

PUBLIC SERVICE AND INTEGRATION OF MIGRANTS IN THE EUROPEAN UNION

Bericht über die Vorbereitungsarbeiten der Arbeitsgruppe „C“ „Sprachliche und kulturelle Integration“

Das vorliegende Dokument wurde von einem engeren Kreis CESI-Mitgliedern aus unterschiedlichen Gewerkschaften, Ländern und Sektoren erarbeitet und soll als Grundlage für den an der Fachtagung in Wien stattfindenden Austausch dienen.

Zur Erinnerung: Die CESI konzentriert hier ihre Arbeiten zur Integration von legalen/regulären Migranten, die in diesem Zusammenhang als Nutzer der öffentlichen Dienste ihres Aufnahmelandes gesehen werden.

Der interkulturelle Ansatz scheint bei der Integration von Migranten eine entscheidende Rolle zu spielen. Er zielt insbesondere darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, das der Interaktion zwischen Migranten und Einheimischen förderlich ist, um auf dieser Grundlage eine Integration der Migranten in einen lokalen Kontext sowie eine Wertschätzung ihres kulturellen Erbes zu ermöglichen. Zahlreiche Fachleute aus den unterschiedlichsten Bereichen (Bildung, Gesundheit, Arbeitsvermittlung, Sicherheit) müssen die interkulturelle Dimension in der Ausübung ihrer täglichen Arbeit berücksichtigen. In dieser Hinsicht können sowohl vonseiten der Erbringer öffentlicher Dienstleistungen (Erweiterung bzw. Vertiefung der kulturellen und sprachlichen Kompetenzen der Bediensteten, die in direktem Kontakt mit den Migranten stehen, Angebot von Weiterbildungen zum Beispiel über die bestehenden Regelungen im Rahmen der Einwanderungsgesetzgebungen sowie zu kulturellen und religiösen Fragestellungen, Rekrutierung unterschiedlicher beruflicher Profile wie beispielsweise Mediatoren) als auch seitens der „Nutzer“ (z.B. sprach- oder landeskundliche Kurse) eine Reihe von Maßnahmen getroffen werden.

Vor diesem Hintergrund bildete sich eine Arbeitsgruppe zur Vorbereitung des im Zuge der Fachtagung in Wien stattfindenden Workshops „Sprachliche und kulturelle Integration von Migranten“. Dies bot den Teilnehmern dieser Gruppe die Gelegenheit, die Situation in ihren jeweiligen Heimatländern vorzustellen und dabei genauer auf die drei nachfolgenden Fragestellungen einzugehen:

- Warum und auf welche Weise kann ein interkultureller und sprachlicher Ansatz der Integration von Migranten in die Gesellschaft des Aufnahmelandes förderlich sein?
- Welche sind die wichtigsten „Katalysatoren“ für die kulturelle und sprachliche Integration?
- Welche Maßnahmen können seitens der öffentlichen Dienste zur Unterstützung der kulturellen und sprachlichen Integration von Migranten getroffen werden (Beispiele für erfolgreiche Vorgehensweisen)?

Die Teilnehmer betonten, dass ein Migrant bei seiner Ankunft oftmals mit einer doppelten Schwierigkeit konfrontiert ist: Einerseits muss er die Sprache seines Aufnahmelandes erlernen, ohne dabei die Gewandtheit in der Sprache seines Herkunftslandes zu verlieren (bzw. sie sogar der nächsten Generation weiterzugeben), andererseits muss er mit den kulturellen Gepflogenheiten des Aufnahmelandes vertraut werden, sie respektieren und gleichzeitig Träger seiner eigenen Herkunftskultur bleiben.

Die Angestellten der öffentlichen Dienste wiederum sind oftmals die ersten Ansprechpartner der Neuankömmlinge, die von diesem Kontakt sehr oft einen überaus starken Eindruck behalten, der für ihren Willen, sich zu integrieren, bestimmend ist.

Hier zeigt sich, wie wichtig die Kommunikation und das Beherrschen einer gemeinsamen Sprache – vorzugsweise der Sprache des Aufnahmelandes – sind.

Ebenso wird – hinsichtlich der Katalysatoren – die große Bedeutung der **Bildungs- und Schulsysteme** deutlich.

