

IKÖF – Obersteirische Initiativen zur interkulturellen Öffnung der Region September 2002 – September 2005 Endbericht



IKÖF TeilnehmerInnen

1. DIE ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT

Die regionale Entwicklungspartnerschaft IKÖF bestand aus 14 Partnerorganisationen. Die finanzielle Verantwortung wurde von der Stadtgemeinde Kapfenberg übernommen, die inhaltliche Gesamtkoordination von ISOP-Innovative Sozialprojekte. Die Partnerschaft blieb über den Gesamtzeitraum konstant, zusätzlich wurde BIG Bruck Personalleasing als 14. Partner aufgenommen.

Partnerorganisationen:

- Stadtgemeinde Kapfenberg: Finanzverantwortung
Monika Vukelic-Auer
- ISOP-Innovative Sozialprojekte: Gesamtkoordination
Koordination Aktion 3
Mag.a Silvia Göhring
- ISOP-Innovative Sozialprojekte Modulkoordination (M 3)
Mag. Michael Kern
- Stadtgemeinde Leoben: strategisch
Mag. Bernhard Wiltschnigg
- Stadtgemeinde Knittelfeld: strategisch
bis 2003: Judith Hofellner
ab 2004: Christian Stummer
- Arbeitsmarktservice Steiermark: strategisch
bis 2003: Mag.a Renate Frank
ab 2004: Dr. Margarethe Gross
- ÖGB: strategisch
Ernst Fassolder
- WK Steiermark: strategisch
Mag. Michael Gassner
- TEB Oberstmk. Ost: strategisch
Mag. Jochen Werderitsch
- TEB Oberstmk. West: strategisch
Ernst Fassolder
- Zentrum f. soziale Innovation: Modulkoordination (M 1)
Mag. August Gächter
- Schulungszentrum Fohnsdorf: Modulkoordination (M 2)
bis 2004: Mag.a Eva Bleikolb
ab 2005: Mag.a Gaby Jurtin

- BFI Steiermark: Modulmitarbeit (M 2)
bis 2003: Cornelia Pacher
ab 2004: Dr. Michael Schwaiger
- BAB Unternehmensberatung: Modulmitarbeit (M 3)
Margarethe Veitschegger, Mag.a Waltraud
Pratter
- BIG Bruck Personalleasing: operative Mitarbeit (Aktion 3)
Erich Weber

Die Zusammenarbeit in der Entwicklungspartnerschaft erfolgte weitgehend reibungslos. Brüche ergaben sich in Einzelfällen, wenn es zu Wechsel bei den Vertretungspersonen kam. Die Kommunikation in der Partnerschaft erfolgte in Form von Steuergruppen, die laut Geschäftsordnung ein Mal pro Quartal einberufen wurden. Über diese erfolgten einerseits eine gesammelte Berichterstattung sowie andererseits das Fassen von Beschlüssen und Fällen von Entscheidungen. Zusätzlich dazu fand eine laufende Kommunikation zwischen der inhaltlichen Gesamtkoordination und den ModulkoordinatorInnen statt, aber auch eine solche unter den ModulkoordinatorInnen und ModulmitarbeiterInnen. Weiters gab es selbstverständlich relativ laufend auch Besprechungen und Abklärungen innerhalb der finanziellen und inhaltlichen Gesamtkoordination, insbesondere im Zuge der Budgetklärungen für die jeweiligen Folgejahre. Festgehalten werden soll, dass die budgetäre Situation innerhalb der Gesamtkoordination, bedingt durch den Einstieg von Bruck Personalleasing als Partner 14, als einigermaßen eng betrachtet werden muss, was sich insbesondere auf die Tätigkeiten im Rahmen der inhaltlichen Gesamtkoordination auswirkte.

Über die Zeit kristallisierte sich in der Entwicklungspartnerschaft gleichsam ein „fester Kern“ heraus, der sich in erster Linie aus den im operativen Bereich tätigen PartnerInnen, den beteiligten Städten und dem Arbeitsmarktservice zusammensetzte. Die als strategische PartnerInnen involvierten TEB's sowie die beiden Sozialpartner ÖGB und WK nahmen kaum bzw. lediglich sporadisch am Geschehen von IKÖF teil.

Bereits in diesem Zusammenhang kann darauf verwiesen werden, dass es einer Erfahrung (auch einer von IKÖF) entspricht, dass ein Engagement in Fragen der interkulturellen Chancengerechtigkeit vielfach von einer bereits vorhandenen Sensibilisierung für die Thematik abhängt bzw. auch von der Gravität eines bestimmten *Betroffenheitsgrades*. Nicht unwesentlich ist mit Sicherheit allerdings auch die Tatsache nicht ausreichend vorhandener Ressourcen, die sich in kleineren institutionalen Kontexten – wie z.B. in der Obersteiermark – gravierender auswirken als in größeren urbanen Zonen.

Abgesehen davon arbeitete – wie erwähnt – die EP sehr gut zusammen. Die Tätigkeiten innerhalb der Module folgten weitgehend den ursprünglichen Planungen. Es wurde seitens der inhaltlichen Gesamtkoordination ein besonderer Wert darauf gelegt, dass vertragskonform gearbeitet wurde, dies allerdings unter einem höchstmöglichen Ausmaß an Autonomie. Wirklich bemerkenswert war auch die Beteiligung der Städte und des AMS Steiermark, die, abgesehen von Kapfenberg, als strategische PartnerInnen eine große Unterstützung für IKÖF darstellte. IKÖF verfolgte stetig die Strategie einer sich beteiligenden Planung, was sich insofern positiv ausdrückte, als dass die PartnerInnen im Rahmen ihrer jeweiligen Möglichkeiten den Modulaktivitäten zuarbeiteten, Schnittstellenfunktionen wahrgenommen wurden, aber auch darin, dass Teileinheiten der PartnerInnen in unterschiedlichen Formen auch zu TeilnehmerInnen an IKÖF wurden (Städte von Modul 1, AMS von Modul 2, regionale Geschäftsstellen des AMS, kommunale Verwaltungseinheiten von Modul 3, alle von Aktion 3).

Sehr konstruktiv wirkte sich auch die aufeinander abgestimmte Planung der Module aufeinander aus, das *Zusammenspiel der Module* kann also durchwegs als sehr gelungen beschrieben werden.

Die Zufriedenheit der EntwicklungspartnerInnen drückte sich nicht zuletzt darin aus, dass der *feste Kern* von IKÖF geschlossen für EQUAL 2 beantragte, um die regionale Arbeit zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus fortsetzen zu können. Unabhängig davon jedoch kann mit Sicherheit gesagt werden, dass sich über IKÖF hinausgehende neue Kooperationen in Fragen der interkulturellen (arbeitsmarktbezogenen)

Integrationsplanung und sich somit neue Handlungsqualitäten in der Region ergeben haben. Konkret bedeutet dies

- ein Benchmarking unter den Städten in Fragen der Erfüllung kommunaler Integrationaufgaben,
- neue Kontakte zwischen städtischen Stellen und dem AMS für Anliegen von ZuwanderInnen,
- neue Kooperationen zwischen arbeitsmarktpolitischen Trägereinrichtungen.

2. AKTION 2

2.1. Modul 1: Studie zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation von ZuwanderInnen in der Obersteiermark



August Gächter – Präsentation der Forschungsergebnisse

Ausgangslage für dieses Modul war die Tatsache, dass es zum Planungszeitpunkt kaum objektives Datenmaterial zum (Aus-) Bildungsstatus von ImmigrantInnen gab sowie keinerlei Angaben darüber, mit welcher Qualität und in welchem Ausmaß der Transfer von vom im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen in den inländischen Arbeitsmarkt erfolgen würde.

Ziel des Moduls war es, dieses Datenmaterial für die Obersteiermark zu beschaffen, um auf diesen Weg auch einen Beitrag zur *Versachlichung* der Integrationsdebatte zu leisten. Bekanntlich sind Menschen mit Migrationshintergrund, durchaus unabhängig, was deren rechtlichen Status anbelangt, also auch eingebürgerte ImmigrantInnen, zur Hauptsache in einem ethnisch segmentierten Arbeitsmarkt beschäftigt. Dieser kennzeichnet sich durch geringe Entlohnungen, Gesundheit belastende Tätigkeiten, nicht existierende

Aufstiegschancen und einem dementsprechenden Arbeitslosigkeitsrisiko für die in diesen Branchen tätigen Menschen. Eine Beschäftigung in diesen Segmenten erfolgt unabhängig von etwaig tatsächlich vorhandenen Qualifikationsvoraussetzungen, was bedeutet, dass sich hier nicht ausgebildete In- und AusländerInnen um diese Arbeitsplätze ebenso konkurrieren wie mitunter akademisch ausgebildete ZuwanderInnen. Anders herum formuliert bedeutet dies, dass die schwächsten Mitglieder einer Gesellschaft jene Verteilungsfragen auszutragen haben, die sich - wie in diesem Fall – durch Migrationsbewegungen ergeben. Es muss nicht extra betont werden, dass die Verantwortlichkeiten für gerechtere Partizipationen andernorts liegen würden.

Ein weiterer Aspekt für die Bedeutung der Forschungsfrage war auch darin zu sehen, dass seitens der regionalen Wirtschaft immer wieder ein FacharbeiterInnenmangel genannt wurde, von dem in erster Linie Klein- und Mittelbetriebe betroffen waren/sind. Somit war es ein weiteres Ziel, sichtbar zu machen, dass gegebenenfalls nachgefragte Qualifikationen in der Region vorhanden sind, diese jedoch nicht gesehen werden, weil sie den qualifikationsbezogenen Zuschreibungen, mit denen ZuwanderInnen konfrontiert sind, nicht entsprechen. Somit ging es auch darum, die Tatsache vorhandener berufsverwertbarer Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund zu verdeutlichen, nicht zuletzt um dadurch, Verschiebungen im Betrachtungszusammenhang von ZuwanderInnen einzuleiten, letztlich also wegzukommen vom Bild, MigrantInnen wären ungelernete Arbeitskräfte und nicht anders einsetzbar, auch vom Bild, MigrantInnen wären ungelernete Arbeitskräfte und aufgrund dessen mit einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko belastet.

Es war geplant, dass in der Studie in Form von Längsschnitten in der Obersteiermark lebende migrantische Haushalte über ihre berufliche Entwicklung vor und nach der Migration befragt werden sollten. Zum Planungszeitpunkt stand noch nicht fest, über welches Gebiet sich die Befragung konkret erstrecken sollte. In einer Steuergruppe wurde beschlossen, dass Haushalte der Städte Kapfenberg, Leoben und Knittelfeld Untersuchungsgegenstand sein sollen und nicht die Bezirkshauptmannschaften. Insofern wurde mit den jeweiligen VertreterInnen der Städte die genaue Vorgangsweise vereinbart.

Der innovative Charakter der Studie verwies nicht nur auf den Forschungsgegenstand selbst, sondern auch auf die Forschungsmethode. Längsschnittbefragungen, wie sie in IKÖF geplant und durchgeführt wurden, bauen auf keine Tradition in Österreich auf, sondern sind vielmehr noch vollkommen neue Samplings. Insofern war die Entwicklung und Erstellung des Erhebungsbogens eine zentral wichtige Aufgabe, ebenso wie die Einschulung der InterviewerInnen, welche die Haushaltsbefragung durchführen sollten. Gleich an dieser Stelle kann darauf verwiesen werden, dass der *Rücklauf* der Befragungen außerordentlich hoch war.

Dies ist auf mehrere Gründe zurückzuführen:

- Seitens der Städte wurde im Befragungsvorfeld eine schriftliche Information an die migrantischen Haushalte ausgesendet, in der sowohl über die Befragung, als auch über das Befragungsziel informiert wurde. Wichtig dabei war, zu dokumentieren, dass hinter den Befragungen die Städte standen, wodurch auch kommuniziert wurde, dass diese Interesse am Fragethema hätten.
- Die Befragung sollte von muttersprachlichen InterviewerInnen durchgeführt werden. Auch dabei waren die Städte stark involviert, indem sie als Schnittstelle zwischen den InterviewerInnen und den ForscherInnen fungierten. Auch dies kann als *vertrauensbildende Maßnahme* betrachtet werden.
- Die Bedeutung der muttersprachlichen InterviewerInnen darf insgesamt nicht unterschätzt werden. Einerseits sind sie selber Angehörige der *Befragungscommunities*, andererseits führten deren Feedbacks zum Erhebungsbogen, wozu sie im Zuge der Einschulungen eingeladen wurden, zu Adaptierungen und Veränderungen des Erhebungsinstruments.

Das Forschungssampling war eine Haushaltsbefragung in Kapfenberg und Leoben. Die Befragung in Knittelfeld verzögerte sich, da zum geplanten Erhebungszeitpunkt die Stadt Knittelfeld in IKÖF personell nicht vertreten war und es insofern auch keine konkreten

Ansprechpersonen in der Stadtgemeinde gab. Dies führte auch dazu, dass sich die Laufzeit von Modul 1 verlängerte. Ab dem Zeitpunkt, da Knittelfeld personell wieder in IKÖF vertreten war, konnte allerdings keine eigene Knittelfelder Befragung mehr durchgeführt werden (Steuergruppenbeschluss).

Alternativ dazu wurde allerdings die themenspezifische Datenauswertung der Volkszählung 2001 geplant. Auf diesem Weg wurden in die Studie auch Knittelfelder Ergebnisse inkludiert. Die Befassung mit den Volkszählungsdaten ermöglichte aber auch einen Vergleich der Daten mit der Kontrollgruppe der inländischen Wohnbevölkerung, wodurch es zu einer deutlichen Verfeinerung der Gesamtdatenmenge kam.

Die Ergebnisse der Studie wurden auf mehrfache Weise, und zwar im Rahmen von Aktion 2 und Aktion 3, verbreitet. Ende 2003 fanden in Kapfenberg zwei Workshops statt, in denen zu diesem Zeitpunkt noch vorläufige Forschungsergebnisse präsentiert und diskutiert wurden:

- Workshop 1 (Kapfenberg): mit VertreterInnen der Politik und Verwaltung der beteiligten Städte;
- Workshop 2 (Bruck/M.): mit VertreterInnen der Wirtschaftskammer, des ÖGB und des AMS (LGS sowie regionale RGSen);
- Eine weitere Präsentation zusätzlicher Ergebnisse erfolgte im Rahmen der internationalen Fachtagung, die IKÖF im Juni 2004 in Kapfenberg veranstaltete.
- Im Oktober beschäftigten sich insbesondere die Städte mit Fragen der (regionalen/kommunalen) Entwicklung von Integrationsleitbildern. Vor diesem Hintergrund wurde ein Workshop mit Kenan Güngör (hauptverantwortlich für die Planung und Erarbeitung der Integrationsleitbilder von Dornbirn, Tirol, Oberösterreich) in Kapfenberg organisiert. Um eine regionale thematische Anbindung zu gewährleisten, wurden Studienergebnisse dem Workshop vorangestellt.

- Anlässlich der Drucklegung und Publikation der Studie kam es im Februar 2005 zu einer abschließenden Präsentation, die begleitet wurde von einer Podiumsdiskussion (Soziallandesrat Dr. Kurt Flecker, die Bürgermeister von Kapfenberg, Leoben und Knittelfeld sowie der Landesgeschäftsführer des AMS Stmk. Mag. Karl Heinz Snobe).

Die Ergebnisse der Studie bzw. Teilergebnisse davon sind in mehreren Publikationen nachzulesen.

2.2. Modul 2: Entwicklung von Methoden und Instrumenten zur (Re-)Qualifizierung von MigrantInnen

Auch Modul 2 befasste sich mit der Frage des Transfers von aus den Herkunftsländern importierten Qualifikationen in den inländischen Arbeitsmarkt. Ging es im Zuge der Forschung um die quantitative und qualitative Erfassung der Bildungsprofile der ZuwanderInnen, so wandte sich dieser IKÖF-Tätigkeitsbereich der Thematik über die Aufgabe zu, Methoden und Instrumente zu entwickeln, die imstande sind, individuell vorhandene Kompetenzen zu erfassen, zu beschreiben und über eine spezielle Darstellung auch für den Arbeitsmarkt bzw. für Folgequalifizierungsgeschehen sichtbar zu machen.

Da weiters davon auszugehen war, dass die erhobenen Kompetenzstränge nicht den inländischen Arbeitsmarktanforderungen entsprechen würden, sollte für eine weitere Stufe ein Curriculum für die Absolvierung von Requalifizierungsmaßnahmen erstellt werden. Ziel war es, dieses so zu gestalten, dass sie auf den individuellen Kompetenzprofilen als Ergebnis der Potenzialanalyse aufbauen würden, um auf diese Weise möglichst effektiv Kompetenzaktualisierungen erzielen zu können.

Der arbeitsmarktpolitische Hintergrund für diese Maßnahmen stellte sich wie folgt dar:

- Es konnte davon ausgegangen werden, dass ZuwanderInnen über importierte Qualifikationen verfügen würden, diese aber nicht oder nur bedingt am inländischen Arbeitsmarkt verwerten könnten. Das dahingehende objektive Datenmaterial für die Obersteiermark wurde über das IKÖF-Forschungsmodul erhoben.
- ZuwanderInnen nehmen nur in einem sehr geringen Ausmaß an Angeboten der beruflichen Erwachsenenbildung teil. Ein Grund hierfür ist in der monokulturellen Ausrichtung der anbietenden Einrichtungen zu sehen. Die zu entwickelnden Methoden und Instrumente zur Validierung vorhandener Kompetenzen sowie zur Teilnahme an Requalifizierungen wurden als Maßnahmen der interkulturellen Öffnung der berufsbezogenen Erwachsenenbildung ebenso wie als Bestandteil der interkulturellen Öffnung einer Einrichtung arbeitsmarktpolitischer Qualifizierung betrachtet.
- BeraterInnen des AMS, aber auch BeraterInnen freier Trägereinrichtungen, TrainerInnen von Schulungsorganisationen und vor allem auch *Unternehmen* bzw. Personalverantwortliche von Unternehmen gaben immer wieder an, dass sie über keine Methoden und Wissensgrundlagen verfügen würden, die sie in Fragen des Wertes von mitgebrachten Ausbildungsabschlüssen heranziehen könnten. Diese instrumentelle Lücke wurde als Defizit empfunden, führte aber auch dazu, dass die arbeitsmarktpolitische Situation von ZuwanderInnen sich dadurch auch in negativer Weise zementierte und Dequalifizierungsprozesse nicht abgebremst bzw. abgebrochen werden konnten.
- Da MigrantInnen einerseits mitunter über keine Zeugnisse etc. von formalen Bildungsabschlüssen verfügen, weiters (wie erwähnt) ihre Abschlüsse seitens der Aufnahmegesellschaft nicht eingeschätzt werden können, im Ausland erworbene Ausbildungen grundsätzlich als *geringer wertvoll* eingeschätzt werden und

andererseits die Betroffenengruppe aber auch über in Form von Praxishandeln erworbene informelle Kompetenzen verfügen, sollte das IKÖF-Modell in der Lage sein, sowohl formell als auch informell erworbene und vorhandene Kompetenzen zu beschreiben.

