

# Integration

**Integration im Blickfeld von  
Rassismus, Diskriminierung und  
Partizipation von MigrantInnen**

**Thema: Integrationsleitbilder**



**MIDAS Abschlußkonferenz  
Salzburg, 23. Juni 2005**



ARGE MigrantInnenberatung  
Blasius-Hueber-Strasse 6  
6020 Innsbruck  
Austria

## Impressum

Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Gerhard Hetfleisch (ARGE MigrantInnenberatung)  
Redaktion und Layout: Mag. Armin Brugger

Wir danken allen TeilnehmerInnen der Tagung!

# Inhalt

<i>Programm</i> .....	4
<i>Vorwort</i> .....	5
<i>Begrüßung</i> .....	6
<i>Eröffnung</i> .....	8
<i>Referat:</i>	
<i>Integrationsleitbildprozesse in Österreich (Maria Zwicklhuber)</i> .....	12
<i>Podiumsdiskussion:</i>	
<i>Integration im Blickfeld von Rassismus, Diskriminierung und Partizipation von MigrantInnen</i>	
<i>Vorstellung</i> .....	18
<i>Eröffnungsstatements</i> .....	20
<i>Diskussion</i> .....	30
<i>Workshops</i>	
<i>Workshop 1a Partizipation von MigrantInnen - Integration: kein Thema für     MigrantInnen?</i> .....	36
<i>Workshop 1b Partizipation von MigrantInnen - Integration: kein Thema für     MigrantInnen?</i> .....	39
<i>Workshop 2 Rassismus kein Thema für Integrationsleitbilder?</i> .....	44
<i>Tagungsevaluation</i> .....	48
<i>ReferentInnen</i> .....	49

# Programm

**10.00 Uhr**

## **Vorwort und Eröffnung**

*Midhat Durak und Gerhard Hetfleisch*

**10.35 Uhr**

## **Integration am Beispiel der aktuellen Leitbildprozesse in Österreich**

*Maria Zwicklhuber*

**11.15 Uhr**

## **Podiumsdiskussion**

**14.00 Uhr**

## **Workshops**

**16.00 Uhr**

## **Berichte im Plenum**



**MIDAS Projekt- und Ergebnispräsentation ganztägig im Foyer**

# Vorwort

Sehr geehrte Tagungsgäste!

Die vorliegende Dokumentation der abschließenden Tagung unseres dreijährigen EQUAL-Projektes MIDAS verfolgt mehrere Ziele:

Ergänzend zu einem 35-minütigen Videofilm soll diese schriftliche Version als Protokoll für die TeilnehmerInnen dienen und der am Thema Integrationsleitbilder interessierten Community als Arbeitsunterlage behilflich sein. Es ist auch eine Information für all jene, die aus verschiedenen Gründen am 23. Juni 2005 nicht nach Salzburg kommen konnten.

Diese Dokumentation zum Thema „Integrationsleitbilder in Österreich“ ist eine Fortsetzung und Unterstützung des laufenden Diskussionsprozesses. Dieser Diskurs über verschiedene Aspekte von Integration entstand aus dem Projekt MIDAS und wird auf verschiedenen Ebenen weitergeführt:

Auf der Ebene der migrantischen Selbstorganisation und Vereinskultur, in Arbeitsgruppen einiger noch nicht abgeschlossener Leitbildprozesse in Österreich und auch auf zukünftigen Tagungen, die zu Teilbereichen der Integrationsforschung regelmäßig stattfinden sollen.

Dieses Protokoll wurde daher zur Nachfolgetagung fertiggestellt, die - organisiert im Rahmen der Fortbildungswoche der ARGE MigrantInnenberatung – am 22. September in Innsbruck zum Thema „Interkulturelle Kommunikation“ stattfand.

Aufgrund der Sommerpause, der kurzen Produktionszeit und des informellen Charakters dieses „Working Papers“ wurden die ausgewählten Redebeiträge aus Podiumsdiskussion und Workshops ohne weitere Überarbeitung durch die Referenten in die hier vorliegende Form gebracht. Die schnelle Erstellung einer Dokumentation war uns vorrangig. Dies ist keine wissenschaftlich ausgearbeitete Aufsatzsammlung.

Der Statements aus den Diskussionen wurden transkribiert und nur leicht redigiert, um die Lesbarkeit in Textform zu erhöhen. Wiederholungen, Unvollständiges und Unverständliches wurde ausgelassen. Für allfällige Unschärfen bitten wir die TagungsteilnehmerInnen und die LeserInnen um Nachsicht und Verständnis.

Es war unser vorrangiges Bemühen, den von allen Beteiligten als sehr positiv empfundenen Diskussionsprozess (vgl. Tagungsevaluation auf S. 48) schnell zu verschriftlichen und an euch alle zurückzugeben.

Viel Spaß beim Lesen und Weiterdiskutieren!

*Armin Brugger (für das MIDAS Team)*

# Begrüßung



**Mag. Midhat Durak**

**(Obmann der ARGE MigrantInnenberatung, Geschäftsführer Horizont -  
Beratungsstelle für MigrantInnen in Wiener Neustadt)**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Es freut mich sehr, Sie alle im Namen der Arbeitsgemeinschaft MigrantInnenberatung (kurz: ARGE) hier in Salzburg im Hefterhof begrüßen zu dürfen.

Ich möchte Ihnen kurz die ARGE MigrantInnenberatung vorstellen: Die ARGE wurde im Jahr 2002 von allen MitarbeiterInnen der folgenden sieben - voneinander unabhängigen - arbeitsmarktpolitischen Betreuungseinrichtungen für MigrantInnen gegründet:

- **Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - Wien, Modenapark**
- **HORIZONT - Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten - Wiener Neustadt**
- **ZEBRA - Graz**
- **MIGRARE - Zentrum für MigrantInnen Oberösterreich**
- **VEBBAS - Verein zur Beratung und Betreuung von Ausländern in Salzburg**
- **Ausländerberatungsstelle Klagenfurt**
- **ZeMiT - Zentrum für MigrantInnen in Tirol**

Die ARGE ist aber kein neuer Dachverband dieser sieben Vereine. Die Vereine und deren MitarbeiterInnen haben schon viel länger kooperiert. Manche KollegInnen kennen sich seit mehr als 20 Jahren und seit vielen Jahren organisieren wir einmal im Jahr eine einwöchige gemeinsame Schulung für uns. Zwei Drittel der rund 60 Mitglieder haben einen Hintergrund als MigrantInnen. Unsere Stärke ist langjährige Erfahrung. Wir sind die ältesten Beratungseinrichtungen für MigrantInnen in Österreich.

Das hat aber nicht verhindert, dass wir Rassismus als Begriff und Kategorie erst relativ spät als dezidiertes Thema unserer Arbeit aufgegriffen haben. Rahmen dieser Arbeit war das EQUAL Projekt MIDAS mit dem Titel: Wirksame Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsmarkt. Seit Oktober 2002 arbeitet die ARGE MigrantInnenberatung - in Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Universität Innsbruck, dem Mauthausen Komitee und den Sozialpartnern (ÖGB und Industriellenvereinigung) – gegen Rassismus und für Empowerment von MigrantInnen.

Unser Ziel ist, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für MigrantInnen so zu verbessern, damit Partizipation von MigrantInnen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt leichter möglich wird.

Die Themen im Projekt MIDAS sind:

### ***Modul 1***

***Empowerment und Selbstorganisation  
von MigrantInnen***

### ***Modul 2***

***Interkulturelle Öffnung von  
Institutionen und Betrieben***

### ***Modul 3***

***Bewusstseinsarbeit in Schulen und  
Lehrwerkstätten mit dem  
antirassistischen Planspiel "Miramix"***

### ***Modul 4***

***Sammlung von Materialien gegen  
Diskriminierung und für  
Gleichbehandlung am Arbeitsplatz***

Bei dieser Tagung wollen wir allerdings weniger das Gesamtprojekt oder alle Ergebnisse präsentieren. Diese Produkte kann man auf unserer Homepage [www.midasequal.com](http://www.midasequal.com) und in verschiedenen Publikationen nachlesen. Heute geht uns darum, unsere erzielten Ergebnisse gemeinsam mit Ihnen zu vertiefen. Dazu wünsche ich uns allen einen interessanten und diskussionsreichen Tag.

Ich bitte nun den Geschäftsführer des Projektes MIDAS, Gerhard Hetfleisch, um sein Referat.

Danke!

*(Midhat Durak)*

# Eröffnung



***Dr. Gerhard Hetfleisch***

***(GF Projekt MIDAS, GF Zentrum für MigrantInnen in Tirol - ZeMiT)***

Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Als Geschäftsführer des Projektes MIDAS freut es mich sehr, Sie hier begrüßen zu dürfen.

Die EU hat nun auf längere Zeit keine Verfassung. Soll man das bedauern oder nicht? Unbestritten ist allerdings, dass der EU Beitritt Österreichs in vielen Bereichen positive Wirkungen auf dieses Land hatte. Ein Beispiel dafür ist die EU Gemeinschaftsinitiative EQUAL, auf deren Grundlage in den letzten drei Jahren 58 Projekte umgesetzt wurden. Es geht in all diesen Projekten um Benachteiligte am Arbeitsmarkt: Menschen mit Behinderung, Flüchtlinge, Frauen, MigrantInnen, Langzeitarbeitslose,... Acht dieser Projekte widmen sich speziell dem Thema Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsmarkt. MIDAS ist eines dieser acht Projekte.

Sie werden mir zustimmen, dass Österreich mit seiner auch morbiden Vergangenheit - wie man an den Schlaglöchern der gegenwärtigen Gedenkfeierlichkeiten der Republik leicht erkennen kann - niemals auf eigene Initiative hin 10 Millionen Euro aus der eigenen Tasche in die Förderung von Aktivitäten gegen Rassismus am Arbeitsmarkt investiert hätte. Diese Summe wurde allerdings doch für die acht Projekte gegen Rassismus zur Verfügung gestellt. Dazu bedurfte es der EU Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Meine Skepsis hat Ursachen. Das fängt damit an, dass man in Österreich in der Vergangenheit verharmlosend von Fremden- und Ausländerfeindlichkeit gesprochen hat. Das Wort Ausländerfeindlichkeit wurde in Deutschland am Höhepunkt der ersten großen Nachkriegsrezession im Jahr 1967 erfunden, als deren Auswirkungen den Ausländern in die Schuhe geschoben wurden.



Der Begriff Rassismus wurde - mehr unbewusst als bewusst - vermieden. Die Bevölkerung und die Regierenden der Bundesrepublik Deutschland und der österreichischen zweiten Republik wollten nichts gemein haben mit der rassistisch-nationalsozialistischen Vergangenheit, die den Rassismus zum politischen Programm erhoben hat. Selbst in wissenschaftlichen Publikationen ist der Gebrauch des Rassismusbegriffes noch nicht selbstverständlich.

Ich frage: Sind Begriffe nicht auch Ausdruck eines Weltverständnisses? Wie beginnen Gespräche mit ausländerfeindlichen Menschen: „Ich habe ja nichts gegen Ausländer, aber Türken sind dies oder jenes...“ Dann beginnen die Schimpftiraden. Aus der Feindlichkeit wird ganz schnell bitterer Ernst, der - wie jüngst in Wien - tödlich enden kann, und diesen bitteren Ernst, den nennen wir besser Rassismus und nicht Ausländerfeindlichkeit.

In Philip Roths hervorragendem Buch *The Humain Stain* (deutsch: Der menschliche Makel), welches mit Anthony Hopkins und Nicole Kidman leider sehr schlecht verfilmt wurde kommt ein Professor in Schräglage und verliert seinen Job, weil er "unabsichtlich" in einer Lehrveranstaltung von abwesenden StudentInnen als „spooks“ oder "dunklen Gestalten" spricht, und dies ein Wortersatz für "Neger" ist.

Wir empören uns über Siegfried Kampf und John Gudenus, solange deren Sager mit dem Nationalsozialismus zu tun haben. Sobald wir aber den Wortkontext der Gegenwart ansprechen, wohnen zwei Seelen in uns. Leben nicht auch wir vom System, von Integrationskonzepten und Integrationsleitbildern und können daher heiße Eisen nur bis zu den uns - von Politik, Öffentlichkeit und persönlichen und Arbeitsplatz sichernden Sachzwängen - gesetzten Grenzen ansprechen?

Wir wissen, dass mit Worten Politik gemacht wird. Ob ich von Fremdenfeindlichkeit spreche oder von Rassismus ist daher nicht einerlei. Das Wort Rassismus legt Spuren in unsere Vergangenheit frei. Der Begriff Rassismus ist präziser! Er legt das tödliche Potential einer menschenverachtenden Weltanschauung bloß. Das wittert man! Das will man nicht hören! Wer aber diesen Schleier lüftet, ist für die Mehrheit eine Ärgernis. Nicht zuletzt durch die acht EQUAL Projekte fand der Begriff Rassismus in den letzten zwei Jahren Eingang in den öffentlichen Diskurs und den allgemeinen Sprachgebrauch.

Weitere Schlüsselbegriffe in unserem Projekt MIDAS und in der Integrationsarbeit generell sind Empowerment und Selbstorganisation. Einiges wurde erreicht. Aber auch Schwachstellen der EQUAL Projekte müssen wir heute auf dieser Tagung ansprechen, da sie auf Schwierigkeiten verweisen, mit denen wir bei Integrationsmaßnahmen (seien es Konzepte oder Leitbilder) konfrontiert werden.

Einige Worte zu Gendermainstreaming (GM) und Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT). Diese beiden Querschnittsmaterien - integrale Bestandteile aller EQUAL Projekte - beschreiben grundsätzliche Positionen postmoderner Projekte und der damit verbundenen Befindlichkeit: Inhalte, die ihrer meist kapitalismuskritischen Grundposition entkleidet werden und technizistisches Fortschreiten und die damit verbundenen Zielvorstellungen. Es geht um abgeschwächte, pragmatische, gesellschaftsverträglich aufbereitete Inhalte.

Nichts gegen GM in Projekten! Manche wenden allerdings ein, GM sei ein Feminismus, dem der Giftzahn gezogen wurde. Ein Feminismus, der für die (männlichen) Eliten in Politik und Wirtschaft gesellschaftsfähig wurde. IKT steht auch für eine sehr technizistische Sicht von Fortschritt und beschreibt auch die materielle Seite des Projektes EU. Die Verfassung der EU ist genau an diesem Gegensatz gescheitert: Soziales reduziert auf Marginalien und Währungsstabilität als Verfassungsinhalt!

Es verwundert, dass Ethnic Monitoring in der ersten Runde der EQUAL Initiative keine Querschnittsmaterie war. Ist es ein Zufall, dass die Zielgruppen der Projekte keinen höheren Stellenwert erhalten haben? Damit sind wir beim Thema Partizipation von MigrantInnen in Integrationsprojekten.

Ich betrachte drei Beispiele:

1.) Ich habe als EQUAL-Delegierter im Jahr 2003 an einer Tagung der EU in Birmingham teilgenommen. Die VertreterInnen von EQUAL-Zielgruppen waren unter den etwa 90 Delegierten an einer Hand abzählbar.

2.) In Vorbereitung dieser MIDAS-Abschlussstagung wurde mir auf meine Anfrage hin, von der Projektförderstelle mitgeteilt, dass die kostenlose Teilnahme von MigrantInnen nicht möglich ist und maximal fünf bis sieben VertreterInnen von MigrantInnen mit aktiver Rolle in Frage kommen. Dazu muss man wissen, dass Selbstorganisationsstrukturen von MigrantInnen und migrantische Vereinskultur Kernthemen unseres Projektes war. Ein klares Ergebnis unserer Interviews mit VertreterInnen der Vereine war ein eklatanter Ressourcenmangel dieser Vereine, der auch strukturell durch diskriminierenden Ausschluss bedingt ist. MigrantInnen liegen beim Einkommen weit abgeschlagen hinter den Einheimischen. Trotzdem reichten diese Argumente nicht, eine breitere Teilnahme von MigrantInnen an dieser Tagung zu erleichtern. Wir mussten auf eine breite telefonische Einladungsrunde verzichten. Eine reine schriftliche Einladung ist bekanntlich für MigrantInnen wenig aktivierend.

3.) Bei einer Tagung des EQUAL Büros wurde mir nicht widersprochen, als ich darauf verwies, dass der Arbeitsmarkt und die Wirtschaft nach der ersten und zweiten EQUAL-Runde ca. 300 hoch qualifizierte ProjektmanagerInnen erhalten wird, von denen aber nur eine Minderheit aus den EQUAL-Zielgruppen selbst kommen.

Meine Damen und Herren, ich glaube, dass die mangelnde Integration und Partizipation von MigrantInnen im Integrationsprozess in letzter Konsequenz auch Resultat diskriminierender rassistischer Strukturen ist. Das ist aus unseren Untersuchungen im Projekt MIDAS klar hervorgegangen.

Ich möchte fünf Thesen und Fragen an den Beginn dieser Tagung stellen:

1.) Wenn man es nicht schafft, Diskriminierung zu vermindern und Rassismus in seinen vielfältigen Wirkungen zu bekämpfen, ist Partizipation und Integration nicht zu erwarten.

2.) Rassismus ist in der gegenwärtigen Integrationsdebatte nur ein Orchideenfach, obwohl rassistische Einstellungen in der Bevölkerung weit verbreitet sind. Das könnte zum eigentlichen Handicap bei der Umsetzung von Integrationspolitik werden. Es ist zu fragen, ob aus Opportunitätsgründen in den Integrationskonzepten und Leitbildern nicht das Bild einer heilen Welt gewahrt werden soll, da Rassismus so offensichtlich ausgeblendet wird.

3.) Die Beteiligung von MigrantInnen am Integrationsgeschehen ist nicht leicht zu organisieren und keine Selbstverständlichkeit. Die zentrale Frage lautet daher: Wird bei den - an sich lobenswerten - Versuchen der Integration unter Ausschluss der Betroffenen diskutiert? Welche Ursachen bedingen diesen Ausschluss?

4.) Es ist weiters zu fragen, ob unseren Integrationsbemühungen von "Oben" (top-down) nicht auch tief sitzende Einstellungen der Interesslosigkeit der MigrantInnen selbst entgegenstehen. Haben MigrantInnen von Integration eine andere Vorstellung als VertreterInnen der Mehrheitsgesellschaft?

