestimmen und sich selber nicht als ohnmächtig, sondern als gestaltende/n AkteurIn des eigenen Lebens zu erfahren (vgl. Kaufmann 2001, S. 69).

Das Konzept des Empowerment wurde erstmals auf der Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi vorgelegt. Es kam zu einer Neudefinition von Macht. Macht wird in diesem Konzept verstanden als Verfügungsrecht über Ressourcen, Entscheidungs- und Gestaltungsrecht in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen,

ohne daraus Herrschaft über andere abzuleiten. In vieler Hinsicht symbolisierte der Begriff einen Paradigmenwechsel, denn der Ansatz des Empowerments wurde im Süden, vom Frauennetzwerk DAWN („Development Alternatives with Women for a New Era“) entwickelt. Die Strategie der Machtbildung zielt auf gesellschaftliche Transformation von unten ab. Macht wird als Kraft zur Veränderung - als Transformationspotential gesehen (vgl. Rodenberg/Wichterich 1999, S. 26). Empowerment ist als eine Anleitung zum Kampf gegen Unterdrückung und Abhängigkeit, eine politische Handlungsanweisung für die Betroffenen selbst zu verstehen, denn empoweren kann man nicht jemand anderen, empoweren müssen Frauen sich selbst (vgl. Wichterich 1994, S. 33ff.). Der Schlüsselmechanismus im Prozess der Machtbildung ist das Self-Empowerment durch Organisierung. Das Empowerment-Konzept ist daher kein Förderansatz im klassischen Sinne, sondern ein Prozess der Selbstermächtigung und des Machtergreifens. Das Empowerment-Konzept ist eine klare Absage an den Defizitansatz traditioneller Sozialarbeit. Bezogen auf Ehrenamtlichenarbeit im Kontext von Integrationsmaßnahmen bedeutet Empowerment z.B. nicht, prioritär gegen Fremdenfeindlichkeit zu kämpfen, sondern die kulturellen, kommunikativen und kreativen Kompetenzen bzw. Ressourcen der MigrantInnen zum Einsatz und damit ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu bringen (vgl. Isoplan 2002). DAWN (1985) ging davon aus, dass das Empowerment-Konzept für Frauen wesentlich für die Entstehung neuer, kreativer und kooperativer Lösungen sein kann (vgl. Rodenberg/Wichterich 1999, S. 25).

4.5.1 Empowerment als politisches Befreiungskonzept

Das Empowerment Konzept hat viel mit politischen Befreiungskonzepten gemeinsam und ist grundsätzlich für alle unterdrückten, ausgebeuteten Individuen und Gruppen anwendbar. Die Machtbildungsstrategie Empowerment für Frauen war inspiriert durch die US-amerikanische Black-Power-Bewegung der sechziger Jahre, durch die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung, durch Saul Alinskys „Anleitung zum Mächtigen“ und durch Paolo Freires „Pädagogik der Unterdrückten“ (vgl. ebd., S. 25).

Community Organizing ist ein von Saul D. Alinsky in den USA entwickelter Ansatz von BürgerInnen und Organisationen mit dem Ziel, in Stadtteilen oder Städten Bürgerorganisationen aufzubauen. In den USA ist Community Organizing mittlerweile ein eigenständiges Berufsfeld mit klaren Prinzipien, einem festen Set an Methoden und Techniken, speziellen Trainingsinstituten und Netzwerken. Ziel von Community Organizing ist es, Menschen zum gemeinsamen Handeln zu ermutigen, um somit handlungs- und durchsetzungsfähig zu werden. Es geht davon aus, dass nachhaltige gesellschaftliche Veränderungen nur gemeinsam mit vielen und unterschiedlichen Menschen bzw. Gruppen, die sich in dauerhaften und breit angelegten Organisationen zusammenfinden, erreicht werden kann (vgl. Schöffmann 2001, S. 40).

Das Konzept der „Pädagogik der Unterdrückten - Bildung als Praxis der Freiheit“ (1973) vom Pädagogen Paulo Freire macht die Unterdrückung und ihre Ursachen zum Thema. Für Freire ist es nicht die Apathie der Massen, die zur Herrschaft der Eliten führt, sondern es ist die Herrschaft der Eliten, welche die Massen apathisch macht. Die Pädagogik der Unterdrückten ist aus konkreten Situationen erwachsen und beschreibt die Reaktionen von ArbeiterInnen (LandarbeiterInnen oder IndustriearbeiterInnen) sowie von BürgerInnen in Lateinamerika, die Freire im Verlauf

seiner erzieherischen Arbeit beobachtet hat. Freires pädagogische Praxis und sein Erziehungsprinzip der Bewusstmachung richten sich nicht nur gegen die Armut und die Ausbeutung in Lateinamerika, sie fordern genauso die traditionellen Bildungssysteme Europas heraus. Seine Erziehung zur Selbstbefreiung will aus dem Lernen an und in der Lebenssituation der Einzelnen die Einheit von Denken und Handeln entwickeln. Lehren ist in seinem Fall problematisieren und nicht Programmieren mit fremdem Wissen und die Beschreibung fremder Wirklichkeiten. Lernen ist für ihn ein Erkenntnisvorgang und Veränderung des Lebens. Es gibt nach Freire keine andere als politische Pädagogik, und je unpolitischer sich reine Pädagogik versteht, desto gefährlicher sieht er ihre politischen und ihre herrschaftsstabilisierenden Wirkungen. Für Freire ist Erziehung niemals neutral (vgl. Freire 1973).

