



# Integrationsleitbild

## der Stadt Krems

### mit Maßnahmenplan

Krems, 12. November 2003

Erstellt im Rahmen der EU-Equal-Entwicklungspartnerschaft „Verschiedene Herkunft – gemeinsame Zukunft“ (finanziert durch BMWA und EU) unter Koordination der NÖ Landesakademie.

Projektleitung:  
Interkulturelles Zentrum, Wien  
DSA Maria Zwicklhuber  
Dr. Azem Olcay

Wissenschaftliche Begleitung:  
Institut für Konfliktforschung, Wien  
Mag. Karin Bischof

# INTEGRATIONSLEITBILD MIT MAßNAHMENPLAN DER STADT KREMS

## INHALT

I. VORWORT	3
II. EINLEITUNG	4
III. EMPIRISCHER TEIL	6
1. INSTRUMENTE UND METHODE DER ERHEBUNG IN KREMS	6
2. ERGEBNISSE DER ERHEBUNG	6
2.1. Demografische Struktur	6
2.2. Sozioökonomische Faktoren	7
2.3. Kulturelle Faktoren und gesellschaftlichen Teilhabe	9
2.4. Rechtliche Faktoren	9
3. ZUSAMMENFASSUNG	10
IV. INTEGRATIONSVERSTÄNDNIS	11
1. Integration als Gleichstellungspolitik	11
2. Integration betrifft alle Bereiche der Gemeindepolitik	11
3. Integration als vorbeugende Politik, die Potentiale fördert	11
4. Integration als wechselseitiges Geben und Nehmen	12
5. Integration als achtsamer Umgang mit Vielfalt und Unterschieden	12
V. HANDLUNGSFELDER	13
1. Politik und Verwaltung	13
2. Öffentlichkeitsarbeit	15
3. Bildung	15
4. Kultur, Begegnung und Kommunikation	17
5. Gesundheit und Soziales	18
6. Wohnen und Wohnviertel	18
7. Arbeitswelt	20
VI. UMSETZUNG	21

# I. VORWORT

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kinder und Jugendliche!

Im Rahmen der EU-Equal Entwicklungspartnerschaft „Verschiedene Herkunft – gemeinsame Zukunft“ hat die Stadt Krems das vorliegende Integrationsleitbild erarbeitet. In der Gemeinderatssitzung vom 12.11.03 wurde das Integrationsleitbild von allen Parteien unterstützt und beschlossen.

Die Stadt Krems setzte schon seit Beginn der 90iger Jahre interkulturelle Akzente – besonders im Kindergartenbereich und in der Jugendarbeit. Mit dem Beschluss des Integrationsleitbild wird ein weiterer Meilenstein in der Integrationspolitik gesetzt:

- Es wird damit die Entwicklung hin zu einer multikulturellen, von Vielfalt geprägten Gesellschaft allgemein aufgegriffen und anerkannt.
- Es drückt ein klares Verständnis von Integration aus, welches auf Gleichstellung, Wertschätzung, präventiver ressourcenorientierter Politik abzielt.
- Es setzt Akzente in Richtung einer Verbesserung des interkulturellen Zusammenlebens innerhalb der Bevölkerung.
- Es markiert eine Leitlinie für die Integrationspolitik der Stadt Krems in den nächsten Jahren.

Auch der Erarbeitungsprozess des Leitbildes ist hervorzuheben. Das Leitbild wurde in einem breiten, überparteilichen Bürgerbeteiligungsprozess erarbeitet, an welchem mehr als 100 Personen aus Politik, Gemeindeverwaltung, Krankenhaus, Sozialpartner, sozialen Einrichtungen und Vereinen sowie Interessierten der in- und ausländischen Bevölkerung involviert waren. All jenen die daran mitgearbeitet haben, möchte ich besonders herzlich für ihr Engagement und ihre Ideen danken.

Die Unterstützung und Erweiterung der interkulturellen und integrativen Dimension in der Stadt Krems sollen uns in eine neue Zukunft des erweiterten europäischen Rahmens führen.

Für die interkulturelle und integrative Zusammenarbeit wünsche ich Glück auf!

Ihre

Inge Rinke  
Vizebürgermeisterin der Stadt Krems

## II. EINLEITUNG

Mit einem Stadtsenatsbeschluss vom 27.2.2002 und unter Federführung und politischer Verantwortung von **Vizebürgermeisterin Inge RINKE** hat die Gemeinde Krems die Entscheidung getroffen, im Rahmen der EU-Equal-Entwicklungspartnerschaft „Verschiedene Herkunft – gemeinsame Zukunft“ (unter Koordination der NÖ-Landesakademie) an der Verwirklichung eines umfassenden kommunalen Integrationskonzeptes mitzuarbeiten.

Insgesamt umfasst das Projekt vier inhaltliche Schwerpunkte:

- Modul 1: Anstellung einer Interkulturellen Mitarbeiterin im Kindergarten
- Modul 2: Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für diverse Zielgruppen in der Gemeinde
- Modul 3: Entwicklung und Umsetzung eines Gemeindeleitbildes „Integration/Interkulturelles Zusammenleben“
- Modul 4: Wissenschaftliche Begleitforschung

Als Ziel dieses Gesamtprojektes wurden folgende Punkte festgelegt:

- einen umfassenden und nachhaltigen Prozess zu initiieren, um interkulturelles Zusammenleben in der Gemeinde zu fördern;
- Integrationspolitik als Gleichstellungspolitik sowie als bereichsübergreifende Materie der Gemeindepolitik, die alle Bereiche der Kommunalpolitik umfassen soll, zu etablieren;
- die einheimische und zugewanderte Bevölkerung gleichermaßen mit einzubeziehen und Möglichkeiten für eine aktive Beteiligung in allen Phasen des Projektes zu schaffen;
- für die Zukunft Strukturen zu schaffen, die eine Partizipation und Teilhabe am kommunalen Leben und an kommunalen Entscheidungsprozessen auch für die zugewanderte ausländische Bevölkerung ermöglicht.

### Leitbild

Das vorliegende Leitbild stellt einen wichtigen Bestandteil in der Verwirklichung des Projektes dar.

In einem einjährigen intensiven Diskussionsprozess wurde ein Integrationskonzept ausgearbeitet, welches drei Elemente enthält:

- Integrationsverständnis
- generelle Leitziele
- Handlungsansätze in Form von vorgeschlagenen Maßnahmen

In die Erarbeitung des Leitbildes waren mehr als 100 Personen aktiv involviert – VertreterInnen politischer Parteien, Verantwortliche der Gemeindeverwaltung, der Sozialpartner, sozialer Einrichtungen und Vereinen, NGOs sowie Interessierte der in- und ausländischen Bevölkerung.

In einer ersten Sensibilisierungsphase wurde die Situation in Krems erhoben und besprochen, sowie ein zukünftiges Integrationsverständnis erarbeitet. Anschließend wurden die Problemfelder in thematischen Arbeitsgruppen unter Einbeziehung von ExpertInnen genauer analysiert und Vorschläge für Maßnahmen diskutiert. Die erarbeiteten Vorschläge der Arbeitsgruppen bildeten die Basis für das hier vorliegende Gesamtkonzept, welches durch eine leitende Gruppe („Steuergruppe“) zu einem einheitlichen Leitbild zusammengefügt wurde.

Das Leitbild stellt einen „Identitätsausweis“ der Stadt Krems für die zukünftige Integrationspolitik dar und markiert die Leitlinien für einen Umsetzungsprozess in den nächsten Jahren.

## **Das Leitbild baut auf vorhandenen Integrationsleistungen auf**

Krems leistet schon seit Beginn der 90er Jahre im Kindergartenbereich interkulturelle Vorarbeit, auf die nun aufgebaut werden kann. Wichtige interkulturelle Arbeit wurde auch schon im Bereich der Jugendarbeit (z.B. Pulverturm, mobile Jugendarbeit Streetwork Krems) geleistet. Zudem ist die Vergabe von Gemeinde- und Genossenschaftswohnungen nicht an die österreichische Staatsbürgerschaft gebunden.

