

1. Umsetzungsbericht zum Integrationsleitbild des Landes OÖ



LAND

OBERÖSTERREICH

machen!
daraus
wir
... was

IST ...

INTEGRATION

ist Integrationsstelle
Oberösterreich



Medieninhaber & Herausgeber:

Amt der Oö. Landesregierung

Direktion Soziales und Gesundheit, Abteilung Soziales, Integrationsstelle OÖ

Bahnhofplatz 1, 4021 Linz

Telefon 0732 / 7720-15221, Fax 0732 / 7720-215619

E-Mail: so.post@ooe.gv.at, www.land-oberoesterreich.gv.at

Text: Dr.ⁱⁿ Barbara Jäger, Mag.^a Edith Riepl, Mag.^a Andrea de Araujo Lira

Gestaltung: Abteilung Presse / DTP-Center [2011231]

Fotos: Mag. Peter Provaznik, Fotolia

Druck: Druckerei Friedrich

1. Auflage, März 2011

VOR WORT



Integrationsarbeit in Oberösterreich

Oberösterreich ist ein Land, das aufgrund seiner geografischen und dank seiner guten wirtschaftlichen Lage weiterhin ein Anziehungspunkt für Menschen ist. Die damit verbundene Zuwanderung erfordert ein gutes Gespür für die sozialen Veränderungen, die dadurch entstehen. Veränderungsprozesse und Probleme in unserer Gesellschaft sind jedoch nicht ausschließlich auf Zuwanderung zurückzuführen. Vielmehr leben wir in Zeiten großer sozialer Veränderungen, die unsere Gesellschaft komplexer, vielfältiger und damit auch schwer überschaubar machen. Wir stehen vor den Herausforderungen, aber auch vor den Chancen, die eine alternde Bevölkerung, eine verstärkte Einbindung von Frauen in den Arbeitsprozess, eine Vervielfältigung der Lebensstile (Alleinerzieher/innen, Patchwork-Familien, Singlehaushalte etc.) mit sich bringen. All diese Aspekte haben bedeutende Auswirkungen auf die Gestaltung und Entwicklung unserer Gesellschaft.

Wer Integration nicht lebt, wird früher oder später die Nachteile aus diesem Verhalten er-

fahren. Damit Integration in Oberösterreich gelebt werden kann, braucht es verschiedene Maßnahmen. Einige dieser Maßnahmen wurden in den letzten Jahren erarbeitet und erfolgreich weiterentwickelt. Eine der wesentlichsten dieser Maßnahmen ist das 2008 fertiggestellte und verabschiedete Integrationsleitbild für Oberösterreich.

Der nun vorliegende Umsetzungsbericht soll den Verantwortlichen eine Hilfestellung im Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund bieten. Sie finden darin Informationen zu aktuellen Entwicklungen in der Integrationsarbeit auf europäischer und nationaler Ebene sowie eine umfassende Beschreibung der Entwicklungen, Initiativen und Projekte in der Integrationsarbeit der oö. Landesverwaltung sowie deren Partner/innen auf regionaler und kommunaler Ebene.

Wir hoffen, dass der erstmals vorliegende Bericht Sie in Ihrer täglichen Arbeit unterstützt und die Integrationsarbeit in allen Lebensbereichen verankert wird.

Dr. Josef Pühringer
Landeshauptmann

Josef Acknerl
Landeshauptmann-Stellvertreter

VOR WORT



Integration in der oberösterreichischen Landesverwaltung

Landesdienst bedeutet Dienst an den Menschen unseres Landes. Infolgedessen verfolgen wir das Ziel, die Landesverwaltung im Sinne einer modernen Serviceeinrichtung für alle Landesbürger/innen laufend weiterzuentwickeln.

Unsere Gesellschaft ist bereits äußerst vielfältig (Alter, Beruf, Hobbys, Bräuche, Lebenserfahrungen uvm.) und verändert sich permanent, durch wirtschaftliche Entwicklungen, Erfindungen, in Bezug auf Familienformen, Mode, Musikstile u.Ä. Zuwanderung bringt schließlich noch weitere Aspekte an Vielfalt mit sich. Daher stehen die Landesverwaltung und ihre Mitarbeiter/innen vor immer neuen Fragen, Herausforderungen und Chancen, um das Angebot an Dienstleistungen dem Bedarf der Gesellschaft und den angestrebten Wirkungen anzupassen.

Ein erster Schritt in diese Richtung war die Erarbeitung eines Integrationsleitbildes für das Land Oberösterreich. Dieses sah – als eine der Maßnahmenempfehlungen – die Erstellung eines Umsetzungsberichtes vor, der nun hier vorliegt. Die erste Fassung des Umsetzungsberichtes dient uns, der oberösterreichischen Landesverwaltung und ihren Mitarbeitern/innen, einerseits als Darstellung der derzeitigen verwaltungsinternen Situation, andererseits skizziert der Bericht die Tätigkeiten der Partner/innen der Integrationsarbeit.

Zudem wurde mit dem vorliegenden Bericht für die oberösterreichische Landesverwaltung auch eine Ausgangsbasis geschaffen, um sich weiterzuentwickeln und sich den gesellschaftlichen Veränderungen und Herausforderungen unserer Zeit zu stellen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Pesendorfer'.

Dr. Eduard Pesendorfer
Landesamtsdirektor

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alfred Roller'.

HR Dr. Alfred Roller
Leiter der Abteilung Soziales

INHALTSVERZEICHNIS

I. Einleitung zum ersten Umsetzungsbericht des Integrationsleitbildes des Landes Oberösterreich	9
II. Entwicklungen in Europa und Österreich	17
1. Aktuell bemerkbare Entwicklungen	17
1.1. Vorgaben auf europäischer Ebene sowie Zusammenarbeit und Austausch zwischen EU-Staaten	17
1.2. Von Integrationsarbeit zu Diversitätsmanagement?	18
1.3. Entwicklung genauer Begrifflichkeiten versus Widerstand gegen Kategorisierungen.....	19
1.4. Ausbildung verschiedener Fachbereiche	19
1.5. Boomender Markt an „interkulturellen“ Fortbildungen und Trainings	20
1.6. Gesellschaftlich angespanntes Klima	21
III. Amt der Oberösterreichischen Landesregierung	25
1. Verwaltungsinternes Netzwerk für Integrations- und Diversitätsfragen (VIN)	25
1.1. Hintergrund und strategische Überlegungen	25
1.2. Zusammensetzung und Funktionsweise	26
1.3. Integration und Diversität in der oö. Landesverwaltung	27
1.4. Einbindung der Bezirkshauptmannschaften	31
2. Integrationsstelle OÖ	35
2.1. Strukturelle Verankerung der Integrationsstelle OÖ	35
2.2. Kernaufgaben und Wirkungsbereich der Integrationsstelle OÖ	35
2.3. Aktuelle Schwerpunkte der Integrationsstelle OÖ	35
2.4. Konkrete Arbeitsbereiche in Bezug auf die im Integrationsleitbild erarbeiteten übergeordneten Maßnahmen.....	36
IV. Partner/innen der Integrationsarbeit	41
1. Einleitung	41
1.1. Integrationsleitbildprozess OÖ 2005-2008.....	41
1.2. Umsetzung des Integrationsleitbildes des Landes OÖ	41
2. Partner/innen der Integrationsarbeit – Gesamtdarstellung.....	42
2.1. Ziele und Nutzen von Integrations- und Diversitätsarbeit.....	44
2.2. Möglichkeiten und Grenzen des Umsetzungsberichtes	44
2.3. Handlungsfeld Bildung, Erziehung, Schule.....	47
2.4. Handlungsfeld Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Ausbildung	52
2.5. Handlungsfeld Gesundheit und Soziales	56
2.6. Handlungsfeld Wohnen, Wohnumfeld, Zusammenleben.....	60

2.7.	Handlungsfeld Kultur und Religion.....	63
2.8.	Handlungsfeld Freizeit und Sport.....	66
3.	Gemeinden und Städte.....	71
3.1.	Kommunale Integrationsarbeit – vermehrte Aufmerksamkeit und Bedeutung.....	71
3.2.	Integrationsleitbild des Landes OÖ – regionale und lokale Ebene.....	71
3.3.	Herausforderungen für Gemeinden	72
3.4.	Rahmenbedingungen für lokale Integrationsarbeit.....	73
3.5.	Städte im Gegensatz zu kleineren Gemeinden	74
3.6.	Unterstützung durch das Land OÖ	77
3.7.	Beispiele für lokale Umsetzungsschritte	79
3.8.	Ausblick und Handlungsempfehlungen.....	82
V.	Erkennbare Entwicklungstendenzen	87
1.1.	✓ Höhere Wertigkeit von Integrationsfragen	87
1.2.	✓ Verstärkte Aktivitäten – mehr Akteure/innen.....	88
1.3.	✓ Professionalisierung und Qualitätsentwicklung durch Vernetzung.....	89
1.4.	+/- Entscheidender Faktor: Engagement des/r Einzelnen	89
1.5.	✓ Migranten/innen (-Selbstorganisationen) als Akteure/innen	90
1.6.	+/- Migranten/innen als „Zielgruppe“	91
VI.	Integration in Oberösterreich – Zusammenfassung und Ausblick	95
	Anhang I – Datenteil.....	101
	Anhang II – Abkürzungsverzeichnis.....	115



I. Einleitung zum ersten Umsetzungsbericht des Integrationsleitbildes des Landes Oberösterreich

I. EINLEITUNG ZUM ERSTEN UMSETZUNGSBERICHT DES INTEGRATIONSLEITBILDES DES LANDES OBERÖSTERREICH

„Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen Schutzmauern, die anderen Windmühlen.“

(Chinesisches Sprichwort)

Wir leben in **Zeiten großer sozialer Veränderungen, die unsere Gesellschaft komplexer, vielfältiger und damit auch schwer überschaubar machen**. Wir stehen vor den Herausforderungen, aber auch vor den Chancen einer zunehmend heterogen werdenden Gesellschaft. Eine alternde Bevölkerung, eine verstärkte Einbindung von Frauen in den Arbeitsprozess, eine Vielfalt an Lebensstilen (Alleinerzieher/innen, Patchwork-Familien, Singlehaushalte) und auch Migration – all diese Aspekte haben bedeutende Auswirkungen auf die Gestaltung und Entwicklung unserer Gesellschaft.

Zuwanderung wird jedoch im gesellschaftlichen Diskurs oft in den Mittelpunkt gerückt und als Erklärung für eine Vielzahl von Veränderungsprozessen und Problemen herangezogen. Den Blick für das gemeinschaftliche Ganze verlierend, wird dabei die Tatsache vernachlässigt, dass **Zuwanderung gegenwärtig nur einer von vielen Faktoren ist, der unsere Gesellschaft nachhaltig gestaltet**.

Auch in Bezug auf die Steuerung von Zuwanderung herrscht im gesellschaftlichen Diskurs nicht immer die notwendige Klarheit: Während in der Vergangenheit der Zuzug von ausländi-

schen Staatsbürgern/innen hauptsächlich Angelegenheit des Nationalstaates war (wie beispielsweise gezielte Anwerbung von „Gastarbeitern/innen“, Aufnahme von Flüchtlingen), **unterliegt Migration in Österreich heute zum überwiegenden Teil dem Regelwerk der Europäischen Union (freier Personenverkehr von EU-Bürgern/innen)** und damit nur mehr in geringem Ausmaß der nationalstaatlichen Kontrolle.

Je vielschichtiger und komplexer unsere Gesellschaft wird, desto mehr wächst bei dem Einzelnen das **Bedürfnis nach gemeinsamen Vorstellungen und Visionen**, die das gesellschaftliche Handeln regeln und leiten.¹ Vor diesem Hintergrund ist die Tendenz zur Erarbeitung von Integrationsleitbildern zu sehen, die im deutschsprachigen Raum seit Ende der 1990er-/Anfang der 2000er-Jahre anhält. Auf lokaler (Gemeinde, Stadt) oder regionaler (Bundesland) Ebene werden in umfassenden Prozessen gemeinsame Visionen, Willens- und Absichtserklärungen erarbeitet, wie Integration von bzw. mit Zugewanderten zukünftig gestaltet werden soll. Ein Bekenntnis der Beteiligten zu Zuwanderung als dauerhaftes und die Gesellschaft nachhaltig prägendes Phänomen ist dem vorausgesetzt.²

So sind auch in Österreich in den letzten Jahren in verschiedenen Bundesländern auf Initiative der Landesregierungen Landesintegrationsleit-

¹ Vgl. dazu die Studie von Friesl, Ch./Hamachers-Zuba, U./Polak, R. (Hrsg.): Die ÖsterreicherInnen, Wertewandel 1990-2008

² Vgl. „Integrationsleitbilder haben eine zunehmende gesellschaftliche Legitimationsfunktion“, Interview mit Dipl.-Soz. Güngör, K. in: Integration im Fokus 1/2007

bilder entstanden. Den Beginn machten Tirol (2006), Oberösterreich (2008) und Niederösterreich (2008), zwischenzeitlich ist auch in Vorarlberg (2010) ein Landesintegrationsleitbild erstellt worden, die Bundesländer Salzburg und Steiermark befinden sich noch in der Phase der Erarbeitung bzw. Abstimmung ihrer Integrationsleitbilder.

Das Integrationsleitbild des Landes OÖ mit dem Titel **„Einbeziehen statt Einordnen – Zusammenleben in Oberösterreich“** wurde in den Jahren 2005 bis 2007 auf Initiative der Oö. Landesregierung in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung von mehr als 200 relevanten Akteuren/innen aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft erarbeitet und 2008 fertiggestellt. Dieser Entwicklungsprozess an sich war – obwohl heute das Leitbild als dessen konkretes Ergebnis im Zentrum der Aufmerksamkeit steht – bereits besonders bedeutsam: **Erstmals kam es in Oberösterreich zu einem umfassenden Wissensaustausch und einer Vernetzung zwischen den zahlreichen teilnehmenden Akteuren/innen**, was einerseits zu deren Stärkung beigetragen, andererseits neue Formen der Kooperation hervorgebracht hat. Das Thema Integration wurde durch den Leitbildprozess in Bereichen berücksichtigt, in denen es bis dahin nur wenig Beachtung gefunden hatte. Der verstärkte Austausch zwischen den Akteuren/innen gab Impulse für die Entwicklung neuer Projekte und eröffnete Perspektiven für Gestaltungsmöglichkeiten. Allen voran wurde mit dem Leitbild eine **Orientierung und Aufforderung für**

eine bedarfsgerechte und zukunftsorientierte Integrationspolitik in Oberösterreich erarbeitet, die eine breite gesellschaftliche wie politische Zustimmung erfahren hat.

Am 17. November 2008 wurde das Integrationsleitbild des Landes OÖ von den Mitgliedern der Oö. Landesregierung, bestehend aus Vertretern/innen der drei Parteien ÖVP, SPÖ und die Grünen, beschlossen. Auch der oö. Landtag hat in seiner Sitzung am 2. April 2009 das Integrationsleitbild des Landes OÖ mit den Stimmen der ÖVP, SPÖ und der Grünen zur Kenntnis genommen.³ In diesem Landtagsbeschluss wurde darüber hinaus festgelegt, den oö. Landtag jeweils im Abstand von zwei Jahren vom Stand der Umsetzungsmaßnahmen betreffend das Integrationsleitbild OÖ zu informieren. Dieser Landtagsbeschluss ist damit Grundlage für die Erstellung und Veröffentlichung dieses ersten Berichtes zur Umsetzung des Integrationsleitbildes des Landes OÖ, der mit 31. Oktober 2010 dem oö. Landtag vorzulegen ist.

Welche Form kann ein Umsetzungsbericht nun konkret annehmen, wenn zu berücksichtigen ist, dass die **Umsetzung des Integrationsleitbildes des Landes OÖ** von vielen Faktoren abhängt und daher nicht linear, gesamthaft und automatisch erfolgt, sondern in jedem Fall **flexibel auf gesellschaftliche Veränderungen, etwaige geänderte Bedarfslagen und neu auftretende Fragestellungen reagieren** muss?

³ Beilage 1796/2009 zum kurzschriftlichen Bericht des Oö. Landtags, XXVI. Gesetzgebungsperiode, abrufbar unter www.ooe.gv.at

Mit Blick auf die Maßnahmenempfehlungen wird die Vielschichtigkeit des Querschnittsthemas Integration deutlich, zu dessen Umsetzung es sowohl verschiedene Träger, Fördergeber und Akteure/innen als auch unterschiedlichste Aktivitäten und Prozesse benötigt. Kurzum, die Umsetzung des Integrationsleitbildes des Landes OÖ ist als **Herausforderung und Aufgabe** nicht nur einzelner Ressorts der oö. Landesverwaltung oder der Integrationsstelle OÖ zu verstehen, sondern **des ganzen Bundeslandes Österreich**.

Diese Umstände machen die Abfassung eines Umsetzungsberichtes zum Integrationsleitbild des Landes OÖ zu einer sehr komplexen Aufgabe.

Was ist der vorliegende Umsetzungsbericht nicht?

- ↳ Bei dem vorliegenden Umsetzungsbericht handelt es sich um keinen **Integrationsatlas**, der eine Übersicht über sämtliche Träger, Angebote, Projekte und Initiativen in Oberösterreich bietet.⁴
- ↳ Es ist kein **reiner Statusbericht** zur Umsetzung des Integrationsleitbildes, das keine Checkliste mit strukturierten, klar umrissenen Maßnahmen und durchgängig strukturierten

rierten Projektschritten, sondern Maßnahmenempfehlungen beinhaltet.⁵

- ↳ Er stellt keinen ausschließlichen oder umfassenden **Tätigkeitsbericht⁶ der Integrationsstelle OÖ** dar, da diese nur zum Teil mit der Umsetzung des Integrationsleitbildes betraut ist.
- ↳ Ebenso besteht er aus keiner **Zusammenstellung von Berichten und Stellungnahmen** verschiedener Institutionen, Einrichtungen oder Träger.⁷
- ↳ Er ist auch keine Bestandsaufnahme der Lage von Integration in Oberösterreich im Sinne einer **Situationsevaluation von Integrationsprozessen**.⁸ Eine frühe gesamthafte Beschreibung und statistische Zusammenstellung für Oberösterreich liefert allerdings der „Integrationsbericht 2006“.⁹ Eine detaillierte und jeweils aktuelle Bestandsaufnahme setzt die Entwicklung eines indikatorenbasierten Integrationsmonitorings voraus.

⁴ Eine Übersicht im Sinne eines „Integrationsatlas“ ist vor allem für einzelne Städte machbar und daher v.a. im kommunalen Bereich zu finden. Vgl. Stadt Rottweil in Baden-Württemberg oder Stadt Essen in Nordrhein-Westfalen

⁵ Vgl. „Umsetzung Maßnahmenpaket Integration 2009. Berichterstattung der Interdepartementalen Arbeitsgruppe Migration IAM an den Bundesrat per Dezember 2009“ der Schweizerischen Eidgenossenschaft

⁶ Vgl. Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien (2009) oder Jahresbericht der Integrationsstelle des Kantons Basel-Stadt für die Jahre 2006 und 2007 oder „Miteinander leben in Berlin. Bericht zur Integrations- und Ausländerpolitik in Berlin“ (2000)

⁷ Vgl. „Nationaler Integrationsplan. Erster Fortschrittsbericht“ der deutschen Bundesregierung (2008)

⁸ Vgl. „Nordrhein-Westfalen. Land der neuen Integrationschancen. 1. Integrationsbericht der Landesregierung“ (2008) oder „Evaluation von Integrationsprozessen. Studie zur Erforschung des Standes der Integration von Zuwanderern und Deutschen in Frankfurt am Main am Beispiel von drei ausgewählten Stadtteilen im Auftrag des Amtes für Multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main“ (2001)

⁹ Vgl. „Integrationsbericht 2006 – eine Bestandsaufnahme der IST-Situation zur Erarbeitung des Integrationsleitbildes in Oberösterreich“, abrufbar unter www.ooe.gv.at

Was ist der erste Umsetzungsbericht zum Integrationsleitbild des Landes OÖ?

➤ Der vorliegende erste Umsetzungsbericht beschreibt in einem ersten Schritt einige **Entwicklungen in der Integrationsarbeit auf europäischer und nationaler Ebene**, die sich auch in Oberösterreich abzeichnen, und stellt dadurch den Kontext für die Integrationsarbeit in Oberösterreich her (Kapitel II).

Folgende **wesentliche Tendenzen** sind beobachtbar: eine verstärkte Zusammenarbeit und Austausch auf europäischer Ebene im Zusammenhang mit Integrationsagenten, eine Verschiebung von Integrationsarbeit hin zu Diversitätsmanagement, ein Abwägen zwischen der Entwicklung genauer Begrifflichkeiten und dem Widerstand gegen Kategorisierungen, die Ausbildung spezifischer Fachbereiche, ein daraus resultierender Boom des interkulturellen Bildungsmarktes und ein allgemein wahrnehmbares angespanntes gesellschaftliches Klima in der Auseinandersetzung mit der Thematik.

➤ In weiterer Folge ist er zum einen eine umfassende und dennoch – aufgrund der Komplexität der Materie – **unvollständige Beschreibung der Entwicklungen, Initiativen und Projekte in der Integrationsarbeit bzw. -politik innerhalb der oö. Landesverwaltung** (Kapitel III):

Zu Beginn des dritten Kapitels wird das Anfang des Jahres 2010 eingerichtete verwaltungsinterne Netzwerk für Integrations- und Diversitätsfragen (VIN) beschrieben und versucht, eine Ist-Stand-Analyse der Bedeutung von Integration und Diversität in der oö. Landesverwaltung zu erstellen. Diese stellt den Ausgangspunkt für die anschließende Beschreibung der weiteren Planung zur strukturellen Verankerung der Thematik und der daraus resultierenden interkulturellen Öffnung der Verwaltung dar. In weiterer Folge werden die Struktur und die aktuellen Tätigkeitsbereiche der Integrationsstelle OÖ skizziert.

➤ Bei dem Umsetzungsbericht handelt es sich außerdem um eine **Darstellung des Wirkens anderer Partner/innen der Integrationsarbeit auf regionaler und lokaler Ebene** (Kapitel IV) **seit Fertigstellung des Integrationsleitbildes des Landes OÖ im Jahr 2008**. Die Arbeit der Partner/innen der Integrationsarbeit wird nach einer kurzen Einführung in das Thema tabellarisch dargestellt und die ausgesprochene Vielfalt an Projekten und Initiativen wird so klar erkennbar.

Um Integrationsarbeit auf kommunaler Ebene beschreiben zu können, werden anschließend die bestehenden Herausforderungen, unterschiedlichen Rahmenbedingungen für Städte und Gemeinden und die aktuellen Unterstützungsmaßnahmen vonseiten des Landes OÖ erläutert und darauf-

hin Beispiele für Umsetzungsschritte auf lokaler Ebene, ein Ausblick sowie Handlungsempfehlungen für die weitere Arbeit gegeben.

↳ In Kapitel V werden **erkennbare Entwicklungstendenzen** skizziert, **die sich aus dem Gesamtbild der zuvor dargestellten Initiativen und Projekte ergeben**, und danach sowohl deren positive als auch negative Aspekte beleuchtet. In einem weiteren Schritt wird versucht, **Handlungsempfehlungen für die nächsten Jahre** zu formulieren, welche sich aus jeder Tendenz ableiten lassen.

↳ Abschließend werden eine **Zusammenfassung und ein Ausblick** in die nahe Zukunft der Integrationsarbeit gegeben und deren **mögliche Handlungsfelder und Entwicklungschancen aufgezeigt** (Kapitel VI).

Im Anhang findet sich ein Datenteil zu Migration in Oberösterreich. Zusätzlich enthält der Anhang ein Abkürzungsverzeichnis, das vor allem die in der Tabelle des vierten Kapitels verwendeten Selbstbezeichnungen der in Oberösterreich tätigen Akteure/innen in der Integrationsarbeit auflistet.

Integration ist ...
... was wir
daraus machen!

II. Entwicklungen in Europa und Österreich

II. ENTWICKLUNGEN IN EUROPA UND ÖSTERREICH

Die Integrationspolitik eines Landes und damit auch das Integrationsleitbild des Landes OÖ und dessen Umsetzung stehen immer auch im Kontext übergeordneter Entwicklungstendenzen.¹⁰ Da sie die Einschätzung von aktuellen Herausforderungen sowie die Entwicklung von Strategien für die Gegenwart und Zukunft erleichtern, sollen einige dieser Tendenzen an dieser Stelle kurz umrissen werden.

1. Aktuell bemerkbare Entwicklungen

1.1. VORGABEN AUF EUROPÄISCHER EBENE SOWIE ZUSAMMENARBEIT UND AUSTAUSCH ZWISCHEN EU-STAATEN

Die vier Grundfreiheiten der Europäischen Union beinhalten auch die Freiheit des Personenverkehrs von Bürgern/innen der EU, welche sich unterteilen lässt in die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Niederlassungsfreiheit. Den **größten Anteil an Neuzuwanderung nach (Ober-)Österreich stellt aktuell der Zuzug**

aus dem EU-Ausland dar.¹¹ Demzufolge ist dies ein **Bereich von Zuwanderung, der der österreichischen Rechtsordnung nicht unterliegt** und damit nicht durch den Nationalrat geregelt werden kann.

Für die **Zuwanderung beziehungsweise Niederlassung von Drittstaatsangehörigen**, also von Staatsangehörigen von Ländern außerhalb der Europäischen Union, liegen die **Regelungskompetenzen bei den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union**. Dennoch definierten die Staats- und Regierungschefs die **Integration von Drittstaatsangehörigen in dem „Haager Programm“** im November 2004 **als eine von zehn Prioritätsbereichen der Europäischen Union** und der Europäische Rat verständigte sich auf **gemeinsame Grundprinzipien für die Politik der Integration von Einwanderern/innen in der EU**. Der Fokus liegt auf einer umfassenden Antidiskriminierungspolitik, zudem wird mit diesen Initiativen der EU aber auch eine bessere Koordinierung der Integrationspolitik in den verschiedenen Mitgliedstaaten gefordert.¹² Diese Grundprinzipien stellen den kleinsten gemeinsamen Nenner in der europäischen Integrationspolitik dar, bedürfen jedoch aufgrund ihres lediglich deklaratorischen Charakters der Umsetzung durch die Mitgliedstaaten.¹³ Die Herangehensweise an Integrationspolitik auf nationaler Ebene und auch die Umsetzung der

¹⁰ Für Österreich bestehen wenige gesamthafte Zusammenstellungen, die diese Entwicklungstendenzen fachlich fundiert und über einzelne Bereiche hinausgehend beschreiben. Zu nennen sind: Bauböck, R./Perchinig, B.: „Migrations- und Integrationspolitik in Österreich“ (2003); entspricht einer erweiterten und aktualisierten Fassung des Artikels von Bauböck, R.: „Migrationspolitik“ in: Herbert Dachs et. al. (Hrsg.), „Handbuch des politischen Systems Österreich“, 3. überarbeitete Auflage, (Wien, 1997), abrufbar unter www.okay-line.at > Wissen > Migrationsgeschichte Österreichs. Insbes. für das Verständnis der Entwicklung von Rechtsmaterien, statistisches Material und einzelne Themenbereiche sehr hilfreich: Fassmann, H. (Hrsg.): „2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006“ (Klagenfurt, 2007)

¹¹ siehe Anhang 1 - Datenteil

¹² Vgl. „Haager Programm zur Stärkung von Freiheit, Sicherheit und Recht in der Europäischen Union“ (2005)

¹³ Vgl. Bendel, P./Haase, M.: „Integrationspolitik der Europäischen Union“ (2008)

auf europäischer Ebene ausgearbeiteten Grundprinzipien sind weiterhin sehr unterschiedlich. **Von einer gemeinsamen Migrations- bzw. Integrationspolitik der Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist man noch weit entfernt.**¹⁴ Ein praxisorientierter Informationsaustausch in Bezug auf Integrationsarbeit in Europa findet im Rahmen verschiedener Netzwerke statt.¹⁵

1.2. VON INTEGRATIONSARBEIT ZU DIVERSITÄTSMANAGEMENT?

In den letzten Jahren hat sich in Anlehnung an den in der Wirtschaft besser bekannten Begriff des Diversitätsmanagements eine neue Herangehensweise an das Thema Integration herausgebildet. **Integration wird in Integrationsleitbildern** oder Leitlinien für Integration weitgehend als **andauernder, zweiseitiger Prozess** verstanden, welcher sowohl Neuankommende als auch die Aufnahmegesellschaft vor vielschichtige Herausforderungen stellt und als Querschnittsmaterie nahezu alle Teilbereiche des gesellschaftlichen Lebens betrifft.¹⁶ Das **Konzept von Diversitätsmanagement** sieht hingegen das Vorhandensein von **Vielfalt an Denk- und Handlungsmöglichkeiten als Ausgangspunkt und Bereicherung für Organisationen und ihre einzelnen Mitglieder sowie als Chance, die es zu nutzen**

gilt. Diese Vielfalt ergibt sich aus mehreren Aspekten (wie etwa Alter, Geschlecht, Herkunft, sozialem Status, Bildungsweg und Beruf), also **aus der natürlichen Heterogenität der Gesellschaft.**¹⁷

Als Kritik am Konzept von "Integration" wird vor allem angeführt, dass eine – womöglich unbewusste – Kategorisierung in „Wir“ und die „Anderen“ erfolgen kann, wenn sowohl die sogenannte Mehrheitsgesellschaft als auch die Zugewanderten als jeweils "eine" oder sogar "einheitliche" Gruppe begriffen werden. Im Gegensatz dazu soll das diversitätsorientierte Konzept diese Zweiteilung überwinden, in dem es von einer Realität ausgeht, in der bereits die Aufnahmegesellschaft heterogen ist und das „Anderssein“ im Idealfall als Normalität angenommen wird.¹⁸ Die Berufung auf die Individualität eines jeden Einzelnen kann allerdings umgekehrt dazu verleiten, kulturelle oder soziale Hintergründe auch dann auszublenden, wenn diese zu berücksichtigen wären. Ohne ein Minimum an kulturellen Hintergrundkenntnissen kann nur schwer beurteilt werden, wann Kultur als Vorwand benutzt wird, um Fehlverhalten zu rechtfertigen oder um Machtpositionen zu verteidigen.¹⁹

¹⁴ Vgl. Merschmann, H.: „Stichwort: Migrationspolitik in Europa“ (2007)

¹⁵ Vgl. hierzu CLIP Network – Cities for Local Integration Policy, ein Städtenetzwerk im EU-Raum zu kommunaler Integration; Netzwerk Migration in Europa u.a.

