

# **INTEGRATIONSLEITBILD**

## der Stadt Dornbirn mit integriertem Maßnahmenplan

Dornbirn und Basel, 30. September 2002

Verfasst von:

Kenan Güngör, Dipl.Soz.

**b a s e** Büro für angewandte Sozialforschung und Entwicklung, Basel

Rebekka Ehret, Dr.

Ethnologisches Seminar der Universität Basel

unter Mitarbeit von Nadine Doetsch

## **Inhalt**

<b>Rahmen</b>		
1.	Einleitung	3
2.	Wissensgrundlagen	4
3.	Gesellschaftliche Hintergründe	4
<b>Theoretischer Teil</b>		
4.	Integrationsverständnis	7
5.	Drei Leitsätze	7
5.1.	Integration als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe	8
5.2.	Ursachenbezogener, präventiver Potentialansatz nach dem Prinzip des Forderns und Förderns	8
5.3.	Kultur des aufgeklärten und positiven Umgangs mit Vielfalt und Differenz	10
<b>Empirischer Teil</b>		
6.	Befragungsauswertung	12
6.1.	Befragungsmethodik und Zielsetzung	12
6.2.	Vergleich MigrantInnen und ÖsterreicherInnen	12
6.3.	MigrantInnenspezifische Fragestellungen	14
6.4.	Differenzierung der MigrantInnen nach Geschlecht	16
6.5.	Differenzierung der MigrantInnen nach Herkunft	17
<b>Maßnahmenteil</b>		
7.	Strategische Maßnahme - Aufbau eines Integrationsfachbereiches	19
7.1.	Hauptaufgaben	19
7.2.	Zusammenarbeit	20
7.3.	Finanzen	20
7.4.	Organisation	20
8.	Operative Maßnahmen – Handlungsfelder und Projekte	21
8.1.	Maßnahmenbereich Bildung	21
8.2.	Maßnahmenbereich Arbeit	24
8.2.1.	Privatwirtschaft	25
8.2.2.	Öffentlicher Dienst und Verwaltung	25
8.3.	Maßnahmenbereich Stadtentwicklung und Wohnen	26
8.4.	Maßnahmenbereich Gesundheit und Sozialwesen	27
8.5.	Maßnahmenbereich Öffentlichkeitsarbeit	29
8.6.	Prioritätensetzung für 2003	30
<b>Anhang:</b>	Mitglieder und Mitwirkende der Arbeitskreise und des Beirates im Rahmen des Leitbildentwicklungsprozesses	31

# Rahmen

## 1. Einleitung

Im Frühjahr 2001 besuchte eine Dornbirner Delegation aus PolitikerInnen, städtischen MitarbeiterInnen, ExpertInnen und VertreterInnen Basel, um das dort kurz zuvor fertig gestellte Integrationsleitbild und dessen Umsetzung in der kantonalen Politik und Verwaltung kennen zu lernen. Das Resultat des darauf hin einsetzenden intensiven Nachdenk- und Verhandlungsprozesses war die Beauftragung der Verfasserin des Basler Integrationskonzeptes, Dr. Rebekka Ehret vom *Ethnologischen Seminar der Universität Basel*, und von Dipl. Soz. Kenan Güngör, Leiter von *base. Büro für Angewandte Sozialforschung und Entwicklung*, mit der Erstellung eines Integrationsleitbildes für die Stadt Dornbirn.

### **Ziel des Leitbildprozesses**

Dem Auftrag entsprechend entwarfen die Auftragnehmer in einem einjährigen intensiven Prozess mit den Mitgliedern der zu den verschiedenen Themenfeldern zusammengestellten Arbeitsgruppen ein auf die Stadt zugeschnittenes Konzept für die Integration von MigrantInnen. Dieses beinhaltet ein Leitbild, das die generellen Orientierungslinien für die zukünftige Politik Dornbirns in Sachen Integration formuliert, sowie ein Handlungskonzept mit Vorschlägen für konkret umzusetzende Maßnahmen. Das Ziel des vorliegenden Integrationsleitbildes ist das bestmögliche Zusammenleben der verschiedenen Bevölkerungsgruppen in der Stadt. Seine politische Verbindlichkeit und Legitimation erhält es durch einen Stadtratsbeschluss.

### **Es baut auf vorhandenen Aktivitäten auf**

In Dornbirn wurden in den letzten Jahren bereits Integrationsprojekte und -aktivitäten von öffentlicher wie privater Seite gestartet und durchgeführt. Das Leitbild berücksichtigt diese schon bestehenden integrativ wirkenden Maßnahmen und sieht in ihnen eine Ressource für die zukünftige Integrationspolitik und deren Umsetzung. Die Schaffung von Rahmenbedingungen, die MigrantInnen Integration ermöglichen und erleichtern und damit zu einem konstruktiven Zusammenleben der Menschen in der Stadt beitragen, erfordert jedoch eine Zusammenführung und Weiterentwicklung der vorhandenen Ansätze zu einem integralen, querschnittsorientierten, gesamtstädtischen Handlungsprogramm. Hier kommt der Stadt als einer steuernden, Impulse setzenden, Orientierung gebenden, Perspektiven entwickelnden, mit anderen Akteuren kooperierenden, koordinierenden (auch im Sinne der Vermeidung von Doppelspurigkeiten) und die Effizienz der Aktivitäten und Maßnahmen steigernden Instanz eine zentrale Aufgabe zu.

### **Strukturorientierter Ansatz**

Das vorliegende Konzept wurde spezifisch für Dornbirn verfasst, basiert jedoch auf den aktuellen fachwissenschaftlichen Erkenntnissen und Debatten zur Integrationsproblematik. Die Leitlinien sind von einem strukturorientierten Ansatz bestimmt. Für die Entwicklung der konkreten Maßnahmenkataloge war deren Umsetzbarkeit ein entscheidendes Kriterium: Das Konzept muss politisch und ökonomisch realisierbar sein. Der visionäre Charakter, der Leitbildern als Orientierungsschienen für die Gestaltung von Veränderungsprozessen grundsätzlich eigen ist, durfte dabei jedoch nicht verloren gehen.

## **2. Wissensgrundlagen**

Das Dornbirner Integrationsleitbild orientiert sich in seinem konzeptionellen Rahmen wie auch in seinen zentralen Leitlinien am Basler Integrationsleitbild. Für die konkrete Erarbeitung des Leitbildes bedurfte es einer differenzierten Eruiierung der soziodemographischen, ökonomischen und sozial-strukturellen Rahmenbedingungen und Dynamiken der Dornbirner Verhältnisse auf Makro- und Mikroebene. Dafür wurden bereits publizierte Studien, aktuelle statistische Daten und die Ergebnisse sowie Maßnahmen- und Handlungsempfehlungen der für den Leitbildprozess eingerichteten Arbeitskreise (bestehend aus MitarbeiterInnen der städtischen Verwaltung und themenrelevanter Institutionen, VertreterInnen aller politischer Parteien, MigrantenvertreterInnen etc.) herangezogen. Berücksichtigt wurden auch die Protokolle und andere Dokumente des städtischen Entscheidungsprozesses, der zur Beauftragung für das Leitbild führte.

Ferner wurde mittels einer repräsentativen quantitativen Befragung von 600 Personen eine differenzierte Standortbestimmung der soziodemographischen Entwicklungsdynamiken der ausländischen und einheimischen Bevölkerung Dornbirns sowie ihrer Sensibilitäten und Einstellungen zu integrationsrelevanten Themen erhoben und ausgewertet.

## **3. Gesellschaftliche Hintergründe**

Vorarlberg zählt – neben Wien - seit über 100 Jahren zu den höchstindustrialisierten Regionen Österreichs. Die Geschichte der Zuwanderung nach Vorarlberg ist in diesem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmen zu sehen. Für das heutige Österreich berechnen aktuelle sozialwissenschaftliche Studien einen Anteil von 16 % der Wohnbevölkerung, die nicht im Land geboren wurde.

### **Dornbirn zählte 5809 MigrantInnen im Jahre 2001 (d.s. 13,8%)**

Der Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und Zuwanderung spiegelt sich auch in den Zahlen zur gegenwärtigen Situation. Rund 9% der in Österreich lebenden und arbeitenden Bevölkerung besitzt eine ausländische Staatsbürgerschaft. Das hoch

industrialisierte Vorarlberg zählt aktuell einen ausländischen Bevölkerungsanteil von rund 13,7% und verfügt damit neben Wien (16,4%) über den zweithöchsten Anteil ausländischer Wohnbevölkerung im Bundesgebiet. In der Stadt Dornbirn lebten 2001 5.809 ausländische MitbürgerInnen (13,8 %). Den größten Anteil stellen türkische Staatsangehörige (2.600), gefolgt von StaatsbürgerInnen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien (2.113). Diese beiden Gruppen stellten den höchsten Anteil der Zuwanderung nach Österreich seit den sechziger Jahren. In Dornbirn bildeten sie ein dringend benötigtes Arbeitskräftepotential für die Textilindustrie, die bis zu deren schweren Krise in den achtziger Jahren den industriellen Leitsektor der Stadt und des Bezirkes darstellte.

### **Das sog. „Rotationsmodell“ der früheren „Gastarbeiter“ gilt nicht mehr**

Länder wie Österreich, Deutschland und die Schweiz begriffen sich lange nicht als Einwanderungsländer, was sich auf die Gestaltung ihrer Politik deutlich auswirkte. Diese orientierte sich im Umgang mit den Zuwanderungswellen nach dem Zweiten Weltkrieg am so genannten "Rotationsmodell": Es wurde angenommen, dass "GastarbeiterInnen" für ein Jahr ins Land kommen, um zu arbeiten, und dann wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehren. Dies entsprach weitestgehend auch dem Selbstverständnis der Menschen, die kamen. Dieses Modell funktionierte, solange die MigrantInnen im Rotationssystem hier arbeiteten und dann zurückkehrten. Mit den "Gastarbeitern" kamen jedoch zunehmend Ehepartner und Kinder mit all den gesellschaftlichen Bedürfnissen, die Familien, Kinder, Jugendliche und – zunehmend relevant – alte Menschen migrantischer Herkunft haben. Der zunächst zeitlich begrenzt geplante Aufenthalt der ArbeitsmigrantInnen festigte sich mit dem Zuzug der Familienangehörigen, und diese Verfestigung führte zu einer grundlegenden Veränderung der Ausgangsbedingungen.

