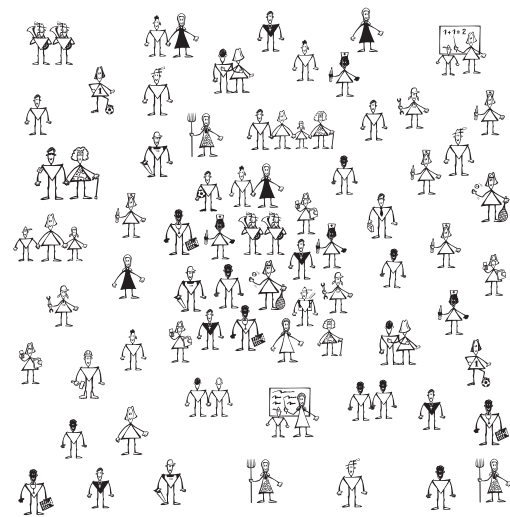


# Zusammenleben in Vielfalt



Zweiter Bericht  
zu Entwicklungen und zum Stand der Umsetzung  
der Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark

1. Juni 2012 bis 30. Juni 2013

**Steiermark. Wir halten zusammen.**





## Zum Geleit

*Integrating societies are those where citizens and residents contribute to and benefit from prosperity and well-being on an equal footing. In such societies people with and without a migration background have equal opportunities, duties and rights. Diversity is seen not as a threat but as a challenge from which societies stand to gain. This requires a clear and imaginative vision, firm and engaging leadership, and hard work. The Charter for Living Together in Diversity in Styria provides a set of very helpful basic guiding principles for governments, civil society and the private sector alike.*

*Kind regards  
Jan Niessen*

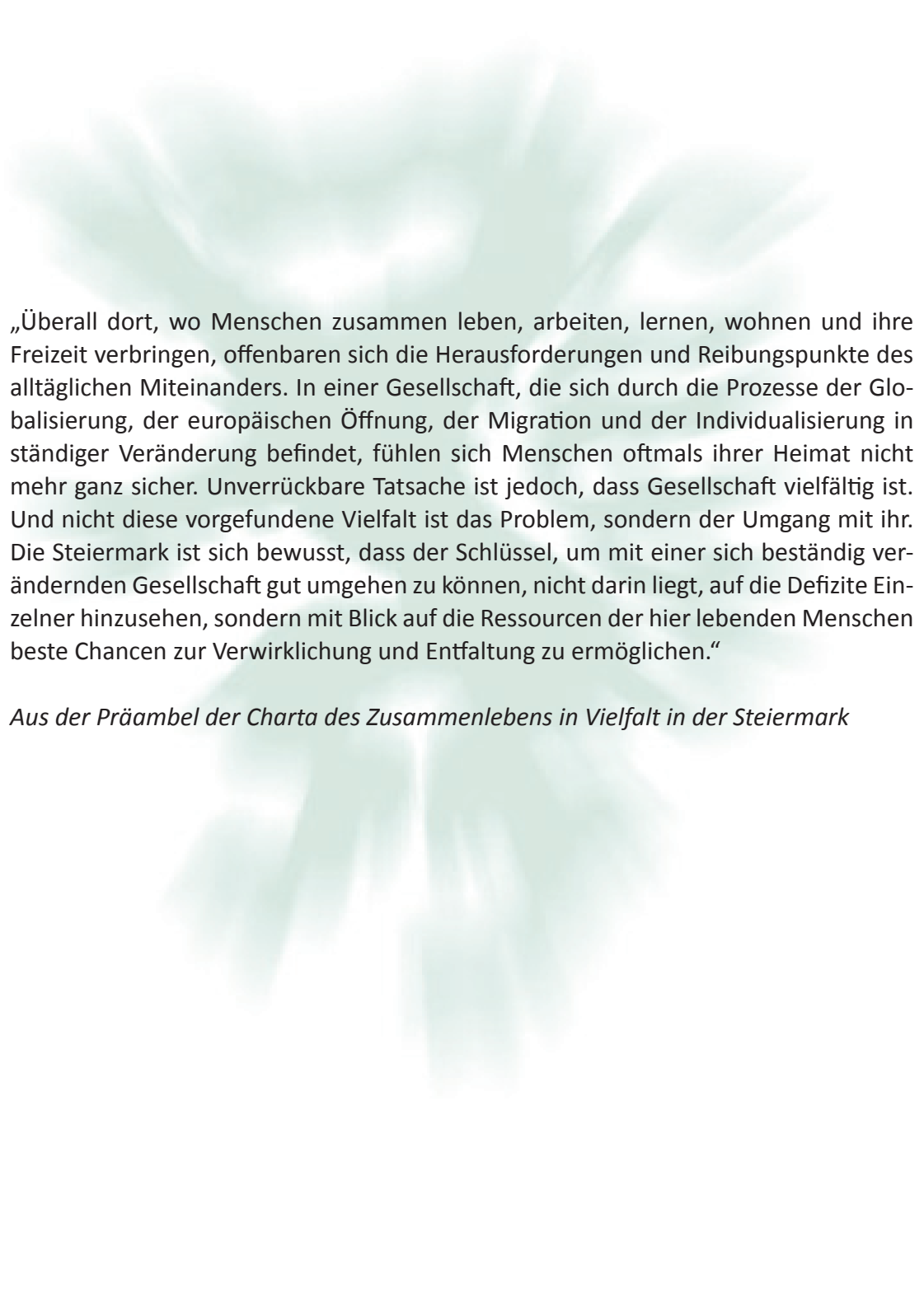
Gesellschaften verdienen dann das Prädikat „integrativ“, wenn deren BürgerInnen und BewohnerInnen einen Beitrag zum Wohlstand und zum Wohlergehen aller leisten und wenn sie – gleichberechtigt – auch davon profitieren. In solchen Gesellschaften haben Menschen mit und ohne Migrationshintergrund die ganz gleichen Chancen, Pflichten und Rechte. Diversität wird hier nicht als Gefahr gesehen, sondern als Herausforderung, die diese Gesellschaft gerne annimmt. Dies erfordert eine klare und ideenreiche Vision, starke, anregende Führungsqualitäten und ... harte Arbeit. Die „Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark“ bietet diesbezüglich eine Reihe von höchst hilfreichen Leitgedanken sowohl für Regierungen als auch für die Zivilgesellschaft.

Mit freundlichen Grüßen  
Jan Niessen



### **Kurzbiografie von Jan Niessen**

Jan Niessen leitet von Brüssel aus die „Migration Policy Group“ (MGP). Er studierte Soziologie an der Freien Universität von Amsterdam und ist mit seinen Spezialgebieten „Integration“, „Anti-Diskriminierung“ und „Migration“ einer der anerkanntesten Wissenschaftler Europas. Er arbeitet unter anderem für die OSZE, den Europäischen Rat, die EU-Kommission und das EU-Parlament sowie für zahlreiche Regierungen in ganz Europa.



„Überall dort, wo Menschen zusammen leben, arbeiten, lernen, wohnen und ihre Freizeit verbringen, offenbaren sich die Herausforderungen und Reibungspunkte des alltäglichen Miteinanders. In einer Gesellschaft, die sich durch die Prozesse der Globalisierung, der europäischen Öffnung, der Migration und der Individualisierung in ständiger Veränderung befindet, fühlen sich Menschen oftmals ihrer Heimat nicht mehr ganz sicher. Unverrückbare Tatsache ist jedoch, dass Gesellschaft vielfältig ist. Und nicht diese vorgefundene Vielfalt ist das Problem, sondern der Umgang mit ihr. Die Steiermark ist sich bewusst, dass der Schlüssel, um mit einer sich beständig verändernden Gesellschaft gut umgehen zu können, nicht darin liegt, auf die Defizite Einzelner hinzusehen, sondern mit Blick auf die Ressourcen der hier lebenden Menschen beste Chancen zur Verwirklichung und Entfaltung zu ermöglichen.“

*Aus der Präambel der Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark*

## Steiermark. Wir halten zusammen.



Sehr geehrte Damen und Herren,  
geschätzte Partnerinnen und Partner!

Das Integrationsressort ist das jüngste Ressort innerhalb der Steiermärkischen Landesregierung, umso mehr freue ich mich darüber, hiermit bereits den zweiten „Bericht des Zusammenlebens“ vorlegen zu können, in dem die Fortschritte bei der Umsetzung der „Charta des Zusammenlebens“, der gemeinsamen Integrationsstrategie des Landes Steiermark, abgebildet sind. Die Steiermark ist vielfältig und „Vielfalt ist zumutbar“, das haben wir in unserer „Charta des Zusammenlebens“ festgehalten. Worauf es ankommt, ist ein „professioneller, zukunftsorientierter Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt“. Dieser Anspruch bildet sich auch in unserem zweiten Bericht ab: der steirische Weg in der Integrationspolitik setzt in den unterschiedlichsten Lebensbereichen an und bindet vielfältige Partnerinnen und Partner mit ein – auf der institutionellen Ebene reicht diese Zusammenarbeit von der Landespolitik und -verwaltung über unsere Regionen, Städte und Gemeinden bis zur stetig wachsenden Zahl der Mitglieder der „Integrationspartnerschaft Steiermark“! Ebenso wichtig sind mir unsere zivilgesellschaftlichen Organisationen und die Bevölkerung, die wir im vergangenen Jahr verstärkt in unsere Bemühungen eingebunden haben.

