



Diese Studie wurde mit Unterstützung des BM.I und des Staatssekretariats für Integration,



der Landesgruppen Niederösterreich, Steiermark, Tirol und Vorarlberg sowie folgender Mitglieder des Österreichischen Städtebundes

INTEGRATION STADT DORNBIERN



Marktgemeinde Lustenau



finanziert.

**AutorInnen dieser Studie:**

Stefanie Hengl  
Veronika Richter  
Tom Schmid  
Christian Diedo Troy  
Stefan Troy  
Sevim Aksakalli

**© Österreichischer Städtebund 2013**

**Projektverantwortung:** Mag<sup>a</sup>. FH Sevim Aksakalli, Österreichischer Städtebund  
**Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:** Mag<sup>a</sup>. Silvia Stefan-Gromen, Österreichischer Städtebund  
**Coverfoto:** Fotolia  
**Gestaltung und Lektorat:** TrendCom Consulting Ges.m.b.H., 1080 Wien  
**Druck:** Universitätsdruckerei Klampfer GmbH, 8181 St. Ruprecht / Raab

Eine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte kann trotz sorgfältiger Prüfung nicht übernommen werden. Der Österreichische Städtebund, die AutorInnen und andere Mitwirkende an der Publikation übernehmen keinerlei Haftung für eventuelle Schäden oder Konsequenzen, die insbesondere durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen.

## Qualifikationsstand und Qualifikationsbedarf der Integrationsverantwortlichen österreichischer Städte

<b>1 Vorwort Städtebund</b>	7	<b>9 Wege in die Integrationsarbeit</b>	51
<b>2 Executive Summary</b>	9	9.1 Institutionelle Verankerung der Integrationsarbeit	52
<b>3 Einleitung</b>	10	<b>10 Qualifikationsbedarf</b>	54
<b>4 Fragestellungen und Methoden</b>	12	10.1 Entwicklungsperspektive	54
4.1 Fragestellungen	12	10.1.1 Persönliche Entwicklungsperspektive	54
4.2 Methoden	12	10.1.2 Zukünftiger Qualifikationsbedarf	55
4.2.1 Literaturrecherche	12	10.1.3 Sinn einer Ausbildung Integrationsfachkraft	56
4.2.2 Datenrecherche	12	<b>11 Der aktuelle Ausbildungsstand österreichischer Integrationsfachkräfte</b>	59
4.2.3 Fragebogenerhebung	13	11.1 Die Stärken	59
4.2.4 Qualitative Interviews	14	11.2 Die Schwächen	59
4.2.5 SWOT-Analyse	14	11.3 Förderliche Rahmenbedingungen	60
4.2.6 Bildungsziele	14	11.4 Hemmende Rahmenbedingungen	60
<b>5 Wesentliche Ergebnisse</b>	15	11.5 Zusammenfassend	60
5.1 Zielgruppen der Integrationsarbeit	15	<b>12 Ausbildung zur Integrationsfachkraft – Ein Vorschlag</b>	61
5.2 Integrationsleitbilder	15	12.1 Qualifizierungsmöglichkeiten	61
5.3 Stand des Wissens und der Qualifikation von Integrationsfachkräften	15	12.2 Ziele des Lehrganges/Erwartungen	61
5.4 Die verschiedenen Zugänge zur Integrationsarbeit	16	12.2.1 Ziel des Lehrganges	61
5.5 Qualifikationsbedarf	17	12.2.2 Zielgruppe(n) des Lehrganges	62
<b>6 Die Zielgruppen der Integrationsarbeit</b>	18	12.2.3 Angestrebte Ausbildung	62
6.1 Überblick	18	12.3 Modulüberblick	64
6.2 Herausforderungen und Maßnahmen der Integrationsarbeit	19	12.4 Organisation	66
6.2.1 Welche Entwicklungen fließen in die Arbeit ein?	19	12.4.1 Ausbildungslehrgang	66
6.2.2 Herausforderungen der Integrationsarbeit	23	12.4.2 Fortbildungslehrgang	66
6.2.3 Zentrale Maßnahmen der Integrationsarbeit	24	12.4.3 Umsetzung	67
6.2.4 Verbesserungsbedarf und strategische Veränderungen	28	<b>13 Anhang</b>	68
6.2.5 Akzeptanz der kommunalen Integrationsarbeit in der Bevölkerung	30	13.1 Literatur	68
<b>7 Integrationsleitbild</b>	31	13.2 Die tabellarischen Übersichten	70
7.1 Rolle eines Integrationsleitbildes	31	13.3 Der Fragebogen	71
7.1.1 Warum ein Leitbild?	31	13.4 Der Interviewleitfaden	83
7.2 Leitbildanalyse	33	<b>14 Das Forschungsteam</b>	85
7.2.1 Stadt Feldkirch	33	14.1 Stefanie Hengl, BA	85
7.2.2 Stadt Krems	33	14.2 Veronika Richter, MA, BA	85
7.2.3 LA 21 Wörgl	34	14.3 Prof. (FH) Dr. Tom Schmid, Projektleiter	85
7.2.4 Stadtgemeinde Traismauer	34	14.4 MMag. Christian Diedo Troy	85
7.2.5 Stadt Dornbirn	35	14.5 Mag. Stefan Troy, BA	85
7.2.6 Stadt Bregenz	36	14.6 Mag <sup>a</sup> . (FH) Sevim Aksakalli, MA – Projektleitung Städtebund	85
7.2.7 Integrationsleitbild des Landes Vorarlberg	37	<b>15 Referenzen</b>	86
7.2.8 Integrationskonzept für die Stadt Salzburg	38	15.1 Die Sozialökonomische Forschungsstelle	86
7.2.9 Integrationskonzept des Landes Tirol	38	15.2 Vereinsorgane und Geschäftsführung der SFS	86
7.2.10 Bewertung des Vorgefundenen	39	15.3 Regelmäßige MitarbeiterInnen der SFS	86
7.3 Warum kein Leitbild?	40	15.3.1 Weitere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	87
7.4 Leitbildähnliche Texte und Handlungskonzepte	42	15.3.2 Regelmäßige wissenschaftliche Konsultation bzw. Zusammenarbeit	87
<b>8 Qualifikationsstand</b>	44	15.4 Wissenschaftliche Referenzen der SFS	87
8.1 Abgeschlossene Ausbildungen, Qualifikationen und Wissensstand	44		
8.2 Bewertung des Qualifikationsstandes	49		

## Qualifikationsstand und Qualifikationsbedarf der Integrationsverantwortlichen österreichischer Städte

Integration ist eine Querschnittsmaterie, die gesellschaftliche wie auch politische Auswirkungen auf die Menschen und ihren Alltag hat. Die größten Berührungspunkte mit dem Thema Integration hat die Bevölkerung an ihrem Wohnsitz – sprich in Österreichs Städten und Gemeinden. Die erfolgreiche Integration von MigrantInnen entscheidet sich jeden Tag vor Ort: in der Familie, zwischen ArbeitskollegInnen, in der Schule, zwischen NachbarInnen und FreundInnen oder in Vereinen.

Um die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Integration und die Teilhabechancen für Menschen mit Migrationshintergrund vor Ort zu verbessern, wurden in den Kommunen bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, und das obwohl die finanziellen Mittel immer restriktiver werden.

Wie die vorliegende Studie belegt, gibt es in fast allen untersuchten Städten Maßnahmen wie z.B. Integrationsleitbilder, Integrationsbeiräte bzw. Integrationsbeauftragte, die wichtige Impulse für das Zusammenleben der EinwohnerInnen geben.

Um die kommunale Integrationsarbeit besser unterstützen und Verantwortliche besser vernetzen zu können, hat der Österreichische Städtebund im April 2008 einen Fachausschuss für Integration etabliert, der seither einmal jährlich erfolgreich tagt.

Die vorliegende Studie zum Stand kommunaler Integrationspolitik in Österreich zeigt, dass der überwiegende Teil der Städte und Gemeinden der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund als kommunaler Aufgabe eine sehr hohe oder hohe Bedeutung beimisst. Vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen gewinnt die kommunale Integrationspolitik nicht nur in Großstädten mit hohen Bevölkerungsanteilen von Menschen mit Migrationshintergrund an Interesse. Auch in kleineren Städten und Gemeinden steigt die Bedeutung kommunaler Integrationsstrategien.

Wie Integrationspolitik in den einzelnen Kommunen letztlich ausgestaltet wird, hängt von vielfältigen Faktoren und Rahmenbedingungen wie Größe, Struktur und Ressourcen der Kommunen, aber auch dem lokalpolitischen Willen in den Städten und Gemeinden ab. In Zukunft wird die kommunale Integrationspolitik angesichts zentraler integrationspolitischer Herausforderungen in den Städten und Gemeinden immer mehr an Bedeutung gewinnen. Für Integrationsverantwortliche sollten aus diesem Grund einheitliche Qualifikationsstandards festgelegt werden, um ihnen ihre tägliche Arbeit zu erleichtern.

Festzuhalten bleibt aber: Integration ist ein gesellschaftliches und politisches Schlüsselthema unserer Zeit. Integrationspolitik ist Politik für alle Menschen, egal ob zugewandert oder hier geboren. Integrationspolitik muss das Zusammenleben fördern und die Teilhabechancen aller BewohnerInnen verbessern.



**Dr. Thomas Weninger**  
Generalsekretär des  
Österreichischen Städtebundes



## 2 Executive Summary

Bei der vorliegenden Untersuchung handelt es sich um eine qualitative Erhebung bei kommunalen Integrationsverantwortlichen österreichischer Städte und Gemeinden, die im Fachausschuss Integration des Österreichischen Städtebundes vertreten sind. Analysiert wurden:

- die Zielgruppen der Integrationsarbeit
- die Integrationsleitbilder
- der Qualifikationsstand der kommunalen Integrationsfachkräfte
- die heterogenen Zugänge zur Integrationsarbeit
- der Qualifikationsbedarf

Die wesentlichste Stärke der Integrationsfachkräfte besteht in ihrer Pioniersituation, da ihr Aufgabengebiet überwiegend erst in den letzten 10 Jahren entwickelt wurde, in ihrer hohen, aber sehr ausdifferenzierten Qualifikation und in der Heterogenität ihres Aufgabengebietes, was gleichzeitig aber auch eine Schwäche ausmacht, denn sie erschwert Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung für die kommunale Integrationsarbeit. Eine weitere Schwäche ist die sich aus der Querschnittsmaterie ergebende Allzuständigkeit, die gleichzeitig eine Nichtzuständigkeit in (fast) allen Sachfragen ist. Als förderliche Rahmenbedingungen werden die politischen Strukturen der Städte und die überregionalen Unterstützungsstrukturen gesehen. Hemmende Rahmenbedingungen sind die knappen Ressourcen und das integrationsfeindliche Klima in Österreich.

Den Städten und Gemeinden, also den Orten, die mit allen ihren Stärken und Schwächen am unmittelbarsten von den Menschen, die hier leben, erlebt und gestaltet werden, kommt in diesem Inklusionsmanagement eine besondere Bedeutung zu. Das macht die besondere, sich von anderen kommunalen Funktionen und Aufgabenbereichen unterscheidende Situation der kommunalen Integrationsarbeit aus.

Eine eigene postsekundäre Ausbildung kann hier einen Beitrag zur Vereinheitlichung und damit zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung leisten, wenn es ihr gelingt, auf die Heterogenität der Anforderungen einzugehen und auf diesen aufzubauen, und wenn sie in der Lage ist, die Stärken der Pioniersituation dieses Arbeitsfeldes in den meisten Städten produktiv zu nutzen und mit einem Angebot zur vertiefenden Vernetzung, zum Informations- und Vorbildertransfer und letztendlich zu einem produktiven Benchmarking zu verbinden.

Daher wird hier als Vorschlag eine akademische Ausbildung in drei Stufen vorgeschlagen:

- Zertifikatslehrgang
- Akademischer Lehrgang
- Masterlehrgang

Eine umfassende Bibliographie rundet die hier vorgelegte Studie ab.

### 3 Einleitung

Österreich wird diverser. Die Zahl der Menschen mit sogenanntem „Migrationshintergrund“ steigt seit den sechziger Jahren langsam und dann seit den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts sehr schnell an. 2010 haben 17,8 Prozent der Wohnbevölkerung (das sind 1,46 Millionen Menschen) sogenannten „Migrationshintergrund“<sup>1</sup>, das bedeutet, entweder sie oder ihre Eltern wurden außerhalb des Bundesgebietes als NichtösterreicherInnen geboren. Eine Million (1,0826 Millionen) sind „MigrantInnen der ersten Generation“, weitere 0,3866 Millionen gelten als „zweite Migrationsgeneration“, das bedeutet, sie wurden bereits in Österreich geboren, hatten aber nichtösterreichische Eltern (Statistik Austria 2010: 2). Die Erwerbstätigenquote (Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter) ist mit 64,8 Prozent niedriger als bei der Wohnbevölkerung ohne Migrationshintergrund (73,5%). Die Bildungsschere in dieser Bevölkerungsgruppe ist größer als bei der nichtmigrantischen Bevölkerung, sowohl der Anteil der Personen, die Pflichtschule als höchste abgeschlossene Ausbildung angeben (31% bei Migrationshintergrund, 13% ohne Migrationshintergrund) ist größer als auch der Anteil jener, die Universität/Hochschule als höchste abgeschlossene Ausbildung angeben (17% bei der Migrationsbevölkerung, 13% bei der nichtmigrantischen Wohnbevölkerung) (Statistik Austria 2010:2). Das Einkommen der Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund ist niedriger (17.949 €/Jahr zu 21.156 €/Jahr), ihre Armutsgefährdungsquote (mit 26,0% zu 12,7% nach EU-SILC für 2010) ist höher als bei der nichtmigrantischen Wohnbevölkerung (Statistik Austria 2010: 2).

Der soziodemographische Befund über das äußerst heterogene Bevölkerungsfünftel der Personen mit „Migrationshintergrund“ stellt sich widersprüchlich dar; die innere Diversifikation innerhalb dieser Personengruppe ist offensichtlich deutlich größer als innerhalb der Wohnbevölkerung ohne Migrationshintergrund<sup>2</sup>. Prekär stellt sich auf jeden Fall die Situation der AsylwerberInnen unter der österreichischen Wohnbevölkerung dar. Zwischen 2000 und 2010 suchten rund 230.000 Menschen in Österreich um Asyl an. Im gleichen Zeitraum wurde dieses etwa 34.000 Personen gewährt.

Knapp die Hälfte der Anerkennungen entfiel auf Staatsangehörige der Russischen Föderation (14.955) – vorwiegend Tschetschenen –, 5.320 kamen aus Afghanistan, 2.386 aus dem Iran, aus Serbien, Montenegro und dem Kosovo 2.107. 1.582 anerkannte Flüchtlinge kamen aus dem Irak und 1.141 aus der Türkei. Der Rückgang der Asylanträge von 2002 (etwa 39.000) auf 2010 (ca. 11.000) ist auf den EU-Beitritt der ost- und mitteleuropäischen Staaten und auf gesetzliche Änderungen zurückzuführen. Nach den EU-Erweiterungsrunden 2004 und 2007 ist Österreich von sicheren Drittstaaten umgeben, denen nach Dublin 2 jene Asylfälle zufallen, die Österreich davor zu übernehmen hatte. Entsprechend sank auch die Zahl der Anerkennung von Flüchtlingen von etwas über 5.000 (2004) auf knapp 3.000 (2010) (vgl. Statistik Austria/KMI 2011: 34).

Diese Situation schafft neue Herausforderungen und neue Möglichkeiten – auf allen politischen Ebenen. Das gilt auch und ganz besonders für Österreichs Städte und Gemeinden, weil hier die Menschen unterschiedlichster Herkunft, Einstellung und Sprache wohl (neben ihrem Arbeitsplatz) die engsten und häufigsten Berührungspunkte haben.

Eine Strategie zum Umgang mit diesen Problemen bildet die Integrationsarbeit, die in den letzten 10 bis 15 Jahren zu einem Handlungsfeld vieler Städte und Gemeinden geworden ist (eigentlich: werden musste). Bei dieser Aufgabe handelt es sich um eine Querschnittmaterie oder wie Perchinig (2008: 9f) meint: „Beim Begriff ‚Integration‘ handelt es sich um einen sogenannten ‚Containerbegriff‘, in den man alles Mögliche und Unmögliche hineinpacken und auch herausziehen kann. Politisch umfasst der Begriff eine Bandbreite

von ‚Assimilation‘ bis ‚Multikulturalismus‘, und auch in der Sozialwissenschaft gibt es zwar Elemente eines gemeinsamen Verständnisses, aber keinen Konsens über die exakten Grenzen des Begriffes.“ In diesem Feld bewegt sich kommunale Integrationsarbeit.

Um diese Aktivitäten zu koordinieren und zu unterstützen, aber auch um einen Beitrag zum Entstehen eines gemeinsamen Verständnisses dieser Tätigkeit zu leisten, hat der Österreichische Städtebund im Jahr 2008 den Fachausschuss für Integration gegründet. Dieser hielt am 14. April 2008 seine konstituierende Sitzung in St. Pölten ab.

In immer mehr Städten und Gemeinden Österreichs werden Integrationsleitbilder verabschiedet und Integrationsbeiräte bzw. Integrationsbeauftragte etabliert. Eine Studie des Europaforums Wien hat im Jänner 2009 den Stand der Integrationsleitbilder und der Integrationsbeauftragten österreichischer Städte erhoben. Was derzeit fehlt, ist ein Überblick über Qualifikationsstand und Qualifikationsbedarf dieser Integrationsbeauftragten mit dem Ziel, passgenaue, modulare Ausbildungen zu entwickeln und anzubieten, um die Arbeit im Integrationsbereich österreichischer Städte und Gemeinden zu verbessern.

<sup>1</sup> Unter „Migrationshintergrund“ versteht man die Herkunft bzw. die Herkunft der Eltern, unabhängig von der Staatsbürgerschaft.

<sup>2</sup> Etwas differenzierter würde dieser Befund ausfallen, würde man die österreichische Wohnbevölkerung, die einer nationalen Minderheit (slowenisch, kroatisch, ungarisch, tschechisch, ...) angehört, betrachten.

## 4 Fragestellungen und Methoden

### 4.1 Fragestellungen

Die gegenständliche Studie sollte einen Überblick über aktuelle Rekrutierungserfahrungen und den Ausbildungsstand der Integrationsbeauftragten österreichischer Städte und Gemeinden schaffen sowie das Wissen über die verschiedenen Integrationsleitbilder und Integrationsstrategien vertiefen. Aus den Ergebnissen dieser Studie soll ein entsprechender Fachhochschul-Studiengang entwickelt werden.

Zur Umsetzung dieses Forschungsvorhabens wurden folgende Forschungsfragen gestellt:

1. Entwicklung der Integrationsleitbilder und Integrationsbeiräte österreichischer Städte und Gemeinden seit Jänner 2009 (Follow-up) mit dem inhaltlichen Schwerpunkt auf den Problemen der Integration von DrittstaatsbürgerInnen auf Grundlage der Aussagen der Befragten
2. Stand des Wissens und der Qualifikation jener, die für die Integrationsarbeit in österreichischen Städten und Gemeinden verantwortlich sind (in Politik und Verwaltung)
3. Erfassung der verschiedenen Zugänge zu dieser Integrationstätigkeit mit den Fragen
  - a. Was sind die Zugangswege zu dieser Tätigkeit?
  - b. Was ist der sonstige Tätigkeitsbereich der befragten Personen?
  - c. Wie lange wird diese Tätigkeit bereits ausgeübt?
  - d. Was ist die persönliche Entwicklungsperspektive in dieser Tätigkeit/Verantwortung?
4. Welcher Qualifikationsbedarf besteht bei den erfassten Personen und wie kann er abgedeckt werden?

In der Beantwortung dieser Forschungsfragen sollte geklärt werden:

- Stand der Integrationsarbeit österreichischer Städte und Gemeinden
- Wege in diese Funktion und Motive, diese Funktion zu übernehmen (wichtiges Grundlagenwissen für zukünftige „Nachwuchsarbeit“ in diesem Bereich)
- Bildungsstand und Bildungsbedarf der im Integrationsbereich österreichischer Städte und Gemeinden Tätigen

### 4.2 Methoden

#### 4.2.1 Literaturrecherche

Aufarbeitung der relevanten Literatur zum Thema „kommunale Integrationsarbeit“. Ergebnis dieses Arbeitsschrittes ist eine Bibliographie zu diesem Thema; der Schwerpunkt liegt hier auf Publikationen in den Sprachen Deutsch und Englisch.

#### 4.2.2 Datenrecherche

Die beiden empirischen Herzstücke des gegenständlichen Forschungsprojektes sind eine Fragebogenbefragung der Integrationsfachpersonen und eine auf deren Ergebnissen aufbauende qualitative Befragung. Der erste empirische Schritt war daher die Erstellung, Testung und Aussendung eines Fragebogens. Dieser Fragebogen wurde im Frühjahr 2012 erstellt und bei einigen Mitgliedern des Fachausschusses Integration des Österreichischen Städtebundes getestet. Nach der sich aus diesem Test ergebenden inhaltlichen Überarbeitung wurde der Fragebogen für eine Onlinebefragung vorbereitet und im Juli 2012 an die zu Befragenden

den ausgesandt. Der Rücklauf wurde mit Mitte September befristet, die Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse erfolgte im Herbst 2012. Anschließend wurden 16 strukturierte Interviews (Leitfadeninterviews) mit Integrationsbeauftragten österreichischer Städte durchgeführt.

#### 4.2.3 Fragebogenerhebung

Ziel war eine Befragung aller österreichischen Städte und Gemeinden, die im Integrationsbereich tätig sind, über ihre Aktivitäten. Hier wurde eine Vollerhebung angestrebt, diese Befragung wurde mit dem Programm SPSS ausgewertet. Der Fragebogen ist unter der Adresse <http://www.staedtebund.gv.at/index.php?id=9749> abzurufen. Der Fragebogen hat 11 Seiten und wurde nur elektronisch übermittelt; er lässt sich aber als PDF ausdrucken.

##### 4.2.3.1 Befragte Personen

Es handelt sich um eine elektronische, österreichweite Befragung aller Personen, die in Österreichs Städten und Gemeinden für Integration verantwortlich sind und deren Adressen beim Fachausschuss Integration im Österreichischen Städtebund bekannt sind. Befragt wurden daher:

- Mitglieder des Gemeinderates
- Mitglieder des Stadtrates
- Angestellte bei der Stadt/Gemeinde
- Vertragspartner der Stadt/Gemeinde (z. B. über Werkvertrag)
- Sonstige Funktionen

Es wurden die Namen und Kontaktdaten der Personen, die den Fragebogen ausfüllen, erhoben, um bei Unklarheiten rückfragen zu können bzw. um AnsprechpartnerInnen für die Auswahl der GesprächspartnerInnen der qualitativen Interviews, die im Herbst 2012 durchgeführt wurden, zur Verfügung zu haben. Von den 80 ausgesandten Fragebögen konnte ein Rücklauf von 24 verzeichnet werden. Die Fragebögen wurden im Zeitraum August bis September 2012 ausgefüllt und übermittelt und im Oktober 2012 ausgewertet.

##### 4.2.3.2 Hypothesen

In der Umsetzung der Forschungsfragen sollten mit dem Fragebogen folgende Hypothesen getestet werden:

1. Integrationsarbeit in österreichischen Städten und Gemeinden wird aus unterschiedlichen Positionen heraus geleistet, und zwar entweder aus politischen (gewählten) Positionen oder aus der Verwaltung bzw. im Auftrag der Verwaltung.
2. Die in der Integrationsarbeit tätigen Personen haben unterschiedlichste Ausbildungen.
3. Organisierte und strukturierte Integrationsarbeit hat in den befragten Städten und Gemeinden eine unterschiedlich lange Tradition.
4. Nicht in allen Gemeinden, in denen Integrationsarbeit geleistet wird, besteht (bereits) ein Integrationsleitbild.
5. Tätigkeitsbereiche und Selbstverständnis der Befragten über Integrationsarbeit sind unterschiedlich, lassen sich aber typisieren.
6. Praktische politische Wirkungsmächtigkeit ist unterschiedlich, lässt sich aber typisieren.
7. Der Ausbildungsbedarf der Integrationsfachkräfte lässt sich beschreiben. Es besteht Nachfrage nach weiterer Ausbildung.

Diese Hypothesen wurden im vorliegenden Fragebogen abgearbeitet und anschließend durch die qualitative Befragung vertiefend analysiert.

##### 4.2.3.3 Probleme

Aufgrund technischer Probleme (der Fragebogen ließ sich nicht zwischenspeichern und nur elektronisch ausfüllen, nicht aber ausdrucken) und aufgrund des Durchführungszeitraumes im Sommer 2012, was sich aus Projektlogik und verzögerter Beauftragung ergeben hat, war der Rücklauf mit 24 auswertbaren Frage-

bögen nicht überaus groß (weniger als ein Drittel der Befragten), die Aussagen geben aber durchaus einen Eindruck von den Positionen und dem Ausbildungsstand der im Fachausschuss Integration des Österreichischen Städtebundes vertretenen Integrationsbeauftragten wieder. Dies konnte auch durch die qualitativen Interviews bestätigt werden.

#### 4.2.4 Qualitative Interviews

Zur Vertiefung der Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung wurden qualitative Interviews mit den AkteurInnen und StakeholderInnen kommunaler Integrationsarbeit geführt. Befragt wurden vor allem Integrationsbeauftragte, Verantwortliche in den Gemeinden (BürgermeisterInnen, StadträtInnen/GemeinderätInnen, Beteiligte in der Integrationsarbeit, VertreterInnen von MigrantInnenorganisationen.

Der Leitfaden für diese Interviews folgte im Wesentlichen dem inhaltlichen Aufbau des Fragebogens und baute auf denselben Hypothesen auf (siehe oben).

Befragungszeitraum war Herbst 2012; die GesprächspartnerInnen wurden vom Städtebund ausgewählt und vorab kontaktiert, danach von uns kontaktiert und teils telefonisch, teils vor Ort interviewt. Die Kontaktaufnahme unsererseits stellte sich differenziert dar; die Zahl der notwendigen Kontakte bis zum endgültigen Interview schwankte zwischen eins und fünf; in mehreren Fällen kam trotz mehrfacher Kontakte aufgrund von Problemen des Zeitdrucks und der Überlastung der zu Befragenden kein Interviewtermin zustande. Ablehnung wurde von keinem/-r Befragten erlebt.

Im November 2012 wurden 16 Interviews geführt, zwei weitere bereits vereinbarte Interviews sind aus organisatorischen Gründen ausgefallen.

Die Interviews wurden zum Teil wörtlich, zum Teil konsekutiv transkribiert und dann gemeinsam ausgewertet. Aufgrund der vereinbarten Anonymität werden einzelne Interviews (Interviewtranskripte) diesem Endbericht nicht beigegeben; dies ist zur Erfüllung/Beantwortung der Forschungsfragen auch nicht notwendig.

#### 4.2.5 SWOT-Analyse

Die Ergebnisse wurden einer SWOT-Analyse unterzogen, um die Stärken, Schwächen, die förderlichen und die hemmenden Bedingungen dieser Integrationsarbeit zu analysieren.

#### 4.2.6 Bildungsziele

Aus diesen Ergebnissen sind Bildungsziele für die in der Integrationsarbeit österreichischer Kommunen Tätigen formuliert worden. Diese bauen auf einem Entwurf eines Masterstudienganges auf, den eine kleine Arbeitsgruppe des Fachausschusses Integration des Österreichischen Städtebundes in den Jahren 2011 und 2012 erstellt hat.

## 5 Wesentliche Ergebnisse

Die Ergebnisse der verschiedenen Erhebungsschritte können, gegliedert nach den vier projektleitenden Fragen, wie folgt zusammengefasst werden:

### 5.1 Zielgruppen der Integrationsarbeit

Die im Fragebogen und den Interviews genannten Zielgruppen spiegeln die Migrationsgeschichte der Republik Österreich wider. Als relevanteste Zielgruppe genannt werden MigrantInnen aus der Türkei, gefolgt von jenen aus Deutschland – diese stellen in einigen Städten bereits die größte Gruppe der MigrantInnen, sind jedoch für die unmittelbare Arbeit trotz ihrer Zahl weniger relevant. An dritter Stelle genannt werden MigrantInnen aus Bosnien-Herzegowina, gleichauf liegen jene aus Kroatien und Serbien, gefolgt von RumänInnen und PolInnen als große Gruppe. Etwas mehr als ein Fünftel nennt Tschetschenen als Zielgruppe. Eine weitere große Gruppe sind Konventionsflüchtlinge, die keiner Nationalität eindeutig zugeordnet werden können. Sie werden in der Bevölkerung als problematisch wahrgenommen und erfordern in einigen Städten verstärkten Ressourceneinsatz. Eine nicht unwesentliche Differenzierung bezieht sich auf jene von „MigrantInnen“ und „Zu Integrierenden“ (jene MigrantInnen, die „sichtbar“ sind – etwa die türkischstämmige Bevölkerung –, oder jene, die verstärkte Aufmerksamkeit verlangen).

Eine der wesentlichen Herausforderungen der Integrationsarbeit ist ihre Verankerung als Querschnittsmaterie in der Verwaltung. Dies umfasst einerseits die Schaffung eines Bewusstseins für die Wichtigkeit des Themas in der Verwaltungshierarchie, und in der Umsetzung konkreter Maßnahmen bezieht sich dies andererseits darauf, dass sich das Abbild der Wohnbevölkerung in der Struktur der lokalen Verwaltung widerspiegeln sollte, was derzeit kaum der Fall ist.

### 5.2 Integrationsleitbilder

Die Rolle eines Leitbildes wird von unseren Befragten stark mit dem Verbesserungsbedarf in der Integrationsarbeit assoziiert. Einige von ihnen sehen in einem Integrationsleitbild die Möglichkeit, Verbesserungsbedarf deutlich zu machen – dass ein solches zu schaffen ist, verstärkt als verbindliche Richtlinie gesehen werden kann oder ein bestehendes Leitbild einer kontinuierlichen Weiterentwicklung bedarf. Weniger wichtig ist unseren Befragten die Meinung, dass eine klare Vorstellung fehlt, wie Integrationsarbeit aussehen soll, dass bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen Verbesserungsbedarf besteht und bei der Realisierung von Maßnahmen die Zusammenarbeit mit dem Land ausbaufähig ist.

Zwei Drittel der befragten Städte oder Gemeinde verfügen über kein Integrationsleitbild, jedoch verfügt die Hälfte der befragten Städte/Gemeinden über leitbildähnliche Texte oder Handlungskonzepte für die Integrationsarbeit. Die meisten vorhandenen Leitbilder entstanden in den letzten 10 Jahren. In drei der befragten Städte ist derzeit ein Leitbild in Arbeit.

Unabhängig von der inhaltlichen Ausgestaltung ist jedes Leitbild ein Signal nach innen und nach außen sowie ein Bekenntnis zu einer aktiven, beiderseitig getragenen Integrationsarbeit.

### 5.3 Stand des Wissens und der Qualifikation von Integrationsfachkräften

Die formale Qualifikation der Befragten stellt sich als außerordentlich heterogen dar, wobei ein akademischer Abschluss überwiegt, jedoch in den unterschiedlichsten Studienrichtungen von Universitäten und



Fachhochschulen. Neben diesen formalen, im Bildungssystem erworbenen Qualifikationen sind für die Arbeit im Integrationsbereich die berufliche Erfahrung und die ehrenamtliche Arbeit als Qualifikationen anzusehen. Vier Fünftel der Befragten sehen sich durch berufliche Erfahrung für ihre Tätigkeit im Integrationsbereich qualifiziert, fast die Hälfte erwarb einen Teil ihrer Qualifikationen über ehrenamtliche Tätigkeit. Die berufliche Erfahrung reicht von internationaler Erfahrung, etwa bei den Vereinten Nationen, über die Arbeit im Bereich Asyl, Flüchtlingsarbeit bis zur Ausbildung in der Verwaltung.

