

Geschlechter- und kultursensible Perspektive in der Erwachsenenbildung und in Community Education in Österreich

Doris Kapeller

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Graz 2018



=qualspace



Geschlechter- und kultursensible Perspektive in der Erwachsenenbildung und in Community Education in Österreich

Doris Kapeller

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Graz 2018

Impressum

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

www.peripherie.ac.at

office@peripherie.ac.at

© 2018

Layout: Christina M. Weigel | www.erdbeerturm.at

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Geschichte der Immigration	6
Aktuelle Situation	8
Flüchtlinge	13
Minoritäten	14
Empirischen Forschung	15
Analysen der Resultate der Interviews	16
Zusammenfassung	28
Liste der interviewten Personen	31
Literatur	32

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Einleitung

Der Bericht zielt darauf ab, die Situation von MigrantInnen, Flüchtlingen und Minderheiten in Österreich im Allgemeinen und in der Erwachsenenbildung zu beschreiben. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Situation von Frauen gelegt.

Dieser Bericht ist Teil eines Erasmus+ Projekts mit dem Titel „EQUAL SPACE – innovative Gender- und Diversitätsstrategien in der Erwachsenenbildung“. EQUAL SPACE bringt vier Partner aus verschiedenen Bereichen zusammen, PERIPHERIE als Gender-Forschungsinstitut aus Österreich, ELAN INTERCULTUREL als Bildungsorganisation mit Fokus auf Diversity aus Frankreich, REDE als Bildungsorganisation für Jugendliche und Frauen aus Portugal und CWSP als Frauenorganisation aus Bulgarien.

Die Idee für EQUAL SPACE leitet sich aus der gemeinsamen Beobachtung der Erwachsenenbildung ab, die im Bereich der Intersektion von Gender und kultureller Vielfalt und in der Einbeziehung benachteiligter Gruppen in die Gesellschaft und die Bildung eine wichtige Rolle spielen kann.

Die Hauptziele dieses Projekts sind:

- das Wissen über Intersektion in den Partnerländern und auf EU-Ebene zu verbessern
- die Gleichstellung hinsichtlich der Geschlechter und der Vielfalt sowie die soziale Inklusion durch einen Community Education Ansatz im Bereich der Inklusion von Gender und kultureller Vielfalt durchzusetzen
- Unterstützung der Integration und sozialen Eingliederung von MigrantInnen, Flüchtlingen und Minderheiten in das lebenslange Lernen durch Ausbildung von Community Education Facilitators (CEFs) im Bereich der Intersektion
- Verbesserung der Qualität und Relevanz von Lernangeboten in der Erwachsenenbildung durch Nutzung digitaler Hilfsmittel und Ressourcen
- Entwicklung von auf Forschung begründeten Empfehlung für die regionale, nationale und EU-Ebene
- Entwicklung eines Transfermodells von Equal Space für andere Bildungsbereiche, um den Zugang und die Motivation für Bildung verschiedener Zielgruppen zu fördern
- Förderung der Bedeutung der sektor- und länderübergreifenden Zusammenarbeit für die Entwicklung von Lehrplänen, Trainingsunterlagen und Onlinetools für das Training von CEFs im Feld der Intersektion

Um dies zu erreichen, zielt das Projekt darauf ab, einen forschungsbasierten Ansatz für Community Education zu entwickeln, der die Intersektion zwischen Geschlecht und kultu-

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

reller Vielfalt in den Mittelpunkt stellt. Community Education fördert die Lernkultur und die soziale Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen in ihren Communities unter Verwendung einer Reihe von formellen und informellen Methoden. Unsere Erfahrung in der Community Education hat gezeigt, dass Community Education Prozesse AkteurInnen – Community Education Facilitators (CEFs) – benötigen, die lokale oder regionale Lernprozesse initiieren, die Community Education im Bereich Gender und kulturelle Vielfalt (Intersektion) als zentrale Aufgabe verankern.

Gegenwärtig gibt es in diesem Bereich kein Curriculum oder Trainingsprogramm für CEFs. Es gibt Community-Development-Trainings, aber Bildung und Lernen sind ein Nebenprodukt in ihnen und es gibt Konzepte von Outreach Learning und Embedded Learning. Unser Ansatz besteht darin, CEFs im Bereich der Intersektion (Gender und kulturelle Vielfalt) zu schulen, verbunden mit Strategien, die die Struktur von Bildungssystemen verändern. Die Tatsache, dass die beteiligten Partner aus verschiedenen Sektoren und Ländern kommen, gibt diesem Projekt einen Mehrwert, da sie ihre Expertise, Ansichten und Erfahrungen einbringen und in der Lage sind, Produkte zu schaffen, die nicht nur für jedes einzelne Land, sondern auch für den Europäischen Kontext relevant ist.

Die Methoden, die in diesem Projekt verwendet werden, sind vielfältig und zielen darauf ab, die Qualität und die Ergebnisse sowie die Verbreitung der Projektergebnisse zu verbessern. Zu diesen Methoden gehören umfangreiche Forschungen, Bedarfsanalysen, Entwicklung und Bewertung eines Curriculums für CEFs, nicht-formale Werkzeuge und Methoden im Bereich von face-to-face Trainings und virtuellem Lernen, ein Transfermodell, Monitoring-, Evaluierungs- und Verbreitungsstrategien.

EQUAL SPACE wird voraussichtlich langfristige Auswirkungen haben, die nicht nur die unmittelbaren TeilnehmerInnen der Community Education Trainings – Community MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen von Bildungsorganisationen, regionale AkteurInnen, zivile Institutionen und NGOs – betreffen, sondern auch Tausende von Menschen, PädagogInnen, AusbilderInnen und Erwachsenenbildungseinrichtungen sowie andere interessierte Interessengruppen in ganz Europa, indem es Instrumente zur Verfügung stellt, die zur Verbesserung der Qualität des lebenslangen Lernens in ganz Europa beitragen können und den Aufbau der Kapazitäten der sogenannten CEFs im Bereich Intersektion fördern.

Das Projekt wird zeigen, wie benachteiligte Menschen in das lebenslange Lernen einbezogen werden können. Die langfristigen Auswirkungen dieses Projekts werden durch ein forschungsbasiertes Transfermodell gefördert.

Mehr Information über das Projekt und deren Produkte finden Sie auf der offiziellen Projekt Website: www.equalspace.eu.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Geschichte der Immigration

Bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts kam es zu Massenwanderungen von Menschen aus den Kronländern der K. und K.-Monarchie nach Österreich, vor allem in die Residenzstadt Wien. Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs gab es wieder eine Migrationswelle nach Österreich, diesmal Hunderttausende WanderarbeiterInnen, AsylbewerberInnen und aus ihrer Heimat vertriebene Menschen.

Anfang der 1960er Jahre begann Österreich mit der Rekrutierung sogenannter „GastarbeiterInnen“, überwiegend aus Jugoslawien und der Türkei. Wie Deutschland und die Schweiz plante auch Österreich ursprünglich, WanderarbeiterInnen nur kurzfristig ins Land zu holen. Dieses sogenannte „Rotationsprinzip“ erwies sich bald als völlig realitätsfern und wurde bereits in den 1960er Jahren durch längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten und die dauerhafte Ansiedlung von Einwandererfamilien ersetzt. Eine zweite und dritte Generation von MigrantInnen begann zu wachsen. Die Zuwanderungspolitik stand daher vor neuen Herausforderungen, etwa im Hinblick auf Bürgerrechte für ZuwandererInnen oder die Integration von Kindern in das Schulsystem, deren Muttersprache nicht Deutsch war. Viele der Probleme wurden bis heute nicht angemessen gelöst.

Die österreichischen Ausländergesetze (Ausländerrecht, Aufenthaltsrecht, Arbeitsgenehmigungsgesetz) wurden nach der Öffnung der Ostgrenzen Anfang der 1990er Jahre verschärft. Heute können EinwandererInnen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, im Rechtsdschungel der Residenzbehörden allzu leicht verloren gehen, auch wenn sie hier seit Jahrzehnten leben. (Münz/Synthesis Forschung 2014, Hofer et al. 2013, ÖIF/Statistik Austria 2017) Die Zahl der Menschen, die als GastarbeiterInnen nach Österreich kommen, hängt hauptsächlich von den Erfordernissen der Wirtschaft ab, und seit 1993 wird dies durch Quoten geregelt. Die überwiegende Mehrheit der GastarbeiterInnen in Österreich hat und hatte immer die schlechtest bezahlten Jobs, Männer zum Beispiel im Baugewerbe und Frauen in der Reinigung. (Hofer et al. 2013, ÖIF/Statistik Austria 2017) Die Konzentration bestimmter Gruppen in bestimmten Arbeitsbereichen ist in erster Linie eine Folge des eingeschränkten Zugangs zu österreichischen Arbeitsmärkten für EinwandererInnen aus Nicht-EU-Ländern. Für Beschäftigte aus den neuen EU-Staaten Osteuropas wurde eine Übergangszeit für den Zugang zum Arbeitsmarkt der ehemaligen EU-Mitgliedstaaten eingeführt. Danach können die „alten EU-Mitgliedstaaten“ nach zwei, dann drei und dann nochmals zwei weiteren Jahren entscheiden, inwieweit sie ihren Arbeitsmarkt für die neuen EU-BürgerInnen öffnen wollen. Österreich hat die volle Übergangsfrist von sieben Jahren bis 2011 in Anspruch genommen.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Nach den ursprünglichen „Gastarbeitern“ sind seit Ende der 1980er Jahre neue GastarbeiterInnen aus Mittel- und Osteuropa und anderen Teilen der Welt nach Österreich gelangt. So bekamen zum Beispiel Krankenschwestern von den Philippinen und anderen asiatischen Ländern für österreichische Krankenhäuser eine Arbeitserlaubnis.