4.5.2 Empowerment als frauenpolitische Strategie

Empowerment kann als frauenpolitische Strategie verstanden werden. Wenn das Empowerment von Frauen auf strukturelle Transformation abzielt, geht es dabei sowohl um die Veränderung des „Selbst“, d.h. der individuellen Persönlichkeit, als auch um den Wandel sozialer Beziehungen und sozio-kultureller Normen, v.a. um die Veränderung des Geschlechterverhältnisses. Durch materiell-ökonomische Absicherung, durch rechtliche Legitimierung, durch kulturelle Einbettung und durch politische Partizipation von Frauen, sollen diese beiden Ebenen an Nachhaltigkeit gewinnen. Frauen organisieren sich, sie fordern Beteiligung an politischen Entscheidungen, fordern Kontrolle über Produktionsmittel und Ressourcen und verlangen rechtliche Rahmenbedingungen, die ihre gleichberechtigte Teilhabe an der politischen, ökonomischen und sozialen Ordnung sichert (vgl. Rodenberg/Wichterich 1999, S. 25ff.).

„Die organisierte Stärke, das Kollektiv der Frauen, ist das Scharnier, um das sich die Dialektik von individueller Emanzipation und gesellschaftlicher Veränderung dreht“ (Rodenberg/Wichterich 1999, S. 28).

Die Thematisierung gesellschaftlicher Machtverhältnisse aus der Perspektive von Frauen, sowie die Suche nach Bildern und Symbolen von Frauenmacht in den eigenen kulturellen Traditionen ist wichtig. Eine soziale Transformation der Gesellschaft, welche die Unterordnung und Unterdrückung von Frauen überwindet, erfordert eine Konfrontation mit den gesellschaftlich dominanten Gruppen (vgl. Scheu 1995, S. 269). Dieser Akzent auf Bewusstseinsbildung ist, wie bereits beschrieben, von Saul Alinsky und Paulo Freire inspiriert. Die Herausbildung eines Unrechts- oder Mangelbewusstseins ist dabei der Anfang des Endes aller Duldsamkeit: die Erkenntnis, dass etwas nicht nur deshalb rechtens ist, weil es schon immer so war. Diese Erkenntnis stellt einen Quantensprung im Bewusstsein vieler Frauen dar und ist nicht nur ein neuer Blick auf das eigene Leid, sondern auch der Keim für die Forderung nach Gerechtigkeit und Veränderung (vgl. Wichterich 1994, S. 34).

DAWN (1995) bekräftigte anlässlich der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking, dass es nicht mehr ausreicht, von Frauen in Entwicklung, Frauen und Entwicklung oder gar Gender und Entwicklung zu sprechen, sondern dass ein grundlegender Prozess der Umstrukturierung notwendig ist. Wirtschaftliches und politisches Empowerment von Frauen geht über die Partizipation an Entwicklung hinaus. Erforderlich ist vielmehr die Transformation von Entwicklung. Das von DAWN entwickelte Empowerment-Konzept zeichnet sich dabei durch die Perspektive mehrdi-

mensionaler struktureller Veränderung aus. Der ursprüngliche Bedeutungskomplex des Empowerment-Konzepts schlägt einen Bogen zwischen praktischen Bedürfnissen von Frauen und strategischen Interessen und es will die Dichotomie von Privatem und Öffentlichem aufbrechen bzw. überwinden (vgl. Rodenberg/Wichterich 1999, S. 27). Empowerment-Strategien sind durch eine große Komplexität und Ganzheitlichkeit gekennzeichnet: von persönlicher Autonomie über ökonomische Unabhängigkeit und die politische Partizipation von Frauen bis zu internationalen Beziehungen schließt Empowerment alle Dimensionen von Macht auf der Mikro-, Meso- und Makroebene ein (vgl. ebd., S. 25f.). Machtbildung/Empowerment von Frauen geschieht so im persönlichen, rechtlichen, kulturellen, sozialen, ökonomischen und politischen Bereich. Empowerment ist ein langfristiger Prozess – er ist Strategie und Ziel zugleich (vgl. ebd., S. 29f.).

4.5.3 Empowerment als politisches „Amöbenwort“

Seit 1985 ist der politisch konfrontative Kern des Empowerment-Konzepts extrem ausgedünnt worden. So findet sich der Begriff Empowerment heute in der Rhetorik und Programmatik der Vereinten Nationen, staatlicher Administrationen ebenso wie bei zivilgesellschaftlichen Kräften, wobei das Konzept häufig technokratisch angewendet und in seiner entwicklungs- und gesellschaftskritischen Substanz weichgespült wird. Der Empowerment-Begriff kann heute als ein politisches „Amöbenwort“ angesehen werden – als extrem anpassungsfähig und dehnbar und er wird gegenwärtig von den verschiedensten Interessengruppen unterschiedlich verstanden und ausgelegt (vgl. ebd., S. 27).

Der Empowerment-Begriff ist keine originär feministische Erfindung, wohl aber verwurzelt im Kontext systemkritischer und basispolitischer Ansätze aus dem anglo-amerikanischen Sprachraum. Das begründet seine zunächst sehr augenfällige Verbreitung und Weiterentwicklung in bestimmten Regionen wie Süd- und Südostasien, im anglophonen Afrika sowie im Nahen Osten. In anderen Ländern und Regionen wie z. B. im Maghreb, in der Türkei, in Korea und in Lateinamerika, ist das Empowerment-Konzept nicht oder kaum bekannt.

