

Diversität bei wienXtra

1. Einleitung

wienXtra reagiert auf die Dynamik, die durch die Vielfalt der in Wien lebenden Kinder, Jugendlichen und Familien entsteht. In diesem Grundsatzpapier bekennt sich wienXtra zu Diversität als pädagogisches Arbeitsprinzip und stellt seine Positionierung dazu sowohl theoretisch als auch praktisch dar. Unser Ziel ist, die Vielfalt unserer Zielgruppen, MitarbeiterInnen und PartnerInnen in allen Bereichen positiv anzuerkennen und sie aktiv zu berücksichtigen. Nach dem strategischen Leitsatz zu Diversität werden unter Punkt 3 Fachbegriffe definiert, von einander abgegrenzt und auf die Entstehung von Ungleichheit hingewiesen. Für die Umsetzung von Diversität als Arbeitsprinzip besonders zentral ist die Diversitätskompetenz unserer MitarbeiterInnen.

Anhand von zehn Diversitäts-Dimensionen wird anschließend aufgezeigt, wie wienXtra dieses Arbeitsprinzip in seiner pädagogischen Arbeit umsetzt. Diese zehn Kriterien wurden in einem internen Arbeitskreis vor Jahren gemeinsam erarbeitet. Dieses Grundsatzpapier dient nun als Arbeitsgrundlage für den Start eines internen Evaluationsprozesses, bei dem wir alle Arbeitsbereiche überprüfen werden.

Unter 5. wird zum Abschluss durch Zahlen zu Migration in Wien aufgezeigt, wie sich der unterschiedliche Zugang zu Bildung, Arbeitsmarkt und Einkommen auf die sozioökonomischen Lebensbedingungen von MigrantInnen auswirkt.

2. Strategischer Leitsatz

**Diversität ist positiv und eine Lebensrealität im Wiener Stadtleben.
Wir betrachten sie mit der Frage: „Welche Chancen eröffnet sie uns?“
Wir erkennen Diversität an, das ist unser Arbeitsprinzip.
Es wirkt sich auf alle Arbeitsbereiche unserer Organisation aus:
Entwicklung von Zielgruppenangeboten,
Auswahl von MitarbeiterInnen/PartnerInnen,
Fortbildungsangebote,...**

3. Begriffsbestimmungen

Diversität heißt wörtlich Vielfalt. Die Diversitätsperspektive in der pädagogischen Arbeit bedeutet die gezielte Wahrnehmung und das bewusste Wertschätzen von Unterschieden als Vielfalt und nicht als Defizit. Der Begriff kommt ursprünglich aus den USA und bezieht sich auf den Diversity Management (DiM) Ansatz aus den USA. Dieser entwickelte sich aus der amerikanischen Gleichstellungsdiskussion und leitet sich von den universellen Menschenrechten ab, alle Menschen unterscheiden sich in ihrer Vielfalt und haben die gleichen Grundrechte. Mit der Perspektive der Diversität hat die Kinder- und Jugendarbeit wie auch die Migrationspolitik eine neue Dimension bekommen. Die Verschiedenheit als Strukturelement moderner Gesellschaften steht im Fokus der Betrachtung und nicht mehr die Differenzierung nach Herkunftskultur.

Wenn alle Menschen verschieden sind, aber die gleichen universellen Rechte haben, dann müssen die Achsen der Differenz bzw. die verschiedenen Formen von Identitäten gewahrt bleiben. Die Komplexität unserer heterogenen Zielgruppen und ihrer alltäglichen Lebens- und Freizeitgestaltung soll dabei in allen Bereichen wahrgenommen, wertgeschätzt und bewusst berücksichtigt werden. Dazu gehören ebenso die Dekonstruktion von Stereotypen und die Sensibilisierung gegenüber Vorurteilen, die Überwindung von Differenzen und die Akzeptanz, dass Menschen vielfältig sind. Der Diversitätsansatz konzentriert sich auf die Vielfalt der Menschen, berücksichtigt dabei aber auch die Dimensionen und Bezüge sozialer Ungleichheit und versucht bewusst dagegen zu steuern. Dazu gehört soziale Gerechtigkeit, Verteilungs- und Anerkennungsgerechtigkeit für alle.

Interkultureller Dialog und kulturelle Identitäten

Die Verwendung des Begriffs „Kultur“ ist verschieden interpretierbar und muss daher genau definiert werden mit dem Focus auf Dialog. In der Kinder- und Jugendarbeit gehen wir von einem dynamischen Kulturbegriff aus, nicht Kulturen treffen aufeinander, sondern wir arbeiten mit Kindern und Jugendlichen mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen und individuellen Geschichten. Kulturen sind weder statisch noch homogen, sie sind offene Systeme und verändern sich ständig. JedeR Einzelne ist vielfältig, hat eigene Interessen und Bedürfnisse und entwickelt sich unterschiedlich. Die Fixierung auf kulturelle Identitäten führt zur Kulturalisierung von Identität, Menschen werden auf ihre Kultur, ihre ethnische Herkunft oder Religion reduziert und diese als unveränderlich festgeschrieben.