¹⁶ Vgl. u.a. „Einbeziehen statt Einordnen – Zusammenleben in Oberösterreich, Integrationsleitbild des Landes OÖ“, abrufbar unter www.ooe.gv.at

¹⁷ Vgl. Universität Wien zu den Themen Diversity und Diversity Management, abrufbar unter <http://www.univie.ac.at/diversity> (19.10.2010)

¹⁸ Vgl. Schindlauer, D.: „Teilhabe und ‚Achtsamkeit‘ statt ‚Integration‘ und ‚Toleranz‘“ (2008)

¹⁹ Vgl. Gaitanides, St.: „Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste – Visionen und Stolpersteine“, in Rommelspacher, B. (Hrsg.), „Die offene Stadt. Interkulturalität und Pluralität in Verwaltungen und sozialen Diensten. Dokumentation der Fachtagung vom 23.09.2003“, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin, abrufbar unter http://www.fb4.fh-frankfurt.de/whoiswho/gaitanides/visionen_stolpersteine_ikoe.pdf (29.07.2010)

1.3. ENTWICKLUNG GENAUER BEGRIFFLICHKEITEN VERSUS WIDERSTAND GEGEN KATEGORISIERUNGEN

Um den Integrationsprozess, dessen Ergebnisse und auch Erfolge öffentlichkeitswirksam beschreiben zu können, wird aktuell verstärkt versucht, **Integration anhand entwickelter Integrationsindikatoren messbar zu machen.**²⁰ Der Vorteil dieser Vorgehensweise liegt darin, sich der eigenen Position bewusst zu werden sowie mögliche Entwicklungen zu erkennen und umzusetzen. **Der Begriff Integration wird zudem greifbarer, wenn er mit einer – zu messenden – Teilhabe an entsprechend vorhandener Qualifizierung am Arbeitsmarkt, Bildungswegen, Gesundheitszustand, Wohlbefinden, Zugehörigkeitsgefühl, Identität mit Österreich u.a. in Verbindung gesetzt wird.**

Voraussetzung für die Entwicklung von Indikatoren zur Evaluierung des Integrationsprozesses ist in der Regel eine explizite Definition des Begriffes Integration an sich, aber auch der Zielgruppe(n), welche in diesen Prozess eingebunden sind. Es bedarf also einer Kategorisierung in Gruppen, die wiederum unterteilt werden können, z.B. in Menschen mit Migrationshintergrund der ersten, zweiten oder dritten Generation; EU-Bürger/innen und Drittstaatsangehörige usw.

Vielfach wird allerdings auch Kritik an diesem Vorgang laut, da als Basis der Kategorisierung häufig der einzelne Faktor "Herkunft" herange-

zogen wird, während **für die Messung der Wirkungsebene von Maßnahmen im Grunde die Orientierung am Faktor "Bedarfssituation" im Vordergrund** stehen sollte. Es wird demnach fälschlich nahegelegt, dass der Faktor "Herkunft" mit dem Faktor "Bedarfssituation" automatisch übereinstimmt. Insbesondere von Zugewanderten der zweiten und dritten Generation wird immer häufiger der Wunsch nach Klärung darüber geäußert, ab welchem Zeitpunkt der Faktor "Herkunft" und damit die Frage nach ihrer Zugehörigkeit zur Migrationsbevölkerung nicht mehr relevant sei.

Die Diskussion rund um ein "Messbar machen" von Integrationsprozessen wird vermutlich noch einige Zeit andauern, da die Forderung nach einer Evaluierung von Integrationsprozessen und -maßnahmen der Forderung nach Überwindung von althergebrachten Kategorisierungen entgegen steht.

1.4. AUSBILDUNG VERSCHIEDENER FACHBEREICHE

In jüngster Zeit hat sich Integrationsarbeit zu einem eigenen Fachbereich entwickelt, der über die bestehende Migrationsforschung hinausgeht und zunehmend eigene Forschungen und Berufsspezialisierungen hervorbringt. **Den umfassend kompetenten „Ausländerexperten“ gibt es zwar nicht mehr – falls es ihn jemals gegeben hat –, jedoch wurden Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten** eingerichtet, die versuchen, der Breite und Komplexität des Themas gerecht zu werden

²⁰ Vgl. Diversity Check der Wiener Stadtverwaltung; Nationaler Aktionsplan für Integration

und hier möglichst umfassend Wissen und Erfahrungen zu vermitteln.²¹

Festzustellen ist eine Spezialisierung in einzelne Fachbereiche, die teilweise in sich noch genauer differenziert werden: etwa innerhalb der Pädagogik und Sprachforschung die Erforschung der Rahmenbedingungen für Mehrsprachigkeit bei Migranten/innenkindern und die Entwicklung geeigneter Förderungsmaßnahmen. Der Bildungsbereich ist aktuell jener Bereich, der am intensivsten diskutiert wird, weshalb möglicherweise auch eine so mannigfaltige Forschung im Zusammenhang mit Migrations- und Integrationsfragen betrieben wird (anders als etwa noch im Bereich Gesundheit).²²

Stärker ins Blickfeld gerückt ist europaweit auch die Auseinandersetzung mit Fragen rund um kommunale Integrationsarbeit und -förderung (siehe auch Kapitel IV, 3.).

1.5. BOOMENDER MARKT AN „INTERKULTURELLEN“ FORTBILDUNGEN UND TRAININGS

Institutionen und Organisationen im Aus- und Weiterbildungsbereich richten sich bei ihrer Angebotserstellung nach der bestehenden Nachfrage am Bildungsmarkt. So ist festzustellen, dass sich der (Bildungs-)Markt gesellschaftlichen Veränderungen anpasst und Entwicklungen und Trends widerspiegelt. Dem-

nach sind Angebote und anbietende Organisationen auf dem **„Bildungsmarkt Interkulturalität“** im vergangenen Jahrzehnt massiv expandiert.²³ Dieser Bildungsmarkt **konzentriert sich vor allem auf zwei Bereiche: Interkulturalität in der Wirtschaft und interkulturelle Kompetenz im Zusammenhang mit Sozialarbeit und/oder interkultureller Öffnung von Institutionen und Organisationen**. Für den Bereich der „interkulturellen Erwachsenenbildung“ im Zusammenhang mit Migration und Integration findet sich im Portal für Lehren und Lernen Erwachsener eine Zusammenstellung des Aus- und Weiterbildungsangebots, wobei *„die reale Vielfalt bzw. das gesamte Angebotsspektrum nicht umfassend abgebildet werden könne.“*²⁴

Interkulturelle Kompetenz als Terminus definiert weder eindeutige Fähigkeiten noch lässt der Begriff auf einen abgrenzbaren Kanon von Lerninhalten schließen. Sie wird in der Literatur umschrieben als eine um den kulturellen Aspekt erweiterte Form von sozialer Kompetenz, wobei allein das Wissen um kulturelle Unterschiede nicht ausreicht. Interkulturelle Kompetenz ist Kommunikations- und Handlungsfähigkeit in kulturellen Überschneidungssituationen.²⁵

Kritikpunkte an den Aus- und Weiterbildungsangeboten zum Thema „interkultu-

²¹ Vgl. u.a. Lehrgänge an der Universität Salzburg oder der Donau-Universität Krems

²² Vgl. Veröffentlichungen von Univ.-Prof. Mag. Dr. Gudrun Biffl; a.o. Univ.-Prof. Dr. Hildegard Weiss

²³ Diese Feststellung traf Annette Sprung in ihrem Artikel „Bildungsmarkt Interkulturalität – eine Erfolgsgeschichte?“ im Jahr 2003 und auch sieben Jahre später kann man an dieser Aussage festhalten.

²⁴ Vgl. http://erwachsenenbildung.at/themen/interkulturelle_eb/praxis/praxis_ueberblick.php (10.09.2010)

²⁵ Vgl. Grosch, H./Leenen, W./Rainer, W.: „Bausteine zur Grundlegung interkulturellen Lernens“, in: „Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung“. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn (1998)

relle Kompetenz“ beziehen sich zum einen auf die Frage der Auswahl jener, die „interkulturell kompetent“ werden sollen.²⁶ Zum anderen beinhalten sie auch eine Kulturalisierungskritik, denn „(w)o – was grundsätzlich zu begrüßen ist – die Aufmerksamkeit und Sensibilität für kulturelle Unterschiede gesteigert wird, ist zugleich die Gefahr von Zuschreibungen und Stereotypisierungen nicht weit.“²⁷

Über diese grundlegenden Kritikpunkte hinausgehend lassen sich einige **Qualitätsmerkmale und -ansprüche** festhalten, welche Aus- und Weiterbildungsangebote im Bereich Interkulturalität erfüllen sollten, damit sie letztlich als qualitativ hochwertige Angebote die Integration von Migrant*innen fördern können. Beispiele für Qualitätsmerkmale in der interkulturellen Aus- und Weiterbildung sind:

- ➞ eine klare Formulierung von zentralen Zielen,
- ➞ die Reflexion des eigenen Hintergrunds,
- ➞ das Anerkennen und Wertschätzen kultureller Vielfalt,
- ➞ eine Abstimmung der Inhalte und Methoden auf die formulierten Ziele und Zielgruppen.²⁸

²⁶ Vgl. Sprung, A.: „Bildungsmarkt Interkulturalität – eine Erfolgsgeschichte?“ (2003)

²⁷ Ebd., Seite 6

²⁸ Vgl. die Erarbeitung von „Qualitätskriterien für die interkulturelle Weiterbildung“ (2007) des Facharbeitskreises Interkulturelle Öffnung, Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, www.pro-qualifizierung.de (10.09.2010)

1.6. GESELLSCHAFTLICH ANGESpanN- TES KLIMA

„Massenmedien erzeugen Bilder in unseren Köpfen, sie sind das Fenster zur Welt, filtern und bearbeiten Informationen und bieten den Menschen tagtäglich Wirklichkeiten an. Sie sind jedoch keine Instanzen absoluter Wahrheit.“²⁹

Integration ist seit jeher eine umfassend diskutierte Materie. Gerade **in der jüngsten Vergangenheit gerät das Thema Integration jedoch sowohl in Österreich als auch in ganz Europa vermehrt in die Schlagzeilen**. Dabei lässt sich ein **zunehmend aggressiverer Ton in der Diskussion, eine stärkere Kategorisierung von Migrant*innen aufgrund ethnischer und religiöser Hintergründe sowie eine gewisse „Ethnisierung sozialer Probleme“** bemerken.³⁰ In Medienberichten und öffentlichen Diskussionen dominieren zwei Themenkomplexe als vermeintliche Kernfragen im Zusammenhang mit Zuwanderung und Integration: Asyl und Islam (selten, aber doch auch in Kombination) sowie Integrationsarbeit als Arbeit für eine sozial schwache Gruppe von "Menschen aus dem Ausland". Die Aufnahmegesellschaft wird hierbei als ständiger „Helfer“ wahrgenommen, selten wird auf die Heterogenität, Leistungen und Potenziale von Migrant*innen hingewiesen.

²⁹ Vgl. Schulz, R.: „Mediaforschung“, in: Noelle-Neumann, E./Schulz, W./Wilke J.(Hrsg.), „Publizistik Massenkommunikation“. Fischer Lexikon (1989)

³⁰ Vgl. hierzu Diskussionen in Frankreich (Roma), Deutschland, den Niederlanden (Muslime) und die Ausweitung auf die übrige EU

Als Folge der Dominanz dieser großteils negativen Berichterstattung über „Ausländer/innen“, Migration und Integration werden bereits vorhandene Unsicherheiten und Ängste in der Bevölkerung noch verstärkt. Daraus wiederum ergibt sich vielfach eine gewisse Reserviertheit gegenüber einer nur homogen erscheinenden Gruppe von Migranten/innen.

Auffallend sind vor allem auch die Emotionalität und Vehemenz, mit der die angesprochene Thematik sowohl auf Experten/innenebene als auch auf Ebene von (politischen) Entscheidungsträgern/innen und innerhalb der Bevölkerung diskutiert wird.

A photograph of a white wall with a black sign. The sign has white text that reads "INTEGRATION IST ..." on the first line and "WAS WIR DARAUS MACHEN" on the second line. To the left of the sign, a portion of a bookshelf with various books is visible.

**INTEGRATION
IST ...**

**WAS WIR
DARAUS MACHEN**

III. Amt der Oberösterreichischen Landesregierung

III. AMT DER OBERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG

1. VERWALTUNGSINTERNES NETZWERK FÜR INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTSFRAGEN (VIN)

1.1. HINTERGRUND UND STRATEGISCHE ÜBERLEGUNGEN

Das dem Integrationsleitbild des Landes Oberösterreich zugrunde gelegte Integrationsverständnis geht von einer **Einbeziehung aller oberösterreichischen Einwohner/innen auf struktureller, sozialer und kultureller Ebene aus**. In einer Gesellschaft sind die zentralen Teilhabechancen in den Bereichen Bildung, Wirtschaft, Arbeit, Verwaltung, Gesundheit und Soziales, Wohnen, Kultur, Freizeit uvm. auf struktureller, also organisatorischer Ebene verankert, weshalb sich die Integrationsbemühungen des Landes Oberösterreich auf diese Ebene konzentrieren.

Die Rahmenbedingungen für strukturelle Integration bilden in erster Linie die nationalen Gesetze, welche unter anderem festlegen, wer unter welchen Bedingungen Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt hat. Darüber hinaus gibt es Hemmnisse und Barrieren, die Migranten/innen wie auch Bürgern/innen der Aufnahmegesellschaft den gleichberechtigten Zugang oder gleiche Aufstiegschancen erschweren können. Es handelt sich hierbei meist um keine bewusst geschaffenen Hindernisse, sondern um unzureichende Sensibilität bzw. Bewusstsein

über Potenziale und Bedürfnisse von Bürgern/innen.

Das Amt der Oö. Landesregierung nimmt bei der strukturellen Integration von Migranten/innen in Oberösterreich eine zentrale Rolle ein. Es ist nicht nur ein wichtiger Arbeit- und Auftraggeber, sondern erbringt wesentliche Dienstleistungen für alle in Oberösterreich lebenden Menschen, regelt wichtige Aspekte des Zusammenlebens und steht damit im Spannungsfeld zwischen Politik und Gesellschaft. Im Zuge der Ausübung dieser Aufgaben und Funktionen rückt die Berücksichtigung der Vielfalt der oberösterreichischen Bevölkerung auch für die oö. Landesverwaltung immer mehr in den Mittelpunkt.

In der Vergangenheit wurden in der oö. Landesverwaltung eigene Verwaltungseinheiten für verschiedene Bedürfnisgruppen geschaffen (z.B. das Frauenreferat, die Gruppe für Leistungen für Menschen mit Beeinträchtigung, die Integrationsstelle OÖ). Diese eindimensionale Einteilung hatte oftmals die Entstehung einer statischen Hierarchie zwischen den definierten Gruppen zur Folge und es herrschten deutlich abgegrenzte Diskurse im Alltag vor. Auch wenn gegenwärtig unter anderem im Zusammenhang mit Integration eine Entwicklung in Richtung querschnittsorientierten Denkens bemerkbar ist, wird dennoch beispielsweise entweder ausschließlich von Gleichberechtigung von Mann und Frau oder aber von Integration gesprochen – selten jedoch werden beide Di-

mensionen gemeinsam diskutiert.³¹ Eine laufende Weiterentwicklung der jeweiligen Verwaltungseinheiten ist notwendig und es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass eine Kategorisierung in vermeintlich voneinander unabhängige Gruppen nicht immer den realen Gegebenheiten entspricht.

Mit der Verwirklichung einer der erarbeiteten übergeordneten strategischen Maßnahmenempfehlungen des Integrationsleitbildes des Landes OÖ, der Einrichtung des verwaltungsinternen Netzwerks für Integrations- und Diversitätsfragen (VIN) in der oö. Landesverwaltung durch die konstituierende Sitzung vom 19. Jänner 2010, wurde ein weiterer Versuch unternommen, diese Monodimensionalität zu überwinden und Integration als Querschnittsmaterie in der gesamten Landesverwaltung zu verankern.

Der Fokus für die Arbeit des Netzwerks liegt derzeit noch auf Migranten/innen bzw. auf Menschen mit Migrationshintergrund sowie auf dem Bestreben, eine interkulturelle Öffnung der oö. Landesverwaltung zu erreichen. Diese soll die Bürger/innennähe und Kunden/innenorientierung verstärken und allen Bürgern/innen einen gleichberechtigten Zugang zu den Dienstleistungen der oö. Landesverwaltung ermöglichen, der ihre Bedürfnisse und tatsächlichen Lebenslagen berücksichtigt.³²

³¹ Vgl. von Dippel, A.: „Raus aus den Schubladen! Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und die Einbeziehung der Intersektionalität“, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), „Dossier Politics of Diversity“, hrsg. von der Heinrich-Böll-Stiftung, http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2150.asp (14.07.2010)

³² Vgl. Özbabacan, A.: „Europas Städte auf dem Weg zu einer Politik der Vielfalt – Das Europäische Städtenetzwerk CLIP“, in: Dossier Politics of Diversity, (Hrsg.) von der Heinrich-Böll-

Die strategischen Überlegungen des VIN korrespondieren direkt mit dem Management- und Unternehmenskonzept der wirkungsorientierten Verwaltungsführung (WOV 2021),³³ das bereits seit 2003 eine nachhaltige Weiterentwicklung der oö. Landesverwaltung gewährleistet.

1.2. ZUSAMMENSETZUNG UND FUNKTIONSWEISE

Das VIN ist gegenwärtig nach dem Prinzip des Top-Down-Ansatzes aufgebaut: Es ist auf Ebene der Abteilungsleiter/innen angesiedelt, die als Schnittstellen und Drehscheiben zu den jeweiligen Verwaltungseinheiten fungieren und dafür sorgen, dass Informationen sowie gemeinsame Strategien und Resultate aus dem VIN die Mitarbeiter/innen erreichen. Die Leitung des Gremiums ist auf höchster Verwaltungsebene angesiedelt und obliegt dem Landesamtsdirektor. Fachlich und organisatorisch wird das Netzwerk von der Integrationsstelle OÖ begleitet. Im Netzwerk sind all jene Verwaltungsebenen (Direktionen/Abteilungen/Gruppen/Referate) des Amtes der Oö. Landesregierung vertreten, die – auf Basis des Landtagsbeschlusses vom 2. April 2009 zum Integrationsleitbild des Landes OÖ³⁴ – in einem ersten Schritt als besonders relevant eruiert wurden. Dies bedeutet im Umkehrschluss natürlich

Stiftung, http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1733.asp (14.07.2010)

³³ Vgl. WOV 2021, abrufbar unter www.ooe.gv.at

³⁴ Beilage 1796/2009 zum kurzschriftlichen Bericht des Oö. Landtags, XXVI. Gesetzgebungsperiode, abrufbar unter www.ooe.gv.at

nicht, dass für all jene, die im Netzwerk nicht vertreten sind, Integration und Diversität keine Relevanz besitzen. Da es sich um ein neues Vorhaben innerhalb der oö. Landesverwaltung handelt, wurden zu Beginn des Prozesses u.a. auch operative Kriterien (Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen, Überschaubarkeit und Arbeitsfähigkeit des Gremiums) beachtet.

Das VIN setzt sich wie folgt zusammen:

- ⇒ Vertreter/in der Bezirkshauptmannschaften
- ⇒ Abteilung Personalobjektivierung
- ⇒ Direktion Bildung mit Leitern/innen der Gruppen Kindergärten und Horte, Bildung, Jugend und Familie
- ⇒ Abteilung Präsidium mit Leitern/innen der Antidiskriminierungsstelle und des Frauenreferats
- ⇒ Abteilung Gesundheit
- ⇒ Abteilung Presse
- ⇒ Abteilung Jugendwohlfahrt mit Leiter/in der Kinder- und Jugendanwaltschaft
- ⇒ Abteilung Soziales
- ⇒ Direktion Kultur
- ⇒ Gruppe Staatsbürgerschaft, Fremdenrecht und Wahlen
- ⇒ Landespersonalausschuss (LPA)
- ⇒ Abteilung Statistik
- ⇒ Vertreter/in des Landesschulrates OÖ
- ⇒ Abteilung Wirtschaft

⇒ Abteilung Personal mit Leiter/in des Referats Personalentwicklung

⇒ Abteilung Wohnbauförderung

1.3. INTEGRATION UND DIVERSITÄT IN DER OÖ. LANDESVERWALTUNG

Ausgangspunkt für die Planung des strategischen Vorgehens im Rahmen des VIN ist die **Analyse des Ist-Stands** in Bezug auf Integration und Diversität in der oö. Landesverwaltung. Mithilfe einer im Laufe des ersten Halbjahres 2010 durchgeführten **schriftlichen Befragung der im VIN repräsentierten Verwaltungseinheiten und ergänzender Gespräche** wurden Informationen über bereits durchgeführte, bestehende, aber auch geplante Integrationsaktivitäten und -maßnahmen in den **drei Kernbereichen** der Verwaltungseinheiten **Kunden/innen, Mitarbeiter/innen und Organisation** gesammelt und überblicksartig zusammengefasst. Als Grundlage für die vorliegende Analyse wurden die Rückmeldungen der einzelnen Verwaltungseinheiten herangezogen.

Der Großteil der im Rahmen des VIN befragten Verwaltungseinheiten besitzt erhebliche Außenwirkung und bietet entweder direkt oder über externe Träger **Dienstleistungen für verschiedene Zielgruppen** an. Migranten/innen sind nach Einschätzung der Verantwortlichen im Wesentlichen Teil der angesprochenen Zielgruppen. Statistische Daten zum Anteil der Migranten/innen bzw. zur tatsächlichen Inanspruchnahme der angebotenen Dienst-

leistungen durch Migranten/innen liegen in nur wenigen Fällen vor oder orientieren sich ausschließlich an den Unterscheidungsmerkmalen Staatsbürgerschaft und/oder Religionszugehörigkeit. Diese Kriterien haben in diesem Zusammenhang nur unzureichende Aussagekraft. Verschiedene niederschwellig angebotene Dienste (z.B. Jobcoaching des Jugendservice, individuelle Hilfen der Kinder- und Jugendanwaltschaft) werden von Migranten/innen in der Regel gut angenommen. Andere präventiv ausgerichtete Beratungs- und Informationsstellen, die entweder der oö. Landesverwaltung direkt zugeordnet sind oder von dieser gefördert werden, erreichen Migranten/innen jedoch nicht in ähnlichem Maße. Das bedeutet, **Migranten/innen können das vorhandene und grundsätzlich für alle offene Angebot an öffentlichen oder von öffentlicher Hand geförderten sozialen Diensten nicht in der Form nützen, wie es in ihrer jeweiligen Situation sinnvoll bzw. wichtig wäre,**³⁵ und sind daher tendenziell in den präventiven Bereichen unterrepräsentiert.³⁶

Von den befragten Verwaltungseinheiten werden **als häufigstes Defizit der Migranten/innen im Kunden/innenkontakt vor**

allem mangelnde Deutschkenntnisse genannt. Daneben werden noch vereinzelt fehlende Information darüber, „wie Verwaltung funktioniert“, individuelle Lebensumstände, Bildungsniveau angeführt. Sprachliche Verständigungsschwierigkeiten können im Verwaltungskontakt mit Migranten/innen eine Barriere darstellen, meist jedoch sind sie nicht die einzigen psychosozialen Faktoren. Ebenso können fehlende Identifikationsmöglichkeiten mit bzw. fehlendes Vertrauen zu „Behörden“ oder die Befürchtung, nicht verstanden zu werden, einen gleichberechtigten Zugang zum Verwaltungsangebot erschweren. Die rechtlich oft restriktive Situation von Migranten/innen, die damit oft verbundenen Existenzängste, die Delegation an Facheinrichtungen, die als Zurückweisung wahrgenommen werden kann, aber auch strukturelle Rahmenbedingungen wie Gebühren, Öffnungszeiten, Entfernung vom Wohnort spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle³⁷. Die genannten Faktoren treffen nicht allein auf die als „Sondergruppe“ wahrgenommenen Migranten/innen zu, sondern sind im Kontext einer Verbesserung der Kunden/innenorientierung im Sinne des WOV 2021³⁸ zu berücksichtigen, von der auch andere Zielgruppen profitieren können.

Die „Integrations- bzw. kulturellen Bedürfnisse“ von Migranten/innen, wie sie von einzelnen

³⁵ Vgl. Jungk, S.: „Interkulturelle Öffnung sozialer Dienst und Ämter – eine Herausforderung für die Einwanderungsgesellschaft“, in: Riehle, E. (Hrsg.), „Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden“ (2001), abrufbar unter http://www.integration.nrw.de/publikationen/Weitere_Publikationen/Interkulturelle_Oeffnung_sozialer_Dienste/Sabine_Jungk/index.php (27.07.2010)

³⁶ Vgl. Gaitanides, St.: „Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste – Visionen und Stolpersteine“, in: Rommelspacher, B. (Hrsg.): „Die offene Stadt. Interkulturalität und Pluralität in Verwaltungen und sozialen Diensten. Dokumentation der Fachtagung vom 23.09.2003“, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin, abrufbar unter http://www.fb4.fh-frankfurt.de/whoswho/gaitanides/visionen_stolpersteine_ikoe.pdf (29.07.2010)

³⁷ Vgl. Jungk, S.: „Interkulturelle Öffnung sozialer Dienst und Ämter – eine Herausforderung für die Einwanderungsgesellschaft“ in: Riehle, E. (Hrsg.), „Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden“ (2001), abrufbar unter http://www.integration.nrw.de/publikationen/Weitere_Publikationen/Interkulturelle_Oeffnung_sozialer_Dienste/Sabine_Jungk/index.php (27.07.2010)

³⁸ Vgl. WOV 2021, abrufbar unter www.ooe.gv.at

Verwaltungseinheiten angeführt werden, sind vor dem Hintergrund des eben Erwähnten schwierig zu interpretieren. Einerseits besteht häufig die Tendenz, Konflikte ethnisch zu deuten, obwohl sie möglicherweise auf sozioökonomische oder strukturelle Faktoren zurückzuführen sind. Andererseits blenden Ansätze, die eine gleiche Behandlung aller Personen vorsehen und jeden Einzelnen ausschließlich in seiner Individualität sehen, mitunter kulturelle Aspekte aus. Ein Minimum an Hintergrundkenntnissen über mögliche kulturell oder durch die Herkunft geprägte Vorstellungen hilft, zwischen diesen beiden Faktoren abzuwägen.³⁹

Bei den bestehenden bzw. geplanten Maßnahmen der befragten Verwaltungseinheiten, mit denen auf die Bedürfnisse von Migrant*innen eingegangen wird bzw. zukünftig eingegangen werden soll, **überwiegt ebenfalls der sprachliche Aspekt**. Verschiedene Abteilungen verfügen über mehrsprachige Informationsprodukte, mit deren Hilfe sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten entgegengewirkt und dem Bedarf an Information und Beratung über Dienstleistungen des Landes OÖ Rechnung getragen wird. Darüber hinaus wird vereinzelt auch angedacht, für verschiedene Beratungs- und Informationsangebote, die im Auftrag des Landes OÖ von externen Trägern angeboten werden, Dolmetscher*innen

bzw. Berater*innen mit den entsprechenden Sprachkenntnissen einzusetzen oder Vertreter*innen von Migrant*innen-Selbstorganisationen als Multiplikatoren*innen einzusetzen, um Migrant*innen besser zu erreichen. Da bisher nur wenige **Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund** in den befragten Verwaltungseinheiten tätig sind, erachten es einzelne Verwaltungseinheiten mittelfristig als bedeutend, Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund aufzunehmen. Dies soll zum einen signalisieren, dass auch Menschen mit Migrationshintergrund in der oö. Landesverwaltung vertreten sind, und zum anderen den täglichen Kunden*innenkontakt verbessern. Auch in Hinblick auf den konkret verspürten Handlungsbedarf bzw. auf Vorschläge für relevante zukünftige Maßnahmen konzentriert sich der Blick der Mitarbeiter*innen der einzelnen Verwaltungseinheiten auf den Abbau sprachlicher Barrieren.