Maßnahmen zur weiteren Integration wurden in all diesen Jahren nicht angemessen getroffen. Menschen ohne österreichischen Pass, die nicht aus einem EU-Land stammen, sind weitgehend vom Mitbestimmungsrecht ausgeschlossen, beispielsweise am Arbeitsplatz.

Nicht-österreichische EU-BürgerInnen sind grundsätzlich bei Kommunalwahlen (oder bei Bezirksvertretungswahlen in Wien) sowie bei Europawahlen stimmberechtigt.¹ Alle anderen Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft sind ausgeschlossen. Im Jahr 2017 waren dies 15 Prozent der Bevölkerung. Für Wien waren die Zahlen noch dramatischer: Die Stadt hatte 2017 1.580.950 EinwohnerInnen im Wahlalter, von denen jedoch 444.611 keine österreichische Staatsbürgerschaft besaßen und daher nicht wählen durften.²

Das aktive und passive Wahlrecht für BetriebsrätInnen besteht seit dem Jahr 2006 auch für Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Es wurde jedoch nur über den Gang zum Europäischen Gerichtshof gewährt. (Biffel 2011, 95)

1 <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/32/Seite.320331.html> (8.3.2018)

2 https://diepresse.com/home/meinung/gastkommentar/5300449/Gastkommentar_Wahlrecht-auch-fuer-Auslaender-Absurd-und-gefaehrlich (8.3.2018)

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Aktuelle Situation

Im Jahr 2016 lebten in Österreich durchschnittlich 1.898 Millionen EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund (22,1%), 85.000 mehr als im Jahr 2015 (1.813 Mio.). 1.415 Millionen BewohnerInnen wurden im Ausland geboren (erste Generation), 483.000 wurden in Österreich geboren, aber ihre Eltern wurden im Ausland geboren – die sogenannte zweite Generation.

Staatsbürgerschaft

63% der EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund haben keine österreichische Staatsangehörigkeit, 37% besitzen eine österreichische Staatsbürgerschaft. 28% der ersten Generation haben eine österreichische Staatsbürgerschaft, während 64% der zweiten Generation die österreichische Staatsbürgerschaft innehaben.

Nationalität

Unter jenen Menschen in Österreich, die eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft haben, sind deutsche Staatsangehörige die größte Gruppe. Am 1. Januar 2017 lebten 182.000 Deutsche in Österreich. Die zweitgrößte Gruppe sind SerblInnen (118.000) und die dritte sind TürklInnen (117.000). Die viertgrößte Gruppe sind Menschen aus Bosnien und Herzegowina (95.000), gefolgt von BürgerInnen aus Rumänien (92.000). Den sechsten Platz bis zum zehnten Platz nehmen KroatInnen, UngarInnen und PolInnen, Menschen aus Afghanistan und Syrien ein. Die beiden letzten Gruppen sind EinwandererInnen aus den Jahren 2015 und 2016.

Antrag auf Asyl

Statistiken des Innenministeriums zeigen 42.285 Asylanträge im Jahr 2016. 2015 waren es 88.340 Anfragen. Die Zahl halbierte sich von 2015 bis 2016, dies ist die Folge einer restriktiven Politik. Die meisten Asylsuchenden kommen aus Afghanistan (11.794), Syrien (8.773) und dem Irak (2.862). Insgesamt wurden 2015 und 2016 36.720 Personen als EinwandererInnen akzeptiert, davon 23.642 aus Syrien, 3.839 aus Afghanistan und 1.965 aus dem Irak.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Arbeitssituation

21% (rund 900.000 Menschen) der gesamten arbeitenden Bevölkerung Österreichs haben einen Migrationshintergrund. Den größten Teil mit 6,1% aller Werkstätigen in Österreich stellen Arbeitskräfte aus Ex-Jugoslawien (aus Staaten außerhalb der EU) dar. Die arbeitenden Menschen aus den Ländern, die der EU 2004 beigetreten sind, machen 5,7% aller Arbeitskräfte in Österreich aus (Erwerbstätige aus EU-Staaten vor 2004 oder EFTA-Staaten sind 3,3%). Berufstätige mit türkischem Hintergrund stellen 2,7% dar, die Menschen aus Drittstaaten machen 3,4% aus.

Die Erwerbsquote von Frauen mit Migrationshintergrund liegt bei 58%, im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund, die bei 71% liegt.

MigrantInnen verdienen durchschnittlich 200 Euro weniger als ÖsterreicherInnen. Die Hälfte aller MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund arbeitet in der Position eines/einer „Arbeiters/Arbeiterin“. Mehr Migrantinnen als Österreicherinnen verfügen über einen Universitätsabschluss, ein Drittel der angestellten Migrantinnen fühlt sich jedoch für ihren Job überqualifiziert.

Bildung - Schulen

Ausländische SchülerInnen besuchen relativ selten höhere Schulen. Häufiger besuchen sie den niedrigeren Sekundarunterricht. Sonderschulen haben mit 19% den höchsten AusländerInnenanteil, was durch fehlende Deutschkenntnisse zu Schulbeginn erklärt wird.

8% der SchülerInnen mit ausländischer Muttersprache verlassen das Schulsystem ohne Abschluss. Hier gibt es große geschlechtsspezifische Unterschiede: 6% der ausländischen Mädchen verlassen die Schule ohne Pflichtabschluss, aber 10% der ausländischen Jungen.

Die Bildungsbeteiligung von SchülerInnen, die im Ausland geboren wurden, nimmt zu. Überdurchschnittliche Zuwächse gab es bei den ehemaligen jugoslawischen Ländern (außerhalb der EU) und den türkischen SchülerInnen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren, die Bildungsbeteiligung stieg hier um mehr als 8 Prozentpunkte.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Bildungsniveau der Gesamtbevölkerung

Aufgrund der Zuwanderung von Studierenden stieg das Qualifikationsniveau der Menschen mit Migrationshintergrund. 2016 hatten rund 33% der Personen ohne Migrationshintergrund im Alter zwischen 25 und 64 Jahren das Abitur oder einen akademischen Titel, jedoch 39% der Personen mit Migrationshintergrund im gleichen Alter.

Das Bildungsniveau der zweiten Generation ist fast das gleiche wie das der einheimischen Bevölkerung. Vor allem der niedrige Anteil von Personen, die nur einen Pflichtabschluss haben (19% gegenüber 28% in der ersten Generation) und der sehr hohe Anteil von AbsolventInnen von Fachschulen (51% gegenüber 33%) zeigt dies.

Handlungsbedarf im Bereich der Bildungspolitik wird bei jenen Jugendlichen gesehen, die keinen Pflichtabschluss besitzen. Rund 8% der SchülerInnen, die nicht Deutsch als Muttersprache hatten und mit Stichtag 1.9.2014 14 Jahre alt waren, hatten zwei Jahre später die Pflichtschule nicht beendet. Jungen (10%) waren stärker betroffen als Mädchen (6%). Im Vergleich dazu beendeten nur 3% der Kinder mit deutscher Muttersprache diese Schule zwei Jahre später nicht.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Im Folgenden gibt die Tabelle einen Überblick über die Situation von MigrantInnen in Österreich:

	Österreich 2016 ³	Steiermark 2016
% der MigrantInnen an der Gesamtbevölkerung	15,3% ⁴ Personen ohne österr. Staatsbürgerschaft (13,1% nicht in Österreich geboren, 3,2% in Österreich geboren) 18,9% im Ausland geboren (13,1% keine österr. Staatsbürgerschaft, 5,8% österreichische Staatsbürgerschaft)	10,2% ⁵ ohne österr. Staatsbürgerschaft Graz Stadt 21,1% ⁶ ohne österr. Staatsbürgerschaft
% der weiblichen MigrantInnen an der weiblichen Bevölkerung	18,4% ⁷	8,8% ⁸
3 größten MigrantInnengruppen in % der Gesamtbevölkerung	38% EU oder EFTA Länder 28% aus Ex-Jugoslawien (ohne SlowenInnen und KroatInnen) 14% aus der Türkei Frauen: 48,5% EU/EWR 51,5% Drittstaaten	56% EU Staaten (13,3% aus Rumänien, 12,1% aus Deutschland, 10,4% aus Kroatien) 15% aus Ex-Jugoslawien (ohne SlowenInnen und KroatInnen) 6% aus der Türkei ⁹ Frauen: 59% EU/EWR 41% Drittstaaten
Alter der MigrantInnen (% 0-19, 20-39, 40-64, mehr als 65)	22% 35,6% 32,7% 9,7%	24,6% 41,9% 28,7% 4,8% ¹⁰ Durchschnittliches Alter: 32,9 Jahre ¹¹ (A ¹² : 44,8 Jahre) ¹³
Alter der Migranten (% 15-30, 30-45, 45-60, mehr als 60)	Durchschnittliches Alter: 41 Jahre ¹⁴	Durchschnittliches Alter: 32,6 Jahre (A: 43,2 Jahre) ¹⁵
Alter der Migrantinnen (% 15-30, 30-45, 45-60, mehr als 60)	Durchschnittliches Alter: 44 Jahre ¹⁶	Durchschnittliches Alter: 33,3 Jahre (A: 46,3) ¹⁷
Bildungsgrad der MigrantInnen (% von max. Pflichtschule, % von Mittlere Schulen, % von Höhere Schulen, % von Universität) im Alter zw. 25-64 Jahre	2016 ¹⁸ 26,8% (A: 10,7%) 34,3% (A: 56,5%) 18,5% (A: 15,9%) 20,5% (A: 16,9%)	2015 ¹⁹ 44,1% (A: 12,6%) 29,3% (A: 57,7%) 11,4% (A: 14,4%) 15,2% (A: 15,2%)

3 ÖIF (2017) Statistisches Jahrbuch Migration, Wien.

