

VIELFALT in der Berufsreifeprüfung

GEDANKEN | FRAGEN | ANTWORTEN | BEISPIELE

Vielfalt Vielfalt **VIELFALT** Vielfalt
VIELFALT VIELFALT *Vielfalt* VIELFALT
VIELFALT Vielfalt *Vielfalt* *Vielfalt*
Vielfalt Vielfalt Vielfalt Vielfalt
Vielfalt *Vielfalt* Vielfalt **VIELFALT**
VIELFALT VIELFALT *Vielfalt* *Vielfalt*
Vielfalt *φιεφαλτ* Vielfalt Vielfalt
Vielfalt **VIELFALT** *Vielfalt* **Vielfalt**
VIELFALT *Vielfalt* Vielfalt **VIELFALT**
Vielfalt **VIELFALT** Vielfalt *Vielfalt*
Vielfalt *Wirkstoff* Vielfalt *Vielfalt*
VIELFALT **VIELFALT** **VIELFALT** **VIELFALT**

INHALTSVERZEICHNIS

I.	Einleitung	3
II.	Allgemeines zur Diversity in der Erwachsenenbildung	6
III.	Arten von Diskriminierung erkennen und reagieren	7
IV.	Die Praxis	12
IV.1	Diversity in der Studiengangsleitung	12
IV.2	Diversity in der Öffentlichkeitsarbeit	15
IV.3	Diversity in der Beratung	21
IV.4	Diversity im Unterricht	23
IV.5	Diversity in der Kommunikation	28
V.	Glossar	30
VI.	Gesetzliche Grundlagen	31
VII.	Literatur, Links	34



Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus den Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen

IMPRESSUM

EIGENTÜMER, HERAUSGEBER, VERLEGER

öibf – Österreichisches Institut
für Berufsbildungsforschung
Margaretenstraße 166/2. Stock, 1050 Wien
TELEFON +43 (0)1 310 33 34
FAX +43 (0)1 310 33 34-50
E-MAIL oeibf@oeibf.at
WEBSITE www.oeibf.at
ZVR-ZAHL 718743404

PROJEKTLEITUNG

Norbert Lachmayr
PROJEKTMITARBEIT
Veronika Litschel, Martin Mayerl

GESTALTUNG

Jürgen Brües | altanoite.com

DRUCK

Druck.at

Diese Handreichung ist ab Mai 2014 unter www.oeibf.at gratis verfügbar.

I. EINLEITUNG

Ziel des Leitfadens ist es, eine Handlungsanleitung zur Selbstreflexion, dem Umgang mit vielfältigen Gruppen, der Entwicklung für Materialien für Kursentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit und Unterricht in der BRP zur Verfügung zu stellen. Grundsätzlich bezieht sich das Konzept Diversity auf alle Menschen und Gruppen, die Gefahr laufen, diskriminiert zu werden. Keineswegs sollen damit andere Bereiche der Diversität bzw. der Antidiskriminierung (Gender, Alter, Menschen mit Behinderungen, sexuelle Orientierung, Religion, ...) geschmälert werden.

Diskriminierendes Verhalten funktioniert strukturell bezogen auf Gruppen und Individuen immer gleich. Aufgrund von Äußerlichkeiten oder anderen Zuschreibungen werden Personen mit bestimmten (negativen) Attributen verbunden. Eine gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft wird ihnen dadurch erschwert oder verunmöglicht.

HINTERGRUND

Erstmals wird ein Leitfaden zum Diversity-orientierten Handeln speziell für die Vorbereitungskurse der Berufsreifeprüfung (BRP) entwickelt. Entstanden ist der Leitfaden im Rahmen eines Projekts, das den Anteil von Menschen aus anderen Herkunftsländern in den Vorbereitungskursen der BRP erhöhen soll. Daher liegt der Schwerpunkt auf dem Bereich Herkunft. Auf der Grundlage von Recherchen, Workshops mit ExpertInnen und Trainierenden, Erfahrungswissen und wissenschaftlicher Literatur wurde ein Produkt entwickelt, das den Anspruch hat, die Einsatzmöglichkeiten und die Nutzen von Diversity praxisnah und greifbar darzustellen.

GRUNDSÄTZE DES LEITFADENS

In dem vorliegenden Leitfaden geht es um Vielfalt. Es geht auch darum, Diskriminierungen zu erkennen und sie abzubauen. Dazu werden Strukturen und der Umgang mit Vorurteilen reflektiert. Die Zielgruppen der Publikation sind auf drei Ebenen zu finden: Kurs- und Programmentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit und Unterricht. Der Leitfaden ist Ergebnis der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema und versteht sich als Arbeitsmaterial. Daher wurde bewusst ein praxisnaher Ansatz der wissenschaftlichen Publikation vorgezogen.

DIE WORTWAHL

Im Text werden die Worte „*MigrantInnen, Migrationshintergrund und Integration*“ nur dann verwendet, wenn es für eine Erklärung unabdingbar ist. Die ersten zwei Begriffe werden mitunter defizitär verwendet und verstanden. Denn bei den Hilfsbegriffen „*MigrantIn*“ und „*Menschen mit Migrationshintergrund*“ entsteht die Problematik, dass das ständige Insistieren auf diese Unterscheidungsmerkmale es nicht zulässt, dass diese Menschen hier ankommen und dazugehören. Der Begriff „*Integration*“ wird nicht verwendet, weil er mittlerweile ein politisch besetzter Begriff ist – gerade in Österreich.

Im Grunde birgt der Begriff Integration stets eine negative Diagnose. Es gibt Probleme, und die werden verursacht durch die Defizite von bestimmten Personen, die wieder bestimmten Gruppen angehören. Der Ausgangspunkt ist dabei immer die Gesellschaft, wie sie sein soll und nicht wie sie ist.

MARK TERKESSIDIS »INTERKULTUR«

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

Sie finden immer wieder erläuternde Beispiele, die Situationen schildern, die nicht Diskriminierung auf Grund der (nationalen) Herkunft, sondern andere Formen der Ungleichbehandlung zum Inhalt haben. Wir als AutorInnen wollen damit aufzeigen, dass es vielfältige Diskriminierung gibt und im Sinne der Diversity die Entstehung von einzelnen diskriminierenden Prozessen verhindern. Der Mechanismus von Ungleichbehandlung weist im Prinzip immer die gleichen Muster auf, daher können wir mit Beispielen arbeiten, die den Blick auf diskriminierendes Verhalten erweitern. Oft fällt es uns leichter, Ungleichbehandlung auf Grund eines Umstandes, der uns vertraut und von uns erlebt ist, zu verstehen und zu erkennen.

In den einzelnen Teilen gibt es Übungen, die den Zweck haben, die Thematik unmittelbar greifbar zu machen. Erfahrungsgemäß sind konkrete Situationen hilfreich, um zu verstehen, welche Auswirkungen ein diskriminierendes Verhalten hat und wie es verhindert werden kann.

MIGRATIONS Hintergrund – EIN IRREFÜHRENDER BEGRIFF?

Das Konstrukt Migrationshintergrund wird in unserer Gesellschaft zum vordergründigen, defizitorientierten Bestimmungsmerkmal. Dies drückt sich in dem Begriff der „*erfolgreichen Migranten*“ ebenso aus, wie in der Einschätzung der Bevölkerung, dass MigrantInnen z.B. Sprachdefizite haben, mit der „*inländischen Kultur*“ nicht vertraut sind und sich integrieren müssen.

MigrantInnen sind keine homogene Gruppe, sie werden als solche konstruiert. Damit wird ein „*Wir und die Anderen*“ aufrechterhalten. Die Forderung nach Integration als Bringschuld zur Teilhabe in der Gesellschaft beruht auf dem gleichen Konzept. Das „*Wir*“, also die autochthonen ÖsterreicherInnen, die es als homogene Gruppe ebenso wenig gibt, bestimmt die Vorgaben an das „*Anderere*“, das sich anpassen muss, um als integriert zu gelten.

Woran das „*Wir*“ festgemacht wird, bleibt unklar. Es ist nicht der Umstand, in Österreich geboren zu sein, denn die Begriffe 2. und 3. Generation ergäben dann keinen Sinn, denn damit entsteht ein Weitertragen des Migrationshintergrundes oder die Zuschreibung „*MigrantIn*“ für Menschen, die in Österreich geboren werden. Es ist nicht die Staatsbürgerschaft, denn auch eingebürgerte Menschen gelten weiterhin als „*die Anderen*“, sie legen die Zuschreibung damit nicht ab. Es sind nicht die gemeinsamen Sichtweisen, denn in der heutigen Gesellschaft unterscheiden sich Sichtweisen je nach sozioökonomischer Herkunft, Sozialisation, Zugehörigkeit zu einer Partei, Ideologie, oder einer Religion und vieles mehr. *Migrationshintergrund* ist kein Unterscheidungsmerkmal in Bezug auf Werte oder Normen, denn die Ausdifferenzierung von Werteordnungen in gesellschaftlichen Gruppen ist ein globales Phänomen und hat, wenn überhaupt, nur am Rande etwas mit der Herkunft zu tun. Wir alle kennen Menschen aus anderen Herkunftsländern, die uns, gemessen an ihren Überzeugungen, wesentlich näher stehen, als so manche autochthonen ÖsterreicherInnen. Das „*Wir*“ ist also nicht definiert. Fest steht: Wir alle sind anders!

DIE IDEE DER VIELFALT

Der Ansatz der Diversity oder Vielfalt (der Terminus in seiner deutschen Übersetzung) unterscheidet sich von dem Integrationsansatz dadurch, dass die Potenziale der Einzelnen im Vordergrund stehen. Unter der Betrachtungsweise „Gemeinsam in Vielfalt, Differenzierung, wenn es zur Unterstützung einzelner notwendig ist“ wird das Konstrukt „*Wir und die Anderen*“ aufgelöst. Dazu gehören in einem ersten Schritt die Reflexion von eigenen Vorurteilen und Stereotypen. Fragen wie „Warum sehe ich in einer Person vorrangig das Andere und welche Reaktionen löst dies bei mir aus?“ stehen im Mittelpunkt der Auseinandersetzung mit sich selbst. In einem weiteren Schritt geht es um Diskriminierung. Diese zu erkennen, zu thematisieren und zu reflektieren und sie aufzulösen, ist entscheidend, um die so genannte gleiche Augenhöhe herzustellen.

