

MEMO

Enquete forum.wien.welt.offen

Asylmigration und Integration

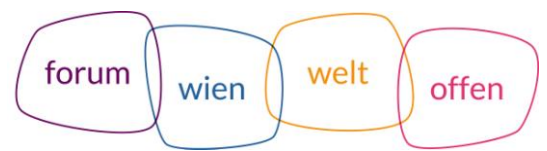
Zusammenspiel zwischen öffentlicher Hand und Zivilgesellschaft als Erfolgsfaktor

Im Fokus: Arbeitsmarkt & Bildung

1 Zum Selbstverständnis des forum.wien.welt.offen

Das forum.wien.welt.offen wurde auf Initiative von Sandra Frauenberger in ihrer bis Ende Jänner 2017 ausgeübten Funktion als Stadträtin für Integrationsfragen gegründet und wird politisch von den Gemeinderatsklubs der SPÖ, Grüne, ÖVP und NEOS getragen. Zielsetzung ist, eine sachliche, faktenbasierte Auseinandersetzung mit den Themen Integration und Diversität voranzutreiben. Das forum setzt somit die Arbeit der Wiener Zuwanderungskommission fort, die in den Jahren 2008-2011 tätig war und Grundlagen einer zukunftsorientierten Migrations- und Integrationspolitik formuliert hat. Den Kern des forums bildet ein ExpertInnen-Beirat, dem Rainer Bauböck (European University Institute, Florenz), Kenan Güngör (think.difference, Wien), Thomas Oliva (Vorsitzender des forum.wien.welt.offen), Christoph Reinprecht (Institut für Soziologie, Universität Wien), Heidi Schrodt (BildungGrenzenlos, Wien), Sieglinde Rosenberger (Institut für Politikwissenschaft, Universität Wien), und Sabine Strasser (Institut für Sozialanthropologie, Universität Bern) angehören. Die regelmäßige Organisation von Fachenqueten ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeiten des forums. Das ExpertInnengremium ist in seiner Arbeit unabhängig – Themensetzungen, Inhalt und Empfehlungen liegen in der Eigenverantwortung des forums und werden mit Politik und Verwaltung diskutiert, reflektiert und weiterentwickelt.

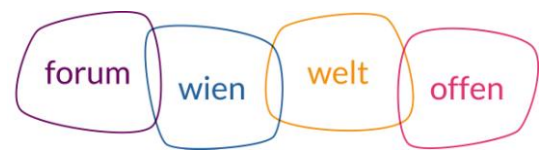
Die Fachenqueten leben von einer offenen Diskussion und inhaltlichen Auseinandersetzung. Daher folgt das forum hier zwei Prinzipien: Zum einen ist es nicht notwendig, immer eine inhaltliche Übereinstimmung zu erzielen („Agree to disagree“), zum anderen kommt die Chatham House Rule zur Anwendung, d.h. die TeilnehmerInnen können die erhaltenen Informationen und Diskussionen frei verwenden, ohne dabei Meinungen oder Positionen bestimmten Personen zuzuordnen.