4 Die hohe Anzahl ist die Konsequenz einer restriktiven Einwanderungspolitik.

5 Landesstatistik Steiermark (2017a)

6 Siehe Fußnote 6

7 ÖIF (2017) Frauen. Statistiken zur Migration & Integration 2016, Wien.

8 Statistik Austria, eigene Berechnungen: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/bevoelkerung_nach_demographischen_merkmalen/index.html (13.03.2018)

9 Siehe Fußnote 6

10 Statistik Austria, eigene Berechnungen: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/index.html (13.03.2018)

11 Siehe Fußnote 6

12 Anmerkung: bei den Werten unter A in Klammer (A:) handelt es sich um die Daten von österreichischen StaatsbürgerInnen.

13 Landesstatistik Steiermark: persönliche Auskunft Herr DI Holzer am 15.03.2018

14 Siehe Fußnote 4

15 Landesstatistik Steiermark: persönliche Auskunft Herr DI Holzer am 15.03.2018

16 Siehe Fußnote 4

17 Landesstatistik Steiermark: persönliche Auskunft Herr DI Holzer am 15.03.2018

18 Siehe Fußnote 5

19 Landesstatistik Steiermark: persönliche Auskunft Frau DI Dr.in Kern am 14.03.2018

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

	Österreich 2016 ³	Steiermark 2016
Bildungsgrad der Migrantinnen (% von max. Pflichtschule, % von Mittlere Schulen, % von Höhere Schulen, % von Universität) im Alter zw. 25-64 Jahre	2015: ²⁰ 29% (A: 14,2%) 29,8% (A: 52,8%) 19,3% (A: 15,1%) 21,9% (A: 17,9%)	2015 ²¹ 46,5% (A: 16,4%) 26,4% (A: 52,7%) 11,8% (A: 14,4%) 15,2% (A: 16,5%)
Erwerbsquote Migranten	78,9% (A: 81%) ²²	78,9% (A: 63,9%) ²³
Erwerbsquote Migrantinnen	64,1% (A: 73,3%) ²⁴	58,3% (A: 53,5%) ²⁵
Berufliche Position (ArbeiterInnen, Angestellte/BeamtenInnen, Selbständige) von MigrantInnen im Alter zw. 25-60 Jahren	43,4% (A: 21,8%) 47,9% (A: 64,4%) 8,7% (A: 13,8%)	
Berufliche Position (Arbeiter, Angestellte/Beamte, Selbständige) von Migranten im Alter zw. 25-60 Jahren	Arbeiter 49% Angestellte/Beamte: 40% Selbständige: 9,8% (A: 11,6%)	
Berufliche Position (Arbeiterinnen, Angestellte/BeamtenInnen, Selbständige) von Migrantinnen im Alter zw. 25-60 Jahren	Arbeiterin: 35% Angestellte/Beamte: 58% Selbständige: 6,8% (A: 6,7%)	
Arbeitslosenrate von Migranten	13,4% (A: 8,7%) ²⁶	10,6 ²⁷ (A: 8,8%) ²⁸
Arbeitslosenrate von Migrantinnen	13,7% (A: 7,3%) ²⁹	12,7% ³⁰ (A: 7,5%) ³¹
Netto Jahreseinkommen (Median) MigrantInnen/ Einheimische	2015: Ausländische Staatsangehörige erreichten nur 81% des Nettomedianeinkommens in Österreich. Österreichische Staatsangehörige verdienten 4% über dem Median. ³² Nettomedianjahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten (ohne Lehrlinge) in Österreich im Jahr 2016 betrug 20.543 € ³³	MigrantInnen und Einheimische: 21.864 € ^{34 35}
Netto Jahreseinkommen (Median) Migranten/ Einheimische Männer	21.100 € (A: 28.100) ³⁶	Migranten und Einheimische Männer: 26.027 € ³⁷
Netto Jahreseinkommen (Median) Migrantinnen/ Einheimische Frauen	16.000 € (A: 19.600) ³⁸	Migrantinnen und Einheimische Frauen: 17.121 € ³⁹

20 Siehe Fußnote 5

21 Landesstatistik Steiermark: persönliche Auskunft Frau DI Dr.in Kern am 14.03.2018

22 Statistik Austria: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html (15.03.2018)

23 Statistik Austria: persönliche Auskunft Frau Mag.a Melitta Fasching am 16.03.2018

24 Statistik Austria: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html (15.03.2018)

25 Statistik Austria: persönliche Auskunft Frau Mag.a Melitta Fasching am 16.03.2018

26 AMS Arbeitsmarktdatenonline: Würfel: amb/wal090, <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/> (15.03.2018)

27 AMS Steiermark, Statistik: persönliche Auskunft Herr Mag. de Brito e Cuncha am 14.03.2018

28 AMS Steiermark (2017)

29 AMS Arbeitsmarktdatenonline: Würfel: amb/wal090, <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/> (15.03.2018)

30 AMS Steiermark, Statistik: persönliche Auskunft Herr Mag. de Brito e Cuncha am 14.03.2018

31 AMS Steiermark (2017)

32 ÖIF (2017) Statisches Jahrbuch Migration Bundesländer, Wien.

33 Statistik Austria: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personeneinkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html (16.03.2018)

34 Landesstatistik Steiermark (2017b)

35 Laut persönlicher Auskunft bei der Landesstatistik Steiermark am 15.03.2018 gibt es beim Netto-Jahreseinkommen für die Steiermark keine gesonderten Auswertungen für österreichische und nichtösterreichische StaatsbürgerInnen.

36 Siehe Fußnote 4

37 Landesstatistik Steiermark (2017b)

38 Siehe Fußnote 4

39 Landesstatistik Steiermark (2017b)

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Flüchtlinge

Österreich hat auch eine lange Geschichte, Flüchtlingen zu helfen. Während des ungarischen Aufstandes von 1956 öffnete es seine Grenzen für Tausende von UngarInnen. Ähnliches geschah während des Prager Frühlings 1968, als Österreich seine Grenzen öffnete, um Tausende von TschechoslowakInnen einzulassen. Und während des Balkankrieges von 1991-1995 nahm es erneut Tausende von Menschen auf, die aus dem ehemaligen Jugoslawien geflohen waren.

Während die Flüchtlinge und MigrantInnen, die Ende August 2015 über die Grenze strömten, ebenso willkommen waren, war ein allgemeines Unbehagen nur zu offensichtlich. Tausende freiwillige HelferInnen begrüßten Angela Merkels Politik der offenen Tür. Als Züge voller Flüchtlinge durch Österreich fuhren, war es offensichtlich, dass die Frauen, Babys und Kleinkinder, die auf Pressefotos gezeigt wurden, nur eine kleine Minderheit waren. Die große Mehrheit waren junge Männer zwischen 20 und 35 Jahren. Viele ÖsterreicherInnen fragten sich, wie Österreich, dessen Flüchtlingslager bereits überfüllt waren, diese erfolgreich integrieren und vor allem Arbeit für sie finden könnte.

Der große Wendepunkt kam, als Migranten am Silvesterabend in Köln Frauen sexuell missbrauchten. Die Nachrichten verstärkten die Ängste der ÖsterreicherInnen. Fast alle politischen Parteien versuchten diese Ängste auszunutzen und änderten ihre Politik. Bei den nächsten nationalen Wahlen im Oktober 2017 konnten fast alle Parteien ihre restriktive Außenpolitik durchsetzen. (ZARA 2017, Forum gegen Antisemitismus 2017, Menschenrechtsbeirat 2018)

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Minoritäten⁴⁰

Kroatisch aus dem Burgenland, Romani, Slowenisch, Tschechisch und Ungarisch sind gesetzlich geschützt (Volksgruppengesetz 1976 und später). Sie sind die Sprachen der autochthonen Minderheiten. Die Anerkennung der Minderheitenrechte der KroatInnen im Burgenland, der SlowenInnen in Kärnten und der Steiermark durch das Gesetz findet sich in Artikel 7 des Staatsvertrages 1955. Die gesetzliche Anerkennung der ungarischen Sprache in vier Gemeinden des Burgenlandes folgt dem Volksgruppengesetz. Die Roma, Lovara und Sinti erhielten die Rechte sehr spät, im Jahr 1993.