Allen Ideen, Initiativen und neuen Wegen, die wir gemeinsam beschreiten, liegt eine Idee zu Grunde: Wir arbeiten an einer Steiermark, in der die Menschen zusammenhalten! Dafür notwendig ist, dass Diskriminierung erkannt und konsequent abgestellt wird, Ausgrenzung ein Tabu wird, Teilhabechancen erhöht werden, das Verbindende über das Trennende gestellt wird, Zivilcourage gelebt wird und Eigenverantwortung und Handlungskompetenz gestärkt werden.

Ich darf die Gelegenheit nutzen, um all jenen Menschen zu danken, die diese Arbeit unterstützen und vorantreiben: Meinen Kolleginnen und Kollegen in der Landespolitik, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung, allen Institutionen der Integrationspartnerschaft Steiermark, den Verantwortlichen in den partnerschaftlich aktiven Kleinregionen, Städten und Gemeinden sowie allen NGOs, die Tag für Tag einen wertvollen Beitrag zum Zusammenleben leisten! Ein besonderes Anliegen ist es mir auch, allen Steirerinnen und Steirern, die abseits institutioneller Organisationen ihren Beitrag zu einem besseren Zusammenleben leisten, Danke zu sagen: Daher ist mir der Kleinprojektefonds, der in diesem Berichtszeitraum mit dem Schwerpunkt „Zusammen.Wohnen“ ausgelobt war, besonders wichtig. Alle Menschen, die mit ihren höchstpersönlichen Ideen für ein besseres Zusammenleben Verantwortung übernommen haben, aktiv geworden sind und eine Initiative umgesetzt haben, sind für mich „Heldinnen und Helden des Alltags“!

Mich freut es besonders, dass die Zahl der Partnerinnen und Partner, die unseren steirischen Weg in der Integrationspolitik mitgehen, beständig wächst. Unsere gemeinsamen Bemühungen zielen auf einen nachhaltigen, positiven Wandel im Miteinander ab und dienen dem langfristigen Ziel, den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft zu stärken.

Als erste steirische Integrationslandesrätin ist es für mich eine äußerst spannende Aufgabe, gemeinsam mit vielen Menschen Türen zu neuen Lösungsmöglichkeiten zu öffnen, neue Ge-

danken und Ideen in unserem Land in die Tat umzusetzen und das Zusammenleben in unserer Heimat in vielen kleinen Schritten Tag für Tag zu verbessern. Bei dieser Aufgabe geht es um einen ganz entscheidenden Teil der heutigen und zukünftigen Lebensqualität für alle Menschen, die in der Steiermark zuhause sind. In diesem Sinne freue ich mich bereits sehr auf alle weiteren Schritte, die wir im kommenden Jahr gemeinsam gehen werden!

Herzlichst, Ihre

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bettina Vollath', written in a cursive style.

Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath  
Landesrätin für Finanzen, Frauen und Integration

## Nur gemeinsam können wir etwas verändern!



Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Zweite Bericht des Zusammenlebens in Vielfalt, der nun vor uns liegt, hat mir erneut den Umfang der Aktivitäten und den großen Einsatz vieler Menschen und Organisationen verdeutlicht, die sich dafür einsetzen, die in der Charta des Zusammenlebens in Vielfalt formulierte Vision in der Steiermark Stück für Stück spürbare Realität werden zu lassen.

Viele Maßnahmen und Projekte, die bei der Vorlage des Ersten Berichts des Zusammenlebens noch in Planung waren, konnten mittlerweile erfolgreich umgesetzt werden. Sie betreffen den Landesdienst, die Arbeit in den Gemeinden, aber auch die Mitglieder der Integrationspartnerschaft Steiermark, Nichtregierungsorganisationen ebenso wie die engagierte Zivilbevölkerung.

Wie Sie dem Bericht entnehmen werden, ist die Zahl der Aktivitäten, der Projekte und Initiativen im vergangenen Jahr beachtlich gewachsen.

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen haben viele Abteilungen der Steirischen Landesverwaltung an ihren Plänen zur Umsetzung der Charta des Zusammenlebens festgehalten und klare Zeichen gesetzt. Gemeinden, Städten und Regionen ist es gelungen, gemeinsam mit der Bevölkerung Projekte mit Vorbildcharakter umzusetzen und für die zukünftige Entwicklung des Themas durch den Aufbau von Kompetenzen, Strukturen und Prozessen zu sorgen. Organisationen und Institutionen in der Steiermark haben ihren Umgang mit Diversität im jeweils eigenen Wirkungskreis bewusst zum Thema gemacht, Ansatzpunkte definiert und entsprechende Maßnahmen gesetzt. Nicht zu vergessen sind an dieser Stelle auch die zahlreichen Aktivitäten engagierter und zivilcouragierter SteirerInnen, die in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld Initiative für ein konstruktives Zusammenleben ergriffen und ihre Ideen mit viel Engagement umgesetzt haben. In diesem Zusammenhang wurde auf den unterschiedlichsten Ebenen sehr viel PionierInnenarbeit in der Steiermark geleistet.

Die Fachabteilung Gesellschaft und Diversität in der Abteilung 6 unterstützt und begleitet mit dem Referat, das seit 1. August 2012 die Bezeichnung „Referat Diversität“ trägt, die Umsetzung all dieser Vorhaben. Dies ist, betrachtet man den Umfang und die Unterschiedlichkeit der Aktivitäten, nach wie vor keine leichte Aufgabe, soll doch das Referat als Wissensdrehscheibe für alle Belange rund um die Charta des Zusammenlebens vernetzend, beratend und begleitend agieren und darüber hinausgehend konzeptiv tätig sein.

Voraussetzung für das Gelingen ist der Aufbau von fachlicher Expertise – innerhalb unserer Fachabteilung, insbesondere innerhalb des Referates, aber auch in Form von Aus- und Weiterbildungen, für alle interessierten und engagierten KooperationspartnerInnen. Denn die Bearbeitung einer Querschnittsmaterie erfordert nicht nur Kompetenz in dieser Materie selbst, sondern auch Wissen und Verständnis für die Aufgabenbereiche, in welchen die Thematik umgesetzt werden soll.

Wer einen neuen Weg beschreitet, weiß, dass auch bei guter Vorbereitung und bester Motivation mit Hindernissen und Überraschungen zu rechnen ist. Unsere Chancen liegen darin, Herausforderungen durch den Abbau von Barrieren und die Berücksichtigung von Chancengleichheit bei der Gestaltung von Strukturen, Prozessen und Leistungen völlig neu zu be-

trachten und dadurch mit diesen besser umgehen zu können. Solche Herausforderungen warten bereits auf uns, sowohl in der Gestaltung der Arbeit in der Steirischen Landesverwaltung (so etwa in der laufenden Weiterentwicklung als modernes, serviceorientiertes Dienstleistungsunternehmen für alle BürgerInnen, in der Umsetzung von Gender Budgeting oder in der Einführung eines Wirkungscontrollings, wo es Diversität implizit zu berücksichtigen gilt) als auch in Form gesellschaftspolitisch relevanter Veränderungen.

In diesem Sinne möchte ich mit einem Zitat schließen und gemeinsam mit meinem Team – und mit Ihnen – den steirischen Weg des Zusammenlebens in Vielfalt weitergehen!

„Wir müssen der Wandel sein, den wir in der Welt zu sehen wünschen.“  
Mahatma Gandhi

Ihre



HR<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Alexandra Nagl  
Leiterin der A6-Fachabteilung Gesellschaft und Diversität



## Summary

Der vorliegende Zweite Bericht des Zusammenlebens dokumentiert die Umsetzung der steiermärkischen Integrationsstrategie zwischen 1. Juni 2012 und 30. Juni 2013. Der Bericht enthält eine zusammenfassende Darstellung der laufenden und im Berichtszeitraum abgeschlossenen Prozesse, Maßnahmen und Projekte in den Handlungsfeldern Politik und Verwaltung, Integrationspartnerschaft Steiermark, Partnerschaften mit Gemeinden, Städten und (Klein-)Regionen, organisierte Zivilgesellschaft und Bevölkerung.

### **Politik und Verwaltung – Vorbild sein: Strukturen und Prozesse verändern**

Dieses Handlungsfeld war im Berichtszeitraum durch Umstrukturierungsmaßnahmen in der Landesverwaltung und durch die Neuordnung von Kompetenzen in den Ressorts geprägt. Nach einem Wechsel in der Landesregierung übernahm Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath mit Ende Jänner 2013 zu den Themen Finanzen und Integration wieder das Frauenressort, für das sie bereits von 2005 bis 2009 zuständig war. Damit wurde auch das Thema Gender Mainstreaming, das als gleichstellungspolitische Strategie in diesem Bereich angesiedelt ist, in die Zuständigkeit des Integrationsressorts übertragen. Das Ressort konnte nun konsequent an der Entwicklung der Doppelstrategie Gender und Diversitäts-Mainstreaming zur Umsetzung der Integrationsstrategie entlang der Ziele der Charta des Zusammenlebens arbeiten.

