nachhaltig.at
sol
Menschen für
Solidarität • Ökologie • Lebensstil

Sustainable Austria

Nummer 67 – Dezember 2014

Interkulturelle Begegnung in der Migrationsgesellschaft

In Kooperation mit dem
Department Migration und Globalisierung
an der Donau-Universität Krems

www.fotolia.de

2 Interkulturelle Begegnung in der Migrationsgesellschaft

4 Interreligiöser Dialog in Zeiten globaler Krisen

5 Jugend in Zeiten von Migration und Globalisierung

7 Interkulturelle Kompetenzen im Cyberspace

9 Interkulturelle Nachbarschaft nicht erzwingen, sondern fördern

11 Interkulturalität und Geschlecht

13 Ebola, das Mittelmeer und die Migration

15 Diversität und Anerkennung in der Arbeitswelt

Praxisbeispiele

Dieses Heft soll möglichst viele Aspekte von Migration und interkultureller Begegnung darstellen. Deswegen präsentieren wir von SOL zusätzlich zu den theoretisch fundierten Artikeln der Donau-Universität eine Reihe nachahmenswerter Praxisbeispiele. Für detailliertere Informationen sind Links angegeben. **Wir danken der Donau-Universität für die gute Kooperation!**

nachhaltig.at
SOL
Menschen für
Solidarität • Ökologie • Lebensstil

Der Verein SOL setzt sich für nachhaltigere Lebensstile ein. Er gibt viermal jährlich die Zeitschrift SOL mit der Beilage „Sustainable Austria" heraus. Ein Probeheft von SOL schicken wir gerne zu.

SOL, Penzinger Str. 18/2,
1140 Wien, Tel. 01.876 79 24

sol@nachhaltig.at,
www.nachhaltig.at

Interkulturelle Begegnung in der Migrationsgesellschaft

von Gudrun Biffl und Friedrich Altenburg

Nimmt man sich die Fußballberichterstattung des Oktobers 2014 in Österreich her, so wird einem wieder einmal die große Bedeutung von Migration in gewissen Berufen und Tätigkeiten vor Augen geführt. Gleichzeitig wird einem auch bewusst gemacht, wie unterschiedlich die gesellschaftliche Akzeptanz und der öffentliche Diskurs ist:

Bereits auf den ersten Blick ist an Hand der Vor- und Nachnamen zu erkennen, dass fünf von elf Spielern der Startelf des Spiels Österreich-Montenegro Menschen „mit Migrationshintergrund" sind. Auf den zweiten Blick wird sogar klar, dass zehn der elf mobile (Arbeits-)Migranten sind, die ihr Brot zwischen Kiew und Stoke verdienen.

Zwei Tage später erfordern Krawalle in Wien Ottakring zwischen „albanischen" und „serbischen" Migranten einen massiven Polizeieinsatz, nachdem zuvor ein EM-Qualifikationsspiel in Belgrad zwischen den beiden Nationalmannschaften abgebrochen wurde, weil es nach einer nationalistischen Provokation zu Tumulten zwischen Spielern und Fans gekommen ist. Damit wird verdeutlicht, dass sogar Ereignisse außerhalb Österreichs lokal und noch dazu in Echtzeit eine Reaktion unter in Österreich lebenden unterschiedlichen ethnisch-kulturellen Gruppen auslösen, ein Beleg für transnationale Lebenswelten und der Ausstrahlung von interethnischen Konflikten aus dem Herkunftsland in das neue Heimat-Land Österreich.

Migration kann ein „way of live" sein, wie etwa an den Arbeitsstellen der österreichischen Nationalspieler abzulesen, oder das Resultat einer langfristigen Auswanderungsentscheidung oder Flucht. Migration ist auch keine statistische Randerscheinung: Laut Statistik Austria haben im Jahr 2013 19,4 Prozent der EinwohnerInnen Österreichs einen Migrationshintergrund. Diese sperrige statistische Abgrenzung und Definition will aussagen, dass jemand selbst oder die Eltern im Ausland geboren sind, unabhängig von der Staatsbürgerschaft.

Die österreichische Wirtschaft wäre ohne Migration nicht mehr denkbar, wie auch das Fußball-Team, dasselbe gilt für das Pensions-, das Gesundheitssystem etc. Genau genommen bleibt keine Dimension des menschlichen Zusammenlebens unberührt, ob es sich um das Zusammen-Wohnen, -Lernen, -Spielen oder -Arbeiten – und die Liste ließe sich mit Lieben und Streiten, Leben und Sterben noch beliebig erweitern. Einige der zentralen Dimensionen wollen wir in dieser Beilage auch abbilden und näher untersuchen.

In der öffentlichen Diskussion wird allerdings oft weniger das „Zusammen" als das „Zwischen" thematisiert, das Missing Link oder auch der Unterschied, der Abstand dazwischen. „Interkulturell" dient als Beschreibungskrücke, wenn wir nach Ordnung in der Vielfalt suchen, und „Konflikt" mag vielleicht die häufigere Assoziation sein, wie auch die Randale nach dem Fußballspiel prominenter in den Schlagzeilen aufscheint als die vielfältige Zusammensetzung der eigenen Mannschaft.

Und wenn es zum Konfliktfall kommt, wird „Kultur" als Erklärungsmuster bemüht. Samuel Huntingtons These vom Konflikt der Kulturen[1] ist dann allgegenwärtig und suggeriert, dass Kulturen in sich geschlossene Systeme wären, die dann wie militärische Blöcke aufeinander „prallen", verbunden mit einem Aspekt der Unausweichlichkeit und Unlösbarkeit.

Und so reden wir von „interkulturellen" Begegnungen am Arbeitsplatz, im Wohngrätzel, am Krankenbett, im Klassenzimmer etc., und dann oft in einem Atemzug vom interkulturellen Konflikt, der in eben diesen Kontext hineingetragen wird.

Gerne verdrängen wir gerade in diesem Zusammenhang zwei Aspekte: zum einen ist Kultur nie statisch, sondern immer im Werden, und zum anderen bestehen Zusammenhänge zwischen Macht und Kultur.

Beauftragt man eine Gruppe „typischer" Österreicherinnen und Österreicher, gemeinsam österreichische Kultur zu definieren, eine vermeintlich einfache Übung, so wird man die Gruppe bald in heftiger Diskussion finden: „Österreich ist stock-katholisch" oder „total säkularisiert", „Tirol kann man nicht mit Wien vergleichen", „Kultur ist mehr als Mozart" sind dann die Bruchlinien der Diskussion. Und gerade hier wird deutlich,

dass Kultur immer im Fluss, in Diskussion ist und eines Prozesses bedarf, der zugleich nie abgeschlossen ist. Ein solches Verständnis steht natürlich im krassen Widerspruch zur These der geschlossenen kulturellen Systeme und unausweichlichen Konflikte zwischen diesen.

Konflikt zwischen Lehrerin und türkischem Vater um die Disziplin im Klassenzimmer; zwischen Entwicklungshelferin und Vertreter der südlichen Partnerorganisation um die Abrechnung: zwischen AMS-Betreuer und arbeitssuchendem Kunden mit Migrationshintergrund um die Wahrnehmung eines Bewerbungstermins .... All diese typischen Fallbeispiele werden zur Illustration eines interkulturellen Typs zitiert, und mit dieser Lupe werden Erklärungs- und fairerweise auch Lösungsmuster gesucht.

Doch all diesen Fällen ist auch eine mehr oder weniger deutliche Machtasymmetrie zu eigen. Und die Tatsache, dass eine Konfliktpartei mehr Handlungsmöglichkeiten offen hat, sich in einer privilegierteren Position befindet und die somit gegebene fehlende Augenhöhe die Dynamik eines Konfliktes wesentlich mitbestimmt, ist Tabu.

Stattdessen wird Kultur, und zwar von beiden Seiten, als Erklärung bemüht, ja strategisch eingesetzt, um das Gegenüber abzuwerten: Die „integrationsunwilligen AusländerInnen" hüben, die „rassistischen MehrheitsgesellschafterInnen" drüben. In diesem wechselseitig kulturalisierenden Muster lässt sich das Tabu von Macht und Ohnmacht elegant umschiffen.

Es wäre unredlich, Konflikte wegzuleugnen oder zu minimieren. Es wäre wissenschaftlich unseriös, Unterschiede nicht zu thematisieren. Im Gegenteil, es ist wissenschaftlich notwendig, diese nicht nur zu konstatieren, sondern aus mehr als aus einer Richtung zu diagnostizieren und zu verstehen. Analyse, Reflexion und der Dialog darüber sind wissenschaftliche und darüber hinaus gesellschaftliche Grundtugenden.

Diese zu erlernen und zu erproben ist für all die Kontexte, die wir in diesem Artikel benannt und in dieser Beilage beleuchtet haben, wichtig und möglich zugleich. Aus dieser Erkenntnis bezieht das Department Migration und Globalisierung an der Donau-Universität seinen Auftrag und versteht sein Lehrgangsangebot auch als Einladung, dies in die Gesellschaft und das eigene Handeln hinauszutragen.

Der Beitrag von Ernst Fürlinger zum Dialog zwischen Religionen und ihren VertreterInnen versteht sich explizit als konkrete Einladung, ins Gespräch zu treten. Tania Berger setzt sich mit dem Zusammenleben in der Nachbarschaft zusammen, während Thomas Pfeffer sich dem Bewerbungsverfahren als erste Begegnung auf dem Weg zu einem Arbeitsplatz widmet. Mit ihrem Artikel zur Arbeit in einer globalisierten Welt stellt Christiane Hartnack einen weiteren Bezug zum Thema Arbeit her. Manfred Zentner und Aga Trnka-Kwiecinski nehmen in ihren Beiträgen Jugendliche und deren Identitäten und Geschlechterbilder unter die Lupe, und mit dem Gesundheitsbereich nehmen wir uns eines weiteren zentralen Treffpunkts an.

Die Liste wäre noch unendlich fortsetzbar. Die Diskussionen um die Aufnahmefähigkeit Österreichs für Flüchtlinge gerade aus dem Nahen Osten, die Ängste, die mit diesen Entwicklungen verbunden sind, belegen einerseits die Zusammenhänge all dieser Dimensionen, andererseits, wie wichtig der Schritt zurück, die Reflexion und Verortung dieser Momentaufnahme in der Geschichte der Menschheit sind, die uns Migration als eine Grundkonstante vermittelt.

Foto Wilke

Univ. Prof. Dr. **Gudrun Biffl**, Ökonomin und Migrationsforscherin, Leiterin des Departments Migration und Globalisierung, Mitglied des ExpertInnenrats für Integration im BMEIA

Mag. **Friedrich Altenburg**, MSc, Historiker und Kommunikationswissenschafter, Leiter des Lehrgangs Migrationsmanagement

[1] Huntington, Samuel P: (1997): The clash of civilizations and the remaking of world order. – New York: Schuster & Schuster. In diesem kontroversiell diskutierten Buch prognostiziert Huntington eine unausweichliche Konfrontation zwischen der „westlichen" und vor allem der „islamischen Welt"

Neuauflage des Bierdeckel-Heftchens

Vor einiger Zeit hat SOL gemeinsam mit Gudrun Biffl dieses Heft zusammengestellt. Es wurde 40.000-mal gedruckt und verteilt. Darin sind gängige Vorurteile sachlichen Argumenten gegenübergestellt, in einfacher Sprache, prägnant und klar. Nun soll im Frühjahr 2015 eine 3., aktualisierte Auflage erscheinen – allerdings nur, wenn bis dahin 20.000 Exemplare vorbestellt sind.