Darüber hinaus existiert die österreichische Gebärdensprache (für Menschen, die nicht hören können) als Sprache einer nicht ethnischen Minderheit, die seit 2005 in der Verfassung als Minderheitensprache festgelegt ist.

Die große Anzahl anderer Sprachen, vor allem Türkisch und die Sprachen Ex-Jugoslawiens, werden nicht als Minderheitensprachen anerkannt und in Schulen nicht wahrgenommen.

Die Volkszählung 2001 sagt über die Minderheitensprachen, die verwendet werden, Folgendes:

Slowenisch	17.953
Burgenland-Kroatisch	19.374
Ungarisch	25.884
Romänisch	4.348
Tschechisch	11.035
Slowakisch	3.343

Bei der Volkszählung 2001 wurde die Bevölkerung gefragt, ob sie eine Minderheitensprache als Muttersprache spricht. Von Seiten der Forschung wird diese Vorgehensweise kritisiert, denn wenn Minderheiten sich diskriminiert fühlen, deklarieren sie sich nicht in Volkszählungen (zum Beispiel SlowenInnen in der Steiermark). Seit dem Jahr 2001 gibt es in Österreich nur Registerzählungen, in denen keine Minderheitensprachen mehr erfasst werden können.

Minderheiten müssen in Österreich oft selbst für ihre Rechte kämpfen, wie zum Beispiel in Kärnten. Die Neuen Rechten versuchen immer wieder, Minderheitenrechte einzuschränken.

40 Wikipedia (13.9.2017)

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Empirischen Forschung

Die Fragen des gemeinsamen Leitfadens für die ExpertInnen-Interviews wurden sowohl in der Reihenfolge als auch in der Formulierung an die jeweilige Interviewsituation angepasst – wie bei allen leitfadenorientierten qualitativen Befragungen wurden sehr offene Fragen gestellt, die es dem Befragten/der Befragten ermöglichen, Prioritäten zu setzen.

Die Auswahl der Befragten erfolgte mit Hilfe der Methode des „Theoretical Sampling“ (Grounded Theory von Glaser/Strauss 1967), bei der Datenerfassung und Analyse alternieren. Ich begann mit einem Teil der Interviews, analysierte sie danach und ging dann zurück ins Feld, um ideal abweichende InterviewpartnerInnen zu finden, so dass das Untersuchungsfeld bestmöglich beleuchtet wurde. Wenn möglich, wird der Prozess fortgesetzt, bis die „theoretische Sättigung“ erreicht ist.

Zunächst wurden ErwachsenenbildnerInnen und AkteurInnen befragt, die im Bereich der Schnittmenge von Gender und kultureller Vielfalt viel Erfahrung haben. Anschließend wurden TrainerInnen, BeraterInnen und Interessengruppen befragt, die jeweils in einem Bereich arbeiteten. Schließlich führte ich Interviews mit Personen, die in etwas anderen Bereichen arbeiten, zum Beispiel mit einer Lehrerin, die in einer Klasse unterrichtet, in der 50% der Kinder nicht-deutsche Muttersprache haben, mit Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft der Steiermark oder der ehemaligen Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Graz.

Zudem interessierten mich ForscherInnen, die in dem Bereich Intersektion von kultureller Diversität und Gender tätig sind sowie jeweils eine Person, die einen Lehrgang für MultiplikatorInnen im Bereich Gender und Intersektion konzipiert hat, als auch eine, die einen Kurs für männliche Asylwerber nach dem Dialoggruppenkonzept entwickelt hat. Auch interviewte ich eine Person, die das Konzept der Bildungs KoordinatorInnen entwickelt und umgesetzt hat, das einen Community Education Ansatz verfolgt. Ausgebildete Migrantinnen (Gender + Diversity) bilden eine Brückenfunktion zwischen Erwachsenenbildung und ihrer migrantischen Community, um Frauen ihrer Community zu Weiterbildung zu motivieren.

Die Ergebnisse der Interviews zeigen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Stakeholdern und TrainerInnen, LehrerInnen, ForscherInnen und BeraterInnen, deshalb werde ich die Ergebnisse zusammen präsentieren. Im Anhang sehen Sie, wer interviewt wurde und deren jeweiligen Haupttätigkeitsbereich.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Analysen der Resultate der Interviews

Handlungsfelder der Interviewten und Implikationen

Es wurden Erwachsenenbildnerinnen interviewt, die direkt mit MigrantInnen arbeiten, und TrainerInnen, die ihr Aufgabengebiet in der MultiplikatorInnenschulung sehen. Zudem befragten wir auch Personen, die unterschiedliche Konzepte im Bereich Intersektion – Erwachsenenbildung – Community Education entwickelt haben. Die vier befragten ForscherInnen, wobei zwei auch praktische Erfahrungen in der MultiplikatorInnenschulung hatten, gaben einen guten Einblick in aktuelle Forschungsprojekte zu dem Thema.

Einige der Befragten sind nicht ausschließlich in der Erwachsenenbildung sondern auch in der Beratung, wie zum Beispiel der Bildungsberatung oder Beratung von Asylsuchenden tätig.

Die zwei befragten BeamtInnen (I1, I7), eine zuständig für Frauen und Gleichstellung und die andere für Integration, sehen sich primär als Verwaltungseinheiten, die bestmögliche Bedingungen für NGOs und Projekte bieten, „das Werk am Laufen hält“, wie es eine ausdrückt. Eine von ihnen sieht sich zudem als Informationsplattform, um den Frauen die Möglichkeit zu bieten, dass sie schnellstmöglich die richtige Stelle für ihr Anliegen finden. Sie legen besonderen Wert darauf „kein Amt“ zu sein, einen niederschweligen Zugang und eine angenehme Atmosphäre zu bieten.

Zwei der Befragten befassten sich mehr mit den juristischen Aspekten der Intersektion und wiesen darauf hin, dass die juristische Interpretation hinsichtlich Antidiskriminierung sehr schwach ist. In der Arbeit der Gleichbehandlungsanwältin geht es immer darum, ob man die Ungleichbehandlung beweisen kann, obwohl eigentlich in Österreich eine Beweisumkehr in diesem Fall besteht. Zudem steht im Mittelpunkt der Arbeit der Gleichbehandlungsanwältin und der Gleichbehandlungsbeauftragten, inwieweit die/der Betroffene bereit ist, gemeldete Ungleichbehandlungen durchzufechten.

Eine Volksschullehrerin wurde interviewt, da sie seit Jahren mit Klassen arbeitet, die einen hohen MigrantInnenanteil hat, und auch großen Wert auf Elternarbeit legt.

Verständnis von Intersektionalität

Unter Intersektionalität werden von den Interviewten Merkmale verstanden, die Diskriminierungen verursachen und sich durch ein Zusammenfallen verstärken können. Einige der In-

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

interviewten sehen es so, dass der Migrationsstatus alle genannten Diskriminierungskriterien wie Frausein, Behindertsein, Altsein, eine andere sexuelle Orientierung zu haben etc., verdoppelt. Manche sehen es jedoch genau umgekehrt, z. B. Frausein verdoppelt alle anderen möglichen Diskriminierungskriterien.

Alle sind sich einig, dass es einen Unterschied mache, ob man als Mann oder Frau geboren wurde, in welcher Kultur man aufgewachsen ist und ob man eine andere Muttersprache hat.

Einige Interviewte betonen, dass sie es für schwierig erachten, alle intersektionalen Überschneidungen zu beachten, sowohl in der praktischen Arbeit als auch in der Forschungsarbeit. Zwei Interviewte beschreiben, dass sie Strategien und Konzepte entwickelt haben, wie sie in Bildungseinheiten mit dieser sozialen Komplexität angemessen umgehen können. Sie bauen auf eine Dialogform auf, die im didaktischen Kapitel genauer beschrieben wird.

Ein kleiner Teil der Befragten thematisiert explizit, dass das soziale Geschlecht und die kulturelle Diversität (sowie alle anderen Kriterien) nicht von der Person abhängen, sondern von den strukturellen Möglichkeiten, und dass deswegen Veränderungen bei den Strukturen beginnen müssen und weniger bei den Menschen selbst.