Um den interkulturellen und arbeitsmarktpolitischen Ziellinien gerecht zu werden, war es wichtig, ein Verfahren zu entwickeln, das seitens des Arbeitsmarktes nicht als *zielgruppenspezifisches Assessmentmodell* missverstanden werden konnte. Insofern war es wesentlich, z.B. auch schulungshausintern mit jenen TrainerInnen interkulturell zu arbeiten und sie auf das für sie neue Aufgabengebiet einzustimmen. Dabei ging es in erster Linie um die Wissensintegration jener MitarbeiterInnen des SZF, die in der Folge an der Erprobung im Zuge der Pilotierungen beteiligt sein würden. Diese Pilotierungen mit migrantischen TeilnehmerInnen waren geplant, damit das innovative arbeitsmarktpolitische Instrument auch mit TeilnehmerInnen erprobt und gegebenenfalls adaptiert werden konnte.

Der Entwicklungsprozess war mit Herbst 2003 abgeschlossen, ab dem Herbst 2003 fand die erste TeilnehmerInnenpilotierung statt, es folgte eine kurze Adaptierungsphase, bevor im Winter 2004 die zweite Pilotierung begann.



TeilnehmerInnen SZF: Potenzialanalyse

Im Folgenden wird das Verfahren kurz dargestellt:

Phase 1: Kompetenzerhebung

- **Berufsorientiertes Erstinterview:** Hier erfolgte unter Einsatz eines Interviewleitfadens eine ausführliche Erhebung und Eingangsevaluation des beruflichen Hintergrundes und der Erwerbsbiografie. Diese Daten wurden in Form eines teilstrukturierten Interviews erhoben. Es wurden mit insgesamt 54 Personen berufsorientierte Erstinterviews durchgeführt. 41 Personen davon nahmen an der nachfolgenden Potenzialanalyse teil (22 Frauen, 19 Männer).

- **Potenzialanalyse:** Ziel der Potenzialanalyse war die Überprüfung und die Dokumentation der im Erstinterview angegebenen Kompetenzen (Objektivierung fachlicher Kompetenzen, Erhebung überfachlicher Kompetenzen. Die fachlichen Kompetenzen wurden durch fachliche Arbeitsproben in Form von Simulationen eines Teilbereichs aus dem bisherigen Tätigkeitsfeld erhoben, wofür eigene Checklisten, Beobachtungsbögen und Beurteilungskriterien erarbeitet wurden. Die überfachlichen Kompetenzen wurden durch Aufgabenstellungen in Gruppen- und Teamarbeit „evaluiert“. Weiterer Bestandteil war auch das Festhalten der aktuellen Deutschkenntnisse.

- **Qualifikationspass:** Im Anschluss an die Potenzialanalyse erhalten die TeilnehmerInnen einen Qualifikationspass. Er ist ein Dokument, mit dessen Hilfe frühere Lernerfahrungen und informell erworbene berufliche Kompetenzen dokumentiert werden.

Phase 2: Requalifizierung

Auf Basis der vorhandenen und im Qualifikationspass dokumentierten Qualifikationen und Kompetenzen können in Kooperation mit den TeilnehmerInnen persönliche Requalifizierungspläne erstellt werden. Dabei wurde darauf Obacht genommen, dass die Ausbildungen soweit wie möglich in das Regelsystem integriert werden, um die Entwicklung von ethnisierenden Subsystemen zu verhindern. Die TeilnehmerInnen wurden also ausgehend von den Ergebnissen der Potenzialanalyse in das laufende Schulungssystem integriert und über zielgruppenspezifische Begleitmaßnahmen gestützt (Coaching, Ausbildungsreflexionen, ausbildungsbegleitender Deutschunterricht), wobei frühere Lernleistungen und aktuell vorhandene Kompetenzen anerkannt und berücksichtigt wurden.

Insgesamt starteten 44 TeilnehmerInnen mit Requalifizierungen mit einer Konzentration auf der mittleren Qualifikationsebene. Durch die Berücksichtigung der Validierungsergebnisse ergaben sich Requalifizierungseinheiten, die zwischen 3 Monaten und 6 Monaten dauerten. 40 TeilnehmerInnen schlossen die Requalifizierung erfolgreich ab; von 4 TeilnehmerInnen wurde die Schulung aus persönlichen Gründen vorzeitig abgebrochen.

- Metalltechnik: 14 TeilnehmerInnen
- Hotel-/Gastgewerbe: 12 TeilnehmerInnen
- EDV/CAD: 4 TeilnehmerInnen
- Büro/Verwaltung: 10 TeilnehmerInnen
- Holztechnik: 2 TeilnehmerInnen
- Transport: 2 TeilnehmerInnen
- **Gesamt: 44 TeilnehmerInnen**



TeilnehmerInnen an der Potenzialanalyse

Laut Antragskonzept sollte die zweite Pilotierung vom Modulpartner BFI Steiermark durchgeführt werden. Dieser ursprüngliche Plan, bedingt durch Ressourcenmängel beim BFI, musste prozessorientiert abgeändert werden. Somit wurde nach einem Steuergruppenbeschluss auch die zweite Pilotierung vom modulkoordinierenden Partner Schulungszentrum Fohnsdorf durchgeführt. Die BFI-Beteiligung wurde insofern adaptiert, indem die Einrichtung bei der 2. Pilotierung in beobachtender Rolle mit dabei war und unter anderem ausgehend davon eine gleichsam „externe“ Expertise zum entwickelten Modell erstellte. Das Einnehmen dieser externen Position war, obwohl das BFI IKÖF-Partner war, deshalb möglich, weil Potenzialanalyse wie Requalifizierung auf Basis der Entwicklungsarbeit des SZF aufbaute und das BFI nicht unmittelbar am direkten Entwicklungsprozess beteiligt war.

Die Beobachtung des Validierungsprozesses seitens des BFI wurde für die Erarbeitung der Expertise durch ExpertInneninterviews ergänzt, aber auch durch den Einbau von Papieren der Europäischen Union, die die Forderung nach Modellen zur Kompetenzbilanzierung informeller Qualifikationen betonen und deren Berücksichtigung in den nationalstaatlichen Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitiken einfordern. Es konnte sichtbar gemacht werden, dass das steirische IKÖF-Modell einen sehr gelungenen Ansatzpunkt für arbeitsmarkt-/berufsbezogene (interkulturelle) Wissensvalidierungen darstellt und dass dieses die Basis für eine Weiterentwicklung darstellen könnte. Der Aspekt der Weiterentwicklung bezieht sich insbesondere auf 2 Bereiche:

1. Das von IKÖF entwickelte Modell konzentriert sich auf jene Berufsgruppen, für die im Schulungszentrum Fohnsdorf auch Schulungen der berufsbezogenen

Erwachsenenbildung angeboten werden (Elektro/Elektronik, Metall, Gastronomie, Büro). Für Berufsanforderungen innerhalb dieser Berufsgruppen wurden im Zuge der Entwicklungsarbeit deutliche Profile erarbeitet, die als Messgrundlagen für die Validierung die Basis bilden. Diese fachlichen Anforderungsprofile wurden gemeinsam mit den FachtrainerInnen der Schulungseinrichtung, die allesamt FachexpertInnen sind, erarbeitet. Gleichzeitig wurden jedoch parallel dazu auch regionale Stellenausschreibungen analysiert, um zu einer ergänzenden Angabe fachlicher und überfachlicher (z.B. Schlüsselqualifikationen) Erwartungen seitens der Unternehmenslandschaft zu kommen. Insofern bietet das derzeitige Modell eine Validierungsmöglichkeit für Berufe innerhalb dieser Branchen. Notwendig wäre eine Ausdehnung auf weitere Berufsbilder. Dabei könnten natürlich eine Vorgangs- sowie eine inhaltliche Orientierung am IKÖF-Modell erfolgen.

2. Eine Weiterentwicklung des Verfahrens könnte auch in Hinblick auf eine Anwendung für andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen erfolgen. Zu denken ist dabei insbesondere an Personen ohne formale (Aus-)Bildungsabschlüsse bzw. auch an Personen, die über längere Zeitstrecken dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen wie beispielsweise WiedereinsteigerInnen nach Betreuungspausen. Auch bei diesen stellt sich – bedingt durch die Arbeitsmarktabsenz – eine Form der Dequalifizierung ein. Eine Hinwendung zur Erfassung und Beschreibung nonformal erworbener Kompetenzen, die über eine Arbeitsmarktrelevanz verfügen, würde die Mobilität der betroffenen Gruppen stark erhöhen. Obwohl sie über keine Formalabschlüsse verfügen bzw. diese nicht mehr den aktuellen Anforderungen entsprechen, verfügen sie über einsatzrelevante Qualifikationen, die sie sich auf dem Weg realer Arbeitspraxis erworben haben. Diese zu validieren hätte den Vorteil, z.B. formal ungelernten Arbeitskräften fachliche und überfachliche Kompetenzen zu bestätigen. Dies würde sie vom Status der ungelernten Arbeitskräfte, die bekanntlich ja ein sehr hohes Arbeitslosigkeitsrisiko tragen, in einen Status von Arbeit suchenden Personen wechseln lassen, die beschriebene Kompetenzen nachweisen könnten.

IKÖF kooperierte im Zuge des transnationalen Arbeitsprogramms mit einer schwedischen Entwicklungspartnerschaft in Schweden. Diese nationale EP ergänzte sich in der eigenen Partnerschaft ab dem Jahr 2003 mit der Integration des Validierungszentrums von Göteborg. Es konnten über die transnationale Partnerschaft sinnvolle Kontakte zu dieser validierungserfahrenen Einrichtung hergestellt werden. So war es möglich, dass die Modulkoordinatorin im Validierungszentrum einen Einblick in die dortigen Verfahren erhalten konnte, wodurch es zum Ende der Entwicklungsphase und bei Beginn der ersten Pilotierung zu sehr Ziel führenden Feedbacks für das steirische Modell kam, besonders aber auch für Bestätigungen in Bezug auf die eigene Vorgangsweise.

Nach Abschluss der Entwicklungsarbeit sowie nach Beendigung der beiden Pilotierungen wurde ein Leitfaden erstellt, der einen Einblick in die angewendeten Instrumente gibt und der hin zu relevanten ArbeitsmarktakteurInnen verbreitet wurde.

Neben mehreren Artikeln in obersteirischen Medien wurden die Aktivitäten und Ergebnisse von Modul 2 in mehreren Publikationen dokumentiert.

2.3. Modul 3: Interkulturelle Organisationsberatung



Die Organisationsberatung wurde zum einen mit in der Obersteiermark ansässigen arbeitsmarktbezogenen Schulungs- und Beratungseinrichtungen sowie mit den Verwaltungseinheiten der an der Entwicklungspartnerschaft beteiligten Gemeinden durchgeführt, zum anderen mit obersteirischen Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes umgesetzt. Bei der Beratung der Unternehmen kooperierte ISOP mit der BAB Unternehmensberatung GmbH.

Interkulturelle Öffnung bedeutet im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft IKÖF die Einleitung eines Mainstreaming-Prozesses zugunsten der potentiell diskriminierten Gruppe von Personen nicht österreichischer Herkunft. Wie auch der Gender-Mainstreaming-Prozess geht der „interkulturelle Mainstreaming-Prozess“ von bestehenden Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen auf struktureller und individueller Ebene der Einrichtungen des Regelsystems aus. Im Gegensatz zum Gender-Mainstreaming ist die betroffene potentielle diskriminierte Personengruppe nicht die Gruppe der Frauen, sondern die Gruppe der Personen nicht österreichischer Herkunft. Ausgehend von den Mainstreaming-Strategien, Diskriminierungen in der bestehenden Ist-Situation offen zu legen, abzubauen und künftige Diskriminierungen zu vermeiden, entwickelte Modul 3 ein Beratungsangebot, das auf den Abbau und die Vermeidung von Diskriminierung von Personen nicht österreichischer Herkunft im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Schulungs- und Beratungseinrichtungen sowie Unternehmen der Region Obersteiermark abzielt. Das Beratungsangebot umfasste drei Teile, mit denen drei verschiedene Ebenen der teilnehmenden Organisationen bedient wurden:

- Die Organisationsentwicklungsberatung nahm in erster Linie Bezug auf die Abläufe innerhalb der Organisation, das Beratungsziel dieses Modulteiles war somit die Einleitung von organisationsrelevanten Veränderungsprozessen, die bestehende, ethnische Minderheiten ausschließende Mechanismen abbauen und die weitere Entstehung solcher Mechanismen verhindern.
- Die interkulturelle Weiterbildung der MitarbeiterInnen der teilnehmenden Einrichtungen in Form eines interkulturellen Trainings, das im Rahmen des Moduls entwickelt wurde, reagierte auf die Erkenntnis aus den verschiedenen Beratungsprozessen, dass es seitens der MitarbeiterInnen der teilnehmenden Organisationen ein Bedürfnis nach Wissensaufbau zum Thema Interkulturalität gibt. Dieser Wissensaufbau wurde seitens der interessierten MitarbeiterInnen auch als brauchbare Strategie für die Lösung der eigenen Probleme mit Interkulturalität im beruflichen Zusammenhang empfunden.
- Die interkulturelle Mediation schließlich stellte ein Angebot für die Auseinandersetzung mit Konflikten dar, die sich selbstredend auch im Zusammenhang mit interkulturellen Handlungsfeldern schon allein dadurch ergeben, dass es sich bei interkulturellen Handlungsfeldern immer um Kommunikationssituationen handelt. Die Definition und Klärung des Begriffs „interkultureller Konflikt“ seitens der vom Konflikt betroffenen Personen konnte Teil der Konfliktlösung sein.

Im Folgenden wird versucht, resümierende Feststellungen zu treffen, die sich aus einem zusammenfassenden Blick auf die vergangenen Beratungsjahre ergeben. Es handelt sich dementsprechend um die Darstellung einiger Strategien oder Grundsätze der Beratung, die im Rahmen der IKÖF-Beratung Anwendung fanden.

1. Interkulturelle Organisationsberatung

- Einbindung der strategischen Ebenen der Organisationen

Den Organisationen wurde nach einer Analyse der Ist-Situation mittels einer Fragebogenerhebung das Angebot in einem ersten Schritt auf der Ebene der Geschäftsführungen präsentiert. Das Ziel dieser Vorgangsweise war es, zuerst auf der höchsten Entscheidungsebene der Organisation die Entscheidung für eine Auseinandersetzung mit interkulturellen Öffnungsprozessen zu erreichen.

Wir gehen davon aus, dass Mainstreaming-Prozesse grundsätzlich in der Verantwortung der Führungsebenen einer Organisation liegen. Als Querschnittsthema wird ein Mainstreaming-Prozess idealerweise im Sinn eines Top-Down-Prozesses von der obersten Ebene einer Organisation initiiert und als Vorgabe an die weiteren Ebenen der Organisation weitergegeben. Deren Bedürfnisse, Erfahrungen und Ideen werden ihrerseits quasi als Bottom-Up-Prozess wieder an die oberste Führungsebene zurückgespielt, was möglicherweise zu Veränderungen und/oder Konkretisierungen der ursprünglichen Intention der obersten Führungsebene führt. Diese werden implementiert und wiederum an die anderen Ebenen der Organisation weitergegeben, was sich letztlich als kontinuierlicher Entwicklungsprozess darstellt. Die Hauptverantwortlichkeit der obersten strategischen Ebene und die kontinuierliche Einbindung der operativen Ebenen der Organisation sind somit die wesentlichen Eckpunkte eines solchen Mainstreamingprozesses.

Für die weitere operative Umsetzung der interkulturellen Organisationsberatung durch IKÖF gilt jedoch, dass der Großteil der Geschäftsführungsebenen der akquirierten Organisationen die konkrete Entwicklungsarbeit den operativen Ebenen der Organisation überließ. Hintergrund dieser Vorgangsweise war der Gedanke, dass die Arbeit mit der potentiell betroffenen Zielgruppe auf diesen Ebenen passiere und daher auch dort die eigentliche Betroffenheit der Organisation liege.

Lediglich in zwei Organisationen kam es zu einer laufenden, ja sogar hauptsächlichen

Beteiligung der Managementebene an der Entwicklungsarbeit: In einer Schulungseinrichtung der Obersteiermark wurde die Beratung vollständig mit dem Managementteam durchgeführt. Die Ergebnisse der Beratung, die konkrete Antidiskriminierungsziele darstellten, wurden nach Beendigung der Zusammenarbeit mit IKÖF an die operativen Ebenen der Organisation zur weiteren detaillierten Umsetzung weitergegeben. Der Vorteil dieser Vorgangsweise besteht darin, dass die Ergebnisse der Beratungsgruppe einen sehr hohen Verbindlichkeitscharakter für die Umsetzung auf den operativen Ebenen haben. Die Herausforderung dieser Vorgangsweise liegt darin, die operativen Ebenen, die diese vorgegebenen Antidiskriminierungsziele umsetzen sollen, auch in ausreichendem Ausmaß für die Umsetzung im Sinn der erarbeiteten Ziele zu gewinnen und zu sensibilisieren.

Die zweite Organisation mit intensiver Beteiligung der Managementebene war ein privates Gastronomieunternehmen: Hier wurde die gesamte Beratungstätigkeit von Modul 3 durch die operative Beteiligung des Geschäftsführers begleitet. Die Einbindung der anderen Ebenen des Unternehmens passierte in unterschiedlicher Weise (Workshops, Befragungen, Weiterbildungen); alle Ergebnisse flossen jedoch unmittelbar in die laufende Beratung der Geschäftsführung ein.

- Einbindung der operativen Ebenen der Organisationen

Für den Großteil der beteiligten Organisationen gilt, dass nach der positiven Entscheidung für die Auseinandersetzung mit interkultureller Öffnung seitens der Führungskräfte die weitere Entwicklungsarbeit, wie gesagt, an die operativen Ebenen der Organisationen weitergegeben wurde. Dies geschah, indem diesen seitens der Führungsebene der Vorschlag für eine Auseinandersetzung mit interkultureller Öffnung gemacht wurde und den MitarbeiterInnen die Entscheidung über eine Mitarbeit an diesem Querschnittthema überlassen wurde. In nahezu allen Fällen konstituierte sich aus den operativen Ebenen eine Arbeitsgruppe, die sich mit der Entwicklung von Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung beschäftigen wollte. In einem einzigen Fall bildete sich keine Arbeitsgruppe, da keine der operativen Ebenen bzw. Abteilungen dieser Einrichtung eine ausreichende Betroffenheit und somit einen verwertbaren Nutzen für das eigene Arbeitsfeld sehen konnte.

