



Gelebte Diversität Wien (Österreich)

EU-MIA FORSCHUNGSBERICHT

Ole Jensen

COMPAS

Januar 2014



Gelebte Diversität Wien (Österreich)

EU-MIA FORSCHUNGSBERICHT

Ole Jensen

COMPAS

Januar 2014

Die Informationen in dieser Publikation dienen nur zu Informationszwecken. Während ITCILO, FIERI und COMPAS sich bemühen, Richtigkeit und Vollständigkeit der Inhalte dieser Publikation zu gewährleisten, sind die in diesem Diskussionspapier dargelegten Ansichten, Erkenntnisse und Inhalte nur die der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die offizielle Meinung der ITCILO, FIERI und COMPAS wider.

© 2013 Internationales Ausbildungszentrum der IAO in Turin (ITCILO)
Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione (FIERI)
Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS), University of Oxford



Dieses Diskussionspapier wird von der Europäischen Kommission finanziert und im Rahmen des Projektes "Ein integriertes Forschungs- und kooperatives Lernprojekt zur Verstärkung der Integrationskapazitäten in den europäischen Städten-EU-MIA, EG-Abkommen Nr. HOME/2011/EIFX/CA/1996" veröffentlicht. Der Inhalt dieses Diskussionspapiers spiegelt nicht die offizielle Meinung der Europäischen Kommission wider.

Inhalt

1. Einleitung	6
2. Operativer Kontext	7
2.1. Wesentliche Merkmale: demografische Zusammensetzung, sozioökonomische Indikatoren und wichtigste Herausforderungen.....	7
2.2. Politischer Kontext: lokale politische Gemeinschaft und Hauptinterventionen.....	10
3. Das funktionierende Verfahren: Gelebte Diversität	11
3.1 Ziel und Methodologie	11
3.2 Chronologie und Organisation der Aktivitäten.....	12
3.3 Lern- und Evaluierungsprozess.....	13
4. Schlussfolgerungen	15
Bibliographie	16
Websites	16
Anlagen	17
Anlage 1 - Interviews	17
Anlage 2 - Mappe von Wien, unterteilt in Wohnpartner-Bezirke.	18
Anlage 3 - Wohnpartner.....	19

1. Einleitung

EU-MIA (European Migrant Integration Academy) ist eine forschungsbasierte, kooperative Lern- und Ausbildungsinitiative. Sie ist an lokale Akteure gerichtet, die für die Entwicklung und Umsetzung der lokalen Integrationspolitik in ausgewählten europäischen Städten verantwortlich sind und bezieht diese unmittelbar mit ein.

Das Projekt ist in drei Phasen gliedert:

1. Hintergrundforschung, um ein Repertoire an vielversprechenden Praktiken im Bereich der Integration auf Stadt- und Stadtteilebene zu schaffen und Auswahl von 10 funktionierenden Verfahren aus der gesamten Europäischen Union.
2. Durchführung von Feldarbeiten in den Städten der ausgewählten funktionierenden Verfahren, die auf Tiefeninterviews mit lokalen Akteuren und der Produktion von Kurzfilmen basieren
3. Entwicklung eines kooperativen Lernkits, das auf der Forschungskomponente dieses Projekts basiert und die Grundlage der Ausbildungsinitiative Migrant Integration Accademy bildet.

Wir sind nicht auf der Suche nach perfekten Modellen der Integrationspolitik, die dann einheitlich auf unterschiedliche Stadtkontexte angewandt werden. Wir denken vielmehr, dass es in Europa eine Fülle an erfolgreichen Initiativen gibt, die auf Stadtebene und in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft durchgeführt werden. Ausgehend von dieser Annahme, definieren wir funktionierende Verfahren nicht als bewährte Verfahren zur Integration in Europa, sondern als Verfahren in Verbindung mit erfolgreichen Initiativen, die einen wertvollen Beitrag zur Lösung anstehender Probleme leisten.

Die Auswahl der funktionierenden Verfahren erfolgte auf der Grundlage der folgenden drei Instrumente:

- Aufarbeitung der Fachliteratur und Internetrecherchen;
- Anhörung von Sachverständigen und Städtenetzwerken;
- Nominierungen (einschließlich einer Mehrheit an Selbstnominierungen) von lokalen Interessengruppen durch Aufforderung zur Verfahren-Einreichung

Die Auswahl der funktionierenden Verfahren erfolgte anhand der folgenden Kriterien¹:

innovative und erfolgreiche Maßnahmen in allen Bereichen, die klare Zielsetzungen im Hinblick auf die Integration von Personen mit Migrationshintergrund haben, seien sie auf Migranten ausgerichtet oder nicht;

- d. Maßnahmen auf lokaler Ebene;
- e. Maßnahmen, die die Behörden einbeziehen;
- f. laufende oder kürzlich abgeschlossene Maßnahmen, d. h. Verfahren, die in den letzten zwei Jahren abgeschlossen und konsolidierte Maßnahmen, die mindestens zwei Jahre lang umgesetzt worden sind.

In den folgenden Abschnitten wird das funktionierende Verfahren „Gelebte Diversität“ vorgestellt, das sich auf die Frage konzentriert, wie Diversitätsdenken in die Umsetzungs- und Personalentwicklungsstrategien von Wohnpartner (Sozialwohnungsanbieter in Wien) einfließen. Da die Wohnpartner-Initiative auf die Stadtteilebene ausgerichtet ist,

¹ Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.eu-mia.eu/>.

dient dieser Bericht dazu, über den Stadtteilbereich der Integration Academy, die im Februar 2014 in Turin stattfindet, zu informieren.

Die empirischen Befunde fußen auf der Analyse offizieller Dokumente, sowie auf Interviews mit den wichtigsten Akteuren, Interessengruppen und Nutznießern.² Der Bericht ist praxisorientiert, da er sich die Förderung des Austausches von funktionierenden Verfahren, das erfahrungsbasierte Lernen und die Entwicklung wissensbasierter Politiken zum Ziel setzt. Es wird analysiert, wie das Verfahren konkret funktioniert und es werden einerseits die wichtigsten Errungenschaften und andererseits Fallstricke und Schwierigkeiten bewertet. Zum Abschluss wird ein Blick auf mögliche Folgeaktivitäten und Übertragbarkeiten geworfen.

2. Operativer Kontext

Da sich dieser Bericht mit dem Thema Diversität als Herzstück bei der Gestaltung des Gemeindebaus befasst, wird der Schwerpunkt in diesem Abschnitt darauf liegen, wie der Gemeindebau sich in einem weiter reichenden Rahmen neu auftretender Migrationsmuster und sich entwickelnder Einwanderungspolitiken zu einem Ort der gelebten Diversität gewandelt hat.