Bildung von Migrantinnen

Einige der befragten TrainerInnen und StakeholderInnen (I8, I10, I9, I18) sind der Meinung, dass Migrantinnen die gleichen Hindernisse für Weiterbildung haben wie Frauen in Österreich plus den Migrationsstatus oder die Situation als Flüchtling: fehlende Kinderbetreuung, finanzielle Hindernisse, schlechte Arbeitsbedingungen, fehlende soziale Netze. Ihrer Meinung nach gilt: „*Der Migrationsstatus verdoppelt die oben genannten Barrieren*“. (I8)

Frauen mit Migrationshintergrund haben ein anderes Ausbildungsprofil als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Das Bildungsniveau der ZuwandererInnen in Österreich ist im Durchschnitt niedriger als das Bildungsniveau der Mehrheitsbevölkerung. Aber es gibt eine bipolare Verteilung unter den Migrantinnen, es gibt mehr Frauen mit einem niederen Bildungsniveau und mehr Akademikerinnen als unter den Einheimischen. (I8, I13, I10)

Die einheimische Bevölkerung hingegen ist stark im mittleren Ausbildungsniveau (die sogenannte „Lehre“, die eine österreichspezifische duale Ausbildungsform ist) vertreten. Das Ausbildungsniveau ist auch unter den verschiedenen ZuwandererInnengruppen ungleich verteilt. Hier ist der Einfluss der Einwanderungsgeschichte verschiedener Gruppen und in der Folge ihre unterschiedlichen Rollen in der Arbeitswelt von Bedeutung.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Die Unterschiede im Bildungshintergrund von Migrantinnen sind sehr groß.

Die meisten Erwachsenenbildungseinrichtungen bieten Deutsch- und Basisbildungskurse für Niedrigqualifizierte an, jedoch nichts für Höherqualifizierte. (I9, I10, I11)

Migrantinnen als Zielgruppe der Erwachsenenbildung

Alle Interviewten sind sich einig, dass Migrantinnen von der allgemeinen Erwachsenenbildung – außer in Deutsch- und Basisbildungskursen – nur schwer zu erreichen sind. Demgegenüber sind Migrantinnen in AMS Kursen – also in der beruflichen Weiterbildung – voll integriert. Wie eine ZAM⁴¹-Geschäftsführerin berichtet, sind 50% der Kursteilnehmerinnen der ZAMs Migrantinnen. Sie sind sehr engagiert, treffen jedoch am österreichischen Arbeitsmarkt auf viele Barrieren und Benachteiligungen. (I18)

Die allgemeine Erwachsenenbildung bemüht sich zu wenig um Migrantinnen, die Strukturen sind nicht offen für diese Gruppe und es scheint so, dass viele Erwachsenenbildungsinstitutionen auch nicht wirklich ein Interesse haben, diese Situation zu verändern. Zudem sehen viele Migrantinnen keinen Sinn in der allgemeinen Erwachsenenbildung, kennen die Institutionen nicht, haben kein Interesse an „*Wischi-Waschi*“-Kursen teilzunehmen oder können ihre Teilnahme nicht finanzieren, da sie sowohl für die Kurskosten als auch für die Lebensunterhaltungskosten in dieser Zeit aufkommen müssen.

Wenn man jedoch Migrantinnen erreicht, sind sie nach Meinung der Befragten sowohl in der allgemeinen als auch in der beruflichen Erwachsenenbildung besonders ehrgeizig, sie schließen die Ausbildungen mit ausgezeichnetem Erfolg ab, obwohl sie durch die Sprache allein schon größere Leistungen erbringen müssen als Österreicherinnen. (I3, I8, I11)

Die Situation der MigrantInnen in der Erwachsenenbildung

Generell wird die Situation von den Befragten als eher schlecht eingestuft. Die Erwachsenenbildungsinstitutionen bemühen sich zu wenig um diese Zielgruppe. Dies könnte daran liegen, dass sie kein Interesse haben, Migrantinnen einzubinden und deswegen auch keine Werbung machen:

„ja...ich weiß auch nicht... das ist vielleicht so eine Trägheit irgendwie, dass man sich denkt, ich habe eh meinen jährlichen Katalog auf Deutsch... und ich habe meinen... und im Internet kann man mich auch finden... auf meiner Homepage und mehr mache ich nicht.“ (I11)

41 ZAM versucht die beruflichen Möglichkeiten von Frauen zu erhöhen. Es bietet viele verschiedene Training und Qualifikationen an. Diese reichen von kurzen Trainings mit Arbeitspraxis bis zu gesamten Berufsausbildungen.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Abgesehen von Deutsch- und Basisbildungskursen gibt es nach Meinung der Befragten kaum etwas Zielgruppenspezifisches. Es müsste überlegt werden, ob Migrantinnen oder Migranten spezielle Bedürfnisse haben. Zum Beispiel Angebote für Selbständige:

„also Ein-Personen-Unternehmen von Migranten/Migrantinnen... die tun wieder scheitern, weil sie vielleicht irgendwie mit den gesetzlichen Grundlagen, von Steuerrecht, von Buchhaltung, was man halt alles auch so länderspezifisch auch hat... nicht ganz vertraut sind, weil sie vielleicht halt ab und zu auch das ganze Prozedere nicht verstehen.“ (I11)

Berufstätige und Jene, die keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, werden nicht über das AMS aufgeklärt, wie Qualifikationen anerkannt werden können. Zum Beispiel gibt es relativ viel medizinisch ausgebildete Arbeitskräfte aus Osteuropa, die in Österreich leben und sich Teile ihrer Ausbildung anerkennen lassen könnten. Sie erfahren aber nicht, dass zum Beispiel ein Teil ihrer medizinischen Ausbildung anerkannt werden würde und sie damit höher qualifiziertes Pflegepersonal mit einem besseren Einkommen sein könnten. (I11)

Migrantinnen sind am Arbeitsmarkt noch immer in ganz wenigen Bereichen konzentriert, zum Beispiel im Bereich der Reinigungsdienste.

„... und da wird ja erst recht gar nicht geschaut, ob die vielleicht in ihren Herkunftsländern schon irgendeine andere Berufserfahrung gehabt haben, die was da auch nutzen könnten... glaub ich das ist wirklich ein... da kommt wer und möchte arbeiten, vielleicht radebrechend... ja, und da... ja, was können sie... vielleicht gibt es, weißt eh, andere Länder haben ja auch nicht dieses Berufsausbildungssystem wie wir, Lehre gibt es ja selten... und wie weist du dann auch deine Kompetenzen nach, irgendwie...“ (I11)

Den Migrantinnen fehlen die Informationen, an wen sie sich wenden können, wenn sie Unterstützung brauchen. Deswegen haben sich das Referat für Frauen und Gleichstellung sowie das Referat zu Integration der Stadt Graz zum Ziel gesetzt, die Angebote so zu bündeln, dass es letztendlich eine Stelle gibt, wo jeder/jede hingehen kann: *„da bin ich richtig, da finde ich alle Informationen, die ich für die nächsten Schritte brauche“.* (I7) Sie wollen einen niederschweligen Zugang zu Informationen bieten, sowohl in persönlicher Beratung als auch online in Form einer digitalen Ombudsstelle. (I7)

Auch Unternehmen sollten Informationen bekommen, wie sich Beschäftigte – insbesondere MigrantInnen – weiterbilden können. (I6)

Eine Befragte drückt das Dilemma pointiert aus: *„Ich glaube nicht, dass es an der Quantität der Angebote scheitert, ich glaube, dass manchmal ein Mehr an Qualität notwendig ist.“* (I6)

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Zugangsbarrieren

Die Zugangsbarrieren zu Bildungsangeboten in den jeweiligen Einrichtungen sind komplex, die Anhäufung verschiedener Faktoren führt zu Benachteiligungen sowohl in der Weiterbildung als auch in der Gesellschaft. Gründe für eine geringere Bildungsbeteiligung von MigrantInnen können primär auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene beruhen, wo diese Ebenen miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig beeinflussen.

Ein Community Education-Projekt sollte einen integrativen Ansatz von bestehenden Strukturen und Institutionen für unterschiedliche Zielgruppen anstreben und nutzbar machen. (I8, I1, I11)

Institutionelle Ebene

Mehrere Bereiche von Bildungseinrichtungen sind bei einer interkulturellen oder diversitätsorientierten Öffnung zu beachten: Personal, Angebotsplanung und Kursdurchführung. Insbesondere muss Wissen über die Bedürfnisse der Zielgruppe vorhanden sein – welche Lernangebote bringen Vorteile für die Zielgruppe? In den meisten Fällen ist es sinnvoll, eine kleine Umfrage durchzuführen, um die Bedarfe der Zielgruppe zu erheben. (I11, I8, I4, I18)

Das Arbeiten mit Heterogenität bringt zudem gruppenspezifische Anforderungen an Didaktik und Methodik in den Kursen mit sich. Darüber hinaus ist die Bildungseinrichtung selbst gefragt, ihre internen Strukturen und Prozesse und die damit verbundenen Ausschlussmechanismen hinsichtlich der Zielgruppe Migrantinnen zu hinterfragen (zum Beispiel im Leitbild oder in der Öffentlichkeitsarbeit). Bildungseinrichtungen sind in ihrer Gesamtheit gefragt, um den Bedürfnissen unterschiedlicher Zielgruppen gerecht zu werden. Daher sollten Gender und kulturelle Diversität als Querschnittsaufgaben und als eine Managementaufgabe gesehen werden und darüber hinaus, wie in Gender Mainstreaming umgesetzt werden.