Die Motivationen für eine Mitarbeit an interkulturellen Öffnungsprozessen seitens der MitarbeiterInnen der Organisationen waren nicht grundsätzlich dieselben wie die oben genannten Beweggründe für die Führungsebenen. Aus den letztlich erarbeiteten Produkten der verschiedenen Arbeitsgruppen geht hervor, dass die Optimierung der persönlichen Arbeitssituation ein prominenter überzeugender Bezugspunkt für die einzelnen MitarbeiterInnen war. Optimierung ist in diesem Zusammenhang sehr weit zu fassen: Der Bedeutungsbogen reicht vom Abbau der eigenen Unzufriedenheit mit problematischen interkulturellen Kommunikationssituationen bis zum Abbau von strukturellen Diskriminierungsmechanismen innerhalb der eigenen Beratungs- oder Schulungstätigkeit. In allen Fällen war es also die persönliche Betroffenheit der MitarbeiterInnen im Rahmen des eigenen Arbeitsfeldes, die zu einer Beschäftigung mit interkultureller Öffnung motivierte. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sind dementsprechend auch Produkte, die sich auf diese verschiedenen Arbeitsfelder und damit auf die operative Ebene der Organisationen beziehen.

Der Vorteil dieser Vorgangsweise besteht aus unserer Sicht, darin, dass alles, was im Rahmen dieser Arbeitsgruppen entwickelt wurde, von den Beteiligten sehr stark als eigenes Produkt empfunden wird, somit auch im eigenen beruflichen Zusammenhang verwendet werden wird und möglicherweise auch im eigenen Umfeld verbreitet wird. Der Nachteil dieser Vorgangsweise besteht darin, dass die Maßnahmen der interkulturellen Öffnung auf diese Art sehr stark individuell verankert sind, das heißt, der Grad der interkulturellen Öffnung der Einrichtung hängt in erster Linie von den Personen ab, die sich für das Thema interessieren. Die strukturelle Verankerung des Themas über die Bereiche der Personalentwicklung, der Öffentlichkeitsarbeit oder des Leitbildes bleibt somit ausgespart.

- Erhebung der Bedürfnisse der betroffenen Zielgruppe als MitarbeiterInnen in der Organisation

Die einzige Organisation, die an der Beratung durch Modul 3 teilgenommen hat und selbst eine nennenswerte multiethnische MitarbeiterInnenstruktur aufwies, war ein privates Gastronomieunternehmen in Knittelfeld. Diese Situation bedeutet eine andere Form der

Betroffenheit der Organisation durch das Thema Interkulturalität als bei den anderen Organisationen, die eine monoethnische MitarbeiterInnenstruktur hatten und bei denen sich dementsprechend die Entwicklungsenergien auf Öffnungsmaßnahmen zugunsten der multiethnischen TeilnehmerInnen- bzw. KundInnenstruktur bezogen. Im Fall des Gastronomieunternehmens bestand das Ziel darin, interkulturelle Öffnungsmaßnahmen bzw. Antidiskriminierungsmaßnahmen zugunsten der eigenen MitarbeiterInnen zu entwickeln. Ein unabdingbarer Schritt vor der tatsächlichen Entwicklungsarbeit bestand für Modul 3 somit darin, unter den MitarbeiterInnen die aktuelle und konkrete Situation im Hinblick auf Interkulturalität und Antidiskriminierung zu erheben. Dies geschah über zwei Workshops und Einzelinterviews mit den MitarbeiterInnen des Unternehmens.

Aus den Ergebnissen dieser Erhebungen wurden in einem weiteren Schritt durch Modul 3 Empfehlungen formuliert, die an die Geschäftsführung weitergegeben wurden.

Die folgenden Beispielergebnisse aus der IKÖF-Beratung beschreiben Maßnahmen und/oder Produkte, die es in dieser oder ähnlicher Form in den jeweiligen Organisationen noch nicht gegeben hat und somit neue Strukturen und Instrumente der interkulturellen Öffnung darstellen. Sie werden an dieser Stelle lediglich exemplarisch taxativ aufgezählt.

a.) Entwicklung neuer Strukturen zur interkulturellen Öffnung

- Erarbeitung eines Leitfadens für die Beratung von AMS-KundInnen nicht österreichischer Herkunft

- Erarbeitung eines Handbuches zur Interkulturalität für das BBRZ Kapfenberg

- Maßnahmen zur Installation eines Integrationsarbeitskreises in der Stadtgemeinde Knittelfeld

b.) Anpassung bestehender Strukturen im Sinn einer interkulturellen Öffnung

- Entwicklung eines Erhebungsinstrumentes zur optimierten Erhebung der Herkunftsqualifikationen von AMS-KundInnen nicht österreichischer Herkunft
- Interkulturalisierung der Beratungsgrundsätze des WBI Leoben
- Interkulturalisierung der bestehenden langfristigen Unternehmensstrategien

2. Interkulturelle Mediation als Strategie der interkulturellen Konfliktlösung

Mit dem Angebot der „interkulturellen Mediation“ bot das Modul 3 von IKÖF über einen Zeitraum von fast drei Jahren Hilfestellung bei Konflikten und Missverständnissen zwischen Menschen und Organisationen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund und unterschiedlicher ethnisch-kultureller Prägung in Form von Einzelberatung, Workshops, Übersetzungshilfen und muttersprachlicher Begleitung an.

Am Anfang des Projektzeitraumes gingen wir von der Annahme aus, dass dieses Angebot eine ausreichende Nachfrage bei den an der interkulturellen Organisationsberatung teilnehmenden Organisationen nach sich ziehen werde. Deswegen bestand die Zielgruppe ursprünglich nur aus MitarbeiterInnen der Organisationen, die an den Organisationsentwicklungsprozessen teilgenommen hatten. Auf Grund der geringen Nachfrage seitens dieser Organisationen haben wir unsere Zielgruppe schließlich auf andere Organisationen der Region erweitert, die potenzielles Interesse an der Auseinandersetzung mit konkreten interkulturellen Konflikten hatten, ohne an der interkulturellen Organisationsberatung teilzunehmen. Die Nachfrage seitens der Einrichtungen nach dem Angebot der interkulturellen Mediation war gering. Seitens der in den Organisationen Beschäftigten herrschte der Standpunkt vor, dass es eigentlich keine Probleme gebe, für die man eine Mediation brauche. Andererseits wurde von einigen

Organisationen behauptet, dass die enge Mitarbeit mit der ISOP in der Obersteiermark so gut funktioniert, dass die potenziellen Konflikte schon bei ihrer Entstehung geklärt werden können.

Schließlich wurde ein Angebot für MigrantInnen als potenzielle TeilnehmerInnen, KundInnen und Parteien der oben genannten Organisationen formuliert und konkretisiert. Dieses Angebot wurde seitens der MigrantInnen dagegen sehr intensiv nachgefragt.

Am Anfang des Projektes haben wir als Ziel der interkulturellen Mediation gegenüber unseren potenziellen TeilnehmerInnen formuliert, die bestehenden und uns gegenüber geäußerten interkulturellen Konfliktsituationen durch interkulturelle Mediation zu bearbeiten und zu lösen. Wir sind vor der Tatsache ausgegangen, dass interkulturelle Konflikte das sind, was die Betroffenen als solche wahrnehmen. Bei der Analyse dieser Konflikte wird indessen klar, ob Konfliktursachen oder Konfliktgegenstand tatsächlich einen kulturellen oder ethnischen Hintergrund aufweisen. Die Mehrheit der von uns bearbeiteten Konflikte erlangte erst durch kulturelle oder ethnische Zuschreibungen die vermeintliche Qualität des interkulturellen Konflikts. Besonders das Verhältnis von MigrantInnen und Regeleinrichtungen ist spannungsreich. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass Konflikte zwischen der Mehrheits- und Minderheitsbevölkerung verschiedene Ursachen aufweisen, und „kulturelle Unterschiede“ nur eine davon ist, zudem eine, die häufig überbewertet wird. Die schwierige Lebenslage, bestimmte Ängste, mangelnde Sprachkenntnisse und eine gewisse Unsicherheit spielen oft eine größere Rolle als kulturelle Unterschiede.

MigrantInnen fühlen sich oft in ihren Belangen unzureichend unterstützt, seitens der BehördenvertreterInnen werden sie oft als „schwieriges Klientel“ gesehen. Typisch für die Konflikte mit den Regeleinrichtungen waren Ressourcenverteilungskonflikte. Eine große Rolle bei diesen Konflikten spielte die Annahme der angeblichen Benachteiligung. Weitere von uns bearbeitete Konfliktarten waren die fehlende bzw. mangelnde verbale Verständigung, eine falsche Sicherheit des Verstehens, unterschiedliche nonverbale Kodierungssysteme, finanzielle und familiäre Probleme.

3. Interkulturelle Weiterbildung der MitarbeiterInnen des Regelsystems: „Ich & die Anderen“



Teilnehmerinnen am interkulturellen Training

Ein wesentlicher Aspekt der Gesamtstrategie der Entwicklungspartnerschaft IKÖF basiert auf der Annahme, dass Ausgrenzung ethnischer Minderheiten in welcher Form auch immer nicht zuletzt damit zu tun hat, dass es seitens der Mehrheitsbevölkerung bzw. Mehrheitssysteme auf der einen Seite ein hohes Maß an Emotionalität gegenüber dem Thema Diskriminierung gibt, auf der anderen Seite nur ein geringes Maß an sachlichem Wissen über die Hintergründe von Diskriminierung selbst oder das „Objekt“ der Diskriminierung, in unserem Fall die Gruppe der aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit Diskriminierten. Die Folge war die Entwicklung eines interkulturellen Trainings als Produkt von Modul 3, das verschiedenen Organisationen der Region Obersteiermark zur Erprobung angeboten wurde.

Der Titel des als zweitägige Veranstaltung konzipierten interkulturellen Trainings - „Ich & die Anderen“ – verweist darauf, dass das Ziehen einer Grenze zwischen dem, was ich bin bzw. was zu mir gehört und dem, was nicht ich bin, und also fremd oder anders ist, ein wesentlicher Aspekt des Themas Interkulturalität ist. Nahezu nahtlos ist der Übergang vom Aspekt der Grenzziehung zum Aspekt der Schlechterstellung von Personen „anderer“ ethnischer Zugehörigkeit, wenn man sich vor Augen hält, dass der Begriff Diskriminierung – mittlerweile durchaus auch im juristischen Sinn – immer auf Personen Bezug nimmt, die in einem bestimmten Detail ihrer Lebenszusammenhänge (Geschlecht, ethnische

Zugehörigkeit, Alter, Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Gesundheit) anders sind als die entsprechenden Mehrheitsgruppen.

Die inhaltlichen Schwerpunkte des ersten Trainingstages sind dementsprechend die Auseinandersetzung mit der Konstruktion von Fremdheit, die mehr mit der eigenen Person zu tun hat als mit der als fremd erkannten Person. In diesem Zusammenhang geht unser Training auch davon aus, dass als fremd empfundenen Verhalten von Personen mit Migrationshintergrund in beruflichen Schulungs- und/oder Beratungssituationen weniger mit kulturellen Unterschieden zu tun hat als mit den Lebensrahmenbedingungen von MigrantInnen in Österreich. Zur Veranschaulichung werden im Training die gesetzlichen Rahmenbedingungen, denen MigrantInnen gegenüberstehen (Fremdengesetz, Ausländerbeschäftigungsgesetz, Asylgesetz, Staatsbürgerschaftsgesetz), ebenso verarbeitet wie die nach wie vor zu unzähligen Einwanderungsbiographien gehörenden Mechanismen wie Arbeitsmarktsegmentierung, Dequalifizierung, sozialer Statusverlust und lange Wartezeiten auf die Staatsbürgerschaft und damit das Wahlrecht. Der Wunsch vieler TeilnehmerInnen nach mehr Wissen über andere Kulturen wird im Training durch die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Kulturdimensionen von Geert Hofstede, Edward T. Hall und Fons Trompenaars berücksichtigt.

Wesentlicher und - nach den Rückmeldungen zu urteilen – als sehr positiv empfundener Teil dieses Schwerpunktes ist die Diskussion von konkreten Fallbeispielen aus der beruflichen Praxis der TeilnehmerInnen.

Zentraler Aspekt des zweiten Tages ist die Auseinandersetzung mit Diskriminierung/Antidiskriminierung als dem wesentlichsten Thema der gesamten Auseinandersetzung mit Interkulturalität. Der Zugang zur Antidiskriminierung geschieht in „Ich & die Anderen“ über die Diskussion verschiedener Rassismusdefinitionen, die Präsentation der aktuellen gesetzlichen Handhaben gegen Diskriminierung in Form des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes und des steirischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und über die Diskussion einer Sequenz aus dem Film „blue eyed“, der das bekannte Antirassismustraining von Jane Elliott dokumentiert.

Das wichtigste Lernziel dieser Trainingseinheit war die Einsicht in und Sensibilisierung für die vielfältigen Formen von Diskriminierungen, wie Alltagsrassismen, -sexismen usw., aber auch unsichtbare Diskriminierungen durch die Mehrheitssysteme, die allein dadurch passieren, dass Mehrheitspersonen sich „normal“ verhalten. Strukturelle Diskriminierungen, wie sie zumindest für den Gender-Bereich bereits analysiert werden konnten und daher einigermaßen bekannt sind, sind die Folge dieser von der Mehrheitsbevölkerung unbemerkt vonstatten gehenden Diskriminierung.

Die Methoden des Trainings reichten von theoretischen Inputs mit anschließender Diskussionsmöglichkeit über Übungen zur Selbsterfahrung von Fremdheit und Diskriminierung bis zur Erarbeitung von Lösungsansätzen für konkrete Problemstellungen aus der beruflichen Praxis der TeilnehmerInnen in Kleingruppen und anschließender Präsentation und Diskussion im Plenum.

Die Aktivitäten und Ergebnisse des Moduls wurden mehrfach publiziert.

2.4. Gender Mainstreaming

Der Gender Mainstreaming-Bereich in IKÖF wurde über den Einsatz einer eigenen Genderbeauftragten der Entwicklungspartnerschaft gesteuert und koordiniert. Die Aufgabe übernahm die Genderbeauftragte des TEP Obersteiermark OST, da sich dadurch positive Synergien hin zum Pakt erwarten ließen. Diese Erwartungshaltung hat sich nicht erfüllt, da sich die Paktvertretung an IKÖF faktisch nicht beteiligte und es insofern auch zu keinem wirkungsvollen Informationstransfer kam.

IKÖF verstand diesen integrativen Tätigkeitsbereich von Beginn weg auch als Auseinandersetzung mit ethnisch bedingten Fragestellungen und entwickelte sich

ausgehend von dieser Grundlage sehr früh hin zu einer Aufgabe grundsätzlicher Gleichstellungspolitik. IKÖF generierte zusätzlich zum Gender Mainstreaming den Begriff des Ethnic Mainstreaming, da dieser aus Sicht der EP die Herausforderung der Berücksichtigung der Anliegen, diskriminierende Aspekte, die auf dem Boden der Ethnie entstehen, abzubauen, ebenfalls als Querschnittsaufgabe zu berücksichtigen wären.

Menschen nicht österreichischer Herkunft unabhängig des Geschlechts sind in jedem Fall – wie zahlreiche Forschungsergebnisse und Statistiken nachweisen – sozial schlechter gestellt als InländerInnen. Innerhalb der Gruppe der MigrantInnen sind Frauen mit Migrationshintergrund nochmals deutlicher diskriminiert. Die herkömmliche Genderstrategie kennt in erster Linie die Kategorie „Gender“ und nicht die Kategorie „Gender und Ethnie“ oder „Gender und Alter“ etc. IKÖF versuchte mit der Einführung des Begriffes „Ethnic Mainstreaming“ die Kategorie „Gender und Ethnie“ zu verdeutlichen. Gleichzeitig sollte über den Begriff mit kommuniziert werden, dass Verfahren der interkulturellen Öffnung - dem Gender Mainstreaming gleich – ebenfalls als strategische und operative Querschnittmaterie zu verstehen wäre, das ein identes Verfahrensmodell anwenden könnte, um Gleichstellungsziele zu definieren und Maßnahmen zu entwickeln, die in der Folge auch evaluiert werden könnten.

Von der IKÖF-Genderbeauftragten wurden Workshops organisiert, an denen grundsätzlich alle EntwicklungspartnerInnen teilnehmen konnten. Faktisch besuchten diese jedoch (bis auf eine Ausnahme) ausschließlich jene IKÖF-KollegInnen, die im operativen Bereich tätig waren. Begründet wurde dies mit nachvollziehbaren Ressourcenfragen. Insofern war es wichtig, die Ergebnisse, die im Zuge der Workshops diskutiert wurden, allen PartnerInnen zugänglich zu machen. Kommunikationsebene hierfür waren in der Hauptsache die regelmäßigen Steuergruppen (mündliche und schriftliche Berichterstattung und Diskussion).

Im Folgenden sind die Überlegungen der IKÖF-Genderbeauftragten, Sylvia Ippavitz, nachzulesen:

Gender und Ethnic Mainstreaming – eine Strategie zu einer menschenwürdigen Gesellschaft

In modernen, aufgeklärt demokratischen Gemeinschaften wird der Anspruch auf politische Egalität, sozialökonomische Chancengleichheit sowie Achtung der Person unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer Religion oder sexuellen Orientierung gestellt. Es ist Aufgabe der Politik und der Gesellschaft, Handlungen auf diese Ziele auszurichten und überall dort intervenierend einzugreifen, wo Diskriminierungen entstehen. Unter dem Aspekt einer effizienten, würdigen und vor allem geschlechterdemokratischen Integration von Migrantinnen und Migranten wurden im vorliegenden Projekt „IKÖF“ externe und interne Rahmenbedingungen beleuchtet, die die österreichische Gesellschaft für die MigrantInnengruppe konstituiert. Dabei war ein vorrangiges Ziel, diskriminierende Faktoren, die aufgrund der ethnischen Verschiedenheit oder aufgrund des Geschlechts zustande gekommen waren, zu beseitigen und dazu beizutragen, dass die ZuwanderInnengruppen aus den gesellschaftlichen Randpositionen gelöst werden können.

Ausgrenzung wird durch das Wahrnehmen von „Fremdheit“ legitimiert. Mit diesen „Wahrnehmungsvorurteilen“ sind Migrantinnen in zweifacher Hinsicht konfrontiert: zum einen durch die Kategorie „Frau“, zum anderen durch die Kategorie „andere Ethnie“. Daraus entstehen offene und systemimmanente Ungleichheiten, die über die Methode des Gender Mainstreaming aufgedeckt werden sollten. Vorrangiges Ziel dabei ist es, die Diskriminierungen auszuschalten, ohne aber dabei die mannigfaltigen kulturellen Potenziale zu eliminieren. Solange das Fremde (=Andere) als Abweichendes, Unberechenbares diskreditiert wird - anstatt es als Möglichkeit für eigene weitere Potenziale zu entdecken –, wird sich eine Gesellschaft immer nur beschränkt bzw. einseitig entwickeln können.