Diese integrativen Ansätze sind eine wichtige Ressource für eine Weiterführung der kommunalen Arbeit zu einem umfassenden, gesamtstädtischen, alle Bereiche umfassenden Integrationskonzept, welches dieses Leitbild zum Ziel hat.

## **Wissenschaftliche Begleitforschung**

Das Institut für Konfliktforschung (IKF/Wien) hat die Leitbildentwicklung mittels teilnehmender Beobachtung wissenschaftlich begleitet und wird dies auch in der Umsetzungsphase tun.

Weiters wurde vom IKF eine Erhebung von Strukturdaten durchgeführt, um ein möglichst genaues Bild über den Status quo zu ermitteln. Darüber hinaus wird auch eine Evaluierung der gesetzten Maßnahmen und deren Umsetzung in den verschiedenen Bereichen durchgeführt.

## **Externe Leitung der Leitbildentwicklung**

Die Leitbildentwicklung wurde extern durch das Interkulturelle Zentrum (IZ, Wien) begleitet und moderiert.

Dabei wurde in der Ausarbeitung des Leitbildes in Zusammenarbeit mit allen daran Beteiligten versucht, Balance zwischen visionärer Orientierung und politischer bzw. finanzieller Realisierbarkeit zu halten.

Im Rahmen der Laufzeit des Equal-Projektes in der Verwirklichung des Leitbildes (bis Mitte 2005) wird das Interkulturelle Zentrum auch die Umsetzung des Leitbildes begleiten und unterstützen.

# III. EMPIRISCHER TEIL

## 1. INSTRUMENTE UND METHODE DER ERHEBUNG IN KREMS

Ziel der Erhebung war es, ein möglichst genaues Bild des Status quo in der Gemeinde zu ermitteln, um damit eventuell bestehende Benachteiligungen und/oder bereits bestehende gleichberechtigte Teilhabe von Einheimischen und Zugewanderten sichtbar zu machen<sup>\*</sup>. Weiters sollten die erhobenen Daten als Grundlage für die Ausarbeitung der verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der Integration dienen. Von Jänner bis Juli 2003 wurden daher für die Gemeinde Krems Daten über die (nationale) Zusammensetzung der Kremser Bevölkerung, zum Arbeits- und Wohnungsmarkt, zur Gesundheit und (Aus)Bildungssituation, zu kulturellen Aktivitäten und zur rechtlichen Situation erhoben. Ausgangspunkt waren dabei so genannte Integrationsindikatoren, die vom Institut für Konfliktforschung bereits in vorangegangenen Studien ausgearbeitet wurden. Diese umfassen vier Dimensionen: die sozioökonomische, die kulturelle, die politische/partizipative und die rechtliche Dimension.

Der Schwerpunkt der Erhebungen liegt bei den sozioökonomischen Faktoren, die im Wesentlichen die Bereiche Arbeit, (Aus)Bildung und Wohnen umfassen. Einerseits sind diese Bereiche als wesentliche Grundlage für gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe zu betrachten, andererseits liegen für diese noch am ehesten Daten vor. Ein Großteil der Daten wurde von der Stadt Krems erhoben und zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden Sonderauswertungen der Statistik Austria sowie des AMS herangezogen.

Weiters wurden sechs Interviews mit einheimischen und zugewanderten Personen aus Schlüsselbereichen der Gemeinde (Einheimische und Zugewanderte) geführt, um das Bild der Gemeinde punktuell zu vertiefen.

## 2. ERGEBNISSE DER ERHEBUNG\*\*

### 2.1. Demografische Struktur

Der Anteil der AusländerInnen an der Kremser Wohnbevölkerung ist im Steigen begriffen: Im Jahr 2002 waren 6,9 Prozent der Kremser Wohnbevölkerung ausländische Staatsangehörige, 1997 waren es 4,2 Prozent. Das sind in absoluten Zahlen 1.412 von insgesamt 23.244 EinwohnerInnen mit Hauptwohnsitz in Krems. Dieser Prozentsatz liegt leicht über dem Niederösterreich-Schnitt von 6,1 Prozent und unter dem Österreich-Schnitt von 8,9 Prozent. Im Jahr 2002 waren Menschen aus 70 Nationen in Krems wohnhaft. Unterteilt in Gruppen ergibt sich folgendes Bild: 0,8 Prozent waren Angehörige anderer EU-Staaten und 6,1 Prozent so genannte Drittstaatenangehörige. Von diesen waren wiederum MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien am stärksten repräsentiert: 57,8 Prozent der Nicht-EU-Angehörigen sind aus einem der Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien nach Krems gekommen, die Mehrzahl von ihnen aus dem heutigen Bosnien. Die zweitgrößte Gruppe ist mit 10,9 Prozent die rumänische und die drittgrößte stellen schließlich mit 6,7 Prozent StaatsbürgerInnen der Türkei. Der weibliche Anteil der ausländischen Bevölkerung ist insgesamt im Steigen begriffen

---

\* In den folgenden Ausführungen ist immer wieder von zwei unterschiedlichen Kategorien die Rede, einerseits von In- bzw. AusländerInnen, was auf den rechtlichen Status der Personen verweist, andererseits von Einheimischen bzw. Zugewanderten. Letztere sind Personen mit Migrationshintergrund – unabhängig davon, ob sie bereits österreichische Staatsangehörige sind oder nicht. Leider ist es aufgrund der Beschaffenheit der Daten nur teilweise möglich, die bereits eingebürgerten Personen mit Migrationshintergrund mit zu erheben.

\*\* Sofern die Ergebnisse für das Jahr 2002 bzw. 1997 angegeben sind, beziehen sich diese auf den 31. 7. des genannten Jahres.

und betrug im Jahr 2002 im Schnitt – mit beträchtlichen Abweichungen nach Herkunftsländern – 49,8 Prozent.

Die genannten Anteile beziehen sich allesamt nur auf ausländische Staatsangehörige. Mit Sicherheit ist aber die Gesamtzahl von Personen mit Migrationshintergrund – dazu gehören auch Zugewanderte erster oder zweiter Generation, die bereits die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben – um vieles höher. Verlässliche Aussagen über den Anteil der Eingebürgerten sind aufgrund der Datenlage leider nicht möglich. Für Österreich wird dieser mit 6,5 bis 7,5 Prozent beziffert. Umgelegt auf Krems würden hier zwischen 1.510 und 1.740 Eingebürgerte leben. Das ergäbe für die Kremser Wohnbevölkerung einen Anteil der Personen mit Migrationshintergrund von insgesamt zirka 14 Prozent. Jedoch lagen die Einbürgerungsraten der letzten 20 Jahre in Niederösterreich unter dem Österreich-Schnitt. In Krems ist die Anzahl der Staatsbürgerschaftsverleihungen zwischen 1997 und 2002 beträchtlich gesunken: Wurden im Jahr 1997 89 ausländische Staatsangehörige eingebürgert, so waren es 2002 nur 63.

## **2.2. Sozioökonomische Faktoren**

### **2.2.1. Bildung (Kindergarten und Schule)**

Das Angebot an Kindergärten in Krems wird von ausländischen Eltern in hohem Ausmaß in Anspruch genommen. Das ermöglicht den Kindern einen frühen ersten Kontakt mit der Aufnahmegesellschaft bzw. den einheimischen Kindern und fördert die Integration. Ein Großteil der Kinder, gut zwei Drittel, hat die Staatsbürgerschaft eines Nachfolgestaates des ehemaligen Jugoslawien (hier meist die bosnische) oder der Türkei, insgesamt ist aber die Zusammensetzung relativ vielfältig. Dieser Herausforderung ist man in Krems schon vor einiger Zeit begegnet, indem bereits Anfang der 90er Jahre Stützkräfte bzw. Interkulturelle MitarbeiterInnen herangezogen wurden, um die Qualität der Betreuung auch für Kinder mit nicht deutscher Muttersprache zu gewährleisten. Auf diesem Gebiet wurde bereits viel Vorarbeit geleistet. Bedarf besteht teilweise noch bei der Abdeckung bestimmter Muttersprachen, zum Beispiel Rumänisch und Albanisch.

