



HANDBUCH zum CURRICULUM für ANTIRASSISTISCHE BILDUNGSBERATUNG

Herausgegeben von **Ariane Sadjed**, **Marion Stöger** und **Selin Prakash-Özer** in Zusammenarbeit mit **Rubia Salgado** im Rahmen des Projekts **Empica / Equal Partnerschaft wip work in process**: Migrantische Selbstorganisation und Arbeit.

IMPRESSUM:

Herausgeberin und Medieninhaberin:

maiz - Autonomes Zentrum von und
für Migrantinnen

A-4020 Linz, Hofgasse 11

ZVR-Zahl: 374569075

Layout: Helga Schager

Fotos: Helga Schager

Lektorat: Sylvia Köchl

Erscheinungsort: Linz

Erscheinungsdatum: April 2007

Herstellung: Fa. Datapress - Digitaldruck Linz

CD-Produktion: Fa. Brennerei -
Natascha Gelbmann, Linz

Offenlegung: Veröffentlichung im Rahmen
des Projektes **Empica** - ein Modul von maiz inner-
halb der Entwicklungspartnerschaft **wip work in
process** - migrantische Selbstorganisationen und
Arbeit, die von der IG Kultur Österreich finanzver-
antwortlich, und von maiz inhaltlich koordiniert
und von bmwa und esf im Rahmen der Gemein-
schaftsinitiative equal gefördert wird.

www.work-in-process.at

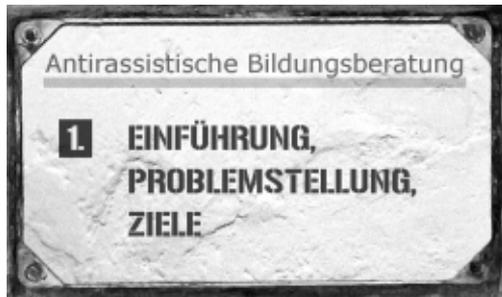
Copyleft: Alle Teile der Publikation (außer die
Fotos) dürfen bei Anführung der Quelle ohne Ge-
nehmigung der Herausgeberin vervielfältigt und
verbreitet werden. Formelle Rechtsträgerin dieser
Publikation ist der Verein maiz.

Kontakt: maiz@servus.at, www.maiz.at



INHALTSVERZEICHNIS

1. Einführung, Problemstellung, Ziele	Seite 04-05
2. Begriffsbestimmung: Theoretische und politische Grundsätze, methodische Prinzipien	Seite 06-11
3. Das Curriculum	
3.1 Zusammenfassung der Studie "Anforderungen an antirassistische Bildungsberatung: Bedarfsanalyse und Ressourcen"	Seite 12-20
3.2 Die Lehrgänge	Seite 20-22
3.3 Wissenstransfer: Aufbau und Inhalte	Seite 23-43
4. Schluss	Seite 44-45
5. Literatur	Seite 46-48
CD-ROM: Materialien zum CURRICULUM für Antirassistische Bildungsberatung	Seite 49



Der Verein maiz arbeitet seit 1994 in der Bildungsarbeit mit MigrantInnen. Die Erfahrung, die im Rahmen dieser Tätigkeit gemacht wurde, war, dass den MigrantInnen in vielen Fällen trotz hoher Bildungsabschlüsse der Zugang zum Arbeitsmarkt stark erschwert bzw. verunmöglicht wird. Bestehende Angebote im Bereich Bildungs- und Berufsberatung gehen auf diese Situation nicht ausreichend ein, weshalb das Projekt Empica - Empowerment through Improvement of Counsellors Activities entwickelt wurde. Ziel des Projekts war, Angebote im Bereich Bildungsberatung für MigrantInnen dahingehend zu verbessern, dass BildungsberaterInnen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt erkennen und benennen können und KlientInnen dabei Unterstützung anbieten, ihre Qualifikationen besser umzusetzen. Dabei ist es notwendig darauf hinzuweisen, dass die Anerkennung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt nicht in der Hand einzelner Beratungspersonen liegt, sondern in erster Linie durch das konservative Fremdenrecht eingeschränkt wird. Im Alltag sind BeraterInnen häufig in der Posi-

tion, gesetzliche Bestimmungen und damit Restriktionen an die KlientInnen weiterzugeben und damit den Ausschluss - unabhängig von der politischen Einstellung - zu reproduzieren. Eines der Ziele von maiz ist es daher, Beratungspersonen dahingehend aus- und weiterzubilden, dass sie es als Teil ihrer Aufgabe sehen, im Kampf gegen Diskriminierung für die KlientInnen Position zu beziehen und sich Wissen und Kompetenzen in Bezug auf die Heterogenität der Zielgruppe von MigrantInnen sowie ihrer Ziele und Wünsche anzueignen. In diesem Sinn versteht maiz die Bildungsarbeit immer auch als politische Bewusstseinsbildung.

Der **Beginn des Projekts** war gekennzeichnet durch die **Recherche** von bestehenden Konzepten für Bildungsberatung in Österreich, Deutschland, der Schweiz und Großbritannien. Eine wichtige Erkenntnis aus diesen Recherchen war, dass es keine speziell ausgearbeiteten Weiterbildungsangebote für BeraterInnen gibt, die auf die spezifischen Begleitumstände von Migration und die Rechte und Bedürfnisse von MigrantInnen eingehen. Bildungsberatung ist eine relativ junge Berufssparte und im Prozess der Selbstdefinition. Ausbildungslehrgänge für BildungsberaterInnen in Österreich beinhalten noch kein zielgruppenspezifisches Fachwissen, obwohl MigrantInnen eine große KlientInnengruppe von BildungsberaterInnen sind. Um einen genaueren Einblick in die Bedürfnisse von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt zu bekommen und gleichzeitig Expertinnenwissen einzuholen, entwarfen wir eine **Studie mit qualitativen Interviews**: "Anforderungen an antirassistische Bil-

dungsberatung: Bedarfsanalyse und Ressourcen". Sie enthält wichtige Informationen über die Beratungsarbeit mit Migrantinnen und ist auf der Homepage von maiz und der „Forschungsdokumentation Fremdenfeindlichkeit“ des Bundesministeriums für Wissenschaft und Kultur zu finden. Beraterinnen der Organisationen Peregrina, Orient Express, maiz und AK und Migrantinnen mit einer möglichst großen Bandbreite von Bildungserfahrungen und Herkunftsländern wurden zu Erfahrungen, Wünschen und Problemen in ihrem Bildungsweg bzw. an ihrem Arbeitsplatz befragt. Nach der Studie, deren Ergebnisse für die nächsten Schritte richtungweisend waren, haben wir **Lehrgänge für eine migrantInnengerechte und anti-rassistische Bildungsberatung** konzipiert.

Ein weiterer Faktor in Bezug auf MigrantInnen am Arbeitsmarkt ist der ungleiche Zugang zu Informationen und Ressourcen. Wir wollten daher durch Lehrgänge Wissen für MigrantInnen über ihre Rechte, Institutionen und Angebote vermitteln, das ihnen mehr Handlungsspielraum und Selbstvertrauen gibt.

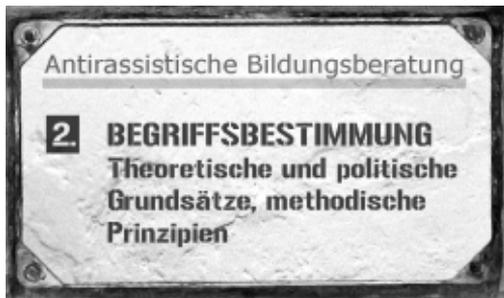
Indem wir vor allem Migrantinnen als Zielgruppe für die Lehrgänge angesprochen hatten, verfolgten wir auch das Ziel, Arbeitsfelder wie Bildungsberatung, die auch von Migrantinnen aufgesucht werden, für Migrantinnen in der Position der Beraterinnen zu öffnen. Damit soll einerseits das Ungleichgewicht zwischen MehrheitsösterreicherInnen in der Machtposition als BeraterInnen und MigrantInnen als zu Beratende aufgelöst werden, andererseits hat sich gezeigt, dass BeraterInnen mit migrantischem Hintergrund für die Er-

fahrungen und Bedürfnisse von MigrantInnen einen direkteren Zugang haben können bzw. das Vertrauensverhältnis besonders stark ist, wenn die Beratung in der Muttersprache abgehalten wird. Die - häufig übersehene - Mehrsprachigkeit der MigrantInnen ist eine Ressource, die gerade auch im Bereich der Bildungsberatung ihre Bedeutung entfaltet. Im Rahmen der Lehrgänge sollte daher der Zugang zum Arbeitsfeld "Bildungsberatung" für MigrantInnen erschlossen werden.

Die Informationen aus den Recherchen und der Studie sollten gemeinsam mit Erfahrungen aus den Lehrgängen die Grundlage für antirassistische Bildungsberatung bilden und in den Entwurf eines Curriculums einfließen.

Mit der vorliegenden Arbeit wollen wir ein **Curriculum** erstellen, das theoretische und politische Grundprinzipien dokumentiert, Inhalte, Methoden und Vorgehensweisen vorschlägt, damit auch andere Organisationen das Handwerkszeug bekommen, Lehrgänge für antirassistische, migrantinnengerechte Bildungsberatung durchzuführen. Das Curriculum enthält nicht nur ein theoretisches Bekenntnis zum Anti-Rassismus, sondern zeigt Wege auf, wie er im Rahmen einer Bildungsberatung angewandt werden kann. In diesem Sinn kommt ihm Signalwirkung zu.

Das vorliegende Curriculum leistet auch einen Beitrag zu einem weiteren Ziel des Projekts, nämlich die Selbstorganisationen von MigrantInnen untereinander zu vernetzen und sie durch das angebotene Wissen im Sinne des Self-Empowerments zu stärken.



Sowohl die 2005 von maiz durchgeführte Studie "Anforderungen an antirassistische Bildungsberatung: Bedarfsanalyse und Ressourcen" als auch die Gruppendiskussionen im Rahmen der beiden Empica-Lehrgänge haben unsere Erfahrungen bzw. Beobachtungen als Migrantinnen dahingehend bestätigt, dass keine fundierte, d.h. systematisch migrantInnen-gerechte Bildungsberatung angeboten wird. Darunter verstehen wir einen Prozess, in dessen Verlauf die von gesellschaftlichen Ausgrenzungspraxen betroffene spezifische Situation der MigrantInnen berücksichtigt, Reflexionen über Rassismus / Sexismus eingeleitet und diesbezügliche kritische Interventionen in Gang gesetzt werden. Es geht um eine antirassistische Bildungsberatung, die die Fähigkeiten und Ressourcen der MigrantInnen anerkennt, sie respektvoll behandelt und ihre Selbstbestimmung fördert, in dialogischer Aktion und Reflexion Ziele festlegt bzw. Beiträge zu ihrer Erreichung leistet. Wenn der Rassismus in der Gesellschaft und ihren Institutionen sichtbar gemacht wird, können auch Ausgrenzungslegitimationen und -praxen erkannt werden, die die MigrantInnen vom Zugang zu Informationen und Ressourcen fern halten. Zugleich können gemeinsam Schritte erarbei-

tet werden, um Strategien des Zugangs und der Partizipation zu entwickeln. Nur eine kritische Reflexion kann zur notwendigen kritischen Intervention führen. Daher ist es wichtig, näher auf bestimmte Begriffe und Grundprinzipien einzugehen.

Rassismus

Rassismus ist zu vielschichtig, als dass eine standardisierte Kurzdefinition ihn in all seinen Dimensionen erklären, seine Facetten, Mechanismen und Funktionsweisen darstellen könnte. Eine umfassende Analyse des Rassismus würde allerdings den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Wir wollen uns im Folgenden darauf beschränken, den Rassismus aus der Perspektive des Zusammenhangs zwischen Makro- und Mikroebene sowie im Kontext unserer Fragestellung, Bildungs- und Beschäftigungspolitik innerhalb gegebener Staatsgrenzen, zu durchleuchten.

Mit Wallerstein können wir unter Rassismus "die aktive Aufrechterhaltung der gegebenen internationalen Gesellschaftsstruktur" verstehen, der sich auf "Handlungsformen innerhalb eines globalen Zusammenhangs" bezieht (Wallerstein, 1990a; 242 ff.).

Die Ethnisierung der Arbeiterschaft und die damit einhergehende Beschäftigungs- und Lohnhierarchie ist sowohl im globalen Raum des Weltwirtschaftssystems als auch innerhalb gegebener Staatsgrenzen zu orten. Ausgrenzungsmechanismen im Bereich der Bildungs- und Beschäftigungspolitik führen zu einer hohen Korrelation zwischen Ethnizität und beruflicher Beschäftigung. Die Anpassung an eine Realität der Ausgrenzung, des verwehrten Zugangs zu Bildungs- und Aufstiegschancen trägt ihren Teil zu dieser Korrelation bei.

"Der Rassismus ist eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener

biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertigere ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden. Rassismus schließt immer den Gruppenkonflikt hinsichtlich kultureller und materieller Ressourcen ein. (...) Der Rassismus ist ein strukturelles Phänomen. Das bedeutet, dass ethnisch spezifizierte Ungleichheit in ökonomischen und politischen Institutionen, im Bereich von Bildung und Erziehung und in den Medien wurzelt und durch diese Strukturen reproduziert wird" (Essed 1990; 375 ff.). Diese strukturelle Ungleichheit zeigt sich auch darin, dass nicht alle Menschen gleichermaßen das Menschenrecht auf Muttersprache geltend machen können. Bevölkerungsgruppen, deren Muttersprache die der Mehrheit ist, genießen ein Privileg, das Zugänge zu verschiedenen Ressourcen verschafft, "ohne sich dessen bewusst zu sein; es erscheint ihnen so selbstverständlich. Niemand bezweifelt ihr Recht, sich positiv mit der Muttersprache zu identifizieren, sie vollständig zu erlernen, sie in allen offiziellen Situationen zu verwenden" (Skutnabb-Kangas / Phillipson 1992; 214). Menschen, die minoritären Gruppen angehören, haben dieses Recht nicht und werden entlang sprachlicher Zugehörigkeitskriterien vom Zugang zu verschiedenen Ressourcen ausgeschlossen. Im Kontext struktureller Ungleichheit sind sprachliche Zugehörigkeitskriterien sowohl in Bezug auf Definition (Wertigkeit) als auch im Hinblick auf Inklusions- und Exklusionspraxen (Zugänge verschaffen oder barrikadieren) hierarchisch: Die Sprache der dominanten Gruppe wird glorifiziert, sie gilt als Norm, als selbstverständliche Voraussetzung für die Teilnahme am öffentlichen Leben. Die Sprachen der ausgegrenzten

Gruppen werden stigmatisiert. Sie werden nicht als Ressource, sondern als Behinderung konstruiert (integrationshemmend, den Unterricht störend etc.) und als Argumentationsbasis für Defizittheorien somit auch für Problemverschiebungen herangezogen. Nicht die Dekonstruktion struktureller Ungleichheit, sondern das Erlernen der dominanten Sprache wird als Lösung dargestellt, die allen Menschen die gleichen Chancen garantiert und Gleichbehandlung gewährt. Aus dieser hierarchischen Perspektive heraus erscheint es völlig normal, der mangelnden Beherrschung der dominanten Sprache "die Schuld am ungleichen Zugang zu Macht und Ressourcen (zu) geben und dieser Mangel wird den Minderheiten selbst angelastet" (Skutnabb-Kangas/ Phillipson 1992; 211). Diese Argumentationspraxis blendet aus, dass die Ungleichheit der Sprachen strukturell bestimmt ist. Skutnabb-Kangas und Phillipson entwickelten den Begriff Linguizismus und definieren damit "Ideologien, Strukturen und Praktiken, die verwendet werden, um eine ungleiche Verteilung von Macht und Ressourcen (sowohl in materieller als in immaterieller Hinsicht) zu legitimieren, durchzusetzen und zu reproduzieren, und zwar zwischen Gruppen, die aufgrund ihrer Sprache definiert werden" (Skutnabb-Kangas / Phillipson 1992; 205).