Dies gilt insbesondere für die Schulbildung der Kinder. Glückt die Integration der Kinder, ist diesbezüglich auch bei den Eltern ein größerer Erfolg festzustellen. Unsere Teilnehmer wiesen wiederholt auf diese Herausforderung hin, und betonten, dass das Hauptaugenmerk daher zuallererst auf die Kinder zu legen sei.

Desweiteren wurde auch die hohe Bedeutung der raschen Betreuung eines Zuwanderers (durch Teilnahme an Sprachkursen bzw. Einschulung) in den ersten beiden Jahren nach seiner Ankunft hingewiesen.

Angesichts der Tatsache, dass die Integration zu einem Großteil vom wirtschaftlichen Aspekt abhängt, ist es wichtig, bei den Katalysatoren auch die **berufliche Eingliederung** nicht außer Acht zu lassen. Vor diesem Hintergrund müssten den Migranten auch Sprachkurse angeboten werden, die speziell auf ihre Branche und Fachgebiete zugeschnitten sowie auf die Gepflogenheiten bei der Stellensuche im entsprechenden Bereich zugeschnitten sind. Ist ein Migrant in ein Arbeitsteam integriert, fördert dies auch seine sprachliche und kulturelle Integration.

Ein weiterer wichtiger Katalysator ist die **landeskundliche Bildung der Migranten**.

Die Teilnehmer betonten die Notwendigkeit vollkommen klarer Regeln für die Migranten:

- Rechte in Bezug auf die eigene Kultur
- Pflichten (in Bezug auf die Aufgabe, sich zu integrieren und die Regeln des Aufnahmelandes zu beherzigen)

Eine solche landeskundliche Ausbildung sollte von den Institutionen des Aufnahmelandes in Form eines Fortbildungskurses für Erwachsene durchgeführt werden. Die Migranten sollten sich im Gegenzug dazu verpflichten, die Regeln und Gepflogenheiten des Aufnahmelandes zu erlernen, sie zu beachten und sie sich zu eigen zu machen (Aufbau der Eigenverantwortung des Migranten).

Schließlich erscheint eine **offene Einstellung** der Gesellschaft im Aufnahmeland als Voraussetzung für eine geglückte Integration von Migranten.

Integration setzt das Vorhandensein einer gewissen Empfänglichkeit auf Seiten der Gesellschaft im Aufnahmeland gegenüber Neuankömmlingen voraus, damit diese als Mehrwert und nicht als Bedrohung wahrgenommen werden. In diesem Zusammenhang ist es Aufgabe des Gastlandes, den interkulturellen Dialog zu fördern. Ebenso wie über sprachliche und juristische Kenntnisse sollten die Angestellten des öffentlichen Dienstes daher über eine interkulturelle Sensibilität gegenüber den immer unterschiedlicheren Nutzern wie bisweilen auch im Kontakt mit ihren neuen Mitarbeitern mit Migrationshintergrund verfügen.

Im Zusammenhang mit diesen Katalysatoren wurden von den Teilnehmern sowie von zwei Experten der Arbeitgeberseite (der Stadt Wien und der GD Bildung der französischsprachigen Gemeinschaft Belgiens), die im Zuge des vorangegangenen Treffens eingeladen worden waren, eine Reihe von erfolgreichen Praxisbeispielen vorgestellt.
(siehe Kasten unten)

Diese konkreten Maßnahmen betreffen Migranten und öffentlich Bedienstete gleichermaßen. Für Letztere stellen diese *Best Practices* Beispiele für Initiativen zur Weiterbildung von öffentlichen Bediensteten dar.

Hierbei ist zu bemerken, dass der Erfolg dieser erfolgreichen Modelle in den meisten Fällen auf das Zusammenspiel einer Vielzahl von Akteuren – dem öffentlichen Dienst selbst, aber auch weiterer Beteiligter wie Organisationen zur Interessenvertretung von Migranten, lokale und territoriale Gebietskörperschaften sowie auch staatliche Behörden (Botschaften) – zurückzuführen ist.

Nachfolgend einige im Rahmen der Arbeitsgruppe vorgestellten, erfolgreichen Modelle aus der Praxis:

Das Programm „Langue et Culture d’Origine“(LCO), Belgien

Das LCO-Programm ist aus einer Partnerschaft zwischen der französischsprachigen Gemeinschaft Belgiens und sieben Ländern (Spanien, Griechenland, Italien, Marokko, Türkei, Portugal, Rumänien) entstanden. Es zielt darauf ab, den Kindern von Familien mit Migrationshintergrund die Sprache und Kultur ihres Herkunftslandes beizubringen und so ihre Integration in die Aufnahmegesellschaft zu erleichtern. Weitere Partnerschaften mit China und Polen werden derzeit geprüft.

