

Sehen als Kompetenz. Ein Kommentar

August Gächter, 2011-11-28

Inhalt

Sind wir blind oder was?.....	1
Fünf blinde Flecken.....	1
Zwecklos? Abschlüsse aus dem Ausland	2
In Arbeit: Validierung erworbener Fertigkeiten	2
Ein Waisenkind vor der Adoption? Individuelle Förderung.....	3
Die Beschäftigung eingewanderter Frauen und ihrer Töchter.....	4
Tabus am Arbeitsmarkt?	5
Der Zielgruppenansatz.....	5
Das Tabu – und sein Ende.....	5
Moderierter Kontakt als Mittel der Organisationsentwicklung.....	7
Sehen als Kompetenz	9
Literaturangaben.....	9

Sind wir blind oder was?

Fünf blinde Flecken

In der Arbeitsmarktpolitik gibt es Bereiche, die bisher bewusst ausgespart wurden. Einer ist die Anerkennung von Abschlüssen aus dem Ausland und ein anderer die Validierung von in der Arbeit erworbenem Können und Wissen. Ein dritter bislang gemiedener Bereich ist die Frage der Beschäftigung von eingewanderten Frauen und ihren Töchtern, besonders aus der Türkei. Schließlich gibt es als viertes noch einen Tabubereich: Das Verhalten der Betriebe am Arbeitsmarkt. Dazwischen ist ein fünfter, noch stark im Experimentierstadium befindlicher Bereich, nämlich individuelle Förderung in der Erwachsenenbildung.

Der erste der vier Bereiche hat mit Einwander/innen zu tun, die nicht in Hilfs- und Anlern-tätigkeiten beschäftigt sein müssten, sondern gleichauf und über „Einheimischen“ positioniert sein könnten, der zweite mit beruflichem und sozialem Aufstieg allgemein, der dritte mit der sozialen Partizipation und dem Aufstieg speziell eingewanderter Frauen und ihrer Töchter, der vierte schließlich mit der hierarchischen sozialen Stellung von Arbeitgeber/innen gegenüber Arbeit-

nehmer/innen. Ist es Zufall, dass gerade vier Bereiche, die mit sozialem Aufstieg und daher mit vermehrter sozialer Partizipation zu tun haben, von den Arbeitsmarktpolitiker/innen in den 66 Jahren Demokratie seit 1945 nicht entwickelt, sondern ignoriert worden sind? Das erweckt den Eindruck, sie hätten sich auf die ständische Selektionsleistung des Bildungswesens verlassen, um sie in der Arbeitsmarktpolitik fortzuschreiben, statt sie zu korrigieren und zu beheben. Wir haben es hier nicht mit angeborenen Blindheiten, sondern mit systemischen zu tun. Signifikanterweise kommt die ständische Politik nun in der Bildung und am Arbeitsmarkt gleichzeitig ins Schleudern. Die beiden Politikspären werden dann wohl auch im Tandem einen Demokratisierungsruck machen. Wie so etwas aussähe, wird unten noch zu erläutern sein. Zuerst einige Worte zu den ersten drei Bereichen.

Zwecklos? Abschlüsse aus dem Ausland

Zeugnisse und Abschlüsse aus dem Ausland anerkennen zu lassen, ist eine höchst komplexe Angelegenheit (Bichl 2011). Zunächst ist es im Zuständigkeitsdickicht schwierig, die Richtigen zu finden. Wenn es mehrere potentiell Richtige gibt, etwa Universitäten, dann ist Glück nötig, die auszuwählen, die keine unnötigen Hürden aufstellen wird. Dann ist es schwierig, und oft genug unmöglich, alle nötigen Dokumente zu beschaffen. Schließlich gibt es eher selten Fälle, in denen nicht verlangt wird, einen Teil der an sich bereits absolvierten Ausbildung nachzuholen. All das erfordert Zeit und letztlich auch Geld, auch wenn die Gebühren selbst nicht allzu hoch sind.

Wie es scheint, fallen verborgene Bildungsabschlüsse und Qualifikationen viel häufiger der Betriebsleitung als dem Betriebsrat auf. Die Reaktionen der Betriebsleitung reichen von Nichtstun über Beförderung bis Kündigung.