Die Strategien zielen auf Chancengleichheit und die faktische Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Menschen, ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters oder ihrer physischen und psychischen Fähigkeiten. Mit den im Ersten Bericht des Zusammenlebens bereits vorgestellten und weiterverfolgten Projekten zur Integration von „Gender und Diversitäts-Mainstreaming in die Legistik“ und dem Lehrgang „Gender Agent in Verbindung mit Diversität“ für Mitglieder des Landtags Steiermark und MitarbeiterInnen der Regierungsbüros wurden erste Erfahrungen mit der Doppelstrategie gesammelt. Um Politik und Landesverwaltung als Vorbild im Umgang mit Vielfalt weiterzuentwickeln, wurde im Berichtszeitraum entlang von (internen) Analysen, Maßnahmen und Projekten die Ausarbeitung von Gleichstellungszielen fortgeführt und es wurden Vorbereitungen zur Erarbeitung von Gleichstellungszielen im Rahmen der Umsetzung der Haushaltsreform des Landes Steiermark getroffen.

### **Integrationspartnerschaft Steiermark – Netzwerke entwickeln**

Im Hinblick auf die im Ersten Bericht des Zusammenlebens vorgestellten Zielsetzungen des Netzwerks hat sich die Integrationspartnerschaft Steiermark von Beginn an aktiv entwickelt. Zu den im Ersten Bericht des Zusammenlebens dargestellten fünf Initiativen haben sich im Berichtszeitraum insgesamt vier weitere neue Vorhaben entwickelt. Zudem bietet das Integrationsressort den Mitgliedern der Integrationspartnerschaft Steiermark anlassbezogen im Rahmen von Vernetzungstreffen sowie projekt- bzw. themenspezifischen Treffen und Veranstaltungen die Möglichkeit zu Information, Austausch und Zusammenarbeit. Für jene Institutionen, die sich organisationsintern gezielt mit der Charta des Zusammenlebens auseinandersetzen wollen, steht seitens des Referates Diversität seit Frühjahr 2013 mit dem Charta-Quick-Check ein geeignetes Analyseinstrument zur Verfügung.

### **Partnerschaften mit Gemeinden, Städten und (Klein-)Regionen – Erfahrung weitergeben**

Im letzten Jahr haben zehn Gemeinden und eine Gemeindekooperation ein klares Zeichen gesetzt, wie es gelingen kann, „Zusammenleben in Vielfalt“ erfolgreich zu gestalten und die Bevölkerung zu begeistern, Ideen zu entwickeln wie auch umzusetzen.

Die Erfahrungen zeigen eine hohe Bereitschaft der Bevölkerung, sich für eine generationenübergreifende Zusammenarbeit, für eine Stärkung von NachbarInnenschaftshilfe und gegenseitige Unterstützung einzusetzen. Die Langfristigkeit der Effekte wurde durch den Aufbau von Kompetenzen und Strukturen gesichert. Im Berichtszeitraum wurde damit begonnen, die bisherigen Erfahrungen der Gemeinden mit der Umsetzung der Charta des Zusammenlebens redaktionell aufzubereiten, um diese auch anderen Gemeinden zugänglich zu machen.

### **Organisierte Zivilgesellschaft – Vernetzung fördern, Know-how nützen**

Neben den Mitgliedern der Integrationspartnerschaft Steiermark sind die unterschiedlichen Handlungs- und VerantwortungsträgerInnen der organisierten Zivilgesellschaft, insbesondere steirische Nichtregierungsorganisationen (NGOs), für Politik und Verwaltung wichtige PartnerInnen für die Umsetzung der Charta des Zusammenlebens.

Das Einbringen von Ideen und Positionen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Charta des Zusammenlebens erfordert geeignete Austauschprozesse. Diese wurden im Berichtszeitraum durch die Entwicklung der kooperativen Schnittstellenarbeit unterstützt. Ziel der kooperativen Schnittstellenarbeit ist es, entlang der Settings für Wissenstransfer und Vernetzung der AkteurInnen untereinander zu sorgen. Das Konzept wurde bereits in zwei Projekten umgesetzt.

### **Bevölkerung – Eigenverantwortung und Engagement stärken**

Das Zusammenleben in Vielfalt erfordert ein „Sich-Einmischen“ und die Übernahme von (Selbst-)Verantwortung aller BewohnerInnen der Steiermark. In der vergangenen Berichtsperiode konnten hierzu bereits Initiativen in Gang gesetzt werden: der Projektfonds „zusammenlebengestalten“, in dem Ideen und Initiativen zur Verbesserung des Zusammenlebens und zur Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements über einen Kleinprojektfonds umgesetzt werden, sowie die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle Steiermark. Diese beiden Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum weitergeführt bzw. weiterentwickelt.

Dieser Zweite Bericht über die Umsetzung der Charta des Zusammenlebens zeigt durch die dokumentierten Aktivitäten des Landes und seiner Bevölkerung die unterschiedlichen Handlungsebenen von Integration auf und gibt zudem bereits einen Ausblick auf die geplanten Entwicklungen.

# Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	14
2	ZUSAMMENLEBEN IN VIELFALT – DER STEIRISCHE WEG DER INTEGRATIONSPOLITIK	15
3	GENDER UND DIVERSITÄTS-MAINSTREAMING – DIE DOPPELSTRATEGIE DES LANDES STEIERMARK	18
4	HANDLUNGSFELDER	22
4.1	Handlungsfeld: Politik und Landesverwaltung	24
4.1.1	Integrationsressort	25
4.1.1.1	LandesintegrationsreferentInnen-Konferenz 2012 und 2013	26
4.1.1.2	Konferenz des Zusammenlebens 2013	27
4.1.1.3	Information, Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung	29
4.1.2	Steuerungsgruppe Integration	31
4.1.3	Referat Diversität	32
4.1.4	Umsetzung der Integrationsstrategie in der Landesverwaltung	36
4.1.4.1	Bericht aus der Abteilung 1 – Organisation und Informationstechnik	40
4.1.4.2	Bericht aus der Abteilung 2 – Zentrale Dienste	41
4.1.4.3	Bericht aus der Abteilung 3 – Verfassung und Inneres	42
4.1.4.4	Bericht aus der Abteilung 4 – Finanzen	43
4.1.4.5	Bericht aus der Abteilung 5 – Personal	44
4.1.4.6	Bericht aus der Abteilung 6 – Bildung und Gesellschaft	47
4.1.4.7	Bericht aus der Abteilung 7 – Landes- und Gemeindeentwicklung	51
4.1.4.8	Bericht aus der Abteilung 8 – Wissenschaft und Gesundheit	59
4.1.4.9	Bericht aus der Abteilung 9 – Kultur, Europa und Außenbeziehungen	60

## Inhaltsverzeichnis

4.1.4.10	Bericht aus der Abteilung 10 – Land- und Forstwirtschaft	61
4.1.4.11	Bericht aus der Abteilung 11 – Soziales	65
4.1.4.12	Bericht aus der Abteilung 12 – Wirtschaft, Tourismus und Sport	69
4.1.4.13	Bericht aus der Abteilung 14 – Wasserwirtschaft, Ressourcen und Nachhaltigkeit	70
4.1.5	Lehrgang „Gender Agent in Verbindung mit Diversität“	72
4.1.6	Gender und Diversitäts-Mainstreaming in der Logistik	73
4.1.7	Ressortübergreifende Kooperationsprojekte	75
4.1.7.1	Deutsch als Fremdsprache (DaF) – Qualitätsoffensive	75
4.1.7.2	Kompetenzaufbau in Beratungseinrichtungen und diversitätsorientierte Öffnung von psychosozialen Beratungsstellen	76
4.1.7.3	Barrierefreie Erwachsenenbildung	77
4.1.7.4	zusammen.wohnen	79
4.1.7.5	zusammen.lernen – Umgang mit Vielfalt an steirischen Pflichtschulen	79
4.2	<b>Handlungsfeld: Integrationspartnerschaft Steiermark</b>	<b>79</b>
4.2.1	Anerkannt! – Projekt zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen	81
4.2.2	zusammen.wohnen	83
4.2.3	zusammen.lernen – Umgang mit Vielfalt an steirischen Pflichtschulen	85
4.2.4	Vielfalt in der steirischen Feuerwehrjugend	89
4.2.5	Die Stärkung des sozialen Zusammenhalts – die Charta des Zusammenlebens im Diskurs	89
4.2.6	nanoversity „Mit Vielfalt entspannt umgehen – Stärkung der MitarbeiterInnen für einen diversitätssensiblen Umgang im Bereich der Kinderbetreuung“ der TU Graz	90
4.2.7	Begleitung bei der Implementierung eines Zentrums für Migration, interkulturelles Lernen und Mehrsprachigkeit innerhalb des Landesschulrats für Steiermark (Mehrsprachigkeits-Enqueten)	91