Als Bezirkshauptstadt ist Krems ein schulisches Zentrum auch für die umliegenden Regionen: 6.905 SchülerInnen aller Altersstufen besuchten im Schuljahr 2001/2002 eine Schule in Krems. Ein genauer Blick auf die Verteilung der Kinder und Jugendlichen unterschiedlicher Staatsbürgerschaft auf die diversen Schultypen zeigt, dass die Bildungskarrieren der SchülerInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft wesentlich anders verlaufen als diejenigen ihrer österreichischen KollegInnen. Mit steigendem Bildungsniveau sinkt nämlich der Anteil der ausländischen SchülerInnen deutlich: Liegt deren Anteil in der Volks- und Hauptschule sowie im Polytechnikum zwischen 9 und 10 Prozent, so sinkt er in Berufsbildenden Mittleren Schulen auf 7,7 Prozent und schließlich in den Höheren Berufsbildenden Schulen und in der AHS auf 3,6 Prozent bzw. 2,5 Prozent. Umgekehrt besuchen überproportional viele SchülerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft Schulen mit niedrigem Bildungsniveau: Von den insgesamt 57 SchülerInnen der Sonderschule weist die Schulstatistik der Statistik Austria elf ausländische Staatsangehörige aus, vier davon türkischer Herkunft – das sind knapp 20 Prozent. Der Anteil ist somit etwa doppelt so hoch wie jener in Volks- und Hauptschulen. Zwischen in- und ausländischen Mädchen bzw. Burschen besteht hinsichtlich der Wahl des Typus' weiterführender Schulen kaum ein Unterschied.

Ohne den vielschichtigen Ursachenkomplex ausleuchten zu können, der zu den unterschiedlichen Bildungsverläufen führt, hat die Erhebung aber folgende Hinweise geliefert: Kinder und Jugendliche mit nicht-deutscher Muttersprache sind hinsichtlich der Lernförderung benachteiligt. Gründe dafür sind unter anderem, dass einerseits viele Eltern ihren Kindern aufgrund eingeschränkter Sprachkenntnisse oder geringer Bildung wenig Unterstützung bieten können und dass andererseits die Schule den Bedingungen der Mehrsprachigkeit nicht in entsprechender Weise Rechnung trägt. Defizite wurden auch im Bereich des muttersprachlichen Unterrichts in den Schulen sichtbar.

### 2.2.2. Arbeitsmarkt

#### **Öffentlicher Dienst:**

Insgesamt ist der Anteil der MigrantInnen im Gemeindedienst in Krems sehr niedrig. Nur 0,6 Prozent der im Gemeindedienst Beschäftigten (inklusive Krankenhaus) waren 2002 ausländische Staatsangehörige. Rechnet man auch die eingebürgerten MigrantInnen mit ein, so ergibt sich ein Prozentsatz von 2,4. Zieht man zum Vergleich den Anteil der ausländischen Staatsangehörigen an der Wohnbevölkerung heran (6,9 Prozent), so wird deutlich, dass Zugewanderte im öffentlichen Dienst der Gemeinde deutlich unterrepräsentiert sind.

Eine Aufgliederung nach einzelnen Bereichen des Gemeindedienstes ergibt folgendes Bild: Während der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei den Stadtwerken bei 5,5 Prozent liegt, sind es bei den Handwerklichen Betrieben nur 2,7 Prozent. In der Hoheitsverwaltung, die als Arbeitgeberin aus rechtlichen Gründen österreichischen und EU-Staatsangehörigen vorbehalten bleibt, sind 2,4 Prozent der Beschäftigten eingebürgerte MigrantInnen. Den geringsten Anteil weist allerdings das Krankenhaus auf: Nur 1,9 Prozent der Bediensteten im Krankenhaus sind Eingebürgerte oder ausländische Staatsangehörige.

#### **Arbeitsmarkt allgemein:**

Etwa zwei Drittel der bewilligungspflichtig Beschäftigten waren im Juli 2002 in den Branchen Fremdenverkehr, Bauwesen, Landwirtschaft, Textilien, Herstellung von Metallwaren sowie sonstige bzw. unternehmensbezogene Dienstleistungen beschäftigt (Quelle: AMS und HV der Sozialversicherungsträger 2002). Das sind jene Branchen, die in Österreich einen weit überdurchschnittlich hohen Beschäftigungsanteil von AusländerInnen aufweisen und – mit Ausnahme der Baubranche und in sehr eingeschränktem Maß der unternehmensbezogenen Dienstleistungen – zu den Niedriglohnbranchen zählen.

Deutschkurse, die vom AMS angeboten werden, sind rar. Da ausreichende Deutschkenntnisse aber oft Voraussetzung für Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sind, ist die berufliche Mobilität von MigrantInnen im Vergleich zu Einheimischen noch zusätzlich eingeschränkt.

Zudem sind ausländische ArbeitnehmerInnen mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko konfrontiert. Eine exakte Berechnung ist aufgrund der Datenlage zwar nicht möglich, ein Vergleich der Arbeitslosenquote der AusländerInnen in der Stadt Krems mit der Gesamtarbeitslosenquote für den Arbeitsmarktbezirk Krems zeigt aber eine deutliche Tendenz: Liegt die Arbeitslosenquote für den Arbeitsmarktbezirk Krems (InländerInnen und AusländerInnen) bei 5,2 Prozent, so beträgt sie für die in Krems wohnhaften ausländischen ArbeitnehmerInnen 7,4 Prozent. Es ist davon auszugehen, dass der Unterschied tatsächlich noch um einiges größer ist.

### 2.2.3. Wohnen

Eine Besonderheit der Kremser Wohnungspolitik ist, dass sie den Zugang zu Gemeindewohnungen nicht an die österreichische Staatsbürgerschaft knüpft. Gemeindewohnungen stehen somit der sozial benachteiligten in- und ausländischen Bevölkerung zur Verfügung. Der Großteil der Gemeindebauten liegt im Stadtteil Lerchenfeld.

Im Jahr 2002 waren 13,2 Prozent der Gemeindewohnungen an Personen mit Migrationshintergrund vermietet, die meisten von ihnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Auch Genossenschaftswohnungen, bei deren Vergabe die Stadt Krems ein wesentliches Mitspracherecht hat, wurden – zumindest im Jahr 2002 – in einem Ausmaß an Zugewanderte vermietet, das deren Anteil an der Gesamtbevölkerung entspricht: Von den im Jahr 2002 abgeschlossenen Mietverträgen gingen 7,4 Prozent an ausländische MieterInnen, darunter waren aber keine türkischen Staatsangehörigen.

Aufgrund der Rahmenbedingungen, insbesondere der Konzentration der sozial benachteiligten in- und ausländischen Bevölkerung, weist der an das Industrieviertel grenzende Stadtteil Lerchenfeld tendenziell eine höhere Häufigkeit sozialer Spannungen und Konflikte auf. Gleichzeitig bietet Lerchenfeld aufgrund der aktuellen städtischen Entwicklungspläne aber auch ein großes Entwicklungspotenzial.



#### 2.2.4. Gesundheit

Der Anteil der von der Gemeinde im Krankenhaus beschäftigten Zugewanderten liegt, wie bereits oben erwähnt, bei nur 1,9 Prozent. Von insgesamt 879 Beschäftigten sind 12 eingebürgerte MigrantInnen und 5 ausländische Staatsangehörige, davon 3 deutsche, eine bosnische und eine tschechische. Hingegen sind etwa 3,7 Prozent der im Krankenhaus aufgenommenen PatientInnen ausländische Staatsangehörige (erhoben für den Zeitraum 1.1. bis 30.9. 2003). 1,9 Prozent der in diesem Zeitraum aufgenommenen PatientInnen, das sind insgesamt 340 Personen, haben den Islam als Religionsbekenntnis angegeben.