2.1. Wesentliche Merkmale: demografische Zusammensetzung, sozioökonomische Indikatoren und wichtigste Herausforderungen

Die Kurzfassung der Einwanderung nach Österreich nach dem II. WK beschäftigt sich mit vier Phasen: die Zeit von 1950-1973 war durch Flüchtlinge des Kalten Krieges und die aus anderen Teilen Europas bekannte Gastarbeitermigration, die ihren Höhepunkt in den 70er Jahren erreichte, geprägt; 1973-1989 gab es die Arbeitsmigration und die flüchtlingsbezogene Migration, hauptsächlich aus Osteuropa, die Ende der 80er Jahre dramatisch anstieg; die Zeit von 1989-2004 war anfänglich von einer hohen Anzahl von Flüchtlingen und Asylsuchenden aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens geprägt; seit der EU-Erweiterung im Jahre 2004 ist die Einwanderung aus den neuen EU-Staaten gestiegen, während die Einwanderung aus Nicht-EU-Staaten zurückgegangen ist (Kraler und Reichel 2012).

Der Anteil der österreichischen Bevölkerung mit Migrationshintergrund (definiert als Einzelpersonen, die nach Österreich eingewandert sind oder als in Österreich geborene Einzelpersonen, deren Eltern im Ausland geboren sind) betrug 2011 18,9 % (Statistik Austria 2012).³ Davon sind 73 % im Ausland geboren, während die Restlichen zu der von Statistik Austria als „zweite Migrantengeneration“ bezeichneten Kategorie gehören (ibid: 9). Während die Einwanderungsmuster seit der EU-Erweiterung 2004 verstärkt von einer wachsenden Einwanderung aus den neuen EU-Staaten und einer rückläufigen Einwanderung aus Nicht-EU-Staaten geprägt sind, stammen die größten zugewanderten Bevölkerungsgruppen in Österreich dennoch aus der Türkei und den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens (ibid, p46).

² Eine Liste der Interviews kann der Anlage 1 entnommen werden.

³ Statistik Austria unterscheidet bei der Überwachung und Zählung der Migrantenbevölkerung zwischen drei Kategorien: ausländischen Bürger; Personen ausländischer Abstammung (in Österreich geborene Nicht-Staatsbürger und im Ausland geborene Einwohner); Personen mit Migrationshintergrund (definiert als Personen, deren Elternteile beide im Ausland geboren sind) (Kraler und Reichel 2012: 53).

Tabelle 1. Einwandererbevolkerung in Wien, nach Staatsbürgerschaft.

Nationalität	Bevölkerung	Anteil an Gesamt (%)
Serbien & Montenegro	73 453	7,2
Türkei	44 256	2,4
Deutschland	34 285	2,0
Polen	29 573	1,7
Bosnien & Herzegowina	18 280	1,1
Rumänien	16 994	1,0
Kroatien	16 684	1,0

Quelle: Stadt Wien 2012.

Diese Geschichte hat in der Tabelle 1 ihre Spuren hinterlassen, in der wir in der Rangliste der Nationalitäten in Wien eine klare Vorherrschaft der Länder des ehemaligen Jugoslawiens und der Türkei erkennen können. Zudem ist die Konzentration von Einwanderern in Wien deutlich höher als im Rest Österreichs. Während 20 % der österreichischen Bevölkerung in Wien lebt, konzentriert sich hier fast 40 % der im Ausland geborenen Bevölkerung. Dieser Anteil scheint sich konsolidiert zu haben, da sich 40 % aller jährlichen Neuankömmlinge aus dem Ausland in Wien niederlässt (Statistik Austria 2012).

In der Frage, wie erfolgreich die Immigration in Österreich zur Integration führt, gehen die Meinungen allgemein auseinander. In Bezug auf eine Umfrage über die Einstellung der Österreicher zur Integration, unterstreicht Statistik Austria sowohl eine starke Unzufriedenheit über die Integrationsprozesse *als auch* eine kontinuierliche Verbesserung in der Art und Weise wie diese Prozesse betrachtet werden und führt abschließend an: „Österreicher haben akzeptiert, dass das alte „Gastarbeiter“-Modell – wonach ausländische Arbeitskräfte in das Land gelassen werden, ihre Arbeit verrichten und dann in ihre Heimat zurückkehren, ohne an sozialen Prozessen teilnehmen zu dürfen – nicht länger tragbar ist“ (Statistik Austria 2012: 17). Aber während wir einerseits die Tatsache feiern, „dass sie gelernt haben, mit den sozialen Konsequenzen zu leben“, gibt es andererseits Indizien für eine wachsende Segregation, da nahezu die Hälfte der Bevölkerung ausländischer Abstammung in Bezirken lebt, in denen „Migranten 25 % der Bevölkerung ausmachen“ (ibid: 14).

Gleichzeitig war und bleibt Immigration in der österreichischen Politik ein umstrittenes Thema, heute unter dem migrationsfeindlichen Motto der Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ) mehr denn je. Es war vor allem unter der Führung von Jörg Haider, dass die FPÖ der Polarisierung der österreichischen Gesellschaft diente und 1999 erzielte die FPÖ bei den Wahlen einen Anteil von 26,9 %. Aber nach einem deutlichen Einbruch im Jahre 2002, als Haider aus der Partei ausgetreten ist, hat sich die FPÖ in den gesamten 2000er Jahren einer immer größeren Anhängerschaft erfreut, mit einer Verdoppelung ihres Stimmenanteils von 10 % im Jahre 2002 auf 20,5 % im Jahre 2013. Wie in anderen Teilen dieses Berichts näher erläutert wird, findet die Politisierung des Themas Immigration insbesondere vor den nationalen Wahlen statt. Während der Wahlkampagnen werden die „sichtbar Anderen“, in der Regel die türkischsprachige Bevölkerung, als Zielscheibe genommen.

Wohnsituation

Bei der Wohnsituation treten erhebliche Unterschiede zwischen der österreichischen Mehrheitsbevölkerung und Einwohnern mit Migrationshintergrund auf. Während 2011 mehr als die Hälfte der Haushalte mit einem gebürtigen Österreicher in Eigenheimen lebte, war dies bei Migrantenhaushalten nur bei 25 % der Fall. Dies führt natürlich zu einer Abhängigkeit von Mietwohnungen. Im Jahre 2007 lebten 85 % der türkischen Migranten und 76 % der Migranten aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens in Mietwohnungen (BMI 2009: 62). Der Anteil des Haushaltseinkommens, der für die Unterkunft aufgewendet wurde (Wohnkostenquotient), war bei Migranten in der Regel höher als bei Österreichern. Während 44 % aller Personen türkischer Abstammung mehr als 25 % ihres Haushaltseinkommens für die Unterkunft aufwenden mussten (im Gegensatz zu 18 % bei der Gesamtbevölkerung), waren Personen türkischer Abstammung gleichzeitig diejenigen, die am häufigsten in beengten Wohnverhältnissen lebten (Statistik Austria 2012: 76). Bei solchen Zahlen ist es kaum verwunderlich, dass unter Migranten ein Interesse an erschwinglichen Mietunterkünften besteht.