Aus einer anerkannten Vielfalt generieren sich multioptionale Entwicklungen von Lebensräumen und eine prosperierende soziale wie ökonomische Heterogenität, die als Basis und Bereicherung in der Gestaltung von neuen Gesellschaftskonzepten figurieren sollten.

Zentrale Ergebnisse in der Modularbeit

Das in drei Hauptmodulen gegliederte Projekt wurde von einem externen Controllingprozess zum Thema Gender Mainstreaming (GEM) begleitet. Dabei war es Ziel, das GEM Prinzip in eine entsprechende Umsetzung der Projektinhalte und der Projektziele zu transferieren. Aus diesem Anspruch ging es nicht so sehr um Detailfragen zu den einzelnen Modulschritten, sondern vielmehr um eine durchgängige Berücksichtigung von GEM bezogen auf das Gesamtprojekt.

So konzentrierte sich das Team im Speziellen auf die Analyse von Inhalten, Zielen und Zielgruppen, die sich im Modul 2 – MigrantInnen – wesentlich vom Modul 3 – AMS, NGOs und Betrieben – unterschieden. Über die gender Zielgruppenanalyse, die sich an die 4R Methode anlehnte (Ressourcen, Rechte, Realität und Repräsentation) wurden die speziellen Ausgangssituationen und die jeweiligen Handlungsoptionen untersucht. So erkannten die ProjektleiterInnen des Moduls 3 die zentrale Notwendigkeit, auf eine gender, ethnisch sowie hierarchisch ausgewogene Repräsentation sowohl bei der Installierung der eigenen Projektorganisation als auch bei jener der Arbeitsgruppen zu achten.

Wenn diese nicht gegeben war, schien die Zielerreichung gefährdet zu sein, da wesentliche Voraussetzung nicht erfüllt werden konnten. Denn: Das Thema der „Fremdheit von MigrantInnen“ generiert situativ und graduell andere Probleme als für die „Problemgruppen“ des Residenzlandes. MigrantInnen brauchen BündnispartnerInnen mit Einfluss im System, allerdings ohne Paternalismus und Vereinnahmung. Der Umgang mit vermeintlicher oder tatsächlicher Differenz ist dann am konstruktivsten möglich, wenn alle AkteurInnen willens und fähig sind, die Perspektiven zu wechseln d.h. sich auch in die Sicht des Anderen hineinzudenken. So könnten zumindest die fortlaufenden Versuche der Abgrenzung zur Funktion der „besseren Selbstkonstituierung“ unterlaufen werden.¹

Im Modul 2 war die Hauptaufgabe über das Erstellen und Aneignen von individuellen Qualifikationsprofilen (neue) Karriereplanungen für MigrantInnen zu ermöglichen. Bei der „Ermittlung“ des Qualifikationsprofils wurden sowohl fachliche wie soziale und interkulturelle Aspekte berücksichtigt. Hierbei wurde im Besondern auf die interkulturellen Fähigkeiten ein Augenmerk gelegt, um nicht einem „Kulturbias“ aufzulaufen. Im Bewusstsein, dass - solange die Anpassung an die materiellen, sozialen und oder kulturellen Standards der privilegierten Gruppen zur Messlatte für alle anderen gemacht wird und alle Gruppen an den dominierenden Kriterien gemessen werden - marginalisierte Gruppen stets nur zu den Verliererinnen gehören können, intendierte man, Unterschiede in den Fähigkeiten, der Kultur, den Werten und Verhaltensstilen zu identifizieren und als Chance für den Arbeitsmarkt zu kommunizieren. Die Inklusion und Partizipation eines jeden und einer jeden an sozialen, arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Institutionen verlangte deshalb spezielle Unterstützungsmaßnahmen, die auf gruppenspezifische Unterschiede achteten, um Unterdrückung und Benachteiligung zu unterminieren.

„Es hat sich gezeigt, dass bei der gesamten Moduldurchführung eine verstärkte Berücksichtigung der speziellen Lebensumstände von Migrantinnen (z.B. Kinderbetreuungspflichten, Haushaltführung, Abhängigkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln,...) notwendig ist. ... Eine weitere Erkenntnis betrifft den Unterstützungsbedarf bei Migrantinnen. Neben der Förderung der fachlichen Kompetenz der

¹ Roß, Migration, Geschlecht und Staatsbürgerschaft, 30.

Migrantinnen bedarf das „Selbstvertrauen“ der Teilnehmerinnen einer besonderen Unterstützung und Förderung. ... Es mangelt ihnen oft an Selbstvertrauen und gerade dieser Persönlichkeitsbereich ist nötig, um aktive Schritte gegen Diskriminierung zu setzen und um eine aktive Partizipation am Leben in Österreich zu ermöglichen.²

Im Lichte dieser Erkenntnisse wurden Teilzeitausbildungen für Migrantinnen mit Betreuungspflichten und spezielle Unterstützungsmaßnahmen für Frauen mit Förderungsbedarf angeboten sowie eine erweiterte Teilnahmeakquise in technischen Ausbildungen und der Einsatz von Trainerinnen in den technischen Ausbildungsbereichen vorgenommen.

Im Rahmen des IKÖF Projektes traten zudem entscheidende Diskussionsfragen im Zusammenhang mit der Positionierung und Methodologisierung von „Ethnic“ sowie „Gender Mainstreaming“ auf. Besonders wichtig erschien es in diesem Zusammenhang, die Synergiemöglichkeiten wie auch die auf ideologischer Basis generierten Widersprüche beider Prinzipien herauszuarbeiten. Eine notwendige Aufgabe lag darin, dass man sich bei beiden Ansätzen trotz konfligierender Teleologien auf eine gemeinsame Verständigung, auf einen Perspektivenpluralismus einigen konnte.

Eurozentristischer Genderismus versus kultureller Pluralismus in Fragen der Gleichberechtigung von Mann und Frau. Ein zentrales Diskussionsfeld innerhalb von IKÖF

Die europäische Union ist zu einer großen Hoffnungsträgerin für eine Vielzahl von MigrantInnen geworden. Diese anfänglichen Hoffnungen werden aber sehr bald durch die Konfrontation mit Ausgrenzung, Rassismus und Sexismus begraben. Um gerade jenen Menschen in einer Situation von Ausweglosigkeit eine Orientierung und Unterstützung für eine würdige Integration zu ermöglichen, wurden und werden Projekte durchgeführt, die auf einem verbindlichen europäischen Wertekonsens ausgerichtet sind und somit auch auf die Forderung nach Gleichberechtigung.

MigrantInnen treten häufig zwei verschiedenen Realitäten gegenüber, die in den seltensten Fällen in Einklang zu bringen sind: Die traditionale südosteuropäische, islamische, afrikanische etc. Familienstruktur tritt in Konkurrenz zum säkularisierten, neoliberalen, westlichen Arbeitsmodell – und damit treffen diametrale Lebensmodelle aufeinander. Bei der Erarbeitung von Lösungsmodellen liefern feministische und Migrationskonzepte unterschiedliche Antworten, die es noch zusammenzuführen gilt. Denn die feministischen Forderungen nach Befreiung der Frauen aus der androzentrischen Geiselhaft kollidieren mit den Forderungen des Kulturrelativismus, der Interventionen im Sinne von „Kolonialisierung“, die die eigene Kultur in den Hintergrund stellt, ablehnt.

² Mag. Bleikolb, Projektleiterin Modul 2

In diesem Kontext generiert sich ein neues Spannungsfeld um die produktive Auseinandersetzung von Ethnisierung und Gender und um die Frage, wie genau Geschlecht und Ethnie zusammenwirken.

*Selbstverständlich ist neben dem ethnischen Unterschied auch der Unterschied zwischen den nationalen Kulturen sowie der weiblichen und der männlichen Kultur zu berücksichtigen und in diesem Kontext auch genau zu überlegen, mit welcher Kulturenkomplexität man es hier zu tun hat. Es muss aber in diesem Zusammenhang festgehalten werden, dass der Ruf, die vertikalen und horizontalen Machtbeziehungen zu durchbrechen, nicht ein ausschließlich **westlich** feministischer ist, sondern dieser Ruf wird ebenso lautstark von feministischen Vertreterinnen verschiedenster Ethnien formuliert.³ Zudem ist zu betonen, dass die Forderung nach Freiheit des Individuums einen universalen Menschenrechtsanspruch darstellt.*

Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass sich in patriarchal geprägten Kulturen ein neuer, offensiver Diskurs von Intellektuellen entwickelt hat, der eine Integration von Frauen und eine neue Interpretation von Tradition und Religion vorantreiben will. Vor allem in den islamischen Ländern verstärkt sich das Bemühen, „eine Synthese zu finden, die die islamische Familie mit ihren geschlechtsspezifischen Rollenmodellen bewahrt, und zugleich die gesellschaftliche Akzeptanz der Ausbildung und Berufstätigkeit von Frauen steigert, die ja die westlichen Indikatoren für Modernisierung sind.“⁴

Hemmnisse und Widersprüche des GEM Prinzips im interkulturellen Kontext

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist zum einen die ungleichen Verhältnisse in den Zugängen, Ressourcen und Machtverteilungen sowohl im Außen- wie auch im Innenverhältnis der Geschlechterbeziehungen aufzudecken. Zum anderen werden die Verfahren des Gender Mainstreaming als „proaktive Prüfverfahren“ verstanden, bei dem ein „Geschlechterverträglichkeitsraster“ angelegt wird, wobei die spezifischen Lebensmuster von Männern und Frauen berücksichtigt werden sollen. Dabei konzentriert man sich auf die Kategorie des sozialen Geschlechts, also auf Gender. Diese Kategorie kann aber niemals für sich allein stehen, sondern muss immer mit den jeweiligen gesellschaftlichen und kulturellen Kontexten in Bezug gebracht werden. Die Ergebnisse könnten nicht in die tatsächlichen Lebenswelten integriert werden, wenn diese aus einer „imaginierten Reinkultur“ hervorgingen.

In diesem Zusammenhang ist anzuführen, dass einer der Kritikpunkte an Gender Mainstreaming off

³ Caixeta Luzenir, Erlaubnis? Wir bitten nicht darum! Feministische Migrantinnen reflektieren über ihre Erfahrungen und Perspektiven. In: Frauen Solidarität Nr.72 , 2/2000.

⁴ Magdi Chérifa, Gottgegeben oder des Mannes Wille: Hindernisse auf dem Weg zur Frauenbefreiung!?

jenem am weißen Feminismus ähnelt, dessen AkteurInnen vorgeworfen wird, die „bürgerliche Mittelschichtfrau“ als absolut zu setzen und damit keinen Diskurs über die „von diesem Maß abweichenden“ Frauen zu ermöglichen. Meines Erachtens greift aber diese Kritik ins Leere, da gerade mit dieser neuen Methode und mit dieser neuen Strategie ein umfassendes Instrumentarium entwickelt wurde, das gerade auf die jeweiligen Realitäten, auf den „Ist-Zustand“, der verschiedensten ethnischen und sozialen Gruppen zielt. Sehr wohl kulturspezifisch – und das ist nicht zu leugnen – ist der Wertebezugsrahmen, innerhalb dessen die Analyse vorgenommen wird. In diesem Zusammenhang können die verschiedenen Vorstellungen einer Lebensgestaltung in einen Konflikt geraten, an deren Austragung sich die Qualität einer Gesellschaft zu messen hat.

Es ließ sich zudem im Laufe der Projektarbeit immer wieder beobachten, dass Gender Mainstreaming per se, aber auch im Zusammenhang mit „Ethnic-Mainstreaming“ in Wirtschaftskreisen ein nur schwer zu kommunizierendes Thema ist. Hinderlich dafür ist, dass die damit verbundenen Ansprüche nicht den Wertvorstellungen von privatwirtschaftlichen Unternehmen entsprechen. Nichtsdestotrotz konnte das Thema in einigen Unternehmen beispielhaft bearbeitet werden. Ein entscheidender Erfolgsfaktor dafür liegt in einem sehr individuellen Engagement von involvierten AkteurInnen, die auch in Entscheidungspositionen sitzen. Persönliche Offenheit und eine Organisationskultur, die durch Wertschätzung getragen ist, ermöglichten eine erfolgreiche Umsetzung von Ethnic und Gender Mainstreaming.

Während der gesamten Projektlaufzeit konnte die These verfestigt werden, dass durch das Zusammenführen von Ethnic und Gender Mainstreaming ganz neue Fragestellungen generiert werden, die in den bisherigen, historisch gewachsenen Konzepten noch keinen Niederschlag gefunden haben. Aus dieser Situation heraus sind nicht nur erweiterte Fachtermini festzulegen, sondern vor allem eine umfassende wissenschaftliche und praktische Auseinandersetzung sowie Evaluierung beider Konzeptionskategorien einzuleiten.

Zukünftige Fragestellungen für Ethnic-Gender-Mainstreaming

Nach den Erfahrungen im IKÖF Projekt erscheint es notwendig, sich mit jenen Fragestellungen zu beschäftigen, die das Migrationskonzept und das feministische bzw. das daraus weiterentwickelte genderorientierte Konzept auf ihre Korrelationen und Dissenzen hin untersuchen. In einem nächsten Schritt müssten die konsensualen Ansätze in eine gemeinsame Sprache gefasst werden und geeignete Strategien entwickelt werden, um diese Übereinstimmungen auch auf die wesentlichen Zielgruppen hin zu kommunizieren.

Ein Fragenkanon könnte auf folgende Themenbereiche fokussieren:

- 1. Welche Grundidee, welches Menschenbild und welche historischen, sozialen und gesellschaftlichen Positionen werden in den Konzepten vertreten? (Interkulturalismus – Transkulturalismus – Hybridität versus Feminismus – Genderismus aus einer europäischen Tradition).*
- 2. Gibt es außerhalb des eurozentrischen Kontextes Entwicklungslinien, die mit dem „europäischen Genderismus“ vergleichbar sind?*
- 3. Wie weit sind die Inhalte, Ziele und Instrumente der Migrationskonzepte und des Gender Mainstreaming Prinzips kohärent und wo werden welche Widersprüche aufgrund welchen Hintergrundes sichtbar?*
- 4. Wenn aus dem Vergleich Unvereinbarkeiten auftreten, wie werden diese im Spannungsfeld von Kulturrelativismus und feministischen Wertekodex gelöst?*
- 5. Neue Bedeutungen bedingen eine neue Sprache. Wie muss diese konfiguriert werden, damit alle wesentlichen Zielgruppen erreicht werden können?*
- 6. Ein „Ethnic-Gender-Mainstreaming-Konzept“ muss auch in Verbindung mit der Kategorie der sozialen Klasse gedacht werden. Wie finden diese Überlegungen eine Berücksichtigung?*

3. Aktion 3

Die Gesamtstrategie von IKÖF zielte von Anfang an zu einem großen Anteil auf die eigene PartnerInnenstruktur ab. Gründe hierfür waren darin zu finden, dass die Obersteiermark sich bislang mit Fragen der Migration bzw. besonders der Integration kaum beschäftigt hat. Abgesehen von einer einzigen, zielgruppenspezifischen Einrichtung, über welche ein arbeitsmarktpolitisches Beratungsangebot für das gesamte Einzugsgebiet Obersteiermark Ost und West angeboten wird (ISOP), ließ sich keine weitere zielgruppenadäquate Spezifizierung in arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen der Region finden. Allein die Stadtgemeinde Kapfenberg hatte bereits im IKÖF-Vorfeld begonnen, sich mit Fragen der interkulturellen Öffnung der Stadtgemeinde zu befassen.

Bemerkenswert ist diese Situation insofern, da im Vergleich zur übrigen Steiermark in die Obersteiermark bereits früh Zuwanderung stattgefunden hat (vgl. obersteirische Industrie) und noch immer stattfindet, da sich zahlreiche Flüchtlingsunterkünfte in der Region befinden. Insofern betrug der Anteil an der Wohnbevölkerung von Menschen mit Migrationshintergrund in allen drei, an IKÖF beteiligten Partnerstädten um die 10%, sodass hier gemäß des steirischen Landesgesetzes *AusländerInnenbeiräte* gewählt werden hätten müssen.

Obwohl sich die Region weiters mit Abwanderungsdynamiken konfrontiert sieht, war es bislang nicht im Bewusstsein, dass vor diesem Hintergrund der Migration in die Region und in der Folge einer nachhaltigen Integration eine besondere Bedeutung zukommt. Weiters wäre auch noch festzuhalten, dass gerade die Obersteiermark eine profunde Dichte an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen vorzuweisen hat, diese jedoch sich noch nicht mit Fragen der eigenen interkulturellen Öffnung, die das Ziel einer effektiveren Betreuung von ZuwanderInnen zum Ziel haben, beschäftigt haben.

Vor diesem Hintergrund erschien es von zentraler Bedeutung, die eigenen PartnerInnen gleichzeitig auch zu „TeilnehmerInnen“ im Rahmen der Module, insbesondere aber auch im Rahmen von Aktion 3 werden zu lassen. IKÖF sollte als Lernfeld wahrgenommen werden, als experimenteller Ort des Austauschs und des Benchmarkings, als Zone, in der Wege und Lösungen angedacht werden konnten. Nicht zuletzt dadurch sollten sich erwartungsgemäß Empowermenteffekte erzielen lassen, die nachhaltig in der Region verankert blieben.

Zusätzlich zur eigenen Partnerschaft war die weitere Zielgruppe von Aktion 3 in erster Linie das regionale arbeitsmarktpolitische Fachpublikum und zu einem geringeren Teil die obersteirische Wohnbevölkerung, die über die IKÖF-Aktivitäten informiert werden sollte. Über das Feld der thematischen Vernetzung sollte es auch zu einem überregionalen Transfer kommen.

Vor diesem Hintergrund erklären sich die Aktion 3-Aktivitäten von IKÖF. Da 2002 und

2003 in allen Modulen Entwicklungsarbeit geleistet wurde und insofern auch noch keine Ergebnisse vorzuweisen waren, begann der Schwerpunkt von Aktion 3 mit dem Jahr 2004. 2002 konzentrierte sich auf eine Beteiligung an der thematischen Vernetzung (IKÖF war in 2 thematischen Netzwerken involviert), 2003 ebenfalls auf die thematische Vernetzung sowie auf die eigene Entwicklungspartnerschaft. 2004 standen dann diverse Drucksorten zur Verfügung sowie die eigene Website, die barrierefrei ins Netz ging (www.ikoef.at). Weiters fanden 2004 mehrere Veranstaltungen statt, an denen sich IKÖF entweder inhaltlich und organisatorisch beteiligte (vgl. Steirischer EQUAL-Tag) oder die IKÖF selbst als eigene Veranstaltungen organisierte (vgl. Internationale IKÖF-Fachtagung, Workshop zur interkulturellen Öffnung in Verwaltungseinrichtungen, Workshop *Integrationsleitbild*). Dazu wurden teilweise eigene Publikationen erstellt bzw. wurde an der Erstellung von Publikationen mitgewirkt. Ebenfalls 2004 wurde konzentriert mit Mainstreamingtätigkeiten begonnen, die das Ziel des Erzeugens von Nachhaltigkeitseffekten hatten. 2005 wurden abschließende Aufgaben ins Zentrum gestellt, die einerseits die Module in der Verbreitung ihrer Ergebnisse unterstützen (Leitfäden zu Modul 2 und Modul 3, Podiumsdiskussion zu Modul 1), andererseits die Agenden der thematischen Vernetzungen beendeten (Schnittstellennetzwerk – Leitfaden; Antirassismuszusammenhang – Glossar, Textpool, Evaluierung). Ebenfalls fand 2005 eine Verbreitung der transnationalen Produkte statt (Training, Guide, Exhibition) und zwar sowohl in der Steiermark als wie umgekehrt in Schweden und Schottland. Definitiv abgerundet wurde das Programm mit der Gestaltung einer Abschlusspublikation (ISOTOPIA 2005/51), in welcher aus Sicht der PartnerInnen wie aus der Sicht von TeilnehmerInnen die Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaft zusammen gefasst sind. Anfang September sendete der ORF schlussendlich noch ein Porträt zu den Tätigkeiten von IKÖF.