Ein Problem bei der Verbreitung des Empowerment-Konzepts besteht in der Schwierigkeit der Übersetzung: Was meint Empowerment? Bedeutet es „Erstarken“, „Machtgewinn“, „Machtgleichstellung“, „Machtstärkung“ oder „Machtbildung“? Das Problem der Übersetzung ist ein inhaltliches, denn wenn der Begriff für ein Konzept steht, erfolgt mit jeder neuen Begriffsbestimmung auch eine Abschwächung der ursprünglichen Bedeutung und die Einbindung in eine andere Politik. So ist die Vereinnahmung und Entpolitisierung des Empowerment-Begriff durch nationale und internationale Entwicklungsinstitutionen nicht zuletzt durch die unterschiedlichen Übersetzungen begünstigt worden. In die nationalen frauen- und entwicklungspolitischen Diskussionen hat der Terminus erst mit den großen UN-Konferenzen der 1990er Jahre und v.a. mit der Verbreitung der Aktionsplattform der vierten Weltfrauenkonferenz Eingang gefunden. Diese „Einführung von oben“ hat aber auch teilweise zu einer Ablehnung des Empowerment-Konzepts geführt (vgl. ebd., S. 41f.).

4.5.4 Vier Ebenen von Empowerment

Vier wichtige Ebenen von Empowerment sind:

- Die Sicherung bzw. Erweiterung von Handlungsspielräumen durch räumliche Mobilität, durch das Aufbrechen kultureller/religiöser Tabus/Symbole/Werte und durch Handlungsalternativen und Wahlmöglichkeiten.
- Die Nutzung bestehender sozialer Serviceangebote und Rechte im Gesundheitsbereich, im Bildungsbereich, im sozialen Bereich und im Bereich von Rechtsprechung und Gesetzgebung.
- Die Gewinnung von Verfügungsrechten über materielle Ressourcen, Informationen, Wissen, Fertigkeiten, Körper, Sexualität und Fortpflanzung.
- Der Aufbau von Verhandlungs- und Entscheidungsmacht in der Familie, in der Gemeinde und in der Politik (vgl. Wichterich 1994, S. 34).

4.5.5 Messung von Empowerment

Da die Ausgangsbedingungen von Frauen unterschiedlich sind, gibt es kein stereotypes Ablaufschema und keine standardisierten Schritte im Empowerment-Prozess (vgl. Rodenberg/Wichterich 1999, S. 30).

Eine 1999 in Indien von Oxfam durchgeführte Evaluierung versuchte das Empowerment von Frauen entlang folgender vier Dimensionen zu erfassen: Fähigkeiten, Wahlmöglichkeiten, Besitz und Rechte. Ein weiteres Modell von Sarah Longwe schlug 1991 ein Etappenmodell mit fünf Stufen vor: Wohlfahrt, Zugang zu Ressourcen, Bewusstseinsbildung, Partizipation und Kontrolle. Sieben Indikatoren für Empowerment erstellte der Gutachter James Tejosh Das, der eine Partnerorganisation der Heinrich-Böll-Stiftung in Bangladesh, die Kreditprogramme für Frauen durchführt, evaluiert hat: Mobilität, Möglichkeit, Einkäufe zu tätigen, ökonomische Sicherheit, Beteiligung an größeren Entscheidungen, Freiheit von Familiendominanz, politisches Bewusstsein und die Teilnahme an öffentlichen Protesten und Kampagnen, wobei die Frauen als „empowered“ angesehen wurden, wenn fünf dieser sieben Indikatoren erfüllt waren (vgl. ebd., S. 28).

„Unabdingbare Etappen im Empowerment-Prozess sind Problemidentifizierung und -analyse, Interessendefinition und Problemlösungshandeln“ (ebd., S. 34).

4.5.6 Empowerment-Felder

Die in Folge genauer beschriebenen Empowerment-Felder lauten: Persönliches, Rechtliches, Soziales, Politisches, Kulturelles und Ökonomisches Empowerment. Sie ließen sich jedoch noch weiter ausdifferenzieren. Dabei sind weder die sechs Kategorien noch die jeweiligen Faktoren trennscharf voneinander abgrenzbar, sondern greifen in der Praxis ineinander bzw. bedingen sich gegenseitig. Deshalb sind auch eine Reihe der genannten Indikatoren in mehreren Empowerment-Feldern relevant (vgl. ebd., S. 29).

Persönliches Empowerment: Das persönliche Empowerment beschreibt die individuelle Autonomie und die Lebenschancen der Frau in der Spannung zwischen eigenen Ansprüchen und gesellschaftlichen Möglichkeiten. Der Fokus liegt dabei auf

dem weiblichen Subjekt in seinem nahen sozialen Umfeld, v.a. der Familie. Als wichtige Faktoren für das persönliche Empowerment gelten Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen, Selbstrespekt, Freiheiten und Möglichkeiten (Bildung/Weiterbildung).

Rechtliches Empowerment: Das rechtliche Empowerment bezieht sich auf die formale Rechtssicherheit, die Nutzung bestehenden Rechts, den Einfluss auf die Gesetzgebung und auf die reproduktiven Rechte.

Soziales Empowerment: Im Bereich des sozialen Empowerments stehen die Faktoren Sichtbarkeit und soziale Präsenz, Partizipation am öffentlichen Leben und Organisierung im Vordergrund.

Politisches Empowerment: Faktoren des politischen Empowerments sind politische Alphabetisierung, Partizipation an politischen Gremien, Politische Organisierung, Einfluss auf politische Institutionen und Partizipation an internationalen Politikprozessen.

Kulturelles Empowerment: Das kulturelle Empowerment setzt sich aus folgenden Faktoren zusammen: Einfluss auf symbolische Ordnung, kulturelle Definitionsmacht (Dekonstruktion negativer Frauenbilder und Tabus), Bewahrung oder Entwicklung einer Frauenkultur, Frauenfreundliche Öffentlichkeit (Präsenz in den Medien), Stellung in religiös bestimmten Systemen (Verfügung über selbstbestimmte spirituelle Räume und Formen).

