



Leitlinien

für die Erwachsenenbildung
in der Migrationsgesellschaft

Leitlinien

für die Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft

Der Anstoß für die Erarbeitung der „Leitlinien für die Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft“ entstand im Rahmen des Projektes mig2eb (Angehörige der 2. Generation von Migrant_innen als Fachkräfte in der Erwachsenenbildung), gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen. Nach Ende des Projektes mig2eb übernahm das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) als vormals strategischer Projektpartner die weitere organisatorische und inhaltliche Planung.

Impressum

2015

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb)

Bürgerstein 1-7

A-5360 St. Wolfgang im Salzkammergut

office@bifeb.at

www.bifeb.at

Tel. +43 (0)6137 / 66 21 0

Fax +43 (0)6137 / 66 21 116

DVR: 0064301

Foto Vesna Cvorovic

Vorwort

Die Erwachsenenbildung (Eb)¹, sowohl die Aus- als auch Weiterbildung, ist ein wichtiger Teil der österreichischen Bildungslandschaft. Sie steht vor erheblichen – gesellschaftlich bedingten – Herausforderungen und ist mit Veränderungen konfrontiert. Dazu gehören die zunehmende Ökonomisierung und Verwertbarkeitsansprüche von Bildung, steigende soziale Spannungen und wachsende Armut, knappe öffentliche Mittel sowie eine sich stetig verändernde Demographie, u.a. durch Migration. Tendenzen des Ausschlusses einer größer werdenden Zahl von Personen, die an Bildungsprozessen und am gesellschaftlichen Leben nicht (und nicht mehr) teilhaben können, werden sichtbar.

Die *Leitlinien für die Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft* nehmen das Thema Migration in den Fokus, jedoch nicht ohne die zuvor genannten makropolitischen Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf die Eb mit zu bedenken. Der Begriff Migration bezieht sich hier auf alle in der Praxis vorkommenden Formen der Migration². Die Leitlinien richten ihr Augenmerk speziell auf Teilhabechancen von in Österreich lebenden Migrant_innen und Menschen mit Migrationsbiografie. Insbesondere werden die Auswirkungen der oben genannten Bedingungen auf sozioökonomisch benachteiligte und diskriminierte Menschen mit Migrationsbiografie ins Blickfeld gerückt.³

Für in der Eb tätige Personen und Organisationen ist es unumgänglich, an der Verbesserung der Rahmenbedingungen (Makroebene) mitzuwirken und entsprechende Ressourcen⁴ zur Verfügung zu stellen. Das gilt für Institutionen ebenso wie für die Träger_innen und die öffentliche Hand.

Prozesse der Umgestaltung sind sowohl auf der Meso- (organisational) als auch auf der Mikroebene (Bildungsangebote) ins Blickfeld zu nehmen. Entsprechende Analyse- und Monitoringinstrumente sowie externe Beratungs- und Begleitstrukturen können dabei unterstützen, den fachlichen Austausch und die organisationalen Kooperationen inner- und außerhalb der Eb (Wissenschaft, migrationspezifische Einrichtungen, etablierte Eb u.a.) hinsichtlich Inklusion gezielt zu fördern.

¹ Hier als Sammelbegriff für die allgemeine und berufliche Erwachsenenbildung verwendet.

² Freiwillige, unfreiwillige, zeitweise, dauerhafte, Pendel- und Transmigration

³ Den Leitlinien liegt ein kritisches Verständnis der Zugehörigkeitsordnungen zugrunde, welche mit der Zuschreibung eines so genannten 'Migrationshintergrundes' einhergehen.

⁴ Der Begriff Ressourcen wird hier breit verwendet (u.a. Geld, Zeit, Personal, Infrastruktur...)

Zielsetzungen

Den Leitlinien liegt eine Analyse der gesellschaftlichen Verhältnisse zu Grunde, die Ungleichheit und diskriminierende sowie rassistische Bedingungen als systemimmanent und strukturell verankert sieht. Antidiskriminatorische Maßnahmen, die strukturell-organisational Wirkung zeigen, rücken daher ins Zentrum von Veränderungsvorhaben. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass derartig gesellschaftlich relevante Veränderungen auch bei den handelnden Personen zu neuen Funktions- und Rollenverständnissen führen müssen. Diese Änderungsprozesse anzuregen und zu unterstützen, etwa durch entsprechende Weiterbildung, die Schaffung von Reflexionsmöglichkeiten und durch internen wie externen Austausch, ist ebenso Ziel der Leitlinien.

Sich mit der Realität der Migrationsgesellschaft aktiv auseinanderzusetzen heißt, Stellung zum Thema Migration zu beziehen und sich daher mit institutionellen Rassismen und struktureller Diskriminierung zu beschäftigen. Den Herausforderungen der Migrationsgesellschaft gewachsen zu sein, bedeutet offen, transparent und möglichst demokratisch zu sein. Dies kann durch die Schaffung von Möglichkeiten der Mitbestimmung sowie durch die Teilhabe an Konzept- und Entwicklungsprozessen gelingen und ist mit dem Bemühen verbunden, institutionelle, strukturelle, direkte und indirekte Formen des Ausschlusses und der Diskriminierung aufzuspüren und zu beseitigen.

