

**Lehrgang Interkulturelle
Kompetenz **Modul III****

**Interkulturelles Lernen und
Integration**

12.-14. November 2012

11/1/2012 lisa kolb-mzalouet & safah agader 1

Individuelle und gesellschaftliche
bzw. gesellschaftspolitische Ebenen

- „**spielen**“ **zusammen**
- **bedingen einander**
- **verstärken einander**

11/1/2012 lisa kolb-mzalouet & safah agader 2

Entwicklung von

**Interkultureller Kompetenz, Integration,
Aufnahmekompetenz und Inklusion“**

bezieht sich daher auf

- die einzelne Person
- die Gruppe
- Organisationen
- Gebietskörperschaften

11/1/2012 lisa kolb-mzalouet & safah agader 3

...entwickelt sich auf dem
Hintergrund von

- „Identitäten“
- Lebenserfahrungen
- Sozialen Lebenssituation – wie z.B. Armut
- Erfahrungen von Diskriminierung und Rassismus

11/1/2012 lisa kolb-mzalouet & safah agader 4

**Phasen des Interkulturellen
Lernens**
(Milton Bennett)

1. Ethnozentrismus „*Ich bin der Nabel der Welt*“
2. Aufmerksamkeit/ Bewusstsein von/über andere Kulturen „*Sie müssen sich anpassen !*“
3. Empathie/Verstehen, Komplexität begreifen, „AHA's“, Minimization „*Sei einfach du selbst!*“, „*Mir san eh alle ans*“
4. Akzeptanz/Respekt für Verhaltensunterschiede und Wertunterschiede „*Die Welt ist größer, als ich sie mir bisher gedacht habe*“
5. Wertschätzung: Gute Kenntnis über andere Kulturen. Bestimmte Aspekte werden geschätzt und selektiv angenommen/ Adaption- Empathy-Pluralismus: „*Gemeinsam sind wir mehr!*“
6. Integration und Neuentwicklung „*Ich bin ein Teil des Ganzen*“

11/1/2012 lisa kolb-mzalouet & safah agader 5

**Interkulturelles Lernen
Phasenmodell**
(Milton Bennett)

1. Ethnozentrismus
Denial of differences

„Ich bin der Nabel der Welt“

11/1/2012 lisa kolb-mzalouet & safah agader 6

1. Ethnozentrismus

Denial of differences

- Mich und uns wichtig nehmen
- Etwas nur aus meiner Sicht beurteilen
- Mein/unser Verhalten als das einzig Richtige sehen- damit im Einklang sein
- Das Andere nicht wahrhaben können/wollen
- Tendenz Außenseiter nicht als Menschen anzuerkennen bzw. als Menschen zweiter Klasse
- Unfähigkeit kulturelle Vielfalt zu konstruieren
- Gutmütige Stereotypen

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

7

- **Kognitive Struktur:** Keine Kategorien für Unterschiede ausgebildet
- **Beziehungsqualität:** Keine Beziehung zu „Andersartigen“, sich selbst über hierarchische Beziehungsstrukturen definieren, Oben-unten Denken, wenig Erfahrung mit Partnerschaftlichkeit und Gleichberechtigung

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

8

Kompetenz-entwicklung

- Unterschiede kennen lernen und anerkennen,
- Initiative, die eigene Kultur (sich selbst) zu erforschen,
- Vertrauen

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

9

2. Aufmerksamkeit/ Bewusstsein
von/über andere Kulturen
Defense against Difference

Denigration („Runtermachen“)
Superiority („Paternalistisches Helfen“),
Reversal („Idealisierung“)

- **Schwarz/weiß denken und handeln,**
„Sie müssen sich anpassen !“

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

10

- **Kognitive Struktur:** Kategorien für
Unterschiede prägen sich aus
- **Handlungsebene:** Verteidigung der
eigenen Identität, Handlungen, die das
Recht auf Chancengleichheit
verleugnen
- **Beziehungsqualität:** Machtkampf und
Auseinandersetzung, Diskriminierung

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

11

Kompetenzentwicklung

- Wahrnehmungsfähigkeit,
- Fähigkeit sich irritieren und
verunsichern zu lassen,
- Kategorien für Unterschiede, und damit
auch Gemeinsamkeiten, werden
entwickelt,
- Toleranz
- Geduld