Professionelle Dolmetschdienste werden im Krankenhaus nicht angeboten, für sechs von zehn Abteilungen wären diese aber – laut Angaben der StationsleiterInnen – wünschenswert. Am dringendsten benötigen die Stationen Gynäkologie und Geburtshilfe Dolmetschdienste. Aufklärungsbögen für einzelne Untersuchungen bzw. Operationen liegen aber in Türkisch und Serbokroatisch auf. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Gesundheits- und (psychologische) Beratungseinrichtungen, die mehrsprachige Dienste anbieten, in Krems kaum vorhanden sind. Gerade diese werden aber von MigrantInnen häufig gewünscht.

### **2.3. Kulturelle Faktoren und gesellschaftliche Teilhabe**

Sozialkontakte auf verschiedenen Ebenen – von Begegnungen im Alltag über Vereine und Organisationen im Freizeitbereich und kulturellen Bereich – sind Ausdruck des Zugehörigkeitsgefühls im Aufnahmeland und können auch den ersten Schritt zu gleichberechtigter gesellschaftlicher und politischer Teilhabe von MigrantInnen darstellen.

Die Akzeptanz und die Möglichkeit der Ausübung unterschiedlicher kultureller Praktiken ist ebenso ein Beitrag zur Integration wie interkulturelle Aktivitäten und Initiativen.

Fünf von 424 in der Stadt Krems eingetragenen Vereinen lassen dem Namen nach auf kulturelle Aktivitäten von MigrantInnen bzw. ethnischen Minderheiten schließen. Zumindest in einem Fall bietet auch ein „einheimischer Verein“ Platz für ein kulturelles Angebot von und für MigrantInnen. Im Café Lilith finden (oder fanden bis vor kurzem) „türkische Nachmittage“, Deutschkurse und Beratungen für MigrantInnen statt. Auch stehen öffentlich zugängliche Gebetsräume nur der römisch-katholischen, der evangelischen und der alt-katholischen Religionsgruppe zur Verfügung. Ein muslimischer Gebetsraum ist im Rahmen eines bosnisch islamischen Kulturvereines zwar vorhanden, die Nutzung beschränkt sich aber praktisch auf die Angehörigen der bosnischen Minderheit – wenngleich MuslimInnen anderer Nationalitäten auf Anfrage prinzipiell willkommen sind.

Im kulturellen Bereich kann daher von einer Unterversorgung bzw. einem deutlichen Handlungsbedarf gesprochen werden.

Ein zweckgewidmetes Budget für interkulturelle/multikulturelle Initiativen oder Aktivitäten stand im Jahr 2002 seitens der Stadt Krems nicht zur Verfügung. Das gleiche gilt für das Angebot interkultureller und sprachlicher Vermittlung in Ämtern und Einrichtungen der Gemeinde sowie für die Förderung von Deutschkursen.

In politischen Gremien der Stadt Krems sind weder MigrantInnen vertreten, noch gibt es institutionalisierte Formen der Mitsprache.

### **2.4. Rechtliche Faktoren**

Der größte Teil der gesetzlichen Regelungen, die über Gewährung bzw. Ausschluss von politischen, sozialen und zivilen Rechten bestimmen, liegt in der Kompetenz des Bundes, d.h. hier hat die Gemeinde keinen Handlungsspielraum. Der Vollzug des Staatsbürgerschaftsgesetzes und damit die Regelung des Zugangs zur Staatsbürgerschaft, deren Verleihung quasi die höchste Form der rechtlichen Integration darstellt, ist wiederum Ländersache.

Freie Hand hat die Gemeinde jedoch bei der Vergabe von bestimmten Transferleistungen. Zum einen sind das natürlich jene finanziellen Unterstützungen, die die Gemeinde selbst anbietet. Von sechs Transferleistungen der Stadt Krems waren zwei wesentliche im Jahr 2002 an die österreichische Staatsbürgerschaft gebunden, nämlich der Mietzinszuschuss und die Betriebskostenunterstützung. Mit Ausnahme des Säuglingswäschepakets, das sogar zu einem

überdurchschnittlich hohen Anteil ausländischen Müttern zugute kam, wurden laut den Angaben der Gemeinde aber auch die restlichen finanziellen Unterstützungen fast ausnahmslos von österreichischen Staatsangehörigen in Anspruch genommen. Leistungen aus der Erholungsaktion und dem Sozialtopf kamen im Jahr 2002 ausschließlich ÖsterreicherInnen zugute, wenn auch zum Teil eingebürgerten Zugewanderten – so wurden beispielsweise Mittel aus der Erholungsaktion zu 22 Prozent an Kinder von eingebürgerten MigrantInnen vergeben. Die Brennmaterialienbeihilfe wurde – von insgesamt 337 Mal – in einem einzigen Fall an einen Bosnier ausbezahlt. Die Gründe für dieses Missverhältnis dürften in Informationsdefiziten, einer gewissen Hemmschwelle auf Seiten der MigrantInnen oder auch Sprachbarrieren liegen. Die Ausbezahlung der Sozialhilfe, die grundsätzlich Ländersache ist, aber von der Gemeinde administriert wird, erfolgte im Jahr 2002 hingegen zu einem entsprechenden Anteil – nämlich zu 8,5 Prozent – an ausländische Staatsangehörige.

### **3. ZUSAMMENFASSUNG**

Die Erhebung des Ist-Zustandes, die in der Stadt Krems als Basis für die Erarbeitung der verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der Integration durchgeführt wurde, hat folgendes Bild ergeben: In einigen Bereichen, vor allem im Kindergarten und in der Wohnungspolitik hat die Gemeinde bereits Vorarbeit bezüglich der Förderung von Integration geleistet. In den Kremser Kindergärten sind Interkulturelle MitarbeiterInnen bereits seit Anfang der 90er Jahre tätig, um die Qualität der Betreuung auch für Kinder nicht deutscher Muttersprache zu gewährleisten. Der Zugang zu Gemeindewohnungen ist – im Gegensatz zum Großteil der anderen österreichischen Gemeinden inklusive Wien – in Krems nicht an die österreichische Staatsbürgerschaft geknüpft. Gemeinde- wie Genossenschaftswohnungen werden in entsprechendem Ausmaß an KremserInnen ausländischer Staatsangehörigkeit vergeben.

Defizite treten vor allem in folgenden Bereichen zu Tage: Die Schulkarrieren ausländischer Kinder und Jugendlicher verlaufen deutlich flacher als diejenigen ihrer österreichischen KollegInnen: Während der Anteil ausländischer SchülerInnen insgesamt zwischen 9 und 10 Prozent liegt, sinkt er in Berufsbildenden Mittleren Schulen auf 7,7 Prozent und in Berufsbildenden bzw. Allgemeinbildenden Höheren Schulen schließlich auf 3,6 bzw. 2,5 Prozent. In der Sonderschule sind hingegen ausländische Kinder mit einem Anteil von 20 Prozent deutlich überrepräsentiert.

Die überwiegende Mehrheit ausländischer ArbeitnehmerInnen ist in Branchen mit niedriger Bezahlung und geringerer Arbeitsplatzsicherheit beschäftigt – was unter anderem das Arbeitslosigkeitsrisiko für MigrantInnen deutlich erhöht. Im Gemeindedienst sind Zugewanderte deutlich unterrepräsentiert: Vor allem im Krankenhaus und in der Hoheitsverwaltung, wo ein Pool an Sprachressourcen besonders wichtig wäre, ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit 1,9 Prozent bzw. 2,4 Prozent am niedrigsten.

In der Gemeindepolitik lassen sich bei der Information und Vergabe Defizite bezüglich der Transferleistungen der Gemeinde feststellen sowie auch bei der Förderung (inter)kultureller Aktivitäten und Angebote interkultureller bzw. sprachlicher Vermittlung in Einrichtungen der Gemeinde.