In Wien, wo der Gemeindebau seit dem Aufstieg eines sozialdemokratisch geführten „Roten Wien“ nach dem 1. WK eine Priorität der lokalen Regierung darstellt, unterscheidet sich die Situation deutlich von der im Rest des Landes. Während 2007 der Gemeindebau in ganz Österreich 25 % der Wohnungen ausmachte, betrug der Anteil in Wien 48 % (Reinprecht 2007: 35). Auch die größere Einwanderer-Konzentration in Wien spiegelt sich in der Gemeindebaubelegung wider. Insgesamt waren 2007 6 % der Gemeindebauten in Österreich von Einwanderern belegt, gegenüber 33 % in Wien (Reinprecht 2007: 40).

Hierbei ist aber festzuhalten, dass dies eine Gegend ist, die in den letzten Jahren einen rasanten Wandel erlebt hat. Während die Einwohner mit Migrationshintergrund 1995 9 % der gesamten Einwohnerbevölkerung in Gemeindebauten in Wien ausmachten, betrug der Anteil 2008 45 % (Wohnpartner 2013a). Dieser deutliche Anstieg lässt sich teilweise mit den auf EU-Ebene durchgesetzten Änderungen der Zuteilungsregeln erklären, die EU-Bürgern und seit 2006 Nicht-EU-Bürgern den Zugang zu Gemeindebauten in Österreich ermöglichte (Reinprecht 2007). Die Langzeitauswirkungen dieser Änderungen sind noch unbekannt, aber es wird zum Teil die Ansicht vertreten, dass dadurch, dass der Gemeindebau mit der Fähigkeit assoziiert wird, soziale und räumliche Spaltungen zu überwinden und aufgrund der Angleichung des Lebensstandards zum sozialen Zusammenhalt beizutragen, ein inklusiverer Mix zu einem Rückgang der sozialen und ethnischen Segregation führen könnte (Schaeffer 2009: 14).

Andererseits wurde angeführt, dass die Änderungen in der österreichischen Wohnungspolitik – allen voran die fortschreitende Liberalisierung des Wohnmarktes, die zu einer schrumpfenden Rolle der lokalen Behörden geführt hat – zur Aggregation des Risikos der Absonderung zum Risiko der Konzentration der Einwandererbevölkerung beigetragen haben. Reinprecht vertritt die Ansicht, dass es wichtig sei, Migranten nicht nur den Zugang zu kommunalen Wohnungen, sondern auch zu Wohnvereinigungen und andere Gemeindebausektoren zu gewähren und fügt hinzu: „*Es müssen Langzeitstrategien zur Teilnahme und Integration entwickelt werden, die die Schaffung lokaler Mechanismen für das Konfliktmanagement und die Interessenvermittlung außerhalb des korporatistischen Systems vorsehen*“ (Reinprecht 2007: 41-42). Wie in Teil 3 erwähnt, sind diese Herausforderungen rund um den Anstieg der Einwohner mit Migrationshintergrund und das verstärkte Augenmerk auf Integrationsstrategien und Konfliktmanagement für die Schaffung und Operationalisierung von Wohnpartner wesentlich.

2.2. Politischer Kontext: lokale politische Gemeinschaft und Hauptinterventionen

Es ist der empfundenen drohenden Einwanderungskrise, angesichts einer Einwanderung von noch nie dagewesener Höhe und vieler Asylanträge zu verdanken, dass Integration Anfang der 90er Jahre in den Mittelpunkt der österreichischen Einwanderungspolitik-Debatte gerückt ist. Unter dem Motto „Integration vor Neuzuzug“ gab es keine Gesamtstrategie für Immigration, sondern eher eine zunehmende Diskussion über Voraussetzungen, die Migranten erfüllen mussten, um sich für die österreichische Staatsbürgerschaft zu qualifizieren (Kraler und Reichel 2012: 49).

Eine grundlegende Änderung der „klassischen“, minderheitenbezogenen Integrationspolitik erfolgte 2010, als nach einer mehr als dreijährigen Vorbereitungsphase der Wiener „Integrations- und Diversitätsmonitor“ eingeführt wurde. Dies signalisierte einen Wechsel hin zu einer diversitätsorientierten Integrationspolitik mit dem Ziel, Migrations- und Integrationsfragen systematisch in die politische Debatte einzubeziehen. Schlüssel hierbei ist, dass „[...] Inklusion benachteiligter Minderheiten mit dem Bewusstsein und der Anerkennung der Diversität im Sinne von Klasse, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Ausrichtung, usw.“ einhergehen muss. (Kraler und Reichel 2012: 59). Mit Blick auf das Ziel einer systematischen Überwachung der Umsetzung der Politik und der Identifizierung zukünftiger Herausforderungen (Europaforum Wien 2010: 11), gibt es beim Überwachungsprozess zwei Aspekte:

- **Integrationsmonitor:** Aufbauend auf der Definition von Integration als Eingliederung aller Bevölkerungsschichten in zentrale Bereiche der Gesellschaft, wurde ein Integrationsmonitor mit Schwerpunkt Hauptdimensionen von Integration bei einer Reihe von zuvor festgelegten Themenbereichen in der Stadt Wien erarbeitet. Für jeden Bereich wurden Indikatoren definiert.
- **Diversitätsmonitor:** Dieses Instrument bewertet, inwieweit die Wiener Verwaltung ihre geplante integrationsorientierte Diversitätspolitik umgesetzt hat. Der Diversitätsmonitor ist in sieben unterschiedliche Tätigkeitsbereiche aufgeteilt, die jeweils auf folgende Aspekte untersucht werden: Dienstbereitstellung und Kundenorientierung; Ausbildung und Kompetenzen des Personals; Strategie und Organisation.

Eine zentrale Rolle im Rahmen einer breiter angelegten Integration in Wien spielt die Ende 2012 vorgelegte Wiener Charta, die in Zusammenarbeit mit den lokalen Einwohnern und Akteuren ausgearbeitet wurde. Während eine Erörterung der Charta über den Rahmen dieses Berichts hinausgehen würde, kann festgehalten werden, dass die Schwerpunktsetzung der Charta auf Diversität, Achtung und Kommunikation ihr Echo in den Kernelementen des Wohnpartner-Ansatzes findet, wie Roland Engel, Diversitäts-Berater bei Wohnpartner, erklärt:

„In Wien baut sich nur langsam eine Definition von Zugehörigkeit unabhängig von der Hautfarbe, vom Geschlecht und vom kulturellen Hintergrund auf. Dies stellt eine Herausforderung dar, denn solange es keine Top-Down-Definition gibt, wird der dominante Diskurs weiterhin vom „Wir-gegen-sie“-Denken geprägt. Anders ausgedrückt: es gibt nur diejenigen, die sich selbst als Österreicher bezeichnen und diejenigen, die als Ausländer etikettiert werden. Und genau hier kommt die Rolle von Wohnpartner bei der Schaffung eines „Wir“-Gefühls auf Mikroebene in den Wohnungssiedlungen ins Spiel. Dementsprechend spielen sie auch im Integrationsprozess eine Rolle und können den Weg in Richtung eines neuen „Wir“ in der zukünftigen breiteren Gesellschaft aufweisen.“

3. Das funktionierende Verfahren: Gelebte Diversität

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der Planung und Umsetzung der von Wohnpartner angebotenen Gemeindebau-Dienstleistungen, mit Schwerpunkt auf Personalentwicklungs- und Lernprozessesstrategien.