Grundprinzipien unserer Arbeit:

Theoretische und politische Grundsätze

Der moralische Anti-Rassismus bedient sich individualisierender und psychologisierender Ansätze, um die



mehr oder weniger bewusste Rassismusbereitschaft von Individuen zu erklären oder aber zu rechtfertigen. Hierbei bleibt die Gesellschaftsstruktur unangetastet, der dem Rassismus immanente Gruppenkonflikt hinsichtlich materieller und kultureller Ressourcen wird ausgeblendet. Die vom Rassismus betroffenen Menschen werden als hilflose Opfer ohne Strategien dargestellt, der Toleranzdiskurs - der sich bei näherer Betrachtung ebenfalls als ein Machtdiskurs enthüllt: denn, wer hat hier die Macht, wen zu tolerieren? - blüht.

Mit Paulo Freire stellen wir fest, "dass die konkrete Situation, die die Unterdrückung erzeugt, verändert werden muss" (Freire 1984; 37). **Der politische Anti-Rassismus** tritt Praktiken und Ideologien der strukturellen Ungleichheit entgegen, fordert gleiche Rechte für Alle sowie Gleichstellung der MigrantInnen auf allen Ebenen, damit Mitgestaltung des gesellschaftlichen Lebens und tatsächliche Partizipation gewährleistet werden kann.

Nicht moralischer Anti-Rassismus, sondern die Dekonstruktion rassistischer Strukturen bildet die Vorbedingung für den Aufbau einer antirassistischen Gesell-

schaft. Um es mit Stuart Hall auszudrücken: den Anti-Rassismus gibt es nur, "soweit er politisch hergestellt wird" (Hall 1989; 915). Das Grundprinzip unserer Arbeit ist der politische Anti-Rassismus.

Mit dem **Begriff Migrantin** bezeichnen wir einen op-



positionellen Standort und keine ethnische, sondern eine strategisch konstruierte politische Identität als Aktionsbasis politischer Artikulation. Unsere jahrelange Erfahrung zeigt, dass Migrantinnen keine hilflosen Opfer aufgezwungener Ausgrenzungspraxen sind, die sich in ihrem Alltag manifestieren, sondern Akteurinnen, die Strategien gegen Ausgrenzung(-slegitimationen) und Alternativen für Inklusion entwickeln. In den Lebensentwürfen von Migrantinnen kann der **Protagonismus** mehr oder weniger verborgen sein, oder sich in Strategien politischer und symbolischer Intervention gegen Rassismus und Sexismus äußern. Die Prozesshaftigkeit des Protagonismus zeigt sich im Übergang von der "Rebellion zur kritischen Intervention" (Freire, 1983; 41).

Die Forderung nach Selbstvertretung - nach jahrelanger Stellvertreterpolitik - ist Ausdruck politisch handelnder Subjekte im Kampf um Selbstdefinition, Selbstbestimmung und gleichberechtigter **Partizipation**. Diese Forderung schließt weder automatisch noch notwendigerweise aus, dass migrantische Anliegen auch durch Angehörige der Mehrheit vertreten werden. **Allianzenbildung** und Zusammenarbeit mit

Mehrheitsangehörigen ist eine wichtige politische Strategie, wobei jedoch die Macht-Asymmetrie und die Konfliktlinien innerhalb der Kooperation sichtbar gemacht und **Bedingungen egalitärer Zusammenarbeit** in dialogischer Aktion geschaffen werden sol-



grenzungsverhältnisse werden bagatellisiert, der institutionelle Rassismus und der Rassismus in den gesellschaftlichen Bewusstseinsstrukturen, in den sog. Selbstverständlichkeiten des common sense bleiben unerwähnt, und die Folgen der Ausgrenzungspraxen



len. "Kooperation als Charakteristikum dialogischer Aktion ereignet sich nur zwischen Subjekten (...) und kann nur durch Kommunikation erreicht werden. Dialog, so wichtig wie Kommunikation, muss Grundlage jeder Kooperation sein" (Freire 1984; 143). Das erklärte, gemeinsame Ziel der Gleichberechtigung kann weder ohne **Reflexion über Rassismus / Sexismus** innerhalb der Kooperation noch ohne Entwicklung egalitärer Formen der Zusammenarbeit erreicht werden.

Partizipation setzt Strategien von MigrantInnen voraus, die in Reflexion und Aktion entwickelt werden, um aus der Marginalisierung in die Position der Gleichberechtigung zu gelangen. Dieser Prozess verlangt von den marginalisierten Gruppen Entscheidungs- und Interventionskompetenzen ab. Das oft herbeizitierte Wort "Empowerment" scheint hier die passende Lösung zu liefern: Die neoliberale Rhetorik blendet die Konfliktpotenziale durch hegemoniale Interessen aus und präsentiert eine Welt der win-win-Situationen, die für alle Menschen gleichermaßen zugänglich wäre, wenn sie nur voller Selbstverantwortung agierten. Objektiv bestehende Macht- und Aus-

werden den Betroffenen als Individualschuld zur Last gelegt: mangelndes Selbstwertgefühl, mangelnde Emanzipation, mangelnde Selbstdisziplin, mangelnde Selbstverantwortung... Das Defizit ist also individuell (oder ethnisch bedingt und somit kulturell), liegt bei ihnen und dem können / sollen sie Abhilfe durch die Zauberformel "Empowerment" aus dem EU-Vokabular schaffen. Eine neue Norm aus dem Indikatorenkatalog gelungener Anpassung? Die angepasste Person ist "nur Person als Objekt. Anpassung stellt dabei eine sehr schwache Form der Selbstverteidigung dar: Wenn der Mensch unfähig ist, die Realität zu verändern, passt er sich stattdessen an" (Freire 1983; 10f.).

Im politischen Anti-Rassismus wird "**Empowerment**" hingegen als eine kontinuierliche Strategie gesehen, die strukturelle Transformation anvisiert. In dialogischer Reflexion und Aktion transformieren sich Individuen, um gesellschaftliche Strukturen des Ausschlusses zu transformieren. Es geht darum, an der kreativen Dimension teilzunehmen, um in die Realität einzugreifen und sie zu verändern (vgl. Freire 1983; 10).

Methodologische Überlegungen und Prinzipien:

Wissenschaft ist kein Neutrum. Die soziale Einbettung von Erkenntnisprozessen zeigt sich gerade auch in der Domäne der Wissenschaften und ihren Methoden. Ihre Ansprüche auf Objektivität und Universalität wer-



den durch das Aufzeigen von Andro- und Ethnozentrismus kritisch hinterfragt.

Da eine **migrantische Methodologie** erst im Entstehen ist, müssen wir bei der Auswahl der Methoden sehr präzise darauf achten, ob sie Prämissen enthalten, die vom (auf gesellschaftlichen Konventionen basierenden und konsensstiftenden) Andro- und Ethnozentrismus zeugen, und ob sie geeignet sind, bestehende Ungleichheiten zu reproduzieren oder diese zu dekonstruieren.

"Die Methode ist (...) die äußere Form des Bewusstseins, das sich in Handlungen manifestiert" (Alvaro Vierira Pinto, hier zit. in Freire 1984; 54).

Daher ist es uns wichtig, Methoden heranzuziehen, die mit unseren Prinzipien und Inhalten übereinstimmen, den Zielgruppen und dem jeweiligen Kontext gerecht werden.

Bildungsprozesse sind immer politisch. Bildung kann den Status quo verfestigen oder aber kritisch hinterfragen. Sie kann die Behauptung der Menschen "als Subjekte oder ihre Reduzierung auf Objekte" fördern (Freire 1983; 11). Bildung kann Selbstbestimmung provozieren oder Anpassung an die Struktur der

Unterdrückung programmieren, die unangetastet bleiben soll. Im Einklang mit **Paulo Freire** entscheiden wir uns für die **problemformulierende Bildungsarbeit**, die eine fortwährende Enthüllung der Wirklichkeit sowie kritische Eingriffe in die Wirklichkeit



auslöst, Theorie und Praxis dialektisch miteinander verbindet (**Einheit von Reflexion und Aktion**). Bei der Methodenauswahl wird darauf geachtet, dass im Laufe des Bildungsprozesses selbst (und nicht nur als erwünschtes Endresultat) MigrantInnen Instrumente in die Hand bekommen, die ihnen Zugang zu Informationen bzw. Ressourcen verschaffen und sie in ihrem **Subjektstatus stärken**.

Der **partizipatorische Ansatz** orientiert sich am dialogischen und kommunikativen Prinzip, provoziert Selbstbestimmung und fördert Empowerment im Sinne des politischen Anti-Rassismus. Durch eine defizit-orientierte Herangehensweise, die die MigrantInnen als korrekturbedürftige Mängelwesen behandelt, kann das dialogische Prinzip nicht entfaltet werden. Eine ressourcen-orientierte Annäherung respektiert die Kompetenzen der MigrantInnen (Mehrsprachigkeit, Umgang mit den Codes mehrerer Gesellschaften, Strategien gegen Ausgrenzung, etc.) und stärkt sie in ihrem Selbstbewusstsein. **Dialog** entsteht im Kontext der Gleichwertigkeit. Die Thematisierung und Relativierung des Machtgefälles zwischen hegemonialen und ausgegrenzten Gruppen ist sowohl Bedingung als

auch Ergebnis des dialogischen Bildungsprozesses. Das herkömmliche hierarchische Muster zwischen TrainerIn und TeilnehmerInnen wird nicht länger aufrechterhalten. Die TrainerInnen sind auch Lernende, die TeilnehmerInnen sind auch Lehrende. Um es mit



Paulo Freire auszudrücken: "Durch Dialog hört der Lehrer der Schüler und hören die Schüler der Lehrer auf zu existieren, und es taucht ein neuer Begriff auf: der Lehrer-Schüler und die Schüler-Lehrer" (Freire 1984; 64f.).

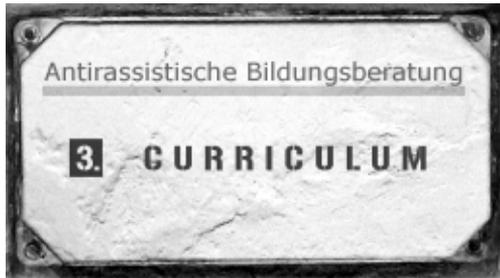
Zur Gewährleistung des **kommunikativen Prinzips** werden Methoden herangezogen, die die Kommunikation - unabhängig von den momentanen Deutschkenntnissen - sowohl unter den TN als auch zwischen TN und TR fördern und für ein respektvolles Diskussionsklima sorgen. Der **interkulturelle Ansatz** fördert Offenheit gegenüber anderen Kulturen und problematisiert auch den verinnerlichten Rassismus, der sich u.a. darin zeigt, dass erfahrene Diskriminierung an andere marginalisierte Bevölkerungsgruppen weitergeleitet wird. Bei der Auswahl der Methoden wird allerdings überprüft, ob diese den systemimmanenten Ethnozentrismus und Androzentrismus reproduzieren oder dekonstruieren. Unterbleibt diese Überprüfung wird aus dem interkulturellen Ansatz ein hierarchischer Differenz- bzw. Toleranzdiskurs und ein (paternalistisches) Mittel zur Reproduktion der Kultur des Rassismus.

Bei der Auswahl der (Lern-)Materialien wird darauf geachtet, dass nur solche Unterlagen Verwendung finden, die von einem antirassistischen Standpunkt aus formuliert sind.

Durch die **feministische Wissenschaftskritik** sind



sog. neutrale Erkenntnismodalitäten der Wissenschaft ins Wanken geraten. Die im Selbstverständnis der (weißen / männlichen) Wissenschaft verankerten Universalitäts- und Objektivitätsgebote wurden durch das Aufzeigen von Androzentrismus und Sexismus kritisch hinterfragt. Wissenschaft entsteht und besteht nicht im herrschaftsfreien Raum, sondern innerhalb historischer, ökonomischer und kultureller Kontexte. Die Produktion von Erkenntnis und wissenschaftlicher Wahrheit ist an gesellschaftliche Konventionen gebunden. Paul Feyerabend stellt die Frage: "Sind die Wissenschaften Forschungsinstitutionen oder politische Parteien?" (Feyerabend 1984; 145ff.) Die Herrschaftsgebundenheit von Wissenschaft zeigt sich auch in ihrem Ethnozentrismus. **Antirassistische Wissenschaftskritik** hat die Aufgabe, den Ethnozentrismus in Lehre und Forschung aufzuzeigen, die für selbstverständlich gehaltenen, bedingungslos anerkannten Maßstäbe zu hinterfragen und zu dekonstruieren. Die auf der Grundlage von Reflexion und Aktion zu formulierenden Modalitäten können zur Entwicklung einer **antirassistischen Methodologie** führen.



3.1

Zusammenfassung der Studie "Anforderungen an antirassistische Bildungsberatung: Bedarfsanalyse und Ressourcen"

Gegenstandsfindung und zentrale Problemstellung

Im Rahmen von Empica bestand unsere Zielsetzung darin, durch die Studie spezifische Erkenntnisse zu gewinnen, die in die Entwicklung eines Curriculums zur antirassistischen Bildungsberatung fließen sollten. Das Projekt Empica wurde von maiz - Autonomes Zentrum von und für Migrantinnen durchgeführt. Maiz versteht sich als eine feministische Organisation, deren Arbeitsschwerpunkte hauptsächlich an Frauen gerichtet sind. Die Interviews konzentrierten sich daher auf Migrantinnen.

Im Rahmen unseres Zielkontextes (Erkenntnisgewinn zur Entwicklung eines Curriculums zu antirassistischer Bildungsberatung) gingen wir den Fragen nach, wie die diesbezügliche Bedürfnis- und Kompetenzpalette der heterogenen Gruppe der Migrantinnen aussieht und welche antirassistischen Konzepte BildungsberaterInnen bereits praktizieren, aber auch welche Aspekte migrantInnengerechter Bildungsberatung noch nicht gebührend beachtet werden.

Entwurf des Forschungsdesigns, methodisches Vorgehen

In jeder einzelnen Phase des Forschungsprozesses mussten wir Entscheidungen treffen, die sich aus der Dialektik von Offenheit und Strukturierung ergaben. Es war also wichtig, sowohl der methodologisch geforderten Offenheit den Daten gegenüber als auch ihrer notwendigen Strukturierung Rechnung zu tragen.

Der Entwurf des Forschungsdesigns erforderte Entscheidungen in folgenden Bereichen:

- a. Methoden der Datenerhebung (Erhebungsinstrumente)
- b. Art der Datenaufzeichnung
- c. Untersuchungsgruppen
- d. Unsere Rolle im Feld (Art der Gesprächsführung)
- e. Zeit- und Kostenplan

ad. a.) Methoden der Datenerhebung (Erhebungsinstrumente)

Wir entschieden uns für das problemzentrierte Interview mit Migrantinnen bzw. das ExpertInneninterview mit BildungsberaterInnen.

Das problemzentrierte Interview mit Migrantinnen erachteten wir als das geeignete Erhebungsinstrument, weil wir die sehr oft ignorierten Kompetenzen bzw. Qualifikationen der Migrantinnen, aber auch ihre Erfahrungen bzw. Bedürfnisse im Bereich der Bildungsberatung erheben wollten.

Da wir die Ressourcen, aber auch die Defizite hinsichtlich antirassistischer Strategien im Bereich der Bildungsberatung erheben wollten, entschieden wir uns für das ExpertInneninterview mit BildungsberaterInnen in verschiedenen Organisationen bzw. Institutionen. Die interviewten BildungsberaterInnen arbeiteten nur mit MigrantInnen.

Unser multi-ethnisches Forschungsteam hat die Problemstellung analysiert, zentrale Aspekte bzw. Themenkomplexe herausgearbeitet und diese jeweils in einem Leitfaden zusammengestellt.

Die Leitfäden wurden in mehreren Durchgängen entwickelt bzw. modifiziert.