Vorbestellungen unter nachhaltig.at/integration

Du kannst den Neudruck unterstützen, auch wenn du selber keine Heftchen haben willst. In diesem Fall bestell einfach so viele Heftchen, wie du sponsern möchtest, und schreib bei Kommentar „Freibier" - dann bekommt deine Heftchen jemand anderer umsonst.

PD Dr. **Ernst Fürlinger**, Religionswissenschaftler, Leiter des Zentrums Religion und Globalisierung

Masterlehrgang Interreligiöser Dialog: Begegnung von Juden, Christen und Muslimen

4 Semester, berufsbegleitend
Start Herbst 2016

Masterlehrgang Spirituelle Begleitung in der globalisierten Gesellschaft

4 Semester berufsbegleitend

Start 5. März 2015

Information und Anmeldung unter
www.donau-uni.ac.at/religion
Tel.: 02732 893-2568
alexandra.zeilinger@donau-uni.ac.at

Überkonfessioneller Kalender

SOL gibt seit 12 Jahren einen Kalender heraus, der in intensiver Zusammenarbeit mit VertreterInnen unterschiedlicher Glaubensgemeinschaften entsteht und Texte der Bahá'í, der buddhistischen, christlichen, islamischen und jüdischen Tradition mit Weisheiten großer DichterInnen und PhilosophInnen vereint. So trägt der Kalender zum gegenseitigen Verständnis aller bei.

nachhaltig.at/kalender

Interreligiöser Dialog in Zeiten globaler Krisen

von Ernst Fürlinger

„Interreligiöser Dialog" ist ein Schlagwort, das in vielen Reden von Religionsführern und in politischen Appellen von Politikern aufgerufen wird, zur Zeit wieder im Kontext der globalen Krise rund um die Aktivitäten des IS und seiner Rekrutierung junger Leute auch in Europa. Der interreligiöse Dialog wird dann als eine Art Feuerwehr betrachtet, die eingesetzt werden soll, wenn das Haus bereits in Flammen steht. Tatsächlich ist der Dialog aber kein kurzfristig einsetzbares Lösungsmittel, sondern hat vielmehr eine langfristige präventive, friedenserhaltende Aufgabe.

Der interreligiöse Dialog wird meist aus einer religionsphilosophischen oder theologischen Perspektive betrachtet und begründet. Die Bedeutung des religiösen Dialogs, einer dialogischen Haltung zwischen Angehörigen der verschiedenen Religionen, kann aber auch aus der Sicht der politischen Philosophie reflektiert werden. Im Gegensatz zum Modell der multikulturellen Gesellschaft, in dem sich die einzelnen „Kulturen" nicht berühren und separiert sind, ist der Dialog Element eines interkulturellen Konzepts der Einwanderungsgesellschaft, bei dem die Angehörigen der unterschiedlichen ethnisch-religiösen Gruppen Beziehungen miteinander aufnehmen, Gemeinsamkeiten identifizieren und die Grenzen zwischen „Wir" und „Sie" durchlässig machen.

Aus einer anderen Perspektive kann der interreligiöse Dialog als konkreter, alltäglicher Ausdruck eines Bewusstseinswandels von Gläubigen der verschiedenen Religionsgemeinschaften verstanden werden: Dieser Wandel des religiösen Bewusstseins besteht darin, zu erkennen und anzuerkennen, dass die Religionen in ihrer Vielfalt – auch in der Vielfalt der Wahrheitsansprüche – auf Dauer unter dem Dach der säkularen Demokratie zusammenleben werden. Dialog bedeutet dann, die Tatsache des religiösen Pluralismus nicht abzuwehren, sondern aktiv, offen und lernend damit umzugehen.

Nun, diese Forderung ist leicht aufgestellt – tatsächlich bedeutet sie jedoch für individuelle Gläubige und für die Religionsgemeinschaften eine äußerst anspruchsvolle Herausforderung, und die religiösen Institutionen befinden sich in einem harten Ringen zwischen der Durchsetzung der eigenen religiösen Wahrheit und der Anerkennung der „Anderen".

Der derzeitige Vormarsch des sogenannten „Islamischen Staats" in Syrien und im Irak zeigt – hier im Kontext des sunnitischen Islam – das Gesicht der blutigen Durchsetzung der alleinigen, einzigen, absoluten religiösen Wahrheit, bis hin zur Vertreibung und Ermordung der religiös Anderen, wobei zu den Anderen nicht nur die Christen und Jesiden, sondern auch die Schiiten gehören, deren Moscheen und Schreine gesprengt werden. Er zeigt aber auch die Attraktivität und Faszination, die offenbar auf Tausende junge Menschen aus mehr als 80 Ländern weltweit von der Gewalt des Eindeutigen und seiner totalitären Realisierung ausgeht.

In einer global vernetzten Welt kann eine Organisation wie der IS nicht nur weltweit Jugendliche von allen Kontinenten gezielt rekrutieren. Der Krieg in Syrien und im Irak schlägt auch unmittelbar auf die lokalen Beziehungen zwischen Muslimen verschiedener Zugehörigkeit und zwischen Muslimen und Nichtmuslimen durch. Wie nach den djihadistischen Attentaten in New York, London, Madrid verschlechtert sich gegenwärtig wieder das emotionale Klima der öffentlichen Kultur den Muslimen gegenüber. Gerade in einer solchen Situation erweist sich, wie notwendig der „Dialog" ist – aber auch, wie viel Mut und innere Unabhängigkeit es braucht, um sich dem Sog der kollektiven Angst, Feindseligkeit und des Abscheus zu entziehen. „Dialog" bedeutet hier in seiner einfachsten, alltäglichen Form, Kontakte mit Menschen muslimischer Zugehörigkeit herzustellen, Beziehungen zu den muslimischen Gemeinschaften vor Ort zu knüpfen, sich zu besuchen, miteinander zu essen, gemeinsame Projekte zu planen usw. Dialog ist gerade in einem so schwierigen Umfeld kein idealistisches Unternehmen, sondern eine friedenserhaltendes, konfliktpräventives Projekt auf lokaler Ebene. Es bedeutet, nicht zuzulassen, dass die inneren Angst- und Feindbilder vom „Islam" sich zwischen uns und die konkreten, individuellen Menschen stellen und übermächtig werden. Die Donau-Universität Krems bemüht sich, mit einem spezifischen Lehrangebot einen Beitrag zum Dialog und der gegenseitigen Verständigung zu leisten.

Jugend in Zeiten von Migration und Globalisierung

von Manfred Zentner

Jungsein war immer eine krisenhafte und problematische Aufgabe, nicht mehr Kind und doch nicht erwachsen, muss der eigene Platz in der Gesellschaft gefunden werden. Heute aber scheint das Aufwachsen noch um einiges schwieriger und herausfordernder zu sein.

Gesellschaftliche Entwicklung: Individualisierung und Globalisierung

In der Lebensphase Jugend sind verschiedene Entwicklungsaufgaben auf dem Weg zwischen Kind-Sein und Erwachsen-Sein zu erfüllen. Neben Abschluss einer Ausbildung und Eintritt in den Arbeitsmarkt, der Gründung eines von den Eltern weitgehend unabhängigen Haushalts sowie wirtschaftlicher und persönlicher Autonomie und Entscheidungsfähigkeit gehört die Herausbildung einer eigenen Identität zum wesentlichen Merkmal der Jugend. Diese Aufgabe ist für alle Jugendlichen in Zeiten der Individualisierung eine durchaus große Herausforderung. Geht es doch in Zeiten von Globalisierung und Netzwerkgesellschaft darum, die eigene Identität aus einer Fülle verschiedener Vorbilder oder möglicher Entwürfe zusammen zu basteln. Seit den 70er-Jahren des 20. Jahrhunderts sind die Wahlmöglichkeiten zur Gestaltung des eigenen Lebens immer größer geworden; die sozioökonomische Schichtzugehörigkeit verlor ihre alleinige Bestimmung über Lebenschancen, und zunehmend konnten immer mehr Menschen in einer gut entwickelten Konsumgesellschaft ihren Lebensstil selbst wählen und somit ihr Leben in großen Teilen bestimmen. Die Zunahme der Wahlfreiheiten wurde gegen eine Abnahme der Verbindlichkeiten und Sicherheiten eingetauscht.

Durch die zunehmende Globalisierung – vorangetrieben durch ökonomische Globalisierung ebenso wie durch elektronische Medien, aber auch durch Migration und Mobilität – hat sich das Repertoire an Lebensstilentwürfen, aus denen die Menschen auswählen können, stark vergrößert. Damit wurde aus einer scheinbar sehr einheitlichen (Mono-) Kultur zunächst ein multikulturelles Panoptikum und schließlich ein interkulturellenrBegegnungsraum sich gegenseitig beeinflussender Kulturen. Und aus der Fülle der verschiedenen Kulturen, dargestellt und wahrgenommen im täglichen Miteinander ebenso wie durch Medien vermittelt, können nun alle ihre persönlichen Lebensentwürfe auswählen und in transkultureller Verwandlung selbst gestalten.

Hinzu kam, dass es durch den Einsatz der digitalen Medien immer leichter wurde, auch über große Distanz Beziehungen zu knüpfen und aufrecht zu erhalten. Letzteres hat großen Einfluss auf die neue Wahrnehmung von Migration und Integration. Kam es in der Vergangenheit, in der es auch immer Migrationsbewegungen gegeben, gleichsam zwangsläufig zu einer Einbindung der Einwanderer in die Gesellschaft und schließlich zu einer Anpassung in Form einer Akkulturation, können Migranten heutzutage über digitale Medien relativ leicht intensiven Kontakt zu ihren Familien und Freunden im Herkunftsland halten. Damit erfolgt eine kulturelle Anpassung an die Aufnahmegesellschaft viel langsamer, und die Kultur der MigrantInnen kann länger lebendig erhalten werden und als eine Option im Repertoire möglicher Lebensstile bestehen bleiben. Und da dies für eine Fülle von Herkunftskulturen gilt, stehen mehrere Alternativen zur Wahl.