Kulturen sind nicht homogen, wir alle sind divers, es gibt keine homogene Mehrheitskultur und auch keine homogenen Minderheiten. Menschen sind Individuen, die sich nicht auf ihr Herkunftsland oder die Herkunftskultur ihrer Eltern festschreiben lassen. Mit dem Begriff Kultur wird definiert, was uns fremd und was uns vertraut ist. Junge Menschen mit Migrationshintergrund werden so durch ihre kulturelle Herkunft zu Fremden gemacht, auch wenn ihre Familien schon seit Generationen in Österreich leben. Es gibt verschiedene kulturelle Identitäten und verbindende Elemente, aber alle brauchen einen gleichberechtigten Zugang zu den elementaren Ressourcen wie Bildung, Arbeit, Einkommen,... Diversität betont die Gemeinsamkeiten nicht die Unterschiede zwischen den in Wien lebenden Menschen bei gleichzeitiger Anerkennung der Differenz, die auch die Verschiedenheit mit umfasst.

Von Multikulturell bis Transkulturell

Der Kulturbegriff wurde im Zusammenhang mit Migration in den letzten Jahren weiterentwickelt, aber alle bergen die Gefahr eines homogenen und geschlossenen Kulturverständnisses.

Multikulturell: Ein neben einander von unterschiedlichen Kulturen ohne Bezug aufeinander.

Interkulturell: Eine Interaktion zwischen Menschen mit verschiedenen Kulturen wird angestrebt. Missverständnisse aufgrund „kultureller“ Unterschiede sollen überbrückt bzw. verhindert werden.

Transkulturell: Geht über die Überbrückung von Unterschieden hinaus und möchte eine Transformation der Kulturen, um eine neue Kultur gemeinsam Schaffen zu können.

Der Diversitätsansatz hingegen ermöglicht, über die kulturellen Zuschreibungen hinaus, den anderen in seiner Vielfalt und Andersartigkeit zu erkennen und dabei auch sich selbst, mit der eigenen Lebenswelt und eigenen Vielfalt bewusst zu erkennen. Jeder Mensch vereint in sich vielfältige, teilweise auch sich widersprechende soziokulturelle Wertsysteme. Ein dynamischer Kulturbegriff fokussiert immer auch auf den Kontext kultureller Praktiken, und diese beziehen sich auf die gesellschaftliche Realität, auf Macht und soziale Ungleichheit. „Kultur“ kann man nicht per se haben, sondern Kultur drückt sich im Verhalten und in den Werte- und Normvorstellungen aus.

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund wollen nicht ständig auf ihre ethnische Herkunft festgeschrieben und reduziert werden. Sie leben hier in Wien, gestalten hier ihren Alltag und gehören zur Wiener Kinder- und Jugendkultur.

Gesellschaftliche Konstruktion von Ungleichheit

Die Betonung der Unterschiede im Verhalten aufgrund von ethnischer Herkunft und Kultur ignoriert die Strukturen der sozialen Diskriminierung und die daraus resultierenden unterschiedlichen Teilhabechancen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Die Zugangsvoraussetzungen von Macht und Ressourcen sind in unserer Gesellschaft ungleich verteilt. Diversität berücksichtigt die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen junge Menschen aufwachsen und ihre unterschiedlichen Zugänge zu Bildung, Arbeitsmarkt, Einkommen, Freizeit, Kultur,... Der Ansatz versucht die Mechanismen von struktureller Unterdrückung aufzuzeigen, Ausschlussmechanismen bewusst zu machen und unbewusste Diskriminierung in der eigenen Arbeit immer wieder zu überprüfen.

Der durchschnittliche Vertreter der Dominanzkultur in Österreich ist weiß, dünn, männlich, katholisch, heterosexuell, nicht behindert, ca. 30 bis 50 Jahre alt und stammt aus der Mittelschicht, alle anderen weichen von der „Mehrheit“ ab und sind dadurch struktureller Diskriminierung ausgesetzt. Auch die weiße, gebildete Mittelschichtfrau ist sich ihrer „Privilegien“ meist nicht bewusst, und profitiert trotzdem von den Vorteilen und Zugängen die sie dadurch erhält. Besonders deutlich ist die Diskriminierung aufgrund von sichtbarem Andersseins: Herkunft, Hautfarbe oder Behinderung. Dies bedeutet für die Betroffenen permanenten Stress im Alltag. Diese Diskriminierungserfahrungen können andere nicht unmittelbar nachvollziehen, aber sich um einen wertschätzenden Dialog bemühen. Um Diskriminierung zu verstehen, muss man wissen, dass gesellschaftliches Handeln Unterschiede erzeugen kann, die es gar nicht gibt. Diskriminierende Systeme werden gezielt geschaffen und wirken, weil die Mehrheit davon profitiert und die Aufmerksamkeit voll auf die defizitäre Minderheit gerichtet wird. Diskriminierende Systeme nähren sich von einem konstruierten positiven „Wir-Gefühl“, unter Druck gerät immer nur die Minderheit.