Ein Leitbild wird dann gelebt, wenn es von Entscheidungsträgern*innen sowie Mitarbeitern*innen auch getragen wird.⁴⁰ Fast in allen befragten Verwaltungseinheiten wurde über das Integrationsleitbild informiert, die Art der Informationsweitergabe variierte jedoch stark. **Der Großteil der Mitarbeiter*innen wurde im Rahmen von Dienst- und Mitarbeitergesprächen über das Leitbild informiert**, in einigen Verwaltungseinheiten wurde elektronisch auf die Einführung des Integrationsleitbildes hingewiesen, in einer Abteilung

³⁹ Vgl. Gaitanides, St.: „Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste – Visionen und Stolpersteine“ in: Rommelspacher, B. (Hrsg.), „Die offene Stadt. Interkulturalität und Pluralität in Verwaltungen und sozialen Diensten. Dokumentation der Fachtagung vom 23.09.2003“, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin, abrufbar unter http://www.fb4.fh-frankfurt.de/whoiswho/gaitanides/visionen_stolpersteine_ikoe.pdf (29.07.2010)

⁴⁰ Vgl. „Integrationsleitbilder haben eine zunehmende gesellschaftliche Legitimationsfunktion“, Interview mit Dipl.-Soz. Güngör, K. in: Integration im Fokus 1/2007

wurde den Mitarbeitern/innen eine gedruckte Fassung des Leitbildes zur Verfügung gestellt.

Wie Information über ein Thema grundsätzlich von jedem/r Einzelnen aufgenommen wird, hängt von vielen Faktoren ab, unter anderem auch von seiner/ihrer fachspezifischen Qualifizierung. Demzufolge ist die **Entwicklung einer interkulturell kompetenten Mitarbeiter/innenschaft** – zum Beispiel durch Aus- und Weiterbildung – ein Schlüsselaspekt bei der strategischen Umsetzung von integrations- und diversitätspolitischen Maßnahmen.⁴¹ Einige Mitarbeiter/innen der oö. Landesverwaltung haben sich bereits im Rahmen ihres Studiums mit dem Thema Integration beschäftigt, während einige wenige Seminare oder auch einen Lehrgang zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ besuchten. Für einzelne Positionen wird interkulturelle Kompetenz aufgrund des Aufgabengebietes der Mitarbeiter/innen für die Einstellung bereits vorausgesetzt (Antidiskriminierungsstelle, Bereich Außenbeziehungen, Integrationsstelle OÖ).

Für die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern/innen und Kunden/innen ist es unter anderem von großer Bedeutung, wie die Kunden/innen wahrgenommen werden und welche Bedürfnisse und Defizite ihnen zugeschrieben werden. Diesbezüglich hat sich herausgestellt, dass Menschen mit Migrationshintergrund von den Mitarbeitern/innen in den befragten Bereichen vorwiegend als Menschen mit sprachlichen Defiziten gesehen werden, welche ver-

stärkt Informationsbedarf haben. Während ein Bemühen um laufende Qualitäts- und Quantitätssteigerung von **Angeboten zum Abbau sprachlicher Barrieren** notwendig ist, kann **dies nicht als einzige Lösungsstrategie** verfolgt werden. Ein gleichberechtigter Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen und somit auch zu den öffentlichen Stellen wird oft auch durch andere Faktoren beschränkt (z.B. sozialer und kultureller Hintergrund der Kunden/innen, Komplexität ihrer rechtlichen Situation, allgemeine strukturelle Rahmenbedingungen).

Der Fokus auf die sprachliche Ebene und die Wahrnehmung, dass gerade in diesem Bereich Barrieren abzubauen sind, führt in weiterer Folge auch zu einem verstärkten **Wunsch nach Unterstützung** in genau diesem Bereich, vor allem **in Form von Dolmetschern/innen oder mehrsprachigem Informationsangebot. Abgesehen davon** herrscht vonseiten der Mitarbeiter/innen der oö. Landesverwaltung **große Zufriedenheit in Bezug auf das bestehende Angebot an Unterstützungsmaßnahmen.**

Damit die Themen Integration und Diversität auch nachhaltig in die oö. Landesverwaltung Eingang finden können und diese dadurch eine sogenannte interkulturelle Öffnung erfahren kann, bedarf es in einem dritten Schritt der strategischen Verankerung der Themen in der Landesverwaltung als Organisation.

Zur **strategischen Verankerung** zählt unter anderem die Einrichtung einer personellen Zuständigkeit für das Thema, wie es in einigen der befragten Abteilungen der oö. Landesverwal-

⁴¹ Vgl. „Monitoring Integration Diversität Wien“, abrufbar unter www.wien.gv.at (20.08.2010)

tung bereits der Fall ist. Der Vorgang der interkulturellen Öffnung ist sowohl als 'Top-Down'- als auch 'Bottom-Up'-Prozess zu sehen. Die Führungsebene lenkt den Prozess in den Hauptzügen, getragen wird er aber von den Mitarbeitern/innen.⁴² Die Möglichkeit zu Informations- und Erfahrungsaustausch ist aus diesem Grund von besonderer Bedeutung. Diesbezüglich ist festzustellen, dass das Thema Integration nur in wenigen der teilnehmenden Verwaltungseinheiten regelmäßig in Informations- bzw. Austauschgremien verankert ist. **Eine Einbeziehung in die strategischen Prozesse** befindet sich aktuell in der Umsetzungsphase.

Erfahrungen anderer europäischer Länder haben gezeigt, dass die sogenannte interkulturelle Öffnung der Verwaltung insgesamt ein lang andauernder Prozess ist, der nur Schritt für Schritt verwirklicht werden kann und für dessen Erfolg es vor allem Kontinuität und ständiger Entwicklung bedarf.⁴³

1.4. EINBINDUNG DER BEZIRKSHAUPT-MANNschaften

Um der Bedeutung regionaler Verwaltungsstrukturen im Zusammenhang mit Integrationsarbeit gerecht zu werden, wird im Laufe des zweiten Halbjahres 2010 eine Willkommensmappe für neu Zugewanderte durch die Bezirkshauptmannschaften verteilt. Während einer

Testphase von Herbst 2010 bis Frühjahr 2011 wird die Einführung **der Willkommensmappe als Umsetzung einer der operativen Maßnahmenempfehlungen des Integrationsleitbildes des Landes OÖ** in drei Pilot-Bezirkshauptmannschaften von einem Rahmenprogramm begleitet. Ziel ist es, dadurch den Nutzen der Willkommensmappe zu erhöhen und eine Steigerung der Diversitätskompetenz der Mitarbeiter/innen der Bezirkshauptmannschaften zu erzielen.

Die Willkommensmappe dient der Information von Migranten/innen, die in Oberösterreich ansässig werden, enthält aber auch interessante Ratschläge und Hilfestellungen für Migranten/innen, die schon länger in Oberösterreich leben. Die Mappe ist in einzelne Kapitel unterteilt, die jeweils einen Lebensbereich behandeln (Allgemeines zu Österreich, Aufenthalt und Niederlassung, Arbeit und Wirtschaft, Bildung, Wohnen, Gesundheit, Familie, Zusammenleben, Umweltschutz) und kurz zusammenfassen, was es zu beachten gilt und welche Unterstützungsmöglichkeiten es vonseiten des Landes Oberösterreich bzw. anderer zentraler Institutionen gibt. Im letzten Kapitel finden sich ein kurzer Überblick und wichtige Kontaktadressen für den jeweiligen Wohnbezirk, wodurch auch auf regionaler Ebene der Start in ein Leben in Oberösterreich erleichtert werden soll.

⁴² Vgl. Bellhaart, H.: „Interkulturelle Ausrichtung der Verwaltung in den Niederlanden – Beispiel Jugendhilfe“, in: Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin (Hrsg.), „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis. Dokumentation der Fachkonferenz vom Mai 2002“, abrufbar unter <http://www.bpb.de/files/3W3XB4.pdf> (23.08.2010)

⁴³ Ebd.

Leben in Oberösterreich



LAND
OBERÖSTERREICH

Willkommen in Oberösterreich

I-KU KALEN

JÄNNER

EEF

Sa	1	Trinitatis
So	2	Vaterstag
Mo	3	
Di	4	
Mi	5	
Do	6	Hl. 3 Könige, Epiphania, Hl. Abam hochfest, Transfiguration, Bergpredigt
Fr	7	Geburt Jesu Christi
Sa	8	
So	9	Hl. Stephanus
Mo	10	
Di	11	

Zusammenleben und Integration

Ein Leitfaden für Gemeinden

LAND
NIEDERÖSTERREICH

regionale Informations- und Diskussionsveranstaltungen zu den Ergebnissen und Umsetzungsmöglichkeiten des Leitbildes Oberösterreich

May - November 2008

Integration ist ...
... was wir
daraus machen!

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından hazırlanmış ve 2004 yılında yayınlanmış olan bu kitap, Türkiye'de uygulanan yükseköğretim politikalarının, özellikle de Bologna süreciyle ilgili olanların, bir özetini sunmaktadır. Kitabın yazarları, Türkiye'de uygulanan yükseköğretim politikalarının, özellikle de Bologna süreciyle ilgili olanların, bir özetini sunmaktadır.

Deutsch / Türkçe

Fr 26	So 26
So 27	Mo 27
So 28	Di 28
Mo 29	Mi 29
Di 30	Do 30

Abkürzung und Bedeutung der Farbcodierung:
 Grün: Wochentag
 Gelb: Feiertag
 Rot: Wochenende

MI 3	FR 3
DO 4	SA 4
FR 5	SO 5
SA 6	MO 6
SO 7	DI 7
MO 8	MI 8
DI 9	DO 9
MI 10	FR 10
DO 11	SA 11
FR 12	SO 12
SA 13	MO 13

2. INTEGRATIONSSTELLE OÖ

2.1. STRUKTURELLE VERANKERUNG DER INTEGRATIONSSTELLE OÖ

Die Integrationsstelle OÖ wurde 2001 eingerichtet (frühere Bezeichnung Koordinationsstelle für Integration) und ist der Abteilung Soziales zugeordnet.

Zielgruppen im Sinne eines Verständnisses von Integration als Querschnittsmaterie und wechselseitigen Prozess sind **für die Integrationsstelle OÖ alle in Oberösterreich ansässigen Österreicher/innen und Ausländer/innen**, das heißt

- ↳ niedergelassene Ausländer/innen,
- ↳ Personen, die im Zuge des Familiennachzugs nach Österreich gekommen sind,
- ↳ eingebürgerte Österreicher/innen,
- ↳ Asylberechtigte,
- ↳ Zugewanderte zweiter (oder auch dritter) Generation,
- ↳ „autochthone“ Österreicher/innen.

2.2. KERNAUFGABEN UND WIRKUNGSBEREICH DER INTEGRATIONSSTELLE OÖ

Die Kernaufgaben der Integrationsstelle OÖ sind, wie aus der folgenden Aufstellung ersichtlich wird, vielfältig:

- ↳ Koordination von Integrationsprojekten und -initiativen in Oberösterreich
- ↳ Förderung von Sprachkursen

- ↳ Förderung von Institutionen, Organisationen und Vereinen, die aktiv Integrationshilfe leisten
- ↳ Unterstützung von Gemeinden in Integrationsfragen
- ↳ Vernetzung und Wissensvermittlung zu Fragen rund um Integration, Migration und interkulturelle Themen
- ↳ Zusammenarbeit mit Akteuren/innen und Einrichtungen im Integrationsbereich bei der Entwicklung von neuen Projekten und Strategien auf Landes- und Bundesebene
- ↳ Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung – aktuelles Produkt: Willkommensmappe für neu Zugewanderte

2.3. AKTUELLE SCHWERPUNKTE DER INTEGRATIONSSTELLE OÖ

Seit Abschluss des Leitbildprozesses hat sich der Wirkungsbereich der Integrationsstelle OÖ weiterentwickelt. Aktuell ist die Integrationsstelle OÖ einerseits mit der fachlichen Beratung, Unterstützung und Koordinierung des Anfang des Jahres 2010 eingerichteten Verwaltungsinternen Netzwerks für Integrations- und Diversitätsfragen (nähere Informationen siehe Kapitel III, 1.) betraut.

Seit Herbst 2009 setzt die Integrationsstelle OÖ auch einen Schwerpunkt auf die Unterstützung von Gemeinden in Integrationsfragen. In Zusammenarbeit mit erfahrenen Personen aus der regionalen Integrationsarbeit werden Gemeinden bei der Klärung der Situation vor Ort, bei

Fragen rund um das Zusammenleben und bei der Bewältigung konkreter Herausforderungen unterstützt. Für die Umsetzung der konkreten Maßnahmen sind in weiterer Folge die Gemeinden und Partner/innen der lokalen Integrationsarbeit verantwortlich. Projekte werden bei Bedarf von der Integrationsstelle OÖ fachlich und nach Maßgabe von Ressourcen auch finanziell unterstützt (nähere Informationen siehe Kapitel IV, 3.).

Darüber hinaus wird großer Wert darauf gelegt, den Kontakt zu Migrant*innen-Communities zu intensivieren. Seit 2009 wird die Integrationsstelle OÖ durch zwei freie Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund unterstützt. Der türkische familiäre Hintergrund der einen Mitarbeiterin und ihre langjährige Berufserfahrung im Integrationsbereich stellen eine wertvolle Ressource im Kontakt mit türkischstämmigen Oberösterreichern/innen dar. Als Migrantin zweiter Generation mit kroatischer Muttersprache intensiviert ihre Kollegin die Kontakte der Integrationsstelle OÖ zu den Communities aus dem ehemaligen jugoslawischen Raum. Ziel ist ein wechselseitiger Austausch von Erwartungen sowie eine verbesserte Zusammenarbeit.

2.4. KONKRETE ARBEITSBEREICHE IN BEZUG AUF DIE IM INTEGRATIONSLEITBILD ERARBEITETEN ÜBERGEORDNETEN MAßNAHMEN

Bekenntnis zu und Leadership für eine gesamtgesellschaftliche Integrationspolitik seitens der Politik

- Beschluss der Landesregierung zum Integrationsleitbild des Landes OÖ, November 2008
- Beschluss des Landtags zum Integrationsleitbild des Landes OÖ, April 2009

Weiterentwicklung der Koordinationsstelle für Integration als Förder-, Wissens- und Kompetenzzentrum

- Willkommensmappe für neu Zugewanderte
- Einrichtung einer Homepage der Integrationsstelle OÖ als Wissensportal (in Arbeit)
- Aufstockung personeller Ressourcen
- Anpassung des Anforderungsprofils für Mitarbeiter/innen
- Weiterbildungsmaßnahmen

Proaktive, zielgruppenorientierte Informations- und Öffentlichkeitsarbeit ⁴⁴

- ⇒ Broschüre „Integration ist ... was wir daraus machen! Kurzfassung des Integrationsleitbildes OÖ“
- ⇒ Broschüre „Zusammenleben und Integration. Ein Leitfaden für Gemeinden“
- ⇒ Willkommensmappe für neu Zugewanderte
- ⇒ Einrichtung einer Homepage der Integrationsstelle OÖ als Informationsportal (in Arbeit)
- ⇒ Erster Bericht zur Umsetzung des oö. Integrationsleitbildes
- ⇒ Veranstaltungen, Vorträge, Präsentationen
- ⇒ Interkultureller Kalender (2009, 2010)

Ständige Landesintegrationskonferenz

- ⇒ 1. Landesintegrationskonferenz, 10. Februar 2009
- ⇒ 2. Landesintegrationskonferenz, 28. Oktober 2009
- ⇒ 3. Landesintegrationskonferenz, 16. Juni 2010
- ⇒ 4. Landesintegrationskonferenz, geplant April 2011

Landesverwaltungsinternes Netzwerk für Integrations- und Diversitätsfragen (VIN)

- ⇒ Konstituierende Sitzung VIN, 19. Jänner 2010
- ⇒ 2. Sitzung des VIN, 5. Mai 2010
- ⇒ 3. Sitzung des VIN, 20. Oktober 2010

Integrationsarbeit auf regionaler Ebene

- ⇒ Unterstützung von als prioritär ausgewählten Gemeinden durch Entwicklungs- und Strategiegelgespräche vor Ort – in Kooperation mit der Abteilung Kommunale Integration der Volkshilfe Oberösterreich, der Flüchtlings- und MigrantInnenhilfe der Caritas der Diözese Linz und der Berater/innengruppe vor Ort
- ⇒ Erarbeitung und Druck eines Leitfadens für Integrationsarbeit in kleineren und mittleren (Stadt-)Gemeinden
- ⇒ Finanzielle Unterstützung von Projekten aus den Gemeinden
- ⇒ Informationsarbeit im Rahmen von Bürgermeister/innen-Konferenzen, regionalen Vernetzungstreffen, Städtebundtag u.Ä.

Monitoring, Controlling und Evaluierung

- ⇒ Einbindung des Themas Integration in die strategischen Prozesse der oö. Landesverwaltung (in Arbeit)
- ⇒ Austausch mit der Abteilung Statistik über verfügbares Datenmaterial
- ⇒ Umsetzungsbericht als Monitoringinstrument

⁴⁴ www.ooe.gv.at



*Integration ist ...
... was wir
daraus machen!*

IV. Partner/innen der Integrationsarbeit

IV. PARTNER/INNEN DER INTEGRATIONSARBEIT

1. EINLEITUNG

1.1. INTEGRATIONSLEITBILDPROZESS OÖ 2005-2008

Das Integrationsleitbild OÖ wurde in einem bewusst breit angelegten Prozess von 2005 bis 2008 erarbeitet. Mehr als 200 Akteure/innen haben in sieben Arbeitskreisen die Handlungsfelder Bildung, Arbeit, Verwaltung, Gesundheit und Soziales, Wohnen und Zusammenleben, Freizeit und Sport sowie Kultur und Religion bearbeitet und jeweils Maßnahmenempfehlungen entwickelt. Hinzu kommen die Beiträge von vielen lokalen Akteuren/innen bei den Diskussionen in den Bezirken während und nach dem Prozess, die in das Leitbild bzw. in die Strategieüberlegungen zur Umsetzung eingeflossen sind.

1.2. UMSETZUNG DES INTEGRATIONS- LEITBILDES DES LANDES OÖ

So vielfältig die Mitarbeit an der Entstehung des Integrationsleitbildes des Landes OÖ be-

reits war, die Umsetzung des Integrationsleitbildes ist noch vielfältiger und vielschichtiger. Dementsprechend herausfordernd ist es, ein realitätsnahes buntes Bild dessen zu zeichnen, was im Sinne des Integrationsleitbildes des Landes OÖ seit 2008 angeregt und umgesetzt wurde.

Das vorliegende Kapitel des Umsetzungsberichtes hat die Aufgabe,

- die Vielfalt der Partner/innen der Integrationsarbeit und ihre Möglichkeiten sichtbar zu machen.
- zu verdeutlichen, auf welche vielfältige Weise das Integrationsleitbild des Landes OÖ umgesetzt und gelebt wird.
- den unzähligen Akteuren/innen und Trägern Respekt und Anerkennung für ihr Engagement auszusprechen – auch wenn deren Aktivitäten nur beispielhaft oder stellvertretend angeführt werden können.

2. PARTNER/INNEN DER INTEGRATIONSARBEIT – GESAMTDARSTELLUNG

Als Partner/innen der Integrationsarbeit werden folgende Institutionen bzw. Akteurs/innengruppen gesehen und nach deren Rollen und Aufgaben unterschieden:

TRÄGER/EBENEN	<ul style="list-style-type: none"> » Mitglieder der Oö. Landesregierung » Landtagsabgeordnete » Bürgermeister/innen » Stadträte/innen » Gemeinderäte/innen 	<ul style="list-style-type: none"> » Amt der Oö. Landesregierung » Bezirkshauptmannschaften » Magistrate und Gemeinden 	<ul style="list-style-type: none"> » Kindergärten » Schulen » Krankenhäuser » Sozialeinrichtungen » Arbeitsmarktservice » Polizei » Wohnbauträger » Sozialversicherungsträger
	POLITIK	VERWALTUNG	SONSTIGE REGELSYSTEME
ROLLE UND AUFGABE	<ul style="list-style-type: none"> » politisches Bekenntnis zu einer potenzial- und zukunftsorientierten Integrationspolitik » politische Vorgaben für notwendige Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> » Erfüllung öffentlich-rechtlicher Aufgaben gegenüber der Gesellschaft » Anlaufstelle für Einheimische und Zugewanderte » Arbeitgeber/Auftraggeber » Entwicklung von Strukturen und Angeboten, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen eingehen 	<ul style="list-style-type: none"> » Förderung der gleichberechtigten Teilhabe am Bildungs-, Sozial- und Gesundheitssystem sowie am Arbeitsmarkt aller Oberösterreicher/innen gemäß der Zusammensetzung der Bevölkerung » Entwicklung von Strukturen und Angeboten, die auf die unterschiedlichen Zielgruppen eingehen

TRÄGER/EBENEN	<ul style="list-style-type: none"> » Organisationen, die im Flüchtlings-, Migrations- und Integrationsbereich tätig sind » Migranten/innen-Selbstorganisationen z.B. Kulturvereine, ethnische Vereine, Dachverbände, ... 	<ul style="list-style-type: none"> » Sozial- und Gesundheitsorganisationen » Organisationen und Vereine zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration » Interessenvertretungen für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen » Interessenvertretungen von/für Kinder(n), Jugendliche(n), Senioren/innen, Frauen, ... 	<ul style="list-style-type: none"> » jede/r Einzelne der Bevölkerung – unabhängig von ihrer oder seiner Herkunft » Plattformen, Vernetzungsgruppen, Arbeitskreise, ...
	ORGANISATIONEN MIT SCHWERPUNKT INTEGRATIONSARBEIT	ORGANISATIONEN UND INTERESSEN- VERTRETUNGEN	ALLGEMEINE ZIVILGESELLSCHAFT
ROLLE UND AUFGABE	<ul style="list-style-type: none"> » fachlich und häufig mehrsprachige Beratung und Unterstützung von Zugewanderten » Entwicklung und Umsetzung integrationsfördernder Projekte » Sprecher- und Vermittlerrollen 	<ul style="list-style-type: none"> » Erledigung von Aufgaben, die die öffentliche Hand nicht erfüllen kann, oder wofür es keinen gesetzlichen Auftrag gibt » Wahrnehmung von Interessen benachteiligter Gruppen 	<ul style="list-style-type: none"> » individueller Beitrag für ein gelingendes Zusammenleben im Alltag » Zivilcourage » Wahrnehmung von Interessen benachteiligter Gruppen

Nicht in dieser Grafik enthalten sind **Medien**, die aber dennoch eine wichtige Rolle spielen. Vor allem Massenmedien wie Tageszeitungen und Fernsehen haben eine bedeutende Funktion im Bereich Berichterstattung, Wiedergabe von und Kommentar zu gesellschaftlichen Diskussionen sowie Meinungsbildung. In Österreich wird diese Rolle zwar wiederholt thematisiert,⁴⁵ allerdings setzen sich noch wenige Medien und auch verhältnismäßig wenige Integrationsakteure/innen nachhaltig und fachlich fundiert mit den damit verbundenen Fragen auseinander, wie dies in anderen Ländern bereits zu beobachten ist. Bemerkbar ist in den letzten Jahren allerdings eine gestiegene Anzahl an Spezialberichten oder Pilotprogrammen, die sich mit Themen wie Zuwanderung, bikulturelle Beziehungen, Jugendliche der zweiten Generation oder Karrieren von Migranten/innen auseinandersetzen⁴⁶. In der Regel dominiert hierbei der „Besonderheitsfaktor“ von Menschen mit Migrationshintergrund.

2.1. ZIELE UND NUTZEN VON INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTSARBEIT

Das Ziel von Integrations- und Diversitätsarbeit ist es, gesamtgesellschaftlich in Richtung sozialer Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit zu wirken. Dem entsprechend lauten auch die Leitlinien des Integrationsleitbildes des Landes OÖ:



Es geht also letztlich um unsere Gesellschaft als Ganzes. Integrations- und Diversitätsarbeit kämpft allerdings mit dem Missverständnis, dass es sich hierbei vorrangig oder gar ausschließlich um Lobbyarbeit für Migranten/innen handle. Sinnvolle Integrations- und Diversitätsarbeit hat jedoch **nur dann Migranten/innen als besondere Zielgruppe(n)** im Blick, **wenn es um den Ausgleich unterschiedlicher Ausgangssituationen geht** (etwa durch Sprachkurse oder Unterstützung bei komplexen Rechtsfragen). Ansonsten zielen integrations- und diversitätsfördernde Maßnahmen darauf ab, allen Beteiligten den Umgang mit aktuell anstehenden Fragen zu erleichtern. Darunter fällt schließlich auch die Unterstützung von Lehrern/innen beim Unterricht in einer Klasse mit überwiegend mehrsprachigen Schülern/innen oder von Mitarbeitern/innen in Beratungseinrichtungen bei der Orientierung im Gesetzes- und Zuständigkeitsdschungel.

2.2. MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN DES UMSETZUNGSBERICHTES

Dieses Verständnis von Integrations- und Diversitätsarbeit, wie es im Integrationsleitbild des Landes OÖ deutlich wird, liegt auch dem

⁴⁵ Vgl. Zweite Österreichische Diversity Messe zum Thema „Medien Messe Migration“ (September 2009) in Wien

⁴⁶ Vgl. die ORF-Serie „Tschuschen:power“ oder die Artikel-Serie „Mein Nachbar, der Migrant“ in den Oberösterreichischen Nachrichten von März 2010 bis Mai 2010

vorliegenden Umsetzungsbericht zugrunde. Dementsprechend werden in diesem Kapitel sowohl **Umsetzungsschritte, die in den Bereich Chancenausgleich fallen** (etwa fokussierte Arbeitsmarktmaßnahmen), als auch **Projekte, die sich um interkulturellen Dialog oder direkte Begegnung bemühen**, sowie **strukturelle Schritte zur Unterstützung von Mitarbeitern/innen im Arbeitsalltag** angeführt.

Mit der **tabellarischen Übersicht über Aktivitäten** in den einzelnen Handlungsbereichen wird keinesfalls Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Die Beschränkung und Auswahl der angeführten Umsetzungsbeispiele ist zum einen auf den spezifischen Kenntnisstand des Landes OÖ über Aktivitäten zurückzuführen⁴⁷ und ergibt sich zum anderen aus dem Bestreben, in der Gesamtheit ein möglichst bunt gemischtes Bild zu vermitteln. Es wurde daher soweit möglich auf eine regionale Streuung sowie auf eine Ausgewogenheit bei den angeführten Organisationen geachtet und **die unterschiedlichen Formen von Umsetzungsschritten** berücksichtigt. Diese reichen von umfangreichen Programmen, die in einzelnen Organisationen gestartet wurden, über große und kleine Projekte von Institutionen oder Einzelakteuren/innen bis hin zu einzelnen Umsetzungsschritten und laufendem Engagement im (Arbeits-)Alltag.

