



Achtung für Alle Diskriminierungsabbau und Chancengleichheit als Schlüssel für ein neues miteinander Leben

Diskussionspapier von ZARA zur Integrationsplattform
Dieter Schindlauer

1. ZARA

ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit ist ein gemeinnütziger Verein, der seit 1999 in Wien etabliert ist und sich in einem breiten Sinne mit der Eindämmung von Diskriminierung beschäftigt. Dabei stützt ZARA sich auf drei Säulen, die gleichberechtigt nebeneinander stehen:

- Nachsorge:

Betrieb einer Beratungs- und Betreuungsstelle für Opfer und ZeugInnen von Rassismus. Die Beratungsstelle ist Anlaufstelle für all jene, die als Ziel oder Beobachtende mit Rassismus in einer Form in Berührung gekommen sind, die sie anlassbezogen Unterstützung suchen lässt. Rechtliche Beratung und Interventionen zu Einzelfällen, sowie deren Dokumentation bilden den Fokus der Arbeit dieser Stelle.

- Prävention intensiv:

ZARA hat im Laufe der Zeit Trainings- und Schulungsmodelle entwickelt, die es interessierten ermöglichen, das Phänomen Diskriminierung zu verstehen und sich die unterschiedlichen Wirkungsweisen und Mechanismen desselben vor Augen zu führen. Weiters gelingt es, Diskriminierung auf individueller und strukturell-institutioneller Ebene mit sich selbst in Beziehung zu setzen und damit konkret subjektive Handlungsalternativen zu entwickeln. Maßgeschneiderte Trainings wurden bisher für Schulen, Studierende, Unternehmen und Organisationen sowie MultiplikatorInnen und Berufsgruppen erarbeitet und im In- und Ausland erfolgreich durchgeführt.

- Aufklärung, Prävention breit:

Durch gezielte und konsequente Öffentlichkeitsarbeit sowie die Publikation des jährlichen „Rassismus Report“ soll die breite Öffentlichkeit angeregt werden, sich mit der Thematik der Diskriminierung – insbesondere der rassistischen Diskriminierung – auseinander zu setzen. Das Hauptaugenmerk dieser Komponente liegt auf dem Bereich „Alltagsrassismus“ und „struktureller Rassismus“.

Eine detailreichere Beschreibung der Tätigkeiten von ZARA findet sich auf der website:

www.zara.or.at

2. Begrifflichkeiten und Konzepte: „Teilhabe“ und „Achtsamkeit“ statt „Integration“ und „Toleranz“

Der seit vielen Jahren nahezu unveränderte öffentliche Diskurs zum Thema „Integration“ ist von einer Reihe von gefährlichen Missverständnissen geprägt, die letztlich entscheidende Fortschritte verhindern. Der Begriff der „Integration“ ist daher mit falschen Bildern aufgeladen, die im Ergebnis – trotz wortreicher Beteuerungen des Gegenteils – auf das Erfordernis einer „toleranten Assimilation“ hinauslaufen. Das Ergebnis einer solchen „Integration“ ist dabei eine weitgehende Anpassung an eine imaginierte „Mehrheitsgesellschaft“, die allerdings Platz lassen soll für kleine „kulturelle Abweichungen“, die „toleriert“ werden, oder sogar im Rahmen von publikumswirksamen, oft exotistischen, „Multi-Kulti“-Veranstaltungen als „bunt und kulturell bereichernd“ gefeiert werden. Der Fokus dieses „multikulturellen Mehrwertes“ wird dabei gerne auf folkloristische und kulinarische Besonderheiten gelegt.

Dieses Konzept führt zu realen Absurditäten. So leben in Österreich Personen afrikanischer Herkunft, die in ihren Herkunftsländern zB technische Studien abgeschlossen haben, in Österreich jedoch Trommelworkshops abhalten, obwohl sie mit diesem Instrument erst in Österreich vertraut wurden. Sie haben gelernt, sich in einer Nische zu etablieren, die ihnen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit zugewiesen wurde.