### **Geänderte Tatsachen erfordern andere Rahmenbedingungen**

Während die meisten MigrantInnen sich niederließen und zunehmend einen festen Bestandteil der Gesellschaft bildeten, stellten sich die staatlichen Institutionen – dem überholten Paradigma der "Rotation" nachhängend – nicht hinreichend auf diese Realität ein. Entsprechend fehlt es bislang in Österreich weitgehend an einer aktiven Integrationspolitik und einem den realen Verhältnissen Rechnung tragenden Bewusstsein der Gesellschaft. Das juristische Merkmal "AusländerIn" wurde zu einem Identitätskennzeichen verallgemeinert. Die Ungleichheitsbehandlung der MigrantInnen wie auch ihre sozioökonomische Marginalisierung wird heute weitgehend als "natürlich" gegeben angenommen. Das Fehlen einer aktiven Integrationspolitik hat zur fortlaufenden Polarisierung der Gesellschaft beigetragen. Die Folgen dieses Versäumnisses betreffen heute nicht nur die ausländische Bevölkerung, sondern die gesamte Gesellschaft.

### **Die Staatsbürgerschaft allein ändert noch nicht den Status**

Von vielen Fragen und Problemen, die sich MigrantInnen in Österreich stellen, sind auch die Eingebürgerten betroffen, deren Anteil seit den neunziger Jahren vergleichsweise stark zugenommen hat. Denn in der Wahrnehmung der "Einheimischen" endet der

"AusländerInnen-Status" nicht mit dem formalen Wechsel der Staatsbürgerschaft. Ferner ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft in gleicher Weise von der Integrationsproblematik betroffen sind. So haben z.B. Angehörige von EU-Ländern in Österreich einen Rechtsstatus, der sie in vielen Bereichen mit österreichischen StaatsbürgerInnen gleichstellt, was ihnen bessere Ausgangsbedingungen ermöglicht als Zugewanderten aus "Drittstaatsländern" wie der Türkei oder aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawien.

### **Paradigmenwechsel erfordert Politik der Gestaltung**

Mit der Verabschiedung vom "Rotationsmodell" (von Seiten der Zuwanderer wie auch der Aufnahmeländer) vollzieht sich gegenwärtig ein bedeutsamer Paradigmenwechsel, der auch eine neue Politik der Gestaltung einer Gesellschaft mit Zuwanderung erfordert. Die Pluralisierung unserer Gesellschaft – auch in ethnischer Hinsicht – ist kein Übergangsphänomen. Zu dieser Erkenntnis trägt das Bewusstsein für die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft eben so bei wie die Tatsache, dass wir eine "alternde Gesellschaft" sind, die nicht gänzlich auf Zuwanderung verzichten kann, wenn sie ihr Erwerbspotential erhalten will.

### **Zuwanderung und Integration auch in der EU ein Thema**

Nicht zuletzt trägt auch die Europäische Union dazu bei, dass die Themen Zuwanderung und Integration verstärkt in der politischen Agenda ihrer Mitgliedsländer auftauchen. Mit dem Vertrag von Amsterdam (1997) wurden Migration und Integration zu expliziten Gemeinschaftsaufgaben, und die Europäische Union arbeitet derzeit auf eine europäische Migrationspolitik und ein für den gesamten EU-Raum geltendes Integrationsregime hin. Das erfordert eine Umsetzung und Vermittlung der Notwendigkeit dieser Politik auf der nationalen Ebene, und damit eine verstärkte Beschäftigung mit diesen Politikfeldern in den einzelnen Mitgliedsstaaten. (So hat z.B. alleine der Umstand, dass EU- und nationale StaatsbürgerInnen in den Mitgliedsländern der Union weit gehend gleiche Rechte genießen, maßgeblich zur Infragestellung der Staatsbürgerschaft als des zentralen Kriteriums für den Zugang zu den sozialen Ressourcen eines Landes und zur politischen Partizipation beigetragen.)

### **Ganzheitlicher Ansatz in der Integrationspolitik wichtig**

Die Verabschiedung vom "Rotationsparadigma" dauert jedoch seine Zeit, und die Durchsetzung neuer Gestaltungsmodelle im Hinblick auf das Zusammenleben von Zugewanderten und "Einheimischen" muss auf allen politischen und vielen gesellschaftlichen Ebenen initiiert und betrieben werden. Für eine zukünftige Integrationspolitik ist es besonders wichtig, eine "Gegensätzlichkeit" von Zugezogenen und "Einheimischen" nicht als gegeben hinzunehmen, sondern der fortgeschrittenen Pluralisierung der Lebenswelten aller Gesellschaftsmitglieder Rechnung zu tragen. Deshalb bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes in der Integrationspolitik, welcher der Flexibilität und Dynamik von sozialen Gruppenbildungsprozessen entgegenkommt.

## Theoretischer Teil

### 4. Integrationsverständnis

Das Verständnis von Integration, das diesem Leitbild unterliegt, meint die bestmögliche Einbeziehung *aller* Mitbürgerinnen und Mitbürger einer Gesellschaft auf struktureller, sozialer und kultureller Ebene. Von gesellschaftlicher Benachteiligung und Desintegrationsprozessen muss nicht allein die ausländische Wohnbevölkerung betroffen sein. So können Zugewanderte sehr gut integriert, jedoch andere gesellschaftliche Gruppen in ihrem Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten der Beteiligung behindert sein. Um die bestmögliche Integration zu fördern, gilt es daher, vor allem den Blick für die *strukturellen* Benachteiligungen und Barrieren zu schärfen, die zu sozialer Ungleichheit und Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Gruppenstatus eines Menschen in einer Gesellschaft führen. Nicht die nationale Zugehörigkeit ist das maßgebliche Kriterium, sondern die sozial-strukturelle Herleitung des Problems. Sonst finden die alten Paradigmen ihre Fortsetzung, und alt eingesessene Polarisierungen werden weitergeführt. Dieses Verständnis von Integration erfordert ein gesamtgesellschaftlich ansetzendes, querschnittsorientiertes Politikprogramm.

### 5. Drei Leitsätze

Mit den folgenden Leitsätzen soll für die zukünftige Integrationspolitik der Stadt Dornbirn die Stossrichtung gesetzt sein.

<b>A</b>	<b><i>Integration ist eine gesamtgesellschaftliche und gesamtstädtische Querschnittsaufgabe und ist bei allen Überlegungen städtischen Handelns mit einzubeziehen.</i></b>
	<b><i>Die Integrationspolitik setzt nicht symptomorientiert und defizitverwaltend, sondern präventiv, ursachenbezogen sowie „fördernd und fordernd“ im Sinne der Entfaltung des menschlichen Potentials an.</i></b>
<b>C</b>	<b><i>Integrationspolitik entwickelt eine gesamtgesellschaftliche Kultur des aufgeklärten und positiven Umgangs mit Vielfalt und Differenz.</i></b>

## **5.1. Integration als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe**

Integration als gesamtgesellschaftliches und gesamtstädtisches Anliegen betrifft alle Gesellschaftsmitglieder. Als gesamtgesellschaftlich ansetzender sozialstruktureller Handlungsauftrag umfasst es sowohl die einheimische wie auch die ausländische Bevölkerung. Den Ausgangspunkt für die Bestimmung des Handlungsbedarfs und der Zielgruppen bilden demnach objektiv bestimmbare Kriterien wie sozial-strukturelle Problemlagen und Benachteiligungen und nicht die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe. Die soziale Mobilität und der Leistungswille werden durch den Abbau struktureller Schranken gefördert. Durch Fokussierung auf sozialstrukturelle Hemmnisse lässt sich der integrationsrelevante Handlungsbedarf klar aufzeigen und versachlicht kommunizieren. Versachlichung, "Enthysterisierung" und der Verweis auf die Gestaltbarkeit von Politik ist in Bezug auf die Integrationsthematik besonders wichtig, da diese oft vorurteilsgeprägt, aus dem "Bauch" argumentiert und von Ängsten dominiert behandelt wird.

### **Integrationsgedanke in allen gesellschaftlichen und städt. Bereichen wichtig**

Durch die Betonung des gesamtgesellschaftlichen Ansatzes wird zugleich deutlich, dass sich die Integrationsthematik nicht auf ein gesellschaftliches Teilgebiet oder Ressort reduzieren lässt, sondern in allen gesellschaftlichen Teilbereichen wie Bildung, Wirtschaft, Gesundheit, Verwaltung, Stadtentwicklung etc. integral und querschnittsorientiert mit zu denken ist. Das wirkt der noch immer vorherrschenden, jedoch der nachhaltigen Lösung der Probleme nicht dienlichen Eingrenzung des Themas auf primär polizeiliche, rechtliche oder sozial-fürsorgerische Aspekte entgegen. Der gesamtgesellschaftliche Ansatz geht von einem modernen steuerungstheoretischen Verständnis aus: nicht die Ressorts bestimmen das Problem, sondern das Problem bestimmt, welche Ämter davon betroffen sind. Das bedeutet, dass der Handlungsbedarf definiert, welche Ressorts und Einheiten involviert werden und wie diese übergreifend und abgestimmt miteinander agieren müssen. Dafür bedarf es der Ausbildung und Vertiefung entsprechender Vernetzungsstrukturen und Einstellungskulturen innerhalb der Dornbirner Stadtverwaltung. Diese müssen die Integration im vorliegenden Sinne fördern und die wirksame Koordination der städtischen Integrationspolitik und das Wahrnehmen von integrationspolitischen Anliegen als Querschnittsaufgabe ermöglichen. Integration betrifft alle Abteilungen und Betriebe der Stadt. Diese Einsicht sollte bei anstehenden Verwaltungsreformen der Stadt Dornbirn entsprechend einbezogen werden.

## **5.2. Ursachenbezogener, präventiver Potentialansatz nach dem Prinzip des Förderns und Forderns**

*Der Leitsatz, dass die Integrationspolitik nicht mehr defizitverwaltend und symptomorientiert ansetzt, sondern präventiv, ursachenlösend sowie „fördernd und*



*fordernd" im Sinne der Entfaltung des Potentials von Menschen,* verweist auf einen grundlegenden Paradigmenwechsel im Integrationsdiskurs. Er zeigt die Ablösung des lange vorherrschenden Defizitansatzes in der Integrationsarbeit durch eine potential- und ursachenorientierte Zugangsweise an. Die "klassische" Integrationsarbeit beschäftigte sich vorwiegend mit der symptomorientierten Bekämpfung und Verwaltung von Defizitbereichen. Mit Beratungs-, Betreuungs- und Übersetzungsdiensten z.B. kann kurzfristig Abhilfe geschaffen und bestimmte Mängel überbrückt, jedoch nicht abgeschafft werden. Dass mehr in die Betreuung und weniger in die individuellen Befähigungen der Betroffenen investiert wurde, führte auch dazu, dass alte Abhängigkeitsverhältnisse tradiert und neue konstituiert wurden.

