

Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung von Erwachsenenbildungseinrichtungen

Einleitung

In Zeiten zunehmender Pluralisierung unserer Gesellschaft stehen auch Erwachsenenbildungseinrichtungen vor neuen großen Herausforderungen. Um wettbewerbsfähig bleiben zu können, ist es notwendig, Angebote zur Verfügung zu stellen, die den differenzierten Bildungszielen möglichst vieler KundInnen entsprechen. Dies gilt im Besonderen für die unterschiedlichen Gruppen und (Sub-) Kulturen von Bildungsinteressierten mit Migrationshintergrund. Die Qualität von Bildungsangeboten wird daran gemessen, wie gut es gelingt, auf den individuellen Qualifikationen und Kompetenzen der Menschen aufzubauen und Voraussetzungen zu schaffen, die das Lernen in der Zweitsprache Deutsch erleichtern. Der Zugang zu Bildungseinrichtungen wiederum wird wesentlich davon beeinflusst, wie sich die jeweilige Organisation mit ihren Angeboten in der Öffentlichkeit präsentiert und welche Zielgruppen angesprochen werden. Die folgenden Empfehlungen richten sich an Bildungseinrichtungen sowie AuftraggeberInnen von Bildungsmaßnahmen. Sie sollen dabei unterstützen, Prozesse der inter-kulturellen Öffnung anzuregen. Ziel ist die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe am bestehenden Bildungsangebot sowie die aktive Berücksichtigung von MigrantInnen als Zielgruppe bei der Schaffung neuer und Adaption bestehender Angebote. Inter-kulturelle Öffnung ist daher auch als ein wesentlicher Aspekt einer Gleichstellungspolitik zu verstehen. Diese verfolgt als Querschnittsaufgabe die Förderung der Chancengleichheit, wie die von Männern und Frauen im Sinne des Gender Mainstreaming.

Entlang der unterschiedlichen Geschäftsfelder von Bildungseinrichtungen –

- Personal
- Planung
- Kursdurchführung
- Didaktik
- Organisation

- wurden Ziele formuliert und mit zahlreichen Beispielen versehen, wie diese in der Praxis umgesetzt werden könnten. Auf eine Definition von inter-kultureller Kompetenz wurde bewusst verzichtet, da es sich dabei um eine individuell zu erwerbende Kompetenz in der Interaktion von Menschen und Gruppen handelt. Die Einsatzmöglichkeiten des Empfehlungskataloges sind vielfältig:

- Als „Checkliste“ kann er zur Erhebung der IST-Situation in einer Einrichtung hilfreich sein.
- Im Rahmen einer Organisationsentwicklung wiederum kann er als Diskussionsgrundlage die Auseinandersetzung und Reflexion inter-kultureller Fragestellungen in den unterschiedlichen Teams und Hierarchieebenen anregen.
- AuftraggeberInnen von Bildungsmaßnahmen wiederum könnten die angeführten Empfehlungen zur Ableitung von Mindeststandards für die Vergabe von Aufträgen verwenden.

Die Empfehlungen zur inter-kulturellen Öffnung von Erwachsenenbildungseinrichtungen sind ein Produkt der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „*qualifikation stärkt*“, welches unter der Federführung des Beratungszentrums für Migranten und Migrantinnen erarbeitet wurde. „*qualifikation stärkt*“ besteht aus folgenden PartnerInnen:

abzaustria, Arbeiterkammer Wien, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Berufsausbildungszentrum des bfi Wien, Flexwork, Integrationshaus Wien, Verein Autonome Frauenhäuser, Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds, Interface, Wirtschaftskammer Wien.

Sabine Bauer
Februar 2005

Personal

1. bei der Suche und Auswahl neuer MitarbeiterInnen werden die spezifischen Kenntnisse (z. B. Sprachkenntnisse) sowie (noch) nicht anerkannte Ausbildungen von MigrantInnen als Ressourcen für die Institution gewertet

Beispiele:

- ❖ Stellenaus- und – beschreibungen ermutigen Menschen mit Migrationshintergrund sich zu bewerben
- ❖ Durchsicht und Anpassung bestehender Kriterien/Auswahlverfahren im Hinblick auf Diskriminierung/Gleichstellung unter Einbeziehung von MigrantInnen
- ❖ Verwendung einer „Checkliste“ für die Personalvorauswahl (Anforderungsprofil und Auswahlkriterien möglichst klar)
- ❖ Nutzung von Werbe- und Akquirierungskanälen, die von MigrantInnen bevorzugt werden wie z. B. Zeitschriften von/für MigrantInnen und MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
- ❖ gut verständliche Sprache /eventuell Übersetzungen bei Inserattexten
- ❖ bei der Einstufung im Gehaltsschema Anrechnung von Ausbildungs- und Dienstzeiten in einem anderen Land sowie Sprachkenntnisse (in Betriebsvereinbarungen niedergeschrieben)