Der Österreichische Diskurs zu „Integration“ ist so sehr auf ZuwandererInnen fokussiert, dass insbesondere das Konzept der „aufnehmenden Mehrheitsgesellschaft“ dabei viel zu wenig Beachtung findet. Diese wird als weitgehend homogene und statische Gruppe imaginiert, wobei alle darin befindlichen Individuen scheinbar „natürlich“ ihre Zugehörigkeit nicht infrage stellen. Es wird dabei ein selbstverständliches „Wir-Gefühl“ evoziert, das unhinterfragt zum Ausgangspunkt weiterer Überlegungen zu „Integration“ gemacht wird. Die zentrale Frage dieses Diskurses ist dabei: „Was tun „wir“ mit den „anderen“ und was müssen die „anderen“ tun, damit Integration stattfindet?“ „Integration“ ist dabei immer etwas, das sich ausschließlich an den „anderen“ vollzieht. Selbst an sich wert- und sinnvolle Slogans wie „Integration ist keine Einbahnstraße“ werden dann falsch interpretiert; nämlich als: „wir“ müssen auch etwas tun, damit die „anderen“ sich integrieren können.

Im Gegensatz zu einem solcherart statischen „wir und die anderen“-Konzept, wie es unter dem Titel der „Integration“ diskutiert wird, geht „Teilhabe“ von der Realität aus, dass die „Aufnahmegesellschaft“ bereits heterogen und dynamisch ist und der Prozess der Aufnahme von neuen Mitgliedern sich vorrangig innerhalb dieser vollzieht. Das

Gemeinsame dieser Gesellschaft ist nicht eine imaginierte traditionell ethnisch-religiös-kulturelle Basis sondern der gemeinsame Lebensraum in bestehenden Ordnungs- und Organisationseinheiten (Bund/Länder/Gemeinden/Vereine/Unternehmen) und deren Rechtsordnung sowie das geteilte Bestreben, das Leben in diesem so angenehm, friedlich und erfolgreich wie möglich zu gestalten.

Im Konzept der Teilhabe geht es vor allem darum. „anders-sein“ als Realität und Normalität anzunehmen. Dies ist auch der Kern des so genannten „Diversity-“, oder „Diversitätskonzepts“. Das vorrangige Ziel hier ist es, die Identitätsanteile, die bisher die Trennlinien von Inklusion und Exklusion gebildet haben, abzuschwächen und einen umfassenderen Blick auf die hier lebenden Menschen zu ermöglichen.

So soll etwa ein Bauingenieur afrikanischer Herkunft nicht länger primär als „Schwarzer“ gesehen werden, sondern auch Platz sein für andere Identitätsanteile – etwa als Familienvater, Eisenbahnfan, politisch Konservativer, protestantischer Christ; eine Lehrerin muslimischen Glaubens nicht länger nur über ihren Glauben definiert und auf ihr Kopftuch angesprochen werden, sondern etwa auf pädagogische Zugänge.

Damit dieser Blick frei wird, gilt es noch etliche Barrieren wegzuräumen. Solange die Bevölkerung sich selbst als mehrheitlich weiß, (männlich), deutschsprachig, katholisch, heterosexuell, zwischen 18 und 60 Jahre alt und nicht behindert imaginiert, werden alle Persönlichkeitselemente die nicht dieser idealtypischen „Normfigur“ entsprechen, überbewertet und zur Einordnung der gesamten Person herangezogen. Diese Elemente werden als „Abweichung“ empfunden und bilden die Grundlage für Diskriminierungen und Anfeindungen.

Dagegen steht das Konzept, die längst Realität gewordene Vielfalt der österreichischen Wohnbevölkerung wahrzunehmen und damit umzugehen. Diskriminierung und Abschottung gegen alles „nichtösterreichische“ oder nicht „normale“ ist überholt, schädigt und hemmt die soziale Evolution in Richtung einer Gesellschaft, die mit den sich im Wandel befindlichen globalen Realitäten mithalten kann.

