

## Arbeitsgruppe Betreuung und Integration von Flüchtlingen

3. Workshop, 25. April 2017

### Thema: Lernen und Bildung

#### Lessons learnt

Im Rahmen des dritten Workshops der AG Betreuung und Integration von Flüchtlingen wurden folgende Themen bearbeitet:

- Interkulturelles Lernen für ZuwandererInnen und Einheimische
- Regionale Koordination der Bildungsarbeit

Die Basis für die Bearbeitung dieser Themen bildeten folgende Inputs:

- Modelle zur Beschreibung von interkulturellem Lernen, Sabine Aydt
- RIKK: regional.interkulturell.kompetent – Bildungsmaßnahmen für ZuwandererInnen, Einheimische und MultiplikatorInnen in den Bezirken Vöcklabruck und Gmunden, Wilhelm Seuffer-Wasserthal, Maximilianhaus
- Migration als Chance für den ländlichen Raum: Bildungs- und Informationsarbeit im Bezirk Hermagor, Marika Gruber, FH Kärnten
- Region Inneres Salzkammergut: Erfahrungen und Gedanken zu Asyl und Bildung, Christian Ocnasek, Kooperatives System der Erwachsenenbildung, Mansour Shahin Delfani, Asylwerber

#### **I) Modelle zur Beschreibung von Interkulturellem Lernen, Sabine Aydt, kontakt@sabine-aydt.net**

##### **1. Anlass für interkulturelles Lernen**

Anlass für die Forderung nach interkulturellem Lernen sind meist Fremdheitssituationen. Fremdsein ist nicht objektiv feststellbar, sondern immer an eine Situation gebunden. Das subjektive Gefühl des Fremdseins kann in einer Begegnung entstehen und sich auch verändern. Statt mit „den Fremden“ haben wir es mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Fremdheitssituationen zu tun. Das Befremden kann positiv-inspirierend oder auch negativ-beunruhigend erlebt werden. Ein Gefühl des Fremdseins kann sowohl mit Menschen aus der Nachbarschaft, als auch bei einer Übersiedlung vom Land in die Stadt oder mit Menschen aus fernen Regionen entstehen. Im allgemeinen Sprachgebrauch, wird aber von „den kulturell Fremden“ gesprochen, wenn Menschen von weit entfernten Regionen kommen oder sich im Verhalten deutlich von den Normalitätserwartungen der autochthonen Bevölkerung unterscheiden.

Wie können solche – befremdende - Unterschiede entstehen?



## 2. Kultur als „stille Sprache“ (in Anlehnung an E.T. Hall)

Edward T. Hall, amerikanischer Anthropologe und Vordenker der interkulturellen Bildung, hat Kultur mit der Metapher „*the silent language*“ (Hall, 1959), die stille Sprache beschrieben, um zu veranschaulichen, wie Kultur erlernt wird. Die „stille Sprache“ Kultur „sprechen“ wir, so Hall, ebenso selbstverständlich wie die eigene Muttersprache. Es ist daher notwendig, uns dies erst bewusst zu machen. Die „stille Sprache“ ist implizit - eine Körperhaltung, ein Symbol oder die Kleidung drücken indirekt eine Bedeutung aus, die ebenso erlernt und verstanden werden muss, wie eine Vokabel. Durch eine gemeinsame „stille Sprache“ wird Zusammengehörigkeit geschaffen, sie kann aber auch dazu dienen, jemanden auszuschließen, der diese „Sprache“ nicht oder nicht gut genug „spricht“ und versteht. Zwischen Sprecher\*innen unterschiedlicher „stiller Sprachen“ können Missverständnisse auftreten. Wie jede Sprache verändern sich auch die stillen Sprachen laufend und werden weiterentwickelt.