5.) Empowerment - verstanden als Eigenmacht, Selbstannahme, Macht zu Handeln und als Möglichkeit zur Mitentscheidung - ist eine wesentliche Teildisziplin von Integration. Diese scheint im aktuellen österreichischen Integrationsgeschehen ebenfalls unterbelichtet zu sein. Ist dies zutreffend und wie kann dem begegnet werden?

Diese genannten Fragen stellen sich sowohl in der konzeptiven Phase eines Integrationsleitbildprozesses, als auch in der Umsetzung konkreter Maßnahmen. In dieser Tagung wollen wir unsere Erfahrungen aus beiden Schritten reflektieren. Ich wünsche uns alle spannende Auseinandersetzungen und viele Widersprüche.

*(Gerhard Hetfleisch)*



# Referat

## Integration am Beispiel der aktuellen Leitbildprozesse in Österreich



***DSA Maria Zwicklhuber***

***(Interkulturelles Zentrum, Wien)***

Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Es freut mich, dass ich eingeladen bin hier zu sprechen, um meine Erfahrungen in Bezug auf Integrationsleitbildentwicklung zu berichten und damit auch einige Thesen aus den Erfahrungen und Auseinandersetzungen die wir geführt haben, einbringen zu können.

Ich habe in den letzten drei Jahren mit meinen Kollegen vom interkulturellen Zentrum, Franz Steiner und Azem Olcay und zusammen mit anderen Projektpartnern im Rahmen eines Equal-Projektes ("Verschiedene Herkunft - Gemeinsame Zukunft" - [www.equal-noe-lak.at](http://www.equal-noe-lak.at)) Leitbildentwicklungen in vier Gemeinden in Niederösterreich gemacht und von dort her schöpfe ich meine Erfahrungen. In Bezug auf andere Leitbildentwicklungen in Österreich habe ich mit AkteurInnen, Auftraggebern und Projektbegleitern in anderen Städten und Gemeinden Gespräche geführt. Ich zu Beginn nur ein paar Hinweise auf den gesellschaftlichen Hintergrund geben. Das werde ich nur sehr kurz machen, weil die hier Anwesenden viel Expertenwissen haben. Dann folgt einiges Grundsätzliches zum Thema Integrationsleitbildentwicklung als Instrument zur Planung von Integrationspolitik und im Hauptteil werde ich einige Thesen auszuführen.

## Kurzer gesellschaftlicher Hintergrund

Österreich ist internationaler geworden in den letzten Jahrzehnten. Das lässt sich an den Zahlen ablesen: Ungefähr 40.000 Einbürgerungen pro Jahr und konstant eine Zahl von circa 780.000 ausländischen Staatsbürgern in Österreich. Das heißt, die Einsicht, dass Österreich ein plurales, vielfältiges Land an Nationalitäten ist, setzt sich mehr und mehr durch und dies ist ein permanenter Zustand. Nicht mehr so wie früher, als man gesagt hat: „Die gehen eh wieder zurück.“ Diese Zahlen und diese Rahmenbedingungen werden auch in Zukunft so sein. Diese Tatsache erfordert eine neue Politik der Gestaltung dieses Phänomens. Man kann feststellen, dass diese Herausforderung auch in Österreich mit großer Verzögerung mehr und mehr angenommen wird.

## Beispiele expliziter Leitbildprozesse in Österreich

Wo gibt es in Österreich Integrationsleitbildentwicklungen?

Es gibt sie einerseits in kleinen Gemeinden, (5000 bis 8000 Einwohner). Beispiele dafür sind die Gemeinden in Niederösterreich, die wir bearbeitet haben, wie Guntramsdorf oder Traismauer. Dann gibt es Kleinstädte, die Leitbildentwicklungen durchgeführt haben. Hier ist Dornbirn zu nennen, die Stadt, die das erste Leitbild in Österreich entwickelt hat, und auch Krems in Niederösterreich. Das sind Städte zwischen 25.000 und 35.000 Einwohnern. Dann gibt es jetzt auch einen Prozess hier in Salzburg. (Einwohnerzahl von knapp 150.000). Es gibt in Tirol und Oberösterreich zwei Leitbildentwicklungsprozesse auf Landesebene und ein ähnlicher Prozess wird in Niederösterreich angedacht. Das sind die expliziten Beispiele. Mir ist aber auch klar, dass dies nur die expliziten Leitbildentwicklungsprozesse sind. Es gibt andere Gemeinden und Städte, die ebenfalls versuchen Integrationspolitik zu entwickeln und umzusetzen, aber andere Instrumente gewählt haben, v.a Wien. Es gibt Städte wie Kapfenberg, Steyr in Oberösterreich und andere Gemeinden die ebenfalls versuchen Integrationspolitik umzusetzen und insofern kann man sagen, **Leitbildentwicklung ist nur ein Instrument in der Planung von Integrationspolitik** und Über dieses Instrument möchte ich jetzt sprechen.

## Leitbildentwicklung als Instrument der Planung und Gestaltung von Integrationspolitik

Was heißt Leitbildentwicklung? Es ist ein Instrument der Planung von Integrationspolitik an dem man dann auch gestaltend ausführt. Es bedeutet eine strategische Ausrichtung und eine strukturelle Verankerung des Themas als Querschnittsmaterie in Gemeinde- oder Landespolitik. Es bedeutet auch die Inangriffnahme dieses Themas mit einem umfassenden Integrationsverständnis. Das heißt, sowohl auf der rechtlichen Ebene wie auf der sozioökonomisch politischen Ebene und auf der soziokulturellen Ebene. Diese drei Ebenen sind sehr wichtig. Sie bedeuten eine Versachlichung und Verfachlichung des Themas, indem man versucht das Thema Integration im gesellschaftlichen Rahmen zu gestalten. Damit kommt man von dem emotionell geleiteten Aufregen weg. Leitbildentwicklung bedeutet eine Inangriffnahme eines koordinierten Prozesses, in dem es anfangs darum geht, eine Ist-Situation und Zahlen zu erheben, die es vielfach in Österreich bisher nicht gibt. Weiters geht's es darum, Analysen anzustellen, zu reflektieren, miteinander zu planen und einen Handlungsrahmen festlegen. Es folgen Ziele, Strategien und Maßnahmen. Das ist kurz zusammengefasst das Wesentliche an Leitbildentwicklung.

Jetzt zu einigen Thesen, die aus dem Hintergrund unserer Erfahrungen entstanden sind und in unseren Auseinandersetzungen entwickelt wurden und gereift sind und die sowohl unseren Ansatz widerspiegeln als auch die Diskussion mit anderen Partnern

## **Unterschiede in den Prozessen - Leitbildentwicklung als strategischer Auftrag oder gemeinwesenorientiertes Gesamtprojekt**

In der Diskussion auch mit den Kollegen aus Basel, also mit Kenan Güngör, konnten wir zwei unterschiedliche Ansätze in der Entstehung eines Integrationsleitbildes feststellen:

- a) Leitbildentwicklung als strategischen Auftrag von Gemeinde, Stadt oder Land
- b) Leitbildentwicklung als gemeinwesenorientiertes Gesamtprojekt

Was heißt **Leitbildentwicklung als strategischer Auftrag** und Ausrichtung von einer Gemeinde? Analytisch könnte man sagen, dass ist ein Top-Down-Projekt. Beispiele dafür sind Dornbirn, Salzburg und Tirol. Diese Gemeinden, Städte und Bundesländer haben einen Auftrag gegeben. Das heißt, der Ausgangspunkt war eine ganz klare Willensentscheidung seitens der Politik oder der Verwaltung, eine strategische Ausrichtung in punkto Integrationspolitik anzugehen, dafür ein Budget bereit zu stellen, und dann ein Beratungsinstitut, eine Institution oder eine NGO zu finden, die diesen Prozess fachlich begleitet und die Prozesssteuerung macht. Ein Auftrag für Politikberatung mit einem stark ergebnisorientierten Fokus. Damit es zu so einem Auftrag kommt braucht es davor schon Prozesse, die das aufbereitet haben. Da sind sehr oft NGO's, involviert die an der Basis arbeiten und sehr engagiert das Thema Integration vorantreiben Ideen formulieren und Forderungen erheben Es sind Einzelpersonen oder Politiker aus der Verwaltung, die dieses Bewusstsein haben und die Notwendigkeit und Dringlichkeit einer strategischen Inangriffnahme von Integration sehen Es gibt auch unmittelbare Vorbilder aus anderen Ländern oder hier aus Österreich, die dann wirksam werden.

**Leitbildentwicklung als gemeinwesenorientiertes Projekt** könnte man analytisch als Bottom-Up-Projekt bezeichnen. In diesem Fall spreche ich von den Erfahrungen die wir in Niederösterreich gemacht haben. Der Ausgangspunkt war, dass es zu Beginn des Projektes keinen Auftrag der Gemeinden gab, sondern der Impuls von einem Teilsystem der Gemeinde kam. In dem Fall war es der Kindergartenbereich Niederösterreich und dessen Bewusstsein der dort Tätigen. Diese haben eingesehen, dass es notwendig ist dieses Thema strukturell und strategisch zu verankern. Dieses Wissen hat sich dann getroffen mit einem Wissen und einem Know-how, das wir als interkulturelles Zentrum hatten, nämlich Know-how der Leitbildentwicklung. Daraus wurde ein Projekt entwickelt. Im Verlauf der Projektentwicklung haben wir mit verschiedensten Gemeinden Gespräche geführt und vier Gemeinden haben sich dann per Gemeinderats- oder Stadtratsbeschluss entschieden, mitzumachen. Dies waren Mehrheitsbeschlüsse. Diese Entstehungsgeschichte spielt glaube ich eine wesentliche Rolle wie das Projekt in Folge ausgerichtet und angelegt wurde.

In dem Fall war die Prozessgestaltung so, dass es eine viel stärkere gemeinwesenorientierte und bewusstseinsbildende Ausrichtung hatte. Das heißt beispielsweise, dass schon während der Leitbildentwicklung Maßnahmen zur Bewusstseinsentwicklung durchgeführt wurden. Beispielsweise gab es gleichlaufend einen Lehrgang für interkulturelle Pädagogen. Dieser Ansatz heißt auch, dass wir in Bezug auf die Begleitung und die Leitung von außen nicht nur auf die inhaltlich fachliche Steuerung und auf die Prozesssteuerung achten haben müssen - sondern immer wieder sehr viel Motivationsarbeit notwendig war. Sehr viel Koordinationsarbeit und sehr viel Balancearbeit zwischen den Teilsystemen, die viel gewollt haben und der Politik, die sich langsam (mit)bewegt hat. Die Eingebundenheit in ein EQUAL-Projekt hat überdies bedeutet, dass wir auch sehr viel Koordinationsarbeit mit den anderen Projektpartnern gemacht haben. Diese Leitbildentwicklung war vom Institut für Konfliktforschung in der Datenerhebung und bei der Beobachtung des Prozesses begleitet, ebenso vom Verband für Dorf- und Stadterneuerung. EQUAL hat auch bedeutet, dass das Projekt vorfinanziert war. Die Entwicklung hat den Gemeinden vorerst nichts gekostet (außer Personen zur Verfügung zu stellen, die mitarbeiten), erst in der Umsetzungsphase mussten die Gemeinden investieren. Die strategische Ausrichtung zur Verankerung von Integrationspolitik war unser Ziel, das bis zum Ende schaffen wollten, damit die



Gemeinden, also die Politik, das entwickelte Leitbild auch wirklich als ihre Aufgabe weitertragen.

Und ich denke beide Modelle (top-down und bottom-up) haben ihre Berechtigung, ihre Stärken und Schwächen können sich wahrscheinlich auch irgendwo annähern.

## **Spannung zwischen strategischer Konzeptarbeit und Umsetzungsaktivitäten**

Es besteht eine Spannung zwischen konzeptiver strategischer Ausrichtung eines Leitbildprozesses und dem unmittelbarem Nutzen, der Umsetzung von Aktivitäten. Strategische Ausrichtung heißt, analytisch und rezeptiv zu denken und zu formulieren. Es ist ein Denkprozess, der Steuerungs- und Managementaufgaben umfasst.

Für Personen in den Arbeitsgruppen war es auch wichtig, einen unmittelbaren Output zu erarbeiten, Praxisbeispiele zu hören, unmittelbar hier und jetzt etwas zu sehen. Es hat für uns als Begleiter sehr viel Balancearbeit bedeutet, diese Spannung zwischen der Wichtigkeit der strategischen Planung und dem Bedürfnis des dieses "unmittelbar etwas davon haben wollen" auszugleichen.

Meine Annahme ist, dass in gemeinwesenorientierten Leitbildprojekten diese Spannung stärker auftritt, als bei Leitbildprozessen, die auf einer klaren Willensentscheidung der politischen Ebene, der Managementebene, basieren.



## **Leitbildentwicklung erfordert Überparteilichkeit**

Dieser überparteiliche Ansatz ist allen Leitbildprozessen gemeinsam, die ich in den Beispielen, genannt habe. Leitbildarbeit erfordert unbedingt eine konstruktive Arbeit über parteipolitische Grenzen hinweg. Der Fokus muss auf dem Sachthema bleiben. In der gemeinsamen Arbeit müssen Akteure aus der Politik, der Verwaltung und aus der Zivilgesellschaft aktiv eingebunden werden und miteinander kooperieren. Mit Zivilgesellschaft meine ich NGOs, MigrantInnen und Einheimische. Für die Prozessbegleitung ist es immer wieder wichtig, diese Überparteilichkeit klar zu verdeutlichen, sobald diese in Frage gestellt wird, dies sehr. Sonst kippt die Arbeit.

## **Leitbildentwicklung als verdichteter Kommunikationsprozess**

Leitbildentwicklung bedeutet Reden und Austausch zwischen Akteuren aus verschiedenen gesellschaftlichen Teilsystemen (Bildung, Kultur, Wirtschaft, Gesundheit,...). Kommunikation zwischen MigrantInnen und Einheimischen, d.h. zwischen ungleichen Partnern, bei denen eine Seite mehr Macht hat und die andere die weniger oder fast machtlos ist. Ausgangspunkt waren in unseren Fällen fast eine Parallelgesellschaft zumindest ein Zustand der Nichtkommunikation.

Ich möchte dies in einem Bild vermitteln. Wir haben bei den ersten Treffen in den Gemeinden mit einem Stimmungsbarometer auf einem Flip-Chart begonnen und abgefragt, wie die Stimmung hier in der Gemeinde ist. Die Frage war: „Wie schätzen sie die Stimmung ein? Ist die Stimmung sehr gut, dann machen sie bitte einen Punkt ganz oben. Ist die Stimmung sehr schlecht, dann machen sie bitte einen Punkt ganz unten.“ Die meisten Punkte waren immer auf der Nulllinie. Was heißt das? Ein Mann hat das sehr gut zum Ausdruck gebracht, indem er fragte: "Ich weiß es nicht, haben wir Konflikte?" Das ist Nichtkommunikation, Teilung. Dieses Bild ist in sehr hängen geblieben.

Das ist von Bedeutung für die Diskussion in den Arbeitsgruppen während des gesamten Prozesses. Leitbildarbeit auch ein Labor für Dialog und Zusammenarbeit, auch für Auseinandersetzung und konstruktiven Streit. Es war am wichtigsten, über dieses „wir und ihr“ hinwegzukommen. Am Anfang stellten Einheimische auf eine überhebliche Art Forderungen, was Migranten tun sollten. Dies ist dann der Erkenntnis gewichen: „Ich bin selber uninformiert. Ich weiß vieles nicht.“ Es gab auch Beispiele von Diskriminierung und Rassismus. Wenn es gelang, dass Migranten das ausgesprochen haben und die Sprache darüber gefunden wurde, hat das die Stimmung verändert, weil in dem Prozess Leute dabei sind, die grundsätzlich betroffen sind.

Macht und Asymmetrie zwischen Einheimischen und Migranten war immer wieder ein Thema. Wenn Migranten in einer größeren Anzahl teilnahmen, hieß es in manchen Gemeinden: "Oh, heute sind so viele Migranten da, was ist los?" Es gab Verunsicherung. Waren nach Meinung der Einheimischen jedoch zu wenig Migranten da, hieß es: "Wo sind die denn heute? Wir sollen arbeiten und die kommen nicht?"

## **Leitbildprozess als Empowerment**

Dies ist die Frage nach Empowerment, nach Selbstorganisation und politischer Teilhabe von Migranten. Wir haben zu Beginn der Gespräche sehr viel Vorsicht, Frust und Skepsis seitens der Migranten gespürt: "Sollen wir uns darauf einlassen? Jetzt sind wir so lange hier und noch nie ist etwas passiert? Warum soll jetzt etwas passieren?" Bei den Einheimischen gab es teilweise eine vorurteilsbehaftete oder überhebliche Haltung mit Assimilierungsforderungen

Die Selbstorganisation der Migranten war homogen in eigenen Kultur-, Sport- und Religionsvereinen, aber nicht im Sinne einer Vertretung von gemeinsamen Interessen über ethnische Identitäten hinweg. Bei der ersten Generation gab es sehr viel Angst überhaupt öffentlich zu sprechen. Es war ein Erfolg und das nenne ich Empowerment, dass Migranten im Verlauf des Prozesses und in den Arbeitsgruppen stärker gesprochen haben und selbstbewusster geworden sind. Ebenso der Aufbau von neuen Plattformen über die ethnischen Grenzen hinweg. Bei den Gemeinderatswahlen in Niederösterreich, sind dann auch Migranten an wählbare Stellen der Kandidatenlisten gekommen

## **Gestaltungskompetenz in Stadt und Land**

Unterschiedliche Kompetenzen von Gemeinde, Stadt oder Bundesland definieren auch die Möglichkeiten eines Integrationsleitbildes.

Die Gestaltungskompetenz der Gemeinden ist eingeschränkter und bezieht sich stärker auf Herstellung sozio-ökonomischer Chancengleichheit in der Kommune und auf den Umgang mit Diversität auf die soziokulturelle Ebene. Gemeinden haben relativ wenig Möglichkeiten auf der rechtlichen Ebene, können aber natürlich politischen Druck auf die Landesregierung ausüben, um Änderungen zu bewirken.