In Österreich gibt es ein Gleichbehandlungsgesetz, das sich auf Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung und Geschlecht bezieht sowie ein Behindertengleichstellungsgesetz, welches zum Ziel hat, Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu verhindern bzw. zu beseitigen. Positive Diskriminierung kann helfen Chancengleichheit herzustellen. Dies gilt jedoch unabhängig von der Herkunft für alle, die in bestimmten Lebensbereichen Unterstützung brauchen. Beispiel für positive Diskriminierung ist eine Frauenquote oder die Aussage in Stellenanzeigen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Diese dienen dazu, ein gesellschaftliches Ungleichgewicht, welches zur Schlechterstellung (Diskriminierung) von Frauen beiträgt, auszugleichen.

Im vorliegenden Leitfaden wird Diskriminierung beispielhaft vor dem Hintergrund der Herkunft diskutiert. Grundsätzlich basiert Diskriminierung in allen Bereichen auf dem gleichen System. Eine gesellschaftliche Gruppe entscheidet auf Grund von vornehmlich äußeren Merkmalen über Individuen oder andere Gruppen und grenzt diese aus der vollständigen, gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft aus.

II. ALLGEMEINES ZUR DIVERSITY IN DER ERWACHSENENBILDUNG

VORBEMERKUNG

Wir alle haben Vorurteile. Innerhalb von Sekunden beurteilen wir anhand unseres erlernten Weltbilds (Sozialisation) Situationen, vor allem in Hinblick darauf, ob sie gefährlich oder unangenehm sein könnten. Das ist eine überlebenswichtige Fähigkeit. Situationen, die wir als gefährlich einschätzen, bedeuten Stress und Anspannung, aber auch höhere Achtsamkeit und Vorsicht.

Wir bilden Stereotype, ordnen ein und bewerten. Auch das ist unerlässlich, wir könnten die Vielfalt an Eindrücken und Informationen, die bei jedem Schritt auf uns einströmen, sonst nicht verarbeiten. Aufgrund unserer Erziehung und Lebenserfahrung trennen wir in gefährlich und ungefährlich, in „gut“ und „böse/schlecht“. Auch wenn wir selbst vielleicht aus einer anderen Lebensorganisation kommen, sind die heutigen Erwachsenen, die ihre Kindheit und Jugend in Österreich verbracht haben, geprägt von einem klassischen Familienbild und der Darstellung einer Gesellschaft, in der Migration auf das Bild der Gastarbeiter beschränkt war. Denken Sie an Ihre Schulzeit und die Unterrichtsmaterialien zurück. Schauen Sie in alten Schulbüchern nach.

Um die bereits vollzogenen Einordnungen zu verändern, brauchen wir nicht nur Erfahrungen, die diesen Stereotypen entgegenlaufen, wir müssen uns diese bewusst machen, uns mit ihnen auseinandersetzen, sie reflektieren. Das Eingestehen der eigenen Vorurteile und Stereotype ist dabei der erste, die Reflexion der zweite Schritt.

CHANCEN UND GRENZEN DER DIVERSITY IN DER ERWACHSENENBILDUNG

In der Erwachsenenbildung bedeutet Diversity das Wahrnehmen von Vielfalt auf gleichberechtigter Ebene. Dies darf nicht mit einem Gleichmachen verwechselt werden. In Bezug auf die Herkunft ist es wichtig, sich vor Augen zu halten, dass die Teilnehmenden in ihrer bisherigen Bildungslaufbahn unter Umständen schon vielfältiger Diskriminierung ausgesetzt waren. Eine Gemeinsamkeit könnte darin bestehen, dass nicht akzentfreie Aussprache (gilt auch für Slang oder Dialektfärbung) mit minderer Leistungsfähigkeit in Bezug gesetzt wird. Denn das Sprechen nach der Schrift verbunden mit einer gewissen Sprachfärbung gilt als Zeichen von Bildung und Potenzial. Menschen mit einer guten Sprechtechnik wirken intelligent, obwohl dies ein rein körperliches Training ist.

In einigen Bereichen hat die Erwachsenenbildung die Aufgabe, früher getroffene Bildungsentscheidungen zu verändern. Dies trifft auf die BRP in besonderem Maße zu. Entscheidungen gegen eine weitere Schulkarriere müssen nicht in erster Linie vom Potenzial der jeweiligen Schülerinnen und Schüler abhängen. Oft fußen sie auf diskriminierenden und demotivierenden Erfahrungen – bereits im Kindergarten und in der Volksschule kann dies der Fall sein. Ein sehr eindrucksvolles Beispiel ist das Ergebnis einer Studie, in der Lehrpersonal die beliebtesten deutschen Kindernamen vorgelegt und Reaktionen in Zusammenhang mit dem Schulbesuch abgefragt wurden. Unter dem Titel „Kevin ist kein Name sondern eine Diagnose“ wurden die Ergebnisse auch in der breiteren Öffentlichkeit diskutiert. Kurz exemplarisch dargestellt, haben Unterrichtende auf Grund des Vornamens Kinder einer bestimmten sozioökonomischen Schicht zugeordnet und zu erwartende Verhaltensweisen daraus abgeleitet. Kinder mit den Vornamen Marie und Lukas haben dabei unter den Befragten eine positivere Diagnose über ihre Verhaltensweisen und Bildungskarrieren erhalten, als Kinder mit dem Namen Chantal oder Kevin. Diesen Vornamen wurden störendes Verhalten und „*spinnert sein*“ zugeordnet. Nun ist es schon richtig, dass in bestimmten sozioökonomischen Gruppen bestimmte Vornamen häufiger vorkommen als andere. Aber es ist diskriminierend auf das Verhalten oder das Potenzial der Kinder auf Grund ihrer Vornamen zu schließen.

Aus diesen, vielleicht auch unbewussten, Vorurteilen und Einschätzungen können sich für die Kinder diskriminierende und demotivierende Schul- und Lernerfahrungen ableiten, die einen weiteren Schulbesuch verhindern.

Auch bei Erwachsenen hat erlebte Diskriminierung ihre Spuren hinterlassen. Daher ist es in der Erwachsenenbildung wichtig, sich die Möglichkeit solcher negativen Lern- und Schulerfahrungen vor Augen zu halten und aktiv bei sich selbst dagegen zu steuern. Nun werden in der BRP Vornamen nicht so eine große Rolle spielen wie in der Pflichtschule. In die gleiche Falle können wir aber auch auf Grund von Nachnamen, Körpersprache oder Aussehen tappen.

III. ARTEN VON DISKRIMINIERUNG ERKENNEN UND REAGIEREN

Es wird auf gesetzlicher Ebene zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung, Viktimisierung, Belästigung und positiver Diskriminierung unterschieden (siehe dazu auch Kapitel VI).

UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG

beschreibt den Umstand, dass eine Person z.B. auf Grund ihrer Herkunft schlechter gestellt wird. Dies ist der Fall, wenn Menschen die Teilnahme an Veranstaltungen verwehrt wird ohne dass eine sachliche Begründung vorliegt, z.B. der Zutritt zu einem Lokal auf Grund der Hautfarbe. Auch öffentlich zugängliche Einrichtungen, die nicht barrierefrei sind, stellen eine unmittelbare Diskriminierung dar. Hingegen ist die z.B. die Verweigerung des Zugangs zu einem Frauenhaus für Männer sachlich begründet.

Unmittelbare Diskriminierung sollte grundsätzlich, auch ohne Anlassfall in der eigenen Einrichtung thematisiert und darüber reflektiert werden, welche Ausschlussmechanismen (bewusste oder unbewusste) vorhanden sind, die die Teilnahme und den Zugang an/zu den Maßnahmen erschweren oder sogar unmöglich machen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Sollten Sie mit einer Situation konfrontiert werden, in der Sie oder ein anderer/eine andere unmittelbare Diskriminierung außerhalb der eigenen Einrichtung erkennt oder vermutet, zeigen Sie Empathie und bieten Sie Hilfe in Form von möglichst genauer Dokumentation des Vorfalls an. Bedenken Sie, dass der/die Betroffene durch die Situation emotional belastet sein kann. Im nächsten Schritt empfiehlt sich das Heraussuchen der geeigneten Beratungsstelle (Beratungsstellen für und von MigrantInnen). Dort sitzen die ExpertInnen, die die Schwere des Falles einschätzen und die nächsten Schritte in die Wege leiten können.

Thematisieren Sie bewusste und unbewusste Diskriminierung in Ihrer Einrichtung.

Überlegen Sie, in welcher Form unmittelbare Diskriminierung Sie selbst treffen könnte.

Vielleicht ist es nicht die Herkunft, sondern das Geschlecht, die Lebensweise, das Alter, ...

Welche Formen der unmittelbaren Diskriminierung fallen Ihnen im Bereich der Kursentwicklung ein?

In welchen Fällen ist diese Ihrer Meinung nach sachlich begründet?

Wo gibt es Stolpersteine, die ungewollt zu unmittelbarer Diskriminierung führen?

NOTIZEN

MITTELBARE DISKRIMINIERUNG

liegt vor, wenn eine scheinbar neutrale Regelung bestimmte Personen oder Gruppen benachteiligt. Als Beispiel sei hier der Bereich der Stellenausschreibungen genannt, der in einem eigenen Artikel im Bundesgleichbehandlungsgesetz geregelt ist. So ist es unzulässig, „perfekte Deutschkenntnisse“ in Wort und Schrift zu fordern, sofern diese nicht für die Ausübung der Tätigkeit unmittelbar notwendig sind.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

In diesem Fall sind wie bei der unmittelbaren Diskriminierung die Dokumentation und das Weitervermitteln an Beratungsstellen wichtig. Die Stellenausschreibung in einer solchen Form an sich ist unzulässig. Schwierig nachzuweisen ist, wenn Menschen die Stellen deswegen nicht bekommen, außer es ist im Ablehnungsschreiben explizit vermerkt. Wichtig ist, die Betroffenen über ihre Erfahrungen sprechen zu lassen. Die Anforderung von „perfekten Sprachkenntnissen“ kann auch zur Abschreckung dienen.

Überlegen Sie, in welchem Bereich Ihrer Organisation Sie „perfekte Sprachkenntnisse“ erwarten und in welchem nicht. Fragen Sie sich, warum das so ist und ob die Erwartungen wirklich mit der Tätigkeit zusammenhängen.