Der **Leitfaden für das problemzentrierte Interview mit Migrantinnen** erfasste folgende Themenbereiche:

1. Erfahrungen mit Bildungsberatung
2. Hindernisse in der Berufslaufbahn
3. Umsetzungsmöglichkeiten von Kompetenzen und Ausbildungen in Österreich (Nostrifizierungen)
4. Potenziale und Ressourcen (Selbstorganisation)
5. Bedürfnisse und Wünsche in Bezug auf Bildungsberatung

Der **Leitfaden für das ExpertInneninterview mit BildungsberaterInnen** erfasste folgende Themenbereiche:

1. Bild der MigrantInnen, die Zugang zu Bildungsberatung haben, Fakten und Stereotype
2. Erfolgreiche Bildungsberatung aus Sicht der BildungsberaterInnen
3. Blockaden für erfolgreiche Bildungsberatung

Wir arbeiteten mit teilstrukturierten Leitfadeninterviews und bevorzugten offene Fragen, da diese die InterviewpartnerInnen zu eigenen Ausformulierungen auffordern, aber auch eine gemeinsame Strukturierung der Interviewsituation ermöglichen. Im Rahmen der Interviewerinnen-Schulung wurden Probeinterviews durchgeführt, die die Notwendigkeit zeigten, Eventualfragen zu formulieren, die uns gewisse Interventionsmöglichkeiten (bei Schweigen oder ausschweifenden Erzählungen) gewährten.

ad. b) Art der Datenaufzeichnung

Sowohl aus zeitökonomischen Gründen als auch unter Berücksichtigung des befremdenden Aspekts eines Tonbandgeräts während eines Gesprächs verzichteten wir auf Bandaufzeichnungen.

Die Interviews wurden jeweils von zwei Personen durchgeführt wobei eine Person die Aussagen protokollierte und Begleitaufzeichnungen machte. Im Anschluss an jedes Interview wurde von beiden Personen (zunächst getrennt und dann gemeinsam) ein Gedächtnisprotokoll angefertigt.

ad. c) Die Untersuchungsgruppen

Die Stichproben wurden vor Beginn der Untersuchung bezüglich bestimmter Merkmale festgelegt (vorab Festlegung der Samplestruktur).

Da wir durch die problemzentrierten Interviews mit den Migrantinnen die Variationsbreite der Bedürfnisse, Erfahrungen und Kompetenzen unserer heterogenen Zielgruppe erfassen wollten, haben wir uns für möglichst unterschiedliche Merkmalsausprägungen hinsichtlich Herkunft, Bildung und Beruf entschieden. Acht Frauen aus sieben Ländern (Algerien, Brasilien, Ghana, Kamerun, Kosovo, Rumänien, Türkei) wurden interviewt, alle Bildungsstände waren vertreten, die in Österreich ausgeübten Jobs reichten von Küchenhilfe bis zum Webdesign.

Bei der Stichprobenbildung für ExpertInneninterviews entschieden wir uns für BildungsberaterInnen aus verschiedenen Institutionen bzw. Organisationen in Wien und Linz:

- aus österreichischen Institutionen
- aus SOMs
- aus Mischformen zwischen österreichischen und migrantischen Selbstorganisationen.

Es wurden fünf Interviews mit BildungsberaterInnen österreichischer und migrantischer Herkunft durchge-

führt, wobei drei in SOMs, eine Person in einer österreichischen Institution und eine Person in einer als Mischform zu bezeichnenden Organisation tätig waren.

ad. d) Unsere Rolle im Feld

Wir haben uns für die non-direktive Art der Gesprächsführung mit bestimmten Interventionsmöglichkeiten entschieden. Unsere Rolle im Feld können wir am ehesten mit dem Begriff der aktiven Zeugin umschreiben.

ad. e) Zeit- und Kostenplan

Da Projektlaufzeit und Kosten fixe Größen waren, haben wir sie bei der detaillierten Planung unseres Zeit- und Kostenbudgets als solche berücksichtigen müssen.

Die Erhebungsphase

In Bezug auf die Erreichbarkeit unserer InterviewpartnerInnen stellte es sich als großer Vorteil heraus, dass wir in unserem relativ großen Bekanntenkreis mehrere so genannte Gatekeepers (Personen, die den Forscherinnen Zugang zum Feld verschaffen) hatten, die uns den Zugang zu unseren InterviewpartnerInnen bzw. eine Terminvereinbarung mit ihnen erheblich erleichterten. Die Interviews fanden jeweils in den Räumlichkeiten der InterviewpartnerInnen (Linz, Wien, Graz) statt.

Für jede Interviewdurchführung waren jeweils zwei Personen vom Forschungsteam verantwortlich: Während die eine Person sich ganz auf das leitfadengestützte Gespräch konzentrieren konnte, schrieb die zweite Person mit. Anschließend wurden Gedächtnisprotokolle angelegt, die sowohl als Hilfe für zusätzliche Datengewinnung als auch als Hilfe bei der Interpretation unklarer Textpassagen gedacht waren.

Die handschriftlich angefertigten Rohtexte (Interviewtext und Gedächtnisprotokoll) wurden - soweit möglich - gleich nach der Interviewführung anonymisiert, getippt und für die anschließende Auswertung in die Forschungsmappe gelegt.

Auswertungsschritte und Ergebnisse

Nach der Anonymisierung der Daten begann die Auswertungsphase. Der erste Schritt bestand in der Entwicklung einer unserem Vorhaben angepassten Auswertungsmethode. Wir entschieden uns für die interpretative Auswertungsstrategie leitfadensorientierter ExpertInneninterviews nach Meuser und Nagel (vgl. Mayer 2002; 45f.).

Durch die Problemzentrierung der Leitfäden enthielten die anonymisierten Protokolle bereits klar umrissene Themenbereiche. Dies erlaubte ein Vorgehen entlang der Problemzentrierung und begünstigte die Vergleichbarkeit der Daten.

Die Auswertung erfolgte in mehreren Durchgängen:

a) Einzelanalyse

Wir fassten jedes Interview systematisch zusammen. Die Aussagen (ggf. gekürzt) wurden nach Themenbereichen geordnet und in logische Beziehungen zueinander gesetzt. Interpretationsbedürftige Passagen diskutierten wir mit anderen und nach dieser intersubjektiven Validierung überprüften wir erneut die Kategorien und ergänzten bzw. veränderten sie gegebenenfalls.

b) Generalisierende Analyse

Aus dem gesamten Textmaterial versuchten wir

- zentrale Tendenzen
- Spannweiten innerhalb der zentralen Tendenzen zu finden.

Die einzelnen Kategorien aller Interviews wurden so

geordnet, dass ein Quervergleich nach Themenbereichen durchgeführt werden konnte.

Insgesamt wurden acht leitfadengestützte problemzentrierte Interviews mit Migrantinnen geführt.

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

a.) Erfahrungen mit Bildungsberatung

Die Mehrheit der Frauen hatte keine Erfahrung mit Bildungsberatung. Einige gaben an, dass sie keine Zeit und / oder keine finanziellen Ressourcen dafür haben. Einer Auskunftsperson war die Existenz eines solchen Angebots unbekannt, eine weitere Interviewpartnerin hatte zwar einen Termin mit einer Beraterin, hat dies jedoch nicht als Bildungsberatung identifiziert. In einem Fall konnte mit Hilfe der Beratung ein Job gefunden werden, jedoch bestanden auch hier Mängel im Aufzeigen neuer Perspektiven.

b.) Hindernisse in der Berufslaufbahn

Durchwegs war zu erkennen, dass "nicht perfekte Deutschkenntnisse" oft als Vorwand dienen, um Migrantinnen auszuschließen, und den Interviewpartnerinnen Probleme bei der Arbeitssuche bereiten, da dies oft als Inkompetenz gewertet und wenig auf Inhaltliches geachtet wird. Weiters wurde von Rassismus und geringem Respekt vor MigrantInnen berichtet. Von Schwierigkeiten mit der Nostrifizierung eines im Ausland abgeschlossenen Studiums und dem Erhalt einer Arbeitsbewilligung wurde ebenfalls berichtet. Auch fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie die Kurskosten stellten fallweise Probleme dar.

c.) Umsetzungsmöglichkeiten von Kompetenzen und Ausbildungen in Österreich

Keine der Frauen arbeitet in Österreich in der Branche, in der sie ausgebildet ist. Zwei Interviewpartne-

rinnen konnten aufgrund finanzieller Ressourcen weiterführende Ausbildungen absolvieren. Der Mehrzahl mangelte es jedoch an finanziellen Möglichkeiten, um einer gewünschten Ausbildung nachzugehen. Jahrelange Berufserfahrung in einem anderen Land (als Beamtin mit Führungs- und Koordinationsaufgaben) wurde in Österreich nicht berücksichtigt, ebenso wenig wie Ausbildungen, die Migrantinnen in ihren Herkunftsländern absolviert hatten.

d.) Potenziale von Selbstorganisationen

Es gibt eine starke Korrelation zwischen bezahltem Job eigener Wahl und der Tätigkeit in einer migrantischen (Selbst-)Organisation. Dies trifft auf drei Interviewpartnerinnen zu.

Das Netzwerk selbstorganisierter MigrantInnen erfüllt auch eine soziale Funktion, da viele MigrantInnen mit Einsamkeit und Isolation konfrontiert sind und der Wunsch nach Beschäftigung stark ausgeprägt ist.

e.) Bedürfnisse und Wünsche in Bezug auf Bildungsberatung

Den Interviewpartnerinnen sind Respekt und Geduld, Berücksichtigung des individuellen Hintergrunds und Engagement auf beiden Seiten ebenso wichtig wie Informationen, Hilfe bei der Jobsuche sowie das Angebot an leistbaren Kursen, die Fachwissen mit der Vermittlung von Deutschkenntnissen kombinieren. Informationen werden auch deswegen als notwendig erachtet, um der Willkür der BeamtInnen nicht hilflos ausgeliefert zu sein. Es wird aber auch betont, dass Bildungsberatung wenig Sinn macht, solange der Zugang zum Arbeitsmarkt für MigrantInnen gesetzlich verunmöglicht wird.

Ergebnisse aus den Interviews mit BildungsberaterInnen

Die Ergebnisse aus den fünf ExpertInneninterviews mit BildungsberaterInnen können wie folgt zusammengefasst werden:



Erfolgreiche Bildungsberatung aus der Sicht der BildungsberaterInnen

Das Wissen über Gesetze und fremdenrechtliche Bestimmungen wurde von allen InterviewpartnerInnen als wichtig erachtet. Als Kriterien für erfolgreiche Bil-



Beschreibung der MigrantInnen - Fakten und Stereotypen

Die KlientInnen der InterviewpartnerInnen sind nicht nur hinsichtlich ihrer ethnischen Herkunft (aus mehr als 50 verschiedenen Ländern), sondern auch hinsichtlich ihres Bildungshintergrunds sehr heterogen. Das Bild der Migrantin schwankt zwischen Anerkennung und der Problematisierung der Person, wobei Defizite hervorgehoben werden. Die Darstellung der MigrantInnen seitens unserer InterviewpartnerInnen reicht von der Beschreibung durch sehr genaue Statistiken bis zu allgemeinen Stereotypen und Klischees.

Es scheint, dass sich ein rassistisch-diskriminierender Diskurs im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt, der strukturelle Ausgrenzung als Ergebnis subjektiver Defizite präsentiert, in der Wahrnehmung von MigrantInnen widerspiegelt.

Ein Großteil der KlientInnen ist an Informationen bezüglich der Fortbildung und Nostrifizierungen interessiert, ein Teil an Berufsorientierung und einige wenige an Unterstützung bei der Arbeitssuche.

dungsberatung wurden Wertschätzung, Zusammenarbeit, interkulturelle Kommunikationsfähigkeit und muttersprachliche Beratung genannt. Eine Auskunftsperson hob hervor, dass Selbstkritik und Reflexion eigener Rassismen im Austausch mit KollegInnen Voraussetzungen sind, um Fehler zugeben und bearbeiten zu können.

Alle BeraterInnen empfanden die Zielfestlegung als gemeinsamen Prozess, der auf Selbstverantwortung der KlientInnen basiert. Als Zielsetzungen wurden die Verbesserung der Lebensqualität und Selbständigkeit genannt. Die größte Diskrepanz betraf die Frage der Traumberufe: Während einige InterviewpartnerInnen die Traumberufe ihrer KlientInnen für realitätsfremd und daher korrekturbedürftig hielten, stellten sie für eine andere Interviewpartnerin sehr wichtige Orientierungshilfen im Prozess der Zielfestlegung bzw. -erreichung dar.

Blockaden für erfolgreiche Bildungsberatung

Von allen InterviewpartnerInnen wurden als größte Blockaden für erfolgreiche Bildungsberatung rechtliche sowie strukturelle Diskriminierungen themati-

siert. Das AMS vermittele vornehmlich in niedrig entlohnte und/oder ethnisierte Sparten des Arbeitsmarktes. Finanzielle Schwierigkeiten, die dazu führen, jeden Job annehmen zu müssen und die mit dem Besuch von Kursen kollidieren, wurden ebenso als Blo-



ckaden genannt wie die ausbleibende Nostrifizierung von Ausbildungen. Auch das Alter schien eine Rolle zu spielen: Viele BildungsberaterInnen tendierten dazu, MigrantInnen im Alter von über 35 Jahren am Arbeitsmarkt für chancenlos zu erklären. Von einigen BildungsberaterInnen wurden (mangelnde) individuelle Qualitäten wie Durchhaltevermögen, Wille, Fleiß und Selbstverantwortung als ausschlaggebend für Erfolg bzw. Misserfolg der MigrantInnen thematisiert. Durch die Beurteilung der Deutschkenntnisse, Lernfähigkeit, familiären Situation sowie des Realitätssinnes kristallisiert sich eine "LehrerInnenmentalität" heraus, die die MigrantInnen entmündigt und einige BildungsberaterInnen dazu verleitet, durch eine stereotype Einschätzung ihrer KlientInnen voreilige Schlüsse bezüglich der Ergebnisse der Beratung zu ziehen.

Vergleich: Sinnvolle Bildungsberatung aus der Sicht der Migrantinnen und der BildungsberaterInnen - Konvergenzen und Divergenzen zwischen den Aussagen beider Gruppen

Während alle interviewten Personen beteuern, dass Zielsetzungs- und Entscheidungsprozesse im Rahmen

der Bildungsberatung auf gemeinsamen Dialog basieren (sollten), ging aus den Aussagen mehrerer BildungsberaterInnen hervor, dass sie durch Einschätzungen des Klientels bereits im Vorfeld Entscheidungen bezüglich der Ergebnisse der Beratung treffen.



Während die interviewten Migrantinnen sich eine Beratung wünschen, die auf Respekt vor dem individuellen Hintergrund jeder Person basiert, zeigt sich dazu die Position von vielen BeraterInnen als VerwalterInnen von Wünschen der MigrantInnen, die es in Anbetracht der "Realität" zu relativieren bzw. abzuschwächen gilt, in krassstem Gegensatz.

Während "perfekte" Deutschkenntnisse als Voraussetzung für jeden Job (auch Putzen) gefordert werden, meinen die interviewten Migrantinnen, dass die Sprache in der praktischen Anwendung bei der Arbeit viel schneller gelernt wird. Deutschkurse ohne die gleichzeitige Möglichkeit, mit KollegInnen in Kontakt zu treten und das Gelernte umzusetzen, empfinden Migrantinnen allerdings oft als Abstellgleise.

Ein weiterer Gegensatz zeigt sich in der Tatsache, dass bei einigen interviewten BildungsberaterInnen die Meinung vorherrscht, dass Schulsysteme außerhalb Europas "desolat" seien, während auch langjährige Berufserfahrungen (außerhalb der EU) nicht beachtet werden. Die fehlende Kompetenz bzw. Weigerung, Ressourcen und Fähigkeiten, die aus einem anderen Ordnungssystem stammen, wahrnehmen und

weiterführen zu können, ist ein großes Versäumnis der Bildungsberatung.

Die fehlende Anerkennung von Ausbildungen mit der gleichzeitigen Überzeugung, dass nur etwas erreicht werden könne, wenn die einzelne Person Wille, Fleiß und Durchhaltevermögen an den Tag legt, erscheint vor diesem Hintergrund als eine grobe Fehleinschätzung.

Erkenntnisgewinn im Rahmen unseres Zielkontextes

1) Welche antirassistischen Konzepte praktizieren die BeraterInnen bereits?

Die BeraterInnen verfügen über detaillierte Kenntnisse der rechtlichen und strukturellen Diskriminierung von MigrantInnen im Bildungsbereich und am Arbeitsmarkt. Ob diese Kenntnisse dazu führen, für die KlientInnen Partei zu ergreifen oder aber Rechtfertigungen für strukturelle Ausgrenzungen zu suchen, ist eine weitere Frage. Es scheint sich eine neue Tendenz im Beratungsprozess zu etablieren, in der Ressourcen von MigrantInnen erstmals beachtet werden und in weiterer Folge auch in die Arbeitssuche einfließen sollen. Zu diesem Zweck gibt es für die BeraterInnen der AK Wien Erfassungsbögen, in denen alle bereits erlernten Fähigkeiten der MigrantInnen festgehalten werden sollen. Die praktische Umsetzung dieses Vorhabens steht jedoch bisher noch aus (diese Informationen erhielten wir in einem Gespräch mit zwei AK-Mitarbeiterinnen bei einem Vernetzungstreffen in Wien).