Die Gestaltungskompetenz auf der Landesebene ermöglicht Veränderung der rechtlich und politischen Rahmenbedingen. Es geht um eine Durchforstung der gesetzlichen Regelungen auf Landesebene. In Niederösterreich sind Migranten beispielsweise von allem ausgeschlossen, was im Familiengesetz geregelt ist. Migranten bekommen keine



Hortbeihilfe oder keine Beihilfe für Tagesmütter Auch bei Wohnbauförderung und Wohnbauhilfe ist Niederösterreich sehr restriktiv

## **Balance zwischen Prozess und Ergebnis**

Prozess bedeutet Fokus auf Aktivierung und Beteiligung der Akteure, Bewusstseinsbildung, Einleitung von Veränderung in der Wahrnehmung und in der Einstellung, im Verhalten. Ein mit der Beteiligung sehr vieler Akteure geschriebenes Leitbild hat größere Chancen in der Umsetzung, weil sich die Leute damit identifizieren, was sie erarbeiten haben.

Ergebnis bedeutet Fokus auf ein Produkt, einen Maßnahmenplan und auf einen Zeitplan. Diese beiden Dinge sind auch bei einem Integrationsleitbild in einer Balance zu halten. Es besteht die Möglichkeit der negativen Ausformung in beide Richtungen. Ein Prozess, in dem man sich verliert und nicht zu Ergebnissen kommt oder umgekehrt ein Ergebnis das wenige sehr eng entwickelt haben und mit dem sich dann niemand identifiziert.

## **Leitbildentwicklung ist nicht gratis**

Leitbildentwicklung und Umsetzung von Integrationsmassnahmen erfordert Personal- und Finanzressourcen. Dies ist ein Indikator für die Priorität von Integrationspolitik. Wie viele Ressourcen werden auf Gemeinde- und Landesebene eingesetzt? Die niederösterreichischen Gemeinden haben – dank EQUAL Förderung – für die Entwicklung wenig Geld einsetzen müssen, dann aber in der Umsetzung. Bei den Leitbildentwicklungen in den anderen Städten (Dornbirn, Salzburg) und auf Bundeslandesebene (Tirol, Oberösterreich) wird auch die Entwicklung finanziert. Knappe Ressourcen bedeuten, dass manche strategischen Ziele und Maßnahmen, die in der Schublade landen.

Ich danke für ihre Aufmerksamkeit.

*(Maria Zwicklhuber)*

# Podiumsdiskussion

## Integration im Blickfeld von Rassismus, Diskriminierung und Partizipation von MigrantInnen

*Moderatorin: Araba Johnston-Arthur*

*TeilnehmerInnen: Martin Maier (MM), Kenan Güngör (KG), Attila Dincer (AD), Barbara Liegl (BL), Ljubomir Bratic (LB), Eva Grabherr (EG), Hannes Gstir (HG)*



### *Vorstellung*

**Araba Johnston-Arthur (AJA):** Ich darf sie recht herzlich zur Podiumsdiskussion begrüßen mit dem Thema "Integration im Blickfeld von Rassismus, Diskriminierung und Partizipation von MigrantInnen". Ich möchte zu allererst die TeilnehmerInnen am Podium bitten sich vorzustellen.

**Martin Maier (MM):** Mein Name ist Martin Maier. Ich vertrete die HafeleKar - Unternehmensberatung. HafeleKar zeichnet verantwortlich für die Prozessmoderation der Erstellung eines Integrationsleitbildes in Salzburg. Zu meinem Hintergrund: Ich komme nicht von der Unternehmensberatung, was die Ausbildung anbelangt, sondern von der Philosophie und der klassischen Philologie.

**Kenan Güngör (KG):** Ich heiße Kenan Güngör und leite das Büro für angewandte Sozialforschung und Entwicklung in Basel. Ich bin von Haus aus Soziologe, lebe seit fünf Jahren in Basel und bin in Österreich für Leitbildentwicklungsprozesse zuständig gewesen und bin es immer noch für die Stadt Dornbirn, das Land Oberösterreich und das Land Tirol und darüber hinaus übe ich in verschiedenen Beratungstätigkeiten aus.

**Attila Dincer (AD):** Attila Dincer mein Name, aus Dornbirn/Vorarlberg. Ich bin seit Jahren in der Integrationsarbeit tätig, mache Integrationsprojekte und leite sie dann auch. Es passiert auch, dass größere Einrichtungen uns - das Institut für interkulturelle Angelegenheiten (INKA), dessen Geschäftsführer ich bin - beauftragen. Ich bin zusätzlich selbständig als Mediator und Trainer tätig.

**Barbara Liegl (BL):** Ich arbeite für den RAXEN Focal Point für Österreich. Das ist eine Einrichtung der europäischen Beobachtungsstelle von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Diese Focal Points gibt es in allen 25 Mitgliedsländern der EU und sie sammeln Daten zu Rassismus, Antisemitismus und Islamophobie in den einzelnen Mitgliedsländern. Außerdem bin ich ein Vorstandsmitglied von ZARA (Zivilcourage und Antirassismusarbeit) und von meiner Ausbildung her bin ich Politikwissenschaftlerin.

**Ljubomir Bratic (LB):** Ich bin Ljubomir Bratic, bin zurzeit Mitarbeiter der Initiative Minderheiten. Bis vor kurzem habe ich auch in einem Büro gearbeitet, allerdings mit dem Namen „Büro für ungewöhnliche Maßnahmen“ und sonst beschäftige ich mich theoretisch und praktisch mit Antirassismus.

**Eva Grabherr (EG):** Guten Morgen, mein Name ist Eva Grabherr. Ich komme aus Vorarlberg, leite dort „okay. zusammen leben“ die Projektstelle für Zuwanderung und Integration. Das ist ein Verein, der von der Vorarlberger Landesregierung vor knapp vier Jahren beauftragt wurde, sich in einem umfassenden Sinne um Integration im Zusammenhang mit Migration im Land Vorarlberg zu kümmern. Von meiner Ausbildung her bin ich Judaistin. Ich habe jüdische Studien in Wien und London studiert und komme eigentlich aus dem Museums- und Ausstellungsbereich und habe mich dort schwerpunktmäßig zum mit der Problematik der Darstellung und Ausstellung der Geschichte von Minderheiten in Nationalstaaten beschäftigt.

**Hannes Gstir (HG):** Grüß Gott, ich komme aus Tirol und leite dort das Referat Integration. Das ist ein Teil des Amtes der Tiroler Landesregierung, also der Landesverwaltung. Das Referat gibt es ungefähr seit dreieinhalb Jahren und wir sind zuständig für die Koordination, Förderung und Unterstützung von Projekten zur Integration von Zuwanderern. Von der Ausbildung her bin ich Betriebswirt, bin aber relativ bald nach meinem Studium fremdgegangen. Ich war lange Zeit in der Jugendarbeit - offene, interkulturelle und internationale Jugendarbeit - tätig und bin dann nahtlos zum Thema Integration gewechselt.

**AJA:** Vor Beginn der Diskussion möchte ich mich noch vorstellen. Mein Name ist Araba Johnston-Arthur. Ich bin Mitbegründerin von Pamoja, der ersten Selbstorganisation der zweiten Generation afrikanischen Hintergrundes. Pamoja ist die Bewegung der jungen afrikanischen Diaspora in Österreich. Ich bin eine ehemalige Kollegin von Ljubomir Bratic im Büro für ungewöhnliche Maßnahmen und beschäftige mich einerseits mit Rassismus, struktureller Verankerung von Rassismus in Österreich und auf der anderen Seite mit strukturellen Maßnahmen gegen Rassismus.

## Eröffnungsstatements



**Araba Johnston-Arthur:** Ich möchte einleitend sagen, dass ich es sehr begrüße, dass es in diesem Rahmen eine Auseinandersetzung mit Rassismus gibt. Das wir heute hier zusammengekommen sind um unter der Überschrift "Integration im Blickfeld von Rassismus, Diskriminierung und Partizipation von MigrantInnen" sprechen werden. Dennoch ist es so, dass sich unter dieser Überschrift sehr große Widersprüche verbergen. Und sehr unterschiedliche Ansätze dahinter liegen. Ziel der Diskussion heute ist es, einen Einblick zu gewähren in den Auseinandersetzungsstand in Österreich und gleichzeitig auch Einblick in die unterschiedlichen Ausgangspositionen zu bekommen.

Wie schon im Eingangsstatement von Herrn Hetfleisch angedeutet, ist die Rassismuskonversation in Österreich eine sehr junge Diskussion. Das Wort Rassismus selber war Anfang der 90er Jahre nicht existent. Dagegen ist die Integrationsdebatte eine ältere Debatte, die schon Mitte/Ende der 80er Jahre vollzogen worden ist.

In Bezug auf die Equal-Projekte ist die Situation von MigrantInnenorganisationen in diesen sogenannten Integrationsprojekten die, dass es hier zu einer sehr systematischen Ausschließung kommt. MigrantInnenselbstorganisationen die in Equal-Projekten Partner sind, gibt es sehr wenige. Die kann ich quasi an meiner linken Hand abzählen. Das heißt, ein Trend ist sehr klar zu sehen in Bezug auf die Nichtförderung von Strukturen von migrantischen Selbstorganisationen. Auf der anderen Seite ist Wien. In Wien ist es jedenfalls so, dass sich etwas getan hat. Es gibt politischen Partizipation von MigrantInnen, eine Bewegung, die es immer mehr ablehnt, dass über MigrantInnen oder schwarze Menschen als Objekte gesprochen wird. Das heißt, eine StellvertreterInnenendiskussion.

Zusammengefasst nenne ich diese Ära eine Post-Dankbarkeits-Ära. Das heißt die Ära in der MigrantInnen und schwarze Menschen mit einem neuen politischen Selbstverständnis auftreten und nicht mehr dankbar sind.

**Hannes Gstir:** Ich möchte in erster Linie kurz über den Integrationsleitbildprozess in Tirol berichten, wobei ich weniger auf die allgemeinen Fragen eingehen möchte. Hier findet sich viel wieder, was Maria Zwicklhuber bereits gesagt hat. Ich möchte eher auf die Besonderheiten eingehen, was es heißt, ein Leitbild in einem Land zu machen und dann auf das Thema Partizipation von MigrantInnen speziell auch im Leitbildprozess eingehen.

Zur Struktur in Tirol: Tirol hat 700.000 EinwohnerInnen, davon rund 10 Prozent AusländerInnen. Das entspricht dem österreichischen Durchschnitt. Wenn man eingebürgerte Menschen mit migrantischer Herkunft dazu zählt, ungefähr 13 Prozent. Wenn man aber auf die Zielgruppe eingeht, also Drittstaatsangehörige primär für uns als Zielgruppe, dann haben wir in Tirol ungefähr 7 Prozent Drittstaatsangehörige. Es gibt natürlich, und das wird in den anderen Bundesländern nicht anders sein, Ballungszentren von Zuwanderungen. Spitzenreiter Reutte hat 15 Prozent Drittstaatsangehörige in der Bevölkerung. Andere Gemeinden mit 12 oder 10 Prozent sind Gemeinden in der Größenordnung zwischen 8.000 und 12.000 EinwohnerInnen.

Zum Leitbild: Der Leitbildprozess ist ungefähr so entstanden, wie es Maria Zwicklhuber geschildert hat. Es hat im Vorfeld, also bevor es das Referat für Integration gegeben hat, eine Plattform gegeben, die Überlegungen angestellt hat, was man zur Integration machen könnte. Die hat aus VertreterInnen von NGO's, VertreterInnen aus der Verwaltung und Politik bestanden und hat sich mit dem damals aktuellen Basler Leitbild beschäftigt, war da sehr beeindruckt davon und hat mit der dortigen Projektleiterin, Rebekka Erit, Gespräche geführt. Das hat dann dazu geführt, als das Integrationsreferat geschaffen wurde und es jetzt einen Integrationsbeirat zur Beratung der Politik gibt Das Thema Leitbild ist relativ bald auf der Tagesordnung gestanden. Und wir dann diesen Prozess, das ist von den NGO's gekommen, in Gang gesetzt haben. Es ist also ein von oben in Gang gesetzter Prozess, die Landesregierung, die zuständige Landesrätin Zanon hat den in Auftrag gegeben und er wird von meinem Referat koordiniert und von Kenan Güngör, als Projektleiter begleitet.

Die Besonderheiten des Tiroler Leitbildes, die vielleicht nicht mehr lange Besonderheiten bleiben werden, sind, dass es das erste Leitbild im deutschsprachigen Raum ist, das eine größere Region umfasst. Also nicht nur eine Stadt oder Kleinregion, sondern eine Größenordnung von 700.000 EinwohnerInnen, eine Struktur, die ist in Gemeinden sehr stark regional organisiert ist. Diese Einbeziehung ist eine wesentliche Frage. Wir haben das mit Veranstaltungen in den Bezirken versucht. Was uns aufgefallen ist: Ein zentrales Element war anders in den Regionen als im großstädtischen Raum. Es war dieses Bedürfnis nach Begegnung. Es ist von Seiten der einheimischen Bevölkerung sehr stark klar geworden, dass es unbefriedigend ist, dass es ein Nebeneinander gibt, von Einheimischen und MigrantInnen. Dieser Leitbildprozess soll eine Begegnung in Gang setzen. Das wird für uns eine Herausforderung sein auf dieses Bedürfnis nach Begegnung auch im Leitbildprozess zu antworten.

Was die Frage der Einbeziehung von MigrantInnen im Leitbildprozess betrifft, ist die Antwort unbefriedigend. Das sage ich jetzt ganz offen, wobei ich mir selbst die Frage stelle: Was heißt ausreichende Einbeziehung oder Partizipation von MigrantInnen bei einem Leitbildprozess? Wir sagen ja es ist ein Leitbild für die ganze Bevölkerung. Wenn ich von der ganzen Bevölkerung ausgehe, dann haben wir wie bereits gesagt einen MigrantInnenanteil von 10 Prozent und es stellt sich die Frage: Ist es genug, wenn an einem Leitbildprozess 10 Prozent MigrantInnen aktiv beteiligt sind? Gefühlsmäßig würde ich sagen: Nein, die Hoffnungen gehen eher zu höheren Zahlen und ich denke das ist eine Frage, die zu diskutieren sein wird. Aktuell haben wir in Tirol momentan eine Situation dass wir Arbeitskreise haben, in denen ein Viertel bis hin zu einem Drittel MigrantInnen sind und wir haben aber auch Arbeitskreise, in denen wirklich diese 10 Prozent sind. Also es schwankt sehr stark. Die Fragen, die sich in diesem Zusammenhang für uns stellen sind - und da muss ich sagen, diese Fragen haben wir uns vielleicht in der Vorbereitung zu wenig gestellt:

Was verstehen MigrantInnen unter Integration? Was erwarten sie sich von der Integration? Was erwarten sie sich von der Gesamtgesellschaft? Was sind sie bereit für das Thema Integration zu geben?

Das sind Fragen, die aufgetreten sind und die wir vorher mehr thematisieren hätten sollen. Diese werden natürlich wieder auftreten, wenn wir mit dem Leitbild verstärkt an die Öffentlichkeit gehen.



**Kenan Güngör:** Ich möchte nur zwei, drei Anmerkungen zum Rassismusbegriff anführen: Wie verhält sich der Begriff Rassismus? Wie relevant ist es in Leitbildprozessen den Begriff nach vorne zu stellen? Was für eine Dimensionierung muss er haben? Ich möchte keine begriffsgeschichtliche Zurückführung über die Wichtigkeit dieses Begriffes machen - von der Kolonialzeit über die Weltkriege bis heute

In Leitbildern passiert etwas Besonderes, das muss man immer vor Augen haben. Sie haben die Absicht, mit der Mitte der Gesellschaft zu kommunizieren. Das muss man sich als Aufgabe ganz klar machen. Was heißt das für ihre Kommunikation? Da ist das Problem, dass bestimmte Begriffe sofort so markant sind, so einschließend und ausschließend, dass eine weitere Kommunikation kaum mehr möglich ist. Einer dieser Begriffe ist - auf der strategischen Ebene - der Begriff des Rassismus. Es wird schwierig für sie sein, wenn sie versuchen Leute zu gewinnen, Leute mit Vorbehalten, Leute die in der Mitte der Gesellschaft stehen, wenn sie den Begriff des Rassismus sehr stark nach vorne stellen. Auf der anderen Seite müssen sie es aber schaffen, dass dieser Begriff nicht völlig wegfällt. Ich würde nicht, wie Gerhard Hetfleisch vorschlägt, entweder von Rassismus oder von Fremdenfeindlichkeit sprechen. Ich glaube es ist gut, dass wir eine Begriffsdifferenzierung erfahren haben, weil wir in einer Gesellschaft leben, wo sehr verschiedene Phänomene auftreten und da besteht die Gefahr, dass viele Begriffe, die alles umfassen, nichts umfassen.

Wenn wir heute über Bildungschancen und Zugänge zum Arbeitsmarkt sprechen, dann reden wir über Potentialschwächen, Entwicklungsfähigkeitsschwächen und fragen uns, wie sehen kurz-, mittel- und langfristige Strategien dagegen aus. Dann werden wir merken, dass ein Faden der Benachteiligung eine Rolle spielt, der nichts mit Rassismus zu tun hat. Wir haben auch andere Formen von struktureller Diskriminierung. Wir haben zum Beispiel Gesetze, die in einer Zeit entwickelt worden sind, als diese Gesellschaften noch nichts mit Zuwanderung zu tun hatten. Wir haben Dinosaurier aus dem letzten Jahrhundert. Und die sind nicht mit dem Begriff Rassismus zu erklären, da müssen wir etwas anderes tun. Entstehen Benachteiligung und möglichen Chancen nicht woanders? Ich verwehre mich aus diesen Überlegungen dagegen, dass man den Begriff Rassismus so potenziert nach vorne stellt.

In Leitbildprozessen geht es nicht nur um Erkenntnis, sondern es geht darum Leute zu gewinnen. Wir versuchen ein Marginalthema in einer Gesellschaft anders zu positionieren. Und da müssen sie es nicht nur sagen, wenn sie Unrecht sehen, sondern die Frage ist: Wie kommunizieren sie das? Da würde ich sagen, wenn sie wirklich die Aufgabe des Promotings, des Gewinnens haben, dass sie auch Phänomene nicht nur benennen, sondern sich auch überlegen, was es für Strategien gibt.