Insgesamt kann der Ausbildungsstand als sehr heterogen beschrieben werden. Diese stark heterogene Ausbildung und unterschiedliche berufliche Vorgeschichten bei gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit können sich in der Integrationspraxis österreichischer Städte und Gemeinden als hemmend, aber auch als förderlich erweisen. Sie erschweren vereinheitlichte Strategien, erhöhen aber Flexibilität und Anpassungsfähigkeit bei jeweils konkreten Herausforderungen.

Die Tätigkeitsgrundlage im Integrationsbereich lässt sich als Zusammenspiel von drei Komponenten beschreiben: formale Qualifikation, Selbststudium und Learning by Doing. Die formale Qualifikation ist nützlich für die Selbstbildung, welche z. B. das Lesen der Fachliteratur in der Freizeit umfasst, während das Learning by Doing den umfassendsten Einblick, etwa in Projektmanagement oder Öffentlichkeitsarbeit, ermöglicht. An der Dynamik und Vielfältigkeit des Migrations- und Integrationsbereiches stößt die Qualifikation oft an eine Grenze und bedarf einer permanenten Weiterentwicklung, weshalb die tägliche theoretische Arbeit, dazu gehört das Studieren von Gesetzeslagen oder Konzeptarbeit zu Projekten in Land, Bund und EU, weit über die operative Umsetzung hinausgeht.

Aus dieser heterogenen Ausbildungslandschaft resultiert ein differenzierter, kaum zu überschauender formeller und faktischer Wissensstand. Aufgrund einer fehlenden einheitlichen Ausbildung wird es von den Befragten als schwierig erachtet, ein Stellen- bzw. Ausbildungsprofil zu skizzieren, das gewünscht wird, wenn eine entsprechende Stelle ausgeschrieben wird.

## 5.4 Die verschiedenen Zugänge zur Integrationsarbeit

Auch der Weg zur Integrationsarbeit wird als heterogen erlebt und beschrieben. In einigen Fällen wurde er als Folge einer Verwaltungsumstrukturierung eingeschlagen. Eine befragte Person kam über die Nachbesetzung einer Stelle aufgrund einer krankheitsbedingten Pensionierung anfangs in die Kulturabteilung, wo sie ein eigenes Referat hatte und Veranstaltungszentren und Veranstaltungsreihen aufbaute. 2008 erfolgte der Wechsel in die jetzige Position. Vor allem die seit 1994 organisierten Ethiksymposien – bei der Auswahl der Themen und der Einladung der ReferentInnen hat die befragte Person freie Hand – werden für die persönliche Weiterbildung als bereichernd wahrgenommen.

Knapp ein Drittel der von uns Befragten sind als Integrationsfachkräfte eingesetzt worden, die anderen üben die Integrationsarbeit neben anderen Aufgaben innerhalb der kommunalen Verwaltung aus. Ein Teil der Befragten waren vor ihrer Tätigkeit als Integrationsverantwortliche in einem anderen Bereich in ihrer Stadt/Gemeinde oder in einem anderen Bereich in einer anderen Stadt/Gemeinde tätig. Ein Viertel der Befragten geben an, seit Beginn ihrer kommunalen Tätigkeit in der Integrationsarbeit tätig zu sein. Der Weg in die Integrationsarbeit kann mehrgleisig verlaufen/durch mehrere Zugänge erfolgen.

In der zeitlichen Abfolge kam bei etwas weniger als einem Drittel der Befragten zuerst die Ausbildung, dann die Übernahme der Integrationsverantwortung. Etwas mehr als ein Drittel übernahmen die Integrationsarbeit, bevor sie eine entsprechende Ausbildung hatten, bei einem weiteren Drittel liefen Ausbildung und Übernahme der Verantwortung parallel, in einem Fall wurden einige diesbezügliche Kurse absolviert.

## 5.5 Qualifikationsbedarf

Gewünscht wird von den Befragten ein stärkeres Grundwissen oder komprimiertes Allgemeinwissen, das gerade in einer Zeit, in welcher der Wissensstand der Bevölkerung von vermeintlichem Wissen geprägt ist, nicht zur Verfügung steht. Einige der Befragten sehen ihre persönliche Entwicklungsperspektive in einer fortdauernden Weiterbildung, um ein breit gefächertes Angebot bieten zu können, und sind der Meinung, dass die persönliche Weiterentwicklung von der Entwicklung der Stelle nicht zu trennen ist.

Die Schaffung einer eigenen Ausbildung für Integrationsfachkräfte wird durchaus kontrovers gesehen. Die Größe des Migrations- und Integrationsbereiches macht aus Sicht einiger Befragter ein Abdecken verschiedener (nötiger) Qualifikationen durch eine Ausbildung in diesem Bereich nicht möglich, entscheidender Teil der Qualifikation sind deshalb das Wissen und die Vernetzungsarbeit. Qualifikationsbedarf besteht (auch) im Bereich des Grundlagenwissens und bei Hintergrundinformationen über die unterschiedlichsten Nationen und Kulturen der Zugewanderten. Beinahe alle Befragten nennen das Querschnittsdenken; Bereiche, die im Zusammenhang mit Integration/Integrationsarbeit häufig genannt wurden, sind Arbeitsmarkt, Bildung, Rechtsfragen oder Gesundheit. Für einen eigenen Lehrgang spricht aus Sicht der Befragten, dass eine entsprechende Gestaltung vorausgesetzt, ein Eingehen auf unterschiedliche Bedürfnisse mittels gestaffelter Angebote möglich ist – eine Gliederung in einen Kurzlehrgang, der Basiswissen vermittelt, und eine längere Ausbildung, die vertieftes Wissen vermittelt. In den Interviews werden feministische, emanzipatorische Ansätze, Gesundheit, Persönlichkeitsbildung im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse, Case- und Diversity-Management, Soziologie sowie Kultur- und Sozialanthropologie verlangt. Weitere wichtige inhaltliche Aspekte betreffen das Recht: hier vor allem Asylrecht, Fremdenrecht und Sozialrecht. Als zentraler Bestandteil der Ausbildung wird im Bereich der Kommunikation die Vermittlung von „Soft Skills“ gesehen. Allerdings würde diese Ausbildung klare Rahmenbedingungen seitens des Dienstgebers erfordern. Einige der Befragten bevorzugen praxisnahe Fortbildungen bzw. sind für sie die Verwaltungsebenen in kleineren Kommunen sehr schnell bekannt, während sich die Strukturen von Legislaturperiode zu Legislaturperiode schnell ändern können.

## 6 Die Zielgruppen der Integrationsarbeit

### 6.1 Überblick

Zu einem besseren Verständnis der folgenden Ausführungen wird in einem ersten Schritt ein Überblick betreffend die im Fragebogen am häufigsten genannten Zielgruppen der Migrations- und Integrationsarbeit gegeben. Zu beachten ist, dass dies ausschließlich Nennungen der Befragten sind, über die numerische Ausprägung der einzelnen Gruppen ist keine Aussage möglich.

Abbildung 1: Zielgruppen der Integrationsarbeit

Nationalität	Genannt von ...
Türkei	82,6%
Deutschland	78,3%
Bosnien-Herzegowina	60,9%
Kroatien	52,2%
Serbien	52,2%
Rumänien	47,8%
Polen	30,4%
Tschetschenien	21,7%

Quelle: SFS-Datafile 2012; Mehrfachnennungen möglich

Die genannten Zielgruppen spiegeln die Migrationsgeschichte der Republik Österreich wider. 82,6% der befragten ExpertInnen nennen die Gruppe aus der Türkei als eine der am stärksten vertretenen Nationalitäten in ihrer Stadt/Gemeinde, gefolgt von jenen aus Deutschland mit 78,3% – diese stellen in einigen Städten bereits die größte Gruppe der MigrantInnen, machen den größten Anteil an neu Zuwandernden aus, sind jedoch für die unmittelbare Arbeit trotz ihrer Zahl weniger relevant. An dritter Stelle stehen mit 60,9% MigrantInnen aus Bosnien-Herzegowina, gleichauf liegen Kroatien und Serbien mit 52,2%. 47,8% nennen die RumänInnen und 30,4% die PolInnen als große Gruppe. Etwas mehr als ein Fünftel (21,7%) nennen die TschetschenInnen als Zielgruppe. Häufig genannt, jedoch nicht eindeutig einer Nationalität zugeordnet werden konnten die Nennungen „Ehemaliges Jugoslawien“ sowie „Russische Föderation“, wobei bei Letzterer unter Berücksichtigung aktueller Asylstatistiken anzunehmen ist, dass es sich vor allem um TschetschenInnen handelt. Kaum genannt werden, sieht man von den Deutschen ab, Nationen aus der EU – vereinzelte Nennungen gibt es für Ungarn, Tschechien und die Slowakei. Genannt werden als Zielgruppe vereinzelt auch Menschen aus Afrika oder dem Nahen Osten, z. B. Iran, Irak, Afghanistan.

Die Nennung im Fragebogen spiegelt sich in den Interviewergebnissen wider: Der Schwerpunkt der Integrationsarbeit liegt bei der türkischstämmigen Gruppe, was aber insofern Probleme bereiten kann, als sich die anderen mitunter ausgeschlossen fühlen – so passiert in einem Fall, als sich tschetschenische Frauen von einem zweisprachigen Flyer „Deutsch-Türkisch“, mit dem für einen Sprachkurs geworben wurde, ausgeschlossen fühlten. Grundsätzlich wird in den Interviews ein Spannungsfeld zwischen der numerischen Ausprägung der Gruppen und den Maßnahmen festgestellt, da für die wenigsten Städte und Gemeinden die Zahl einer Gruppe für die Maßnahmen von Bedeutung ist. Die größte Gruppe von neu Zuwandernden

sind die Deutschen, die jedoch weder als solche wahrgenommen werden noch in der Integrationsarbeit unmittelbaren Niederschlag finden. Eine ständig wachsende Gruppe sind die TschetschenInnen. Diese, vom Status her Konventionsflüchtlinge, werden in der Bevölkerung als problematisch wahrgenommen und erfordern in einigen Städten verstärkten Ressourceneinsatz. In einer Stadtgemeinde wird mit individuellen Problemlösungen gearbeitet. Grundannahme ist, dass für ein Problem – z. B. Wohnen – ein möglicher Migrationshintergrund irrelevant ist und die Grundbedürfnisse für alle gleich sind. Individuelle Problemlösung bedingt weder groß angelegte Projektarbeit noch Öffentlichkeitsarbeit, da Probleme erst entstünden, wenn man darüber redet. In dieser Stadtgemeinde wird es als normal konstatiert, dass nicht-österreichische Bürger in der Stadt leben und die Stadtgemeinde auf eine längere Arbeit im Flüchtlingsbereich zurückblicken kann. Eine nicht unwesentliche Differenzierung bezieht sich auf jene von „MigrantInnen“ und „Zu Integrierenden“. Unter die zweite Kategorie fallen jene MigrantInnen, die „sichtbar“ sind – etwa die türkischstämmige Bevölkerung –, oder jene, die verstärkte Aufmerksamkeit verlangen.

Die Bandbreite der Maßnahmen (siehe 6.2) spiegelt sich im diversifizierenden Bild der österreichischen Städte wider: So finden sich in Bregenz Menschen aus 91 Nationen mit 52 Muttersprachen, in Linz 149 Nationen, in Schwechat 72 Nationen, in Wels 104 und in Ybbs/Donau 17 Nationen. Historisch lassen sich vor allem in Industriegemeinden und -städten die Zuwanderungswellen verfolgen, etwa im südlichen Wiener Becken. Beginnend mit den Ziegelarbeitern aus Böhmen, spiegelt der Migrationshintergrund der BewohnerInnen politische Krisen in Europa wider: 1956 Ungarn, 1968 CSSR, 1973 Chile, 1979 Uganda, 1981 Polen, 1989 Rumänien und 1992 Bosnien. Die Spannweite des Anteils von BewohnerInnen mit einem Migrationshintergrund reicht von 8% (Horn) bis zu 49% (Wien), für den AusländerInnenanteil reicht die Spannweite von 11% bis zu 20%. Eine exakte Erhebung gestaltet sich schwierig, je nach Definition sind unterschiedliche Rechte daran gekoppelt (vgl. Peyrou 2006). Einige der Befragten verstanden unter Migrationshintergrund die Staatsbürgerschaft, andere den Geburtsort bzw. jenen der Eltern. Aktuelle Konjunkturen lassen sich z. B. an der Zusammensetzung der Besucher der Sprachkurse ablesen – in einer niederösterreichischen Stadt etwa sind es 2012 Personen aus Ungarn.

Die Zusammenarbeit mit Vereinen der Zielgruppen ist widersprüchlich. Einerseits sind die Organisationen der MigrantInnen wichtig für das Empowerment, andererseits werden sie von den politisch Verantwortlichen als „abgeschlossener Bereich“ wahrgenommen, was die Arbeit der Integrationsverantwortlichen, die sich in der Kooperation mit den Vereinen zwischen Pragmatismus und ideologischen Vorbehalten bewegt, erschwert.

### 6.2 Herausforderungen und Maßnahmen der Integrationsarbeit

#### 6.2.1 Welche Entwicklungen fließen in die Arbeit ein?

Ehe auf die Maßnahmen und Herausforderungen eingegangen wird, sind jene Entwicklungen darzustellen, die für die Integrationsarbeit basal sind. Im Fragebogen wurden sieben Entwicklungen abgefragt, die für die Stadt/Gemeinde relevant sind. Nachfolgend die Reihung nach Häufigkeit der Nennung.

Abbildung 2: Entwicklungen in der Arbeit der Integrationsbeauftragten

Entwicklung	Genannt von ...
Bildungspolitische Fragen	90,9%
Sozialpolitik	77,3%
Soziodemographische Entwicklungen	66,7%
Gesundheitspolitik	65,2%
Kulturpolitik	59,1%
Fremdenrecht	56,6%
Asylrecht	43,5%

Quelle: SFS-Datafile 2012; Mehrfachnennungen möglich

90,9% der Befragten nennen bildungspolitische Fragen als zentral für ihre Arbeit. Im hochselektiven österreichischen Bildungssystem entscheidet weniger die Begabung als das Einkommen der Eltern über den Bildungsverlauf – dies gilt vor allem bei Kindern mit Migrationshintergrund (vgl. Reiner 2008: o.S.).<sup>3</sup> Zentral sind in bildungspolitischen Fragen einerseits der Spracherwerb und die Sprachförderung, Schulprojekte – etwa Supervision für Lehrlinge mit Migrationshintergrund sowie Leseförderung – oder Fragen der Mehrsprachigkeit. Andererseits umfassen bildungspolitische Fragen auch jene der Nostrifikation: Derzeit arbeiten rund 40% der MigrantInnen unter ihrem Qualifikationsniveau. Nachgeordnet genannt werden bildungspolitische Projekte für junge Frauen, sonderpädagogische Bildung, Fragen der Elternbildung oder Angebote für WiedereinsteigerInnen. Die sozialpolitischen Fragen sind unmittelbar mit der finanziellen Absicherung konnotiert. Hierzu lohnt ein kurzer Blick auf Armutsgefährdungsquoten.

Fast ein Drittel der Armutsgefährdeten in Österreich (30%) stammt aus einem Land außerhalb der EU/EFTA-Zone. Da 14% der Bevölkerung keine österreichische Staatsbürgerschaft haben bzw. aus diesen Ländern eingebürgert sind, ist diese Gruppe bei der Armutsgefährdung deutlich überrepräsentiert. Erwerbsverhalten, Zugangsbeschränkungen und ethnische Segregation am Arbeitsmarkt, fehlende oder nicht anerkannte Abschlüsse und Qualifikationen sowie Informationsdefizite in Zusammenhang mit Sozialleistungen oder Förderungen können Gründe für niedrige Einkommen von MigrantInnen sein. Ein unsicherer Aufenthaltsstatus, der erschwerte Zugang zum sozialen Wohnbau und fehlende Möglichkeiten politischer Mitbestimmung sind weitere Faktoren, die sich vor allem auf den Lebensstandard von MigrantInnen auswirken (vgl. BMASK 2011: 55).

<sup>3</sup> <http://diepresse.com/home/meinung/gastkommentar/417170/Brain-Drain-und-Brain-Gain-auf-Oesterreichisch> am 30. November 2012.

Abbildung 3: Armutsgefährdungsquoten nach Staatsbürgerschaft

	Äquivalenzeinkommen der Armutsgefährdeten	Armutsgefährdung	
	Median in Euro	in 1.000	Quoten in %
Gesamt	10.240	1.004	12
Staatsbürgerschaft			
Österreich seit Geburt	10.411	704	10
Österreich eingebürgert (Nicht EU/EFTA)	10.353	71	26
EU/EFTA	9.419	54	15
Ehem. Jugoslawien (ohne Slowenien)	10.579	45	15
Türkei	9.953	52	46
Andere	8.821	78	57

Quelle: BMASK 2011:56; eigene Darstellung

Der österreichische Schnitt der Armutsgefährdungsquote liegt bei 12%. Bei in Österreich lebenden türkischen StaatsbürgerInnen sind fast die Hälfte (46%) der 114.000 armutsgefährdet, deutlich geringer ist der Anteil mit 15% bei Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien sowie bei Personen mit EWR-Staatsangehörigkeit. Bei eingebürgerten Personen, die nicht aus dem EWR-Raum kommen, sind 71.000 oder 26% armutsgefährdet. Entsprechend den oben gegebenen Ausführungen sind sozialpolitische Fragen auf die Bedarfsorientierte Mindestsicherung, Gleichbehandlung und Chancengleichheit oder Beschäftigungsperspektiven konzentriert. Weitere Punkte sind das Wohnen, Fragen der Parallelgesellschaft und Kinderbetreuung sowie die interkulturelle Öffnung der Verwaltung, da in vielen Städten die in der Verwaltung Beschäftigten keinesfalls das Bild der Stadt widerspiegeln.

Zwei Drittel der mit Fragebogen Befragten nennen soziodemographische Entwicklungen als Eckpunkte ihrer Arbeit. Dazu gehören Veränderungen in der Zusammensetzung der Bevölkerung – jedoch werden neue Zuwanderergruppen sowie der steigende Anteil älterer Menschen mit Migrationshintergrund und Fragen hinsichtlich des Gesundheitssystems nur einmal in dieser Deutlichkeit genannt –, Sprachkurse und Sprachförderung sowie Veränderungen im Bereich Frauen und Menschen mit Behinderung. Soziodemographische Fragen sind eng mit der Sozialpolitik verbunden: Entsprechend werden auch hier rechtliche Rahmenbedingungen, Erwerbstätigkeit, prekäre Beschäftigungsverhältnisse oder Armut und Armutsbedrohung subsumiert. Vermehrt in Richtung konkreter Maßnahmen gehen die Lesepatenschaft und eine Befragung Jugendlicher, was sie zu einer gelingenden Integration leisten können.

65,2% der hier Befragten geben an, dass sie mit gesundheitspolitischen Fragen konfrontiert sind. Auch hier lohnt einleitend ein Blick auf die Zahlen, denn trotz erhöhtem Krankheitsrisiko nehmen MigrantInnen seltener Leistungen des Gesundheitssystems in Anspruch, als dies österreichische StaatsbürgerInnen tun. Erklären lässt sich dies damit, dass der Zugang zu den Einrichtungen durch fehlende Sprachkenntnisse, Informationsmangel oder kulturelle und interkulturelle Barrieren erschwert wird.

Abbildung 4: Erkrankungsrisiko der migrantischen Bevölkerung

Chronische Krankheiten	Männer	Frauen
	Erkrankungsrisiko	Erkrankungsrisiko
Wirbelsäulenbeschwerden	1,32	1,49
Bluthochdruck	1,06	2,63
Migräne	1,78	1,62
Chronische Angstzustände, Depression	1,72	2,61
Diabetes	1,39	3,36

Quelle: Klimont et al. 2008: 85; eigene Darstellung

Männliche Migranten haben gegenüber Männern ohne Migrationshintergrund ein 1,32-mal höheres Risiko, an Wirbelsäulenbeschwerden zu erkranken, das Risiko für Migräne liegt 1,78-mal höher und jenes für chronische Angstzustände oder Depressionen ist um das 1,72-Fache erhöht. Frauen mit Migrationshintergrund haben im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund ein 2,63-fache höheres Risiko, an Bluthochdruck zu erkranken, im Falle der chronischen Angstzustände ist das Risiko um das 2,61-Fache, bei Diabetes um das 3,36-Fache erhöht. Den kumulierten Risiken aus Anpassungsdruck, Entwurzelung oder einem längeren Verbleib im Erwerbsleben unter belastenden Bedingungen steht lediglich entgegen, dass MigrantInnen im Schnitt jünger sind als die autochthone Bevölkerung. Zu den genannten Fragen im Bereich der Gesundheitspolitik gehören migrantInnenspezifische Erkrankungen (siehe Abbildung 4), Fragen der Prävention – etwa eine sinkende Impfmoral, gesunde Ernährung und Lebensweise oder Sportangebote – Gesundheitseinrichtungen für MigrantInnen (z. B. Frauengesundheitszentrum; Sport- und Bewegungsangebote) bzw. der Zugang zum Gesundheitssystem allgemein. Weitere wichtige Punkte sind familiäre Gewalt, nachgereiht Alkoholismus, Traumatisierungen sowie das Thema Altern und Migration. Konkrete Maßnahmen umfassen ein Emotionstraining für Frauen, dolmetschunterstützte Psychotherapie und ein Projekt zum „Gesunden Leben“.

Mit kulturpolitischen Fragen sind 59,1% der Befragten befasst. Überwiegend gehören dazu Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit MigrantInnenvereinen, die Unterstützung von KünstlerInnen mit Migrationshintergrund, die Unterstützung der Selbstorganisation bei Kulturprogrammen und der kulturelle Austausch. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Sichtbarmachung der kulturellen Vielfalt (z. B. über Ausstellungen, Sprachreisen oder Vernetzungen im Kultur- und Integrationsbereich) und in weiterer Folge der Umgang mit Diversität.

Als Querschnittsmaterie sind die Fragen des Fremden- und Asylrechts zu sehen. 56,5% der Befragten geben an, sich im Rahmen ihrer Arbeit mit Aspekten des Fremdenrechts, 43,5% mit Asylfragen auseinanderzusetzen. Fremdenrechtliche Aspekte umfassen überwiegend Fragen nach Aufenthaltsrecht und -status, Asylfragen oder die Integrationsvereinbarung. Nachgereiht sind z. B. Nostrifikationen, Fragen der Beschäftigung und finanziellen Absicherung sowie ohne Konkretisierung Beschwerden und Stellungnahmen.

In Asylfragen wurden vor allem die Statusklärung und das Bleiberecht genannt, Fragen zu Asyl und den Verfahren, arbeitsrechtliche Aspekte und die finanzielle Absicherung qua Grundversorgung. Singuläre Nennungen umfassen gemeinnützige Beschäftigung, die Wohnsituation, Rückkehr, humanitären Aufenthalt, Projekte für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, die Integration von AsylwerberInnen und – analog zum Fremdenrecht – Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen.

Zusätzlich zu den angeführten sieben Bereichen findet sich noch eine Reihe weiterer Entwicklungen, die sich zum Teil mit den bereits genannten decken, so etwa Fragen des Arbeitsmarktes, der Bildungs- und der Wohnungspolitik. Ohne Vollständigkeit seien hier genannt: Aufzeigen positiver Beispiele und Entwicklun-

gen, Medienarbeit, politische Entwicklungen auf EU- und Bundesebene, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, psychische Belastungen von Frauen mit Migrationshintergrund, steigende Diskriminierung und Alltagsrassismus, eine tendenziell negative Wahrnehmung der Integrationsmaßnahmen oder Fragen der Religion und des Glaubensbekenntnisses.

### 6.2.2 Herausforderungen der Integrationsarbeit

Viele der hier angeführten Herausforderungen sind Querschnittsmaterien, eine exakte Trennschärfe ist daher nicht unbedingt gegeben. Eine der wesentlichen Herausforderungen der Integrationsarbeit ist ihre Verankerung als Querschnittsmaterie in der Verwaltung. Dies umfasst einerseits die Schaffung eines Bewusstseins für die Wichtigkeit des Themas in der Verwaltungshierarchie, und in der Umsetzung konkreter Maßnahmen bezieht sich dies andererseits darauf, dass sich das Abbild der Wohnbevölkerung in der Struktur der lokalen Verwaltung widerspiegeln sollte, was derzeit kaum der Fall ist. In einigen Fällen ist die Zusammenarbeit mit den Verwaltungsstellen schwierig, da sich die hierarchische Struktur blockierend auswirkt. Die Fachstelle ist mitunter keine eigene Abteilung, sondern ist in eine andere eingebettet, z. B. Kultur und interkulturelle Angelegenheiten, und zum Teil auf der vierten Verwaltungsebene angesiedelt. Dies führt zu einer Blockierung des Themas seitens übergeordneter Stellen bzw. dazu, dass ohne Abstimmung mit der Fachstelle eine einseitige, angstbesetzte Verwertung des Integrationsthemas erfolgt. Zusätzlich fehlt oft der notwendige politische Rückhalt. Die Verankerung als Querschnittsmaterie umfasst weiters die Koordination und gegenseitige Abstimmung der IntegrationspartnerInnen, was Doppelgleisigkeiten verhindern soll. Die Herstellung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung in allen Bereichen – Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheit, Wohnen, Mitbestimmungsprozesse und eine klare Positionierung gegen Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung – gehört neben Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen zu den wichtigsten Maßnahmen (siehe 6.2.3). Ebenfalls in die Gruppe der Herausforderungen und Maßnahmen gehören Bildungs- und Spracherwerbsmaßnahmen, die dem Bedarf entsprechend anzubieten sind. An dieser Stelle soll vorweggenommen werden, dass die meisten Kurse, die von Städten und Gemeinden angeboten werden, ausgelastet sind, u. a. aufgrund ihrer niedrigen Kosten.

Im Bereich Schule ist, neben dem Spracherwerb, eine zentrale Herausforderung, dass die erfolgreiche Integration im schulischen Bereich in die Familien ausstrahlt und diese positiv beeinflusst. Dies kann über projektorientierten Unterricht geschehen, der die Multikulturalität betont und diese als positiven Wert vermittelt, die SchülerInnen als MultiplikatorInnenen nutzt und positive Beispiele gelungener Integration bekannt macht. In den schulischen Bereich fallen weiters noch die Verringerung der Sprachdefizite bei Kindern und Jugendlichen mit Erst- und Zweitsprache Deutsch in Kindergärten, Volks- und Hauptschulen, die Verbesserung des Umgangs mit der Vielfalt im Klassenzimmer und die Entschärfung atmosphärischer Probleme. Im Bereich der Sprachförderung ist die Schaffung eigener Angebote für Frauen, Kinder und Jugendliche und daran anschließend die Ausbildung derselben einer der zentralen Punkte.

MigrantInnen sind überdurchschnittlich häufig von schlechten Wohnverhältnissen betroffen bzw. kommt die Segregation im Wohnbereich nach nationaler oder ethnischer Zugehörigkeit einer doppelten Segregation gleich (vgl. Fassmann 2007). Zum einen lebt die Mehrheit der ausländischen Bevölkerung in privaten Hauptmietwohnungen und bewohnt häufiger als InländerInnen Wohnungen mit einer niedrigen Ausstattungskategorie. Dazu kommen oft befristete Mietverträge und vergleichsweise hohe Mietpreise. Diese Strukturen führen zusätzlich zu einer räumlichen Segregation. Daher ist eine gerechtere Wohnverteilung von Menschen ausländischer Herkunft auf die Siedlungsgebiete in den Städten bzw. bereits der Zugang zum Wohnungsmarkt eine der zentralen Herausforderungen.

Umgang mit und Diskurs über Integration und Migration sind oft emotionalisiert, ethnisiert und polarisiert. Entsprechend ist es den Befragten ein großes Anliegen, Negativkampagnen, der Verhetzung bzw. Panikmache durch die rechten politischen Parteien, der Verknüpfung von Integrationsaspekten mit dem Thema Sicherheit auf Bundesebene sowie den starren, undurchlässigen politischen Netzwerken und dem politischen Lagerdenken entgegenzuarbeiten.



Eine komplexe Herausforderung stellen die Vernetzung von Vereinen und die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in Vereinen und Organisationen dar, was in erster Linie dem Informationsaustausch, der Zusammenarbeit mit diversen Kultur- und Religionsgemeinschaften und der Schaffung eines besseren gegenseitigen Verständnisses dient.

Da viele Städte und Gemeinden über ein geringes Budget für die Integrationsarbeit verfügen, macht die Lukrierung zusätzlicher Ressourcen für Integrationsarbeit – dazu gehören Fördertöpfe wie EIF oder Jugend am Werk – einen gewichtigen Teil der Arbeit aus. In einer Stadt stellt die Fertigstellung des Integrationskonzeptes die zentrale Herausforderung dar.

### 6.2.3 Zentrale Maßnahmen der Integrationsarbeit

Die Maßnahmen der Integrationsarbeit müssen qua ihres Umfanges tabellarisch dargestellt werden. Hierbei wird zusätzlich die jeweilige Stadt/Gemeinde angeführt. Zum Teil überschneiden sich thematisch Maßnahmen mit Herausforderungen der Integrationsarbeit, etwa wenn es um Bildungsprojekte oder Grundlagenarbeit geht, und finden sich als Konstante in mehreren Städten/Gemeinden. Andererseits werden individuelle Schwerpunkte deutlich, etwa wenn ein Punkt die Migrationsgeschichte eines Ortes und deren Sichtbarmachung oder ein Teil des Maßnahmenkataloges Begehungen in Stadtteilen mit hohem MigrantInnenanteil sind.