Die Entwicklung von Achtsamkeit für Unterschiede ist das Gebot der Stunde. Achtsamkeit bedeutet nicht ein hilfloses „Tolerieren“ von jedwedem Verhalten, sondern hinschauen, sich reiben und gemeinsam einen Weg finden, in einem neuen Gefüge erfolgreich zusammen zu leben. Achtsamkeit ist keine Forderung, die bloß an die Angehörigen der bislang mächtigeren Gruppe gestellt wird, sondern muss von jedem Mitglied der Gemeinschaft erwartet werden können. Grundlage dafür, dass das geschehen kann ist aber auch hier die verwirklichte Teilhabe aller – auf gleicher Augenhöhe – an dieser Gemeinschaft.

3. Immigration nach Österreich

Das Einwanderungskonzept in Österreich steht seit über einem Jahrzehnt unter dem offiziellen Motto: „Integration statt Neuzuzug“. Freilich wurden weder ernsthafte und nachhaltige Anstrengungen unternommen, die „Integration“ zugewanderter Personen zu stärken, noch der Zuzug von neuen ImmigrantInnen völlig unterbunden. Real hat dieses Konzept lediglich den Druck auf Immigrierte erhöht, sich zu assimilieren oder jedenfalls unauffällig zu verhalten. Einwanderung nach Österreich wurde so gesteuert, dass sie auf drei Säulen beruht: 1. Familiennachzug. 2. Asyl 3. Illegale Einwanderung. Der Anteil von so genannten „Schlüsselkräften“, kann dabei vernachlässigt werden, da deren Legaldefinition statisch ist und an den realen Immigrationsbedürfnissen des Landes und den Voraussetzungen der Migrationsbereiten vorbeigeht. Eindrucksvollstes Beispiel dafür ist die „Amnestieregelung“ für PflegerInnen, die wohl unwidersprochen nur eine hilflose Ersatzhandlung aber keine Politik darstellt.

Generell wird in der Migrationsdebatte und der damit mehr und mehr vermengten Asyldebatte das Bild erzeugt, ImmigrantInnen wären eine Last, eine Bürde, die es aus rein „gutmenschlichen“ Gründen in einem gewissen Maß zu ertragen, zu „tolerieren“ gilt. Das Fremdenrecht trägt dieser Debatte Rechnung. Der Fokus liegt auf Ausschließung und zähneknirschender Duldung. Diese Zuwanderungspolitik steuert das Migrationsgeschehen auf zweifach zerstörerische Weise: Zum einen kann Österreich damit die Potenziale der Zuwanderung nur zu einem sehr geringen Teil nutzen. Insbesondere die Asylpolitik setzt nach wie vor auf das „lagern“ von Menschen, die von jedem Zugang zur gesellschaftlichen Mitwirkung ausgeschlossen bleiben, zur Untätigkeit verurteilt, zum Teil in die Kriminalität getrieben werden. Dass es keine Möglichkeit für einen geordneten Übergang aus dem (oft völlig aussichtslos in Anspruch genommenen) Asylregime in eine dauerhafte Niederlassung gibt, ist nicht sinnvoll. Hier gilt es, Konzepte zu entwickeln, die das Asylwesen entlasten, aber Zuwanderungswilligen eine realistische Alternative anzubieten. Freilich bedarf es dazu eines echten und als solchen deklarierten Zuwanderungswunsches und –konzeptes seitens der Republik.

Zum anderen verhindert die derzeitige Politik die Teilhabe der Zugewanderten an der österreichischen Gesellschaft. Selbst jene, die rechtskonform in Österreich Aufenthalt genommen haben, ja sogar die Staatsbürgerschaft verliehen bekommen haben, werden im Rahmen der öffentlichen Debatte weiterhin als Last und Bedrohung charakterisiert und fallen bei jeder Debatte über „uns und die anderen“ wieder aus dem „uns“ heraus. Trotz rechtlicher Eingliederung wird das Bewusstsein des Dazugehörens immer wieder erschüttert. Das „eigentlich anders sein“ hängt wie ein Damoklesschwert über ihnen.