Überlegen Sie, welche Bilder und Textbausteine einen mittelbar diskriminierenden Charakter aufweisen. Durchforsten Sie das Werbe- und Informationsmaterial Ihrer Organisation.

NOTIZEN

IV. DIE PRAXIS

Im folgenden Kapitel werden konkrete praxisbezogene Betrachtungen und Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Diversity-Ansatzes in Bereichen der BRP dargestellt. Am Ende jeder thematischen Einheit finden Sie Checklisten, die aus den dargestellten Punkten generiert wurden.

IV.1 DIVERSITY IN DER STUDIENGANGSLEITUNG

KURSENTWICKLUNG

Bereits bei der Entwicklung von Kursangeboten oder der Adaptierung bestehender Kurse sollten Diversity-Kriterien mitgedacht werden. Dafür ist es notwendig, die Zielgruppe genau zu kennen und z.B. Ergebnisse von Befragungen mit den bereits bestehenden Erfahrungen in der Kursentwicklung abzugleichen. Immer wieder werden Wünsche von Teilnehmenden nach mehr Unterstützung und Coaching im Zeitraum der Vorbereitungskurse sowie Unterstützung bei Lernorganisation geäußert, sei es im Rahmen von Befragungen oder in Feedbackbögen. Auch die Bewältigung von Unsicherheit und Nervosität in Zusammenhang mit Prüfungen, bis hin zur Prüfungsangst wird seitens der Teilnehmenden genannt. Zusätzlich angebotene Kurse stellen eine Herausforderung an das ohnehin knappe Zeitbudget, sie werden mitunter nicht angenommen bzw. nicht gebucht.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Falls die genannten Unterstützungsbedarfe in Form von zusätzlichen Kursen nicht angenommen werden, sollten sie in den Unterricht integriert werden. So ist z.B. Prüfungsangst durch das Üben der Prüfungssituation ein wenig abbaubar. Zu Beginn sind Gruppenarbeiten hilfreich, weil bei der Präsentation KollegInnen aus der Gruppe Hilfestellung leisten können und gleichzeitig die große Einheit der Klasse in die kleinere überschaubare Einheit des Kurses „zerlegt“ wird. Eventuell sind für die Gruppenarbeit Mehrstunden nötig, diese sollten jedoch unbedingt für alle verpflichtend sein, damit diese Mehrstunden als notwendige Übungseinheit in Bezug auf Prüfungssituationen gesehen werden. Auch Menschen, die sich in solchen Situationen sicher fühlen, schadet üben nicht.

Die Bildung von Lerngruppen könnte zu einem verpflichtenden Teil des Unterrichts erklärt werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass Lerngruppen immer aus fachlich stärkeren und schwächeren Teilnehmenden zusammengesetzt werden.

NOTIZEN

FREMDSPRACHENPRÜFUNG IN TÜRKISCH UND BKS

Die gemeinsame Herausforderung für diese Sprachen ist, wie in allen Vorbereitungskursen der BRP, dass die Teilnehmenden von sehr unterschiedlichen Niveaus starten. BKS stellt dabei eine besondere Herausforderung dar, da es keine Sprache, sondern ein Konstrukt aus mehreren Sprachen ist. Der Sprachraum aus dem BKS entstanden ist, ist verbunden mit dem Kampf um kulturelle Identität. Das heißt, dass in der Planung der Kurse genug Zeit eingeräumt werden muss, um auch auf diese Fragen einzugehen. Unterrichtende in diesem Fach sollten eine besondere Kompetenz und Übung im interkulturellen Dialog vorweisen können. Im Endeffekt geht es bei allen Sprachen in der BRP nicht vordergründig darum, die Alltagssprache zu erlernen oder zu verbessern, sondern die Hochsprache auf Maturaniveau zu beherrschen. Natürlich ist es auch möglich, dass Menschen aus anderen Motiven die Maturaprüfung in einer der beiden Sprachen ablegen möchten. So gibt es in Österreich anerkannte Minderheiten, etwa Slowenen in Kärnten, Kroaten im Burgenland, ...

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Stellen Sie bereits in der Kursentwicklung sicher, dass die Unterrichtenden eine Ausbildung und Übung im interkulturellen Lernen haben und die Unterrichtsmaterialien dementsprechend gestaltet sind. Hilfreich kann auch das Angebot einer Schnupperstunde sein, in den meisten Fällen kann damit schnell geklärt werden, ob das Ablegen der Fremdsprachenprüfung in BKS oder Türkisch für die Interessierten das Richtige ist. Der/die Interessierte kann sich im Rahmen einer solchen Schnupperstunde ein Bild über sein/ihr Sprachlevel machen. Das Konstrukt der Sprache BKS allein ist diskriminierend und wird in anderen Ländern, die vormalig eine gemeinsame konstruierte Sprache nutzten, nicht in dieser Weise vollzogen. So wurde Tschechoslowakisch in Tschechisch und Slowakisch getrennt, dies hat sich bei Serbokroatisch nicht durchgesetzt. Wir können in kulturelle Konflikte nicht hinein schauen und die Bedeutung für die einzelne Person nicht verstehen.

Formulieren Sie Diversity orientierte Beratungsrichtlinien für ihre Organisation bzw. Organisationseinheit. Beratungsgespräche sollten entlang eines Leitfadens geführt werden, von einem potenzialorientierten Leitfaden profitieren alle Interessierten. Seien Sie sich bei der Leitfadenentwicklung bewusst, dass die Beratung der erste direkte Kontakt zum Angebot und auch zum Bildungsträger sein kann. Ihre Beratungspersonen vertreten in diesem Fall ihre Organisation nach außen, sowohl gute wie auch schlechte Erfahrungen werden im Umfeld weitergetragen. Gerade deshalb ist die interkulturelle Öffnung der Organisation als solche eine wichtige Voraussetzung, das gilt auch für die Personalauswahl.

NOTIZEN

CHECKLISTE KURSENTWICKLUNG

In der Kursentwicklung können die Diskriminierungsarten „mittelbare Diskriminierung“ und „Belästigung“ vorkommen.

VERMEIDUNG VON MITTELBARER DISKRIMINIERUNG

- ☑ Die Voraussetzungen, die zur Teilnahme an einem Vorbereitungskurs formuliert werden, sind durchwegs sachlich begründet, eigenes Erfahrungswissen wird bewusst ausgeklammert.
- ☑ Einstufungstests werden von ExpertInnen nach Diversity und interkulturellen Kriterien überprüft. Diese Überprüfung wird bei allen Fächern vorgenommen.
- ☑ Einstufungstests haben einen empfehlenden Charakter.
- ☑ Inkludierende Lernmethoden sind festgeschrieben, z.B. die Bildung von Kleingruppen mit der Voraussetzung, dass jeweils in dem Fach leicht Lernende mit jenen Lernenden, die sich schwerer tun, Teil der Kleingruppe sind.
- ☑ Es sind in der Kursplanung ausreichend Zeitressourcen vorhanden, damit innerhalb des Unterrichts Diversity und interkulturelle Zusammenarbeit erlebt werden kann.
- ☑ Die Trainierenden verfügen über interkulturelle Kompetenz.

VERMEIDUNG VON BELÄSTIGUNG

- ☑ Es wird eine laufende Beratung und die Möglichkeit der anonymisierten Beschwerde für Teilnehmende, die sich diskriminiert fühlen angeboten.
- ☑ Es besteht die Möglichkeit, bei Bedarf eine externe Intervention durch ExpertInnen während der Kurszeiten in Anspruch zu nehmen, z.B. Diversity-Training für die Gruppe, interkulturelles Konfliktmanagement.
- ☑ Den Trainierenden wird die Auseinandersetzung mit Stereotypen und Vorurteilen (Selbstreflexion) seitens der Einrichtung vorgeschrieben (ev. Reflexionstagebücher) bzw. diese in Form von Angeboten und Empfehlungen durch die Einrichtung unterstützt.

ALLGEMEIN

- ☑ Grundsätze für den Unterricht sind nach Diversity-Kriterien formuliert.
- ☑ Es besteht eine Anlaufstelle für Fragen und Beschwerden, die mit Diversity-geschulten Personen, die über Erfahrung in Antidiskriminierung verfügen, besetzt ist.
- ☑ Der Leitfaden für Beratungsgespräche ist potenzialorientiert und stellt eine wertschätzende Beratungssituation sicher.
- ☑ Beratende Personen verfügen über Diversity-Kompetenz und haben die Möglichkeit, auf Kosten des Bildungsträgers regelmäßig Trainings zu besuchen.
- ☑ Es besteht die Möglichkeit der Beratung in der Erstsprache bzw. der Kontakt zu einer Beratungsstelle mit dieser Erstsprache.

IV.2 DIVERSITY IN DER ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Oft wurde die Öffentlichkeitsarbeit für Vorbereitungskurse in der BRP stärker als Informationsvermittlung, denn als Werbeaktivität angelegt. Um neue Zielgruppen zu erreichen und/oder den Marktanteil zu erhöhen, sollte dem Marketing ein höherer Stellenwert eingeräumt werden. Dabei ist Diversity und Marketing eine besondere Herausforderung, Werbung lebt von kurzen Botschaften und Stereotypen. Um dieses Feld zu umgehen, ist es möglich, sich auf Ziele zu konzentrieren. Broschüren oder Folder werden erst gelesen, wenn die Aufmerksamkeit bereits geweckt ist. Um auf sich aufmerksam zu machen, sind Streumittel wie Postkarten hilfreich, auf denen vielleicht nur ein Schlagwort, ein Bild, ein Logo der Bildungseinrichtung, ein QR-Code und/oder eine Website angegeben werden.

DIE BILDSPRACHE

Soll die Vielfalt in den Vorbereitungskursen erhöht werden, ist es wichtig, dass die Bildsprache für die Öffentlichkeitsarbeit Vielfalt zum Ausdruck bringt. Dies geht mittels gezeigter Menschen oder auch anhand von Symbolen, Comicfiguren, Icons und vielem mehr.



**PLAKATSUJET DES
DIVERSITY-BALLS 2014**
*mit freundlicher Genehmigung
der equalizent Schulungs- und
Beratungs GmbH*

Um Vielfalt darzustellen sollte „viel“ gezeigt werden, sonst entsteht eine Text-Bild-Schere, die auseinander geht. Die Aufmerksamkeit, also die Entscheidung, ob die Information genauer betrachtet wird, ist eine Frage von Sekunden. Bei dem Ausschnitt des Plakats zum Diversity-Ball sind mehrere Gesichtspunkte gut gelöst – die Text-Bild-Schere ist geschlossen:

- Es stellt Vielfalt dar.
- Es werden alle Zielgruppen gleichwertig dargestellt.
- Es ist stilisiert dargestellt.
- Es werden unterschiedliche Gruppen im Dialog dargestellt.