In Arbeit: Validierung erworbener Fertigkeiten

Zur Validierung erworbener Fertigkeiten hat es eine Reihe von Projekten gegeben. Keines davon ist von den Behörden und Sozialpartnern übernommen worden. Die Sozialpartner in Oberösterreich aber haben 2010 eine starke Initiative gesetzt und mit EU Geldern das auf 100 Teilnehmer angelegte Pilotprojekt „Du kannst was“ in Gang gesetzt <<http://www.dukannstwas.at/>>. Es umfasst rund 15 Lehrberufe und ist stark männlich ausgerichtet. Die Nachfrage von Seiten der Unternehmen war groß. Die rechtliche Grundlage des oberösterreichischen Projekts ist ein ministerieller Erlass. Die Bundesarbeitskammer würde daraus gerne ein Angebot für ganz Österreich machen, aber auf einer solideren rechtlichen Basis. Sie hätte gerne so etwas wie ein Anerkennungsgesetz. Das gibt es in einigen EU Mitgliedsländern im Westen und Norden. In den Ministerien herrscht, dem Vernehmen nach, noch eher Desinteresse und auf beiden Seiten der Sozi-

alpartnerschaft bestehen noch einige Widerstände, aber die Sache wird anscheinend als durchaus machbar eingestuft.

Ein Waisenkind vor der Adoption? Individuelle Förderung

Ein sehr großer Teil der Schülerinnen und Schüler erhält den Unterricht zum Teil im staatlichen Schulwesen und zum Teil in einem „Nachhilfe“ genannten privaten Schulwesen. Das wesentliche Merkmal des letzteren ist die individuelle Förderung, die das staatliche Schulwesen offenbar nicht bereit oder nicht fähig ist zu bieten. Auch in der Erwachsenenbildung wird die Einzelbetreuung häufiger, denn auch dort sind die österreichischen Regelsysteme nicht auf individuelle Förderung eingestellt. Das scheint auch Erfolg zu haben. Die Erarbeitung von individuellen Kompetenzprofilen samt der Fähigkeit, sie zu präsentieren und zu verkörpern, und das beschäftigungsorientierte Coaching in der Lernfabrik zeigen das. Weiters zeigte sich bei der Auswertung des Maßnahmenerfolgs 2009 für das AMS Tirol, dass Coaching nicht im Allgemeinen, aber bei Jugendlichen aus eingewanderten Haushalten zu den anfänglich weniger, mittelfristig aber erfolgreicherer Maßnahmen zählt. Ein umfangreicher Diskriminierungstest 2010 in Deutschland zeigte, dass eine andere individualisierende Intervention, nämlich die Beifügung eines Empfehlungsschreibens zu einer schriftlichen Bewerbung, die Häufigkeit von Diskriminierung gegen Einwander/innen oder ihren Nachwuchs verringert (Kaas/Manger 2010). Eine nennenswerte Zahl von Fallgeschichten (zB Burtscher 2009) und Anekdoten verweist zudem auf die Bedeutung von individuellen, gewissermaßen, „Patinnen“ bzw „Paten“, und zwar nicht als Jobvermittler, sondern als Erhalter des Vertrauens in die Gesellschaft und damit der Motivation, in ihr etwas zu versuchen und erreichen zu wollen. Ein Bericht bei der Tagung von abif und Caritas in Wien am 18.11.2011 über „Neue Chancen für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche am Arbeitsmarkt“ betonte die Bedeutung von Ankerpersonen, zu denen Vertrauen aufgebaut werden kann, für Jugendliche, die durch eine Serie von Maßnahmen geschickt werden und sich nirgends festhalten können.

Die Erarbeitung von Kompetenzprofilen empfinden die Teilnehmer/innen zum Teil als Stärkung des Selbstbewusstseins. Es wird also Individualität erarbeitet, was in starkem Gegensatz zu dem Normierungsdruck steht, dem Arbeitsuchende ebenso wie Beschäftigte gewöhnlich ausgesetzt werden. Auf dem AMS und allen seinen Auftragnehmer/innen lastet ein enormer sozialer Druck, normierend zu wirken. Der Schwenk zu Individualisierung und zu individueller Förderung, somit zu Demokratisierung, erweist sich als gesellschaftlich äußerst schwierig. Diversität heißt letztlich genau das: Individualität positiv zu bewerten und ganz ohne Angst ganz individuell sein zu dürfen. Damit einher geht in weiterer Folge die vergrößerte Fähigkeit, gegen Diskriminierung zu bestehen, sie auch zu umgehen, und sie als ein Problem der Diskriminierenden zu erkennen, das einzig über sie etwas aussagt, nicht über die Diskriminierten.