# IV. INTEGRATIONSVERSTÄNDNIS

Mit den nachstehenden Prinzipien soll der grundsätzliche Zugang zum Verständnis von Integration dargelegt werden.

Sie drücken die übergeordnete „Gesamtphilosophie“ für die nachfolgend dargelegten einzelnen Maßnahmen aus.

Das konkrete Handeln „der Stadt“ und ihrer AkteurInnen im Rahmen der Umsetzung des Leitbildes orientiert sich an diesen Prämissen.

## 1. Integration als Gleichstellungspolitik

Integration ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen. Sie betrifft die gesellschaftliche Mehrheit ebenso wie die mit ihr lebenden Minderheiten.

Integration ist also nicht auf die „kulturelle“ Dimension bzw. Überwindung kultureller Verschiedenheiten zwischen Einheimischen und Zugewanderten einzuschränken.

Sie erfordert vielmehr die Behebung vorhandener institutioneller Ungleichheiten auf rechtlicher, sozialer und wirtschaftlicher Ebene für alle von Desintegration bedrohten Gruppen. Unter diesen haben Zugewanderte unter den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen einen verhältnismäßig hohen Anteil.

Der Nutzen einer gelungenen Integration soll sowohl für die einheimische als auch die zugezogene Bevölkerung spürbar werden.

Erwünscht ist also nicht eine einseitige Anpassung von Minderheiten an die Mehrheit, sondern die Herstellung von Gleichwertigkeit durch Schaffung für alle gleich geltender, gesellschaftlicher bzw. politischer Rahmenbedingungen.

## 2. Integration betrifft alle Bereiche der Gemeindepolitik

Integrationspolitik ist bei allen Überlegungen städtischen Handelns und Planens mit einzubeziehen. Als Querschnittsmaterie kommt sie demnach auch in allen politischen Ressorts wie Jugend, Soziales, Gesundheit, Verwaltung, Wohnen, Sicherheit etc. gleichermaßen zum Tragen. Dies erfordert Abstimmung und Vernetzung in den Ressorts untereinander sowie geplantes und strukturiertes Vorgehen.

Es erfordert auch eine kontinuierliche Weiterbildung der Angestellten in den jeweiligen Bereichen zu Themen wie Migration und interkulturelle Kompetenz sowie Respekt und positive Grundhaltung auch gegenüber der gesamten Bevölkerung.

Integration erfordert darüber hinaus ein Zusammenspiel der politischen Institutionen der Stadt und den zivilgesellschaftlichen Organisationen (Vereine, NGOs, diverse Gruppen etc.) auf struktureller, sozialer und kultureller Ebene.

## 3. Integration als vorbeugende Politik, die Potenziale fördert

Integration erfordert die Anerkennung vorhandener und mitgebrachter Potenziale wie Sprachen, Ausbildungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Wissen und Begabungen.

Diese gilt es im Sinne der qualitativen Erweiterung der Vielfältigkeit an menschlichen Ressourcen zu würdigen und somit zum Nutzen aller einzubinden und zu vernetzen.

Vorhandene Fähigkeiten sollen gefördert und ausgebaut sowie Potenziale zur Entfaltung gebracht werden.

Integration knüpft insofern nicht vorrangig an Defiziten und Symptomen an, sondern stellt die Förderung und Prävention in den Vordergrund und schafft den Rahmen zur Entwicklung von Eigeninitiative. Durch Stärkung der sozialen Identität bei den Bevölkerungsgruppen steht Integration für ein Konzept der „Hilfe zur Selbsthilfe“ und der Selbstorganisation. Ihr Ziel sind selbstbewusste BürgerInnen.

Aus diesem Blickwinkel stellt Integration neben kulturellem und sozialem Nutzen vor allem auch unter volkswirtschaftlichen Aspekten langfristig einen Gewinn dar.

#### **4. Integration als wechselseitiges Geben und Nehmen**

Integration ist ein wechselseitiger Prozess zwischen Zugewanderten und Einheimischen bzw. grundsätzlich zwischen Etablierten und gesellschaftlichen Randgruppen bzw. Minderheiten.

Durch Schaffung entsprechender Strukturen soll die prinzipielle Teilnahme und Teilhabe aller Gruppierungen am Leben der Gemeinde ermöglicht werden.

Gelungene Integration lebt von der Beteiligung aller. Insofern bedeutet Integration demokratisches Handeln, welches zur Stabilisierung von sozialem Frieden beiträgt.

#### **5. Integration als achtsamer Umgang mit Vielfalt und Unterschieden**

Integration erfordert, dass der/die Einzelne als Individuum ernst genommen wird. Menschen sollen nicht in verkürzter Perspektive als „Vertreter einer ethnischen Gruppe“ klassifiziert bzw. „abgestempelt“ werden.

Die durch Migration und Zuwanderung entstehende und entstandene Vielfalt stellt sowohl eine Herausforderung als auch eine wesentliche kulturelle und soziale Bereicherung dar.

MigrantInnen und deren Lebensbedingungen sind oft durch den politischen, sozialen und rechtlichen Rahmen eingeschränkt. Durch objektive Information sollen Vorurteile abgebaut und eingefahrene Sichtweisen verändert werden.

Voraussetzung für gelungene Integration sind die Entwicklung von gegenseitigem Vertrauen und Respekt gegenüber unterschiedlichen Lebensweisen sowie der Abbau von Angst und Vorurteilen.

Das gilt auch besonders hinsichtlich unterschiedlicher Religionen und Religionsgemeinschaften. Hier kommt der Förderung eines interreligiösen Dialoges ein hoher Stellenwert zu.

# V. HANDLUNGSFELDER

## 1. Politik und Verwaltung

**Aufgabe und Ziel** ist die Sicherstellung einer erfolgreichen und nachhaltigen Umsetzung des Leitbildes in allen Bereichen der Gemeindepolitik (Jugend, Soziales, Bildung, Gesundheit, Wohnen, Verwaltung etc.). Es geht darum, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik als Managementaufgabe auf leitender Ebene der Gemeindepolitik in den Regelbetrieben zu etablieren.

In diesem Zusammenhang kommt der Errichtung einer Fachstelle für Integration im Sinne einer Informations- und Koordinationsstruktur höchste Priorität zu.

Wichtige Faktoren in der Umsetzung werden auch die Erhöhung des Anteils von qualifizierten Minderheitenangehörigen in der Verwaltung und der respektvolle Umgang der einzelnen Abteilungen/Bereiche mit ihrer jeweiligen Klientel sein.

Eine erfolgreiche Integrationspolitik erfordert darüber hinaus die Vernetzung mit den verschiedenen Institutionen (in der Stadt und in der umliegenden Region) sowie den individuellen und kollektiven AkteurInnen der Zivilgesellschaft. Eine regelmäßige Kommunikation und ein dauerhafter Dialog mit MigrantInnenvertreterInnen ist dabei besonders notwendig.

### Maßnahmen:

- Beauftragung eines Mitgliedes des Stadtsenats mit der Thematik „Integration“ als politischem Ressort (*wurde bereits erledigt*).
- Erstellung eines Budgetansatzes „Integration“ zur Förderung von integrativen Projekten bzw. MigrantInnenvereinen.
- Schaffung bzw. Beauftragung eines Gemeinderatsausschusses mit dem Thema „Integration“ (*wurde bereits mit einem Gemeinderatsbeschluss vom 22.10.03 erledigt*).
- Einrichtung einer Plattform „Integration“  
Diese setzt sich zusammen aus dem zuständigen Gemeinderatsausschuss, VertreterInnen von MigrantInnen und NGOs sowie eventuell weiteren kooptierten Mitgliedern.  
Die Aufgaben der Plattform „Integration“ bestehen im kontinuierlichen Austausch von Informationen, Kenntnissen, Erfahrungen, sowie der Weiterentwicklung von Integrationsansätzen. Weiters stellt die Plattform einen Begleitausschuss für die Umsetzung des Integrationsleitbildes dar.
- Bildung einer „Fachstelle für Integration“ innerhalb des Magistrates  
Diese fungiert als Koordinierungsstelle für den Bereich Integration und soll als Stabstelle der MA I eingerichtet werden.  
Notwendige Personalressourcen mit entsprechender fachlicher und sozialer Kompetenz sind einzuplanen.