### **Kompetenzförderung statt Defizitverwaltung**

Kompetenzfördernde Angebote setzten oft erst bei den Folgen einer versäumten präventiven Integrationspolitik an. So wurden bestimmte Sprachkurse z.B. erst dann angeboten, als die Betroffenen bereits arbeitslos geworden waren, d.h. die Symptome einer versäumten Integration sichtbar auftraten. Eine systematische Früherfassung des Problems und zielgruppengerechte Sprach- und Weiterbildungskurse für die im Erwerbsleben stehenden MigrantInnen hätten das Risiko, arbeitslos zu werden, vermindern können. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass dieser Defizitansatz den gesamten Arbeits- und Sozialbereich stark durchzieht und auch im Gesundheitswesen und der Justiz vorhanden ist.

### **Ziel sind mündige ausländische MitbürgerInnen**

Der präventiv angelegte Potentialansatz geht von vorhandenen und entfaltbaren Entwicklungsmöglichkeiten aus, d.h. von den Erfahrungen, der Motivation, dem Wissen, den Kompetenzen und der Arbeitskraft der ausländischen MitbürgerInnen. Zum Potential gehören aber auch Qualitäten wie Mehrsprachigkeit, transkulturelle und transnationale Wissensressourcen und auch besondere Fertigkeiten, Ideen, Kreativität, Leistungsbereitschaft und Lebenslust. Die Integrationspolitik will dieses Potential von Beginn an durch Information und Bildung fördern und sozial, wirtschaftlich und kulturell für alle Beteiligten fruchtbar machen. In diesem Sinne bedeutet es einen Paradigmenwechsel von "betreuten AusländerInnen" hin zum "mündigen ausländischen MitbürgerInnen".

### **Integration erfordert Anstrengungen auf beiden Seiten**

Integration ist ein wechselseitiger Prozess der sowohl die Zugewanderten als auch die Einheimischen umfasst. Eine gelungene Integration bedarf der Anstrengung und Bemühung von beiden Seiten nach dem Prinzip von "fördern und fordern". Indem das Aufnahmeland die sozialen und strukturellen Rahmenbedingungen für eine tragfähige Integration bietet, kann es von den Zugewanderten Integrationswillen und entsprechende Bemühungen fordern. Diese Forderung sollte jedoch nicht an Sanktionen gekoppelt sein. Denn Sanktionen werden von den Betroffenen eher als externer Zwang wahrgenommen, schüren somit Protektionsängste und wirken letztlich kontraproduktiv. Vielmehr muss ein

Bewusstsein gefördert werden, dass Integration über einen wechselseitigen Prozess von Geben und Nehmen die Anerkennung und Teilhabemöglichkeiten in einer Gesellschaft erhöhen. Dabei ist über leistungs- und aufstiegsorientierte Anreize die Eigeninitiative, Eigenkompetenz und Verantwortung der Zugewanderten zu stärken.

#### **Das „Know How“ der Institutionen ist zu vernetzen**

Ressourcenorientierung bedeutet zugleich auch, dass auf bestehende Wissens- und Erfahrungshintergründe der in der Migrations- und Integrationsarbeit Tätigen weiterentwickelnd aufgebaut werden kann. Das "Know-how" bezüglich Integration in den Ämtern, aber auch in den privaten Institutionen (Kirchen, Vereinen, Organisationen, Gewerkschaften, Begegnungszentren etc.) ist zu vernetzen. Koordination und transparente Kommunikation muss gesichert und weiterentwickelt werden.

#### **Reduzierung von Kosten durch gelungene Integration**

Eine präventive, potentialausgerichtete Integrationspolitik wirkt sich nicht nur in sozialer, sondern zugleich auch in finanzieller Hinsicht positiv aus. In dem der Staat frühzeitig steuert, reduzieren sich damit auch die Folgekosten einer nicht gelungenen Integration, denen sonst nur durch teure und schwierige Maßnahmen (gegen Arbeitslosigkeit, in den Bereichen Fürsorge, Gesundheitswesen oder Justiz) begegnet werden kann.

Mittel- und langfristig können die hohen Symptomkosten auf der kurativen Seite, in der Fürsorge, dem Gesundheitswesen und der Justiz, durch ressourcenorientierte Investitionen in Information, Bildung und Qualifizierung reduziert werden. Hierzu bedarf es aber einer entsprechenden Konsolidierung und Priorisierung des staatlichen und städtischen Handelns.

### **5.3. Kultur des aufgeklärten und positiven Umgangs mit Vielfalt und Differenz**

Mit der dritten Leitidee wird dem Umstand Rechnung getragen, dass moderne ausdifferenzierte Gesellschaften sich durch eine zunehmende Heterogenisierung und Individualisierung der Lebenswelten auszeichnen. Pauschale und homogenisierende, sozialromantische Vorstellungen in ethnischen, sozialen, kulturellen oder geschlechtspezifischen Kategorien bedeuten eine repressive Aberkennung gesellschaftlicher Lebensvielfalt, Freiheit und Individualität. Durch stilisierte Gegenüberstellungen wie z. B. "die AusländerInnen" – bzw. " die ÖsterreicherInnen" wird die faktische Vielfalt sowohl innerhalb der österreichischen wie auch ausländischen Bevölkerung zugunsten einer polarisierenden Abgrenzbarkeit unterschlagen. In Anerkennung der sich zunehmend pluralisierenden Lebensstile und ihres Beitrags für die gesellschaftliche Dynamik und Innovationskraft, bedarf es eines Integrationsverständnisses, das einen aufgeklärten und positiven Umgang mit Vielfalt ermöglicht.

### **Den Menschen als Individuum ernstnehmen**

Die zukünftige Integrationspolitik nimmt somit den Menschen als Individuum ernst. Sie distanziert sich von der immer noch weit verbreiteten Klassifizierung nach einer diffusen Vorstellung von kultureller, ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit. Konfliktschaffende Nationalismen haben in einer nachhaltig wirksamen Integrationspolitik keinen Platz, weder bei der einheimischen noch bei der zugezogenen Bevölkerung. Gutgemeinte aber verklärende Pauschalisierungen und Mythen werden ebenso abgelehnt. Die Integrationspolitik will mit allen Mitteln versuchen, herkunftsorientierten Vorbehalten sowohl bei der Selbst- wie auch bei der Fremdzuschreibung entgegenzutreten, da diese auch wieder desintegrierend wirken. Unterschiedliche Lebensweisen, Wertvorstellungen und Normen sind Ausdruck unserer modernen, ausdifferenzierten, individualisierten Gesellschaft und haben – im Rahmen der Gesetzgebung – ihren Platz, vor allem im privaten Bereich.

Es geht also darum, eine Versachlichung der Diskussion voranzutreiben, Informationslücken zu schließen und Vorurteile auf allen Seiten abzubauen. Im verwaltungsinternen und öffentlichen Diskurs dominieren somit überlegte und differenzierte Aussagen und nicht auf Kriterien wie Staatsbürgerschaft oder Herkunft reduzierte Zuschreibungen.

Das neue Integrationsverständnis ist somit:

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>zukunftsgerichtet und visionär</b> <i>(d. h. nicht vergangenheitsbezogen)</i></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>leistungs- und aufstiegsorientiert</b> <i>(d. h. nicht gleichgültig oder bevormundend)</i></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>emanzipatorisch</b> <i>(d. h. keine Abhängigkeiten schaffend oder fortführend)</i></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>auf die individuelle Mitverantwortung des Einzelnen abzielend</b> <i>(d. h. Ablehnung ethnisierender "Gruppenverantwortungen")</i></li></ul>

# Empirischer Teil

## 6. Befragungsauswertung

### 6.1. Befragungsmethodik und Zielsetzung

Im Rahmen der Integrationsleitbildentwicklung wurde mittels einer repräsentativen telefongestützten Befragung eine differenzierte Standortbestimmung der soziodemographischen Entwicklungsdynamiken der migrantischen und einheimischen Bevölkerung Dornbirns sowie ihrer Sensibilitäten und Einstellungen zu integrationsrelevanten Themen erfasst. Der Fragebogen setzte sich aus einem soziodemographischen und einem themenspezifischen Erhebungsteil zusammen. Dazu wurden 302 ÖsterreicherInnen und 301 MigrantInnen (Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und Eingebürgerte) anhand eines standardisierten Fragebogens telefonisch interviewt. Einheimische und MigrantInnen wurden mit einem identischen Fragebogen interviewt, den MigrantInnen wurden zusätzlich noch spezifische Fragen vorgelegt.

### 6.2. Vergleich MigrantInnen und ÖsterreicherInnen

- **Soziodemographische Merkmale der Befragten**

Aufgrund des Vergleichs der soziodemographischen Daten der befragten ÖsterreicherInnen und MigrantInnen kann festgehalten werden, dass die MitbürgerInnen migrantischer Herkunft von ihrem **Bildungsgrad** und von ihrer **beruflichen Stellung** her deutlich **schlechter positioniert** sind. Bei den MigrantInnen machen die höchsten Bildungsabschlüsse der Volksschulabschluss (16%<sup>1</sup>) sowie der Hauptschulabschluss (27%) aus. Zugleich gehören 44% der MigrantInnen zur Gruppe der un- und angelernten Arbeiter. Bei den ÖsterreicherInnen bilden hingegen die Angestellten (34%) den größten Teil der Erwerbstätigen.

- **Zufriedenheit mit den Lebensverhältnissen in Bund, Land und Stadt**

Bei der Frage nach der Zufriedenheit in unterschiedlichen Lebensbereichen als auch nach der allgemeinen Zufriedenheit auf Bundes-, Landes- und Stadtebene zeigt sich, dass **MigrantInnen tendenziell unzufriedener** sind. Bei der Frage, wie wohl sich die Einwohnerinnen und Einwohner Dornbirns in Österreich, Vorarlberg und Dornbirn fühlen, zeigt sich, dass ÖsterreicherInnen sich ausgesprochen wohl fühlen: Fast 90% fühlen sich "sehr wohl". MigrantInnen tendieren hier zu einer differenzierteren Einschätzung: Zwar

---

<sup>1</sup> Prozentzahlen gerundet.

fühlen sich fast 50% von ihnen „sehr wohl“ und rund 40% „eher wohl“, es gibt aber – im Gegensatz zu den Einheimischen – hier auch eine Gruppe, die sich „eher nicht“ wohl fühlt (rund 13%). Dabei werden keine Unterschiede zwischen Bund, Land und Stadt gemacht.