Abbildung 5: Zentrale Integrationsmaßnahmen nach Stadt/Gemeinde

Stadt/Gemeinde	Maßnahmen
Bregenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildung (Erwachsene, Kinder)</li> <li>• Vortrags- und Weiterbildungsveranstaltungen für MigrantInnen und NichtmigrantInnen</li> <li>• Kooperationsprojekte mit Schulen und Kindergärten zum Thema Bildung</li> <li>• Orientierungs- und Sprachkurse für MigrantInnen</li> </ul>
Wien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nationaler Aktionsplan für Integrationsmaßnahmen</li> <li>• Bildung (Sprachkurse, Elternbildung, Niederlassungsbegleitung, ...)</li> <li>• Förderung eines friedlichen und respektvollen Zusammenlebens</li> <li>• Diversitätsmanagement</li> <li>• Grundlagenarbeit</li> <li>• Konfliktprävention</li> <li>• Förderung der Partizipation von MigrantInnen</li> <li>• Förderung von Projekten</li> </ul>
Linz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsbüro mit folgenden Zielsetzungen: zentrale Informationsstelle zu Fragen und Anliegen rund um das Thema Zuwanderung und Integration</li> <li>• Anpassung der Angebote und Leistungen der Stadt Linz an die Bedürfnisse von KundInnen mit Migrationshintergrund (interkulturelle Öffnung)</li> <li>• Sensibilisierung der Menschen in der Stadt für die Bedeutung und das Potenzial kultureller Vielfalt</li> </ul>
Graz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Willkommensangebote</li> <li>• Deutschkurse</li> <li>• Informationsveranstaltungen für alle GrazerInnen, Lernbetreuungsprojekte</li> <li>• Elternarbeit</li> <li>• Frauenspezifische Projekte</li> <li>• Erarbeiten von mehrsprachigem Informationsmaterial</li> <li>• DolmetscherInnen</li> <li>• Verschiedene Projekte an Schulen</li> </ul>

Quelle: SFS-Datafile 2012

Stadt/Gemeinde	Maßnahmen
Dornbirn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frühe Sprachförderung</li> <li>• Sprach- und Orientierungskurse für Frauen</li> <li>• Kanapee-Teenachmittage</li> <li>• Vernetzung und Koordination der Integrationsmaßnahmen der Stadt Dornbirn</li> <li>• Mitwirkung als Expertin in diversen Projekten der Stadt</li> <li>• Vernetzung mit Vereinen und Institutionen sowie mit den Integrationsbeauftragten in Österreich und um den Bodensee</li> </ul>
Klagenfurt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines Integrationskonzeptes</li> <li>• Planung und Durchführung von Veranstaltungen</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Sensibilisierung</li> <li>• Beratung und Information</li> <li>• Koordination</li> </ul>
Wiener Neustadt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen im Bildungsbereich (interkulturelle MitarbeiterInnen in den VS), Elterncafé, Bildungsinfo-Abende, Elternabende)</li> <li>• Gemeinwesenarbeit (Stiegenbefragungen, Nachbarschaftskuchen, Ausflugsfahrten, Feste im Stadtviertel mit Beteiligung von autochthonen Institutionen und Integrationsvereinen)</li> <li>• Positive Plakatkampagnen für das Zusammenleben</li> <li>• Bildungsreihe – Was muss im Bereich Bildung passieren, damit Integration gelingt – Ziel: Mini-Leitbild im Bereich Bildung</li> </ul>
Krems an der Donau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrationsleitbild im Jahr 2002</li> <li>• Evaluierung 2008</li> <li>• Beauftragung einer externen Fachstelle für Integration mit den wesentlichen Aufgaben: Anlauf-, Informations- und Koordinationsstelle für jegliche Fragen und Anliegen zum Thema Integration (fixe Öffnungszeiten und je nach Bedarf Dipl. SozialarbeiterInnen und interkulturelle MitarbeiterInnen)</li> <li>• Kontinuierliche Vernetzung und Kooperation mit den Kulturvereinen, Religionsgemeinschaften und MultiplikatorInnen in und um Krems</li> <li>• Kostenlose Deutschkurse mit Schwerpunkt Integration im Alltag</li> <li>• Angebote für Frauen und Kinder (Konversationskurs, Frauenfeste, Frauenvernetzung, Spielerngruppen)</li> <li>• Wöchentliche Angebote für Jugendliche, im Speziellen Mädchen</li> <li>• Ehrenamtliches Projekt Integrationsbuddy</li> <li>• Interreligiöse Dialoge</li> <li>• Jährliche Feste wie Begegnungsfest, Charity-Straßenfest, Lichterfest</li> </ul>
Horn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Kontakte zu einem Mittelsmann, der aus dem Kosovo stammt, über gute Sprachkenntnisse, hohes Ansehen und viele Bekannte unter den anderen Nationalitäten hat</li> </ul>
Lustenau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprachkompetenz (vor und im Kindergarten)</li> <li>• Frauen</li> <li>• Elternkompetenz</li> <li>• Migrationsgeschichte in Lustenau</li> <li>• Interkulturelle Bibliothek</li> <li>• EU-Projekt – Libraries for all</li> </ul>

Stadt/Gemeinde	Maßnahmen
Wörgl	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakte und Koordination von IntegrationspartnerInnen (Organisationen, die Integrationsarbeit in Wörgl leisten)</li> <li>• Vernetzung (Lokale &amp; Stammtische, überregionale Kontakte)</li> <li>• Sprachfördermaßnahmen in Kindergarten und Volksschulen</li> <li>• Deutsch- und Konversationskurse für Erwachsene</li> <li>• Unterschiedliche Beratungen</li> <li>• Jugendzentrum</li> <li>• Fortbildungen (u. a. EIF-Projekt)</li> <li>• Mut zur Integration</li> <li>• Bewusstseinsbildung (Vorträge, Workshops, Exkursionen, Feste, Kochkurse etc.), Maßnahmen zum besseren Zusammenleben in Wohnanlagen (u. a. EIF-Projekt Hausgemeinschaft)</li> </ul>
Bad Vöslau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gründung Arbeitskreis Integration (2006)</li> <li>• Durchführung von Deutsch-Sprachkursen für Mütter, Deutsch-Sprachwochen in den Ferien für Volksschulkinder, Sprachenkarussell (Vorlesen von Märchen in der jeweiligen Muttersprache)</li> <li>• Sprachenreise (Zugewanderte stellen ihre ursprüngliche Heimat vor)</li> <li>• Besuche von Veranstaltungen der türkischen Vereine</li> <li>• Gründung einer interkulturellen Frauengruppe</li> </ul>
Neulengbach	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integration in unseren öffentlichen Institutionen</li> <li>• Kindergärten, Schulen mit eigenem Personal</li> </ul>
Herzogenburg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung eines Dialoges der verschiedenen Bevölkerungsgruppen (z. B. interkulturelle Feste)</li> <li>• Vermittlung in Konfliktsituationen</li> <li>• Integrationsarbeit im Jugendzentrum</li> <li>• Geplante Maßnahmen: Deutschkurse mit begleitenden Maßnahmen (z. B. Exkursionen)</li> <li>• Beratungsstelle für MigrantInnen</li> </ul>
St. Pölten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anlaufstelle für Menschen mit Migrationshintergrund, die in St. Pölten leben</li> <li>• Vernetzungsarbeit (mit verschiedenen migrationsspezifischen Institutionen, MigrantInnen-Vereinen usw.)</li> <li>• Projekte (schulischer Bereich, Aufklärungsarbeit, Bewusstseinsbildung)</li> </ul>
Innsbruck	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Willkommensspaziergänge für Neuzugezogene</li> <li>• Preis der Kulturen</li> <li>• Wer bist Du? – 2012/2013: 4 Termine, bei denen SchülerInnen Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen kennenlernen. Ziel: intensive Auseinandersetzung mit den Themen Heimat, Identität, Migration</li> <li>• Bildungsprojekt SchulPatent</li> <li>• Integration im Blick: Projekt des Landes in Kooperation mit der Stadt Innsbruck</li> <li>• Stadtplan für Zugewanderte</li> <li>• Dialog Polizei – Moscheen: Unterstützung bei Kontakten/Zugang zu betroffenen Gruppen</li> <li>• 72 Stunden ohne Kompromiss: Im Rahmen des Caritas-Projektes werden Jugendliche andere Jugendliche zum Thema „Was kann ich zur positiven Integration beitragen?“ (Arbeitstitel) befragen.</li> </ul>

Stadt/Gemeinde	Maßnahmen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lesepatenschaft</li> <li>• Arbeit an der Erstellung einer differenzierten Datenbank über gesellschaftliche und demographische Zahlen/Daten zum Thema Integration und Migration (unter Einbeziehung bzw. Mitwirkung der Stadtentwicklungsplanung)</li> <li>• Mitwirkung bei Diskussionsprozessen über Wohnprojekte, Begleitung von Wohnprojekten, Mitwirkung bei Beteiligungsprozessen</li> </ul>
Ybbs an der Donau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivitäten zur Integration von SchülerInnen mit Migrationshintergrund auf schulischer Ebene, auch in Zusammenarbeit mit den anderen Schulen in Ybbs (VS, HS, Polytechnische Schule, Polizeischule, Krankenpflegeschule) und Kooperation mit der Stadtgemeinde Ybbs</li> </ul>
Kapfenberg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stadtteilbegehungen in Stadtteilen mit hohem Migrationsanteil</li> <li>• Gemeinwesenprojekt: Zusammenleben im Siedlungsgebiet Mürsbogen</li> <li>• Kommunaler Dolmetsch- und Vermittlerdienst</li> <li>• Deutsch- und Integrationskurse</li> <li>• Kostenlose Lernhilfen für Schulkinder</li> <li>• Hippy-Projekt (Hausbesuchsprogramm für Kinder von 3 bis 7 Jahren)</li> <li>• Einsatz von zertifizierten ElternbegleiterInnen</li> <li>• Mehrsprachige Literatur in den Kindergärten und in der Städtischen Bücherei</li> </ul>
Wels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmenkatalog zur Integration; Bereiche: Erziehung, Bildung und Schule, Wirtschaft und Arbeitsmarkt (Qualifizierung), Gesundheit, Pflege und Betreuung, Wohnen, Zusammenleben, Freizeit und Jugend, Zusammenhalt und Religion</li> </ul>
Neunkirchen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thematisierung in den Bereichen Wohnen, Sprache – Schule – Bildung, Frauen, Freizeit</li> </ul>
Salzburg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprachförderung: Deutsch und Erstsprachen</li> <li>• Bildungsförderung</li> <li>• Interkultureller Dialog</li> <li>• Menschenrechte bzw. Förderung der Chancengleichheit</li> <li>• Vernetzung</li> <li>• Beratung</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>
Villach	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Kontakte mit den jeweiligen Kultur- und MigrantInnenvereinen</li> <li>• Förderung von Deutschunterricht (Kindergarten, PIVA, Volkshochschule)</li> <li>• Förderung von Vereinen, die sich um Integration kümmern</li> </ul>
Ebenfurth	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprachkurse für MigrantInnen</li> <li>• Aufbau einer mehrsprachigen Kinderbibliothek</li> <li>• Mehrsprachige monatliche Vorlesestunden für Kindergarten- und Volksschulkinder</li> <li>• Zusammenarbeit mit den interkulturellen MitarbeiterInnen in den Kindergärten und der Volksschule</li> <li>• Buchprojekte mit den Kindern der Volksschule (erstklassige Tier- bzw. Familiengeschichten in 11 Sprachen)</li> <li>• Schulsozialarbeit in der Neuen Mittelschule</li> <li>• Sprechstunden auf der Gemeinde zu Jugend- und Integrationsfragen</li> <li>• Durchführung eines monatlichen interkulturellen Kochkurses (Kulinarische Weltreise Ebenfurth)</li> </ul>

### 6.2.4 Verbesserungsbedarf und strategische Veränderungen

83,3% der mit Fragebogen Befragten sehen Verbesserungsbedarf für die Integrationsarbeit in ihrer Stadt/Gemeinde. 19 Befragte sehen Verbesserungsbedarf beim Integrationswissen in der kommunalen Praxis. Dies bezieht sich darauf, dass sich die Zusammensetzung der Bevölkerung in der Verwaltung widerspiegeln sollte, in dem Sinne, dass die Kommunen, wenn sie Integration fordern, diese auch selbst vorleben müssen. Anzumerken ist, dass einige Städte/Gemeinden Lehrlinge in der Verwaltung ausbilden, diese durchlaufen im Rahmen ihrer Ausbildung verschiedenste Abteilungen und wären aufgrund ihrer umfassenden Kenntnis der Verwaltung prädestiniert für die Arbeit an Querschnittsmaterien wie der Integrationsarbeit, können dann aber nicht übernommen werden. Hier geht wertvolles Wissen verloren.

Am zweithäufigsten wird im Fragebogen eine Aufstockung der finanziellen Mittel genannt (17 Nennungen). Viele Städte/Gemeinden stehen vor dem Problem, dass ein Leitbild einen Maßnahmenkatalog festlegt, die Umsetzung jedoch am fehlenden Geld scheitert. Drittens folgt die Verbesserung der Akzeptanz von Integrationsmaßnahmen in der Bevölkerung (14 Nennungen), etwa indem die positiven Effekte verstärkt akzentuiert werden. Von den Befragten wird eine Polarisierung in „zu viele Maßnahmen“ und „zu wenige Maßnahmen“ festgestellt. Zusätzlich muss ein Konsens über die Einsicht erzielt werden, dass Integration ein langsamer Prozess ist. Weiters genannt wurde das Erreichen der Zielgruppen (11 Nennungen), wobei dies ein reziproker Prozess im Sinne eines aktiven Aufeinander-Zugehens ist, gefolgt von der Wahrnehmung der Integrationsmaßnahmen (10 Nennungen). Einerseits steht dies in unmittelbarer Verbindung zur Einsicht, dass Integration in kleinen Schritten erfolgt, andererseits kommt den Medien eine entscheidende Rolle zu, die sich verstärkt auf die positiven Aspekte und den Mehrwert der Integrationsarbeit konzentrieren und nicht mit der Vermischung z.B. von Migration – Integration – Asyl oder durch Überbetonung negativer Beispiele Zerrbilder schaffen sollten. 45% sehen Verbesserungsbedarf beim Willen der politischen EntscheidungsträgerInnen, etwa nach Erstellung eines Leitbildes auch die Implementierung der Maßnahmen zu unterstützen (9 Nennungen), und beim Stellenwert der Integrationsmaßnahmen in der Politik (8 Nennungen) – im Falle der letzten beiden Angaben wird u.a. die mangelnde Rückendeckung durch politisch Verantwortliche angesprochen (siehe 6.2.2).

Die Rolle eines Leitbildes ist stark mit dem Verbesserungsbedarf in der Integrationsarbeit assoziiert. 7 Befragte sehen in einem Integrationsleitbild die Möglichkeit eines Verbesserungsbedarfs – dass ein solches zu schaffen ist, verstärkt als verbindliche Richtlinie gesehen werden kann oder ein bestehendes Leitbild einer kontinuierlichen Weiterentwicklung bedarf (siehe 7) – in einem Fall erfolgt im Rahmen der Erweiterung zum Büro für Diversitätsfragen derzeit eine Überarbeitung des Leitbildes. Nachgereiht sind die Angaben, dass eine klare Vorstellung fehlt, wie Integrationsarbeit aussehen soll (6 Nennungen), dass bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen Verbesserungsbedarf besteht (4 Nennungen) und bei der Realisierung von Maßnahmen die Zusammenarbeit mit dem Land ausbaufähig ist (1 Angabe).

Die Aussagen über strategische Veränderungen im Fragebogen sind im Grunde deckungsgleich mit den Aussagen zu zentralen Herausforderungen der Integrationsarbeit und dem Verbesserungsbedarf. Als am wichtigsten erachtet werden das Zurückdrängen von Vorurteilen und Ängsten, die Wahrnehmung der Integrationsthematik als kommunale Querschnittsmaterie und eine verstärkte Einbeziehung der Zielgruppen. Letzteres wird auch als Erwartung an die MigrantInnen formuliert. Erwartet werden eine stärkere Eigeninitiative sowie vermehrte Selbstständigkeit, etwa wenn es um die Aufrechterhaltung der Kontakte geht.

Die Einbeziehung der MigrantInnen gelangt jedoch oft dort an die Grenzen, wo es um aktive politische Partizipation geht. Verstärkte Sichtbarmachung des Integrationsthemas und eine kontinuierliche Berichterstattung sind zentral, wenn es um die Darstellung der in der Integrationsarbeit erreichten Erfolge geht. Bei gewissen strategischen Veränderungswünschen stoßen die Städte und Gemeinden an die Grenzen des Machbaren: Rechtliche sowie organisatorische Veränderungen zur Erleichterung der Nostrifikation, Wahlrecht, Vereinfachung der Fremdengesetze und die Erleichterung bei Einbürgerungen fallen nicht in ihren Zuständigkeitsbereich. Eine Sonderstellung nimmt die zielgruppenspezifische Integrationsarbeit ein. Die meisten der Maßnahmen, sieht man von jenen für Frauen und Mädchen ab, sind so zu konzipieren, dass sie

grundsätzlich allen offenstehen. Maßnahmen für eine Gruppe gehen unweigerlich zu Lasten anderer bzw. kann der Eindruck der Übervorteilung entstehen. Bedeutende strategische Veränderungen werden im organisatorischen Bereich gewünscht. Darunter fallen die Schaffung einer eigenen Abteilung für Integrationsarbeit, eines oder mehrerer Posten für die Integrationsmaßnahmen oder die Entwicklung eines Leitbildes.

Qua ihrer Bedeutung werden die strategischen Veränderungen tabellarisch dargestellt.

Abbildung 6: Strategische Veränderungen in der Integrationsarbeit

Strategische Veränderung	Genannt von ...
Zurückdrängen von Vorurteilen und Ängsten	70,8%
Integrationsthemen als kommunale Querschnittsaufgabe wahrnehmen	66,7%
Verstärkte Einbeziehung der Zielgruppe(n)	50%
Vernetzung des/der Integrationsbeauftragten mit der Politik	41,7%
Verstärkte Sichtbarmachung des Integrationsthemas	33,3%
Vernetzung mit der Integrationsarbeit anderer Städte/Gemeinden	33,3%
Regelmäßige Berichterstattung über Integrationsarbeit	33,3%
Zielgruppenspezifische Integrationsarbeit	29,2%
Schaffung von mehr Dienstposten für Integrationsarbeit	20,8%
Entwicklung eines Integrationsleitbildes	16,7%
Schaffung einer eigenen Abteilung für Integrationsarbeit	12,5%
Integration als Chefsache	4,2%
Rechtliche Änderungen und organisatorische Maßnahmen zur Vereinfachung der Nostrifikation	4,2%
Schaffung von mindestens einem Dienstposten für Integrationsarbeit	4,2%
Wahlrecht	4,2%
Vereinfachung der Fremdengesetze	4,2%
Erleichterung bei der Einbürgerung	4,2%
Politischer Wille muss stärker gelebt werden	4,2%
Ausbau der Angebote	4,2%
Mehr Personal und Ressourcen	4,2%
Vernetzung und Koordination aller AkteurInnen	4,2%
Positive Öffentlichkeitsarbeit	4,2%

Quelle: SFS-Datafile 2012; Mehrfachnennungen möglich



### 6.2.5 Akzeptanz der kommunalen Integrationsarbeit in der Bevölkerung

Beinahe 80% (79,2%) der mit Fragebogen Befragten meinen, dass die Integrationsarbeit in der Bevölkerung teilweise bis geringe Akzeptanz hat, 4,2% sehen eine sehr hohe und 16,7% eine hohe Akzeptanz. Die hohe bis sehr hohe Akzeptanz in der Bevölkerung ist zum einen gruppenabhängig – einige Bevölkerungsgruppen schätzen die Integrationsarbeit der Kommune sehr und erkennen diese an, andere wiederum sehen dafür keine Notwendigkeit. Eine andere Meinung lautet, dass, wenn knapp die Hälfte der Wohnbevölkerung einen Migrationshintergrund hat, die Beschäftigung mit den Fragen des Zusammenlebens, die Auseinandersetzung mit Herausforderungen und die Implementierung der Maßnahmen hohe Akzeptanz mit sich bringen, zugleich das Thema jedoch in der Bevölkerung politisch kontrovers diskutiert wird. Weitere Gründe für eine sehr hohe Akzeptanz sind der persönliche Zugang und das Engagement von Fachzuständigen. Dies zeigt sich in einer überdurchschnittlich hohen Teilnahme an den Angeboten, da diese auf die Zielgruppe abgestimmt und wertschätzend ausgeführt werden. In einem anderen Fall wird die Akzeptanz aus den positiven Rückmeldungen von MultiplikatorInnen abgeleitet – ehrenamtliche HelferInnen und Interessierte gehen aktiv auf die mit der Integrationsarbeit Betrauten zu. Erleichtert wird die Akzeptanz der Arbeit durch klare, positive Aussagen seitens der Politik zu Integrationsthemen.

Heterogener sind die Gründe einer teilweisen oder geringen Akzeptanz. Stark ist der mediale Einfluss: An der Integrationsarbeit wird in der breiten Bevölkerung, v. a. via Medien und Politik, immer kritisiert, dass entweder zu viele oder zu wenige Projekte umgesetzt werden bzw. dass die finanziellen Mittel entweder zu hoch oder zu niedrig seien. Weitere Schwierigkeiten umfassen die nicht immer sichtbaren bzw. schwer messbaren Erfolge der Integrationsarbeit oder dass diese aufgrund mangelnder Öffentlichkeitsarbeit in der Bevölkerung zu wenig bekannt sind. Ergo müssten die positiven Auswirkungen der Integrationsarbeit viel stärker von der Politik in der Öffentlichkeit präsentiert werden. Seitens der Politik geht jedoch mit dem Einsatz für die Migrations- und Integrationsarbeit die Angst vor einem Stimmenverlust einher. Der Integrationsarbeit hinderlich ist, dass Integration in der öffentlichen Meinung oft ausschließlich als Bringschuld der Zugewanderten gesehen wird. Dies liegt einerseits an der mangelnden Aufklärung der Bevölkerung, hier ist Informations- und Aufklärungsarbeit zu leisten, andererseits wird das negative Bild auch von jenen verursacht, die sich nicht an die hiesigen Verhältnisse halten wollen oder können.

Als problematisch genannt werden weiters die Kulturalisierung sozialer Probleme in der öffentlichen Auseinandersetzung, was Berührungängste verschiedener Bevölkerungsgruppen begünstigt und durch fremdenfeindliche Propaganda, dies ist der am häufigsten genannte Grund für eine teilweise oder geringe Akzeptanz der Integrationsarbeit in der Bevölkerung, zusätzlich aufgeheizt wird. Eine negative Einstellung gegenüber MigrantInnen schlägt daher auch meist in eine Ablehnung progressiver Integrationsarbeit um. Ein weiterer Grund für eine teilweise Akzeptanz wird darin gesehen, dass in vielen Städten und Gemeinden bei den BürgerInnen so lange wenig Interesse an der Thematik vorhanden ist, solange es funktioniert. Zum Teil wünscht sich die Bevölkerung ein rascheres Greifen von Integrationsarbeit.

## 7 Integrationsleitbild

### 7.1 Rolle eines Integrationsleitbildes

In 17 der 24 Rückmeldungen der schriftlichen Befragung wurde angegeben, dass die Stadt oder Gemeinde über kein Integrationsleitbild verfügt. Jedoch verfügen 12 Städte/Gemeinden über leitbildähnliche Texte oder Handlungskonzepte für ihre Integrationsarbeit.

An dieser Stelle soll die historische Entwicklung dieser Leitbilder kurz nachgezeichnet werden. Die meisten sind jüngeren Datums, das erste, jenes der Stadt Dornbirn, wurde in den Jahren 2001–2002 gemeinsam mit dem Ethnologischen Seminar der Universität Basel und dem Büro für angewandte Sozialforschung und Entwicklung ausgearbeitet. 2004 entstand das Integrationsleitbild von Krems an der Donau in Kooperation mit einem Equal-Projekt und dem Integrationservice des Landes Niederösterreich, im selben Jahr entstand das Integrationsleitbild der Stadt St. Pölten, welches vom Integrationsbüro entwickelt wurde, ein Jahr darauf jene der Städte Salzburg und Bregenz, wobei Letzteres in Zusammenarbeit mit den politisch Verantwortlichen und dem Amt entstand. Das 2007 entstandene Welser Leitbild wurde von der Stadt selbst unter Einbindung von Institutionen, Organisationen, die mit dem Thema befasst sind, und den Vereinen der MigrantInnen entwickelt. 2010 erfolgte eine Überarbeitung dieser an einen Maßnahmenkatalog gekoppelten Leitsätze. 2009 entstand das Integrationsleitbild von Wörgl durch eine Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Integrationsbeauftragten, dem damaligen Integrationsbeirat und dem Integrationszentrum Wörgl.

In drei Städten ist derzeit ein Leitbild in Arbeit. In zwei dieser Städte erfolgt das Inkrafttreten im Jahr 2013, von der dritten Stadt liegt keine diesbezügliche Angabe vor.

#### 7.1.1 Warum ein Leitbild?

Retrospektiv scheint die Schaffung eines Leitbildes nicht oder kaum von Kontroversen begleitet worden zu sein. Vor allem in jenen Städten, die eine Vorreiterrolle in der Entwicklung einnahmen und kaum auf Bestehendes aufbauen konnten, existierte ein breiter Konsens über die Entwicklung, Kontroversen in einigen Punkten inbegriffen, aber letztendlich waren die Beteiligten froh, über fundiertes Basiswissen zu verfügen, weshalb nicht viel quergefragt wurde und es eher ein Bedürfnis war, mehr zu erfahren. In einer Stadt entstand das Leitbild als Folge der politischen Veränderung. Als die Grünen auf kommunaler Ebene begannen hatten, mitzuregieren, erfuhr das Integrationsthema nach Meinung der Befragten eine entscheidende Aufwertung. Beispielsweise wurde in den Koalitionsverhandlungen zur Versachlichung der Diskussion ein Integrationsausschuss beschlossen, in dem fast alle Parteien vertreten waren und in dem als erstes Ziel die Schaffung eines Integrationskonzeptes beschlossen wurde.

Inhaltlich diente die Integrationsgeschichte in einer befragten Stadt als Basis: Bereits in den 70er Jahren gab es ein Gastarbeiterreferat und das Leitbild wurde in Zusammenarbeit mit dem Integrationsausschuss und Playern der Integrationspolitik entwickelt. Invers war der Weg in einer Großstadt. Ohne Leitbild wäre es hier nicht möglich gewesen, eine Fachstelle für Integration zu schaffen, welches die erste Maßnahme war, die aus dem Integrationskonzept verwirklicht wurde.

Mittels des Integrationsleitbildes können Bereiche erhoben werden, die nicht im Zuständigkeitsbereich der Stadt liegen, und bei der Ausarbeitung von Projekten dient dieses Wissen als Argumentationsgrundlage gegenüber der Politik.

In einem Fall lag fünf bis sechs Jahre vor der Entwicklung des Leitbildes ein Agenda 21-Prozess, auf dessen umfassender Basis unter Berücksichtigung übergeordneter Konzepte von einer Arbeitsgruppe ein neues



und aktuelles Integrationskonzept erarbeitet wurde. Dieses wird durch eine jährliche Maßnahmenplanung ergänzt, welche die Eckpunkte für die Integrationspolitik jährlich im Voraus plant.

Die praktische Gewichtung eines Leitbildes gestaltet sich schwierig. Dieses ist zwar das Signal bzw. Statement „Integration ist uns wichtig“, in der Realität wird jedoch wegen des Theorie-Praxis-Gaps in einigen Fällen nicht allzu viel Wert darauf gelegt. In diesem Sinne kann das Leitbild nur einige wenige Sätze umfassen, die eine Entwicklungsrichtung aufzeigen sollen, entscheidend ist der Maßnahmenkatalog, der dahintersteht, da dieser Stärken und Schwächen erkennen lässt und mittels des Handlungsbedarfs Herausforderungen angegangen werden können.

Nachfolgend die Gründe für die Schaffung eines Integrationsleitbildes, wie sie im Fragebogen genannt wurden.

Abbildung 7: Gründe für die Schaffung eines Integrationsleitbildes

Strategische Veränderung	Genannt von ...
Stellenwert des Themas Integration soll zum Ausdruck gebracht werden	88,9%
Klare Leitlinien für die Integrationsarbeit	77,8%
Ein Integrationsleitbild erleichtert die Umsetzung integrationspolitischer Maßnahmen	66,7%
Integration ist eine zivilgesellschaftliche Aufgabe	44,4%
Regelmäßige Evaluierung der Integrationsarbeit	33,3%
Schaffung von verbindlichen Regelwerken	33,3%
Wunsch aus der Bevölkerung	11,1%
Vorbildwirkung für andere Städte/Gemeinden	11,1%
Aktuellen Entwicklungen in der Stadt/Gemeinde soll Rechnung getragen werden	11,1%
Probleme im Bereich Integration	11,1%
Zusammenschau vorhandener Konzepte und Überlegungen	11,1%

Quelle: SFS-Datafile 2012; Mehrfachnennungen möglich

88,9% der Befragten in Städten mit einem Integrationsleitbild geben an, dass dieses geschaffen wurde, um den Stellenwert des Themas Integration zum Ausdruck zu bringen, ein Integrationsleitbild daher eine starke Signalwirkung nach außen hat. Ein Umkehrschluss, dass sich die Wichtigkeit des Themas nur am Vorhandensein eines Integrationsleitbildes ablesen lässt, ist jedoch nicht zulässig. An zweiter Stelle steht, von 77,8% genannt, dass damit klare Leitlinien für die Integrationsarbeit vorhanden sind, zwei Drittel (66,7%) geben an, dass damit die Umsetzung entsprechender Maßnahmen erleichtert wird. Für 44,4% ist Integration eine zivilgesellschaftliche Aufgabe, die sich in der Entwicklung eines Integrationsleitbildes manifestiert, und jeweils ein Drittel sieht in einem Leitbild die Möglichkeit einer regelmäßigen Evaluierung der Integrationsarbeit und der Schaffung von verbindlichen Regelwerken.

Als Einzelnennungen wurden noch der Wunsch aus der Bevölkerung, die Vorbildwirkung für andere Städte/Gemeinden, dass aktuellen Entwicklungen in der Stadt/Gemeinde Rechnung getragen werden soll, Probleme im Integrationsbereich sowie die Zusammenschau vorhandener Konzepte und Überlegungen angeführt.

## 7.2 Leitbildanalyse

Im Folgenden wird eine Auswahl der vorhandenen und uns zur Verfügung gestellten Leitbilder einer Analyse unterzogen. Dabei handelt es sich sowohl um Leitbilder von Städten als auch um solche von Ländern, da diese zum Teil von den Städten und Gemeinden übernommen werden.

### 7.2.1 Stadt Feldkirch

Im Leitbild der Stadt Feldkirch wird Integration als Erwerb sozialer und kultureller Fähigkeiten, welche eine Teilhabe am Gemeinwesen erlauben, und die Akzeptanz jener Werte beschrieben, die für ein friedliches Zusammenleben in einer pluralistisch-säkularen Gesellschaft erforderlich sind. Das Leitbild wird als Bestandsaufnahme, Problemanalyse und als Aufforderung an die Einheimischen und die Zugewanderten verstanden, über die Bedingungen der Zusammenlebens nachzudenken, wobei zukünftig eine wesentlich buntere Zuwanderungslandschaft erwartet wird als heute. Für die städtische Integrationspolitik werden vier Handlungsfelder skizziert:

- Stadteigene Handlungsfelder: z. B. die Gestaltung einer zuwanderungsfreundlichen Verwaltung.
- Handlungsfelder mit Partnern: z. B. bestimmte Bereiche der Erwachsenenbildung.
- Handlungsfelder außerhalb des städtischen Wirkungsbereiches: z. B. das Hineintragen der Erfahrungen der Stadt Feldkirch in die Landes- und Bundespolitik.
- Handlungsfelder der Bürgerinnen und Bürger: BürgerInnen der Stadt werden zu einem selbständigen Beitrag für eine gelungene Integration aufgefordert.

Aus diesen Punkten wird ersichtlich, dass das Leitbild eine allgemeine Richtung vorgibt, ohne dabei die Zielsetzungen mit einem Zeitplan oder konkreten Schritten zu verknüpfen.

Für die stadteigenen Handlungsfelder wurde die Einrichtung eines eigenen Integrationsausschusses – damit die Festlegung einer klaren politischen Zuständigkeit im Stadtrat und die Schaffung einer zuständigen Stelle – als wesentlich für die Verankerung der Handlungsfelder der Integration in der städtischen Politik gesehen und Politik damit zu einem durchgehenden Thema für alle städtischen Verwaltungsbereiche gemacht.