Die für das Integrationsleitbild des Landes OÖ erarbeiteten Maßnahmenempfehlungen sind in ihrer Vielfalt als Handlungsempfehlungen, als konkrete Projektvorschläge, als Programme, die vielstufige Projektschritte erfordern, als innovative Ideen oder in Anlehnung an Good-Practice-Beispiele aus anderen Ländern formuliert.

Das „gelebte“ Integrationsleitbild des Landes OÖ – und damit der Umsetzungsbericht – orientiert sich an den übergeordneten Leitlinien und den Zielsetzungen, die den einzelnen Maßnahmenempfehlungen zugrunde liegen, da diese beständiger sind als die einzelnen Maßnahmen selbst und genügend Raum für aktuelle Entwicklungen, fachlichen Fortschritt, neue Ideen oder veränderte Bedarfslagen lassen.

Die tabellarische Übersicht beschreibt daher, welche Maßnahmen, Projekte und Aktivitäten als Umsetzungsschritte im Sinne der Zielsetzung der jeweiligen Maßnahmenempfehlung gesehen werden können. Dies ermöglicht es, das mitunter statische Moment der erarbeiteten Maßnahmenempfehlungen zu überwinden und gleichzeitig überprüfen zu können, ob im Sinne der dahinter stehenden Zielsetzung Umsetzungsschritte gesetzt worden sind.

Das Integrationsleitbild des Landes OÖ ist kein Aufgabenkatalog, der mittels einfacher Checkliste überprüft werden kann. Im Sinne eines gelebten Integrationsleitbildes des Landes OÖ enthält **der Umsetzungsbericht** nicht nur Aktivitäten, die seitens der jeweiligen Verantwortlichen als Umsetzungs-

⁴⁷ In der Übersicht wurde auf eine möglichst hohe Ausgewogenheit und Vielfalt geachtet. Es ergibt sich allerdings aus der Position der Berichtsverfassung des Landes OÖ, dass die Kenntnis über jene Integrationsmaßnahmen und -projekte größer ist, bei denen das Land OÖ als Kooperationspartner oder Fördergeber fungiert, als bei anderen Aktivitäten und Projekten in Oberösterreich.

schritte des Integrationsleitbildes „ausgeschildert“ werden, sondern **soll vielmehr die Vielfalt an lebendiger Integrationsarbeit wiedergeben, die durch den Integrations-**

leitbildprozess in Oberösterreich verstärkt, vertieft und fachlich weiterentwickelt wurde.

2.3. HANDLUNGSFELD BILDUNG, ERZIEHUNG, SCHULE

Zielsetzungen der Maßnahmenempfehlungen laut Integrationsleitbild OÖ ➤ umgesetzte Maßnahmenschritte

MAßNAHMENEMPFEHLUNG	ZIELSETZUNG	UMGESETZTE MAßNAHMEN- SCHRITTE – BEISPIELHAFTE AUFZÄHLUNG	PARTNER/INNEN/ TRÄGER/INNEN
INTEGRATIONSFACHDIENST BILDUNG, SCHULE, FAMILIE, ERZIEHUNG	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zusammenführung von Informationen für den Bereich Bildung, Schule, Familie und Erziehung ➤ Erleichterte Orientierung für im Bildungswesen tätige Akteure/innen und Eltern ➤ Verstärkte Vernetzung der Einrichtungen (Kinderbetreuungsstätten, Schulen, Erwachsenenbildungseinrichtungen, Beratungsstellen, Familien- und Jugendorganisationen etc.) und Bündelung von Ressourcen ➤ Unterstützung von Aktivitäten vor Ort im Bereich Bildung und Integration 	Informations- und Diskussionsveranstaltungen	
		» Symposium Bildung und Integration – Innovative Ideen und praktische Beispiele, 12. Juni 2010	➔ Stadt Linz, VHS OÖ – Institut Interkulturelle Pädagogik, Migrations- und Integrationsbeirat Linz
		» "WIR gemeinsam im Kindergarten" – Veranstaltungsreihe "Markierungen – Gespräche um kulturelle Vielfalt", 10. Juni 2010	➔ Verein Markierungen
		» Bundesweites Seminar "Interkulturalität und Mehrsprachigkeit in der schulischen Praxis", 25.-27. April 2010	➔ Pädagogisches Institut des Bundes in OÖ; KulturKontakt Austria; bm:ukk
		» Verstärkte Bekanntmachung und Nutzung von vorhandenen Informationsangeboten z.B. Projektdatenbank des Unterrichtsministeriums; www.projekte-interkulturell.at , Verteilung der DVD "Treffpunkt Schule"	➔ bm:ukk
		» Informations- und Beratungstätigkeit für Schulen und Kindergärten auf Anfrage (nach Maßgabe von Ressourcen)	➔ VHS OÖ – Institut Interkulturelle Pädagogik

		» ARGE Interkulturelles Lernen und Deutsch als Zweitsprache	→ Pädagogische Hochschule OÖ
EINBINDUNG UND EMPOWERMENT VON ELTERN MIT MIGRATIONS-HINTERGRUND	➤ Verstärkte Zusammenarbeit aller Lehrer/innen mit Eltern von Schüler/innen mit Migrationshintergrund ➤ Ausführliche Informationen (nach Bedarf und Möglichkeit in der Muttersprache) über die Rechte, Möglichkeiten und Pflichten von Eltern ➤ Förderung der Bildungschancen der Schüler/innen mit Migrationshintergrund	» Berücksichtigung des Themas bei Entwicklungsgesprächen in Gemeinden	→ istOÖ
		» Gründung von speziellen Elternvereinen durch Migranten/innen-Communities	→ Mit Unterstützung der VHS OÖ – Institut Interkulturelle Pädagogik
		» Berücksichtigung des Themas bei der Veranstaltungsreihe "Integration von Familien ausländischer Herkunft" in den Bezirken	→ SPES Familienakademie in Kooperation mit istOÖ
		» Elternbildungsveranstaltungen » zum Teil mehrsprachige Elternbildner/innen	→ SchEZ → istOÖ und VHS OÖ - Institut Interkulturelle Pädagogik → Die Kinderfreunde OÖ → Migranten/innen-Selbstorganisationen mit Unterstützung durch istOÖ → Phoenix Institut für Kultur, Bildung und Sport
		» Ausweitung des Projekts "Rucksack"	→ VHS OÖ – Institut Interkulturelle Pädagogik
		» Berücksichtigung des Themas in Gesprächen und bei Veranstaltungen von und mit Migranten/innen-Selbstorganisationen	→ istOÖ und VHS OÖ - Institut Interkulturelle Pädagogik

<p>REGIONALE INTER-KULTURELLE ARBEITSKREISE FÜR PÄDAGOGEN/INNEN IN KINDERBETREUUNGSEINRICHTUNGEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Austausch und Unterstützung von Pädagogen/innen in Kinderbetreuungseinrichtungen ➤ Qualitätssicherung von Kinderbetreuung für multikulturell gemischte Gruppen 	<ul style="list-style-type: none"> » Berücksichtigung des Themas bei Entwicklungsgesprächen in Gemeinden » Vermittlung von Unterstützungsangeboten z.B. "Rucksack", "Mama lernt Deutsch" » Förderung von muttersprachlichen Stützkräften » Fortbildungsangebote im Bereich Sprachförderung insbes. bei der Umsetzung der "Sprachtickets" 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ istOÖ und Akteure vor Ort ➔ Anstellung von muttersprachlichen Stützkräften in div. Kindergärten
<p>LEHRGANG "INTERKULTURELLE PÄDAGOGIK IN KINDERBETREUUNGSEINRICHTUNGEN"</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erweiterung interkultureller Kompetenzen des Fachpersonals in Kinderbetreuungseinrichtungen zur Sicherstellung guter Bildungsqualität bei der Umsetzung interkultureller Bildungsziele und Inhalte für Kinder mit und ohne Migrationshintergrund ➤ Vermittlung von aktuellen entwicklungspsychologischen Erkenntnissen zum Zweitspracherwerb und zu altersgemäßen Ansätzen der Sprachförderung im Kontext der Kindergruppe ➤ Erweiterung des persönlichen und fachlichen Handlungsrepertoires bei der Gestaltung der interkulturellen Elternzusammenarbeit und der interreligiösen Erziehung 	<ul style="list-style-type: none"> » Lehrgang "Bildungswelten" » Themenspezifische Fort- und Weiterbildung für Pädagogen/innen in den Bereichen interkulturelle Erziehung, Sprachförderung usw. (z.B. Lehrgänge "interkulturelle Pädagogik", "interkulturelle Kommunikation und Beratung", "interkulturelles Lernen mit Musik und Tanz") 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Bildung und Gesellschaft, Gruppe Kindergärten und Horte

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erfahrungsaustausch, Bearbeitung eigener Praxisbeispiele, Vernetzung mit anderen Teilnehmern/innen und Referenten/innen 		
"INTERKULTURELLE BILDUNG FÜR ALLE" – INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTS-KOMPETENZ AN SCHULEN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verankerung von interkulturellem Lehren und Lernen als ein Anliegen aller Lehrer/innen ➤ Vermittlung interkultureller Kompetenzen für alle Schüler/innen ➤ Qualitätssicherung des Unterrichts und Gewährleistung eines adäquaten Unterrichts durch interkulturell geschulte Lehrer/innen ➤ Einbeziehung in- und ausländischer Eltern in dieses gesamtheitliche Lernen 	<ul style="list-style-type: none"> » Ausbau des Fortbildungsangebots für Lehrer/innen z.B. im Bereich Interkulturelles Lernen, Mehrsprachigkeit, Religions- und Konfessionsvielfalt im Klassenzimmer 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Pädagogische Hochschule OÖ
		<ul style="list-style-type: none"> » Zahlreiche Projekte an Schulen in ganz OÖ – sowohl als Teil des Unterrichts als auch darüber hinausgehende Aktivitäten z.B. Theaterstücke, Feste, Vorführungen, Workshops 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ "Wörterbrücke – Freistadt" ➔ VS Julbach – Theaterprojekt "Der Eine und die Andere" ➔ HAK Lambach – Projekt "Connecting Schools" ➔ KiJA - Kinderschutzpreis zum Thema Migration/Integration, Projekteinreichungen diverser Schulen in OÖ
		<ul style="list-style-type: none"> » Förderungspreise unter dem Motto "Stadt der Kulturen" für interkulturelle Projekte (Kategorie "Pädagogische Einrichtungen") 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Stadt Linz
		<ul style="list-style-type: none"> » "ProjektXchange" – Migranten/innen als Botschafter/innen an Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Verein Lernen aus der Zeitgeschichte

FÖRDERUNG DER SCHÜLER/INNEN MIT NICHT- DEUTSCHER MUTTER- SPRACHE IM UND DURCH DEN MUTTERSPRACHLICHEN UNTERRICHT	➤ Unterstützung und Sicherung optimaler Sprachkenntnisse von Kindern mit Migrationshintergrund	» Projekt "Auf die Bücher.Fertig.Los!"	➔ Aktuell: Stadt Wels
	➤ Schaffung einer wichtigen Grundlage für den späteren Bildungs- und Berufsweg	» Projekt "Lesetandem"	➔ ibuk
		» Zahlreiche Aktivitäten zur Förderung der Muttersprache	➔ Diverse Migranten/innen-Communities, ehrenamtlich auf Eigeninitiative
LEHRGANG "DEUTSCH ALS FREMDSPRACHE" FÜR LEHRENDE	➤ Träger- und zielgruppenübergreifende Professionalisierung der Unterrichtstätigkeit im Bereich Deutsch als Fremdsprache und Zweitsprache ➤ Absicherung einer bedarfsgerechten Angebotssituation ➤ Eröffnung neuer zukunftssicherer Berufsfelder	» Pilot-Lehrgang zur Ausbildung von Trainern/innen für Deutsch als Zweit- bzw. Fremdsprache	➔ bfi OÖ
AUSBAU HAUPTSCHULEXTERNISTEN- LEHRGÄNGE IN OÖ	➤ Sicherung von Grundbildung (Pflichtschulabschlüsse) für möglichst alle Oberösterreicher/innen (insbes. mit Migrationshintergrund) mittels Realisierung von Hauptschulabschlüssen in allen Bezirken Oberösterreichs	» Vorbereitungslehrgang zum Hauptschulabschluss	➔ Verein maiz ➔ bfi OÖ

2.4. HANDLUNGSFELD WIRTSCHAFT, ARBEITSMARKT, AUSBILDUNG

Zielsetzungen der Maßnahmenempfehlungen laut Integrationsleitbild OÖ ➤ umgesetzte Maßnahmenschritte

MAßNAHMENEMPFEHLUNG	ZIELSETZUNG	UMGESETZTE MAßNAHMEN-SCHRITTE – BEISPIELHAFTE AUFZÄHLUNG	PARTNER/INNEN/ TRÄGER/INNEN
MEHRSPRACHIGE BERATUNG MIT SCHWERPUNKT AUFENTHALT UND BESCHÄFTIGUNG	➤ Intensive, individuelle Beratung/Betreuung/Begleitung in einer der Person mit Informationsbedarf gut verständlichen Sprache mit dem Ziel einer nachhaltigen Arbeitsmarkt(re)integration	» Fortführung des mehrsprachigen Beratungsangebots an den Standorten Linz und Wels sowie in den Bezirken mittels Sprechtagen	➔ migrare ➔ OÖ Familienbund, Integrationsstelle DIALOG
		» Beratung von ÖGB-Mitgliedern mit Migrationshintergrund in arbeitsrechtlichen und sozialen Fragen in Linz	➔ ÖGB OÖ
		» Mehrsprachiges Beratungsangebot für arbeitssuchende Migranten/innen am Standort Linz	➔ AMS OÖ mit Unterstützung von bereits mehrsprachigen Mitarbeitern/innen und migrare-Mitarbeitern/innen
"CLEARING UND CHANCE" – NOSTRIFIZIERUNG UND (RE-) QUALIFIZIERUNG	➤ Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von aus dem Ausland zugewanderten Menschen gemäß ihrer Qualifikation ➤ Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften auf dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt	» ESF-Projekt CoMit	➔ VFQ
		» ESF-Projekt „Horizont – Jugendwerkstatt Skgt.“	➔ BIS
		» ESF-Projekt "IDA – Integration durch Arbeit"	➔ Verein ALOM
		» ESF-Projekt "Stützpunkt"	➔ Verein SAUM ➔ Verein Wohnplattform ➔ IAB

	➤ Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Menschen mit Migrationshintergrund	» ESF-Projekt "MOLE"	➔ VFQ ➔ Frauenstiftung Steyr
		» ESF-Projekt "ProViel"	➔ VFQ ➔ FAB
		» ESF-Projekt "Fachqualifizierung"	➔ bfi OÖ
VERMITTLUNGS COACHING FÜR MIGRANTEN/INNEN	➤ Nutzung formeller und informeller Qualifikationen von Migranten/innen ➤ Optimierung der Vermittlungsarbeit ➤ Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften	» Erarbeitung individueller Kompetenzprofile	➔ migrare in Kooperation mit dem AMS (nach CH-Q) ➔ VHS Linz ➔ VH FMB in Kooperation mit dem AMS (nach CH-Q)
		» Projekt "Du kannst was"	➔ FAV OÖ
IMPLACEMENT – AUSBILDUNGSADÄQUATE INTEGRATION VON MIGRANTEN/INNEN	➤ Nutzung des Fachkräftepotenzials von Migranten/innen ➤ Verringerung des Fachkräftemangels	» siehe oben: ESF-Projekte » www.pakete.at	

BERUFSORIENTIERUNG UND BASISQUALIFIKATION FÜR ARBEITSMARKTFERNE JUGENDLICHE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivationsorientierte Berufsorientierung und niederschwelliges Arbeitstraining (Vermittlung arbeitskultureller Schlüsselqualifikationen) in einem lust- und spaßbetonten Arbeitskontext ➤ Erprobung von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen ➤ Perspektiven- und Motivationsgewinnung für eine später angestrebte Berufsausbildung bzw. Berufstätigkeit ➤ Kritische Reflexion der geschlechterdifferenzierenden Segregation am Arbeitsmarkt 	» Info-Veranstaltung für 14-jährige "Was tun? Wege zu Bildung und Beruf nach der Pflichtschule"	→ AK OÖ
		» Fachtagung zum Thema "Arbeitsmarkt und Jugendliche mit Migrationshintergrund"	→ AK OÖ, bfi OÖ, migrare, Volkshilfe OÖ
		» Projekt "Chancengleichheit für migrantische Mädchen"	→ Verein maiz
		» Verein4you	→ Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Bildung und Gesellschaft, Gruppe Jugend
		» ESF-Projekt "Deine Chance" » ESF-Projekt "Triangulum"	→ bfi OÖ, WKOÖ, ÖGB OÖ, VHS Linz → Volkshilfe OÖ, migrare, IAB
		» Berufsinformationsveranstaltungen für junge Migranten/innen und ihre Eltern	→ migrare in Kooperation mit IAB im Auftrag des AMS OÖ

INTEGRATIONSGÜTESIEGEL FÜR BETRIEBE	➤ Förderung der Gleichstellung/ Gleichbehandlung im Betrieb	» ESF-Projekt "Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen."	➔ AK OÖ in Kooperation mit der WKOÖ und RMOÖ
	➤ Reduzierung/Verhinderung von Ausgrenzung		
	➤ Dokumentation des Status des Unternehmens in Bezug auf Integration	» ESF-Studien zur Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	➔ IBE ➔ IKEB
	➤ Regelmäßige Überprüfung der Einhaltung zugesagter Maßnahmen		
	➤ Motivation für Unternehmen, sich mit dem Thema zu beschäftigen	» Workshops "Vielfalt (er)leben" zu Diversitäten im Unternehmen	➔ WKOÖ
	➤ Sensibilisierung und Information zum Thema Migranten/innen und Arbeitsmarkt	» Impulssetzung für die Einrichtung eines Ausbildungsmoduls bei Lehrlingsausbildnern/innen	➔ WIFI OÖ

2.5. HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT UND SOZIALES

Zielsetzungen der Maßnahmenempfehlungen laut Integrationsleitbild OÖ ➤ umgesetzte Maßnahmenschritte

MAßNAHMENEMPFEHLUNG	ZIELSETZUNG	UMGESETZTE MAßNAHMEN- SCHRITTE – BEISPIELHAFTE AUFZÄHLUNG	PARTNER/INNEN/ TRÄGER/INNEN
INTERKULTURELLE ÖFFNUNG VON GESUNDHEITS- UND SOZIALEINRICHTUNGEN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zielgruppenorientierte Ausrichtung der Träger von Gesundheitseinrichtungen im intra- und extramuralen Bereich sowie von Sozialeinrichtungen um ■ Qualität der Begleitung, Betreuung und Pflege von Menschen mit Migrationshintergrund sicherzustellen ■ Transparenz (Angebot für alle Betroffenen) zu schaffen ■ Sensibilisierung gegenüber fremden Kulturen und Abbau von Vorurteilen zu fördern 	» Initiiierung von organisationsinternen Prozessen der interkulturellen Weiterentwicklung	➔ diverse Träger
		» Info- und Diskussionsveranstaltung „Migration, Gewalt und (psychische) Gesundheit“	➔ Gewaltschutzzentrum, Frauenhaus Linz, Volkshilfe OÖ
		» Seminare zu Integration und Migration in der Aus- und Fortbildung des Pflegepersonals des Krankenhauses der Elisabethinen	➔ Ausbildungszentrum der Elisabethinen in Kooperation mit istOÖ
		» Gesundheitswörterbuch (Broschüre)	➔ PGA
		» Fortführung fachspezifischer Angebote	➔ LNK Linz, Interkulturelle Ambulanz

		» Herausgabe der Broschüre „Erste Hilfe für die Seele“ in den Sprachen: Deutsch, Englisch, Türkisch und B/K/S	→ pro mente OÖ
		» Gesundheitsbroschüren in verschiedenen Sprachen, z.B. „Gesunde Jause von zu Hause“	→ Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Gesundheit in Kooperation mit OÖGKK
		» Aufklärungs- und Informationsunterlagen aus dem Bereich „Infektionskrankheiten“ in zehn verschiedenen Sprachen	→ Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Gesundheit
		» Einrichtung eines Dolmetscher/innenpools; Gesundenuntersuchung durch Ärzte/innen mit Migrationshintergrund	→ OÖGKK
		» Neuer Studienschwerpunkt „interkulturelle Kompetenz“ im Master-Studiengang „Soziale Arbeit“	→ FH OÖ, Fakultät für Gesundheit und Soziales
		» Projekt „PreQual“ – Vorqualifizierung von Migrantinnen im Gesundheits- und Pflegebereich	→ Verein maiz
		» Implementierung eines Moduls „Integration“ in der Ausbildung von Sanitätern/innen	→ Rotes Kreuz OÖ

PFLEGE, BETREUUNG UND BEGLEITUNG ÄLTERER MENSCHEN MIT MIGRA- TIONSHINTERGRUND	<p>➤ Entwicklung und Sicherung von Qualitätskriterien für sämtliche Angebote der Pflege, Betreuung und Begleitung von älteren Menschen mit Migrationshintergrund im extramuralen Bereich</p>	<p>» Projekt „Kultursensible Betreuung und Begleitung Älterer“ (Konzipierung einer Wanderausstellung sowie Erarbeitung von Unterrichtsmaterialien zur kultursensiblen Begleitung von Älteren)</p>	<p>➔ Altenbetreuungsschule des Landes OÖ, Ausbildungszentrum, Sozialbetreuungsberufe der Caritas für Betreuung und Pflege, Schule für Sozialbetreuungsberufe/Altenarbeit des Diakoniewerks mit Unterstützung des Amtes der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales</p>
STUDIE FÜR DEN BEREICH GESUNDHEIT UND MIGRATION IN OBERÖSTERREICH	<p>➤ Schaffung einer Wissensgrundlage für den Bereich Gesundheit und Migration in OÖ</p> <p>➤ Schaffung einer Orientierungsmöglichkeit für die Bedarfsanpassung der Angebote im Gesundheits- und Sozialbereich</p>	<p>» Studie „Das Thema Migration in der Arbeit der Mobilen Dienste in OÖ“</p>	<p>➔ Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales</p>
ÜBERREGIONALE STANDARDS IN DER INTER- KULTURELLEN GESUND- HEITSFÖRDERUNG	<p>➤ Implementierung der „Interkulturellen Gesundheitsförderung“ für Gemeinden/Städte (evtl. Betriebe) in OÖ</p>	<p>»</p>	

INTERKULTURELLES BERA- TUNGS- UND INFORMATI- ONSANGEBOT FÜR FRAUEN- GESUNDHEIT	<p>➤ Ein angepasstes Programm zur Gesundheitsförderung für Migrantinnen</p> <p>➤ Sensibilisierung von Akteuren/innen im Gesundheits- und Sozialwesen für die besonderen Erfordernisse der Versorgung, Beratung bzw. Information von Frauen mit Migrationshintergrund</p>	<p>» Ausbildung von mehrsprachigen Lotsinnen für Gesundheits- und Bildungsfragen</p>	<p>➔ berta</p>
		<p>» Info-Veranstaltungen zu verschiedenen Gesundheitsthemen, z.B. Brustkrebs, Vorsorgeuntersuchungen, Diabetes, Depressionen, Kinderbetreuungsgeld</p>	<p>➔ Migrations- und Integrationsbeirat Linz</p> <p>➔ Migrantinnen-Communities in Selbstorganisation</p>
		<p>» Angebot von Beratung in den Sprachen B/K/S und Türkisch</p>	<p>➔ Frauengesundheitszentrum Wels</p>
ZIELGRUPPENORIENTIERTE SICHERUNG DES ZUGANGS ZU PSYCHOSOZIALEN DIENSTEN	<p>➤ Sicherung des Zugangs zu psychosozialen Diensten gemäß den Anforderungen der besonderen sozialen Situation von Menschen mit Migrationshintergrund</p>	<p>» Vortragsreihe und Newsletter zum Thema „Gesundheit und Migration“ (Kindernotfälle, kulturspezifische Gesundheitserfahrungen arabischer Frauen, Vorsorgeuntersuchung)</p>	<p>➔ OÖ Familienbund, Integrationsstelle DIALOG</p>
		<p>» Pilotprojekt zur sozialen Vernetzung und Elternbildung im Bereich Suchtprävention in Wels</p>	<p>➔ Institut Suchtprävention, pro mente OÖ</p>

2.6. HANDLUNGSFELD WOHNEN, WOHNUMFELD, ZUSAMMENLEBEN

Zielsetzungen der Maßnahmenempfehlungen laut Integrationsleitbild OÖ ➤ umgesetzte Maßnahmenschritte

MAßNAHMENEMPFEHLUNG	ZIELSETZUNG	UMGESETZTE MAßNAHMEN- SCHRITTE – BEISPIELHAFTE AUFZÄHLUNG	PARTNER/INNEN/ TRÄGER/INNEN
BEGEGNUNGSMÖGLICH- KEITEN SCHAFFEN – ZUSAMMENLEBEN FÖRDERN	➤ Schaffung von Begegnungsmöglichkei- ten für Mehrheits- und Minderheitsbe- völkerung	» „Fest der Kulturen“, „Miteinander Fest“, „Inter- nationales Frauenfest“, Stadtfest mit Länderprä- sentation	➔ u.a. in Bad Ischl, Aschach, Vöcklabruck, Attnag- Puchheim, Traun, Enns
		» Internationale Kochrunde, „Kulinarik-Reise“ vor Ort	➔ u.a. in Perg, Mattighofen, Kirchdorf/Krems, Ansfel- den
		» Interkultureller Garten	➔ u.a. in Ried/Innkreis, Linz, Traun
		» Interkulturelle Spiel(platz)gruppe	➔ u.a. in Freistadt, Wels
		» Tag der Offenen Tür bzw. gemeinsames Fastenbrechen (Iftar) in muslimischen Gebets- räumen	➔ Migranten/innen- Communities in Selbstorga- nisation
		» „Gemeinschaftsprojekt“ der Migranten/innen- Communities – CD über Integration	➔ Migranten/innen- Communities

AUSBAU MOBILER SOZIAL- ARBEIT IN DEN REGIONEN OBERÖSTERREICHS	<p>➤ Schaffung nachhaltiger Integration im Bereich Wohnen mittels Prävention bzw. Lösung von Konflikten durch mobile Sozialarbeit. Die Förderung und Nutzung von persönlichen Potenzialen und Problemlösungskompetenzen vor Ort soll wesentlich zur Problemlösung und Steigerung der Lebensqualität in der Siedlung beitragen.</p> <p>Teilziele:</p> <p>➤ Aktivierung der Menschen und Sichtbarmachung der Themen im Wohnumfeld</p> <p>➤ Verbesserung der nachbarschaftlichen Beziehungen</p> <p>➤ Entlastung der Bewohner/innen durch Problembearbeitung</p> <p>➤ Nutzung von vorhandenen Ressourcen in der Wohnumgebung bzw. Finden oder Definieren von Ansprechpersonen für die Bewohner/innen</p> <p>➤ Längerfristige Konfliktlösung und -prävention</p> <p>➤ Förderung der Identifikation mit dem Wohnumfeld</p> <p>➤ Längerfristige Aufwertung des Wohnumfeldes</p>	<p>» Projekt "Miteinander Wohnen" an den Standorten Wels, Vöcklabruck</p>	<p>➔ Stadt Wels, Stadt Vöcklabruck jeweils in Kooperation mit Volkshilfe FMB</p>
		<p>» Projekt "Auf gute Nachbarschaft"</p>	<p>➔ Verein Wohnplattform</p>

INTEGRATIONSPLATTFORM "WOHNEN"	➤ Schaffung einer Beratungs-, Informations- und Vermittlungsinstanz für Bauvereinigungen, Gemeinden, private Wohnanbieter/innen	» Lehrgang „Wohnen mit interkultureller Perspektive“ (jeweils 2009 und 2010 durchgeführt)	➔ VFQ und Verein Wohnplattform
	➤ Zusammenführung von Bedarfsanbietern/innen und Wohnraumsuchenden sowie Beratungseinrichtungen	» Ernennung von Integrationsbeauftragten einzelner Wohnbaugesellschaften	➔ LAWOG ➔ Neue Heimat ➔ GWG
		» Mehrsprachige Broschüre „Hilfe zum Wohnen ist Hilfe zum Bleiben“	➔ Verein Wohnplattform