Hall unterscheidet drei Formen des Lernens von Kultur:

### 2.1. Versuch und Korrektur

Damit ist die Form gemeint, in der ein Kind die Grammatik einer Sprache erlernt. Die Eltern sagen eindeutig, was richtig oder falsch ist, ohne dass es dazu einer logischen Erklärung oder genauen Begründung bedarf. Gelernt wird durch Versuch und Korrektur. Dieses Wissen wird in eine Richtung weitergegeben (von Eltern zu Kindern) und durch Wiederholung überprüft. Auf ähnliche Weise wird z.B. die „kulturelle Grammatik“ des Essens bei Tisch, des Grüßens oder von Pünktlichkeit erlernt. Der größte Teil des Wissens über die Bedeutung von Traditionen gehört zu dieser Art des Wissens. Das „grammatisch“ Erlernte ist auch emotional stark verankert („Das gehört sich so.“). Es ist als (Umgangs-)Form verinnerlicht worden und wird durch die Wiederholung in einer wichtigen Bezugsgruppe gefestigt. Dabei gibt es im Laufe des Heranwachsens verschiedene Bezugsgruppen – z.B. die Familie, die Mädchen/Burschen, die Gleichaltrigen in der Schule, die Berufsgruppe etc. Kinder lernen dabei auch mit Widersprüchen zwischen den Umgangsformen der Bezugsgruppen umzugehen und sich z.B. zu Hause anders zu verhalten als in der Schule. Alle Menschen sind in diesem Sinne „mehrsprachig“, sie sprechen mehrere „stille Sprachen“. So wie Hochsprache und verschiedene Dialekte, können diese einander sehr ähnlich sein, einander überlappen oder auch sehr unterschiedlich sein. Bei gleicher Nationalität oder gleicher Muttersprache haben die Menschen einiges gemeinsam, sie können aber auch sehr unterschiedlich sein.

Auf diese Weise wird vermutlich sehr früh erlernt, wie das Zusammenleben in einer Gruppe funktioniert. Das in der Familie erlernte Modell des „strengen Vaters“ oder des „fürsorglichen Vaters“ wird dann später auch im Kontakt mit Erwachsenen als Normalität erlebt und Abweichungen führen zu Irritationen.

Aufgrund der weitgehend unhinterfragten Geltung ist dieser Teil der „stillen Sprache“ sehr stabil und nur langsam oder schwer veränderbar („Darauf kann ich mich verlassen. Das war schon immer so!“). Aus diesem orientierungsgebenden Grundgerüst ergibt sich die Erwartung, dass sich andere Menschen ebenso verhalten.

Wenn solche Grundformen, die das Leben strukturieren, rational hinterfragt werden („Warum machen wir das eigentlich so? Macht das überhaupt Sinn?“), kann das beängstigend wirken. Für andere Menschen wirkt es möglicherweise befreiend (z.B. andere Frauenrolle für Frauen).

### 2.2. Beobachten und Nachahmen

Ein großer Teil des Lernens wird nicht durch explizite Anweisungen gelenkt, sondern geschieht durch Beobachtung von Vorbildern und deren Nachahmung. Man kann es daher auch als *imitierendes*

*Lernen* bezeichnen. Den Tonfall und die Aussprache eines regionalen Dialekts zum Beispiel korrigieren die Erwachsenen nicht aktiv und dennoch übernehmen die Kinder diese Sprachform. Auch bestimmte Kommunikationsstile (z.B. angemessene Lautstärke oder der Körperabstand beim Sprechen) werden so erlernt.

Missverständnisse auf dieser Ebene werden meist als sehr unangenehm erlebt, ohne dass man genau erklären kann, woran es liegt (z.B. jemand spricht sehr laut und wirkt dadurch aggressiv, obwohl es nur eine andere Sprechgewohnheit ist). Es ist meist nicht leicht, eine Gewohnheit zu verlernen, die man auf diese Weise erlernt hat und sich „anzupassen“, selbst wenn man es will. Selbst kleine Merkmale (z.B. ein Akzent bei der Aussprache) können oft dazu führen, dass man sein Leben lang als „Fremde/r“ gilt.