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

12

3. Empathie/
Verstehen
Komplexität begreifen, AHA's
Minimization

- „*Sei einfach du selbst*“
- „*Mir san eh alle ans*“

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

13

- Unterschiede werden oberflächlich wahrgenommen,
- Überzeugung, dass „darunter“ alle Menschen gleich sind (so wie wir = ethnozentrische Sichtweise)

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

14

- **Affektive Qualität:** Sehr nett, „romantisch-blauäugig“, neugierig
- **Handlungsebene:** Tendenz zu positiver Diskriminierung, Unterstützung für universelle religiöse, moralische, politische Prinzipien
- **Beziehungsqualität:** sich vertiefende und/oder oberflächlich bleibende Kontakte, Ungewohntes und Unsicheres sicher machen wollen

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

15

Kompetenzentwicklung

- Beginn des Sich- Einfühlen- Könnens, begreifen, verstehen;
- Möglichkeit, sich von sich selbst zu distanzieren,
- andere Perspektiven einnehmen können, „Stile“ differenzieren lernen,
- Zusammenhang von Kultur, Wahrnehmung (-spektrum) und Weltbild bewusst machen,
- Wissen über eigene Kultur und kulturelle Wurzeln vertiefen

11/1/2012 lisa kolb-mzalouet & safah agader 16

4. Akzeptanz/ Respekt für Verhaltensunterschiede und Wertunterschiede

- *„Die Welt ist größer, als ich sie mir bisher gedacht habe“*

11/1/2012 lisa kolb-mzalouet & safah agader 17

- **Kennen und Anerkennen eigener kultureller Identitäten und Kennen und Anerkennen anderer Kulturen ohne sie mit eigenen Wertmassstäben bei/verurteilen zu müssen**

11/1/2012 lisa kolb-mzalouet & safah agader 18

Kognitive Struktur

- Metaebene zur Betrachtung von Kultur, Differenzierungen in den kulturrelevanten Kategorien,
- Beginn von systemischen Denkweisen und Kontextdenken,
- kognitive Flexibilität

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

19

Affektive Qualität: Neugierde als Motor

Handlungsebene: Aufbau von Wissen über Kulturen, inkl. der eigenen, größer werdender Handlungsspielraum

Beziehungsqualität: Fähigkeit zur Disharmonie, Ambiguitätstoleranz, Diversität und Partnerschaftlichkeit/ Teamarbeit

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

20

5. Wertschätzung: **Gute Kenntnis über andere Kulturen. Bestimmte Aspekte werden geschätzt und selektiv angenommen/ Adaption- Empathy- Pluralismus**

„Gemeinsam sind wir mehr!“

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

21

- Fähigkeit der Wertschätzung sich selbst und anderen gegenüber,
- Einsatz von Empathie und kulturellem Perspektivenwechsel

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

22

- **Kognitive Struktur:** Kategorien werden flexibler, Wissen und Verhalten werden bewusst verknüpft
- **Affektive Qualität:** Sicherheit, annehmende wertschätzende Atmosphäre, sich immer wieder verunsichern lassen können

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

23

- **Handlungsebene:** Zeigt Sicherheit und Kompetenz im Handeln und empathisches flexibles adäquates Verhalten
- **Beziehungsqualität:** Verbindungen schaffend, Beziehungen knüpfend, vernetzend

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

24

Kompetenzentwicklung

- ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit im Wechsel von einem kulturellen Kontext zu einem anderen
- Perspektivenwechsel wird selbstverständlicher
- Fähigkeit sich zu erweitern
- Erweiterung und Verfeinerung der Konfliktlösungskompetenz
- Prozeßhafte intensive Selbstreflexion auf einer Metaebene

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

25

6. Integration und Neuentwicklung

„Ich bin ein Teil des Ganzen“

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

26

❖ Internalisierung von bikulturellem bzw. multikulturellem Bezugsrahmen;

❖ die eigene Identität wird als marginal zu jedweder Kultur verstanden,

❖ das eigene Selbst ist in einem Prozess

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

27

Kognitive Struktur: Weltsichten und Kulturen werden als Konstrukte gesehen, die veränderbar sind