Diversitätskompetenz

Der Diversitätsansatz fordert von MitarbeiterInnen der Kinder- und Jugendarbeit einen selbstreflexiven Umgang mit der eigenen Identität, sozialen und kulturellen Einstellungen sowie deren Verschränkung mit Dominanz- und Unterordnungsstrukturen. Die Diversitätskompetenz beinhaltet das Wissen über ein dynamisches Kulturverständnis, die Fähigkeit zur kulturellen Selbstreflexion sowie Wissen über die Konstruktion von Wirklichkeit, denn auch die eigene Wirklichkeit ist nur ein Konzept von vielen möglichen. Dies zeigt sich nicht im Wissen über sich und andere, sondern in der Veränderung der Einstellungen, Haltungen und des Handelns gegenüber Mitmenschen, sprich in der Kommunikation mit anderen, egal ob mit Zielgruppen oder KollegInnen.

Es geht darum, das Selbstbild sowie auch das Fremdbild kritisch zu hinterfragen. „Statt an Gewissheiten über die Eigenheiten Anderer festzuhalten geht es darum, sich Wissen anzueignen über die Strukturen der Einwanderungsgesellschaft und über die eigene soziale Position in dieser Gesellschaft, also das eigene Maß an Integration und die Integrationsbedingungen anderer. ... In diesem Prozess wird klar, dass ich nicht einfach austreten kann aus den hierarchischen gesellschaftlichen Verhältnissen, in denen Zugänge zu Ressourcen und rechtliche Sicherheiten ungleich verteilt sind.“ (Messerschmidt 2008) Die Strukturen der Dominanzkultur müssen erkannt werden, nur eine Reflexion von Machtunterschieden und den daraus bedingten Erfahrungsdifferenzen kann strukturelle Ausgrenzung sichtbar machen. Jede Einteilung in ein „wir“ und „die anderen“ ist zu vermeiden, da es Unterdrückungssysteme fördert.

Diversitätskompetenz kann gezielt in Trainings geübt und gefördert werden. Dazu gehört auch die Entwicklung der Achtsamkeit gegenüber der Vielfalt der Menschen, die Neugier und den Respekt gegenüber den Anderen. Diskriminierende Systeme durchschauen lernen, Empathie entwickeln, Unterschiede positiv sehen, sowie ein kritisches Denken gegenüber Vorurteile. Zum Verstehen wie Diskriminierung funktioniert gehört auch ein Perspektivenwechsel in die Situation der Minderheit, dann erkennt man auch, dass diese willkürlich ist und jeden auch selbst Betreffen kann.

Zusammengefasst heißt Diversitätskompetenz:

- Selbstreflexion der eigenen Werte, Normen und Einstellungen
- Anerkennung der Pluralität in den Lebenswirklichkeiten
- Nutzung von Verschiedenheit als Chance gegenüber Homogenitätsvorstellungen
- Sensibilisierung für heterogene Interessen und Bedürfnisse der Zielgruppen
- Wissen um die gesellschaftliche Konstruktion von Ungleichverhältnissen
- Erkennen von Diskriminierungsstrukturen in der Gesellschaft

4. Diversitäts-Dimensionen

wienXtra reagiert auf die Dynamik, die durch die Heterogenität der in Wien lebenden Kinder, Jugendlichen und Familien entsteht, und bietet dementsprechend vielfältige Angebote. Die Komplexität unserer vielfältigen Zielgruppen und ihrer alltäglichen Lebensgestaltung soll dabei in allen Bereichen berücksichtigt werden. Diversität ist ein pädagogisches Arbeitsprinzip bei wienXtra, das sich auf alle Arbeitsfelder auswirkt. Dazu gehören ebenso die Dekonstruktion von Stereotypen und die Sensibilisierung gegenüber Vorurteilen, wie die Überwindung von Differenz und die Akzeptanz, dass wir in einer pluralen Gesellschaft leben.

wienXtra richtet sich an alle Wiener Kinder, Jugendliche, Familien oder MultiplikatorInnen der Wiener Kinder- und Jugendarbeit, in all ihrer Vielfalt. Anhand von zehn Diversitäts-Dimensionen, lässt sich aufzeigen, wie wir auf die Diversität unserer Zielgruppen in unserer Arbeit eingehen. In jeder dieser Dimension bemühen wir uns auf Differenzen einzugehen, gleiche Chancen herzustellen, zu sensibilisieren oder auf Diskriminierung aufmerksam zu machen.

- Gender/Sexuelle Orientierung
- Alter
- Einkommen
- Sprache
- Bildung
- Familienform
- Mobilität
- Sichtbares Anderssein
- Religion und demokratische Werte
- Behinderung

Gender/Sexuelle Orientierung

Bei der Entwicklung von Aktionen, Broschüren, Lehrgängen, Programmauswahl,... wird der Gender-Aspekt und die sexuelle Orientierung berücksichtigt. wienXtra respektiert die Gleichwertigkeit von schwulen, lesbischen, hetero- oder bisexuellen und transgener Lebensweisen. Wir bemühen uns um den Abbau von Stereotypen und starren Rollenbildern. Junge Menschen sollen ihre sexuelle Identität als Mann, Frau, homo-, bi- oder transsexuelle Person kennen lernen, hinterfragen und ausprobieren können. Bei speziellen Themen wo Jugendliche unter sich bleiben wollen, werden gezielt geschlechtshomogene Angebote - girls oder boys only - gesetzt. Unsere Printprodukte sind gegendert, wir achten in unseren Bildungsangeboten auf eine gendergerechte Sprache.