Welche Aspekte migrantInnengerechter Beratung werden nicht gebührend beachtet?

Teilweise werden auch Vorurteile und Stereotypen von Seiten der BeraterInnen in der Beschreibung bzw. Behandlung ihrer KlientInnen sichtbar. Das kann auf mangelnde Reflexion über gesellschaftliche Aus-

schlussmechanismen zurückgeführt werden und zeigt unseres Erachtens das Fehlen politischer Handlungsräume auf, in denen die Forderung gleicher Rechte für MigrantInnen als eine dem Berufsbild der Bildungsberaterin immanente Aufgabe gesehen werden. Beispielsweise ergibt sich aus der Fokussierung auf angenommene strukturelle Barrieren seitens der Bildungsberaterin eine Vorselektion der vermittelten Informationen, die bereits im Prozess der Bildungsberatung zu einem Ausschluss von Ausbildungen und Berufen führen kann. Trotz der Formulierung antirassistischer Positionen zeigt sich in der Praxis häufig ein entmündigendes Verhalten von Seiten der Beraterin. Dieser Umgang ist weit davon entfernt, MigrantInnen als ProtagonistInnen zu erkennen, ihren Subjektstatus zu stärken und für gleichberechtigte Partizipation Partei zu ergreifen. Indem verstärkt individuelle Eigenschaften wie Fleiß, Selbstdisziplin und Selbstverantwortung für Erfolg oder Scheitern verantwortlich gemacht werden, wird "Empowerment" im Sinn der neo-liberalen Rhetorik verstanden, nicht aber als eine kontinuierliche Strategie gesehen, die in kritischer Reflexion und Aktion strukturelle Transformation anvisiert.

2) Bedürfnis- und Kompetenzpalette der MigrantInnen

Hierbei lässt sich eine große Heterogenität feststellen. Es stellte sich heraus, dass materielle Ressourcen soziale Ausschlussmechanismen mildern, eher mittellose MigrantInnen jedoch kaum die Möglichkeit haben, sich aus- oder weiterzubilden, da für diese Gruppe die Existenzsicherung vorrangig ist.

Die Kompetenzen reichen von Mehrsprachigkeit, Umgang mit den Codes mehrerer Gesellschaften, Strategien gegen Ausgrenzung bis zu teilweise sehr hohen Qualifikationen.

Folgende Bedürfnisse haben sich herauskristallisiert:

Respekt, Wertschätzung der Fähigkeiten, Anerkennung (bzw. Nostrifizierung) von Ausbildungen und jahrelanger Berufserfahrung, eigenen Qualifikationen entsprechende Jobs, leistbare Sprachkurse, die mit Weiterbildung kombiniert werden.

Überraschend war für uns, wie auch eine der Bildungsberaterinnen feststellte, dass viele MigrantInnen über hohe Qualifikationen verfügen. Das Bild, das in der Öffentlichkeit vorherrscht, rückt die Gruppe der MigrantInnen in ein anderes Licht, woraus wir den Schluss ziehen müssen, dass die Darstellung der MigrantInnen als gebildete und qualifizierte Arbeitskräfte nicht populär oder salonfähig ist.

Erkenntnistransfer - Anwendungsbezug

In Bezug auf die Lehrgänge zu migrantInnengerechter Bildungsberatung können wir folgende Empfehlungen aussprechen:

1. Einstellung und Verhalten der BildungsberaterInnen

Das Bild von MigrantInnen kann oft, unabhängig von der eigenen Betroffenheit und ethnischen Herkunft, von Klischees gekennzeichnet sein. Diskriminierungspotenziale zeigen sich nicht nur in der rechtlichen Realität, sondern auch in kollektiven Bewusstseinsstrukturen. MigrantIn zu sein heißt nicht per se, antirassistisch zu sein. Daher erachten wir es als sehr wichtig, in den Workshops über eigene - latente - Rassismen zu reflektieren.

Außerdem sollte die bevormundende Haltung, die von einigen BildungsberaterInnen praktiziert wird, z.B. durch Rollenspiele thematisiert und in der Praxis hinterfragt werden.

In der Bildungsarbeit mit MigrantInnen betonen wir die politische Sensibilisierung bezüglich struktureller Blockaden und die Bewusstmachung ihrer Veränder-

barkeit. Politische Parteilichkeit seitens der BeraterInnen ist wichtig. Es sollte nicht ihre Aufgabe sein, Rechtfertigungen für Ausschlussmechanismen zu suchen, sondern sie zu benennen. Die Forderung nach Abschaffung des AusländerInnenbeschäftigungsgesetzes ist ebenso notwendig wie das Engagement gegenüber politischen Entscheidungsträgern.

2. Kenntnisse und Wissen

Mehrsprachigkeit von BeraterInnen sollte als Kompetenz anerkannt bzw. angestrebt werden. Kenntnisse über die aktuelle Rechtslage sind hilfreich, um KlientInnen über ihre Rechte zu informieren. Auch Informationen über unterschiedliche nationale Ausbildungssysteme sind wichtig. Sie bieten - vor dem Hintergrund der Gleichwertigkeit - Einsichten in die Unterschiedlichkeit von Systemen. Sie können durch die TN (und GastreferentInnen) im Lehrgang vorgestellt werden. Eine ressourcenorientierte Herangehensweise ermöglicht Informationen über Kompetenzen und Potenziale von MigrantInnen. Ihr soziales und kulturelles Kapital soll diskutiert und gefördert werden. Diese Informationen sollten auch in die Gestaltung der konkreten Bildungsberatungssituation einfließen.

3. Gestaltung der Bildungsberatungssituation

Nicht nur die Ressourcen, sondern auch die Bedürfnisse der MigrantInnen sollen hierbei im Vordergrund stehen (siehe unter 5c.). Es geht vor allem um die Möglichkeit, Berufe nach eigenen Interessen und / oder in höher qualifizierten Bereichen zu wählen.

Der gesamte Beratungsprozess sollte von Respekt und Dialog gekennzeichnet sein.

Ein offener Einstieg ermöglicht eine Atmosphäre, in der die Migrantin ihre Wünsche und Kompetenzen zum Ausdruck bringen kann. Kreative Methoden der

Interessensfindung sollten in jeder Beratungssituation Platz haben, da sie sich auf Motivation und Selbstbewusstsein positiv auswirken.

Zur Beratungsdauer: mindestens eine Stunde pro Termin, um auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen.



Mehrere Termine erlauben die Entwicklung einer prozesshaften Beratung und erleichtern die Begleitung bis zu einem erfolgreichen Abschluss.

3.2 Die Lehrgänge

Im Folgenden wird das gesammelte Wissen sowie dessen Anwendung im Rahmen der zwei Fortbildungslehrgänge dokumentiert. Die Lehrgänge stellen ein Pilotprojekt dar, die Verbindung von Bildungsberatung und Antirassismus wird in dieser Form noch nirgends angeboten. Aus den Erfahrungen des Lehrgangs haben wir Empfehlungen und Verbesserungsvorschläge abgeleitet, die anderen Organisationen bei der Konzeption solcher Lehrgänge als Anleitung und Unterstützung dienen können. Die Darstellung der Inhalte folgt dem zeitlichen Ablauf, in dem die Lehrgänge durchgeführt wurden: Insgesamt fanden zwei Lehrgänge zu jeweils vier Terminen statt. Im darauf folgenden Abschnitt werden die Methoden, anhand

derer die einzelnen Lehrgangs-Abschnitte durchgeführt wurden sowie die Anleitung zur Selbstevaluation dargestellt.

Am Ende des gesamten Abschnitts befindet sich ein Leitfaden zur praktischen Durchführung des gesamten



Lehrgangs mit einer konkreten Auflistung der Uhrzeiten und zugeordneten Tätigkeiten. Außerdem ist die zugehörige CD beigelegt, auf der sich alle verwendeten Materialien, Links und Informationen aus dem Lehrgang befinden.

Inhaltliche Konzeption, Zielgruppe und Zusammensetzung des Teams

Am Lehrgang sollten mindestens so viele Frauen mit Migrationshintergrund wie Mehrheitsösterreicherinnen teilnehmen, damit ihre Erfahrungen und ihr Wissen in die Entwicklung des Projekts einfließen kann und es zu keinem Herrschaftsverhältnis zwischen den Teilnehmerinnen mit und ohne migrantischem Hintergrund kommt. Die Lehrgänge sollten einen geschützten Raum bieten, in dem Migrantinnen die Möglichkeit zur Reflexion und zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins haben. Im Rahmen des Lehrgangs, als auch bei der Entwicklung des Curriculums ist zu betonen, dass in Hinblick auf das Thema "Migrantinnen am Arbeitsmarkt" nicht die "Nützlichkeit" und "Integration" von Ressourcen in den Vordergrund gestellt, sondern Funktionsweisen von Diskriminierung thematisiert

wurden, um ein kritisches Bewusstsein und diesbezügliche Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Die Frauen, zu denen Kontakt aufgenommen wurde, wurden nicht als diskriminierte Personen, sondern als Expertinnen angesprochen, die ihre Lebenssituation



aktiv beeinflussen und über ein spezifisches Erfahrungspotenzial verfügen. Dabei nahm die Dokumentation und Beurteilung von ausländischen Qualifikationen eine wichtige Rolle ein. Qualifikationen sollten möglichst ganzheitlich erfasst werden, ohne das Wissen und die Erfahrungen aus dem Herkunftsland abzuqualifizieren.

Die Lehrgänge beschäftigten sich daher einerseits mit den verschiedenen Ebenen von Diskriminierung am Arbeitsmarkt und andererseits mit Möglichkeiten und Methoden, diesen entgegenzuarbeiten (siehe auch Kapitel Methoden). Die Herangehensweise unterscheidet den Lehrgang Empica von anderen antirassistischen Trainings, da die Priorität nicht auf den individuellen Umgang von MehrheitsösterreicherInnen mit MigrantInnen im Sinne eines Abbaus von Vorurteilen und Selbsterfahrung gelegt wird. Vielmehr galt es, sich mit gesamtgesellschaftlichen Mechanismen auseinander zu setzen, die die Beratungsarbeit zwischen Individuen beeinflusst, und individuelles Verhalten und Zuschreibungen (wie z.B. rassistische Beraterin und faule Klientin) in einen strukturellen Kontext zu setzen. Diese Zielsetzung zeigte, dass sich die Rolle

der Beraterin immer in einem Spannungsfeld zwischen individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene konstituiert. In diesem Zusammenhang ist es auch notwendig, Kenntnisse über gesetzliche Rahmenbedingungen wie das Fremdenrecht, Aner-



kennung von Ausbildungen (Nostrifizierung) und das Gleichbehandlungsgesetz zu vermitteln und dahinter stehende Werthaltungen zu hinterfragen.

Die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen war sehr heterogen: es waren Mehrheitsösterreicherinnen, Migrantinnen, Beraterinnen und Arbeitssuchende vertreten. Die Auseinandersetzung mit individuellen Lebensperspektiven und spezifischen Erfahrungen von Migrantinnen wurde als Grundlage herangezogen, antirassistische und feministische Strategien für die Beratung zu entwickeln. Außerdem ermöglichte die Struktur der Gruppe den Austausch zwischen Beraterinnen aus unterschiedlichen Kontexten.

Weiters wollten wir praktische Instrumente zur Durchsetzung der Anerkennung von Bildung anbieten, wobei wir besonderen Wert auf kreative Methoden legten, die nicht an Sprachbarrieren scheitern.

Zur Zusammensetzung des Teams ist zu sagen, dass Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund bevorzugt wurden. Das Team besteht mehrheitlich aus Migrantinnen und steht dadurch in engem Kontakt zu den

Bedürfnissen und Erfahrungen der jeweiligen Zielgruppen. Um eine Verteilung und Aufwertung des Wissens von MigrantInnen zu unterstützen, haben wir außerdem darauf geachtet, dass auch die externen Referentinnen Migrationshintergrund haben.

Für das Programm der Workshopreihe stellten wir eine Kombination aus Fachwissen für Beraterinnen und praktischen Übungen zusammen. Im Jänner und August organisierte das Empica-Team Informationstreffen für den Lehrgang in den Räumlichkeiten des Ver-

eins maiz um die Interessentinnen kennen zu lernen, maiz, vorzustellen und Anmeldungen entgegenzunehmen. Für einen Lehrgang, der aus einer heterogenen Gruppe besteht, erscheint es uns wichtig, dass im Vorfeld der Planung und Konzipierung der Lehrinhalte möglichst viel über die Ausgangssituation, den aktuellen Wissensstand sowie über Interessen und Motivationen der einzelnen Teilnehmerinnen in Erfahrung gebracht wird, um das Programm möglichst gut an die unterschiedlichen Bedürfnisse anpassen zu können.

Die inhaltlichen Schwerpunkte lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Einführung in Beratung

Informationen zu Bildungsberatung: Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
Gesprächsführung
Diskussion der Studie: "Anforderungen an antirassistische Bildungsberatung - Bedarfsanalyse und Ressourcen"
Biographiearbeit

2. Rassismus und Reflexion eigener Vorurteile

Gesellschaftliche Rolle von Beratung
Rassismus und Anti-Rassismus (Forumtheater)
Dequalifizierung
Methoden der Anerkennung von Bildungserfahrung (Qualifikationspass)

3. Strukturelle und rechtliche Rahmenbedingungen

Medien
Fremdenrecht
Nostrifizierung
Postkoloniale Theorie und geschlechtsspezifische Aspekte der Migration

4. Antirassistische Strategien

Gleichbehandlungsgesetz
Praktika und Berufsaussichten
Entwicklung von Strategien für antirassistische Bildungsberatung

3.3 Wissenstransfer: Aufbau und Inhalte

Der erste Workshop

Der Lehrgang begann im Jänner 2006 in den Räumlichkeiten des Vereins maiz in Linz. Zu Beginn ist es wichtig, die Erwartungen an den Lehrgang sowie verschiedene Positionen und Fragen zu dem Thema abzuklären. Daher ist es hilfreich, eine gemeinsame Haltung für den Arbeitsprozess zu entwickeln. Dabei helfen Fragen wie: Was wollen wir in diesem Raum nicht hören (bspw. diskriminierende Äußerungen)? Was darf auf keinen Fall passieren (bspw. dass Mehrheitsösterreicherinnen die ganze Zeit sprechen, ohne dass Migrantinnen zu Wort kommen)? Und: Wie kann ich dazu beitragen, dass das nicht passiert? Die Teilnehmerinnen erstellen somit eigene Equality Targets und tragen die Verantwortung dafür gemeinsam.

Am zweiten Tag begannen wir mit einer Einführung: Was ist Bildungsberatung, welche Angebote gibt es (z.B. AK, verschiedene NGOs, Studienberatung, BFI und WIFI)? Dabei boten wir einen Überblick über Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten und verschiedenen Formen von Beratungszugängen.

In diesem Zusammenhang leiteten wir eine kritische Reflexion der Rolle der "BeraterIn" in Verbindung mit neoliberalen Strukturen am Arbeitsmarkt und im Berufsleben ein. Zu diesem Thema luden wir eine externe Referentin ein, Stefanie Duttweiler von der Universität Basel, die das Thema in Bezug auf steigende Selbstverantwortung problematisierte und die VermittlerInnenposition von BeraterInnen zwischen Individualisierung und Selbstverantwortung (Gesetzgebung, Ausschluss vom Arbeitsmarkt, Zugang zu Ressourcen,...) in Frage stellte. Es kristallisierte sich heraus, dass die Beratungsarbeit nicht nur Aspekte

der Sozialarbeit beinhaltet, sondern eine Beraterin auch ein Bewusstsein über gesellschaftliche Ungleichheiten benötigt, um diese nicht - scheinbar neutral - zu reproduzieren. Dabei spielen der Begriff "Parteilichkeit" und das Wissen über die eigene gesellschaftliche Position und damit verbundene Privilegien eine wichtige Rolle, die in den folgenden Workshops im Rahmen antirassistischer Strategien noch behandelt werden. In diesem Workshop wurden des Weiteren Erfahrungen mit Bildungsberatung und Erwartungen an die Rolle der Beraterin ausgetauscht. Dabei wurden sehr unterschiedliche Zugänge von Beraterinnen und Klientinnen deutlich.