Wer die Nachhilfe für Kinder und Jugendliche bezahlt ist klar: die Eltern. Die fallen aus, wenn Erwachsene individuell betreut werden. Sie müssen selbst zahlen. Für das Erwachsenenbildungswesen gilt daher sehr stark das Matthäusprinzip: Wer hat, dem wird gegeben, auf dass er die Fülle habe. Denn vor allem wer bereits Bildung hat, verspricht sich von Bildung noch mehr und kann sich weitere Bildung auch leisten. Die Finanzierung kann dann nur von einer öffentlichen Stelle kommen, die aber ihrerseits, im Gegensatz zu den Eltern, Rechenschaft ablegen muss.

Die Beschäftigung eingewanderter Frauen und ihrer Töchter

In dem am 24.11.2011 vorgestellten Bericht über die Integration von Einwander/innen und ihren Nachfahren am Arbeitsmarkt in Österreich (Krause/Liebig 2011) weist die OECD recht nachdrücklich auf die im internationalen Vergleich erstaunlich niedrigen Beschäftigungsquoten der eingewanderten Frauen, besonders aus der Türkei, und ihrer Töchter hin. Die OECD gibt zu verstehen, man solle sich fragen, warum das so ist, und solle die Verantwortung nicht einfach den Frauen oder gar ihren Männern und Vätern zuschieben.

Der Verlauf der Beschäftigungsquoten in der Finanzkrise seit 2008 spricht diesbezüglich Bände. Sowohl bei geringer als auch bei mittlerer Bildung traten massive Einbrüche bei den jungen Frauen mit in Österreich absolvierter Bildung und in der Türkei geborener Mutter auf, nicht aber bei den Männern und auch nicht bei anderen Frauen, jedenfalls nicht in derselben Dramatik. Mit dem wirtschaftlichen Zwischenhoch 2010 und 2011 stieg die Beschäftigungsquote der Frauen mit österreichischer Bildung und in der Türkei geborener Mutter wieder auf das Vorkrisenniveau und teilweise darüber. Wie ein natürliches Experiment zeigt die Krise somit, dass diese Frauen sehr wohl beschäftigt sein wollen und die Chancen am Arbeitsmarkt nützen, dass sie aber mit bedrohlichen Benachteiligungen konfrontiert sind. Nur sie wurden in der Krise massiv gekündigt, sonst niemand, und zwar auch mit mittlerer Bildung, nicht nur mit geringer. Man mag sich da auf die Branchen ausreden, in denen sie beschäftigt waren, aber das würde die Frage nur verschieben: Warum sind sie in diesen Branchen beschäftigt und nicht in krisenfesteren wie alle anderen? Im Übrigen hatte auch die EU Grundrechteagentur, Sitz in Wien, aus einer Befragung im Frühling 2008 in allen 27 Hauptstädten den Eindruck gewonnen, dass in Österreich Frauen aus Haushalten, die aus der Türkei zugezogen sind, am Arbeitsmarkt ungeniert diskriminiert werden, ganz gleich, ob sie sich religiös kleiden oder nicht (European Union Agency for Fundamental Rights 2009).

Tabus am Arbeitsmarkt?