### 7.2.2 Stadt Krems

Das Integrationsleitbild der Stadt Krems – einleitend als Meilenstein in der Integrationspolitik bezeichnet – umfasst inhaltlich das Integrationsverständnis, generelle Leitziele und Handlungsansätze in Form von Maßnahmen. Das Integrationsverständnis enthält folgende fünf Punkte:

- Integration als Gleichstellungspolitik: Integration betrifft die Mehrheitsbevölkerung und die gesellschaftliche Minderheit – erwünscht ist die Herstellung von Gleichwertigkeit durch Schaffung für alle gleich geltender gesellschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen.
- Integration betrifft alle Bereiche der Gemeindepolitik: Integration ist als Querschnittsmaterie zu verstehen, die auch eine kontinuierliche Weiterbildung der Angestellten sowie Respekt und eine positive Grundhaltung gegenüber der gesamten Bevölkerung erfordert.
- Integration ist vorbeugende Politik, die Potenziale fördert: Keine Anknüpfung an den Defizitdiskurs, sondern die Schaffung von Grundlagen für Prävention und den Rahmen zur Förderung von Eigeninitiative.
- Integration als wechselseitiges Geben und Nehmen: Gelungene Integration lebt von der Partizipation aller – Integration wird hier mit demokratischem Agieren verknüpft, das zur Stabilisierung des sozialen Friedens beiträgt.
- Integration ist ein achtsamer Umgang mit Vielfalt und Unterschieden: Vielfalt stellt eine Herausforderung, jedoch vor allem eine wesentliche kulturelle und soziale Bereicherung dar. Das Ernstnehmen der Individuen verbietet den verkürzenden, deduktiven Schluss auf ganze ethnische Gruppen.

Für die Handlungsfelder wird der Errichtung einer Fachstelle für Integration, die eine Informations- und Koordinationsstruktur hat, höchste Priorität zugemessen. Diese Fachstelle ist unmittelbar mit dem ersten

Handlungsfeld „Politik und Verwaltung“ verknüpft – die gesellschaftliche Vielfalt soll ein Abbild in der Verwaltung finden. Als Maßnahmen aus diesem Handlungsfeld wird die Erstellung eines Budgetansatzes „Integration“ zur Förderung von integrativen Projekten oder MigrantInnenvereinen genannt.

Das zweite Maßnahmenfeld umfasst die Öffentlichkeitsarbeit. Fragen zu Migration und Integration erfordern objektive Informationen, welche einen nachhaltigen Abbau von Ängsten und Vorurteilen unterstützen. Als Maßnahme wird die intensive Kooperation mit Medien der ethnischen Gruppen genannt. Das dritte Handlungsfeld ist die Bildung: Wesentliches Ziel der Kindergarten- und Schulerziehung ist die Förderung einer optimalen Sprachentwicklung, jedoch unter der Prämisse der Mehrsprachigkeit und qua Aufklärungsarbeit der Eltern. Als Maßnahmen werden die Installierung eines interkulturellen Schwerpunktkindergartens und die Einrichtung regelmäßiger, betreuter Treffen zum Austausch oder Weiterbildung genannt.

Viertens wird das Feld „Kultur, Begegnung und Kommunikation“ angeführt. Kultur, wenn sie die Begegnung und den Dialog in den unmittelbaren Lebensbereichen unterstützt, ist durch ihre positiven Kontakte ein verbindendes Element. Eine der Maßnahmen ist ein jährliches interkulturelles Fest in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Integration. Das fünfte Feld ist „Gesundheit und Soziales“: Dies umfasst den gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten des Gesundheits- und Sektors, aber auch Fachpersonal mit Migrationshintergrund. Im Bereich der Maßnahmen werden die Einrichtung eines muslimischen Gebetsraumes im Krankenhaus Krems sowie die Weiterbildung des Personals in interkultureller Kompetenz genannt. Im Themenfeld „Wohnen und Wohnviertel“ wird der Tatsache, dass MigrantInnen überdurchschnittlich häufig in sozial und infrastrukturell benachteiligten Stadtteilen leben, Rechnung getragen. Erste Maßnahmen-schritte umfassen eine Machbarkeitsstudie bezüglich der Umsetzung eines Sozialzentrums in einem der benachteiligten Stadtviertel, darüber hinausgehend die Unterstützung interkultureller Veranstaltungen in allen Stadtteilen.

„Arbeitswelt“ ist das siebte Handlungsfeld – der Gemeinde als Arbeitgeberin kommt eine starke Vorbildwirkung zu. Über die Anstellung von MigrantInnen, auch in den höheren Qualifikationsbereichen, kann der Offenheit gegenüber einer gleichberechtigten Gesellschaft nach außen Rechnung getragen werden. Maßnahmen sind die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund – ideal wäre die Schaffung einer statistischen Parität – oder die Förderung von Sprachkompetenz von ArbeitnehmerInnen seitens der Gemeinde.

### 7.2.3 LA 21 Wörgl

Wörgl hat eines jener Leitbilder, die einem umfassenden Diversitätsansatz am nächsten kommen – neben der Integrationsarbeit umfasst das Leitbild u. a. Wirtschaft, Sozialraum, Energie und Verkehr. Im Bereich der Integration wird genannt:

- Das Zusammenleben unterschiedlicher Kulturen soll erleichtert und dadurch der soziale Frieden gesichert werden.
- Der Abbau von Ängsten und Vorurteilen.
- Die Verbesserung von Sprachkenntnissen und Verständigung.
- Gegenseitiges Kennenlernen durch die Förderung von Aktivitäten.
- Integration ist ein gegenseitiger Prozess, der ein wechselseitiges Zugehen von beiden Seiten erfordert.

Diese Punkte wurden im LA 21-Arbeitskreis „Kommunikation & Integration“ festgelegt.

### 7.2.4 Stadtgemeinde Traismauer

Das Leitbild der Stadtgemeinde Traismauer ist als Richtlinie für die Gemeindepolitik zu verstehen und baut – wie jenes von Krems – auf vorhandenen Integrationsleistungen auf, was für die praktische Arbeit durchaus von Relevanz sein kann, wenn auf bestehende Strukturen zurückgegriffen wird. Thematisch umfasst es dieselben Handlungsfelder und Maßnahmen wie das Kremser Leitbild, weshalb hier keine separate Aufzählung erfolgt. Stattdessen werden einige zusammenfassende Charakteristika, welche für das Leitbild wichtig sind, dargestellt.

Für die Gemeindeverwaltung und im Kontakt zu den BürgerInnen wurde eine notwendige Verbesserung des interkulturellen Serviceangebotes festgestellt. Bei Erstellung des Leitbildes war der Zugang zu den Gemein-dewohnungen und Transferleistungen der Gemeinde auf die Personen mit österreichischer oder EU-Staatsbürgerschaft beschränkt, was eine Benachteiligung darstellte. Das soziale Leben war durch den Umstand charakterisiert, dass zwischen Zugewanderten und Einheimischen kaum private Kontakte bestanden – eine der wesentlichen Ursachen lag in einem fehlenden adäquaten öffentlichen Raum für Veranstaltungen und für Jugendliche. Zwischen einheimischen und zugewanderten Kindern entstehen durch die Nutzung des Kindergartens seitens der ausländischen Eltern frühe Kontakte, denen durch eine interkulturelle Mitarbeiterin Rechnung getragen wird, und der geringe Anteil ausländischer SchülerInnen in der Sonderschule wird als pädagogisches Umdenken gesehen, dass Kinder nicht mehr aufgrund vermuteter Defizite bei den Deutschkenntnissen in die Sonderschule geschickt werden.

Zuletzt sind noch Fragen des Arbeitsmarktes zu nennen. Arbeitsplätze sind an die Mobilitätsmöglichkeiten der in Traismauer wohnhaften ArbeitnehmerInnen gekoppelt, v. a. Frauen und Jugendliche sind vom begrenzten Arbeitsplatzangebot benachteiligt und gleichzeitig in ihren Möglichkeiten auszupendeln eingeschränkt.

### 7.2.5 Stadt Dornbirn

Die Stoßrichtung der zukünftigen Integrationspolitik wird im Leitbild mit drei Leitsätzen umschrieben:

- Integrationspolitik ist eine gesamtgesellschaftliche und gesamtstädtische Querschnittsaufgabe und ist bei allen Überlegungen städtischen Handelns einzubeziehen.
- Die Integrationspolitik setzt nicht symptomorientiert und defizitverwaltend, sondern präventiv, ursachenbezogen sowie „fördernd und fordernd“ im Sinne der Entfaltung des menschlichen Potenzials an.
- Integrationspolitik entwickelt eine gesamtgesellschaftliche Kultur des aufgeklärten und positiven Umgangs mit Vielfalt und Differenz.

Aus Platzgründen müssen die umfangreichen Ausführungen des Integrationsverständnisses auf ihre vier zentralen Punkte zusammengefasst werden. Das im Leitbild skizzierte Integrationsverständnis ist zukunftsgerichtet und visionär (nicht vergangenheitsbezogen), leistungs- und aufstiegsorientiert (nicht gleichgültig und bevormundend), emanzipatorisch (keine Schaffung oder Fortführung von Abhängigkeiten) und auf die individuelle Mitverantwortung abzielend (Ablehnung ethnischer Gruppenverantwortungen).

Angeschlossen an die Entwicklung des Leitbildverständnisses ist eine repräsentative Befragung der migrantischen und einheimischen Bevölkerung zu integrationsrelevanten Themen, wobei migrantInnenspezifische Fragestellungen – etwa Diskriminierungserfahrungen oder Rückkehr- und Einbürgerungsabsichten – enthalten sind.<sup>4</sup>

Für die Umsetzung des Integrationsleitbildes wird der Bedarf nach einer ressortübergreifenden Kompetenz- und Koordinationsstelle für den Integrationsbereich festgestellt, die neben der Projektkoordination für eine versachlichte gesellschaftspolitische Sensibilisierung und Akzeptanz für das Integrationsprogramm sowie für die Vernetzung zwischen Gemeinde, Verwaltung sowie in- und ausländischen Organisationen zuständig ist. Als operative Maßnahmen werden sechs Bereiche genannt: Bildung, Arbeit mit den Subgruppen „Privatwirtschaft“ und „Öffentlicher Dienst und Verwaltung“, Stadtentwicklung und Wohnen, Gesundheit und Sozialwesen, Öffentlichkeitsarbeit und eine Prioritätensetzung für 2003. Im Bereich der Bildung wird Mehrsprachigkeit als wichtiger Pfeiler für schulische und soziale Integration gesehen, entsprechend ist neben der Frühförderung der Bewusstseinsbildung bei den Eltern eine der zentralen Maßnahmen (bzw. Forderungen) die Neukonzeption des Erstsprachunterrichts durch die Bundes- und Landesschulbehörde. Ökonomisch wirken sich positive wirtschaftliche Rahmenbedingungen auf die EinwanderInnen und deren Kinder vorteilhaft aus, jedoch zeigt sich eine sozioökonomische Unterschichtung, ausgelöst durch strukturelle Barrieren oder Informationsdefizite. Für den privatwirtschaftlichen Bereich werden als Maßnahmen ein Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Berufs- und Bildungsabschlüsse und die Zusammenlegung von

<sup>4</sup> Aus Platzgründen muss es hier bei diesem Hinweis belassen werden.

Aufenthaltstitel und Arbeitsberechtigung angeregt, wodurch die Genehmigung zur Niederlassung gleichzeitig den Zugang zum Arbeitsmarkt enthält. In der städtischen Verwaltung sollte sich das vielfältige Bild der Stadt Dornbirn widerspiegeln.

Eine sozioökonomische Unterschichtung ist vielfach an ungünstige Wohn- und Wohnumfeldverhältnisse gebunden. Als Maßnahme, welche Benachteiligungen auf dem Wohnungsmarkt aufheben soll, wird die wohnrechtliche Gleichstellung der in- und ausländischen Wohnbevölkerung vorgeschlagen. Im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens findet sich die migrantische Bevölkerung häufiger einem erhöhten Risiko für psychische und physische Erkrankungen ausgesetzt (siehe Abbildung 4) und ein kulturell anderer Begriff von Krankheit erschwert Diagnose und Therapie.

Maßnahmen umfassen eine Verstärkung der Prävention – Gesundheitsförderung und Krankheitsvorbeugung –, einen gleichberechtigten Zugang zu Angeboten auf dem Gesundheits- und Sozialmarkt oder die Förderung der Einstellung von Personal mit Migrationshintergrund. Eine der Hauptaufgaben einer zukunftsgerichteten Integrationspolitik ist die breit angelegte, sachliche Informationskampagne, welche integrationshemmende Vorurteile beseitigen soll. Für das Jahr nach der Leitbildentwicklung sind die Weiterführung laufender Projekte und der Beginn der Umsetzung des Integrationsleitbildes angeführt – Schwerpunkte sind Aufbau und verwaltungsinterne sowie externe Vernetzung des Fachbereichs für Integration im Rahmen der Abteilung „Bildung & Integration“, Förderung der Sprachkompetenz der MigrantInnen auf verschiedenen Ebenen und Partizipation an einem landesweiten Pilotprojekt zur Aufwertung der Siedlung durch planerische Maßnahmen sowie Mediation und Partizipation.

### 7.2.6 Stadt Bregenz

Grundlegend für das Leitbild der Stadt Bregenz sind die Rechts- und Verfassungsordnung der Republik Österreich, die Anerkennung der Menschenrechte, Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, Gewaltenteilung, die Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Religionsfreiheit. Integration als kommunalpolitische Aufgabe umfasst in Bregenz eine strategische und beteiligungsorientierte Anlage, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung oder eine Evaluation auf Nachhaltigkeit und Erfolg. In den Leitlinien werden MigrantInnen als wichtiges Potenzial für die Gesellschaft erachtet, weiters bekennt sich Bregenz explizit zum Asylrecht als einem Menschenrecht.

Soweit in seinem Wirkungsbereich und städtischen Einfluss, tritt Bregenz für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe und gegen Exklusion ein. Die Maßnahmen beziehen sich auf zwei übergeordnete Ziele mit Unterkategorien. Erstens auf „Strukturelle Verankerung der Integrationspolitik“ mit den Subkategorien politische Ebene, Verwaltungsebene mit Fachbereich Integration und Personalpolitik sowie Vernetzungs- und Partizipationsebene. Auf der politischen Ebene ist eine Stadträtin/ein Stadtrat mit dem Ressort Integration zu betrauen und ein Ausschuss für Migration und Integration hat die Bregenzer Integrationspolitik zu steuern, zu evaluieren und zu adaptieren. Auf der Verwaltungsebene wurde der Fachbereich Integration als städtische Fachstelle inklusive der primären Kontaktstelle nach außen und nach innen festgeschrieben. Organisatorisch ist sie Teil der Abteilung Soziales und Gesundheit.

Aufgaben des Fachbereiches Integration sind u.a. Konzeption, Planung, Umsetzung und Evaluation von Integrationsangeboten oder Einzelfallhilfe. Für die Personalpolitik werden interkulturelle Sensibilität und als Entwicklungsziel die Angleichung der städtischen Personalstruktur an die ethnisch-kulturelle Zusammensetzung der Bregenzer Bevölkerung genannt. Die Ebene der Partizipation umschließt die Schaffung von Strukturen, um ExpertInnen und VertreterInnen von Selbstorganisationen in die Bregenzer Integrationspolitik einzubinden.

Der zweite Maßnahmenbereich „Integrationspolitische Maßnahmen in den Abteilungen und Dienststellen“ umschließt einen anerkennenden und fördernden Umgang mit der Primärsprache und der Herkunftskultur – Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt als Bereicherungen in der pädagogischen Arbeit. Weiters umfasst dies die Integration in etablierten Vereinen und Organisationen, die gezielte Förderung migrantischer und

interkultureller Kulturarbeit oder die Berücksichtigung einer SeniorInnenpolitik, welche der demographischen Entwicklung der MigrantInnen Rechnung trägt.

Die hier analysierte Fassung des Integrationsleitbildes versteht sich nicht als abschließende Fassung, sondern als eine vorläufige Festlegung seitens der städtischen Politik und eine erste Grundlage für die Arbeit im Ausschuss und im Fachbereich Integration, welche einer permanenten Ergänzung und Weiterentwicklung bedarf.

### 7.2.7 Integrationsleitbild des Landes Vorarlberg

Im Vorarlberger Leitbild wird die Integrationspolitik als nach vorne gerichtet beschrieben und ihr wird die Aufgabe zugeordnet, Versäumtes, etwa die Nachwirkungen des niedrigen Bildungsstandes der ersten Generation der Gastarbeiter auf ihre Kinder, nachzuholen. Integrationspolitik wird als immanenter Teil der Gesellschaftspolitik gesehen, institutionalisiert und gestaltet. Das Leitbild umfasst drei Leitziele und sieben strategische Handlungsfelder. Die Leitziele sind:

- Grundrechte und Grundwerte sichern – Vielfalt leben: Zur gemeinsamen Basis gehören z. B. Demokratie, Bekenntnis zum Rechtsstaat, Meinungsfreiheit, Gleichberechtigung der Geschlechter in allen Lebensbereichen. Expression finden diese in der Bundesverfassung, der EMRK oder der EU-Grundrechtecharta.
- Herausforderungen annehmen – Potenziale entfalten: Zu diesem Potenzialansatz gehört u. a. die Unterstützung des Empowerments der Einzelnen.
- Teilhabe fördern und fordern – Zusammenhalt stärken: Angebote der Institutionen sind auf eine sozial und kulturell diversifizierende Nachfrage zu öffnen. Die wachsende soziokulturelle Vielfalt soll in öffentlichen Einrichtungen sichtbar werden.

Das erste der sieben Handlungsfelder umfasst die „strategischen Steuerungs- und Handlungsstrukturen auf Landesebene“. Zentral ist die Schaffung einer politisch-organisatorischen Zuständigkeitsstruktur auf Landesebene als Ausdruck einer gesellschaftspolitischen Willensbildung. Dazu gehören ein verwaltungsinternes Koordinationsnetzwerk, eine Integrationskonferenz sowie Sensibilisierung und Fachexpertise. Das zweite Handlungsfeld ist „Sprache und Bildung als Schlüsselfaktoren“. Neben der Sprachförder- und der interkulturellen Kompetenz seitens der Bildungseinrichtungen umfasst dies die Verpflichtung zum Erlernen der deutschen Sprache. Teile der Handlungsfelder „Wirtschaft und Arbeitsmarkt – Zugang und Aufstieg“ sind die Arbeitsmarktintegration jugendlicher MigrantInnen, die Verbesserung der Nostrifikation von Bildungsabschlüssen und die faktische Sicherstellung der Öffnung der Verwaltung als Arbeitgeber.

Im Handlungsfeld „Soziales und Gesundheit“ sind die zielgruppengerechte Ausrichtung von sozialen und gesundheitlichen Dienstleistungen, die Gesundheitsförderung und das Altern in der Migration festgeschrieben. Handlungsfeld Nummer fünf „Zusammenleben – Wohnen, Nachbarschaft, Freizeit und Begegnung“ soll mittels einer gezielten Raumordnungspolitik die sozialen und ethnischen Hintergründe der Siedlungsbewohner und damit die Rahmenbedingungen individueller Integration berücksichtigen. Alltäglicher Austausch und gegenseitige Hilfe sind wesentliche Elemente in der Aufwertung von Wohnvierteln mit problematischem Image.

Das Handlungsfeld „Kultur und Religion“ baut auf der abgesicherten rechtlichen Stellung der Religionsgemeinschaften auf. Während von der Mehrheitsgesellschaft die Auseinandersetzung mit religiösen Bedürfnissen der Religionsgemeinschaften gefordert wird, wird von neuen Religionsgemeinschaften Kommunikation und Transparenz erwartet. Das letzte Handlungsfeld „Partizipation und Partnerschaften“ umreißt die Förderung von bürgerschaftlichem Engagement der migrantischen Bevölkerung qua der Existenz einer artikulationsstarken Mittelschicht. Vorteilhaft soll sich dabei die Vorarlberger Tradition auswirken, die Zivilgesellschaft frühzeitig und verantwortlich in das öffentliche Leben einzubinden.



### 7.2.8 Integrationskonzept für die Stadt Salzburg

Das Integrationsleitbild der Stadt Salzburg umfasst, neben einer umfangreichen Darstellung von Basisdaten zur Ausgangslage, fünf Handlungsfelder für ein Integrationskonzept, wobei für jedes Handlungsfeld in einer Arbeitsgruppe die Ist-Situation, Ziele und Maßnahmenvorschläge erarbeitet wurden. Integration wird als ein evolutionärer Prozess gesehen, welcher Bestehendes weiterentwickelt und für zukünftige Veränderungen offen bleibt. Als zentral für die Veränderung wird die Veränderung des Selbstbildes der österreichischen Gesellschaft erachtet, dass sich das Land in den letzten 30 bis 40 Jahren zu einem Einwanderungsland entwickelt hat. Die Handlungsfelder werden nachfolgend taxativ dargestellt, wobei aus Platzgründen die Ist-Situation außen vor bleibt.

- Handlungsfeld „Arbeit und Wirtschaft“: Maßnahmen sind allgemeine Informationstage, Schnupperwochen/Praktika für MigrantInnen oder Deutschkurse für MigrantInnen.
- Handlungsfeld „Partizipation, Politik und Verwaltung“: Ziel ist, dass Integration von der gesamten Verwaltung über eine Innen- und eine Außenwirkung mitgetragen wird.
- Handlungsfeld „Bildung, Schule, Erziehung, Kindergarten“: Dies umfasst in erster Linie die Sprachförderung durch muttersprachliche Betreuung in den Bildungseinrichtungen, Deutschkurse in Verbindung mit Elternarbeit oder Verbesserung der Berufschancen für MigrantInnen.
- Handlungsfeld „Jugend, Wohnen, Freizeit, Kultur, Sport“: Zu den Maßnahmen gehören die (mobile) Mediation in Siedlungskonflikten, mehrsprachige Informationsangebote durch die Stadt Salzburg oder Beratungsstelle für moslemische Mädchen.
- Handlungsfeld „Soziale Sicherung, Gesundheit, Pflege, Vorsorge“: Der Maßnahmenkatalog enthält die Installierung eines MigrantInnenzentrums zur Absicherung der Nachhaltigkeit des Integrationskonzeptes, die Integration von Gesundheitsberatung für MigrantInnen in bestehende Beratungsangebote oder die Einstellung von migrantischen Fachkräften im Sozial- und Gesundheitsbereich.

### 7.2.9 Integrationskonzept des Landes Tirol

Das dem Integrationsleitbild des Landes Tirol zugrunde liegende Integrationsverständnis ist zukunftsgerichtet, gesamtgesellschaftlich und regional, als Daueraufgabe zu verstehen, auf das Individuum ausgerichtet, leistungs- und potenzialorientiert, befähigend, fördernd und fordernd.

Die 43 Maßnahmenempfehlungen gliedern sich in acht Gruppen. Der Bildungsbereich umfasst u. a. Schulsozialarbeit in Schulen mit besonderem Handlungsbedarf, Qualitätssicherung des muttersprachlichen Unterrichts und interkulturelle Elternbildung für MigrantInnen mit dem Schwerpunkt Bildung und Erziehung. In den Maßnahmenbereich der Sprachförderung fallen die Unterstützung der Mehrsprachigkeit an Schulen, die Frühförderung im Vorschulalter und Intensivkurse für schulische QuereinsteigerInnen. Der Maßnahmenbereich „Wirtschaft & Arbeit“ schließt die Integration jugendlicher MigrantInnen in den Arbeitsmarkt ein, weiters die Förderung selbständiger Erwerbstätigkeit von MigrantInnen und die Verbesserung der Zugangschancen von MigrantInnen zum Arbeitsmarkt.

Der Verwaltungsbereich umfasst u. a. die Diversitätskompetenz in der Verwaltung und die Einbeziehung von IntegrationsexpertInnen in die relevanten Beiräte und Ausschüsse. Im Bereich „Gesundheit & Soziales“ sind mehrsprachige Informationsbroschüren, ein gleicher Zugang zu Sozialleistungen, Gesundheit und Soziales gemäß dem Tiroler Antidiskriminierungsgesetz und mehrsprachiges, kultur- und kontextsensibles Personal im Gesundheitsbereich festgesetzt. Der sechste Maßnahmenbereich „Wohnen & Raumplanung“ enthält neben der Durchmischung von Lebensformgruppen durch eine integrative Wohnungsvergabe die Erhebung der Wohnbedürfnisse von Zugewanderten. Im Bereich „Öffentlichkeitsarbeit, Partizipation und Antidiskriminierung“ sind ein interkultureller Lehrgang für JournalistInnen sowie die Förderung integrativer Frauenprojekte, Einrichtungen und Frauenräume vorgesehen. Der letzte Maßnahmenbereich „Sport, Freizeit & Kultur“ umschließt ein Mentoring für Imame, den Ausbau der interkulturellen Mädchenarbeit und die Schaffung eines Kompetenzteams für interkulturelle Begegnung.

### 7.2.10 Bewertung des Vorgefundnenen

Tendenziell scheinen die Herausforderungen und Maßnahmen für die Städte und Gemeinden mit einem Leitbild homogen zu sein. Zu ähnlich sind sich die Leitbilder in Inhalt, Maßnahmen und Struktur – etwa in der Gliederung nach Handlungsfeldern.

Unabhängig von der inhaltlichen Ausgestaltung ist jedes Leitbild ein Signal nach innen und nach außen sowie ein Bekenntnis zu einer aktiven, beiderseitig getragenen Integrationsarbeit. Dieses Bekenntnis findet in einigen Fällen seinen Niederschlag in der Schaffung einer klaren politischen Zuständigkeit. Einerseits kann dies mit der Zuweisung zu einem Ressort geschehen, andererseits über die Einrichtung einer eigenen Stelle in der Stadtverwaltung. Die Etablierung einer eigenen Stelle, vor allem liegt deren Arbeit in der Koordination und Vernetzung, dient als Zeichen, dass interkulturelle Öffnung in der Verwaltung gelebt wird. Weiter unten wird der Punkt zur Sprache kommen, ob ein Leitbild mit einer Institutionalisierung, etwa einer eigenen Ausbildung Integrationsfachkraft, einhergehen sollte. In einigen der Leitbilder findet sich explizit eine Verbindung zu einer eigenen Stelle. Die Schaffung einer verantwortlichen Stelle fußt auf pragmatischen Überlegungen, da die Umsetzung des Leitbildes sowie alle daran gekoppelten Aufgaben zu bündeln sind.

Sämtliche Leitbilder sind eine klare Gegenposition zum in den Medien oder der Öffentlichkeit geführten Diskurs, der unter Integration meist Defizite subsumiert und mit unzulässigen Induktionsschlüssen einen ethnischen oder kulturalisierenden Diskurs in Gang setzt. Stattdessen wird Integration qua ihrer Vielfalt als Chance gesehen, vereinzelt etwa sichtbar über die Förderung der Vielsprachigkeit. Inhaltlich lassen sich die Leitbilder auf einen kleinsten gemeinsamen Nenner bringen. Dazu gehören Sprachförderung und für die Verwaltung wesentlich eine interkulturelle Öffnung, sodass sich in der Beschäftigtenstruktur die Vielfalt der Wohnbevölkerung widerspiegelt.

Diesem Ansatz liegt zugrunde, dass Integration nur gefordert werden kann, wenn diese auch aktiv vorgelebt wird. Vereinzelt findet sich die Berücksichtigung von Bereichen, deren Relevanz in den nächsten Jahren zunehmen wird. Wohnen – soziale Durchmischung als Gegenmaßnahme zur Verfestigung von Vierteln mit sozial schwacher Bevölkerung gilt hierbei als oberstes Gebot – ist in mehreren Leitbildern zu finden. Segregationstendenzen bei Personen mit türkischem Migrationshintergrund lassen sich im 10., 16. und 20. Wiener Gemeindebezirk sowie in den Bezirken Dornbirn und Bregenz erkennen. Der Grad der räumlichen Trennung nennt jene Gebiete, in denen die Bevölkerungsentwicklung in der Vergangenheit stark von Zuwanderung geprägt war – man denke an die vor allem durch Zuwanderung aus dem (ex-)jugoslawischen Raum entstandenen „GastarbeiterInnenbezirke“ entlang des Wiener Gürtels oder die Vorarlberger Textilregionen, deren Betriebe besonders türkische ArbeitsmigrantInnen beschäftigten. Die räumliche Segregation von Personen mit Migrationshintergrund aus dem ehemaligen Jugoslawien ist in den Landeshauptstädten Linz und Graz stärker ausgeprägt als jene der Bevölkerungsgruppe mit türkischem Migrationshintergrund (vgl. Lehart/Marik-Lebeck 2007).

Dem Gesundheitsbereich wird noch nicht jener Stellenwert zugemessen, der ihm eigentlich zukommen sollte. Im Falle der ersten MigrantInnengeneration wird Unsicherheit empfinden im Alter nicht primär von materiellen, sondern von gesundheitsbezogenen Faktoren, etwa der Furcht, den alltäglichen Anforderungen aufgrund körperlicher Gebrechen nicht mehr gewachsen zu sein, erklärt. Empirisch nachweisen lässt sich ein sich wechselseitig verstärkender Zusammenhang von materiellem Ressourcenmangel und eingeschränktem Gesundheitsempfinden, harten Arbeitsbedingungen und erhöhter Morbidität, körperlichem Verschleiß und kürzerer Lebenserwartung. Viele MigrantInnen fühlen sich subjektiv für einen Krankheitsfall und Pflegebedürftigkeit nicht ausreichend abgesichert (vgl. Reinprecht 2006: 179f.). Der Zugang zum Gesundheitswesen wird zusätzlich durch Informationsdefizite auf Seiten der Zugewanderten sowie durch mangelndes interkulturelles Wissen auf Seiten der GesundheitsexpertInnen, aber auch der MigrantInnen blockiert (vgl. Unterwurzacher 2006: 101). Dem soll u. a. mittels eines mehrsprachigen Informationsangebots und der verstärkten Einstellung von Gesundheitspersonal mit Migrationshintergrund begegnet werden.



### 7.3 Warum kein Leitbild?

Gründe, dass Städte und Gemeinden kein Leitbild haben, können neben der Orientierung an oder Übernahme von anderen Leitbildern darin liegen, dass keine Probleme existieren. In einer Stadtgemeinde wurde der Integrationsbeirat stillgelegt, da, auch von BürgerInnen mit Migrationshintergrund, kein Input erfolgte. Ein Integrationsleitbild könnte dem „Auf-Augenhöhe-Begegnen“ hinderlich sein, denn sobald ein Leitbild erarbeitet wäre, würde dies an einer bestimmten Gruppe aufgehängt, weshalb dort in der Bewusstseinsbildung ein Problem entstünde.

Im Falle einer Stadtgemeinde wird einem Leitbild eine Distanz zur Realität attestiert, stattdessen werden im Rahmen einer Studie mittels Fokusgruppen die Informationsdefizite seitens der Stadt und die Defizite der MigrantInnen im Interesse an der Stadt erarbeitet. In einem Fall wollte die Opposition ein Leitbild erstellt haben, worauf das Integrationsbüro Vorschläge zur Leitbilderarbeitung gab – dieser Vorschlag wurde letztlich von zwei Parteien unterstützt, weshalb statt eines Leitbildes ein Konzept entstand. In diesem Konzept ist vorgesehen, dass jedes oder jedes zweite Jahr ein Bereich – etwa Bildung, Migration und Vielfalt – als Schwerpunkt gesetzt wird und die verschiedenen Themenfelder in einem breiten Diskussionsprozess, unter Einbeziehung eines Fachpublikums, schrittweise erarbeitet werden.