2. die multikulturelle Belegschaft wird aktiv bei der Zusammenarbeit sowie bei der Arbeit mit den KundInnen unterstützt und bei dem Erwerb sowie der (Weiter-)Entwicklung von inter-kultureller Kompetenz gefördert

Beispiele:

- ❖ inter-kulturell kompetente MitarbeiterInnen in der Personalabteilung
- ❖ inter-kulturelle Teamentwicklung fördern
- ❖ Personalentwicklungsplanung / verhältnismäßige Partizipationsmöglichkeiten
- ❖ MitarbeiterInnengespräche: Diskriminierung ansprechen, Bedürfnisse erheben z. B. bezüglich Weiterbildung/Aufstiegsmöglichkeiten und –wünschen)
- ❖ Einführung der neuen MitarbeiterInnen in die Betriebskultur (PatIn, MentorIn an der Seite, Rolle der/des Vorgesetzten)
- ❖ Fortbildungen zu inter-kulturellen Fragestellungen werden in der Arbeitszeit angeboten und alle MitarbeiterInnen dazu aufgefordert und ermutigt, daran teilzunehmen
- ❖ für die Organisation/Teilnahme werden notwendige Ressourcen zur Verfügung gestellt
- ❖ Wünsche/Anregungen/Ideen zur inter-kulturellen Öffnung werden explizit eingefordert, gesammelt, veröffentlicht, prämiert

3. es wird explizit Raum/Zeit/Personal für inter-kulturelle Teamentwicklung eingeplant

Beispiele:

- ❖ laufende Thematisierung inter-kultureller Fragestellungen, Ermunterung zur Auseinandersetzung, Erfahrungsaustausch
- ❖ religiöse/kulturelle Feiertage
- ❖ Supervision
- ❖ informelle Treffen für inter-kulturelle Teamentwicklung fördern
- ❖ Berücksichtigung religiös-kulturell bedingter Eßgewohnheiten (Betriebskantine, -buffet, -feste)

4. es wird eine/ein MigrantInnenbeauftragte/er mit entsprechenden Handlungskompetenzen ernannt

Beispiele:

- ❖ Mitsprache-/Vetorecht (z. B. bei Personalauswahl, betriebliche Essensbons z. B. auch für türkische, indische, vietnamesische Lokale)
- ❖ Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung

5. es wird eine/ein GenderMainstreamingBeauftragte/er mit entsprechenden Handlungskompetenzen ernannt

Beispiele:

- ❖ siehe Punkt 4.

6. die KursleiterInnen und BetreuerInnen sind und werden in Migrationsfragen geschult

Beispiele:

- ❖ Fortbildungsangebote (z. B. inter-kulturelle Kompetenz, Diversity, Antirassismus, Gender Mainstreaming, Mediation)
- ❖ Kenntnis der Bedürfnisse/Lebenswelten von „MigrantInnen“ (z. B. ethnische Minderheiten)
- ❖ regelmäßige Informations- und Schulungsangebote zur rechtlichen und sozialen Stellung von MigrantInnen

7. bei der Auswahl des Personals wird versucht, stereotype Rollenzuschreibungen aufzuweichen

Beispiele:

- ❖ multiethnische Zusammensetzung der MitarbeiterInnenstruktur durch alle Organisationseinheiten (MigrantInnen nicht nur im Bereich Haustechnik / der österreichische Mann als Putzfrau – die Migrantin als Führungskraft)

8. die korrekte Aussprache und Schreibweise der Namen aller KundInnen sowie Sensibilität in der Anrede (Herr/Frau) ist als Zeichen des Respekts ein deklariertes Ziel des Unternehmens

Beispiele:

- ❖ Buchstaben werden, soweit einem lateinischen Alphabet entsprechend, in ihrer originalen Schreibweise übernommen und nicht eingedeutscht (z.B. ć, č, ě)
- ❖ KursleiterInnen und das Personal im Anmeldungsbereich legen besonderen Wert auf die korrekte Aussprache der Namen und eine geschlechtsspezifische/neutrale Anrede