2.7. HANDLUNGSFELD KULTUR UND RELIGION

Zielsetzungen der Maßnahmenempfehlungen laut Integrationsleitbild OÖ ➤ umgesetzte Maßnahmenschritte

MAßNAHMENEMPFEHLUNG	ZIELSETZUNG	UMGESETZTE MAßNAHMEN- SCHRITTE – BEISPIELHAFTE AUFZÄHLUNG	PARTNER/INNEN/ TRÄGER/INNEN
INTERKULTURELLES BEGEGNUNGS- UND BILDUNGSZENTRUM – KULTURSTATION/INFO- DREHSCHIEBE	➤ Intensivierung des interkulturellen Austauschs ➤ Sichtbare Zeichensetzung im öffentlichen Raum für die gesellschaft- lichen Änderungen durch Migration	» Weiterentwicklung des Konzepts und Sondie- rung etwaiger Umsetzungsvarianten	➔ Akteurs/innenrunde aus dem ehem. Arbeitskreis „Kultur, Religion“; als Ge- sprächspartner polit. Ent- scheidungsträger, Land OÖ, Stadt Linz
		» Haus 16A, Radio-, Kultur- und Integrationshaus	➔ Kirchdorf private Initiative B 138 ➔ Radio FRO 105.0 MHz
		» Projekt „Zelt des Friedens“ in Linz	➔ AKM
		» Projekt zum Fastenbereich in Wels	➔ Türkische Arbeiter Islam Kultur- und Sportunion Wels
		» Migrawood 50+	➔ Forum Interkulturalität
"OPEN SOURCE" – INTERNATIONALES WISSEN FÜR ALLE	➤ Vermittlung des Wissens von in Ober- österreich lebenden ImmigrantInnen für die Mehrheitsbevölkerung	» Studie „Museum und Migration – Kunst und Kulturvermittlung von und für MigrantInnen in Linzer Museen“	➔ LIQuA – Linzer Institut für qualitative Analysen

	➤ Intensivierung des interkulturellen Austauschs	» Vortragsreihe über afrikanische Staaten und Migranten/innen aus diesen	➔ Verein Begegnung – Arcobaleno in Kooperation mit afrikanischen Migranten/innen-Communities
		» Niederschwelliges Angebot an Kulturvermittlung für und von Migranten/innen	➔ Verein ibuk in Zusammenarbeit mit der oö. Landesbibliothek, den oö. Landesmuseen und dem bfi OÖ
		» Verstärkte Kontakte zu Migranten/innen-Communities und Gebetshäusern	➔ istOÖ
		» Projekt "MOVE.ON"	➔ Orchesterwerkstatt des Bruckner Orchesters Linz
		» Vortragsreihe zum Themenbereich „Kultur“ (österr. Musikinstrumente, Mozart und seine Werke, Nachtwächterwanderung durch Linz, Sagen-/Märchenerzählungen); Erstellung der CD „Hör mal, wer da singt“	➔ OÖ Familienbund, Integrationsstelle DIALOG
		» Projekt "Migra Kompetenzen"	➔ Frauentreffpunkt Rohrbach – Interessenverband Rohrbach
		» Herausgabe eines interkulturellen Kalenders mit den religiösen Festtagen verschiedener Religions- und Konfessionsgruppen	➔ istOÖ
		» Fortführung des "Sonntags der Völker"	➔ Diözese Linz und migrantisches Selbstorganisation

"WIR FEIERN" – INTERKULTURELLE BZEIRKSFESTE VON MIGRANTEN/INNEN FÜR ALLE	➤ Raum schaffen, um offen, aktiv und neugierig Lebenswelten anderer Herkunftsländer zu genießen und zu präsentieren	» Projekt „Tanz der Kulturen“	➔ JuKult
	➤ Informationen über andere Lebenswelten erhalten, Kulturen erleben und aktiv eigene Kultur einbringen	» Interkulturelles Familienfest/Kinderfest/Fest der Begegnungen	➔ OÖ Familienbund, Integrationsstelle DIALOG ➔ Verein gemma
	➤ Wissen zur Veranstaltungs- und Kursorganisation erwerben	» Familienfest "Sag mir, wie ist Afrika"	➔ Kulturverein Jonathan Bazar
		» 5. Afrika-Symposium	➔ Black Community OÖ
RELIGIONSBEIRAT MIT FACHLICHER MODERATION	➤ Verbesserung des Informationsaustausches über Grundsatzpositionen und gelebte Alltagskultur unterschiedlicher Religionsgemeinschaften in Oberösterreich	» Neujahrsempfang für religiöse Vertreter/innen in OÖ, Jänner 2011	➔ istOÖ
	➤ Intensivierung des interkulturellen und interreligiösen Austauschs		

2.8. HANDLUNGSFELD FREIZEIT UND SPORT

Zielsetzungen der Maßnahmenempfehlungen laut Integrationsleitbild OÖ ➤ umgesetzte Maßnahmenschritte

MAßNAHMENEMPFEHLUNG	ZIELSETZUNG	UMGESETZTE MAßNAHMEN- SCHRITTE – BEISPIELHAFTE AUFZÄHLUNG	PARTNER/INNEN/ TRÄGER/INNEN
LANDESPREIS FÜR GELUNGENE INTEGRATIONS- PROJEKTE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sichtbare und öffentliche Wertschätzung integrationsbezogener Arbeit ➤ Bekanntmachung von gelungenen Initiativen mit interkulturellen Schwerpunkten ➤ Anregung zur „Nachahmung“ und Ideenvernetzung 	<ul style="list-style-type: none"> » Preis: „Stadt der Kulturen“ » weitere Preise/Wettbewerbe siehe oben unter Handlungsfeld Bildung, Erziehung, Schule (Kapitel IV, 2.3) 	➔ Stadt Linz
MIGRANTEN/INNEN ALS KUNDEN/INNEN UND MITGLIEDER VON FREIZEIT- ORGANISATIONEN UND VEREINEN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erhöhung der Teilhabe von Migranten/innen in Freizeitorganisationen und Vereinen ➤ Förderung der Begegnungsmöglichkeiten von Migranten/innen und Österreichern/innen in einer Umgebung, in der Herkunftsland, Mutter- 	<ul style="list-style-type: none"> » Installierung eines Referats Integration 	➔ OÖ Fußballverband

	<p>sprache, Akzente und Aussehen nicht im Vordergrund stehen</p> <p>➤ Berücksichtigung der Bedürfnisse von Migrant*innen bei allen Entscheidungen und Planungen in den Freizeitorganisationen</p> <p>➤ In einem weiteren Sinne: Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls; in Bezug auf Sportvereine – Gesundheitsförderung durch Bewegung; für Jugendliche – Gewalt- und Suchtprävention</p>	<p>» Lehrgang „Vereinsmanagement für migrantische Selbstorganisationen“</p>	➔ bfi OÖ
		<p>» Projekt zur Fußball-WM in Südafrika 2010 "Ke Nako – Afrika jetzt"</p>	➔ ASKÖ, Afrikanische Vernetzungsplattform Österreich, Selbstorganisation afrikanischer Migrant*innen-Communities
		<p>» Projekt "Damma wos!"</p>	➔ Verein VSG in Kooperation mit ASKÖ OÖ
		<p>» diverse Aktivitäten (Stadtteilarbeit, Ausflüge, Feste feiern, Workshops, Sport usw.)</p>	➔ vjf
<p>MULTIPLIKATOREN/INNENSCHULUNG IM BEREICH JUGENDARBEIT</p>	<p>Multiplikatoren/innen im Jugendbereich</p> <p>➤ sind sensibilisiert für soziale, geschlechterspezifische und kulturelle Rahmenbedingungen</p> <p>➤ verfügen über grundlegende Kenntnisse und Fachwissen zur interkulturellen Thematik</p> <p>➤ sind in der Lage, mit stark differenzierenden Gruppen methodisch kompetent zu arbeiten</p>	<p>» Implementierung eines Moduls "Integration in der Ausbildung von Mitarbeiter*innen des Landesjugendreferats"</p>	➔ Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Bildung und Gesellschaft, Gruppe Jugend
		<p>» Weiterbildung für Mitarbeiter*innen der Jugendzentren der Stadt Linz</p>	➔ vjf in Kooperation mit der Stadt Linz
		<p>» "Wir leben Vielfalt!" (Workshopreihe gegen Vorurteile und Stammtischparolen)</p>	➔ Die Kinderfreunde Mühlviertel
<p>SOZIALE VERNETZUNG – ELTERNBILDUNG</p>	<p>➤ Elternbildung von Müttern und Vätern mit Migrationshintergrund</p>	<p>» Interkulturelles Projekt für fußballaktive Kinder/Jugendliche, deren Trainer und Eltern</p>	➔ ASVÖ Gmunden

	➤ Soziale Vernetzung von Eltern		
MULTIKULTURELLE SPORT- VERANSTALTUNGEN IN KO- OPERATION MIT SCHULEN, TAGESHEIMSTÄTTEN UND SPORTVEREINEN	➤ Gegenseitiges Kennenlernen von Öster- reichern/innen und Migranten/innen sowie der Gruppen untereinander beim gemeinsamen Sport in der Freizeit	» „Fremdenfeindlichkeit ins Abseits kicken“ (Fuß- ball-Turnier)	➔ Integrationsbeirat Kirch- dorf/Krems
		» sonstige interkulturelle Fußballturniere	➔ Migranten/innen- Communities in Selbstorga- nisation



3. GEMEINDEN UND STÄDTE

3.1. KOMMUNALE INTEGRATIONSARBEIT – VERMEHRTE AUFMERKSAMKEIT UND BEDEUTUNG

Kommunale Integrationsarbeit und -förderung hat in den letzten Jahren mehr und mehr an Aufmerksamkeit gewonnen. Dies liegt einerseits an einem **verstärkten Handlungsbewusstsein auf Stadt- und Gemeindeebene sowie auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene** durch faktische Gegebenheiten und andererseits an einer allgemein bemerkbaren Spezialisierung von Fachbereichen der Integrationsarbeit, -förderung und -forschung.⁴⁸ Sichtbar wird dies auch an einer verstärkten Forschungstätigkeit im Bereich der kommunalen Integration (insbesondere in Deutschland) und an der wachsenden Zahl von Pilotprojekten und Schwerpunkt-Aktivitäten in diesem Bereich. So wurde etwa von Österreich der Maßnahmenbereich „Integration und Kommune“ als einer von fünf Fokuspunkten für Projektförderungen im Rahmen des Europäischen Integrationsfonds festgelegt.⁴⁹

3.2. INTEGRATIONSLEITBILD DES LANDES OÖ – REGIONALE UND LOKALE EBENE

Schon während des Entwicklungsprozesses des Integrationsleitbildes des Landes OÖ war die Berücksichtigung der regionalen Ebene ein

wichtiger Faktor. Dahinter stand und steht die **Überzeugung, dass Integrationsarbeit in Oberösterreich nicht nur den Zentralraum betrifft**. Daher wurde 2006 auf Basis einer Befragung der Bürgermeister/innen eine **Gemeindestudie** durchgeführt.⁵⁰ Die Ergebnisse dieser Studie wurden gemeinsam mit den Zielen des Integrationsleitbildprozesses bei einer **Informationsveranstaltungsreihe in den Bezirken** vorgestellt und mit lokalen Akteuren/innen diskutiert. Viele der dort vorgebrachten Anliegen und Anregungen flossen wiederum in den Entwicklungsprozess des Leitbildes ein. Zudem waren die Mitglieder der Arbeitskreise, die sich der Erarbeitung von Maßnahmenempfehlungen widmeten, aufgefordert, **bei jeder Maßnahmenempfehlung regionale Gegebenheiten zu berücksichtigen**. Vertreter/innen des Städtebundes, des Gemeindebundes und der Bezirkshauptmannschaften sorgten für die Berücksichtigung regionaler Aspekte bei allen Entscheidungen des Lenkungsausschusses, dem Steuerungsgremium des Integrationsleitbildprozesses.

Nach Veröffentlichung des Integrationsleitbildes des Landes OÖ fand eine **zweite Informations- und Diskussionsreihe in den Bezirken** statt. Zum einen war das Ziel dieser Veranstaltungen die Präsentation des Integrationsleitbildes und der Überlegungen zur Umsetzung seitens des Landes OÖ, zum anderen wur-

⁴⁸ Vgl. z.B. die 2009 gegründete Forschungsplattform der Universität Wien zu Migration und Integration, www.univie.ac.at/migration

⁴⁹ Vgl. „So bewerben Sie sich richtig“, in: Integration im Fokus 1/2010

⁵⁰ Empirische Studie zu den integrationsrelevanten Handlungsfeldern, Aktivitäten und Perspektiven in den Gemeinden Oberösterreichs. Befragung der Bürgermeister und Bürgermeisterinnen. Inkl. Ergebnisdokumentation der Regionalveranstaltungen in den oö. Bezirken. (Basel/Wien September 2006) Studienleitung: Dipl.Soz.wiss. Güngör, K., Auftraggeber: Land Oberösterreich. Abrufbar unter www.ooe.gv.at

de bereits konkret darüber gesprochen und diskutiert, welche Schritte auf lokaler Ebene umgesetzt werden könnten. Daneben konnte als Erfolg dieser Veranstaltungen eine Steigerung der Vernetzung von lokalen/regionalen Akteuren/innen verzeichnet werden.

Ausgehend von den Ergebnissen dieser Veranstaltungen und dem Erfahrungsaustausch mit anderen Bundesländern (insbesondere Vorarlberg) wurden die **Strategien zur Unterstützung lokaler und regionaler Integrationsförderung weiterentwickelt**.

Während das Integrationsleitbild des Landes OÖ in einem ersten Schritt die Schaffung von Bezirksplattformen vorsieht, wurde im Zuge einer Anpassung der Strategien entschieden, in der ersten Phase auf lokaler Ebene, das heißt auf Ebene der Gemeinden, anzusetzen. Dies hat den Vorteil, dass erstens stärker auf die jeweilige Ausgangssituation der einzelnen Gemeinden eingegangen werden kann und zweitens die vor Ort engagierten Personen konkreter in ihrer Multiplikatoren/innenfunktion unterstützt werden können. In einigen Gemeinden hat erst diese Phase dazu geführt, dass Multiplikatoren/innen als Ansprechpersonen sichtbar wurden. In einzelnen Bezirken beginnt nun – etwa ein Jahr später – bereits die Phase der Vernetzung dieser Multiplikatoren/innen.

3.3. HERAUSFORDERUNGEN FÜR GEMEINDEN

Die Herausforderungen sowohl für Gemeinden als auch für Städte liegen aus Sicht der Integra-

tionsstelle OÖ in **der ausgeprägten Vielschichtigkeit von Integrationsfragen auf kommunaler Ebene:**

1. Es gilt, die Verknüpfung der unterschiedlichen Themen entlang der großen Lebensbereiche (Bildung, Arbeit, Wohnen) zu berücksichtigen und Integrationsfragen als Querschnittsmaterie zu behandeln.
2. Es ist von einem breiten Integrationsverständnis auszugehen, um der Komplexität von Integrationsprozessen gerecht zu werden.⁵¹
3. Es muss die jeweilige Ausgangssituation der einzelnen Stadt oder Gemeinde miteinbezogen werden, so etwa Größe der Gemeinde, wirtschaftliche Situation, Infrastruktur (z.B. Bildungseinrichtungen), Anteil ausländischer Staatsbürger/innen und Herkunftsverteilung sowie regionale Lage.⁵²
4. Es ist für die Situationsbeschreibung und Strategieentwicklung zu entscheiden, auf welche Ebene der Blick verstärkt zu richten ist, entweder auf die Ebene Gesellschaft/System, die Ebene Gruppen oder auf die Ebene Einzelperson.
5. Es ist zu klären und darüber zu reflektieren, welche Rolle und Aufgabe die einzelnen Gemeinden, aber auch der/die jeweilige Funktionsträger/in jeweils zu erfüllen hat bzw. erfüllen kann. Zudem kommt die Her-

⁵¹ Vgl. Ausführungen zu „Dimensionen der Integration“ gemäß dem oö. Integrationsleitbild, abrufbar unter www.ooe.gv.at

⁵² Vgl. das Kapitel „Erst einmal ein Bild von sich selbst schaffen: Das Gemeindeprofil“ in der Broschüre der Integrationsstelle OÖ „Zusammenleben und Integration vor Ort. Ein Leitfaden für Gemeinden“, abrufbar unter: www.ooe.gv.at

ausforderung hinzu, sich in umfangreichen Gesetzen und Bestimmungen zurechtzufinden.

6. Schließlich ist der Vielfältigkeit der Bevölkerung Rechnung zu tragen: Lebenssituationen, Bildungsstände, Altersgruppen, Sprachen, ethnische Gruppen, Religionszugehörigkeiten, Familienhintergrund, Einkommensgruppen, Meinungen, Bedürfnisse.

Es fällt allerdings auf, dass trotz dieser formulierten Herausforderungen **einige Gemeinden und Städte einen konstruktiveren und erfolgreicherer Umgang mit all den damit verbundenen Fragen** zeigen **als andere**. Abgesehen von der jeweiligen Ausgangssituation der Gemeinde dürfte dies vor allem mit der Haltung gegenüber Zuwanderung und gegenüber ansässigen Menschen mit Migrationshintergrund zusammenhängen. Gemeinden gehen pragmatischer an neue Situationen sowie auch an Hürden und Konflikte heran, wenn die lokalen Entscheidungsträger/innen Vielfalt wenn schon nicht als Chance, so zumindest als Gegebenheit und nicht als grundlegendes Problem oder als vorrangiges Defizit sehen. Sie finden schneller und meist auf direkterem Weg Lösungen. Unterstützend scheinen auch Prozesse zu wirken, die bereits in anderen Fragen zu einer selbstverständlichen aktiven Bürger/innenbeteiligung beigetragen haben (z.B. Ortsentwicklung, Nachbarschaftshilfe, Jugendarbeit, Nahversorgerinitiativen, künstlerische Gemeinschaftsprojekte).

3.4. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR LOKALE INTEGRATIONSARBEIT

Wie bereits erwähnt, ist neben dem Aspekt der Migrationsbevölkerung⁵³ vor allem die **Berücksichtigung weiterer Faktoren zur Beschreibung der „Rahmenbedingungen für Integration“ vor Ort** entscheidend:

- „Identität“ der Gemeinde z.B. als Tourismusgemeinde, Arbeiter/innengemeinde, traditionell, alternativ oder stark ökonomisch orientierte Gemeinde, Grenzgemeinde, Gemeinde als regionales Zentrum oder als „Vorort“ einer größeren Stadt, historisch gewachsenes Bild der Gemeinde in der Region, ...
- Anzahl an Bildungseinrichtungen: Kindergärten, Schulen, Erwachsenenbildungsinstitute, Bibliotheken, ...
- Anteil von Miet- und Eigentumsverhältnissen⁵⁴

⁵³ Lokal zuordenbare Daten können etwa ermittelt werden für den Anteil ausländischer Staatsbürger/innen und die Herkunftsverteilung, Anteil der Einwohner/innen ausländischer Herkunft (Definition Statistik Austria), Anteil der Kindergartenkinder und Schüler/innen mit anderer Erstsprache als Deutsch; sinnvoll sind auch Einschätzungen zur vorrangigen Zuwanderungsgeschichte der Region etwa Gastarbeiter/innenmigration ab den 1960er-Jahren, Flüchtlingsunterbringung, Familiennachzug sowie zu Wohnverhältnissen nach bestimmten Stadtteilen, Siedlungen etc. Es ist darüber hinaus zu beachten, dass bestimmte Migranten/innengruppen in der Bevölkerung meist überproportional zu ihrem tatsächlichen Anteil wahrgenommen werden (Türken/innen, Afrikaner/innen, Tschetschenen/innen).

⁵⁴ Zum Zusammenhang von Integrationsarbeit und Wohnpolitik siehe etwa das Kapitel „Wohnen und Stadtentwicklung. Bedeutung des Wohnens für Integrationsprozesse“ des Expertenberichtes auf Bundesebene im Zuge der Entwicklung des Nationalen Aktionsplans für Integration „Gemeinsam kommen wir zusammen. Expertenbeiträge zur Integration“ des Bundesministeriums für Inneres abrufbar unter: www.bmi.gv.at/ oder auch das Kapitel „Wohnverhältnisse und Segregation“ im „2. Österreichischen Migrations- und Integrationsbericht. 2001-2006“ hrsg. v. Fassmann, H. (2007).

- Umfang und Art der Freizeitmöglichkeiten (insbesondere für Jugendliche) sowie Nutzung öffentlicher Plätze; zentrale Festtage im Jahreskalender und wer diese gestaltet; Anzahl an Vereinen und inwiefern sie eine Vielfalt an Interessengruppen oder eine gewisse Schwerpunktsetzung erkennen lassen (Kultur, Sport, Soziales, Politik)
- Altersdurchschnitt, Bildungsstand und vorrangige Branchen der Erwerbstätigkeit der Bevölkerung
- politische Mandatsverteilung im Gemeinderat sowie politisches Klima zwischen den einzelnen Fraktionen, Hintergrund der Zuordnung von Integrationsagenden zu einem bestimmten Ausschuss
- historisch gewachsener bzw. von Meinungsbildnern/innen vorgelebter Umgang mit Randgruppen

Diese Rahmenbedingungen haben jeweils einen **unmittelbaren Zusammenhang mit den Handlungsfeldern und Möglichkeiten einer Gemeinde in Integrationsfragen.**

So lassen etwa demografische Daten zu Bildungsstand und Erwerbstätigkeit der ansässigen Bevölkerung häufig einen Rückschluss auf die Alltagsressourcen der Einwohner/innen zu, die Anzahl an Bildungs- oder Sozialeinrichtungen gibt zudem Auskunft über wichtige Partner/innen der Integrationsarbeit vor Ort.

Andere Faktoren beschreiben vor allem „WOHIN eigentlich integriert wird“ – d.h., wie das Umfeld ist, in dem Zuwanderer/innen heimisch werden sollen, und wo das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft stattfindet.

3.5. STÄDTE IM GEGENSATZ ZU KLEINEREN GEMEINDEN

Ein Großteil jener Studien, Handlungsempfehlungen und Good-Practice-Beispiele, die aktuell im Zusammenhang mit kommunalen Integrationsfragen zugänglich sind, konzentriert sich auf **stark urban geprägte Städte ab einer Größe von ca. 50.000 Einwohnern/innen.**⁵⁵ Für diese Städte gilt es ganz besonders, die Stadt als Organisation in all ihren Rollen wahrzunehmen und Diversitätsfragen nicht nur querschnittsorientiert zu verankern, sondern die Aktivitäten gezielt zu steuern und zu koordinieren. In Österreich finden sich nur wenige Städte dieser Größenordnung, von den insgesamt 444 Gemeinden Oberösterreichs sind nur einzelne als durchwegs städtisch zu bezeichnen.⁵⁶

⁵⁵ Vgl. Bereich „Gesellschaft – Kommunen und Regionen“ der Bertelsmann-Stiftung in Deutschland (<http://www.bertelsmannstiftung.de>) oder Bereich „Integrationspolitik – Stadt & Integration“ der Heinrich-Böll-Stiftung in Deutschland (<http://www.migration-boell.de>). Siehe auch CLIP Network – Cities for Local Integration Policy, ein Städtenetzwerk im EU-Raum zu kommunaler Integration. (<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clipabout.htm>) Es sind u.a. Studien und Handlungsempfehlungen zu den Themen Wohnraum, Diversität und interkultureller Dialog abrufbar:

⁵⁶ Vgl. Empirische Studie zu den integrationsrelevanten Handlungsfeldern, Aktivitäten und Perspektiven in den Gemeinden Oberösterreichs 2006 abrufbar unter www.ooe.gv.at

„Städtisch geprägte“ Gemeinden und Städte zeichnen sich meist durch folgende Punkte aus, die für Integrations- und Diversitätsfragen relevant sind:	Für kleinere bis mittlere Gemeinden im eher ländlich geprägten Raum sind hingegen eher folgende für Integrationsfragen relevante Charakteristika kennzeichnend:
große Vielfalt an Lebensstilen, Bildungskarrieren, Berufssparten	weniger Vielfalt an Lebensstilen und biografischen Verläufen
größere Anonymität	größere Überschaubarkeit – unmittelbarer Kontakt bzw. größeres Bedürfnis nach direkter Begegnung
breites Angebot an z.B. unterstützenden Einrichtungen, Bildungsinstitutionen und damit umfangreiches Netz an (potenziellen) institutionalisierten Partnern/innen der Integrationsarbeit	höhere Sichtbarkeit von „Andersartigkeit“/Fremdem
häufig professionalisierte Integrationsträger/innen	weniger dichtes Netz an Infrastruktur in den Bereichen Bildung, Gesundheit, öffentlicher Verkehr, Sozialorganisationen – und weniger institutionalisierte Partner/innen der Integrationsarbeit
vor Ort zentrale Behörden und Hauptfilialen von Institutionen und Organisationen	selten professionalisierte Integrationsträger/innen
höhere Zuständigkeitsdifferenzierung von Organisationen und stärkere Arbeitsteilung in (öffentlichen) Institutionen	weitere Wege zu zentralen Behörden und zum Teil zu Bildungsangeboten (inkl. Deutschkursen)
größeres Angebot an Arbeitsplätzen	häufig Mehrfachrollen von Funktionsträgern/innen, z.B. gleichzeitig Politiker/in, Vereinsfunktionär/in und Lehrer/in bzw. Mehrfach-Zuständigkeiten von/in Institutionen, Anlaufstellen, z.B. Sozialberatungsstellen
höherer Anteil an Mietverhältnissen	häufig hohe (Aus-)Pendlerquote
langjähriger laufender Zuzug aus übrigen Regionen und aus dem Ausland	höherer Anteil an Eigentumsverhältnissen
	häufig eher niedrige Fluktuation an Einwohnern/innen bzw. tendenziell eher Abwanderung

Neben den wenigen stark urban geprägten Räumen auf der einen Seite und den klar ländlich geprägten Kleingemeinden auf der anderen Seite gibt es in (Ober-) Österreich eine Reihe von Gemeinden, die sowohl städtische als auch ländliche Charakteristika aufweisen und auf-

grund ihrer besonderen Ausgangssituation (z.B. Lage an zentraler Verkehrsader, hohes Arbeitsplatzangebot, günstiger Wohnraum, damit verbundene höhere Zuwanderung) einen erhöhten Handlungsbedarf in Integrationsfragen haben (siehe nachfolgende Tabelle).

STATUTARSTÄDTE	STADTGEMEINDEN MIT ERHÖHTEM HANDLUNGSBEDARF	(STADT-)GEMEINDEN MIT MITTLEREM HANDLUNGSBEDARF	(STADT-)GEMEINDEN MIT EHER NIEDRIGEM HANDLUNGSBEDARF ⁵⁷
stark städtischer Charakter	städtischer Charakter, vereinzelt ländliche Kennzeichen	teilweise städtischer Charakter, häufig auch ausgeprägte ländliche Kennzeichen	kaum bis kein städtischer Charakter
Statutarstädte = Linz, Wels, Steyr	z.B. einige Stadtgemeinden im Zentralraum und Mehrheit der Bezirkshauptstädte	z.B. einige (Stadt-) Gemeinden entlang der Bundesstraßen und der Westbahnlinie	Großteil der oö. Gemeinden
Stadt mit Bezirksverwaltungsaufgaben Stadt als Gesamtorganisation = zentraler Faktor	Stadt als Gesamtorganisation zu berücksichtigen	häufig überschaubarer Verwaltungsapparat, aufgrund von Mehrfachzuständigkeiten der einzelnen Mitarbeiter/innen weniger Spielraum für fachliche Spezialisierungen oder Ressourcenverschiebungen	meist kleiner Verwaltungsapparat, aufgrund der Kleinräumigkeit besteht i.d.R. eine unmittelbare Kenntnis der jeweiligen konkreten Situation (Lebenslage einer Familie, Konflikt zwischen Wohnparteien); Fokus v.a. auf der Bearbeitung des konkreten Einzelfalles und weniger auf Systementwicklungen (Vor- und Nachteile)
große Partner/innen-Vielfalt – inklusive integrationsspezifischer Träger und Angebote	Partner/innen der Integrationsarbeit (Institutionen) wichtiger Faktor – nur teilweise integrationsspezifische Organisationen	Partner/innen der Integrationsarbeit vor allem im Bildungs- und ehrenamtlichen Bereich; kaum integrationsspezifische Angebote/Träger	Partner/innen der Integrationsarbeit vor allem im Bildungs- und ehrenamtlichen Bereich; sehr selten integrationsspezifische Angebote/Träger
gesamte Bandbreite an Handlungsfeldern zu berücksichtigen	gesamte Bandbreite an Handlungsfeldern relevant – Schwerpunktsetzung sinnvoll	häufig Schwerpunkt im Bereich Sprache/Bildung und/oder Begegnung/ Zusammenleben	häufig Schwerpunkt im Bereich Begegnung und Informationsarbeit
Verantwortlichkeit und Ressourcen für Koordinierung der Aktivitäten unabdingbar	Verantwortlichkeit und Ressourcen für Koordinierung der Aktivitäten notwendig	häufig nur einzelne Projekte/Aktivitäten	meist nur einzelne Projekte/Aktivitäten

⁵⁷ Die Kategorisierung „**eher niedriger Handlungsbedarf**“ bezieht sich auf Integrationsarbeit im engeren Sinne. Gerade in ländlich geprägten Regionen fällt allerdings auf, dass hinsichtlich Informationsarbeit, Begegnungsinitiativen und Sensibilisierung der einheimischen Bevölkerung quer durch alle Altersstufen der Handlungsbedarf hoch ist, da Bilder und Meinungen vor allem durch wenig differenzierende Massenmedien und „Kurz-aufenthalte“ im städtischen Raum (Schulbesuch, Arbeitsweg, abendliches Fortgehen u.Ä.) geprägt werden.