### Hauptaufgaben:

- Laufende strategische Planung und Entwicklung.
- Ressortübergreifende Vernetzung und Koordination.

- Umsetzungsmotor für die Realisierung von Integrationsmaßnahmen im Regelbetrieb, das heißt Umsetzung des Integrationsleitbilds nach innen.
- Planung operativer Aufgaben mit den zuständigen Abteilungen.
- Anlaufstelle bei Diskriminierungen: Dokumentation und öffentliche Thematisierung.
- Organisation von entsprechenden Weiterbildungen für MitarbeiterInnen der Gemeinde.
- Verantwortlichkeit für die Schaffung eines Pools von muttersprachlichen DolmetscherInnen, die für Ämter (mit MigrantInnenklientel) abrufbar sind. Dieser Pool könnte auf Bezirksebene eingerichtet werden.
- Evaluierung der Maßnahmen zum Thema Integration. Diese soll einmal jährlich verbindlich dem Gemeinderat zur Kenntnis gebracht werden.
- „Ethnic monitoring“, d.h. Sichtbarmachung der Präsenz von MigrantInnen bzw. Gruppen von MigrantInnen im sozialen Geschehen der Gemeinde. Publizierung im jährlich erscheinenden Folder „Krems in Zahlen“.
- Verantwortlichkeit für entsprechende Öffentlichkeitsarbeit in enger Zusammenarbeit mit der Pressestelle. Thematisierung des interkulturellen Zusammenlebens sowie Kommunizierung umgesetzter Maßnahmen.
- Erstellung eines „Willkommensbriefes“ für neu Zugezogene (Infomaterial der Gemeinde in den wichtigsten MigrantInnensprachen).
- Organisation eines offiziellen Festaktes (jährlich) für alle im letzten Jahr neu Eingebürgerten.

#### Zusammenarbeit nach außen:

- Zusammenarbeit mit dem „MigrantInnen-Vertrauenspersonenkomitee“.
- Zusammenarbeit mit diversen Sozial- und Dienstleistungseinrichtungen der Gemeinden sowie VertreterInnen von entsprechenden NGOs.
- Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen des Leitbildes in den jeweiligen Bereichen.
- Entwicklung von integrativen Maßnahmen in Zusammenarbeit mit interessierten Organisationen.
- Organisation von kommunalen Aktivitäten in Zusammenarbeit mit Verbänden, Sozial- und Dienstleistungseinrichtungen, MigrantInnen, NGOs – beispielsweise Organisation eines Integrationstages mit Vergabe eines Integrationspreises einmal jährlich.

- **Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU auf Gemeindeebene**
- **Orientierungsberatung für Fragen der Integration**  
Zweckmäßig erscheint es, dafür ein am Bedarf orientiertes, kontinuierliches Wochenstunden-Kontingent vorzusehen.  
Derzeit steht für diesen Bereich eine aus Mitteln des Equal-Projektes finanzierte Interkulturelle Mitarbeiterin, Frau Nada Hrvacanin, im Ausmaß von 10 Wochenstunden bis 31.8.2004 zur Verfügung.  
Aufgrund der sich in diesem Zeitraum ergebenden Erfahrungen und des daraus abzuschätzenden Bedarfs sollten Überlegungen zu Art und Ausmaß der Weiterführung erfolgen. Über die Finanzierung ab September 2004 sind Verhandlungen mit der NÖ. Landesakademie zu führen.
- **Schaffung eines speziellen Servicebereiches „Integration“ auf der Homepage der Gemeinde**  
Aufbereitung und laufende Aktualisierung relevanter Informationen in den wichtigsten Sprachen der MigrantInnen.
- **Einsetzung eines „MigrantInnen-Vertrauenspersonenkomitees“**  
Das Komitee besteht aus VertreterInnen der einzelnen in Krems lebenden ethnischen Communities und fungiert für ein Jahr (bis Okt. 04) als Sprachrohr zwischen den MigrantInnen und der Gemeindepolitik. Im Komitee sollte auch ein/e JugendvertreterIn beteiligt

sein. Danach sollen die Erfahrungen ausgewertet und über die Weiterführung entschieden werden (neuerliche Nominierung eines Vertrauenskomitees oder Wahl eines MigrantInnenbeirates).

## **2. Öffentlichkeitsarbeit**

**Einer sachlichen und bewusstseinsfördernden Öffentlichkeitsarbeit kommt in der Umsetzung des Leitbildes große Wichtigkeit zu. Es besteht großer Bedarf an objektiver Information in Bezug auf Fragen der Migration und Integration.**

**Ziel ist die Umsetzung einer kontinuierlichen und breit angelegten Öffentlichkeitsarbeit, die langfristig den Abbau von Ängsten und Vorurteilen unterstützt.**

**Es sollen vor allem auch positive und gelungene Aspekte interkulturellen Zusammenlebens und der Integrationsarbeit dargestellt werden. Weiters sind speziell die Leistungen der MigrantInnen für die Gesamtgesellschaft hervorzuheben.**

### **Maßnahmen:**

- Regelmäßige Information über „MigrantInnen und interkulturelles Zusammenleben“ in der Gemeindezeitung und den regionalen Medien. Veröffentlichung wichtiger Informationen in den Hauptsprachen der MigrantInnen in der Gemeindezeitung.
- Mehrsprachige Veröffentlichung des Leitbilds „Integration“ auf der Homepage der Stadt Krems. Weiters wird regelmäßig über Aktivitäten und Erfolge in Bezug auf Umsetzungsschritte berichtet.
- Intensive Zusammenarbeit mit Medien der verschiedenen ethnischen Gruppen und „Communities“.
- Verstärkte Information und Öffentlichkeitsarbeit über diverse Vereine, Institutionen und NGOs sowie über Versammlungsorte der verschiedenen Bevölkerungsgruppen, z.B. Elternabende, Elternvereine, Moscheen, Kirchen.
- Kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen dem/der zuständigen Stadtrat/Stadträtin, der Fachstelle für Integration, der Pressestelle der Gemeinde Krems und der Equal-Öffentlichkeitsarbeitsgruppe, die sich im Laufe des Projektes entwickelt hat.

## **3. Bildung**

**Ein wesentliches Ziel der Kindergartenerziehung und der Schulbildung ist es, eine optimale Sprachentwicklung bei allen Kindern zu fördern.**

**Kinder mit Migrationshintergrund sind mit zwei oder mehreren Sprachen konfrontiert. Sie lernen unter Bedingungen der Mehrsprachigkeit und nicht der Einsprachigkeit. Es ist von grundlegender Wichtigkeit, ein offenes Klima der Mehrsprachigkeit in den Kindergärten und Schulen herzustellen. Spielerische Elemente können dabei große Wirkung zeigen - beispielsweise der Gebrauch von Grußformen in den verschiedenen Sprachen der Kinder, das richtige Aussprechen der Namen der Kinder und ihrer Eltern,**

das spielerische Erlernen von Liedern aus verschiedenen Ländern, das Verfassen von Elternbriefen in den jeweiligen Sprachen etc.

Darüber hinaus ist auch die Förderung beider Sprachen (Muttersprache und Zweitsprache Deutsch) im Kindergarten bzw. im Schulunterricht zu unterstützen. Kindergärtnerinnen und LehrerInnen haben dabei wichtige Aufklärungsarbeit gegenüber den Eltern zu leisten.

Auch bei den Erwachsenen kommt der Förderung der Sprache große Bedeutung zu, da mit der Sprachkompetenz eine Stärkung des Selbstbewusstseins, Motivationssteigerung und Chancen für einen beruflichen Aufstieg verbunden sind.