Wohnpartner wurde 2009 von der Stadt Wien als Teil von *Wohnservice Wien* initiiert, jedoch mit starker Betonung des Nachbarschaftselements im Namen (*Wohnpartner: Das Nachbarschafts-Service im Wiener Gemeindebau*).⁵ Es ersetzte somit das bis dahin als *Gebietsbetreuung Wohn* bekannte Projekt. *Gebietsbetreuung* hatte eine ähnliche Aufgabenstellung, die von einer Reihe kleinerer Agenturen mit festen Angestellten wahrgenommen wurde. Koordinierung, Organisation und Methodologie waren begrenzt und an weniger Ressourcen gekoppelt und es fehlten Lern- und Entwicklungsstrukturen. Da viele gegenwärtige Wohnpartner-Angestellten zuvor bei *Gebietsbetreuung* eingestellt waren, konnten eine Reihe von stadtteilspezifischen Erfahrungen direkt in die neue Struktur einfließen.

3.1 Ziel und Methodologie

Ziel von Wohnpartner ist „[...] *die Verbesserung der Lebensbedingungen der Einwohner und der Lebensqualität im sozialen Wohnungsbau in Wien durch die Förderung guter nachbarschaftlicher Beziehungen unter Einwohnern*“ (Wohnpartner 2012:⁴). Schwerpunkt ist hierbei die Förderung von Solidarität und individueller Verantwortung, wodurch die Einwohner zur aktiven und engagierten Teilnahme an der Gestaltung ihres Lebensumfeldes befähigt werden (ibid). Dementsprechend liegt der Schwerpunkt vielmehr auf den Zielen der Interventionen, als auf den Wesensmerkmalen der Zielbereiche. Die Vielfältigkeit der Wohnungssiedlungen wird folglich nicht als etwas gesehen, das überwunden werden muss, sondern als ein wichtiger Aspekt bei der Zusammenstellung der Stadtteil-Teams.

Die Teams

Wohnpartner ist Ausdruck der operativen Schwerpunktsetzung auf die Stadtteile und wird demnach von einem kleinen Management-Team geführt. Der Großteil der 151 Wohnpartner-Angestellten ist in insgesamt neun Stadtteil-Teams organisiert.⁵ Gemäß der „Grundsätze“ der Organisation, werden die Teams nach dem „Diversitätsprinzip“ zusammengestellt: „*Die Vielfalt der Interessen, Bedürfnisse und Lebensverhältnisse innerhalb der Gemeindegemeinschaften erfordert Teams, die eine entsprechende Vielfalt in Bezug auf Wissen, Fertigkeiten, Erfahrungen und so weiter mit sich bringen*“ (Wohnpartner 2012: 9). Dieser Schwerpunkt auf Diversität als Merkmal der Zielgruppe, sowie das der Teamzusammenstellung der Wohnpartner-Teams zugrunde liegende Kernprinzip, wurden auch von Wohnpartner-Teamleiterin Elena Resch wiederholt:

„Zuallererst denke ich, dass wir nicht über wohnpartner, sondern über die Menschen reden sollten, mit denen wohnpartner zusammenarbeitet. Wohnpartner setzt sich ständig mit Menschen auseinander, die ganz unterschiedliche Erfahrungen mit sich schleppen. Um dieser Diversität effizient begegnen zu können, braucht Wohnpartner Kollegen, die mit dieser Diversität umgehen können. Dies fängt bei der Einstellung an und geht bei der Teamzusammenstellung weiter. Dementsprechend haben unsere Kollegen unterschiedliche berufliche Hintergründe und bringen unterschiedliche Lebenserfahrungen, sowie Kultur-, Sprach- und Altersunterschiede mit. So werden die Fähigkeiten und Kenntnisse der Gruppe zusammengelegt, um dieser Vielfalt Rechnung zu tragen und zu begegnen Die 15 Mitglieder meines Teams

⁴ Wohnpartner: der Stadtteil-Dienstleister im Wiener Gemeindebau

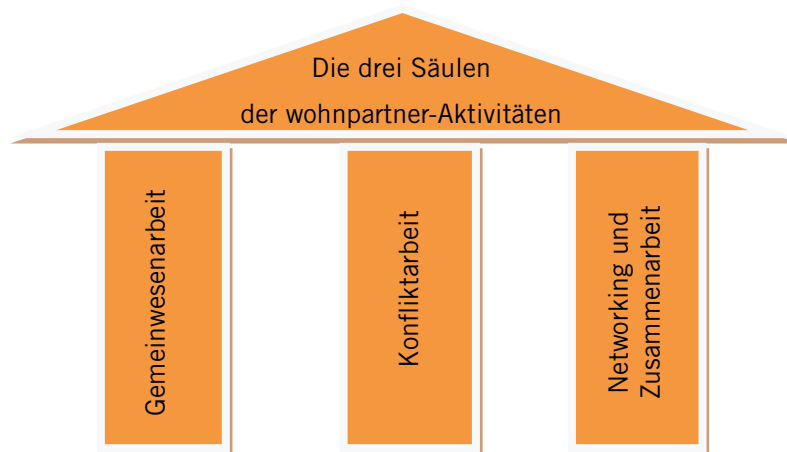
⁵ Eine Mappe der wohnpartner-Bezirke kann der Anlage 2 entnommen werden.

stammen aus sieben verschiedenen Ländern, sprechen 12 unterschiedliche Sprachen und haben sieben verschiedene berufliche Hintergründe.“

Diese Betonung der vielfältigen Aspekte der Diversität spiegelt sich auch im Profil der Wohnpartner-Angestellten wider. Mitte 2013 hatte ein Drittel der 151 Angestellten einen Migrationshintergrund, es wurden insgesamt 19 unterschiedliche Sprachen gesprochen und die 22 bis 61 Jahre alten Angestellten hatten 29 unterschiedliche berufliche Hintergründe. (Wohnpartner 2013a).

3.2 Chronologie und Organisation der Aktivitäten

Bei der Festlegung der Arbeitsprinzipien im Jahre 2011 hat Wohnpartner die Stadtteil-Interventionen in drei Säulen unterteilt.