MigrantInnen sollten in allen Positionen als MitarbeiterInnen von Bildungseinrichtungen integriert werden. Dies würde eine große Veränderung bewirken und die Einrichtung für die Zielgruppe Migrantinnen öffnen. (I3, I4)

Individuelle Ebene

Auf der individuellen Ebene spielen in Bezug auf die Teilnahme an der Erwachsenenbildung sozioökonomische Aspekte wie Bildung, Beschäftigung, Alter, Nationalität, Geschlecht, soziale

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Herkunft oder berufliche Stellung eine wichtige Rolle. Einige soziale Merkmale sind besonders nachteilig für MigrantInnen.

Darüber hinaus beeinflussen subjektive Faktoren wie das Interesse an Lernen sowie individuelle Werthaltungen die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten. Andere Gründe für die (Nicht-)Teilnahme an der Erwachsenenbildung sind nicht vergleichbar mit denen, die in dem Adult Education Survey⁴² erhoben werden: Berufliche und familiäre Verpflichtungen sowie finanzielle Gründe sind die zentralen Aspekte der Teilnahme an der Erwachsenenbildung, auch für MigrantInnen. Für Migrantinnen sind finanzielle Aspekte und familiäre Verpflichtungen sehr wichtig, deshalb ist es von besonderer Bedeutung, dass Kinderbetreuungseinrichtungen von der Erwachsenenbildungseinrichtung angeboten werden. (I9, I8) Mangelnde Selbstsicherheit, negative Schul- oder Lernerfahrungen und Sprachbarrieren sind weitere Hürden. (I8)

Mangel an Informationen

Ein weiterer zentraler Aspekt ist der Mangel an Informationen. Dies ist in der Regel ein Mangel an Informationen über Strukturen, Angebote und Möglichkeiten in der (Erwachsenen-)Bildung. Einige der ExpertInnen glauben, dass Migrantinnen Erwachsenenbildungseinrichtungen, die außerhalb des Arbeitsamts liegen, kaum kennen. Einige Stakeholder (I1, I7, I13) sehen die Schwierigkeit für Migrantinnen darin, dass die verschiedenen Einrichtungen für die Zielgruppe immer schwieriger zu klassifizieren sind und sie nicht wissen, wohin sie gehen sollen. *„Aus diesem Grund ist es wichtig, die Einrichtungen auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen, weil wir den Eindruck haben, dass es für Migrantinnen schwierig ist, den richtigen Ansprechpartner für Bildungs- und andere Prozesse zu finden.“* Es ist wichtig, dass die Angebote niederschwellig sind und die Anbieter zusammenarbeiten. (I1, I7) Sowohl das Frauen- und Gleichstellungsreferat, als auch die Integrationsabteilung der Stadt Graz sehen daher ihre Hauptaufgaben in der Kombination von Angeboten für Migrantinnen und einer niederschweligen Informationsübertragung. Damit die Leute, egal welche Zielgruppe, das erste Mal dort andocken, wo sie nicht unbedingt richtig liegen, aber schon jemanden finden, der kompetent ist, der sie richtig weiterleitet.

Hier kommt die Bedeutung des sozialen „Embedding“ von Informationen zum Tragen. Information ist wirksam, wenn sie nicht in hochschweligen Einrichtungen abgeholt werden muss, sondern in der sozial-ökologischen Nahumgebung und gut erreichbar ist. (I3) Dieser Aspekt erweist sich vor allem für gering ausgebildete Bevölkerungsgruppen, die meist auch einen begrenzten räumlichen sozialen Aktionsradius haben, als wichtig.

42 <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/adult-education-survey> (7.02.2018)

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Methodologie der Weiterbildungen

In den Interviews war es sehr schwierig, zwischen Methodik und Didaktik zu unterscheiden. Deswegen werde ich die Ergebnisse der Analyse zusammengefasst darstellen. Alle Befragten kombinieren Gender- und kulturelle Vielfalt, wie auch immer sie es nennen. Gender, Antidiskriminierung und Geschlechtergleichheit haben die gleiche Wichtigkeit wie kulturelle Vielfalt.

Maßgeschneidert für die Zielgruppe

Die Angebote sollten auf die Zielgruppe zugeschnitten sein. Das bedeutet, Sprachkenntnisse zu berücksichtigen, denn man kann nicht erwarten, dass alle die Sprache des Aufnahmelandes perfekt beherrschen. Die Angebote müssen auch den Bildungshintergrund der Migrantinnen berücksichtigen, da dieser sehr breit ist. Die soziale und familiäre Situation ist auch ein wichtiger Hintergrundfaktor, oft befindet sich die Familie in der Startphase mit Kleinkindern. Aus diesem Grund sollte Kinderbetreuung parallel zu den Bildungsangeboten angeboten werden. (I9, I10, I19)

Gemischte Lerngruppen

Die Vielfalt unter den TeilnehmerInnen wird von den meisten Befragten als wesentlich erachtet. Eine Geschäftsführerin einer NPO für Migrantinnen betont. *„Die öffentlichen Geldgeber zwingen uns, die Gruppen nach verschiedenen Kriterien in Asylsuchende, MigrantInnen, etc. zu teilen, aber wir wollen es nicht und die TeilnehmerInnen wollen es nicht. In gemischten Gruppen können sie viel voneinander lernen.“*(I9)

„Wir sehen, dass wir in unseren Kursen eine totale Bereicherung finden, wenn es eine sehr große Mischung von Frauen aus verschiedenen Ländern gibt, aus verschiedenen Kulturen, Altersgruppen usw. gibt; ,Wenn wir können, mischen wir es absichtlich und haben somit die beste Erfahrung“ (I18)

Konflikte in den Trainingsgruppen verursacht durch die Vielfalt - Interaktion

Nach ethnischen Konflikten in den Lerngruppen gefragt, betonen fast alle befragten Personen, die mit Erwachsenen arbeiten, dass es fast keine Konflikte gibt: *„Es gibt einige Familienkonflikte, die es außerhalb gibt – abgesehen davon, können sie Vielfalt akzeptieren, in einem gemeinsamen Bildungskontext. Sie müssen keine Freundinnen in den Trainingsgruppen sein, sie können gemeinsam lernen, Differenzen zu diskutieren ist sehr aufregend für sie. Zum Bei-*

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

spiel können sie selbst sehen, wie unterschiedlich die Interpretation des Islam sein kann. Zum Beispiel: Die Diskussion zwischen Tschetscheninnen und Afghaninnen, wo die Kleiderordnung für beide islamisch ist, aber ganz anders! Manche tragen keine Hosen, andere müssen Hosen tragen. Das ist aufregend für die Frauen, darüber zu sprechen und sich auszutauschen. Die Geldgeber wollen getrennte Kurse für Asylsuchende oder anerkannte Flüchtlinge oder schutzbedürftige Frauen. Sie zwingen die Erwachsenenbildungseinrichtungen, getrennte Maßnahmen anzubieten, das macht jedoch oft keinen Sinn.“ (I9)

Die Leiterin von Zam Graz arbeitet immer mit gemischten Gruppen von österreichischen und zugewanderten Frauen aus unterschiedlichen Staaten und betont: „Wir erleben so etwas wie Vorbehalte gegenüber Migrantinnen in den Gruppen sehr selten; wenn du also geschickt damit umgehst, wenn du dich offen mit dem Thema beschäftigst, dann kann ich es gar nicht (!) unterstützen, dass es mehr und mehr Diskriminierung gibt, dass die erwachsenen Leute das Gefühl haben, jetzt wird es eng, oder Dinge ... es gibt wenige Konflikte zwischen Frauen aus diesen Gründen ... Ich lese immer die Zeitung und denke ‚Wo ist das, nicht bei uns ...‘ und unsere Rückmeldungen sind immer sehr stark in diese Richtung.“ (I18)

Befragte, die mit Mädchen oder Kindern arbeiten, erleben Konflikte im Gegensatz zu den oben beschriebenen Erfahrungen mit erwachsenen Frauen: So beschrieb die befragte Trainerin, die mit Mädchen arbeitet, die Probleme mit Verschleierung und Verbotenem und ihre didaktischen Konsequenzen. (I10) „Der erste Schritt ist ein respektvoller Umgang mit Vielfalt. Der zweite Schritt besteht darin, unsere Vielfalt in der Lerngruppe deutlich zu zeigen. Wir leben ein ‚eins auch‘ und nicht ‚eins entweder oder‘.“ (I10) Sie brauchen einen grundlegenden Konsens in der Gruppe: die Menschenrechte. Dieses Mädchenzentrum (Qualifizierung, Beratung, Mädchenzentrum usw.) hat auch Erfahrung mit Radikalisierung: „Wir hatten Frauen, die nach Syrien ausgewandert sind.“ (I10) Wichtig ist, das Verhalten grundlegend zu verstehen: „Warum bist du so geworden?“ (I10)

Die Grundschullehrerin hat eine klarere oder striktere Position: „Ich verstehe, dass die Kinder aus verschiedenen Familien mit unterschiedlichen kulturellen und sozialen Hintergründen kommen. Ich habe jedoch schon die Erwartung, dass sie dem Ideal der Gleichheit näher kommen müssen, sowohl in Bezug auf das Geschlecht als auch in Bezug auf das gleiche Bildungsniveau der Kinder, unabhängig von ihrem Hintergrund: Kinder in diesem Alter sind einfach!“ (I15)

Die Ansätze der Community Education

Der Community-Education-Ansatz (I8) sollte auf alle genannten Ebenen abzielen. Im Mittelpunkt des Projekts sollten die Stärkung der Zielgruppe und der Abbau institutioneller Barrieren

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women’s Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

stehen. Im Sinne eines integrativen Ansatzes will der Community-Education-Ansatz bestehende Strukturen, Einrichtungen und Ressourcen für unterschiedliche Zielgruppen öffnen und besser nutzbar machen.