2 Zivilgesellschaft, öffentliche Hand, Asylummigration & Integration – Grundsätzliche Überlegungen

Eckpunkte der Präsentation & der Diskussion

- **Integration im doppelten Sinne.** Angesichts der herrschenden gesellschaftlichen Polarisierung bekommt Integrationspolitik eine zweifache Aufgabe. Es geht einerseits um die Möglichkeit gesellschaftlicher Teilhabe und andererseits um die Sicherstellung einer kohäsiven und integrativen Gesellschaft. In modernen Stadtgesellschaften erleben wir zur Zeit eine Polarisierung zwischen jenen Teilen der Bevölkerung, die eher global orientiert sind und jenen, die Globalität und Diversität als Bedrohung ablehnen. Vor diesem Hintergrund muss Integrationspolitik auch als Vehikel gesehen werden, um die „Integration“ der Skeptischen voranzutreiben – die Zivilgesellschaft kann hier eine wichtige Rolle übernehmen.
- **Zivilgesellschaft als Integrations- und Solidaritätsagenturen.** Die Beziehungsebene ist für Integrationsprozesse von großer Bedeutung. In diesem Sinne können zivilgesellschaftliche Organisationen als Integrations- und Solidaritätsagenturen für Geflüchtete und die Aufnahmegesellschaft gleichermaßen fungieren („Social Bridges“). Sie können emotionale, soziale und kulturelle Ressourcen zur Unterstützung von Aufnahme und Integration bieten – „Beiträge“, die von staatlicher Seite oder von Seiten professioneller NGOs nicht oder nur bedingt geleistet werden können. Und sie sind ein Unterstützungsfaktor für strukturelle Integration. Gleichzeitig zeigt sich, dass über die entstehenden interpersonellen Netzwerke ein Mechanismus für mehr gesamtgesellschaftliche Akzeptanz entwickelt wird.
- **Interkulturelle Erfahrungen.** Positive interkulturelle Erfahrungen steigern Akzeptanz. Ehrenamtliche Arbeit kann eine Quelle für solche Erfahrungen sein und damit auch ein Vehikel zur Steigerung von Pluralitätskompetenz.
- **Stärkung der Geflüchteten.** Ehrenamtliches Engagement erleichtert Geflüchteten die Teilhabe in Netzwerken und Strukturen. Es ist damit auch ein persönliches „Empowermentprogramm“.
- **Dankbarkeitserwartung.** Aber: Mit ehrenamtlichen Engagement einher geht vielfach auch eine Dankbarkeitserwartung. Aus dieser Erwartungshaltung heraus können einerseits Enttäuschungen entstehen, andererseits werden Geflüchtete dadurch auch in eine passive Rolle (in Abhängigkeits-Beziehungen) gedrängt. Diese Dankbarkeitserwartung (bisweilen sogar eine Demutserwartung) wirkt auch gesamtgesellschaftlich.
- **Infrastruktur | Supervision | Qualifizierung.** Neben infrastrukturellen Erfordernissen sind es vor allem die Bereiche Supervision und Qualifizierung, in denen die größten



Bedarfe im Kontext von ehrenamtlichen Engagement liegen und wo die öffentliche Hand Unterstützung leisten kann und soll. Supervision kann dabei helfen, Überforderungen zu vermeiden und die Logik der Dankbarkeit kritisch zu hinterfragen. Qualifizierung und Schulung ermöglichen es Engagierten zielgerichteter und reflektierter zu agieren.

3 Im Fokus: Das Tandem Öffentlich-Privat bei der Arbeitsmarktintegration

Eckpunkte der Präsentation & Diskussion

- **Mittler- und Ankerrolle.** Ehrenamtliche Initiativen können und sollen eine Mittlerrolle im Dreieck von Geflüchteten, Unternehmen und Behörden einnehmen. Sie vermitteln Orientierungswissen (und reagieren damit auf die vielfach herrschende „Kommenskultur“ von Behörden) und spannen Netzwerke zwischen den Akteuren.
- **Ehrenamtliche als „Bürgen“.** Ein häufiges Problem bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ist die Skepsis von Unternehmen gegenüber den Angaben, die Geflüchtete hinsichtlich ihrer Qualifikation und Fähigkeiten machen. Ehrenamtliche können hier in zweierlei Hinsicht positiv wirken: Zum einen helfen sie Geflüchteten dabei, Bewerbungsunterlagen und Kurzprofile zu erstellen, um das Fehlen von formalen Nachweisen so gut wie möglich zu kompensieren. Das reduziert die Skepsis der Unternehmen im Regelfall freilich nur dann, wenn zum anderen vertrauensvolle, persönliche Kontakte zwischen ehrenamtlichen Initiativen und Unternehmen bestehen. Dazu braucht es Kontinuität und Professionalität – Ehrenamtliche treten dann gewissermaßen als Bürgen für die Geflüchteten auf.
- **Wissensmanagement.** In den letzten Monaten haben sich zahlreiche Initiativen gebildet, die in der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aktiv sind. Es gibt also bereits einen breiten Wissens- und Erfahrungspool, auf den aufgebaut werden kann. Was noch fehlt: eine strukturierte Erfassung, Aufbereitung und Systematisierung dieses Wissens. Hier kann die öffentliche Hand über die Bereitstellung von Vernetzungsmöglichkeiten und Plattformen eine wichtige Rolle spielen.