Alter

Alle unsere Angebote wie: Spiele, Filme, Aktionen, Feste, Programme, Workshops, Seminare, Lehrgänge, Broschüren, etc. werden mit einer präzisen Altersangabe beworben. Kinder und Jugendliche brauchen speziell auf ihr Alter und ihre Entwicklungsstufe abgestimmte Freizeit-, Beratungs- und Kulturangebote. Grundsätzlich richten sich die Angebote an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bis 26 und unsere Bildungseinrichtung richtet sich an erwachsene MultiplikatorInnen.

Einkommen

Wir planen und gestalten kostenlose oder kostengünstige Angebote für alle unsere Zielgruppen. Unsere Großveranstaltungen wie: Ramba Zamba Riesenspielfest, Super Schnupper Startfest, Rein ins Rathaus, Game City,..., unsere Beratungs- und Informationsangebote, die Fachbibliotheken sowie der technische Support sind kostenlos. Viele unserer Kinder- und Jugendangebote sind ermäßigt durch den ferienspiel Pass, die kinderaktivcard, der Ticketverkauf in der jugendinfo. Unsere Bildungsangebote für MultiplikatorInnen, alle Workshops, Seminare und Lehrgänge, sind sehr kostengünstig. Dies ist nur aufgrund unserer Förderung durch die Stadt Wien möglich. Wir arbeiten punktuell mit der Aktion „Hunger auf Kunst und Kultur“ zusammen, wodurch eine kostenlose Teilnahme für einkommensschwache Menschen ermöglicht wird.

Sprache

Wir bemühen uns um eine einfache, leichtverständliche, direkte und eine auf den jeweiligen Kommunikationskanal (persönlich, telefonisch, schriftlich/online, offline) abgestimmte Sprache je nach Zielgruppe. Unsere Aktionen, Broschüren, Programme, Plakate, Filme, Spiele,... sind fast ausschließlich in Deutsch. Um Kinder, Jugendliche und Familien mit anderen Muttersprachen direkt anzusprechen und willkommen zu heißen, gibt es in einigen Broschüren, Postkarten, Plakaten,... Begrüßungsworte in verschiedenen Sprachen. Einige Folder und Broschüren wurden ins Englische übersetzt, diese dienen der internationalen Vernetzung und touristischen Anfragen von Jugendlichen und Familien. wienXtra arbeitet mit verschiedenen KooperationspartnerInnen zusammen, um Informationen an Kinder, Jugendliche und Familien mit anderen Muttersprachen weiter zu leiten, speziell mit der MA 17.

Bildung

wienXtra versteht sich als wichtiger Lern- und Bildungsraum im Sinne der informellen Bildung. Wir setzen keine formalen Bildungsabschlüsse bei unseren Angeboten voraus sondern sind für Kinder, Jugendliche, Familien und MultiplikatorInnen aus allen Bildungsschichten da. Bei unseren Schulangeboten von schulevents, cinemagic spielebox, jugendinfo, medienzentrum, dem ferienspiel, und den vielen kostenlosen Großveranstaltungen oder Fachtagungen haben wir eine sehr große Reichweite unabhängig von Einkommen und Bildung. Durch die Zusammenarbeit mit anderen Vereinen der Wiener Kinder- und Jugendarbeit können wir bei Kooperationen gezielt bildungsferne Schichten ansprechen.

Familienform

Wir respektieren alle Familienformen: Kleinfamilie, Mehrkindfamilie, Patchworkfamilie, Mehrgenerationenfamilie, AlleinerzieherInnen, Besuchsväter und -mütter, Regenbogenfamilien, Pflege- und Adoptivfamilie, Gastfamilie, Wohngemeinschaft, u. v. m. Wir sprechen in unseren Angeboten und Programmen direkt die Kinder und ihre Begleitpersonen an, nicht die Familien. Alle Erwachsenen, die mit Kindern ihre Freizeit verbringen, können daran teilnehmen. Jugendliche gestalten ihre Freizeit selbstständig und werden daher auch direkt angesprochen.

Mobilität

Unsere Einrichtungen sind alle öffentlich gut erreichbar und zentral gelegen. Bei Aktionen und Veranstaltungen achten wir auf eine gute öffentliche Anbindung. Wir bemühen uns um dezentrale Angebote in ganz Wien, auch in Gebiete mit marginaler Infrastruktur um dort Kinder, Jugendliche und

Familien zu erreichen, die eine geringere Mobilität aufweisen. Mit der mobilen Info können wir sowohl bei Großveranstaltungen als auch bei kleinen Grätzfesten in der ganzen Stadt über wienXtra und die Freizeit- und Kulturangebote in Wien informieren. Um Schulkindern die Teilnahme am ferienspiel zu ermöglichen, wurde mit dem ferienspiel Pass die Freifahrt in den Öffentlichen Verkehrsmitteln erlaubt. Mittlerweile gilt in ganz Wien in den Ferien die Freifahrt für alle SchülerInnen. Um die Mobilität von Gruppen zu erhöhen, wäre es wünschenswert, dass SchülerInnen- und Kindergruppen, die öffentlich zu Freizeit- oder Kultureinrichtungen durch Wien fahren, Freifahrt in den Öffentlichen Verkehrsmitteln erhalten.