Schließt sich die Text-Bild-Schere nicht, entsteht bei Betrachtenden Verwirrung und in der Folge „Ablehnung“ des Informationsmaterials. Bei der Darstellung von Vielfalt sollte darauf geachtet werden, dass sowohl die Menschen als auch die Symbole immer gleichberechtigt gezeigt werden. Dazu eignen sich Bilder in Kreisen am besten. Auf religiöse Symbole sollte ganz verzichtet werden. In der BRP ist die Darstellung von religiösen Symbolen nicht notwendig.

Sollte die Entscheidung getroffen werden, dass z.B. Musliminnen, die ein Kopftuch tragen, eine spezielle Zielgruppe sind, die angesprochen werden soll, ist darauf zu achten, dass sie entweder in großen Menschengruppen, in denen verschiedene kulturelle Symbole gezeigt, oder stilisiert, werden.

Vielfalt kann nicht in der Darstellung einer Person ausgedrückt werden. Denn bei der Vielfalt geht es gerade um die Gleichberechtigung in aller Unterschiedlichkeit, um die Potenziale für alle, die in dieser Vielfalt liegen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Überlegen Sie in einem ersten Schritt, welchen Stil Ihre Bildsprache haben soll – wie viele Bilder werden eingesetzt, ist es notwendig, Menschen darzustellen oder sind auch Symbole und Icons zielführend – diese haben den Vorteil, dass sie weniger angreifbar und in der Herstellung bedeutend günstiger sind. Achten Sie auf die ausgewogene Darstellung von Männern und Frauen. Sollten aus Ihrer Sicht Einzelbilder von Personen unerlässlich sein, überlegen Sie wie viele Bilder Platz haben, um genug Vielfalt darzustellen und wie die Reihung der Bilder ist. Versuchen Sie in diesem Fall auf einer Seite zumindest zwei unterschiedliche Darstellungen gut sichtbar unter zu bringen.

Auf Websites haben Sie mehr Möglichkeiten Vielfalt darzustellen. Es kann mit Bildleisten oder automatisch wechselnden Bildern (dynamische Banner) gearbeitet werden. Auch role models sind hilfreich, die über ihre Erfahrungen berichten. Um Interessierte für die Teilnahme an Vorbereitungskursen für die BRP zu gewinnen, kann das Internet gut genutzt werden.

Die Zusammenarbeit mit Agenturen oder GrafikerInnen, die bereits viel Erfahrung in diesem Bereich haben, ist sehr hilfreich. Sie haben einen sensibilisierten Blick.

TIPP

- ☑ Im Print mit vielseitigen Postkarten arbeiten, die auf eine Website verweisen, in FACEBOOK werben und auf eine Website verlinken. Die Website sollte mit einem Kontaktformular als direkte Rückfragemöglichkeit ausgestattet sein und viel Information über die Vorbereitungskurse, AbsolventInnen und ähnliches beinhalten.
- ☑ Achten Sie darauf, dass Websites auch über eine Funktion für mobile Nutzung verfügen. Viele Menschen, insbesondere jüngere, nutzen das Internet hauptsächlich über Smartphones. Verweisen Sie deutlich sichtbar auf Ihr Beratungsangebot und Bildungsberatung allgemein sowie interkulturelle Bildungsberatung.

DIE TEXTSPRACHE

In der Textsprache ist es wichtig, die eigene „Betriebsblindheit“ zu berücksichtigen. Zum Beispiel wissen wir, was eine BRP ist und wo die Unterschiede zur Studienberechtigungsprüfung liegen. Menschen, die ein Interesse am allgemeinen Hochschulzugang oder dem Ablegen der Matura haben, wissen dies unter Umständen nicht. Eine generelle Vereinfachung der Textsprache ist bei diesem Angebot nicht entscheidend, doch sollten alle Fachtermini umschrieben werden.

Lassen Sie sich im Aufbau von dem Ziel der Teilnehmenden leiten. Der Zugang zur Universität oder eine Verbesserung der beruflichen Situation sind die meist genannten Ziele im Rahmen der BRP. Häufig wird auch das Nachholen eines höheren Abschlusses an sich als Ziel genannt. Damit sollte der Text beginnen. Wie grundsätzlich bei allen Forderungen oder Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit ist die Menge des Textes wichtig. Weniger ist mehr. Der Text muss immer zur Bildsprache passen. Auch wenn Ihnen das bewusst ist und zu Ihrer Profession gehört, ist es hilfreich gerade bei neuen Zielgruppen sich diese Regeln wieder in Erinnerung zu rufen.

Achten Sie darauf, dass die Voraussetzungen und Hürden für das Ablegen einer BRP leicht verständlich erklärt werden, positionieren Sie diesen Punkt gut sichtbar. Kleine Videos mit Erfahrungsberichten können dabei sehr hilfreich sein.

DIE ZIELGRUPPE

Die Zielgruppe von Menschen mit Migrationshintergrund gibt es nicht, da diese keine homogene Gruppe darstellen. Dies gilt auch für andere Bereiche der Diversity.

Sollte die Möglichkeit, die Fremdsprachenprüfung im Rahmen der BRP auf BKS oder Türkisch abzulegen, beworben werden, wird folgendes vorgeschlagen: Da die Unterrichtssprache Deutsch ist und nicht der Eindruck erweckt werden soll, dass die gesamte BRP in einer anderen Sprache absolviert werden kann, ist die Mehrsprachigkeit im Folder bzw. im Informationsmaterial für direkt Interessierte nicht zielführend. Es stellt sich auch die Frage, wie stark diese Möglichkeit herausgestrichen werden soll. Es soll nicht der Eindruck entstehen, dass dies ein extra Angebot für Menschen aus diesen Ländern ist, das schafft Differenz. Vielleicht reicht es für die spezielle Bewerbung aus, diese Sprachen unter den möglichen Fremdsprachen an erster Stelle zu schreiben.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Formulieren Sie generell gültige Texte, denn die Bedingungen sind für alle gleich. Achten Sie darauf, dass Sie zielorientiert, d.h. aus der Zielperspektive der Interessierten, schreiben. Der Fachterminus *„Berufsreifepfung“* ist aus Marketingsicht nicht besonders geeignet. Verwenden Sie lieber Fragen wie zum Beispiel: *„Wollen Sie studieren?“* Auch die Wörter *„Qualifikation“*, *„Studienberechtigung“*, *„Erwachsenenbildung“* sind uns, die in dem Feld tätig sind zwar sehr geläufig, hier aber ungeeignet. Wohingegen *„beruflicher Aufstieg“*, *„mehr Wissen“*, *„Matura nachholen“* sehr direkt auf die Ziele der potenziellen Teilnehmenden und auf die Inhalte der Vorbereitungskurse abgestimmt sind.

Heben Sie das Angebot der lebenden Fremdsprache in Türkisch oder BKS nicht zu sehr heraus. Vermeiden Sie den Terminus *„Muttersprache“*, auch hier geht es um die Hochsprache. Formulieren Sie das Angebot in deutscher Sprache, damit nicht der Eindruck entsteht, es handle sich um eine Matura in den Sprachen Türkisch oder BKS. Überlegen Sie gut, wie Sie mit der Herausforderung in Bezug auf BKS und kulturelle Identität umgehen. BKS stellt noch ein zusätzliches Problem dar. Die Zusammenführung dreier Sprachen aus drei verschiedenen Ländern, die lange um ihre eigene Identität gekämpft haben, ist auch als Hilfskonstrukt schwierig. BKS ist keine Sprache. In der Öffentlichkeitsarbeit ist es vielleicht hilfreicher, die Sprachen einzeln zu nennen.

NOTIZEN

DIREKTKONTAKT

Um das Angebot der BRP bekannter zu machen, können unter anderem auch Besuche in den migran-tischen Communities durchgeführt werden. In der Vorbereitung der Besuche ist die Frage zu stellen, welche Menschen dort anzutreffen sind, direkt Interessierte, das Umfeld oder beide? Native Speaker haben Vorteile im Rahmen solcher Besuche, sie beherrschen nicht nur die Sprache der Community, sie sind oft mit den Regeln der Gruppe, die sie besuchen, vertraut. Trotzdem gilt es einige Regeln aus dem Face-to-Face-Marketing zu beachten. Der Besuch ist eine abgegrenzte Zeiteinheit, in der die Rolle des/der Besuchenden und Präsentierenden nicht verlassen werden sollte. Der Zeitplan der Informationsveranstaltung sollte zu Beginn vorgestellt und eingehalten werden.

Wichtig ist zu wissen, ob Ihr Besuch eine gewisse Zeit vorher angekündigt wurde und in welchem Rahmen er stattfindet. Wenn es ein offenes Treffen ist und zeitgerecht angekündigt war, können Sie davon ausgehen, dass Menschen dort sitzen, die sich für das Thema interessieren. Findet er im Rahmen einer Veranstaltung oder einer Sitzung statt, werden die Zuhörenden unter Umständen nicht nur Interessierte sein. Das ändert nichts am Inhalt, der vermittelt wird, hilft Ihnen aber, sich besser auf die Situation einzustellen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Halten Sie Ihre Rolle ein und reservieren Sie Zeit für Nachfragen aus der Gruppe. Berechnen Sie darüber hinaus Zeit ein, um nach der Präsentation und den Fragen aus der Gruppe für Einzelfragen zur Verfügung zu stehen. Bedenken Sie, dass die Aufmerksamkeit einer Gruppe begrenzt ist, planen Sie für die Präsentation nicht länger als 20 Minuten ein und gehen dann zu Fragen über. Für Einzelfragen reservieren Sie eine halbe Stunde bis eine Stunde. Die Gesamtdauer des Besuchs liegt zwischen 1,5 und 2 Stunden.

Sollten Sie kein Native Speaker sein und die Informationsveranstaltung in Deutsch durchführen, sprechen Sie langsam und ermuntern Sie zu Nachfragen. Lassen Sie Fragenden Zeit ihre Frage zu formulieren, fragen Sie nach, wenn Sie nicht sicher sind, die Frage verstanden zu haben. Akzeptieren Sie die Gruppendynamik, Sie sind zu Besuch.