Bei konkreten Lebensbereichen zeichnet sich eine gewisse **Unzufriedenheit der MigrantInnen mit den Wohnverhältnissen** ab. In allen anderen Bereichen lassen sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Einheimischen und MigrantInnen erkennen. Die Zufriedenheit ist im allgemeinen hoch, doch in manchen Bereichen mangelt es den MigrantInnen an ausreichenden Kenntnissen und Informationen. So kennen 20% der MigrantInnen die Möglichkeiten zur Weiterbildung nicht, resp. können diese nicht einschätzen. Des Weiteren sind MigrantInnen zu 28% unzufrieden mit den herkunftsbezogenen kulturellen Angeboten.

- **Interethnische Kontakte**

Fast 50% der MigrantInnen haben **Kontakte zu ÖsterreicherInnen** in ihrer Verwandtschaft; am Arbeitsplatz, in der Nachbarschaft und im Freundeskreis sind es gar 80%. Der hohe Kontakt am Arbeitsplatz kommt jedoch auch aufgrund des quantitativen Minderheiteneffektes zustande – die MigrantInnen kommen als kleinere Gruppe häufiger in Kontakt mit Einheimischen als umgekehrt. Gleichzeitig verweist dieses Befragungsergebnis auf das sozialintegrative Potential des Arbeitsplatzes.

Die häufigen nachbarschaftlichen Kontakte weisen auf eine räumliche Durchmischung der beiden Gruppen im Wohnumfeld hin und können als positives sozialräumliches Merkmal eingestuft werden – ebenso wie die hohe Kontaktfrequenz im Freundes- und Bekanntenkreis.

Zusammenfassend lässt sich also **keine lebensweltliche Isolierung** der MigrantInnen erkennen, vielmehr weisen die Befragungsergebnisse auf eine **hohe interethnische** (zumindest aus Sicht der MigrantInnen) **Kontaktfrequenz** hin. Von Seiten der MigrantInnen besteht auch ein Wunsch nach vermehrtem Kontakt: Fast 60% **wünschen sich mehr Kontakt** zu Einheimischen, für 44% der ÖsterreicherInnen hingegen besteht hier kein Bedarf.

Zudem fällt die **Einschätzung des interethnischen Zusammenlebens bei MigrantInnen positiver** aus als bei Einheimischen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass unterschiedlich angelegte Zufriedenheitsmaßstäbe hier verzerrend wirken können. Denkbar ist, dass dieses Ergebnis mit der oben angesprochenen hohen Kontaktfrequenz der MigrantInnen zu Einheimischen zusammenhängt. Wohl fördern häufige interethnische Kontakte im Alltag, zumal wenn sie positiver Art sind, auch eine positivere Einstellung gegenüber dem interethnischen Zusammenleben.

- **Institutionelle Interessensvertretung und Interesse an der Politik**

Hier zeigt sich deutlich, dass MigrantInnen sich **institutionell deutlich schlechter vertreten** fühlen als Einheimische. Dies trifft insbesondere für die Vertretung durch Parteien und durch die Bundesregierung zu. Am ehesten fühlen sich sowohl Einheimische wie auch MigrantInnen von der Arbeiterkammer sowie von der Dornbirner Verwaltung vertreten. Bei den Möglichkeiten der Interessensvertretung durch soziale Institutionen (BürgerInneninitiativen, Kirchen, Vereine, Gewerkschaften etc.) besteht bei den MigrantInnen ein eklatanter **Informationsmangel**. Sie wissen nicht, inwiefern sie von diesen Organisationen vertreten, resp. nicht vertreten werden. Kongruent zur mangelnden institutionellen Interessensvertretung haben MigrantInnen ein **deutlich geringeres Interesse** an der Politik – und zwar auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene gleichermaßen wenig.

- **Informationsquellen und Mediennutzung**

Die Befragung hat ergeben, dass sich der größte Teil der ÖsterreicherInnen über das gesamtösterreichische Fernsehen informiert (74%), bei den MigrantInnen beträgt hier der Anteil nur 38%. 21% der MigrantInnen informieren sich über die gesamtösterreichischen resp. regionalen **Tageszeitungen** (33%). Von dem Vorhaben der Stadt Dornbirn, ein Integrationsleitbild zu erarbeiten, haben 39% der ÖsterreicherInnen bereits etwas vernommen, hingegen haben 83% der MigrantInnen davon noch nicht Kenntnis genommen. Hier liegt ein wichtiger Impuls für die Öffentlichkeitsarbeit, diese **Informationslücke** auszugleichen und die MigrantInnen verstärkt über das Vorhaben der Stadt Dornbirn zu informieren und für das Integrationsprogramm zu sensibilisieren. Die Absicht der Stadt Dornbirn, ein **Integrationsleitbild** zu erstellen, wird jedoch von beiden Gruppen mit rund 80% gleichermaßen **stark befürwortet**.

- **Welche Themenfelder soll die Dornbirner Stadtverwaltung bearbeiten?**

Für beide Gruppen gleichermaßen wichtig ist die Bearbeitung der **Arbeitslosigkeit** (Abb. 40) sowie der **Ausländerfeindlichkeit**. Bei letzterem lässt sich auch bei den Einheimischen eine Sensibilisierung für das Thema Ausländerdiskriminierung feststellen. Grosse Unterschiede bei der Gewichtung zeigen sich bei den Themen "fehlende Ausbildungsmöglichkeiten", "fehlende Kulturangebote", "fehlende Sport- und Freizeitangebote", "fehlende Beratungsangebote" und insbesondere beim Thema **Wohnungsmangel**. Die Bearbeitung dieser Themen durch die Stadt Dornbirn ist für die MigrantInnen besonders wichtig, ÖsterreicherInnen finden diese Themenfelder weniger wichtig.

### 6.3. MigrantInnenspezifische Fragestellung

- **Herkunft, Aufenthaltsdauer und -status**

Der größte Teil der MigrantInnen stammt aus der **Türkei** (59%) und aus den Ländern des **ehemaligen Jugoslawien** (34%). Die meisten leben seit **10 bis 20 Jahren** (43%) resp.

21 bis 30 Jahren in Österreich (32%). 41% der MigrantInnen besitzt die **österreichische Staatsbürgerschaft**, 40% eine **Aufenthaltsbewilligung** und 14% eine Niederlassungsbewilligung. 60% der MigrantInnen gehören dem islamischen, 29% dem christlichen Glauben an.

- **Selbsteinschätzung der eigenen Integration**

**69%** der MigrantInnen schätzen sich selbst als **hinreichend integriert** ein, 18% als teilweise integriert. Bei der Gruppe derer, die sich nur teilweise oder gar nicht integriert sieht, wurde als Hauptgrund ein mangelndes Interesse an der Aufnahmegesellschaft angegeben (88%). 78% sind aber auch der Meinung, dass die Aufnahmegesellschaft sie nicht akzeptieren würde.

- **Diskriminierungserfahrungen**

Auf die Frage, ob sie jemals persönlich diskriminiert wurden, antworteten **72%** mit **"nein"**, 27% mit "ja" (davon 19% "manchmal", 8% "oft"). Sehr zahlreich sind die gesellschaftlichen Bereiche, in denen die Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden. Besonders häufig genannt wurden der Sport (96%), die Polizei (85%), Diskotheken/Lokale (84%) sowie die Wohnungssuche (81%).

- **Interessensvertretung durch herkunftsspezifische Einrichtungen**

Auch durch Institutionen, die im Zusammenhang mit der Herkunft der MigrantInnen stehen, fühlen sich die ausländischen MitbürgerInnen **wenig vertreten**, resp. es fehlt ihnen an Information darüber. 36% wissen nichts über eine Vertretung durch Organisationen, 80% haben auch keinen Kontakt zu solchen Organisationen. Von der Regierung des Herkunftslandes fühlen sich gar über die Hälfte der Befragten in ihren Interessen nicht vertreten. Durch das Konsulat fühlen sich knapp 39% vertreten, 41% jedoch wiederum überhaupt nicht. Bei den muslimischen MigrantInnen vertritt die Moschee zu je 1/3 ihre Interessen, bzw. vertritt sie zu 1/3 nicht.

- **Sprachkenntnisse**

74% der MigrantInnen schätzen ihre muttersprachlichen Kenntnisse als gut ein, 9% als schlecht. **52% stufen ihre Deutschkenntnisse als gut ein**, 21% als schlecht – hier insbesondere beim Schreiben. Das zeigt dass die Herkunftssprache besser gesprochen wird als die Sprache des Aufnahmelandes – obwohl 43% der MigrantInnen in Österreich die Schule besucht haben. 35% haben ihre Deutschkenntnisse im alltäglichen Umgang erworben. Nur wenige haben einen Sprachkurs besucht. Hier wäre anzusetzen, um die Deutschkenntnisse der MigrantInnen gezielt zu fördern. Denn: 94% der MigrantInnen **finden es wichtig, die deutsche Sprache sprechen zu können**. Muttersprachlichen Unterricht halten 78% für wichtig.

- **Rückkehr- und Einbürgerungsabsichten**

Fast die Hälfte der MigrantInnen plant **keine Rückkehr**. Lediglich 33% beabsichtigen in ihre Heimat zurückzukehren, 20% sind in dieser Frage unentschlossen. Die Hälfte der MigrantInnen beabsichtigt, die österreichische Staatsbürgerschaft zu beantragen, davon haben 13% den Antrag bereits gestellt. 36% planen keine Einbürgerung.

**FAZIT:** Obwohl der größte Teil der MigrantInnen schon sehr lange in Österreich lebt und 40% die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, fühlen sich die MigrantInnen durch die zentralen politischen und sozialen Institutionen des Aufnahmelandes deutlich weniger vertreten und interessieren sich demzufolge auch weniger für die Politik in Österreich. Gleichzeitig verweist sowohl ihr Bildungsstatus als auch ihre berufliche Positionierung auf das Phänomen der ethnischen Unterschichtung der Gesellschaft. Das Interesse an der Aufnahmegesellschaft und ihrer Sprache ist deutlich vorhanden und sollte gemäß dem Potentialansatz auch fruchtbar gemacht werden.