Quelle: Wohnpartner 2012

Gemeinwesenarbeit: Die Gemeinwesenarbeit ist auf die Bedürfnisse der örtlichen Bewohner ausgerichtet und setzt auf die Schaffung und den Ausbau von Selbstvertrauen. Dies umfasst die Unterstützung von Mieterverbänden und die Ausbildung freiwilliger Helfer. Teil dieser Arbeit ist auch Wohnpartner *unterwegs*, ein proaktiver Ansatz seit 2010, bei dem Wohnpartner-Angestellte nachmittags und abends auf ihren Fahrrädern die Wohnsiedlungen besuchen, um dort mit den lokalen Einwohnern ins Gespräch zu kommen. Dies hat sowohl zu einer Neuausrichtung der thematischen Schwerpunkte geführt – mit einer verstärkten Ausrichtung auf Mütter mit kleinen Kindern – als auch zum Auftreten von Mustern in Bezug auf die Häufigkeit der Treffen, mit einem negativen Zusammenhang zwischen Anzahl der Treffen und Größe der Wohnsiedlungen (Wohnpartner 2013: 17). Weitere Projekte umfassen die Einrichtung von Stadtteil-Gärten und generationenübergreifenden Spielplätzen, sowie die Gründung von BewohnerInnenzentren und die wienweite Veranstaltung von „Stadtteil-Schachspielen“.

Konfliktarbeit: Schlüssel hierbei ist die Betrachtung des Konflikts nicht als isoliertes Ereignis, sondern als Indikator eines möglichen sozialen Wandels und folglich als „Ausgangspunkt für eine stärkere soziale Kompetenz und ein stärkeres Bewusstsein über unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse.“ (Wohnpartner 2013). Aufgrund des anhaltenden demographischen Wandels in vielen Wohnsiedlungen und eines wachsenden Anteils an Einwohnern mit Migrationshintergrund, werden diese Anliegen immer mehr an Bedeutung gewinnen. Im Hinblick auf die

Bereitstellung von Mitteln, die von den Einwohnern zur eigenständigen Konfliktlösung genutzt werden können, spielt die Ausbildung in Mediation beim Kapazitätsaufbau der Wohnpartner-Angestellten eine zentrale Rolle und 2012 wurde ein internes „MitarbeiterInnen-Handbuch Konfliktarbeit“ erstellt. 2011 wurden insgesamt 4279 Konflikte gemeldet, wobei die Lärmbelästigung die weitaus größte Einzelkategorie darstellte (43 % aller Fälle). 2012 entfielen 34 % des Arbeitsaufwands des Wohnpartner-Personals auf das Konfliktmanagement.

Überregionale Vernetzung: im österreichischen Kontext als Drehscheibenfunktion bekannt, verweist dies auf die Rolle des Wohnpartner-Teams, den Kontakt zwischen ansässigen Einwohnern und anderen, teils nicht-lokalen Dienstleistern und Einrichtungen der Zivilgesellschaft zu erleichtern. Umgekehrt ermöglichen die lokale Präsenz und das Verständnis der lokalen soziokulturellen Verhältnisse von Seiten von Wohnpartnern der Organisation, als Kontaktstelle für nicht-lokale Agenturen zu fungieren, die sich an lokale Einwohner wenden wollen.

Obwohl sie als separate „Säulen“ vorgestellt wurden, liegt auf der Hand, dass es sich hierbei um sich überschneidende und sich gegenseitig unterstützende Interventionsbereiche handelt, wobei die Arbeit des lokalen Personals alle Bereiche umfasst.

3.3 Lern- und Evaluierungsprozess

Anstatt dies auf die Zeit nach Abschluss des Projekts zu verschieben, gehört der kontinuierliche Bewertungs-, Lern- und Entwicklungsprozess zum Wesen des Wohnpartneraufbaus. Der als FEQS bekannte Bereich für Fachliche Entwicklung und Qualitätskontrolle (siehe Anlage 3) ist Teil der Verwaltungsstruktur, aber auch der für die Entwicklung der Lern- und Evaluierungsprozesse, die sich aus dem ständigen Dialog mit dem Wohnpartner-Personal ergeben, zuständige Bereich – so Tove Raiby, Leiter von FEQS:

„Unser Hauptaugenmerk liegt darauf, wie die Erkenntnisse aus der lokalen Arbeit für alle in der Organisation zugänglich werden können. Die Teammitglieder, die mit den lokalen Einwohnern zusammenarbeiten, sammeln viele Erfahrungen und diese können sich wiederum auf unsere Methoden und unseren Ansatz auswirken. Wir versuchen dies während der Reflektionsrunden mit den Teammitgliedern zu erreichen. Davon abgesehen, ist es für uns ebenfalls wichtig, dass es sich bei Wohnpartnern um eine Lernorganisation handelt. Dies bedeutet, dass wir uns von den anderen Agenten, von der Wissenschaft und von den anderen Akteuren inspirieren lassen und von ihnen lernen und wir versuchen dies dann innerhalb der Organisation zu nutzen.“

Ein Beispiel eines inklusiven und partizipativen Ansatzes ist die Formulierung der Wohnpartner-Grundsätze in einer kurzen Broschüre, in der die den Wohnpartner-Strategien zugrunde liegenden Grundwerte und Prinzipien hervorgehoben werden (Wohnpartner 2012). Dies erfolgte im Rahmen einer Reihe von Workshops im Frühjahr und im Sommer 2011 (eineinhalb Jahre nach Beginn der Wohnpartner-Aktivitäten), während der Ziele, Strategien und Werte erörtert wurden. Das Redaktionsteam, das die Ideen im Nachhinein in das Enddokument einfließen ließ, setzte sich aus Vertretern der Managementebene, als auch aus Mitgliedern der unterschiedlichen Wohnpartner-Teams, die täglich Kontakt zu den Menschen haben zusammen.

Für die Personalreflektionsstrategien und Personalentwicklungsstrategien werden eine Reihe unterschiedlicher Formate genutzt, und zwar Facharbeitskreise, regelmäßige Feedback- und Reflektionsrunden und Fokusgruppen.

Facharbeitskreise: Themenspezifische Arbeitsgruppen gelten als wichtiges Mittel für die Qualitätskontrolle, bieten aber auch eine Austauschplattform für die Angestellten. Jährlich werden neue Themen ausgewählt, die aber gewöhnlich mit den zuvor vorgestellten Interventionssäulen zusammenhängen. Im Jahre 2012 hat sich die Gemeinwesenarbeitsgruppe dementsprechend mit den Herausforderungen der Arbeit mit schwer erreichbaren Zielgruppen auseinandergesetzt. Eine weitere Arbeitsgruppe hat sich mit den Bedingungen und Grundsätzen für die Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Personen beschäftigt (Wohnpartner 2013: 23).