Grundsätzlich gilt: Lassen Sie Informationsmaterial mit den Kontaktdaten der Ansprechpersonen für weitere Fragen dort. Versuchen Sie Koreferate wertschätzend abzukürzen. Nehmen Sie negative Erfahrungen mit der BRP, die Ihnen eventuell erzählt werden, ernst, schreiben Sie sie auf und geben Sie diese Informationen in Ihrer Einrichtung weiter.

NOTIZEN

CHECKLISTE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

VERMEIDUNG VON UNMITTELBARER DISKRIMINIERUNG

- ☑ Alle Texte sind neutral formuliert sowohl in Hinsicht auf das Geschlecht als auch auf die Herkunft.
- ☑ Voraussetzungen für den Besuch der Vorbereitungskurse sind deutlich und wertschätzend formuliert.

VERMEIDUNG VON MITTELBARER DISKRIMINIERUNG

- ☑ Die Bildsprache spiegelt Vielfalt wider.
- ☑ Es sind die gezeigten Ethnien und gesellschaftlichen Gruppen gleichberechtigt dargestellt.
- ☑ Es werden keine Voraussetzungen formuliert, die Menschen auf Grund ihrer Herkunft oder anderer Merkmale ausschließen.

VERMEIDUNG VON BELÄSTIGUNG

- ☑ Der Stil der Bild- und Textsprache ist wertschätzend.
- ☑ Die Formulierung der Voraussetzungen ist positiv.
- ☑ Unterstützungsleistungen werden für alle angeboten, spezielle Unterstützungen wie interkulturelle Bildungsberatung sind wertschätzend formuliert.

ALLGEMEIN

- ☑ Werbe- und Informationsmaterial ist getrennt.
- ☑ Es gibt ein Kontaktformular auf der Website.
- ☑ Fremdsprachige Texte wurden von Native-Speakern ins Deutsche übersetzt und überprüft.
- ☑ Fremdsprachige Texte sind für die Zielgruppe „Umfeld“ formuliert. Sie sind auf der Website abrufbar.
- ☑ Die Textierung ist potenzial- und zielorientiert.
- ☑ Erfahrungsberichte spiegeln die Vielfältigkeit der Gesellschaft bzw. der Teilnehmenden wider.
- ☑ Die Website ist barrierefrei.

IV.3 DIVERSITY IN DER BERATUNG

hat die Aufgabe, den Lebenskontext der Interessierten in die Gespräche wertschätzend einzubeziehen. Kernelement ist der Ansatz an den Potenzialen, also an der Frage, welche Qualifikationen und Kompetenzen vorhanden sind. Von diesem Ansatz profitieren alle Interessierten. Fragen wie „*Wie gut können Sie Deutsch?*“ oder „*Wie sind Ihre Mathematikkenntnisse?*“ sind defizitorientiert und haben keinen Auskunftswert, weil sie nicht auf einer gemeinsamen Grundlage einer Messung beantwortet werden. Geht es in der Beratung um eine grundsätzliche Bildungsentscheidung, kann an eine Beratungsstelle verwiesen werden. Bei dem Verweis an eine interkulturelle Bildungsberatung ist es wichtig, den Mehrwert dieser Beratung deutlich zu machen. Dieser liegt vor allem bei der Überprüfung der Anrechenbarkeit von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, um festzustellen, welche Bildungsentscheidung ans individuelle Ziel führt. Wichtig ist, nicht alle, die einen „*Migrationshintergrund*“ haben, automatisiert zu einer Beratungsstelle mit der Spezialisierung auf „*MigrantInnen*“ zu verweisen, das ist eine Form der Diskriminierung.

PLANUNG DER FORTBILDUNG

Die genaue Planung einer Fortbildung ist für alle Interessierten in der Erwachsenenbildung wichtig. Je besser die Anforderungen und Hürden besprochen und durchdacht sind, desto eher stellt sich ein Erfolg ein bzw. wird ein Abbruch vermieden. Damit kommt der Beratung im Vorfeld einer Anmeldung zum Vorbereitungskurs ein wichtiger Stellenwert zu. Beratende müssen auf die Interessierten und ihre individuelle Situation eingehen, sie müssen Einschätzungen treffen. Keine leichte Aufgabe.

In der Beratung zu den Vorbereitungskursen zur BRP wird es neben den Teilnahmevoraussetzungen auch um die Organisation und die Vereinbarkeit der zeitaufwendigen Vorbereitungskurse und das Lernen im Alltag gehen. Dabei ist es wichtig, nicht in Stereotype zu verfallen, während gleichzeitig unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen bzw. Lebensentwürfe spezifische Herausforderungen mit sich bringen, die in der Beratung anerkannt werden müssen. Die Gefahr einer Diskriminierung ist gegeben. So wäre z.B. die Frage nach Vereinbarkeit von Kinderbetreuungspflichten und den Anforderungen der BRP nur an Frauen zu stellen diskriminierend, weil eine vermeintliche Hürde auf Grund ihres Geschlechts formuliert würde, auch wenn die gesellschaftliche Realität leider immer noch so ist, dass Frauen öfters für die Kinderbetreuung zuständig sind als Männer.

Menschen mit „*Migrationshintergrund*“ haben alle in der einen oder anderen Weise Erfahrungen mit Diskriminierung. Auch Dequalifizierung spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Es gelingt nur sehr wenigen Menschen, die nach Österreich kommen, an ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten anzuschließen und z.B. eine dementsprechende Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Die Aufgabengebiete der interkulturellen Bildungsberatung erstrecken sich von der reinen Beratungstätigkeit bis zum Aufzeigen von Wegen in der Lebensplanung des/der Ratsuchenden, wofür eine vertrauensvolle Beziehung sowie absolute Anonymität Grundvoraussetzung sind. Es geht darum Problemlösungsstrategien anzubieten bzw. gemeinsam mit den MigrantInnen zu erarbeiten – aber auch um das Neu- bzw. Wiederentdecken von deren Ressourcen. BeraterInnen und MigrantInnen sitzen einander als gleichberechtigte PartnerInnen gegenüber.

»LEITFADEN ZUR INTERKULTURELLEN BILDUNGSBERATUNG«

BERATUNG

Beratenden sollte bewusst sein, dass Lese- und Sprachkompetenzen keine Frage der Herkunft sind. Der Kompetenzerwerb hängt wesentlich stärker vom sozioökonomischen Hintergrund ab. Ebenso wichtig ist die Verwendung von Sprache und Schriftsprache im Alltag. So werden Menschen, die aus Berufsgruppen mit KundInnen-Kontakt und Schriftverkehr kommen, vermutlich eine höhere Sprachkompetenz aufweisen, als Menschen, die im produzierenden Bereich tätig sind. Das sagt aber nichts über die Möglichkeiten und die Art des Lernens sowie über den Lernerfolg aus.

Alle Beratenden, auch Menschen aus anderen Herkunftsländern, sollten über Diversity-Kompetenz verfügen und regelmäßig Schulungen dazu besuchen. Eventuell haben Menschen aus anderen Herkunftsländern mehr Verständnis oder können auf eigene diskriminierende und/oder dequalifizierende Erfahrungen zurückblicken, das schützt aber nicht vor Fallen und Vorurteilen sowie eigenem diskriminierendem Verhalten.

Einige Menschen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch, bevorzugen auch bei sehr guten Deutschkenntnissen eine Beratung in dieser Erstsprache, wenn die Möglichkeit dazu besteht.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Versuchen Sie im Beratungsgespräch die Motive für das Ablegen einer BRP herauszufinden. Lassen Sie Raum, um Ängste oder Befürchtungen zu thematisieren und nehmen Sie diese ernst. Der reine Verweis auf zusätzliche Kurse ist dabei nicht ausreichend.

Nehmen Sie Kontakt mit (interkulturellen) Beratungsstellen auf. Informieren Sie sich über die Grundsätze von interkultureller Beratung und Angebote in räumlicher Nähe, um den Interessierten die Möglichkeit zu geben, Alternativen kennen zu lernen und ihre Situation anonym durchzuspielen. Sollten Sie in Ihrer beratenden Funktion unsicher sein, ob für den/die Interessierte/n die BRP die richtige Zielsetzung ist, verweisen Sie an eine Bildungsberatung und legen Sie offen dar, warum Sie zu diesem Schluss gekommen sind. Bevor Sie diese Entscheidung treffen, reflektieren Sie kurz ihre Beweggründe.

Sollten Sie Einstufungstests verwenden, testen Sie sie selbst auch einmal. Wenn Sie den Einstufungstest ihrer Organisation bereits gut kennen, suchen Sie sich Tests eines anderen deutschsprachigen Bildungsträgers. Dies unterstützt Sie dabei, die Herausforderungen verstehen zu können. Wird ein Einstufungstest vor Ort beim Bildungsträger gemacht, bedenken Sie, dass dies mit einer Prüfungssituation vergleichbar ist.

Konzentrieren Sie sich in Ihrer Rolle auf die Beratung zur BRP und den Vorbereitungskursen. Für andere oder weitere Beratungsfragen gibt es andere ExpertInnen.

Seien Sie in Ihrer Grundhaltung wertschätzend!

NOTIZEN

CHECKLISTE BERATUNG

VERMEIDUNG VON MITTELBARER DISKRIMINIERUNG

- ☑ Die Beratungssituation ist für alle Ratsuchenden gleich.
- ☑ Menschen mit „Migrationshintergrund“ werden von allen Beratenden beraten.
- ☑ Es kann der Wunsch seitens der Ratsuchenden formuliert werden, eine Beratung von Beratenden mit „*Migrationshintergrund*“ oder in der Erstsprache in Anspruch zu nehmen, diesem Wunsch wird nach Möglichkeit der organisatorischen Voraussetzungen entsprochen.

VERMEIDUNG VON BELÄSTIGUNG

- ☑ Der Beratungsstil, die Wertschätzung und der Aufbau der Beratung sind für alle Interessierten gleich.
- ☑ Sollten Einstufungstests in Deutsch oder einem anderen Fach Gegenstand der Beratung sein, so werden diese mit allen Interessierten durchgeführt.
- ☑ Die Tests sind für alle gleich.