## 6.4. Differenzierung der MigrantInnen nach Geschlecht

- **Soziodemographische Merkmale**

Was den Bildungsgrad angeht, lassen sich **kaum geschlechtsspezifische Unterschiede** feststellen. Von den Männern haben 15% einen Volksschulabschluss, 32% einen Hauptschulabschluss und 13% die Matura. Bei den Frauen haben 17% einen Volksschulabschluss, 22% einen Hauptschulabschluss und 16% die Matura (die Matura in der Türkei entspricht nicht der österr. Matura). Von den Frauen haben jedoch prozentual mehr (45%) ihren Bildungsabschluss in Österreich gemacht (Männer 38%). 53% der Männer sind ungelernete und angelernte Arbeiter, bei den Frauen beträgt der Anteil 33%. 37% der Frauen sind nicht erwerbstätig, 15% der Männer. Innerhalb der Gruppe dieser nicht erwerbstätigen Personen sind 33% der Frauen Hausfrauen, 42% der Männer sind arbeitslos. Die geringen Unterschiede bezüglich des Bildungsgrades widersprechen der These der tendenziellen Unterschichtung der Frauen im Bereich Bildung. (siehe dazu unter Punkt 6.2). Die Positionierung der Männer als un- resp. angelernte Arbeiter und der Frauen als Nicht-Erwerbstätige (Hausfrauen) widerspiegelt in ihrer geschlechtsspezifischen Ausprägung ein klassisches Bild der beruflichen Situation vieler MigrantInnen.

- **Themenspezifischer Erhebungsteil**

Auffällige **geschlechtsspezifische Unterschiede** lassen sich im Bereich der **Diskriminierungserfahrungen** feststellen. Männer haben mit 32% etwas mehr Diskriminierung erfahren als Frauen (22%). Dabei werden männliche Migranten insbesondere beim Einkaufen (86%), bei der Wohnungssuche (84%) und bei der Polizei sowie in der Schule (je 80%) diskriminiert. Migrantinnen hingegen gaben an, vor allem bei



der Polizei und in Diskotheken/Lokalen (93%) sowie in anderen Freizeitbereichen (84%) Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Im Sportbereich fühlten sich 100% der Männer und 94% der Frauen diskriminiert. Auffällig ist, dass Migrantinnen sich in solchen Bereichen mit Diskriminierung konfrontiert sahen, in welchen sie gerade auch als *Frauen* tendenziell diskriminiert werden (können), z.B. in Form von "Anmache" oder Belästigung in Diskotheken oder auch innerhalb einer klassischen "Männerdomäne" wie der Polizei. Man kann dieses Ergebnis so lesen, dass es zu einer Verschärfung der Diskriminierungserfahrung kommen kann, wenn die Kriterien "Geschlecht" und "ausländische Herkunft" zusammentreffen.

Weitere signifikante Unterschiede zeigen sich bei der Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse. **Frauen schätzen ihre deutschen Sprachkenntnisse höher ein** als Männer, insbesondere beim Sprechen und Schreiben. 62% der Frauen schätzen ihre Deutschkenntnisse beim Sprechen gut bis sehr gut ein, bei den Männern sind es 50%. Beim Schreiben liegen die Frauen mit 58% vor den Männern mit 48%. Ihre muttersprachlichen Kenntnisse schätzen Frauen und Männer fast gleichermaßen hoch ein (z.B. beim Sprechen: Männer 80%, Frauen 76%).

Eine mögliche Erklärung dafür, dass Migrantinnen ihre Deutschkenntnisse besser bewerten als Migranten, kann darin gesehen werden, dass prozentual **mehr Frauen ihren Schulabschluss in Österreich gemacht haben** (Frauen 45%, Männer 38%). Zugleich sind die Migrantinnen im Schnitt etwas jünger (22% der Frauen sind jünger als 25 Jahre, 15% der Männer; 42% der Frauen sind zwischen 25 und 35 Jahre alt, 36% der Männer). Demzufolge haben mehr Frauen in jungen Jahren während ihrer Schul- oder Berufsausbildung die deutsche Sprache erlernt. Dies zeigt auch den hohen strukturellen Integrationswert einer Schulbildung im Aufnahmeland. Aufgrund der eingangs beschriebenen Strukturen bezüglich beruflicher Stellung (größtenteils häuslich gebundene Tätigkeit der Frauen), überrascht es nicht, dass prozentual mehr Männer **Kontakt zu ÖsterreicherInnen am Arbeitsplatz** haben als Frauen. (Männer 89%, Frauen 72%). Hier zeigt sich ein klarer struktureller Integrationsvorteil bei einer Erwerbstätigkeit im Aufnahmeland. Weitere, thematisch eher etwas isolierte Unterschiede finden sich in folgenden Bereichen: Frauen wünschen sich mehr Möglichkeiten der Kinderbetreuung (56%), Männer wünschen sich mehr Beratungsmöglichkeiten (60%).

## 6.5. Differenzierung der MigrantInnen nach Herkunft

- **Soziodemographische Merkmale**

MigrantInnen aus dem **ehemaligen Jugoslawien** sind, was ihre berufliche Stellung und ihr Bildungsgrad angeht, **deutlich besser positioniert** als MigrantInnen aus der Türkei. Von den Ex-JugoslawInnen haben 21% eine Matura, von den türkischen MigrantInnen nur 10%. Bildet bei 24% der TürkInnen der höchste Bildungsabschluss der

Volksschulabschluss, so sind es bei den Ex-JugoslawInnen nur 3%. Von den Türkeistämmigen sind 22% angelernte Arbeiter, bei den MigrantInnen aus Ex-Jugoslawien sind es nur 13%. 23% der Ex-JugoslawInnen sind Angestellte, bei den TürkInnen stellt diese Gruppe lediglich 5%.

47% der Ex-JugoslawInnen haben ihren Bildungsabschluss in Österreich gemacht, bei den Türkeistämmigen sind es 38%. Beide Gruppen leben in der Regel seit 10 bis 30 Jahren in Österreich. Von den MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien leben sogar 26% seit mehr als 30 Jahren in Österreich, von den Türkeistämmigen sind es nur 11%.

### ***Themenspezifischer Erhebungsteil***

Aufgrund der Auswertung der themenspezifischen Fragestellungen lässt sich festhalten, dass **MigrantInnen aus Ex-Jugoslawien besser integriert** sind als MigrantInnen aus der Türkei. Zum einen weisen die oben erwähnten soziodemographischen Unterschiede darauf hin (höherer Bildungsgrad und berufliche Stellung, längere Aufenthaltsdauer). Zum anderen fühlen sich MigrantInnen aus Ex-Jugoslawien **allgemein wohler**, sowohl auf der Bundes-, Landes- als auch auf Stadtebene, zum anderen halten sich 78% der Ex-JugoslawInnen nach eigener Einschätzung für hinreichend integriert, bei den MigrantInnen aus der Türkei sind es hier 62%. Deutlich zufriedener sind Ex-JugoslawInnen mit ihren Wohnverhältnissen (78%, TürkInnen: 59%). Weiteres Indiz für den höheren Integrationsgrad der ex-jugoslawischen MigrantInnen zeigt sich darin, dass diese über **mehr Kontakte zu ÖsterreicherInnen in ihrer Verwandtschaft verfügen** (59%, im Gegensatz zu 39% bei den Türkeistämmigen). Auch das **interethnische Zusammenleben** wird von den MigrantInnen aus Ex-Jugoslawien **positiver eingeschätzt**. 55% schätzen dieses als gut ein, hingegen sind bei den TürkInnen nur 40% damit zufrieden.

Der höhere Integrationsgrad der Ex-JugoslawInnen zeigt sich auch in ihrer Selbsteinschätzung der Sprachkenntnisse: Die eigenen **Deutschkenntnisse** werden von den MigrantInnen aus Ex-Jugoslawien **höher eingeschätzt**, und zwar in allen drei Bereichen. Beispiel: Ihre Deutschkenntnisse beim Sprechen schätzen 69% der Ex-JugoslawInnen für gut bis sehr gut ein, MigrantInnen aus der Türkei nur zu 46%. Eine weitere Auffälligkeit betrifft die Einschätzung der Vertretung durch die Regierung des Herkunftslandes sowie durch das Konsulat: Hier fühlen sich **TürkInnen wesentlich weniger vertreten** (durch die Regierung "gar nicht vertreten" 69% der TürkInnen, Ex-JugoslawInnen 32%; durch das Konsulat "gar nicht vertreten" 49% der TürkInnen, 26% der Ex-JugoslawInnen).

Es lässt sich festhalten, dass die soziale und strukturelle Integration bei den MitbürgerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien weiter vorangeschritten ist als bei den türkeistämmigen MigrantInnen. Aus einem sozialstrukturellen Integrationsverständnis folgernd, besteht ein erhöhter Handlungsbedarf bei den türkeistämmigen MigrantInnen.

## Maßnahmenteil

### 7. Strategische Massnahme - Aufbau eines Integrationsfachbereichs

Für die erfolgreiche Umsetzung des Integrationsleitbildes bedarf es einer ressortübergreifenden Kompetenz- und Koordinationsstelle für den Integrationsbereich. Diese fachlich zuständige Stelle trägt dazu bei, dass Integrationsprojekte und -angebote koordiniert, bekannt gemacht und vom Zielpublikum genutzt werden. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit gilt es, eine versachlichte gesellschaftspolitische Sensibilisierung und Akzeptanz für das Integrationsprogramm zu gewinnen und es als ein gesamtgesellschaftliches Anliegen zu thematisieren. Ferner ist die Stelle für die Vernetzung zwischen Gemeinde, Verwaltung, inländischen und ausländischen Organisationen, Multiplikatoren etc. federführend zuständig. Als strategische Maßnahme für die Umsetzung und Fortführung des Integrationsprogrammes wird der Aufbau- und Ablauforganisation des Fachbereichs samt ihres Aufgabengebiets oberste Priorität eingeräumt.