Der Zwang zum Besonders-Sein

Diese Rahmenbedingungen gelten für alle Individuen in (post)modernen Gesellschaften. Für Jugendliche ist die Herausforderung oft größer, denn sie sollen ihre Identität ja erstmals gestalten und sich selbst geradezu selbst erfinden. Und dabei sollen sie nicht nur von Kindern einerseits und Erwachsenen andererseits unterscheiden, sondern sie müssen sich im Zeitalter der Individualisierung auch von allen anderen Jugendlichen abgrenzen können. Erst durch diese vielfache Abgrenzung, orientiert an verschiedenen Lebensentwürfen, kann die eigene Persönlichkeit gebildet werden. Dabei stehen Jugendlichen nun aber eine Reihe verschiedener Quellen zur Auswahl der Lebensstile zur Verfügung: Familie, Freundeskreis, Schule und Beruf, Nachbarschaft und Gemeinde sowie

MMag. **Manfred Zentner**, Pädagoge, Mathematiker und Jugendforscher am Department Migration und Globalisierung

Stammtisch-App

Das Österreichische Rote Kreuz, der ÖGB und die Industriellenvereinigung haben die Anwendung fürs Handy gemeinsam auf den Markt gebracht. Ziel der StammtischApp ist es, sachliche und knackige Argumente gegen geläufige Vorurteile gegen Ausländer und Migranten zu liefern.

Die StammtischApp ist im Apple Appstore sowie im Google Play Store erhältlich.

globalisierte Entwürfe unterschiedlichster Herkunft, dargeboten in elektronischen und digitalen Medien, die als Informationsplattformen der Netzwerkgesellschaft dienen. Dabei sind nicht einmal die Modelle, die in der direkten regionalen Umgebung vorhanden sind, einheitlich, da ja durch Mobilität und Migration eine starke Durchmischung der Gesellschaft gegeben ist. So hat in Österreich beispielsweise in Volksschulen ein Viertel der SchülerInnen nicht-deutsche Umgangssprache, in Ballungszentren ist der Schnitt deutlich höher. Die Auswahl ist somit sehr bunt und vielfältig.

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben dabei eine noch größere Aufgabe zu meistern, sind sie doch oftmals mit sehr unterschiedlichen Lebensentwürfen in der Familie im Aufnahmeland und jenen Teilen der Familie, die im Herkunftsland verblieben sind, konfrontiert und müssen diese familiären Erwartungen mit den Modellen, die in Schule und Nachbarschaft im neuen Heimatland gelebt werden, verbinden.

Dass die Erwartungen der verschiedenen Anspruchsgruppen – und damit deren Einfluss auf die Jugendlichen – groß sind, kann man beispielsweise am Einfluss der Familie und Freundesgruppen auf Bildungs- und Berufsentscheidungen Jugendlicher sehen. So konnte in einer Studie der Donau Universität Krems[1] aus dem Jahr 2014 nachgewiesen werden, dass nicht nur Informationen bei den sozialen Netzwerken eingeholt werden, sondern auch Entscheidungen massiv mitbestimmt werden: Vom bevorzugten Ausbildungsbetrieb oder der Schule, die man aufgrund der Informationen annähernd Gleichaltriger wählt, bis zum Aufstiegsimage bestimmter Berufe oder innerfamiliärer Ablehnung einzelner Tätigkeiten sind gerade Familie und Freunde Einflussfaktoren bei Entscheidungen. Das bedeutet aber, dass es gute und nützliche Informationen für diese Netzwerke braucht, um die Jugendlichen erfolgversprechend zu unterstützen.

Unterstützung von außen – braucht es die?

Letztlich führt die Verpflichtung, aus einer Fülle von Angeboten selbst auswählen zu müssen, bei vielen Jugendlichen, wie erwähnt aber besonders bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, zu einer erlebten (oftmals nicht eingestandenen) Überforderung. Orientierungshilfen sind daher für uns alle, besonders aber für Jugendliche und junge Erwachsene, unterstützend und manchmal notwendig. In Zeiten der Individualisierung und der selbst gewählten Gruppenzuwendung sollte aber jede Form der Unterstützung nicht mehr als ein Angebot sein, dass die Orientierungssuchenden verwenden können, aber nicht müssen – ähnlich den Anweisungen des GPS beim Autofahren, denen man auch vertrauensvoll folgen mag, aber nicht muss.

Diese distanzierte, gleichsam auf Abruf bereitstehende, Rolle derjenigen, die mit Jugendlichen arbeiten, seien es LehrerInnen, Personen der Jugend- oder Sozialarbeit, andere FreizeitpädagogInnen und natürlich auch Eltern und Familienangehörige, ist etwas relativ Neues in der Pädagogik, und sie lässt den Jugendlichen viel Freiheit und Freiraum, um selbst ihren Weg zu finden und erlaubt ihnen auch, die Orientierungshilfen selbst zu wählen. Um aber dann eine Orientierungshilfe sein zu können, sollten die Bezugspersonen – zumindest die erwachsenen – selbst klare Anleitungen, Unterstützung und Hilfe zur Selbsthilfe geben können – und sie sollten den nötigen Gleichmut besitzen, Nichtbefolgung von Tipps und Nicht-Annahme von Unterstützungsangeboten selbst gelassen hinnehmen zu können.

[1] Biffl, G., Skrivanek, I., Zentner, M. (2014). Der Einfluss sozialer Netzwerke auf die Bildungs- und Berufsentscheidungen von Jugendlichen. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Edition Donau-Universität Krems (im Publikationsprozess).

Ute Bock

Das Flüchtlingsprojekt Ute Bock betreibt das Ute Bock-Haus in Wien sowie Wohnungen für rund 400 Menschen. Das Wohnprojekt wird durch Ausbildungs- und Beratungsangebote ergänzt. Flüchtlinge müssen sich unter schwierigsten Bedingungen in einer fremden Umgebung neu orientieren. Der Verein unterstützt sie bei Fragen des Asylverfahrens, bietet Wohnbetreuung und hilft bei der Lösung unterschiedlichster Alltagsprobleme.

www.fraubock.at

Prosa

Das Wiener Projekt „Prosa – Projekt Schule für Alle!“ bietet jugendlichen AsylwerberInnen Kurse zur Vorbereitung auf den Pflichtschulabschluss an. Wer das schafft, hat dann Chancen auf einen Platz in einem Abendgymnasium oder auf einen Lehrplatz in Mangelberufen. Es gibt auch ein Buddy-Projekt mit Schülern der AHS Rahlgasse in Wien-Mariahilf, in der die AsylwerberInnen am Nachmittag unterrichtet werden, und weitere Angebote wie Chor, Fußballmannschaft und Theatergruppe, die sie mit der lokalen Bevölkerung zusammenbringen sollen.

www.prosa-schule.org

tiny.cc/prosa-schule

Interkulturelle Kompetenzen im Cyberspace

von Christiane Hartnack

EDV-ProgrammiererInnen in Ungarn, Call-Center-KollegInnen in Indien, industrielle Fertigungsschritte in China: Arbeit findet immer mehr gleichzeitig und rund um den Globus statt. Sich in dieser zunehmend vernetzten Welt nicht nur zurecht zu finden, sondern diese auch aktiv mitzugestalten, ist eine Herausforderung. In diesem Sinne ist eine Beschäftigung mit interkulturellen Kompetenzen im Cyberspace zentral, denn ein Ergebnis der Globalisierung besteht darin, dass immer mehr Teams grenz- und kontinentübergreifend virtuell kommunizieren.

Viele virtuelle Teams trennen sich allerdings ohne Ergebnis, woran oft wichtige Projekte scheitern. Der Grund dafür liegt u.a. daran, dass bisher Kommunikation vorwiegend auf persönlicher Ebene, von Angesicht zu Angesicht, stattfindet. Die kommunizierenden Personen können sich dabei nicht nur sehen und hören, sondern auch anfassen. Im Englischen verwendet man daher gern die Redewendung: „let's stay in touch!" Auch andere Sensorien sind involviert. Nicht zufällig spricht man davon, dass im zwischenmenschlichen Bereich die „Chemie" stimmt oder nicht stimmt.

Face-to-Face-Kontakte

Allerdings zeichnet sich ab, dass solche unmittelbaren „Face-to-Face" (f2f)- Kontakte in Zukunft verstärkt durch virtuelle Formen der Kommunikation ersetzt werden. Mit der Überwindung räumlicher Distanzen im Cyberspace werden die Kontakte darüber hinaus zunehmend internationaler. Durch die Erschließung immer neuer Rohstoff-, Zulieferer-, Absatz- und Arbeitsmärkte und die Globalisierung der Akquise von Know-how sind vor allem exportorientierte Unternehmen gezwungen, sich auf grenzüberschreitende Formen virtueller Kommunikation einzulassen. Doch nicht nur Großkonzerne, sondern auch Klein- und Mittelbetriebe sowie öffentliche und private Institutionen stehen zunehmend vor der Aufgabe, sich auf eine professionelle virtuelle Kommunikation mit ihnen zum Teil unbekannten Personen aus dem In- und Ausland umzustellen. Die Gründe für diese Entwicklung sind je nach Branche und Organisationsstruktur unterschiedlich. Dazu gehören z.B. folgende:

- Schneller Zugriff auf hochspezialisierte Top-ExpertInnen und auf neuestes „Know-how"
- Bessere Informationen, mehr Kreativität, weitreichendere Denkansätze, unterschiedliche Perspektiven und Synergien durch das leichtere Erreichen von Diversität in der Zusammensetzung virtueller Teams
- Schnelles und flexibles Einberufen von Meetings nach Bedarf, leichte Unterbrechungsmöglichkeiten; Kosteneffizienz und Umweltschonung durch Einsparung von Ausgaben für Flüge und Unterkünfte sowie Möglichkeiten einer Kommunikation mit Personen, die abseits von internationalen Verkehrsknotenpunkten z.B. in abgelegenen Orten arbeiten
- Schnellere und höhere Verbindlichkeit der Ergebnisse, da sie – im Unterschied zu schriftlicher Kommunikation per Post, email oder SMS – nicht verzögert oder gar ignoriert werden können.