Der Zielgruppenansatz

Auf den vierten in der Einleitung genannten Punkt, den Tabubereich der Arbeitsmarktpolitik, möchte ich etwas ausführlicher eingehen. Die österreichische Arbeitsmarktpolitik operiert mit „Zielgruppen“. Gemeint sind Kategorien von Beschäftigungslosen, die jeweils ein bestimmtes Merkmal gemeinsam haben, manchmal mehr als eines. Einwander/innen einschließlich ihrer Kinder sind ab 2012 eine weitere solche „Zielgruppe“. Der Zielgruppenansatz hat insofern seine Berechtigung als ja auch die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien der EU aus dem Jahr 2000 sechs Merkmale definieren, gegen die nicht diskriminiert werden dürfe: Alter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion bzw Weltanschauung, ethnische Herkunft. Die EU Grundrechtecharta, ebenfalls aus dem Jahr 2000, nennt diese und noch etliche weitere. Die Aufzählung dort hat aber einen entscheidenden Unterschied, denn sie ist als nicht erschöpfende Liste von Beispielen abgefasst. Andere Merkmale, die nicht ausdrücklich aufgezählt sind, sind daher rechtlich analog zu betrachten. Die Zielrichtung ist, alle, die aufgrund eines für die Ausübung des Berufs irrelevanten Merkmals, ganz gleich was es ist, an der Berufsausübung gehindert werden, zu schützen. So müsste daher auch die rechtliche Vorschrift lauten: für die Berufsausübung irrelevante Merkmale dürfen in keiner Art in Auswahlverfahren berücksichtigt werden, sei es in der Auswahl für Beschäftigung, für Förderung oder Beförderung, in der Zuweisung von Dienstzeiten usw. Von einem Zielgruppenansatz zu einem Diversitätsansatz zu wechseln, wäre ein Schritt in diese Richtung. Mit einem Diversitätsansatz lernt man, neu zu sehen, nämlich auf das tatsächliche Können, Wissen und Potential der Person zu blicken, statt an einzelnen Merkmalen hängen zu bleiben. Bei einem Zielgruppenansatz besteht eminent die Gefahr, dass er zu Diskriminierungstraining gerät, eben weil er die Sensibilität für ausgewählte Merkmale steigert statt senkt.

Das Tabu – und sein Ende

Der Zielgruppenansatz hat auch noch den Nachteil, dass er dazu verleitet, Probleme am Arbeitsmarkt durch direkte Bearbeitung der Zielgruppe lösen zu wollen. Das findet seinen Ausdruck darin, dass das AMS seit 1994 immer besser darin geworden ist, durch Ausbildungen Beschäftigungsfähigkeit herzustellen und durch Orientierung und andere Maßnahmen die Sucheffizienz der Arbeitslosen zu steigern. So gut und nützlich das sein mag, ändert es absolut nichts an den Vorurteilen, auf welche die Arbeitssuchenden bei den Betrieben treffen. Dies ist der Elefant im Zimmer, den wahrzunehmen bisher Tabu war. Das soll nun möglicherweise anders werden. Der OECD Bericht hält fest, dass Diskriminierung zu bekämpfen schon 2009 im Nationalen Aktionsplan Integration angekündigt wurde, dass aber seither nichts geschehen sei. Er schlägt vor,

um nicht zu sagen verlangt, mehr Aufklärung von Migrant/innen über ihre Rechte gegen Diskriminierung, eine experimentelle Studie zur Messung des Diskriminierungsniveaus und vermehrten Einsatz von Diversitätsmaßnahmen. Bei seiner Präsentation wurde Minister Hundstorfer gefragt, ob der Empfehlung, Diskriminierung gegen Einwander/innen am Arbeitsmarkt zu testen, entsprochen werde. Seine Antwort: „Wir werden so etwas planen.“ Einige Mitarbeiter/innen seines Ministeriums verstanden das sichtlich als Auftrag.

Vorurteile zu bekämpfen ist in gewissem Maß bereits Aufgabe des AMS, etwa wenn es diskriminierende Anforderungen von Betrieben nicht berücksichtigen sollte. Wie gut das gelingt weiß niemand und müsste getestet werden. Das AMS könnte auch den Umgang mit Ungleichbehandlung bei Bewerbungen und Vorstellungen in die entsprechenden Trainings für Arbeitsuchende einbauen. Es könnte dazu Erkenntnisse darüber, wie sich Vorurteile unterlaufen lassen, aus dem Ausland heranziehen, aber auch solche aus den vielen Pilotprojekten der letzten zehn Jahre. Auch gezielte Forschung könnte hier allenfalls weiterhelfen. Das würde aber wieder rein den Arbeitsuchenden die Last aufbürden, die Ungleichbehandlung einzugrenzen. Dass man damit nicht weiterkommt, ist durch den Genderbereich längst bewiesen. Für das AMS gäbe es gewisse Möglichkeiten, über die im AMS stimmberechtigten Vertreter/innen der Wirtschaftskammer auf deren Mitglieder einzuwirken. Schon dafür und erst recht für alle weitergehenden Schritte, der Arbeitgeberseite die Ungleichbehandlung abzugewöhnen, wird das AMS aber eine gestärkte antidiskriminierungsrechtliche Basis und eine breitere Koalition brauchen.