ALLGEMEIN

- ☑ Alle beratenden Personen haben Schulungen in Diversity und nehmen regelmäßig an Trainings teil.
- ☑ Beratung ist nicht Akquirierung! Die Ratsuchenden stehen im Vordergrund.
- ☑ Beratende Personen nehmen sich Zeit und sind offen.
- ☑ Es gibt einen Leitfaden für ein Beratungsgespräch, der von unabhängigen ExpertInnen auf Diversity-Kriterien überprüft wurde.
- ☑ Dieser Leitfaden ist für alle Interessierten gleich.
- ☑ Eine Liste mit Beratungsstellen für weiterführende Bildungsberatung liegt den Beratenden vor.
- ☑ Die beratenden Personen kennen die Beratungsstellen auf der Liste und sind davon überzeugt, dass es sich um ein qualitätsvolles, kompetentes Angebot handelt.

IV. 4 DIVERSITY IM UNTERRICHT

Das Missverständnis: Ein in Österreich geborener Schüler dessen Eltern aus der Türkei stammen zeigt ein offensichtliches Fehlverhalten. Daraufhin sucht die Lehrerin ein Gespräch mit dem Schüler unter vier Augen. Sie möchte wertschätzend und verständnisvoll sein. Sie eröffnet das Gespräch mit einer offenen Frage und bekommt keine Antwort. Der Schüler sitzt ihr gegenüber und schaut sie nicht an. Beide verhalten sich innerhalb ihres Umfeldes vollkommen korrekt und konform. Sie finden jedoch nicht zu einem klärenden Gespräch, auf der Seite der Lehrerin bleibt Enttäuschung zurück, weil ihre Bemühungen so gar nicht fruchten, beide sind verwirrt.

Im Umfeld der Lehrerin ist das offene Gespräch statt der simplen Strafe eine Wertschätzung des Schülers. In ihren Augen fühlt sich der Schüler dadurch angenommen und hat die Möglichkeit sein Fehlverhalten zu erklären, vielleicht dahinter liegende Gründe zu thematisieren und etwaige Probleme zu lösen. Für sie wirkt das Verhalten des Schülers wie eine Verweigerung und ist ihr gegenüber im besten Fall respektlos, im schlimmsten Fall beleidigend.

Im Umfeld des Schülers ist es wichtig Erwachsenen, Älteren, „höher Stehenden“ Respekt entgegen zu bringen. Eine Form dieses Respekts ist, ihnen nicht direkt in die Augen zu schauen und nur auf direkte klare Fragestellungen kurz und prägnant zu antworten. Der Lehrerin auf die offene Fragen zu antworten und das möglichst ausführlich und frei erzählen, ist in der Wahrnehmung des Schülers respektlos.

Solche Missverständnisse passieren Tag für Tag und in allen Lebenszusammenhängen, Altersgruppen, Abhängigkeitsverhältnissen. Auch in unseren langjährigen Beziehungen kommen diese Situationen vor, ohne dass unterschiedliche Kulturen aufeinander treffen müssen. Kein Kopf entschlüsselt Botschaften gleich. Daher ist die Auseinandersetzung mit sich und den eigenen Vorurteilen, Schlüsselworten und Reaktionen im Zusammenhang mit Diversity so wichtig. Wenn wir wissen, warum wir wie reagieren, können wir die Situation richtig einschätzen und bewusst anders reagieren. Wir können formulieren, dass wir etwas nicht verstehen und nachfragen. Nicht die unmittelbare Verhaltensänderung, sondern das Verstehen und Annehmen der Kommunikationssituation steht im Vordergrund.

DER DEUTSCHUNTERRICHT

Im Leitfaden für die kompetenzorientierte Reifeprüfung Deutsch und dem Curriculum für Deutsch BRP des BMBF wird das inhaltliche Augenmerk stark auf Alltagstexte (Medien, Leserbriefe, Interpretationen von Kommentaren und Meinungsdarstellungen) gelegt. Damit kommt auch der politische Alltag in den Kurs inklusive diskriminierender Texte, Subtexte, Anspielungen und ähnlichem. Gleichzeitig wird der Umgang mit Sprache allgemein reflektiert, was den Erwerb der Hochsprache erleichtert.

DISKRIMINIERENDE TEXTBEISPIELE IN ALLTAGSTEXTEN

Für den Unterricht gewählte Beispiele sollten sich nicht direkt auf die Herkunftsländer der Teilnehmenden beziehen. Bei Texten, in denen allgemein über „Ausländer“ geschrieben wird, empfiehlt sich das Spielen mit Vorurteilen. Einen Text über „Ausländer“ so umzuschreiben, dass plötzlich alle negativen Attribute für „Inländer“ gelten, kann ein AHA-Erlebnis mit sich bringen. Dabei muss allerdings auf die Gruppendynamik geachtet werden, damit Menschen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft nicht in einen Legitimationszwang kommen. Es empfiehlt sich, solche Textarbeit in bereits bekannten Gruppen zu machen.

EMPFEHLUNG

Neben den üblichen Leitfragen zur Bearbeitung eines Textes (wie werden Menschen dargestellt, wie wird die Darstellung begründet, was will der Text vermitteln) können noch Aufgaben, wie beispielsweise folgende, formuliert werden:

- Stellen Sie sich vor, Sie wären aus dem Land, über den dieser Text geschrieben wurde. Welche Textpassagen würden Sie als unpassend empfinden?
- Schreiben Sie einen Text mit den gleichen Stereotypen für Österreich.
- Analysieren Sie die diskriminierenden Passagen oder schreiben Sie ihn in eine nicht diskriminierende Sprache um.
- Machen Sie deutlich, dass es sich bei provozierenden Texten, die Sie in den Kurs einbringen, nicht um Ihre persönliche Meinung handelt.

NOTIZEN

BEISPIELE

ORIGINALTEXT AUS DEM DEUTSCHEN WOCHENMAGAZIN »DER SPIEGEL«

„Soweit Immigration stattfindet, sollten die Migranten zu diesem Profil passen beziehungsweise sich im Zuge der Integration anpassen. Ich möchte, dass auch meine Urenkel in 100 Jahren noch in Deutschland leben können, wenn sie dies wollen. Ich möchte nicht, dass das Land meiner Enkel und Urenkel zu großen Teilen muslimisch ist, dass dort über weite Strecken Türkisch und Arabisch gesprochen wird, die Frauen ein Kopftuch tragen und der Tagesrhythmus vom Ruf der Muezzine bestimmt wird. Wenn ich das erleben will, kann ich eine Urlaubsreise ins Morgenland buchen.“
Thilo Sarrazin, Spiegel online, Ausgabe 34/2010

VARIANTE 1

Soweit Immigration stattfindet, sollten die Migranten zu diesem Profil passen beziehungsweise sich im Zuge der Integration anpassen. Ich möchte, dass auch meine Urenkel in 100 Jahren noch in Tirol leben können, wenn sie dies wollen. Ich möchte nicht, dass das Land meiner Enkel und Urenkel zu großen Teilen säkular ist, dass dort über weite Strecken wienerisch und Burgtheaterdeutsch gesprochen wird, die Frauen Hosen tragen und der Tagesrhythmus durch das Programm von Radio Wien bestimmt wird. Wenn ich das erleben will, kann ich eine Urlaubsreise nach Wien buchen.

VARIANTE 2

Soweit Immigration stattfindet, sollten die Migranten zu diesem Profil passen beziehungsweise sich im Zuge der Integration anpassen. Ich möchte, dass auch meine Urenkel in 100 Jahren noch in Deutschland leben können, wenn sie dies wollen. Ich möchte nicht, dass das Land meiner Enkel und Urenkel zu großen Teilen Operetten hört und Landler oder Walzer tanzt, dass dort über weite Strecken Tirolerisch und Wienerisch gesprochen wird, die Frauen ein Dirndl tragen und der Tagesrhythmus vom Almauftrieb und Kuhglocken bestimmt wird. Wenn ich das erleben will, kann ich eine Urlaubsreise nach Österreich buchen.

VARIANTE 3

Besprechen Sie den Text. Warum sind alle drei Varianten des Textes diskriminierend? Ist die Angst, die aus dem Originaltext spricht, berechtigt? Seien Sie bei dieser Variante darauf vorbereitet, dass die Diskussion unter Umständen schnell sehr emotional werden kann. Daher sollten solche Übungen eher in Gruppen und Kursen gemacht werden, in denen sich die Teilnehmenden schon eine Zeitlang kennen.

NOTIZEN

BEISPIEL AUS DER ZEITUNG

📄 ORIGINALTEXT AUS DER ÖSTERREICHISCHEN TAGESZEITUNG »KLEINE ZEITUNG«

Polizei schnappte Kokain-Dealer

„Wie erst jetzt bekannt wurde, konnte im Dezember 2011 in Klagenfurt ein 28-jähriger Schwarzafrikaner als Drogendealer ausgeforscht und festgenommen werden. Der Mann soll 500 Gramm Kokain im Wert von 40.000 Euro verkauft haben. Nach längeren Ermittlungen durch Beamte der Suchtgiftgruppe des Landeskriminalamtes Kärnten konnte im Dezember 2011 in Klagenfurt ein 28-jähriger Schwarzafrikaner als Drogendealer ausgeforscht und festgenommen werden. Der Mann hatte über einen längeren Zeitraum hinweg in verschiedenen Lokalen und Spielcasinos in Klagenfurt an mehrere Personen insgesamt 500 Gramm Kokain verkauft. Das Kokain hat laut Polizei einen Straßenverkaufswert von etwa 40.000 Euro.“

Kleine Zeitung, Ausgabe 10. 2. 2012

Überlegen Sie, was dieser Text bei den LeserInnen auslösen kann.

Hat der Text strafrechtlich eine andere Aussage, wenn Angaben über die Herkunft aus dem Text genommen werden?

DISKRIMINIERENDE TEXTBEISPIELE AUS DER LITERATUR

In der deutschen klassischen Literatur gibt es viele unterschiedliche Arten der diskriminierenden Darstellung von Menschen mit anderer Herkunft. Für den Fall, dass mit Auszügen oder einzelnen Kapiteln gearbeitet wird, sollten neutrale Textstellen gewählt werden. Werden gesamte Werke bearbeitet, sollten diskriminierende Textstellen in den zeitlichen und gesellschaftlichen Zusammenhang gesetzt werden und könnten Thema einer Erörterung werden.