Die zunehmende Verdichtung von Raum- und Zeitzusammenhängen, die mit der Globalisierung und Digitalisierung einhergehen, verlangt allerdings auch eine verstärkte Lernbereitschaft und Flexibilität seitens Führungskräften und Mitarbeiter/innen. Darüber hinaus besteht die Notwendigkeit, mit zahlreichen ernstzunehmenden Nachteilen grenzüberschreitender virtueller Kommunikation konstruktiv umzugehen:

Dr. **Christiane Hartnack**, Psychologin, Leiterin des Lehrgangs Interkulturelle Kompetenzen

Masterlehrgang Interkulturelle Kompetenzen

4 Semester berufsbegleitend
Einstieg noch bis 29. Jänner möglich

Information und Anmeldung unter
www.donau-uni.ac.at/interkult
Tel.: 02732 893-2417
alexandra.zeilinger@donau-uni.ac.at

Gartenpolylog Interkulturelle Gärten

gartenpolylog
GärtnerInnen der Welt kooperieren

In Gemeinschaftsgärten wächst weit mehr als nur selbstherangezogenes Gemüse, es entsteht – oft ganz nebenbei – eine Gemeinschaft, die im sozialen Miteinander Kommunikations- und Integrationsprozesse ermöglicht. Gemeinschaftsgärten gibt es weltweit, Dutzende davon schon in ganz Österreich! Übrigens: Im Februar 2015 startet ein Lehrgang Gemeinschaftsgärten!

www.gartenpolylog.org

Solidaritätsprojekt
Mut statt Wut

WIENER ZEITUNG .at

Die Wiener Zeitung hat einen Blog gestartet und ruft Leserinnen und Leser, aber auch Organisationen und Vereine auf, von besonderen Menschen sowie Projekten zu berichten, die sich für ein friedliches Miteinander mit Flüchtlingen einsetzen und die jenen unter die Arme greifen, die aus ihrer Heimat fliehen und nun in einem fremden Land leben müssen.

http://tiny.cc/Mut-statt-Wut

Mehr Informationen auch auf Facebook und Twitter unter dem Hashtag #mutstattwut

Verein Miteinand

Verein MITEINAND Globaler Hof

Der Verein Miteinand ist aus dem Zusammenschluss mehrerer MitbewohnerInnen des Globalen Hofes In-der-Wiesen in Wien 23 im Dezember 2000 entstanden. Er wurde mit der Zielsetzung des interkulturellen Dialogs und konstruktiven Miteinanders, aber auch darüber hinaus gegründet. Der Globale Hof besteht aus ca. 140 Wohnungen, die zu 50 % von MieterInnen mit migrantischem Hintergrund bewohnt werden. Nach und nach sind auch andere BewohnerInnen als Mitglieder zum Verein dazugekommen. Als Grundsatz und Motto gilt die „Förderung des guten Zusammenlebens von Menschen unterschiedlicher Herkunft, respektvoller Umgang und friedliches Miteinander". Es gibt Mal-, Yoga- und Gymnastikkurse, Kleidertauschparties u.v.m. Der Verein ist „Wandelpartner" von SOL.

www.globaler-hof.at

Praktische Aspekte

- Es bleibt nichts vertraulich, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass Mitschnitte angefertigt und verbreitet werden. Die technologische Vernetzung ist unter Umständen auch Störungen und der Gefahr von Abhörmaßnahmen ausgesetzt, was eine unbeschwerte freie Kommunikation einschränken kann.
- Herkömmliche Methoden von Festschreibungen, Standardisierungen, Richtlinien und „what-to-do-if"-Knigges sind oft nicht anwendbar oder schon überholt, sobald sie erstellt worden sind, da sie mono-kulturell und statisch angelegt sind und zumeist der Dynamik hybrider virtueller Teams nicht entsprechen.
- Bei zeitgleicher Kommunikation über mehrere Zeitzonen hinweg kann die unterschiedliche Tagesbefindlichkeit (frühmorgens oder spätabends) stimmungsmäßig einen negativen Einflussfaktor darstellen.

Beziehungsaspekte

- Emotionale zwischenmenschliche Formen des Kontakts, wie z.B. Sympathie, Empathie oder Intuition, können virtuell nur schwer entfaltet werden. Es lässt sich deshalb nur mühsam eine positive persönliche „Chemie" erzeugen, die wiederum Basis für Vertrauensbildung ist.
- Die erleichterte – und dadurch relativ hohe – Fluktuation unter den Teilnehmenden im virtuellen Raum führt dazu, dass sich einige Personen nie persönlich kennenlernen, worunter Team-Buildings-Prozesse und vor allem die Entwicklung von Team-Loyalität leiden.
- In der grenzüberschreitenden virtuellen Kommunikation finden Interaktionen zwischen Personen statt, die kulturell unterschiedlich geprägt sind und daher nicht unbedingt die gleichen Methoden, Werte, Tempi, Kenntnisse und Ziele für selbstverständlich halten. Unausgesprochene gegenseitige nationale oder religiöse Vorurteile und Stereotypen begleiten unbewusst den virtuellen Kommunikationsprozess. Oft äußern sich diese in vorschnellen verallgemeinernden Zu- und Festschreibungen in Form einer „Kulturalisierung" („die Russen", „die Moslems"), obwohl eventuelle Kommunikationsprobleme nichts oder kaum etwas mit der Nationalität oder der religiösen Prägung der beteiligten Person(en) zu tun haben.

Konfliktpotentiale

- Die beteiligten Personen kommunizieren vorwiegend in einer Fremdsprache (meistens in unterschiedlich gutem oder schlechtem Englisch mit regionalem Akzent), was zu erheblichen Verständnisproblemen führen kann, da unter Umständen Kommunikationssignale und -inhalte unterschiedlich wahrgenommen und interpretiert werden. Durch die Reduktion der Kommunikationskänale können Missverständnisse zudem lange bestehen bleiben, ohne dass sich die Beteiligten dessen bewusst sind.
- Ein gemeinsames Verständnis von Hierarchie, Senioritätt, Status und anderen Machtstrukturen verwischt sich leicht in der virtuellen Kommunikation, was zu Frustrationen und Unsicherheiten führen kann. Z.B. wächst die Bedeutung einer Person in der virtuellen Kommunikation häufig mit den jeweiligen technischen und sprachlichen Kenntnissen. Diese Person ist aber nicht unbedingt entscheidungsbefugt.
- Untergruppen, die andere außen vor lassen, können in virtuellen Teams leichter entstehen als in f2f meetings. Dadurch können langanhaltende unerkannte „in- und out-group"-Prozesse mit erheblichem Konfliktpotential aufkommen. Durch die reduzierte Form der Kommunikation bleiben virtuelle Konflikte oft unbeachtet und können nicht rechtzeitig thematisiert und transformiert werden.

Die Herausforderungen in der virtuellen grenzübergreifenden Zusammenarbeit sind zweifelsohne immens, zumal traditionelle Management- und Führungsqualitäten nur begrenzt in den virtuellen Bereich übertragbar sind. Forschungen und Seminarangebote im Fachbereich „Interkulturelle Studien" der Donau-Universität Krems stellen sich diesen Herausforderungen und beschäftigen sich u.a. mit der praktischen Vermittlung interkultureller Kompetenzen im Cyberspace. Mit einer entsprechenden Qualifizierung von virtuell kommunizierenden Teammitgliedern und insbesondere Moderator/innen und Hauptverantwortlichen kann sogar im Cyberspace „die Chemie" stimmen und gegenseitiges Vertrauen entstehen.

Interkulturelle Nachbarschaft nicht erzwingen, sondern fördern

von Tania Berger

Am Department für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems wird Forschung und Lehre und um das soziale Brennpunktthema Interkulturelle und Integrative Nachbarschaft geboten.

Untersuchungen zeigen: Nachbarschaft ist als Begriff positiv besetzt und wird vielfach gewünscht. Aber das gemeinschaftliche Zusammenleben soll unverbindlich sein, zu nichts verpflichten und nicht zu viel Zeit in Anspruch nehmen. Dabei kann es in einer – auch ethnisch – zunehmend diversen Gesellschaft in Wohngebäuden durchaus zu Konflikten kommen.

Die Verfügbarkeit von freier Zeit ist in stark von Berufstätigkeit geprägten Gesellschaften eine wichtige Variable. Insbesondere junge, mobile Menschen verbringen diese Freizeit viel eher mit Gleichgesinnten als mit ihren NachbarInnen. Räumliche Nähe ist für sie zumeist ein untergeordnetes Thema.

Dennoch gilt Nachbarschaft schon fast als Zauberformel gegen die mit dieser stetigen Enträumlichung auch oft einhergehende, zusehende Isolation des Einzelnen. Gerade das aber macht Menschen wichtig, die eine hohe Affinität zu ihrem Quartier haben. Und das sind in aller Regel diejenigen, die dort viel Zeit verbringen: Frauen mit kleinen Kindern, alleinerziehende Mütter, ältere Menschen. Ob gewollt oder notgedrungen – diese Personengruppen haben oft einen eingeschränkten Aktionsradius, sind viel zu Hause, kennen sich in der näheren Umgebung gut aus und sind auf die Ressourcen und Angebote vor Ort angewiesen. Daher sind gerade sie auch oft bereit, hier Verantwortung zu übernehmen, sich zu engagieren.

Es zeigt sich auch, dass sich Ansprüche an Nachbarschaft im Laufe des Lebens verändern können und unterschiedliche (Alters)gruppen auch sehr unterschiedliche Bedürfnisse in Bezug auf ihre Wohnumgebung haben. Wenn beispielsweise junge Menschen selbst Eltern werden, erlangt die örtliche Infrastruktur, gerade in Bezug auf Kinderspielplätze und Betreuungseinrichtungen, schlagartig eine völlig neue Bedeutung für sie.

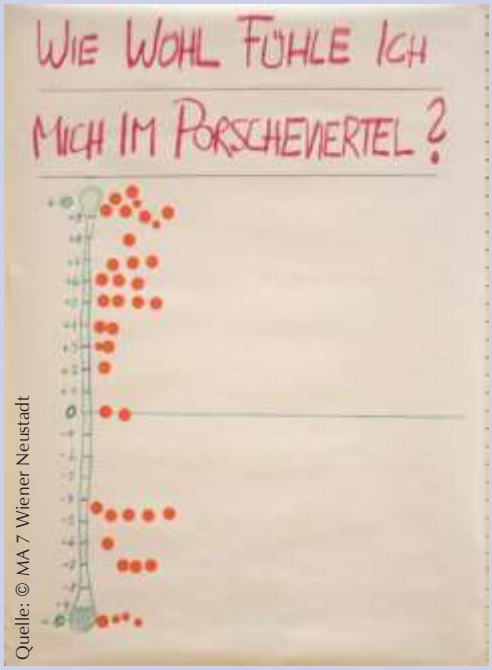
Es stellt sich die Frage, inwieweit denn die bauliche Ausformung von Wohngebäude und -umgebung ein nachbarschaftliches Miteinander unterstützen und fördern kann. Nachbarschaft allein durch Bauweise schaffen zu wollen, ist langfristig meist nicht erfolgreich: Es können Räume für Begegnung angeboten werden, ob sie aber angenommen werden, hängt aber von sehr vielen, sehr individuellen Faktoren vor Ort ab – und eben stark von den dort handelnden Personen. Nähe kann gebaut werden, soziale Beziehung nicht!

In den meisten Wohnquartieren ist Unterstützung nicht erforderlich, in Siedlungen jedoch, die etwa einen großen Anteil an wirtschaftlich schwachen, marginalisierten Haushalten aufweisen, ist Unterstützung und Förderung durch ein aktives Quartiersmanagement nötig. Gerade in Gebäuden, die vorwiegend durch Zuweisung übers Sozialamt belegt werden, besteht vielfach eine unfreiwillige Nachbarschaft, die durch geringe Ressourcen, aber hohes Konfliktpotential gekennzeichnet ist. Auch in Wohnanlagen, in denen eine große Zahl an ZuwanderInnen auf eine autochthone, meist schon bejahrte BewohnerInnenschaft trifft, kann das der Fall sein. Hier sind Aktivierungs-, Beschäftigungs- und Beratungsangebote vor Ort gefragt.