Am Nachmittag des zweiten Tages besprachen wir die Studie "Anforderungen an antirassistische Bildungsberatung - Bedarfsanalyse und Ressourcen". Die Erkenntnisse aus der Studie wurden im Rahmen einer Diskussion an die Teilnehmerinnen vermittelt. Daraus leitete die Gruppe einige weitere Zielsetzungen, wie zum Beispiel Mehrsprachigkeit als eine Basisqualifikation für Beraterinnen, ab.

Den **dritten und letzten Tag** begannen wir mit einem kurzen Vortrag über antirassistische Strategien in der Gesprächsführung. Wir boten eine Einführung in verschiedene Theorien und Methoden zu Fragetechniken und Gesprächsführung (siehe beigelegte CD: Ordner "Beratung"). Den Teilnehmerinnen wurde die Aufgabe gestellt, in Kleingruppen selbst einen Gesprächsleitfaden für die Beratung zu erarbeiten und diesen in Rollenspielen zu erproben. Die Rollenspiele stellten eine gute Möglichkeit für diejenigen Frauen dar, die noch nicht als Beraterinnen tätig sind, ihre Kenntnisse und Kompetenzen als Beraterinnen kennen zu lernen und zu bestimmen, welche Informationen oder Kompetenzen sie noch vertiefen möchten. Die Rollenspiele wurden von der Gruppe beobachtet,

evaluiert und in Hinblick auf zuvor festgelegte Kriterien, wie z.B. gutes Zuhören, Empathie, führen und geführt werden, diskutiert. Die praktische Ausübung der Beratungstätigkeit war ein wichtiger Schritt hin zu einer veränderten Wahrnehmung von sich selbst als Beraterin.



das Arbeitsvermögen geht es bei der Biographiarbeit nicht nur um Erwerbsarbeit, sondern um an eine Tätigkeit angeknüpfte biographische Elemente (Lerngeschichte, Brüche, Einstellungen, Wünsche,...).



Für die Bearbeitung dieses Themas schlagen wir eine externe Vortragende vor, die im Bereich politischer Antirassismus gefestigt ist, aber auch über die notwendige praktische Erfahrung in der Beratungsarbeit verfügt, z.B. Luzenir Caixeta vom Verein maiz.

Am Nachmittag arbeiteten wir mit der Methode Biographiarbeit. Das Menschenbild in der Biographiarbeit ist das eines aktiven, selbst bestimmten Subjekts. Die Betonung der Einzigartigkeit geht mit der Reflexion auf die gesellschaftliche Einbindung jedes Individuums einher. Der Ansatz ist ressourcenorientiert, schließt an die bisherige Lebenserfahrung an und integriert sie in die Planung weiterer Schritte. Die Methode gründet sich auf die Erkenntnis, dass sich Personen für ihren sozialen Abstieg mitverantwortlich sehen und beschreiben. In der Sozialarbeit mit diskriminierten und/oder sozial schwachen Gruppen hat sich gezeigt, dass die Tendenz besteht, Instrumentarien wie die Biographiarbeit zur "Fehlersuche" einzusetzen, also von einem therapeutisch-erzieherischen Ansatz auszugehen. Das ist jedoch nicht das Ziel der Biographiarbeit. Mit einem ganzheitlichen Blick auf

Bastelbiographien können eine nachhaltige Lösung bei Prozessen der Berufsfindung und -beratung darstellen, weil:

- die Sprache zunächst nicht im Vordergrund steht
- die Materialien mehrdeutig sind
- Basteln ein produktiver Akt ist
- nicht von kontinuierlichen, hierarchisch strukturierten Biographien ausgegangen wird

Nach einer Vorstellung der Methode (Grundsätze und Erklärung der Vorgangsweise bei der Präsentation der Bastelbiographien, siehe CD) folgte das eigentliche Basteln. Zu diesem Zweck wurde die Gruppe in zwei kleinere Gruppen aufgeteilt. Die verwendeten Materialien waren Flipchart-Papier, Buntstifte, Bauklötze, Knöpfe, Spielfiguren etc. Sie können je nach Bedarf variiert werden. Die Darstellung der Biographie muss nicht chronologisch sein und kann aus Menschen, Landschaften, Stimmungen bestehen, die mit den Materialien auf das Papier gebastelt wird.

Nach der Fertigstellung stellt die Bastlerin ihre eigene Biographie vor und kommentiert sie. In einer genauen Abfolge von Fragen seitens der Gruppe und Inter-

pretationsschritten von Seiten der Bastlerin wird die Biographie mit Hilfe einer Moderatorin bearbeitet. Wichtig ist: Die Bastlerin ist die einzige Expertin ihrer Biographie und hat immer Recht. Die Gruppe stellt Fragen, ergänzt und vertieft. Die Moderatorin achtet darauf, dass die Gruppe nicht interpretiert, projiziert,



korrigiert und belehrt. Es geht nicht um eine Bewertung!

Anhand der Biographiearbeit kann deutlich werden, dass Widersprüche wichtig sind, weil sie Zonen der Bewegung, Veränderung und Entwicklung markieren (vgl. Frigga Haug, Erinnerungsarbeit. Argument Verlag 1990, Gabriele Rosenthal, Erlebte und Erzählte Lebensgeschichte, Campus 1995).

Nach Beendigung des Bastelprozesses erfolgte die Nachbesprechung und Reflexion anhand folgender Überlegungen:

- Lassen sich aus den Biographien gesellschaftliche Zusammenhänge besonders in Hinblick auf die Migrationsgeschichte herauslesen?
- Würde ich diese Methode in der Bildungsberatung anwenden? Welche Vorteile/Nachteile hat sie?

In Hinblick auf die Migrationsgeschichte ist deutlich geworden, dass viele Teilnehmerinnen bestimmte Abschnitte ihrer Bildungsbiographie ausgeblendet haben, die erst nach wiederholtem Nachfragen der anderen Teilnehmerinnen zum Vorschein kamen. Hier

wird ein gesellschaftlicher Mechanismus deutlich, der sich individuell manifestiert: Arbeits- und Berufserfahrungen, die im Herkunftsland gemacht wurden, werden von den betroffenen Personen selbst in den Hintergrund gedrängt, also als unwichtig erachtet. Diese Haltung spiegelt die Erfahrungen wider, den die



Personen im Umgang mit ihrer Biographie gemacht haben. Die Wiederentdeckung dieser Erfahrungen war in vielen Fällen mit einer Stärkung des Selbstwertgefühls verbunden. An dieser Stelle lässt sich daran anknüpfen, dass es eine Tendenz gibt, dass Menschen sich für soziale Belastungen selbst verantwortlich fühlen. Diese Art der Selbstverantwortung führt dazu, dass Individuen ihren Frust und ihre Ängste für sich behalten, während gesamtgesellschaftliche oder sozialpolitische Unterstützungen ausbleiben können. Bei MigrantInnen ist diese Form struktureller Diskriminierung manchmal stark verinnerlicht, wodurch struktureller Rassismus als normal angesehen wird. D.h., gesamtgesellschaftlich getragene Diskriminierung wird in das Individuum verlagert. Diese Selbstabwertung lässt sich am besten durch das Aufzeigen eben dieser strukturellen Zusammenhänge deutlich machen und stellt durch die Bildung eines kritischen Bewusstseins einen Schritt zur Politisierung dar, die ermöglicht, mit erlebten Diskriminierungen nach außen zu gehen und auf der Grundlage dieser Erfahrungen Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene mitzugestalten.

Der erste Workshop endete mit einer mündlichen Feedbackrunde zu den Fragen:

- Was habe ich heute gelernt?
- Was brauche ich noch?
- Wie geht es mir in der Gruppe?
- Wie war die Art der Präsentation?



fasst werden. Aus diesem Repertoire haben wir das "Statuentheater" ausgewählt, in der eine Person unter Zuhilfenahme anderer TeilnehmerInnen eine rassistische Alltagsszene im Raum aufstellt (eine Statue "meißelt"). Die nicht in der Szene befindlichen ZuschauerInnen können die aufgestellten Personen so



Der zweite Workshop bezog sich auf Rassismus und die Reflexion eigener Vorurteile im Beratungsgespräch. Dazu begannen wir mit einigen Spielen, die gesellschaftliche Hierarchien und Ungleichheit sichtbar machen (siehe www.zara.or.at/materialien/gleiche-chancen/elearning/).

Eine aufschlussreiche Übung ist die von der Sozialwissenschaftlerin Nora Rähzel erprobte Gruppenaufgabe, in der die TeilnehmerInnen ihre Assoziationen zu den Begriffen "Ausländer" und "Heimat" aufschreiben. Die durchgängig unterschiedliche und in sich aber sehr heterogene Besetzung dieser beiden Begriffe ließ eine spannende Diskussion über die Vermittlung von Gefühlen wie "Sicherheit", "innen" und "außen" entstehen. Für eine genaue Darstellung dieser Übung siehe Paul Mecheril (Hg): Psychologie und Rassismus, Rowohlt 1997.

Der zweite Tag stand im Zeichen der Interaktion und Initiative der TeilnehmerInnen. Wir arbeiteten mit der Methode Forumtheater, unter der verschiedene Formen der performativen Darstellung zusammenge-

verändern, dass sich der Konflikt durch eine schrittweise Veränderung der Körperhaltung löst. Dabei geben die Statuen immer wieder Feedback darüber, ob sie sich mit der neuen Haltung wohl(er) fühlen oder nicht. Diese Veränderung von einer statischen Situation zu einem dynamischen Prozess fördert eine wichtige Erfahrung der eigenen Handlungsfähigkeit und erlaubt eine körperlich erfahrbare Veränderung der Rolle. Allerdings ist zu beachten, dass das Thema Rassismus besonders heikel ist und in einer Gruppe mit Menschen unterschiedlicher gesellschaftlicher (Macht-)Positionen die Gefahr besteht, dass Unterdrückungsmechanismen reproduziert werden. Die TrainerInnen müssen daher unbedingt darauf achten, dass Personen, die die Rolle des Opfers spielen, eine Haltung entdecken und ausagieren können, in der sie aktiv handeln und die Situation aktiv beeinflussen können.

Außerdem ist unbedingt darauf zu achten, dass die Opfer- bzw. Täterrollen nicht einheitlich von Migrantinnen bzw. von MehrheitsösterreicherInnen besetzt werden.

Am dritten Tag behandelten wir das Thema Dequalifizierung von Bildungsabschlüssen am österreichischen Arbeitsmarkt. Dazu erarbeiteten wir Thesen aus der Studie von August Gächter über Dequalifizierung (August Gächter, Immigration, Employment, and Deskilling of Immigrants. www.zsi.at/de/team/79.html).



Durch die Praxis der Dequalifizierung werden Kompetenzen, die außerhalb Österreichs erworben wurden, als wertlos eingestuft. Diese Handhabung wird auf einer breiten institutionellen Basis, in erster Linie auch durch (staatliche) Bildungsberatungsstellen praktiziert und führt dazu, dass MigrantInnen ihre eigenen Qualifikationen "vergessen", weil ihnen vermittelt wird, dass sie ohnehin nicht angewendet werden können. Nicht zuletzt dient die Dequalifizierung von Arbeitskräften dazu, Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft den sozialen Aufstieg in besser bezahlte Jobs zu ermöglichen, während "andere" in schlechten Jobs festgehalten werden müssen. In Anbetracht dieser strukturellen Asymmetrien hat sich der Lehrgang das Ziel gesetzt, Strategien zu entwickeln, die die Handlungsspielräume Einzelner erweitern. Diese Strategien beziehen sich einerseits auf Methoden und Instrumente für die konkrete Beratungspraxis, wie die Bastelbiographie oder der Qualifikationspass. Andererseits geht es um antirassistische Strategien für Personen, die von Rassismus als Bestandteil ihres Alltags betroffen sind.

Kompetenzertifizierung: Der Qualifikationspass

Der vom IKÖF - Obersteirische Initiativen zur interkulturellen Öffnung der Region entwickelte Qualifikationspass zeichnet sich durch seine ressourcenorientierte Zielsetzung aus, alle formellen und informellen Ausbildungen und Arbeitserfahrungen in einer mög-



lichst großen Bandbreite einer gesamten Biographie zu erfassen. Eine Besonderheit stellt die Initiative dar, MigrantInnen Praktika in ihrer Branche anzubieten, bei denen sie von fachspezifischen ExpertInnen Supervision und Evaluation ihrer Arbeit sowie ein Arbeitszeugnis bekommen. Das Arbeitszeugnis beinhaltet alle geleisteten Tätigkeiten und eine genaue Zusammensetzung der Inhalte und Aufgaben, sowie eine Beurteilung darüber, wie die Praktikantin diese bewältigt hat. Die Beurteilung wird von einer Kommission in Absprache mit der Praktikantin ausgesprochen.

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es gezielt Initiativen, die Betriebe ansprechen, um Praktika zu vermitteln. Dabei wurde bereits ein Netzwerk einiger Organisationen gegründet, an die immer wieder PraktikantInnen vermittelt werden (siehe auch www.berufsbildungsbericht.info/_htdocs/bbb2001/beruf_teil2_679.php).

Das Arbeitszeugnis ermöglicht eine Aussage über Qualifikationen und Fähigkeiten einer Person, ohne den langwierigen und kostspieligen Weg der Nostrifi-

zierung gehen zu müssen. Wir empfehlen BeraterInnen in diesem Sinne, solche Betriebe ausfindig zu machen und MigrantInnen damit die Möglichkeit einer Auffrischung und Erprobung in der Arbeitspraxis zu ermöglichen.

Für ein Musterbeispiel des Qualifikationspasses siehe CD im Anhang.



Dritter Workshop

Erster Tag: Der dritte Workshop begann mit einer Diskussion über die Kodierung von Begriffen im Zusammenhang mit Migration und Arbeitsmarkt anhand von ausgewählten Zeitungsartikeln aus der österreichischen Tageszeitung Der Standard (siehe CD). In der Übung wurden Zuschreibungen und Stereotype herausgearbeitet und anhand biographischer Erlebnisse der Teilnehmerinnen diskutiert.

Am zweiten Tag des dritten Lehrgangs boten wir für die Teilnehmerinnen genaue Informationen zum neuen Fremdenrecht und seine Relevanz für arbeitsmarktrechtliche Fragen an. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Gesetzgebung von einem bestimmten Weltbild geprägt ist, das Menschen zu "Fremden" macht, um ihre Rechte zu beschneiden (vgl. Sebastian Schumacher und Johannes Peyrl: Fremdenrecht (f. Österreich) Ogb, Wien 2006). Da dieses Thema sehr umfangreich ist, boten wir den

Teilnehmerinnen an, sich zu bestimmten juristischen Problemstellungen Beispiele auszusuchen, die wir später gemeinsam bearbeiteten. Es zeigte sich, dass Informationen über die Rechtslage für die Teilnehmerinnen teilweise neu und sehr notwendig waren und dass es in diesem Bereich große Lücken im Informationsfluss gibt. Wegen seiner stark restriktiven Politik



wurde von den Teilnehmerinnen des Lehrgangs die Abschaffung des Fremdenrechts gefordert.

Eine weitere Barriere in der Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen ist die kostspielige und langwierige Praxis der Nostrifizierung. Wir haben daher eine Expertin zu diesem Thema, Nilüfer Sözer (Verein Interkulturexpress Wien) eingeladen, um Informationen zu den komplexen Herangehensweisen an eine Nostrifizierung zu vermitteln. Durch die Auseinandersetzung mit dem Thema Anerkennung und Nostrifizierung sowie der Erarbeitung von Strategien zur Sichtbarmachung von erworbenen Qualifikationen wurden die Beraterinnen darauf vorbereitet, MigrantInnen bei der Umsetzung ihrer Bildungsabschlüsse und Berufsausbildungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu unterstützen und Weiterbildungen in den bereits erworbenen Professionen zu vermitteln.