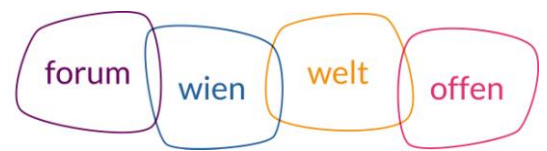
4 Im Fokus: Das Tandem Öffentlich-Privat für Bildungserfolg

Eckpunkte der Präsentation & der Diskussion

- **Kernherausforderungen.** Im Hinblick auf geflüchtete Kinder und Jugendliche kreisen die Herausforderungen für den Bildungsbereich insbesondere um folgende Themenstellungen: Sprache; Traumatisierungen; lange nicht – oder noch gar nicht – zur Schule gegangen; beschränkte Unterstützungsmöglichkeiten der Eltern; große Bandbreite

beim Bildungshintergrund; Alter spielt eine zentrale Rolle (unter den Geflüchteten sind viele Jugendliche und ältere Kinder). Die dadurch entstehenden Bedarfe kollidieren oftmals mit einer institutionellen Logik (bspw. Altersgrenze für die Schulpflicht, Altersgrenzen für den Zugang zu Ausbildung, Zugang zu Sprachkursen abhängig vom Status etc.).

- **Lernen aus Erfahrungen.** Aus den Bildungsverläufen und Erfahrungen von Kindern mit Migrationshintergrund in der Vergangenheit lassen sich wichtige Schlüsse für Bildungsintegration von geflüchteten Kindern und Jugendlichen heute ableiten. Institutionelle Kontexte und Systemeffekte spielten und spielen eine starke Rolle und beeinflussen, wie stark andere Faktoren zur Geltung kommen. Bei der Analyse von Bildungswegen von Kindern aus türkeistämmigen Familien im Rahmen der TIES-Studie stellte sich heraus, dass u.a. der Faktor Deutschkenntnisse der Mutter starken Einfluss auf den Bildungsweg der Kinder hatte. Und zwar insbesondere deshalb, weil LehrerInnen die potentiell fehlende Unterstützung durch die Mutter als Begründung für eine Nicht-Empfehlung für eine höhere Schule heranzogen.
- **Lösungsansätze.** In vielen Ländern sind große Schulreformen ein politisch hart umkämpftes und kontroversielles Feld. Systemfaktoren (wie eine frühe Trennung in unterschiedliche Schultypen) sind also schwierig zu ändern und nutzen auch nur begrenzt, wenn nicht auch „weiche“ Faktoren verändert werden (Wahrnehmung von Kindern mit Migrationshintergrund oder aus sozial benachteiligten Familien, Erwartungshaltung, dass Eltern einen Teil der Bildungsarbeit übernehmen etc.). Die Veränderung von „weichen“ Faktoren – die Einleitung eines Kulturwandels an Schulen – kann durch die Kooperation mit nicht-schulischen Akteuren und MentorInnen erleichtert und beschleunigt werden.
- **Die Rolle von MentorInnen.** MentorInnen haben im schulischen Kontext eine dreifache Funktion. 1) sie bieten eine fachliche, soziale und emotionale Begleitung, die flexibel auf die individuellen Bedarfe eingeht; 2) sie können ein Mittler zwischen Schule und Eltern sein indem sie bspw. interkulturelles Know-how an die Institutionen und Orientierungswissen an die Eltern vermitteln; 3) sie übernehmen eine Vorbildrolle, insbesondere dann, wenn sie selbst aus Einwandererfamilien kommen.
- **Positive Effekte für SchülerInnen und Schulen.** Studien zeigen konsistent positive Effekte durch den Einsatz von MentorInnen in den Bereichen kognitive Gewinne (z.B. bessere Noten), Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit, soziale Netzwerke, social skills. Schulen profitieren u.a. durch die Nutzbarmachung zusätzlicher Ressourcen, um Kinder an die Schule heranzuführen, durch zusätzliche Kommunikationskanäle und ein verbessertes Lernklima.
- **NGOs als „Diagnoseinstrument“.** MentorInnenprojekte von NGOs entstehen häufig dort, wo Institutionen nicht inklusiv genug sind, wo also Schwachstellen bestehen, die