Wir leben in einer zusehends individualisierten Gesellschaft – was schön ist, weil wir uns aus Abhängigkeitsverhältnissen lösen konnten. Gleichzeitig aber müssen wir jetzt neue Formen

Fotorechte: DUK/ Reischer

Dr. DI **Tania Berger**, Architektin, Leiterin des Lehrgangs Migrationssensibles Wohnmanagement

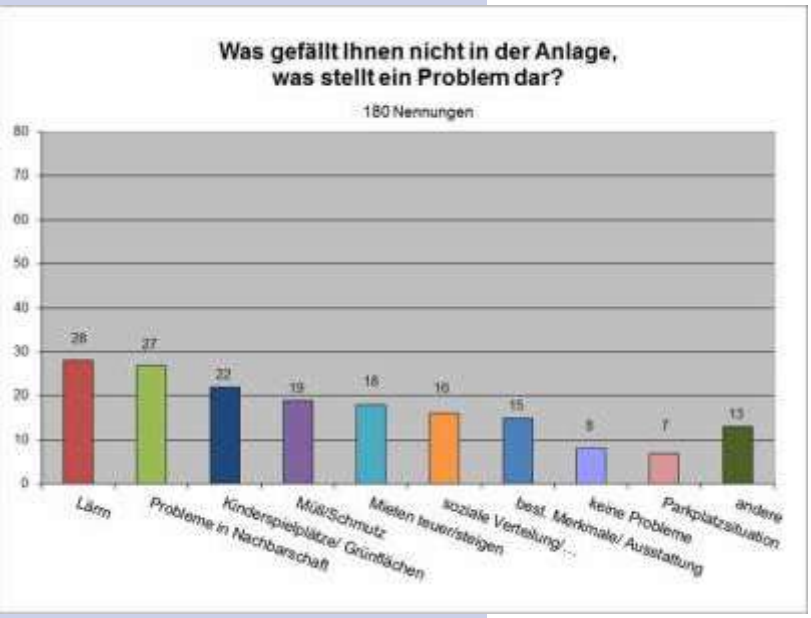


Quelle: © MA 7 Wiener Neustadt

Wohlfühlen im eigenen Quartier: Die subjektive Wohnzufriedenheit kann durchaus sehr unterschiedlich sein.

Neue Formen des Zusammenlebens finden: Ungeschriebene Gesetze ergeben sich durch viele gemeinsame Gespräche

des Zusammenlebens finden, für die es vielfach noch keine Vorlagen gibt. Ungeschriebene Gesetze etablieren sich durch viele gemeinsame Gespräche, ergeben sich aus dem Zusammenleben. Und Argumente mit persönlichem Bezug werden in diesem Rahmen besser angenommen als allgemeine Aussagen.



Wohnbereich können Konflikte entstehen, mit denen Hausverwaltungen und Bauträger tagtäglich konfrontiert sind.

Professionelles Know-how für die Lösung von nachbarschaftlichen Konflikten

Neue Herausforderungen kommen damit auch auf Hausverwaltungen und Wohnbauträger in einer zunehmend vielfältigen Gesellschaft zu. Die Grenzen zwischen beratender Verwaltungsarbeit und Eigenverantwortung der BewohnerInnen verlaufen dabei fließend.

Im Wohnbereich können Konflikte entstehen, mit denen Hausverwaltungen und Bauträger tagtäglich konfrontiert sind. MitarbeiterInnen solcher Unternehmen müssen dann häufig auf „Learning by doing" zurückgreifen. Das kann mit Unzufriedenheit und dem Gefühl verbunden sein, von der eigenen Organisation sich selbst überlassen zu werden.

Gut ausgebildete MitarbeiterInnen bei Wohnbauträgern, Haus- und Gemeindeverwaltungen, bei Gebietsbetreuungen und in der Sozialarbeit helfen, Mühen und Kosten für die Schlichtung von langwierigen Konflikten zu minimieren, indem sie die Initiative ergreifen und attraktive Wohnumfelder schaffen. Der berufsbegleitende Lehrgang „Migrationssensibles Wohnmanagement" an der Donau-Universität Krems vermittelt das nötige Fachwissen und Kompetenzen für die alltägliche Arbeit dieser Berufsgruppen.

Verantwortliche des Wohnwesens, MitarbeiterInnen von Verwaltung und Beratungseinrichtungen sowie SozialarbeiterInnen lernen dabei, wie positive Wohnumfelder aktiv geschaffen und gerade auch interkulturelle Konflikte bewältigt werden können. Streitschlichtung oder Mediation sind keine klassischen Aufgaben einer Hausverwaltung. Trotzdem können sich diese der Frage nach dem Umgang mit sozialen Konflikten schwer entziehen, wenn Lösungen von BewohnerInnen in Form von Beschwerden über die NachbarInnen eingefordert werden. Daher macht es Sinn, soziale Konflikte über die emotionale Dimension hinaus auch auf ihre wirtschaftliche Bedeutung hin zu betrachten.

„Die Förderung eines respektvollen Zusammenlebens und die Lösung von nachbarschaftlichen Konflikten rücken im Wohnumfeld in einer zunehmend diversen Gesellschaft in den Fokus professionellen Managements", sagt Gudrun Biffl, Dekanin und Migrationsexpertin an der Donau-Universität Krems. Genau darauf geht der Lehrgang „Migrationssensibles Wohnmanagement" an der Donau-Universität Krems ein.

Nachbarschaft nicht erzwingen, aber fördern: Verbotsschilder alleine helfen nicht.

Dennoch sollte Nachbarschaft auch nicht als eine Art Wundermittel gegen Isolation und Konflikte überfordert werden: Nachbarschaft ganz allgemein ist für die Sozialisation des einzelnen deutlich weniger wichtig als andere, prägende Einflussfaktoren wie Familie oder Schule. Auch die oft beschworene „soziale Durchmischung" kann da keine Wunder wirken: Umgang oder gar Freunde sucht man sich eher bei Menschen, mit denen man gleichen Status und Interessen teilt – nicht das Wohnquartier.

Fazit: Gute Nachbarschaft lässt sich also nicht erzwingen. Fördern aber schon.

Interkulturalität und Geschlecht

von Aga Trnka-Kwiecinski

Viele Menschen kennen den Begriff der Interkulturalität, wenn es darum geht, zwischen einzelnen Nationalitäten zu unterscheiden oder zu vermitteln. Dabei kann es auch innerhalb vermeintlich homogenen Kulturen zu Interkulturalität kommen. Ein Individuum kann nämlich durchaus mehreren Kulturen sowie Subkulturen angehören, Überschneidungen im Selbstverständnis der jeweiligen Kulturen sind somit meist auf Kosten Einzelner möglich.

Gerade die Schule ist vielfach ein Ort der Begegnung verschiedener Kulturen, und dabei sind gar nicht vordergründig immer gleich die Sprache und die nationale Herkunft gemeint. Jugendliche empfinden die Phase, in der sie sehr stark mit der Prägung ihrer Identität beschäftigt sind, mitunter als ein Aufeinanderprallen von Kulturen. Die Wertewelt, in der sie als Kinder sozialisiert wurden, prallt dabei oft auf völlig neue Konzepte und Identitätsentwürfe, und es gilt, sich selbst und die Facetten der eigenen Persönlichkeit immer ausgeprägter zu definieren. Genau in dieser Phase des Erwachsenwerdens verzweifeln nicht selten die Erziehungsberechtigten, aber auch die pädagogischen Fachkräfte. Junge Mädchen wachsen zu Frauen heran, sie stellen sich der Frage, ob sie Karriere und Mutterschaft für sich in Betracht ziehen, ob sie beides anstreben, welche Möglichkeiten sie dabei haben und welche Schwierigkeiten mit ihrer Wahl – wie auch immer diese ausfallen mag – verbunden sind. Was macht eine Frau heutzutage aus, und welche Erwartungen stellt die Gesellschaft an die moderne Frau?

Ähnlich wie die Mädchen beschäftigen sich die Buben mit essentiellen Fragen ihrer Identität. Was für Männer wollen sie sein, und welche Rolle wollen sie in der Gesellschaft übernehmen? Können sie mit den vorherrschenden Rollenvorbildern etwas anfangen, oder müssen sie versuchen, diese auf die individuelle Persönlichkeit anzuwenden?

Identitätsfindung

In dieser identitären Unsicherheit wird Jugendlichen schnell bewusst: Aus den Erfahrungen der Elterngeneration lässt sich nicht so leicht etwas lernen, denn die komplexeren Anforderungen und Fragen der Gegenwart lassen sich mit dem Wissen der älteren Generationen nicht mehr umfassend beantworten. Orientierung in diesem Prozess der Identitätsfindung bieten den Jugendlichen heute vor allem die Massenmedien, die mit einer wahren Fülle an Vorbildern und Geschlechterbildern Frauen und Männer definieren. Und so bleibt es den jungen Menschen überlassen, diese Vorbilder zu erkennen, zu prüfen, und bei Bedarf für sich zu übernehmen. Dabei kann es durchaus passieren, dass diese gar nicht optimal zueinander passen – und genau das lässt sich heute vielfach beobachten. Frauen beispielsweise, die ihre Rolle als hingebungsvolle Mutter mit dem gesellschaftlich formulierten Anspruch an Karriere verbinden wollen, sehen sich vielfachen Belastungen ausgesetzt, die sie an ihre Grenzen führen können.

Wer kann schon in gleicher Intensität geduldige Mutter, starke Karrierefrau, leidenschaftliche Partnerin, engagierte Freundin und viel mehr sein? Dennoch versuchen viele, diesem scheinbaren Anspruch gerecht zu werden, denn die bunte Welt der Massenmedien gaukelt uns vor, dass genau das mit Leichtigkeit gelingen müsste.

Mag. **Aga Trnka-Kwiecinski**, Kommunikationswissenschafterin, Lehrgangsleiterin Provokationspädagogik

Impressum

Medieninhaber, Herausgeber: SOL - Menschen für Solidarität, Ökologie und Lebensstil, 1140 Wien, Penzinger Str. 18/2. Redaktionsanschrift: Allhauer Mühlhäuser 5, 7411 Markt Allhau 5.
Druck: gugler* cross media, Melk.
DVR 0544485. ZVR Nr. 384533867.
Finanziell unterstützt von ib-SOL.
Namentlich gezeichnete Artikel stellen die Meinung des Autors/der Autorin dar.
Wissenschaftliche Mitarbeit: Department Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems
Wo nicht beim Bild anders angegeben, liegen alle Bildrechte bei der Donau-Universität Krems.

Lehrgangsgruppe des Departments Migration und Globalisierung am Campus in Krems

Christina Lukawinsky

Projekt Neuland

Die Caritas Niederösterreich sucht offene und interessierte Menschen für ein Begegnungsprojekt zwischen Flüchtlingen und ÖsterreicherInnen.

Neuland ist ein Projekt, das ÖsterreicherInnen und Flüchtlingen seit 2009 zusammenbringt. Zwei Menschen bzw. zwei Familien lernen sich in Form eines Tandems auf einer persönlichen Ebene kennen.