4.3	Handlungsfeld: Partnerschaften mit Gemeinden, Städten und (Klein-) Regionen	91
4.4	Handlungsfeld: Organisierte Zivilgesellschaft	94
4.5	Handlungsfeld: Bevölkerung	96
4.5.1	zusammenlebegestalten – Ideen und Initiativen	96
4.5.2	Antidiskriminierungsstelle Steiermark	97
4.5.3	Impulsveranstaltungen „Zusammen sind wir viele“	99
4.5.4	Wanderausstellung „wohnzimmer steiermark“	100
4.5.5	zusammen.reden – ein Schulprojekt, das Lust auf mehr Sprache macht	101
4.6	Evaluierung und Monitoring	102
4.6.1	Evaluierung	102
4.6.2	Monitoring	103
5	WEITERFÜHRENDE LINKS	104
	Anhang – Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark – Kurzfassung	106

Die Landesregierung hat in ihrem Regierungsübereinkommen 2010 Integration als gemeinschaftliche Aufgabe definiert und sich mit dem Beschluss der „Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark“<sup>1</sup> (kurz: Charta des Zusammenlebens) einen Handlungsrahmen für die Integration aller in der Steiermark lebenden Menschen gegeben. Wie im Ersten Bericht des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark bereits

ten. Dann kann Vielfalt als Möglichkeit der Weiterentwicklung und Entfaltung einer Gesellschaft und ihrer BürgerInnen wahrgenommen und gelebt werden.

Statistische Daten aus der Steiermark zeigen, dass hinsichtlich Integration, Gleichstellung und Gleichbehandlung in den unterschiedlichen Lebensbereichen wie Wohnen, Erwerbstätigkeit oder soziale Einbindung



Pressekonferenz zum Ersten Bericht des Zusammenlebens, (v.l.) BGM Mario Abl, HR<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Alexandra Nagl, Mag.<sup>a</sup> Elke Jantscher-Schwarz, LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, Horst Schachner, Mag.<sup>a</sup> Regina Senarclens de Grancy

Handlungsbedarf besteht. 2010 wurde in der Steiermärkischen Landesregierung erstmals ein Ressort für Integration und auf Verwaltungsebene in der Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität das Referat Diversität (damals mit der Bezeichnung „Integration – Diversität“) eingerichtet, um aktiv den damit verbundenen Herausforderungen im Rahmen einer gemeinschaftlichen Aufgabe der Steiermärkischen Landesregierung und im Sinne der Charta des Zusammenlebens zu begegnen. Die steiermärkische Integrationspolitik orientiert sich dabei nicht an einzelnen Unterscheidungsmerkmalen wie Geschlecht, Alter etc., sondern an den Lebenswelten der Menschen. Um alle Beteiligten in die Integrationsaktivitäten einzubeziehen, wurden daher mehrere Handlungsfelder definiert: die Bevölkerung, die Politik, die Landesverwaltung, die Gemeinden, Städte und (Klein-)Regionen des Landes und die organisierte Zivilgesellschaft. Als eigenes Handlungsfeld wurde zudem die Integrationspartnerschaft Steiermark initiiert, die Institutionen und Verbände des öffentlichen Lebens des Landes für die Entwicklung der Integrationspolitik verbindet.

festgehalten, befasst sich die Integrationspolitik des Landes mit der Gestaltung des Zusammenlebens in den unterschiedlichen Lebenswelten der Menschen. Dieses Zusammenleben soll auf fairen Lebensbedingungen und Teilhabemöglichkeiten für alle SteierInnen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Religion etc. beruhen. Das erfordert verantwortliches Handeln der Politik, der Verwaltung, aber auch der Bevölkerung selbst. Die Herstellung gerechter Teilhabemöglichkeiten braucht die Übernahme von Verantwortung aller Beteiligten, denn Integration ist nicht delegierbar. Sie braucht aber auch Kompetenz, um den Abbau von Stereotypen, Missverständnissen und Barrieren sowie die Entwicklung von gegenseitigem Verständnis und Respekt zu fördern und um gemeinsam an Lösungen für bestehende Probleme und Herausforderungen zu arbei-

Im Anschluss an den Ersten Bericht des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark (Berichtszeitraum: 1. November 2011 bis

<sup>1</sup> Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark

Langversion der Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark: [http://www.zusammenleben.steiermark.at/cms/dokumente/11402637\\_61417776/4f1bc907/Charta\\_Unterlagen\\_22062011\\_Web.pdf](http://www.zusammenleben.steiermark.at/cms/dokumente/11402637_61417776/4f1bc907/Charta_Unterlagen_22062011_Web.pdf), Kurzversion: siehe Anhang

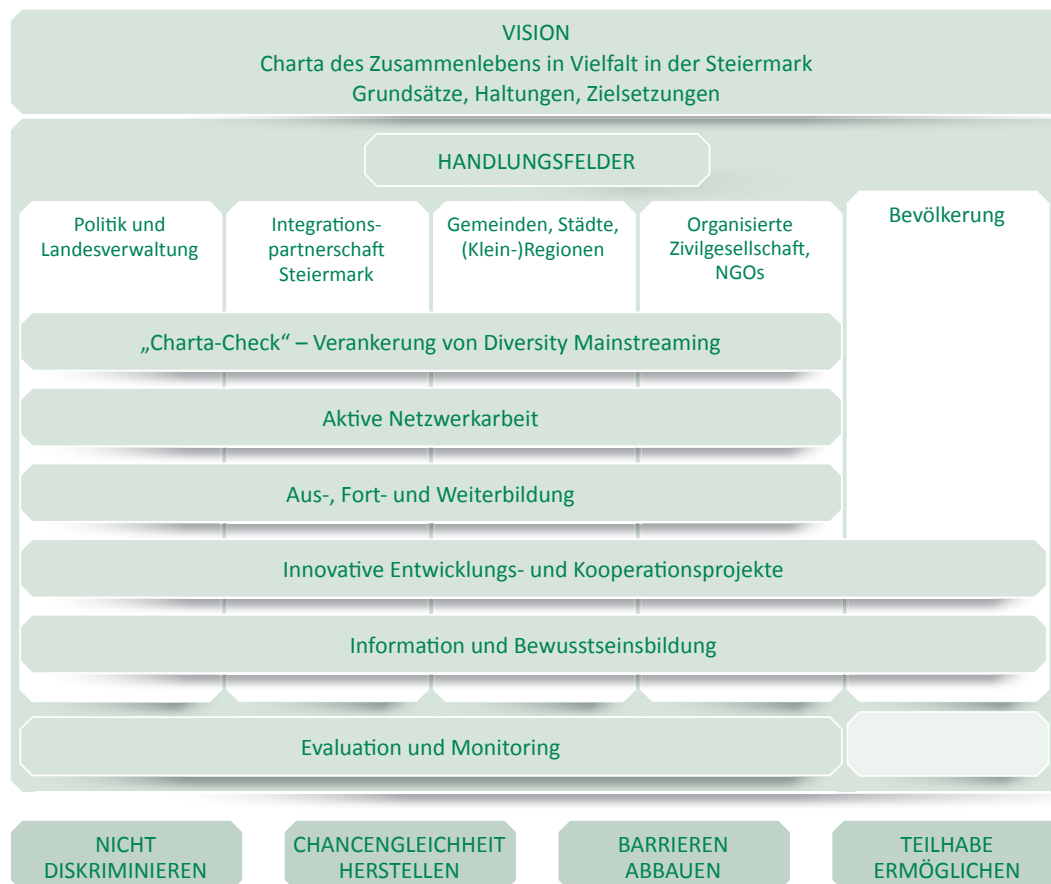
31. Mai 2012) werden in diesem Zweiten Bericht des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark die zwischen 1. Juni 2012 und 30. Juni 2013 gesetzten Maßnahmen und Aktivitäten zur Erfüllung der Charta-Ziele zusammenfassend dargestellt.

Er enthält Fortschrittsberichte aus der Politik und Landesverwaltung sowie eine Reihe an Projektdarstellungen aus der Integrationspartnerschaft Steiermark, den Partnerschaften mit Gemeinden, Städten und (Klein-)Regionen, der Vernetzung der organisierten Zivilgesellschaft und Aktivitäten auf Ebene der steirischen Bevölkerung.

Einleitend wird der steirische Weg der Integrationspolitik, der den hier dokumentierten Aktivitäten, Maßnahmen und Projekten den Rahmen gibt, dargestellt.

## 2 Zusammenleben in Vielfalt – der steirische Weg der Integrationspolitik

Im Regierungsübereinkommen für die XVI. Gesetzgebungsperiode (2010–2015) des Landtags Steiermark verständigten sich SPÖ und ÖVP darauf, eine gemeinsame Position zum Themenkreis Integration, Umgang mit Vielfalt und Diversitätsmanagement mit dem Ziel zu erarbeiten, Integration als gemeinschaftliche Aufgabe der Steiermärkischen Landesregierung zu verankern. Diese gemeinsame Position bildet die in einer ressortübergreifenden Steuerungsgruppe erarbeitete und abgestimmte sowie am 14. April 2011 von der Steiermärkischen Landesregierung und am 21. Juni 2011 vom Landtag Steiermark beschlossene „Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark“.