CHECKLISTE DEUTSCHUNTERRICHT

- ☑ Textbeispiele sind entweder neutral formuliert oder es findet eine Auseinandersetzung während des Kurses darüber statt.
- ☑ Bei nicht-neutralen Textbeispielen wird darauf geachtet, dass Teilnehmende sich nicht direkt angesprochen fühlen.
- ☑ Satzbau, Textstile und Termini werden reflektiert.
- ☑ Ironie, Sarkasmus und Zynismus werden exemplarisch für alle vorgestellt.
- ☑ Es ist im Kurs deutlich, dass alle in der einen oder anderen Weise Schwierigkeiten mit der deutschen Hochsprache haben bzw. vor der einen oder anderen Herausforderung stehen.

ANDERE FÄCHER

MATHEMATIK-BEISPIELE

1. Der Vorrat eines Schiffes mit 15 Mann Besatzung ist für 40 Tage ausgelegt.
Wie lange kann das Schiff insgesamt auf hoher See bleiben, wenn nach 28 Tagen 5 Mann und 1 Frau an Bord kommen und die Frau täglich um ein Drittel weniger isst?
2. In einem südamerikanischen Land wurde das Regime gestürzt. Dies blieb nicht ohne Folgen für die Preise und Löhne in diesem Land. Die Preise stiegen innerhalb eines Jahres um 80%, die Löhne dagegen aber nur um 30%.
Wie hat sich die Kaufkraft verändert?
3. Bankier Neureich verleiht Geld über eine Laufzeit von 2 Jahren. Für das erste Jahr verlangt er 8% Zinsen und möchte durch Zinsanhebung im zweiten Jahr erreichen, dass er einen durchschnittlichen Zinssatz von 12% über diese 2 Jahre hinweg erhält.
Wie muss Herr Neureich den Zinssatz im 2. Jahr ändern, um eine solche Rendite zu erhalten?

In diesen Textaufgaben werden unnötige Informationen verpackt, die diskriminierend sind.

- Warum muss eine Frau in *Beispiel 1.* eingeführt werden?
- Warum wird in *Beispiel 2.* ein Regime in einem südamerikanischen Staat gestürzt?
- Warum heißt der Bankier in *Beispiel 3.* Neureich, ein Name der zur Abgrenzung vom alten verwurzelten Reichtum und zur Benennung von Juden (Parvenü) abwertend benutzt wurde?

Alle diese zusätzlichen Informationen sind für die Aufgabenstellung gänzlich wertlos. Sie zeigen jedoch die Normalität der Abwertung und Diskriminierung.

Bedenken Sie, dass in Mathematik das Entschlüsseln einer Textaufgabe eine andere Lesekompetenz erfordert, als etwa die Analyse eines LeserInnenbriefs in Deutsch. Diese Technik müssen alle Teilnehmenden lernen, unabhängig von der Herkunft.

FREMDSPRACHEN BEISPIELE

Der Erwerb einer Fremdsprache beginnt mit Fragen „Wie geht es dir?“ und „Woher kommst du?“. In der weiteren Folge sind Stereotype häufig Teil fremdsprachiger Texte, sei es um eine andere Kultur vorzustellen oder sich zu einer Kultur abzugrenzen. Leider ist es vielfach nicht anders möglich, kulturelle Unterschiede darzustellen. Zur Thematisierung dieses Umstands ist ein Ausflug in die Popkultur vielleicht hilfreich. Texte wie „Englishman in New York“ von Sting oder „Imagine“ von John Lennon spielen mit Stereotypen. In der Beschreibung von Kulturen können Formulierungen wie „In Frankreich gibt es ...“ oder „In Österreich ist es üblich ...“ genutzt werden. Diese Formulierungen sind nicht auf Personen bezogen.

CHECKLISTE ANDERE FÄCHER

- Aufgabenstellungen sind neutral formuliert.
- Beschreibungen kultureller Besonderheiten sind auf das Land bezogen.
- Beispieltex te werden auf ihre Neutralität überprüft.
- Sachlich nicht begründbare Stereotype werden weggelassen.

IV.5 DIVERSITY IN DER KOMMUNIKATION

Die wertschätzende, potenzialorientierte Kommunikation mit einer Gruppe ist eine Herausforderung, insbesondere dann, wenn die Gruppe durch unterschiedliche Vorkenntnisse geprägt ist. In den Vorbereitungskursen der BRP kommt erschwerend hinzu, dass viel Lernstoff in kurzer Zeit vermittelt werden muss und der Anteil an Selbststudienphasen hoch ist. Es entsteht die Situation, dass es einigen Teilnehmenden zu schnell und anderen zu langsam geht. Je wertschätzender und potenzialorientierter die Kommunikation der Unterrichtenden ist, desto eher werden die Teilnehmenden sich gegenseitig unterstützen. Das entschärft zu einem gewissen Grad die Problematik der unterschiedlichen Vorkenntnisse.

Die Sprache der Unterrichtenden ist eine Leitlinie für die gesamte Gruppe. Es ist schwer z.B. geschlechtergerechte Sprache zu vermitteln und in der eigenen gesprochenen Sprache ausschließlich die männliche Form zu verwenden.

Wenn die Unterrichtenden eine wertschätzende Sprache verwenden, ist das Klima der Gruppe gegenüber wertschätzend. Versuchen Sie potenzialorientiert zu formulieren. Fragen Sie nach den Stärken. Sie können Gruppenarbeiten vergeben und die Gruppenbildung insofern beeinflussen, dass Sie jene Teilnehmenden, die sich in der jeweiligen Fragestellung sicher und kompetent fühlen bitten, sich an Plätzen im Raum zu verteilen und im nächsten Schritt, jene, die sich nicht so sicher fühlen bitten, sich zuzuordnen. Damit erreichen Sie zwei Effekte:

1. Sie haben eine Gruppendurchmischung entlang einer Selbsteinschätzung.
2. Die Teilnehmenden lernen voneinander.

Wichtig ist bei der Gruppenarbeit darauf zu achten, dass alle in der Gruppe zu Wort kommen und ihren Beitrag leisten können.

DER UMGANG MIT VERSCHIEDENEN VORKENNTNISSEN

Machen Sie gleich zu Beginn deutlich, dass es keine dummen Fragen, sondern nur unangemessene Antworten gibt. Erwachsene haben oft einen anderen Umgang mit Nicht-Wissen und versuchen eher dieses zu verbergen. Menschen, für die Deutsch eine Zweitsprache ist, verfügen unter Umständen über ein anderes Vokabular, da sie die Hochsprache an Hand von Lehrbüchern gelernt haben. Je nachdem wie stark der Kommunikationsanteil in ihrem Berufsleben ist und welchem Beruf sie nachgehen, ist das Vokabular geprägt. Stellen Sie bei einer Nachfrage sicher, dass die Erklärung auch wirklich verstanden wurde, indem Sie Raum lassen, weitere Nachfragen (auch von anderen Teilnehmenden) zu ermöglichen. Ermuntern Sie andere Teilnehmende Nachfragen zu beantworten.

INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION

Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen kommunizieren unterschiedlich. So geben sich die Menschen in Japan in der Regel nicht die Hand, sondern verbeugen sich voreinander, um die gegenseitige Wertschätzung auszudrücken. Es gibt religiöse Hintergründe, auf Grund derer Frauen und Männer sich gegenseitig nicht berühren. In verschiedenen Kulturen ist das Widersprechen einer Autoritätsperson gegenüber nicht erlaubt. In anderen Umfeldern wird Respektpersonen nicht in die Augen geschaut und nur auf direkte Fragen geantwortet. Es gibt unzählige Varianten und Ausgestaltungen. Als Beispiel: in Friesland ist die gegenseitige Begrüßung zu jeder Tageszeit „*Moin, Moin*“. Es ist nicht üblich, dass Verkaufspersonal KundInnen im Geschäft begrüßt. Das ist ein großer Unterschied zu Österreich und wird hier unter Umständen als sehr unfreundliches Verhalten wahrgenommen.

Das Problem dabei besteht vor allem darin, dass wir Kommunikationsformen anderer Kulturen mit den Maßstäben der von uns gewohnten Art des Umgangs bewerten. Wir reagieren irritiert, manchmal auch verärgert. Es ist nicht nötig und vielleicht auch nicht möglich, alle unterschiedlichen Formen von Alltagskommunikation in verschiedenen Kulturen zu kennen. Bei Unsicherheiten ist es am Besten nachzufragen. Die Einstellung „*bei uns begrüßen wir uns mit Handschlag und sagen Grüß Gott*“ hilft nicht weiter und ist falsch. Vielleicht nicht die Hand zu geben, ist in der österreichischen Kultur kein Problem, darauf zu bestehen - gegenüber Menschen, deren Umfeld dies verbietet - ist für diese ein großes Problem. Viele gesellschaftliche Gruppen haben ihre eigenen Codes der Begrüßung.

Das Selbstbild (in Bezug auf die Herkunft) ist für jeden Menschen wichtig. Es ist von außen nicht sichtbar, ob sich z.B. ein Mensch mit dunkler Hautfarbe als „österreichisch“ fühlt oder eher in einem anderen Land verwurzelt ist. Oft werden in falsch verstandener Diversity-Orientierung Menschen dazu aufgefordert, aus „ihrem Land“ zu erzählen. Damit wird dem Gegenüber ein Fremdbild, nämlich das des Anderen, aufgezwungen. Menschen, die über sich erzählen wollen, tun dies aus eigenem Antrieb.

Achten Sie in Ihrer Sprache darauf, dass sie Diversity-orientiert sprechen. Zu vermeiden sind Ausdrücke wie „man“, „die Österreicher“ oder die ausschließlich männliche Form.

Begegnen Sie Ihrem Gegenüber in solchen Situationen mit Respekt. Wenn Sie unsicher sind und mehr erfahren wollen, fragen Sie nach.

CHECKLISTE KOMMUNIKATION

- ☑ Kulturelle Besonderheiten in der Kommunikation sind bekannt und werden beachtet.
- ☑ Unterschiedliche Vorkenntnisse werden auf die Gruppe und nicht auf den Hintergrund der Teilnehmenden bezogen.
- ☑ Bei Missverständnissen wird persönlich und unter vier Augen nachgefragt.
- ☑ Die Sprache ist wertschätzend.
- ☑ Es gibt keine dummen Fragen.
- ☑ Unterschiede bei Begrüßungen oder der direkten Kommunikation werden respektiert.
- ☑ Die Sprache ist neutral und im Bereich von nationalen oder kulturellen Unterschieden auf das Land bzw. die Kultur bezogen.
- ☑ Die Sprache der Unterrichtenden ist Diversity-orientiert.