Sichtbares Anderssein

Unsere Angebote richten sich an alle Kinder, Jugendliche, Familien und MultiplikatorInnen, wir schließen niemanden aufgrund seines Andersseins aus. Da Diskriminierung aufgrund von sichtbarem Andersseins im Alltagsrassismus weit verbreitet ist, achten wir auf einen sensiblen und wertschätzenden Dialog. Wir bemühen uns um Kooperationen mit PartnerInnen aus unterschiedlichen Communities. Bei der Fotoauswahl achten wir auf die Vielfalt der Kinder, der Jugendlichen und der Familien. In unserem Bildungsprogramm gibt es zahlreiche Angebote für JugendarbeiterInnen zum Thema Anderssein.

Religion und demokratische Werte

wienxtra verhält sich neutral gegenüber allen Religionen, Wertegemeinschaften wie auch Parteien, sofern sie sich an die demokratischen Grundwerte und Menschenrechte halten. Wir bewerben keine Angebote die auf die Vermittlung religiöser oder politischer Inhalte abzielen. Wir respektieren und nehmen Rücksicht auf religiöses Brauchtum (z.B.: Ramadan) und bemühen uns um einen sensiblen Umgang mit der Dominanz der christlichen Tradition (z.B.: Fasching, Ostern, Weihnachten,...).

Behinderung

Die meisten unserer Einrichtungen sind behindertengerecht ausgestattet (jugendinfo, kinderinfo, spielebox, institut für freizeitpädagogik, cinemagic). Bei der Gestaltung unserer Homepage haben wir uns bemüht, sie so barrierefrei wie möglich zu gestalten. Wir reagieren sensibel auf die Situation von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung. Punktuell wird Gebärdendolmetsch bei Veranstaltungen angeboten. wienXtra arbeitet mit zahlreichen Organisationen aus der Behindertenarbeit und dem Behindertensport zusammen.

5. Migration in Wien

Zum Abschluss noch ein kurzer Exkurs über Migration in Wien. Dabei geht es nicht nur um die Vielfalt der sehr heterogenen Zusammensetzung der Wiener Wohnbevölkerung, sondern auch um die unterschiedlichen Rahmenbedingungen, unter denen Kinder und Jugendliche in Wien aufwachsen. Denn wenn wir Diversität in Wien ernst nehmen, dann müssen wir auch auf die Strukturen der sozialen Diskriminierung und die daraus resultierenden unterschiedlichen Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Lebensbedingungen hinweisen und sie in unserer Arbeit berücksichtigen.

Wien ist eine Einwanderungsstadt, dies zeigt sich besonders bei den unter 30jährigen. In Wien leben bereits 714.142 Menschen (2011) mit Migrationshintergrund aus 198 verschiedenen Nationen zusammen und die Bevölkerung wird in den nächsten Jahren weiter stark wachsen. Migrationshintergrund ist nach dem Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor definiert und bedeutet, dass mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Die erste Generation ist selbst immigriert und die zweite Generation schon in Österreich geboren. Kinder, Jugendliche und Familien mit Migrationshintergrund bilden die Mehrheit der Wiener Bevölkerung und prägen die Stadt durch kulturelle Vielfalt und Pluralität. Das Zusammenleben ist geprägt von jüngeren und älteren Menschen, mit und ohne Migrationshintergrund, mit unterschiedlichen Biografien, Einstellungen und Lebensstilen.