Der beste Weg ist, wenn MultiplikatorInnen aus derselben Gruppe von MigrantInnen stammen – Peer-Multiplikatoren (I5, I9, I3). Sie haben einen guten Zugang zur Zielgruppe und zur Community, weil sie Teil von ihnen sind. (I10, I13) Dies ist auch ein Weg, auf dem Informationen sozial eingebettet sind.

Peer-MultiplikatorInnen-Ansätze ziehen in der österreichischen Erwachsenenbildung langsam ein, wobei sie sich in unterschiedlichen Bereichen mit unterschiedlichen Zielgruppen befinden: Elternbildung (I8), Arbeit mit bildungsbenachteiligten Frauen (learn forever) oder Bildungsberatung für Migranten (I13).

Im folgenden Teil werde ich einige Good-Practice-Beispiele beschreiben, die in den Interviews erwähnt wurden.

Connecting Communities

Das Projekt Connecting Communities versuchte, den Zugang von Migrantinnen zur Erwachsenenbildung durch Radiosendungen, die Migrantinnen selbst herstellten, zu stärken. (learn forever)

Mehrsprachige Frauengruppen machen mehrsprachige Radios. Mit dem Projekt Connecting Communities haben sich die Projektmanagerinnen das Ziel gesetzt, adäquate und lokale Lernmöglichkeiten für Migrantinnen in ländlichen Gebieten zu entwickeln. Freie Radios spielen hier eine besondere Rolle: Sie sind ein Ort des Lernens, ein Ort der Begegnung, ein Medium und ein Kommunikationsmittel in einem. Weil die für die Frauen interessanten Themen selbst entworfen, verarbeitet und produziert wurden und in Programmen innerhalb der Community verteilt wurden. Migrantinnen lernen, Radio-Features zu verschiedenen Themen des täglichen Lebens zu entwickeln und zu produzieren und auf diese Weise konnten sie ihre Community und ein breites Publikum erreichen. Dies vermittelt nicht nur Wissen, sondern vor allem teilt es auch Wissen. Die Frauen erwerben Fertigkeiten, wie das Aufnehmen von Beiträgen und Erklärungen oder den Aufbau eines Radioprogramms. Gleichzeitig werden Lernmodule wie das Lehren von Computerkenntnissen oder Social Media Skills selektiv angeboten.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Interkulturelle Bildungskoordinatorinnen

Ein weiteres wichtiges Projekt im Bereich der Community Education – Erwachsenenbildung und Migrantinnen – heißt „Interkulturelle Bildungskoordinatorinnen“. (nowa, IFA-Steiermark, Gefa, Abteilung Integration/Graz) Fast alle interviewten Stakeholder und TrainerInnen verweisen darauf, obwohl das Projekt derzeit auf weitere Förderung wartet. Es war gut gemacht und ein sehr innovativer Ansatz, nur die Finanzierung kann ohne ESF-Finanzierung nicht erreicht werden.

Interkulturelle Bildungskoordinatorinnen sind AnsprechpartnerInnen für Bildungsfragen in den jeweiligen Migrationscommunities. Sie versorgen die Mitglieder mit ersten Informationen über Bildung, stellen ihr Wissen zur Verfügung, fragen nach ihren Bedürfnissen, koordinieren und organisieren interne Bildungsangebote. Sie können eine Brücke zwischen den Communities und der Erwachsenenbildung schlagen. (I18, I11, I13, I7, I1)

Folgende Schritte wurden umgesetzt:

Zunächst wurde eine Karte mit Kontaktadressen für Migrantengemeinschaften entworfen: Wo finden Sie MigrantInnenvereine, Organisationen und Gemeinschaften? Wo können Sie sich vernetzen und Unterstützung erhalten? In einem ersten Projektschritt wurden alle relevanten Daten erhoben, um auf einer Online-Integrationskarte Kontaktadressen, Verantwortungsbereiche und AnsprechpartnerInnen für alle transparent und zugänglich zu machen.

Wie sieht die ganz persönliche Bildungskarriere aus? Diese Fragen wurden im zweiten Teil des Projekts aufgeworfen. Vor allem die „zweite Generation“ wurde zu ihren Bildungswünschen, Interessen, aber auch zum individuellen Zugang zum Lernen befragt.

Im dritten Teil der Studie des Projekts wurden die Kompetenzen und Ressourcen älterer Migrantinnen befragt. Ziel war es herauszufinden, was Bildungsnachteile verursacht und welche Maßnahmen dagegen ergriffen werden können.

Auf dieser Grundlage wurden das Training für die Bildungskoordinatorinnen konzipiert und Migrantinnen ausgebildet.

Das Projekt wurde vom ESF und vom Bildungsministerium finanziert. Jetzt ist das größte Problem, Geldgeber für das reguläre Programm zu finden. Jeder ist überzeugt, dass es eine perfekte Idee ist, Migrantinnen für Bildung zu motivieren, aber niemand will dies längerfristig finanzieren. Das Bewusstsein, dass das auch etwas kostet, muss zuerst entwickelt werden. (I11) Erwachsenenbildungseinrichtungen wie das BFI oder WIFI wollen es nicht bezahlen, hö-

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

herrangige Ebenen wie das Land Steiermark und der Bund sind nicht daran interessiert, das Projekt länger zu bezahlen.

Im Moment versuchen sie, andere Wege als Kulturdolmetscherinnen für verschiedene Institutionen zu finden, um Multiplikatorinnen in großen Erwachsenenbildungseinrichtungen oder Schulen zu trainieren. Aber das garantiert keine Kontinuität.

Men Talk

Men Talk ist ein Training für männliche Asylsuchende, die älter als 18 Jahre sind. Es ist als Training in Dialogen konzipiert, 12 Module, die jeweils zwei Stunden zu verschiedenen Themen dauern. Ausgangspunkt war Gewaltprävention. Mit einer Gruppe von TrainerInnen wurde entwickelt, welche die wichtigsten Themen für männliche Asylsuchende sind. Sie orientierten sich an „Alternativen zur Gewalt“ und wählten Themen wie Beziehungen, lebendige Sexualität, Familienleben und alle gesetzlichen Regelungen wie Gewaltschutzgesetze, Kinderrechte, Frauenrechte - also alles was existiert, das relevant ist.

„Wir wollten eine Alternative zu diesen Wertekursen geben, die am Anfang gemacht wurden; Wir wollten uns nicht in den Mittelpunkt stellen und den Menschen erzählen, wie Österreich funktioniert, aber wir wollten die Probleme mit den Menschen herausarbeiten.“ (I12)

Jedes Modul hat eine fünfminütige Informationseingabe und sie bearbeiten das Thema im Dialog. Zum Beispiel: Was ist Gewalt und welche Arten von Gewalt gibt es?

Die Zielgruppe wurde über FlüchtlingshelferInnen erreicht. Es war einfach diese Zielgruppe zu erreichen, weil die FlüchtlingshelferInnen sie kontaktiert haben, bevor sie die Schulungen entwickelten, um Hilfe in der Frage der Gewalt in den Flüchtlingsheimen zu bekommen.

Gender Werkstatt

Die Gender Werkstatt wurde im Jahr 2001 gegründet, um MultiplikatorInnen im Bereich Gender-Kompetenz auszubilden. (I18) Es wurde in Kooperation zwischen Frauenservice und Männerberatungsstelle Graz konzipiert. In den letzten Jahren machen sie auch Trainings, in denen Geschlechter- mit Interkulturalitäts-Kompetenz kombiniert wird.

Der Kurs vermittelt zentrale theoretische Grundlagen in den Bereichen Gender, Diversity und Intersektionalität. Besonderer Wert wird auf die Umsetzung in der Praxis der TeilnehmerInnen

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

gelegt. Es gibt Raum für einen Dialog, in dem unterschiedliche Meinungen, Herangehensweisen und Diversität gefragt sind.

Der Kurs richtet sich an Interessierte aus den Bereichen Erwachsenenbildung, Universität, Forschung, Arbeitsmarktpolitik, Öffentlichkeitsarbeit, soziale Angelegenheiten, Frauen- oder Männerarbeit.

Das Training wurde in 6 Modulen designet, jedes 2,5 bis 3 Tage.