Nähere Erläuterungen zu einzelnen Veranstaltungen:



IKÖF-Tagung

- Steirischer EQUAL-Tag:

Die zehn in der Steiermark tätigen EQUAL-Entwicklungspartnerschaften planten und organisierten einen gemeinsamen Steirischen EQUAL-Tag, der im April 2004 in der Grazer List-Halle durchgeführt wurde. Nach einer moderierten Kurzpräsentation aller EP's gab es die Möglichkeit, in der offenen Zone mit VertreterInnen der EP's in Kontakt und ins Gespräch zu kommen. Auf dieser Ebene wurden vertiefende Informationen gegeben. Im Abschluss fand eine Publikumsdiskussion statt: VertreterInnen der steirischen Politik und des AMS stellten sich Fragen des Publikums, die sich in erster Linie um Aspekte der Nachhaltigkeit von EQUAL drehten. Bedingt durch diese Veranstaltungen ergaben sich positive Vernetzungskontakte zu anderen steirischen Entwicklungspartnerschaften, aber auch Kontakte für Planungsaktivitäten im Rahmen von EQUAL 2. Begleitend zur Veranstaltung fand eine Pressekonferenz statt, weiters wurde zur Veranstaltung im Privatsender *Steiermark* keine TV-Berichterstattung ausgestrahlt.

- **Internationale Fachtagung:** Im Juni 2004 fand in Kapfenberg die internationale Fachtagung: „Interkulturelle Öffnung. Programm – Strategie – Modelle. Ein Weg zur Verständigung.“ statt. An ihr nahmen überregional Personen aus dem arbeitsmarktpolitischen, dem kommunalen und dem zielgruppenspezifischen Fachumfeld teil. Das Tagungskonzept beinhaltete die Vorstellung und die Hintergründe der IKÖF-Tätigkeitsfelder sowie die Bedeutung derselben in einem internationalen Diskurs. ReferentInnen waren insofern einerseits die IKÖF-ModulkoordinatorInnen und andererseits KollegInnen aus dem Ausland, die spezifische Expertisen einbrachten. So konnte Ethel Andersson aus Göteborg gewonnen werden, die gemeinsam mit zwei Kollegen aus dem Validierungszentrum in Göteborg das dortige Validierungsmodell vorstellte sowie Tatiana Lima Curvello, die in Deutschland ein überaus erfolgreiches Modell der interkulturellen Öffnung koordinierte (TIK - Transfer Interkulturelle Kompetenz). Die Veranstaltung wurde im Rahmen einer Pressekonferenz regionalen MedienvertreterInnen vorgestellt.

- **Workshop „Interkulturelle Öffnung von Verwaltungseinheiten“:** Da sich in den beteiligten Kommunen das Interesse in Bezug auf interkulturelle Öffnungsszenarien in ihren eigenen Zuständigkeitsgebieten stark entwickelt hat, wurde im Anschluss an die Tagung ein diesbezüglicher Workshop mit Frau Lima-Curvello veranstaltet. Es wurden im Workshop die vom Projekt TIK (Deutschland) gemachten Erfahrungen intensiver beleuchtet und anschließend vor dem Hintergrund der Realitäten der obersteirischen Städte beleuchtet.



Kenan Güngör

- **(Regionale) Integrationsleitbilder:**

Zu diesem Workshop wurde Kenan Güngör eingeladen, der in Österreich über die fundiertesten Erfahrungen in Bezug auf die Erarbeitung und Umsetzung von regionalen Integrationsleitbildern verfügt. Ausgehend von den obersteirischen Realitäten, die von August Gächter am Beispiel der Studie von Modul 1 erläutert wurden, wurde von den TeilnehmerInnen eine Standortanalyse hinsichtlich des Einlassens auf Integrationsleitbildprozesse erarbeitet. Dieser wurde maßgeblich vor dem Hintergrund der Obersteiermark als Abwanderungsregion diskutiert und einer sich daraus ableitenden Konklusion, sich bedingt dadurch verstärkt der nachhaltigen Integration von ZuwanderInnen zuzuwenden.

- **Podiumsdiskussion:**

Anlässlich der Publikation der Studienergebnisse von Modul 1 fand im Februar in Kapfenberg eine Präsentationsveranstaltung mit Podiumsdiskussion statt. Die Veranstaltung wurde durch Medienarbeit begleitet. Am Podium diskutierten die Bürgermeister von Kapfenberg, Leoben und Knittelfeld, der Soziallandesrat der steirischen Landesregierung und der Landesgeschäftsführer des AMS Steiermark die Zuwanderungssituation in die Obersteiermark und die sich daraus ergebenden Handlungsschritte in Bezug auf deren Integration in die Kommunen und in den Arbeitsmarkt.

Nähere Angaben zu den einzelnen Publikationen:

Von IKÖF wurde eine Reihe von Publikationen herausgegeben, die in der Folge kurz dargestellt werden.

Drucksorten:

- **Interkulturelle Öffnung. Programm-Strategie-Modelle. Ein Weg zur Verständigung. Dokumentation der internationalen Fachtagung.** Mit Beiträgen von: August Gächter, Tatiana Lima Curvello, Michael Kern, Ethel Anderssen, Eva Bleikolb, Annette Sprung, Martin Leitner.
(Druckversion und Download/www.ikoef.at)

- **August Gächter: Bildung und Beruf in der Obersteiermark. Eine Studie zur Beschäftigungssituation von ZuwanderInnen.**
(Publikation).

- **Eva Bleikolb, Gaby Jurtin: Über die Potenzialanalyse zur Requalifizierung. Ein steirisches Modell. Leitfaden zur Requalifizierungspraxis von Migrantinnen und Migranten.**
(Druckversion und Download/www.ikoef.at)

- **„Ethnic Mainstreaming“ als Antidiskriminierungsstrategie. Ein Leitfaden zur interkulturellen Öffnung von Organisationen.**
(Druckversion und Download/www.ikoef.at)

- **Obersteirische Initiativen zur interkulturellen Öffnung der Region. Ergebnisse einer Entwicklungspartnerschaft. ISOTOPIA 2005/51.** Mit Beiträgen von: Robert Reithofer, August Gächter, Christian Stummer, Eva Bleikolb/Gaby Jurtin, Michael Schwaiger, Michael Kern, Johann

Reiter, Monika Vukelic-Auer, Siegfried Schafarik, Karl Heinz Snobe, Peter Stoppacher, Sylvia Ippavitz, Andreas Görg, Michael Philips, Silvia Göhring.
(Druckversion)

- **Making the most of immigrants qualifications and experiences.**
Mit Beiträgen von: August Gächter, Eve Bleikolb/Gaby Jurtin, Michael Kern.
(Download/www.ikoef.at)
- **Empower. Planting the seeds for our future.** (Druckversion)
- **Silvia Göhring: Innovation durch Interkulturalisierung. In: Steiermark 2004. Innovationen am steirischen Arbeitsmarkt. Chancengleichheit. EQUALSpecial, S. 29-32.** (Druckversion und Download/www.equal-steiermark.at)
- **Antidiskriminierung Jetzt. ISOTOPIA 2004/46.** Mit Beiträgen von: Monika Vukelic-Auer, Elisabeth Mitter, Sylvia Ippavitz, Eva Bleikolb, Michael Kern, August Gächter. (Druckversion)
- **Integration. ISOTOPIA 2005/52.** Mit Beiträgen von: Silvia Göhring, Michael Kern. (Druckversion)
- **Silvia Göhring: Szenarien interkultureller Öffnung. In: steiermark:innovation 2005, S. 114 f.** (Druckversion)
- **Silvia Göhring: Mainstreaming – Eine Strategie zur Diskriminierungsbekämpfung?! In: Hg. Dzevad Karahasan, Robert Reithofer, Gertrud Kerschbaumer, MenschenLeben. Der Rand in unserer Mitte, S. 299 f.** (Druckversion)

Filme:

- **Apart.** Film von Anders Thoren zur Wanderausstellung „inclusion & sxclusion“.
- **Neben der Arbeit.** Von Phillip Seifried, Patrick Sturm, Joachim Techt. Film zum steirischen EQUAL-Tag (download: www.equal-steiermark.at).

ORF:

- **2004 Beitrag in Heimat, fremde Heimat.** (Schwerpunkt: Interkulturelle Organisationsberatung).
- **2005 Beitrag in Heimat, fremde Heimat.** (IKÖF gesamt).

Nähere Angaben zur Mitarbeit an der thematischen Vernetzung:

IKÖF beteiligte sich an zwei thematischen Netzwerken:

1. Netzwerk „Schnittstellenproblematik“
2. Netzwerk „Antirassismus“

- Schnittstellennetzwerk:

Nach der Erstellung der Agenda gemeinsam mit den am thematischen Netzwerk beteiligten Entwicklungspartnerschaften wurden gemeinsam mit PartnerInnen und MitarbeiterInnen der jeweiligen EP's Schnittstellen im Integrationsprozess identifiziert. Dabei wurde in erster Linie von den Realitäten der beteiligten EP's ausgegangen. In einer weiteren Veranstaltung wurden diese Schnittstellenprobleme weiter konkretisiert (in Form von Inputpräsentationen und Workshops). Zusätzlich erfolgte eine Klärung der weiteren Vorgangsweise. Nach jeweiligen Feedbacks der

Ergebnisse in die eigenen Partnerschaften (im Falle von IKÖF über die Steuergruppe) klärten die jeweiligen EP's, welche Schnittstellenfelder sie näher bearbeiten würden, um Lösungsansätze im Integrationsprozess aufzeigen zu können. IKÖF entschied sich, die Thematik der „Zugangsbarrieren“ aufzugreifen. In der Folge arbeiteten die NetzwerkpartnerInnen an den jeweiligen Lösungsansätzen. Wiederum in einer eigenen Veranstaltung wurden diese Ansätze nach Fertigstellung den MitarbeiterInnen präsentiert. Im Zuge dieser Veranstaltung wurde auch das Design des Leitfadens vereinbart, der in der Agenda des Netzwerkes als Netzwerkprodukt definiert worden war. Der Leitfaden wurde in dieser Form erarbeitet. Er wurde zu relevanten AkteurInnen verbreitet und kann als Download in deutscher und englischer Sprache über die EP-Websites abgerufen werden (www.ikoef.at).

- Antirassismus:

Nach Fertigstellung der Netzwerkagenda einigte sich das Netzwerk in Form von Workshops die inhaltlichen Aufgabenstellungen zu erarbeiten. Die Workshops fanden an unterschiedlichen Standorten statt. Schwerpunktmäßig wurde mit der Arbeit am *Glossar* begonnen. Dabei wurden paarweise einzelne Begriffe definiert, die ins Glossar aufgenommen werden sollten bzw. wurden. Zusätzlich wurden Texte zur antirassistischen Praxis gesammelt und über das Netzwerk dokumentiert (Textpool). Weiters wurden die beteiligten EntwicklungspartnerInnen bzw. die dahinter stehenden Einrichtungen kritisch in Hinblick auf Equality-Parameter hinterfragt und analysiert. Aufgrund dessen wurde es zu einem weiteren Ziel, Equalitytargets zu definieren. Da es zusätzlich wichtig erschien, wurden zu den targets

zusätzliche antidiskriminatorische Tools diskutiert, mit dem Ziel, konkrete umsetzungsrelevante betriebliche Antidiskriminierungsmaßnahmen sichtbar machen zu können. In diesem Kontext erfolgte eine intensive Auseinandersetzung mit der von der Initiative Minderheiten entwickelten antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung. Ein Effekt davon ist, dass ISOP für die eigene Organisation eine solche Betriebsvereinbarung im Zuge weitreichender Ethnic Gender-Mainstreamingprozesse erarbeiten und implementieren wird. Glossar, Textpool und Tools sind einsehbar über: www.no-racism.at.

4. Transnationale Zusammenarbeit

Die transnationale Partnerschaft setzte sich zusammen aus der schottischen Entwicklungspartnerschaft EMPOWER, der schwedischen Entwicklungspartnerschaft WORLD CULTURES IN FOCUS und IKÖF. Das gemeinsam erstellte Arbeitsprogramm sah vor, dass jede der beteiligten PartnerInnen für die Erstellung und Entwicklung eines transnationalen Produktes zuständig wäre, welche im Zuge der Erarbeitung kontinuierlich an die jeweils anderen PartnerInnen rückgekoppelt werden sollte, um die europäische Dimension der Produkte sicher zu stellen. Zusätzlich sollte im Zuge der transnationalen Treffen auch ein Austausch über die einzelnen nationalen Aktivitäten erfolgen. Grundlage für das transnationale Arbeitsprogramm war das gemeinsame Verständnis in Bezug auf die Barrieren, mit denen ethnische Minderheiten und ZuwanderInnen beim Zugang zu beschäftigungs- und arbeitsmarktbezogenen Chancengleichheitsfragen konfrontiert sind.

Nach Meinung der transnationalen Partnerschaft spiegeln sich diese Barrieren auf folgenden Ebenen wider:

- der individuellen Ebene (persönliche Fähigkeiten, Kenntnisse, Qualifikationen, Kompetenzen und Erwartungen);
- organisationalen Ebenen und Systemebenen (Unternehmenskulturen, Einstellungs- und Verhaltensweisen, Strukturen, Normen und Regeln);
- der gesellschaftlichen Ebene (Kulturwerte, Traditionen im Umgang mit sozialer Kohärenz);

Ausgehend davon sind die drei transnationalen Produkte zu verstehen:

- Ebene Individuum:

Es wurde ein Leitfaden erstellt zur Erhebung berufsbezogener Kompetenzen und zur Validierung von importierten Qualifikationen. Dieses Unterfangen gilt als Voraussetzung für einen optimalen Transfer derselben in die neuen Arbeitsmärkte sowie als Instrument, mit welchem Dequalifizierungsprozessen entgegen gewirkt werden könne.

Für die Erstellung des „Guide“ war IKÖF verantwortlich. Er besteht aus drei Teilen: im ersten Teil referiert Gächter über die europäische Dimension der Fragestellung, indem er verschiedenste Datenmaterialien einbaut; Teil 2 hat das steirische Validierungsmodell zum Inhalt (Bleikolb/Jurtin) und Teil drei definiert organisationale Rahmenbedingungen als Voraussetzung einer erfolgreichen Durchführung des Modells im Sinne des Konzeptes der interkulturellen Öffnung

(Kern). Titel: *Making the most of immigrants experiences and qualifications.*

- Ebene Unternehmen:

Von den schottischen PartnerInnen wurde REET entwickelt (Race Equality Employment Training). Dabei handelt es sich um ein Trainingsmodell für UnternehmerInnen und PersonalmanagerInnen, die für Fragen der organisationsbezogenen Chancengleichheit ihrer aktuellen bzw. zukünftigen MitarbeiterInnen zuständig sind.

- Ebene Gesellschaft:

Die Entwicklung einer Ausstellung für das Museum of World Cultures in Göteborg in einer aktiven Zusammenarbeit mit afrikanischen ZuwanderInnen, die über diesen weg zu einem interaktiven Austausch mit ihrem eigenen kulturellen Erbe und deren Integration in die europäischen Gesellschaften gelangten. Das eigentliche transnationale Produkt war eine Wanderausstellung. Für diese drehte der schwedische Filmemacher Anders Thoren in jedem Partnerland jeweils 2 Porträts von ZuwanderInnen, in denen diese über ihre Erfahrungen zu „inclusion & exclusion“ im Aufnahmeland erzählten. Diese in Summe 6 Filme bildeten das Kernstück der Wanderausstellung, die von Nelle Naucler (Volkskundemuseum Göteborg) konzipiert wurde. Ergänzt wurden diese durch Informationen über strukturelle Barrieren (z.B. Gesetze) in den an der

transnationalen Partnerschaft beteiligten
Ländern. Für die Erstellung dieses
Produktes war Schweden
hauptverantwortlich.

Die Partnerschaft koordinierte sich in erster Linie über transnationale Treffen und in zweiter Linie über IKT. Das transnationale Sekretariat hat Schottland übernommen. An den Treffen nahmen seitens IKÖF die inhaltliche Gesamtkoordination sowie die ModulkoordinatorInnen teil sowie in wenigen Fällen auch ModulmitarbeiterInnen.

Es fanden insgesamt 8 transnationale Treffen statt:

2002:	Dezember, Steiermark
2003:	August, Schottland November, Steiermark Dezember, Schweden
2004:	April, Schottland September, Steiermark Dezember, Schweden
2005:	Juni, Schweden

Gemäß des Arbeitsprogramms sollten die erstellten Produkte in den jeweiligen Partnerländern *getestet* werden; diese wurde als Teile der gemeinsamen Verbreitungsstrategie gesehen.