#### 7.1. Hauptaufgaben

- Die Fachabteilung ist Informations- und Koordinationsstelle für Fragen der Integration.
- Ihr ist die Federführung bei der Umsetzung des Integrationsleitbildes übertragen.
- Sie vernetzt, koordiniert und plant integrationsspezifische Projekte und -angebote in Zusammenarbeit mit Organisationen und Behörden.
- Sie sorgt für eine qualitative Bewertung der Projekte und des Angebots.
- Sie berät, soweit möglich, private Organisationen (Privatpersonen) und Behörden in Fragen der Integration.
- Sie entwickelt zusammen mit Beratungsinstitutionen, interessierten Organisationen, Behörden und anderen Projektnehmern Integrationsprogramme, die einem Bedarf entsprechen, der noch nicht befriedigt wird.
- Sie gibt Empfehlungen ab, erstellt und holt in Abstimmung mit den politischen Gremien der Stadt Gutachten ein und gibt kleinere Studien in Auftrag. In diesem Sinne erschließt sie neue wissenschaftliche Erkenntnisse für die städtische Integrationsarbeit.
- Sie unterhält nach Absprache eine Dokumentation.
- Sie unterstützt die Personaldienste bei der Vermittlung der Thematik Migration und Integration im Rahmen der Weiterbildung des städtischen Personals.
- Sie leistet Öffentlichkeitsarbeit

## **7.2. Zusammenarbeit**

- Die Fachabteilung verkehrt mit allen Ämtern und Stellen der Stadt und des Landes direkt.
- Sie pflegt regelmäßigen Austausch mit allen mit Migration und Integration befassten Stellen und Organisationen.
- Die Fachabteilung arbeitet mit Landes- und Bundeseinrichtungen und Organisationen zusammen, die sinngemäß in einem ähnlichen Aufgabenbereich tätig sind.
- Sie pflegt regelmäßigen Kontakt mit den MigrantInnenorganisationen.

## **7.3. Finanzen**

Der Fachbereich verfügt über ein eigenes Budget.

## **7.4. Organisation**

Für die Umsetzung und Weiterentwicklung ihres ressortübergreifenden Auftrages bedarf der einzurichtende Fachbereich einer adäquate Positionierung in der Verwaltungsorganisation. Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung verfügt die Fachstelle über entsprechende Entscheidungskompetenzen und arbeitet weitestgehend eigenständig und kooperativ. Sie ist rechenschaftspflichtig und ihre Tätigkeit wird evaluiert.

Der Fachbereich „Integration“ ist bisher in der Abt. „Bildung & Erziehung“ angesiedelt. Mit der Inkraftsetzung des Leitbildes durch den Stadtrat wird die Abteilung umbenannt in "Bildung & Integration".

## **8. Operative Maßnahmen - Handlungsfelder und Projekte**

Im Folgenden wird festgelegt, was konkret auf der operationellen Ebene getan werden kann, um die Leitsätze umzusetzen. In der Regel ist die Fach- und Koordinationsstelle Integration für die konkrete Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich. Bei den genannten Umsetzungsvorschlägen handelt es sich um Neuerungen unterschiedlicher Größenordnungen und um die Weiterführung von bereits bestehenden Angeboten und Aktivitäten. Die Vorschläge wurden im Rahmen der Leitbildentwicklung in einem breit abgestützten Prozess mit verschiedenen Akteuren (MultiplikatorInnen und ExpertInnen aus Politik, Verwaltung und Gesellschaft) in verschiedenen Arbeitsgruppen erarbeitet und diskutiert. Sie werden gemäß den Leitsätzen schwerpunktmäßig zusammengefasst und unter Berücksichtigung der Befragungsergebnisse priorisiert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die entwickelten Maßnahmenempfehlungen teilweise unterschiedliche Grade der Ausarbeitung vorweisen und noch verschiedener Abklärungen bedürfen. Sie verweisen - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - auf das breite Spektrum gestaltbarer Integrationsarbeit. In diesem Sinne handelt es sich nicht um einen endgültigen und abgeschlossenen Maßnahmenkatalog, sondern um einen operativen Grundstein, der im Rahmen der Umsetzung und im Lichte neuerer Entwicklungen immer wieder überdacht, modifiziert, aktualisiert und weiterentwickelt werden muss.

### **8.1. Maßnahmenbereich Bildung**

Der Anteil an Migrantenkindern in der Sonderschule und in den unteren Leistungsgruppen an den Hauptschulen ist überproportional hoch. Entsprechend der im Rahmen des Leitbildprozesses durchgeführten Befragung haben 15,9% der MigrantInnen einen Volksschulabschluss, 26,9% einen Hauptschulabschluss als höchsten Schulabschluss vorzuweisen. Im Vergleich dazu liegt er bei den Einheimischen bei 6,6, bzw. 8,3%.<sup>2</sup> Es zeichnet sich damit eine Entwicklung ab, die für das Weiterkommen der Zweit- und Drittgeneration hemmend wirkt. Die Gefahr besteht, dass sich die Unterschichtung "weitervererbt". Das ist nicht nur problematisch für die Betroffenen, sondern führt auch zu vermehrten Kosten der öffentlichen Hand für (eigentlich verspätete) Förderprogramme und für Folgekosten der erhöhten Arbeitslosigkeit und den daraus folgenden sozialen Problemen. Hier gilt es, Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung zu entwickeln und die Chancen für die Kinder zu verbessern.

Der Erwerb und die Förderung von Sprachkompetenzen (fundierte Mehrsprachigkeit) ist ein wichtiger Pfeiler für die schulische Integration, da durch die Aufwertung von Mehrsprachigkeit das bestehende Potenzial genutzt, der Deutscherwerb erleichtert und gleichzeitig die soziale Integration sowie das paritätische Zusammenleben gefördert wird.

---

<sup>2</sup> Vgl. dazu die Auswertung in Kapitel 6, Eigene Befragung 2001

So gelten für den Bereich Schulbildung die folgenden Ziele und Maßnahmen:

### **Vorschulalter**

- *Zum Schuleintritt ist ein altersgemäßes Sprachverständnis gegeben, damit Schülerinnen und Schüler dem Unterricht gut folgen können.*

### **Maßnahmen:**

- Zugang zu Spielgruppen für Migrantenkinder fördern
- gezielte Förderung von Kindern mit unzureichenden Deutschkenntnissen bereits im Kindergarten
- Bewusstseinsbildung bei den Eltern für die Bedeutung der Sprache bzw. deren Verantwortung für den Spracherwerb der Kinder
- MultiplikatorInnen Bildung z. B. durch Pädagogisches Institut, Fachtagungen für BerufsberaterInnen, bei pädagogischen Tagungen des Lehrpersonals und SchulleiterInnenkonferenzen
- Einbindung von Eltern in Schul- und Kindergarten-Aktivitäten fördern (evtl. durch MigrationsberaterInnen).

### **Kinder und Jugendliche**

- *Alle Kinder und Jugendlichen haben die gleichen Bildungschancen in einem qualitativ hochstehenden Schulsystem.*
- *Das Potential von Kindern und Jugendlichen aus vielfältigen Lebenswelten und Erfahrungszusammenhängen wird in der Schule anerkannt, genutzt und gefördert.*

### **Maßnahmen:**

- Neukonzeption des Erstsprachunterrichts durch die Bundes- und Landesschulbehörde
- Praktizierung des in den Lehrplänen der Pädagogischen Akademie vorhandenen Faches "Interkulturellen Lernens"
- Verankerung des "Interkulturellen Lernens" bei den Angeboten des Pädagogischen Instituts
- Förderung der Erst- und Zweisprachigkeit und der sozialen Integration durch integrierten Erstsprachunterricht (team-teaching)
- Aufbau von Lerneltern für Migrantenkinder

## **Berufsvorbereitung**

- *Hinführung zur Berufs- und Arbeitswelt sowie Informationen über schulische und außerschulische Bildungswege für Kinder und deren Eltern bereits im Volksschulalter.*

### **Maßnahmen:**

- Stärkere Verankerung der Berufsberatung in der LehrerInnenaus- und -fortbildung
- SchülerInnen- und Elternberatung nicht nur über Schulen, sondern auch über Konsulate und Moscheen, Jugendwerkstätten, Jugendzentren (z. B. in Zusammenarbeit mit "Bifo")
- Praxisnahe Vermittlung von Berufsfeldern durch VertreterInnen verschiedener Berufe, in Form von Exkursionen, Betriebsbesichtigungen etc.
- Geschlechtsspezifische Beratung und Hinführung zur Berufs- und Arbeitswelt

## **Sprachkompetenz**

- Die Motivations- und Bewusstseinsbildung über die Bedeutung des Erwerbs von Sprachkompetenz werden prioritär behandelt."

### **Maßnahmen:**

- Praxisorientierte, unterschiedliche Sprach- und Orientierungskurse nach Zielgruppen und Bildungsniveau (Stadt Dornbirn, Unternehmen, AK, Wifi, Inka, Konsulat.....)
- Förderung (z.B. durch die Nutzung stadteigener Ressourcen wie z.B. begünstigte Raumtarife an Schulen...) und Koordination der Angebote
- Angebot von muttersprachlicher Literatur durch Büchereien
- Niederschwellige Angebote von Büchereien (diese könnten im Bereich sekundärer Analphabetismus Angebote machen - Bsp. Reutlingen: Sprachkurse, Erstlesebücher für Erwachsene, Veranstaltungen, Leseaneignung durch Tonband, Erstellung einer neuen Medienlandschaft mit leicht verständlichen Texten)
- Schaffung von Identifikationsmöglichkeiten durch Veranstaltungen der Büchereien (Diese könnten durch ihr Angebot Identifikationsmöglichkeiten für MigrantInnen in ihrem neuen Lebensumfeld schaffen.)

## **Elternarbeit**

- *Durch gezielte Bildungsangebote und den Hinweis auf die Bedeutung von Bildung sind alle Eltern in ihrer Erziehungsaufgabe zu unterstützen.*

### **Maßnahmen:**

- gezielte Elternarbeit in Spielgruppen, Kindergärten, durch Elternvereine (Einladungsschreiben in die Sprachen der Zuwanderer übersetzen), in der Mütterberatung, in Büchereien etc.
- Laufbahnorientierung
- Nachholmöglichkeit der Grundausbildung (Hauptschulabschluß etc.) besser bekannt machen

## **8.2. Maßnahmenbereich Arbeit**

Der europäische Vergleich zeigt, dass sich positive ökonomische Rahmenbedingungen auf die Position der Einwanderinnen und Einwanderer und deren Kinder in der Gesellschaft besonders integrativ auswirken. Im Vergleich zu ÖsterreicherInnen jedoch zeichnen sich die ausländischen MigrantInnen durch eine deutliche sozioökonomische Unterschichtung aus. Während 43,9% Dornbirner MigrantInnen als ungelernte und angelernte Arbeitskräfte arbeiten, sind es bei den ÖsterreicherInnen nur 6,6%.<sup>3</sup> Einige der Mängel an objektiver Information zu Integrationsfragen im Bereich der Erwerbsarbeit können durch eine Sensibilisierung der Institutionen der Regelsysteme durch den obengenannten Integrationsfachbereich behoben werden. Diese betreffen das Wissen um die Chancen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt, die Möglichkeiten der selbständigen Erwerbsarbeit und in besonderem Maße das Wissen um die eigenen Rechte am Arbeitsplatz (Gleichstellung der Geschlechter, orts- und branchenübliche Entlohnung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft resp. in einem Berufsverband etc.). Um die Integration durch die Erwerbsarbeit zu verbessern, bedarf es – besonders im Hinblick auf die arbeitsmarktlichen Umwälzungen im Zusammenhang mit der Öffnung der EU, insbesondere der zunehmenden Personenfreizügigkeit – wirksamer Steuerungs- und Integrationsmöglichkeiten. Dadurch sollen Benachteiligungen im Arbeitsleben, welche auf eine schlechtere Verhandlungsposition zurückzuführen sind, verhindert werden.