Die folgenden Themen sind Teil davon:

- What the hell is gender?
- Geschlechterstrukturen in der Gesellschaft: Wege des Denkens abseits von dem Zweigeschlechter Modell
- Verfolgung sozialer Ungleichheiten. Intersektionelle Analyse und gute Argumente
- Vielfalt - Transkulturalität - Geschlecht. Kompetenzen für Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft
- Es ist Zeit! Managing Equity - Umsetzungsprozesse Diversity-orientiert machen
- Qualität und Professionalität in Ihrem eigenen Projekt

Leitlinien

Zwei Leitlinien, die für unser Projekt wichtig sein können, wurden von InterviewpartnerInnen entwickelt:

- Leitlinien für Learning Communities (I8)
- Leitlinien für eine interkulturelle Öffnung der Erwachsenenbildung (I3)

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Zusammenfassung

Die meisten Angebote für MigrantInnen in Graz beinhalten Sprachkurse und Basisbildungskurse, die grundlegende Fähigkeiten in Rechnen, Schreiben und Lesen vermitteln.

In Graz beschäftigen sich relativ viele Institutionen mit Intersektion von Gender und kultureller Vielfalt. Es existiert ein hohes Bewusstsein für die Wichtigkeit des Themas:

- in Einrichtungen, die Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund beraten oder ausbilden
- bei Institutionen, die MultiplikatorInnen im Feld ausbilden
- bei Community Education-Ansätze als Verbindung von Gemeinschaften oder Koordinatoren für interkulturelle Bildung

Die Interviews geben uns viele Hilfestellungen bei der Gestaltung unseres Trainings für MultiplikatorInnen. Das größte Problem wird darin bestehen, nach dem Projektablauf von Equal Space, es für eine längere Zeit zu etablieren.

Potenziale und Herausforderungen von Community Education und Peer-MultiplikatorInnen-Ansätzen sind nach Ansicht der Befragten folgende:

Niederschwellig, Alltagsorientierung

Bildungsbenachteiligte Personen werden oft nicht von Angeboten der regulären Erwachsenenbildung erreicht.

Prinzipiell arbeiten MultiplikatorInnen mit niedrigschwelligen Angeboten für jede erreichbare Person. Ein wichtiger Aspekt des Community-Education-Ansatzes ist die Verankerung der Bildungskurse in ihren sozialen Netzwerken und Communities sowie die Vernetzung mit lokalen Initiativen und Bildungsanbietern.

Darüber hinaus wurden Netzwerke und Kooperationen mit Stakeholdern und NGOs (Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen, Migrationszentren, Kommunen) aufgebaut. Durch die niedrige Schwelle und Alltagsausrichtung können die Angebote unterschiedliche Zielgruppen erreichen.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Empowerment und Kompetenzen

Ein wesentlicher Aspekt der Community Education Projekte mit Migrantinnen ist die Stärkung der Migrantinnen als Multiplikatorinnen selbst.

Die Teilnehmerinnen haben aufgrund ihrer bisherigen Erfahrung wertvolle Fähigkeiten, die sie in das Projekt einbringen können. Während der Trainings sind sie in der Lage, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern und Ihr Selbstvertrauen zu stärken. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Stärkung der TeilnehmerInnen untereinander. Empowerment beeinflusst sowohl ihre persönliche Entwicklung als auch ihre Arbeit.

Heterogenität der Teilnehmerinnen

In allen beschriebenen Community Education-Projekten mit Migrantinnen in Österreich weisen die Frauen mit Migrationshintergrund eine sehr heterogene Erfahrung, Ausbildung, Arbeitserfahrung und kulturelle Herkunft auf. Die Befragten sind sich einig, dass diese unterschiedlichen Hintergründe in den Trainings sehr produktiv waren.

Grundsätzlich ist es in jedem Fall zu Beginn von Projekten notwendig, die Erwartungen und Wünsche sowohl seitens der potentiellen TeilnehmerInnen als auch der Möglichkeiten und Anforderungen des Projektes zu klären. Auch sollten die Rollen und Aufgaben der Peer-Multiplikatorinnen (aber auch die Grenzen ihrer Tätigkeit) zu Beginn geklärt werden.

Darüber hinaus kann ein modularer Aufbau von Kursen helfen, mit den unterschiedlichen Hintergründen und Wissensniveaus der Multiplikatoren umzugehen.

Professionelle Begleitung

Die Befragten weisen auch darauf hin, dass eine kontinuierliche vertrauensvolle und niedrigschwellige Begleitung wichtig für die Motivation und Bereitschaft der Multiplikatorinnen ist. Da die Peer-Multiplikatorinnen in ihrem Alltag vielen Herausforderungen gegenüberstehen, ist eine professionelle Begleitung und Unterstützung sehr wichtig.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz
Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia
France: Elan Interculturel in Paris
Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Nachhaltigkeit

Für eine effektive Arbeits- und Planungssicherheit ist eine kontinuierliche Projektfinanzierung notwendig.

Um Angebote nachhaltig zu verankern, ist es wichtig, eng mit den vorhandenen Strukturen vor Ort zu arbeiten. Vernetzung ist eine arbeitsintensive Aufgabe, die langfristig zu leisten ist und Ressourcen zur Verfügung stellen muss.

Darüber hinaus erfordert die Arbeit mit dem MultiplikatorInnenansatz, dass vertrauensvolle Beziehungen, die viel Zeit verlangen, aufgebaut werden müssen und kurzfristige Strategien nicht möglich sind.

Der Idealfall wäre eine regelmäßige Finanzierung eines Diversity-Ansatzes im Rahmen der staatlichen Bildungspolitik.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Liste der interviewten Personen

- I1 Referatsleitung Integration/Stadt Graz
- I2 Geschäftsführer und Trainer des ETC Graz - European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy
- I3 Professorin für Erziehungs- und Bildungswissenschaften, Universität Graz, Hauptbereiche: Interkulturelle Öffnung der Erwachsenenbildung
- I4 Forscher des IFA Steiermark
- I5 Trainerin an der VHS Graz
- I6 Mitarbeiterin des EU Regionalmanagements Südweststeiermark
- I7 Referatsleitung Frauen und Gleichstellung/Stadt Graz
- I8 Geschäftsführerin und Trainerin Zebra
- I9 Geschäftsführerin von Danaida – Treffpunkt und Bildung
- I10 Trainerin der Lernbox/Mafalda – Mädchenzentrum
- I11 Trainerin von ISOP
- I12 Forscherin/Trainerin des Vereines für Männer- und Geschlechterthemen
- I13 Mitarbeiterin des Bildungsnetzwerks Steiermark
- I14 Mitarbeiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft Steiermark
- I15 Ex-Ombudsfrau für Gleichstellung der Stadt Graz
- I16 Volksschullehrerin mit Klassen mit hohem MigrantInnenanteil
- I17 Geschäftsführerin von TARA. Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt
- I18 Leiterin des ZAMs Jakominiplatz Graz und nowa
- I19 Trainerin der Gender Werkstatt
- I20 Mitarbeiterin einer Frauenberatungsstelle

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Literatur

AMS Steiermark (2017) Arbeitsmarktreport 2017, Graz.

Bauer, Werner T. (2008) Zuwanderung nach Österreich, Wien (Hrsg.: Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung)

Biffl, Gudrun (Hrsg.) (2011) Migration & Integration 2, Bad Vöslau.

Butschek, Felix (2011) Österreichische Wirtschaftsgeschichte. Von der Antike bis zur Gegenwart, Wien.

Fassmann, Heinz/Stacher, Irene (Hg.) (2003) Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht, Klagenfurt.

Forum gegen Antisemitismus (2017) Antisemitismus Bericht, Wien.

Gürses, Hakan/Kogoj, Cornelia/Mattl, Sylvia (2004) Gastarbeiteri. 40 Jahre Arbeitmigration, Wien.

Hofer, Helmut/Titelbach, Gerlinde/Weichselbaumer, Doris/Winter-Ebmer, Rudolf (2013) Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt, Wien (Hrsg.: Institut für Höhere Studien).

Landesstatistik Steiermark (2017a) Steirische Statistiken. Steiermark: Wohnbevölkerung am 1.1.2017, Wanderungen 2016. Heft 8/2017, Graz.

Landesstatistik Steiermark (2017b) Steirische Statistiken. Regionale Einkommensstatistiken unselbständig Beschäftigter 2016. Heft 11/2017, Graz.

Menschenrechtsbeirat (2018) Der Menschenrechtsbericht der Stadt Graz 2016/2017, Graz.

Münz, Rainer/Synthesis Forschung (2014) Zuwanderung nach Österreich ein Gewinn? Überlegungen zur Entwicklung der Humanressourcen in Österreich, Wien (ÖIF-Forschungsbericht).

ÖIF/Statistik Austria (2017) Arbeit & Beruf. Statistiken zur Migration und Integration 2016. Eine Statistische Broschüre des Österreichischen Integrationsfonds, Wien.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Statistik Austria (2017) migration&integration.zahlen.daten.indikatoren 2017, Wien.

Statistik Austria/ÖIF (2016) Arbeit & Beruf. Statistiken zu Migration.& Integration 2016, Wien.

ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit (2017) Rassismus-Report 2016. Einzelfall-Bericht über rassistische Übergriffe und Strukturen in Österreich, Wien.

PARTNER ORGANISATIONS:

Austria: PERIPHERIE – Institute for practical gender research in Graz

Bulgaria: Center of Women's Studies and Policies in Sofia

France: Elan Interculturel in Paris

Portugal: Rede de Jovens para a Igualdade in Lisbon



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union