V. GLOSSAR

EINBLICKE IN DIE BEGRIFFSVIELFALT - THEORETISCHER HINTERGRUND

In diesem Teil der Publikation beleuchten und erklären wir die gängigsten Begriffe in Zusammenhang mit Migration, Integration und Interkultur. Hinter jedem dieser Begriffe stehen ein oder mehrere Konzepte. In der allgemeinen, öffentlichen Debatte werden sie nicht immer trennscharf abgegrenzt. Die mangelnde Abgrenzung entsteht nicht nur aus begrifflicher Unsicherheit, sondern wird teilweise bewusst politisch genutzt.

FREMDHEIT, ASSIMILATION UND AKKOMMODATION

Diese Begriffe beschreiben die Anpassung einer Minderheit an eine Mehrheit. Assimilation bezieht sich dabei auf die Verarbeitung von Neuem in die eigene Erfahrungswelt. So werden bestimmte Verhaltensweisen und Reaktionen der Umwelt wahrgenommen und als „*richtig*“ oder „*falsch*“ in Hinblick auf die Mehrheit abgespeichert. Dass aus Sicht der Mehrheit definierte Fremde gilt dabei als „*falsch*“. Akkommodation meint die Anpassung der eigenen Verhaltensweisen an die Mehrheitsgesellschaft. Minderheiten, damit auch Mitglieder anderer Kulturkreise, übernehmen unter Verzicht der eigenen Sozialisierung die Werte und Normen der Mehrheitsgesellschaft. Dabei wird weit über die Sprache hinausgegangen und sämtliche Lebensbereiche von Kleidung, Auftreten, Religion und vielem mehr einbezogen.

INTEGRATION

Integration zielt auf die wechselseitige Beziehung der Mehrheits- mit der Minderheitskultur ab, wobei die kulturelle Identität beibehalten wird. Es ist ein beiderseitiger Prozess des Kontakts, wobei ein Zugehörigkeitsgefühl in die Mehrheitsgesellschaft ermöglicht werden muss. Die Mehrheitsgesellschaft muss bereit sein, die Interaktion aktiv zu führen und die kulturellen Identitäten von Minderheiten anerkennen. Die Unterscheidung zwischen dem „*Wir und die Anderen*“ bleibt dabei als gesellschaftliches Konzept aufrecht. Ein gegenseitiges wertschätzendes Interesse an dem jeweils anderen könnte als gelungene identifikative Integration bezeichnet werden.

MULTIKULTURALISMUS/MULTIKULTURALITÄT

Ein tolerantes Neben- und Miteinander verschiedener ethnischer und kulturelle Gruppen kann ein Ergebnis von Multikulturalität sein. Voraussetzung dafür ist, dass die Gruppen kulturell gleichberechtigt sind. Es besteht kein Integrationsdruck. Am ehesten ist diese Form des Zusammenlebens in Großstädten des anglosphären Raums zu beobachten. Dort gibt es ganze Stadtviertel, in denen die Kultur einzelner Herkunftsländer bestimmend ist (CHINATOWN, LITTLE ITALY). Die Viertel sind für alle offen und bilden einen Anziehungspunkt in der Stadt. Eine Gefahr der Multikultur ist die Entstehung von Parallelwelten, die sich gegenseitig nicht tolerieren und für die andere Gruppen nicht zugänglich sind. Dies führt zu Marginalisierung und Separation, die in Konflikten oder Ängsten enden können.

INTERKULTUR/INTERKULTURALITÄT, DIVERSITY

Interkultur und Diversity gehen von einer Vielfalt aus. Diese gilt als Bereicherung, sie befruchtet. Das Gegensatzpaar „*Wir und die Anderen*“ wird in ein vielfältiges, gleichberechtigtes „*Wir*“ aufgelöst. Strukturelle Ungleichbehandlung und Diskriminierung wird aufgezeigt und kritisiert, das Konzept der positiven Diskriminierung als ein Instrument zum Abbau von Ungleichheiten angesehen.

VI. GESETZLICHE GRUNDLAGEN STAND AUGUST 2013

EU-RICHTLINIE 2000/43/EG

Richtlinie des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft – Artikel 12-14

- (12) Um die Entwicklung demokratischer und toleranter Gesellschaften zu gewährleisten, die allen Menschen - ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft - eine Teilhabe ermöglichen, sollten spezifische Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft über die Gewährleistung des Zugangs zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit hinausgehen und auch Aspekte wie Bildung, Sozialschutz, einschließlich sozialer Sicherheit und der Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, mit abdecken.
- (13) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch hinsichtlich Drittstaatsangehörigen angewandt werden, betrifft jedoch keine Ungleichbehandlungen aufgrund der Staatsangehörigkeit und läßt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.
- (14) Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Ansehen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sollte die Gemeinschaft im Einklang mit Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag bemüht sein, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierungen sind.

BUNDESGESETZ ÜBER DIE GLEICHBEHANDLUNG (GLGB) BGBl I, NR. 66/2004

Das Gleichbehandlungsgesetz ist in mehrere Abschnitte untergliedert. Teil I umfasst die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt, Teil II die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung), Teil III die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

Für den Bereich der Erwachsenenbildung im Zusammenhang mit der BRP ist Teil II, insbesondere die Artikel 18-22 ausschlaggebend.

ARTIKEL 18-22

§ 18. Aus den im § 17 genannten Gründen darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

1. bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen/- oder Arbeitgeber/innen/organisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
3. bei der Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie der Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbständiger Tätigkeit.

BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder

Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.
- (4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung diskriminiert wird.

AUSNAHMEBESTIMMUNGEN

- § 20. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 17 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.
- (2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.
 - (3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung
 - 1. objektiv und angemessen ist,
 - 2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und
 - 3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind
 - (4) Ungleichbehandlungen nach Abs.3 können insbesondere einschließen
 - 1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmer/inne/n und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
 - 2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
 - 3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.
 - (5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes führt.

BELÄSTIGUNG

- § 21. (1) Eine Diskriminierung nach §17 liegt auch vor, wenn eine Person
- 1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
 - 2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer

- Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
 4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird
- (2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,
1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
 2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
 3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.
- (4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung belästigt wird.

POSITIVE MASSNAHMEN

- § 22. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsgrundes nach § 17 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben in den in § 18 genannten Bereichen.

VII. LITERATUR, LINKS ABFRAGEDATUM MAI 2014

LITERATUREMPFEHLUNGEN

- ERLER, Ingolf (HG): Keine Chance für Lisa Simpson? Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Wien 2007
- TERKESSIDIS, Mark: Interkultur. Berlin 2010
- WISO, Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift Nr. 2/2013; Schwerpunkt: Migration und Integration. AK 2013
- MARKOM, Christa/WEISHÄUPL, Heidi: Das Andere im Schulbuch. Rassismen, Exotismen, Sexismus und Antisemitismus in österreichischen Schulbüchern. Wien, 2007

LEITFÄDEN

- Ampel Leitfaden – Bildung anerkennen: Leitfaden zur interkulturellen Bildungsberatung
www.interculturexpress.at/ampelleitfaden.pdf

BERATUNGSSTELLEN

- Interkulturelle Beratung und Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen
- Wien, Niederösterreich und Nordburgenland:
Beratungszentrum für Migranten und MigrantInnen www.migrant.at
- Oberösterreich und Salzburg: migrare – Zentrum für MigrantInnen www.migrare.at
- Steiermark, Kärnten und Südburgenland:
ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum www.zebra.or.at
- Tirol und Vorarlberg: ZeMIT – Zentrum für MigrantInnen in Tirol www.zemit.at
- Gleichbehandlungsstelle Österreich: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

LINKS

- Studien, Debatten, Entwicklungen zu migrationsspezifischer Beratung: www.kumulus-plus.de
- Antirassismus –Training, Antirassismus e-learning, Leitfaden zum Umgang mit rassistischen und sexistischen Äußerungen: www.zara.or.at
- Menschen mit Behinderungen: www.bizeps.or.at
- Instrument zur individuellen Planung einer Weiterbildung: www.checklist-weiterbildung.at
- Gender: Gleichbehandlungsscheck der AK OÖ:
<http://gleichbehandlungsscheck.arbeiterkammer.at/?gclid=CNGBlDy4w7kCFQtY3godlUKAQA>

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

- Rechtsinformationssystem: www.ris.bka.gv.at –
Bundesgleichbehandlungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz

REFLEXIONEN – ANLEITENDE FRAGEN

EIGENE SICHTWEISEN UND VORURTEILE

- Wie reagiere ich persönlich auf Menschen, von denen ich auf Grund ihres Aussehens annehmen, dass sie auf der Türkei oder einem der Länder des ehemaligen Jugoslawien kommen? Was sind meine ersten drei Gedanken?
- Spreche ich automatisch langsamer und deutlicher, wenn ich annehme, dass mein Gegenüber zugewandert ist?
- Derzeit liegt der durchschnittlich Anteil von „*Menschen mit Migrationshintergrund*“ in den Vorbereitungskursen der BRP bei rund 10%, in Wien etwas höher. Welche Herausforderungen sehen Sie für Ihre Tätigkeit im Rahmen der Vorbereitungskurse, wenn dieser Anteil deutlich erhöht wird?
- Viele Erwachsenenbildungseinrichtungen haben ein Leitbild. Reflektieren Sie das Leitbild Ihrer Einrichtung, indem Sie den Leitfaden heranziehen.



BM | **BF**
Bundesministerium für
Bildung und Frauen

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus den Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen

Vielfalt Vielfalt VIELFALT Vielfalt
VIELFALT VIELFALT Vielfalt VIELFALT
VIELFALT Vielfalt Vielfalt Vielfalt
Vielfalt Vielfalt Vielfalt Vielfalt
Vielfalt Vielfalt Vielfalt VIELFALT
VIELFALT VIELFALT Vielfalt Vielfalt
Vielfalt φιεραλτ Vielfalt Vielfalt
Vielfalt **VIELFALT** Vielfalt Vielfalt
VIELFALT Vielfalt Vielfalt Vielfalt
Vielfalt VIELFALT Vielfalt Vielfalt
Vielfalt Vielfalt Vielfalt Vielfalt
VIELFALT VIELFALT VIELFALT VIELFALT