### Maßnahmen:

#### Kindergartenbereich/Schule:

- Dauerhafte Beschäftigung der Interkulturellen Mitarbeiterin Nada Hrvacanin in den Kindergärten von Krems. Über die Finanzierung ab September 2004 sind Verhandlungen mit der NÖ. Landesakademie zu führen.
- Installierung eines „interkulturellen Schwerpunktkindergartens“ (Kindergarten Lilienfelderhof) mittels eines Kindergartenversuchs. Der Kindergarten soll u.a. als Drehscheibe für interkulturelle Pädagogik, als Anlauf- und Informationsstelle für KindergärtnerInnen und HelferInnen fungieren.
- Einsatz der AbsolventInnen des Lehrganges „Interkulturelle Pädagogik“ als MultiplikatorInnen und „ExpertInnen“ in interkultureller Pädagogik in anderen Kindergärten und Schulen.
- Erstellung einer Broschüre über Schuleinstieg, Schulrecht etc. (nach dem Vorbild des Landesschulrates Tirol) in Zusammenarbeit mit dem Landesschulrat NÖ und den anderen drei Equal-Projektgemeinden.
- Installierung eines integrativen Unterrichtsmodells - vorrangig in den Volks- und Hauptschulen der Stadt Krems - durch Förderung der Erst- und der Zweitsprache. Eine stärkere institutionelle Verankerung des Mutterspracheunterrichtes durch mehr Einsatz von MuttersprachelehrerInnen sowie eine koordinierte Zusammenarbeit zwischen MuttersprachelehrerInnen und KlassenlehrerInnen im Teamteaching-Verfahren sind dabei wichtige Maßnahmen, die es umzusetzen gilt. Dieses Unterrichtsmodell ist in Zusammenarbeit zwischen dem Landesschulrat, der Equal-Projektleitung (NÖ-Landesakademie, Interkulturelles Zentrum) und VertreterInnen der Volks- und Hauptschulen von Krems zu erarbeiten.
- Förderung der Sprachkompetenz aller Kinder mit Angeboten wie: Deutsch als Fremdsprache für Kinder nicht-deutscher Muttersprache oder serbo-kroatisch-bosnisch als Fremdsprache für einheimische Kinder etc.
- Gezielte Elternarbeit in Kindergarten, Schule, Mütterberatung: Elternbriefe in Muttersprache verfassen, Förderung der Einbeziehung von MigrantInnen in die Elternabende, etc.

#### Erwachsenenbildung:

- Einrichtung von diversen Deutschkursen für MigrantInnen und Koordination dieser Angebote zwischen den einzelnen Institutionen (z.B. spezielle Frauenkurse, Spielsprachkurse für Kinder parallel mit Müttern, Fortgeschrittenenkurse etc).
- Pädagogische Vorträge für Eltern zum konstruktiven Umgang mit Kindern (Dolmetschen in Muttersprachen).



- Spezielle Angebote für Mädchen und Frauen in Einrichtungen wie Lilith oder Jugendzentrum Pulverturm (Bildung, Tanzabende etc.).
- Organisation kontinuierlicher Weiterbildungsveranstaltungen für MultiplikatorInnen und engagierte Personen in der Integrationsarbeit - Zugewanderte und Einheimische - zu Themen wie: Entwicklungen des Fremdenrechtes, Arbeitsrecht, Erziehungsfragen, Gesundheitsfragen, Rolle als MultiplikatorInnen etc.
- Verstärkte Angebote muttersprachlicher Literatur, sowie Musik und Spiele (Kinder-, Jugend-, Erwachsenenbücher) in den Büchereien.
- Einrichtung regelmäßiger betreuter Treffen für MigrantInnen (und Einheimischer) zum Erfahrungsaustausch, zur Weiterbildung, zum Informationsaustausch etc.

#### **4. Kultur, Begegnung und Kommunikation**

**Begegnungen und positive Kontakte sind entscheidende Faktoren für die Einstellung zur kulturellen und sozialen Integration von Einheimischen und Zugewanderten. Kulturbedingt wahrgenommene Probleme sind oft auch auf mangelnde Kommunikation zurück zu führen.**

**Die Förderung von Begegnung und Dialog in den unmittelbaren Lebensbereichen ist ein wichtiges Element, um Verständnis für Menschen mit anderen Weltbildern, Einstellungen, Religionen und Lebensformen zu entwickeln. Kulturelle Elemente erweisen sich dabei als verbindende Elemente.**

##### **Maßnahmen:**

- Verstärkte Öffnung von Vereinen, die öffentliche Einrichtungen nutzen (z.B. Sportanlagen) auch für MigrantInnen, insbesondere für deren Kinder.
- Einladung des MigrantInnen-Vertrauenspersonenkomitees bzw. VertreterInnen der verschiedenen Volksgruppen zu kommunalen Events wie Eröffnungen, Festivitäten u. dgl.
- Nutzung von kulturellen Aktivitäten als verbindendes Element. Organisation und Durchführung von Veranstaltungen zum Abbau von Barrieren. (Beispiele: Ausstellungen, Lesungen, Konzerte, Erntedankfest oder Wachaufilmfestival mit Themenschwerpunkt „Migration“).
- Jährliches multikulturelles Fest in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Integration.
- Realisierung von „Artist in Residence“- Kunstprojekte in Zusammenarbeit mit Schulen und Kindergärten zum Thema Integration.
- Initiierung einer interkulturellen Theatergruppe durch engagierte KremserInnen.

## 5. Gesundheit und Soziales

**Ziel ist die Gewährleistung qualitativer Informationen und Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich für alle Bevölkerungsgruppen. Dazu wird auch vermehrt Fachpersonal mit Migrationshintergrund benötigt werden.**

**Weiters soll der gleichberechtigte Zugang zu den Angeboten im Gesundheits- und Sozialsektor sichergestellt bzw. fortgeführt und ausgebaut werden.**

### Maßnahmen:

- Aufbau eines krankenhausinternen Dolmetschsystems unter Einbeziehung des vorhandenen Fachpersonals mit diverser Muttersprache – bzw. Fremdsprachenkompetenz - nach Vorbild des „Community Interpreting Systems“ in Krankenhäusern in Wien oder München-Schwabing.  
Die interessierten Personen erhalten zur Kompetenzstärkung eine Weiterbildung zum Thema „Dolmetschen“ im Rahmen der hausinternen Weiterbildung.
- Heranziehung von externen DolmetscherInnen für nicht vorhandene, aber häufig benötigte Sprachkenntnisse.
- Erstellung muttersprachlicher Informationsblätter und -broschüren für relevante Sozial- und Gesundheitsthemen, wie Impfungen, Geburt etc.  
Parallele Platzierung und Aktualisierung dieser Infos auf der Homepage der Gemeinde.
- Errichtung eines muslimischen Gebetsraumes im Krankenhaus Krems (siehe Beispiel Gefangenenhaus Krems).
- Weiterbildung des Personals in interkultureller Kompetenz (Kultursensibilität im Pflege- sowie Sozialbereich).
- Weitergabe muttersprachlicher Informationen und Aufklärung über allgemeine Gesundheitsthemen durch die vorhandenen Strukturen und bestehenden Einrichtungen wie beispielsweise „Lilith“, VHS-Kurse, ÄrztInnen, Moscheen etc.
- Verstärkte Zusammenarbeit mit Gesundheitsinitiativen, z.B. Einbeziehung des laufenden Projekts „Well Women“: Muttersprachliche Informationsveranstaltungen zu relevanten Themen.