adressiert werden müssen. Sie setzen dort an, wo tatsächlich konkrete individuelle Bedarfe vorhanden sind und sie können bereits auf Erfahrungen und Good Practices zurück greifen.

- **Erfolgsbedingungen.** Aus der Praxis des Mentorings lässt sich ein Set von Erfolgsbedingungen definieren: es braucht 1) eine klare Rollendefinition für die MentorInnen; 2) eine langfristige und gesicherte Perspektive für Projekte; 3) gute Kooperationsbeziehungen zwischen Projekten und Schulen.

5 Status, Lösungsansätze und Lösungsmodelle für Public-Plural-Partnerships

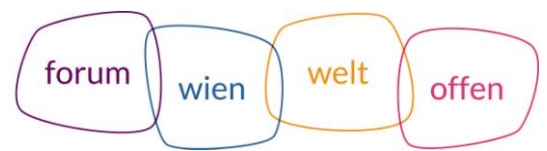
Im Überblick

- **Ausgangspunkt – Rahmenbedingungen bieten Frustrationspotential.** Auch wenn im Wiener Kontext die Verschränkung zwischen Ehrenamt und öffentlicher Hand gut funktioniert, bieten die darüber hinaus gehenden Rahmenbedingungen ein gewisses Frustrationspotential für die Ehrenamtlichen. Strikte rechtliche Regelungen, die Integrationsprozesse behindern (Zugang zu Sprachkursen, Praktika, Lehrplätzen etc.), sowie die generell schwierige Arbeitsmarkt-Situation wirken bspw. im Arbeitsmarktbereich negativ auf Motivation und Erfolge der ehrenamtlichen Arbeit.
- **Seismograph & Innovationstreiber.** Die aktuellen Herausforderungen können als Innovationstreiber wirken und zivilgesellschaftliche Organisationen und Ehrenamt wichtige Rollen bei der Definition von Defiziten und beim Aufzeigen innovativer Lösungswege einnehmen. Es besteht nun die Möglichkeit, Maßnahmen mit Pilotcharakter in den Mainstream zu bringen.
- **Orientierungswissen.** Öffentliche Verwaltung ist ein komplexes System, Ehrenamtliche und neue Initiativen haben nicht immer das nötige Institutionen- und Orientierungswissen – Wer ist wofür zuständig? Welche Programme gibt es? Wo sind die wichtigsten Anlaufstellen? Dadurch entstehen Reibungsverluste, Missverständnisse und bisweilen Frustration.
- **Plattformen & Vernetzung.** Eine wichtige Rolle des öffentlichen Bereichs ist es daher, einerseits entsprechende Plattformen zur Verfügung zu stellen, die Vernetzung ermöglichen und andererseits Anlaufstellen („One Stop Shops“) zu schaffen, die leichten Zugang zu Institutionen, Ansprechpartnern und Leistungen der öffentlichen Hand ermöglichen (wie z.B. das Welcome Center Hamburg).
- **NGOs & Freiwillige.** Abseits ihrer generellen wichtigen Rolle haben die etablierten NGOs auch eine wichtige Funktion bei der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher bzw. stellen sie vielfach ein Verbindungsglied zu den Freiwilligen dar.