Am dritten Tag hatten wir zwei Vortragende der Universität Köln, María do Mar Castro Varela und Nikita Dhawan, eingeladen. Sie vermittelten auf span-

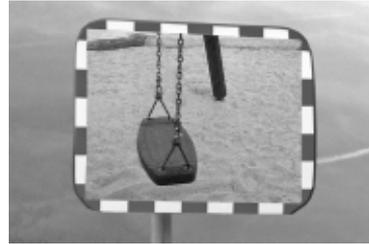
nende Weise Grundlagen zu postkolonialer Theorie, internationaler Arbeitsteilung und zur Geschlechterproblematik. Ihr Vortrag enthielt wichtige Impulse zur Kritik und wirkte gleichzeitig stärkend in Bezug auf das Selbstwertgefühl der Teilnehmerinnen.



Der vierte Workshop behandelte schließlich anti-rassistische Strategien in der Bildungsberatung. Zu Beginn präsentierten wir eine Sammlung von Internet-Links, die BeraterInnen für Bereiche wie Weiterbildung und Ausbildungsmöglichkeiten, aber auch Deutschkurse und Bewerbungsinformationen verwenden. Die Vorstellung von Links und Informationsquellen für Beraterinnen erfolgte aus dem Internet und wurde mit einem Video-Beamer projiziert, so dass alle Teilnehmerinnen Einblick bekamen. Einige Teilnehmerinnen brachten selber recherchierte Links mit, die dann gemeinsam mit der Gruppe besprochen wurden.

Den zweiten Tag widmeten wir einerseits der Nachbesprechung der Praktika, die die Teilnehmerinnen im Rahmen des Lehrgangs absolviert hatten. Alle Teilnehmerinnen hatten die Möglichkeit, in einem Betrieb oder einer Organisation ihrer Wahl ein eintägiges Praktikum zu machen, um ihre Arbeitserfahrungen aufzufrischen oder zu erweitern. Im Vorfeld hatten wir Kontakte mit Organisationen aufgenommen, die sich

bereit erklärt hatten, die Teilnehmerinnen in ihrem Arbeitsbereich zu unterweisen. Es war uns wichtig, dass Arbeit suchende Frauen die Möglichkeit eines Einstiegs bekommen und damit auch Hemmschwellen überwinden. Am Ende des Praktikums sollte die Praktikumsleiterin gemeinsam mit der Praktikantin ein Arbeitszeugnis nach der Vorlage des Qualifikationspas-



ses erstellen. Im Kurs gab es für die Teilnehmerinnen dann die Möglichkeit, Erfahrungen und Fragen aus dem Praktikum zur Diskussion zu stellen und von den Trainerinnen dabei unterstützt zu werden.

In Hinblick auf Jobaussichten der Teilnehmerinnen wurde schließlich das Implacement-Programm vorgestellt. Dabei können Arbeit suchende Frauen über Stiftungen in Arbeitsplätze vor allem im Sozialbereich vermittelt werden. Das Angebot stieß auf großes Interesse, worauf hin ein Treffen mit den Implacement-Verantwortlichen des AMS vereinbart wurde, bei dem Möglichkeiten der Vermittlung über Stiftungsplätze besprochen wurden. Genauere Informationen für Oberösterreich siehe z.B.: www.frauenstiftung.at

Am Nachmittag wurde die Antidiskriminierungsrichtlinie vorgestellt und anhand eines Beispiels aus der Praxis diskutiert. Die Antidiskriminierungsrichtlinie ist in der Praxis jedoch ein wegen ihrer schwammigen Formulierung kaum angewandtes Instrument. Wir erläuterten den Vorgang zur Einreichung einer Be-

schwerde und Möglichkeiten der Anwendung. Die Gruppe arbeitete an der Frage, wie die Richtlinie im Alltag verankert sein müsste, um einen größeren Einflussbereich zu haben. Mit diesem Thema beschäftigte sich zum Abschluss eine eigene Kleingruppe, während zwei andere Gruppen zu den Themen politische Handlungsmöglichkeiten in- und außerhalb der Beratungssituation sowie zur Vernetzung von migrantischen Organisationen und Lobbying im Sinne der Interessensvertretung am Arbeitsmarkt und der Sichtbarmachung von Ressourcen und Bedürfnissen von MigrantInnen in der Öffentlichkeit arbeiteten.

Der dritte Tag stand im Zeichen der Entwicklung von antirassistischen Strategien. Wir empfehlen, dieses Thema unbedingt mit einer Person durchzuführen, die Strukturen des Antirassismus in vollem gesellschaftlich-strukturellen Umfang (und nicht nur auf theoretischer Ebene) reflektieren kann und in diesem Sinne mit Gegenstrategien auf allen Ebenen vertraut ist. Um eine Reproduktion gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu verhindern (mehrheitsösterreichische Expertin versus laienhafte Migrantinnen, die einer Unterweisung bedürfen), empfehlen wir außerdem, eine Trainerin mit Migrationshintergrund auszuwählen, wie z.B. die Trainerinnen Araba Johnston-Arthur oder Vlatka Frketic.

In dem von Araba Johnston-Arthur abgehaltenen Workshop zum Abschluss des Lehrgangs galt es, die heterogene Gruppenstruktur, die das Spannungsverhältnis von Mehrheitsösterreichern, Migrantinnen, Beraterinnen und Arbeitssuchenden beinhaltet, produktiv zu bearbeiten: Für Migrantinnen war und ist es wichtig, einen Raum zu haben, in dem sie ihre Erlebnisse und diskriminierenden Erfahrungen erzählen und teilen können. Eine Strategie von Rassismus ist das Verdecken der stattfindenden Diskriminierung,

womit das Wahrnehmen von Übergriffen verhindert wird. Dadurch wird Rassismus als Teil der Realität verinnerlicht und somit auch von den Betroffenen selbst als normal betrachtet. Es ist daher notwendig, Diskriminierungen zu benennen, um daraus Handlungsmöglichkeiten ableiten zu können. Für die österreichischen Teilnehmerinnen war dieser Raum eine Möglichkeit, ihre eigene Position als weiße Frau zu reflektieren und sich unabhängig von politischer Positionierung die eigenen Privilegien bewusst zu machen. Nachdem die Struktur und Funktionen von Rassismus besprochen waren, konzentrierten wir uns auf die Entwicklung von Gegenstrategien. Zusammengefasst sind die wichtigsten Eckpfeiler antirassistischer Strategien:

- Self-Empowerment: Konstruktion von Selbstbildern gegen Viktimisierung.
- Entwicklung eines kritischen Bewusstseins, dass man Dinge in Frage stellen kann, die als normal gelten.
- Handlungsorientierte Perspektive
- Allianzenbildung: Boden schaffen, der gleichberechtigte Kooperation ermöglicht.

Im Rahmen verschiedener Übungen, die eine Sichtbarmachung der eigenen Stellung in der Gesellschaft zum Ziel hatten, zeigte sich wie vielschichtig unsere gesellschaftliche Positionierung ist und wie schwierig es ist, Privilegien zu benennen. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Position bedeutet eine tief greifende Infrage-Stellung derselben. Das löst Unbehagen und Verunsicherung aus - egal wo man politisch steht. Die Schlussfolgerung aus diesen Überlegungen war, dass erst das Wissen über das eigene Reproduzieren von Machtstrukturen eine Auseinandersetzung damit ermöglicht. Wenn man sich dieser Mechanismen nicht bewusst ist, reproduziert man sie weiterhin.

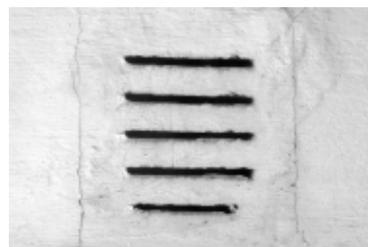
Zum Abschluss des Lehrgangs setzte sich die Gruppe in der Funktion als Beraterinnen folgende

Equality Targets:

- ✓ Zugang zum Arbeitsmarkt vereinfachen
- ✓ Anerkennung von fremdem Wissen
- ✓ Weiterbildung für MigrantInnen
- ✓ Auf Möglichkeiten von Aus- und Weiterbildungen hinweisen.
- ✓ Persönliche Stärkung Einzelner, Selbstwert stärken.
- ✓ Wahrnehmung und Bewusstsein: Umsetzung von antirassistischen Strategien in der Praxis.

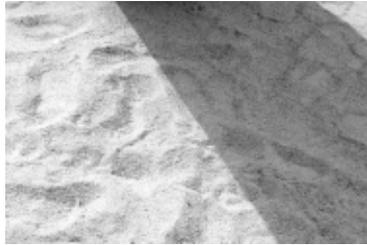
Am Ende des Lehrgangs erhielten alle Teilnehmerinnen das Zertifikat und eine CD, auf der alle Materialien, Informationen, Präsentationen und Links, mit denen in den vier Workshops gearbeitet wurde, gesammelt waren.

Im Unterschied zu den drei vorangegangenen Workshops beendeten wir den Lehrgang mit einer neuen Form der Feedbackrunde. Zu diesem Zweck schrieben alle Teilnehmerinnen auf, was sie gelernt hatten und was sie davon noch ausbauen möchten. Beide Fragen bezogen sich einmal auf die berufliche Ebene und einmal auf die persönliche Ebene, die über das Berufliche hinausgeht. Die Antworten wurden in der Gruppe besprochen und boten Raum, um Anregungen und Kritik zu formulieren.



Methoden

In der Konzeption und Durchführung des Lehrgangs wurde darauf geachtet, dass die Methoden der Vermittlung und die didaktische Form unseren inhaltlichen Zielen entsprechen. Wir strebten an, die Posi-



tionen der Trainerinnen und externen Vortragenden vorwiegend mit Frauen mit Migrationshintergrund zu besetzen. Dadurch wird einer Reproduktion des Machtgefälles zwischen dem Wissen der Mehrheitsangehörigen und dem Nicht-Wissen von sog. Minderheiten entgegengewirkt. Wie eingangs bereits erwähnt, war das Einbeziehen und die Aufwertung von Wissen und Erfahrungen aus dem Herkunftsland ein inhaltlicher Schwerpunkt. In diesem Sinne dienen die Vortragenden auch als Vorbilder für die Besetzung von Positionen der Wissensvermittlung durch Migrantinnen und gewährleisteten außerdem die Möglichkeit, Kontakte mit Expertinnen zu knüpfen.

Ein wichtiges Moment der Fortbildungsmaßnahme stellt auch der Austauschprozess zwischen den Österreicherinnen und Migrantinnen innerhalb der Gruppe dar. Die Heterogenität der Gruppe war ungewöhnlich und eine stetige Herausforderung, hat sich aber als sehr produktiv erwiesen. Zum einen, weil damit Ungleichheiten sichtbar im Raum waren und eine Verlagerung der Verantwortung auf ein abstraktes "außen" viel schwieriger war. Dabei muss festgehalten werden, dass der Kontakt mit Migrantinnen als Kolleginnen in

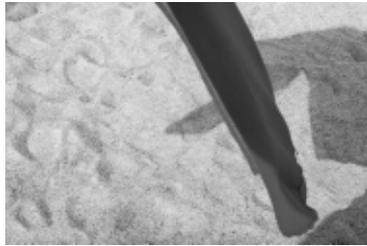
einem Lehrgang vor allem für Mehrheitsösterreicherinnen eine neue Erfahrung darstellte. Wie einige es selbst formulierten, war es erfrischend, Migrantinnen in einem anderen Kontext als in der Beratungssituation als Klientinnen zu erleben. Zum anderen haben



die Trainerinnen stets darauf geachtet, dass ein Wissens- oder Machtgefälle von Seiten der Mehrheitsösterreicherinnen zu den Migrantinnen so genutzt werden konnte, dass die Frauen mit Migrationshintergrund davon profitieren konnten und keinesfalls in eine Position mit defizitärem Selbstverständnis gebracht wurden. Diese Entwicklung verlangt von den Trainerinnen eine stark verfestigte antirassistische Überzeugung und intensive und dauernde Wachsamkeit sowie die Bereitschaft, Konflikte offen zu legen.

In der Zusammenstellung der Lehrinhalte wurde auf die ausgewogene Abfolge von Theorie und Praxis geachtet. Der Präsentation von Fachwissen und Inputs in Form von Impulsreferaten folgte die Bearbeitung seitens der Teilnehmerinnen in Form von Gruppenarbeit, Einzelaktivitäten, Rollenspielen sowie eigenständiger Recherche. Die Gruppen- und Einzelarbeit umfasste u.a die Bearbeitung von Fallbeispielen, den Entwurf konkreter Beratungsmethoden und Vorschläge zur Intervention und Veränderung gesellschaftlicher Voraussetzungen. In der Bearbeitung von Beratungssituationen wurde neben Rollenspielen auch die Methode Forumtheater verwendet, indem Diskriminie-

rungen in Beratungssituationen dargestellt wurden, bei denen sowohl die Figur der Beraterin als auch die der Klientin zur Intervention frei gegeben waren, um befriedigende und befreiende Handlungsstrategien gegen Diskriminierung zu erarbeiten.



Im Lehrgang wurden stets der interaktive Aspekt und die Initiative der Teilnehmerinnen gefördert. Dadurch sollte eine einseitige Wissensvermittlung vermieden und ein gemeinsamer Lernprozess initiiert werden. Die Erfahrungen aus dem Lehrgang und die Erarbeitung des Curriculums wären ohne die Beteiligung von Migrantinnen unmöglich gewesen. Es ist daher wichtig darauf hinzuweisen, dass das Wissen und die Erfahrungen von Migrantinnen als wertvolle Information bewertet werden und in diesem Sinne auch damit umgegangen wird. D.h. die Ergebnisse aus der gemeinsamen Arbeit orientieren sich v.a. an den Bedürfnissen von Migrantinnen und sollen nicht der Aufklärung der Mehrheitsgesellschaft, sondern migrantischen Organisationen als Unterstützung dienen.

Die vorgestellten Instrumente zur Erfassung der Biographie etwa ermöglichten das Freilegen von Kompetenzen, die in herkömmlichen Erfassungsmethoden unter den Tisch fallen.

Alle Methoden basieren auf den Grundlagen feministischer und antirassistischer Bildungsarbeit, durch die bisher erlangte "sichere Positionen" und eigene Privilegien hinterfragt und in Hinblick auf ungleiche Macht-

verhältnisse einer erneuten Auseinandersetzung zugänglich gemacht werden.

Eine weitere Empfehlung ist schließlich die Zusammenarbeit zweier Trainerinnen in den Lehrgängen. Besonders in der antirassistischen Bildungsarbeit



ist ein Zusammenspiel und damit eine Stärkung der Trainerinnen notwendig, da durch den Prozess der Hinterfragung eigener gesellschaftlicher Positionen mit Widerständen gerechnet werden muss. Durch das Zusammenspiel können sich die Trainerinnen einerseits abwechseln und andererseits in kritischen Situationen gemeinsam auftreten.

Abschließend ist zu sagen, dass die Wünsche und Bedürfnisse der Migrantinnen absolute Priorität haben, und da die Ausgangssituationen und Vorerfahrungen sehr unterschiedlich sein können, ist der Lehrgang so zu gestalten, dass möglichst alle Ressourcen der Teilnehmerinnen aktiviert werden können. Daher ist es wichtig, den Blick auf die Ressourcen zu behalten und das vorhandene Potenzial zu stärken. Nicht zuletzt dienten die Lehrgänge einer allgemeinen Stärkung des Selbstwertgefühls der Teilnehmerinnen, das durch die Einbindung in kritische Reflexionen gesellschaftlicher Verhältnisse und Weitergabe von Informationen erreicht wurde. Diese Veränderungen im Selbstbild, kombiniert mit der Erarbeitung von Möglichkeiten der Selbstbestimmung entsprechen essenziellen Ansätzen des politischen Antirassismus.

Adaptionen im zweiten Lehrgang

Veränderungen, die wir aufgrund des Teilnehmerinnen-Feedbacks vorgenommen haben, bezogen sich v.a. auf den inhaltlichen Aufbau des Lehrgangs und auf die Betonung interaktiver Übungen.