### Die Charta des Zusammenlebens als politischer Handlungsrahmen

Die Charta des Zusammenlebens definiert die Vision der steirischen Integrations- und Diversitätspolitik für das kommende Jahrzehnt und bildet den Handlungsrahmen des Landes Steiermark in diesem Bereich, um langfristig das Zusammenleben aller in ihrer steirischen Heimat bestmöglich zu gestalten. Die in der Charta definierten Zielsetzungen wurden zu Strategien gebündelt, die in insgesamt fünf Handlungsfeldern umgesetzt werden:

- Politik und Landesverwaltung
- Integrationspartnerschaft Steiermark
- Partnerschaften mit Gemeinden, Städten, (Klein-)Regionen
- Organisierte Zivilgesellschaft (NGOs)
- Bevölkerung

Als strategischer Rahmen umfasst die Charta des Zusammenlebens die Grundsätze, Haltungen und Zielsetzungen im Hinblick auf eine Steiermark in Vielfalt. Doch welches Verständnis von Diversität legt der steirische Weg zugrunde?

### Der Diversitätsbegriff der Charta des Zusammenlebens

Der in der Charta verwendete Begriff von Vielfalt bzw. Diversität geht davon aus, dass sich Menschen in vielerlei Hinsicht unterscheiden, betont aber auch die Gemeinsamkeiten. Einige dieser sogenannten Diversitätsdimensionen, wie Geschlecht, Alter, ethnische und religiöse Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung oder Behinderung, sind schwer oder nicht veränderbar und Gegenstand gesetzlicher Regelungen (z. B. Landes-Gleichbehandlungsgesetz und Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz). Andere Dimensionen wie Familienstand oder Berufserfahrung unterliegen im Laufe eines Lebens Veränderungen.

Das Diversitätsverständnis der Charta zielt darauf ab, zu erkennen, dass die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen vorrangig dazu dienen, unsere Gesellschaft über Gruppenzuschreibungen (Frauen/Männer, Menschen mit Migrationshintergrund, Familien, Menschen mit Behinderungen etc.) zu strukturieren. Diese Kategorisierungen erleichtern dabei unseren



Quelle:  
Nach Gardenswartz und Rowe 1995, mit freundlicher Genehmigung der AutorInnen, Adaptierungen durch ASD und Surur Abdul-Hussain



Alltag; sie ermöglichen beispielsweise eine vereinfachte Kommunikation, weil uns (vermeintlich) sofort klar ist, wenn z. B. von den Herausforderungen für Frauen in der Arbeitswelt die Rede ist. Sie erleichtern demzufolge auch die Zielgruppenarbeit, indem etwa spezifische Angebote für Frauen eingerichtet werden. Andererseits verdecken Kategorisierungen zugleich aber Problematiken oder Bedürfnisse, die sich beim selben Thema für viele andere Menschen stellen. Das heißt, sie blenden Benachteiligungen oder Ausschlussmechanismen anderer nicht oder nicht vordergründig betrachteter Zielgruppen aus. So stellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beispielsweise nicht nur für Frauen, sondern natürlich auch für Männer; die Herausforderungen sind im städtischen Bereich andere als im ländlichen. Hebt man die Fragestellung auf die Ebene der Vereinbarkeit des Berufes mit dem Privatleben, gelangen neben etwaigen Kinderbetreuungspflichten schnell weitere Themen (wie zu pflegende Angehörige oder eine entsprechende Work-Life-Balance) in den Blick.

Die Charta legt demzufolge ein Verständnis von Vielfalt zugrunde, welches das Ineinandergreifen und die gegenseitige Beeinflussung verschiedener Dimensionen der Vielfalt als (Mit-)Ursache für unterschiedliche gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten bzw. Diskriminierung von Menschen berücksichtigt. Der steirische Ansatz ist daher weniger auf Kollektive und Gruppen ausgerichtet, denn jene Gruppen, die als Zielgruppen fungieren sollen, sind in der Regel aufgrund des erwähnten Ineinandergreifens von Diversitätsmerkmalen als reale bzw. homogene Gruppen nicht existent. Sie sagen daher tatsächlich sehr wenig über die Ausgangslagen und Bedürfnisse der Menschen in einer bestimmten Gruppe (vgl. „die Alten“, „die Jugend“, „die Frauen“, „die MigrantInnen“, „die SozialhilfeempfängerInnen“ etc.) aus. Daher formuliert die Charta, dass an die Stelle der weit verbreiteten Konzentration auf Gruppenzugehörigkeiten die Konzentration auf Lebenswelten und die Art und Weise, wie diese organisiert, strukturiert und ausgestaltet sind, treten soll. Dies

bedeutet, den Blick auf ein Thema zu lenken (wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um beim Beispiel zu bleiben) und die Problematik dahingehend zu analysieren, welche Diversitätsdimensionen im Hinblick auf Chancengleichheit, Teilhabe und Diskriminierung relevant sind, um hierfür Lösungen zu entwickeln. Die Umsetzung des Diversitätsansatzes in Prozessen auf unterschiedlichen Ebenen soll daher dazu führen, dass bisher unterrepräsentierte oder benachteiligte „Gruppen“ berücksichtigt und ihre Teilhabechancen in der Gesellschaft verbessert werden. Ziel ist eine inklusive Gesellschaft, die sich aller Menschen annimmt und nur in spezifischen, begründeten Fällen Sondermaßnahmen setzt. Um dies zu erreichen, liegt der primäre Zugang der Charta des Zusammenlebens und damit des Landes Steiermark darin, öffentliche Einrichtungen und Systeme weiter zu entwickeln und zu stärken, damit diese ihren Aufgaben angesichts der Anforderungen einer vielfältigen Gesellschaft zeitgemäß und kompetent gerecht werden können (diversitätsorientierte Öffnung). Denn um die Zielsetzungen der Charta – Chancengleichheit, faktische Gleichstellung, Gleichbehandlung und gesellschaftliche Teilhabe aller – zu verwirklichen, ist die Veränderung von Strukturen notwendig. Die hierfür erforderlichen Strategien sind Gender Mainstreaming (vgl. Seite 19 f.) und Diversitäts-Mainstreaming.

### **Diversitäts-Mainstreaming als Strategie zur Umsetzung der Charta des Zusammenlebens**

Mainstreaming meint im Allgemeinen ein prozessorientiertes Vorgehen, um ein bestimmtes Denken und Handeln in allen gesellschaftlichen oder organisationalen Bereichen zu etablieren. In der Charta des Zusammenlebens wird insbesondere durch das Ziel 3.1 „Verantwortung übernehmen und Vielfalt in allen gesellschaftlichen Bereichen als Einflussfaktor bei Entscheidungen berücksichtigen“ ein Mainstreaming-Zugang formuliert. Dies bedeutet einerseits, dass bei jedem politischen Ansatz, bei jedem Vorhaben zu hinterfragen ist, welche Auswirkungen die geplante bzw. realisierte Politik

auf die Erreichung von Gleichstellungszielen hat. Andererseits gilt es eine diversitätsorientierte Öffnung der jeweiligen Organisationen in den Mittelpunkt der Bemühungen zu stellen, sodass diese ihre organisatorischen Strukturen, Angebote und Dienstleistungen an die Bedürfnisse einer in vielerlei Hinsicht vielfältigen steirischen Bevölkerung anpassen. Zum einen muss hier die Diversitätskompetenz innerhalb der Organisationen selbst aufgebaut bzw. gefördert werden, andererseits bedarf es einer gezielten Analyse, um die Struktur und die Routinen in einer Organisation an die Herausforderungen und Möglichkeiten einer Gesellschaft, in der Vielfalt Normalität ist, anzupassen. Sowohl auf Personal-, KlientInnen- als auch auf struktureller Ebene soll auf Basis dieser Analyse eine kontinuierliche und professionelle Implementierung von Maßnahmen erfolgen. Diese Strategie des Diversitäts-Mainstreamings findet im Rahmen der Umsetzung der Charta des Zusammenlebens insbesondere in den Handlungsfeldern „Politik und Landesverwaltung“, „Integrationspartnerschaft Steiermark“ (Zusammenschluss der Institutionen und Verbände des öffentlichen Lebens), „Partnerschaften mit Gemeinden, Städten und (Klein-)Regionen“ sowie „Organisierte Zivilgesellschaft (NGOs)“ Anwendung (vgl. „Vision“, Seite 15).

### 3 Gender und Diversitäts-Mainstreaming – die Doppelstrategie des Landes Steiermark

Nach dem Wechsel in der Landesregierung übernahm Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath mit Ende Jänner 2013 zusätzlich zu den Themen Finanzen und Integration wieder die Frauenagenden in der Steiermärkischen Landesregierung, für die sie bereits von 2005 bis 2009 zuständig war. Gemeinsam mit den Frauenagenden wurde auch das Thema Gender Mainstreaming in die Zuständigkeit des Ressorts übertragen.