Ökonomisches Empowerment: Im Bereich des ökonomischen Empowerments sind die Faktoren ökonomische Alphabetisierung (Informationsstand über ökonomische und berufliche Möglichkeiten), Eigentum und Produktionsmittel, Einkommen und Verfügung über Geld, Reduktion von Abhängigkeiten, ökonomische Organisierung (Bildung kollektiver Verhandlungsmacht), Soziale Sicherung, Wirtschaftspolitische Einflussmöglichkeiten: Engendering und Mainstreaming (vgl. ebd., S. 31ff.).

4.6 Weiterbildungsreihe „Selbst-Organisiert/Selbst-Bestimmt/Selbst-Gestaltet!“ für Frauen mit Migrationshintergrund“

4.6.1 Feministische Bildung/Weiterbildung für Migrantinnen

Im Rahmen unserer Bildungsreihe für Migrantinnen stellten wir uns die Frage, wie Bildung bzw. Weiterbildung für Frauen – in diesem speziellen Fall für Frauen mit Migrationshintergrund – aussehen soll, da Bildung nicht automatisch gesellschaftlichen Fortschritt und eine Erhöhung der Lebensqualität zur Folge hat, wenn sie nicht auch die Emanzipation und das Empowerment von Frauen in den Vordergrund stellt.

Die indische Sozialwissenschaftlerin Srilatha Batliwala und die deutsche Entwicklungsexpertin und Journalistin Christa Wichterich sehen Bildung als einen Prozess, in dem Menschen befähigt werden, ihre Lebenssituation neu zu betrachten und Informationen zu erhalten, wie sie diese Realität gemäß ihren Bedürfnissen verändern können und welche es Frauen ermöglicht, sich von gesellschaftlichen Zwängen freizumachen und bewusste Entscheidungen darüber zu treffen, was und wie sie sein wollen und wie und in was für einer Gesellschaft sie leben wollen (vgl. Batliwala/Wichterich 1996, S. 205).

Migrantinnenweiterbildung soll Bewusstseinsbildung bzw. –erweiterung ermöglichen und das Selbstbewusstsein stärken, Ressourcen aktivieren und Potentiale fördern, zur Wahrnehmung und kritischen Beleuchtung der eigenen Lebensum-

stände befähigen, von der Unsichtbarkeit zur Sichtbarkeit führen, alternative Konzepte, Ansätze und Strategien entwickeln, ihnen ermöglichen, sich von gesellschaftlichen Zwängen zu befreien, zu Solidarität führen und gemeinsames Handeln und gemeinsame Reflexion sein, die Kreativität fördern, Spaß und Freude bereiten und zur Partizipation in allen Bereichen der Gesellschaft führen.

Durch Erwerbung bzw. Nutzbarmachung bereits vorhandener Kenntnisse bzw. beruflicher Qualifikationen kann es zu einer Verbesserung der Chancen für Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt kommen. Feministische Bildung/Weiterbildung kann Migrantinnen „empowern“ und sie dadurch befähigen, Unsicherheiten zu überwinden. Durch feministische Bildung/Weiterbildung kann ihr Handlungsradius erweitert und neue Handlungs- und Entscheidungsstrategien erprobt werden. Feministische Bildung/Weiterbildung soll eine Neu-Orientierung ermöglichen, damit Frauen die Chance haben, ihre eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erkennen, neue Interessen zu entdecken und eine eigene Wahl zu haben. Dadurch wird es den Teilnehmerinnen möglich, neue Menschen kennen zu lernen, Kontakte aufzubauen und sich zu vernetzen.

4.6.2 Weiterbildungsreihe

Mit der Seminarreihe zur Selbstorganisation wurde ein Pilotprojekt konzipiert, welches als Vorbild für weitere Selbstorganisationstätigkeiten dienen könnte. Die Veranstaltungsreihe sollte den Seminarteilnehmerinnen mit Migrationshintergrund ermöglichen, ihre eigenen Ideen, Wünsche und Bedürfnisse zu äußern, Ziel war die Stärkung der Frauen. Die Teilnahme an der Seminarreihe sollte die Frauen darin unterstützen, ihre Fähigkeiten und Potentiale zu entwickeln bzw. zu fördern, um sich spezifisches Wissen, spezifische Qualifikationen und spezifische Informationen aneignen zu können. Sie sollten im Verlauf der Veranstaltungsreihe Fähigkeiten erlernen, die sie als zukünftige Multiplikatorinnen im Feld der Selbstorganisation qualifiziert und sie zu gegenseitiger Unterstützung bei selbstorganisierten Tätigkeiten anregt.

Als bedeutsame Ansätze für die Planung der Seminarreihe galten das Empowerment- und das Partizipations-Konzept. Dabei sollte einerseits das Individuelle Empowerment der Seminarteilnehmerinnen wie auch das Gruppen-Empowerment Beachtung finden.

Ziel der Seminarreihe sollte der Erwerb interkultureller Kompetenzen der Teilnehmerinnen durch Sensibilisierung (Umdeutungen von Denkmustern zur Stärkung der Migrantinnen) darstellen. Eine weitere Zielsetzung bestand darin, sich gemeinsam für Veränderungen bzw. Verbesserungen der Lebenssituation von Frauen mit Migrationshintergrund in Österreich zu engagieren.

Die frauenspezifische Ausrichtung des Projekts wurde unter anderem deshalb gewählt, da es zur Zeit deutlich weniger selbstorganisierte Aktivitäten für und von Migrantinnen gibt. Die grundlegende Idee bzw. Konzeption eines Qualifizierungsangebotes wäre aber auch für die Selbstorganisations-Tätigkeiten von Migranten ein Gewinn.