### **2.3. Explizites Erklären**

Beim Erklären wird Wissen bewusst und explizit vermittelt, oft begleitet von logischen Argumenten. Es kann daher auch als *rationales Lernen* bezeichnet werden. In der Schule lernen Kinder zum Beispiel die Unterschiede zwischen Groß- und Kleinschreibung von Worten. Rational Erlerntes kann bewusst weitergegeben werden und soll von jeder/jedem angewendet werden können. Bei derart vermitteltem Wissen werden die emotionalen Aspekte weitgehend in den Hintergrund gedrängt (z.B. Rechtsvorschriften).

Über rational Vermittelbares kann meist sachlich gesprochen werden und nach einem Austausch von Wissen können notwendige Änderungen vorgenommen werden (z.B. Anpassungen der Rechtschreibregeln). Erwachsene greifen primär auf das Erklären zurück, um kulturelle Missverständnisse aufzuklären. Das Modell der „stille Sprache“ macht aber begreifbar, dass das Erlernen einer neuen „stillen Sprache“ über längere Zeit und auf mehreren Ebenen stattfinden muss – Versuch/Experiment und Korrektur, Beobachten und Nachahmen und Erklären.

### **3. Developmental Model of Intercultural Sensitivity**

Milton Bennett hat für interkulturelle Trainer\*innen ein Modell erstellt, um die Entwicklung interkultureller Sensibilität darzustellen. Er beschreibt darin die Entwicklung der Fähigkeit mit Differenzen umzugehen als Entwicklung in mehreren Phasen. Das Modell wird dafür kritisiert, dass es den Fokus auf (national)kulturelle Unterschiede legt und insofern kulturalisierend wirkt.

Kulturalisierung liegt vor, wenn Kultur als der einzige oder überwiegende Erklärungsfaktor für Unterschiede zwischen Menschen herangezogen wird und außer Acht gelassen wird, dass Menschen viele weitere Identitätsdimensionen (wie z.B. Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Hierarchieposition) haben. Dies führt auch dazu, dass eventuelle Gemeinsamkeiten zu wenig beachtet werden. Es kann z.B. sein, dass Menschen zwar nicht dieselbe Sprache sprechen, aber durch die Zugehörigkeit zur gleichen Bildungsschicht viele Gemeinsamkeiten finden können. Insofern kann das Modell als verzerrte oder verengte Darstellung bezeichnet werden. Diese verengte Sichtweise ist aber weit verbreitet (z.B. Darstellungen in Medien über „die Ausländer“), sodass das Modell für Strategien im Umgang mit Menschen, die eine solche Sichtweise haben, herangezogen werden kann.

Es spricht auch nichts dagegen, das Modell auf den Umgang mit allen Arten von Unterschieden zwischen „stillen Sprachen“ anzuwenden. Solche Unterschiede können sich aus der nationalen oder regionalen Herkunft ebenso wie aus Alter, Geschlecht, Berufsgruppe oder Hierarchie etc. ergeben. Jede Phase des Modells beschreibt eine bestimmte Reaktion oder Strategie im Umgang mit Unterschiedlichkeit. Das Modell weist darauf hin, dass eine Lernentwicklung immer schrittweise verläuft, also von einer Phase zur nächsten. Die Phasen im Einzelnen:

**Denial** – Verleugnen von kulturellen Differenzen: die Existenz oder Bedeutung von kulturellen Unterschieden wird verleugnet. Beispiel: wenn jemand sich „anders“ verhält, dann wird das nicht auf eine andere „stille Sprache“ zurückgeführt, sondern als „komisch“ oder defizitär wahrgenommen (z.B. jemand der zu spät kommt wird als unzuverlässiger Mensch gesehen, es ist nicht vorstellbar, dass er einen anderen Umgang mit Zeit gelernt hat).

**Defense** – Verteidigen: kulturelle Andersartigkeit wird als Bedrohung wahrgenommen. Beispiel: „unser“ Verhalten ist das richtige, die „Fremden“ sind alle schlecht, ev. Abschottung in der eigenen Community (z.B. die Afrikaner sind faul).