Reflektionsrunden: Reflektionsrunden dienen dem Wissenstransfer und Austausch unter Angestellten und finden meist in ganz Wien unter Beteiligung des Personals aus verschiedenen Teams statt. Die Reflektionsrunden dienen hauptsächlich dazu, das Wissen für spezifische Projekte zu sammeln. Zu diesen Projekten – samt entsprechender Reflektionsrunden – gehörten im Jahre 2012 „Stadtteil-Schachspiel“, „Urlaub im Gemeindebau“ und „Wohnpartner unterwegs“ (ibid).

Fokusgruppen: Fokusgruppen sind im Kern nachfrageorientierte Selbstlernprozesse, die den Austausch unter Angestellten ermöglichen. Ein Beispiel für einen solchen Selbst- und Gruppenlernprozess ist die türkische Fokusgruppe. Diese entstand aber auch aus einer spezifischen politischen Situation heraus, und zwar der Wahlkampagne im Jahre 2010, bei der Immigration/ Integration ein „brisantes“ Thema wurde, insbesondere im Hinblick auf die türkischsprachige Minderheit, die mit Abstand größte nichteuropäische Minderheit in Österreich. Aufgrund dieser Spannungen erhielten türkischsprachige Wohnpartner-Angestellte die Möglichkeit, eine Fokusgruppe zu bilden – wie der Fokusgruppen-Koordinator Süleyman Cediz erklärte:

„Das Thema Türkei und Türken wird oft stark politisiert. Wieso integrieren sie sich nicht? Wieso sprechen sie kein Deutsch? Wieso lernen sie kein Deutsch? Wieso, wieso, wieso. Als Angestellter wird man natürlich ständig mit diesen Fragen konfrontiert. Wie kann ich fair und professionell damit umgehen? Letzte Woche kam eine Frau zu uns und ich war mit meinem Kollegen hier. Mein Kollege kommt aus Wien, ich aus der Türkei. Ich habe die Frau begrüßt und sie sagte, sie wolle mit jemandem aus Österreich sprechen. Ok, ich habe meinem Kollegen gesagt, sie wolle mit jemandem aus Österreich sprechen. Oder am Telefon. Wenn sie hören, dass meine Aussprache anders ist, legen manche einfach auf.“

Die Fokusgruppe trifft sich alle 4 bis 6 Wochen und bietet damit türkischsprachigen Angestellten die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen, über mögliche Strategien zu diskutieren, und, wenn nötig, dem Management ein Feedback zu geben.

Meinungen der Nutznießer

Ziel dieses Berichts war die Erforschung des „Diversity Mainstreaming“ in Bezug auf die Wohnpartner-Strategien für Beschäftigung und Ausbildung und folglich waren die unmittelbaren Nutznießer die Angestellten. Viele von ihnen standen der Organisation und ihrem Ansatz positiv gegenüber und hoben die Chancen hervor, sich kontinuierlich weiterzubilden und weiterentwickeln zu können – so Rene Selinger:

„Also, was Wohnpartner anders macht in Bezug auf die Angestellten, das sind die Diskussionen, die Gruppendiskussionen an denen Angestellte sehr oft teilnehmen, über neue Initiativen, Handbücher und so weiter, und ich finde das für den

Entwicklungsprozess wirklich gut. Wohnpartner ändert sich sehr schnell, manchmal vielleicht zu schnell. Aber das Allerwichtigste ist, das es nicht stillsteht.“

Die nächsten Schritte

Wohnpartner und der *Gelebte-Diversität*-Ansatz wurden insgesamt sehr gut aufgenommen, wie auch die Auszeichnung mit dem Österreichischen Integrationspreis in der Kategorie *unternehmen & arbeiten* bezeugt. Dies hat das bereits hohe Bewusstsein über die Arbeit von Wohnpartner weiter gestärkt. 2011 und 2012 wurde Wohnpartner von Wohnungsanbietern aus einer Reihe von österreichischen Städten, sowie aus Prag und dem Ruhr-Gebiet in Deutschland und von einer Delegation von Wohnungsanbietern aus den Niederlanden besucht.

4. Schlussfolgerungen

In diesem Bericht wurde versucht, einen kurzen Überblick über die Diversitätsstrategien des österreichischen Gemeindebauanbieters Wohnpartner zu geben und diese im Gesamtzusammenhang eines sich stark wandelnden demografischen Profils in Wiener Gemeindebau-Gegenden und eines inklusiveren österreichischen Integrationsdiskurses zu veranschaulichen.

Wohnpartner und das Gemeindebauangebot in Wien sollten aus dem Blickwinkel einer Stadt, die seit 1919 von den Sozialdemokraten regiert wird und in der der Gemeindebau immer eine hohe Priorität gehabt hat, betrachtet werden. Als also im Jahre 2009 Wohnpartner aus der Taufe gehoben wurde, um Ersatz für die von verschiedenen privaten Dienstleistern geleitete *Gebietsbetreuung* zu schaffen, geschah dies in der Absicht, die Qualität der Stadtteil-Dienstleistungen zu verbessern. Wohnpartner ist demnach – und mit Sicherheit im Vergleich zu Gemeindebauanbietern in anderen nationalen Kontexten – mit mehr als ausreichenden Ressourcen ausgestattet.

Abgesehen von der Unterstützung von spezifischen auf den entsprechenden Stadtteil zugeschnittenen Initiativen, konnte auch in Strukturen investiert werden, um die Erfahrungen des Wohnpartnerpersonals systematisch organisieren und nutzen zu können. Die Organisationsstruktur, die bei der fachlichen Weiterbildung und bei der Qualitätskontrolle mitwirkt, ermöglicht, dass die Erfahrungen der Angestellten in die ständige Entwicklung der Organisation einfließen. Der kontinuierliche Lernprozess ist demnach fester Bestandteil des Wohnpartner-Ansatzes.

Es bestehen sehr große Übereinstimmungen zwischen der jüngsten österreichischen Integrationspolitik – wie z. B. in der Wiener Charta formuliert – und den zentralen Ansätzen von Wohnpartner. Herzstück der Umsetzungsstrategie ist das Verständnis von Diversität als Bereicherung. Dies spiegelt sich insbesondere bei der Zusammensetzung der in den verschiedenen Stadtteilen ansässigen Teams. Wohnpartner agiert in einem Kontext, der von einer immer größeren kulturellen, ethnischen, religiösen und generationellen Kluft gekennzeichnet ist. Die Wohnpartner-Teams werden sorgfältig zusammengestellt, mit dem Ziel, unterschiedliche Arten von sprachlichen, beruflichen und ethnischen Kompetenzen auszugleichen und die Angestellten sind dementsprechend in der Lage, sich auf vielfältigste Weise mit einer großen Bandbreite von Einwohnern auseinanderzusetzen.