Affektive Qualität: Verwirrung und Klarheit

Handlungsebene: klärend und vermittelnd, Position einer kulturellen MediatorIN, schaffen von neuen Kategorien und Zugängen zum Leben/ zu Kultur, gestaltend

Beziehungsqualität: BrückenbauerIN, VernetzerIN

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

28

Kompetenzentwicklung

- o Kulturspezifisch sensibler Humor
- o Entwickeln von spirituellen Möglichkeiten
- o Self as choice maker
- o Sich ständig in Bezug setzen zu Bekanntem/Unbekanntem
- o Identitätsflexibilität
- o Fähigkeit neue Kategorien zu schaffen
- o Fähigkeit Zusammenleben bewusst neu zu gestalten

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

29

• Die Ordnung im Chaos erkennen

- **Sich selbst als kleiner Teil („marginal“) in einem verbundenem Ganzen erleben**

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

30

Integration

die Herstellung zu einem Ganzen"
 „das Zusammenfügen verschiedener Teile zu einem Ganzen, welches dieses erst vollständig macht“

Bedeutet: Anpassungsleistung aller Teile, bzw. sowohl der „Fremden“ als auch der Ansässigen.

Ganzheit verwirklicht sich in der Entfaltung von Differenzen, z.B. in der Entfaltung einer Vielzahl unterschiedlicher Lebensformen- Je mehr man ins Ganze ausgreift umso mehr stößt man auf Diversität, Unordentlichkeit und Unfasslichkeit.

Umgangssprachlich meistens:

„die Eingliederung eines fremden Teils in ein vorgegebenes – meist statisch begriffenes – Ganzes verstanden“

Bedeutet: Anpassungsleistung des fremden Teils, bzw. der Fremden

Daher eher „**Assimilation**“

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

32

Gesellschaftsbild

- Inklusion in Funktionssysteme.....

Wirtschaft	Politik	Recht	Wissenschaft	Erziehung	Religion	Soziale Arbeit
Instrumentelle Kommunikation/Rationalität (formale Organisation, Bürokratie, Verwaltung)						
Öffentlicher Bereich						

- Integration in Lebenswelten.....

Familie, Freunde, Netzwerke, soziale Milieus, unspezifische Interaktionen
Verständigungsorientierte Kommunikation, Werte, Normen ,Moral
Privater, vertrauter Bereich

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

33

Rechtliche Gleichstellung: Staat



Chancengleichheit: Markt
Zivilgesellschaft:
kulturelle Vielfalt

11/1/2012
lisa kolb-mzalouet & safah agader
34

Integration ist eine Frage der gesellschaftlichen Verhältnisse, nicht des individuellen Verhaltens.

11/1/2012
lisa kolb-mzalouet & safah agader
35

Dimensionen rechtlicher Integration

Maßstab: Grad der rechtlichen Gleichstellung

- Aufenthaltssicherheit und Recht auf Familienleben
- Zivilrecht
- Arbeitsmarktzugang, Arbeitsbedingungen
- Sozialrecht
- Politische Rechte

- Einfache Einbürgerungsregeln
- Anerkennung transnationaler Verbindungen
- Schutzmaßnahmen gegen Diskriminierung

11/1/2012
lisa kolb-mzalouet & safah agader
36

Dimension der Chancengleichheit

Maßstab: Angleichung sozioökonomischer Statuspositionen im Zeit- und Generationenverlauf

- Angebot von Nachqualifizierung zur gleichberechtigten Teilnahme an Arbeits- und Lebenswelt (Sprachkurse, soziopolitische Orientierung, Kommunikationstechniken)
- Behebung struktureller Benachteiligungshindernissen an den Märkten
- Maßnahmen gegen Diskriminierung auf den Märkten
- Ermöglichung sozialer und politischer Partizipation
- Aufhebung des Staatsbürgervorbehalt für den öffentlichen Bereich

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

37

Dimensionen soziokultureller Vielfalt

- Kulturelle Neutralisierung des Staates
- Anerkennung von gesellschaftlichen Pluralismus
- Interkulturalisierung von Erziehungseinrichtungen und intermediären Institutionen
- Repräsentation soziokultureller Vielfalt im öffentlichen Raum
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
- Förderung von Minderheitenorganisationen