Die folgenden Maßnahmenvorschläge von Seiten der Arbeitsgruppe zielen auf die

---

<sup>3</sup> Vgl. dazu die Auswertung in Kapitel 6, Eigene Befragung 2001.



Beseitigung konkreter Schranken und gläserner Plafonds, die den Zugang zum wirtschaftlichen und beruflichen Leben und Aufstieg erschweren oder verunmöglichen. Priorität steht auch hier den Jugendlichen zu, damit Armut und Erwerbslosigkeit, von der die erste und teilweise bereits die zweite Generation durch die wirtschafts- und technologiebedingten Veränderungsprozesse der letzten Jahre betroffen waren, nicht "weitervererbt" wird.

### **8.2.1. Privatwirtschaft**

- *Die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist zu beheben und die Chancengleichheit zu fördern.*
- *Der Einstieg in und der Aufstieg im Arbeitsmarkt ist zu ermöglichen.*

#### **Maßnahmen:**

- Im Bereich des Möglichen setzt sich die Stadt dafür ein, dass Aufenthaltstitel und Arbeitsberechtigung zusammengelegt werden, damit die Genehmigung zur Niederlassung gleichzeitig den Zugang zum Arbeitsmarkt beinhaltet. Umsetzungsbeispiele: Belgien, Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Niederlande und die Schweiz
- Einführung eines ethnic monitoring, d.h. einer systematischen Erfassung von ethnischen Minderheiten am Arbeitsplatz.
- Einführung eines Anerkennungsverfahrens der im Ausland erworbenen Berufs- und Bildungsabschlüsse aufgrund von Ausbildungsdauer und Ausbildungsinhalten.
- Deutsch als Zweitsprache wird auf verschiedenen Niveaus angeboten, also auch niedrigschwellige Angebote basierend auf informellen, lebensnahen Lernmethoden.
- Ausbildung zweisprachiger Ausbilderinnen und Ausbilder zu Schlüsselpersonen, die an Firmen vermittelt werden können für die Bereiche Vorurteile und Rassismus, rechtliche Grundlagen, Interkulturalität etc.
- Nachholmöglichkeiten der Grundausbildung im Bereich Erwachsenenbildung

### **8.2.2. Öffentlicher Dienst und Verwaltung**

MigrantInnen sind in der städtischen Verwaltung unterrepräsentiert. Dabei sollte die öffentliche Verwaltung als Beispiel für Integrationsbemühungen vorangehen. Auch um die Kundenfreundlichkeit der Verwaltung für alle Dornbirnerinnen und Dornbirner zu optimieren, sollen Sprachbarrieren durch Übersetzungsdienste und mehrsprachige Formulare sowie Ausfüllhilfen reduziert werden. Zudem steigern MigrantInnen in der städtischen Verwaltung die Effizienz von Serviceleistungen und können als Ressource

betrachtet werden. Der erhöhte Zeitaufwand bei Beratungen mit Sprachbarrieren bzw. die Übersetzungskosten verringern sich. Außerdem sind migrantische städtische Angestellte ein sichtbares Zeichen dafür, dass in der Verwaltung alle Dornbirnerinnen und Dornbirner vertreten sind.

*• In der Verwaltung unserer Stadt sollte sich die Bevölkerung in ihrer ethnischen Zusammensetzung widerspiegeln. Die Verwaltung nimmt somit eine Vorreiterrolle bezüglich Chancengleichheit ein.*

### **Maßnahmen:**

- Förderung der Beschäftigung zugezogener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlichen und öffentlich subventionierten Institutionen.
- Spezifische Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen werden als Qualifikation gewertet.
- In der Weiterbildung des Verwaltungspersonals ist das Angebot durch die Thematik Migration und Integration zu ergänzen.
- Ausbildung von qualifiziertem zweisprachigen Personal für Schlüsselpositionen

### **8.3. Maßnahmenbereich Stadtentwicklung und Wohnen**

Die sozioökonomische Unterschichtung bestimmter Migrantengruppen geht vielfach mit ungünstigen Wohn- und Wohnumfeldverhältnissen einher. Doch im Gegensatz zu den grosstädtischen Ballungszentren existieren in Dornbirn wie auch in Vorarlberg keine ethnisch verdichteten Stadteile bzw. Quartiere. Vielmehr gibt es verschiedene Siedlungen, Wohnanlagen und Straßenzüge, die einen höheren Anteil an MigrantInnen aufweisen. Die Siedlungen und Wohnanlagen sind in der Hand gemeinnütziger Träger; die Wohnungen werden von den Kommunen nach sozialen Kriterien vergeben. Einige dieser Wohnanlagen weisen eine abgewohnte Bausubstanz auf. Das soziale Klima in diesen Siedlungen erscheint durchaus unterschiedlich. So gibt es Siedlungen, die ein schlechtes Image haben, was dazu führt, dass diejenigen, die es sich leisten können, ausziehen bzw. nicht einziehen und somit eher sozialschwache Gruppen zurück bleiben. Unter den finanziell Schwächeren befindet sich auch ein höherer Anteil an Migranten, was zu einem Ansteigen des Migrantenteils führt. Der daraus resultierende Ruf als "Ausländersiedlungen" verstärkt teufelskreisähnlich diesen Prozess.

Aus diesen Gründen muss solchen Homogenisierungsentwicklungen entgegengewirkt und die ausgewogene Durchmischung gefördert werden. Entscheidend ist jedoch nicht nur die

Quantität, sondern auch die Qualität der Kontakte. Verschiedene Studien belegen, dass Vorurteile und negative Einstellungen der befragten ÖsterreicherInnen gegenüber ausländischen MitbürgerInnen um so geringer sind, je mehr Kontakte und konkrete Erfahrungen mit hier lebenden MigrantInnen vorhanden sind. Begegnungen und positive Kontakte sind also entscheidende Faktoren für die Einstellung zur kulturellen und sozialen Integration von Seiten der Einheimischen und der Zuwanderer. Durch eine Bebauungsstruktur, die eher ein isolierendes Nebeneinander begünstigt, werden die Potentiale, die aus dem "Dorfcharakter" solcher kleinräumiger Siedlungen wachsen könnten, gegenwärtig nicht genutzt.

*• Im Sinne eines präventiven und potentialorientierten Integrationsansatzes sind die Benachteiligungen auf dem Wohnungsmarkt aufzuheben und durch Aufwertungsmaßnahmen des Wohnens und des Wohnumfeldes die Lebensqualität und das nachbarschaftliche Zusammenleben in den betroffenen Gebieten zu verbessern.*

### **Maßnahmen:**

- Öffnung des privaten Wohnungsmarktes beispielsweise durch eine Wohnungsbörse (vgl. Familienleitbild der Stadt Dornbirn)
- Wohnrechtliche Gleichstellung der in- und ausländischen Wohnbevölkerung (Mietzuschüsse, Wohnbauförderung etc.)
- Niederschwellige Mediatorenausbildung für HausverwalterInnen und sonstigen Vertrauenspersonen in Siedlungen mit höherem Migrantanteil
- Förderung des öffentlichen und nachbarschaftlichen Lebens durch die Schaffung von entsprechend attraktiven Begegnungsräumen
- Schaffung aktiver Beteiligungsmöglichkeiten bei der Gestaltung des Wohnumfelds
- Einführung von Antidiskriminierungsbestimmungen im Wohnbereich
- Ergänzende Infrastruktur und Angebote mit Schwerpunkt Jugend im Sport- und Freizeitbereich (dezentrale Spielplätze, Sonderbeiträge für Vereine mit integrativen Projekten, etc.)
- Abklärung der Möglichkeit einer Friedhofserweiterung resp. eines neuen Friedhofs für die moslemische Bevölkerung

### **8.4. Maßnahmenbereich Gesundheit- und Sozialwesen**

MigrantInnen sind häufig in Niedriglohnbranchen mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko beschäftigt. Unsicherer Aufenthalts- und Arbeitsmarktstatus, Isolation sowie geringe gesellschaftliche Anerkennung sind neben der häufigen Armut weitere krankheitsfördernde

Faktoren. Ein oft kulturell anderer Begriff von Krankheit erschwert Diagnose und Therapie. Die daraus resultierenden Missverständnisse schädigen nicht nur die betroffenen MigrantInnen, sondern verursachen auch massive Folgekosten für die öffentliche Hand (unnötige Untersuchungen, Krankenstand etc.). Im Falle eines Krankenhausaufenthaltes sind Sprachbarrieren bei der exakten Diagnosestellung oft hinderlich. Ebenso fehlt derzeit ein Gebetsraum für moslemische Patientinnen und Patienten (und ihre Angehörigen). Trotz des hohen Anteils an MigrantInnen herrscht in Vorarlberg ein eklatanter Mangel an psychologischem/psychiatrischem und sozialarbeiterischem Fachpersonal mit entsprechenden Sprachkenntnissen. Patientinnen und Patienten mit psychischen Erkrankungen und/oder familiären Problemen werden daher oft als körperlich krank behandelt.

Das Sozialhilfegesetz ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt. In Vorarlberg sieht es für MigrantInnen nur Hilfe zur Sicherung des Lebensbedarfs, auf Krankenhilfe, Hilfe für werdende Mütter und für einfache Bestattung vor. Die Entscheidung dafür liegt im Ermessen der Sozialämter. Kein Anspruch auf Sozialhilfe erhält ein(e) Migrant(in) im Falle einer stationären Pflege, egal wie lange er/sie in Österreich lebt und wie viel er/sie an steuerlichen Leistungen erbracht hat. Sozialhilfe ist neben Eigenpension und Bundespflegegeld jedoch für die meisten Menschen nötig, um sich einen Pflegeplatz zu finanzieren.