**Minimization** – Verkleinern von Unterschieden: um eine Abwehrhaltung aufzulösen, kann man die Aufmerksamkeit auf allgemein menschliche Gemeinsamkeiten lenken (z.B. Eltern aus einem afrikanischen Land sorgen sich um ihre Kinder wie wir).

**Acceptance** – Akzeptieren von unterschiedlichen Weltbildern: unterschiedliche Umgangsformen können „auf Augenhöhe“ nebeneinander existieren, keine ist per se richtiger oder besser, so wie auch verschiedene Sprachen nebeneinander gesprochen werden. Man beruft sich nicht auf eine allgemeingültige Wahrheit, sondern auf die eigene Bewertung (z.B. für mich ist es richtig, vorausschauend zu planen; für dich ist es richtig, auf eine günstige Gelegenheit zu warten).

**Adaptation** – Anpassen an die Situation: es gelingt, trotz unterschiedlicher Herangehensweisen mit anderen eine situationsadäquate, kooperative Lösung zu finden (z.B. der Gesamttablauf der Veranstaltung wird im Voraus geplant, es werden aber auch Zeitfenster für spontan entstehende Aktivitäten freigehalten).

**Integration** – einer Person stehen flexibel verschiedene Herangehensweisen oder Kombinationen von Herangehensweisen zur Verfügung oder neue Formen entstehen.

Da laut Bennett die Entwicklung immer schrittweise erfolgt, ist nicht zu erwarten, dass Menschen, die Vorurteile gegenüber „den Fremden“ haben und in einem abwertenden „Wir-Sie-Schema“ denken, „in einem Sprung“ zu völliger Akzeptanz von Unterschiedlichkeit kommen können. Dieser Gedanke kann auch auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungen angewandt werden. Wenn die allgemeine Integrationspolitik z.B. auf eine Verteidigung aufbaut, kann der nächste Lernschritt durch das Verweisen auf allgemeine menschliche Gemeinsamkeiten vorbereitet werden. Vor dem Hintergrund einer überwiegend „abwehrenden“ Politik, kann es für engagierte Individuen besonders schwierig sein, auf der personellen Ebene für Akzeptanz zu arbeiten.

## II) Regionale Koordination der Bildungsarbeit

### **RIKK: Förderung der interkulturellen Kompetenz in den Bezirken Gmunden und Vöcklabruck**

RIKK steht für regional – interkulturell – kompetent und ist eine Kooperation des Regionalmanagements Vöcklabruck-Gmunden, der Regional-Caritas und den Leader-Regionen Vöckla-Ager und Traunsteinregion. Diese bilden gemeinsam die Arge RIKK und unterstützen seit 2011 Vernetzung, Weiterbildung und konkrete Projekte zum Thema „Interkulturelles Lernen“ auf breiter Basis – von Kindergärten und Schulen bis zur regionalen Wirtschaft.

Erklärtes Ziel von RIKK war es, in einem mehrjährigen Prozess (2011 – 2013) interkulturelles Lernen in der Region nachhaltig zu verankern. Durch die Weiterentwicklung interkultureller Kompetenzen sollen Zusammenleben und -arbeiten im Interesse aller BewohnerInnen positiv gestaltet werden. Am Beginn dieses Prozesses stand eine Erhebung der sozialen und interkulturellen Ressourcen in den Bezirken Vöcklabruck und Gmunden in regionalen Gewerbe- und Industriebetrieben, Pfarrern, Sozialorganisationen, Schulen, Kindergärten und landwirtschaftlichen Betrieben. Die Ergebnisse

dieser Recherche wurden der Bevölkerung auf [www.rikk.or.at](http://www.rikk.or.at) und einer eigenen Facebookseite zur Verfügung gestellt. Die RIKK-Webpage bietet zudem umfassende Informationen über Best-practice-Beispiele sowie regionale und überregionale Weiterbildungsmöglichkeiten in Sachen interkulturelle Kompetenz.