Am Beginn der Aktivitäten stand die Kontaktaufnahme mit Frauen mit Migrationshintergrund aus der Steiermark. Wir kooperierten dabei mit Grazer Vereinen, den

Ausländerbeiräten in Graz, Leoben und Knittelfeld, kirchlichen Stellen und nutzten bestehende Netzwerke der Autorinnen.

Das Curriculum wurde gemeinsam mit den Referentinnen der Seminarreihe zwar in seinen Grundelementen festgelegt, aber im Interesse der Seminarteilnehmerinnen, als auch im Sinne eines effektiven Vermittlungs- und Aneignungsprozesses, stand die prozesshafte Entwicklung der Veranstaltung im Mittelpunkt. Sie sollte eine Rückbindung der erlernten Inhalte und Verfahren an die Lebenswelt der Teilnehmerinnen herstellen und die Basis für einen informellen und fruchtbaren Erfahrungsaustausch ermöglichen. Zu diesem Zweck führten wir einen Informationsworkshop und ein weiteres Meeting zur gemeinsamen Entwicklung der Inhalte durch.

Die Seminarreihe selbst fand an drei ganzen Tagen innerhalb zweier Monate statt. Der erste Workshop war der Arbeit an den Ressourcen der Teilnehmerinnen gewidmet. Ziel war es, ihre Potentiale in den Vordergrund zu stellen und dadurch erstens eine Stärkung der Teilnehmerinnen zu erreichen und zweitens den Frauen ihre Ziele, aber auch ihre Grenzen in der selbstorganisatorischen Arbeit zu verdeutlichen. Die beiden folgenden Seminartage standen im Zeichen der Projektplanung für selbstorganisierte Aktivitäten. Bei der Konzeption dieser beiden Einheiten ging es um den Aufbau systematischer Kenntnisse und Fertigkeiten, denn die Vermittlung von Instrumenten und Methoden zur Projektplanung ist von grundlegender Notwendigkeit für die Professionalisierung von Vereinsarbeit. Ziel war, diese Elemente zu vermitteln und auf die Situation der Seminarteilnehmerinnen zu übertragen.

Die Anzahl der Seminarteilnehmerinnen betrug vierzehn Frauen, die bereits im Bereich der Selbstorganisation tätig sind bzw. sich in diesem Feld betätigen möchten. Es gab keine spezifischen Auswahlkriterien für die Teilnahme, außer dass aus Rücksicht auf die multiethnische Gruppe Deutschkenntnisse vorausgesetzt wurden. Die Altersspanne der Seminarteilnehmerinnen reichte von ca. 21 bis ca. 55 Jahren, die meisten Frauen waren zwischen 35 und 40 Jahre alt und leben bereits seit längerer Zeit in Österreich. Ca. die Hälfte der Seminarteilnehmerinnen studieren oder haben bereits ein Studium abgeschlossen. Damit erreichte die Weiterbildungsreihe, gemessen am hohen (Aus-)Bildungsniveau, eine spezielle Gruppe von Migrantinnen, die mit Blick auf die angestrebte Multiplikatorenwirkung unbedingt zu verteidigen ist.

Die Herkunftsländer der Teilnehmerinnen:

HERKUNFTSLAND	TEILNEHMERINNEN ANZAHL
Amerika	1
Brasilien	1
Bulgarien	1
Iran	3
Jugoslawien ¹	1
Nigeria	2
Slowenien	1
Sri Lanka	3
Ukraine	1

¹Wurde von der Teilnehmerin mit dieser Bezeichnung angegeben.

Die Teilnahme an der Seminarreihe sollte den Seminarteilnehmerinnen ermöglichen andere engagierte Migrantinnen kennenzulernen, zu Austausch führen und das gemeinsame Engagement fördern. In der Seminarreihe wurden daher nicht nur theoretisches Wissen, Qualifikationen und Informationen vermittelt, sondern das Erlernte wurde auch ausprobiert und geübt. Dieses Wissen und diese Erfahrungen sollten einerseits für die Planung von selbstorganisierten Tätigkeiten, andererseits aber auch für das Alltagsleben der Seminarteilnehmerinnen von Bedeutung sein.

5 ABSCHLIEßENDE BEMERKUNGEN

Integration wird unter anderem dadurch gefördert, dass sich Institutionen des Sozialstaates bestmöglich auf die verschiedenartigen Rechte und Bedürfnisse aller ihr angehörenden Menschen einstellen. In Hinblick auf eine „Interkulturelle Öffnung“ haben wir konkrete Vorschläge ausgearbeitet, wie Barrieren im Zugang zu sozialen Dienstleistungen verringert und MitarbeiterInnen fachlich auf den Umgang mit KundInnen mit Migrationshintergrund vorbereitet werden könnten.

„Interkulturelle Kompetenz“ stellt eine zeitgemäße Qualifikation für einen gelingenden Umgang mit Differenz und Fremdheitserfahrungen dar. Dieser modische Begriff wurde in unserer Studie auch kritisch hinterfragt, zum Beispiel dahingehend, dass die Ausbildung und qualifizierte Beschäftigung von MigrantInnen neben der interkulturellen Schulung der „einheimischen“ ExpertInnen vergessen zu werden droht. Menschen mit Migrationshintergrund sind in Sozialeinrichtungen fast ausschließlich als KlientInnen vertreten, daher müsste, so eine wichtige Schlussfolgerung unserer Arbeit, insbesondere der Qualifizierung und Beschäftigung von Minderheitenangehörigen in allen Tätigkeitsbereichen hohe Priorität beigemessen werden.