Bibliographie

BM.I (2009) *Migration & integration: zahlen, daten, fakten 2009*. Bundesministerium für Inneres. Wien, Österreichischer Integrationsfonds.

Euroforum Wien (2010) *Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien 2009*. Erstellt im Auftrag der Stadt Wien/MA 17 [online] Abrufbar unter <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/grundlagen/monitoring/> (Zugriff 17.01.2014).

Kraler, A., D. Reichel (2012) *Monitoring integration in Austria*, in Bijl and Verwiej (eds) *Measuring and monitoring integration in Europe: Integration policies and monitoring efforts in 17 European countries*. The Hague, The Netherlands Institute for Social Research.

Reinprecht, C. (2007) *Social housing in Austria*, in Whitehead and Scanlon (eds) *Social housing in Europe*, London School of Economics.

Schaeffer, B. (2009) *Immigrants, housing and urban renewal in Vienna's Ottakring*. Professional report, Department of Planning, Policy, and Design, University of California.

Stadt Wien (2012) *Wien ist vielfalt* [online] Abrufbar unter <http://www.integration.at/media/files/konferenz/Site%20Visit%201%20City%20of%20Vienna.pdf> (Zugriff 17.11.2013)

Statistik Austria (2012) *Migration & integration: figures, data, indicators 2012*. Vienna. Wohnpartner (2012) *Guiding principles*. Wohnservice Wien.

Wohnpartner (2013) *Jahresbericht Wohnpartner 2012*. Wohnservice Wien.

Wohnpartner (2013a) *Wohnpartner – together for a good neighbourhood*, ppt presentation, Vienna June 2013.

Websites

http://www.statistik.at/web_en/statistics/population/migration/international_migration/028540.html

https://charta.wien.gv.at/start/charta/files/2013/02/charta_info_english_small.pdf?681833

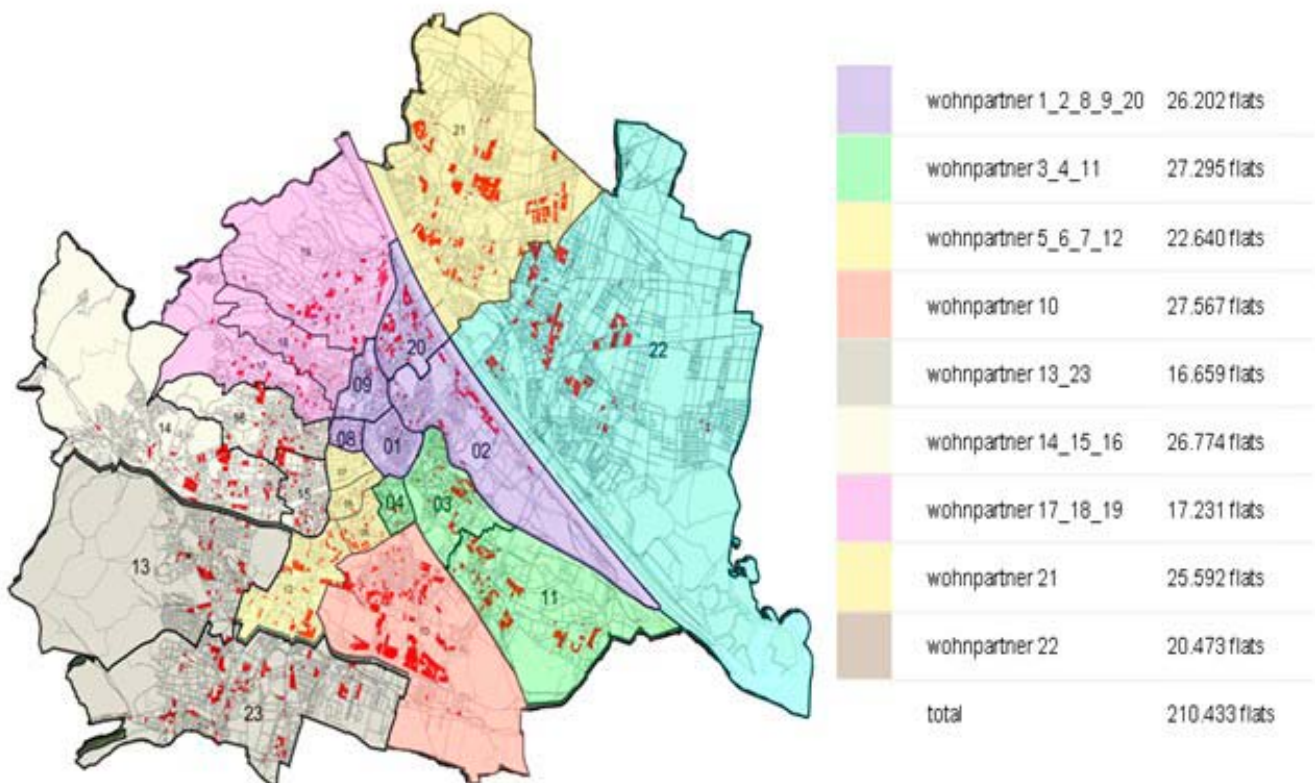
Anlagen

Anlage 1 - Interviews

#	Datum	Name	Position und Projektrolle
1	24.06	Tove Raiby	Leiter für die Abteilung Berufliche Weiterbildung und Qualitätskontrolle
2		Burak Büyük	Teammitglied
3	25.06	Süleyman Ceviz	Teammitglied
4		Gül Akkilic ¹	
5	26.06	Rene Selinger	Teammitglied
6		Study circle	20-30 staff members participating
7	27.06	Elena Resch	Team leader
8		Roland Engel	Diversitätsberater Geschäftsführe
9		Josef Cher	General manager
		Claudia Huetter	
10		Tove Raiby	Leiter für die Abteilung Berufliche Weiterbildung und Qualitätskontrolle
11	28.06	Daniella Schagerl	Teammitglied
12		Rene Selinger	Teammitglied