Dies gilt neben den Möglichkeiten und der Verantwortung jeder einzelnen Person auf Mitarbeiter_innenebene insbesondere für Führungskräfte und Entscheidungsträger_innen in den Erwachsenenbildungseinrichtungen. Ihnen kommt in dem Prozess der Umgestaltung eine wichtige Rolle zu.

Die Leitlinien

- ...stellen eine Selbstverpflichtung dar, mit der die Unterstützer_innen sich für eine antidiskriminatorische Politik und eine diversitätsorientierte, rassistuskritische Haltung in ihrem jeweiligen beruflichen Umfeld als Erwachsenenbildner_in einsetzen.
- ...bieten eine Orientierung, wie Organisationen der Erwachsenenbildung die notwendigen Umgestaltungs- und Öffnungsprozesse in Gang setzen, umsetzen und weiterentwickeln können.
- ...schaffen einen Rahmen, auf dessen Basis migrationsgesellschaftlich relevante Veränderungsprozesse in Organisationen nachvollziehbar gemacht werden. Durch Austausch, Reflexion und Weitergabe von Know-how und Wissen entstehen gemeinsame Standards und Beispiele guter Praxis für die verschiedenen Ebenen in der Eb, in denen die Unterstützer_innen jeweils tätig sind. Qualitätssteigerung und Professionalisierung sind damit intendiert.

Maßnahmen werden in folgenden Feldern/Bereichen gesetzt

1) Selbstverständnis/Leitbild

Es wird empfohlen, in Leitbilder oder andere Formen des organisationalen Selbstverständnisses, eine Positionierung zur Migrationsgesellschaft zu verfassen. Sofern Leitbilder bereits vorhanden sind, sollten allgemein gehaltene, humanitäre/menschenrechtliche und/oder bildungspolitische Bekenntnisse um konkrete migrationsrelevante und Passagen, die Antidiskriminierung zum Inhalt haben, ergänzt werden.

Es wird darauf Augenmerk gelegt, in den Organisationen derartige Veränderungen im Geiste von partizipativen und kollegialen Prozessen herbeizuführen. Die Vorgaben werden gelebte Praxis und drücken damit das Bekenntnis zum Miteinander aus. Eine Beteiligung der Mitarbeiter_innen ist dafür unumgänglich. Physische und psychische Reduktion von Barrieren (bis zu einer angestrebten Barrierefreiheit) werden laufend weiterentwickelt.

In Verbindung mit dem Leitbild und den zu vollziehenden Veränderungen wandeln sich auch der Auftritt und das Erscheinungsbild der jeweiligen Organisation Schritt für Schritt. Die Öffnung hin zu den Vorstellungen einer Migrationsgesellschaft und die damit verbundenen Diskriminierungsfreiheit werden für die Mitarbeitenden nachvollziehbar, ebenso wie die angemessene Gestaltung des Erscheinungsbildes der Einrichtung.

2) Personal

Auf allen Personalebene und in allen Bereichen von Organisationen wird die Repräsentation von Mitarbeiter_innen mit Migrationsgeschichte beachtet und gesichert. Dabei werden jedoch Aspekte anderer Diversitätskategorien nicht vom Thema Migration getrennt und im Sinne einer intersektionellen Betrachtungs- und Handlungsweise einbezogen.

Ausschreibungen sind so zu gestalten, dass Personen mit Migrationsbiografie nicht benachteiligt werden bzw. diese aktiv als Bewerber_innen eingeladen werden. Vergleichbare Eignungen, Qualifikationen sowie Berufserfahrungen sind nach Möglichkeit unabhängig von formellen Anerkennungen zu berücksichtigen (Anerkennung mitgebrachter, vorhandener Kompetenzen). Der Anerkennung von Mehrsprachigkeit ist dabei besonderes Augenmerk zu schenken.

Um diskriminierende Entwicklungen zurückzudrängen, sind besondere Anstrengungen nötig. Hier gilt es einerseits auf Erfahrungen des Gender-Mainstreaming zurückzugreifen und andererseits geeignete Instrumente, bekannt aus Personalmanagement und -entwicklung zu adaptieren und gegebenenfalls weiterzuentwickeln. Mitarbeiter_innen mit Migrationsgeschichte werden nicht nur für „spezialisierte“ (migrationsbezogene) Arbeitsfelder eingestellt und gelten nicht per se als Ansprechpersonen für „Migrationsthemen“. Sie nehmen Positionen auf allen Ebenen der Organisation ein.

Mitarbeiter_innen der Eb, insbesondere Unterrichtende (Kursleiter_innen, Trainer_innen, Referent_innen) bekommen in Migrationsfragen vermehrt Möglichkeiten der Fortbildung und erhalten Instrumente und Methoden, um rassismuskritisch und diskriminierungsfrei in einer heterogenen Teilnehmer_innengruppe arbeiten zu können.