Eine weiteres Resümee aus den beiden Projektbereichen „Interkulturelle Öffnung“ und „Weiterbildung“ lautet, dass interkulturelle Öffnung eine Querschnittsaufgabe darstellt, die langfristig konzipiert bzw. umgesetzt werden müsste, um erfolgreich zu sein. Die Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen stellt dabei einen wichtigen, aber nicht den einzigen Baustein dar. Prozesse der Organisationsentwicklung sollten mit dem Angebot einschlägiger Bildungsmaßnahmen gekoppelt werden, wobei der Transfer in die Institutionen sichergestellt werden muss. An die Seminarangebote ist nach unserer Ansicht ein hoher Qualitätsanspruch zu stellen, den vermutlich nicht alle Anbieter „interkultureller Trainings“ auf einem expandierenden Markt erfüllen. Wir hoffen mit dieser Studie einen Beitrag geleistet zu haben, relevante Faktoren für die Schulung von MitarbeiterInnen identifizieren zu können.

Partizipation bedeutet eine aktive und selbstbewusste Mitbestimmung neuer gesellschaftlicher Entwicklungen durch Einzelne und Gruppen. Diesen Beteiligungsprozessen Raum zu geben und sie zu fördern war ein weiteres wichtiges Anliegen unseres Projektes. Das Pilotmodell einer Seminarreihe zur Weiterbildung von Frauen zeigte, dass Selbstorganisation von MigrantInnen nicht eine Frage des Potentials darstellt, denn die Teilnehmerinnen selbst verfügten über bereits vorhandene Qualifikationen, ein großes Solidaritätspotential, über hohe soziale Kompetenz und ausgeprägtes Interesse. Vielmehr müssen von Seiten der Politik und Institutionen echte Partizipationsmöglichkeiten geschaffen werden, um die für freiwilliges Engagement erforderliche Motivation zu erzeugen. Um ein Gelingen neuer Initiativen zu sichern, sollten die notwendigen Ressourcen und Strukturen für selbstorganisierte Tätigkeiten bereitgestellt werden .

Am 2. Juni 2001 verabschiedete die UNESCO-Generalkonferenz in Paris die „Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt“. Darin wird als politische Antwort auf kulturelle Vielfalt ein „kultureller Pluralismus“ postuliert, der in Artikel 2 wie folgt beschrieben wird: „Nur eine Politik der Einbeziehung und Mitwirkung aller Bürger kann den sozialen Zusammenhalt, die Vitalität der Zivilgesellschaft und den Frieden sichern.“ (Unesco heute 2002, S. 1).

Das Projekt „*Integration von MigrantInnen in der Steiermark. Interkulturelle Öffnung- Weiterbildung- Selbstorganisation*“ versteht sich als ein Beitrag, diesen kulturellen Pluralismus zu fördern, indem es die Partizipation von Menschen mit

Migrationshintergrund in den Mittelpunkt stellt. Eine Teilhabe an sozialen Rechten kann langfristig nur auf Basis einer juristischen Gleichstellung erreicht werden. Die Abschaffung diskriminierender Gesetze ersetzt partizipative Gestaltungsanforderungen umgekehrt aber nicht, sondern sollte einen auszubauenden Wert in modernen Demokratien darstellen.

LITERATUR

- Aparicio, Marta/Fliss, Alexandra: Lernschritte. Handbuch für die interkulturelle berufliche Weiterbildung. Stuttgart 1999.
- Auernheimer, Georg: Einführung in die interkulturelle Erziehung (2. überarbeitete Auflage). Darmstadt 1995.
- Auernheimer, Georg (Hrsg.): Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen. Opladen 2001.
- Auernheimer, Georg: Interkulturelle Kompetenz - ein neues Element pädagogischer Professionalität? In: Ders. (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen 2002, S. 183-205.
- Barwig, Klaus/Hinz-Rommel, Wolfgang: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Freiburg 1995.
- Batliwala, Srilatha/Wichterich, Christa: Wie lernt Frau mächtig zu sein? In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, 19 Jg., Heft 43/44, 1996, S. 205-208.
- Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen (Hrsg.): Handbuch zum interkulturellen Arbeiten im Gesundheitsamt. Berlin/Bonn 2000a.
- Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen (Hrsg.): Integration in Städten und Gemeinden. In der Diskussion/Heft 9. Berlin/Bonn 2000b.
- Behr, Karin: Motivationsforschung. In: Witschke, Reinhard (Hrsg.): Ehrenamt und Selbsthilfe von A - Z. Düsseldorf 2001, S. 142.
- Bernert, Jan/Lange, Matthias: Interkulturelle Kompetenz in Kommunalverwaltung und Gemeinwesenarbeit am Beispiel der Stadt Göttingen. Schriftliche Ausarbeitung eine Referates v.20.6.2000 (unveröffentlichtes Manuskript).
- Berth, Hendrik/Esser, Ulrich. Miteinander reden. Kommunikationsprobleme von Ausländern und deutschen Behörden. Forschungsbericht, Dresden 1997.
- Boeßenecker, Karl-Heinz: Freiwilliges Engagement. In: Witschke, Reinhard (Hrsg.): Ehrenamt und Selbsthilfe von A - Z. Düsseldorf 2001, S. 82.
- Bosswick, Wolfgang: Strukturen künftiger Migrationssozialarbeit. Online im Internet. URL: <http://zeitschrift.die-bonn.de/42002/positionen0.htm> (9.12.2002).
- Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung. Bonn 1998.
- Castro Varela, Maria do Mar: Interkulturelle Kompetenz - ein Diskurs in der Krise. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen 2002, S. 35-48.
- Die Integration von MigrantInnen in der Steiermark – Chancen und Hemmnisse. Bestandsaufnahme und Vorschläge. Graz 2002.
- Fijalkowski, Jürgen/Gillmeister, Helmut: Ausländervereine - ein Forschungsbericht über die Funktion von Eigenorganisationen für die Integration von Zuwanderern in eine Aufnahmegesellschaft - am Beispiel Berlins. Berlin 1997.
- Filtzinger, Otto: Interkulturelles Lernen und interkulturelle Kompetenz in sozialpädagogischen Berufen. In: Ellen, Johann/ Michely, Hildegard/