Noch ein Satz zum Begriff Rassismus: Wir haben Begriffe, die schließen ein und aus auf eine sonderbare Weise. Ich bin Kurde aus der Türkei, ich kenne diese Diskussion aus der Türkei, zwischen Kurden und Türken, zwischen Alleviten und Sunniten. Ich habe das zwischen Minderheiten und Mehrheiten auch hier sehr gut erlebt, und ich kenne das von mir selbst nur zu gut, dass es eine ziemlich selbstgefällige Position sein kann, anderen Rassismus vorzuwerfen. Wenn ich ihnen hier im Raum Rassismus vorwerfe und sage, sie sind alles latente Rassisten, dann haben sie keine Chance. Weil ich damit alles indirekt erklären kann. Gebe ich dem anderen, wenn ich diesen Begriff benütze, überhaupt die Chance, da herauszukommen? In dem ich das der anderen Seite, der Mehrheitsgesellschaft zuschreibe, habe ich etwas anderes markiert. Dort ist das Unrecht

und hier ist das Recht. Ich bin per se immer im Recht weil ich in dem Moment moralisiere. Es gab einen Theoretiker, den ich sehr schätze, der hat einmal - als Provokation - gesagt: "Es ist unmoralisch immer moralisch zu sein".



**Barbara Liegl:** Ich möchte darauf gleich unmittelbar reagieren. Ich denke mir, man muss sich im Zusammenhang mit Rassismus überlegen: Wie sind die Strukturen, wie sind die Gesetze die wir jetzt haben, die auf die sogenannte Gastarbeiterpolitik ausgerichtet waren in Österreich zustande gekommen? Ich denke mir, da steckt wahrscheinlich auch schon ein gutes Stück an Rassismus drinnen, den wir alle in uns tragen und den wir uns bewusst machen müssen. Wir sind alle nicht frei von Vorurteilen. Und ich denke mir ein bewusster Umgang mit den eigenen Vorurteilen bzw. auch mit eigenen Diskriminierungserfahrungen scheint mir in diesem Zusammenhang sehr wesentlich und deshalb bin ich natürlich eine Verfechterin dessen, dass Rassismus sehr wohl ein Thema in diesen Leitbildebatten sein soll.

Meiner Meinung nach kann sich jemand in einer Gesellschaft nur dann integrieren, wenn er sich von dieser Gesellschaft aufgenommen, wenn er sich von anderen Gesellschaftsmitgliedern respektiert fühlt. Das kann nur dann passieren, wenn Personen eben nicht aufgrund ihres Aussehens ihrer Muttersprache, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihrer Religion diskriminiert werden. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik muss einerseits eine Vorbedingung für Integrationspolitik sein, muss aber gleichzeitig auch im Rahmen der Integrationspolitik auf jeden Fall eine Rolle spielen. Antirassismus, Antidiskriminierung sollte sowohl bereits vor dem Integrationsprozess beginnen, als auch eine Begleitmaßnahme in der Entwicklung von Leitbildern sein.

Ich möchte kurz etwas darüber sagen, wie die Rassismusdebatte in Österreich läuft, bzw. eigentlich nicht läuft. Ich habe das Gefühl, dass gerade auf Bundesebene im Bereich Rassismus sehr wenig bis gar kein Bewusstsein vorhanden ist und ich sehe sehr viele Indikatoren dafür, dass das so ist. Um nur ein paar zu nennen: Politiker und Politikerinnen können bei uns ungestraft Aussagen tätigen, seien das jetzt Aussagen von Herrn Gudenus oder Aussagen von Herrn Kohl, der meint, "dass Antisemitismus in Österreich ohnehin kein Problem sei". Gerade die Stimmung die dadurch erzeugt wird, dass Personen des offiziellen Österreich, solche Sachen ungestraft sagen können ist ein Indikator dafür, dass relativ wenig Bewusstsein für die Thematik vorhanden ist.

Auch die ganzen Prozesse oder Nichtprozesse die rund um die Verabschiedung des Gleichbehandlungsgesetzes auf Bundesebene stattgefunden haben sind meiner Meinung nach ein Indikator dafür, dass man sich weder mit Rassismus noch mit anderen Antidiskriminierungspolitikfeldern in Österreich beschäftigen möchte. Diese ganze Gesetzgebung ist nur dadurch ins Rollen gekommen, dass es in der EU Richtlinien gegeben hat. Es war ein Prozess, der uns von außen aufgezwungen wurde. Aber mittlerweile ist das Gesetz verabschiedet. Es fand keine besondere Diskussion im Rahmen des Gesetzwerdungsprozesses statt. Es waren weder MigrantInnenorganisationen noch andere kompetente NGO's in diesen Gesetzwerdungsprozess eingebunden. Als das Gesetz dann verabschiedet wurde, hat man sich auch nicht überlegt, wie man Sensibilisierungsmaßnahmen setzen könnte um das Bewusstsein der Bevölkerung zu stärken und man hat sich auch nicht überlegt, wie man potentiell von Diskriminierung betroffenen Personen zu ihrem Recht verhilft bzw. sie



darüber informiert, welche Rechte sie haben. Es findet kein Empowermentprozess der potentiell betroffenen Personengruppen statt.

Ein paar Umfragen, die meiner Meinung nach sehr deutlich machen, dass gerade in diesem Bereich in Österreich noch sehr viel getan werden muss. Erst gestern ist in den Zeitungen eine Umfrage in der gefragt wurde, wer die größten "Privilegienritter" in diesem Land sind und hier haben 65 Prozent der Befragten "Ausländer" als die zweitgrößte Gruppe der "Privilegienritter" in Österreich genannt. Schon einmal der Begriff "Ausländer", deshalb habe ich ihn unter Anführungszeichen gesetzt, dass der überhaupt so ungeniert verwendet werden kann. Und dann was da für Annahmen dahinter stehen zeigt sehr eindeutig, dass da in Österreich noch sehr viel getan werden muss.

Eine andere Befragung aus dem Jahr 2003 wo es um die Angst vor ethnischer Bedrohung geht, wo unterschiedliche Dimensionen abgefragt wurden, wie nehmen uns MigrantInnen die Arbeitsplätze weg, nehmen sie mehr aus den Steuertöpfen heraus, sind sie gut oder schlecht für die Wirtschaft, untergraben sie das kulturelle Leben in Österreich oder bereichern sie es usw. hat für Österreich ergeben, dass die Meinung knapp über dem neutralen Durchschnitt liegt, also das für diese Dimensionen die Österreicher knapp im positiven Bereich liegen.

Eine weitere sehr erschreckende Umfrage enthält die Frage: Welche Gruppen möchten sie nicht in ihrer Nachbarschaft wohnen haben? Alleine schon die Begriffe, die in dieser Umfrage verwendet werden, finde ich sehr problematisch - auch wieder "Gastarbeiter", "Ausländer" und das Wort "Zigeuner". Man sieht das hier sehr schön, dass die Ablehnung all dieser Gruppen im Vergleich zum Jahr 1999 angestiegen ist und dass vor allem unter Anführungszeichen die Gruppe der "Zigeuner" und auch die Gruppe der "Moslems" sehr stark abgelehnt wird.

Und dann zum Abschluss noch ein kurzer Einblick wie viele Fälle an Rassismus von ZARA seit 2000 dokumentiert werden. Ich möchte jetzt mit diesen Zahlen nicht belegen, dass Rassismus um so und so viel angestiegen ist in Österreich, das hat natürlich auch sehr viel damit zu tun, dass ZARA mittlerweile in der Community bekannter geworden ist und dass sich daher mehr Leute an diese Organisation zur Beratung wenden und man sieht aber sehr schön in welchen Bereichen, in sehr unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen, Personen von Rassismus betroffen sind also angefangen vom öffentlichen Raum, über die Arbeit, über Wohnen und natürlich auch über den Kontakt mit der Polizei und sonstigen Behörden. Und hier denke ich mir, sieht man sehr schön, dass das Bereiche sind, die zum Teil auch in den Integrationsleitbildern abgedeckt sind, die aber auch teilweise über diese Integrationsleitbilder hinausgehen und wo man sich vielleicht überlegen könnte auch über diese lokale Ebene in diesen Integrationsleitbildern manche dieser Bereiche einzubinden.

**AJA:** Ich möchte jetzt Martin Maier bitten etwas über das Integrationskonzept in Salzburg zu sagen.

**Martin Maier:** Ich beschränke mich jetzt darauf, das Projekt „Integrationskonzept der Stadt Salzburg“ in aller Kürze zu skizzieren. Das Projekt wurde von der Stadt Salzburg in Auftrag gegeben. Wie Frau Zwicklhuber bereits ausgeführt hat, steht auch dieser Prozess im Spannungsfeld zwischen Zielsetzung auf Prozessebene (Partizipation, Bewusstseinsbildung, Akzeptanz, Vernetzung, Nachhaltigkeit) und Zielsetzung auf Produktebene. Das heißt, es muss ein Maßnahmenplan herauskommen und es müssen Ziele formuliert werden. Wie versuchen wir das Ganze nun zu erreichen? Es gibt fünf Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themenstellungen (Arbeit und Wirtschaft, Partizipation, Soziales und Gesundheit, Bildung und Kultur, Jugend und Sport). Insgesamt finden für jede dieser Arbeitsgruppen drei Workshops statt. wobei jeweils am



Anfang eines Workshops eine Bestandaufnahme, eine Istanalyse erstellt wurde. Es gibt dazu einen Bericht, wo erstmals Datenmaterial systematisiert wurde, welches in der Stadt Salzburg vorhanden war, aber in dieser Form noch nicht zusammengetragen oder systematisiert wurde. Der zweite Workshop hatte dann allgemeine strategische Zielsetzungen zum Ziel. In der aktuell laufenden, jetzt dritten Workshopserie geht es darum, operative Zielen und konkreten Maßnahmen mit Umsetzungshinweisen zu formulieren.

Nach einer Feedbackrunde gemeinsam mit den ArbeitsgruppenleiterInnen der Stadt Salzburg entsteht ein Rohentwurf, der dann einer breiten Öffentlichkeit noch einmal in Form eines Plenums zurückgespielt wird. Da ist noch einmal möglich ist, sich zu beteiligen, sich einzubringen und die Ergebnisse werden dann zu einem Erstkonzept zusammengeführt, welches dann an die Stadtpolitik herangetragen wird. Was davon dann als beschlussfähige Materie übrig bleibt und was dann als nichtbeschlussfähige Materie aus diesem Leitbild ausgeschieden wird, lässt sich zu dieser Zeit noch nicht sagen.

**AJA:** Ich darf nun Attila Dincer aus Dornbirn zum Thema Partizipation zu Wort bitten.



**Attila Dincer:** Ich möchte sehr persönlich anfangen und enden. Ich wurde als Kindergartenkind diskriminiert, als Volksschüler, als Gymnasialschüler und auch während des Studiums. Und nach dem Studium bei der Arbeitssuche. Ich habe zwei Wege gehabt. Ich hätte in eine Jammerphase hineintreten und sagen können: „Ich werde diskriminiert, also sind alle um mich herum Rassisten und ich bin arm“ Und ich hätte mir einen Verein aussuchen können, wo das gut hineinpasst.

Wir haben 97 MigrantInnenvereine in Vorarlberg, von denen 67 türkische Vereine sind und von denen wiederum 40 religiöse plus ihre Zweigvereine - also insgesamt 55 Vereine. Und wir haben 12 Vereine, die weltliche - vorarlberg-spezifische - Arbeit machen und zwei davon leisten Integrationsarbeit und nur einer dieser Vereine hat Mitarbeitern. Für mich war dieser zweite Weg der richtige.

In Vorarlberg haben wir heute noch Schwierigkeiten, Themen wie Rassismus, Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit anzusprechen. Das soll man nicht schönreden. Auch in Vorarlberg haben wir diese Phänomene. Wir haben aber auch erkennen können, dass wenn Migranten sagen: "Ich werde diskriminiert und alle sind so gemein um mich herum", dass das zu einem Schutzmechanismus führen kann.

Das uns zum Beispiel Eltern anrufen und sagen: "Der Lehrer ist ein Rassist, der hat unserem Sohn einen Fünfer gegeben". Wenn wir da hineintauchen, sehen wir, dass in dieser Klasse sieben Migrantenkinder sind und nur ein Kind einen Fünfer hat. Da müssen wir rückfragen. Wenn der Lehrer nämlich tatsächlich ein Rassist wäre, müssten mehr dieser Migrantenkinder Fünfer bekommen. Also hat es auch andere Gründe. Ich glaube erkannt zu haben, dass es mit Nichtbeteiligung zu tun hat.

Diskriminierung möchten wir nicht schön reden. Es gibt Ungleichbehandlung in bestimmten Bereichen. So wurde in Vorarlberg, wie wahrscheinlich in ganz Österreich,

Integration jahrzehntelang nicht thematisiert. Wir haben dann die 80er Jahre mit ihrer "Multi-Kulti-Phase" gehabt und in den 90er Jahren eine echte Auseinandersetzung mit den hier bleibenden Menschen und deren Kultur und Religion. Dieser Arbeit, die bei uns in Vorarlberg erst Ende der 90er Jahre begonnen hat, hat - wie Frau Dr. Grabherr heute bereits gesagt hat – erst mit der Kompetenz- und Wissensstelle "okay-zusammen-leben" eine Qualität bekommen.

In der Zeit waren leider schon die Greuelthaten in Amerika, die von Islamisten ausgeführt wurden und schon haben wir wieder einen Schutzmechanismus auf österreichischer Seite: „Alle Moslems sind schlecht“ Integration konnte wieder eingebremst werden und dies bedeutete aus Migrantensicht: „Wir werden eh nicht gewollt und gewünscht, also tun wir uns das gar nicht an. Wir gehen gar nicht raus. Wir zeigen uns gar nicht, wir öffnen uns gar nicht. Wir schließen uns in unsere Vereine und machen unsere Arbeit und bauen unsere eigenen Infrastrukturen auf. Und werden auch inländerfeindlich.“ Ich habe Migranten erlebt, die sagen: „Alle Österreicher sind Rassisten, die sind alle so schlecht.“ Für mich ist das auch Rassismus wenn man sagt, alle Österreicher sind schlecht, weil man selbst Schlechtes erlebt hat.

Es hat mit Beteiligung zu tun. Wir haben den Weg eingeschlagen uns zu beteiligen und haben dort natürlich Rückschläge gehabt. Wir sind zu Politikern gegangen und haben gesagt: „Wir möchten bei den Wahlen mitmachen, wir sind Österreicher, wir sind eingebürgert, können relativ gut Deutsch, wollen also Politik mitmachen und mitbestimmen.“ Und sie haben gesagt: „Es ist zu früh. Es würde unserem Wählerpotential schaden. Unsere Wähler wollen euch noch nicht. Also macht etwas Eigenes.“ Und dann haben wir eine eigene Liste aufgestellt. Vorarlberg hatte eine Vorreiterrolle, denn es hat eine eigene migrantische Liste gegeben. Das wurde dann von den gleichen Politikern benutzt in dem sie sagten: „Ihr wollt ja gar keine Integration, sonst hättet ihr keine eigene Liste gemacht.“ Und so war das eine nicht recht und das andere auch nicht. Das ist natürlich zu einem Problem geworden.

Wenn man den Weg der Integration und der Beteiligung geht, gibt es Hindernisse, das muss man nicht schönreden. Aber es ist möglich, dass man in Prozesse sehr weit hineinarbeiten kann. Ich bin an vielen Prozessen in und über Vorarlberg hinaus beteiligt, und ich denke mittlerweile, dass Möglichkeiten bestanden haben und bestehen, sich zu beteiligen.

Wenn man wie Kenan Güngör gesagt hat, eine moralisierende Schuldzuweisung macht und sagt: „Da ist Rassismus und da ist Diskriminierung“, was kann das bedeuten? Wenn ich das jahrelang mache und ich sage dann: „Ich möchte aber mitarbeiten“, dann weiß ich nicht, wie effektiv das ist. Das ist dann für mich nicht Rassismus. Sondern es ist menschlich, dass es mir schwer fällt, Menschen in eine Arbeit zu integrieren, die von mir bestimmt, bezahlt und geleitet wird, nachdem mich jemand jahrelang - berechtigt oder unberechtigt (ich möchte hier nicht werten) – angreift. Wir diese schizophrene Situation. Wir wollen und können mitmachen, wir haben aber Probleme und Hindernisse. Diese sind aus unserer Sicht aber beseitigbar. Wenn ich Vorarlbergs Erfolge in der Integrationsarbeit ansehe, geht diese Arbeit - meiner Beobachtung nach - bei uns nicht langsamer und nicht schlechter voran als in den anderen Bundesländern. Das obwohl wir überhaupt kein Büro haben das Rassismus erforscht, überhaupt keine Medienarbeit haben, mittels der man aufschreit: „Es gibt Rassismus, es gibt Diskriminierung!“

**AJA:** Ich möchte jetzt Eva Grabherr bitten, ebenfalls etwas zu Partizipation und zum Integrationsprozess in Vorarlberg zu sagen.

**Eva Grabherr:** Ich finde es schwierig, angesichts der vielen Positionen, Begriffserklärungen, aber auch Begriffsverwirrungen, die im Raum stehen, jetzt einfach auf den Integrationsprozess in Vorarlberg einzugehen. Ich möchte jetzt nicht auf das Thema Diskriminierung und Antidiskriminierung eingehen. Ich möchte grundsätzlich davor warnen zu unterschätzen, was Begriffswahl mit sich bringt. Rassismus - und hier ist auch ein Unterschied zwischen dem englischsprachigen und deutschsprachigen Raum - evoziert etwas ganz Bestimmtes, das genauso viel verwischt undifferenziert lässt, als es vielleicht erklärt. Also ich würde im deutschsprachigen Raum schon um eine Begriffserklärung und Definition ringen wollen.