Planung

9. Bei der Planung von Maßnahmen werden Trends am und für den Arbeitsmarkt sowie aktuelle und nur mit Einschränkung prognostizierbare Migrationsbewegungen im Hinblick auf die Zielgruppe der ZuwanderInnen berücksichtigt

Beispiele:

- ❖ Trend am Arbeitsmarkt: zahlreiche MitarbeiterInnen im Gesundheitsbereich gesucht
- ❖ Migrationsbewegung: Zuwanderung aus asiatischen Ländern
- ❖ der spezifische Weiterbildungs- und Unterstützungsbedarf von MigrantInnen wird im Vorfeld erhoben und in die Planung eingearbeitet mittels Studien, Befragungen und/oder Zusammenarbeit mit KursteilnehmerInnen

Kursdurchführung

10. die KursleiterInnen und BetreuerInnen berücksichtigen die unterschiedlichen Lebenswelten und Bildungsinteressen der KundInnen

Beispiele:

- ❖ Möglichkeiten zur Verfügung stellen, wo KundInnen ihre spezifischen Bedürfnisse mitteilen können (z. B. Box für Wünsche)
- ❖ Berücksichtigung der sozioökonomischen und soziokulturellen Lebenswelten:
 - inhaltlich/thematisch: zielgruppenadäquate Aufbereitung/Anpassung des Lernstoffes
 - organisatorisch/lerntechnisch: Zeit für Hausaufgaben/Vorbereitung bei Berufstätigkeit/Ressourcen (PC, Zugang zum Internet)

- unterschiedliche Zugänge zu Medien, Unterhaltung, Tagespolitik, Wohnungs- und Arbeitsmarkt
- ❖ Berücksichtigung der sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen, insbesondere Sozialisation, Berufstätigkeit, Kinderbetreuung
- ❖ sozialarbeiterische Betreuungsmöglichkeit parallel zum Kurs zur Verfügung stellen

11. die Punkte 9. und 10. werden von den leitenden MitarbeiterInnen eingefordert und überprüft

Beispiele:

- ❖ Möglichkeiten zur Verfügung stellen, wo KundInnen ihre spezifischen Bedürfnisse mitteilen können (z. B. Box für Wünsche) und Bearbeitung/Erarbeitung von Lösungen der genannten Probleme und Wünsche
- ❖ Festlegen eines Rahmencurriculums
- ❖ Dokumentation der Kurse
- ❖ Jour Fixe
- ❖ MitarbeiterInnengespräche
- ❖ Evaluation

Didaktik

12. zur Unterstützung beim Lernen in der Zweitsprache werden geeignete Zusatzangebote auf der Grundlage der aktuellen Forschungsergebnisse geschaffen (z. B. beim Spracherwerb – Spracherwerbsforschung)

Beispiele:

- ❖ Sprachunterricht mit Fokus z. B. auf Fachsprache
- ❖ besondere Unterstützung für jene, die in einer anderen Sprache alphabetisiert sind
- ❖ Unterstützung zur Texterschließung komplexer authentischer Texte
- ❖ Schreib- und Selbstkorrekturstrategien
- ❖ Lerntechniken (Lernen lernen)
- ❖ besondere Unterstützung in der Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen

13. TrainerInnen und KursleiterInnen berücksichtigen in der Methodik und Didaktik das Lernen in der Zweitsprache

Beispiele:

- ❖ bewusst nicht ausschließlich von muttersprachlichen LernerInnen ausgehen in der Aufbereitung von Inhalten und Konzeption von Übungsbeispielen
- ❖ die TrainerInnen und KursleiterInnen kennen die spezifischen Herausforderungen, die Lernende in einer Zweitsprache meistern müssen (Verstehen komplexer Texte, Erschließung von Schlüsselwörtern, Hemmungen durch Ausspracheprobleme) und kennen konkrete Instrumente und Methoden, um die Lernenden zu unterstützen
- ❖ die TrainerInnen und KursleiterInnen können mit unterschiedlichen Sprachkompetenzen in der Gruppe umgehen und sind in der Lage, Aufgaben und Übungen für sprachlich inhomogene Gruppen (binnendifferenziert) zu gestalten

14. den BeraterInnen/BetreuerInnen/TrainerInnen/KursleiterInnen wird geeignete Unterstützung zur Verfügung gestellt, um die Sprachkenntnisse der KundInnen berücksichtigen zu können