- Springer, Monika: Interkulturelle Pädagogik. Methodenhandbuch für sozialpädagogische Berufe. Berlin 1998, S. 9-21.
- Forum Politische Bildung (Hrsg.): Dazugehören? Fremdenfeindlichkeit, Migration, Integration. Innsbruck, Wien 2001.
- Freire, Paulo: Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Hamburg 1973.
- Gaitanides, Stefan: Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich der interkulturellen Sozialarbeit/Sozialpädagogik mit dem Schwerpunkt „interkulturelle Jugendarbeit“. DIJ-Arbeitspapier Nr. 1-154, München 1999.
- Gaitanides, Stefan: Zugangsbarrieren von Migrant(inn)en zu den sozialen und psychosozialen Diensten und Strategien interkultureller Öffnung. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen. Opladen 2001, S. 181-194.
- Goel, Urmila: Motivation. In: Witschke, Reinhard (Hrsg.): Ehrenamt und Selbsthilfe von A - Z. Düsseldorf 2001, S. 141.
- Göhring, Silvia: Seminarunterlagen. 2002.
- Hamburger, Franz: Von der Gastarbeiterbetreuung zur Reflexiven Interkulturalität. In: Iza - Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit. Heft 3-4/1999, S. 33-38.
- Handschuck, Sabine/Schröer Hubertus: Interkulturelle Orientierung als Qualitätsstandard sozialer Arbeit. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen. Opladen 2001, S. 147-180.
- Hinz-Rommel, Wolfgang: Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit. Münster/New York 1994.
- Hinz-Rommel, Wolfgang: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Einrichtungen. Hindernisse und Ansatzpunkte. In: iza - Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit. Heft 1-1998, S. 36-41.
- Hinz-Rommel, Wolfgang: Die Mühen einer Bergwanderung. Erfahrungen und Anregungen aus Prozessen der interkulturellen Öffnung. In: IZA 2-2000a, S. 52-55.
- Hoffmann, Lutz: Aber warum nix freundlich? Der Kontakt zwischen deutschen Behörden und ausländischen Klienten. Materialien des Zentrums für Wissenschaft und berufliche Praxis der Universität Bielefeld. Heft 14/1982.
- Isoplan: Online im Internet. URL: <http://www.isoplan.de/aid/> (Speicherdatum 1.12.2002).
- IZA Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit. Heft 3-4/2001 (Soziale Dienste für Migranten in der sozialen Stadt).
- Jungk, Sabine: Soziale Selbsthilfe und politische Interessenvertretung in Organisationen von Migrantinnen und Migranten - Politische Rahmenbedingungen, Forschungslage, Weiterbildungsbedarf. Unveröffentlichtes Manuskript, Solingen 2001.
- Kabis, Veronika: Auslaufmodell Ausländerbeirat. Politische Interessenvertretung zukunftstauglich gestalten. In: Isoplan: Online im Internet. URL: <http://www.isoplan.de/aid/> (Speicherdatum 1.12.2002).

- Kalpaka, Annita: Kompetentes (sozial-)pädagogisches handeln in der Einwanderungsgesellschaft. Anforderungen an Aus- und Fortbildung. In: Paritätisches Bildungswerk Bremen, Institut für soziale Weiterbildung (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil für pädagogische und soziale Arbeit. Dokumentation eines Fachtages am 18.06.1998, S. 23-42.
- Kaufmann, Brigitta: Empowerment (Befähigung, Bemächtigung). In: Witschke, Reinhard (Hrsg.): Ehrenamt und Selbsthilfe von A - Z. Düsseldorf 2001, S. 69.
- Kiesel, Doron: Das Dilemma der Differenz. Zur Kritik des Kulturalismus in der Interkulturellen Pädagogik. Frankfurt a.M. 1996.
- Koopmans, Ruud/ Statharn, Paul: Challenging the Liberal Nation-State? Postnationalism, Multiculturalism and the Collective Claims-Making of Migrants and Ethnie Minorities in Britain and Germany. Berlin (WZB) 1998.
- Krummacher, Michael: Agenda interkulturelle Stadtpolitik. Das "Essener Modell" zur Konzeptentwicklung und Empfehlungen zur Übertragung. Bochum 1999.
- Landeshauptstadt München/ Sozialreferat/ Stadtjugendamt: Interkulturelle Öffnung der Regeldienste. Interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement. Beschluss des Kinder- und Jugendhilfeausschusses v. 18.09.2001.
- Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Dokumentation der Werkstatt Weiterbildung. Solingen 2000.
- Lange, Matthias: Eine Politik für Zwischen-Räume. Kommunale Strategien der interkulturellen Öffnung. In: Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Dokumentation der Werkstatt Weiterbildung. Solingen 2000, S. 35-44.
- Leenen, Rainer/ Grosch, Harald: Bausteine zur Grundlegung interkulturellen Lernens. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung. Bonn 1998, S. 29-46.
- Leenen, Wolf Rainer/ Groß, Andreas/ Grosch, Harald: Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen 2002, S. 81-102.
- Mecheril, Paul: „Kompetenzlosigkeitskompetenz. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen 2002, S. 15-34.
- Nieke, Wolfgang: Interkulturelle Erziehung und Bildung. Wertorientierungen im Alltag. Opladen 1995.
- Notz, Gisela: Selbsthilfe hat in der Zivilgesellschaft auch einen politischen Auftrag. In: Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e. V. (Hrsg.): Selbsthilfegruppenjahrbuch 2002. Gießen 2002, S.144-148.
- Pöchlhacker, Franz: Kommunikation mit Nichtdeutschsprachigen in Wiener Gesundheitseinrichtungen. In: MA15/Dezernat f. Gesundheitsplanung (Hrsg.): Die gesundheitliche Situation von MigrantInnen in Wien (Teil 1)/Kommunikation mit Nichtdeutschsprachigen in Wiener Gesundheitseinrichtungen (Teil 2). Dokumentation Nr. 12/1997