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

38

Integrationsverständnis

- ❖ Integration ist eine Frage der gesellschaftlichen Verhältnissen, nicht des individuellen Verhaltens.
- ❖ Integration ist das „Weben“ am gesellschaftlichen Zusammenhalt aller Mitglieder einer Gesellschaft

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

39

Was braucht ein Mensch, um in einer Gesellschaft einen guten Platz zu bekommen....Wann ist ein Mensch «integriert»?

- «Integriert sein» lässt sich nicht als abgeschlossener Zustand beschreiben.
- Es gibt unterschiedliche Integrationsgrade und Integrationsleistungen, die beide sowohl von individuellen als auch gesellschaftlichen Faktoren und Rahmenbedingungen abhängen.
- Der Integrationsgrad und die Integrationsleistungen einer Person verändern sich im Verlauf eines Lebens immer wieder.
- Integration als Leistung, die **jeder Mensch** erbringt, um sich in seinem gesellschaftlichen Umfeld zu bewegen

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

40

Zentrale Aufgaben der Integrationspolitik

- Sicherstellung des gesellschaftlichen Zusammenhalt
- Nur Dimension „Rechtliche Gleichstellung“ ist migrantenspezifisch
- „Chancengleichheit“ und „Kulturelle Vielfalt“ sind allgemeine gesellschaftspolitische Herausforderungen

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

41

Integrationsverständnis

- Integration ist Gleichstellungspolitik
- Integration ist Querschnittspolitik
- Integration ist präventive Politik, die Potentiale fördert
- Integration ist ein wechselseitiger Prozess
- Integration bedeutet einen achtsamen Umgang mit Vielfalt und Unterschieden

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

42

Zusammenleben fördern bedeutet

- ein Verständnis für einander zu entwickeln, in dem im Anderen das „desintegrierte Andere bzw. Fremde“ anerkannt wird, ohne es deshalb aus der Gesellschaft auszuschließen, ohne es zu exkludieren.“

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

43

Integrationspolitik - Grundmodelle

- Pluralistische (multikulturelles) Grundmodell
- Republikanisches Grundmodell
- Ausschließendes Modell

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

44

Integrationspolitik - Grundmodelle

- Pluralistisches Modell
 - zielt auf rasche Eingliederung von ZuwanderInnen in die staatsbürgerliche Gemeinschaft
 - Recht auf kulturelle Differenz, wenn Grundrechtsvorstellungen des Zuwandererland akzeptiert werden – Anerkennung von Minderheiten
 - Gleichstellungspolitik und Antidiskriminierungspolitik hat große Bedeutung
 - Sonderrechte für ethnisch definierte Gruppe sind mit Nations- und Staatsbürgerschaftsbegriff vereinbar
 - Bsp. USA, UK, Australien, Schweden und Niederlande

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

45

Integrationspolitik - Grundmodelle

• Republikanisches Modell

- Grundsätzliche Offenheit gegenüber Eingliederung von ZuwanderInnen verbunden mit Druck zur Assimilierung
- Tiefe Skepsis vor der Anerkennung ethnischer-kultureller Eigenarten und sprachlichen Minderheiten
- Ethnizität ist in diesem Modell kein politische Ordnungsprinzip
- Großzügiges Integrationsangebot bei ausreichender Anpassung
- Staatsbürgerschaft ist Beitritt zu einer Willensnation = Staat
- Gleichheit und Gleichbehandlung der BürgerInnen als Individuen wird vom Staat garantiert
- Bsp.: Frankreich

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

46

Integrationspolitik - Grundmodelle

• Ausschließende Modelle

- Es dominiert die Vorstellung kein Zuwanderungsland zu sein begründet auf der Vorstellung der sprachlichen-kulturellen Homogenität der eigenen Gesellschaft
- ZuwanderInnen sind zuerst einmal Fremdkörper
- Nation wird als Abstammungsgemeinschaft definiert – impliziert das Verhältnis „AusländerInnen – InländerInnen“
- Einbürgerung ist „krönender Abschluss“
- Zahlreiche Grenzen und Erschwernisse bei Niederlassung, Arbeitsbewilligung (Quoten)
- Bsp.: Deutschland, Österreich, Schweiz