Ein zentrales Element von RIKK sind die so genannten Kompetenzteams, in denen VertreterInnen eines bestimmten Bereichs durch Erfahrungsaustausch und gemeinsames Lernen profitieren und Weiterbildungsangebote für ihren Bereich entwickeln. Kompetenzteams wurden von LehrerInnen, Personalverantwortlichen von Unternehmen, Schule-am-Bauernhof-AnbieterInnen und zum Thema Kommunikation zwischen MigrantInnen und ÖsterreicherInnen eingerichtet. Neben den Kompetenzteams sind in Sachen Weiterbildung regionale und überregionale Bildungsanbieter wichtige Netzwerk-Partner. Eine zentrale Rolle spielt dabei das Bildungshaus Maximilian in Attnang-Puchheim, das unter dem Titel MIKK (Maximilianhaus – interkulturell, kompetent) den regionalen interkulturellen Lernprozess unterstützt, z.B. durch Lehrgänge zum Thema „Dolmetschen im Kommunalbereich“ und „Peereducation für Jugendliche“.

### **Bezirk Hermagor: Migration als Chance für den ländlichen Raum**

Im Bezirk Hermagor wurde erforscht, was internationale ZuwanderInnen motiviert, sich im ländlichen Raum anzusiedeln und sich dort langfristig niederzulassen. Auf Basis konkreter Unterstützungsbedarfe wurde danach ein „Drei-Säulen-Modell“ als Handlungskonzept für den Bezirk Hermagor abgeleitet, das folgende drei Säulen mit entsprechenden Maßnahmen umfasst:

#### **1) Willkommen heißen**

Erarbeitung einer regionsspezifischen Willkommensmappe ; Willkommensbesuch bei ZuwanderInnen; Informationsabend im Rathaus oder in der Bezirkshauptmannschaft

#### **2) Begleiten**

Erhebung des Bedarfs von Neu-ZuwanderInnen; Unterstützung bieten bei der Erfüllung von Bedürfnissen (z.B. Wohnungssuche); regelmäßiges Angebot von Deutschkursen vor Ort - ein Angebot an (Gratis-)Deutschkursen vor Ort wurde bereits realisiert; Besuch von Behörden und Freizeiteinrichtungen

#### **3) Miteinander leben**

Organisation von interkulturellen Veranstaltungen; Soziale Treffpunkte etablieren  
Einbindung der Mehrheitsbevölkerung in Integrationsprozesse

Die Umsetzung erster Maßnahmen dieses Handlungskonzepts erfolgt in einem LEADER-Projekt unter dem Titel „(ge)kommen, um zu bleiben“ – Zuwanderung als Potenzial für die Region Hermagor.

**Zielgruppen:** Das Projekt richtet sich sowohl an internationale und nationale ZuwanderInnen: AsylwerberInnen und Asylberechtigte, Saisonarbeitskräfte, ZuwanderInnen aus anderen Bundesländern, PensionistInnen aus EU-Staaten, Hochqualifizierte aus EU- und Drittstaaten. Eine weitere wichtige Zielgruppe ist die „Aufnahmegesellschaft“: politisch Verantwortliche, MitarbeiterInnen der regionalen Verwaltungseinheiten, Interessenvertretungen und AMS, VertreterInnen von Unternehmen, Vereinen, Schulen, einheimische Bevölkerung.

### **Konkrete Maßnahmen:**

- Erstellung des ersten bezirksweiten Willkommenshandbuchs für die Region Hermagor in Deutsch und Englisch mit AnsprechpartnerInnen auf Landes-, Regions- und Gemeindeebene
- Etablierung von gesicherten Qualitätsstandards für Informations- und Beratungsleistungen
- Erarbeitung einer Checkliste für Informations- und Beratungsleistungen – regional abgestimmt und Verwaltungsebenen übergreifend
- Vernetzungsaktivitäten zwischen den regionalen AkteurInnen und den Zielgruppen bzw. zwischen den Zielgruppen