- Rauschenbach, Thomas: Begriffe "Ehrenamt", "Freiwilligkeit" - "Bürgerengagement". In: Witschke, Reinhard (Hrsg.): Ehrenamt und Selbsthilfe von A - Z. Düsseldorf 2001, S. 24.
- Riehle, Eckart (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden. Opladen 2001.
- Riehle, Eckart/Seifert, Michael: Stolpersteine interkultureller Verwaltungskommunikation. In: Riehle, Eckart (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden. Opladen 2001, S. 11-35.
- Riehle, Eckart/Zeng, Matthias: Kommunikation und Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Verwaltung in Thüringen. Erfurt 1998.
- Rodenberg, Birte/Wichterich, Christa: Macht gewinnen. Eine Studie über Frauenprojekte der Heinrich-Böll-Stiftung im Ausland. Berlin 1999.
- Roth, Hans-Joachim: Kultur und Kommunikation. Systematische und theoriegeschichtliche Umrissinterkultureller Pädagogik. Opladen 2002.
- Schäffter, Ortfried: Das Fremde als Lernanlaß: Interkulturelle Kompetenz und die Angst vor Identitätsverlust. In: Brödel, Rainer (Hrsg.): Erwachsenenbildung in der Moderne. Diagnosen, Ansätze, Konsequenzen. Opladen 1997, S. 91-129.
- Scherr, Albert: Die Konstruktion von Fremdheit in sozialen Prozessen. Überlegungen zu Kritik und Weiterentwicklung interkultureller Pädagogik. In: Kiesel, Doron/Messerschmidt, Astrid/Scherr, Albert (Hrsg.): Die Erfindung der Fremdheit: Zur Kontroverse um Gleichheit und Differenz im Sozialstaat. Frankfurt a. M. 1999, S. 49-65.
- Scheu, Hildegard: Entwicklungsziel: Frauenmacht! Frauenarbeit und Frauenorganisationen in Indien. Frankfurt/M. 1995.
- Schöffmann, Dieter: Community Organizing. In: Witschke, Reinhard (Hrsg.): Ehrenamt und Selbsthilfe von A - Z. Düsseldorf 2001, S. 40.
- Schultze, Rainer-Olaf(a): Partizipation. In: Nohlen, Dieter (Hrsg.): Kleines Lexikon der Politik. München 2001, S. 363-365.
- Seifert, Michael: Verstehen und verstanden werden. Probleme interkultureller Kommunikation in rheinland-pfälzischen Behörden. Ergebnisse einer Befragung. Mainz 1996.
- Senatsamt für die Gleichstellung Hamburg: Offen für MigrantInnen? Gutachten zur interkulturellen Öffnung sozialer Einrichtungen in Hamburg Dulsberg. Bericht 2001.
- SORA/EUMC: Attitudes towards minority groups in the European Union. Vienna 2001.
- Sprung, Annette: Interkulturalität – eine pädagogische Irritation? Pluralisierung und Differenz als Herausforderung für die Weiterbildung. Frankfurt a.M. 2002.
- Sprung, Annette/ Holzer, Daniela: Kulturelle Vielfalt und Integration. Kommunalpolitische Handlungsperspektiven für ein friedliches Zusammenleben in Graz. Graz 2002.
- Stadt Göttingen (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz in Kommunalverwaltung und Gemeinwesenarbeit. Göttingen 2000.

- Stadtgemeinde Kapfenberg: Informationen über AusländerInnen in Kapfenberg. Broschüre.
- Stadtgemeinde Kapfenberg: Ihr persönlicher Sozialratgeber. Broschüre zu den sozialen Diensten der Stadtgemeinde Kapfenberg.
- Steiner-Khamsi, Gita: Multikulturelle Bildungspolitik in der Postmoderne. Opladen 1992.
- TiK (Hrsg.): „Interkulturelle Öffnung“ als Integrationsstrategie für die Verwaltung. Dokumentation des Fachgesprächs v. 21.9.2001. Online im Internet. URL: <http://www.TiK-iaf-Berlin.de> (gespeichert am 27.11.2002).
- UNESCO heute. Zeitschrift der Deutschen UNESCO-Kommission, Ausgabe 1-2, 2002.
- Volf, Patrik/ Bauböck, Rainer: Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann. Klagenfurt 2001.
- Wichterich, Christa: Empowerment. Vom Widerspruch zum Widerstand der Frauen. In: epd-Entwicklungspolitik Nr. 14, 1994, S. 33-35.
- Witschke, Reinhard (Hrsg.): Ehrenamt und Selbsthilfe von A-Z. Düsseldorf. 2001.
- Wohlfahrt, Norbert(a): Bürgerarbeit. In: Witschke, Reinhard (Hrsg.): Ehrenamt und Selbsthilfe von A - Z. Düsseldorf 2001, S. 34, 36.
- Wohlfahrt, Norbert(b): Bürgerschaftliches Engagement In: Witschke, Reinhard (Hrsg.): Ehrenamt und Selbsthilfe von A - Z. Düsseldorf 2001, S. 36.

Gefördert von



© PERIPHERIE
Friedrichgasse 3/II
A – 8010 Graz
Tel./Fax: ++43/ (0) 316/817342
office@peripherie.ac.at
www.peripherie.ac.at