Generell ist die Abgrenzung zwischen Leitbild und Maßnahmenkatalog, abseits der Terminologie, jene, dass Letzterem ein stärkerer Praxisbezug zugesprochen wird, da er näher an der Realität sei. 15 der 24 durch den Fragebogen erfassten Gemeinden haben kein Integrationsleitbild. Die Gründe dafür reichen von mangelnden Ressourcen über den fehlenden politischen Konsens bis zu einem geringen Stellenwert der Integrationsarbeit.

Abbildung 8: Gründe für ein fehlendes Integrationsleitbild

Gründe für ein fehlendes Integrationsleitbild	Genannt von ...
Handlungsfelder der Integrationsarbeit sind auch ohne Leitbild bekannt	40%
Fehlende Personalressourcen, um ein Integrationsleitbild zu entwickeln	26,7%
Mangelnde finanzielle Kapazitäten	26,7%
Mangelnder politischer Wille	26,7%
Das Zusammenleben in unserer Stadt/Gemeinde funktioniert auch ohne Leitbild	26,7%
Integrationsarbeit hat einen geringen Stellenwert	13,3%
Niemand fühlt sich zuständig	6,7%
Stadträtin für Integrations- und Diversitätsagenden	6,7%
Integrationsstrategie vom Gemeinderat beschlossen	6,7%
Keine Basis der Fraktionen	6,7%
Abbruch des Leitbildprozesses	6,7%
Einzelne Leitbildfragmente entstehen	6,7%
Eigenständige Integrationsarbeit seit zwei Jahren	6,7%
Konzentration auf niederschwellige Maßnahmen	6,7%
Leitlinien des Landes sind die Grundlagen für die Arbeit der Integrationsstelle	6,7%

Quelle: SFS-Datafile 2012; Mehrfachnennungen möglich

40% der mit Fragebogen Befragten geben an, dass die Handlungsfelder in der Integrationsarbeit auch ohne Leitbild bekannt sind, damit in Zusammenhang sind sicherlich jene 26,7% zu sehen, die angeben, dass das Zusammenleben in der Stadt/Gemeinde auch ohne Leitbild funktioniert, und jene Einzelnennung, dass der Schwerpunkt auf niederschwelligen Maßnahmen liegt. Ebenfalls von 26,7% werden fehlende Personalressourcen und mangelnde finanzielle Kapazitäten für die Schaffung eines Integrationsleitbildes genannt. Die Schaffung eines Leitbildes setzt einen politischen Willen voraus, dieser Wille oder Konsens fehlt für 26,7% der Befragten, sicherlich damit zusammen hängen die singulären Nennungen der fehlenden Basis der Fraktionen (6,7%) und des Abbruchs des Leitbildprozesses (6,7%).

Viele Städte/Gemeinden verfügen lediglich über ein kleines Budget für Integrationsarbeit, das sich in der Regel aus Eigenmitteln zusammensetzt und aus dem die Kosten für die Entwicklung eines Leitbildes meist nicht bestritten werden können. In jenen Städten, in denen die Notwendigkeit für ein Integrationsleitbild nicht gesehen wird, gehen die Begründungen vor allem in Richtung der Außendarstellung: Ein Leitbild diene dem Herzeigen, dass Integrationsarbeit geleistet wird, jedoch damit nichts über die faktische Umsetzung ausgesagt werden kann. In einigen Städten und Gemeinden scheidet die Umsetzung an den nicht vorhandenen finanziellen Mitteln oder/und dem mangelnden politischen Willen. In einer Stadtgemeinde wird als problematisch erachtet, dass qua eines Leitbildes über Probleme gesprochen wird und im Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung die Schwierigkeiten erst entstehen. In dieser Stadtgemeinde wird eine

niederschwellige, individuelle Arbeit bevorzugt unter der Grundannahme, dass Probleme nichts mit der Herkunft zu tun haben.

#### 7.4 Leitbildähnliche Texte und Handlungskonzepte

Die Hälfte der mit Fragebogen Befragten gibt an, dass in ihrer Stadt/Gemeinde mit leitbildähnlichen Texten gearbeitet wird. Dies ist sowohl in Städten/Gemeinden mit als auch in jenen ohne Integrationsleitbild der Fall. Die Spannweite reicht von der Europäischen Charta für Menschenrechte über Integrationskonzepte und Maßnahmenpakete oder jährliche Handlungskonzepte bis zur Übernahme des Integrationsleitbildes eines Bundeslandes.

Abbildung 9: Leitbildähnliche Texte in österreichischen Städten und Gemeinden

Leitbildähnliche Texte	Stadt/Gemeinde
Europäische Charta zum Schutz der Menschenrechte	Salzburg
Konzepte für verschiedene Bereiche	Wels
Leitbildähnliche Texte für die Stadt Kapfenberg mit Zielen und Aufgaben	Kapfenberg
Klare Leitlinien für die Integrationsarbeit vom Integrationsbüro	St. Pölten
Leitbild des Landes Niederösterreich	Bad Vöslau
Handlungskonzepte als jährliche Maßnahmenplanung	Wörgl
Integrationsleitfaden – Projektbeschreibungen – Mittelfristige Planungen	Wiener Neustadt
Partizipativer Prozess des Zusammenlebens – Handlungsfelder und Handlungsanweisungen – Studie zur demographischen Entwicklung	Lustenau
Studie friedliches Zusammenleben in Graz – Integrationsstrategie	Graz
Maßnahmenpaket Integration und Linzer Sozialprogramm 2011	Linz
Wiener Integrationskonzept sowie Grundsätze der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik	Wien

Quelle: SFS-Datafile 2012

Der Übernahme eines Leitbildes, etwa jenes des Landes Niederösterreich, liegen einerseits finanzielle Überlegungen zugrunde – die Erstellung bedingt einen erheblichen finanziellen Aufwand, den einige Kommunen zu leisten nicht imstande sind. Eine weitere Überlegung bei der Übernahme eines Leitbildes liegt in einem Deduktionsschluss: Die Anforderungen im Integrations- und Migrationsbereich eines Bundeslandes sind jenen der Städte/Gemeinden sehr ähnlich. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes sind die Handlungsfelder in einem Landesleitbild ident zu jenen der Stadt/Gemeinde zu setzen. Die praktische Bedeutung dieser Texte – auch weil sie vermutlich weniger bekannt sind als die Leitbilder – ist schwerer abschätzbar als jene eines Leitbildes. Wie bei den Leitbildern kann auch für die meisten leitbildähnlichen Texte konstatiert werden, dass sie als Maßnahmenplanung angelegt sind. Ein weiterer Punkt, dass mit einem leitbildähnlichen Text das Auslangen gefunden wird, liegt darin, dass kleinere Kommunen anders gelagerte Bedürfnisse haben als große.

Unabhängig davon, ob Leitbild oder verwandte Texte: Beides ist eine Reaktion auf die in Österreich mit zum Teil völlig irrationalen Argumenten geführte Diskussion und auf Ängste, welche der Zuzug weckt. Migrationen aus anderen Kulturen bedeuten einen Zusammenstoß von Lebenswelten, der sich auf die Identität der bereits Ansässigen auswirkt. Während EU-BürgerInnen beinahe dieselben rechtlichen Bedingungen haben wie österreichische StaatsbürgerInnen, sind der überwiegende Teil der MigrantInnen BürgerInnen eines Drittstaates. Bei der hiesigen Bevölkerung wecken EinwanderInnen Ängste, die über zum Teil rationale Befürchtungen um Wohnungen und Arbeitsplätze hinausgehen – diese müssen nicht konkret artikuliert sein. Konstante ist die Furcht vor dem eigenen Zurücksinken (vgl. Reiterer 2003: 155f.).

Die gesellschaftstheoretische und gesellschaftspolitische Aufarbeitung von Fragestellungen – etwa wenn diese soziodemographischer Natur sind – wird von ihrer Einbettung in kultur- und strukturpessimistische Traditionen geprägt. Was immer geschieht, scheint gesellschaftspolitisch zu sozialen Problemen oder zum gesellschaftlichen Niedergang zu führen. Eine indirekte Folge davon ist die Überschätzung unmittelbarer gesellschaftlicher Folgen und eine Vernachlässigung komplexer Wechselwirkungen (vgl. Höpflinger 1997: 205) – etwa dass MigrantInnen tendenziell jünger sind als die autochthone Bevölkerung, wesentlich länger, zum Teil aufgrund fehlender Versicherungszeiten, auf einen Verbleib im Erwerbsleben angewiesen sind und trotz anderslautender Hetze kräftig zur Auffüllung der Sozialversicherung beitragen sowie wesentlich mehr an Steuern bezahlen, als sie an Leistungen empfangen.

## 8 Qualifikationsstand

### 8.1 Abgeschlossene Ausbildungen, Qualifikationen und Wissensstand

Als höchste abgeschlossene Schulbildung geben 41,7% der mit Fragebogen Befragten einen Universitätsabschluss mit dem (alten) Magistertitel an, 12,5% verfügen über einen Master an einer Universität. Jeweils eine Nennung entfällt auf die Diplomausbildung und die BMS, zwei auf die Fachschule und die BHS.

Abbildung 10: Höchste abgeschlossene Schulbildung

Höchste abgeschlossene Schulausbildung	Genannt von ...
Diplomausbildung (z. B. Pflege)	4,2%
Fachschule	8,3%
BMS	4,2%
BHS	8,3%
AHS	20,8%
Universität Master	12,5%
Universität Magister	41,7%

Quelle: SFS-Datafile 2012

Nachfolgend sind die Hochschulausbildungen dargestellt, dabei handelt es sich fast ausschließlich um sozialwissenschaftliche Studienrichtungen.

Abbildung 11: Abgeschlossene Hochschulbildungen

Abgeschlossene Hochschulbildung
Diplomierter Sozialarbeiter
Erziehungswissenschaften/Medien- und Kommunikationswissenschaften
Geschichte/Politikwissenschaft/Öffentlichkeitsarbeit/Lehrgang für Integrationsmanagement
Interkulturelle Sozialarbeit
Islam und Migrationen in Europa
Kommunikationswissenschaft/Politikwissenschaft
Kultur- und Sozialanthropologie
MA Menschenrechte
Politische Bildung mit Schwerpunkt Migrationspolitik
Pädagogik und Medienkommunikation
Politikwissenschaft
Sozialberuf
Sozialwirtschaft und Sozialmanagement-Studium
Politikwissenschaft/Soziologie/Publizistik
Soziologie

Quelle: SFS-Datafile 2012

Neben diesen formalen, im Bildungssystem erworbenen Qualifikationen sind für die Arbeit im Integrationsbereich noch die berufliche Erfahrung und die ehrenamtliche Arbeit als Qualifikationen anzusehen. 86,4% der Befragten geben an, dass berufliche Erfahrung sie für ihre Tätigkeit im Integrationsbereich qualifiziert, 45,8% erwerben einen Teil ihrer Qualifikationen über ehrenamtliche Tätigkeit.

Die berufliche Erfahrung reicht von internationaler Erfahrung, etwa bei den Vereinten Nationen, über die Arbeit im Bereich Asyl und Flüchtlingsarbeit bis zur Ausbildung in der Verwaltung.

Abbildung 12: Berufliche Erfahrung im Integrationsbereich

Berufliche Erfahrung als Qualifikation
Sozialberaterin und Projektleiterin
Studium und Projekte im Integrations- und interkulturellen Bereich
UN-Erfahrung
AusländerInnenberatungsstelle
Öffentlichkeitsarbeit und Verwaltungstätigkeit
Mitarbeiter GKK und persönliche Erfahrungen
15 Jahre Sozialarbeit im Jugend- und Integrationsbereich
EZA-Erfahrung/Konzeption und Begleitung von Partizipationsprozessen
Jahrelange Arbeit mit MigrantInnen
Internationale Kontakte
Interimistische Leitung des Integrationsbüros
Praktika
Koordinationsstelle Migration/Projekte in Kindergärten und Schülerhorten
Lehrer
Seit Beginn der Integrationsarbeit dabei/Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung
Arbeit im Asylbereich
Integrationsarbeit im Jugend- und Kulturbereich
Arbeit mit Flüchtlingen/MigrantInnen/Jugendlichen

Quelle: SFS-Datafile 2012

Die Tätigkeit im ehrenamtlichen Bereich ist stark vereins- oder arbeitskreisbezogen, etwa in der Entwicklungszusammenarbeit oder in der Mitbegründung einer interkulturellen Frauengruppe. Andere ehrenamtliche Tätigkeiten umfassen etwa die Hospizarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit seit Jugendtagen oder die Arbeit als Lehrer.

Abbildung 13: Ehrenamtliche Tätigkeit im Integrationsbereich

Ehrenamtliche Arbeit als Qualifikation
Vorsitzende des Dachverbandes der Bosnischen Weltdiaspora (a.D.)
Anlaufstelle für Asylwerber
Caritas/Union Islamischer Kulturzentren/Vereinstätigkeit
Ehrenamtliche Tätigkeit seit der Jugend
Hospizarbeit
Vorstandstätigkeit für EZA-Verein
Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Integration
Mitbegründung interkulturelle Frauengruppe/Mitarbeit im Arbeitskreis Integration
Nachhilfelehrerin UMF Emmaus
Plattform für Menschenrechte

Quelle: SFS-Datafile 2012



Die Frage nach zusätzlichen Qualifikationen lässt sich in zwei Gruppen aufsplitten. Einerseits eine formale Ausbildung (Abschluss), die über Fort-, Ausbildungen und Lehrgänge erworben werden kann. Andererseits „Soft Skills“, zu denen z.B. das persönliche Interesse an anderen Kulturen, zusätzliche Weiterbildungsbe-reitschaft oder eine interkulturelle Ehe gehören. Nachfolgend werden diese in der Abbildung dargestellt.

Abbildung 14: Weitere Qualifikationen

Weitere Qualifikationen für die Arbeit im Integrationsbereich	
Formale Qualifikationen	Soft Skills
Teilnahme an Symposien, Vorträgen, Weiterbildungsmaßnahmen	Persönliche Eignung qua Reflexionsbereitschaft und Empathie
Lehrgang interkulturelle Beraterin	Herausgabe einer zweisprachigen Zeitschrift
Lehrgang Diversity Management	Projekte für und von MigrantInnen
Verschiedene MultiplikatorInnen-ausbildung	Internationale Vernetzung
Lehrgang Interkulturelle Kompetenz	In Industriestadt geboren
Lehrgang kulturelle Vielfalt in der Gemeinde	Integrationsstadtrat seit 2008
Studium Landschaftsplanung mit Spezialisierung auf Beteiligungsprozesse	Sozialpolitisches Engagement seit 1997
Zertifikatslehrgang Agenda 21	Interkulturelle Kompetenz
Zertifikatslehrgang Volunteer Management	Interkulturelle Ehe und Leben in zwei Kulturen
Zertifikatslehrgang Fit für Vielfalt	Persönliche Weiterbildung
Universitätslehrgang Bildung für nachhaltige Entwicklung	Schulprojekte/Schulnetzwerk mit Partnerschulen
Lehrgang Kulturelle Vielfalt in den Gemeinden	Vernetzung mit Einrichtungen des Integrationsbereiches
Berufsbegleitender Masterlehrgang Soziale Arbeit	
Sprachkurse Türkisch/Farsi	
Lehrgang Fit für Vielfalt	
NLP-Master-Practitioner/NLP-Lehrtrainerin	
Ausbildung Lebens- und Sozialberaterin	
Zusatzqualifikation Supervision	
Studium Psychotraumatologie	
Lehrgang Lebens-, Sterbe- und Trauerbegleitung	

Quelle: SFS-Datafile 2012

Weitere Qualifikationen für die Arbeit im Integrationsbereich	
Formale Qualifikationen	Soft Skills
Lehrgang Interkulturelle Kompetenz für die Psychosoziale Arbeit	
> 100 Stunden Einzelselbsterfahrung	
> 150 Stunden Gruppenselbsterfahrung	
Kontinuierliche zweisprachige Supervision	
Ausbildung Interkulturelles Konfliktmanagement	

Quelle: SFS-Datafile 2012

## 8.2 Bewertung des Qualifikationsstandes

Die heterogene Ausbildungslandschaft bedingt, dass fachspezifische Ausbildungen vor allem über Fortbildungen erworben werden. Die Befragten verfügen über unterschiedlichste Ausbildungen, jedoch verrichten sie alle, ohne dass eine gebündelte Aus- und Weiterbildung existieren würde, Integrationsarbeit. Richtiger Schwerpunkt im Sinne einer komprimierten Grundlagenausbildung scheint das Thema Migration und Integration bei niemandem in der Ausbildung gewesen zu sein.

Gerade für Personen, die neu in das Thema hineinkommen, würde es von den Befragten als vorteilhaft empfunden, wenn etwas Gesammeltes existieren würde. Verwaltungswissen ist über einen Verwaltungslehrgang zu erwerben, Grundwissen zu Politik über einen Lehrgang zu politischer Bildung, interkulturelle Kompetenzen und Kommunikation durch einen Lehrgang Interkulturelle Kompetenz. Gewünscht wird ein stärkeres Grundwissen oder komprimiertes Allgemeinwissen, das im Moment nicht zur Verfügung steht, aber gerade in einer Zeit, in welcher der Wissensstand der Bevölkerung von vermeintlichem Wissen geprägt ist, wesentlich wäre.

An diese formalen Qualifikationen ist immer eine persönliche Entwicklung gekoppelt, z.B. über Reflexion und Empathie. Die Fülle der zum Teil vor Antritt der Stelle absolvierten Ausbildungen, etwa interkulturelle Sozialarbeit oder Gestaltpädagogik, führte in einem Fall zum Gefühl, bereits überqualifiziert zu sein.

Die fachliche Prägung erfolgte bei einem/-r der Befragten vor allem über den außerschulischen Bereich durch die Tätigkeit in politischen Nachwuchsorganisationen und daraus folgend durch eine intensive Auseinandersetzung mit Ökonomie und Politik. Anschließend folgte ein Lehrgang zu Politik, Medien und Kommunikation, der für die Kommunikation von Inhalten oder zum Thema „Wie funktioniert Meinungsbildung?“ oder direkte BürgerInnenbeteiligung als hilfreich eingeschätzt wird.

Tendenziell scheinen die Ausbildungen von „klassischer Integrationsarbeit“ eher hin zu Diversitätsmanagement gelegt zu werden. Im Idealfall würde sich dies darin widerspiegeln, dass es nicht nur ein kommunales Referat gibt, an dem alles „abgeladen“ wird, sondern dass in den wichtigen Abteilungen Beauftragte sitzen, mit denen man sich vernetzt und diversitätsorientiert arbeitet. Eine befragte Person begann in ihrer Bildungskarenz mit dem Lehramtsstudium Deutsch und Geschichte, u. a. mit dem Schwerpunkt Deutsch als Zweitsprache im Unterricht, was die Sensibilisierung für diesen Bereich, der in der universitären Lehrerausbildung kaum Berücksichtigung findet, verstärkte.

Der Weg zur Integrationsarbeit (siehe ausführlicher weiter unten) wird in einigen Fällen als Folge einer Umstrukturierung eingeschlagen. Eine befragte Person kam über die Nachbesetzung einer Stelle aufgrund

einer krankheitsbedingten Pensionierung anfangs in die Kulturabteilung, wo sie ein eigenes Referat bekam und Veranstaltungszentren und Veranstaltungsreihen aufbaute. 2008 erfolgte der Wechsel in die jetzige Position. Vor allem die seit 1994 organisierten Ethiksymposien – bei der Auswahl der Themen und der Einladung der ReferentInnen hat die befragte Person freie Hand – werden für die persönliche Weiterbildung als bereichernd wahrgenommen.

Der eigene Qualifikationsstand wird als sehr gut bis gut eingeschätzt. Dies hängt mit den absolvierten Ausbildungen und deren Mehrwert zusammen, wobei die Ausbildung eine starke Formung durch die Praxis erhält. So ist etwa das Studium der Politikwissenschaft eine gute Basis, um z. B. Statistiken lesen und bewerten zu können, der eigentliche Überblick betreffend den grundsätzlichen Einblick in das Thema wird jedoch durch die Arbeit in der Koordinationsstelle vermittelt.

Die Tätigkeit im Integrationsbereich lässt sich als Zusammenspiel von drei Komponenten beschreiben: formale Qualifikation, Selbststudium und Learning by Doing. Die formale Qualifikation ist nützlich für die Selbstbildung, welche z. B. das Lesen der Fachliteratur in der Freizeit umfasst, während das Learning by Doing den umfassendsten Einblick, etwa in Projektmanagement oder Öffentlichkeitsarbeit, ermöglicht. An der Dynamik und Vielfältigkeit des Migrations- und Integrationsbereiches stößt die Qualifikation oft an eine Grenze und bedarf einer permanenten Weiterentwicklung, weshalb die tägliche theoretische Arbeit, dazu gehören das Studieren von Gesetzeslagen oder Konzeptarbeit zu Projekten in Land, Bund und EU, weit über die operative Umsetzung hinausgeht.

Formale Qualifikationen müssen nicht zwangsläufig Grundvoraussetzung für die Ausübung einer Tätigkeit sein. In der Realität der Gemeindepolitik mit ihrer begrenzten Zahl von Beschäftigten „fasst jeder etwas aus“. Allerdings ist für den Bereich der Integrationsarbeit feststellbar, dass niemand der von uns Befragten „ins kalte Wasser“ gestoßen wurde, sondern zumindest über exklusive Kompetenzen oder Erfahrungen verfügte, jedoch die Reduktion auf formale Bildungen als „kaltes Ausfüllen“ der Stelle wahrgenommen wird.

Aus dieser heterogenen Ausbildungslandschaft resultiert ein differenzierter, kaum zu überschaubarer formeller und praktischer Wissensstand. Aufgrund einer fehlenden einheitlichen Ausbildung wird es von den Befragten als schwierig erachtet, ein Stellen- bzw. Ausbildungsprofil zu skizzieren, das gewünscht wird, wenn eine entsprechende Stelle ausgeschrieben wird.

## 9 Wege in die Integrationsarbeit

9 der 24 mit Fragebogen Befragten sind als Integrationsfachkraft eingesetzt, bei den anderen 15 wird die Integrationsarbeit neben anderen Aufgaben ausgeübt. 6 Befragte waren vor ihrer Tätigkeit als Integrationsverantwortliche in einem anderen Bereich in ihrer Stadt/Gemeinde tätig. Diese Tätigkeiten umfassen den Wiener Integrationsfonds, die VHS, die Behindertenhilfe, die Bildungsabteilung, das Amt für Kinder- und Jugendbetreuung sowie die Leitung der Sozialbetreuung in der Schubhaft. 2 Befragte waren vor ihrer Tätigkeit als Integrationsverantwortliche in einem anderen Bereich in einer anderen Stadt/Gemeinde tätig, beide im Bereich Integration. 6 Befragte geben an, dass sie seit Beginn ihrer kommunalen Tätigkeit in der Integrationsarbeit tätig sind. Nachstehende Abbildung gibt den Weg in die Integrationsarbeit der jeweiligen Stadt/Gemeinde wieder. Zu beachten ist, dass der Weg in die Integrationsarbeit mehrgleisig verlaufen kann, daher keine Beschränkung auf eine dieser Angaben erfolgt.

Abbildung 15: Wege in die Integrationsarbeit

Weg in die Integrationsarbeit	Genannt von ...
Übernahme eines ausgeschriebenen Postens	6 (25%)
Wechsel aus einem anderen Bereich der Stadt-/Gemeindeverwaltung	2 (8,3%)
Die Integrationsaufgaben wurden meiner Abteilung zugewiesen	8 (33,3%)
Als Aufgabe meiner politischen Funktion	6 (25%)
Eigeninitiative (z. B. bei der Errichtung der Stelle)	6 (25%)
Absolvierte Ausbildung	3 (12,5%)
Training on the Job (in dieser Funktion)	3 (12,5%)
Fachwissen und einschlägige Vereinsarbeit führten zur Übernahme der Aufgabenbereiche	1 (4,2%)
Integration des Integrationsfonds in die Stadtverwaltung	1 (4,2%)
Interesse an Integrationsarbeit/Mitgründung Frauengruppe	1 (4,2%)

Quelle: SFS-Dataville 2012; Mehrfachnennungen möglich

Im Durchschnitt sind die per Fragebogen Befragten zum Zeitpunkt der Befragung bereits acht Jahre im Integrationsbereich tätig. Bei einem Drittel der Befragten wurden die Integrationsaufgaben der Abteilung zugewiesen, ein Viertel gab an, dass ein ausgeschriebener Posten übernommen wurde, die Integrationsaufgaben Teil der politischen Funktion sind oder Eigeninitiative – etwa in der Einrichtung der Stelle – entscheidend war. Jeweils 12,5% der Befragten geben an, dass eine absolvierte Ausbildung und das Training on the Job entscheidend waren. Einzelnennungen sind Fachwissen und einschlägige Vereinsarbeit, Interesse an der Integrationsarbeit und Mitgründung einer Frauengruppe sowie die institutionelle Eingliederung des Integrationsfonds in die Stadtverwaltung.

In der zeitlichen Abfolge kam bei einem erheblichen Teil der Befragten (40,9%) zuerst die Ausbildung, dann die Übernahme der Integrationsverantwortung. 27,3% übernahmen die Integrationsarbeit, bevor sie eine entsprechende Ausbildung hatten, bei weiteren 27,3% liefen Ausbildung und Übernahme der Verantwortung parallel und in einem Fall wurden einige diesbezügliche Kurse absolviert.

### 9.1 Institutionelle Verankerung der Integrationsarbeit

Nachfolgend wird dargestellt, welche Gründe für die Einrichtung des Amtes „Integrationsbeauftragte/-r“ genannt wurden. Überwiegend sind dies Gründe, die aus der unmittelbaren politischen Arbeit resultieren. Nachgereiht sind demgegenüber externe Anstöße, wie etwa der Wunsch aus der Bevölkerung, eine Mediation oder die Initiative von InteressenvertreterInnen.

Abbildung 16: Einrichtung des Amtes „Integrationsbeauftragte/-r“

Gründe für die Einrichtung des Amtes „Integrationsbeauftragte/-r“	Genannt von ...
Initiative politischer Parteien	75%
Ungelöste Probleme im Integrationsbereich	62,5%
Schaffung einer zentralen Anlaufstelle	62,5%
Bündelung von Fragen von Integration und Migration	50%
Initiative von Einzelpersonen	29,2%
Notwendigkeit wurde festgestellt (z. B. durch Studien)	20,8%
Partizipation der MigrantInnen	20,8%
Vorbildwirkung anderer Kommunen	20,8%
Vorbildwirkung für andere Kommunen	16,7%
Wunsch aus der Bevölkerung	12,5%
Initiative von InteressenvertreterInnen	8,3%
Aus der Mediation um den Moscheebau	4,2%
Erste Maßnahme nach Erarbeitung des Integrationsleitbildes	4,2%
Ergebnis des LA 21-Prozesses in Wörgl	4,2%

Quelle: SFS-Datafile 2012; Mehrfachnennungen möglich

Drei Viertel der Befragten nennen die Initiative politischer Parteien als Grund für die Einrichtung des Amtes, gefolgt von ungelösten Problemen im Integrationsbereich und der Schaffung einer zentralen Anlaufstelle (jeweils 62,5%). Jede/-r Zweite nennt die Bündelung von Fragen zu Migration und Integration und 29,2% nennen die Initiative von Einzelpersonen, wobei hier überwiegend der Einsatz der im Amt Befindlichen gemeint ist, die sich zum Teil an dem der Einrichtung der Stelle vorausgehenden Leitbildentwicklungsprozess beteiligt hatten und eine anschließend geschaffene Stelle übernahmen.

Jeweils etwas mehr als ein Fünftel (20,8%) gibt eine festgestellte Notwendigkeit, die Vorbildwirkung anderer Kommunen und die Partizipation der MigrantInnen an. Letzteres ist insofern ein sensibles Thema, als

politische Rechte in Österreich über den Staatsbürgerstatus festgelegt werden. Die Exklusivität des nationalstaatlich definierten Staatsbürgerschaftsrechts mündet in eine nach Staatsbürgerschaftsstatus segmentierte Gesellschaft, die demokratiepolitisch mit weltweiten Migrationen nicht Schritt halten kann (vgl. Grasl 2002: 30). Allerdings ist die staatspolitische Position der MigrantInnen, die, in den Worten Georg Simmels, innerhalb eines bestimmten Umkreises fixiert sind (vgl. Simmel 2002: 47), aber dadurch gekennzeichnet, dass sie (auch politische) Qualitäten in einen sozialen Raum hineinragen, in dem sie eigentlich staatsbürgerschaftlich nicht beheimatet sind.

16,7% der Befragten meinen, über die Einrichtung des Amtes „Integrationsbeauftragte/-r“ Vorbildwirkung für andere Kommunen zu haben, ein Achtel nennt den Wunsch aus der Bevölkerung, vermutlich entstanden aus der Suche nach einer zentralen Anlaufstelle, und Einzelnennungen (4,2%) sind, dass das Amt aus der Mediation um den Moscheebau entstand, dass es die erste Maßnahme nach Erarbeitung eines Leitbildes war oder dass das Amt als Folge des LA 21-Prozesses geschaffen wurde.

## 10 Qualifikationsbedarf

### 10.1 Entwicklungsperspektive

#### 10.1.1 Persönliche Entwicklungsperspektive

Die persönliche Entwicklungsperspektive hängt wesentlich von den politischen Bedingungen ab. Keine persönliche Entwicklungsperspektive wird von den Befragten gesehen, wenn seitens des Dienstgebers keine Förderungsmöglichkeiten für berufsbegleitende Ausbildungen angeboten werden, inklusive der Finanzierung und entsprechender Dienstfreistellungen. Ebenfalls blockierend wirken sich eine starre politische Landschaft und interne Strukturen aus.

Dem entgegengesetzt wird eine noch in den Kinderschuhen steckende Integrationsarbeit für die eigene Entwicklung als förderlich wahrgenommen, wie das Beispiel einer niederösterreichischen Stadtgemeinde zeigt: Das erste Jahr war von Evaluierung, der Erhebung der Ist-Situation und der diversen Problemfelder sowie der Suche nach Kooperationspartnern für Integrationsarbeit geprägt. Anschließend konnten einige erste Schritte geplant und teilweise umgesetzt werden. Aufgrund der großen Bereitschaft von Teilen der Bevölkerung sowie in den Schulen und Vereinen zur Mitwirkung in der Integrationsarbeit wird großes Potenzial für weitere Fortschritte auf diesem Gebiet gesehen. Gewünscht wird jedoch, dass sich die Mehrheit der Gemeindevertretung zu einer aktiven Integrationspolitik bekennt und dafür auch ausreichende Budgetmittel bereitstellt, um Maßnahmen umzusetzen.

Momentan umfasst der Großteil der Maßnahmen die Sprachförderung, zukünftig wird jedoch erwartet, dass strategische Planung und Steuerung, die über Sprachmaßnahmen hinausgehen, immer wichtiger werden. Dazu jeweils ein Beispiel aus Vorarlberg, Oberösterreich und Tirol:

2005 wurde in der Vorarlberger Gemeinde eine entsprechende Stelle in der Gemeindeverwaltung geschaffen und die Basis für eine fixe Struktur im Fachbereich Integration gelegt. Parallel dazu wurde auf politischer Ebene ein Fachausschuss für Integration installiert und es wurden politisch Zuständige für diesen Bereich ernannt. Primäre Maßnahmen umfassten die Sprachförderung im vorschulischen Bildungsbereich, Deutsch- und Orientierungskurse für Frauen, Elternprojekte und einen dialogischen Prozess zum Zusammenleben. Es wird erwartet, dass die Aufgaben in den Bereichen des Zusammenlebens von Menschen mit verschiedenen kulturellen und religiösen Hintergründen in den kommenden Jahren weit über Sprachförderungsprogramme hinausgehen werden. Aufgabe für die kommenden Jahre kann es sein, fachlich aktuelle und solide Grundlagen gemeinsam mit den politisch Verantwortlichen und den System- und Netzwerkpartnern zu erarbeiten.