- Begonnen wurde dieser Arbeitsteil mit dem Test von REET in der Steiermark (Jänner 2005). Die dreitägige Fortbildungsveranstaltung wurde im Rahmen einer internen Fortbildung in ISOP durchgeführt. Eine andere Form des Testings bzw. der Verbreitung konnte nicht identifiziert werden, da die Dauer des konzipierten Trainings eine Teilnahmeschwierigkeit darstellte. Sowohl die schwedischen PartnerInnen, also auch IKÖF haben darauf verwiesen, dass die Intensität der Durchführung ein Teilnahmehindernis darstellen könnte. Insofern wurde die Variante gewählt, das Training in ISOP als interne

Fortbildungsmaßnahme anzubieten. Auch innerhalb dieses Rahmens erwies sich eine durchgängige Anwesenheit der TeilnehmerInnen als schwierig. Der Test von REET war so angelegt, dass seitens der schottischen PartnerInnen das Training durchgeführt wurde und nach Abschluss des Trainings durch IKÖF eine Evaluierung gemeinsam mit den TeilnehmerInnen in Form einer Nachbesprechung stattgefunden hat. Die Nachbesprechung konzentrierte sich dabei auf den Aspekt der Transferierbarkeit des Trainings in den österreichischen Rahmen (eine unmittelbare inhaltsbezogene Evaluierung war natürlich Teil des Trainings selbst). Der Punkt „Durchführung des Trainings in englischer Sprache“ wurde bereits im Vorfeld als Barriere thematisiert und wurde bestätigt. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass am Training Interessierte in jedem Fall die englische Sprache in einem dafür notwendigen Ausmaß beherrschen, dies trifft in einem bestimmten Ausmaß gerade auf die Gruppe der ZuwanderInnen zu. Unabhängig dazu wurde REET sehr positiv aufgenommen, wobei ein spezifischer Punkt dabei ein Hereinbringen der europäischen Dimension war. Festgehalten werden muss dennoch, dass die länderbezogenen Spezifika im Umgang mit Immigration, Integration, Chancengleichheit und Antidiskriminierung eine hohe Aufmerksamkeit bei der Durchführung des Trainings vonnöten macht. Insofern wäre es wahrscheinlich sinnvoll, das Training, wenn dieses außerhalb des Bezugsrahmens von Großbritannien angeboten wird, von einem/einer TrainerIn mitbegleiten zu lassen, der/die über nationalstaatliche Kenntnisse verfügt.

- Als zweite Maßnahme der Verbreitung der transnationalen Produkte wurde die Wanderausstellung in der Obersteiermark aufgestellt (Rathaus Kapfenberg). Ein weiterer Aufbau in Leoben und Knittelfeld wurde zwar versucht, konnte allerdings aufgrund von Raumgründen in Knittelfeld und aufgrund von zeitlichen Kollisionen in Leoben nicht realisiert werden. Die filmische Reproduktion von Inklusions- und Exklusionserfahrungen von in Schottland, Göteborg und der Obersteiermark lebenden ZuwanderInnen wurde aufgrund der sehr sensiblen Darstellung sehr positiv aufgenommen. Natürlich kam es auch zu anderen Reaktionen einzelner KapfenbergerInnen, die sich an das Bürgermeisteramt der

Stadt wandten und dort die Ausstellung im Rathaus kritisierten. Sicher sehr interessant und insofern auch an dieser Stelle festzuhalten ist, dass die einzelnen Erfahrungen der ImmigrantInnen in den einzelnen Ländern sich besonders, was ihre Exklusionserfahrungen am Arbeitsmarkt anbelangt, sehr ähnlich sind. Alle nahmen direkt oder indirekt Bezug auf strukturelle Barrieren, auf Vorurteile, auf Fremdenfeindlichkeit. Auch wenn die individuellen Bewältigungsstrategien sehr unterschiedlich sind, so ist diese negative Dimension unbedingt festzuhalten.

- - Making the most of immigrants experiences and qualifications: Der Leitfaden wurde als steirisches Produkt der transnationalen Partnerschaft fertig gestellt und in Form eines pdf-Dokumentes für eine Verbreitung aufbereitet. Er wurde in dieser Form an die transnationalen PartnerInnen geschickt, die sich ihrerseits um eine Verbreitung in ihren nationalen Kontexten kümmerten. Im Juni wurde das Modell in Göteborg „getestet“. Konkret bedeutet dies, dass der Guide vor schwedischen Arbeitsmarkt-, Validierungs- und BildungsexpertInnen präsentiert und diskutiert wurde. Die IKÖF-Arbeit wurde sehr positiv aufgenommen, wobei hier zu erwähnen ist, dass ja gerade auch Schweden sich mit Validierungsfragen bereits sehr beschäftigt hat, dabei wohl aber keine interkulturelle Spezifikation bislang vorgenommen hat. Insofern kann hier durchaus von einem gegenseitigen „Profit“ gesprochen werden. Schweden, das sich derzeit in einer Phase befindet, in der ausgehend von den bisherigen Validierungsansätzen ein einheitliches schwedisches Validierungsmodell entwickelt werden soll und dabei auf nicht unerhebliche Schwierigkeiten stößt, empfiehlt Österreich, sich möglichst gleich von Beginn weg auf ein Verfahren zu konzentrieren und dieses in der Folge prozessorientiert weiter zu entwickeln. Es wird vermutet, dass durch diesen Zugang viele Reibungsverluste verhindert werden können. Betont wurde weiters die Notwendigkeit, dass Validierungen nicht die Notwendigkeit formaler Berufsbildung überdecken dürften. Dieser Punkt wurde auch von der IKÖF-eigenen Expertise herausgearbeitet. Ein Test in Schottland kam aufgrund der verzögerten schottischen Umsetzungsinitiative nicht mehr zustande; Schottland schlug Anfang Juli einen Termin noch im Juli vor. Dies war seitens IKÖF nicht mehr möglich.



Katharina Mlekov (S), Michael Philips (UK)

Sonstige, abschließende Aktivitäten:

- Die transnationale Partnerschaft entschloss sich im Sinne der Verbreitung der transnationalen Arbeitsergebnisse eine gemeinsame Broschüre zu publizieren. In ihr wurden seitens der PartnerInnen Bezug genommen auf die einzelnen Produkte und Ergebnisse. Die Erstellung der Broschüre wurde von Schottland koordiniert.
- Im Juni wurden im Rahmen eines Seminars an der Universität in Göteborg sowohl die Arbeit der schottischen PartnerInnen, als auch jene von IKÖF mit internationalen Studierenden diskutiert. Im Zentrum dabei standen einerseits die jeweiligen Immigrations- und Integrationsverhältnisse, als auch die Vorstellung konkreter Maßnahmen, wie sie wie beispielsweise in IKÖF gesetzt wurden, um Fremdenfeindlichkeit und Rassismus abbauen zu können. Da das Seminar im Rahmen eines internationalen Masterstudiums angeboten wurde, an dem StudentInnen aus afrikanischen, asiatischen, europäischen, süd- und nordamerikanischen Staaten teilnehmen, wurde es mit großem Interesse angenommen.

Ebenfalls im Juni 2005 fand ein letztes transnationales Treffen statt. Kerninhalt war zur Hauptsache eine gemeinsame Evaluierung der gemeinsamen transnationalen Zusammenarbeit. Die PartnerInnen waren sich einig, dass diese sehr produktiv ausgefallen

ist und die transnationale Partnerschaft insgesamt mit ihren Ergebnissen sehr zufrieden sein kann. Die Agenda konnte weitgehend wie geplant (es ergab sich lediglich eine Produktänderung auf Seiten der schottischen Partnerschaft) umgesetzt werden. Bisweilen kam es zu Verzögerungen in der Kommunikation und somit auch zu zeitlichen Verschiebungen, was aber nur in einem Fall (Testung des Guide in Schottland) dazu führte, dass ein bestimmtes gemeinsames Vorhaben nicht umgesetzt werden konnte.

Die transnationalen PartnerInnen haben ein sehr identes Bild, was die Chancen und Möglichkeiten eines Abbaus von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus anbelangt. Obwohl die nationalen Rahmenbedingungen, bezogen auf Integrations- und Equalitymaßstäbe, durchaus sehr unterschiedlich sind und sie dabei nationalen „Traditionen“ folgen, erfahren alle drei Länder große strukturelle Barrieren beim Zugang in den Arbeitsmarkt, die zum Teil als direkte und zum anderen Teil als indirekte Barrieren gesehen werden können. Dies bezieht sich in erster Linie auf die Betrachtungsweise von ZuwanderInnen seitens von Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes, sowohl was den Zugang in die Unternehmen anbelangt (Bewerbungsverfahren etc.), als auch was eine innerbetriebliche „Entwicklung“ von MitarbeiterInnen anderen ethnischen Hintergrundes anbelangt; hier scheint es keine gläserne Decke zu geben, sondern eine aus Massivbeton.

Zentral wichtig wäre es also, dass die europäische Union deutliche Anstrengungen unternimmt, um Maßnahmen im Sinne einer Gleichstellungspolitik für ZuwanderInnen in die EU zu garantieren.

Dabei geht es sowohl um die Sicherstellung von:

- Unterstützungsangeboten für die Zielgruppe der EinwanderInnen;
- Maßnahmen zum Abbau struktureller Barrieren und dem Schaffen von Voraussetzungen, dass ZuwanderInnen tatsächlich sozial und ökonomisch in einer Weise integriert werden können, dass sich daraus Chancengerechtigkeit ergibt;
- Aktivitäten zur Förderung der Sensibilität in Bezug auf migrantische (Lebens-)Positionen durch Information und Bildung für Angehörige der Mehrheitsbevölkerung;

- Vernetzung unterschiedlicher Politikansätze (Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnen etc.), da singuläre Ansätze nur zu bedingten Resultaten führen.

5. Resümee



Kapfenberger Migrantinnen

Abschließend soll festgehalten werden, welche Implikationen für die Zukunft sich von den IKÖF-Tätigkeiten ableiten lassen. Ausgehend von diesen wird ein Möglichkeitsspektrum entworfen, welche weiterführenden Optionen im Sinne nächster Handlungsschritte grundsätzlich offen stünden und unternommen werden sollten.

Die Studie zur Bildungs- und Arbeitsmarktsituation von ZuwanderInnen

Warum sich IKÖF in einer eigenen Forschung mit der Fragestellung der Qualität und besonders auch der Quantität importierter Qualifikationen und insgesamt berufsbezogener Kompetenzen befasste, liegt besonders auch im Zusammenhang mit Fragen der Chancengleichheit auf der Hand. In erster Linie reduzieren sich durch eine (strukturelle) Ignoranz individueller Kompetenzen Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten zugewanderter Menschen, was logischer Weise gleichzeitig zu einer gehemmten Integration führen muss.

August Gächter vertrat schon früher die Ansicht, dass eine wirkliche Integration erst durch den Aufstieg in die Mittelschicht erfolgen könne. Dies ist selbstredend in einem engen Zusammenhang mit der Verfügbarkeit ökonomischer Ressourcen in den Zuwanderungsfamilien zu betrachten, wobei dabei natürlich die fachliche Qualität eines Beschäftigungsverhältnisses eine maßgebliche Rolle spielt. Solange eine bestimmte Fachlichkeit nicht gesehen oder anerkannt wird, bleiben lediglich Beschäftigungsfelder im Niedrigqualifizierungs- und Niedriglohnbereich zugänglich, ist also relativ ausschließlich der „ethnisch segmentierte Arbeitsmarkt“ mit seinen Bedingungen einzig zur Verfügung stehende Realität für ZuwanderInnen. Dieser ethnisch segmentierte Arbeitsmarkt ist in sich geschlossen. Nicht wirklich durchlässig funktioniert er innerhalb von Rahmenbedingungen, die in einem krassen Widerspruch dazu stehen, was die Aufnahmegesellschaft als gelungene Integration betrachtet. Anders gesagt: Der ethnisch segmentierte Arbeitsmarkt lässt keinen Aufstieg in die Mittelschicht zu. Laut Gächter wird *Armut* als die eigentliche Bedrohung empfunden, nicht die *Zuwanderung* als solche.

Über die Hälfte der in der Obersteiermark lebenden Wohnbevölkerung nicht österreichischer Herkunft verfügt über in ihren Herkunftsländern absolvierte Berufsausbildungen. Sie sind in etwa doppelt so hoch wie InländerInnen nicht ausbildungsadäquat, also unterhalb ihres eigentlichen Bildungsniveaus, beschäftigt. MigrantInnen folgen ähnlichen Zu- und Abwanderungsmechanismen wie auch InländerInnen. Auch sie wandern in Regionen ab, wo die Bedingungen zur sozialen Integration wie jene in den Arbeitsmarkt attraktiver erscheinen, bleiben also einer Gemeinde nicht automatisch und anspruchslos erhalten.

So gesehen gibt es also VerliererInnen auf allen Seiten:

- Die ZuwanderInnen werden an ihrer Integration gehindert, an der Möglichkeit, sich und ihre Familien durch den adäquaten Einsatz von beruflicher Kompetenz hin auf den Mittelstand zu bewegen.
- Die regionale/lokale Wirtschaft kann auf nachgefragte Qualifikationen nicht zurückgreifen, weil diese „unbekannt“ bleiben.

- Die Gemeinden verlieren Bevölkerung und somit Finanzierungsschienen, nicht zuletzt jene, die sie zur Aufrechterhaltung ihrer Infrastruktur benötigen.
- Weiters werden soziale Unsicherheitszonen im interkulturellen Zusammenleben verstärkt aufgebaut, indem ungleiche Chancen nicht aufgehoben werden, die zu Armut führen oder Armut bestehen lassen.

Nicht eingesetzte Qualifikationen werden schnell wertlos. Sie benötigen den kontinuierlichen Dialog mit der Arbeitspraxis, um aktuell gehalten zu werden. Die Berufsbildungsabschlüsse der für die Studie befragten Personen lagen größtenteils schon Jahre zurück. Bei ihnen wurde längst schon jene Dequalifizierungsspirale in Gang gesetzt, die in einen Platz am ethnisch segmentierten Arbeitsmarkt mündet. So gesehen muss dem Beginn der Zuwanderung ein bislang nicht bzw. viel zu wenig beachteter Wert beigemessen werden. „Der erste Tag“, wie Gächter dies bezeichnet, bestimmt vehement den weiteren Integrations- und Partizipationsverlauf mit.

Ausgehend von diesen, die aktuelle Situation beschreibenden Ergebnissen, liegt es nahe, dass künftig die Aufnahmekompetenzen der Einwanderungsgesellschaft verbessert werden müssen. Diese gilt es seitens der regional wirkenden Aufnahmesysteme unter Berücksichtigung der jeweiligen Rollen, Funktionen und Aufgaben zu professionalisieren. Wesentlich dabei erscheint eine breite Vernetzung und zielorientierte Kooperation der einzelnen AkteurInnen, die im Zuge der Zuwanderung in erster Linie institutionsimmanente Aufgaben erfüllen. Ein begleiteter Transfer zu anderen Einrichtungen und Organisationen findet derzeit nicht statt. Dieser müsste jedoch in Gang gesetzt werden, um zu einem koordinierten und konzertierten Integrationsprozess zu kommen, der von einer neutralen Stelle unter Einbindung aller regionalen Relevanzen professionell betreut wird.

Einem auf diese Weise operierenden Aufnahmeverbund, dessen Arbeitsgrundlage ein auf Kontinuität ausgerichteter *Ethnic Monitoring* ist, gehen keine für die gegenseitige Integration wertvollen Informationen verloren, vielmehr werden diese gebündelt und an nachfolgend wirksam werdende Aufnahmesysteme weitergeleitet. Somit kann ein aufeinander abgestimmter Integrationsprozess gestartet werden, der prozess- und ergebnisorientiert bausteinartig bestimmte Integrationsziele verfolgt und steuert.

Bezogen auf eine Arbeitsmarktintegration muss dies eine rasche Qualifikationsabklärung bedeuten, wobei die Resultate derselben daran geknüpft sind, wie sie für den hiesigen Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden können bzw. in welchen Bereichen in Hinblick auf eine Verwertung der Qualifikationen (re-)qualifiziert werden müsste. Von zentraler Bedeutung ist es, diese berufsbezogenen Analysen an sprachliche Fördermaßnahmen zu binden. Klug wäre es überdies, all diese Support-Teile nicht unbedingt von Fragen des rechtlichen Zugangs zum Arbeitsmarkt abhängig zu machen. Hier gilt es mittelfristig zu denken, indem von Anfang an Wege aufbereitet werden, die einen Arbeitsmarkteintritt sinnvoll vorbereiten, der über kurz oder lang erfahrungsgemäß ohnedies erfolgt.

Konkret würde ein Aufnahmemodell dieser Art bedeuten, dass zunächst Parameter für ein Ethnic Monitoring entwickelt werden. Diese könnten zum Großteil durchaus den IKÖF-Forschungsfragestellungen entsprechen bzw. bei diesen eine erste, fundierte Anlehnung finden. Neu in eine Gemeinde zuziehende Personen werden von dieser, denn in den Gemeinden findet im Regelfall bedingt durch die Meldepflicht ein behördlicher Erstkontakt statt, zum Ethnic Monitoring weiter geleitet. Auf Basis dieser Datenerhebung, deren Ergebnisse an die Gemeinden sowie an das Arbeitsmarktservice rückgespielt werden, gelangen weitere Integrationsschritte in Planung sowie in Umsetzung. Vorteilhaft erscheint unter Heranziehung der in anderen Bereichen gemachten Erfahrungen hierbei die Anwendung der Methode des Casemanagements, wobei dieses die Funktion einer überinstitutionellen Koordination und Begleitung übernimmt und wodurch von vorneherein eine Reduktion von institutionalen Schnittstellen gewährleistet ist.

Dieses hier grob skizzierte Modell eines kommunal/regional wirkenden Aufnahmeverbundes fordert zusätzlich natürlich eine Interkulturalisierung berufsspezifischer Angebote ein, verlangt also eine interkulturelle Öffnung jener Organisationen, die im Auftrag der aktiven Arbeitsmarktpolitik bzw. der (kommunalen) Bildungspolitik wirken. Ein strukturell verankertes interkulturelles Casemanagement spielt aber auch in diesem Zusammenhang ein tragendes Bedeutungselement, zumal ausgehend von dieser Stützstruktur eine gezielte diesbezügliche Unterstützung auch für die umsetzenden Organisationen zum Tragen kommt. Eingebettet in ein Gesamtzuwanderungssystem zu

sein, lässt zudem eine Intensivierung von Akzenten zur interkulturellen Öffnung erwarten.

Die Erfahrungswerte und Ergebnisse der IKÖF-Studie und der hier skizzierte Lösungsansatz entsprechen durchaus Modellen, die sich andernorts in ähnlicher Weise bereits in Umsetzung befinden. Überall dort wird versucht, Kompetenz aufzubauen, zu bündeln, zu streuen und weiter zu entwickeln, wird in Kooperationen und vernetzten Strukturen nach umsetzungsfähigen Planungen vorgegangen, wird über die unmittelbaren institutionalen Rahmenaufgaben hinaus ein Blick aufs Ganze geworfen. Ihnen allen ist das Verständnis gemeinsam, dass Migrationsprozesse stattfinden und dass diese vor keinen Orten halt machen. Hier gelten sie als unumkehrbare Tatsachen, hier wird vielleicht tatsächlich und ehrlich erkannt, dass Einwanderung sich auch lohnen kann. All jene, die dies zur Kenntnis nehmen, sind im Endeffekt besser bedient, da eine Situation, in der ohne Zutun tendenziell alle verlieren, sich diese durch frühzeitig gesetzte interkulturelle Initiativen dergestalt verbessern kann, dass alle Beteiligten tendenziell eher profitieren.