Ich komme auf Vorarlberg zurück, indem ich zwei Punkte eines Gesprächs skizzieren möchte, dass ich gestern mit den wichtigsten Wirtschaftsbeamten des Landes geführt habe:

1.) Mädchen und junge Männer, die einen bestimmten Namen tragen (Namen, die eine Herkunft aus der Türkei oder aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawien nahe liegen lassen), haben ganz bestimmt weniger Chancen auf Lehrlingsausschreibungen. Aber sie haben im Grunde genommen gute Ausbildungen, sage ich jetzt einmal. Das heißt, das Kapital das sie brauchen, um auf diesen Arbeitsmarkt zu kommen, ist da!

2.) Der Beamte sagte: „Ich habe gerade eine Liste von Mitarbeitern einer Firma vor mir liegen, die gerade ausgelagert wird“. Das heißt, wir verlieren hundert Arbeitsplätze in Vorarlberg. 97 dieser 100 Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze verloren gehen, haben von den Namen her eindeutig einen Migrationshintergrund. Wenn ich mir hier sachlich den Hintergrund ansehe, haben diese Personen nicht einmal einen Pflichtschulabschluss.

Wo würden sie ihren Arbeitsschwerpunkt setzen? "Okay-zusammenleben" hat diesen Schwerpunkt ganz klar im Bereich der sogenannten „nachholenden Integration“ gesetzt, weil ich glaube, dass Menschen die in unserem Land leben, mit dem Kapital grundsätzlich einmal ausgestattet werden dass sie brauchen, um hier ihr Leben selbstbestimmt führen zu können. Dass diese - unter Anführungszeichen - "Kapitalverteilung" nicht so gut funktioniert, kann vielleicht auch mit diskriminierenden Strukturen zu tun haben. Das möchte ich nicht leugnen. Aber wenn sie, und jetzt verlasse ich den akademischen Weg, in der Integrationsarbeit tätig sind und ins Feld der Pragmatik treten, müssen sie Schwerpunkte setzen. Und wir haben in Vorarlberg sehr klar diesen ersten Schwerpunkt im Bereich der nachholenden Integration gesetzt.

Ich möchte hier eine These vertreten: Der Grund, dass wir jetzt so stark über Leitbilder diskutieren und in ganz Österreich auf kommunaler Ebene auf Landesebene solche Prozesse in Gang kommen, ist doch Ausdruck dafür, dass wir in einer Transformation sind. Wir nennen das „turn“. Ich würde sagen, wir haben einen *turn* hin zum Pragmatischen in der Integrationspolitik. Wir sind mitten drin. Ich frage, was bedeutet das jetzt für Partizipation? Also nicht für Diskriminierung oder Antidiskriminierung, sondern für Partizipation.

Von Vorarlberg aus kann ich sagen, dass diese Professionalisierung von Integrationsarbeit, das Hineintragen des Anliegens der Integration in die Systeme (Verwaltung, Gesundheit, Bildung) für einen ersten Moment den Focus von den MigrantInnen weggenommen hat, die in einer Zeit, als es eben nicht pragmatisch diskutiert wurde, sehr stark in Sprecherfunktionen auftraten. Das heißt, meine These und Frage geht dahin, ob nicht dieser pragmatische Turn den Focus von den SprecherInnen, (die ja immer so eine Doppelidentität von SprecherIn und ExpertIn hatten - und das ist

übrigens auch eine sehr problematische Position für die Person selbst) stärker auf die sogenannten ExpertInnensysteme gelegt hat?

Dieses Hineintragen in die Systeme würde ich im ersten Schritt als sehr positiv sehen. Dadurch, dass MigrantInnen da nicht drinnen sind, ist natürlich auch so etwas wie eine Ungleichbehandlung bewirkt worden. In Vorarlberg ist in den selben Jahren in denen diese Professionalisierung "in die Wege geleitet wurde" zugleich ein Prozess in Gang gekommen, den ich als Partizipation von MigrantInnen in den Gefäßen unserer Gesellschaft sehe. Wir haben eine Professionalisierung der Integrationsarbeit. Wir haben in der Vertretung auf Arbeiterkammerebene das erste Mal eine ethnische Liste mit MigrantInnen. Wir haben seit der letzten Gemeinderatswahl doch eine auffallend starke Präsenz von MigrantInnen in den Gemeindevertretungen.

Professionalisierung der Integrationsarbeit auf der einen Seite und zugleich eine Verstärkung der Partizipation von MigrantInnen in denjenigen Gefäßen der Gesellschaft, die in meinen Augen im Regelsystem auch dafür zuständig sind. Das läuft parallel. Ich habe jetzt nicht die Zeit, das näher auszuführen. Mir ist sehr klar, was für Flanken das auch eröffnet, auch intellektuelle Flanken. Aber ich glaube, das diese Transformation MigrantInnen vielleicht auch zunehmend aus einer sehr schwierigen Situation erlöst, nämlich gleichzeitig ExpertIn sein zu müssen und auch permanent identitär argumentieren zu müssen. Das ist keine einfache Position (unter der auch viele leiden) und ich glaube, dass da eine Ausdifferenzierung stattfindet, die man als sehr positiv beschreiben kann.

**AJA:** Jetzt möchte ich noch Herrn Ljubomir Bratic um ein Statement bitten.



**Ljubomir Bratic:** Ich habe das Gefühl, das ich hier in einer Minderheitenposition bin. Also ich glaube nicht, dass es Integration gibt. Ich nehme eine ganz dezidierte Position einnehme, wo es um Rechte und Gleichheit geht. Wir haben in diesem Staat keine Migrationsgeschichte, die vorgestern oder vor vierzig Jahren begonnen hat, sondern eine viel ältere Geschichte. Und wenn man diese Geschichte betrachtet, dann bemerkt man Kontinuitäten und Transformationen. Dann sieht man Gesetze während der Zwischenkriegszeit – also in der ersten Republik - Gesetze in der Ostmark und sieht, dass diese Gesetze auch in der zweiten Republik fortgesetzt worden sind. Diese Gesetze beziehen sich dezidiert auf eine bestimmte Gruppe - auf MigrantInnen und jene, die nicht StaatsbürgerInnen sind. Es gibt eine Entwicklung und es gibt eine Geschichte der Ausschließung, der Diskriminierung, die nicht erst seit vorgestern da sind, sondern mit einem bestimmten Gebilde zu tun hat. Und dieses Gebilde heißt Nationalstaat. Falls wir von Integration und Partizipation reden, müssen wir erst viel höher ansetzen und uns fragen, in welchen Gebilden, in welchen Staaten, in welchen Machtsystemen arbeiten wir?

Dieses Machtsystem, dieser staatliche Hintergrund hat bestimmte Instrumente, die auf die Gruppe der MigrantInnen angewendet werden. Diese Instrumente heißen Rotationssystem, Assimilation, Diversität - zurzeit ein sehr großes Wort in Wien - und vor der Diversität hieß es auch Integration. Das sind von meiner Warte her nicht Instrumente der Partizipation, der Teilnahme, sondern Instrumente die ein bestimmtes Ziel haben, die Normierung dieser Gruppe. Deswegen ist die Situation eigentlich so, dass wir in der ganzen Integrationsdebatte nicht das Herz der Ausschließung in Österreich ansprechen.

Was ist das eigentliche Herz des Rassismus in diesem Staat? Das ist das Ausländerbeschäftigungsgesetz. Im Ausländerbeschäftigungsgesetz wird eigentlich das Prinzip der Primaten festgelegt. Deswegen entsteht - wie Frau Grabherr sie zuvor geschildert hat - eine Situation, dass von 100 zu entlassenden Menschen 97 MigrantInnen sind. Weil es in diesem Gesetz steht. Es steht dort ganz eindeutig, dass MigrantInnen zuerst entlassen werden müssen. Es gibt ein Parallelrecht für Menschen die eigentlich Primaten sind und eines für Menschen, die MigrantInnen sind. Das ist die reale Situation. Die Gefängnisse sind überfüllt mit Menschen, es gibt eine regelrechte Menschenjagd, Menschen werden umgebracht. Das ist die eine Ebene.

Es gibt aber gleichzeitig eine andere Geschichte. Nicht die des Normierungsversuches, sondern die Geschichte der MigrantInnen selbst. Diese Geschichte wurde bis jetzt noch nicht geschrieben. Diese Geschichte kommt erst jetzt in Ansätzen und wird von denen vorangetrieben, die sich dezidiert als MigrantInnen verstehen und als diese im politischen Sinn als politische Subjekte auftreten. Das heißt diejenigen, die für sich behaupten: „Wir sind nicht Objekte eurer Interventionen. Wir sind nicht Objekte eurer Integration, sondern wir sind politische Subjekte. Unser Interesse ist das, dass wir Gleichheit wollen und keine Integration. Wir wollen gleich sein. Unser Interesse ist, dass wir die Gesetze, die uns in einen Sonderstatus abschieben, abschaffen!“ Das gesamte Fremdenrecht gehört abgeschafft, wenn man überhaupt von Integration reden will. Das ist die Position der MigrantInnen. Das ist die Position von hunderten und aberhunderten Selbstorganisationen.

Vielleicht noch ein Wort zu Selbstorganisationen, es immer Aufteilungen in ethnische und nichtethnische gibt. Die Selbstorganisation von MigrantInnen und die Ethnizität ist eine Ressource. Das ist eine Ressource von Menschen, um sich in dieser Gesetzeslage, in dieser Gesellschaft zu behaupten. Das ist eine wichtige Ressource. Wenn man das abzuschaffen will, dann muss man wissen, dass dann genau diese Ressource von den Menschen wegkommt und diese Menschen dann dadurch in die Position der Zweite-Klasse-Menschen gedrängt werden.

Man muss fragen, warum nach vierzig Jahren MigrantInnen immer noch nur in vier Branchen zu finden. Die erste, zweite und dritte Generation findet man im Baugewerbe, im Gastgewerbe, im Reinigungsgewerbe.etc. ; 80 Prozent der Menschen arbeiten nach wie vor dort. Weil sie so dumm sind? Nein, weil das System ein Interesse daran hat, dass sie dort bleiben. Wenn wir eben von Integration reden, wenn wir von Partizipation reden, dann muss uns klar sein, dass ohne politische Rechte, ohne die Abschaffung der Fremdengesetzgebung so etwas unmöglich ist.

Und noch ein letzter Satz. Die MigrantInnen - diese 700 bis 800.000 Menschen - leben nicht in einem demokratischen Staat. Sie haben nicht die Möglichkeit, die Gesetze zu bestimmen, die direkt auf sie und ihren Alltag einwirken. Das machen die anderen.

## Diskussion

**BL:** Ich möchte etwas zu dem Brandmarken von anderen als Rassisten und Rassistinnen sagen. In der Antirassismuserbeit geht es nicht ums Brandmarken, sondern darum, Bewusstsein zu schaffen. Personen, die jemanden diskriminiert haben, die sich vielleicht noch nie mit diesem Thema auseinandergesetzt haben, darauf aufmerksam zu machen, welche Prozesse da wirken und welche Folgen diese Diskriminierung für die Person haben kann, die diskriminiert wurde. Wir haben sowohl in unserem EQUAL-Projekt als auch in unserer täglichen Beratungsarbeit erlebt, dass uns Personen sagen: „Wir haben noch nie in dieser Form über dieses Thema nachgedacht.“ Also es geht darum Bewusstsein zu schaffen. Leute darauf aufmerksam und darauf aufbauend weiter zu arbeiten.



**Publikum:** Ich hätte eine Frage an Herrn Bratic. Was soll denn passieren? Was soll man fordern? Was ist Ihr Bild von Integration?

**LB:** Das ist eine große Frage. Es ist wichtig, die Grenzen einer Position, eines Begriffs aufzuzeigen. Es ist wichtig, zu bestimmen wo Dinge beginnen und wo sie enden. Das wollte ich einmal betonen. Wir müssen, um überhaupt von Integration reden zu können, eigentlich von Gleichheit reden. Das ist notwendig. Wenn es eben nicht mehr die Situation gibt, dass es ein Ausländerbeschäftigungsgesetz gibt, welches meine Bewilligung und meine Existenz regelt, dann können wir auch von Einbindung usw. reden. So lange wir nicht auf der Ebene der Gleichheit miteinander reden, reden wir gar nicht und das ist eben das Problem.

**EG:** Ich finde gerade, wie die Diskussion jetzt läuft und wie sie auf mich geantwortet und mein Beispiel [Anm.: 97 Entlassungen] interpretiert haben, Herr Bratic, zeigt das Problem in dem wir stecken. Das ist aber nicht das Problem von Menschen die davon betroffen sind. Ich möchte nicht sagen, wir reden auf der intellektuellen Ebene und im Alltag gibt es Rassismus, Entlassungen auf Grundlage des Ausländerbeschäftigungsgesetzes. Ich bin mir immer sehr bewusst, dass dieses eine reale Ebene hat. Wir unterscheiden aber zum Beispiel nicht zwischen AusländerInnen und MigrantInnen in dieser Diskussion. Von diesem Fall in Vorarlberg sind ÖsterreicherInnen migrantischer Herkunft betroffen. Auch das hat mit dem Wirken des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zu tun aber es macht Sinn, die Frage genau zu stellen. Unterscheiden wir zwischen AusländerInnen und MigrantInnen. Das ist mein Plädoyer, dann wird auch die Integrationsarbeit anders aussehen.

Das Zweite, was sie ansprechen, dass der Nationalstaat Diskriminierungen mit sich bringt, die in meinen Augen und nicht nur in meinen Augen, sondern auch politikwissenschaftlich, sozialwissenschaftlich abgesichert, dem Gemeinwohl unseres Staates nicht zuträglich sind. In einem sich vereinigenden Europa ist das

Nationalstaatsprinzip für die Zuteilung von Ressourcen - und für mich ist Wahlrecht öffentliche Mittel etc. alles Ressourcen - nicht mehr zuträglich und zwar für den gesamten Staat und für die gesamte Gesellschaft. Und darum muss es hier gehen.

Und darum wehre ich mich ja so gegen den Begriff Rassismus. Weil der setzt gerade nicht nationalstaatlich an. Aber das ist wirklich eine Intellektuellendiskussion, ist eine andere Debatte.

Das ein System, das Ressourcen verteilt, Grenzen braucht, ist für mich einfach ein Fakt. Das wir immer wieder fragen, wo diese Grenzen gesetzt werden, was diese Grenzen tun und ob sie für das Gemeinwesen zuträglich oder abträglich sind, ob sie dem grundlegenden Ethos unserer Gesellschaft noch entsprechen, ist eine Diskussion, die wir permanent führen müssen. Aber ich finde, wenn wir das tun müssen, was Kenan Güngör gesagt hat und in meiner Position muss man das tun, wenn man dieses Thema weiterbringen und promoten will, müssen wir unglaublich präzise sein. Wir müssen einfach genauer sein in unserer Argumentation, um in diesen unglaublich verzahnten Systemen handeln und wirken zu können.

**Publikum:** Ich glaube, dass die Widersprüche am Podium vielleicht nicht mehr so groß sind, wenn man anfängt, die Diskussion in Schichten zu teilen. Für mich ein Integrationsleitbild überhaupt erst ein Anfang des miteinander Lebens. Ich arbeite seit zwanzig Jahren mit MigrantInnen, arbeite freiwillige in einer Frauenberatungsstelle mit, war grüne Abgeordnete im Gemeinderat und arbeite jetzt am afro-asiatischen Institut. Ich habe selbst sehr viele Erfahrungen im Alltag mit Migration aber auch mit Theorie. Positiv hervorzuheben ist, dass in den letzten 20 Jahren die StellvertreterInnen Diskussion langsam ein Ende findet. Aber ein Integrationsleitbild ist für mich eigentlich nur der Beginn eines miteinander Redens, der Beginn, verschiedene Kulturen, das Miteinander verstehen zu lernen.

Das Zweite ist, dass die strukturelle Politik eine massive Ausschließung gefahren ist. Was mir bei der Diskussion fehlt ist das Thema neoliberale Wirtschaft, WTO, EU und das Beispiel GATS, also die Privatisierung von Dienstleistungen auf verschiedenste Ebenen. Was fördert Rassismus? Was bedeutet das? Das heißt, man muss die Diskussion auf verschiedenen Ebenen führen, auf politischer Ebene, auf der Alltagsebene, usw... Ich glaube dass Integration schlichtweg nur eine Form von Empowerment ist, nicht mehr und nicht weniger und wenn die StellvertreterInnenfunktion endlich weg ist, wird mehr passieren. Mehr auf interkultureller und mehr auf partnerschaftlicher Ebene.wird. Und das ist das Einzige, was ich mir von einem Integrationskonzept erhoffe.

**Publikum:** Was ich aus dieser Diskussion herausgehört habe ist, dass wir uns bei Integrationsleitbildprozessen auf eine Ebene begeben, wo wir pragmatisch miteinander umgehen, pragmatische Ziele setzen, die ExpertInnen entwickeln, die jedoch die breite Basis betreffen. Beim Thema Diskriminierung hat die Emotion natürlich einen wesentlichen Stellenwert. Wenn man diese Emotionen verdrängt und ihr keinen Platz gibt dann verlieren wir das, was wir von dem Gegenüber erfahren können.

**KG:** Ich nehme gerne die Aussagen auf. Sie sprechen eine Empathieebene an. Und sie haben gesagt, ein Leitbild ist für sie nicht mehr als ein Eröffnen einer Kommunikation, eines Diskurses. Das sind zwei Dimensionen und es gibt noch viel mehr Dimensionen. Ist Integration nur eine Frage von Gefühl, ist es nur Kommunikation, ist es nur Rassismus, ist es nur Pragmatismus?

Ich denke es ist eine völlige Verkennung unserer modernen Gesellschaft, zu glauben, dass diese Gesellschaft keine Integrationsleistung erbracht hat. Die ist schon erbracht worden, noch bevor wir über das Wort Integration gesprochen haben. Integration ist ein zu komplexer Prozess, als das man diesen nur auf Migranten beziehen kann. Er ist viel

umfassender. Integration ist jeder, der - von der Biografie her - in eine Gesellschaft integriert wird. Die Idee, dass Nationalstaaten nicht integrieren können, lege ich ab.

Wenn es darum geht, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden, können alle rechtlichen Vorbehalte in einer Gesellschaft aufgehoben werden, wenn sie keine ökonomische Inklusion gewährleistet haben, können sie die Integration vergessen. Dann sind sie zwar sozusagen politisch integriert aber ökonomisch desintegriert.