- *Es gilt die Gesundheitsförderung und Krankheitsvorbeugung bei MigrantInnen zu verstärken.*
- *Der gleichberechtigte Zugang zu den Angeboten auf dem Gesundheits- und Sozialmarkt soll garantiert sein.*

## **Maßnahmen:**

- Ausbildung von GesundheitsmultiplikatorInnen (siehe ".ZEBRA")
- Entwicklung von mehrsprachigen Broschüren bezüglich Ernährung von Kindern, Diabetes, Krebsvorsorge, Verhütung, etc.
- Maßnahmen gegen Isolation unterstützen (Teeabende für Frauen....)
- Organisationen als Medien für Gesundheitsinformationen nutzen (VGKK, ÄK etc. als Partner)
- Moslemischer Gebetsraum beim Krankenhausumbau mitplanen
- Förderung der Einstellung von Personal mit Migrationshintergrund
- Weiterbildung des Personals in interkultureller Kompetenz (Berücksichtigen von Nahrungstabus, Gebets-, Fest- und Fastenzeiten)

- Der Ermessensspielraum der Sozialämter ist im Sinn des Integrationsverständnisses auszuschöpfen.
- Die Pflege im Alter soll denen von Einheimischen PatientInnen entsprechen
- Die Regelung im Sozialhilfegesetz (Ausschluss Drittstaatsangehöriger vom Erhalt des Landpflegegeldes und damit Verunmöglichung einer stationären Pflege) ist zu überdenken, und Lösungen sind anzubieten (vgl. Bundesländer Tirol und Oberösterreich).

## 8.5. Maßnahmenbereich Öffentlichkeitsarbeit

Die zukünftige Integrationspolitik strebt eine Versachlichung der Diskussion an. Es besteht ein grosser Nachholbedarf an objektiven Informationen hinsichtlich Integrations- und Migrationsfragen. Es muss daher eine der Hauptaufgaben einer zukunftsgerichteten Integrationspolitik sein, den Informationsfluss zu gewährleisten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Veränderung der Einstellung der versch. Bevölkerungsgruppen viel Zeit in Anspruch nehmen wird. Das gilt auch für die Verwaltung. Eine breit angelegte, sachliche Informationskampagne soll gestartet werden, die den Dialog in der Bevölkerung fördert und versucht, auf allen Seiten integrationshemmende Vorurteile zu beseitigen.

Eine Aufklärungskampagne über die Zielsetzungen der Integrationspolitik muss daher langfristig angelegt sein und neben der Vermittlung von allgemeinen Inhalten auch die öffentlichkeitswirksame Begleitung der jeweiligen konkreten Projekte und Maßnahmen einschließen.

- *Der Integrationsfachbereich setzt sich zum Ziel, die Chancen und positiven Seiten des Zusammenlebens verschiedener Bevölkerungsgruppen und Lebensformen in der Bevölkerung bewusst zu machen. Ängste und Vorurteile werden abgebaut.*
- *Die Zusammenarbeit von deutsch- und fremdsprachigen Medien wird ausgebaut und verstärkt.*

### **Maßnahmen:**

- Aufzeigen positiver Beispiele
- Durch die gezielte Verbreitung von Sachinformation soll allgemeinen Vorurteilen und Klischees auf Seiten der Einheimischen und Zugewanderten entgegengewirkt werden.
- Der Nutzen von Zuwanderung wird aufgezeigt.
- Neuzugezogene werden durch die Stadt begrüßt.
- Einrichtung einer kulturellen Austauschplattform zwischen in- und ausländischen Vereinen sowie den Konsulaten

- Kommunale Partnerschaften aus den Herkunftsregionen werden aufgebaut und in der Öffentlichkeit kommuniziert.

## **8.6 Prioritätensetzung für 2003**

Im Jahre 2003 steht die Weiterführung eingeführter Projekte und der Beginn der Umsetzung des Integrationsleitbildes im Vordergrund.

Dabei sind drei Schwerpunkte geplant:

- a) Aufbau und verwaltungsinterne sowie externe Vernetzung des Fachbereichs für Integration im Rahmen der Abt. „Bildung & Integration“
- b) Förderung der Sprachkompetenz der MigrantInnen auf verschiedenen Ebenen
- c) Teilnahme an einem landesweiten Pilotprojekt zur Aufwertung einer Siedlung durch planerische Maßnahmen sowie Mediation und Partizipation

## Anhang

### Mitglieder und Mitwirkende der Arbeitskreise und des Beirates im Rahmen des Leitbildentwicklungsprozesses

#### INTEGRATIONSBEIRAT

**Leitung:** Dipl. Soz. Kenan Güngör und Dr. Rebekka Ehret

NAME	ORGANISATION / FUNKTION
Dr. Stefan Veigl	ehem. Wirtschaftskammer
Mirjana Martinovic	AMS Bregenz serbische Vertreterin
Adnan Dincer	türkischer Vertreter NBZ
Gertraud Wohlgenannt	OBL Grüne
Vahide Aydin	Dipl. Sozialarbeiterin
Dr. Eva Grabherr	Verein Aktion Mitarbeit
Michael Natter	Caritas
Armin Breuss	Vertreter des Landes
Rasim Hasovic	Bosnischer Vertreter
Dr. Mato Matosevic	kroatischer Vertreter
Gertrude Kobler	FPÖ
StR Marie-Louise Hinterauer	ÖVP StR für Soziales, Sport, Senioren
Elmar Luger	Jugend
Peter Haas	Stadtplanung
Dr. Waltraud Zudrell	VOGEWOSI
Ahmed Inan	Türk. Generalkonsulat
Huseyin Bagceci	Türk. Generalkonsulat
Mag. Gabriele Willy	AMS Dornbirn
Prof. Dr. August Fleisch	ehem. PÄDAK
StR Gabi Sprickler-Falschlunger	StR Interkulturelle Angelegenh.+ Schulen, SPÖ
Dr. Roland Andergassen	Abteilungsleiter / Koordination Leitbild
Elisabeth Planinger	Fachbereich Integration

#### Arbeitskreis GESUNDHEIT UND SOZIALES

**Leitung:** Dr. Gabi Sprickler-Falschlunger

NAME	ORGANISATION / FUNKTION
Mag. Elisabeth Fink	Abt. Gesundheit/Soziales
Dr. Gabi Sprickler-Falschlunger	StR Interkulturelle Angelegenh.+ Schulen, SPÖ
Andreas Gunz	Sozialabteilung
Kurt Fenkart	Krankenhaus Dornbirn Pflegedirektor

## **Arbeitskreis "ARBEITSITUATION/ -RECHT"**

**Leitung: Mag. Gabriele Willy**

<b>Name</b>	<b>ORGANISATION / FUNKTION</b>
Mag. Gabriele Willy	AMS Dornbirn
Dr. Stefan Veigl	ehem. Wirtschaftskammer
MBA Adnan Dincer	Integrationsexperte f. türk. Bevölkerung
Mirjana Martinovic	AMS Bregenz
Ahmet Inan	Türk. Generalkonsulat
Hüseyin Bagceci	Türk. Generalkonsulat Sozialattaché
Elmar Luger	Jugendabteilung
Andreas Gunz	Sozialabteilung

## **Arbeitskreis "BILDUNG"**

**Leitung: Dr. Gabi Sprickler-Falschlunger**

<b>NAME</b>	<b>ORGANISATION / FUNKTION</b>
Dr. Gabi Sprickler-Falschlunger	StR Interkulturelle Angelegenh.+ Schulen, SPÖ
Dr. Valandro	Arbeiterkammer
Prof. August Fleisch	ehem. PÄDAK
BSI Wolfgang Karlinger	Bezirksschulinspektor
Dr. Mato Matosevics	KroatInnenvertreter
Dr. Klaus Mathis	BIFO
Mag. Matthias Linder	'WIFI
Vahide Aydin	DSA
MBA Adnan Dincer	Integrationsexperte f. türk. Bevölkerung
Ahmet Inan	Türk. Generalkonsulat
Hüseyin Bagceci	Sozialattaché Türk. Generalkonsulat
Gertraud Wohlgenannt	OBL / Grüne
Dr. Ulli Unterthurner	Stadtbücherei
Prof. Guntram Simma	Musikschule
Mag. Roland Jörg	Kulturabteilung
Michael Walter	Abt. Kindergärten und Ganztagsbetreuung
Mag. Erwin Reis	Sportabteilung
Dr. Andergassen	Koordination Leitbild
Elisabeth Planinger	Fachbereich Integration



## Arbeitskreis "STADTENTWICKLUNG/WOHNEN"

**Leitung: Mag. Martin Ruepp**

NAME	ORGANISATION / FUNKTION
Mag. Martin Ruepp	Vizebürgermeister, ÖVP
Gertrude Kobler	FPÖ
Dr. Gabi Sprickler-Falschlunger	Stadträtin f. Schulen und Integration, SPÖ
DI Peter Haas	Stadtplanung
Dr. Waltraud Zudrell	VOGEWOSI
MBA Adnan Dincer	Vertreter der türk. Mitbürger
Huseyin Bagceci	Türk. Konsulat
Ahmet Inan	Türk. Konsulat
Mag. Sabine Sandholzer-Hämmerle	Rechtsabteilung
Dr. Werner Summer	Stadtkämmerer
Martin Schwendinger	Wohnungsamt
Oswald Schwendinger	VOGEWOSI
Dr. Roland Andergassen	Koordination Leitbild
Elisabeth Planinger	Fachbereich Integration
Kenan Güngör	Büro für Angewandte Sozialforschung und Entwicklung

## Arbeitskreis "ÖFFENTLICHKEITSARBEIT"

**Leitung: Dr. Gabi Sprickler-Falschlunger**

NAME	ORGANISATION / FUNKTION
Mag. Ralf Hämmerle	Abt. Öffentlichkeitsarbeit
Marie-Louise Hinterauer	StR für Soziales, Sport, Senioren, ÖVP
Dr. Gabi Sprickler-Falschlunger	StR Interkulturelle Angelegenh.+ Schulen, SPÖ
Armin Breuss	Amt der Vbg. Landesregierung
Vahide Aydin	DSA
Paul Nolic	Gastarbeiterreferat der Diözese Feldkirch
Kobler Gertrude	FPÖ
Huseyin Bagceci	Türk. Konsulat
Ahmet Inan	Türk. Konsulat
Dr. Roland Andergassen	Koordination Leitbild
Elisabeth Planinger	Fachbereich Integration
Kenan Güngör	Büro für Angewandte Sozialforschung und Entwicklung