Potenzialanalyse und (Re-)Qualifizierung

ImmigrantInnen bringen großteils Qualifikationen mit, die sie sich durch (Aus-)Bildungswege in ihren Herkunftsländern erworben haben. Sie ergänzen diese durch arbeitsbezogene Praxisleistungen. Beide Ebenen summieren sich in Form von formal und non-formal erworbenen Kompetenzen und bilden auf diese Weise ein individuelles Arbeitsmarktprofil. Üblicherweise werden beide Bereiche im Kontext der Arbeitsmarktintegration von den relevanten AkteurInnen nicht erwartet und insofern auch nicht betrachtet oder wahrgenommen. Bislang zog man sich gerne mit dem Argument aus der Affäre, man hätte zu wenig Wissen in Bezug auf die Vergleichbarkeit von in- mit ausländischen (Aus-)Bildungsabschlüssen. Deshalb wurden sie insbesondere im Bereich der mittleren Qualifikationen gleich ignoriert.

Die in IKÖF in Form eines mehrstufigen Aufbaus entwickelte Potenzialanalyse folgt in diesem Sinne einem Validierungsauftrag, in dessen Zentrum das Wissen um die Existenz berufsbezogener Kompetenzen steht. Sie klärt vorhandene Qualifikationen ab und erhebt im Zuge des Verfahrens gleichzeitig den Bildungsbedarf des/der ZuwanderIn.

Die (Einzel-)Ergebnisse dieses zweiwöchigen Prozesses werden in einem Qualifikationspass dokumentiert und qualitativ beschrieben. Nachfolgend kann eine (Re-)Qualifizierung gestartet werden.

- Mit Validierung ist also eine strukturierte Beurteilung, Wertung, Anerkennung und Dokumentation von Kenntnissen und Kompetenzen gemeint, ungeachtet auf welche Weise oder an welchem Ort diese erworben wurden.
- Validierung, die immer in einer berufsbezogenen authentischen Umgebung erfolgen soll, ist keine Prüfung, sondern eine Bestätigung vorhandener Kompetenzen.
- Entsprechen diese nicht (mehr) den aktuellen Arbeitsmarktanforderungen, dann bilden sie die Grundlage für eine darauf aufbauende Schulung.

Das von IKÖF entwickelte Modell baut auf diesen Parametern auf. Es wurde für vier verschiedene Berufssparten entwickelt und in zwei Pilotierungen mit TeilnehmerInnen erprobt. Es ist ein viel versprechendes Modell, nicht zuletzt auch deshalb, weil besonders auch die europäische Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik seit geraumer Zeit aus Gründen der Mobilitätserhöhung ihrer BewohnerInnen versucht, Anstrengungen der Mitgliedsländer auf die Validierung/Zertifizierung von berufsbezogenen Kompetenzen zu lenken. Insofern bildet das IKÖF-Modell nicht nur eine Grundlage für eine Potenzialanalyse von ZuwanderInnen, für die es an sich entwickelt wurde. Vielmehr liegen in ihm auch Anwendbarkeitsfunktionen für andere, am Arbeitsmarkt benachteiligte Zielgruppen.

Angesprochen dabei sind vor allem jene, die über keine Formalqualifikationen verfügen oder für Menschen, z.B. Frauen, die nach Phasen der Arbeitsmarktabsenz wieder an einer Erwerbstätigkeit interessiert sind.

Eine diesbezügliche Orientierung kann am Validierungszentrum in Göteborg erfolgen. Mit diesem stand IKÖF im Zuge des transnationalen Arbeitsprogramms zuletzt in intensivem Kontakt. Dieses wurde 1998, ausgehend von einer ESF-Förderung, gegründet, hat seither eine bemerkenswerte Entwicklung hinter sich gebracht und ist – so wie andere schwedische Validierungseinrichtungen auch – aus der schwedischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik

nicht mehr weg zu denken. Die Kernproblematik, nämlich die Tatsache, dass viele SchwedInnen in- wie ausländischer Herkunft über keine formalen Bildungsabschlüsse verfügen bzw. dass berufsbezogene Kompetenzen im Zuge von Arbeitsprozessen (mit-)wachsen, allerdings nicht in der notwendigen Weise auch in Form von Qualifikationsprofilen beschrieben und somit für ArbeitgeberInnen „veröffentlicht“ werden, wird derzeit in Form einer Entwicklung von nationalen Standards durch eine nationale Validierungskommission berücksichtigt. Auch dieses Unterfangen beschreibt den Bedeutungsgehalt der dortigen Validierungsgeschehen, die nicht zuletzt auch von der Einsicht getragen sind, dass durch diese Verfahren notwendige arbeitsmarktpolitische Anschlussbedingungen für am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen geschaffen werden. Eine weitere Motivation liegt natürlich auch im Erkennen begründet, dass aufgrund der Zunahme der Komplexität von Bildungsprozessen Qualifikationen längst nicht mehr nur auf Basis der Betrachtung von Formalabschlüssen beschreibbar sind.

Werden all diese Dimensionen in die Betrachtung der potentiellen Weiterentwicklungschancen der IKÖF-Potenzialanalyse inkludiert, so öffnet sich eine Vielzahl unterschiedlicher bzw. sich ergänzender Wege.

- **Potenzialanalyse als interkulturelles Einstiegsinstrumentarium in berufsbezogene Schulungen bzw. in den Arbeitsmarkt:**

Eine der maßgeblichsten Barrieren für eine Partizipation von MigrantInnen am Regelschulungssystem ist in deren Aufnahmeverfahren zu sehen. Diese machen Menschen nicht deutscher Muttersprache sehr oft zu Outsidern, da eine starke Fokussierung auf Deutschkenntnisse stattfindet, von denen man eine erfolgreiche Teilnahme an einer Schulung ableitet. Die Potenzialanalyse legt den Schwerpunkt der Betrachtung nun auf die *Fachlichkeit* der BewerberInnen. Sieht der herkömmliche Zugang also in erster Linie etwaige Defizite, so konzentriert sich das IKÖF-Verfahren auf die Ressourcen; Sprache wird dabei *ein* Kriterium neben zahlreichen anderen und bleibt nicht länger Hauptbetrachtungsfaktor. Allein diese Verschiebung der Beobachtungsparameter erhöht Zugangschancen in Angebote der beruflichen Erwachsenenbildung.

Unterstrichen wird außerdem, dass die zielgruppenadäquate Durchführung dieser

nach interkulturellen Maßstäben angelegten Kompetenzanalyse an eine interkulturelle Kompetenz der durchführenden TrainerInnen gebunden ist, eine der erfolgreichen Grundbedingungen also in einer vorangegangenen interkulturellen Schulung sowie einer permanent begleitenden interkulturellen Reflexion liegt. Darin lassen sich Szenarien interkultureller Öffnungsmuster erkennen, die zur Erhöhung realer Teilhabechancen seitens der eigentlichen NutznießerInnen führen.

Ein auf einer anderen Ebene angelegter Mehrwert liegt zudem in der Notwendigkeit der kontinuierlichen Auseinandersetzung mit berufsspezifischen Anforderungsprofilen und somit mit der Weiterentwicklung derselben. Andernfalls könnten Kompetenzen nicht gemessen, nicht validiert werden, könnten TeilnehmerInnen nicht mit den Nachfragequalifikationen in den Dialog treten. Durch diese permanente Auseinandersetzung mit der jeweiligen Aktualität von berufsimmanenten Anforderungen festigt sich schließlich auch die Planungs- und Schulungskompetenz einer Einrichtung.

Die im Qualifikationspass dokumentierten Kompetenzen einer Person verhelfen jedoch unabhängig von einem Eintritt in eine nachfolgende (Re-)Qualifizierung auch in Hinblick auf eine Optimierung unternehmensbezogener Bewerbungsprozesse. Potentielle ArbeitgeberInnen erhalten ausgiebig Information über die Qualifikation der MigrantenbewerberInnen und können sich auf diese Weise selbstredend ein weitaus deutlicheres Bild bezüglich der Einsatzmöglichkeiten im Betrieb machen. Der Qualifikationspass erhält in dieser Form die Funktion eines *erweiterten Lebenslaufes*.

Ob mit der Potenzialanalyse ein Schulungs- oder unmittelbarer Arbeitsmarkteintritt vorbereitet wird, ist im Rahmen von Integrationsprozessen an individuelle, lebensweltliche Bedingungen der TeilnehmerInnen zu binden. In beiden Fällen ist jedoch mit Sicherheit von einer Erhöhung der jeweiligen Arbeitsmarktchancen auszugehen, da das Verfahren grundsätzlich eng mit Arbeitsmarktaspekten verbunden ist.

- **Interkulturelles Rahmencurriculum berufsbezogener Schulungen des Regelsystems:**

Die beiden innerhalb von IKÖF durchgeführten Pilotierungen wiesen deutlich die Erfolge von MigrantInnen nach, wenn sie – im Fall von IKÖF über die Potenzialanalyse – den Einstieg in eine Schulungsmaßnahme geschafft haben. So konnten 40 TeilnehmerInnen, die an der (Re-)Qualifizierung teilnahmen, ihre Ausbildungsmodule erfolgreich abschließen. Vielfach handelte es sich dabei um Personen, die über die üblichen Einstiegs- und Auswahlverfahren keine Chance gehabt hätten. Es gibt die Schätzung, dass ohne diese zielgruppenspezifische Erfassung im herkömmlichen Ablauf lediglich zwei Personen in eine Schulungsmaßnahme integriert werden hätten können.

Die Erfahrungen der Pilotierung zeigen also, dass es ein weitaus höheres Schulungspotenzial bei MigrantInnen gibt, als dies über Normalprozesse erfasst werden könnte. Gestützt wurden die Schulungsgänge durch ein interkulturell angelegtes Rahmencurriculum. Dieses inkludierte in erster Linie zwei Schwerpunktebenen: Einerseits die Verfügbarmachung einer fachsprachlichen Begleitung, die parallel zur Fachschulung angeboten wird und andererseits das Anbot des individuellen Coachings, das eine Auseinandersetzung mit Arbeitsmarktbedingungen involvierte. Teilweise wurden auch strukturelle Rahmenbedingungen adaptiert. Wie bereits bei der Potenzialanalyse kann auch in Hinblick auf die Abwicklung der (Re-)Qualifizierungsmaßnahmen gesagt werden, dass sich auch in diesem Fall eine Schulungseinrichtung auf eine TeilnehmerInnengruppe einstellte, und nicht umgekehrt diese sich auf die Bedingungen der Einrichtung. Es handelt sich bei diesen Schritten um eine praktische Umsetzung eines *Ethnic-Mainstreaming*, das beweisen konnte, wie durch ein schrittweises Zugehen auf eine bestimmte Zielgruppe sich Teilhabechancen erweitern und diese Aktivitäten, die in einem durchaus überschaubaren Rahmen bleiben, zu erfolgreichen Abschlüssen führen.

Ein wichtiger Punkt soll dabei dezidiert hervorgehoben werden: Es handelt sich

dabei um die Vorteile des schulungsbegleitenden Spracherwerbs. Durch die enge Anbindung an die fachliche Qualifizierung werden seitens der TeilnehmerInnen unmittelbare Sinnzusammenhänge erkannt. Durch diese Anbindung an eine berufsbezogene Realität werden raschere Sprachlernerfolge erzielt. Dieser Aspekt würde hohe Weiterentwicklungsoptionen für die Qualifizierung von MigrantInnen beinhalten und einen wesentlichen Impuls für einen Fortschritt im berufskundlichen DaF/DaZ – Bereich bedeuten.

MigrantInnen sind in der beruflichen Erwachsenenbildung unterrepräsentiert. Regelschulungen folgen eher geschlossenen, monokulturellen Ausrichtungen, zielgruppenspezifische, berufsausbildende Schulungsmaßnahmen werden kaum finanziert. Wenn eine gelungene Integration von ZuwanderInnen in die laufenden Angebote erfolgen soll, dann zeigen die IKÖF-Erfahrungen, dass eine solche nur dann gelingen kann, wenn die Schulungseinrichtungen ihre (Einstiegs-)Abläufe interkulturell öffnen und gleichzeitig Inhalte angeboten werden, die einen Zielgruppenbedarf reflektieren. Die Erfahrungen zeigen weiters, dass die Organisierung derselben in einem durchaus überschaubaren Rahmen möglich ist. Die Bereitwilligkeit, dies zu tun, erhöht sich auch in diesem Fall, wenn eine breite kompetenzorientierte und keine sprachdefizitorientierte Betrachtung der MigrantenteilnehmerInnen erfolgt.

Potenzialanalyse als Validierungsinstrument:

Die Validierung berufsbezogener Kompetenzen gewinnt sukzessive an Bedeutung. Den bereits zuvor erwähnten Erläuterungen sei der Aspekt hinzugefügt, dass berufliche Ausbildung nicht mit einmaligen Formalabschlüssen beendet ist, sondern sich berufsimmanente wie berufsübergreifende Anforderungen in einer rasanten Geschwindigkeit weiterentwickeln. Die Erfassung individueller Kompetenzen und deren Beschreibung hält damit kaum Schritt, wobei als ein Kriterium hierfür sich immer wieder auch Benennungsschwierigkeiten heraus kristallisieren. Validierung wird somit ein Verfahren, das sowohl für am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen Anwendung finden kann als auch für beschäftigte MitarbeiterInnen eines Unternehmens im Kontext der innerbetrieblichen Personalentwicklung. Ihr Ziel ist eine Form der individuellen Wissensbilanzierung.

Bei ZuwanderInnen kommt die Schwierigkeit der Vergleichbarkeit von Abschlüssen hinzu, die auch dazu führt, dass offizielle Anerkennungsverfahren, insbesondere von nicht akademischen Abschlüssen, so gut wie kaum in Angriff genommen werden. Folgen davon sind Dequalifizierungsprozesse auf der einen sowie eine Vergeudung von Kompetenzressourcen und eine Nichtverwertbarkeit für den inländischen Arbeitsmarkt auf der anderen Seite.

Durch die Entwicklungsarbeit innerhalb von IKÖF, welche Methoden und Instrumente zur Potenzialanalyse von MigrantInnen identifizierte, wurde für vier Berufsfelder unter Einbeziehung von fachspezifischen BerufsexpertInnen und unter Berücksichtigung interkultureller Qualitätssicherungsparameter nun ein Validierungsrepertoire zur Verfügung gestellt.

Es wäre sicherlich notwendig, ebenso Verfahren für weitere Berufe zu entwickeln, um ein Gesamtspektrum einfangen zu können. Dabei könnte sehr gut eine Orientierung an den Kernangeboten der jeweiligen Schulungseinrichtungen erfolgen, was eine breite Beteiligung und Streuung, aber auch eine Einbindung der AnbieterInnen beruflicher Erwachsenenbildung bewirken würde. Auch in diesem Zusammenhang sei eine zwangsläufig erfolgende interkulturelle Öffnung erwähnt, denn ohne eine Auseinandersetzung mit Fragen der Chancengleichheit und Antidiskriminierung können keine interkulturellen Qualitäts- und Verfahrensmaßstäbe für die jeweiligen Potenzialanalysen gewährleistet werden. Ein Modell dieser Art macht sich eine vorhandene Bildungsstruktur zunutze und bindet diese an eine gemeinsame Zielgröße. Selbstredend muss dieser Prozess in den Kontext einer professionellen und neutralen Koordination und eines kooperativen Projektmanagements gestellt werden. Ihn jedoch anzutreten, würde ein bisheriges Defizit in der beruflichen Erwachsenenbildungslandschaft füllen, das alle an ihm beteiligten AkteurlInnen und NutznießerInnen in eine Win-Win-Situation führt.

Eine zentrale, wiederum in Schweden gemachte Erfahrung weist die Schwierigkeit nach, verschiedene Validierungsansätze in einem gemeinsamen Modell zu

vereinheitlichen. Vor dieser Herausforderung steht die schwedische Validierungskommission derzeit. Sie zu bewältigen erscheint aber aus landesweit wirkenden Ergebnisakzeptanzgründen unabdingbar. Insofern lautet der schwedische Ratschlag für Österreich auch, sich von Beginn weg für einen Ansatz zu entscheiden und diesen in der Folge zu streuen.

Die Ergebnisse von Validierungsgeschehen müssen in den Arbeitsmarkt hineinwirken und dort eine hohe Akzeptanz finden. Dies würde bedeuten, dass im Zuge der Entwicklung einer z.B. landesweiten Validierungskompetenz gleichzeitig eine Einbindung relevanter AkteurInnen – insbesondere der SozialpartnerInnen – ebenso stattfinden müsste wie eine fundierte Kommunikation zu den aus den Ergebnissen profitierenden Gruppen.

Michael Schwaiger, der eine Expertise zum IKÖF-Validierungsansatz verfasst hat, schreibt in dieser, „...*dass mit der Potenzialanalyse generelle Schwachstellen von dominant formalzertifizierungsorientierten Ausbildungstraditionen überwunden werden. Dies hat auch eine nicht zu unterschätzende Regionalentwicklungs- und Regionalprestigekomponente, bietet sich für die (Ober-)Steiermark dadurch letztendlich auch die Chance, sich in die Riege der innovativsten Bildungsregionen Europas einreihen und in Österreich eine Vorreiterrolle einnehmen zu können.*“

Interkulturelle Organisationsberatung

Einfach zu verlangen, dass Systeme sich verändern, sie sich beispielsweise interkulturell öffnen müssen, um aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen im Sinne der Chancengleichheit und der sozialen Kohärenz gerecht zu werden, endet schnell im Aufzeigen des moralischen Zeigefingers und bewirkt erfahrungsgemäß in erster Linie Abwehr und Verweigerung. Man muss Systemen und ihren TrägerInnen Lernchancen offerieren, Formen der innerorganisatorischen Auseinandersetzung mit bestimmten Fragestellungen und dem Finden eigener Lösungen. Interkulturelle Öffnungsprozesse sind an Wissens- und Lernleistungen gebunden und benötigen wie alle Bildungsprozesse einen entsprechenden fachlichen Support und eine professionelle Prozessmoderation.

IKÖF konzentrierte sich mit seinem Angebot der interkulturellen Organisationsberatung auf arbeitsmarktpolitische Schulungs- und (kommunale) Beratungseinrichtungen. Nur um Vergleichswerte erzielen zu können, die sich um die Frage drehte, ob es Unterschiedlichkeiten in den Beratungsprozessen gibt, wurden auch Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes angesprochen.

Arbeitsmarktpolitische Einrichtungen stellen eine bedeutende Schnittstelle in Bezug auf Arbeitsmarktintegrationsfragen dar und die Erhöhung ihrer Zugänglichkeit für ZuwanderInnen ist im Brennpunkt der Erbringung interkultureller Integrationsleitungen seitens der Aufnahmegesellschaft zu sehen. Wir wissen, dass ethnische Minderheiten kaum an Regelschulungen und –beratungen teilnehmen und dass dies auf einen Ursachenmix zurückzuführen ist. Gerne wird von Einrichtungen in diesem Zusammenhang gesagt: „*Wir behandeln alle gleich!*“ MigrantInnen können nicht *gleich behandelt* werden, sie unterscheiden sich in vielen Dingen von *MainstreamösterreicherInnen*. Gleichbehandlung im wörtlichsten Sinn des Begriffs kann in diesem Fall nur zur Fortsetzung ohnedies vorhandener Ungleichheit führen.