Selbstevaluation: Im Laufe des Lehrgangs war wiederholt der Wunsch ausgesprochen worden, Methoden und Instrumente für eine standardisierte Bewertungsmöglichkeit der Beratungsarbeit bzw. -situation kennen zu lernen. Die Selbstevaluation stellt ein wichtiges Mittel dar, die eigene Arbeit zu reflektieren und bietet außerdem eine Bandbreite von verschiedenen Möglichkeiten, durch die auch die KlientInnen Rückmeldung über den Beratungsprozess geben können. Die Erstellung der Kriterien für die Evaluation ist der erste Schritt, den wir mit den Teilnehmerinnen im ersten Lehrgang erarbeiteten. Danach sollten zu jedem Kriterium verschiedene Aspekte gefunden werden, die anzeigen, ob das jeweilige Kriterium erfüllt bzw. nicht erfüllt wurde. Für die Konzeption des zweiten Durchgangs entschieden wir uns jedoch, die Vermittlung von Kenntnissen über Selbstevaluation der Beratungstätigkeit zu streichen. Die Erarbeitung einer Selbstevaluation und den zugehörigen Kriterien erfordert eine genaue und zeitintensive Auseinandersetzung mit dem Thema, die ein Team vor eine Herausforderung stellt. Im Rahmen des Lehrgangs erachteten wir es daher als vordringlicher, den Teilnehmerin-

nen Kenntnisse über die Beratungsarbeit an sich zu vermitteln, da diese Grundlagen in vielen Fällen noch fehlten. Die Methode der Selbstevaluation können wir bereits bestehenden Beratungsteams jedoch sehr empfehlen, weil sie einen Raum für Reflexion, Offen-

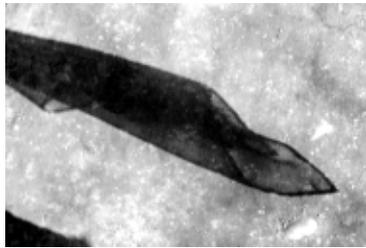


heit und Kommunikation bietet. In den Lehrgängen hatten wir jedoch nicht genug Raum und Zeit zur Verfügung, um dieses Thema gründlich zu erarbeiten.

Rassismus/Anti-Rassismus thematisieren: Ein weiteres Novum stellte schließlich die intensive Thematisierung von Rassismus und antirassistischen Strategien im zweiten Lehrgang dar. Im ersten Lehrgang hatten wir uns v.a. auf konkrete Methoden in der Bildungsberatung konzentriert, konnten aber bei bereits in der Beratung tätigen Frauen feststellen, dass eine Reflexion ihres alltäglichen Umgangs mit MigrantInnen notwendig zu sein schien.

Dieses Bedürfnis unterschied sich innerhalb der Gruppe sehr stark, da vor allem Mehrheitsösterreicherinnen eine Weiterbildung in Anti-Rassismus wünschten, während viele Frauen mit Migrationshintergrund eher Informationen über Berufsbild und Fertigkeiten einer Bildungsberaterin bevorzugten bzw. über eigene rassistische Erfahrungen sprechen wollten. Deswegen kam es innerhalb der Gruppe immer wieder zu Spannungen. Für die Trainerinnen hatten die Bedürfnisse der Migrantinnen als primäre Zielgruppe immer Prio-

rität. Es wurden daher antirassistische Strategien erarbeitet, die Mehrheitsösterreicherinnen und Migrantinnen gleichermaßen einbezogen, indem im Raum herrschende gesellschaftliche Ungleichheiten offen angesprochen und bearbeitet wurden. Je nach gesell-



schaftlicher Position sind der Umgang und die Erfordernisse in Bezug auf antirassistische Strategien dementsprechend unterschiedlich.

(Selbst-)Evaluation des Lehrgangs

Da der Lehrgang als Pilotprojekt konzipiert war, das erst durch die Einbeziehung der Wünsche und Einschätzungen der Teilnehmerinnen zu seiner nun vorgestellten Form fand, sollte die Evaluation dieses Lehrgangs ein niederschwelliges Instrument bieten, das die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen in Bezug auf diesen Lehrgang erfasst und durch die Förderung von Feedback sowie Kritik zu den vorgestellten Inhalten die Einbindung der Teilnehmerinnen bei der Konzeption des Curriculums gewährleistet.

Die diesen Anforderungen am besten entsprechende Methode war eine Kombination von Selbstevaluation (SE) und Interner Evaluation (IE). SE gewährleistete die Planung, Untersuchung und Bewertung des eigenen Handelns, was in Bezug auf den Gegenstand der Evaluation eine kritische Auseinandersetzung mit den Inhalten und der Struktur des Lehrgangs ermöglichte. IE als Untersuchung und Bewertung des eigenen Han-

delns durch eine andere Person entsprach den Anforderungen, einen kritischen Blick auf das eigene Tun als TrainerIn zu werfen, da reine SE das Risiko "blinder Flecken" beinhaltet.

Die Evaluation wurde im ersten Lehrgang durch Beob-



achtung (Kriterien: Methoden und Motivation der Teilnehmerinnen im Kurs) von Seiten der Multiplikatorin sowie durch mündliche und schriftliche Feedbackrunden am Ende jeden Tages gewährleistet.

Im zweiten Lehrgang veränderten wir die Fragen für das mündliche Feedback, indem wir die Frage nach den Trainerinnen etwas subtiler formulierten ("Wie war die Art der Präsentation?" statt "Wie geht es dir mit den Trainerinnen?"), weil wir beobachtet hatten, dass Kritik an den Trainerinnen nicht so leicht und offen ausgesprochen wurde. Den zweiten Lehrgang beendeten wir ebenfalls mit einem mündlichen Feedback, das sich auf Gelerntes und noch zu Vertiefendes im Beruf und darüber hinaus bezog.

Die Ergebnisse der Feedbackrunden wurden vor der Adaptation des zweiten Lehrgangs mit einer externen, jedoch mit dem Gesamtprojekt und seinen Zielen vertrauten Person ausgewertet, um die Reflexion auf Metaebene zu gewährleisten.

Unter dem folgenden Abschnitt "Arbeitsschritte einer antirassistischen Selbstevaluation" ist ein Vorschlag zur Vorbereitung und Durchführung einer Evaluation angeführt:

Arbeitsschritte einer antirassistischen Selbstevaluation

Evaluation ist die systematische Beschreibung und Bewertung von Gegenständen der sozialen Wirklichkeit mit Hilfe bereits vorhandener oder gesammelter Daten. Je nach formulierter Zielsetzung kann der Prozess der Evaluation bezüglich der Gestaltung und der verwendeten Erhebungsmethoden stark variieren. Eine gute Einführung in die Thematik bieten die Artikel "Evaluation - Sinn, Bedeutung und Tun" und "Die Evaluation von Ras Migras", die in der Publikation "Bildungskontext Frauenmigration - Rahmencurriculum, Selbst-Evaluation und Politik" erschienen sind. Diese Publikation entstand im Rahmen der EP open up der ersten EQUAL-Antragsrunde und kann unter maiz@servus.at bestellt werden. Die unten vorgestellten Arbeitsschritte bieten eine "Gebrauchsanweisung" von der Erstellung des Evaluationsdesigns bis zur Durchführung und Auswertung derselben.

1) Festlegung der wichtigsten Beteiligten und Betroffenen - Wem nützt die SE?

- 2) Feststellung der Werte, Interessen, Erwartungen und Befürchtungen der Beteiligten
- 3) Formulierung der Grundsätze (Freiwilligkeit, ...)
- 4) Klärung von Zeit- und Finanzrahmen
- 5) Arbeitsteilung - Wer hat welche Kompetenzen?
- 6) Festlegung des Gegenstands der Evaluation: Was wollen wir uns ansehen?
- 7) Festlegung des Globalziels: Welchen positiven Zustand wünschen wir uns in der Zukunft?
- 8) Festlegung von Teilzielen und Indikatoren: Zu welchem Aspekt des Globalziels wollen wir bessere Informationen sammeln?
- 9) Formulierung von Teilzielen: Wie sieht der Zustand aus, den wir erreichen wollen?
- 10) Finden von Indikatoren: Indikatoren sind beobachtbar und messbar
 - Sie erfassen einen wichtigen Aspekt des Teilziels
 - Sie legen fest, woran erkannt werden kann, ob der Zustand erreicht wurde

Beispiel: Globalziel: Gute Didaktik und Methodik
Gegenstand der Evaluation: Durchführung des Kurses

Teilziele	Indikatoren	Angemessene Methode der Datenerhebung
Die Durchführung des Kurses ist didaktisch - methodisch angemessen bzgl.:		
1. Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die TR geben den TN genug Zeit und Raum um den Kurs mittels Beiträgen aktiv mitzugestalten. ➤ Die Möglichkeit der Partizipation der TN ist Voraussetzung für die Auswahl der meisten Aktivitäten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluationsbogen • Partnerinneninterview
2. Orientierung an praktischen Bedürfnissen der TN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Aktivitäten werden von den TN mitgeprägt. ➤ Viele TN schätzen das Bearbeitete als nützlich für ihren Alltag ein 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluationsbogen • Partnerinneninterview

11) Auswahl der Methoden

Wie werden die Informationen über die Indikatoren gesammelt?

(Fragebogen, Feedbackrunden, Beobachtung, Stimmungsbarometer, ...)

12) Anwendung der Methoden

Fragen: Ist es wichtig, auch eine anonyme Form der Aussage zu haben?

13) Auswertung der Daten und Diskussion über Schlussfolgerungen:

Schritte der Auswertung:

a) Prüfen der Fragen (Ziele der SE).

Welche Informationen liefern welche Daten?

b) Anhand der Teilziele Material auswerten und Ergebnisse zusammenfassen:

✓ Welche Antworten wurden gefunden?

✓ Was sagen sie aus?

✓ Waren die Indikatoren brauchbar?

Geben die gesammelten Daten Auskunft über die Erreichung der formulierten Teilziele?

Gibt es Auffälliges im Material, das durch Fragestellung nicht erfasst wurde?

14) Verwendung der Ergebnisse:

- Vorstellen der Ergebnisse und Diskussion mit Beteiligten: BeraterInnen, KlientInnen...
- Falls nötig neue Teilziele und Indikatoren entwickeln
- Falls nötig Zeit-, Finanzrahmen und Beteiligte neu diskutieren

15) Interpretation und Umsetzung der Ergebnisse in der Beratung

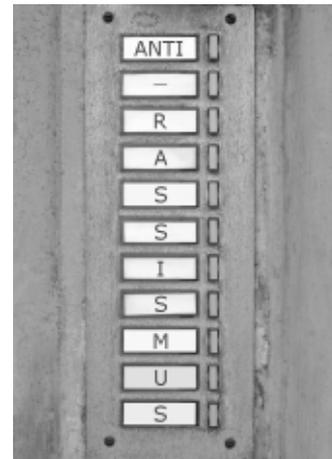
immer: Dokumentation aller verwendeten Materialien (Design der SE, gesammelte Daten und Auswertung)!



Praxisbegleitende Maßnahmen: Praktika

Den bereits in der Beratung tätigen Teilnehmerinnen wurden im Zuge des Lehrgangs Coachingangebote zu schwierigen Fällen in der Bildungsberatung gemacht. Sie konnten Beispiele aus ihrer Praxis einbringen und hatten die Möglichkeit, in der Gruppe mit Hilfe der Trainerinnen Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Für die Frauen, die noch keiner Beratungstätigkeit nachgingen, wurden Praktika im Bildungs- und Sozialberatungsbereich angeboten. Sie konnten dort jeweils einen Tag lang eine Beraterin bei der Arbeit unterstützen, mit KlientInnen Gespräche führen und Einblick in die Informationsmöglichkeiten bekommen. Die Erfahrungen aus dem Praktikum wurden im nächsten Lehrgangsblock in Form einer kurzen Präsentation der Fallbeispiele eingebracht und ebenfalls in der Gruppe besprochen. Die Trainerinnen legten dabei Wert auf eine ressourcenorientierte Herangehensweise, zum Beispiel wurden im Vorfeld Organisationen und Betriebe aufgesucht, die den Praktikantinnen nach Beendigung ihrer Tätigkeit einen Qualifikationspass (siehe 2. Workshop, 3. Tag) ausstellten. Dazu musste das Praktikum von einer kompetenten Person begleitet werden, die in Absprache mit der Praktikantin die abschließende Evaluation der Kompetenzen verfasste. Diese Form der Kompetenzzertifizierung ist ein wichtiges Instrument für Arbeit suchende Personen, weil sie eine unbürokratische Möglichkeit darstellt, eine Bestätigung über vorhandene Fähigkeiten vorzulegen. Darüber hinaus sinken durch die positive Bestärkung nach Abschluss des Praktikums Unsicherheiten und Ängste, die nach langer Arbeitslosigkeit aufkommen können.



CURRICULUM des Lehrgangs "Politischer Antirassismus in der Bildungsberatung"

Der vorliegende Teil des Curriculums stellt die Vorlage für die praktische Umsetzung der Lehrinhalte dar. Die Programm-Abschnitte orientieren sich an den Zeiten, an denen die Lehrgänge durchgeführt wurden, nämlich vier Teilblöcke zu je zweieinhalb Tagen (jeweils von Donnerstag Nachmittag bis Samstag Abend). Es ist wichtig, auf ausgewogene Pausen zu achten, da das Programm das ganze Wochenende über streckenweise sehr intensiv werden kann. Ein paar Auflockerungsübungen zwischen den Einheiten haben sich als fördernd für die Aufmerksamkeit erwiesen.

Wir haben uns für Wochenend-Termine entschieden, damit der Lehrgang berufsbegleitend besucht werden kann. Außerdem ist es notwendig, für die gesamte Dauer des Lehrgangs kostenlose Kinderbetreuung anzubieten, da viele Frauen ansonsten nicht teilnehmen können.

Die unter der Sparte "Material" angegebenen Verweise beziehen sich vor allem auf das Verzeichnis der beiliegenden CD, die auch beim Verein maiz bestellt werden kann: rasmigras@maiz.at, maiz@servus.at

WS 1: Beratung

	Inhalt	Methode	Material
Tag 1 14:00-18:00	Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> - Ankommen, Vorstellen - Klärung der Erwartungen der TeilnehmerInnen an Lehrgang - Vorstellen der Organisation oder des Arbeitszusammenhangs, in der/dem der Lehrgang angeboten wird. 	
Tag 2 9:00-13:00	Brainstorming und Einführung: Was ist Bildungsberatung? Informationen über Angebote und Ausbildung, Ressourcen (kostenlose Angebote: AK, NGOs, Studienberatung; BFI und WIFI beraten nur für eigene Kurse). Formen von Beratung Kritische Auseinandersetzung mit der Funktion von Beratung im Neoliberalismus - siehe Literatur	Input und Diskussion Welche Rolle spielen Beratung, die Forderung nach Selbstverantwortung und Lebenslanges Lernen bei der Individualisierung gesellschaftlicher Verantwortung?	CD: Ordner Beratung Literatur: Beratung, in: Glossar der Gegenwart, Suhrkamp 2004
14:30-18:00	Studie <i>"Anforderungen an antirassistische Bildungsberatung - Bedarfsanalyse und Ressourcen"</i>	Vorstellen der Erkenntnisse der Studie + Diskussion	CD: Studie Bildungsberatung.pdf
Tag 3 10:00-13:00	Antirassistische Grundsätze in der Beratung und Gesprächsführung	Workshop mit externer Vortragenden Empfehlung: Luzenir Caixeta, Verein maiz oder Beraterin des Vereins Lefö, Wien	
14:30-18:00	Biographiearbeit	Vorstellung der Methode Erstellen der Bastelbiographien Grundsätze und Erklärung der Vorgangsweise bei der Präsentation der Bastelbiographien Nachbesprechung und Reflexion zu den Fragen: Lassen sich aus den Biographien gesellschaftliche Zusammenhänge herauslesen? Würde ich diese Methode in der BB anwenden?	CD: Bildungsbiographie.doc

WS 2: Rassismus und Reflexion eigener Vorurteile

	Inhalt	Methode	Material
Tag 1 14:00-18:00	Antirassismus	<ul style="list-style-type: none"> - Spiel "Auf die Plätze ..." von Zara - Input mit Diskussion - Spiel: Assoziationen zu "AusländerIn" und "Heimat" + Diskussion 	www.zara.or.at/materialien/gleiche-chancen/elearning/ CD: Antirassismus.doc
Tag 2 9:00-18:00	"Theater der Unterdrückten"	<ul style="list-style-type: none"> - Ankommen und kurze Einführung über Methode - Aufwärmspiele - Statuentheater: Mindmapping zu Rassismus, Statuen bauen - Entwicklung von Forum Theater Szenen 	Augusto Boal. Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler. Suhrkamp, Frankfurt/Main, 1979
Tag 3 10:00-13:00	Dequalifizierung	Vortrag zur Studie "Migration und sozialer Aufstieg" von August Gächter mit anschließender Diskussion	www.wik-ernetzungsbuero.at/wik/wik_images/August%20G%C3%A4chter.pdf
14:30-18:00	Qualifikationspass	Vorstellung des Qualifikationspasses und Erstellung eigener Beispiele. Diskussion, wie und in welchem Bereich Umsetzung möglich wäre? Welche Institutionen und Privatfirmen könnten als PartnerInnen agieren?	siehe auch: www.isop.at/eu_projekte/ikoef.htm CD: Muster des Qualifikationspass