### **Interessengemeinschaft Asyl und Bildung im Inneren Salzkammergut**

Die Interessengemeinschaft Asyl und Bildung startete in Kooperation mit Flüchtlingen den Versuch, nachhaltige, tragfähige Strukturen für eine „Bildungs(grund)versorgung in der Region Inneres Salzkammergut aufzubauen. Ziel war es, durch Vernetzung und Kooperation zwischen folgenden Einrichtungen eine Bildungs(grund)versorgung sicherzustellen: Bildungseinrichtungen, Flüchtlingsbetreuung, organisierte Freiwillige, Flüchtlinge, öffentliche Hand, Medien, Regionale Kompetenzzentren für Integration. Die Erfahrungen bei diesem gescheiterten Versuch fließen in die folgenden Erfahrungen und Erkenntnisse mit ein.

### **Erfahrungen und Erkenntnisse**

Im Folgenden werden Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Bildungs- und Integrationsarbeit in den Regionen Vöcklabruck, Gmunden, Hermagor und Inneres Salzkammergut sowie der TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe zusammengefasst:

### **Perspektive Aufnahmegesellschaft:**

- **Strategischer Zugang – Zuwanderung als Chance:** Die Gestaltung einer strategisch ausgerichteten, strukturierten, nachhaltigen Integrationsarbeit wird für ländliche Gemeinden, insbesondere aufgrund des demografischen Wandels noch stärkere Bedeutung bekommen – Zuwanderung und Integration sollten auch als Chance wahrgenommen werden, z.B. im Kontext Lehrlinge und FacharbeiterInnen der Zukunft und im Rahmen von Strategien gegen den demografischen Wandel und die Landflucht.
- **Aufnahmegesellschaft im Fokus – Wissen ausbauen:** Die Arbeit mit der Aufnahmegesellschaft muss intensiviert werden und ist ein wichtiger Schlüssel für gelingende Integrationsarbeit. Derzeit ist das Wissen zum Thema Zuwanderung und Integration bei wichtigen Stakeholdern auf regionaler und kommunaler Ebene häufig noch sehr gering – Chancen und Notwendigkeiten können daher nicht erkannt werden.
- **Die Einbindung von EntscheidungsträgerInnen** sollte bei Bildungs- und Lernprozessen für eine bessere Integration von Anfang an verfolgt werden. Ideal ist es, wenn relevante AkteurInnen unterschiedlicher Ebenen schon bei der Projektinitiierung eine tragende Rolle spielen.
- **MultiplikatorInnen erhöhen die Wirksamkeit:** Die größte Wirksamkeit erzielen Menschen in ihren eigenen Organisationen und Lebenswelten, in denen sie Werte und Grundhaltungen mit anderen teilen („man ist nur dort wirksam, wo man selbst drinnen ist“). Es ist daher wichtig MultiplikatorInnen für Integrationsprozesse und -maßnahmen in unterschiedlichen Lebenswelten zu gewinnen.
- **Faktor Zeit und Ressourcen:** Die Vernetzung von AkteurInnen, die Erhebung von Bedarfen, der Aufbau von Kooperationen und die dauerhafte Verankerung von Bildungs- und Lernprozessen im Bereich Integration benötigen ausreichend Zeit und Ressourcen.