Allerdings ist das AMS heute bereits indirekt und innovativ engagiert, sogar ohne es zu bemerken. Ein Beispiel ist die Lernfabrik. Wenn man sich's überlegt, wen coacht sie hauptsächlich? Sind es wirklich die Teilnehmer/innen? Oder sind es nicht vielmehr die Betriebe, die quasi über ihren Schatten springen und jemanden beschäftigen sollen, den produktiv zu integrieren sie sich spontan nicht wirklich zutrauen? Johannes Schweighofer vom BMASK benützte bei der Präsentation des OECD Berichts ein Foto der österreichischen Fußballnationalmannschaft, um auf die Integrationskraft des Sports hinzuweisen. Ebenso wie die Teilnehmer/innen der Lernfabrik quasi als Vorwand dienen, um die Betriebe in Diversität zu coachen, so dienen auch Fußballmannschaften als Vorwand, um das Publikum zu coachen. Die FIFA hat Millionen für einschlägige Projekte flüssig gemacht, auch in Österreich. Die Kosten einer Aktivität wie der Lernfabrik darf man daher keinesfalls nur durch die 36 Teilnehmer/innen dividieren. Vielmehr muss man zumindest die Geschäftsleitungen der kontaktierten Betriebe und vielleicht deren ganze Belegschaften in die Rechnung einbeziehen.

Moderierter Kontakt als Mittel der Organisationsentwicklung

Die Lernfabrik zeigt somit Ansätze zur Organisationsentwicklung. Nun war das AMS bislang sicher nicht für Organisationsentwicklung zuständig. Solange es aber niemand anderen gibt, der parallel zum AMS die Betriebe fitter macht, und wenn Interventionen in die betrieblichen Regeln und Abläufe zielführend sein können, um die Beschäftigungschancen zu steigern, das Arbeitslosigkeitsrisiko zu senken und den Leistungsbezug zu verringern, ist das AMS gar nicht die falsche Einrichtung, um sich hier zu betätigen. Es wäre schon sehr interessant zu wissen, welche Wirkung durch die Umleitung eines Teils der Fördermittel aus Kursmaßnahmen zu Aktivitäten erzielt werden könnte, in denen auf die gleiche Weise wie in der Lernfabrik direkt und intensiv mit den Betrieben gearbeitet wird. Anfangs wäre die Wirkung vielleicht nicht überragend, weil wir ja erst lernen müssen, wie man das effektiv macht. Aus den Erfahrungen der Lernfabrik lassen sich dafür aber vielleicht bereits Einsichten gewinnen. Ihre hohe Vermittlungsquote scheint zum Einen teils guter Auswahl und teils gutem Coaching der Teilnehmer/innen, zum Anderen teils guter Auswahl und teils effektivem Coaching der angesprochenen Betriebe zu verdanken zu sein. Wie sehr das eine und wie sehr das andere ausschlaggebend ist, wäre interessant herauszufinden.

Dem ersten Eindruck nach besteht die Erfolgsformel der Lernfabrik möglicherweise darin, dass Kontakt zwischen Arbeitsuchenden und potentiellen Arbeitgeber/innen nicht nur hergestellt, sondern dass er moderiert wird. Die Moderation bewirkt, dass schon der erste Eindruck, den die beiden Seiten voneinander gewinnen, überlegter ist, und dass das weitere Kennenlernen einen sachkundigeren Verlauf nimmt. So werden beide Seiten vor ihren eigenen Vorurteilen und denen des Gegenübers geschützt. Es ist eben ein großer Unterschied, ob man allein in einer Stadt herumwandert und unversehens auf dieses und jenes trifft, das man nicht versteht und nicht erkennt, oder ob man eine Führung erhält.