Wiener Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Altersgruppen

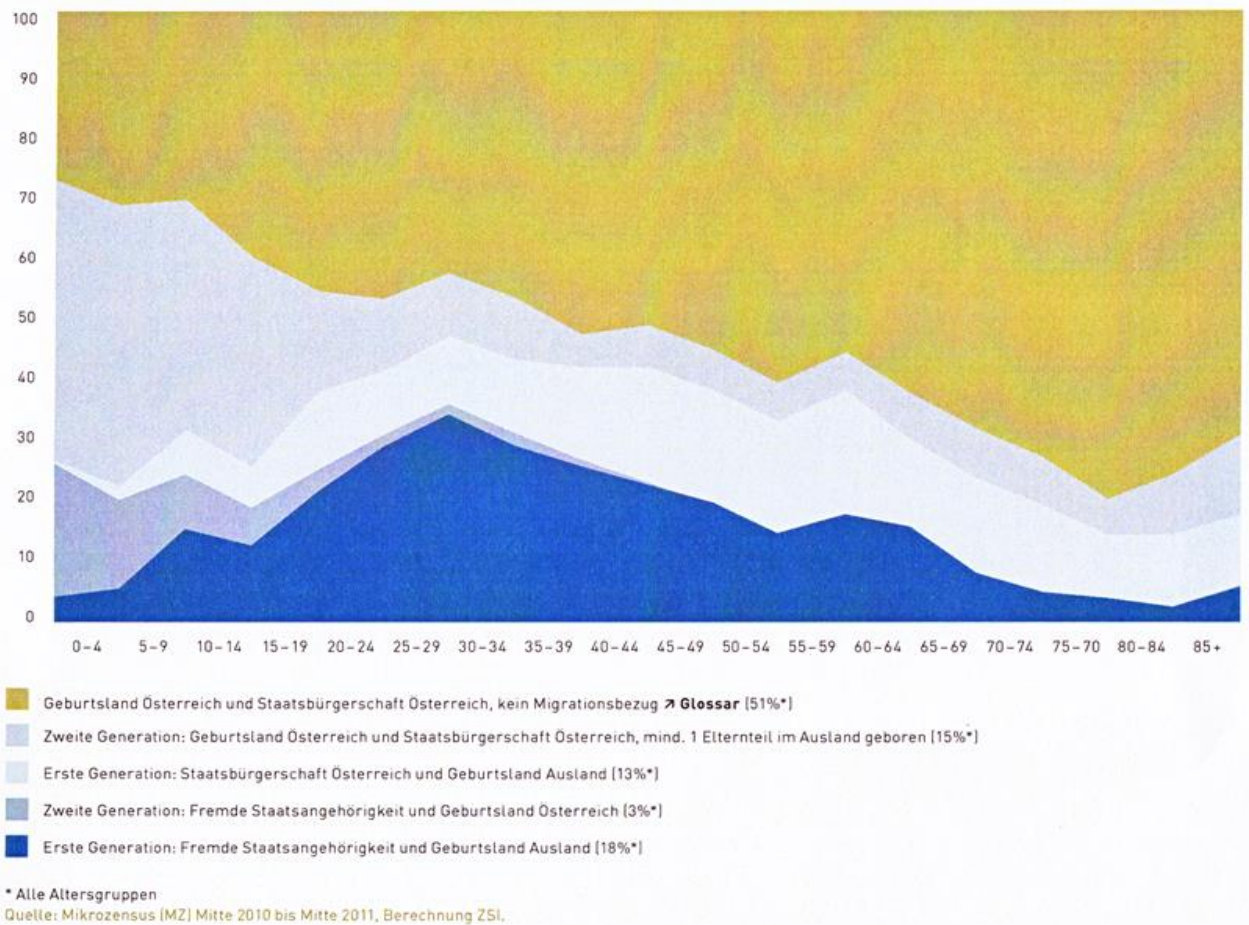


Abb. 1: Integrations- und Diversitätsmonitoring 2009-2011, S. 13

Relativ konstant ist die Zusammensetzung der Hauptherkunftsländer aus dem mittel-, südost- und osteuropäischen Raum. Seit dem EU-Beitritt ist die Zahl der EU-BürgerInnen in Wien stark angestiegen. Die größte Gruppe mit 109.524 Personen kommt nach wie vor aus Serbien und Montenegro und die zweitgrößte Gruppe mit 74.416 Personen kommt aus der Türkei. Deutschland stellt bereits die drittgrößte Gruppe mit 46.742 Personen, dicht gefolgt von Polen mit 39.739 Personen. Die Zahlen stammen von der Statistik Austria (2011) und bezeichnen mit Herkunftsland, Personen, die entweder nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder Personen, die außerhalb geboren wurden.

In der Integrationsforschung heißt es: je höher das Bildungsniveau und je urbaner die Herkunftsregion desto erfolgreicher ist die Integration. Den meisten EinwanderInnen ist dies bewusst und sie bringen einen ausgeprägten Bildungsoptimismus mit, der aufgrund von struktureller Diskriminierung leider nicht immer die gewünschten Ergebnisse bringt.

Das allgemeine Bildungsniveau ist in Wien in den letzten Jahren gestiegen, ebenso stieg das mitgebrachte Bildungsniveau der EinwanderInnen an. Bei der zweiten Generation ist eine messbare Bildungszunahme besonders bei den 15-24jährigen zu beobachten, sie hat im mittleren Bildungssegment stark aufgeholt aber noch nicht bei der höheren Bildung. Jugendliche aus bildungsfernen Haushalten haben nicht die gleichen Chancen in unserem Bildungssystem, sie sind von struktureller Diskriminierung am stärksten Betroffen und benötigen faire Rahmenbedingungen.