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

47

Integrationspolitik – Entwicklung EU

- Seit Maastrichter Vertrag 1991 Unterscheidung zwischen UnionsbürgerInnen und Drittstaatenangehörigen
- Amsterdamer Vertrag – Vergemeinschaftung der Migrationspolitik
- Unterscheidung zwischen Zuwanderung und Integration, Zuwanderung bleibt in der Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten, Integration soll harmonisiert werden
- Aktuelle Besprechungen nach einer gemeinsamen Flüchtlingspolitik

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

48

Österreichische Integrationspolitik

- Bundespolitik : **BMI (Staatssekretariat)** + ÖIF
- Länderkonferenzen der Verantwortlichen in „Verwaltung“ bzw. Politik
- Länder : unterschiedliche Konzepte:
 - MA 17 - Wien
 - okay zusammenleben/Koordinationsstelle f. Integrationsangelegenheiten - Vbg.
 - Integrationservice - NÖ
- Gemeinden: Integration als politische Zuständigkeit, Beauftragung der Verwaltung (Dornbirn, Wr. Neustadt, St. Pölten,....)

Achtung „Querschnittsmaterie“

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

49

Acht Stufen eines Lern- und Anwendungsprozesses

Für Gemeinden in ihren Rollen als
Arbeitgeber, Dienstleister,
Auftraggeber, Regulator, Impulsgeber,
„Vorbild“, Identitätsstifter

In Weiterbearbeitung einer Zusammenstellung von Dr.
August Gächter

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

50

Wahrnehmen

0. Nichts tun, nichts bemerken

- Die Risiken der Diskriminierung, der Ungleichbehandlung, des Rassismus werden dem Zufall überlassen: Kopf in den Sand stecken, warten auf den Blitzschlag

1. Die Minderheit/Zuwanderer anpassen

- Deutschvermittlung, Höflichkeitsformen, Landeskunde usw. Diesbezüglicher Druck läuft oft über Schuldzuweisungen. Aber: Die Hautfarbe (und vieles andere) kann nicht angepasst werden.

2. Der Minderheit Zugeständnisse machen

- Kleidungsvorschriften, Pausen-, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen anpassen, ebenso das Kantinenangebot, die Rückzugsräume, Gemeindefinfos auch mehrsprachig, u.a.m.

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

51

Platz machen -Platz anbieten

3.In den Köpfen der Aufnahmegesellschaft (Die Einstellungen der Mehrheit ändern)

- Einstellungen bewusst machen, durch neue Informationen und durch persönliche Kontakte verändern. Aber: Einstellungen haben nur wenig Macht über das Verhalten.

4. Interkulturelle Kompetenz vermitteln (Das Verhalten der Mehrheit ändern)

- Den einzelnen Personen (in der Gemeinde, in den Betrieben, usw.) ihr Verhalten bewusst machen und durch Training verändern.

5. Regeln und Abläufe ändern

- Die Abläufe untersuchen und gegebenenfalls ändern; Das betrifft z.B. Test- und Interviewpraktiken bei Anstellungsbewerbern oder bei Beförderungen,

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

52

„aktive Zusammenarbeit“

6. Aktive Anstellung und Beförderung

- Nicht nur Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Bediensteten und Bewerber, sondern dafür sorgen, dass die Belegschaft bei öffentlichen (und privaten) Arbeitgebern die Vielfalt der Gemeinde auf allen Ebenen und in allen Abteilungen widerspiegelt.

7. Sich auf die Vielfalt verlassen

- Wenn Vielfalt positiv oder nützlich ist, dann muss sie sich auch bemerkbar machen können. Sonst hat man nichts von ihr. Verbreiterung und Vertiefung der *Partizipation* an den politischen und administrativen Prozessen ist daher entscheidend.

8. Gleichheit verallgemeinern

- Aus dem Besonderen das Normale, Selbstverständliche und Erwartungsgemäße machen.