Wichtig ist dabei, dass dies „auf Augenhöhe" geschieht: Interessierte ÖsterreicherInnen profitieren davon, dass sie viel Neues über zahlreiche Herkunftsländer, Sprachen und Religionen, aber auch über das Leben von Flüchtlingen in Österreich erfahren, Flüchtlinge bekommen die Chance, Kontakte und Freundschaften zu knüpfen und ihre Deutschkenntnisse in einem geschützten Rahmen zu verbessern.

Bisher konnten durch das Projekt Neuland rund 300 Menschen miteinander in Verbindung treten. Dabei wurden zahlreiche Freundschaften geknüpft

Bei Fragen oder Problemen stehen die MitarbeiterInnen während des Projekts professionell zur Seite. Wichtig ist in jedem Fall, dass die österreichischen TeilnehmerInnen nicht für die sozialarbeiterische Betreuung der Flüchtlinge zuständig sind. Es geht auch nicht um finanzielle oder materielle Zuwendungen, sondern um die Schaffung eines Begegnungsraumes zum Austausch zwischen Einheimischen und Flüchtlingen.

http://tiny.cc/projekt-neuland

In der Realität muss man allerdings schnell erkennen: die Facetten, die unsere Identität ausmachen, können vielfältig sein, sie können durchaus widersprüchlich sein, und vor allem kann es sogar unvereinbar sein, will man ihnen allen gerecht werden. Und dieser Realität stellen sich inzwischen auch immer mehr Männer. An diesem Punkt prallen wahrlich Kulturen aneinander. Wertekonzepte, Vorstellungwelten, Identitätsentwürfe – sie alle prägen das Individuum, und sie alle entstammen einer spezifischen Gruppe von Menschen, sie alle prägen Kultur. An sich wäre alle das schon kompliziert genug, wäre dann nicht noch der Aspekt der nationalen Kultur.

Entschließt sich ein junges Mädchen dazu, in Bildung zu investieren, einen Beruf zu erlernen, vielleicht sogar zu studieren, und eine etwaige Familiengründung erst einmal hintanzustellen, so kann diese Entscheidung dem bisher in ihrer Familie gelebten Ideal von Familie völlig widersprechen. Konflikte sind häufig vorprogrammiert, die Prioritätensetzung ist gar nicht so einfach, vor allem, wenn man jung ist und wenn man in unterschiedlicher Weise in Abhängigkeiten verstrickt ist.

Interessant wird all das vor allem dann, wenn in diesem Prozess der Herausbildung der Identität Raum ist, um bestehende Konzepte zu hinterfragen oder gar zu verwerfen. Als ob die Abwägung von vorhandenen Alternativen nicht schon verwirrend genug wäre, haben wir alle bis an unser Lebensende prinzipiell die Möglichkeit, die einzelnen Facetten unserer Identität immer wieder aufs Neue zu prüfen, anzupassen oder zu ersetzen – mit den dazugehörigen Konsequenzen, versteht sich.

Beschließt beispielsweise ein Mann, Karriere zu machen, sich für eine Familie zu entscheiden, aber seine Vaterrolle anders – intensiver – wahrnehmen zu wollen als dies bisher in seiner Familie üblich war, dann kann das im familiären System zu Irritationen führen, und es kann auch einen Einfluss auf sein berufliches Umfeld haben. Wie wäre es mit einem Gedankenexperiment? Arbeitgeber beschäftigen ungern Frauen, weil diese durch Schwangerschaft und Karenz ein zu hoher Kostenfaktor sind. Angenommen, Frauen bringen die Kinder weiterhin zur Welt so fallen sie unter Einhaltung der Bestimmungen für den Mutterschutz insgesamt rund vier Monate am Arbeitsplatz aus. Würden in Folge ab sofort die dazugehörigen Väter für 2,5 Jahre in Karenz gehen, dann müssten Arbeitsgeber schleunigst umdenken. Die Einkommensschere zwischen Mann und Frau wird dem noch viele Jahre einen dicken Strich durch die Rechnung machen. Aber das Gedankenspiel zeigt deutlich: Vermeintlich unverrückbare Zustände in der Gesellschaft ließen sich durchaus bewegen, man muss nur wissen, wo genau man ansetzen muss.

Wahrnehmung und Verständnis braucht Offenheit und Reflexionsfähigkeit

Dinge anders zu sehen, ist eine essentielle Fähigkeit, um mit Kulturen umgehen zu können. Man muss die andere Kultur weder gutheißen noch übernehmen, sondern in erster Linie wahrnehmen und zu verstehen versuchen. Wenn allein das gelingt, dann könnte viel Sprengstoff aus der öffentlichen Diskussion genommen werden, die dem Begriff der Interkulturalität mitunter anhaftet. Die Brille, die wir aufsetzen, entscheidet über das, was wir sehen und wie wir es wahrnehmen. So viel Kinder im Laufe ihres Lebens auch zu lernen haben, Erwachsene können sich eine entscheidende Fähigkeit von Kindern abschauen, die sie im Laufe der Jahre häufig verloren haben: kindliche Neugier. Dieses unvoreingenommene Interesse am Anderen, das noch ohne Bewertung und ohne Urteil auskommt, wahrnehmen und kennenlernen möchte und mit Offenheit auf etwas zugeht – die Wiederentdeckung dieser Haltung könnte vielen Erwachsenen das Zusammenleben erleichtern. Die Provokationspädagogen der Donau-Universität Krems nähern sich dem auf vielfache Art und Weise an. Denn das Glas ist niemals nur halb voll oder halb leer. Vielleicht ist es auch nur doppelt so groß, als es sein müsste? Vielleicht fänden sich noch andere Beschreibungen für das Glas, die einem auf den ersten Blick gar nicht auffallen würden. Und manchmal geht es auch gar nicht um das Glas, sondern um das Wasser. Dabei ist die Idee, dass man ein Buch nicht nach seinem Umschlag beurteilen sollte, gar nicht so neu.

Ebola, das Mittelmeer und die Migration

von Friedrich Altenburg

Ein fünfzehnjähriger Liberianer wird im Salzburger Flachgau als irregulär eingereister Flüchtling aufgegriffen. Er erzählt, dass er seine an Ebola erkrankten Angehörigen gepflegt habe, bevor er sich auf die Flucht begeben habe und landet postwendend in der Quarantäne-Station des Salzburger Landeskrankenhauses.

Damit ist Ebola symbolisch auch in Österreich angekommen, wenngleich zum Zeitpunkt des Schreibens dieses Artikels nicht einmal klar ist, ob sich der junge Flüchtling tatsächlich angesteckt hat. Hier geht es nicht um diese Maßnahme – die auf jeden Fall indiziert und richtig war –, sehr wohl aber um den Konnex von Migration und Gesundheit, der hier auf einmal in einem besonders bedrohlichen Licht erscheint, wie auch Migration gerne von Teilen der politischen Elite als gefährlich dargestellt und instrumentalisiert wird.

Demgegenüber steht der sogenannte Healthy Migrant Effekt, wonach Migrant_innen angeblich gesünder wären als die einheimische Bevölkerung. Erklärungen für dieses Phänomen beziehen sich auf die Tatsache, dass sich meist gesündere Menschen in mittleren Lebensjahren sich auf Wanderschaft begeben und daher die Statistik dahingehend beeinflussen. Zumindest für einige Zuwanderungsgruppen in Österreich scheint dieser Effekt tatsächlich eine Rolle zu spielen.

Zwischen diesen beiden Polen liegen die komplexen Beziehungen der Phänomene Migration und Gesundheit. Migrant_innen (hier Menschen mit Migrationshintergrund) stellen 18,9 Prozent der Bevölkerung, damit auch potentiell ein Fünftel der Patient_innen, doch ebenso einen hohen Anteil an Pflegekräften und Mitarbeitenden im ärztlichen Dienst. Diese beiden Dimensionen und als drittes vor allem die Kommunikation zwischen Patient_in und medizinischem Personal wollen wir hier unter die Lupe nehmen.

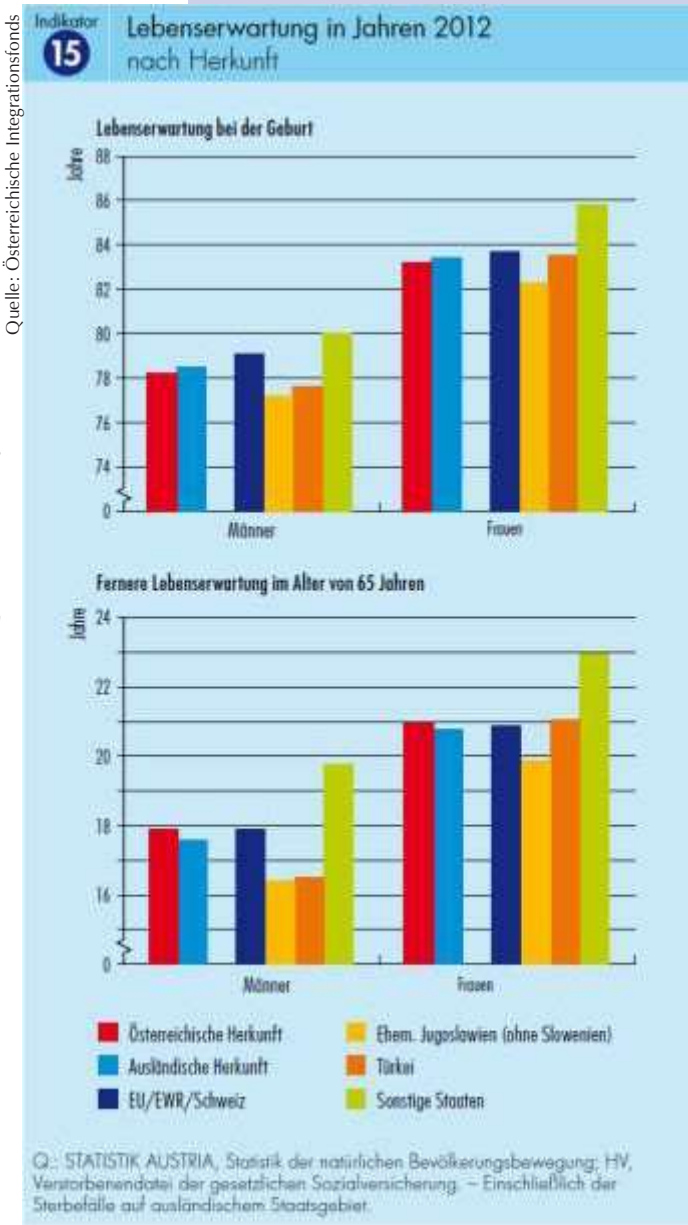
Migrant_innen als Patient_innen

Auf den ersten Blick haben Einwohner_innen ausländischer Herkunft bei der Geburt eine knapp höhere Lebenserwartung als jene österreichischer Herkunft, basierend auf Angaben der Statistik Austria für das Jahr 2012. Auf den zweiten Blick aber fällt auf, dass dieser positive Unterschied vor allem Zugewanderten aus der nordöstlichen Welt geschuldet ist, wohingegen Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei, also den nach den Deutschen größten Herkunftsgruppen, deutlich abfallen, mehr noch die Männer als die Frauen.