Beispiele:

- ❖ Feststellung des Sprachniveaus vor / bei Maßnahmeplanung
- ❖ Sprachbegleitung- und Sprachförderung als Angebot parallel zur Maßnahme
- ❖ Übersetzungen, Wörterbücher
- ❖ Sprech- oder Beratungsstunden von muttersprachlichen MitarbeiterInnen
- ❖ die Institution fördert Weiterbildungen für die TrainerInnen, um ihnen entsprechende Instrumente und Methoden zur Verfügung zu stellen

- ❖ die Institution fördert die Erstellung von Zusatzmaterialien und Aufbereitung der Materialien für Personen mit nicht-deutscher Muttersprache
- ❖ die Institution bezahlt diese zusätzliche Arbeit der (freiberuflich tätigen) TrainerInnen

15. die Aufbereitung der Lehr-/Lern-/Prüfungsunterlagen für das Lernen in der Zweitsprache wird eingefordert und unterstützt

Beispiele:

- ❖ die Institution fördert die Erstellung von Zusatzmaterialien und die Aufbereitung der Materialien für Personen mit nicht-deutscher Muttersprache
- ❖ die Institution bezahlt diese zusätzliche Arbeit der (freiberuflich tätige) TrainerInnen

Organisation

16. die MitarbeiterInnenstruktur spiegelt auf allen Hierarchieebenen die Zusammensetzung der Bevölkerung wider

Beispiele:

Multiethnische Zusammensetzung der Belegschaft quer durch alle Organisationseinheiten, bis hinauf zur Führungsebene entsprechend der Bevölkerungszusammensetzung

17. bei der Darstellung der Organisation in der Öffentlichkeit wird darauf geachtet, die multikulturelle Belegschaft darzustellen

Beispiele:

- ❖ Nennen der Namen, Hinweis auf muttersprachliche MitarbeiterInnen

18. bei der Informationsarbeit wird explizit auf den vielsprachigen KundInnenkreis eingegangen und Informationsmaterial sowie Veranstaltungen in verschiedenen Sprachen angeboten

Beispiele:

- ❖ Nutzung der Sprachkenntnisse aller MitarbeiterInnen z. B. in Form eines Pools
- ❖ Übersetzung von wichtigen Informationen über die Einrichtung (Allgemeine Geschäftsbedingungen) in verschiedene Sprachen
- ❖ Informationstage, Broschüren, Formulare, Homepage in verschiedenen Sprachen

19. die leitenden MitarbeiterInnen (incl. Top-Management) bekennen sich zur interkulturellen Öffnung und Antidiskriminierung sowie zu Gender Mainstreaming

Beispiele:

- ❖ in der Betriebsvereinbarung/im Leitbild des Unternehmens/Statuten/Codes of Conduct/Beschwerdeverfahren
- ❖ Interkulturalität als Querschnittsaufgabe
- ❖ Berücksichtigung in Organisationsentwicklungsprozessen

20. die leitenden MitarbeiterInnen (incl. Top-Management) formulieren Zielvorgaben in Bezug auf inter-kulturelle Öffnung und Antidiskriminierung sowie zu Gender Mainstreaming

Beispiele:

- ❖ überprüfbare Ziele festlegen wie zum Beispiel:
 - bis zum Jahr XY soll ein gewisser Teil der neuen MitarbeiterInnen Migrationshintergrund haben
 - bis Ende nächsten Jahres soll ein gewisser Teil der MitarbeiterInnen Trainings zu Antidiskriminierung / Diversity/GenderMainstreaming besucht haben

- bis zum Jahr XY soll der Frauenanteil in Führungspositionen um XY % erhöht werden
- bis zum Jahr XY sollen Codes of Conduct ausformuliert werden
- bis zum Jahr XY liegen Infobroschüren über die eigene Organisation in XY Sprachen auf

21. der Erwerb und die Weiterentwicklung von inter-kultureller Kompetenz bei leitenden MitarbeiterInnen (incl. Top-Management) ist ein deklariertes Ziel der Organisation

Beispiele:

- Fortbildungen werden in der Arbeitszeit angeboten und alle leitenden MitarbeiterInnen aufgefordert und ermutigt, daran teilzunehmen



Die EQUAL Entwicklungspartnerschaft *qualifikation stärkt* wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit gefördert.

Impressum/HerausgeberIn:

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen,

Hoher Markt 8/4/2, 1010 Wien

migrant@migrant.at,

www.migrant.at