## 6. Wohnen und Wohnviertel

**Lerchenfeld als sozial und infrastrukturell schwacher bzw. benachteiligter Stadtteil ist gekennzeichnet durch einen hohen Anteil von BewohnerInnen mit Migrationshintergrund.**

**Dieses Wohnviertel ist realer Hintergrund der alltäglichen Lebenswelt sowohl von Einheimischen als auch Zugewanderten und insofern bereits gelebter Interkulturalität - mit allen Begleiterscheinungen.**

**Um die Qualität im Wohnviertel zu verbessern, braucht es sowohl Maßnahmen zur Verhinderung von weiterer Ausgrenzung (Verbesserung von infrastrukturellen Anlagen), sowie Maßnahmen zur Verbesserung des sozialen Klimas.**

**Priorität ist es Begegnung, Kommunikation und Qualität der Kontakte zu verstärken, um negative Einstellungen und Vorurteile untereinander abzubauen.**

**Mittelfristiges Ziel wäre daher die Installierung eines betreuten interkulturellen Zentrums mit einer, den strukturellen und sozialen Bedürfnissen entsprechenden, breiten Palette an Angeboten für die Bevölkerung (von der Arbeit mit Kindern bis hin zu SeniorInnen). Wichtig dabei ist es, Potenziale der BewohnerInnen zur gemeinsamen Verbesserung ihrer Situation zu aktivieren.**

#### **Maßnahmen in Bezug auf die Installierung eines interkulturellen Stadtteilzentrums:**

- Ein erster Schritt im Rahmen des Leitbildes ist die Durchführung einer Bedarfserhebung sowie einer Machbarkeitsstudie bezüglich der Umsetzung eines derartigen interkulturellen Sozialzentrums im Lerchenfeld. Dies soll in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für Sozialarbeit St. Pölten im Rahmen eines Sozialforschungsprojekts erfolgen, das heißt unter anderem auch mit minimalem Kostenaufwand. Die Projekteinreichung ist bis Jänner 2004 möglich.
- Installierung einer Projektgruppe unter Einbeziehung aller in diesem Bereich tätigen bzw. daran interessierten Gruppen und Personen zur Suche nach kreativen und synergetischen Lösungen zur Umsetzung. (Zum Beispiel günstigere Beschäftigungsmöglichkeiten - Zivildienstler etc.; bzw. Nutzung vorhandener Räume: z.B. Pfarrheim, Volkshaus; Einbindung und Vernetzung anderer Organisationen mit entsprechenden Interessen und Tätigkeitsfeldern, d.h. Bündelung vorhandener Ressourcen).
- Suche von Räumlichkeiten mit Hilfe des Liegenschaftsamtes der Stadt Krems.
- Klärung der Finanzmittel: Suche von Sponsoren, Projektförderung durch Land, Bund, ESF usw.

#### **Weitere Maßnahmen:**

- Unterstützung von interkulturellen Kulturveranstaltungen in allen Stadtteilen in Zusammenarbeit mit der Kulturverwaltung der Stadt.
- Konzipierung und Entwicklung eines Ausbildungslehrgangs für ehrenamtliche Konflikt-schlichter in Zusammenarbeit mit der GEDESAG (mit Unterstützung des EQUAL – Projektes).
- Interkulturelles Spielfest einmal pro Jahr in Zusammenarbeit mit der Jugendkoordination, der mobilen Jugendarbeit, sowie dem Pulverturm (z.B. kooperative Spiele und diverse Spiele aus verschiedenen Ländern und Kulturen).
- Anregung einer betreuten Mütterrunde einmal im Monat (möglich in den Mutterberatungsstellen der Stadt).  
Evtl. in Zusammenarbeit mit dem Jugend- und Sozialamt der Stadt.  
Fachvorträge zu verschiedenen Themen, wie z.B. Gesundheitsvorsorge, Stillen, Ernährung, Verhütung.

## 7. Arbeitswelt

**Arbeit und Erwerbstätigkeit bilden die Basis für Selbstbestimmtheit durch eigenes Einkommen und für soziale Absicherung.**

**Benachteiligung im Arbeitsleben aufgrund von Herkunft, Religion, Sprache, Hautfarbe, Geschlecht und sexueller Orientierung stellen eine Verletzung der Menschenrechte und Diskriminierung in Bezug auf Chancengleichheit dar. Solchen Diskriminierungen ist mit Entschiedenheit entgegenzutreten.**

**Konkurrenzdenken darf Gruppen nicht auseinander dividieren, sondern soll vielmehr einen konstruktiven Leistungsansporn für den Einzelnen darstellen.**

**Integration erfordert die Anerkennung vorhandener und mitgebrachter Potenziale wie Sprachen, Qualifikationen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Wissen und Begabungen. Diese gilt es zu würdigen und somit zum Nutzen aller einzubinden.**

**Der Gemeinde als Arbeitgeberin kommt dabei starke Vorbildwirkung zu. Die verstärkte Anstellung von MigrantInnen – auch in höheren Qualifikationsbereichen – wäre ein wichtiger Schritt, um die Offenheit der Verwaltung in Richtung multikultureller, gleichberechtigter Gesellschaft zu zeigen.**

### Maßnahmen:

- Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst – Erwachsene und Jugendliche (z.B. PraktikantInnen, Lehrlinge).  
Ideal wäre dabei, eine statistische Parität entsprechend des Anteils der Bevölkerung mit Migrationshintergrund anzustreben. Dies schließt auch die Aufnahme von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ein. Dabei sollten im Sinne einer echten Chancengleichheit Aus- und Weiterbildung sowie Aufstiegschancen gewährleistet sein und die Aufnahme auch in höher qualifizierte Posten erleichtert werden.
- Förderung der Sprachkompetenz von ArbeitnehmerInnen durch Anregung von Sprachkursen seitens der Gemeinde.  
Die Gemeinde soll anregen, dass (größere) Firmen Sprachförderung betreiben (interne Sprachkurse bzw. Unterstützung beim Besuch externer Kurse), z.B. durch symbolische „Belohnung“ in Form von Hervorhebung in den Gemeindemedien etc. Auch eine personenbezogene Unterstützung beim Besuch von Sprachkursen (Subjektförderung) wäre notwendig.
- Vergabe von öffentlichen Aufträgen  
Firmen, die nachweislich Personen illegal beschäftigen, sind von der Erteilung öffentlicher Aufträge unter Auferlegung einer Sperrfrist auszuschließen.
- Auszeichnung von vorbildlichen Betrieben  
Betriebe, die eine im Arbeitsumfeld gelebte diskriminierungsfreie Unternehmensphilosophie durchführen, sollten eine öffentliche Auszeichnung erhalten und bei der öffentlichen Auftragsvergabe bevorzugt behandelt werden. Diese Maßnahme soll Ansporn für andere Betriebe sein.

## VI. UMSETZUNG

Für die Umsetzung des Leitbildes wird im Rahmen der Dauer des Equal-Projektes ein Begleitausschuss („Integrationsplattform“), bestehend aus dem für die Integrationsthematik zuständigen Gemeinderatsausschuss, der Fachstelle „Integration“, VertreterInnen von MigrantInnen, sowie VertreterInnen von NGOs und diversen Einrichtungen, die in der Integrationsarbeit aktiv sind, eingerichtet.

Aufgaben des Begleitausschusses sind:

- Festlegung von Prioritäten in der Umsetzung von Maßnahmen für die nächsten 2 Jahre und darüber hinaus.
- Planung und Ausarbeitung von konkreten Umsetzungsschritten.
- Kontinuierlicher Erfahrungsaustausch und Evaluierung der umgesetzten Maßnahmen.

Wie sich schon in der Erarbeitung des Leitbildes gezeigt hat, ist die Bereitschaft der Kremser Bevölkerung (Einheimische wie Zugewanderte) zu ehrenamtlichem Engagement groß. Dieses zivilgesellschaftliche Engagement braucht Wertschätzung seitens der Politik. Andererseits muss ehrenamtliche Arbeit durch professionelle, bezahlte Arbeit seitens der Behörden, Ämter und diversen Institutionen gewichtig unterstützt und ergänzt werden.

Wesentlich für eine erfolgreiche Umsetzung des Leitbildes wird die Zusammenarbeit zwischen der Fachstelle für Integration, den einzelnen Abteilungen des Magistrates, der diversen Sozial- und Dienstleistungseinrichtungen von Krems und der engagierten Zivilgesellschaft (Vereine, NGOs, engagierte Personen der einheimischen und zugewanderten Bevölkerung) sein.