WS 3: Gesetzliche Rahmenbedingungen; Einführung in Postkoloniale Theorie

	Inhalt	Methode	Material
Tag 1 14:00-18:00	Medienanalyse zu "Migration und Arbeitsmarkt"	Bearbeitung von Artikeln aus österreichischen Medien www.derStandard.at	
Tag 2 9:00-12:00	Fremdenrechtspaket 2005	Einführung in die Geschichte und Funktion des Fremdenrechtes Vortrag mit anschließender Bearbeitung von Fallbei- spielen	Literatur: Sebastian Schuhmacher, Fremdenrechtspaket 2005, Vorlesungsskriptum Schumacher; Peyrl 2006: Fremdenrecht für Öster- reich. (ÖGB) CD: Fremdenpaket05.ppt
13:30-18:00	Anerkennung ausländischer Abschlüsse	Workshop mit externen Vortragenden. Empfehlung: Nilüfer Sözer, Interkulturexpress	CD: Ordner Anerkennung
Tag 3 10:00-18:00	Grundlagen zu postkolonialer Theorie, Internationale Ar- beitsteilung und Sexismus	Workshop mit externen Vortragenden Empfehlung: María do Mar Castro Varela, Nikita Dhawan	

WS 4: Antirassistische Strategien in der Bildungsberatung

	Inhalt	Methode	Material
Tag 1 14:00-18:00	Weblinks für BeraterInnen	Die TN stellen recherchierte Links vor. Gemeinsames Sichten der Internetseiten und eigene Suche.	CD: weblinks
Tag 2 9:00-13:00	Kursbegleitende Praktika Berufsaussichten? -> Implacement	Supervision, Nachbesprechung, Fragen zu ausgewählten Praktika	
14:30-18:00	Gleichbehandlungsgesetz Utopia: Was fehlt noch, um gleichberechtigten Zugang zum AM und Bildungssystem zu erreichen?	Vortrag mit anschließender Diskussion über mögliche Anwendungsgebiete Entwicklung von Strategien, Projekt-, Kampagnenvorschläge, ... zu einem der folgenden Schwerpunktthemen: - Gleichbehandlungsgesetz - Lobbying und Vernetzung - Politisches Handeln im öffentlichen Raum	CD: Gleichbehandlung.ppt
Tag 3 10:00-18:00	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung antirassistischer Strategien in der Bildungsberatung - Feedback zu Lehrgang - Ausgabe der Zertifikate - Abschlussfeier 	Workshop mit externer Vortragenden (Araba Johnston-Arthur, Vlatka Frketic)	



Anleitung zur Gestaltung eines Lehrgangs zur antirassistischen Bildungsberatung mit Alibicharakter

Das Angebot eines Lehrgangs zur antirassistischen Bildungsberatung dient nicht zuletzt der Imagepflege von etablierten, "politisch korrekten" Institutionen. Die Gestaltung eines Lehrgangs, der sich zwar antirassistisch nennt, aber sowohl inhaltlich als auch methodisch davon weit entfernt ist und den Status quo reproduziert, wäre durchaus möglich. Als Paul Watzlawick die "Anleitung zum Unglücklichseins" schrieb, bestand sein Anliegen wohl kaum darin, Menschen unglücklich zu machen, sondern jene brauchbaren und verlässlichen Mechanismen des "Unglücklichseins" zu zeigen, die wir als SchöpferInnen unseres Lebens praktizieren, selbst wenn wir Plädoyers über Glück halten (vgl. Watzlawick 1988; 16ff.). Wenn wir wissen, welche Irrwege die verlockend naheliegenden sind, können wir nach Wegen suchen, die uns zum Ziel führen. Ganz in diesem Sinne wollen wir jene Mechanismen hervorheben, die zur Gestaltung eines sog. antirassistischen Lehrgangs mit Alibicharakter beitragen.

Anders herum gelesen, können diese Kriterien und Indikatoren in die (Selbst-)Evaluation der Maßnahme einfließen.

Wie soll man also vorgehen, um einen Lehrgang zur antirassistischen BB mit Alibicharakter zu gestalten? Welche brauchbaren und verlässlichen Mechanismen können herangezogen werden?

- Bei der Zusammensetzung des Teams und bei der Einladung von GastreferentInnen MehrheitsösterreicherInnen bevorzugen
- Wenn MigrantInnen bevorzugt werden, dann jene, die den (strukturellen) Rassismus nicht hinterfragen und als VerfechterInnen des Status quo auftreten.
- Migrationserfahrung mit Antirassismus gleichsetzen.
- Antirassistische Inhalte und Reflexionen ignorieren oder zu kurz kommen lassen.
- Rassismus als individuelles Problem begreifen, das durch die Aufarbeitung der eigenen Kindheitsgeschichte zu bewältigen ist und automatisch in Antirassismus mündet.
- Defizite einzelner Personen in den Vordergrund rücken, die Mehrsprachigkeit der MigrantInnen, ihre in einem Nicht-EU-Land absolvierten Ausbildungen, ihre Berufserfahrungen in anderen Ländern bagatellisieren.
- Den Opferdiskurs in den Mittelpunkt stellen, die Strategien der MigrantInnen gegen Ausgrenzung, ihren Protagonismus unsichtbar machen.

- Eigene Privilegien ausblenden und diese als individuelle Errungenschaften - ganz im Sinne des "Empowerments" darstellen.
- Strukturelle Ausgrenzung ignorieren. Wenn festgestellt, dafür Rechtfertigungen präsentieren und als Heilmittel individuelle Tugenden wie Fleiß, Selbstdisziplin, Selbstverantwortung etc. verordnen.
- Politische Sensibilisierung vernachlässigen, stattdessen Strategien der Problemverschiebung anwenden.
- Auf Hierarchien bestehen, auf Dialog verzichten.
- Rechte auf gleichen Zugang zu Ressourcen unter dem Begriff der Gastfreundschaft und Kulanz präsentieren.
- Restriktive Gesetze und andere strukturelle Barrieren als unantastbares Gut betrachten.
- Bei der Moderation darauf achten, dass kritische Äußerungen von MigrantInnen nicht die Oberhand gewinnen, Systemkritik als utopische Schwärmerei abtun.
- Bei Gruppendiskussionen die Deutschkenntnisse der MigrantInnen problematisieren/lassen, die Inhalte abwerten und zu ihrem Verstummen beitragen.
- MehrheitsösterreicherInnen vorwiegend in Bezug auf ihre Erfahrungen als Beraterinnen und MigrantInnen vorwiegend in Bezug auf ihre gescheiterten Versuche bei der Arbeitssuche ansprechen.
- Die Traumberufe der MigrantInnen als realitätsfremd darstellen und dahingehend korrigieren, dass sie sich für die niedrig entlohnten und ethnierten Sparten des Arbeitsmarktes interessieren.

- Bei der Zusammenarbeit mit Institutionen auf die Schaffung von Bedingungen egalitärer Kooperation verzichten, keine Equality Targets entwickeln.
- Methoden heranziehen, die Ethnozentrismus, Sexismus und Rassismus reproduzieren und die Selbstrepräsentation von MigrantInnen ignorieren.
- Konsensstiftende kulturelle Klischees benutzen und diese als interkulturelle Kompetenz darstellen.

Diese Empfehlungen liefern die brauchbarsten bzw. verlässlichsten Mechanismen zur Gestaltung eines sog. antirassistischen Lehrgangs mit Alibicharakter. Sie basieren zwar auf jahrelangen Erfahrungen und Beobachtungen unseres multi-ethnischen Teams, sie dürfen aber trotzdem "nicht als erschöpfende und vollständige Aufzählung betrachtet werden, sondern nur als Leitfaden oder Wegweiser, der es den begabteren unter meinen Lesern ermöglichen wird, ihren eigenen Stil zu entwickeln" (Watzlawick 1988; 16).





Regina M. Banda-Stein 2005:

Schwarze Deutsche Frauen im Kontext kolonialer Pflege Traditionen oder von der Alltäglichkeit der Vergangenheit. In: Maureen Maisha Eggers, Grada Kilomba, Peggy Piesche, Susan Arndt (Hg.), Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Mythen. Subjekte. Masken. Münster, S.189- 202.

Augusto Boal 1979 und 1989:

Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Augusto Boal 2006:

Der Regenbogen der Wünsche. Methoden aus Theater und Therapie. Schibri-Verlag, Uckerland.

Luzenir Caixeta 2004:

Haushalt, Caretaking, Grenzen. In: Ljubomir Bratic, Daniela Koweindl, Ula Schneider (Hg.), Allianzenbildung. Zwischen Kunst und Antirassismus: Annäherungen, Überschneidungen, Strategien, Reflexionen. Wien, S.30-34.

Luzenir Caixeta/maiz 2003:

Erlaubnis? Wir bitten nicht darum!

Feministische Migrantinnen von maiz reflektieren über ihre Erfahrungen und Perspektiven in Österreich. In: BUM (Hg.): Politischer Antirassismus. Erfahrungen und Perspektiven. Wien, S.30-32.

María do Mar Castro Varela 2002:

Liberty is a practice. Migrantinnen, Utopien und Widerstand. In: Ljubomir Bratic (Hg.), Landschaften der Tat. Vermessung, Transformation und Ambivalenzen des Antirassismus in Europa. St.Pölten, S.237-S.248.

María do Mar Castro Varela, Dimitria Clayton (Hg.) 2003:

Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung. Königstein im Taunus.

Umut Ereli 2003:

Soziales Kapital und Migration: Die Kraft der Schwachen? Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Königstein im Taunus.

Philomena Essed 1991:

Antirassistische Erziehung. Grundlagen und Überlegungen für eine anti-rassistische Erziehungstheorie. Felsberg.

Philomena Essed 1992:

Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden. In: Rassismus und Migration in Europa. Beiträge des Kongresses "Migration und Rassismus in Europa" Hamburg, 26. bis 30 September 1990, S.373-387.

Philomena Essed 1994:

Wahrnehmungen und Erfahrungen von Geschlecht und Rassismus in Europa. In: Marion Kraft,

Rukshana Shamim Ashraf-Khan (Hg.),
Schwarze Frauen der Welt. Europa und Migration.
Berlin, S.19-28.

**FeMigra (Feministische Migrantinnen,
Frankfurt) 1994:** Wir, die Seiltänzerinnen,
Politische Strategien von Migrantinnen gegen
Ethnisierung und Assimilation. In: Cornelia Eich-
horn/Sabine Grimm (Hg.), Gender Killer. Texte zu
Feminismus und Politik. Berlin, S.49-63.

Paul Feyerabend 1984:
Sind die Wissenschaften Forschungsinstitutionen
oder politische Parteien? In: Ders.: Wissenschaft
als Kunst. Frankfurt am Main, S.145-169

Uwe Flick (Hg.) 1991:
Handbuch qualitative Sozialforschung, München.

Paulo Freire 1983:
Erziehung als Praxis der Freiheit.
Beispiele zur Pädagogik der Unterdrückten.
Reinbek bei Hamburg.

Paulo Freire 1984 (1973):
Pädagogik der Unterdrückten.
Bildung als Praxis der Freiheit. Reinbek bei Hamburg.

Encarnacion Gutiérrez Rodríguez 1996:
Migrantinnenpolitik jenseits des Differenz- und
Identitätsdiskurses. Beiträge zur feministischen
Theorie und Praxis. Köln.

Encarnación Gutiérrez Rodríguez 2003:
Soziale Ungleichheit, Subjektivität und Arbeit.
Zur Dreiecksbeziehung von Migration, Geschlecht
und Gouvernementalität. Münster.

Kien Nghi Ha 1999:
Ethnizität und Migration. Münster.

Stuart Hall 1989:
Rassismus als ideologischer Diskurs.
In: Das Argument 178. S.913-921.

Frigga Haug 1990:
Erinnerungsarbeit. Argument Verlag.

**Barbara Heimannsberg / Christoph J. Schmidt-
Lellek 2000:** Interkulturelle Beratung und
Mediation - Konzepte, Erfahrungen und Perspektiven.

bell hooks 1982: Ain't I a woman. Black Women
and Feminism. London.

**Tove Skutnabb-Kangas / Robert Phillipson
1992:** Linguizismus: Kontrolle durch Sprache.
In: Rassismus und Migration in Europa. Beiträge
des Kongresses "Migration und Rassismus in Europa"
Hamburg, 26. bis 30 September 1990, S.204-215.

Horst O. Mayer 2002:
Interviews und schriftliche Befragung: Entwicklung,
Durchführung und Auswertung. München - Wien.

Philipp Mayring 1996:
Einführung in die qualitative Sozialforschung,
Weinheim.

Heinz Moser 1997:
Instrumentenkoffer für den Praxisforscher,
Freiburg im Breisgau.

Paul Mecheril (Hg.) 1997:
Psychologie und Rassismus. Reinbek bei Hamburg.

Ishraga Mustafa Hamid 2006:

Auf dem Weg zur Befreiung? Empowerment-Prozesse schwarzer Frauen afrikanischer Herkunft in Wien. Dissertation Universität Wien.

Gamze Ongan 2003: Phantasma Migrantin.

In: BUM (Hg.): Politischer Antirassismus. Erfahrungen und Perspektiven. Wien, Mai 2003, S.27-29.

Marianne Pieper, Encarnación Gutiérrez Rodríguez (Hg.) 2003:

Gouvernementalität - Ein sozialwissenschaftliches Konzept in Anschluss an Foucault, Frankfurt/Main.

Maureen Raburu 1999:

Antirassistische Mädchenarbeit - Sensibilisierungsarbeit bezogen auf Rassismus mit Mädchen und jungen Frauen. Autonomes Mädchenhaus Kiel (Hg.). Kiel.

Doris Reiter 2003:

Migrantinnen am österreichischen Arbeitsmarkt - Chancen und Schwierigkeiten. Ein Handlungsfeld der Sozialarbeit, Diplomarbeit an der SozAk. des Landes OÖ.

Rubia Salgado und Luzenir Caixeta 2002:

Ein Zwischen-Ort der politischen Artikulation von Migrantinnen. In: Ljubomir Bratic (Hg.), Landschaften der Tat. Vermessung, Transformation und Ambivalenzen des Antirassismus in Europa. St. Pölten, S.187-198.

Marianne Schmidt-Grunert (Hg.) 1999:

Sozialforschung konkret, Freiburg.

Sebastian Schumacher und Johannes Peyrl 2006: Fremdenrecht (f. Österreich) Ogb, Wien.**Erika Steinert, Gisela Thiele (Hg.) 2000:**

Sozialforschung für Studium und Praxis, Köln/Wien.

Hito Steyerl, Encarnación Gutiérrez Rodríguez (Hg.) 2003:

Spricht die Subalterne deutsch? - Migration und postkoloniale Kritik, Münster.

Immanuel Wallerstein 1990:

Soziale Konflikte in den unabhängigen Staaten Schwarzafrikas. Untersuchung zu den Begriffen von "Rasse" und "Statusgruppe".

In: Ders./Etienne Balibar; Rasse Klasse Nation, Ambivalente Identitäten, Hamburg-Berlin, S.227-246.

Paul Watzlawick 1989:

Anleitung zum Unglücklichsein. München-Zürich.

Andreas Witzel 1982:

Verfahren qualitativer Sozialforschung, Frankfurt/New York.

Internet

August Gächter, Immigration, Employment, and Deskillling of Immigrants:

www.zsi.at/de/team/79.html (15.03.2007)

www.berufsbildungsbericht.info/_htdocs/bbb2001/beruf_teil2_679.php (12.02.2007)

www.frauenstiftung.at/ (23.03.2007)

www.wik-vernetzungsbuero.at/wik/wik_images/August%20G%C3%A4chter.pdf (06.04.2007)

www.zara.or.at/materialien/gleiche-chancen/elearning/ (12.02.2007)