- **Widerstände in Unternehmen.** Unternehmen, die interessiert sind, Flüchtlingen eine berufliche Perspektive zu geben, müssen bisweilen nicht nur rechtliche Hürden überwinden, sondern auch öffentliche Kritik und Widerstände im Unternehmen selbst. Vorwürfe/Kritik entzündeten sich vielfach an einer angeblichen Bevorzugung von AsylwerberInnen/Asylberechtigten oder aus einer Angst vor Verdrängung.
- **Perspektiven der Geflüchteten.** Im Rahmen des Integrationsprozesses besteht bisweilen die Gefahr, dass Flüchtlinge in eine passive Rolle gedrängt werden und ihre Perspektiven und Standpunkte zu wenig gehört werden. Der direkte Kontakt zwischen Flüchtlingen und „Alteingesessenen“ im Rahmen des Ehrenamts schafft gute Voraussetzungen, um die Perspektive der Geflüchteten sicht- und hörbarer zu machen, sie als eigenständige Akteure wahrzunehmen.
- **Professionelles Ehrenamtsmanagement.** Die Nachhaltigkeit von ehrenamtlichem Engagement bleibt eine große Herausforderung. Vielfach wird es in Zukunft darum gehen, die Verschränkung zwischen Ehrenamt und Behörden/öffentlichem Angebot weiter voran zu treiben. Das kann bedeuten, dass Ehrenamtliche im Einzelfall eine Perspektive auf ein Hauptamt erhalten. Vielmehr noch aber, dass ein professionelles Ehrenamtsmanagement Andockpunkte für Engagement definiert und Engagierte somit in ein Gesamtsystem einbindet.

6 TeilnehmerInnen

- Eugen Antalovsky, TINA Vienna GmbH
- Herbert Bartik, TINA Vienna GmbH
- Norbert Bichl, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen
- Stephanie Cox, chancen:reich, Verein Chance Integration
- Adriana Davidovic, Verein Wirtschaft für Integration
- Faika El-Nagashi, Wiener Landtag, Der Grüne Klub
- Erich Fenninger, Volkshilfe Österreich
- Sandra Frauenberger, Amt der Wiener Landesregierung, GGR für Frauen, Bildung, Integration, Jugend und Personal
- Doris Fröschl, TINA Vienna GmbH
- Gordian F. Gudenus, Bank Gutmann AG
- Kenan Güngör, think.difference, Büro für Gesellschafts- und Organisationsentwicklung
- Sabrina Halkic, Magistrat der Stadt Wien, GGR für Frauen, Bildung, Integration, Jugend und Personal
- Martin Hörmann, IV Vereinigung der Österreichischen Industrie, Bereichsleiter Bildung & Gesellschaft
- Alexander Huber, Wiener Landtag
- Manfred Juraczka, Wiener Landtag



- Hikmet Kayahan, DAS BÜNDNIS für Menschenrechte & Zivilcourage
- Carolin Knoop, Initiative Fremde werden Freunde
- Fritz Meißl, waff - Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
- Anna Müller-Funk, Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte
- Thomas Oliva, Vorsitzender forum.wien.welt.offen
- Johanna Pinter-Murauer, AMS-Arbeitsmarktservice Wien
- Christoph Reinprecht, Universität Wien, Institut für Soziologie
- Sieglinde Rosenberger, Universität Wien, Institut für Politikwissenschaft
- Simone Schaller, WKÖ-Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung f. Sozialpolitik und Gesundheit
- Jens Schneider, Universität Osnabrück, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS)
- Heidi Schrodts, Bildungsinitiative BildungGrenzenlos
- Stephan Sievert, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung
- Terezija Stoisits, Bundesministerium für Bildung
- Ursula Struppe, Magistrat der Stadt Wien, MA 17 - Integration und Diversität
- Kai Themel, AMS-Arbeitsmarktservice Wien
- Thomas Trattner, Fonds Soziales Wien, Fachbereich Betreutes Wohnen
- Carolina Urrea Herrera, www.frauenhelfenfrauenhelfen.at
- Peter Wesely, Verein Wirtschaft für Integration
- Hans Winkler, ehrenamtlicher Sprachlehrer
- Margit Wolf, Interface Wien GmbH, die internationale Jugend-, Kultur-, und Bildungswerkstatt