Wir haben natürlich politische Barrieren, rechtliche Restriktionen, aber ich betone den Bereich der Bildung als zentralen Motor für eine moderne Gesellschaft. Wir sind keine Ständegesellschaft. Ich bin als Normadenjunge in den Bergen aufgewachsen, bin als Arbeiterkind hierher gekommen und jetzt sitze ich hier nicht als Migrant, sondern ich hoffe, ich werde als Experte wahrgenommen. Deswegen sitze ich am Podium. Was heißt Partizipation von Migranten, wenn sie nur die Identität beobachten? Deswegen müssen wir die Regelstrukturen einer Gesellschaft anschauen, damit MigrantInnenvertretung nicht auf identitärer Position passiert, sondern auf professioneller Position. Integrationspolitik, die sich in die Zukunft orientiert, muss da ihren Schwerpunkt haben. Und dabei natürlich alle anderen Faktoren berücksichtigen. Die Frage ist, wo legen wir den Fokus hin?

**HG:** Ich möchte auch kurz auf den Ljubomir Bratic Bezug nehmen. Was mich ein wenig gestört hat ist dieser Fehler, der oft von der Mehrheitsgesellschaft gemacht wird: „DIE Migranten“. Du hast gesagt, die Migranten wollen primär Gleichheit nicht Integration. Ich denke mir, das ist so vielfältig und vielschichtig, dass man das so nicht sagen kann. Abgesehen davon, dass sich Integration und Gleichheit ja nicht ausschließen, sind beides Ziele, die man gleichzeitig verfolgen kann. Den Widerspruch sehe ich nicht. Ich muss aber ergänzen, dass mein Zugang ein unwissenschaftlicher ist. Ich bin Pragmatiker.

Weiters möchte ich auf Barbara Liegl Bezug nehmen. Wenn Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit diese Bedeutung hat, teile ich diese Bedeutung, die Wichtigkeit und die Wertigkeit. Wenn ich jetzt aber höre, dass es auf Bundesebene ein viel zu geringes Bewusstsein gibt, dann kann ich da 100prozentig mitgehen, aber ich würde mich sehr dagegen wehren, dieses Thema und diese Problematik einem Integrationsleitbildprozess aufzubürden. Im Integrationsleitbildprozess kann ich mich nicht auf wissenschaftlicher Ebene bewegen kann, sondern ich muss Leute überzeugen. Ich muss mit Menschen reden, die mit dem Thema Integration etwas anfangen können und anfangen müssen, weil es vor Ort wichtig ist und dann darf ich nicht mehr an der Begrifflichkeit Rassismus und Antidiskriminierung festhalten. Sondern ich muss von Respekt und Anerkennung sprechen, weil das für die Leute leichter verständlich ist. Ich glaube es ist sehr wichtig, dass der Leitbildprozess auf einer sehr pragmatischen Ebene abläuft, wenn er Wirkung haben soll. Was nicht heißt, dass immer im Hintergrund und begleitend wissenschaftliche Diskussionen laufen sollen. Das schließt einander nicht aus.

**AD:** Es wurde gesagt, dass die migrantischen Vereine Ressourcen sind. Ich arbeite seit Jahren mit den Vereinen zusammen und wir nehmen sie auch als Ressourcen wahr. Aber was nützt es, wenn diese Vereine nicht aus sich herausgehen. Wenn wir jetzt einhundert oder zweihundert Vereine hätten und sie würden die Beteiligung nicht suchen, dann würde uns diese Ressourcen auch nichts nützen, weil sie nur intrakulturell genutzt werden würde und somit auch eine Segregation stattfinden würden, was bei uns auch passiert.

Ein Beispiel: Wir haben in Vorarlberg natürlich auch gesellschaftliche und strukturelle Diskriminierung. Bei der gesellschaftlichen Diskriminierung kann man länger arbeiten. Eine strukturelle Diskriminierung war das Grunderwerbgesetz, nachdem es einem Ausländer nicht erlaubt ist, ein Grundstück oder eine Wohnung zu kaufen. Wir hätten dazu eine Demonstration machen können, wir hätten dies der Rassismusstelle melden können und hätten es jahrelang thematisiert können, aber es wurde Kommunikation



gesucht und es hat eine Lösung gegeben und die war viel einfacher. Es wurde letzte Woche ermöglicht, in den Fällen von Ausländern, die noch nicht eingebürgert sind, auch eine Wohnung kaufen können. Es ist möglich, wenn man die Kommunikation sucht. Es ist möglich, wenn man die Ressource Verein auch sinnvoll einsetzt und ich frage mich, ob es auch möglich gewesen wäre, wenn ich nur als Verein, als Migrant, als Ausländer oder als Neoösterreicher geschrien hätte, dass ich dieses Recht nicht habe. Dann hätte man mir gesagt: „Dann hol es dir“. und es wäre ein jahrelanger Prozess gewesen. Aber so war es in drei Monaten möglich, das Problem zu thematisieren und an einem Tisch zu lösen. Das ist für mich Partizipation. Ich kann mitmachen, wenn ich aus mir herausgehe und ein Verein kann wertvollste Arbeit machen.



**AJA:** Ljubomir Bratic ist jetzt vielfach angesprochen worden.

**LB:** Zunächst einmal merke ich hier am Podium eine merkwürdige Trennung zwischen ExpertInnen und irgendwelchen Identitäten: „Wir als ExpertInnen haben bestimmte Positionen und die vertreten wir“. Das stimmt nicht Es gibt keine Neutralität. Diejenigen, die für sich Neutralität beanspruchen sind wahrscheinlich in der mächtigsten Position, die sie einnehmen können. Diese Trennung ist eine falsche Trennung. Das ist meine Position und auf die bestehe ich.

Zweitens: „Es gibt keine MigrantInnen“. Hannes, du hast das gesagt. Es gibt sie. Und zwar gibt es sie als Gruppe, die durch bestimmte Gesetze geschaffen wird. Es gibt Menschen in diesem Land, für die ganz bestimmte Gesetze gelten. Die kann man nicht leugnen. So lange es diese Gesetze gibt, wird auch eine Gruppe existieren. Und wir wissen alle wie diese Gruppen entstehen, das ist durch die Fremd- und Selbstzuschreibung.

Es wäre gut, diese Diskussion in den Workshops weiter zu führen. Das finde ich wichtig, weil es viele Begrifflichkeiten gibt, die noch zu klären sind. Vor allem der Begriff Rassismus wird hier sehr unterschiedlich verstanden und behandelt.

**Publikum:** Meine Hauptfrage ist: Wie kann man Integration schaffen, wenn man das Thema Rassismus nicht erledigt hat? Ist das wirklich so leicht? Ich denke, dass die Leute nicht wissen was Rassismus ist, eine solche Lebensart haben und glauben dass sich das so gehört.

Ich möchte noch eine kleine Geschichte erzählen, in der Namen und Ort keine Rolle spielen. Ich kenne eine Familie. Der Mann (Österreicher) ist mit einer Dame aus dem Osten verheiratet, die wie eine Chinesin aussieht. Sie haben Zwillinge bekommen. Eines der Kinder schaut aus wie die Mutter und eines wie der Vater. Die Großmutter nimmt die Zwillinge in den Arm zum Spielen. Das Kind, das zwar Inländer ist aber wie die Mutter aussieht, muss an der Seite bleiben. Die Großmutter spielt nur mit dem Kind, das wie ein Österreicher aussieht. Dieses Kind bekommt immer das Doppelte, egal, ob es sich dabei um Belohnungen oder Eis handelt und das andere Kind bekommt immer

weniger. Ich würde sagen, das Thema Rassismus gehört zuerst erledigt. Und dann können wir über Integration reden.

**Publikum:** Ich bin in einer Arbeitsgruppe zum Integrationsleitbild in Salzburg. Ich möchte über Partizipation sprechen und warum das so schwierig ist und warum immer nur Eliten da sind. Ich sehe, dass dieses Stellvertreterthema sehr aktuell ist. Wenn ich mich heute hier im Saal umschaue, dann kann ich sagen, dass keine „gewöhnlichen“ MigrantInnen da sind. Falls es die überhaupt gibt. Es sind immer nur kleine elitäre Kreise von Menschen, die ohnehin in der Sozialarbeit arbeiten. Richtige Partizipation gibt es nicht. Das gibt es in Österreich und anderen europäischen Ländern auch bei Einheimischen bei anderen Themen, z.B. Abstimmung über olympische Spiele hier in Salzburg.

Ich sehe hier ein Demokratiedefizit in Österreich und auch in der EU und das alles geht natürlich auch auf MigrantInnen über. Das gleiche Problem gibt es auch bei Armutskonferenzen. Da ist das genau das Gleiche. Da redet man über die Menschen, da reden immer SozialarbeiterInnen und glauben zumeist, sie wissen, was die Leute wollen. Aber die Betroffenen sind meistens gar nicht da. Ich sehe dieses Empowerment überhaupt nicht, weil die Menschen mit ganz anderen Problemen kämpfen, und zwar mit Armut, mit einer Alltagsdiskriminierung. Sie haben andere Probleme, um auch noch um ihre Rechte zu kämpfen. Ich glaube, dass viele resignieren. Genauso wie auch viele ÖsterreicherInnen sagen: „Es ist ja egal, was wir hier herunter sagen, die von oben sagen uns eh wie das geht“.

**AJA:** Ich kann mir jetzt nicht verwehren, zu sagen, dass ich auch in diesem Statement eine starke StellvertreterInnenposition höre - was MigrantInnen denken und was sie nicht denken, was sie überfordert, oder warum sie nicht da sind. Ich sehe auch da ein Muster darin, dass MigrantInnen Objekte sind über die gesprochen wird und problematisiert wird, warum es eine fehlende Partizipation gibt.

**Publikum:** Ich bin vom kroatischen Sportverband und bin ganz normaler Migrant. Ich bin Taxilenker, ich bin kein Experte. Ich finde die Konflikte, die hier bei der Podiumsdiskussion entstanden sind gut. Konflikte sind wünschenswert. Ohne Konflikte gibt es keine Schritte nach vorne. Ich richte mich nun an Ljubomir Bratic. Sie haben tief getroffen ins Herz des einen oder anderen MigrantInnen. Vielleicht ein bisschen zu radikal, aber ich frage nun das ganze Podium: Wir haben ja nun schon das Jahr 2005, und wo sind die MigrantInnen und MigrantInnen heute? Wer sind die Experten? Wer macht diese Gesetze? Im Bundesland, auf Bundesebene? Die Ausarbeitung des Integrationsleitbildes in Salzburg ist eine tolle Sache. Nur haben die MigrantInnen keine Experten, die sich an dem Ganzen beteiligen. Ich bin in der Arbeitsgruppe Bildung, Kindergarten und Schule. Es sind schon MigrantInnen dabei, aber keine Experten. Wenn ich als Arbeitsgruppenleiter diese Bezirksschulinspektorin frage: „Wissen sie eigentlich was sie brauchen? Wir haben keine Leute, die direkt im Schulbereich arbeiten.“. Wissen sie, was die Dame sagt? „Ich bin ja eh Expertin. Ich weiß ganz genau, wo die Problematik liegt“. Und dann kommt in einer Kaffeepause nach einem Workshop die Direktorin einer Volksschule, die wirklich genau weiß, wo die Problematik liegt. Die ist für mich die richtige Expertin.

Was der Herr Bratic fordert, ist ein politischer Rahmen, damit Integration stattfinden kann. Um das geht es.

**Publikum:** In den Leitbildprozessen in Niederösterreich hat man herausgefunden, dass die MigrantInnen, die an diesem Prozess teilnehmen, hauptsächlich der Mittelschicht angehören. Das heißt, dieser Prozess spielt sich größtenteils in dieser Schicht ab. Das heißt, dass die Arbeiter - um sie als Beispiel zu nennen - nicht dazubekommen. Das hat auch eine Auswirkung auf die Fragen: Was heißt Integration? Was heißt Partizipation?

Publikum: Was ich hier so beobachtet habe, scheint es, dass im Westen Österreichs die Integrationsgrundlage auch eine pragmatische Ebene zulässt und dass sich der Osten emotionaler mit anderen Fragen beschäftigt.

**AJA:** Ich danke ihnen sehr für die angeregte Diskussion. Diese ist natürlich keineswegs beendet, sie können diese gerne jetzt in der Mittagspause und natürlich in den Workshops weiterführen. Danke.

# Workshops

## *Workshop 1a*

### *Partizipation von MigrantInnen - Integration: kein Thema für MigrantInnen?*

**Moderation: Vera Sartori**

**Impulsstatements: Attila Dincer (AD) und Hannes Gstir (HG)**

**AD:** Wir haben in Vorarlberg eine Phase erreicht, in der kritisiert wird, dass sich MigrantInnen nicht sozial engagieren würden. Tatsache ist aber, dass diese Behauptungen nicht der Wahrheit entsprechen. Es gibt 97 ehrenamtliche Vereine. 97 Vereine, die Kulturarbeit machen, sich für Kinder einsetzen, PensionistInnen versorgen oder sich mit Frauenthemen beschäftigen. Es kann also durchaus von Aktivität gesprochen werden. Bei vielen MigrantInnen ist es jedoch so, dass sie einem Beruf nachgehen, der Schichtarbeit erfordert und sich die Zeit für außerberufliche Aktivitäten ausschließlich auf das Wochenende verlagert. Organisationen wie die Freiwillige Feuerwehr oder das Rote Kreuz bekritteln, dass sich in Vorarlberg ansässige TürkInnen nicht einbringen. Aber ein Hilfsarbeiter, der einer Schichtarbeit nachgeht und dem nach Abzug der Miete circa 500 Euro pro Monat bleiben, kann es sich schlichtweg nicht leisten, zweimal pro Woche ehrenamtlich bei der Feuerwehr zu sein. Ich kenne auch kaum Beispiele von österreichischen Hilfsarbeitern, die in Kulturvereinen tätig sind, etwa in Geschichtsvereinen und dort Geschichtsforschung betreiben. Es handelt sich derzeit noch um eine Entwicklungsphase.

Im Gegensatz zu früher haben wir jetzt jedoch auch Leute, die Beamte oder Angestellte mit geregelten Arbeitszeiten sind. Leute, die aufgrund ihrer Sprachkenntnisse nicht mehr ausgegrenzt werden und für die es keine sprachlichen Barrieren mehr gibt. Wir haben Partizipation. Wir haben Beteiligung. Und wir machen Politik. Meine Vatergeneration, also die erste Generation, die mit minimalen Deutschkenntnissen nach Österreich gekommen ist, hätte nie daran gedacht, sich hier auch politisch zu beteiligen.

Wir sind aber hier aufgewachsen. Wir haben die Möglichkeiten und wir haben die sprachliche Barriere nicht und können dabei sein. Auch die politische Partizipation funktioniert. Allerdings mit der Schwierigkeit, dass es immer noch Politiker gibt, die sagen: „Es ist nicht so schicklich.“ Bei der ÖVP (in Vorarlberg) war es auffallend, dass sie keine migrantischen Kandidaten hatte. Bei den Grünen waren es 30%, bei der SPÖ auch 30 % und sogar die FPÖ hatte Kandidaten. Nicht an wählbarer Stelle, aber doch. Es geht also vorwärts.

Aus Vorarlberger Sicht haben wir nicht den Weg der Konfrontation ("Ihr seid Rassisten") gewählt. Wir haben letztes Jahr erstmals das Kulturbudget thematisiert: 13 Millionen € gibt Vorarlberg für Kultur aus, 2800 € davon für Migrantenkultur! Dann haben sich Österreicher zusammengetan und sagten, dies sei ungerecht und Migrantenkultur müsste auch gefördert werden. Ich habe das dann eingebremst, und erklärte: „Selbst wenn wir Geld haben, wir haben keine Kulturschaffenden. Wir haben keine Menschen, die Kultur- und Veranstaltungsmanagement beherrschen. Wir müssen diese Fähigkeiten zuerst

schulen und diese auch in die Arbeitsprozesse integrieren, damit dort Erfahrung gesammelt werden kann.“ An diesem Punkt sind wir heute.

**HG:** Ich sage mal ganz provokant: Eine Leitbildprozess ist im Grunde genommen etwas Elitäres. Dies betrifft auch Einheimische. So ein Prozess braucht ein gewisses Bildungsniveau und die Bereitschaft, sich in Gremien mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Eine Frage, die mich beschäftigt ist: Ab wann ist die Beteiligung von MigrantInnen an einem Leitbild gegeben? Ab 10%? Ab 50%? Wie motiviert man MigrantInnen?

Es stellt sich die Frage der Sprache. Soll man übersetzen? Dies war in unserem Tiroler Leitbildprozess zeitlich und finanziell nicht möglich. Hat man dadurch MigrantInnen ausgeschlossen? Wie steht es um Deutschkenntnisse und Argumentationsfähigkeit?



Was verstehen und erwarten MigrantInnen unter Integration? Wollen und brauchen sie Integration? Ja, eine Stellvertreterfunktion ist sicherlich vorhanden. In Tirol haben wir unter den MigrantInnen ungefähr zur Hälfte MigrantInnen aus der Türkei und aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawien. Es kommen aber fast immer nur die Türken zu den Arbeitsgruppen.

Es tauchen immer neue Fragen auf, seitdem wir in Tirol in der Leitbilderarbeitung mittendrin sind. Jetzt merken wir, dass wir für manche Fragestellungen mehr Zeit gebraucht hätten.

Wichtig ist die Frage, wie bei der Vielfalt - innerhalb der MigrantInnen, aber auch beim einheimischen Publikum - die Ergebnisse des Leitbildprozesses so vermittelt werden können, dass sie auch ankommen.

**Publikum:** Wie definieren sie in einem Leitbildprozess die Zielgruppe? Sind andere Gruppen außer MigrantInnen auch vertreten?

**HG:** Unsere Zielgruppe sind Zuwanderer, die legal und dauerhaft bei uns leben. Frauen sind eine spezielle Zielgruppe im Leitbild (Gender Mainstreaming), Behinderte und andere Randgruppen aber nicht.