Konkret bietet das Programm zwei Arten von Kursen an:

- Kostenlose, freiwillige Kurse **in Sprache und Kultur des Ursprungslandes** in der Schule, jedoch außerhalb der regulären Unterrichtszeiten. Diese Kurse richten sich in erster Linie an Kinder, deren Familien aus den entsprechenden Ländern stammen, stehen aber auch Schülern anderer Herkunft offen.
- Innerhalb der regulären Schulzeit in der Unterrichtssprache (Französisch) angebotene Kurse zur Förderung der **Offenheit gegenüber anderen Kulturen** für alle Schüler der Klasse – unabhängig von ihrer Herkunft. Ziel dieser Kurse ist die Erziehung zum interkulturellen Dialog.

Die Kurse werden von „LCO-Lehrern“ angeboten, die von ihren jeweiligen Herkunftsländern angestellt und entlohnt werden.

Im Schuljahr 2010/2011 haben sich 193 Schulen (Primar- und Sekundarstufe) am LCO-Programm beteiligt. Weitere Informationen: www.enseignement.be/lco

Das „Start Wien“-Programm, Österreich

Die Stadt Wien nimmt jedes Jahr 4.000 Migranten auf.

In Anbetracht der Feststellung, dass Integration sich nicht von selbst vollzieht, ist es für ihr Gelingen erforderlich, dass einerseits die Gesellschaft des Aufnahmelandes Verantwortung übernimmt, andererseits aber von den Migranten erwartet, dass auch sie ihren Teil der Verantwortung (im Sinne der Förderung von Eigenverantwortung) übernehmen.

Vor diesem Hintergrund hat die Stadt Wien ein Programm namens „Start Wien“ ins Leben gerufen. Hierbei handelt es sich um ein Maßnahmenpaket für Neuankömmlinge, dessen Ziel die wirtschaftliche und berufliche Integration der Migranten ist:

- „Startcoaching“:

Erstes, in 18 Sprachen angebotenes Gespräch mit dem Migranten, in dessen Verlauf in erster Linie der Integrationspakt und das Angebot an Deutschkursen erläutert werden. Darüber hinaus wird dem ihm erklärt, wie er sich in der Stadt am besten zurechtfindet, welche Organisationen zur Stellensuche es gibt und was bei der Einschulung der Kinder zu beachten ist.

- Wiener Bildungspass

Der Bildungspass wird überreicht, wenn der Migrant an Sprachkursen und Info-Veranstaltungen über die Stadt teilgenommen oder eine berufliche Fortbildung besucht hat, für die er jeweils Weiterbildungs-Schecks erhält.

- Info-Module

Diese Module werden in 15 Sprachen angeboten und dienen der besseren Orientierung (in den Bereichen Gesundheitswesen, Wohnen, Bildung, Stellensuche und praktische Tipps für das tägliche Leben) der Zuzügler.

- Zweite Coaching-Stufe

Dieses Coaching richtet sich an Personen, die weiterführende Informationen benötigen.

Bislang haben 7.200 Personen den Wiener Bildungspass erhalten und 15.500 an den Info-Modulen teilgenommen. Für weitere Informationen: www.startwien.at

Weitere im Rahmen der Arbeitsgruppe erwähnte und vorgestellte Beispiele:

- EQUAL-Programm (Projekte, die unter anderem die gesellschaftliche Einbindung und Integration von Migranten fördern)
- Coaching oder administrative Betreuung von Angestellten mit Migrationshintergrund durch den Arbeitgeber
- Interkultureller Dialog für junge Leute (Portugal)
- Festival „Mundo Mix“ (Portugal) <http://www.mercadomundomix.com.pt/>
- CLAI-Netzwerk (Portugal): Lokale Zentren zur Unterstützung der Integration von Zuwanderern
- One-Stop-Shop (Portugal) wird im Rahmen der Fachtagung in Wien gesondert vorgestellt
- Vereinigung EMIGRANT, Częstochowa (Polen): <http://www.akademiaemigrant.pl>
- LCO-Programm (Belgien): Langue et Culture d'origine¹ (siehe Kasten oben)
- Programm „Start Wien“ (siehe Kasten oben)

¹ Deutsch: Herkunftssprache und -kultur