In einer oberösterreichischen Stadt wurde 2006 vom Bürgermeister beschlossen, das Thema Integration anzupacken. 2010 wurde eine eigene Stelle – das Büro für Frauen, Gleichbehandlung und Integration – mit der Befragten, die von Beginn als Referentin für den Aufgabenbereich tätig war, als Leiterin geschaffen. Damit wurden diese drei Themen als Querschnittsmaterien, die einander häufig ergänzen und überschneiden, zusammengefasst. An der Schnittstelle mit dem Thema „Frauen“ werden frauenspezifische Projekte mit MigrantInnen, aber auch anderen Frauen ins Leben gerufen, um Begegnung und Austausch zu fördern. Generell sind die meisten Projekte für alle – egal ob mit Migrationshintergrund oder autochthon. Lediglich spezifische Maßnahmen, wie z. B. Deutschkurse, sind ausschließlich für MigrantInnen.

Eine Tiroler Stadtgemeinde arbeitet mit dem Land Tirol und den Umlandgemeinden an der Gründung eines neuen Vereins, der die städtischen Abteilungen für Jugend, Integration und Agenda 21 zusammenschließt und mit dem Integrationszentrum fusioniert, um künftig in einem Team eine umfassende Gemeinwesenentwicklung für die Kleinregion und Umgebung zu managen. Diese Entwicklungsperspektive betrifft acht Gemeinden und elf MitarbeiterInnen im Querschnittsthema Integrationsarbeit.

Einige der Befragten sehen ihre persönliche Entwicklungsperspektive in einer fortdauernden Weiterbildung, um ein breit gefächertes Angebot bieten zu können. Die mit der Entwicklungsperspektive assoziierten Ausbildungen umfassen Soziale Arbeit, Sozialwirtschaft und Sozialmanagement und eine Coaching-Ausbildung im beruflichen Kontext.

Eine befragte Person kann in ihrer politischen Verantwortung auf ein langjähriges Erfahrungspotenzial zurückgreifen: Als Lehrerin an der Polytechnischen Schule unterrichtet sie seit mehr als 30 Jahren SchülerInnen mit Migrationshintergrund, wobei es als selbstverständlich angesehen wurde, den Schwächsten der Gesellschaft zu helfen, indem man sich für deren Rechte einsetzte. Als zentral wurde die Vermittlung der Pflichten, die man als Bürger gegenüber der Gesellschaft hat, gesehen. Mit der steigenden Zahl von MigrantInnen in der eigenen Gemeinde hat die Integrationsarbeit eine größere Bedeutung bekommen und ist vielschichtiger geworden, was von der befragten Person als Bestätigung angesehen wird, dass sie bereits in ihren Anfangsjahren als Lehrerin auf dem richtigen Weg war und sehr früh einen Einblick in andere Kulturen bekommen hat.

Zum Teil ist die Entwicklungsperspektive eine Querschnittsmaterie zu den Maßnahmen und Herausforderungen: Durch ständige Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung ist ein besserer Zugang zum Thema zu schaffen, im Hinblick auf Diversity Management gilt es, die Vorteile von Vielfalt und Kulturenmix aufzuzeigen. Weiters gehören dazu der Abbau von Vorurteilen, die Durchmischung in allen Gesellschaftsbereichen, Chancengleichheit unabhängig von der sozialen und ethnischen Herkunft sowie Vielfalt als Potenzial. Wenn Integrations- und Diversitätsagenden als Querschnittsmaterie in allen Bereichen implementiert sind und keine spezielle Fachabteilung bzw. Kompetenzstelle notwendig ist, wäre auch das Ziel erreicht. Dass die persönliche Weiterentwicklung von der Entwicklung der Stelle nicht zu trennen ist, zeigen folgende Nennungen zur persönlichen Weiterentwicklung: Fertigstellung des Integrationskonzeptes, Schaffung eines politischen Referats für Zuwanderung, Ernennung zur Integrationsbeauftragten, Erweiterung der Stelle um eine/-n MitarbeiterIn, Erweiterung der budgetären Mittel für Integrationsarbeit, Einrichtung eines Netzwerkes sowie Koordination, Umsetzung der Projekte und Öffentlichkeitsarbeit.

#### 10.1.2 Zukünftiger Qualifikationsbedarf

Der zukünftige Qualifikationsbedarf hängt stark von der Entwicklung der Integrationsstelle ab. Durch Erlernen der Gebärdensprache bereitet sich eine der Befragten fachlich auf die Erweiterung zum „Büro für Diversität“ vor. Grundsätzlich ist der Tätigkeitsbereich sehr variabel und von Kommune zu Kommune sehr verschieden: In einem Fall reicht die Spannweite von Parteienverkehr über Projektmanagement bis zur Erstberatung und Orientierungshilfe – etwa im Fall von häuslicher Gewalt. In diesem Fall bezieht sich der Qualifikationsbedarf vor allem auf Rechtswissen (z. B. Fremdenrecht). In den Überschneidungsbereich von formaler und persönlicher Qualifikation fällt „Advocacy“, das heißt, sich für einen eigentlich negativ besetzten Themenbereich positiv einzusetzen und Multiplikatoren zu finden.

Abseits der formalen Qualifikationen wird vor allem die eigene Persönlichkeitsbildung genannt, welche Aspekte wie Psychohygiene und Zeit zum Reflektieren umfasst. Weiterbildungen im häufig genannten Bereich der Öffentlichkeitsarbeit sollen helfen, auf die Kosten der Nichtintegration aufmerksam zu machen, etwa auf den entstehenden Brain Drain, wenn junge, gut ausgebildete MigrantInnen von einheimischen Firmen mit der Leitung von Auslandsfilialen beauftragt werden, oder der Verlust an der Schnittstelle Schule – Beruf, etwa wenn der Verwaltung viele HAK-AbsolventInnen mit migrantischem Hintergrund verloren gehen.

Die Größe des Migrations- und Integrationsbereiches macht aus Sicht einiger Befragter ein Abdecken verschiedener Qualifikationen in diesem Bereich nicht möglich, entscheidender Teil der Qualifikation sind deshalb das Wissen und die Vernetzungsarbeit, um bei Unklarheiten nachfragen zu können. Einige der gewünschten Fort- und Weiterbildungen scheitern an Zeitgründen. Die Absolvierung des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Soziale Arbeit war für einige Befragte aus Zeitgründen nicht möglich.



Für die zukünftige Qualifizierung hat die Orientierung an einer bestimmten Gruppe grundsätzlich keine Bedeutung, der Schwerpunkt liegt auf Aspekten der sozialen Benachteiligung, die sich etwa in der medizinischen Versorgung oder bestimmten Wohnverhältnissen manifestiert. Dies geht in die Gleichstellung als Ausgangsbasis – dass nämlich bestimmte Problemlagen nicht an Migrations- und Integrationsfragen gekoppelt sind. Vorgelagerter Informationsbedarf, dieser muss zum Teil von Externen abgedeckt werden, besteht bei bestimmten Vereinen, die zum Teil nicht tragbare politische Einstellungen transportieren. Auch wenn in diesen Fällen Kontakte und Zusammenarbeit funktionieren, muss man sich der Hintergründe bewusst sein.

Qualifikationsbedarf besteht auch im Bereich des Grundlagenwissens und der Hintergrundinformationen über die unterschiedlichsten Nationen und Kulturen der Zugewanderten, z.B. welche Probleme auf dem Weg nach Österreich auftraten. Beinahe alle Befragten nennen das Querschnittsdenken; Bereiche, die davon betroffen sind, sind Arbeitsmarkt, Bildung, Rechtsfragen oder Gesundheit.

Einige Befragte waren der Meinung, ohne die politische Rückendeckung sei der zukünftige Qualifikationsbedarf schwer einzuschätzen. Gleichzeitig stehen die Städte und Gemeinden im Spannungsfeld, dass man sich eine „Nichtintegration“ nicht mehr leisten kann, sich aber gleichzeitig fragen muss, was möglich und sinnvoll ist.

### 10.1.3 Sinn einer Ausbildung Integrationsfachkraft

#### 10.1.3.1 Interesse seitens der Politik

4,2% der Befragten schätzen das Interesse seitens der Politik an einer Ausbildung zur kommunalen Integrationsarbeit als sehr groß ein, genau ein Viertel als groß, 62,5% sehen ein teilweises Interesse und für 8,3% ist das Interesse gering.

Als Grund für das sehr große Interesse werden der Wunsch nach einem klaren Jobprofil sowie das Bedürfnis konkret formulierter Kompetenzen gesehen. Als Nebenprodukte werden Vernetzung und die Setzung einheitlicher Standards über Stadtgrenzen hinweg gesehen. Die Gründe für ein großes Interesse liegen im Integrationsthema per se: Integration ist ein Schwerpunktthema und die zunehmende Zahl von Menschen mit nicht deutscher Muttersprache erfordert eigens in der Kommune angestellte, interkulturell geschulte MitarbeiterInnen, die, spezifisch auf die Kommunen abgestimmt, Vernetzungs- und Austauscharbeit leisten können. Dass Integration als Querschnittsmaterie wahrzunehmen ist, führt qua der vielfältigen Aufgabenstruktur dazu, dass über das tagespolitische Gesehen und die Abgrenzung gegenüber der politisch einseitigen Verwertung hinaus für die Politik die Schaffung eines eigenen Lehrganges interessant ist.

Ein geringeres Interesse an der Ausbildung seitens der Politik lässt sich in mehrere Subkategorien einteilen. Zum einen existiert die Auffassung, dass es bis dato auch ohne eine entsprechende Ausbildung funktioniert hat oder dass das Gesprächsklima mit diversen MigrantInnenorganisationen oder durch viele persönliche Kontakte so gut ist, dass die eigentliche Integrationsarbeit kein zentrales Thema mehr ist. Zum anderen sind politische Zwänge zu nennen. Die tagespolitischen Sachzwänge erschweren für viele MandatarInnen eine tiefere Auseinandersetzung mit den Grundsatzfragen wie Integration. Dem Nichtaufgreifen des Themas liegt die Furcht zugrunde, dass das Verständnis der WählerInnen für die Notwendigkeit von Integrationsmaßnahmen fehlt und damit Stimmenverluste einhergehen könnten.

Als eine weitere Ursache wird der in einigen Kommunen geringe Stellenwert der Integrationsarbeit genannt. Latent zeigt sich dies darin, dass die Integrationsthematik oft als Begleiterscheinung und nicht als professionelle Arbeit gesehen wird. Dies manifestiert sich z.B. in den geringen zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln. Generell erwarten die Befragten von der Politik ein klares Bekenntnis zum Thema Integration und Migration im Sinne einer ernsthaften, längerfristigen Auseinandersetzung und damit einhergehend die Bereitschaft, Geld für diesen Bereich zu investieren. Die Politik interessiert sich für die Expertise, die Problematik ist aber darin zu sehen, dass Integrations- und Diversitätsfragen als Querschnittsmaterien zu verstehen sind und es deshalb nicht eine/-n ExpertIn geben kann, mit dem/der die Abdeckung aller Berei-

che möglich ist. Wichtiger sei, in den jeweiligen Fachbereichen interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln. Ein weiterer Grund für geringes Interesse wird darin gesehen, dass der Ansatz nicht richtig ist, da die Gefahr besteht, dass in einer eigenen Ausbildung ein „Patentrezept“ gesehen wird, das es, wie oben erwähnt, nicht gibt. Ein weiterer Grund für das kaum vorhandene Interesse seitens der Politik liegt darin, dass „noch nichts passiert ist und die MigrantInnen nicht auffallen“.

#### 10.1.3.1.1 Argumente für einen eigenen Lehrgang

Für einen eigenen Lehrgang „Integrationsfachkraft“ spricht aus Sicht der Befragten, dass er eine gute Basis bietet, das Thema von einer anderen Seite als der täglichen Praxis, mit der man zu tun hat, kennenzulernen. Dazu kommen noch die im Rahmen des Lehrganges entstehenden Vernetzungsmöglichkeiten. Abseits der Praxis ermöglicht ein Lehrgang den TeilnehmerInnen eine Loslösung von aktuellen Bezügen und ebenso, einen größeren Bezug zu bekommen und sich selbst zu hinterfragen.

Eine eigene Ausbildung wird, insbesondere mit Fokus auf den Umgang mit Konflikten und das Selbstbewusstsein stärkende Aspekte wie Supervision oder die Vermittlung von Gruppendynamischen Methoden als sinnvoll erachtet. Für einen eigenen Lehrgang spricht die generelle Offenheit und Breite des Themas: Migration betrifft viele Bereiche, sichtbar wird dies u. a. an einem hohen Anteil der ehrenamtlichen Tätigkeiten, die für den Qualifikationsstand der Integrationsbeauftragten unerlässlich sind, etwa im Bereich Menschenrechte und Antidiskriminierung, und an der ehrenamtlichen Beteiligung vieler Zugewanderter.

Eine entsprechende Ausbildung muss beachten, dass in der Praxis hochwissenschaftliches Arbeiten nicht möglich ist, da dies erstens mit den Strukturen in den Kommunen kaum möglich ist und zweitens Integrationsarbeit nur niederschwellig passieren kann.

Für einen eigenen Lehrgang spricht weiters, dass, eine entsprechende Gestaltung vorausgesetzt, ein Eingehen auf unterschiedliche Bedürfnisse mittels gestaffelter Angebote möglich ist. Eine zweiteilige Gliederung bestünde aus einem Kurzlehrgang, der Basiswissen und einer längeren Ausbildung, die vertieftes Wissen vermittelt. Trotz der positiven Beurteilung gegenüber einem eigenen Lehrgang bleibt die Frage offen, ob alle einen Masterabschluss brauchen. Gerade für Mandatäre in kleinen Kommunen stelle sich die Frage, ob ein über das Basiswissen hinausgehender akademischer Abschluss tatsächlich notwendig ist.

Zur Gewährleistung der Qualitätssicherung und Netzwerkbildung und um einen größeren Interessentenkreis zu erreichen, wird gewünscht, dass der Lehrgang von Gemeinde- und Städtebund gemeinsam getragen wird.

#### 10.1.3.1.1.1 Inhalte einer Ausbildung Integrationsfachkraft

Die Nennungen der Befragten zu den Inhalten geben in etwa deren eigenen Ausbildungshintergrund wieder. Inhaltliche Aspekte des modulartigen Aufbaus umfassen grundsätzliches Verwaltungswissen und politisches sowie interkulturelles Basiswissen. Zusätzlich werden Schlüsselkompetenzen wie der Umgang mit Konflikten oder Sozialkompetenzen gewünscht. Fachliche Kompetenz wird in der Wissenschaft höher bewertet, gilt jedoch in der Arbeit im Integrationsbereich als der sozialen Kompetenz nachgereiht, die gegenüber der Bevölkerung und der Politik benötigt wird. Gefordert werden feministische, emanzipatorische Ansätze, Gesundheit, Persönlichkeitsbildung im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse, Case- und Diversity-Management, Soziologie sowie Kultur- und Sozialanthropologie. Für einen Teil der Module, z.B. Verwaltung, wird vorgeschlagen, dass diese über interne Fortbildungen absolviert und angerechnet werden könnten. Daraus würde der Vorteil einer Dezentralisierung resultieren. Weitere wichtige inhaltliche Aspekte betreffen das Recht: hier vor allem Asylrecht, Fremdenrecht und Sozialrecht. Zentraler Bestandteil der Ausbildung sind Ausbildungen im Bereich der Kommunikation und Vermittlung von Inhalten, die sogenannten „Soft Skills“ könnten in sozialarbeiterischen Grundkenntnissen enthalten sein.

Klare Rahmenbedingungen seitens des Dienstgebers müssten sein, dass die Ausbildung über Dienstfreistellungen absolviert werden kann und, als Zeichen der Wertschätzung, die Kosten übernommen werden.

Zusätzlich sind Vorgaben des Bundes zu klären. Parallel zu einer Ausbildung wird es als sinnvoll erachtet, dass ein eigener Budgetposten geschaffen wird und in einem Leitbild verbindliche Zielvorgaben und Kompetenzen festgelegt werden.

#### 10.1.3.1.2 *Argumente gegen einen eigenen Lehrgang*

Gegen einen eigenen Lehrgang „Integrationsfachkraft“ sprechen in einigen Städten die starren politischen Strukturen. Wenn sich die oberen Ebenen nicht des Themas annehmen, werden auch Hochqualifizierte nichts ausrichten können. Ein Lehrgang könnte stattdessen durch eine Grundausbildung für die obersten Hierarchieebenen (z. B. Bürgermeister, Stadtamtsdirektor, Personalleiter) ersetzt werden. In einigen Städten können sich die MitarbeiterInnen die Fächer für die Dienstprüfung aussuchen, was von der Stadt auch finanziell abgedeckt wird, und es bestehen bereits ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Statt einer reinen Ausbildung „Integrationsfachkraft“ wäre eine modulare Ausbildung sinnvoller, bei der auch singuläre Module besucht werden können. Dies käme der Arbeit, die eng an politische oder Verwaltungsstrukturen gebunden ist, in den einzelnen Kommunen eher entgegen. Die Bezeichnung „Integrationsfachkraft“ wird als Beschränkung der Menschen, die diese Arbeit verrichten, empfunden. Gegen eine eigene Ausbildung sprechen die heterogenen Bedürfnisse von großen und kleinen Städten, da Letztere ohne eigene Ausbildung vom Schulwesen ausgehend starten könnten. Als zielführender wird der Unterricht in Empowerment-Ansätzen erachtet, da damit das Problem vermieden werden kann, dass sich eine Gruppe benachteiligt fühlt, wenn interkulturelle MitarbeiterInnen aus anderen Gruppen kommen, die Maßnahmen aber allen offenstehen sollten.

Mit der Schaffung eines Lehrganges wird ein grundlegender, alternativer Problemlösungsansatz übersehen, nämlich, dass eigentlich von Gleichstellung ausgegangen werden sollte. Prinzipiell ist dies ein Denkproblem, das mit dem Versteifen auf wenige Probleme von generellen Problemen ablenkt, die allen gemeinsam sind. Es ist also die Frage, ob eine Ausbildung, bei der ungewiss ist, ob sie allen Integrationsbeauftragten den gleichen Standard bieten kann, überhaupt Standardisierung zum Ziel haben sollte. Ein weiteres Argument gegen eine formalisierte Ausrichtung der Tätigkeit im Integrationsbereich ist, dass ein Grundzugang zu den Menschen nur bedingt gelehrt werden kann bzw. dass fehlende Empathie auch von einer Ausbildung nicht kompensiert werden kann.

Finanziell spricht die prekäre Situation vieler Kommunen gegen einen eigenen Lehrgang. Bereits bestehende Angebote, etwa eine acht- bis zehntägige Ausbildung über das BMI, kosten einige tausend Euro. Im Gegensatz dazu hätten private Unternehmen die Möglichkeit, Weiterbildungen für ihre MitarbeiterInnen über das ESF-Programm zu finanzieren. Einige der Befragten bevorzugen praxisnahe Fortbildungen bzw. sind die Verwaltungsebenen in kleineren Kommunen sehr schnell bekannt und die Strukturen können sich von Legislaturperiode zu Legislaturperiode schnell ändern.

## 11 Der aktuelle Ausbildungsstand österreichischer Integrationsfachkräfte

In einer Bewertung der hier gewonnenen Ergebnisse und mit Blick auf mögliche Antworten in Richtung zukünftiger (akademischer) Qualifikationsangebote für Integrationsarbeit wird hier nun eine SWOT-Analyse (Stärken, Schwächen, Förderliches, Hemmendes) des aktuellen Qualifikationsstandes versucht.

### 11.1 Die Stärken

Die wesentlichste Stärke der Tätigkeit der befragten Integrationsfachkräfte besteht in ihrer Pioniersituation. Die meisten dieser Stellen und die dazugehörige Infrastruktur wurden erst in den letzten zehn Jahren geschaffen, die meisten sind die Ersten an dieser Stelle und verfügen daher über keine direkten Vorbilder in ihrer Kommune. Diese pionierhafte Tätigkeit kann daher durchaus als „Arbeit mit Mission“ (Anastasiadis et al. 2003) verstanden werden, als reale Möglichkeit, die kommunale Wirklichkeit der eigenen Stadt/Gemeinde aktiv mitzugestalten.

Als weitere Stärke (zugleich aber auch als Schwäche) wird die Heterogenität der Aufgaben gesehen, sowohl innerhalb der einzelnen Stadt/Gemeinde als auch im Vergleich (Benchmarking) zwischen den Kommunen. Dies ermöglicht flexibles und problemnahes Agieren auf oft geringer Formalisierungs- und Hierarchieebene.

Auch das durch die Bank hohe und stark ausdifferenzierte Qualifikationsniveau kann als Stärke der hier vorgefundenen Situation bezeichnet werden. Denn auch dies schafft und erweitert die Basis für flexibles und problemsprechendes Agieren. Aber es bildet auch die Grundlage für kontroverielle Diskussionen über die Sinnhaftigkeit einer einheitlichen (vereinheitlichenden) Ausbildung auf postsekundärem Niveau.

### 11.2 Die Schwächen

Die erwähnte Heterogenität muss aber auch als Schwäche der vorgefundenen Situation qualifiziert werden, denn sie erschwert Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung für die kommunale Integrationsarbeit. Auch die Situation einer sehr heterogenen Ausbildungsstruktur für die eigentlich gleiche Tätigkeit kann als Schwäche bezeichnet werden, vor allem für die Zeit, in der die Pioniersituation verlassen wird und personenunabhängige Strukturen (z. B. manifestiert durch ausführliche Stellenbeschreibungen) geschaffen werden.

Eine weitere Schwäche, die sich sowohl auf die Tätigkeit als auch auf die Ausbildung auswirkt, ist die sich aus der Querschnittsmaterie ergebende Allzuständigkeit, die gleichzeitig eine Nichtzuständigkeit in (fast) allen Sachfragen ist, da die Zuständigkeiten für diese in den (hierarchisch auf gleicher Ebene liegenden) Fachressorts liegen. Wie die Erfahrungen der Strategie „Health in all Policies“ (Haas/Horvath 2010) zeigen, sollte eine Querschnittsmaterie politisch auf der obersten (exekutiven) Entscheidungsebene angesiedelt sein, um tatsächliche Handlungsfreiheit in allen Ressortangelegenheiten, die von dieser Materie berührt werden, zu haben.

Die sich aus der Pioniersituation ergebende Tatsache, dass nahezu überall die Stelle ohne konkrete Vorbilder, ohne Vorgaben und in der Regel auch ohne Job Description aufgebaut werden muss, kann durchaus auch als Schwäche bezeichnet werden. Denn hier muss in jeder Stadt die (im Prinzip gleiche) Entwicklung neuerlich durchlaufen werden, muss überall „das Rad neu erfunden“ werden.

### 11.3 Förderliche Rahmenbedingungen

Als förderliche Rahmenbedingungen werden die jeweiligen politischen Strukturen der Städte, die hier untersucht werden konnten, gesehen. Das Thema „Integration“ muss in der konkreten kommunalen Politik vorhanden sein, um auch auf Verwaltungsebene etabliert werden zu können. Als förderlich werden auch die überregionalen Unterstützungsstrukturen gesehen, vor allem durch die Integrationsarbeit von Bundesländern und ihren Integrationsleitbildern, aber auch die Koordinierungstätigkeit des Integrationsfachausschusses des Städtebundes wird von den Befragten als unterstützend gesehen. Letztendlich für die kommunale Integrationsarbeit ebenfalls als förderlich angesehen werden müssen die Existenz eines eigenen Staatssekretariates für Integrationsfragen und die von diesem Ressort ausgehenden Impulse auf Ebene der Politik und der Verwaltung.

### 11.4 Hemmende Rahmenbedingungen

Als wesentliche hemmende Rahmenbedingung werden die knappen Ressourcen gesehen, das betrifft sowohl das in der Regel knappe direkt für Integrationsarbeit verfügbare Budget als auch die knappe ressourcenmäßige Ausstattung der Integrationsarbeit – auch in direktem Vergleich zu anderen Aufgabenbereichen der jeweiligen Gemeinden.

Insgesamt ist das in Österreich auf allen politischen und organisatorischen Ebenen und vor allem in der öffentlichen (veröffentlichten) Meinung weit verbreitete integrationsfeindliche Klima als hemmende Rahmenbedingung für kommunale Integrationsarbeit zu sehen. Gerade weil es sich um ein politisch kontroversiell diskutiertes Thema handelt, kann in diesem Bereich oft nicht mit der nötigen Öffentlichkeitswirksamkeit gearbeitet werden.

### 11.5 Zusammenfassend

Die Integrationsarbeit der hier untersuchten österreichischen Kommunen steht im Spannungsverhältnis von Recht, Politik und Sozialem. Integrationsarbeit bildet hier eine Querschnittsmaterie. Dabei unterscheidet sich die rechtliche Integration (formale Integration in bestehende oder adaptierte Rechtssysteme) wesentlich von der strukturellen Integration (Schaffung inklusiver, nicht ausgrenzender Lebensbedingungen). Innerhalb der insgesamt exklusionsbedrohten Gruppe der MigrantInnen gibt es mehrere, hierarchisch geordnete und unterschiedlich intensiv exklusionsbedrohte Gruppen: erstens BürgerInnen aus EWR-Staaten, wiederum (immer noch) unterteilt in BürgerInnen aus Staaten, die keiner Zugangsbehinderung am Arbeitsmarkt unterworfen sind, und solche, die sich am Arbeitsmarkt nicht frei bewegen können oder bis vor kurzem konnten, an zweiter Stelle BürgerInnen aus sogenannten Drittstaaten mit legalen Aufenthalt und an dritter Stelle Personen ohne legalen Aufenthalt oder subsidiär aufenthaltsberechtigte Personen. Integrationsarbeit muss hier ein differenziertes, zielgerichtetes Inklusionsmanagement mit knappen Ressourcen und starkem politischen und medialen Gegenwind umsetzen (können).

Den Städten und Gemeinden, also den Orten, die mit allen ihren Stärken und Schwächen am unmittelbarsten von den Menschen, die hier leben, erlebt und gestaltet werden, kommt in diesem Inklusionsmanagement eine besondere Bedeutung zu. Das macht die besondere, sich von anderen kommunalen Funktionen und Aufgabenbereichen unterscheidende Situation der kommunalen Integrationsarbeit aus.

Eine eigene postsekundäre Ausbildung kann hier einen Beitrag zur Vereinheitlichung und damit zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung leisten, wenn es ihr gelingt, auf die Heterogenität der Anforderungen einzugehen und auf diesen aufzubauen, und wenn sie in der Lage ist, die Stärken der Pioniersituation dieses Arbeitsfeldes in den meisten Städten produktiv zu nutzen und mit einem Angebot zur vertiefenden Vernetzung, zum Informations- und Vorbildertransfer und letztendlich zu einem produktiven Benchmarking zu verbinden.

## 12 Ausbildung zur Integrationsfachkraft – Ein Vorschlag

### 12.1 Qualifizierungsmöglichkeiten

Die Qualifizierung der Integrationsverantwortlichen der österreichischen Städte stellt sich als sehr heterogen dar, sowohl die Primärqualifikation (Ausbildung vor Antritt der Funktion/Stelle) als auch die fachspezifische Aus- und Fortbildung ist sehr breit gefächert. Spezifisch ausgebildete Personen sind nicht oder kaum zu finden. In der gegenwärtigen Stellung als mehr oder weniger entwickelte „Pioniertätigkeit“ (nahezu alle befragten Integrationsbeauftragten sind die erste „Generation“ in dieser Funktion/Stelle) ist eine strukturierte Ausbildung auch nicht notwendig. Allerdings könnte eine gemeinsame Aus- und Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung eines einheitlichen österreichischen Berufs- und Funktionsbildes von Integrationsbeauftragten schaffen und damit ein wesentliches Element der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung von Integrationsarbeit in österreichischen Kommunen werden. Eine akademische (Master-)Ausbildung würde darüber hinaus in ihrer obligatorischen Verbindung von Lehre und angewandter Forschung einen wesentlichen Beitrag zu einer autochthonen österreichischen akademischen Integrationsforschung leisten. Durch die hier zu erstellenden Masterthesen würde bald eine akademisch qualitätsgesicherte Bibliothek österreichischer Studien zu kommunaler Integrationsarbeit und ihren Problemen und Lösungsansätzen entstehen.

In den Jahren 2011 und 2012 hat eine kleine Arbeitsgruppe des Integrationsfachausschusses des Österreichischen Städtebundes einen grundlegenden Vorschlag zu einem Masterlehrgang „Integrationsbeauftragte/-r“ erarbeitet. Diese Überlegungen bilden die Grundlage des folgenden Kapitels.

### 12.2 Ziele des Lehrganges / Erwartungen

Mit der zunehmenden Eigendynamik der Zuwanderungen nach Österreich und Europa rückt der Umgang mit der steigenden ethnischen, kulturellen und religiösen Vielfalt ins politische und gesellschaftliche Rampenlicht. Migrationen beeinflussen die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Zusammensetzung der Gesellschaft und bleiben nicht ohne Einfluss. Das gilt auch für die Integrationspolitik der österreichischen Städte. Personen, die im Integrationsbereich tätig sind, benötigen für ihre alltägliche Arbeit ein breit gefächertes Wissen, das sie sich oftmals durch Eigeninitiative und ohne fremde Unterstützung bzw. aufgrund ihrer Berufserfahrung aneignen müssen.

Aus diesen Überlegungen entstand das Konzept eines Masterlehrganges „Integrationsfachkraft“.

#### 12.2.1 Ziel des Lehrganges

In diesem Lehrgang sollen die Kompetenzen zur Analyse, Bewertung und aktiven Steuerung der Prozesse und Mechanismen, die mit Migration und Heterogenität der Gesellschaft zusammenhängen, vermittelt werden, damit die TeilnehmerInnen das vermittelte Wissen in ihrer täglichen Arbeit als Instrument einbauen bzw. anwenden können. Der zu erreichende Master-Abschluss kann einen zusätzlichen Nutzen dieser Ausbildung für die TeilnehmerInnen (und damit einen zusätzlichen Anreiz) bilden, wertet sie aber auch in ihrem integrationspolitischen Wirkungsfeld auf. Der Lehrgang soll daher erstens das für die Integrationsarbeit notwendige Rüstzeug vermitteln, und zweitens soll er mit den entsprechenden Zertifikaten die Tätigkeit vor Ort aufwerten. Mit den Master-Thesen wird gleichzeitig ein **Wissensstock** über Integration in Österreichs Städten aufgebaut.

### 12.2.2 Zielgruppe(n) des Lehrganges

Personen, die in der kommunalen Integrationsarbeit (Kommunen, NGOs, religiöse Gemeinschaften) tätig sind, Beschäftigte und FunktionärInnen in Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung, Beschäftigte in Kindergärten, Schulen, Spitälern, Pflegeheimen etc. sowie an einer Zusatzqualifikation Interessierte in verschiedenen Sozial-, Lehr- und Gesundheitsberufen.