- **Kompetenzaufbau soll Inklusion fördern:** Das „Erlernen“ interkultureller Kompetenz sollte nicht beim eindimensionalen, wissensbasierten Verstehen anderer Kulturen bzw. von Menschen aus anderen Kulturen stehen bleiben, sondern gezielt mit Maßnahmen für eine gelebte Inklusion gekoppelt werden.
- **Offenheit und Know-how im Bereich Diversität:** Gemeinden und Regionen sollten eine Offenheit für Zuwanderung und Know-how im Bereich Umgang mit Diversität entwickeln sowie ein politisches Commitment für die positive Gestaltung von Integrationsprozessen.
- **Vorhandene Kompetenzen sichtbar machen und nutzen:** Viele Regionen und Gemeinden verfügen schon über soziale und interkulturelle Kompetenzen, die für die Integrationsarbeit genutzt werden sollten – eine Voraussetzung dafür ist die „Sichtbarmachung“ dieser Kompetenzen („viele Fachleute leben schon in der Region“)
- **Bottom up und Partizipation als Erfolgsfaktor:** Auch in der Integrationsarbeit geht es darum die „Dinge“ von unten zu entwickeln (bottom up). Man muss auch die Einheimischen fragen, was sie für einen positiven Umgang mit dem Thema Zuwanderung und Integration brauchen und bei top down oder auf regionaler Ebene gestarteten Integrationsstrategien die Gemeinden aktiv einbinden.
- **Das Thema „Kultur und kulturelle Unterschiede“** verliert durch Lernen und Kennenlernen im Laufe eines Integrationsprozesses an Bedeutung.
- **Keinen Druck ausüben:** Man sollte regionale AkteurInnen und Organisationen für Bildungs-, Lern- und Integrationsprozesse zu gewinnen versuchen, dabei aber keinen Druck („Zwang“) ausüben („es gibt immer die Freiheit zu entscheiden, ob jemand mitmacht oder nicht.“).
- **Interkulturelle Kompetenz als Querschnittsmaterie:** Strukturelle Nachhaltigkeit bei Bildungs- und Lernprozessen ist nur dann möglich, wenn die Einbindung in Regelsysteme bzw. bestehende und gut funktionierende Systeme von Beginn an mitgedacht wird. So hat sich z.B. das LehrerInnenkompetenzteam, das im Rahmen von RIKK eingerichtet wurde, im Rahmen der Weiterbildung der Pädagogischen Hochschule getroffen und besteht daher auch nach Ende der Projektförderung weiter.
- **Die Entwicklung und rasche Umsetzung von Angeboten** vor Ort für ZuwanderInnen bzw. Flüchtlinge (z.B. Deutschkurse vor Ort) ist nicht nur für diese von großer Bedeutung, sondern hat auch eine hohe symbolische Bedeutung für einen positiven Umgang mit dem Thema Integration durch die Aufnahmegesellschaft.
- **Die Kooperation von unterschiedlichen Strukturen** im Bildungs- und Sozialbereich scheitert mitunter am „Pfründedenken“ und der zu starken Betonung von Einzelinteressen. Fehlende Klarheit über Zuständigkeiten und fehlendes „Clearing“ zwischen Bildungseinrichtungen behindern oft notwendige Kooperationen. Intermediäre Organisationen wie z.B. LEADER- und Regionalmanagements, die im Bereich Bildung keine Eigeninteressen verfolgen, haben hier als Vermittler eine wichtige Rolle.
- **Der Aufbau regionaler Clearingstellen**, die den Bildungsbedarf erheben, Bildungs- und Lernprozesse initiieren und zwischen den verschiedenen AkteurInnen (AsylwerberInnen, Bildungseinrichtungen, Freiwilligenorganisationen, Kommunen und anderen öffentlichen Einrichtungen) vermitteln, kann wesentlich zu einer gelingenden kooperativen regionalen Integrationsarbeit beitragen.
- **Erfolgsfaktor Austausch:** Der regelmäßige Austausch zwischen Organisationen unterschiedlicher Bereiche – Politik, Verwaltung, Entwicklung – und unterschiedlicher Ebenen – Land, Region, Gemeinde – sowie zwischen diesen Organisationen und MigrantInnen fördert Lernen und schafft gegenseitiges Verständnis für auf den ersten Blick nicht nachvollziehbare Handlungsweisen.

- **Regionale Kompetenzzentren für Integration (REKI):** In Oberösterreich sollen in allen Bezirken REKIs aufgebaut werden, die als Servicestellen für Gemeinden fungieren sollen. Mit deren Unterstützung sollen in allen Gemeinden Steuerungsgruppen für Integration aufgebaut werden – als Ergänzung der bereits vorhandenen Steuerungsgruppen auf Landes- und Bezirksebene.
- **Interkommunale IntegrationsmanagerInnen:** Im Integrationsleitbild von Kärnten werden „interkommunale IntegrationsmanagerInnen“ vorgeschlagen.
- **Lernen als Teil der Grundversorgung:** Es braucht eine weiterführende Definition der öffentlichen Verantwortung. Die Finanzierung und Organisation der Lernprozesse soll Bestandteil der Grundversorgung sein.