Gerade die österreichische Gesellschaft einschließlich ihres Arbeitsmarkts braucht diese Moderation eminent. Eine Eurobarometerbefragung anlässlich des Europäischen Jahres gegen Rassismus brachte 1997 einige bedenkliche Informationen zutage. Am Schluss einer längeren Fragenbatterie über Einstellungen zu Minderheiten stand die Frage, wie man sich auf einer Skala von 1 gar nicht rassistisch bis 10 sehr rassistisch selbst einstuft. 42% der Befragten in Österreich gaben sich 7 oder mehr Punkte. Nur in Belgien (55%) und in Frankreich (48%) waren es mehr gewesen (European Commission 1997). Zweitens stellte sich heraus, dass in Österreich, Belgien und Dänemark und in geringerem Maß Deutschland nicht, wie sonst überall, mit mehr Bildung weniger Vorurteil einher ging. In Österreich waren die Gebildeten ebenso vorurteilsbelastet wie die weniger Gebildeten (Winkler 2003:35).

Die Frage ist, ob und wie aus diesen auf Individuen bezogenen Erfahrungen eine für das weitere Verhalten des Betriebs am Arbeitsmarkt nachhaltige Einsicht wird. Der Moderationsbedarf sollte ja irgendwann nachlassen. Dazu müssten die Betriebe aus diesen Einzelerfahrungen allgemeinere Konsequenzen ziehen. Das Mittel dazu ist Organisationsentwicklung, und das heißt, die Regeln, nach denen die Organisation tatsächlich tickt, bewusst machen, sie ändern, die geänderten Regeln ausreichend einüben, dass sie vergessen werden können, Verstöße sanktionieren. Das kann man nur partizipativ tun. Daher sollte man die neuen Regeln gleich so anlegen, dass der Umgang mit Kolleg/innen, Bewerber/innen, Kund/innen, Klient/innen selbst partizipativ ist: ein unter allen Umständen gleichberechtigter, respektvoller Dialog. In einem gesellschaftlichen Umfeld, das eben nicht partizipativ, sondern hierarchisierend verfasst ist, ist das nicht gerade einfach. Respekt, Zuhören, Geduld: davon ist die österreichische Gesellschaft weiter entfernt, wie es scheint, als die meisten in West- oder Nord- und teils in Südeuropa, wie die Rassismus- und Vorurteilsergebnisse zeigen (Polak 2011; Europäische Kommission 1997). In Österreich wurde bisher stets betont, es komme auf die Sachkenntnis der Mitarbeiter/innen an, nicht auf ihren Umgang. Das ist sicher falsch, denn es kommt auf beides gleichermaßen an. Die eine Seite ist das Können und Wissen, die andere seine Ausübung, das heißt, die Zwecke, für die es genutzt wird: entgegenkommende Hilfe, die auch angenommen werden kann, oder herabwürdigende Unterordnung, die von den Betroffenen erlitten wird und in der einen oder anderen Form zurückgewiesen werden muss. Das gilt auch für den Umgang des Staats.

Die beiden EU Antidiskriminierungsrichtlinien wurden in Österreich 2004 auf Minimalniveau umgesetzt. Die Wiener Arbeiterkammer beklagt, dass in jüngster Zeit alle gerichtlichen Klagen verloren worden seien. Der Klagsverband betont, dass selbst gewonnene Prozesse einen finanziellen Verlust bringen, weil die zuerkannten Entschädigungen zu niedrig sind, um die Prozesskosten zu decken. Gegen Diskriminierung erst vorzugehen, wenn die Verletzung bereits eingetreten ist, ist aber ohnehin zu spät und somit im Grundsatz falsch. Das gilt besonders, wenn damit, wie im österreichischen Recht, nicht einmal eine abschreckende Wirkung beabsichtigt ist. Es ist so ähnlich wie im Gesundheitswesen, das in Österreich ja auch viel zu sehr auf Behandlung im Krankheitsfall und viel zu wenig auf Verhinderung von Krankheit ausgerichtet ist. Noch viel weniger als im Gesundheitswesen ist aber bei der Diskriminierung klar, wer in Österreich für die Vorbeugung zuständig sein und wer sie finanzieren soll. Mein Vorschlag wäre, eine Österreichische Grundrechteagentur zu schaffen, die den größten Teil der Aktivitäten zur Bekämpfung von Diskriminierung übernehmen oder zumindest koordinieren soll. Das Boltzmann-Institut für Menschenrechte, der Klagsverband, die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wohl auch die Volksanwaltschaft, die Beschwerdekommission des Bundesheeres und zahlreiche andere Einrichtungen könnten hier ein gemeinsames Zuhause finden. Ihre zentrale Aufgabe sollte nicht in der Rechts-