### 12.2.3 Angestrebte Ausbildung

Angestrebt wird ein viersemestriges Masterstudium (in Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule) für Personen mit Studienberechtigung zu einem österreichischen Masterstudium (akademischer Abschluss zumindest auf der Ebene des Bachelors); für alle anderen TeilnehmerInnen wird ein adäquater akademischer Abschluss (eventuell unter Weglassen der Masterarbeit) angestrebt.

Sinnvoll ist daher, die zu entwickelnde Ausbildung auf drei Ebenen besuchen und abschließen zu können:

**Zertifikatslehrgang:** Dieser besteht aus zumindest drei Modulen des Masterlehrganges und schließt mit einem akademischen Zertifikat ab. Zutrittsvoraussetzung ist eine einschlägige Beschäftigung über zumindest bereits drei Jahre.

**Akademischer Lehrgang:** Dieser besteht aus der Absolvierung aller Module, ausgenommen der Masterthesis. Zulassungsvoraussetzung ist die Hochschulreife (Matura oder vergleichbarer Abschluss).

**Masterlehrgang:** Mit dem Abschluss des gesamten viersemestrigen Studiums und dem Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit wird der Mastertitel erworben. Zulassungsvoraussetzung zu diesem Studium ist ein akademischer Abschluss zumindest auf Bachelorebene.

Rahmenvorgabe für den Lehrgang ist das Bologna-Modell. Dieses sieht für ein Masterstudium vier Semester vor; jedes Semester besteht aus 30 ECTS Workload (1 ECTS entspricht 25 Arbeitsstunden, die in Präsenzlehre, Fernlehre und Aufgabenbearbeitung erbracht werden können) und beinhaltet eine Masterthesis im Ausmaß von 20–30 ECTS. Die Lehrinhalte werden in Modulen gruppiert, wobei die Module ein, zwei und in einem Fall vier Semester dauern.

### 12.3 Modulüberblick

Parallel zu den Erhebungsschritten hat eine kleine Arbeitsgruppe im ersten Halbjahr 2012 bereits einen möglichen Masterlehrgang skizziert und die Modulgliederung entworfen.

Gesamtes Studium: 4 Semester, 120 ECTS (= 30 ECTS pro Semester)  
1 ECTS sind 25 Stunden *Workload*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	Empirische Sozialforschung 8 ECTS				Migrationssoziologie Ethnologie 14 ECTS							Geschichte, Politik, Wirtschaft 4 ECTS					Recht 1 6 ECTS					OE, PE, QM, Konfliktbewältigung 12 ECTS					Selbst- erfahrung 12 ECTS				
												Kommunikation, Medien, PR 6 ECTS							Recht 2 4 ECTS												
	Masterthesis 30 ECTS																Sozialpolitik 8 ECTS				Im Feld 5 ECTS			Rhetorik 3 ECTS							
																				Verwaltung 3 ECTS		Stadtsoziologie 5 ECTS									



Daraus ergeben sich folgende Module:

- ESF: Empirische Sozialforschung (8 ECTS, 1. und 2. Semester) mit Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens, quantitative Forschung und Statistik, qualitative Forschung
- MigEt: Migrationssoziologie (14 ECTS, 1. und 2. Semester) mit Ethnologie, Kultur, Familie, Religion, Identität
- GPW: Geschichte, Politik, Wirtschaft (4 ECTS, 1. Semester)
- R1: Recht 1 (6 ECTS, 1. Semester) mit Grundlagen des Rechts, Fremdenrecht, Menschenrechte, Verfassungsrecht
- R2: Recht 2 (4 ECTS, 2. Semester) mit Verwaltungsrecht, Arbeits- und Sozialrecht
- OE: Organisationsentwicklung (12 ECTS, 1. und 2. Semester) mit Organisationsentwicklung, Personalmanagement, Qualitätsmanagement, Konfliktmanagement
- SE: Selbsterfahrung (12 ECTS, 1. bis 4. Semester) mit Supervision, Coaching, Selbsterfahrung, Mentoring, wobei durchgängige Mentoringgruppen für alle vier Semester angestrebt werden
- KMP: Kommunikation (6 ECTS, 2. Semester) mit Medien, PR, Grundzüge der Sprach- und Ausdruckswissenschaften
- MT: Masterthesis (30 ECTS, 3. und 4. Semester) mit Arbeit an der Thesis, Thesenseminar, Abschlussprüfung
- SoPo: Sozialpolitik (8 ECTS, 3. und 4. Semester) mit Struktur des Sozialstaates, wohlfahrtsstaatliche Dienstleistungserbringung, Gesundheit und Pflege, Inklusion – Exklusion, soziale Netze
- Feld: Arbeiten im Feld (5 ECTS, 3. Semester) – entweder kleine Feldstudien oder Kurzpraktika
- Rh: Rhetorik (3 ECTS, 3. Semester)
- VW: Verwaltung (3 ECTS, 4. Semester), Zurechtfinden in Verwaltungsstrukturen
- Stadt: Stadtsoziologie (5 ECTS, 4. Semester) mit Verständnis der Stadtentwicklungsprozesse

## 12.4 Organisation

Dieser – letztendlich dreistufige – Lehrgang (Zertifikatslehrgang, Akademischer Lehrgang, Masterlehrgang) kann entweder als Ausbildungs- oder als Fortbildungslehrgang abgehalten werden. Als Träger soll neben dem Österreichischen Städtebund eine Hochschule (Fachhochschule oder Universität) gefunden werden.

### 12.4.1 Ausbildungslehrgang

Als Ausbildungslehrgang wäre dieser Masterlehrgang in das ordentliche Studienprogramm einer Fachhochschule zu integrieren und über die allgemeine Studienplatzfinanzierung zu finanzieren. Die studentische finanzielle Beteiligung würde ausschließlich in den gesetzlichen Studiengebühren (derzeit 363 € / Semester) bestehen. Die Etablierung ist nur möglich, wenn es die Möglichkeit und Bereitschaft seitens des zuständigen Wissenschaftsministeriums gibt, diesen Masterlehrgang und die damit verbundenen Studienplätze (zusätzlich) zu finanzieren. Das akademische Berufsbild müsste genauer (den Bestimmungen des FHStG folgend) definiert werden.

Für den Zertifikatslehrgang und den akademischen Lehrgang müsste in diesem Fall eine Sonderform (Finanzierung, Teilnahme) gefunden werden.

### 12.4.2 Fortbildungslehrgang

Als Fortbildungslehrgang könnte der dreistufige Lehrgang (Zertifikat, Akademischer Lehrgang, Masterlehrgang) an jeder Hochschule (Fachhochschule, Universität) etabliert werden. Dieser Fortbildungslehrgang müsste sich auf jeder der drei Ebenen durch Studiengebühren und Zuschüsse vollständig selbst finanzieren. Die Abschlüsse wären dennoch anerkannte akademische Abschlüsse, die national und international von jeder Bildungseinrichtung anerkannt werden (da sie auf ECTS-Basis aufgebaut sind).

### 12.4.3 Umsetzung

Für die Vorbereitung und Einführung des Lehrganges, gerechnet vom Vertragsabschluss mit einer Bildungseinrichtung bis zum ersten Studientag, sind etwa vier Semester zu veranschlagen. Notwendige Aufgaben sind:

**Inhaltlich:** Ausformulierung der Inhalte und Gliederung der Lehrveranstaltung, Abstimmung der Inhalte im Detail, Festlegung der Pflichtliteratur

**Personell:** Festlegung der Studiengangsleitung und der Lehrenden (des Kernteams)

**Finanziell:** Abklärung und (vertragliche) Absicherung der Finanzierung

**Organisatorisch:** Akademische Akkreditierung (Zulassung) des/der Lehrgänge nach dem im FHStG vorgeschriebenen Modus durch die Hochschule, an der diese Aus-/Fortbildung stattfinden wird.

**Studierende:** Entsprechende Werbung und entsprechendes Aufnahmeverfahren (Zulassung der Studierenden)

## 13 Anhang

### 13.1 Literatur

Amtsblatt der Europäischen Union (2003): Verordnung (EG) Nr. 343/2003 DES RATES vom 18. Februar 2003 zur Festlegung der Kriterien und Verfahren zur Bestimmung des Mitgliedstaates, der für die Prüfung eines von einem Drittstaatsangehörigen in einem Mitgliedstaat gestellten Asylantrags zuständig ist. Brüssel, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:050:0001:0010:DE:PDF> am 14.11.2012.

Anastasiadis, Maria / Essl, Günter / Riesenfelder, Andreas / Schmid, Tom / Wetzels, Petra (2003): Der Dritte Sektor in Wien – Zukunftsmarkt der Beschäftigung? Wien.

Atteslander, Peter (2000): Methoden der empirischen Sozialforschung. 9. Auflage, Berlin – New York.

BMASK (Hrg.) (2011): Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung in Österreich. Ergebnisse aus EU-SILC 2010. Studie der Statistik Austria im Auftrag des BMASK. Wien.

BUNDESMINISTERIUM für INNERES (2011): Asylstatistik November 2011.

Bortz, Jürgen / Döring, Nicola (2002): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 3. Auflage, Berlin.

Çinar, Dilek (2007): Integration vor Einbürgerung: die Staatsbürgerschaftsnovelle 2005. In: Fassmann, Heinz (Hrg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001–2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/Celovec, 41–46.

Europäische Gemeinschaften (1997): Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte, <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-de.pdf> am 13.11.2012.

Europäische Union (2006): Konsolidierte Fassung des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, [http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/12002M/pdf/12002M\\_DE.pdf](http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/12002M/pdf/12002M_DE.pdf) am 13.11.2012.

European Court of Human Rights (2010): Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten in der Fassung der Protokolle Nr. 11 und 14 samt Zusatzprotokoll und Protokolle Nr. 4, 6, 7, 12 und 13, [http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/F45A65CD-38BE-4FF7-8284-EE6C2BE36FB7/0/GER\\_CONV.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/F45A65CD-38BE-4FF7-8284-EE6C2BE36FB7/0/GER_CONV.pdf) am 13.11.2012.

Fassmann, Heinz / Fenzl, Heide-Marie (2003): Asyl und Flucht. In: Fassmann, Heinz / Stacher, Irene (Hrg.): Österreichischer Migrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Klagenfurt/Celovec, 284–304.

Ghousuddin, Mir (o. J.): Zurück nach Afghanistan. Interviews mit Rückkehrern aus Österreich, [http://www.asyl.at/projekte/evrp/evrp\\_bericht\\_afghanistan.pdf](http://www.asyl.at/projekte/evrp/evrp_bericht_afghanistan.pdf) am 29.11.2012.

Grasl, Alexandra (2002): MigrantInnen als Akteure in der österreichischen Politik. Politische Partizipation der neuen Minderheiten: Teilhabemöglichkeiten und -barrieren, erste Erfahrungen ethnischer MandatsträgerInnen. Diplomarbeit an der Universität Wien.

Han, Petrus (2000): Soziologie der Migration. 2. Auflage, Stuttgart.

Haas, Sabine / Horvath, Ilonka (2010): Gesundheit nachhaltig fördern. Health in All Policies und Health Impact Assessment. In: Soziale Sicherheit. Heft 9/2010. Wien. 458–461.

Höpflinger, François (1997): Bevölkerungssoziologie. Eine Einführung in bevölkerungssoziologische Ansätze und demographische Prozesse. Weinheim, München.

Klimont, Jeanette et al. (2008): Sozio-demographische und sozio-ökonomische Determinanten von Gesundheit. Auswertungen der Daten aus der Österreichischen Gesundheitsbefragung 2006/2007. Wien.

Lebhart, Gustav / Marik-Lebeck, Stephan (2007). Segregation nach dem Migrationshintergrund. In: Fassmann, Heinz (Hrg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001–2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/Celovec, 331–332.

Malzberg, Benjamin (1980): Social and Biological Aspects of Mental Disease. New York.

Perchinig, Bernhard (2008): Integration gelingt. In: Österreichische Gemeindezeitung 2/2008. Wien, 9–11.

Peyrou, Florencia (2006): Citizenship and history: Historiographic approaches to citizenship. In: Ellis, Steven G. / Hálfanarson, Gudmundur / Isaacs, Ann Katherine (ed.): Citizenship in historical perspective. Pisa, 1–23.

Reiner, Christian (2008): Brain Drain und Brain Gain auf Österreichisch, online unter <http://diepresse.com/home/meinung/gastkommentar/417170/Brain-Drain-und-Brain-Gain-auf-Oesterreichisch> am 30.11.2012.

Reinprecht, Christoph (2006): Nach der Gastarbeit. Prekäres Altern in der Einwanderungsgesellschaft. Wien.

Reiterer, Albert F. (2003): Gesellschaft in Österreich. Struktur und Wandel im globalen Vergleich. 3., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Wien.

Schumacher, Sebastian (2008): Die Neuorganisation der Zuwanderung durch das Fremdenrechtspaket 2005. KMI Working Paper Series Nr. 12, Wien.

Schmid, Tom (2010): Was meinen die Menschen, wenn sie „Integration“ sagen? In: Österreichische Gemeindezeitung 9/2010. Wien, 8–12.

Simmel, Georg (2002): Exkurs über den Fremden. In: Merz-Benz, Peter-Ulrich / Wagner, Gerhard (Hrg.): Der Fremde als sozialer Typus. Klassische soziologische Texte zu einem aktuellen Phänomen. Konstanz, 47–53.

Statistik Austria (2010): Statistisches Jahrbuch für Migration und Integration 2010: Integration je nach Zuwanderergruppen unterschiedlich fortgeschritten. Wien. Gefunden am 2.12.2012 in [http://www.statistik.at/web\\_de/dynamic/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung\\_nach\\_migrationshintergrund/051839](http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/051839) am 9.12.2012.

Statistik Austria / Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (2011): Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2011. Wien.

Thränhardt, Dietrich (2008): Migrations- und Integrationsbericht – ein Strukturvergleich Österreich-Deutschland. KMI Working Paper Series Nr. 13, Wien.

Trebbe, Joachim (2009): Ethnische Minderheiten, Massenmedien und Integration. Eine Untersuchung zu massenmedialer Repräsentation und Medienwirkungen. Wiesbaden.

United Nations (2000): Protocol to prevent, suppress and punish Trafficking in Persons, especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against transnational organized Crime.

Unterwurzacher, Anne (2006): Migrantische Armutslagen. In: Till, Matthias / Till-Tentschert, Ursula (Hrg.): Armutslagen in Wien. Empirische Befunde zur Arbeits-, Geld- und Wohnsituation sowie spezifischen Disparitäten nach Migrationshintergrund und Geschlecht. Wien, 87–105.

Vogl, Mathias (2007): Die jüngere Entwicklung im Bereich des Asyl- und Fremdenrechts. In: Fassmann, Heinz (Hrg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001–2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt/Celovec, 19–41.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum: Qualitative Sozialforschung. Nr. 1, 1. Jg., <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2520> am 5.11.2012.

### 13.2 Die tabellarischen Übersichten

Abbildung 1:	Zielgruppen der Integrationsarbeit	18
Abbildung 2:	Entwicklungen in der Arbeit der Integrationsbeauftragten	20
Abbildung 3:	Armutgefährdungsquoten nach Staatsbürgerschaft	21
Abbildung 4:	Erkrankungsrisiko der migrantischen Bevölkerung	22
Abbildung 5:	Zentrale Integrationsmaßnahmen nach Stadt/Gemeinde	24
Abbildung 6:	Strategische Veränderungen in der Integrationsarbeit	29
Abbildung 7:	Gründe für die Schaffung eines Integrationsleitbildes	32
Abbildung 8:	Gründe für ein fehlendes Integrationsleitbild	41
Abbildung 9:	Leitbildähnliche Texte in österreichischen Städten und Gemeinden	42
Abbildung 10:	Höchste abgeschlossene Schulbildung	44
Abbildung 11:	Abgeschlossene Hochschulbildungen	45
Abbildung 12:	Berufliche Erfahrung im Integrationsbereich	46
Abbildung 13:	Ehrenamtliche Tätigkeit im Integrationsbereich	47
Abbildung 14:	Weitere Qualifikationen	48
Abbildung 15:	Wege in die Integrationsarbeit	51
Abbildung 16:	Einrichtung des Amtes „Integrationsbeauftragte/-r“	52

### 13.3 Der Fragebogen

**Sehr geehrte Damen und Herren!**

**Integrationsarbeit ist ein Schwerpunkt österreichischer Städte und Gemeinden. So unterschiedlich die Voraussetzungen in den einzelnen Städten und Gemeinden sind, so unterschiedlich sind auch die Ansätze und Herangehensweisen. Das stellt für die Entwicklung eines Bildungsangebotes für kommunale Integrationsfachkräfte eine Herausforderung dar. Ausführliches Wissen über den Qualifikationsstand und die Qualifikationsbedürfnisse der kommunalen Integrationsfachkräfte ist eine Voraussetzung, sich diesen Herausforderungen systematischer zu stellen als bisher. Deswegen führt der Österreichische Städtebund gemeinsam mit der Sozialökonomischen Forschungsstelle diese durch das Integrationsstaatssekretariat des Innenministeriums geförderte Befragung durch. Ihre tatkräftige Mitarbeit trägt wesentlich zum Erfolg der Erhebung bei. Wir ersuchen Sie daher, diesen Fragebogen nach Möglichkeit bis 31. Juli online auszufüllen und abzuschicken, und bedanken uns für Ihre Mitarbeit.**

Mag.<sup>a</sup> (FH) Sevim Aksakalli  
Österreichischer Städtebund

Prof. (FH) Dr. Tom Schmid  
Sozialökonomische Forschungsstelle

Für weitere Informationen oder etwaige Rückfragen stehen wir Ihnen unter [sevim.aksakalli@staedtebund.gv.at](mailto:sevim.aksakalli@staedtebund.gv.at) oder [tom.schmid@sfs-research.at](mailto:tom.schmid@sfs-research.at) gerne zur Verfügung.

Wir ersuchen Sie um Angabe Ihres Namens und einer Telefonnummer, falls Rückfragen notwendig sein sollten. Die Auswertung erfolgt aber **absolut anonym**.

Dieser Fragebogen wird ausgefüllt von: .....

Telefonnummer für Rückfragen: .....

Für welche Stadt/Gemeinde füllen Sie den Fragebogen aus: .....

**1 ZU BEGINN**

1.1 Wie lange sind Sie bereits im Integrationsbereich tätig? (Bitte die Jahreszahl angeben)

Seit

1.2 In welcher Funktion füllen Sie den Fragebogen aus?

- Mitglied des Gemeinderates
- Mitglied des Stadtrates
- Angestellt bei der Stadt/Gemeinde
- Vertragspartner der Stadt/Gemeinde (z. B. über Werkvertrag)
- Sonstiges, und zwar .....

**2 ARBEIT/TÄTIGKEITSBEREICHE**

2.1 Wie viel Prozent der Stadt-/Gemeindebevölkerung haben einen Migrationshintergrund (geschätzt)?

.....

2.2 Welche Nationalitäten (ohne österreichische StaatsbürgerInnen) sind in Ihrer Stadt/Gemeinde hauptsächlich vertreten?

.....

.....

.....

.....

2.3 Bitte skizzieren Sie zentrale Maßnahmen Ihrer Integrationsarbeit

.....

.....

.....

2.4 Welche integrationspolitischen Maßnahmen werden in Zusammenarbeit mit den politisch Verantwortlichen in Ihrer Stadt/Gemeinde umgesetzt?

.....

.....

.....

2.5 Nennen Sie bitte zentrale Herausforderungen Ihrer Integrationsarbeit

.....

.....

2.6 Wir nennen Ihnen nun einige Punkte und möchten wissen, ob diese in Ihre tägliche Arbeit einfließen. Falls Sie „Ja“ ankreuzen, nennen Sie uns bitte gegebenenfalls erläuternde Stichworte dazu. Falls diese Bereiche Ihre tägliche Arbeit nicht betreffen, kreuzen Sie bitte „Nein“ an und gehen weiter zum nächsten Punkt.

2.6.1 Fließen soziodemographische Entwicklungen (z.B. Veränderungen des MigrantInnenanteils) in Ihre tägliche Arbeit ein?

Ja

Stichworte: .....

Nein

2.6.2 Sind Sie in Ihrer täglichen Arbeit mit fremdenrechtlichen Fragen konfrontiert?

Ja

Stichworte: .....

Nein

2.6.3 Sind Sie in Ihrer Arbeit mit Asylfragen befasst?

Ja

Stichworte: .....

Nein

2.6.4 Sind bildungspolitische Fragen Bestandteil Ihrer Arbeit?

Ja

Stichworte: .....

Nein

2.6.5 Sind Sie in Ihrer täglichen Arbeit mit gesundheitspolitischen Fragen befasst?

Ja

Stichworte: .....

Nein

2.6.6 Sind sozialpolitische Fragen Teil Ihrer täglichen Arbeit?

Ja

Stichworte: .....

Nein

2.6.7 Sind kulturpolitische Themen ein Teil Ihrer Arbeit?

Ja

Stichworte: .....

Nein

2.6.8 Welche sonstigen Entwicklungen fließen in Ihre tägliche Arbeit ein?

Stichworte: .....



**3 IHR WERDEGANG**

3.1 Sind Sie als Integrationsverantwortliche/-r in Ihrer Gemeinde eingesetzt oder nehmen Sie die Integrationsverantwortung neben anderen Verantwortungen wahr?

- als Integrationsfachkraft eingesetzt (bitte weiter mit Frage 3.2)  
 übe die Integrationsverantwortung neben anderen Aufgaben aus (bitte weiter mit Frage 3.3)

3.2 Welche Tätigkeiten haben Sie vor der Stelle einer/-s Integrationsverantwortlichen ausgeübt? Falls Sie mit „Ja“ antworten, geben Sie uns bitte den Bereich an. Falls Sie „Nein“ ankreuzen, klicken Sie bitte auf „Weiter“.

3.2.1 Waren Sie vor Ihrer Tätigkeit als Integrationsverantwortliche/-r in einem anderen Bereich in derselben Stadt tätig?

- Ja  
 Bitte nennen Sie uns diesen Bereich  
 .....  
 Nein

3.2.2 Waren Sie vor Ihrer Tätigkeit als Integrationsverantwortliche/-r in einem anderen Bereich in einer anderen Stadt tätig?

- Ja  
 Bitte nennen Sie uns diesen Bereich  
 .....  
 Nein

3.2.3 Ich war bereits in einer anderen Stadt für die Integrationsarbeit zuständig

- Ja  Nein

3.2.4 Ich bin seit Beginn meiner kommunalen Tätigkeit in der Integrationsarbeit tätig

- Ja  Nein

3.2.5 Sonstiges

- Ja  
 Bitte nennen Sie uns diesen Bereich  
 .....  
 Nein

3.3 Welche Qualifikationen für die Arbeit im Integrationsbereich haben Sie? Falls Sie mit „Ja“ antworten, geben Sie uns bitte den Bereich an, falls Sie „Nein“ ankreuzen, klicken Sie auf „Weiter“

3.3.1 Facheinschlägiges Studium (z. B. Sozialwissenschaftliche Berufe)

- Ja  
 Welches: .....  
 Nein

3.3.2 Berufliche Erfahrung

- Ja  
 Welche: .....  
 Nein

3.3.3 Ehrenamtliche Arbeit im Migrationsbereich (z. B. in Vereinen)

- Ja  
 Wo: .....  
 Nein

3.3.4 Sonstige Qualifikationen

- Ja  
 Welche: .....  
 Nein

3.4 Bitte geben Sie Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung an:

- Pflichtschule  
 Lehre  
 Diplombildung (z. B. Pflege, Soziale Arbeit)  
 Fachschule  
 BMS  
 BHS  
 AHS  
 Fachhochschule  
 Bachelor  Master  Magister (FH)  
 Universität  
 Bachelor  Master  PhD  
 Magister  Doktor

3.5 Wo haben Sie Ihre Schulausbildung abgeschlossen? Falls Sie Ihre Schulausbildung außerhalb Österreichs abgeschlossen haben, gehen Sie bitte weiter zu Frage 3.6. Haben Sie Ihre Schulausbildung in Österreich absolviert, gehen Sie zu Frage 3.7.

- In Österreich  Außerhalb Österreichs

3.6 Ist Ihre Ausbildung in Österreich anerkannt (nostrifiziert)?

- Ja  Nein

3.7 Haben Sie Ausbildung(en) abgebrochen? Falls ja, gehen Sie weiter mit Frage 3.8. Bei nein gehen Sie zu Frage 3.9.

- Ja  Nein

3.8 Welche Ausbildung(en) haben Sie abgebrochen? Nennen Sie uns bitte auch das Land, in dem Sie diese begonnen haben.

Ausbildung: .....  
 Land: .....

3.9 Haben Sie zusätzliche Ausbildungen absolviert? Bitte geben Sie auch an, in welchem Land Sie diese Ausbildungen absolviert haben.

Ausbildung: .....  
 Land: .....

3.10 Ihr Weg in die Integrationsarbeit in Ihrer Gemeinde?

- Übernahme eines ausgeschriebenen Postens
- Zuteilung der Stelle nach längerer Abwesenheit (z. B. Karenz)
- Wechsel aus einem anderen Bereich der Stadt-/Gemeindeverwaltung
- Die Integrationsaufgaben wurden meiner Abteilung zugewiesen
- Als Aufgabe meiner politischen Funktion
- Eigeninitiative (z. B. bei der Einrichtung der Stelle)
- Absolvierte Ausbildung
- Training on the Job (in dieser Funktion)
- Sonstiges .....

3.11 Bitte skizzieren Sie kurz Ihre persönliche Entwicklungsperspektive vor dem Hintergrund Ihrer Integrationsarbeit in der Stadt/Gemeinde aus heutiger Sicht

.....

.....

.....

**4 INTEGRATIONSPOLITISCHE AUSBILDUNG**

4.1 Wenn Sie zurückdenken, was kam zeitlich zuerst?

- Ich habe die Integrationsarbeit übernommen, bevor ich eine entsprechende Ausbildung hatte
- Zuerst kam die Ausbildung, dann die Übernahme der Integrationsverantwortung
- Die Ausbildung und die Übernahme der Verantwortung liefen parallel
- Sonstiges .....

4.2 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem eigenen Wissensstand zu Integrationsfragen?

- Sehr zufrieden
- Zufrieden
- Teilweise zufrieden
- Wenig zufrieden
- Unzufrieden

4.3 Wie schätzen Sie das allgemeine Interesse an einer Ausbildung „Kommunale Integrationsarbeit“ in der Politik ein?

- Sehr großes Interesse
- Großes Interesse
- Teilweises Interesse
- Geringes Interesse
- Sehr geringes Interesse

4.4 Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe dafür?

.....

.....

4.5 Wie schätzen Sie die Akzeptanz der kommunalen Integrationsarbeit in der Bevölkerung Ihrer Stadt/Gemeinde ein?

- Sehr hohe Akzeptanz
- Hohe Akzeptanz
- Teilweise Akzeptanz
- Geringe Akzeptanz
- Sehr geringe Akzeptanz

4.6 Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Gründe dafür?

.....

.....

.....

**5 ORGANISATORISCHE RAHMENBEDINGUNGEN**

5.1 Welchem Teil Ihrer Stadt-/Gemeindeverwaltung sind die Integrationsaufgaben institutionell zugeordnet?

.....

5.2 Wie hoch ist das Budget für die Integrationsarbeit (gegebenenfalls geschätzt) in Ihrer Stadt/Gemeinde im aktuellen Haushaltsjahr? Bitte geben Sie auch den Zeitraum an, für den dieses Budget zur Verfügung steht.

.....

5.3 Wie setzt sich das Budget für die Integrationsarbeit in Ihrer Stadt/Gemeinde zusammen? Bitte geben Sie auch die (geschätzten) Anteile an.

- Mittel der Stadt/Gemeinde Anteil in %:
- Landesmittel Anteil in %:
- Bundesmittel Anteil in %:
- EU Anteil in %:
- Sonstiges ..... Anteil in %:

5.4 Aus welchen Gründen wurde das Amt der/des Integrationsbeauftragten eingerichtet? (Mehrfachnennungen möglich)

- Initiative politischer Gremien (z. B. Parteien)
- Initiative von Einzelpersonen
- Wunsch aus der Bevölkerung
- Partizipation der MigrantInnen
- Ungelöste Probleme im Integrationsbereich
- Bündelung von Fragen zu Integration und Migration
- Schaffung einer zentralen Anlaufstelle
- Vorbildwirkung für andere Kommunen
- Notwendigkeit wurde festgestellt (z. B. durch Studien)
- Vorbildwirkung anderer Kommunen
- Initiative der Wirtschaft
- Initiative von InteressenvertreterInnen
- Sonstiges .....

5.5 Verfügt Ihre Stadt/Gemeinde über ein Integrationsleitbild? Falls Sie „Ja“ ankreuzen, gehen Sie bitte weiter mit Frage 5.6. Falls Sie „Nein“ ankreuzen, klicken Sie auf „Weiter“ und gehen zu Frage 5.9.

- Ja  Nein

5.6 In welchem Jahr wurde dieses Integrationsleitbild eingeführt? Wer hat das Integrationsleitbild entwickelt? Bitte lassen Sie uns dieses an post@staedtebund.gv.at zukommen.

.....

5.7 Warum wurde ein Integrationsleitbild entwickelt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Klare Leitlinien für die Integrationsarbeit  
 Schaffung von verbindlichem Regelwerk  
 Der Stellenwert des Themas Integration soll zum Ausdruck gebracht werden  
 Ein Integrationsleitbild erleichtert die Umsetzung integrationspolitischer Maßnahmen  
 Notwendigkeit/Wunsch aus der Bevölkerung  
 Aufforderung/Anregung seitens des Landes  
 Vorbildwirkung für andere Städte/Gemeinden  
 Integrationsarbeit soll für die Bevölkerung sichtbar sein  
 Aktuellen Entwicklungen in unserer Stadt/Gemeinde soll Rechnung getragen werden  
 Probleme im Bereich Integration  
 Integration ist eine zivilgesellschaftliche Aufgabe  
 Regelmäßige Evaluierung der Integrationsarbeit  
 Sonstiges .....

5.8 Falls bei der Erstellung Ihres Leitbildes andere Leitbilder zum Vorbild genommen wurden: Welche waren dies? Warum wurden diese Leitbilder zum Vorbild genommen? Falls keine anderen Leitbilder verwendet wurden, klicken Sie bitte auf „Weiter“ und gehen zu Frage 5.11.

.....

.....

.....

5.9 Warum besteht in Ihrer Stadt/Gemeinde kein Integrationsleitbild? (Mehrfachnennungen möglich)

- Fehlende Personalressourcen, um ein Integrationsleitbild zu entwickeln  
 Mangelnde finanzielle Kapazitäten  
 Mangelnder politischer Wille  
 Niemand fühlt sich zuständig  
 Handlungsfelder der Integrationsarbeit sind auch ohne Leitbild bekannt  
 Integrationsarbeit hat einen geringen Stellenwert  
 Das Zusammenleben in unserer Stadt/Gemeinde funktioniert auch ohne Leitbild  
 Es ist eines in Arbeit  
 Sonstiges .....

5.10 Ist in Ihrer Stadt ein Integrationsleitbild in Arbeit? Falls ja, geben Sie uns bitte auch an, wann dieses in Kraft tritt.

- Ja

Inkrafttreten des Leitbilds: .....