#### Gender Mainstreaming – rechtliche und politische Grundlagen

Der Staat Österreich, somit auch das Bundesland Steiermark, ist politisch und recht-

lich dazu verpflichtet, Gender Mainstreaming umzusetzen. Zu den rechtlichen und politischen Grundlagen zählen u. a.

- die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW – „Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women“), insbesondere die ersten vier Artikel der Konvention, die in Österreich Verfassungsrang haben (von Österreich 1982 ratifiziert),
- die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK), seit 1953 in Kraft, in Österreich mit Verfassungsrang ausgestattet (BGBl. Nr. 210/1958, in der Fassung BGBl. III Nr. 179/2002),
- der Vertrag von Lissabon (Art. 2 und 3),
- die Antidiskriminierungsrichtlinie des Rates der Europäischen Union vom 13. Dezember 2004 (RL 2004/113/EG),
- die Charta der Grundrechte der EU (2010), insbesondere Art. 21 und 23,
- das Österreichische Bundesverfassungsgesetz (B-VG) Art. 7 Abs. 2 („Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“)

sowie folgende Ministerratsbeschlüsse:

- Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000 über die Einrichtung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM),
- Ministerratsbeschluss vom 2. Mai 2001 über den geschlechtergerechten Sprachgebrauch in allen Ressorts,
- Ministerratsbeschluss vom 3. April 2002 über ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für die nächsten Jahre,
- Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004 zur Forcierung der Anwendung von Gender Mainstreaming, vor allem hinsichtlich der Formulierung von Metazielen, Selbstverpflichtung zur Einrichtung von Gender-Mainstreaming-Arbeitsgruppen und Durchführung von Gender-Mainstreaming-Projekten in allen Ressorts,

- Ministerratsbeschluss vom 5. März 2008 über die Anwendung der Leitfäden für Gender Mainstreaming in der Legistik und für Gender Budgeting zur Integration von Gender Mainstreaming in das routinemäßige Verwaltungshandeln,
- Ministerratsbeschluss vom 6. September 2011 zur nachhaltigen Umsetzung von Gender Mainstreaming in fünf zentralen Bereichen: strukturelle Verankerung; geschlechtsspezifische Datenerhebung; Legistik; Förderwesen, Beschaffungswesen; Schulungen und Information.<sup>2</sup>

Des Weiteren wurde mit 1. Jänner 2009 die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Haushaltswesen als Staatszielbestimmung in der Verfassung (Art. 13 Abs. 3 B-VG) verankert. Darüber hinaus trat der Grundsatz der Wirkungsorientierung, insbesondere unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, ab 1. Jänner 2013 als einer der neuen Grundsätze der Haushaltsführung des Bundes in Kraft (Art. 51 Abs. 8 B-VG).

Bereits am 12. Juni 2002 erfolgte ein Beschluss der Landeshauptleute-Konferenz, in welchem sich die Landeshauptleute zur Strategie des Gender Mainstreamings als Leitprinzip und Methode von Politik und Verwaltung der Länder bekannt haben. Mit Beschluss vom 10. Juni 2002 verpflichtete sich die Steiermärkische Landesregierung zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreamings. Mit Beschluss der Landtags Steiermark Nr. 761 vom 18. September 2007 bekannte sich der Landtag Steiermark zur konsequenten Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreamings. Dieser Beschluss wurde mit jenem vom 22. März 2011 (Beschluss-Nr. 86) bekräftigt, und die Gender-Mainstreaming-Arbeitsgruppe des Landtags wurde für die Gesetzgebungsperiode bis 2015 wieder eingesetzt. Mit Beschluss Nr. 521 vom 13. November 2012 wurde als Ziel bzw. Eckpunkt der Haushaltsreform durch den Landtag Steiermark beschlossen, die Darstellung von Leistungen und Wirkungen einschließlich Gleichstellungszielen mit besonderem Augenmerk auf Gender Budgeting

durchzuführen. Dies bedeutet, dass in Hinblick im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung des Landes Steiermark mindestens ein Wirkungsziel als Gleichstellungsziel zu formulieren ist. Damit wurde in der Steiermark in Anlehnung an den Bund der geeignete haushaltstechnische Rahmen für Gender Budgeting geschaffen.

*„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen“*

**Definition des Europarates  
Straßburg, 1998**

### Gender Mainstreaming als Strategie

Gender Mainstreaming zielt folglich darauf ab, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf allen politischen und gesellschaftlichen Ebenen zu fördern. Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetprozess und damit ein Instrument für geschlechtersensible Budgetpolitik. Gender Budgeting ist ein Analyse- und Steuerungsinstrument, anhand dessen etwa direkte Verteilungseffekte, Effekte auf die Beschäftigung, Effekte auf unbezahlte bzw. ehrenamtliche Arbeit sowie weitere Gleichstellungsdimensionen betrachtet und gesteuert werden sollen. Gender Budgeting meint daher nicht eine einfache Neuverteilung der Mittelzuweisung an Frauen und Männer. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting fokussieren auf Geschlechterverhältnisse und die Lebensrealitäten von Frauen und Männern – und zielen damit auf die Analyse und Aufhebung von Ungleichheiten aufgrund des Merkmals Geschlecht.

Um dem rechtlichen und politischen Auftrag nachkommen zu können, wurde im Land Steiermark im Jahr 2007 das dreijährige „Projekt

<sup>2</sup> Vgl. Bundeskanzleramt Österreich: *Rechtliche und politische Grundlagen der Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich*. Online: [http://www.imagendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/0/2/1/CH0139/CMS1314628380846/rechtliche\\_und\\_politische\\_grundlagen\\_der\\_gleichstellen\\_von\\_frauen\\_und\\_maennern\\_in\\_oesterreich.pdf](http://www.imagendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/0/2/1/CH0139/CMS1314628380846/rechtliche_und_politische_grundlagen_der_gleichstellen_von_frauen_und_maennern_in_oesterreich.pdf) (25.06.2013).

zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Landespolitik und -verwaltung des Landes Steiermark“ beschlossen. Anfang 2008 erging – im Rahmen eines Berichtes der Landesregierung zur Verfolgung und Umsetzung von Gender Mainstreaming (Beschluss Nr. 890, 15. Jänner 2008) – eine Zwischeninformation über die Maßnahmen des Projektes an den Landtag Steiermark. Des Weiteren erfolgten Berichte im Zuge der Beantwortung schriftlicher Anfragen im Jahr 2009 und 2011. Die im Zuge dieses Vorhabens umgesetzten Pilotprojekte dienten dazu, die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Land Steiermark so weit voranzutreiben, dass dies in ausgewählten Handlungsbereichen zu einem selbstverständlichen Handlungsprinzip bei allen Entscheidungen wird, um so dem Auftrag zur Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern nachzukommen. In den Pilotprojekten der Ressorts entstand exemplarisch die gendersensible Ausgestaltung von Programmen, Produkten und Dienstleistungen.

### **Gender und Diversitäts-Mainstreaming als Doppelstrategie des Landes Steiermark**

Mainstreaming im Allgemeinen betrifft alle Ebenen von Organisationen – Strategie (Zielsetzungen, Leitbild), Strukturen (Prozesse und Abläufe) und Kultur (Verhalten, Know-how) – und soll durch gezielte Veränderungsprozesse eine bestimmte Sichtweise und schließlich ein bestimmtes organisationales Handeln dauerhaft verankern. Auf politischer Ebene betrifft Mainstreaming die politischen Konzepte – mit dem Ziel, dass bei der Planung politischer Strategien die Besonderheiten, Interessen und Wertvorstellungen unterschiedlichster gesellschaftlicher Gruppen berücksichtigt werden.

In den letzten Jahren haben sich zwei Ansätze im Bereich gleichstellungspolitischer Konzepte etabliert, die sich Mainstreaming-Prozessen als Strategie zur Zielerreichung bedienen: zum einen das Gender Mainstreaming, zum anderen das Diversitäts-Mainstreaming. Wie oben beschrieben, fokussiert Gender Mainstreaming auf die Beseitigung von Ungleichheiten aufgrund des Merkmals

Geschlecht; Diversitäts-Mainstreaming ist auf die verschiedenen Dimensionen der Vielfalt gerichtet, wie z. B. Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Ausbildung, Behinderung/Beeinträchtigung, Herkunft, Elternschaft, Einkommen etc. – und selbstverständlich auch das Geschlecht als (Mit-)Ursache für unterschiedliche gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten bzw. Diskriminierungen von Menschen. Das Kernanliegen des Diversitätsansatzes ist die Offenheit gegenüber der gesellschaftlichen Vielfalt und das konsequente Denken in Vielfalt. Durch die Umsetzung des Diversitätsansatzes in Prozessen von Politik und Verwaltung werden bisher unterrepräsentierte oder benachteiligte Gruppen in ihrer inneren Heterogenität berücksichtigt und deren Teilhabechancen in der Gesellschaft verbessert.