Verteilung der Abschlüsse* der nicht in Ausbildung befindlichen Bevölkerung in erwerbsfähigem Alter ab 25 Jahren nach Staatsangehörigkeit bzw. Geburtsland der Eltern

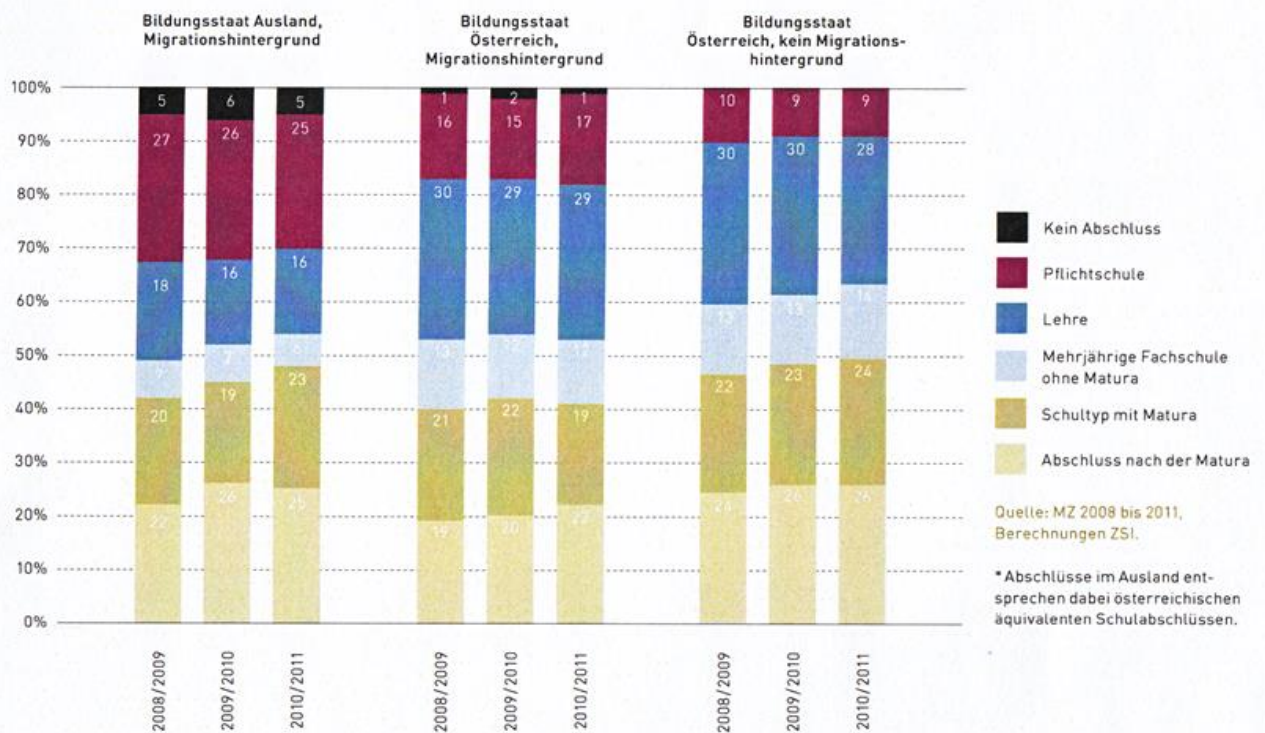


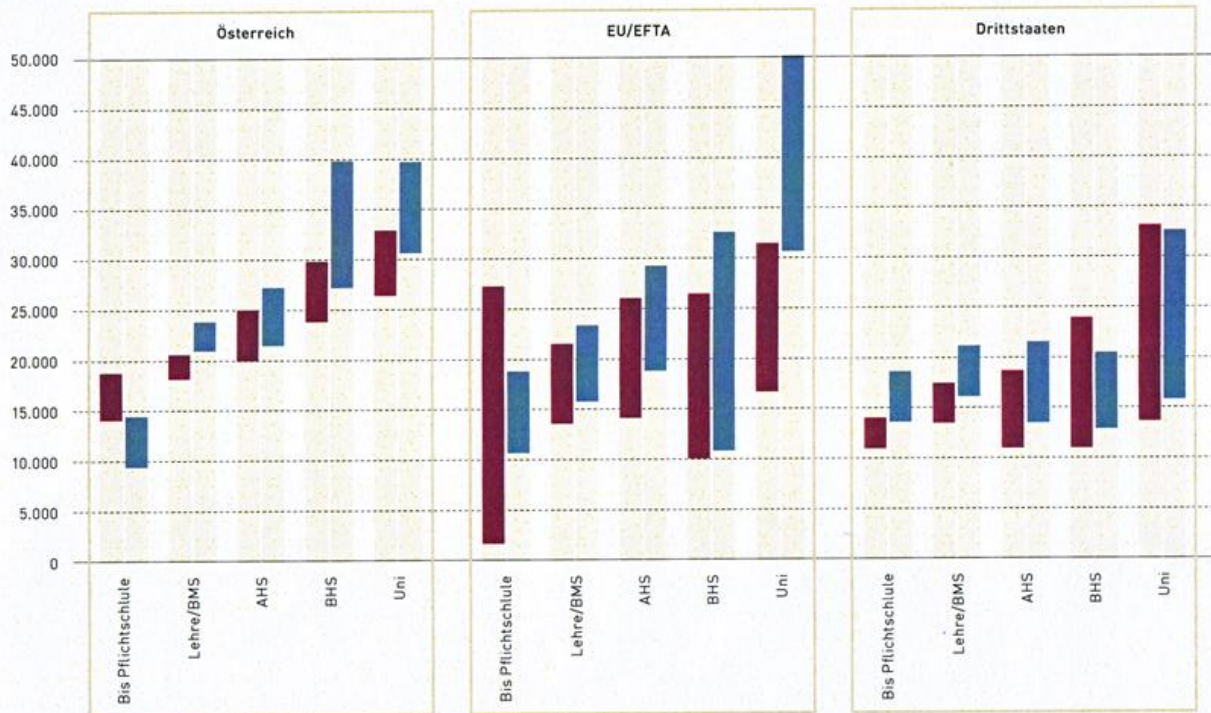
Abb. 2: Integrations- und Diversitätsmonitoring 2009-2011, S. 66