In dieser Facette stellt sich eine übergeordnete Kernaufgabe interkultureller Organisationsberatung dar: Sie soll vermitteln, dass es eine Differenz zwischen In- und AusländerIn gibt und dass sich interkulturelle Kompetenz zunächst einmal dadurch auszeichnet, diese Differenz erkennen, sie in Folge auch *aushalten* zu können, um darin die Basis für eine gezielte interkulturelle Organisationsentwicklung und MitarbeiterInnenschulung zu legen. Differenz an sich ist nichts Schlechtes, aber es geht um die Frage der Gestaltung des Umgangs mit Differenz.

In IKÖF zeigten sich einige wesentliche Kennzeichen einer gelungenen interkulturellen Organisationsberatung, die im Zuge der einzelnen Beratungsprozesse auftraten. Sie lassen sich als eine Kombination von fachlich-thematischem Know-How mit organisationsbezogener Empathie sowie der Fähigkeit der Koordination und Lenkung des Prozesses und der Zusammenfassung seiner Ergebnisse beschreiben.

- Thematisches Wissen ist imstande, fachliche Inputs zu geben, die direkt die Gestaltung spezifischer Produkte mitbestimmen.
- Empathie bedeutet - salopp ausgedrückt - nicht als externe ExpertInnen aufzutreten, die vermitteln, was bisher alles falsch gemacht wurde. Vorrangig geht es darum, die jeweiligen Organisationsrealitäten mit einzubeziehen und klar zu stellen, dass es sich bei der interkulturellen Öffnung um eine Organisationsentwicklung handelt, die auf organisationalen Wissensbeständen aufbaut und diese nun durch neue, nämlich interkulturelle Bestände ergänzt werden. Interkulturelle Öffnung wird dadurch zu einem Feld der lernenden Organisation, die sich nun dem Erwerb eines bisher unentdeckt gebliebenen Methoden- und Handwerkszeugs zuwendet.
- Diejenigen Organisationen, die sich auf eine interkulturelle Organisationsberatung einlassen, sind an diesbezüglichen Veränderungen grundsätzlich interessiert, d.h., es kann davon ausgegangen werden, dass eine Ebene der Sensibilisierung bereits stattgefunden hat. Dennoch betreten sie mit der Thematik Neuland. Insofern ist es wichtig, die einzelnen Schritte und (Zwischen-)Ergebnisse nachvollziehbar festzuhalten und den Folgeprozess mit den TeilnehmerInnen abzustimmen. Nicht zuletzt geht es bei diesem Punkt auch um Fragen der innerorganisationalen Ergebnisverbreitung und der Vorbereitung bzw. Begleitung der Implementierung.

Die Erfahrungen von IKÖF zeigen weiters, dass eine Prozessbeteiligung offenbar mit einer Form bereits vorhandener Themenbetroffenheit zusammenhängt. Bis auf wenige Ausnahmen fanden sich in den jeweiligen Projektgruppen hauptsächlich TeilnehmerInnen, die in einer direkten Weise mit ZuwanderInnen zu tun haben. Führungskräfte beispielsweise sehen sich mit diesen Erfahrungszusammenhängen scheinbar weniger konfrontiert. Aufgaben der interkulturellen Öffnung, die in enger Weise mit Führungsaufgaben zusammenhängen (Personalmanagement und –entwicklung wäre ein Beispiel dafür), sind für die Organisationen mehrheitlich gedanklich noch viel zu weit weg. Einrichtungen jedoch, die sich auch in angebotskonzeptiven Fragen mit der potentiellen Zielgruppe „MigrantInnen“ auseinandergesetzt haben bzw. die solche Maßnahmen vielleicht auch schon umgesetzt haben, gelingt es, sich auch mit organisationsstrategischen

Fragen zu befassen. Hier werden Maßnahmen der interkulturellen Öffnung beispielsweise einer generellen Positionierung innerhalb der Kontexte von Chancengleichheits- und Antidiskriminierungsstrategien zugeordnet, wird also einer grundsätzlichen Mission in diesem Zusammenhang gefolgt.

Über die IKÖF-Beratungen konnte sichtbar gemacht und bestätigt werden, dass die Bearbeitung des Systems im Sinne seiner interkulturellen Veränderung unbedingt an eine interkulturelle Schulung für die MitarbeiterInnen gebunden gehört. Erst diese Vernetzung einer Strukturentwicklung mit einer Kompetenzentwicklung der TrägerInnen dieser Struktur erlaubt es, von einem wirklichen Ethnic Mainstreaming zu sprechen. Ihr eigentliches Ziel heißt immer Antidiskriminierung. Dass ein wesentlicher Punkt in diesem Zusammenhang auf dem Feld einer Sensibilisierung abzustecken ist, wurde bereits erwähnt. Unterstrichen werden kann dies durch die Erfahrungswerte des ebenfalls in IKÖF umgesetzten Angebotes der interkulturellen Mediation. Dieses wurde in erster Linie von ZuwanderInnen in Anspruch genommen und nur in wenigen Fällen von VertreterInnen der Mehrheitsbevölkerung. Auch dies lässt die Interpretation zu, dass interkulturelle Konflikte also in erster Linie von Minderheiten erlebt und wahrgenommen werden und lediglich in einem offenbar weitaus geringeren Ausmaß eine entsprechende Sensibilität bei InländerInnen vorhanden ist.

Am Beratungsangebot von IKÖF haben wichtige obersteirische Schulungs- und Beratungseinrichtungen teilgenommen. Sie konnten erste Schritte einer interkulturellen Öffnung gestalten.

Notwendig jedoch wäre es, dass diese Initiativen von allen arbeitsmarktpolitischen, kommunalen und anderen (teil-)behördlichen Einrichtungen, die auf Basis ihres öffentlichen Auftrags auch in einem Integrationsaufgabenfeld stehen, in Angriff genommen werden. Ausgangspunkt für diesbezügliche Entscheidungen sollte die Beantwortung der Frage sein, wer grundsätzlich zu den Anspruchsgruppen der Organisation zu zählen ist. ZuwanderInnen sind wohnansässig, verfügen über ein Niederlassungsrecht, sind demnach Anspruchsgruppe. Eine bewusste Entscheidung gegen eine bestimmte Anspruchsgruppe ist nicht vorstellbar. Dies würde jeglichem Gleichbehandlungsgrundsatz widersprechen. Präventiver Wissensaufbau schützt vor zumeist schmerzhaften Akuterfahrungen. Solchen

vorzubeugen ist Führungsaufgabe, denn eine diesbezügliche Investition holt MitarbeiterInnen auch aus organisationalen Unsicherheitszonen. Insofern wäre es wünschenswert und notwendig, würden Organisationen sich für den eigenen interkulturellen Kompetenzaufbau engagieren. An dieser Stelle soll nicht verheimlicht werden, dass Antidiskriminierung vehement von der neuen, im Sommer 2004 beschlossenen Gesetzgebung eingefordert wird.

Ein solcher Prozess wäre sicherlich zu begünstigen, wenn aufseiten von Auftrag gebenden Instanzen interkulturelle Qualitätsangaben in Bezug auf Zugangs- und Ablauffragen von mit öffentlichen Geldern finanzierten Maßnahmen verlangt werden würden. Dies würde auch mit der Tatsache korrespondieren, dass die derzeitige Situation ja von der Intention gestaltet ist, ZuwanderInnen ins Regelangebot zu integrieren und nicht im Gegensatz dazu in über ein notwendiges Maß hinaus gehende eigene, zielgruppenspezifische Formen investieren zu wollen. Einen integrativen Zugang zu bevorzugen, ohne jedoch finanzielle und/oder strukturelle und/oder ideelle Mittel in diese integrative Erwartung zu lenken, kann nur bedingt gelingen. Die Gestaltung von Ausschreibungen beispielsweise könnte durchaus eine tragende Form der Kommunikation dieser strategischen Positionierung von AuftraggeberInnen bedeuten. Sich z.B. auf diese Weise mit Fragen der horizontalen Antidiskriminierung zu befassen, und diese schließt ethnische Minderheiten mit ein, würde durchaus auch den Gleichbehandlungsgesetzen entsprechen und darüber hinaus Akzente einer breiten Sensibilisierung setzen.

Die Akquise von Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes für eine Beteiligung in IKÖF gestaltete sich schwierig. Es wurden hierfür unterschiedlichste Methoden angewendet, wobei es sich zeigte, dass herkömmliche Wege im Falle der interkulturellen Organisationsberatung nicht greifen. Noch einmal sei auf die Aspekte der Sensibilisierung und der eigenen Betroffenheit verwiesen, die auch in diese Beratungszielgruppen hineinwirken. Im Unterschied zu großen, teilweise international agierenden Unternehmen, die sich der Thematik des Diversity Managements annehmen, ist eine derartige Auseinandersetzung Klein- und Mittelbetrieben bisher weitgehend noch fremd geblieben. Hier haben andere Organisationskulturen, welche die Umsetzung operativer Aufgaben bestimmen, Gültigkeit. Grundsätzlich aber festigt die IKÖF – Akquiseanalyse das Bild, dass

die Beschäftigung von Menschen nicht österreichischer Herkunft scheinbar immer noch durch das alte *Gastarbeiterparadigma* geprägt ist, das sich an sich ja längst überholt haben sollte. Dennoch sind auch heute noch Parallelen erkennbar: Man holt sich *ausländische* Arbeitskräfte, wenn es z.B. einen auftragsbedingten Engpass gibt; man setzt diese wieder frei, sobald die Situation sich geändert hat; ArbeitgeberInnen sehen sich keinesfalls in einer darüber hinausgehenden Verantwortung. Dies bedingt, dass zugewanderte ArbeitnehmerInnen in Personalentwicklungsplanungen nicht existieren bzw. sie von vorneherein nicht für Positionen in Frage kommen, die gedanklich schlicht und einfach für InländerInnen reserviert sind.

An sich wären hier die SozialpartnerInnen gefragt. Durch die Wahrnehmung ihrer Vertretungsfunktionen wäre es angesagt, in ihre eigenen Richtungen hin zu sensibilisieren bzw. eigene Programme zu entwickeln, die einen Entwicklungssupport für ihre Mitglieder darstellen. Dabei kann durchaus auf eine Reihe innerhalb von in EQUAL entwickelten Modellen zurückgegriffen werden. Voraussetzungen dafür wären natürlich neue politisch-strategische Positionierungen, die auf Basis aktueller und nicht historischer Situationen erstellt werden.

Diese Tatsache, ImmigrantInnen nicht in weiter reichende Personalfragen zu inkludieren, spiegelt sich auch im Wirkungsbereich von IKÖF wider und zwar sowohl auf der Ebene der eigenen EntwicklungspartnerInnen, als auch auf der Ebene der an der Organisationsberatung teilnehmenden Organisationen. Stadtgemeinden, das Arbeitsmarktservice, die SozialpartnerInnen – sie alle zeichnen sich nicht oder kaum nennenswert als ArbeitgeberInnen für Menschen nicht österreichischer Herkunft aus. Auch hier müssten sich zukünftige Handlungsschritte von der Frage leiten lassen, wer die jeweiligen KundInnen sind und wie sich dieses Spektrum in der eigenen MitarbeiterInnenstruktur widerspiegelt. Es würde sich dabei um die Realisierung einer nicht nur von anderen geforderten, sondern einer selbst umgesetzten Mainstreaming-Policy handeln. Die Europäische Union hat für 2007 das Jahr der Chancengleichheit ausgerufen. Es wäre fruchtbar, wenn auch diese Kampagne jetzt schon für die Entwicklung von Initiativen in den eigenen Unternehmen zum Anlass genommen werden würde.

Der *Erfolg* einer Gesellschaft oder eines ihrer Teilsysteme zeichnet sich durch den Umgang mit den zur Wirkung kommenden Heterogenitäten ihrer Mitglieder aus. Er ist immer noch getragen von einem grundsätzlichen Verständnis der gegenseitigen Solidarität und Loyalität. Dies nimmt niemanden aus der sozialen Verantwortung. Dies kann niemals ökonomischen oder anderen Interessen untergeordnet werden. Die jüngsten Erfahrungen in Madrid, den Niederlanden oder London zeigten vor allen Dingen eines: Eine Radikalisierung einzelner wird maßgeblich von sozialen Aspekten beeinflusst, von Fragen der Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit beispielsweise und insofern von Fragen der existentiellen Sicherheit, letztendlich von Fragen der Armut und jenen der persönlichen Perspektiven. Integrationspolitik kann insofern nur dann funktionieren, wenn sie als Teil der Sozial-, Bildungs-, Gesundheits-, Arbeitsmarktpolitik etc. verstanden wird und nicht als davon losgelöster Aufgabenbereich. Integration ist demnach Querschnittsaufgabe.

Transnationalität und Empowerment

IKÖF arbeitete gemeinsam mit Entwicklungspartnerschaften aus Schottland und Schweden an einem transnationalen Arbeitsprogramm. Unabhängig von den einzelnen Produkten, die in diesem Zusammenhang erstellt wurden, kamen die transnationalen PartnerInnen zu einer übergeordneten Erkenntnis: Trotz der Unterschiedlichkeiten der Politikansätze im Rahmen von Chancengleichheit, Antidiskriminierung und dem Verhindern von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit gibt es eine Gemeinsamkeit. Es nützen die besten Programme nichts, wenn nicht gleichzeitig an Verhaltens- und Einstellungsänderungen der Mehrheitsbevölkerung gearbeitet wird. Dabei ist mit Sicherheit von längeren Prozessen auszugehen, manche sprechen von einem Generationenwechsel, von (kleinen) Erfolgen zwischendurch, auch von Rückschlägen. Dies setzt die Bereitschaft zur *Selbstbemächtigung* voraus, dem Empowerment sowohl der Minderheiten als auch der Mehrheiten, der Bereitschaft zur Mitgestaltung und Prozessforcierung, dem Willen zur Auseinandersetzung, das Wissen um Geduld und langen Atem, die Abkehr von der Erwartung nach dem schnellen Erfolg.

Die IKÖF-Ergebnisse zusammenfassend kann an dieser Stelle zur Bedeutung *des ersten*

Tages zurückgekommen werden. Er bestimmt die Qualität der Aufnahme, er kommuniziert die Akzeptanz der Ankunft; er setzt Vernetzung, Kooperation und Koordination voraus. Er weiß um die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung. Er weiß aber auch, dass ihm noch 364 weitere Tage folgen. (gekürzter Text aus ISOTOPIA 2005/51; Göhring).

Robert Reithofer, Geschäftsführer von ISOP, verfasste für die IKÖF Abschlusspublikation (ISOTOPIA 2005/51) das Vorwort. Es wird an dieser Stelle als Nachwort am Ende des IKÖF-Abschlussberichtes stehen.

Robert Reithofer:

„Ich bin ein Unsichtbarer“: Mit dieser lapidaren Bemerkung setzt der Roman „Invisible Man“ des US-amerikanischen Autors Ralph Ellison ein. Aufgrund der massiven Diskriminierung und der Unmöglichkeit, als Afroamerikaner eine eigene Identität in einer strukturell rassistischen Gesellschaft entwickeln zu können, zieht sich der nicht zufällig namenlose Ich-Erzähler in einen unterirdischen Raum zurück, denn: „Man stößt dauernd mit denen zusammen, die schlecht sehen können. Manchmal hat man sogar Zweifel an seiner eigenen Existenz.“ Ralph Ellisons Roman lässt sich nicht nur als die literarische Verarbeitung der Konstruktion von Fremdheit und der Auslöschung des Fremden lesen, sondern enthält auch eine der treffendsten Umschreibungen des gesellschaftlichen Mangels interkultureller Öffnung: „Die Unsichtbarkeit, die ich meine, ist die Folge einer eigenartigen Anlage der Augen derer, mit denen ich in Berührung komme, des Baus ihrer inneren Augen, jener Augen, mit denen sie durch ihr körperliches Auge die Wirklichkeit sehen.“

In diesem Sinn war es Anliegen der Entwicklungspartnerschaft IKÖF, den Blick für bislang zu wenig wahrgenommene Herausforderungen von Migration und Integration zu schärfen. In Kooperation mit den Städten Kapfenberg, Knittelfeld und Leoben wurden im Laufe der letzten drei Jahre verschiedene Initiativen zur interkulturellen Öffnung entwickelt und umgesetzt, wobei der beruflichen (Re)Qualifizierung ein besonderer Stellenwert zukam. Ausgangspunkt der Bemühungen war die Tatsache, dass auch Österreich längst ein Einwanderungsland ist und es lediglich darum geht, wie mit diesem irreversiblen gesellschaftlichen Faktum umgegangen wird. Wider die vorherrschende Segregationspolitik wurden im Rahmen von IKÖF Projekte der interkulturellen Öffnung entwickelt, die ein spezifisches Integrationsverständnis als Grundlage haben, wonach Integration im Sinne Rainer Bauböcks politische, rechtliche und soziale Gleichstellung bei gleichzeitigem kulturellen Pluralismus bedeutet.

So erfolgreich die von IKÖF entwickelten Projekte auch waren, ist doch gleichzeitig anzumerken, dass nahezu deckungsgleich mit der Laufzeit ein wirkungsmächtiger Diskurs die Vorherrschaft angetreten hat, der die so notwendige Überführung des IKÖF-Know How in den politischen und

gesellschaftlichen Mainstream nicht eben leicht macht. War man vor einigen Jahren noch davon ausgegangen, dass die letztlich gescheiterte „Gastarbeiterpolitik“ durch Integrationspolitik abgelöst wäre, wurde stattdessen im Rahmen der Saisonierregelungen auf eine Politik der sechziger Jahre zurückgegriffen, wonach die Nachfrage nach besonders schlechten Jobs durch AusländerInnen mit befristetem Aufenthalt - ohne jede Möglichkeit und Chance auf Integration - abgedeckt werden soll. Zudem wird im Kontext des angesprochenen Diskurses Migration primär als Sicherheitsproblem und bestenfalls sekundär als Integrationsherausforderung interpretiert.

Trotz und gerade angesichts der widrigen Rahmenbedingungen bleibt interkulturelle Öffnung als antidiskriminatorische Praxis eine der Zukunftsfragen schlechthin, darf doch schon allein aus demokratiepolitischen Gründen ein wesentlicher Teil der Bevölkerung nicht dauerhaft von der gleichberechtigten Teilhabe am Gemeinwesen ausgeschlossen werden. Konkrete Anknüpfungspunkte dafür bietet IKÖF mit seinen reichhaltigen Erfahrungen, die letztendlich vom Grundsatz der Wohnbürgerschaft getragen werden, der besagt, dass Menschen unabhängig von ihrer Herkunft dort, wo sie ihren Lebensmittelpunkt haben, ihre Rechte und Pflichten als BürgerInnen wahrnehmen können sollen.