Beide Ansätze (Gender Mainstreaming und Diversitäts-Mainstreaming) werden international zunehmend gemeinsam diskutiert. Dies erfolgt sicherlich vor dem Hintergrund, dass beide Strategien ihre Vorteile, aber auch Herausforderungen und Grenzen aufweisen: Im Hinblick auf Ausschlussmechanismen aufgrund des Geschlechts kann auf fundierte Forschung und jahrelange Erfahrung in der Analyse von Ungleichheiten, auf entsprechende Datengrundlagen und bewährte Instrumente in der Steuerung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zurückgegriffen werden. Zudem ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming, wie oben ausgeführt, rechtlich gesichert.

Gerade vor dem Hintergrund des Diversitätsdiskurses geraten zunehmend aber auch einzelne „blinde Flecken“ von Gender Mainstreaming ins Blickfeld: die ausschließliche Konzentration auf das spezifische Merkmal Geschlecht führt oftmals dazu, dass die Zusammenhänge mit anderen Diversitätsdimensionen (Intersektionalität), wie z. B. Alter, Behinderung oder soziale Schicht, nicht analysiert bzw. erfasst werden, diese Kriterien aber verstärkend, abschwächend oder verändernd in Ausschließungsprozessen wirken können. Eine weitere Problematik kann die Fokussierung auf ein Merkmal

dahingehend bilden, dass bestehende und stereotype Gruppenzuschreibungen, etwa im Hinblick auf die Geschlechterrollen, durch diese Vorgehensweise weiter festgeschrieben werden, da die Vielfalt innerhalb der Geschlechtergruppen nicht bedacht und berücksichtigt wird. Eine weitere Problematik liegt darin, dass durch die Fokussierung auf das Geschlecht die Norm der Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität weiterhin in ihrer Ausschlusswirkung unhinterfragt bleibt und damit Menschen mit anderer sexueller Orientierung und anderer Geschlechtsidentität (z. B. intertranssexuelle Menschen und Transgender) weiterhin gesellschaftlich und sozial ausgeschlossen werden.

Des Weiteren erfolgt ebenfalls eine zunehmende gemeinsame Diskussion der beiden Ansätze des Gender und Diversitäts-Mainstreamings dahingehend, dass beide Strategien darauf abzielen, Chancengleichheit und faktische Gleichstellung zu ermöglichen und die gesellschaftliche Teilhabe zu fördern. Gerade im Bereich des Gender Mainstreamings konnte eine deutliche Öffnung und Entwicklung in Richtung des Diversitätsansatzes ausgemacht werden, ebenso, dass vermehrt die Vielfalt von Geschlechtern und die Vielfalt innerhalb der Geschlechtergruppen fokussiert werden. Der vor allem aus dem Diversity Management kommende Gedanke der vordergründigen Nutzenoptimierung von Vielfalt in Organisationen (z. B., um Zielgruppen besser ansprechen zu können) bzw. der reine Fairness- und Antidiskriminierungsansatz („Frauen müssen gefördert werden, damit ...“) hat sich ebenfalls weiterentwickelt, nämlich wie in der Steiermark in Richtung einer ganzheitlich-systemischen Herangehensweise, in der die Organisation als Ganzes, ihre Individuen und der Umgang mit Vielfalt – und damit eine notwendige Veränderung der Organisationsstruktur – in den Mittelpunkt tritt.

Wie im Kapitel zum steirischen Weg formuliert, ist der in der Steiermark verfolgte Diversitätsansatz weniger auf spezifische Gruppen, sondern vielmehr auf Lebenswelten und Themen ausgerichtet (vgl. Seite 15 ff.).

Der Vorteil liegt darin, dass die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten der Menschen im Mittelpunkt stehen und in der Analyse vorgefertigte Bilder und Meinungen darüber, wie spezifische Gruppen sind und leben, möglichst außen vor bleiben sollen. Herausfordernd an dieser Zugangsweise ist, dass unsere Gesellschaft, unsere Kommunikation und unser Zusammenleben entlang von Gruppierungen und Kategorisierungen organisiert ist. Des Weiteren braucht es in der Analyse, auch wenn diese möglichst offen erfolgen soll, sehr wohl Kriterien und Kategorisierungen, um zu erkennen, wer Diskriminierungen erfährt, wem Beteiligung möglich ist und wem nicht.

Vor all diesen Hintergründen ist eine Verschränkung von Gender und Diversitäts-Mainstreaming notwendig. Die Steiermark verfolgt daher nunmehr konsequenterweise beide Strategien als gleichwertige und miteinander verbundene Vorgehensweisen im Sinne einer „Doppelstrategie“ zur Gleichstellung. Mit den im Ersten Bericht des Zusammenlebens bereits vorgestellten und im letzten Jahr weiterverfolgten Projekten zur Integration von „Gender und Diversitäts-Mainstreaming in die Legistik“ (vgl. Seite 73) und dem Lehrgang „Gender Agent in Verbindung mit Diversität“ (vgl. Seite 72) wurde erstmals entlang dieser Doppelstrategie gearbeitet und es wurden wertvolle Erkenntnisse und Erfahrungen gesammelt.

Für die weitere konsequente Umsetzung dieser Doppelstrategie des Gender- und Diversitäts-Mainstreamings sollen vor allem die begleiteten Veränderungsprozesse in der Verwaltung des Landes Steiermark zum Thema Diversität (vgl. Seite 36 ff.) sowie die dort verwendeten Instrumente entsprechend gestaltet und stärker als bisher mit den Ergebnissen und Erkenntnissen des Pilotprojektes „Gender Mainstreaming“ in den Ressorts aus den Jahren 2007 bis 2009 verzahnt werden. Im Rahmen ihrer Aufgaben zur Umsetzung der Haushaltsreform, in der Gender und Diversitäts-Mainstreaming als integraler Prozess dienen, um das Bewusstsein für die bestehende Vielfalt zu heben und die Dienstleistungen der öffentlichen Hand entspre-



chend an Gleichstellungszielen auszurichten, gilt es, die Abteilungen der Landesverwaltung gezielt zu unterstützen, besonders bei den internen Analysen hinsichtlich (unbewusster) Barrieren und Ausschlussmechanismen entlang des Unterscheidungsmerkmals Geschlecht sowie weiterer Diversitätsdimensionen und der darauf aufbauenden Entwicklung von Gleichstellungszielen. Wie bereits in diesem Jahr begonnen, soll zudem der Bericht des Zusammenlebens in Hinkunft systematisch und kontinuierlich über die Zielsetzungen und Maßnahmen im Sinne der Doppelstrategie des Gender und Diversitäts-Mainstreamings im Land Steiermark informieren.

#### 4 Handlungsfelder

Der steirische Weg der Integrationspolitik auf Basis der in der Charta des Zusammenlebens formulierten Vision zeigt Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten im Umgang mit Diversität für das Land und seine BewohnerInnen auf. Die auf dieser Grundlage in den definierten Handlungsfeldern zu entwickelnden Maßnahmen zur Prozess- und Strukturveränderung orientieren sich u. a. an statistischen Daten.

Diese zeigen nicht nur ein differenziertes Bild einer heterogenen steirischen Bevölkerung, sondern auch gegenwärtig vorhandenen und prognostizierbaren Integrationsbedarf sowie Problemstellungen in Sachen Gleichbehandlung. Hierzu finden sich folgend im Überblick die wichtigsten Eckdaten.

#### Bevölkerungsentwicklung

Laut Statistik Austria lebten per 1. Jänner 2012 insgesamt 1.213.255 Personen in der Steiermark. Davon waren 51,1 % weiblich und 48,9 % männlich. 11 % der Menschen in der Steiermark haben Migrationshintergrund, d. h., sie selbst, einer ihrer Elternteile oder beide Eltern sind im Ausland geboren. Im österreichweiten Vergleich liegt die Steiermark damit unter dem österreichischen Durchschnitt von 17,7 %.

Die meisten Menschen mit Migrationshintergrund stammen aus EU-Mitgliedsstaaten (44,8 %); 29,4 % kommen aus dem ehemaligen Jugoslawien, 7,1 % aus der Türkei und 6,5 % aus asiatischen Ländern (vgl. Landesstatistik Steiermark).

Die Bevölkerungsentwicklung in der Steiermark zeigt auch, dass die Bevölkerung wächst: So weist die Landesstatistik für 2011 einen positiven Wandersaldo von +3.909 Personen aus. Dieser wurde hauptsächlich durch internationale Zuwanderung – hier vor allem nach Graz – verursacht.