1: Schlüsselemente des am 27.06. wiederholten Interviews

Anlage 2 - Mappe von Wien, unterteilt in Wohnpartner-Bezirke

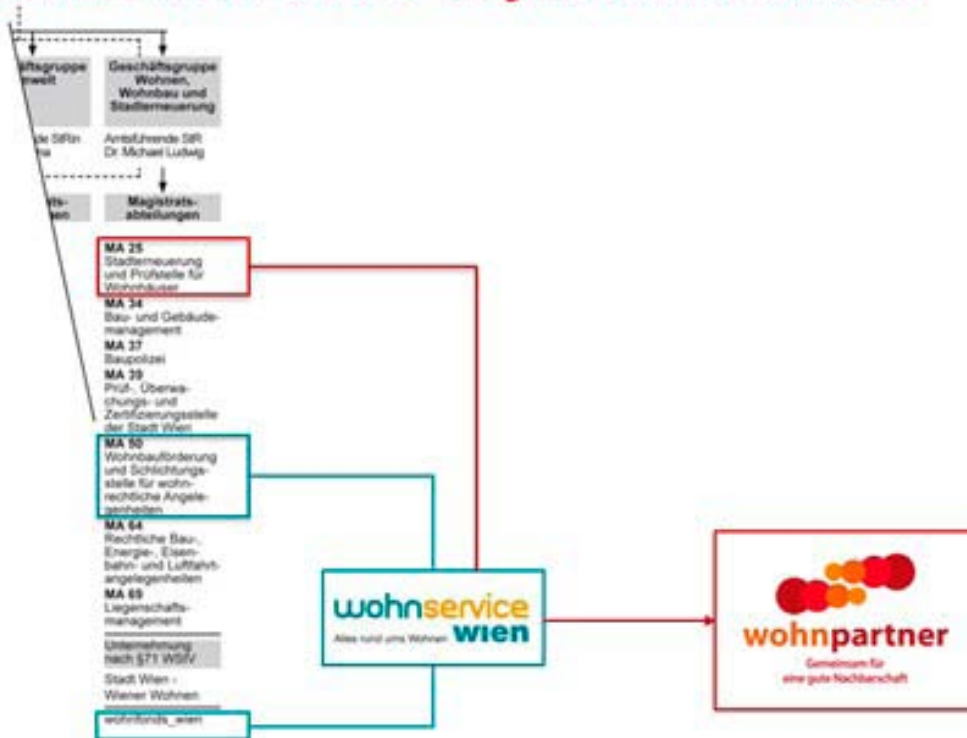


Die roten Schattierungen zeigen die Gemeindebauten

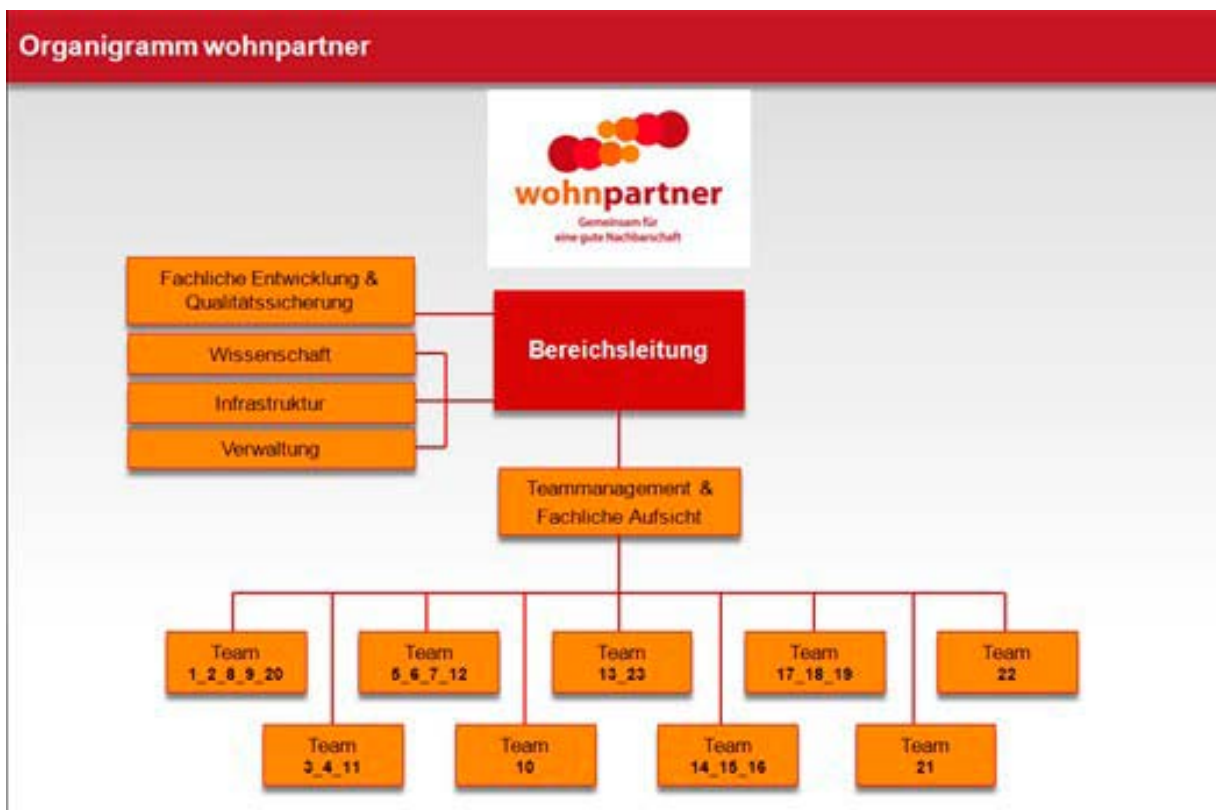
Von Daniella Schagerl im EUMIA-Dokumentarfilm beschriebener Bereich

Anlage 3 - Wohnpartner

How Wohnservice Wien and wohnpartner is embedded in the city administration



Organigramm wohnpartner



Die Partner

Das **Internationale Ausbildungszentrum der Internationalen Arbeitsorganisation** (ITCILO) ist der mit der Umsetzung des EU-finanzierten EU-MIA-Projekts beauftragte Konsortialführer.

Die Forschungspartner des Konsortiums sind:

Das **Centre on Migration, Policy and Society** (COMPAS) an der Universität Oxford und das International and **European Forum of Migration Research** (FIERI).



International **T**aining Centre



Für weitere Projektinformationen besuchen Sie unsere Website unter: www.eu-mia.eu oder wenden Sie sich an:

ITCILO

Miriam Boudraa
Programmbeauftragte für
Arbeitsmigration Sozialschutzprogramm

Viale Maestri del Lavoro, 10
10127 Turin (Italien)
Tel: + 39 011 693 6359
Email: m.boudraa@itcilo.org

www.itcilo.org

FIERI

Irene Ponzo
Forscherin

Via Ponza, 3
10121 Turin (Italien)
Tel. +39 011 5160044
Email : fieri@fieri.it

www.fieri.it

COMPAS

Ida Persson
Forschungs- und
Kommunikationsbeauftragte COMPAS,
Universität Oxford

58 Banbury Road, Oxford, OX2 6QS
Tel: +44 (0) 1865 612358
Email: ida.persson@compas.ox.ac.uk

www.compas.ox.ac.uk

Copyright © Internationales Ausbildungszentrum der Internationalen Arbeitsorganisation, 2012. Alle Rechte vorbehalten.
Design Luca Fiore – Gedruckt vom Internationalen Ausbildungszentrum der IAO, Turin, Italien

Aus Papier, das mit dem Umweltzeichen der Europäischen Union ausgezeichnet wurde,  Reg.Nr. FR/011/002, geliefert von International Paper.