vertretung von Diskriminierungsopfern bestehen, obwohl das ein wichtiger Teil der Aufgaben sein könnte, sondern in der vorbeugenden Bekämpfung von ungerechtfertigter Ungleichbehandlung aus welchem Grund auch immer. Mit der Schaffung solcher Einrichtungen sind immer auch große Gefahren verbunden. Theodora Manolacos von der Wiener Magistratsabteilung 17 Integration und Diversität hat anlässlich der Vorstellung des OECD Berichts darauf verwiesen, dass neue Strukturen immer wieder auf Kosten bestehender, kleinteiliger, dezentraler Aktivitäten gegangen sind. Ein selbstzentrierter bürokratischer Apparat statt zivilen Engagements kann nicht das Ziel sein. Aber als Klotz am Bein einer Politik, Verwaltung und Gesellschaft, die bisher ihr gutes Recht darin sieht, andere unsachlich zu behandeln und beliebig abzuwerten, wäre eine Grundrechteagentur eine gute Sache.

Sehen als Kompetenz

Sehen befähigt zu Innovation und Innovation zum Sehen. “You cannot depend on your eyes if your imagination is out of focus”, heißt es angeblich bei Mark Twain: Man könne sich auf die Augen nicht verlassen, wenn die Vorstellungen unscharf sind. Unter Sozialpsychologen heißt dieser Effekt „selektive Wahrnehmung“: Wir sehen nur, was wir schon kennen. Noch folgenreicher ist vielleicht, dass wir uns das Gesehene nicht alles merken, sondern nur das, was uns in den Kram passt. Die Erinnerung ist noch viel selektiver als die Wahrnehmung und sie ist zu gutem Teil verfälscht, ja fabriziert. Sehen und zu wissen, was man wirklich gesehen hat, ist daher keine einfache Sache. Man soll folglich auch nicht so tun, als ob es eine einfache Sache wäre. In Wahrheit braucht man dazu Sehilfen und Erinnerungshilfen, die systematisch angewandt werden müssen. Anders geht es nicht.

Literaturangaben

Bichl, Norbert (2011) Österreich: Anerkennung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen; Manuskript.

Burtscher, Simon (2009) Zuwandern_aufsteigen_dazugehören. Etablierungsprozesse von Einwandernden; Studienverlag.

European Commission, Directorate General V (Employment, Industrial Relations and Social Affairs) (1997) Eurobarometer Opinion Poll no 47.1 “Racism and Xenophobia in Europe”; First results presented at the Closing Conference of the European Year Against Racism, Luxembourg, 18 & 19 December 1997; European Commission http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_120_100_en.htm, 2011-11-25.

European Union Agency for Fundamental Rights (2009) Data in Focus report 2: Muslims; EU-MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey; Vienna: FRA http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_MUSLIMS_EN.pdf, 2009-06-18.

Kaas, Leo / Manger, Christian (2010) Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment; Discussion Paper 4741; IZA <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>, 2011-11-25.

Krause, Karolin / Liebig, Thomas (2011) The labour market integration of immigrants and their children in Austria; OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 127, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs; OECD Publishing http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-social-employment-and-migration-working-papers_1815199x, 2011-11-26.

Polak, Regina (Hg) (2011) Zukunft.Werte.Europa. Die Europäische Wertestudie 1990-2010: Österreich im Vergleich; Böhlau.

Winkler, Jürgen R. (2003) Ursachen fremdenfeindlicher Einstellungen in Westeuropa. Befunde einer international vergleichenden Studie; Aus Politik und Zeitgeschichte B26:33-38 http://www.bpb.de/publikationen/NBAFT3,0,0,Umgang_mit_Migrantinnen_und_Migranten.html, 2011-07-11.

Verfasst im Anschluss an einen mündlichen Beitrag zur Veranstaltung „Kompetenzen sehen – (Wie?) Handeln!“ am 23.11.2011 bei ISOP in Graz. Eine kürzere Fassung erschien 2012 in ISOTOPLA Nr. 76, Seite 18-21 http://www.isop.at/isotopia/bilder/ISOTOPLA_2012_76.pdf.