**Publikum** Was verstehen sie unter Integration? Gibt es Bereiche, in denen Sie sagen, da möchte ich österreichische Werte anbieten, diese Bereiche sind von Integration ausgeschlossen? Stellen Sie alle Teilbereiche zur Disposition? Ich kenne das Beispiel Kindergarten. „Es geht nicht, beim Mittagessen kein Schweinefleisch anzubieten, weil es

gibt (Wiener) Schnitzel.“ Gibt es eine Diskussion über österreichische Werte, zu denen ich mich als Zuwanderer bekennen muss?

**HG:** Meiner Meinung nach gibt es keinen gesellschaftlichen Bereich, der nicht zur Disposition steht, der nicht Veränderung erfahren kann. In dem Moment, in dem ich sage, Gesellschaft besteht aus verschiedenen Teilbereichen, muss - unter Berücksichtigung der bestehenden Mehrheitsverhältnisse - alles diskutierbar sein. Österreichische Werte gibt es für mich nicht. Es gibt Gesetze und die Verfassung, aber schon in meinem Bekanntenkreis gibt es sehr unterschiedliche Werte. Ich glaube, dass ein Migrant in Wien mit „dem Wiener“ sehr viel mehr Werte teilt als mit einem „Tiroler Bergbauer“.

**Publikum:** Man stellt sich irgendetwas vor, was für den anderen gut wäre, aber es kommt ganz etwas anderes. Dann kippt die Stimmung auch relativ schnell um und wir haben in Kärnten relativ viel Arbeit dies wieder auf die Nullebene zu bringen. In Kärnten ist die Dankbarkeit sehr großgeschrieben: „Wir brauchen die Migranten nicht und sie brauchen uns nicht“. Das ist dann natürlich sehr polarisiert.

**AD:** Die Zeit, in der Gastarbeiter hier leben und froh und dankbar sind, statt in Anatolien oder am Balkan zu hungern, ist vorbei! Ich glaube aber nicht, dass jetzt die Zeit der Undankbarkeit kommt. Die Integration, die ab 1999 bei uns thematisiert wurde, hat schon in den 90er Jahren begonnen, als das Rotationsmodell gestorben ist. Migranten, die hier aufgewachsen sind sagen: "Ich werde mich doch nicht bedanken, dass ich (um ein Beispiel zu geben) als Moslem hier einen Friedhof bekomme – im nächsten Jahr." Es ist, nachdem der Islam als Religion offiziell anerkannt ist, eine Selbstverständlichkeit, dass es einen entsprechenden Friedhof gibt.

Wir konzentrieren unsere Integrationsarbeit derzeit auf die Ebene der Kindergärten. Es geht beispielsweise darum dass in einer Kindergruppe mit 50% migrantischen Kindern neben dem Wiener Schnitzel auch Putenschnitzel angeboten wird. Es geht um Veränderung. Es geht um die Realität, dass wir – beispielsweise in Lustenau - in 5 Jahren einen Migrantenanteil von 70% im Kindergarten haben werden. Diese Kinder sind jetzt schon geboren. Wir wissen das und können uns vorbereiten. Ein Problem ist schlechtes Deutsch. Pädagoginnen im Kindergarten müssen interkulturell geschult werden. Wenn wir jetzt schon wissen, dass wir in fünf Jahren diese Situation haben, müssen wir das Personal jetzt schulen. Wir haben schon Pädagoginnen die Türkisch lernen, aber sie werden von anderen Pädagoginnen beschimpft.

Ein Schlusssatz: Was ist die „Ausländer“integration? Wenn dies die Frage wäre, wäre es berechtigt zu fragen: Was tun wir für die? Was wollen sie tun und wollen sie überhaupt? Aber das ist nicht die Frage! Integration ist ein wechselseitiger Prozess zwischen ÖsterreicherInnen und MigrantInnen und damit eine Querschnittsmaterie in allen Bereichen. Jeder muss sich damit auseinandersetzen.

**Vera Sartori:** Zu den österreichischen Werten: Jedes Volk entwickelt sich weiter. Die Österreicher essen auch keine Brennessel- und Einbrennsuppen mehr. Man darf nicht immer nur Angst haben.

**HG:** Wir müssen Ängste ernst nehmen, dann auch sehen, dass Zuwanderung mit Problemen verbunden ist, aber auch Potentiale birgt. Es geht darum, Veränderung zu akzeptieren! Pizza essen ist akzeptiert, auch das Lernen von Englisch und Italienisch, aber noch nicht Türkisch. Es geht um Wertigkeit und darum Neues positiv zu besetzen. Ich muss aber nicht immer alles harmonisieren.



## *Workshop 1b*

### *Partizipation von MigrantInnen - Integration: kein Thema für MigrantInnen?*

**Moderation: Franjo Steiner**

**Impulsstatements: Agaydian Ovagem (AO), Eva Grabherr (EG), Ljubomir Bratic (LB)**

**AO:** Es gibt einen Boom von Leitbildprozessen, aber die Partizipation einer Mehrheit der MigrantInnen fehlt. Es gibt ein Phänomen im Integrationsbereich, nämlich die Enttäuschung (einiger Österreicher) über MigrantInnen, die sich angeblich um nichts kümmern: „Wo sind die Migranten selbst?“ Diese Enttäuschung impliziert, dass jeder Migrant und jede Migrantin froh sein sollte, wenn sich ein Österreicher oder eine Österreicherin um ihn kümmert. Diese Illusion sollte man gleich in der Garderobe lassen. MigrantInnen sind auch ganz normale Menschen und es gibt welche, die nicht im Geringsten an der Mitarbeit bei Integrationsprozessen interessiert sind. MigrantInnen sind als Gruppe genauso heterogen wie die österreichische Gesellschaft.

Dennoch hat die Migrantengesellschaft in Österreich auch einige Besonderheiten, die sich nicht mit Deutschland vergleichen lassen. Ein Unterschied ist: Die große Masse der MigrantInnen, die in Österreich leben, kommen aus ländlichen Gebieten ihrer Herkunftsländer, egal ob Anatolien, Serbien oder Bosnien. Wir haben in Österreich keinen Querschnitt der Herkunftsgesellschaften. Wir haben – im Gegensatz zu Deutschland - keine ÄrztInnen, LehrerInnen, PsychologInnen,... Was bedeutet das?

Bildung ist eine erste zentrale Säule von Integration. Wenn wir es schaffen, langfristig das Bildungsniveau von jungen MigrantInnen zu heben, werden wir Integration schaffen.

Es gibt auch andere Faktoren, beispielsweise Mitbestimmung. Das Interesse, sich an Wahlen zu beteiligen, hält sich in Grenzen. Das hat aber Gründe! Auch international wird angenommen, dass das beste Mittel zur Erleichterung von Integration die Erlangung der Staatsbürgerschaft ist. Das hat viele Facetten (Doppelstaatsbürgerschaft, automatische Staatsbürgerschaft für junge MigrantInnen, die im Land geboren werden,...).

Wir brauchen aber mehrere günstige Faktoren, die Integration positiv beeinflussen.

Tradition und Kultur ist eine weitere Säule, teilweise verbunden mit Religion, aber nicht immer. Sehr vieles ist nicht der Religion, sondern der Tradition zuzurechnen. Leider werden aber die Generationenkonflikte zwischen den Jugendlichen und den Eltern immer krasser. Einige sprechen heute von der Entfremdung der Jugendlichen von ihren Eltern.

Die letzte Säule ist die kommunale Integration Ein Feld, in dem wir am besten die Chance haben, im Kleinen etwas weiterzugeben. Auch wenn gesetzliche Rahmenbedingungen ungünstig sind, hat jede Gemeinde Mittel dagegen anzusteuern und positive Maßnahmen zu setzen. Quer durch Österreich haben wir unterschiedlichste Beispiele.

Viele MigrantInnen haben aber resigniert. Das hat natürlich Gründe. Zuerst natürlich das Scheitern der Integrationspolitik der letzten 30 Jahre. Es wurde nur an Rotationsprinzip und Gastarbeit gedacht. Es kam aber zu Einwanderung, ohne dass beide Seiten an die Voraussetzungen gedacht haben, weder der Staat, noch die betroffenen Familien.

Wir haben kaum eine MigrantInnenelite. Das bedeutet für junge Menschen, dass sie ganz wenige Vorbilder haben. Junge Menschen brauchen Visionen, die am besten durch Vorbilder erklärt werden.

Zwei Punkte zum Schluss:

Erstens: Das Bewusstsein einer *ethnic community* ist - durch die Resignation - leider sehr wenig ausgeprägt. Das ist ein ungünstiger Faktor.

Zweitens: Die Staatsbürgerschaft ist natürlich nicht gleichzusetzen mit Identifikation mit dem Nationalstaat und der Landeskultur.

Ich bin auch beim Leitbild in Tirol dabei. Wir hatten in den Arbeitskreisen Schwierigkeiten gehabt, MigrantInnen zu gewinnen. Wie soll denn so ein Leitbild entstehen, wenn die Ideen der Betroffenen fehlen? Das ist aber die heutige Realität.

Ich stelle eine provokante Frage: Hat dann ein Leitbildprozess überhaupt Sinn?

**EG:** Ich antworte provokativ: Wir sagen immer, dass ein Leitbildprozess beide Seiten braucht. Ein Leitbild ist ein Instrument aus der Organisationsentwicklung und zielt auf Systeme. Wir sind der Meinung, dass Systeme Hürden für Integration auf- und abbauen können. Ich würde dann sagen, dass Leitbilder - als Instrumente - vorrangig auf die mehrheitsgesellschaftlichen Systeme ausgerichtet sind, um dort einen Nachdenk- und Sensibilisierungsprozess und auch Maßnahmen in Gang zu setzen.

Dann ist eine zweite Frage, ob dieses Instrumentarium auch genutzt werden kann, um MigrantInnen stärker in den Integrationsprozess einzubeziehen.

Die Frage von Partizipation muss vielleicht anders gestellt werden. Integration läuft ja permanent. Wie viel an Integration passiert permanent (z.B. am Arbeitsmarkt), auch ohne, dass ich ein Integrationsakteur im expliziten Sinne bin?

Ich bin eher dafür, dass wir die Partizipation von MigrantInnen in die bestehende Partizipationsgefäße unserer Gesellschaft fördern, als neue Gefäße zu schaffen. In der Übergangszeit braucht es immer wieder andere Formen, aber das Ziel muss klar sein: Partizipation auf Gemeindeebene, auf Wahllisten, in Ausschüssen, in der Gemeindepolitik. Natürlich gibt es die Betroffenheitsfrage, aber müssen MigrantInnen in jedem Fachausschuss zu Integration sitzen? Gibt es nicht auch die Ebene der allgemeinen Gemeindegemeinschaft? Daneben natürlich auch die Mitarbeit bei Integrationsleitbildern.

In Vorarlberg findet interessanterweise eine Parallelentwicklung statt. Neben einer Professionalisierung im Integrationsbereich, haben wir bei der letzten Gemeinderatswahl auch erstmals viele MigrantInnen auf den Listen gehabt. MigrantInnen, die jetzt in den Gemeindestuben sitzen. Das war von keinem Prozess intendiert, aber das nehme ich ernst, als ob da beim Leitbild in jeder Gruppe immer alle dabei sind.



**Publikum:** Wie bringt man Leute dazu, sich in die bestehenden Strukturen einzubringen? Als Beispiel nenne ich einen Elternabend, der speziell und mehrsprachig für die MigrantInnen organisiert wurde und die MigrantInnen kommen doch nicht.

**Publikum:** Es gibt aber eine Vorgeschichte, warum niemand kommt. Jemand der ganz am Anfang in der Migration steht, ist prinzipiell offen für die Gesellschaft. Danach muss etwas erlebt worden sein, dass man sich überhaupt keine Hoffnung mehr macht. Einladen alleine reicht natürlich nicht aus, man muss auch Kompetenzen übergeben, z.B. eine Sprecherposition für die Eltern. Wenn man Partizipation sucht, muss man auch Kompetenzen abgeben, unabhängig davon, wie gut oder schlecht die abgegebenen Aufgaben dann durchgeführt werden.

MigrantInnen haben genug negative Erfahrungen gemacht. Das Desinteresse ist nicht da, weil man MigrantIn in einem fremden Land ist, sondern weil man über eine lange Zeit Diskriminierung durchlebt hat.



**LB:** Erstens: Es geht um Machtverhältnisse und wenn diese nicht durchbrochen werden, findet sich vermutlich kein Interesse an diesen Systemen teilzunehmen, in denen keine Entscheidungsbefugnis besteht. Zweitens: Den Ansatz in Vorarlberg finde ich interessant. Endlich kommen wir zu dem Punkt, dass nicht MigrantInnen die Objekte sind, die behandelt werden, sondern wir selbst. Das sich der Blick einmal wendet. Dann kommen wir wieder zu den Machtverhältnissen und entdecken, dass wir es sind, die reden, entscheiden, Privilegien haben und Leitbilder durchführen. Die zentrale Frage ist also: Wo ist das Problem und wessen Problem ist das?

**Publikum:** In Österreich ist ein völlig anderes MigrantInnenbild festzustellen (als in anderen Ländern), auch weil das gesellschaftliche Klima in Österreich völlig anders ist. Es gibt aber auch hier einige wenige MigrantInnen mit Bildungshintergrund.

Ich selbst habe an verschiedenen Universitäten unterrichtet und musste dann nach dem Gesetz von 1993 putzen gehen. Nachdem ich eine Arbeitsbewilligung erhalten habe, habe ich mich als Hausdame in österreichischen Hotels durchgeschlagen. Welcher österreichische Universitätsassistent würde als Hausdame arbeiten tun? Da habe ich erlebt, wie drei Generationen türkischer Frauen gemeinsam putzen - Großmutter, Mutter und die Enkelin. Das ist eine Tatsache! Es wird sich aber ändern. Wir haben jetzt 40% Kinder von MigrantInnen in den Kindergärten. Das ist die zukünftige Gesellschaft und wir können nicht erwarten, dass die sich das gefallen lassen.

**AO:** Ich bin skeptisch, dass sich was ändern wird. Heute haben wir sämtliche MigrantInnenkinder nach drei Jahren Kindergartenbesuch mit katastrophalen Sprachkenntnissen in der Volksschule. Es wäre Aufgabe und Verantwortung der Kindergärten zu sagen: "Wir sorgen dafür, dass die Kinder nach drei Jahren sprachlich fit sind für die Volksschule." Das sagt aber kein einziger Kindergarten.

Das Einzige was man hört ist: "Die Eltern sollen daheim mit den Kindern Deutsch reden" Das genaue Gegenteil ist richtig, da es sprachwissenschaftlich erwiesen ist, dass je besser die Muttersprache entwickelt und gefördert wird, desto eher können Kinder weitere Sprachen lernen.

Wie sich dieses System von selbst ändern wird, sehe ich nicht. Wesentliche Änderungen kamen nur durch die EU, beispielsweise durch das Assoziierungsabkommen mit der Türkei. Aber das System sagt zu MigrantInnen nicht: „Ja, ihr seid BürgerInnen dieses Landes.“

**Publikum:** Ich habe mich mit den Niederlanden und mit Frankreich beschäftigt. Die Niederlande haben sich auch schwer getan, sich als Einwanderungsland zu sehen, haben aber schon lange Integrationspolitik gemacht. Trotzdem gibt es in den Niederlanden jetzt einen Meinungsumschwung und auch Populisten. Obwohl dort lange Migrationspolitik gemacht wurde, wird jetzt die Frage gestellt, ob diese Politik gescheitert ist.

Frankreich ist ein Beispiel sehr starker assimilatorischer Politik. Auch dort schaut es nicht so rosig aus. Es gibt zwei Paradigmen in Europa: Assimilations- oder Integrationspolitik. Österreich hat als Spezifikum, dass gar keine Politik gemacht wurde. Die Frage ist jetzt für uns: Welche Konsequenzen ziehen wir aus den Erfahrungen aus Frankreich und den Niederlanden?

**LB:** Ich glaube, dass es ein Leitbild geben kann und dass es migrantische Politik geben kann. Das sind zwei Dinge.

**EG:** Ich würde auch trennen zwischen Leitbildern und Politik. Obwohl die Leitbilder auch Ausdruck einer Politik sind. Sie sind Ausdruck einer utilitaristischen Politik, die jetzt Globalisierung realisiert und sieht, dass Niedriglohnsegmente ausgelagert werden und jetzt ein Bedarf an gebildeten Arbeitskräften besteht. Das ist keine emanzipatorische Politik. Aber vielleicht können wir diese utilitaristische Politik emanzipatorisch nutzen?

**Publikum:** Österreich ist keine zwar Billiglohnland, aber die Billiglöhne für MigrantInnen sind nach wie vor hier.

**AO:** Wir haben in Tirol eine multilinguale Bildungs- und Berufsberatung, in der wir in erster Linie die Eltern über das österreichische Schul- und Berufsbildungssystem aufklären. Es geht uns darum, die Konzentration der jungen Menschen auf ganz wenige Sparten und Branchen zu durchbrechen und auf kleine Karrierechancen für MigrantInnen hinzuweisen. Eine zweisprachige Krankenschwester würde bei uns in Tirol mittelfristig sicher nie arbeitslos werden, genauso LehrerInnen, KindergärtnerInnen, PflegerInnen.

**LB:** Ich denke ein Leitbild ist keine utilitaristische Politik, sondern ein Instrument der Verwaltung (wie das Rotationsprinzip und andere Instrumente der Vergangenheit). Ich zweifle daran, ob wir dieses Instrument für emanzipatorische Politik nutzen können.

**Franjo Steiner:** Vielleicht können wir Leitbilder aber für Gleichstellungspolitik nutzen?

**EG:** Verwaltung ist auch in Veränderung. Sie haben völlig recht, dass Verwaltung immer mit dem Normbegriff arbeitet. Aber über Integrationsleitbilder können sie Normen ändern. Glauben sie nicht, dass sie dann keine Exklusion haben! Aber vielleicht eine andere. Alle Integrationsleitbilder, die ich kenne (außer Basel), setzen nicht nur an der Verwaltung, sondern auch am Normbegriff an.

**AO:** Die Leitbilder sind eine zweiseitige Geschichte. Ich will nicht nur kritisieren und mache - in meiner Freizeit - auch gerne mit, aber leider bin ich mittlerweile pessimistisch. Ich bin der Meinung, das Land hätte auch einige ExpertInnen, welche die Situation jahrzehntelang sehr gut kennen, beauftragen können. Was wir aber sehr genossen haben, war der lange ungehinderte Austausch unter Leuten, die in der Szene aktiv sind. Aber ob das wirklich den gewünschten Output bringen wird?