### Perspektive ZuwandererInnen - Flüchtlinge

- **Zeit zum Ankommen:** Es braucht für Geflüchtete eine Phase des Ankommens, in der sie Zeit bekommen, um Fluchterfahrungen zu verarbeiten und sich zu orientieren. Die Menschen müssen eine neue Sprache, auch eine neue „stille Sprache“ (=Kultur) lernen. In dieser Phase sollten sie Aufmerksamkeit bekommen, aber noch keinen (Leistungs-)Druck erleben. Die Wichtigkeit des Zuhörens wird von Betroffenen betont. Durch das Zuhören wird bewusst, wie unterschiedlich die Lebenserfahrungen sein können.
- **Sich mitteilen können:** Flüchtlinge sollten die Chance bekommen, mit ihren Stärken und Kompetenzen wahrgenommen zu werden, damit sich diesen Entwicklungsperspektiven (auch zum Nutzen der Aufnahmegesellschaft) nicht nur in Mangelberufen eröffnen.
- **Sensibilität für kulturelle Unterschiede:** Kulturelle Unterschiede führen häufig zu Missverständnissen, wie z.B. der Umgang mit Zeit und unterschiedliche Konzepte von Pünktlichkeit (z.B. ist es für Österreicher wichtig, sich beim Beginn einer Veranstaltung an der Uhrzeit zu orientieren; für Beniner ist es wichtig, sich dabei daran zu orientieren, wann die wichtigste Person ankommt).
- **Die „stille Sprache“ (Kultur) wird von Bezugspersonen gelernt:** Es sollte ausreichend Möglichkeit geben, zu einheimischen Personen Kontakt aufzubauen. Dabei helfen Aktivitäten, die mit geringen Sprachkenntnissen möglich sind (z.B. gemeinsamer Sport, gemeinsame Arbeiten). Ideal sind Tätigkeiten, bei denen gegenseitiges Vertrauen aufgebaut werden kann (Bsp. Klettern mit gegenseitigem Sichern).
- **Probleme gemeinsam lösen:** Beim Sprachlernen besteht sowohl für Lehrende wie Lernende ein gewisser Erfolgsdruck. Wenn „es nicht funktioniert“, kann es vorkommen, dass die Verantwortung beim jeweils anderen gesucht wird. In diesem Fall ist es wichtig, nicht in eine Verteidigungshaltung zu kommen, sondern immer wieder über die Suche nach Gemeinsamkeiten (Minimization) zu Akzeptanz auf Augenhöhe und situationsadäquaten Lösungen (Adaptation) zu finden.
- **Angebote schaffen Vertrauen:** Unterstützung vor Ort (z.B. Deutschkurse, Teilnahme an Aktivitäten) schafft Vertrauen und Bindung, wodurch Lernprozesse positiv beeinflusst werden. Die Erfahrung zeigt aber auch, dass es immer wieder auch notwendig ist, Flüchtlinge zu motivieren, an Deutschkursen teilzunehmen.
- **Rahmenbedingungen für Dableiben verbessern:** Viele Gemeinden im ländlichen Raum machen die Erfahrung, dass Flüchtlinge wieder wegziehen. Bildungsmaßnahmen und Lernangebote vor Ort sind ein wesentlicher Faktor, um Bindung an einen Ort herzustellen. Auch der Aufbau von regionalen „Flüchtlingsnetzwerken“ begünstigt gemeinsames Lernen und schafft regionale Bindung. Weitere Faktoren: Integration in den Arbeitsmarkt und passende Unterkünfte.

- **Flüchtlinge möchten sich einbringen** und haben in der Regel hohes Interesse, für die Aufnahme in ihrer „neuen Heimat“ auch eine Gegenleistung zu erbringen – Möglichkeiten dafür können insbesondere in ländlichen Gemeinden oft sehr einfach geschaffen werden.