- Nein

5.11 Gibt es in Ihrer Stadt/Gemeinde leitbildähnliche Texte und Handlungskonzepte für die Integrationsarbeit? Falls ja, nennen Sie uns diese inklusive einer Beschreibung. Bitte lassen Sie uns diese Texte und Handlungskonzepte an post@staedtebund.gv.at zukommen. Falls es keine gibt, gehen Sie bitte weiter zu Frage 6.1.

- Ja  Nein

5.12 Kooperiert Ihre Stadt/Gemeinde bei Integrationsfragen mit anderen Städten/Gemeinden? Falls ja, nennen Sie uns bitte die Bereiche bei Frage 5.13. Falls nein, gehen Sie bitte zu Frage 6.1.

- Ja  Nein

5.13 In welchen Bereichen arbeitet Ihre Stadt/Gemeinde bei Integrationsfragen mit anderen Städten/Gemeinden zusammen? (Mehrfachnennungen möglich)

- Erarbeitung von Integrationsmaßnahmen  
 Umsetzung von Integrationsmaßnahmen  
 Veranstaltungen zu Integrationsthemen  
 Nutzung von Infrastruktur (z. B. Jugendräume)  
 Konfliktmanagement  
 Sonstiges: .....

## 6 VERBESSERUNGSBEDARF

6.1 Sehen Sie Verbesserungsbedarf für die Integrationsarbeit in Ihrer Stadt/Gemeinde? Bei „Ja“ gehen Sie bitte weiter mit Frage 6.2. Wenn Sie „Nein“ ankreuzen, klicken Sie bitte auf „Weiter“ und gehen zu Frage 6.3.

- Ja  Nein

6.2 Wenn ja, wo vor allem? (Mehrfachnennungen möglich)

- Finanzielle Mittel  
 Wille der politischen EntscheidungsträgerInnen  
 Klare Vorstellungen, wie die Integrationsarbeit aussehen soll  
 Umsetzung konkreter Maßnahmen  
 Verbindliches Leitbild  
 Stellenwert der Integrationsarbeit in der Politik  
 Akzeptanz der Integrationsarbeit in der Bevölkerung  
 Wahrnehmung integrationspolitischer Maßnahmen  
 Erreichen der Zielgruppe(n)  
 Integrationswissen in der Stadt-/Gemeindeverwaltung  
 Integrationswissen in der kommunalen Politik  
 Kontinuierliche Weiterentwicklung eines bestehenden Integrationsleitbildes  
 Schaffung eines Integrationsleitbildes  
 Sonstiges .....

6.3 Welche strategischen Veränderungen sind für die Integrationsarbeit in Ihrer Stadt/Gemeinde notwendig? (Mehrfachnennungen möglich)

- Vernetzung der/des Integrationsbeauftragten mit der Politik
- Entwicklung eines Integrationsleitbildes
- Akademische Ausbildung für Integrationsfachkräfte
- Schaffung einer eigenen Abteilung für Integrationsarbeit
- Schaffung von mindestens einem Dienstposten für Integrationsarbeit
- Schaffung von mehr Dienstposten für Integrationsarbeit
- Verstärkte Sichtbarmachung des Integrationsthemas
- Integrationsthemen als kommunale Querschnittsaufgabe wahrnehmen
- Zurückdrängen von Vorurteilen und Ängsten
- Vernetzung mit der Integrationsarbeit anderer Städte/Gemeinden
- Verstärkte Einbeziehung der Zielgruppe(n)
- Zielgruppenspezifische Integrationsarbeit
- Regelmäßige Berichterstattung über Integrationsarbeit
- Sonstiges .....

6.4 Wer sollte diese Veränderungen durchsetzen? (Mehrfachnennungen möglich)

- Kommunalpolitik
- Landespolitik
- Bundespolitik
- Zielgruppen der Integrationsarbeit
- Parteien
- Bürgerinitiativen
- Externe Beauftragte (z. B. Consultingfirmen)
- Sonstige .....

**7 ZUKUNFTSAUSSICHTEN**

7.1 Was sind zukünftig die größten integrationspolitischen Herausforderungen in Ihrer Stadt/Gemeinde?

.....

.....

.....

**8 DEMOGRAPHISCHE ANGABEN**

8.1 In welchem Jahr wurden Sie geboren?

.....

8.2 Geschlecht

- männlich       weiblich

8.3 Geben Sie bitte Ihre Erstsprache an

.....

8.4 Geben Sie bitte Ihre Staatsbürgerschaft an

.....

8.5 Geben Sie bitte Ihren Geburtsort an

.....

8.6 Geben Sie bitte das Geburtsland Ihrer Eltern an. Haben die Eltern verschiedene Geburtsländer, bitte beide angeben und dem jeweiligen Elternteil das Land zuordnen.

.....

8.7 Größe der Stadt/Gemeinde, in der Ihr Wohnort liegt

- 0 bis 5.000 EinwohnerInnen
- 5.001 bis 10.000 EinwohnerInnen
- 10.001 bis 50.000 EinwohnerInnen
- 50.001 bis 100.000 EinwohnerInnen
- Mehr als 100.000 EinwohnerInnen

8.8 Größe des Ortes, in dem Sie integrationspolitische Verantwortung tragen

- 0 bis 5.000 EinwohnerInnen
- 5.001 bis 10.000 EinwohnerInnen
- 10.001 bis 50.000 EinwohnerInnen
- 50.001 bis 100.000 EinwohnerInnen
- Mehr als 100.000 EinwohnerInnen

Wir stellen Ihnen noch zwei persönliche Fragen. Wenn Sie die Fragen nicht beantworten wollen, überspringen Sie diese.

8.9 Geben Sie bitte Ihr Religionsbekenntnis an

.....

8.10 Welcher politischen Gruppe in Ihrer Stadt/Gemeinde sind Sie zuzurechnen?

- Mehrheitspartei\*
- Minderheitspartei\* in Koalition
- Minderheitspartei\* in Opposition
- Partei\*, die nicht im Gemeinderat vertreten ist
- Keiner politischen Partei\*

\* Politische Partei oder WählerInnenliste



## 9 LITERATUR

- 9.1 Welche Literatur zu Integrationsarbeit und -politik empfehlen Sie uns? Diese fließt in eine ausführliche Bibliographie zur kommunalen Integrationsarbeit ein.

### HERZLICHEN DANK FÜR IHRE UNTERSTÜTZUNG!

Die Ergebnisse dieser Erhebung werden Ende 2012 vom Österreichischen Städtebund auf [www.staedtebund.gv.at/services/publikationen/studien-im-auftrag-des-oesterreichischen-staedtebundes](http://www.staedtebund.gv.at/services/publikationen/studien-im-auftrag-des-oesterreichischen-staedtebundes) veröffentlicht.

## 13.4 Der Interviewleitfaden

### Leitfaden zum ExpertInneninterview – Integrationsfachkraft

<b>Interview-Nummer</b>		
<b>Datum</b>		<b>Zeit</b>
<b>Ort</b>		
<b>InterviewerIn</b>		
<b>Befragte Person(en)</b>		

### 1. Einstieg

Kurze Darstellung des Projektes

*Die Sozialökonomische Forschungsstelle ist ein unabhängiges Forschungsinstitut und besteht seit 1997. Wir sind vom Österreichischen Städtebund und dem Bundesministerium für Inneres beauftragt worden, den Qualifikationsstand und den Qualifikationsbedarf der Integrationsverantwortlichen österreichischer Städte und Gemeinden zu erheben.*

Haben Sie von dem Projekt gehört?

### 2. Zahlen und Fakten

Allgemeines zur Stadt/Gemeinde  
(Zahlen/Daten, die nicht im FB erfasst sind)

Schwerpunkte der eigenen Integrationsarbeit  
(Zielgruppenspezifität)

Integrationsleitbild  
(Entstehungsgeschichte bzw. Warum kein Leitbild?) – „Konfliktgeschichte“, Inhalt

### 3. Werdegang

Motive und Geschichte der Übernahme des Amtes

Erfolge der eigenen Integrationsarbeit

Persönliche Entwicklungsperspektive

### 4. Qualifikationsstand und -bedarf

Eigener Qualifikationshintergrund (Bildungsweg)

Bewertung des eigenen Qualifikationsstandes

Zukünftiger Qualifikationsbedarf

Sinn einer eigenen Ausbildung für die Integrationsarbeit

Wenn positiv bewertet: Unter welchen Bedingungen würden Sie diese Ausbildung selbst machen oder Ihren KollegInnen weiterempfehlen?

- Inhalte
- Kosten
- Rahmenbedingungen (Dauer, Dienstfreistellung etc.)

### 5. Zukunftsaussichten

Erwartete Entwicklungen gesamtgesellschaftlich?  
(Welchen Themenfeldern wird verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt werden müssen)?

Politisches Klima für Integrations- und Migrationsarbeit in Österreich?

- Status quo
- Zukunft

Erwartete Entwicklungen in der eigenen Stadt/Gemeinde?  
(Welchen Themenfeldern wird verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt werden müssen)?

Politisches Klima für Integrations- und Migrationsarbeit in der eigenen Stadt/Gemeinde?

- Status quo
- Zukunft

Welche Veränderungen werden von den Zielgruppen der Integrationsarbeit selbst erwartet?

## 14 Das Forschungsteam

### 14.1 Stefanie Hengl, BA

Studentin des Masterstudienganges Soziale Arbeit der FH St. Pölten; Mitarbeit an verschiedenen Forschungsprojekten des Ilse Arlt Institutes der FH St. Pölten und der SFS.

E-Mail: so081016@fhstp.ac.at

### 14.2 Veronika Richter, MA, BA

Gesundheitsmanagerin und Sozialarbeiterin, Mitarbeiterin der SFS seit Herbst 2009 und Mitarbeiterin in der Bandgesellschaft Wien seit 2012.

E-Mail: veronika.richter@sfs-research.at

### 14.3 Prof. (FH) Dr. Tom Schmid, Projektleiter

Institutsleitung der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS), Mitarbeit in der SFS seit 1999. Obmann des Vereins SFS und Institutsleiter, Geschäftsführer der Bandgesellschaft.

Politikwissenschaftler mit Zusatzausbildung Sozialmanagement, Professor für Sozialpolitik an der Fachhochschule St. Pölten, Studiengang Sozialarbeit, sowie Lektor an der Fachhochschule Krems – IMC Krems (Gesundheitsmanagement), an der Alpe-Adria Universität Klagenfurt/Celovec sowie an der Donau-Universität Krems. Berufserfahrungen in der Arbeitsmarktbetreuung in Niederösterreich sowie als Sekretär für Sozialpolitik im Büro des Vorsitzenden der Gewerkschaft der Privatangestellten Hans Sallmutter. Vorsitzender des Vereins Sozaktiv – Verein zur Fortbildung und Forschung in der Sozialarbeit – St. Pölten sowie Mitglied im Vorstand der Bandgesellschaft, Wien. Von 2000 bis 2005 Mitglied des Gemeinderates der Stadt Baden. Zahlreiche wissenschaftliche Publikationen.

E-Mail: tom.schmid@sfs-research.at

### 14.4 MMag. Christian Diedo Troy

Magister der Geschichte und der Soziologie (Rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtung – RESOWI). Im Sommer 2005 Auslandsaufenthalt an der Ivan Franko Universität in Lemberg sowie im Sommer 2007 Diplomarbeitstipendium für das John F. Kennedy-Institut für Nordamerikastudien an der FU Berlin. Seit Februar Lehrer für Soziologie an der Wiener Schule für Sozialberufe (WiSOZ).

E-Mail: christian.troy@sfs-research.at

### 14.5 Mag. Stefan Troy, BA

Historiker und Student der Politikwissenschaft, Mitarbeiter der SFS seit 2011.

E-Mail: stefan.troy@sfs-research.at

### 14.6 Mag<sup>a</sup>. (FH) Sevim Aksakalli, MA – Projektleitung Städtebund

Mitarbeiterin im Österreichischen Städtebund

Referat Sozialer Zusammenhalt (soziale Kohäsion) und Demografischer Wandel

## 15 Referenzen

### 15.1 Die Sozialökonomische Forschungsstelle

Die Sozialökonomische Forschungsstelle (SFS) ist ein unabhängiges Forschungsinstitut mit den beiden Geschäftsfeldern Forschung (SFS-Research) und Beratung (SFS-Consult) in der Rechtsform eines gemeinnützigen Vereins und als solcher nicht umsatzsteuerpflichtig. Der Vereinssitz ist in Wien.

Forschungsschwerpunkte des Institutes sind Sozialpolitik, Gesundheitspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Qualitätsforschung, Human Resources Management, Gender Mainstreaming sowie 3.-Sektor-Forschung. Dabei wird ein interdisziplinärer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Ansatz verfolgt. Die SFS ist der Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming in Inhalt, Forschungsstrategie und Darstellung verpflichtet.

Die SFS wurde im Juli 1997 unter dem Vorsitz von Präsident Hans Sallmutter (Gründungsobmann des Vereins) und unter der Leitung von Univ.-Lektorin Mag<sup>a</sup>. Andrea Holzmann-Jenkins (Ökonomin) gegründet, die im Jahr 2001 zum Wissenschaftszentrum Wien (WZW) gewechselt ist. Seitdem wird die SFS von Prof. (FH) Dr. Tom Schmid (Politologin und Sozialmanager) geleitet. Die SFS verfügt gegenwärtig über sechs wissenschaftliche MitarbeiterInnen und eine kaufmännische Mitarbeiterin. Zur Durchführung von Forschungsprojekten aus dem Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik werden Kooperationen mit in- und ausländischen Instituten und WissenschaftlerInnen eingegangen.

### 15.2 Vereinsorgane und Geschäftsführung der SFS

Die statutarischen Organe der SFS werden seit Juni 2008 von folgenden Personen besetzt:

Obmann: Prof. (FH) Dr. Tom Schmid, Politologe und diplomierter Sozialmanager  
 Kassier: Dr. Johannes Furlinger, Versicherungsmathematiker (PFC GesmbH)  
 Schriftführerin: Mag<sup>a</sup>. Dipl. Päd. Lekt. (FH) Andrea Brunner, Politikwissenschaftlerin und Hauptschullehrerin

Die SFS ist ein gemeinnütziger Verein und von der Umsatzsteuer befreit.

### 15.3 Regelmäßige MitarbeiterInnen der SFS

- Dr<sup>in</sup>. Mag<sup>a</sup>. Maria Anastasiadis Univ.-Assistentin, Sozialpädagogin, Graz und Wien
- Katharina Auer, BA Studium der Sozialarbeit in St. Pölten
- Dipl. Päd. Lekt. (FH) Andrea Brunner FH-Lektorin und Lehrerin, Studium der Soziologie, Politikwissenschaft und Genderforschung
- Sandra Deringer Studentin der Psychologie in Wien
- Stefanie Hengl, BA Studentin der Sozialarbeit in St. Pölten
- Mag<sup>a</sup>. Eva Matysova Sozialarbeiterin und Sozialforscherin, Wien und Bratislava
- Dr<sup>in</sup>. Mag<sup>a</sup>. Lucie Prochazkova, PhD Univ.-Assistentin, Sonder- und Heilpädagogin, Germanistin, Wien und Brno
- Veronika Richter, MA, BA Gesundheitsmanagerin, Wien
- Prof. (FH) Dr. Tom Schmid Institutsleiter der SFS und FH-Professor, Politologe und dipl. Sozialmanager, Wien und St. Pölten
- Bernadette Stross, MA, BA Gesundheitsmanagerin, Wien
- MMag. Christian Diedo Troy Historiker und Soziologe, Wien
- Mag. Stefan Troy, BA Historiker, Wien
- Maria Wiesinger, MA, BA Gesundheitsmanagerin, Wien

### 15.3.1 Weitere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

- Mag<sup>a</sup>. Güler Aycin Politikwissenschaftlerin, Wien
- Mag<sup>a</sup>. Katharina Meusburger Soziologin, Linz
- Mag<sup>a</sup>. Sophie Rupp Soziologin, Wien
- Mag<sup>a</sup>. (FH) Claudia Bobens Gesundheitsmanagerin, Wien
- Mag<sup>a</sup>. (FH) Lisa Hofstädter Gesundheitsmanagerin, Gänserndorf

### 15.3.2 Regelmäßige wissenschaftliche Konsultation bzw. Zusammenarbeit

- Hon.-Prof. (FH) Dr. Bernhard Rupp, MBA Jurist und Betriebswirt
- Mag. Dr. Günther Essl Bildungswissenschaftler und Organisationsberater
- Mag<sup>a</sup>. Ursula Rosenbichler Organisationsberaterin
- Dr<sup>in</sup>. Ursula Püringer Ärztin und Gesundheitsexpertin

Zur Durchführung von Forschungsprojekten aus dem Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik werden Kooperationen mit in- und ausländischen Instituten und WissenschaftlerInnen eingegangen.

### 15.4 Wissenschaftliche Referenzen der SFS

Im Rahmen der Forschungstätigkeit der SFS werden bzw. wurden bisher folgende Projekte durchgeführt:

- 82. *Re-Edition des Arltschen Schriftgutes* – im Auftrag der MA 7. – LÄUFT
- 81. *Social Familyship – Auswirkung von Pflege- und Betreuung auf gelebte Familienstrukturen*, im Auftrag von Univ.-Prof. Dr. Nikolaus Dimmel. – LÄUFT
- 80. *Evaluierung des BAGS-Kollektivvertrages* – im Auftrag der BAGS, der GPA und des BMAGS. – LÄUFT
- 79. *Evaluierung des VOLKSHILFE-Projekts „Betreuungsgruppe demenzkranker Menschen“* – im Auftrag der Volkshilfe Österreich – LÄUFT
- 78. *Integrationsbeauftragte österreichischer Städte* – gemeinsam mit dem Städtebund im Auftrag des BMI – LÄUFT
- 77. *Evaluierung des Kollektivvertrages des Fonds Soziales Wien* – im Auftrag des FSW – LÄUFT
- 76. *Evaluierung des Projektes „Transkulturelle Gewaltprävention und Gesundheitsförderung“* im Auftrag des Vereins Samara, gefördert u.a. vom Fonds gesundes Österreich in den Jahren 2011 bis 2015 – LÄUFT
- 75. *Hausarztmodell: Unterstützung des Ilse Arlt Instituts für Inklusionsforschung der FH St. Pölten bei der Analyse der hausärztlichen Versorgung in Wien und Niederösterreich* im Auftrag des Vereines SV-Wissenschaft und gefördert durch den FFG. Sommer 2010 – Sommer 2011
- 74. *Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen der Gesundheitsberufe* – Sonderauswertung Wiener KAV – März 2011 – GESPERRT
- 73. *Evaluierung des Projekts „Seniorengerechte Wohnhaussanierung“* – Evaluierung im Auftrag der Wohnbauvereinigung der Gewerkschaft der Privatangestellten, Jänner bis März 2011 – GESPERRT
- 72. *Labour market measures to reduce undeclared work in private homes of elderly people* – EU-Projekt unter Leitung der IWAK, Frankfurt/Main April 2010 – März 2011

71. *Armut macht krank* – Studie im Auftrag des Fonds Gesundes Österreich. Gemeinsam mit der Volkshilfe Österreich, Jänner bis Oktober 2010
70. *Wirtschaftskrise* – Auswertung von ExpertInnen-Interviews – im Auftrag der Donau-Universität Krems, im August 2009 – GESPERRT
69. *Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen angestellter ÄrztInnen in Niederösterreich und Wien* – im Auftrag der Ärztekammer, August 2009 – Oktober 2010
68. *Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in den Gesundheitsberufen* – im Auftrag der AK, Februar 2009 – Dezember 2010
67. *Familienbelastungen durch Selbstbehalte und Kostenbeiträge* – im Auftrag der GRÜNEN NÖ, Mai bis Juli 2008 – GESPERRT
66. *Evaluierung der 24-Stunden-Betreuung* – im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und KonsumentInnenenschutz. Mai bis Juli 2008
65. *Familienbericht der Bundesregierung* – unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Nikolaus Dimmel – Mitarbeit in mehreren Kapiteln, Mai 2008 – Juni 2009
64. *Befragung zum Sicherheitsgefühl während der Fußball-EM* – im Auftrag der Donau-Universität im Juni 2008
63. *Regress im Niederösterreichischen Sozialhilferecht*. Im Auftrag von LR Emil Schabl, Herbst 2007 – Jänner 2008
62. *Antragsberatung Kiras-Antrag* – im Auftrag der Donau-Universität, Oktober 2007 – GESPERRT
61. *Dialogforum Spezial: 24-Stunden-Betreuung* – im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich, August – Dezember 2007
60. *Beratungsdienstleistung zur Entwicklung eines Fördermodells zum Hausbetreuungsgesetz* – im Auftrag des Bundesministers für Soziales und KonsumentInnenenschutz, März – Juni 2007 – GESPERRT
59. *Vorbereitung von Produkten für den Chancengleichheitskongress in Kärnten* – im Auftrag des Amtes der Kärntner Landesregierung, Oktober 2007 – GESPERRT
58. *Frauenbericht Burgenland 2007* – im Auftrag des Landes Burgenland, Jänner – Oktober 2007
57. *Beratung Finanzabwicklung EQUAL für „Sozaktiv – Verein zur Förderung von Fortbildung und Forschung in der Sozialarbeit“* – im Auftrag des Vereins SOZAKTIV, August 2006 – Juni 2007 – GESPERRT
56. *Mögliche neue Geschäftsfelder des ASBÖ in der Oststeiermark* – im Auftrag des Arbeiter-Samariter-Bundes Steiermark, August – November 2006 – GESPERRT
55. *Hochbetagtenbericht* – Kapitel Ältere und Behinderung – im Auftrag von Prof. Majce, Uni Wien, Februar 2006 – Jänner 2007
54. *Antragstellung für ein K1-Zentrum für Gesundheits- und Sozialpolitik* – gemeinsam mit Fachhochschule St. Pölten (Projektleitung) und KWI, im Auftrag der Stadt St. Pölten, Oktober 2006 – GESPERRT

53. *Befragung zur GPA-Mitgliederwerbung T-Mobile*, im Auftrag der GPA, September 2006 – April 2007
52. *Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbedarf Salzburg 2010 unter besonderer Berücksichtigung der Produktionswirtschaft*, im Auftrag des Landes Salzburg, Juni 2006 – November 2006 – GESPERRT
51. *24-Stunden-Pflege in Österreich* – Wissenschaftliches Gutachten und Referate, im Auftrag der ÖKSA, Jänner 2006 – GESPERRT
50. *Sozialmanagement – Beratung der „ARGE-Sozialmanagement“*, im Auftrag der Arge Sozialmanagement, Jänner 2006 – März 2007 – GESPERRT
49. *500 Plus – BetriebsrätInnenbefragung der Gewerkschaft der Privatangestellten in der Energiewirtschaft* – im Auftrag der GPA, Dezember 2005 – März 2006
48. *Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming* – Equal Projekt AT-5-01/260, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2005 – Juni 2007
47. *Donau-Entwicklungspartnerschaft – „Quality in Inclusion“ – Equal-Projekt AT-3B-02/295*, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, Juli 2005 – Juni 2007
46. *U-Turn. Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren. Equal Projekt AT-1A-02/290*, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, Juli 2005 – Juni 2007
45. *Pro\_Fit NÖ – Equal Projekt AT-1B-12/288*, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, Juli 2005 – September 2006
44. *Sozialpolitische Expertise zur Sonderprüfung „Maßnahmen der Behindertenhilfe“*, im Auftrag des Oberösterreichischen Landesrechnungshofes, 2005 – GESPERRT
43. *Sozialpolitische Expertise zur Überprüfung der „Oberösterreichischen Pflegeheime“*, im Auftrag des Oberösterreichischen Landesrechnungshofes, 2005 – GESPERRT
42. *Bedarfsanalyse in derzeitigen und möglichen Geschäftsfeldern des Arbeiter-Samariter-Bundes*, im Auftrag des Arbeiter-Samariter-Bundes Österreich, 2005 – GESPERRT
41. *Evaluierung des Ausbaus der Suchtberatungsstellen Baden und Lilienfeld*, im Auftrag der Pantucek OEG, 2004
40. *Erstellen eines Kapitels „Gesundheitsversorgung“ für den Wiener Gesundheitsbericht 2003*, im Auftrag der Stadt Wien, Bereichsleitung für Gesundheitsplanung und Finanzmanagement, 2003 – 2004
39. *„barrierefrei“ – Gynäkologische Vorsorge und Versorgung behinderter Frauen*, im Auftrag des Fonds Soziales Wien, Abteilung Wiener Frauengesundheitsprogramm, Juni 2003 – November 2004
38. *„Mama Mia“ Gesundheit von Müttern mit Kleinkindern*, im Auftrag des Fonds Soziales Wien, Abteilung Wiener Frauengesundheitsprogramm, Mai 2003 – Juli 2004
37. *Bedarfsanalyse für ein Wiener Institut für Gesundheitsökonomie*, im Auftrag der Bereichsleitung für Gesundheitsplanung und Finanzmanagement der Stadt Wien, Mai 2003 – Juni 2005
36. *„gemeinsam erweitern“*, gemeinsam mit dem ÖGB, im Auftrag der EU, 2003 – 2005



35. „Pfleger im Spannungsfeld zwischen Angehörigen und Beschäftigung“, im Auftrag der GPA und AK, 2003 – 2005 – GESPERRT
34. *Recherche – Bedarf und Erfolgsbedingungen für MentorInnen – Projekt an der Hans Mandl Berufsschule*, im Auftrag von Interdisk – das Netzwerk für Arbeit und Wirtschaft, 2002–2003
33. *INTequal – Integration Jugendlicher mit Behinderungen in Niederösterreich* – Equal Projekt AT 1B-12/, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2002–2005
32. *QSI – Quality Supported Skills for Integration* – Equal Projekt AT 3-01/61, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2002–2005
31. *Der Dritte Sektor in Wien: Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung* – Equal Projekt AT 3–11/87, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2002–2005
30. *Wohnen und Arbeiten – Sozialwirtschaftliche Beschäftigungsmodelle für die Wohnwirtschaft* – Equal Projekt AT 3–11/28, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2002 – 2004
29. *DON'T WAIT, AsylwerberInnen und der Arbeitsmarkt – Schaffung innovativer Lösungsansätze für einen scheinbaren Widerspruch* – Equal Projekt AT 6-01/55, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2003 – 2004
28. *Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten* – Equal Projekt AT 3-01/68, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2003–2004
27. *Muster-Kollektivvertrag für das Österreichische Gesundheits- und Sozialwesen inklusive Behindertenwesen und Kinder- und Jugendwohlfahrt* – Equal Projekt AT 3-01/64, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2003–2004
26. *Social Networking – Neue Finanzierungsmöglichkeiten in der Sozialwirtschaft* – Equal Projekt AT 3-19/105, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2004–2005
25. *BürgerInnen-Befragung zur Stadterneuerung in St. Pölten* – im Auftrag des Stadterneuerungsbeirates St. Pölten – in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule St. Pölten, November 2003–April 2003
24. *Enquête „Health Care Management“, Organisation einer wissenschaftlichen Tagung*, im Auftrag der Stadt Wien, Bereichsleitung für Gesundheitsplanung und Finanzmanagement, 2003
23. *Finanzierung von Alten- und Pflegeheimen in Österreich* – Referat zu Fachtagung, im Auftrag ARGE HeimleiterInnen, 2002
22. *Wissenschaftliche Begleitung der Lehreinsteigs-Begleitung „LeBI“ für sozial und emotional benachteiligte Jugendliche*, im Auftrag des Bundessozialamtes für Wien, Niederösterreich und Burgenland, 2002 – 2005 GESPERRT
21. *Organisationsentwicklung für „Bürowerkstatt“*, im Auftrag des Vereins zur beruflichen Integration behinderter Menschen „Bürowerkstatt“, 2002–2003 – GESPERRT
20. *Evaluierung und begleitende Bewertung der Maßnahme der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung 2001 – 2003*, im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen, November 2002 – Juni 2005
19. *RegAB: „Regionale Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen im Kontext des NÖ Beschäftigungspaktes“*, im Auftrag des Vereines „Jugend und Arbeit“ (Koordinationsstelle des NÖ Beschäftigungspaktes), 2002 – 2003
18. *Studie Neuordnung der Integrativen Betriebe nach dem Behinderteneinstellungsgesetz*, im Auftrag des BMSG unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Christoph Badelt, Abteilung für Sozialpolitik, WU Wien, gemeinsam mit Contrast Management Consulting, Mai 2001–Juli 2002
17. *Oberösterreichischer Sozialbericht – Prototyp 2001* – im Auftrag des Landes Oberösterreich, Sozialabteilung, 2001–2004
16. *EU-Osterweiterung – Auswirkungen auf den Wiener Raum mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitsmarktes und des Wirtschaftsstandortes Wien*, eine Literaturrecherche im Auftrag des WZW Wissenschaftszentrums Wien, 2001–2002
15. *„Projekt Yone“ – Ambulante Jugendarbeit in Wieselburg*, im Auftrag der Stadtgemeinde Wieselburg, September 2001–Juli 2002
14. *Standortstudie FH St. Pölten*, im Auftrag der Fachhochschule St. Pölten, Dezember 2001–Mai 2002
13. *Sozialbericht Wien – Machbarkeitsstudie*, im Auftrag des WZW Wissenschaftszentrum Wien, Juli–Dezember 2001
12. *Bewältigung von Ungleichheiten im Gesundheitswesen – Rechtsetzung; Länderbericht Österreich* im Zuge des wissenschaftlichen Projektes Tackling inequalities in health des European Network for Health Promotion Agencies (Österreichleitung Dr. MPH Otto Raffetseder, Fonds Gesundes Österreich) im Auftrag der EU-Kommission, 2000
11. *Status of Collective Agreements on the Competitive Internal Market. A Overview of the Relationship between Collective Labour Law and Competition Law in Certain Member States (COLCOM) unter Leitung von Prof. Niklas Bruun (Helsinki)*, 1999–2000
10. *Erhebung der Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitslosigkeit* im Auftrag des Magistrats der Stadt Wien – MA 57 und des AMS Wien (gemeinsam mit L&R Social Research), 2000–2001
9. *Evaluierung des Ansatzes Gender Mainstreaming in der Wiener Arbeitsmarktpolitik* im Auftrag des AMS Wien (gemeinsam mit dem Zentrum für soziale Innovationen, ZSI), 2000–2002
8. *Beschäftigungspolitische Aspekte der Altenbetreuung* im Auftrag des Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank (gemeinsam mit R. Finder, W.A.S. Wien), 2000
7. *Darstellung der „geschlechtsspezifischen Disparitäten“ auf Grundlage einer umfassenden Erhebung von Statistik Austria* im Auftrag des BMSG, 2000–2001
6. *Evaluierung der Grundausbildung des Arbeitsmarktservice Österreich* im Auftrag des AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle, 1999–2000
5. *Firmenspezifische Studie zum Hausbesorgerwesen der BUWOG* im Auftrag der BUWOG, 1998 – GESPERRT

4. *Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Projekts Sambas in Wien* im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien (gemeinsam mit E. Dimitz, M. Grisold, R. Finder), 1998
3. *Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Projekts HomeService in Wien* im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (WAFF), 1998
2. *Best Practice in der betrieblichen Frauenförderung – Strategien für wirtschaftliche Entscheidungsträger* im Auftrag der Europäischen Kommission unter Ko-Finanzierung des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie der MA 57 der Stadt Wien, gemeinsam mit R. Finder (W.A.S. Wien), M. Dotsika (University of Chania), K. Tijdens (University of Amsterdam), 1998–1999
1. *Das Wiener Hausbesorgerwesen – Beschäftigungspolitische Perspektiven* – im Auftrag der Finanzstadträtin der Stadt Wien, 1997–2000