Führungsverantwortliche und Entscheidungsträger_innen achten darauf, dass Personen aus diskriminierten Gruppen gezielt gefördert werden und sich auch jene Qualifikationen aneignen können, die für innerbetriebliche Aufstiegschancen wichtig sind. Sie bemühen sich um entsprechende förderliche Rahmenbedingungen.

3) Angebote

Die gesellschaftlichen Veränderungen, die durch eine Migrationsgesellschaft entstehen, spiegeln sich auch in den Angeboten und den Zugangsmöglichkeiten zur Erwachsenenbildung wider. Das gilt insbesondere auch hinsichtlich der Offenheit und des Herantretens an neue (Ziel-)Gruppen.

Ein verändertes Angebot bedingt veränderte Inhalte sowie eine angemessene Gestaltung des Lernprozesses. Dazu ist es notwendig, dass die Organisation sich als lernend und offen begreift. Fachexpertise in den neuen Feldern (Antidiskriminierung, Rassismus, Intersektionalität, Migrationswissen, u.a.) sind aufzubauen und im Austausch und in vielfältigen Kooperationen weiterzuentwickeln.

Bildungsangebote sind diskriminierungsfrei, rassismuskritisch und differenzsensibel zu gestalten, d.h. Angebote sind so zu konzipieren, dass Menschen keine Barrieren zum Zugang von Maßnahmen der Erwachsenenbildung vorfinden und als Teilnehmende nicht benachteiligt werden. Nichtsdestotrotz sind aus fachlich-methodischen Gründen auch Angebote erforderlich, die an bestimmte Voraussetzungen geknüpft sind und die nicht allen zugänglich sind.

Das bedeutet auch, dass die Inhalte von Bildungsberatungs- und Lernangeboten einer kritischen Prüfung hinsichtlich der Reproduktion von diskriminierenden, rassistischen, euro- bzw. ethnozentristischen Inhalten unterzogen werden.

4) Kommunikation innen und außen

Das veränderte Leitbild und die neuen Angebote der Organisationen bewirken Veränderungen im Auftritt und der Kommunikation nach außen, in der Ansprache von Adressat_innen und der Bewerbung der Bildungsangebote. Hürden, die entstanden sind, werden identifiziert und abgebaut.

Der Wertigkeit von Sprache kommt im Bereich der Kommunikation besondere Bedeutung zu. Der Umgang mit Sprache und Sprachen in der Organisation sowie in den Angeboten der Organisation bedarf eines internen Diskussions- und Reflexionsprozesses. Mehrsprachigkeit zu fördern und eine organisationale Sprachenpolitik zu entwickeln, ist ein wichtiges Anliegen.

Derartige Umgestaltungen auf den verschiedenen Ebenen und in den genannten Feldern benötigen ein hohes Maß an interner Kommunikation, zusätzliche Ressourcen und strukturierte Prozessabläufe, damit Mitarbeiter_innen sich daran beteiligen können und den Nutzen der Veränderungen erfahren können. Für derartige Rahmenbedingungen sind leitende und führende Mitarbeiter_innen verantwortlich. Die Mitarbeiter_innen sind aufgerufen, sich daran engagiert zu beteiligen und ihre Erfahrungen und Kompetenzen einzubringen.

5) Strukturelle-organisationale Ebene

Das Thema Migrationsgesellschaft und die damit verbundenen Fragestellungen werden als Querschnittsmaterie in den verschiedenen Prozessen, in den Strukturen und den Regelwerken der Organisation beachtet, adäquat bearbeitet sowie langfristig festgeschrieben. Den Organisationen wird für derartige Prozesse eine Status Quo Analyse (Stärken-Schwächen) empfohlen, die es ermöglicht, Umgestaltung auf der Basis der bereits vorhandenen Instrumentarien und der konkreten Bedingungen der Organisation vorzunehmen.

Ziel ist es, in Zukunft die Perspektiven der Antidiskriminierung, der Migration und der Rassismuskritik strukturell in der Eb zu etablieren.

Mögliche Bereiche der Etablierung könnten sein: Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement, antidiskriminatorische Betriebsvereinbarungen, Beschwerdemanagement, interne Leitsysteme, bauliche Maßnahmen, Informationsmanagement....

Erklärung

Diese Leitlinien sind das Ergebnis eines mehrjährigen Prozesses, an dem sich zahlreiche Vertreter_innen der österreichischen Erwachsenenbildung beteiligt haben. Die Grundannahme ist, dass Fragen der Migration, Heterogenität und sozialen Inklusion aktiv, strukturiert, gemeinsam und wissensbasiert bearbeitet werden müssen und als Entwicklungsprozess aller in der Erwachsenenbildung Tätigen, der Organisationen, der Verwaltung und der Politik anzusehen sind.

Mit ihrer Unterschrift erklären sich die Unterzeichner_innen mit dem Inhalt der Leitlinien einverstanden, erklären sich bereit, als Multiplikator_innen in ihrem Wirkungsbereich für die Umsetzung der Leitlinien einzutreten und sich zu bemühen, die österreichische Erwachsenenbildung diskriminierungsfrei und chancengerecht zu gestalten.