Auch bei allen anderen wichtigen Indikatoren, ob es nun der Anteil der Bevölkerung mit aufrechtem Impfschutz, dauerhafte Gesundheitsbeschwerden, der Inanspruchnahme von Vorsorgeuntersuchungen, Nikotinabhängigkeit oder Übergewicht, schneiden Migrant_innen, und insbesondere diese beiden Gruppen, schlechter ab als andere.

Auf den dritten Blick wird klar, dass diese Werte wohl nicht auf genetischer Grundlage beruhen oder kulturellen Eigenarten, sondern auf sozioökonomischen Gegebenheiten. Arbeitsmarktforscher_innen sprechen vom segregierten Arbeitsmarkt, in dem die 3-D-Jobs (für dirty, dangerous und demanding), also die gefährlichen, dreckigen und körperlich besonders fordernden Arbeiten oft Menschen mit Migrationshintergrund zufallen. Derartige Arbeitsbedingungen, gepaart mit niedrigem Einkommen, schlechten Bildungschancen und Wohnumständen tragen massiv zu diesem Gesundheitsstatus bei. Ebola hingegen spielt hier keine Rolle.

Der unter dem Aspekt der interkulturellen Begegnung auffallendste Befund ist jedoch vielleicht die Tatsache, dass Ausländer_innen mit Gesundheitsbeschwerden weniger oft eine ärztliche oder zahnärztliche Ordination aufsuchen als Einheimische. Dies gilt auch für EU-Bürger_innen.



Quelle: Österreichische Integrationsfonds

Masterlehrgang Migrationsmanagement - Migration Studies

5 Semester berufsbegleitend
Start 29. Jänner 2015

Information und Anmeldung unter
www.donau-uni.ac.at/mig/migstudies
Tel.: 02732 893-2417
silvia.spielauer@donau-uni.ac.at

Die Krankenschwester aus den Philippinen

Wer wie der Autor einmal einige Tage im Wiener AKH als Patient verbringen durfte, wird beobachten, dass es auf manchen Stationen einige Tage eine Schicht mit einheimischem Pflegepersonal und dann vielleicht einige Tage mit rein philippinischer Besetzung gibt.

Die Pflege kranker oder einfach älterer Mitbürger_innen wäre ohne migrantische Pflegekräfte nicht mehr denk- und bewältigbar. Laut Statistik Austria betrug etwa 2011 der Anteil von Krankenpflegepersonal mit Migrationshintergrund knapp über 18 Prozent, und beim ärztlichen Dienst liegt der Prozentsatz mit über 19 Prozent noch höher. In diesen Zahlen sind noch nicht jene Pflegekräfte erfasst, die im Rahmen der 24-Stunden-Pflege in privaten Haushalten die Betreuung von älteren und kranken pflegebedürftigen Personen übernehmen.

Kurzum wäre das österreichische Gesundheitssystem nicht denkbar ohne diese Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Ihr Beitrag ist mindestens so hoch wie der Anteil am Patientengut. Der spannendste Aspekt jedoch ist sicher die Kommunikation zwischen Betreuenden und Betreuten, wo interkulturelle Kommunikation stattfindet und im schlechteren Fall auch jene Probleme auftreten, die mit diesem Thema gerne verbunden werden.

Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz

Gesundheit bzw. im eingeengteren Verständnis Krankheit ist immer mit dem Gefühl von Unsicherheit verbunden. Dasselbe wird gemeinhin auch für interkulturelle Begegnung angenommen, und daher gilt auch Ambiguitätstoleranz, also die Fähigkeit, Unsicherheit auszuhalten, als eine der wesentlichsten interkulturellen Kompetenzen.

Wenn nun durch Krankheit verunsicherte Patient_innen auf Ärzt_innen und Pfleger_innen mit unterschiedlicher kulturellen Prägungen bzw. Codes treffen, ist also doppelte Verunsicherung programmiert.

Untersuchungen über wechselseitige Missverständnisse, etwa über sprachliche Formulierungen oder unterschiedliche Schmerzskalen, sind zahlreich. So kann für Menschen bestimmter Herkunft „Bauchweh" ein Symptom für psychische Belastungen sein. Und das unter der Ärzt_innen gerne gehandelte „Mittelmeersyndrom" beschreibt, dass etwa Patient_innen aus Südeuropa oder Nordafrika Schmerzen anders bzw. intensiver beschreiben als einheimische.

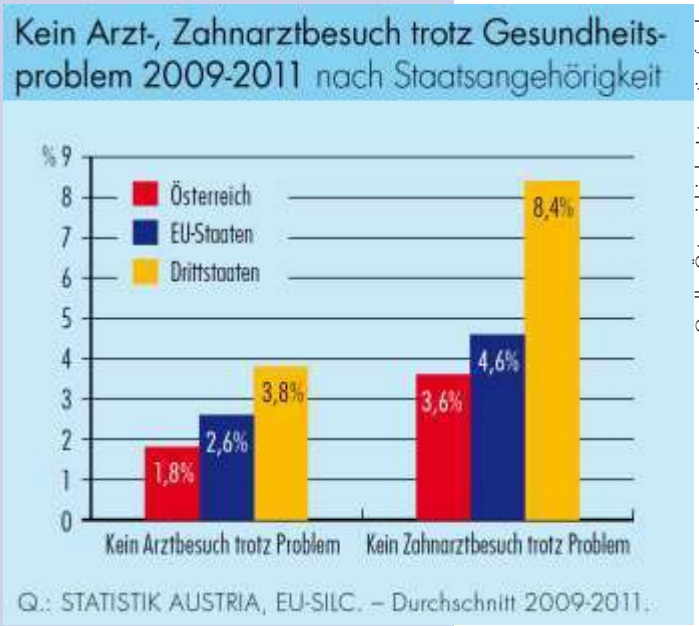
Noch schwerwiegender als diese Probleme können jedoch jene auf der systemischen Ebene sein. Die eingangs zitierte Statistik über die unterschiedliche Inanspruchnahme ärztlicher Dienste ist ein Beleg dafür. Ursachen dafür können entweder Unwissen über das heimische Gesundheitssystem oder aber schlechte Erfahrungen sein. Interviews mit irregulären Migrant_innen berichten von zahlreichen Diskriminierungserfahrungen: weniger Gesprächszeit, weniger Erklärung, weniger weiterführende Untersuchungen. Migrationshintergrund kann zum Stigma werden, und Ebola hat das Potential, dieses Phänomen zu verstärken.

Ein anderer Aspekt ist das fehlende Wissen über das österreichische Gesundheitssystem, angefangen vom Versicherungssystem bis hin zu den hierorts üblichen ersten Schritten im Krankheitsfall. Während hier sozialisierte Menschen in der Regel sich wie vorgesehen an den Hausarzt bzw. die Hausärztin wenden, würde man in osteuropäischen Ländern sofort ins Krankenhaus gehen und in anderen Regionen vielleicht auf dem irregulären Markt Tabletten besorgen, die bei Verwandten allenfalls auch positiv gewirkt haben.

Dies könnten mögliche Gründe sein für überfüllte Spitalambulanzen auf der systemischen Ebene bzw. für ein unnötige Verschlechterung des Gesundheitszustandes auf der individuellen Ebene.

Interkulturelle Kompetenz im Gesundheitsbereich heißt also, sich auf Unsicherheiten einzulassen, über die sprachliche Ebene hinweg Dinge „auszudeutschen" bzw. das Ohr für andere Deutungsmöglichkeiten zu schärfen. Und zu guter Letzt geht es auch darum, Schwellen zu reduzieren und Begegnung auf Augenhöhe zu ermöglichen. Dazu gehört auch, unser (komplexes) Gesundheitssystem zu erklären, Wege zu weisen und nicht das Selbstverständliche als solches vorauszusetzen. Reflexion, nicht nur des „Anderen", sondern des „Selbst" ist dazu eine gute Voraussetzung.

Interkulturelle Kompetenz ist keinesfalls angeboren, dafür aber lernbar. Reflexionsfähigkeit, Sensitivität für Unterschiede, Offenheit für mehrere Deutungsmuster und dann in zweiter Linie Wissen über andere Kulturen sind Inhalte etwa des gleichnamigen Lehrgangs an der Donau Universität. Auch der Gesundheitsbereich ist Zielgruppe eines in Vorbereitung befindlichen Spezialprogramms.



Quelle: Österreichische Integrationsfonds

Purple Sheep

PURPLE SHEEP
PUSH YOUR RIGHTS

Verein zur Förderung und Einhaltung der Rechte von AsylwerberInnen und Fremden
Arndtstrasse 88/4, 1120 Wien

Dieser „Verein zur Förderung und Einhaltung der Rechte von AsylwerberInnen und Fremden" betreibt seit Februar 2014 „Purple Eat" auf dem Meidlinger Markt in Wien: Nach liebevoller Restaurierung gibt es täglich wechselnde Bio-Tagesgerichte aus aller Welt. dazu Bioweine, -bier, -säfte und Purple Coffee powered by Grandoro.

www.purplesheep.at

FREUNDE SCHÜTZEN

Die Speisen entstehen nach Originalrezepturen der HausbewohnerInnen des „Freunde schützen"-Hauses

www.freundeschuetzen.at

Diversität und Anerkennung in der Arbeitswelt

von Thomas Pfeffer

Der Umgang mit Diversität in Arbeitsprozessen ist eine Herausforderung für arbeitgebende Organisationen. Im Idealfall gelingt es Organisationen, ihre Strukturen für Mitarbeiter_innen mit unterschiedlichen Voraussetzungen zu öffnen. Im schlechtesten Fall aber führt ein ignoranter oder ablehnender Umgang mit Diversität zu Diskriminierung unterschiedlicher Personengruppen.

Diskriminierung heißt im Wesentlichen, den Zugang zu Ressourcen, Macht, Bildung, Beruf und Status in sozialen Hierarchien nicht nach Leistungen, sondern auf Basis von Gruppenzugehörigkeiten und -klassifikationen zu gestalten, d.h. bestimmten Personengruppen (etwa: Alteingesessenen) einen bevorzugten Zugang zu gewähren und anderen (etwa: Neuankömmlingen) den Zugang aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit zu erschweren.

Abgesehen von der moralischen Problematik, die eine Bevorzugung oder Benachteiligung von Arbeitnehmer_innen etwa aufgrund ihrer ethnischer Zugehörigkeit äußerst fragwürdig erscheinen lässt, kann es sich Österreich auch ökonomisch immer weniger leisten, eine diskriminierende Haltung einzunehmen. Europa im Allgemeinen und Österreich im Besonderen sind aus demographischen Gründen auf Migration angewiesen. Seit 2013 nimmt die Erwerbsbevölkerung in der EU ab, bis 2030 wird sie bei Fortschreibung bisheriger Trends um 12% geschrumpft sein. Auch in Österreich macht sich dieser Trend unter dem Stichwort „Fachkräftemangel" schon bemerkbar, wodurch die Notwendigkeit zur Diversifizierung am Arbeitsmarkt steigt.