3.6. UNTERSTÜTZUNG DURCH DAS LAND OÖ

Seitens der Integrationsstelle OÖ wird aktuell der **Schwerpunkt auf die Unterstützung von größeren und mittleren (Stadt-) Gemeinden und auf kleinere Gemeinden gelegt**. Dies hat den Hintergrund, dass in Oberösterreich die Zahl der größeren Städte sehr gering ist und ihre Größe und zum Teil ihr Status als Statutarstadt sie sehr eigenständig in ihrem Handlungsspielraum und ihren Ressourcen macht.

Die Unterstützung besteht aus:

- ↳ **Beratungs- und Entwicklungsgesprächen** mit lokalen Entscheidungsträgern/innen und Akteuren/innen vor Ort
- ↳ **konkreten Hilfestellungen** bei der Entwicklung, Finanzierung und Umsetzung von **Maßnahmen oder Projekten**
- ↳ bei Bedarf **Vermittlung professionisierter Angebote** seitens geeigneter Träger (z.B. spezielle Elternbildungsveranstaltungen, zielgruppenorientierte Sprachkurse, Workshops für Schulen)

Bei größeren Stadtgemeinden wird zusätzlich darauf hingearbeitet, Bewusstsein für die Notwendigkeit einer strategisch ausgerichteten Integrationspolitik und für entsprechende Ressourcen, die zur Koordinierung aller gesetzten Aktivitäten vonnöten sind, zu schaffen. Einzelne Maßnahmen und Schritte können der Situation in diesen Stadtgemeinden nicht gerecht werden.

Folgende Punkte haben sich als **Erfolgsfaktoren dieser Form der Unterstützung** herausgestellt:

↳ **Novelle der Oberösterreichischen Gemeindeordnung 2007**

Die Oö. Gemeindeordnungs-Novelle 2007 fordert die Gemeinden Oberösterreichs auf, den Integrationsangelegenheiten entweder einen eigenen Gemeinderats-Ausschuss zu widmen oder diese einem bereits bestehenden Gemeinderats-Ausschuss zuzuordnen.⁵⁸ Trotz unterschiedlicher Auslegung und unterschiedlich hohen Engagements in der Auseinandersetzung mit der Thematik ist mit dieser Novelle zumindest eine offizielle Zuständigkeit geschaffen worden. Sie erleichtert die Kontaktaufnahme in Integrationsfragen mit der Gemeinde und trägt dazu bei, dass das Thema auf Gemeindeebene stärker wahrgenommen wird.

↳ **Potenzialorientierter Zugang und gesamtheitlicher Blick**

Die Unterstützung geht von einem potenzialorientierten und nicht vorrangig konfliktorientierten Zugang zu kommunalen Integrationsfragen aus. Die Lösung konkreter Probleme hat Priorität, stellt aber nicht den Ausgangspunkt der Unterstützung dar. Am Anfang stehen jeweils die Klärung der Ge-

⁵⁸ Beilage 1313/2007 zum kurzschriftlichen Bericht des Oö. Landtags, XXVI. Gesetzgebungsperiode, abrufbar unter www.ooe.gv.at

samtsituation und das Bewusstmachen von Zusammenhängen.

↳ **Berücksichtigung integrationsrelevanter Rahmenbedingungen je nach Gemeinde**

Die Berücksichtigung der jeweiligen integrationsrelevanten Rahmenbedingungen für jede Gemeinde (siehe dieses Kapitel, 3.4) und das Eingehen auf die von den lokalen Akteuren/innen festgelegten Schwerpunkte sind von großer Bedeutung. Insbesondere **bei kleineren Gemeinden** wird ein **klarer Fokus auf machbare, überschaubare und nachhaltige Schritte** und Maßnahmen gelegt anstelle von großen Projektplanungen und Prozessen. Bei größeren Stadtgemeinden gewinnt neben einer strukturellen Verankerung des Bereichs Integration allerdings die Bewusstseinsarbeit für eine gesamthafte Sicht von kommunalen Integrationsprozessen und koordinierten strategischen Maßnahmen besonders an Bedeutung.

↳ **Engagement der Akteure/innen**

Das großteils ehrenamtliche Engagement und die Kreativität der lokalen Akteure/innen sowie das professionelle Engagement und die geduldige Vehemenz der Unterstützungspersonen (Promotor/innen)⁵⁹

kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Gerade auf Gemeindeebene ist das sprichwörtliche „Dranbleiben“ oft der entscheidende Faktor für das gelungene Zusammenleben vor Ort.

↳ **(Finanzielle) Förderung von Projekten vor Ort**

Die Möglichkeit, zumindest im kleinen Ausmaß Schritte, Maßnahmen und **Projekte vor Ort finanziell durch Mittel des Sozialressorts** gemäß den Förderrichtlinien des Landes OÖ zu **unterstützen**, macht das Vorantreiben des Themas auf lokaler Ebene glaubwürdig und hilft ganz konkret bei Integrationsbemühungen vor Ort.

↳ **Verknüpfung von Strategien durch die Integrationsstelle OÖ**

Zentrale Handlungsleitlinie für die Integrationsstelle OÖ und die Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die **Verknüpfung der Strategien auf kommunaler Ebene mit anderen strategisch ausgerichteten Bereichen**. Das Angebot an lokalen Entwicklungsgesprächen und Projektförderungen ergänzt sich daher in sinnvoller Weise durch:

→ Koordinierung und Steuerung der Förderagenden der Integrationsstelle OÖ

⁵⁹ Als Partner/innen in der Unterstützung und Beratung von Gemeinden wurden Mitarbeiter/innen der Caritas Flüchtlings- und MigrantInnenhilfe, der Volkshilfe Flüchtlings- und MigrantInnenbetreuung sowie die BeraterInnengruppe vor.Ort mit konkreten Unterstützungsangeboten auf Gemeindeebene beauftragt. Die Koordination dieser Aktivitäten sowie ein Teil der Entwicklungs-

gespräche und Unterstützungsangebote werden von der Integrationsstelle OÖ selbst übernommen.

unter Berücksichtigung lokaler und regionaler Entwicklungen im Sinne einer erhöhten Wirkungsorientierung

- Erarbeitung einer Informations-Willkommensmappe für neu Zugewanderte, die von den Bezirkshauptmannschaften ausgegeben wird
- Intensivierter Kontakt mit Migranten/innen-Communities in ganz Oberösterreich
- Vorträge und Diskussionen in regionalen Gremien (z.B. Bürgermeisterkonferenzen) sowie Kooperationen mit Interessenvertretungen von Gemeinden (Gemeindebund, Städtebund) und mit Organisationen, die auf anderer Ebene Unterstützungsangebote für Akteure/innen in Gemeinden anbieten (z.B. SPES-Familienakademie, Kinderfreunde, Regionalmanagement)
- Unterstützung von Weiterentwicklungsprozessen regionaler Integrationsträger
- Rückmeldung über lokal und regional mitgeteilte Bedarfssituationen an übergeordnete bzw. fachlich zuständige Stellen

3.7. BEISPIELE FÜR LOKALE UMSETZUNGSSCHRITTE

Die Beschreibung der lokalen und regionalen Integrationsarbeit stellt aufgrund von Faktoren, die in diesem Kapitel näher ausgeführt werden, eine Herausforderung dar. Dazu zählen die Unterschiedlichkeit in der Ausgangssituation

der Gemeinden, die Vielfalt an Partnern/innen lokaler Integrationsarbeit, die Größe von Oberösterreich als Bundesland und die Vielschichtigkeit von Integrationsarbeit an sich.

An dieser Stelle kann daher nur eine **exemplarische Auflistung von Schritten** vorgenommen werden. Diese veranschaulichen, wie unterschiedlich Integrationsarbeit vor Ort aussehen kann und wie viele Akteure/innen dazu beitragen. Da lokale Integrationsarbeit häufig raschen Weiterentwicklungen unterworfen ist und die einzelnen Umsetzungsschritte auch in mehreren Gemeinden gleichzeitig zu beobachten sind, werden die folgenden Umsetzungsbeispiele nicht geografisch zugeordnet.

Konkrete Beispiele:

- Jugendorganisationen vor Ort (Jugendvertreter/innen eines muslimischen Vereins, Pfadfinder, evangelische Jugend, katholische Jungschar) setzen sich erstmals zusammen und tauschen sich über ihre jeweiligen Aktivitäten aus.
- Eine Gemeinde geht aktiv auf Migranten/innen zu und lädt diese zu einem Fest ein. In weiterer Folge bringen sich einzelne Migranten/innen aktiv bei der Gestaltung der nächsten Veranstaltung ein.
- Der für Wohnfragen zuständige Stadtrat nimmt an Mieter/innenversammlungen eines Wohnblocks teil, in dem es häufiger Konflikte und Beschwerden gibt. In Folge werden einzelne Fragen zu Parkplatzsituation, Spielplatzbenützung und Mülltrennung

gelöst, sodass sich das Verhältnis zwischen den Bewohnern/innen entspannt.

- ➞ In einer Gemeinde, in der es eine migrantisches Selbstorganisation oder ein muslimisches Gebetshaus gibt, tauschen diese ihren Veranstaltungskalender mit der Gemeinde aus, um wechselseitig besser über lokal stattfindende Feste informiert zu sein.
- ➞ Die Mitglieder einer Pfarre organisieren regelmäßig internationale Kochabende, die es ermöglichen, neue Gesichter (und Rezepte) in entspannter Atmosphäre kennenzulernen.
- ➞ Der Sozialausschuss einer Gemeinde lobt öffentlich das Engagement von ehrenamtlichen Akteuren/innen mit und ohne Migrationshintergrund und bedankt sich für ihren Beitrag zum Zusammenleben vor Ort.
- ➞ Mehrere Migrantenvereine aus dem ehemaligen jugoslawischen Raum und einige „klassische“ Sportvereine organisieren gemeinsam ein Fußballturnier für Jugendliche.
- ➞ Ein Verein im Bereich Naturschutz/Wandern organisiert vor Ort eine Wanderung in der Umgebung, bei der auch serbisch- und türkischstämmige Einwohner/innen mitgehen.
- ➞ Eine albanische Mutter äußert gegenüber einer Kindergärtnerin, dass sie und einige

ihrer Freundinnen bereits einen Deutschkurs absolviert hätten, dieser aber für sie zu schwer gewesen sei. Die Gemeinde organisiert daraufhin in Kooperation mit einem Sprachkursanbieter einen speziellen Kurs für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten und geringen Deutschkenntnissen.

- ➞ Eine Volksschule wendet sich an die Integrationsstelle OÖ, um Unterstützung bei Elternkontakten zu erhalten. Nach Klärung des genauen Anliegens werden von dieser Vorschläge und Hinweise gegeben.
- ➞ Eine Gemeinde überlegt, welche Informationen neu zuziehende Einwohner/innen (inländische wie ausländische) für die Orientierung vor Ort benötigen könnten. Es wird ein Informationsblatt inklusive wichtiger Ansprechpartner/innen erarbeitet, zusätzlich erhält jede neu zuziehende Person einen Gutschein für ein halbes Jahr Bibliotheksbenutzung.
- ➞ Die Leiterin des Bürgerservice einer Stadtgemeinde ersucht ihre Vorgesetzte um eine Fortbildung für ihre Mitarbeiter/innen im herausfordernden Kundenalltag (auch im interkulturellen Kontext). Eine auf entsprechende Fortbildungen spezialisierte Organisation klärt mit den Vorgesetzten die genaue Zielsetzung und bietet einen darauf abgestimmten Workshop an.



**Kulinarische Reise
Tschetschenien**

(Quelle: Stadtgemeinde Ansfelden)

**Außerschulische
Sprach- und Lernför-
derung für mehr-
sprachige Kinder mit
Förderbedarf**

(Linz) © istOÖ





Kurs "Mama lernt Deutsch"

(Linz) © istOÖ

Tag der Offenen Tür in einem muslimischen Gebetshaus



Noch schwieriger zu beschreiben und daher an dieser Stelle nicht näher ausgeführt sind jene „**Umsetzungsschritte**“, die **im Alltag** oft ausschlaggebend sind und auf individueller Ebene stattfinden: die erfolgreich bestandene Deutschprüfung, das spontane Gespräch zwischen Nachbarn/innen beim Einkaufen, die geglückte Suche nach einem Arbeitsplatz, ein gelöster Konflikt zwischen Nachbarn/innen im

Stiegenhaus, eine Einladung zum Kindergeburtstag und das Annehmen dieser Einladung auch von den Eltern.

3.8. AUSBLICK UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Entwicklungstendenzen, die für die Integrationsarbeit in Oberösterreich skizziert werden,

gelten in überwiegendem Maße auch für die Arbeit auf Gemeindeebene. Darüber hinaus sind jedoch einzelne **Handlungsempfehlungen** zu nennen, denen **auf lokaler Ebene** besondere Bedeutung zukommt:

↳ **„Dranbleiben“:** Wie auch in anderen Bereichen entsteht ein nachhaltiger Erfolg von Maßnahmen nur dann, wenn diese nicht nur punktuell oder kurzzeitig eingesetzt werden. Es sind daher die Bemühungen vonseiten des Bundes, des Landes und der Gemeinden sowie aller anderen Partner/innen auf lokaler/regionaler Ebene notwendig, damit der begonnene Prozess einer intensivierten und professionellen Auseinandersetzung mit Fragen rund um kommunale Integrationsförderung nicht stockt und nachhaltig fortgeführt werden kann.

↳ **Verstärkte Zusammenarbeit über verschiedene Ebenen hinweg:** Gegenwärtig ist zu beobachten, dass auf lokaler Ebene bereits verstärkt Maßnahmen gesetzt werden, um kommunale Integrationsförderung voranzutreiben. Der nächste Schritt liegt in einer regionalen Vernetzung – sowohl von einzelnen Gemeinden untereinander als auch mit Organisationen und Institutionen, wie etwa Arbeitsmarktservice, Krankenversicherungsanstalten, (Erwachsenen-) Bildungseinrichtungen, Sozialorganisationen u.Ä. Darüber hinaus ist der **Informationsaustausch zwischen lokaler, regionaler und Landesebene voranzutreiben**, um Maßnahmen noch stärker aufeinander abstimmen zu können.

↳ **Vorantreiben der Zuständigkeitsklärungen:** Auf lokaler, Landes- und Bundesebene sind aktuell vielfache Diskussionen zur Klärung der Fragen im Gange, welche Aufgaben der Integrationsarbeit von wem übernommen werden sollen – und wer hierfür die Entscheidungs- und Finanzierungsverantwortung trägt. Es bleibt abzuwarten, wie etwa die Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Integration gestaltet werden wird, wie sich Entscheidungen z.B. im Schulwesen auf die lokale Ebene auswirken oder wie Verhandlungen zur finanziellen Situation der zahlreichen Abgangsgemeinden auch hinsichtlich wachsender Aufgaben ausgehen werden.

↳ **Weitere Professionalisierung und Qualitätsentwicklung:** Kommunale Integrationsförderung ist ein noch eher junges Handlungsfeld. Daher ist absehbar, dass dieses Gebiet eine weitere Differenzierung und Professionalisierung erfahren und damit das Thema an sich noch weiter versachlicht werden wird. In der aktuellen Phase müssen bestehendes Wissen und Erfahrungen unterschiedlicher Akteure/innen noch besser vernetzt werden, um es für möglichst viele Gemeinden und Organisationen zielgerichtet nutzbar zu machen. Hierbei gilt wie auch in anderen Bereichen der Integrationsförderung, dass die **Kernkompetenzen der jeweiligen Institution im Vordergrund** stehen sollten.



***Integration ist ...
... was wir
daraus machen!***

**V. Erkennbare
Entwicklungstendenzen**

V. ERKENNBARE ENTWICKLUNGSTENDENZEN

In den vorhergehenden Kapiteln wurde anhand von Beispielen eingehend beschrieben, welche Schritte zur Umsetzung des Integrationsleitbildes des Landes OÖ gesetzt werden. Über die Beschreibung einzelner Aktivitäten, Projekte, Schritte, Programme und Initiativen hinaus lassen sich einige **grundlegende Tendenzen skizzieren, die sich aus dem Gesamtbild ergeben.**

Für Entwicklungstendenzen, die als vorwiegend positiv zu bewerten sind, wird in diesem Abschnitt das **Symbol ✓** verwendet. Damit wird angezeigt, dass ein **wertvoller Schritt nach vorne** gemacht wurde. Entwicklungstendenzen, die sowohl **positive als auch negative Aspekte** aufweisen, werden **mit +/- gekennzeichnet.**

Im Folgenden wird nicht nur auf den Ist-Zustand und erkennbare Tendenzen eingegangen, vielmehr wird versucht, **für jede Entwicklungstendenz** auch zu **beschreiben, welche aktuellen Handlungsempfehlungen daraus abzuleiten sind.** Ganz im Sinne des Integrationsleitbildes des Landes OÖ betreffen diese Empfehlungen alle Partner/innen der Integrationsarbeit in ihren jeweiligen Rollen und Aufgaben, insbesondere jedoch Entscheidungsträger/innen aus der Politik.

1.1. ✓ HÖHERE WERTIGKEIT VON INTEGRATIONSFRAGEN

Die Entwicklung des Integrationsleitbildes des Landes OÖ und die Bestätigung der Ergebnisse durch die Beschlüsse von Landesregierung und Landtag (sowie europaweite Entwicklungen) haben dazu geführt, dass Integrationsfragen eine höhere Wertigkeit zugemessen wird. Während in den 1990er-Jahren noch größtes Engagement darauf verwendet werden musste, zentrale Akteure/innen davon zu überzeugen, sich mit Integrationsfragen auseinanderzusetzen, wird die Bedeutung der Thematik heute in der Regel nicht mehr geleugnet. Es gibt kaum einen Bereich, in dem man sich aktuell nicht mit Fragen rund um Migration, Integration und Diversität beschäftigt. Trotz dieses Bedeutungswandels mangelt es mitunter an einem Bewusstsein für die Vielschichtigkeit der Fragen und ihrer Zusammenhänge. Nach wie vor wird Integration in vielen Fällen eher eindimensional und nicht querschnittsorientiert gedacht. Der Fokus liegt zudem häufig auf dem Beitrag des/r Einzelnen (insbesondere auf der Leistung des/r einzelnen Migranten/in) und der Blick ist noch wenig geschärft für strukturelle Zusammenhänge, Handlungsspielräume und die Rolle des/r jeweiligen Funktionsträgers/in bzw. der jeweiligen Einrichtung.

⇒ **Ausblick und Handlungsempfehlung:** *Die höhere Wertigkeit von Integrationsfragen führt nicht automatisch zu einer bedarfsgerechten Auseinandersetzung mit diesen Fragen. Die einzelnen Institutionen und deren*

*Funktionsträger/innen sind aufgefordert, innerhalb ihrer Institution als Ergänzung ihrer Kernkompetenzen geeignetes Fachwissen aufzubauen und die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass ihre Mitarbeiter/innen professionell auf aktuelle Herausforderungen reagieren können. **Es gilt, ein mehrdimensionales und querschnittsorientiertes Denken in Integrations- und Diversitätsfragen zu verankern**, das über die Ernennung eines/r einzelnen Mitarbeiters/in als zuständige/e Integrationsbeauftragte/n oder auch über die Entwicklung und Durchführung einzelner Maßnahmen hinausgeht.*

1.2. ✓ VERSTÄRKTE AKTIVITÄTEN – MEHR AKTEURE/INNEN

Auch außerhalb Oberösterreichs wird wahrgenommen, dass das Integrationsleitbild des Landes OÖ „lebt“ bzw. Integrationsarbeit in Oberösterreich aktiv betrieben wird. **Die Anzahl und Dichte an Projekten, Maßnahmen und Initiativen haben sich eindeutig erhöht. Erfreulich ist** nicht nur der Zuwachs, sondern **auch die breitere Streuung dieser Aktivitäten.** Die frühen 1990er-Jahre, in denen vor allem NGOs und Einzelpersonen Integrationsarbeit geleistet haben, sind lange vorbei: Heute werden in allen Handlungsbereichen und von verschiedensten Trägern – von kleinsten ehrenamtlichen Initiativen bis hin zu großen Institutionen des Regelsystems – Projekte und Maßnahmen umgesetzt, um Integration zu fördern oder um sich mit Vielfalt auseinanderzusetzen. Bemerkbar ist auch eine erhöhte Dichte an Ver-

anstaltungen, die der Wissensweitergabe, dem Diskurs und/oder der Vernetzung von Akteuren/innen dienen. **Die fachliche und methodische Qualität unterliegt allerdings aktuell noch einer großen Spannweite.**

⇒ **Ausblick und Handlungsempfehlung:** Im Vergleich zu anderen Tätigkeitsbereichen ist Integrationsarbeit immer noch ein junges Feld. Daraus ergeben sich auch Prozesse, wie sie im Zuge der Entwicklung eines jungen Tätigkeitsfeldes durchaus üblich sind: Erhöhung der Aktivitäten, Spezialisierung von Teilbereichen, positive wie negative Experimentierfreudigkeit, beginnende Konkurrenz oder Wettbewerb zwischen Trägern u.Ä. Vor diesem Hintergrund ist **absehbar, dass eine weitere Professionalisierung nach Teilbereichen folgen wird.** Aktuell ist häufig zu beobachten, dass „neueinsteigende“ Institutionen oder Akteure/innen ihre jeweiligen Kernkompetenzen noch zu wenig berücksichtigen, zu wenig auf bereits vorhandenes Wissen zurückgreifen und auf wertvolle Kooperationen mit geeigneten Partnern/innen verzichten. So wäre es etwa zielführend, wenn Sprachfördermaßnahmen nur durch oder zumindest in Kooperation mit geeigneten Bildungsinstituten angeboten werden oder Sensibilisierungsmaßnahmen erst nach Klärung der Zielgruppe und unter Verwendung von auf diese abgestimmten Methoden umgesetzt würden. In naher Zukunft könnte Integrationsarbeit in Oberösterreich noch qualitätsvoller und effizienter werden, wenn parallel zur Entwicklung von Trägern, die bestimmte überschaubare

*Teilbereiche als Spezialisten abdecken, alle anderen **Institutionen ihre Weiterentwicklung dadurch vorantreiben, dass sie aufbauend auf ihren Kernkompetenzen ihr Profil durch bereits vorhandenes Wissen und Erfahrungen „anreichern“.***

1.3. ✓ PROFESSIONALISIERUNG UND QUALITÄTSENTWICKLUNG DURCH VERNETZUNG

Schon während des Integrationsleitbildprozesses konnte festgestellt werden, dass der **Wissens- und Informationsaustausch zwischen den einzelnen Institutionen**, ganz besonders jedoch **zwischen Regelsystemen und integrationsspezifischen NGOs, verstärkt** wurde. Dies führte nicht nur zu neuen Kooperationen, sondern auch zu einer qualitativen Weiterentwicklung vor allem bei konkreten Integrationsprojekten, aber auch in der alltäglichen Arbeit der jeweiligen Institutionen. Verstärkt wurde dieser Trend von europa- bzw. österreichweiten Entwicklungstendenzen zu einer noch stärkeren Professionalisierung und Differenzierung von Integrationsarbeit in den einzelnen Bereichen (siehe Kapitel II, 1.4).

⇒ **Ausblick und Handlungsempfehlung:** Der begonnene Prozess der Weiterentwicklung und der Vernetzung der verschiedenen Partner/innen von Integrationsarbeit stößt an seine Grenzen, wenn die Beteiligten auf Einzelinitiative und Ad-hoc-Kontakte angewiesen sind. Für eine professionelle und arbeitsteilige Zusammenarbeit, die der Komplexität des Themas

gerecht wird, bedarf es daher unter anderem geeigneter Strukturen (und Ressourcen) für die Vernetzung der Träger. Es ist unter anderem zu überlegen, wie integrationsrelevante Fragen in bereits bestehende Vernetzungsgremien eingebunden werden können. Hilfreich könnte auch die Festlegung von Vernetzungsaufgaben als Teil von Arbeitsplatz- und Stellenbeschreibungen sein, damit diese in Ressourcenplanungen berücksichtigt werden können.

1.4. +/- ENTSCHEIDENDER FAKTOR: ENGAGEMENT DES/R EINZELNEN

Es scheint die Feststellung berechtigt, dass mit der Entwicklung des Integrationsleitbildes des Landes OÖ die strukturelle Verankerung von Integrations- und Diversitätsfragen stark vorangetrieben werden konnte. Die Beteiligung zentraler Einrichtungen aus den Bereichen Bildung, Wohnen, Gesundheit, Arbeitsmarkt etc. und die teilweise hochrangig besetzten Gremien des Prozesses gaben Anlass zur Hoffnung auf eine grundlegende Trendwende. Einzelne konkrete Schritte und Maßnahmen wie etwa die Ernennung von konkreten Integrationszuständigen in einigen Institutionen oder die Weiterentwicklung einzelner Aus- und Fortbildungsangebote vor allem im Sozial- oder Gesundheitsbereich untermauerten diese Einschätzung. 2010 ist allerdings eine etwas nüchternere Beurteilung angebracht: **Die strukturelle Verankerung von Integrations- und Diversitätsfragen steht vielfach noch am Anfang.** In vielen Fällen wurden nach ersten durchaus zu begründenden Schritten keine weiteren strategisch

darauf aufbauenden Maßnahmen gesetzt. Es ist **mehrheitlich nach wie vor das Engagement des/r Einzelnen, von dem/r eine weitere Auseinandersetzung mit Integrations- und Diversitätsfragen abhängt** – teilweise unter skeptischer Beobachtung der Umgebung. Im positiven Fall unterstützt eine konstruktive Haltung des/r Einzelnen und individuelles Engagement in herausfordernden Situationen oder bei Strukturschwächen. Im schlechtesten Fall bedeutet es eine Individualität im Umgang mit der Thematik, die unangemessen ist und vorhandene Schwächen unseres Bildungs-, Gesundheits-, Rechts- oder Sozialsystems verschärfen kann. Zum Teil führt es schlicht zur Überforderung des/r einzelnen Österreicher/in oder Migranten/in – sowohl auf Mitarbeiter/innen-Ebene als auch auf Ebene der Bürger/innen.

⇒ **Ausblick und Handlungsempfehlung:** *Wie mit Fragen rund um Interkulturalität, Diversität, Sprachhürden, Diskriminierung, Konflikte, Mehrsprachigkeit, Komplexitäten von Systemen etc. umgegangen wird, sollte nicht vorrangig von der Haltung und den Fähigkeiten des/r einzelnen Mitarbeiters/in oder des/r einzelnen Bürgers/in abhängen. Es bedarf einer Weiterentwicklung unserer Systeme und Einrichtungen, um den Herausforderungen und Chancen einer immer vielfältiger werdenden Gesellschaft gerecht zu werden. Zusätzlich zu dem wertvollen und notwendigen Engagement des/r Einzelnen bedarf es daher vor allem strategisch kluger Entscheidungen der jeweiligen*

Führungskräfte aus Politik, Bildungsbereich, Gesundheits- und Sozialwesen etc.