**Publikum:** Ich glaube dass die Menschen an partizipative Demokratie nicht gewöhnt sind. Man ist hier nicht gewöhnt mitzureden. Wir sind nicht in der Schweiz. Ich merke das bei verschiedenen Themen. Man kennt das aus der politischen Erfahrung: Der Bürgermeister sagt: "Wir machen einen „partizipativen Dingsda“ und der hat dann nur beratende Funktion, aber eigentlich ist es mir ja egal" Genau das hemmt die Leute daran, sich zu engagieren. Daneben ist diese Arbeit auch zeitaufwendig und ehrenamtlich.

**Publikum:** Heißt das nun, dass diese ganzen Leitbildprozesse alles Alibi- und Prestigeaktionen sind, die - so wissen die Politiker - momentan modern sind. Ich habe Angst, dass diese Leitbilder dann nur abgehakt und als erledigt eingestuft werden.



## *Workshop 2*

### *Rassismus kein Thema für Integrationsleitbilder?*

**Moderation: Anita Konrad**

**Impulsstatements: Araba Johnston-Arthur (AJA), Barbara Liegl (BL), Kenan Güngör (KG)**

**AJA:** Es geht um eine Analyse der Ausgangslage, auf der die Integrationsleitbilder aufsetzen. Joschka Fischer sagte bei einer Weltkonferenz gegen Rassismus: "Fremdenfeindlichkeit hat viel mit Unwissenheit zu tun." Dies ist ein sehr zentrales Argument. Man geht von einer Angst vor dem Unbekannten aus und nimmt eine Feindlichkeit gegenüber dem Fremden an, von dem man nichts weiß, an. Die Grundthese ist, man baue die eigenen Berührungängste durch Begegnung mit den Kulturen der Anderen, ab.

Die Machtverhältnisse werden bei dieser These aber oft außer Acht gelassen. Die Fremden sind dafür verantwortlich zu kochen - afrikanisches Essen beispielsweise. Wir sagen: „Es schmeckt gut!“ und haben unsere Berührungangst abgebaut. Es geht hier aber gleichzeitig auch um Konsum. Es gibt „zum Drüberstreuen“ - 14 Tage lang zwei interkulturelle Wochen, sonst aber fünfzig weiße Mainstream Wochen.

Wir erleben (etwa in Wien) den Austritt aus dieser ewigen Dankbarkeitsphase.

Ich möchte zwei dieser Phasen unterscheiden:

Erstens: Die Phase „Berührungängste abzubauen“, in der das migrantische Objekt eingeladen wird, vorzutanzten, vorzukochen, vorzusingen.

Zweitens das, was ich „Partizipationsshow“ nenne: Es gibt einen vorgefertigten Rahmen, der nicht auf demokratische Weise gemeinsam bestimmt worden ist und in diesem Rahmen wird MigrantIn dann eingeladen, fünf oder zehn Minuten zu partizipieren. Das ist wie eine fix und fertige Speise, bei der nur das migrantische Gewürz fehlt. Es wurde aber nicht zusammen eingekauft, gekocht, es wurde nicht gemeinsam bestimmt, wie diese Speise sein soll.

Zum Wort „Empowerment“: Ich habe den Eindruck, dies passiert dann, wenn Leute „empowert“ werden. „Self Empowerment“ ist aber ein anderes, ein politisches Konzept.

Empowerment hat drei Aspekte: Erstens: Entwickeln eines kritisches Bewusstseins. In Österreich ist Rassismus in die Gesellschaft integriert und nicht extern. Solange wir unsere Unterdrückung nicht benennen, können wir sie nicht bekämpfen.

Zweitens: Entwicklung einer handlungsorientierten Perspektive.

Drittens: Umsetzung in tatsächliches Handeln. Es geht ähnlich wie in der feministischen arbeit um eine Selbstermächtigung.

Das professionelle Verstehen der sehr komplexen Ausgangslage, beispielsweise der Verschränkung von Rassismus und Sexismus ist aber sehr wichtig.

**BL:** Ich habe mir die verschiedenen Leitbilder angesehen und fasse einige Beobachtungen zusammen: Das Positive an den Integrationsleitbildern ist das klare politische Bekenntnis von Gemeinden und Bundesländern sich mit Integration zu beschäftigen. Ein Bekenntnis, welches mir auf Bundesebene fehlt.

Auch wird in den Leitbildern nicht versucht, die Defizite der MigrantInnen zu bekämpfen, sondern - zumindest in der Formulierung - auf der Potentialebene angesetzt. Integration wird - zumindest in den Definitionen - als Querschnittsmaterie über alle Politikfelder gedacht.

Ein weiterer positiver Punkt ist, dass ein Kommunikationsprozess in Gang gebracht wird, der auch der Bewusstseinsbildung dient. Personen, die sich vorher vielleicht nicht einmal überlegt haben, ob sie miteinander reden sollen, setzen sich mit ihrem Gegenüber auseinander.

Wobei man dabei natürlich fragen muss: Wollen sich überhaupt alle an diesem Prozess beteiligen? Wollen sich überhaupt alle einbringen? Ich lese aus diesen Integrationsleitbildern auch den Versuch heraus, sowohl die Majoritätsgesellschaft als auch die Minderheiten in diesen Prozess einzubinden. Gesellschaftlich am Rand befindliche Gruppen sollen durch diesen Prozess „empowert“ werden, wobei das jetzt eher der passive Ansatz von Empowerment ist.

Ich denke die Definition von Integration spiegelt den neuesten wissenschaftlichen Stand, aber die Maßnahmen entsprechen etwas weniger diesem modernen partizipativen Ansatz.

Beim Leitbild in Dornbirn hat mir sehr gut gefallen, dass Daten und Fakten durch eine Befragung (nicht nur durch statistische Neuauswertung) erhoben wurden, in der auch nach Diskriminierung gefragt worden ist.



Nicht erfasst in den Leitbildern ist das Thema politische Partizipation. Auch wenn die Gemeinden diese Befugnisse nicht haben, könnten sie Druck auf den Bund entwickeln. Deshalb sollte man auch solche Ziele in Leitbilder aufnehmen.

Unklar ist die Frage des Monitorings: Wie wird evaluiert? Wie wird die Erreichung der Ziele überprüft?

Und es fehlt ein klares Bekenntnis gegen Rassismus. In einem Leitbildprozess könnte - gerade in kleineren Gemeinden - viel Sensibilisierungsarbeit zum Erkennen von Rassismus geleistet werden. Ein Nebeneffekt könnte sein, dass das sehr emotionsgeladene Thema Rassismus versachlicht werden könnte. Auch Gemeinden und Bundesländer könnten sehr viele Anreize schaffen, um Diskriminierung unattraktiv zu machen. Beispielsweise Vergabe von Aufträgen nur an Unternehmen, die in ihren Betrieben antirassistische Aktionspläne haben. Oder antidiskriminatorische Vergabe von

Wohnungen und sich in den betreffenden Wohnanlagen auch die Hausordnungen ansehen und dort Bewusstsein schaffen.

Gerade die notwendige Öffnung des Arbeitsmarktes für Migrantinnen auf allen Hierarchieebenen sollte noch stärker in den Leitbildern angesprochen werden.

Die Sensibilisierung von Verwaltungsbediensteten (Polizei, KinderärtnerInnen, LehrerInnen) ist eine große Möglichkeit in diesen Leitbildprozess. Wenn solche Maßnahmen von der Politik unterstützt werden, bekommen die Maßnahmen einen stärkeren Rückhalt in der Bevölkerung.

**KG:** Ich kann mich dem weitestgehend anschließen.

Wir haben über Jahre gedacht ohne politische Partizipation gibt es keine Integration. Das ist wirklich Unfug! Es gibt Amerikaner hier aus dem Management, die keine politische Integration haben und aus den höchsten gesellschaftlichen Schichten sind ohne ein Wahlrecht zu haben. Es ist falsch zu glauben, dass alle, die politische Rechte hätten, diese auch nutzen würden. Das ist eine Verkennung von sozialer Realität. Natürlich jeder soll die Chancen haben, aber wir haben noch andere Fragen.

Vor diesem Hintergrund sage ich: Den Begriff Rassismus nicht so prioritär setzen. Der Begriff ist zu allgemein. Mir geht es darum, mit dem Begriff Rassismus strategisch umzugehen.

Ist Diskriminierung schlecht? Gibt es nicht auch legitime Diskriminierung? Dann gibt es den Bereich der nicht-legitimen Diskriminierung. Das muss man ganz genau trennen. Aber solange wir nur mit so Schlagwörtern wie Rassismus oder Diskriminierung arbeiten, habe ich ein Problem damit. Eine schärfere Analyse ist wichtig.

**AJA:** Ich glaube, dass es schon eine sehr konkrete politische Definition von Diskriminierung gibt. Rassismus ist weltweit, so wie Sexismus. Da geht es um Macht. Rechte fallen nie vom Himmel. Rechte müssen erkämpft werden

**KG:** Es ist kontraproduktiv, wenn wir nur den gesamtgesellschaftlichen Ansatz nehmen. Eine Gesellschaft hat nicht ein Zentrum, sondern viele. Ich will mir alle anschauen.

Da werden dauernd Beispiele gebracht, die legitime Diskriminierung sind. Legitime Diskriminierung ist beim Jobsuchen, wenn sie Sprachkenntnisse nicht haben. Das Problem von Schwarzafrikaner im Drogenhandel in Basel. Ich habe mit dem Polizeichef gesprochen und war auch zwei Abende mit ihm auf der Strasse unterwegs. Die Wahrscheinlichkeit bei dunkelhäutigen Menschen Drogen zu finden ist hoch und auch bei türkischen Jungs. Sie können gerne dem Polizisten sagen, er sei Rassist. Das ist die einfache Version. Aber die versuchen was zu bekämpfen. Das ist eine prekäre Situation.

**AJA:** Es gibt zwei bekannte Todesopfer in Wien. Hier werden Legitimierungsprozesse vollzogen und Menschenrechte gehen verloren. Junge schwarze Männer werden systematisch kontrolliert. Wenn man so über legitime Diskriminierung redet, ist das eine sehr gefährliche Ebene. Viele Diskriminierungssysteme leben von der Legitimierung. Das ist sehr gefährlich.

**BL:** Ich finde die Unterscheidung auch problematisch. In Kanada ist „ethnic profiling“ verboten. wenn in Kanada Polizisten nur bestimmte Personengruppen herausgreifen, müssen sie sich rechtfertigen. Wie verdächtige Drogendealer in Österreich behandelt werden, ist je nach Hautfarbe sehr unterschiedlich. Die Fälle, die bei ZARA dokumentiert werden, sind sehr klare Fälle von Rassismus. Die „visible minority“ wird stark diskriminiert.







# Tagungsevaluation

*insgesamt 46 TeilnehmerInnen, 27 abgegebene Evaluierungsbögen*

<b>Fragen an die TeilnehmerInnen</b>		<b>Nennungen</b>
Die Tagung hat meinen Erwartungen...	ganz entsprochen	17
	teilweise entsprochen	8
	nicht entsprochen	1
	(Enthaltung)	1
Die Themen der Tagung waren mir...	klar	25
	unklar	2
Die Organisation der Tagung war...	gut	24
	angemessen	3
	schlecht	0

## **Wichtigste Ideen der Tagung**

- "Es hat sich viel getan - zum Besseren"
- "MigrantInnen in Integrationsprozess integrieren"
- "Zwangsbeglückung ist nicht zielführend"
- "Empowerment"
- "Integration auf allen Ebenen"
- "Immer moralisch sein ist unmoralisch"
- "Begriffsklärung ist essentiell"
- "Austausch unterschiedlicher Zugänge"
- "Weiterführung angesprochener Themen"
- "Ideenaustausch soll bestehen bleiben"

## **Weitere Anmerkungen**

- "Sehr gute Atmosphäre"
- "Podium war sehr spannend"
- "Mehr Zeit wäre gut gewesen"

# ReferentInnen

## ***Ovagem Agaydian***

Geboren in Istanbul; österreichische Staatsbürgerschaft;  
allgemein beeideter und gerichtlich zertifizierter Dolmetscher für die Türkische Sprache;  
Fernsehjournalist (ORF Minderheitenreaktion); Leiter der Kindervilla in Innsbruck;  
Vorsitzender des Vereins Multikulturell; Leiter der Migrationsakademie in Innsbruck;  
seit 2000 Mitglied der Menschenrechtskommission für Tirol und Vorarlberg.

## ***Ljubomir Bratic***

Philosoph, Sozialwissenschaftler und freier Publizist; lebt und arbeitet in Wien;  
Zahlreiche Publikationen über Selbstorganisation, Migrationsgeschichte Österreichs,  
Antirassismus und Aktivismus, Diversitätspolitik, Soziale Arbeit als Machttechnik, Politik  
und Kunst und Diskurs des Rassismus im österreichischen Staat veröffentlicht;  
tätig für die Initiative Minderheiten und zuletzt im Büro für ungewöhnliche Maßnahmen  
(BUM). BUM war eine Organisationseinheit der Initiative Minderheiten im Rahmen des  
EQUAL Projektes Open Up! - Empowerment gegen Rassismen am Arbeitsmarkt.

## ***Attila Dincer***

1971 in Konya in der Türkei geboren, lebt seit 1976 in Dornbirn, Vorarlberg;  
Politik-Studium an der Universität Salzburg (Lehrgangsabschluss 2002);  
Ausbildung zum Diplom-Mediator und zum interkulturellen Coach;  
Geschäftsführer des Institutes für interkulturelle Angelegenheiten (INKA) in Dornbirn;  
selbständiger Mediator, Kommunikations und Kompetenztrainer und  
Fachreferent für Migration, Integration, Interkulturelles.

## ***Eva Grabherr***

Judaistin, Historikerin und Museologin; Gründungsdirektorin Jüdisches Museum  
Hohenems; Forschungs- und Ausstellungstätigkeit in Österreich, Deutschland und GB;  
aktuell: Geschäftsführerin von "okay. zusammen leben / Projektstelle für Zuwanderung  
und Integration" in Vorarlberg.

## ***Hannes Gstir***

Studium der Betriebswirtschaft an der Universität Innsbruck; 14 Jahre Sachbearbeiter im  
Jugendreferat der Abt. JUFF (Land Tirol) mit den Schwerpunkten "Offene Jugendarbeit"  
und "Internationale und Interkulturelle Jugendarbeit";  
seit Ende 2001 Leitung des neu gegründeten Referates Integration in der Abt. JUFF.

### ***Kenan Güngör***

Dipl. Soz. wiss.; Studium der Soziologie in Wuppertal; wissenschaftlicher Mitarbeiter und Studienleiter bei verschiedenen Forschungsinstituten in Deutschland und der Schweiz; seit 2001 Leiter von *baseconsult*, Büro für Angewandte Sozialforschung und Entwicklung in Basel; Durchführung von Studien, Fachcoaching und innovativen Modellprojekten in den Schwerpunktbereichen Integration, Partizipation und Stadtentwicklung im gesamten deutschsprachigen Raum.

### ***Araba Johnston-Arthur***

lebt als freie Kultur- und Sozialwissenschaftlerin in Wien;  
Forschungsschwerpunkte: Afrikanische Diaspora, Anti-Rassismusbearbeitung, Schwarze sozialpolitische Selbstorganisation in Wien;  
engagiert in "Pamoja – Bewegung der jungen afrikanischen Diaspora"; zuletzt Mitarbeiterin von Open Up! Empowerment gegen Rassismen am Arbeitsmarkt;

### ***Barbara Liegl***

Politikwissenschaftlerin; seit 1999 Mitarbeiterin des Instituts für Konfliktforschung und seit seiner Gründung 2000 für den RAXEN Focal Point für Österreich tätig; Das Racism and Xenophobia Network (RAXEN) ist eine Einrichtung der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC);  
Von September 2002 bis Februar 2005 Mitarbeit bei dem EQUAL-Projekt "Gleiche Chancen im Betrieb" für ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit), in dieser Zeit verantwortlich für Evaluierung und Monitoring; Mitglied des ZARA-Vorstands;  
Schwerpunktmäßige Beschäftigung mit den Themen Migration bzw. Dokumentation und Monitoring im Bereich Rassismus in Österreich.

### ***Martin Maier***

Studium der klassischen Philologie (Latein) und der Fächerkombination Philosophie, Psychologie, Pädagogik; Forschungsassistent von Prof. Josef Zelger am Institut für Philosophie der Universität Innsbruck; Mitarbeit an der Entwicklung von GABEK; AHS-Lehrer; Lehrbeauftragter am Institut für Philosophie der Universität Innsbruck; Lehrbeauftragter an der Berufspädagogischen Akademie des Bundes in Tirol; Gesellschafter der Hafelekar Unternehmensberatung GmbH; aktuell: EU-Beauftragter und EU-Projektmanagement (bfi Tirol, Berufsförderungsinstitut)

### ***Maria Zwicklhuber***

diplomierte Sozialarbeiterin; Supervisorin und Erwachsenenbildnerin;  
stellvertretende Geschäftsführerin des Interkulturellen Zentrums in Wien, dort Leiterin für Weiterbildungen im Bereich Interkulturelle Pädagogik und Interkulturelle Kompetenz sowie Leitung von Prozessen zur Entwicklung kommunaler Integrationsleitbilder und Integrationskonzepte.

## Veranstalter und MIDAS - Partner

ARGE MigrantInnenberatung Österreich:

ZeMiT - Zentrum für MigrantInnen in Tirol

VEBBAS - Verein zur Beratung und Betreuung von AusländerInnen in Salzburg

migrare - Zentrum für MigrantInnen Oberösterreich

Horizont - Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten (Wiener Neustadt)

Beratungszentrum für MigrantInnen - (Wien - Am Modenapark)

Ausländerberatungsstelle Klagenfurt

ZEBRA (Graz)

Mauthausen Komitee Österreich

Strategische Partner:

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Industriellenvereinigung

Institut für Soziologie, Universität Innsbruck



Finanziert aus den Mitteln  
des europäischen Sozialfonds und des  
Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.