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

53

Integrationspolitik – Handlungsoptionen von Städten und Gemeinden

- Auftragsvergabe
 - Öffentliche Städtische Handlungspotentiale
 - Neuzuwanderung
 - Wohnungspolitik
 - Arbeitgeberfunktion
 - Dienstleistungsanbieter
 - Öffentliche Kommunikation
 - Politikfeld Partizipation
 - Diversitätsmanagement/Integrationsmanagement

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

54

Öffentliche Städtische Handlungspotentiale

Oft:

- Ausländerparadigma: MigrantInnen als Problemgruppe mit Defiziten
- Beratungsparadigma: Einzelfallhilfen, Sozialarbeit, Sprachkurse

- Stellvertreterparadigma: indirekte Interessensvertretung

Offensivszenario

- MigrantInnen als die Stadtpolitik herausforderndes Potential verstehen
- Mentorenprogramme
- Empowerment von MigrantInnen durch Öffnung von Parteien und Vereinen und Förderung von Selbstorganisation
- Politische Partizipation durch Wahlrecht und thematische Beratungsgremien

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

55

Neuzuwanderung

Oft:

Keine Massnahmen

Offensivszenario

- Einwanderungsbetreuung (Information, Angebote, Beratung)
- Strukturierte Einbindung der Selbstorganisationen (Konfliktpotential: Bsp. Verein Echo Wien)
- Niederlassungsbegleitungsprogramm (Coaching, Mentoring)

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

56

Wohnungspolitik

Status Quo

- Diskriminierung im privaten und öffentlichen Wohnbereich
- Wohnversorgung von MigrantInnen oft im Substandard
- Keine oder nur partielle Öffnung öffentlich geförderter Wohnungen
- Ungeplante sozialräumliche Konzentration

Offensivszenario

- Zielgerichteter Abbau des Substandards
- Völlige Öffnung des öffentlichen Wohnbau
- Partizipatorisches Stadtteilmanagement
- Antidiskriminierungsmaßnahmen (Wohnungspolitik)

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

57

Arbeitgeberfunktion und Dienstleistungsbereich

- Equality Targets und Monitoring für Personalplanung- und Entwicklung
- Gleichstellungsbeauftragte
- Diversitätsorientiertes Mentoring und Coaching
- Anpassung der Arbeitsbedingungen
- Öffentliches Diversity Management
- Interkulturelle Öffnung: Einstellung von MigrantInnen, interkulturelles Training für städtisches Personal
- Individualisierte Dienstleistungen hoher Qualität

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

58

Öffentliche Auftragsvergabe, Öffentliche Kommunikation

- Definition von innerbetrieblichen Diskriminierungsfreiheit als Leistungskriterium
- Sichtbarmachen der Vielfalt durch öffentliche Mehrsprachigkeit
- Regelmäßige öffentliche Kommunikation durch intelligente Provokation
- Öffentliche Zeichen setzen „Zuckerfest im Rathaus“

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

59

Integration – politische Partizipation

Status Quo

- Kein kommunale Wahlrecht
- Fallweise eingebürgerte als Abgeordnete
- Fallweise Ausländerbeiräte oder ähnliche Beiratsstrukturen

Offensivszenario

- Kommunale Wahlrecht
- Equality Targets in Parteien
- Themenspezifische MigrantInnenbeiräte als Mittel der Politikberatung- und Entwicklung
- Förderung der Repräsentation von MigrantInnen in Vereinen und Interessensvertretungen

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

60

Integration – Kulturpolitik und Subventionsvergabe

Status Quo

- Lokale Identität „monokulturell“ gedacht
- Förderung konzentriert sich auf „Mehrheitskultur“
- Dominanz des Katholizismus im öffentlichen Raum

Offensivscenario

- Förderung von interkulturellen Aktivitäten und kulturellen Aktivitäten der MigrantInnen
- Öffnung der „Mehrheitsvereine“ für MigrantInnen
- Gleichberechtigung der Religionen

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

61

- Wie trägt „meine Organisation“ zum gesellschaftlichen Zusammenhalt/ zu Integration bei?
- Mit welchen Haltungen, Methoden, Strategien, Handlungen?

11/1/2012

lisa kolb-mzalouet & safah agader

62