Doch während die zunehmende ethnische Diversität laut Selbsteinschätzung der Österreicher_innen im Alltag kaum ein Problem zu sein scheint, behindert sie gerade den Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten in einem überdurchschnittlichen Ausmaß. Gleichzeitig besteht in Österreich die geringste Bereitschaft, durch organisatorische Maßnahmen an diesem Zustand etwas zu verändern – so zumindest die Aussagen einer Eurobarometer-Studie, in der die Einschätzungen von rd. 1000 Österreicher_innen mit denen von gleich großen Samples in den anderen EU-Mitgliedsländern verglichen wurden.

Auf der Suche nach Möglichkeiten, um diese Situation zu verändern, kann es hilfreich sein zu verstehen, welche Herausforderungen für arbeitgebende Organisationen entstehen, wenn der ehemals homogene Arbeitsmarkt zunehmend heterogener wird.

Bei der Personalauswahl geht es für arbeitgebende Organisationen (= private und öffentliche Unternehmen, öffentliche Verwaltung) darum, dass die auszuwählende Person zur Handlungsfähigkeit der Organisation in relevanten Kontexten beiträgt. Für jeden dieser Kontexte lassen sich[1] auch Selektionskriterien für Personalauswahl ableiten:

1. In der „industriellen Welt" geht es um die funktionalen Kernprozesse einer Organisation. Hier sind vor allem die fachlichen Kompetenzen und Qualifikationen von Kandidat_innen, sowie individuelle Arbeitstugenden (z.B. Fleiß, Ehrgeiz, etc.) gefragt.
2. In der „häuslichen Welt" geht es vor allem um die innerbetriebliche Kommunikation und Koordination. Hier sind es die Anpassungsfähigkeit künftiger Mitarbeiter, aber auch die Akzeptanz durch Belegschaft und Leitung, die eine Rolle für die Rekrutierung spielen können.
3. In der „Welt des Marktes" geht es für eine Organisation um die Außenbeziehungen zu Kund_innen und Geschäftspartner_innen. In der Personalauswahl werden die Kommunikationsfähigkeit des/der Kandidat_in sowie die voraussichtliche Akzeptanz durch Kundinnen für Anstellungsentscheidungen relevant sein.

Für jeden dieser drei Bereiche können besondere Herausforderungen für Organisationen benannt und Lösungsvorschläge entwickelt werden.

Als Herausforderungen im Bereich der ‚industriellen Welt' kann zum Beispiel beobachtet werden, wie häufig ethnisch homogene Segmente am Arbeitsmarkt entstehen, wie wichtig die Wahrnehmung und Kommunikation von Qualifikationen ist und wie sehr Benachteiligung am Bildungssektor auch am Arbeitsmarkt ihre Wirkung entfalten können. Auch die eigene Haltung von Jobwerbern gegenüber der ‚industriellen Welt' (etwa auf Basis tradierter Geschlechterrollen) kann relevant werden.

Dr. **Thomas Pfeffer**, Soziologe und Bildungsforscher am Department Migration und Globalisierung

[1] In Anlehnung an ein Konzept von Christian Imdorf (2010). Die Diskriminierung ‚ausländischer' Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. In U. Hormel & A. Scherr (Hg.) Diskriminierung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 197–219.

Grenzenlos kochen

grenzenlos
Interkultureller Austausch

... hat ursprünglich in St. Andrä-Wördern begonnen – in diesem Ort nahe Wien leben Menschen aus unglaublichen 71 Nationen! Mittlerweile gibt es „Ableger" in Wien, NÖ, OÖ und Vorarlberg, und das Angebot hat sich auf Spielen, Singen, Fußball, Märchen u.v.m. ausgeweitet. www.grenzenloskochen.at und auf www.grenzenlos.or.at werden noch viele andere Optionen angeboten: einfach hinschauen!

KAMA

Kursangebote von Asylwerber_innen, Migrant_innen und Asylberechtigten.

Flüchtlinge und MigrantInnen wollen nicht nur etwas lernen, sondern bieten auch ihr Wissen an: Das Kursangebot reicht mittlerweile von Sprachen über Kreatives & Musikalisches bis zur Kulinarik. KAMA hat in Wien begonnen, mittlerweile gibt es auch „Filialen" in Graz und Linz.

www.kama.or.at

Im Bereich der ‚häuslichen Welt' wird deutlich, wie sehr die Handlungs- und Strategiefähigkeit von Organisationen von ihrer Betriebsgröße abhängt und wie diese auch die Intensität der Zusammenarbeit unter Mitarbeitern bestimmt. Diversität als organisatorische Aufgabe zu definieren hilft auch, den Veränderungsbedarf einer Organisation in Hinblick auf ihre innerbetrieblichen Strukturen und Prozesse zu analysieren.

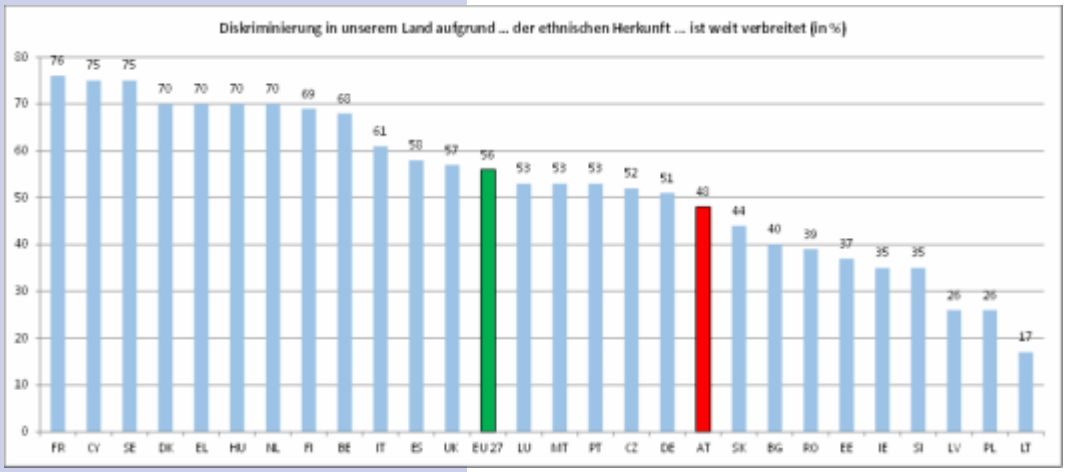
Im Zusammenhang mit der ‚Welt des Marktes' rückt die Akzeptanz durch Kund_innen, aber auch die Diversität von Kund_innen in den Mittelpunkt. Sich der Diversität der eignen Klientel bewusst zu werden, kann auch neue Geschäftsfelder eröffnen. An dieser Stelle wird auch die besondere Verantwortung des öffentlichen Sektors deutlich, die gesellschaftliche Diversität in seinen Aufgaben und in seiner Belegschaft widerzuspiegeln. Argumente dafür sind nicht nur der Gerechtigkeitsaspekt, sondern auch, dass ein divers zusammengesetzter öffentlicher Dienst besser mit einer heterogenen Klientel umgehen und gegenüber der Mehrheitsbevölkerung einen gewissen Vorbildeffekt entwickeln kann.

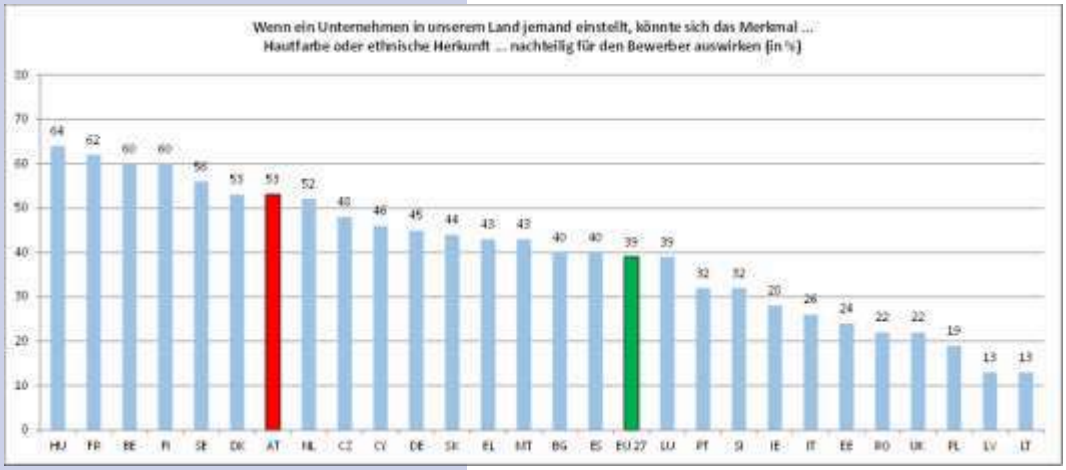
Für diese hier genannten Herausforderungen lassen mindestens fünf Typen von Lösungen unterscheiden:

1. Lösungen, die beim Individuum ansetzen (z.B. Schulungen, Coaching)
2. Lösungen, die bei der Vermittlung ansetzen (z.B. Anlaufstellen für die Anerkennung von Qualifikationen, standardisierte Unterlagen)
3. Lösungen, die bei der Organisation ansetzen (z.B. Kosten-/Nutzen-Kalküle, Diversitätsstrategie)
4. Lösungen, die bei gesetzlichen Regelungen ansetzen (z.B. Diskriminierungsverbote, Quotenregelungen)
5. Lösungen, die beim öffentlichen Diskurs ansetzen (z.B. Awareness-Kampagnen, Diversitätsmonitor im öffentlichen Dienst)

Klarerweise können sich diese Lösungen nicht gegenseitig ersetzen, sondern sie müssen sich vielmehr wechselseitig ergänzen. Die Verantwortung dafür kann nicht nur beim einzelnen Individuum oder bei der einzelnen Organisation angesiedelt werden.

Quelle: Eurobarometer 393 (2012, N=~1.000 pro Land), Darstellung: Donauuni Krems





Die Darstellung macht aber deutlich, dass

- Problemstellungen und Lösungen im Umgang mit Diversität spezifizierbar sind
- Relevante Umwelten organisationsspezifisch sehr unterschiedlich sein können
- Personalselektion in relevanten Umwelten legitimierbar sein muss
- Relevante Umwelten auch beeinflussbar sind.

So wichtig es ist, Diskriminierung entschieden entgegenzutreten, so wichtig ist es auch, den Umgang mit Diversität als eine Herausforderung anzunehmen, für die nicht alle Lösungen schon auf der Hand liegen. Dazu ist es notwendig, interkulturelle Unterschiede (inklusive der eigenen Position) in einer wertschätzenden Weise benennbar zu machen, um die Diversität in einer Organisation und in ihrer Umwelt anerkennen und nutzbringend einsetzen zu können.