1.5. ✓ MIGRANTEN/INNEN (-SELBSTORGANISATIONEN) ALS AKTEURE/INNEN

Migrantische Selbstorganisationen sind in den letzten Jahren verstärkt in das Blickfeld von Integrationsarbeit und interkulturellem Dialog gerückt. Migranten/innenvereine werden vielfach als erste Ansprechpartner/innen gesehen, wenn es darum geht, in Kontakt mit Migranten/innen-Communities zu treten – sei es, um diesen Angebote zugänglich zu machen oder um Forderungen an Migranten/innen zu stellen.

Dabei werden **jedoch häufig Rahmenbedingungen und Realitäten migrantischer Selbstorganisationen außer Acht gelassen:**

1. Migranten/innenvereine sind als ausschließlicher Kontaktpunkt zu Migranten/innen-Communities nicht geeignet, da sie selbst nur zahlenmäßig überschaubare Gruppen erreichen können.
2. Funktionäre/innen von Migranten/innenvereinen sind in der Regel keine Professionalisten/innen in der Integrationsarbeit, sondern ehrenamtlich tätige Personen. Dies ist insbesondere in Hinblick auf ihre zeitlichen und fachlichen Ressourcen relevant.
3. Migranten/innenvereine sind wichtige Partner/innen der Integrationsarbeit, zu ihren Kernaufgaben gehört allerdings – ähnlich „einheimischen“ Interessengemeinschaft-

ten/Vereinen – nicht ausschließlich Integrationsarbeit im engeren Sinne.

4. Migrant*innenvereine sind in ihrer Vielfalt auch in ihren Meinungen, Idealen und Aufgabenschwerpunkten heterogen. Dies kann dann als Herausforderung erlebt werden, wenn eine klar überschaubare Anzahl an Ansprechpartnern/innen auf Migrant*innen-Seite erwartet und gewünscht wird. Es bietet allerdings auch die Chance, die Migrationsbevölkerung in ihrer Unterschiedlichkeit wahrzunehmen und daraus auf mögliche Anknüpfungspunkte zu verschiedenen Gruppierungen zu schließen. Welche Gruppen können in der Schwerpunktsetzung auf kultur- und folkloreorientierte Aktivitäten eine Gemeinsamkeit finden? Welche Gemeinsamkeiten von traditionell-religiösen Gruppen und ähnlich stark religiös geprägten „einheimischen“ Gruppierungen ergeben sich? Welche Akteure/innen teilen den Ansatz des Empowerments von Frauen? Für welche Gruppierungen ist der gemeinsame Bildungsauftrag das Wesentliche?

⇒ **Ausblick und Handlungsempfehlung:** Unbestritten ist eine **Weiterentwicklung** von migrantischen Selbstorganisationen möglich (und notwendig), vielfach wird dies von den Obleitenden und Mitgliedern dieser Selbstorganisationen selbst vorangetrieben. Es geht etwa um eine stärkere **Transparenz der Rollen und Aufgaben**, die eine Selbstorganisation übernimmt, und eine **verstärkte Zusammen-**

arbeit mit integrationsrelevanten Partnern/innen anstelle der teilweise feststellbaren Tendenz, alle integrationsfördernden Aufgaben selbst übernehmen zu wollen (Sprachförderung, Elternbildung, Gesundheitsförderung, Jugendarbeit). **Gleichzeitig** ist allerdings auch eine **realistischere Einschätzung der Möglichkeiten, Kernaufgaben und Grenzen migrantischer Selbstorganisation** vonseiten der Institutionen und Bevölkerung notwendig. Daraus folgt auch die Notwendigkeit der Nutzung von Kommunikationsmöglichkeiten zu Migrant*innen-Communities über organisierte Vereinsstrukturen hinaus. Es ist zudem absehbar, dass das Gewicht von expliziten Migrant*innen-Sprechern/innen zugunsten einer Diskussion mit Experten/innen mit Migrationshintergrund in den unterschiedlichsten Funktionen (z.B. Lehrer/innen, Politiker/innen, Führungskräfte in Unternehmen, Sozialarbeiter/innen) verlagert wird.

1.6. +/- MIGRANTEN/INNEN ALS „ZIELGRUPPE“

Ein weiterer feststellbarer Entwicklungstrend betrifft die Berücksichtigung von Migrant*innen als Zielgruppe von Aktivitäten, Angeboten und Maßnahmen. In vielen Fällen hat dies den **positiven Effekt, dass Personen angesprochen werden, die bisher nicht mitbedacht wurden, oder dass Angebote weiterentwickelt werden**. Bei vielen Institutionen wäre es noch wünschenswert, wenn Migrant*innen auch zu einer möglichen oder wünschenswerten Zielgruppe werden. Umge-

kehrt birgt das allerdings die **Gefahr** in sich, **dass der Eindruck entsteht, bei Migranten/innen handle es sich um eine Gruppe mit einheitlichen Bedürfnissen, Ansichten, Vorlieben, Biografien, Lebenssituationen**, die Wahrnehmung der Menschen über ihre Herkunft hinaus tritt dabei völlig in den Hintergrund. Da dadurch der eigentliche Hintergrund einer Maßnahme unsichtbar oder unverständlich werden kann, führt dies mitunter dazu, dass Maßnahmen als ungerechtfertigt wahrgenommen werden. Zu beobachten ist dies aktuell etwa in der Diskussion um (mehrsprachige) Beratungsstellen für Migranten/innen: Während die Rahmenbedingungen für Migranten/innen, die eine Unterstützung notwendig machen, in den Hintergrund rückten, trat die mit der Beratung teilweise verbundene sprachliche Unterstützung in den Vordergrund.

⇒ **Ausblick und Handlungsempfehlung:** Institutionen haben die Herausforderung zu bewältigen, einerseits **Kriterien zur Beschreibung von Bedarfs- und Zielgruppen zu entwickeln und anzuwenden** und andererseits **diese Kriterien immer wieder zu hinterfragen und auf ihre Tauglichkeit zu überprüfen**. In Bezug auf Integrationsarbeit bedeutet dies, behutsam mit der Kategorie „Migrationshintergrund“ umzugehen. Sie sollte nur dann herangezogen werden, wenn sie tatsächliche Relevanz hat und nach Möglichkeit **nie als**

ausschließliche Kategorie. In vielen Fällen kann es auch bedeuten, konkreter in der Beschreibung des Bedarfshintergrundes zu werden – beispielsweise:

- ⇒ mehrsprachiges Kindergartenkind mit Sprachförderbedarf in der deutschen Sprache und/oder in der Muttersprache
- ⇒ Ehepaar mit bikulturellen Beziehungsfragen
- ⇒ Patient/in mit Therapiebedarf aufgrund traumatischer Fluchterfahrung
- ⇒ Eltern mit Fragen zu dem für sie aufgrund eigener Migrationsgeschichte „fremden“ österreichischen Schulsystem
- ⇒ Person, für die aufgrund ihres Aufenthaltstitels kompliziertere gesetzliche Bestimmungen gelten
- ⇒ neu in eine Gemeinde (aus dem Ausland) zuziehende Mitbürger/innen

Umgekehrt kann auch die Suche nach dem jeweiligen **„Plus“ an Kompetenzen bei der Mitarbeiter/innen-Auswahl aussagekräftiger formuliert** werden: Arbeiter/in mit transnationaler Berufserfahrung; Berater/in mit Kenntnissen jener Sprache(n), mit denen wir unsere Klienten/innengruppen mit Wurzeln aus ... ansprechen möchten; Kunden/innen-Betreuer/in mit spezieller Kenntnis der Warenkunde aus dem Raum ...; Mitarbeiter/in mit persönlicher Erfahrung in interkulturellen Familiensituationen.



Integration ist ...

... was wir
daraus machen!

VI. Integration in Oberösterreich – Zusammenfassung und Ausblick

VI. INTEGRATION IN OBERÖSTERREICH – ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Das **Integrationsleitbild des Landes OÖ** wurde 2005-2008 in einem breit angelegten Prozess von mehr als 200 Akteuren/innen erarbeitet. Es enthält sowohl integrationspolitische Leitlinien für Oberösterreich als auch konkrete Handlungsempfehlungen für die einzelnen Bereiche Bildung, Wirtschaft, Arbeit, Verwaltung, Gesundheit und Soziales, Wohnen, Kultur und Freizeit.

Der **Beschluss der Oö. Landesregierung und des oö. Landtags** verleihen dem Integrationsleitbild des Landes OÖ zusätzlichen Nachdruck und erhöhen die Verbindlichkeit der vereinbarten Zielsetzungen.

Zwei Jahre später liegt nun der erste Bericht vor, der Auskunft darüber gibt, welche Maßnahmen bisher gesetzt wurden, welche Entwicklungstendenzen erkennbar sind und wo weiterer Handlungsbedarf besteht.

Wichtig ist hierbei auch immer der **„Blick über den Tellerrand“**: Wo steht Oberösterreich im Vergleich zu Entwicklungen in Österreich und der Europäischen Union?

Aus Sicht der Berichtverfasser/innen sind folgende europaweite Entwicklungstendenzen auch für Oberösterreich relevant:

1. Die Zusammenarbeit zwischen den EU-Mitgliedstaaten hat sich auch in den Bereichen Zuwanderung, Asyl und Integration verstärkt. Seitens der Europäischen Union wurden verschiedene Initiativen gesetzt, die sich auf die Integrationspolitik und -praktiken der Mitgliedstaaten auswirken.
2. Es besteht aktuell eine Diskussion um die Treffsicherheit von Begriffen wie „Integration“ oder „Migrationshintergrund“. Einerseits sind Tendenzen hin zu einer stärkeren Genauigkeit der Begrifflichkeiten und Datenerhebung zu erkennen, andererseits eine Abkehr von einer ausschließlichen Kategorisierung aufgrund der Herkunft und eine Verknüpfung mit anderen Faktoren von „Diversität“.
3. Integrationsarbeit und Integrationsförderung haben sich international zu einem eigenen Fachgebiet mit Teildisziplinen entwickelt. Ein ganz eigener „Markt“ ist insbesondere im Bereich interkultureller Fortbildungen entstanden. In Oberösterreich hat dieser Prozess einer stärkeren Differenzierung und Aufgabenteilung ebenfalls bereits begonnen – mit allen damit verbundenen Vor- und Nachteilen und „Kinderkrankheiten“. Es wird eine der wichtigen Aufgaben der nächsten Jahre sein, diesen Prozess qualitativ zu unterstützen und zu steuern.

4. Integrationsarbeit steht immer auch in engem Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen Fragen. Daher überrascht es nicht, dass Diskussionen über Zuwanderung und Integration aktuell besonders hitzig geführt werden. Es gibt dennoch Anlass zur Sorge, wie angespannt das soziale Klima quer durch alle Bevölkerungsgruppen aktuell in Europa – und damit auch in Oberösterreich – ist. Alle Oberösterreicher/innen, ganz besonders jedoch in der Öffentlichkeit stehende Entscheidungsträger/innen, sind aufgefordert, ihren Beitrag zu leisten, für eine sachlich geführte und lösungsorientierte Diskussion sowie besonnenes Handeln.

Integrations- und Diversitätsarbeit als Querschnittsmaterie betrifft eine große Anzahl von „Partnern/innen“. Der Umsetzungsbericht nimmt Bezug auf diese Vielfalt und auf die jeweiligen Rollen, Aufgaben

und Möglichkeiten der einzelnen Partner/innen, wobei der Fokus auf Regelsystemen unserer Gesellschaft und der Weiterentwicklung ihrer Kernaufgaben liegt. Vor diesem Hintergrund enthält der Umsetzungsbericht einzelne Kapitel zu Entwicklungen in der oberösterreichischen Landesverwaltung, zu Umsetzungsschritten von Partnern/innen aus den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt oder Gesundheit sowie zu Gemeinden und Städten.

Der Bericht geht dabei über eine **Beschreibung der beeindruckenden Vielfalt an Aktivitäten und Maßnahmen von Institutionen, Einrichtungen, Organisationen, Vereinen und zivilgesellschaftlicher Akteure/innen** (mit und ohne Migrationshintergrund) hinaus: Es wird versucht, **Entwicklungstendenzen zu beschreiben und daraus Handlungsempfehlungen für die nächsten Jahre abzuleiten.**

ENTWICKLUNGSTENDENZEN	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE NÄCHSTEN JAHRE
 Höhere Wertigkeit von Integrationsfragen	<ul style="list-style-type: none"> » Konzentration auf die jeweiligen Kernkompetenzen der einzelnen Institutionen + Anreicherung mit geeignetem Fachwissen – anstelle von „jeder macht alles“ » verstärkte Orientierung an konkreten Bedarfs- und Lebenslagen anstelle von Orientierung am "Marker Herkunft", noch stärkere bedarfsge-rechte Auseinandersetzung mit der Thematik
 Verstärkte Aktivitäten – mehr Akteure/innen	<ul style="list-style-type: none"> » Verbesserung der Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen Organisationen, Einrichtungen, Institutionen, Akteuren/innen, ... » Aufbau auf vorhandenen Erfahrungen und Wissensgrundlagen – das „Rad nicht immer neu erfinden“ » Ressourcen für Vernetzungsarbeit mitbedenken
 Engagement von Einzelpersonen	<ul style="list-style-type: none"> » Integration nicht (nur) als Sache der Einsatzbereitschaft einzelner Personen verstehen, sondern als notwendiges Engagements der beteiligten Gesamtorganisationen sehen » Interkulturelle Öffnung bedarf mehr als einzelner Schritte – entspricht Organisationsentwicklung » <u>Ein</u> Handlungsfeld: Förderung interkultureller Kompetenzen auf Mitarbeiter/innen- <u>und</u> Führungsebene
 Migrant*innen (-Selbstorganisationen) als Akteure/innen	<ul style="list-style-type: none"> » Weiterentwicklung migrantischer Selbstorganisationen » Aufzeigen der Kernaufgaben, Möglichkeiten und Grenzen solcher Organisationen » Ausbau der integrationsfördernden Aktivitäten unter Berücksichtigung sonstiger Aufgaben von Migrant*innen-Selbstorganisationen (keine ausschließliche Reduktion auf das Thema Integration) » Entwicklung einer wertschätzenden Zusammenarbeit sowohl mit Migrant*innen-Selbstorganisationen als auch mit anderen Multiplikator*innen aus Migrant*innen-Communities
 Migrant*innen als Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> » (Weiter-)Entwicklung und ständige Adaption von Kriterien für die Beschreibung von Bedarfs- und Zielgruppen » Berücksichtigung der Heterogenität auch innerhalb der „Gruppe“ der Zuwanderer*innen » Konkretisierung des Bedarfshintergrundes
 Starke Kategorisierung in „Wir“ und „die Anderen“	<ul style="list-style-type: none"> » Stärkere Berücksichtigung der Tatsache, dass unsere Gesellschaft nicht homogen, sondern in sich sehr vielfältig ist » Orientierung an Mehrdimensionalität (Alter, Familienstand, Lebenssituation, Geschlecht, Bildungsniveau, Wohnverhältnisse, Beruf, soziale Ressourcen, Interessen, ...) » Häufigere Verwendung von situationsgerechten Gruppenbezeichnungen: Wähler*innen, Kunden*innen, Klient*innen, Schüler*innen, Einwohner*innen, Mitarbeiter*innen, ... » Förderung von Zugehörigkeit und Zusammengehörigkeit (positiver einschließender Heimatbegriff)
 Angespanntes gesellschaftliches Klima	<ul style="list-style-type: none"> » Weniger Emotionalität (mehr Sachlichkeit) in der Diskussion » Zuwanderung als Tatsache annehmen, deren Chancen und Potenziale erkennen und nützen » Verstärkte Sensibilisierung, Aufklärung und Dialog mit und in der Bevölkerung » Herausforderungen weder ignorieren, noch schönreden, noch dramatisieren, noch für eigene Zwecke instrumentalisieren, sondern sie mit der gebotenen Ernsthaftigkeit, Besonnenheit und Weitsicht angehen

Anhang I – Datenteil

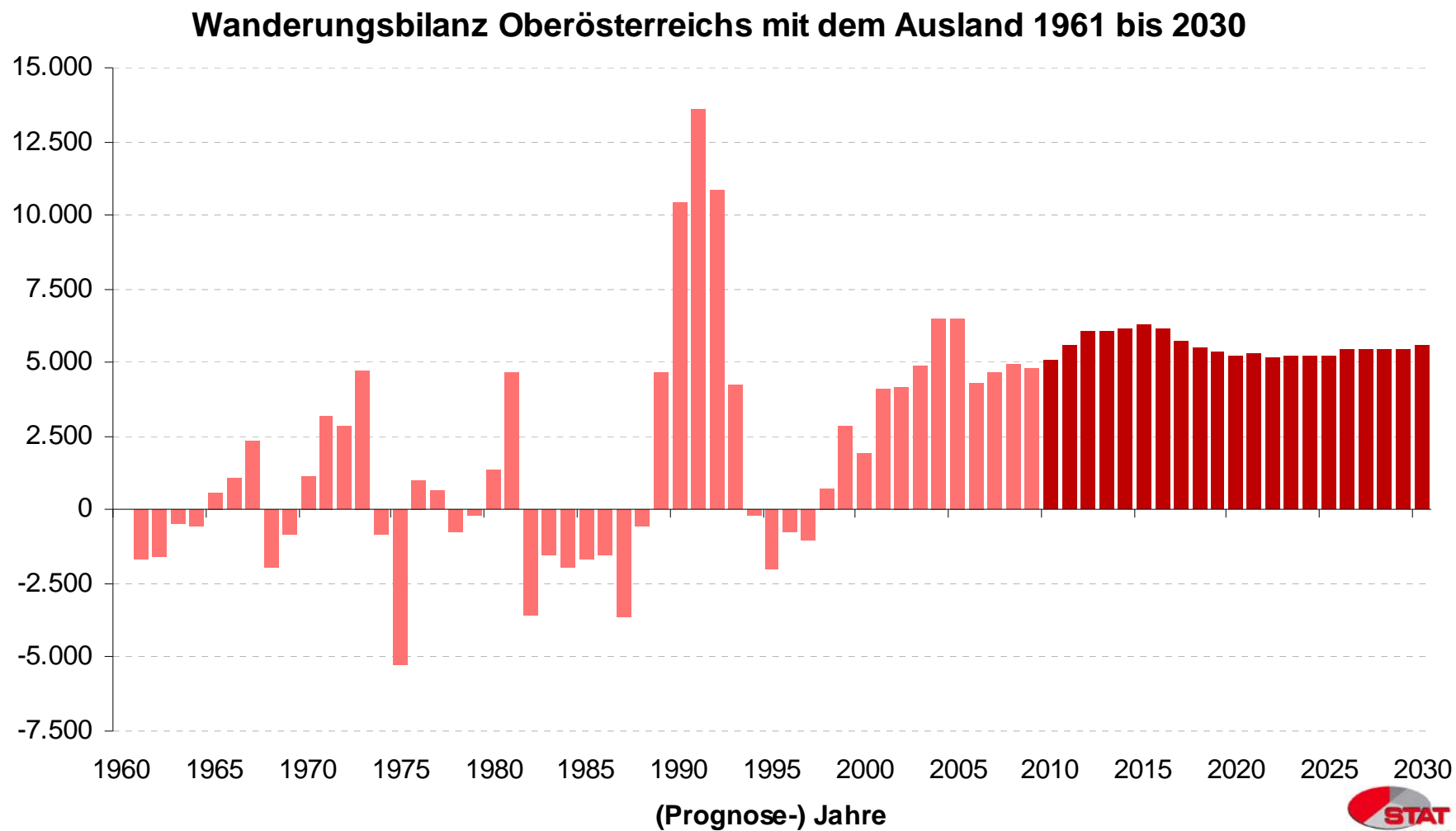
VII. ANHANG I – DATENTEIL

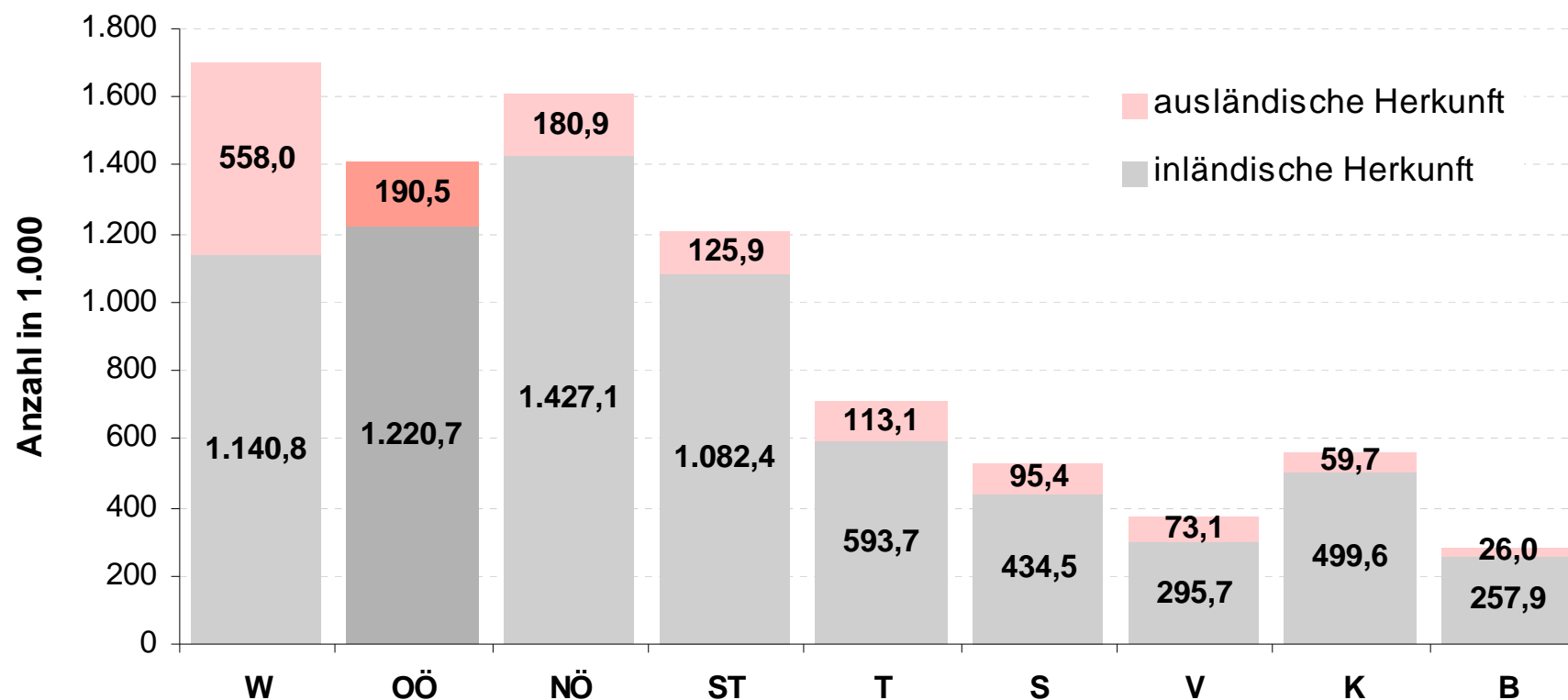
Die folgenden Statistiken veranschaulichen, wie sich Zuwanderung in Oberösterreich in der Vergangenheit entwickelt hat und wie die Entwicklung voraussichtlich in den nächsten Jahren bis 2030 aussehen wird.

Zusätzlich werden die verschiedenen Dimensionen und in der öffentlichen Debatte verwende-

ten Begriffe von ausländischer Herkunft und Migrationshintergrund erläutert. Auf den abschließenden Folien werden die regionale Verteilung innerhalb der Grenzen Oberösterreichs sowie die Anteile von Zuwanderern/innen aus den unterschiedlichen Herkunftsregionen und -staaten dargestellt.

Zuwanderungswellen aus dem Ausland seit 1961

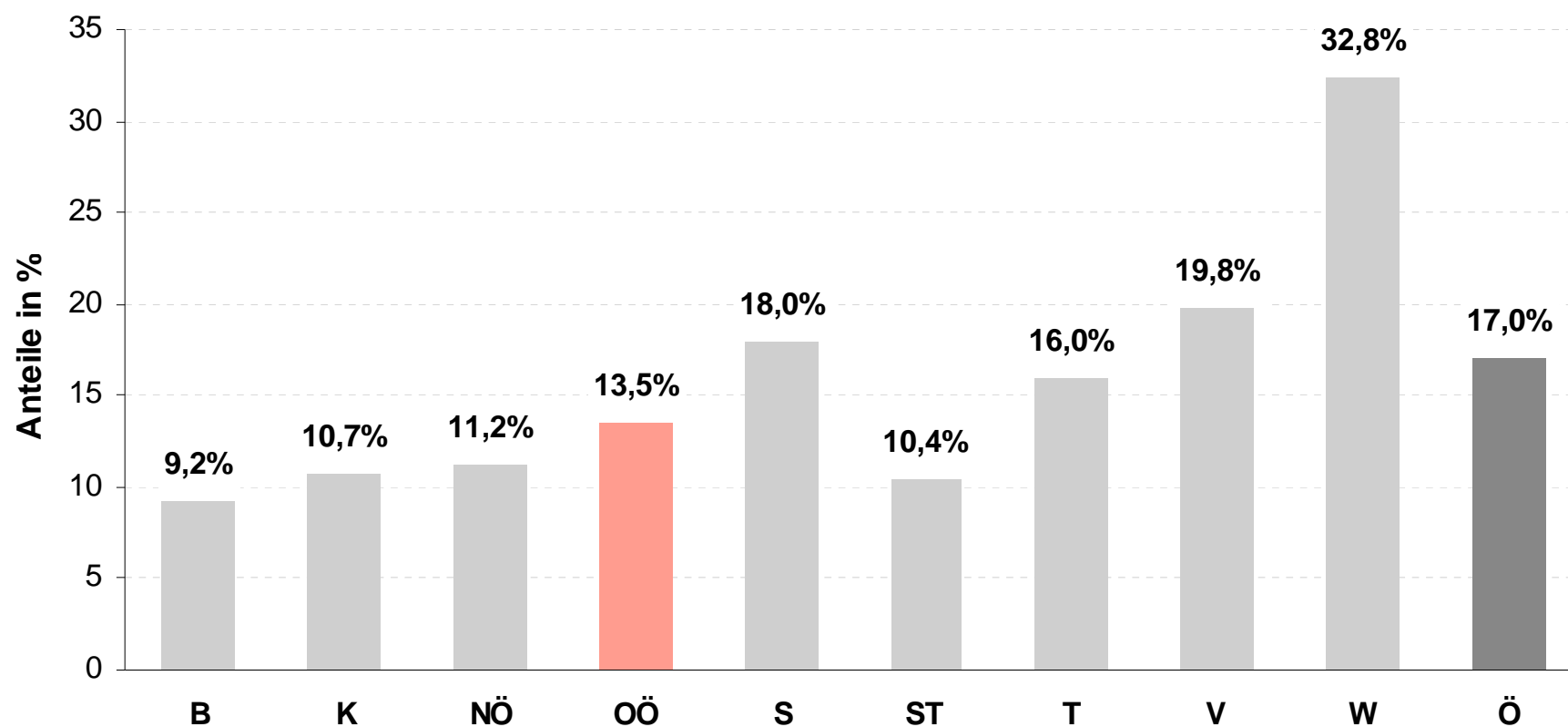


Bundesländervergleich, absolut**Bevölkerung nach ausländischer Herkunft (absolut, in 1.000) –
Bundesländervergleich 2010 (absteigend sortiert nach ausl. H.)**

Quelle: ZMR-Populationsregister von Statistik Austria per 1.1.2010; Land OÖ, Abt. Statistik