Die Gefahr von Dequalifizierung ist für Menschen, die ihre Bildungsabschlüsse in Drittstaaten erworben haben, besonders hoch. Die größten Differenzen beim Bildungsstand zeigen sich derzeit noch im niedrig bis mittel qualifizierten Bereich. Nur 5 % der Zugewanderten besitzen überhaupt keinen Pflichtschulabschluss, dabei dürfte es sich vor allem um Frauen der 1. Generation handeln.

Trotz dem gestiegenen Bildungsniveau sind Nachteile am Arbeitsmarkt unabhängig vom Bildungsniveau für alle Bildungsebenen von Menschen mit Migrationshintergrund feststellbar. Aufgrund struktureller Diskriminierung, dem ungleichen Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt, wurden Haushalte mit Migrationshintergrund von der Wirtschaftskrise besonders stark betroffen. Ihr Armutsrisiko ist höher, am stärksten wirkt es sich auf Frauen im unteren Bildungssegment aus.

Ökonomische Globalisierungsprozesse und die Individualisierung sozialer Ungleichheit produziert eine verstärkte Mütter- und Kinderarmut. Die Deregulierung und die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes seit den 90er Jahren führte zu einer vermehrten Segmentierung des Arbeitsmarktes entlang soziokultureller und geschlechtsspezifischer Trennlinien und verstärkt die Armut der betroffenen Gruppen.

Erwerbseinkommen netto pro Jahr bei 40 Wochenstunden der beschäftigten Frauen und Männer 2008–2010 nach dem Bildungsstand und Herkunftsland



Quelle: EU SILC, Berechnungen ZSI; der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit im gefärbten Bereich (Vertrauensbereich; violett = Frauen; blau = Männer).

Abb. 3: Integrations- und Diversitätsmonitoring 2009-2011, S. 101

Aufgrund des überwiegenden Migrationshintergrundes der Kinder und Jugendlichen in Wien lässt sich ein klarer Arbeitsauftrag an die Wiener Kinder- und Jugendarbeit und an wienextra ableiten. Die unterschiedlichen Zugänge zu Bildung, Arbeitsmarkt und Einkommen von Familien mit und ohne Migrationshintergrund sind dabei in der Ausrichtung der Angebote zu berücksichtigen. Die Freizeit- und Jugendkulturangebote in Wien müssen unabhängig von sozioökonomischen Ressourcen, Bildungs- und Sprachkompetenzen für alle Kinder und Jugendlichen erreichbar sein.

6. Literatur

Abuzahra A., Kulturelle Identität in einer multikulturellen Gesellschaft, Passagen Verlag, Wien 2012

Auerheimer G., Interkulturelle Kompetenz – ein neues Element pädagogischer Professionalität? S. 183-206
In: Auerheimer G.(Hrsg.), Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen 2002

Butterwege C., Armut von Kindern mit Migrationshintergrund.
VS Verlag, Wiesbaden 2010

Van Keuk E, Ghaderi C., Joksimovic L, David D. (Hrsg.), Diversity. Transkulturelle Kompetenz in klinischen und sozialen Arbeitsfeldern.
Kohlhammer, Stuttgart 2011

Integrations- und Diversitätsmonitor 2009-2011,
Wien 2012, gratis download unter <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/monitor-2012.pdf>

Im Kontext, Mainstreaming Gender and Diversity Lehrgang,
Seminarunterlagen, Wien 2009

Messerschmidt A., Interkulturelle Kompetenz: Infragestellung und Perspektivenwechsel. (S. 12-18) In:
IWK-Mitteilungen 3-4, 2008

Nieke W., Kompetenz und Kultur, Beiträge zur Orientierung in der Moderne,
Springer VS, Wiesbaden 2012

Rommelspacher B., Dominanzkultur. Texte zur Fremdheit und Macht.
Berlin 1998

Scherr A., Interkulturelle Pädagogik – (k)eine angemessene Reaktion auf Rechtsextremismus? S. 42-56, in:
Stender W., Rohde G. Weber T. (Hrsg.) Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit.
Frankfurt am Main 2003

Scherr A., Jugendarbeit als gesellschaftspolitische Bildung in der Einwanderergesellschaft. S. 32-41, in:
Partizipation. Zur Theorie und Praxis politischer Bildung in der Jugendarbeit.
Wissenschaftliche Reihe des Vereins Wiener Jugendzentren, Wien 2008

Terkessidis M., Interkultur.
Suhrkamp Verlag, Berlin 2010

Welsch W., Transkulturalität, http://www.forum-interkultur.net/uploads/tx_textdb/28.pdf,
Magdeburg/Stanford 2004

Sonja Brauner, März 2014