Die öffentliche Debatte zur Zuwanderung ist in Österreich bereits so polarisiert, dass ZuwandererInnen in zwei komplett gegensätzliche Bilder gepresst werden: Einerseits werden sie als kriminell, unterentwickelt, frauen- und demokratiefeindlich, parasitär und belastend dämonisiert, während die andere Seite sie pauschal als bereichernd, kulturell hoch stehend, einfühlsam, lieb, nett, fleißig und anpassungsfähig, aber auch hilfsbedürftig und dankbar idealisiert.

Beide Diskussionsstränge sind kontraproduktiv und realitätsfern. „Die ZuwandererInnen“ gibt es nicht. Sie sind keine auch nur ansatzweise homogene Gruppe von Menschen und es bestehen auch nur sehr geringe Ansätze von Solidarität zwischen ihnen.

Eine wirksame und erfolgreiche Zuwanderungspolitik muss sich von den Bildern der Belastung verabschieden und konkrete positive Erwartungen mit Zuwanderung verbinden. Diese Erwartungen müssen kommuniziert und mit einer Botschaft des „Willkommenseins“ verknüpft werden. Die Botschaften müssen lauten: „Wir heißen euch willkommen, bieten Teilhabe an dieser Gesellschaft und achten eure Identität(en) und: wir erwarten eure Teilhabe und eure Achtsamkeit gegenüber allen anderen Mitgliedern dieser Gesellschaft.“

4. Angebote von ZARA

ZARA kann zu den oben angesprochenen Themen auf bisher gemachte Erfahrungen zurückgreifen und beratend und unterstützend wirken. Besonders hervorzuheben sind dabei folgende Kernkompetenzen:

Diversity Training:

Bewährte Methoden zur Vermittlung eines tiefer gehenden Verständnisses von Diskriminierungsmechanismen und der Vision eines Zusammenlebens in Vielfalt. (siehe auch Seite 1 und <http://www.zara.or.at/trainings/>)

Organisationsberatung:

Im Rahmen des EQUAL-Projektes „Gleiche Chancen im Betrieb“ konnte ZARA wertvolle Erfahrungen mit der Umsetzung von „Diversity Management“ in Modellbetrieben sammeln. Von der Idee, über die Kommunikation und die strategische und operationale Umsetzung dieser Konzepte in Betrieben wurden alle Schritte von ZARA-ExpertInnen begleitet und betreut. Siehe auch www.gleiche-chancen.at

Regionalentwicklung:

Mit dem Projekt „8UNG FÜR ALLE“, das im Februar 2007 mit einer Projektwoche im steirischen Bezirk Feldbach startete, erhielt ZARA die Möglichkeit, die Umsetzung der „In-



Wert-Setzung“ von Achtsamkeit und Vielfalt in einem regionalen Umfeld zu begleiten. Gemeinsam mit dem „Steirischen Vulkanland“ wird dieser Prozess derzeit weiter geführt.

Nähere INFOs unter: <http://www.vulkanland.at/de/lernende-region/8ung-fuer-alle/>

ZARA ist gerne bereit, auch an weiteren regionalen oder überregionalen Konzepten und Projekten zur Erreichung von Teilhabe und Achtsamkeit mitzuwirken.

5. Kontakt

ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit
Luftbadgasse 14-16
A-1060 Wien

Mag. Dieter Schindlauer
Obmann
Tel.: +43 676 6337866
dieter.schindlauer@zara.or.at

Mag.a Barbara Liegl
Geschäftsführerin
Tel.: +43 1 9291399
Fax: +43 1 9291399-99
barbara.liegl@zara.or.at

Wien, Dezember 2007