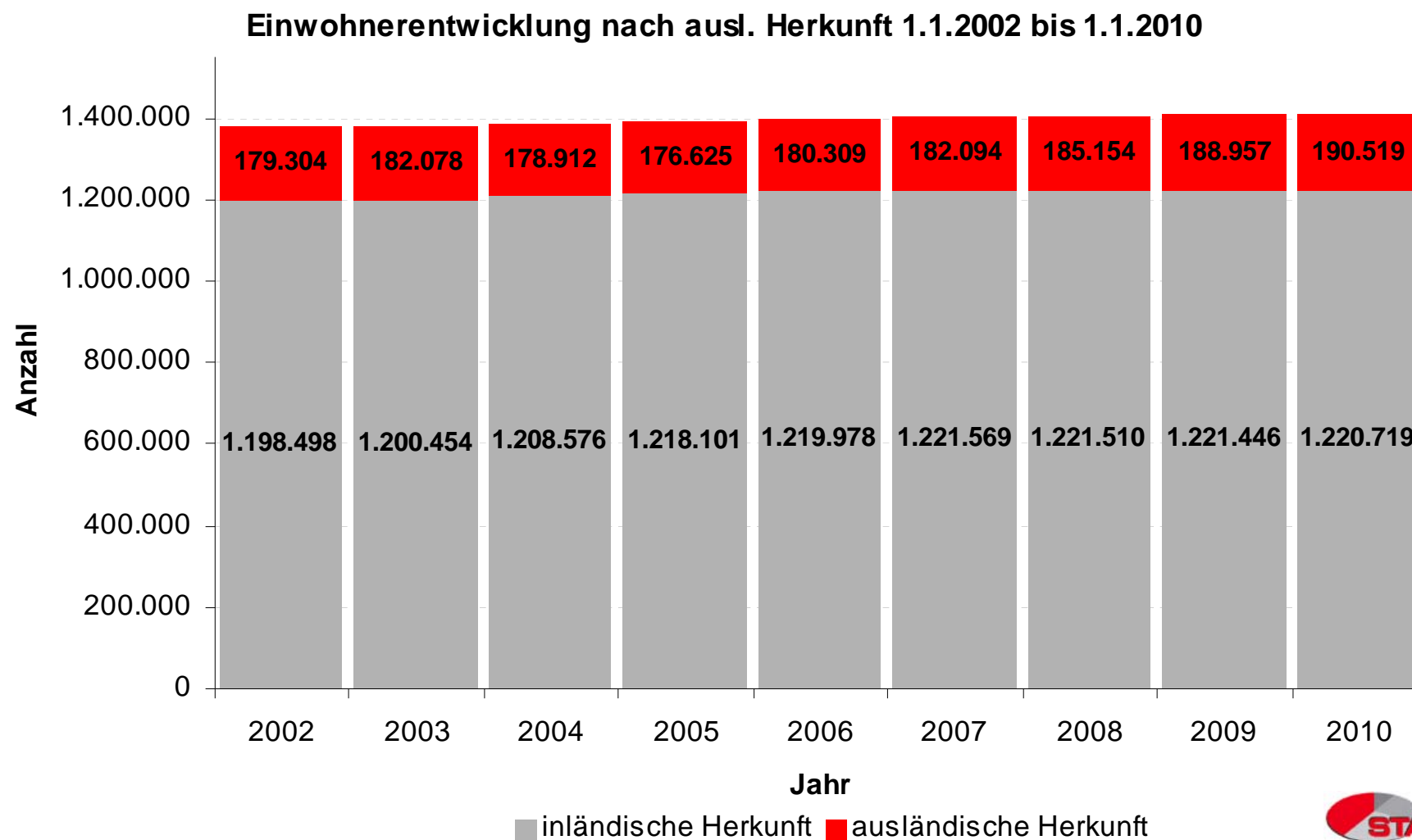
Bundesländervergleich, Anteile

Bevölkerung ausländischer Herkunft 2010 in Österreich – Bundesländervergleich



Quelle: ZMR-Populationsregister von Statistik Austria per 1.1.2010; Land OÖ, Abt. Statistik

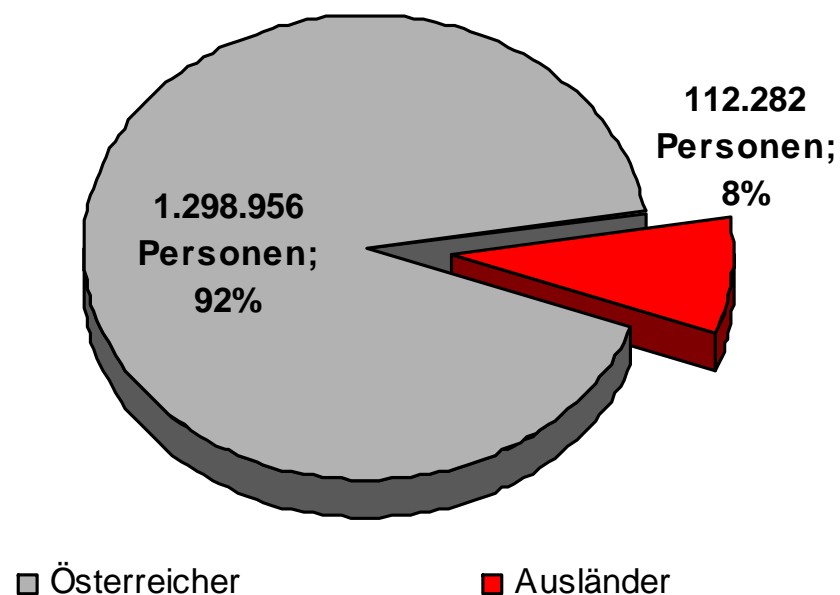
Bevölkerung ausländischer Herkunft in OÖ steigend



Bevölkerungsgruppen in OÖ nach unterschiedlichen Definitionen; Ist-Stand

1) Traditionelle Unterscheidung nach Staatsbürgerschaft

**OÖ. Bevölkerung nach Staatsbürgerschaft
1.1. 2010**

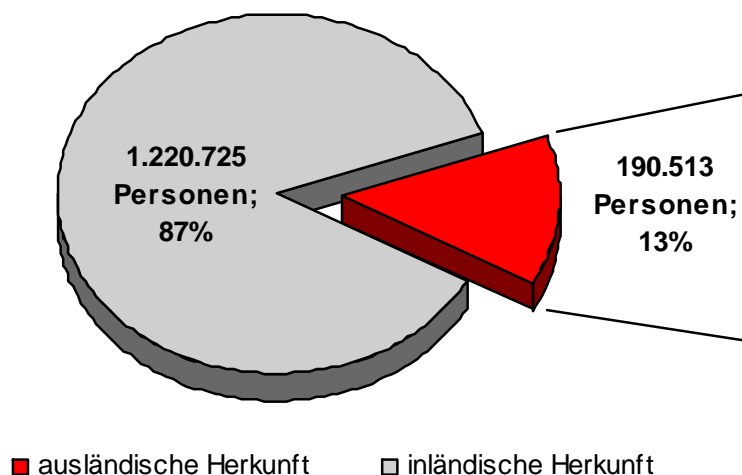


Quelle: Statistik Austria; Land OÖ, Abt. Statistik

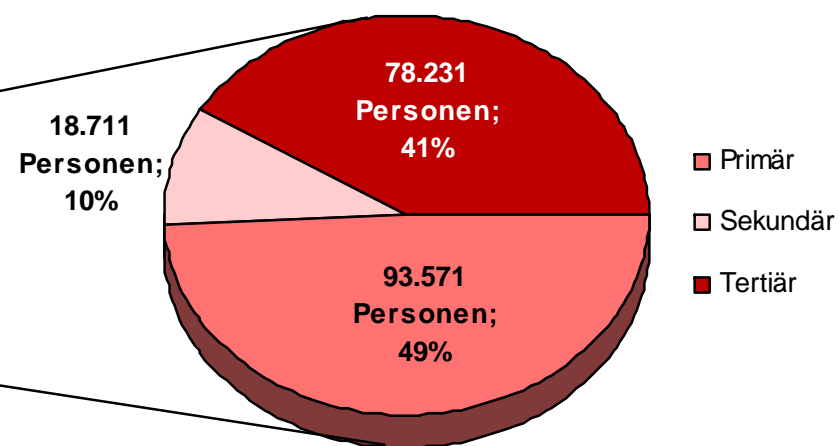
2) Bevölkerung ausländischer Herkunft: Unterscheidung nach Staatsbürgerschaft und Geburtsland; Statistik Austria

↪ Gesamtzahl der ausländischen Staatsangehörigen plus der im Ausland geborenen österreichischen Staatsangehörigen (= Eingebürgerte)

OÖ. Bevölkerung nach Herkunft 1.1. 2010



OÖ. Bevölkerung mit ausländischer Herkunft ¹⁾



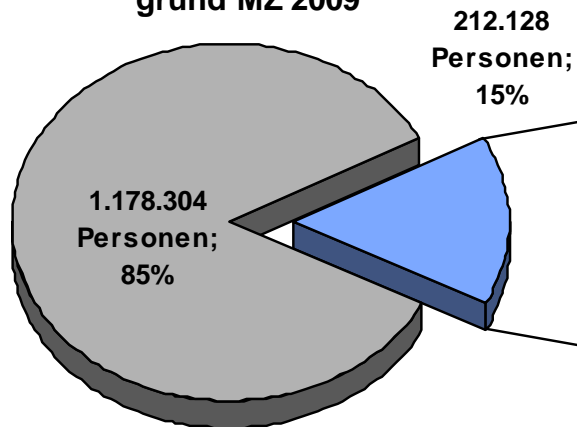
¹⁾ Primär: ausländische Staatsangehörige, im Ausland geboren;
 Sekundär: ausländische Staatsangehörige, im Inland geboren;
 Tertiär: österreichische Staatsangehörige, im Ausland geboren

Quelle: Statistik Austria; Land OÖ, Abt. Statistik

3) Bevölkerung mit Migrationshintergrund: Unterscheidung nach Geburtsland der Eltern im Ausland; OECD

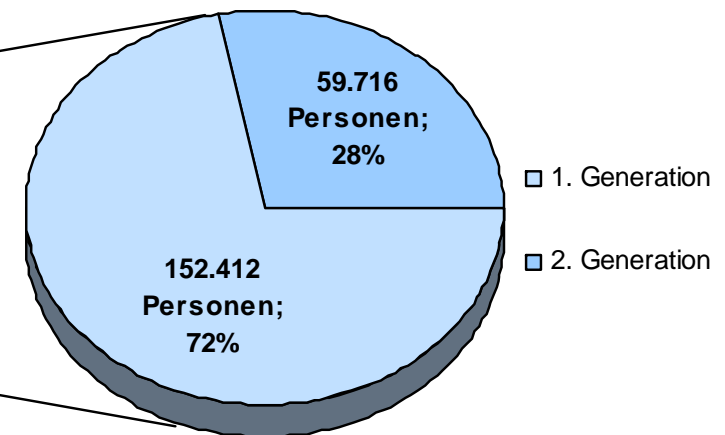
↪ Gesamtzahl der Personen, deren Eltern im Ausland geboren sind; Personen, die selbst im Ausland geboren sind, zählen zur 1. Generation von Migranten/innen; jene in Österreich geborenen Nachkommen von im Ausland geborenen Eltern gehören der 2. Generation von Migranten/innen an.

OÖ. Bevölkerung nach Migrationshintergrund MZ 2009



■ Ohne Migrationshintergrund ■ Mit Migrationshintergrund

OÖ. Bevölkerung mit Migrationshintergrund ¹⁾



■ 1. Generation
■ 2. Generation

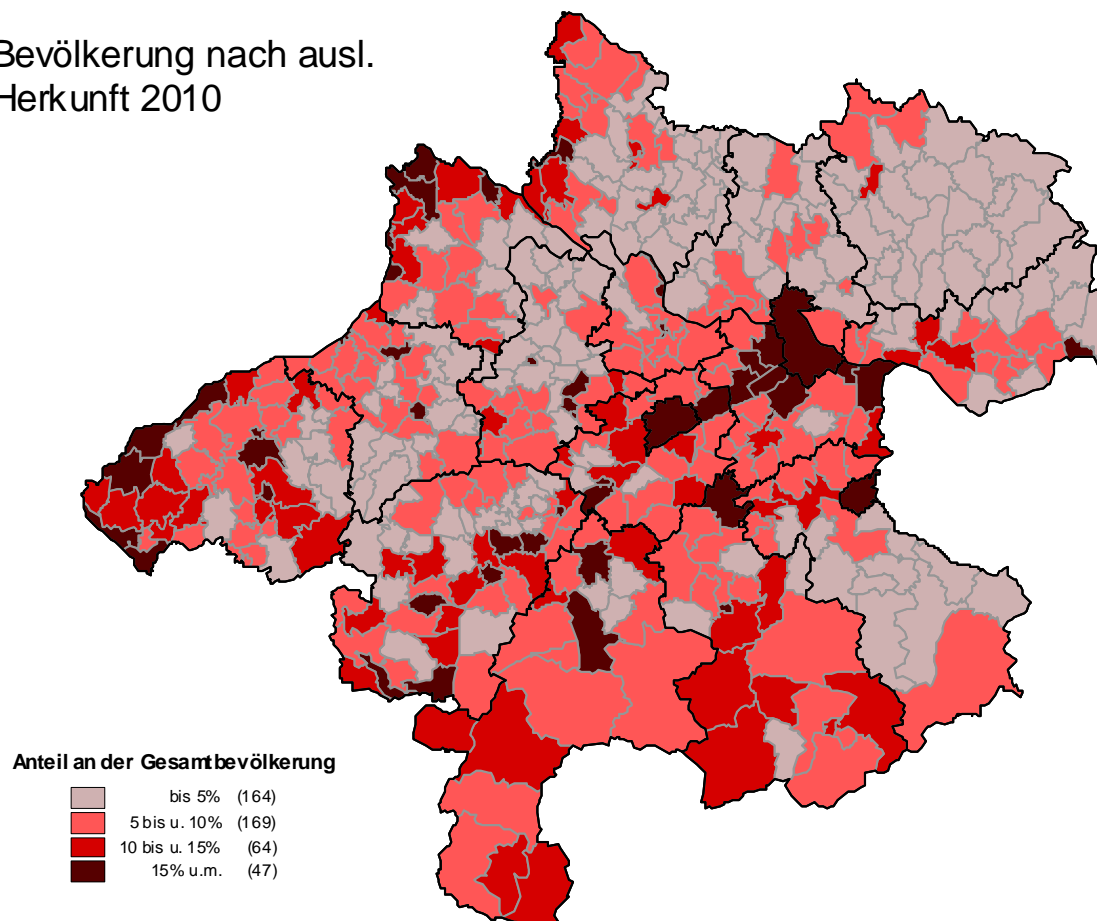
¹⁾ Beide Elternteile im Ausland geboren;

1. Migranten-Generation: im Ausland geboren; aktive Migrationserfahrung

2. Migranten-Generation: in Österreich geboren; passive Migrationserfahrung

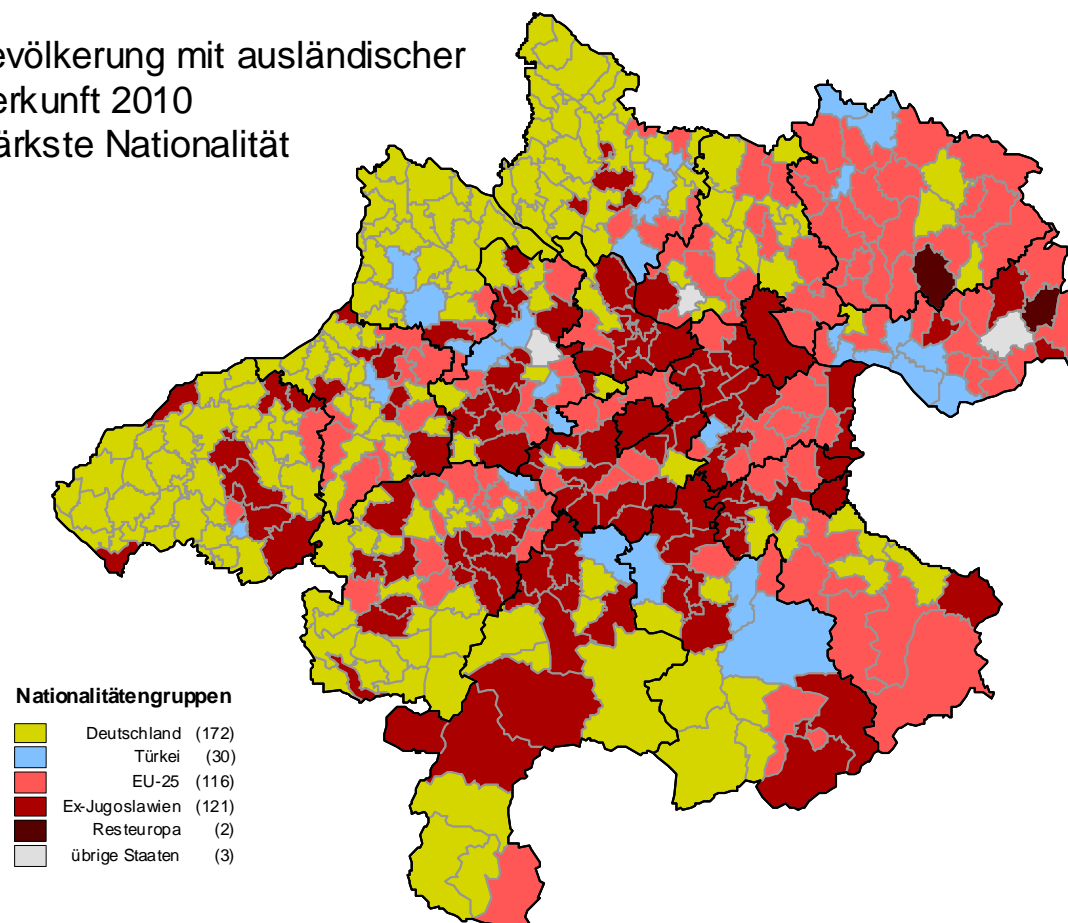
Regionale Verteilung der Bevölkerung nach ausländischer Herkunft, Anteile

Bevölkerung nach ausl.
Herkunft 2010



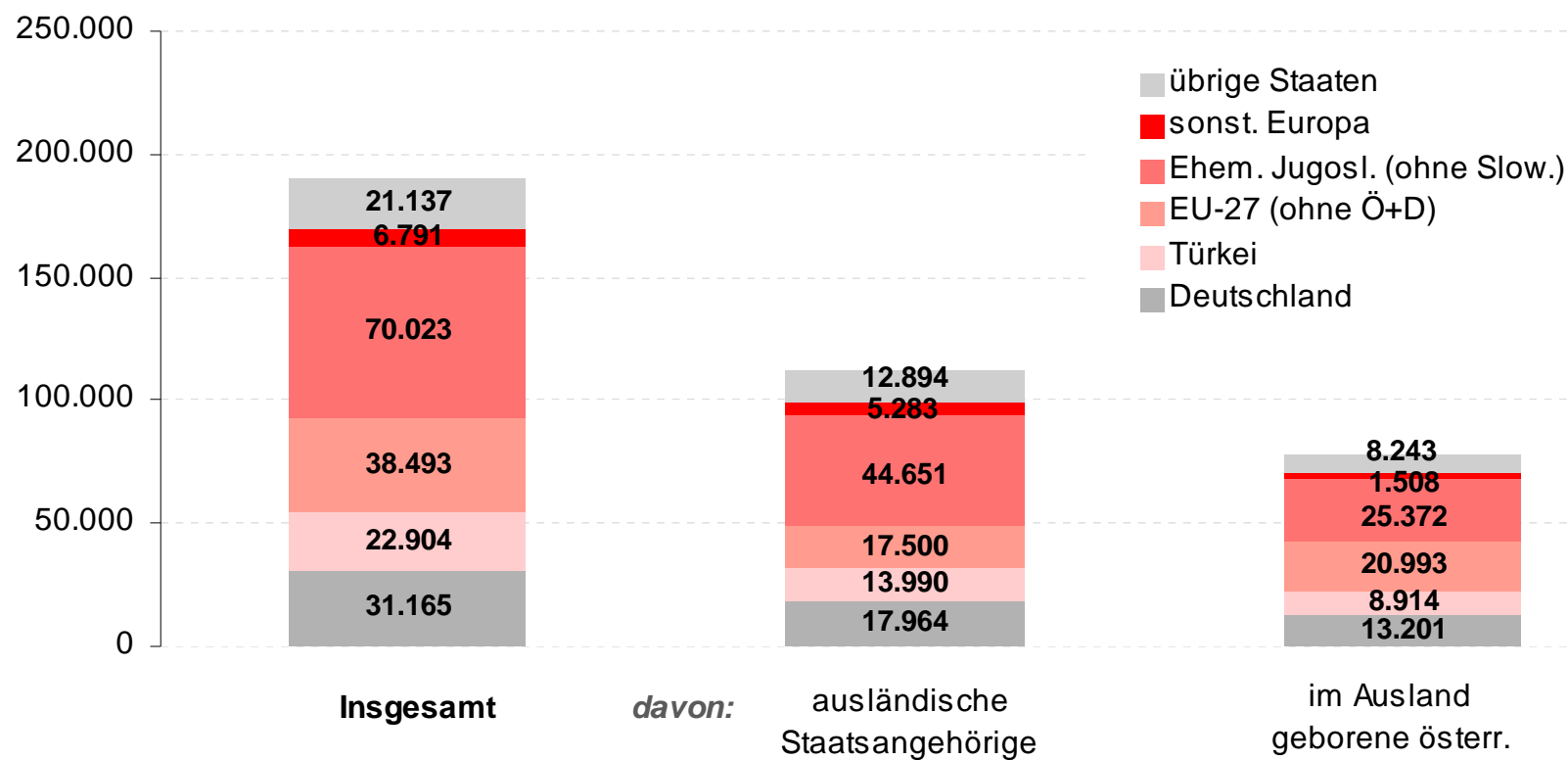
Gemeinden nach der am stärksten vertretenen Nationalitätengruppe

Bevölkerung mit ausländischer
Herkunft 2010
stärkste Nationalität



Nationalitätengruppen

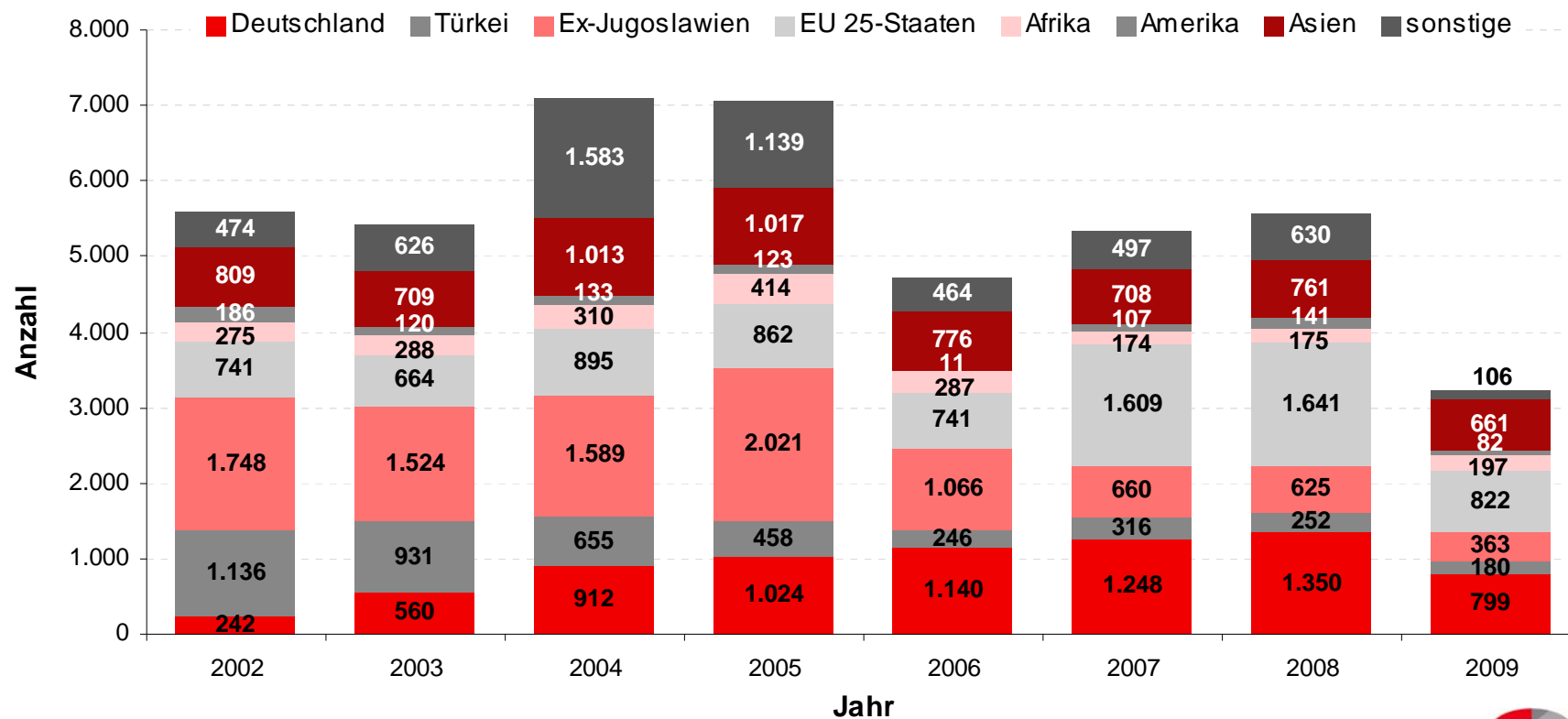
Bevölkerung ausländischer Herkunft per 1. Jänner 2010



Quelle: Statistik Austria; Land OÖ, Abt.

EU 25 ist stärkste Nationalitätengruppe

Nettozuwanderung aus dem Ausland nach OÖ 2002 bis 2009 – nach Staatsangehörigkeiten



Quelle: Land OÖ, Abt. Statistik, Statistik Austria

Anhang II – Abkürzungsverzeichnis

VIII. ANHANG II – ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AKM	Mesopotamia – anatolischer Kulturverein
AK OÖ	Arbeiterkammer Oberösterreich
AMS OÖ	Arbeitsmarktservice Oberösterreich
ASKÖ OÖ	Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich, Landesverband Oberösterreich
ASVÖ Gmunden	Allgemeiner Sportverband Österreichs, Geschäftsstelle Gmunden
berta	Beratung für Frauen und Mädchen
bfi OÖ	Berufsförderungsinstitut Oberösterreich
BIS	Bildungszentrum Salzkammergut
B/K/S	bosnisch/kroatisch/serbisch
bm:ukk	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
CH-Q	Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn
CLIP-Network	Cities for Local Integration Policy
FAB	Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
FAV OÖ	Firmenausbildungsverbund Oberösterreich
GWG	Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz mbH
IAB	Institut für Ausbildungs- & Beschäftigungsberatung
IBE	Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung
ibuk	Verein für interkulturelle Begegnung und Kulturvermittlung
IKEB	Österreichisches Institut für Kinderrechte & Elternbildung
istOÖ	Integrationsstelle Oberösterreich
JuKult	Verein für Jugend und Kultur
KiJA	Kinder- und Jugendanwaltschaft

LAWOG	Gemeinnützige Landeswohnungsgenossenschaft für Oberösterreich
LIQuA	Linzer Institut für qualitative Analysen
LNK Linz	Landesnervenklinik Linz
migrare	Zentrum für MigrantInnen OÖ
OÖGKK	Oberösterreichische Gebietskrankenkasse
ÖGB OÖ	Österreichischer Gewerkschaftsbund OÖ
PGA	Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit
pro mente OÖ	Gesellschaft für psychische und soziale Gesundheit,
Radio FRO 105.0 MHz	Freier Rundfunk Oberösterreich
RMOÖ	Regionalmanagement OÖ GmbH
SchEz	Schul- und Erziehungszentrum
SPES Familienakademie	Studiengesellschaft für Projekte zur Erneuerung der Strukturen Familienakademie
Verein ALOM	Verein für Arbeit und Lernen Oberes Mühlviertel
Verein gemma	Verein gemeinschaftlich miteinander aktiv
Verein maiz	Autonomes Zentrum von & für Migrantinnen
Verein SAUM	Sozial- und Ausbildungsinitiative Unteres Mühlviertel
VFQ	VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH
VIN	Verwaltungsinternes Netzwerk für Integrations- und Diversitätsfragen
Volkshilfe FMB	Volkshilfe Oberösterreich, Flüchtlings- und Migrant-Innenbetreuung
VHS OÖ	Volkshochschule Oberösterreich
vjf	Verein Jugend und Freizeit
VSG	Verein für Sozialprävention und Gemeinwesenarbeit
WIFI OÖ	Wirtschaftsförderungsinstitut Oberösterreich
WKOÖ	Wirtschaftskammer Oberösterreich