Die Daten auf Bezirksebene zeigen bei näherer Betrachtung sehr unterschiedliche Entwicklungen und damit auch unterschiedliche Handlungsbedarfe in den Regionen. Neben den Bevölkerungsbewegungen sind im Themenfeld Integration und Diversität vor allem auch die Entwicklung der Altersstruktur des Landes und diesbezügliche Prognosen von Interesse. Diese stellen sich laut Landesstatistik wie folgt dar:

	Gesamt	ÖsterreicherInnen, im Inland geboren	Gesamt mit Migrationshintergrund	ÖsterreicherInnen, im Ausland geboren	AusländerInnen, im Inland geboren	AusländerInnen, im Ausland geboren
Frauen	619.374	551.022	68.352	25.644	6.190	36.498
Männer	593.881	528.330	65.551	20.526	6.610	38.415
Gesamt	1.213.255	1.079.352	133.903	46.190	12.800	74.913

Quelle: Statistik Austria 2012

Bezirk	Wanderungen												
	insgesamt				Auswanderungen				Binnenwanderungen				
	Zuzüge	Wegzüge	Saldo		Zuzüge	Wegzüge	Saldo		Zuzüge	Wegzüge	Umszüge	Saldo	
			absolut	in %			absolut	in %				absolut	in %
Graz Stadt	18.398	15.000	3.398	1,3	6.135	4.641	1.494	0,6	12.263	10.359	23.865	1.904	0,7
Bruck a. d. Mur	1.946	2.033	-87	0,1	656	540	116	0,2	1.290	1.493	3.976	-203	-0,3
Deutschlandsberg	1.596	1.553	43	0,1	288	274	14	0,0	1.308	1.279	2.797	29	0,0
Feldbach	1.548	1.756	-208	-0,3	364	293	71	0,1	1.184	1.463	2.770	-279	-0,4
Fürstenfeld	911	896	15	0,1	186	123	63	0,3	725	773	1.007	-48	-0,2
Graz-Umgebung	6.703	5.739	964	0,7	1.200	799	401	0,3	5.503	4.940	5.246	563	0,4
Hartberg	1.595	1.701	-106	-0,2	481	302	179	0,3	1.114	1.399	2.232	-285	-0,4
Leibnitz	2.426	2.255	171	0,2	556	452	104	0,1	1.870	1.803	3.962	67	0,1
Leoben	1.981	2.014	-33	-0,1	567	518	49	0,1	1.414	1.496	3.992	-82	-0,1
Liezen	1.899	2.118	-219	-0,3	890	630	260	0,3	1.009	1.488	4.562	-479	-0,6
Mürzzuschlag	1.288	1.327	-39	-0,1	431	213	218	0,5	857	1.114	1.950	-257	-0,6
Murau	775	898	-123	-0,4	368	254	114	0,4	407	644	1.139	-237	-0,8
Radkersburg	610	711	-101	-0,4	130	72	58	0,3	480	639	743	-159	-0,7
Voitsberg	1.141	1.104	37	0,1	253	172	81	0,2	888	932	2.904	-44	-0,1
Weiz	2.208	1.961	247	0,3	513	270	243	0,3	1.695	1.691	3.713	4	0,0
Murtal	1.693	1.743	-50	-0,1	604	386	218	0,3	1.089	1.357	5.012	-268	-0,4

Quelle: Statistik Austria, Bearbeitung Landestatistik Steiermark

2012 waren von allen BewohnerInnen der Steiermark 13,5% unter 15 Jahre, 18,9% über 65 Jahre alt, 5,5% waren 80 Jahre und älter. Die Prognosen für 2030 und 2050 zeigen ein weiteres Absinken der unter 15-Jährigen und ein Ansteigen der über 75-Jährigen. Dies ist u. a. auf die zunehmende Lebenserwartung (bei Geburt 2011: 78,2 Jahre für Männer; 83,8 Jahre für Frauen) und die abnehmende Geburtenrate zurückzuführen.

Das Durchschnittsalter der SteirerInnen ist damit laut Zentralem Melderegister (ZMR) per 1. Jänner 2012 weiter gestiegen und lag zu diesem Zeitpunkt bei 42,8 Jahren. Diese Veränderungen der Altersstruktur werden in Zukunft u. a. vermehrt Fragen der Gesundheits- und Altersversorgung, der Pflege und der sozialen Integration Älterer und Alter aufwerfen.

Auch die Familienstrukturen und die Formen des Zusammenlebens verändern sich (nicht nur) in der Steiermark, womit auch eine Veränderung von Lebenswelten und damit zusammenhängenden Bedarfen einhergeht: Laut Statistik Austria lebten 2012 303.100 Paare (davon 138.600 ohne, 164.500 mit Kind bzw. Kindern) und 43.000 Ein-Eltern-Familien in der Steiermark.

2012 lag die durchschnittliche Kinderzahl in der Steiermark bei 1,60 (Österreich-Durchschnitt: 1,67). Von insgesamt 164.500 Paaren mit Kindern waren 8,7% Patchworkfamilien (2011: 8,8% bei 160.700 Paaren mit Kindern). 2012 wurden 5.481 Ehen geschlossen (2011: 5.161) und 56 eingetragene Partnerschaften eingegangen (2011: 46). Im Vergleich dazu wurden 2.199 Ehen im Jahr 2012 geschieden (2011: 2.373 Ehescheidungen) und 5 eingetragene Partnerschaften wieder gelöst.

### Wohnen und Siedlungsstruktur

2012 existierten in der Steiermark laut Statistik Austria 510.100 Haushalte, darunter 33,9 % Einpersonenhaushalte, 64,4 % Familienhaushalte mit und ohne Kinder/n sowie 1,7 % Mehrpersonenhaushalte. 2,6 % der Wohnungen sind überbelegt (im Österreich-Vergleich: 3,9 %). Die SteirerInnen wendeten 2012 durchschnittlich 372 Euro pro Monat für die Erfüllung des Wohnbedürfnisses auf (österreichweit: 417 Euro pro Monat). Die Wohn- und damit auch die Siedlungsstruktur ist in den Regionen der Steiermark sehr unterschiedlich ausgeprägt, was eine Reihe an Fragen zu politischen, sozialen und ökonomischen Teilhabemöglichkeiten aufwirft.

### Erwerbsarbeit und Einkommen

Im Jahresdurchschnitt 2012 gab es laut Landesstatistik in der Steiermark (Wohnortkonzept) 514.640 unselbstständig Beschäftigte (278.024 Männer und 236.610 Frauen). Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen betrug im Jahr 2012 66,2 % (2011: 67,8 %), die der Männer lag bei 77,9 % (2011: 77,7 %). Bei den Beschäftigten wies die Steiermark im Jahr 2012 mit 9,9 % weiterhin den geringsten Ausländeranteil auf (Österreich: 15,2 %). 2012 betrug die Arbeitslosenquote in der Steiermark nach österreichischer Berechnungsmethode 6,8 % (2011: 6,4 %) und lag damit unter dem Bundeswert von 7,0 %. Auch in der Steiermark ist absehbar, dass sich die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung aufgrund der Verschiebung der Altersstruktur weiter verändern wird. Dies betrifft nicht nur die unselbstständig Erwerbstätigen, sondern auch die Selbstständigen (Durchschnittsalter 2012: 45,6 Jahre).

Gleichstellungsbedarf besteht nach wie vor beim Einkommen: Laut Landesstatistik verdiente 2011 eine unselbstständig tätige Person – egal, ob Mann oder Frau – in der Steiermark 27.455 Euro (+2,7 % gegenüber 2010). Das entspricht einem Bruttobezug von 14-mal 1.961 Euro. Durchschnittlich verdiente dabei ein Mann ohne Berücksichtigung von Voll- und Teilzeit jährlich 33.622 Euro (+3,0 % zu 2010), das waren 14-mal 2.402 Euro brut-

to. Eine Frau verdiente im Schnitt – ebenso ohne Berücksichtigung von Voll- und Teilzeit – jährlich 20.355 Euro brutto (+2,0 % gegenüber 2010) bzw. 14-mal 1.454 Euro. Die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz betrug 2011 zu Ungunsten von Frauen in Vollzeit 21 % und in Teilzeit 22 %.

Die Armutsgefährdungsquote lag 2010 in der Steiermark bei 13,6 %. Demnach sind 160.000 SteirerInnen armutsgefährdet, wobei sich diese Zahl und die Armutsgefährdungsquote von 2004 bis 2010 nicht signifikant geändert haben. Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft, allein lebende Frauen in Pension, Alleinerziehende und Langzeitarbeitslose sind besonders armutsgefährdet. Hier wirft auch die Integration von Menschen mit Behinderungen wichtige Fragen auf.

Weitere Daten sind über die Statistik Austria und die Landesstatistik der Steiermark online abrufbar (Link dazu siehe im Anhang).

In den folgenden Kapiteln werden die im Berichtszeitraum erfolgten Umsetzungsschritte der steiermärkischen Integrationsstrategie und der Charta des Zusammenlebens dargestellt.

### 4.1 Handlungsfeld: Politik und Landesverwaltung

Politik und Landesverwaltung sind maßgeblich für die Schaffung von Rahmenbedingungen verantwortlich, die in allen Handlungsfeldern benötigt werden, um die unterschiedlichen Integrations- und Gleichstellungsbedarfe der steirischen Bevölkerung zu erfüllen. Die folgenden Kapitel dokumentieren die diesbezüglich im Berichtszeitraum erfolgten Entwicklungs- und Umsetzungsschritte hinsichtlich der Verankerung von Gender und Diversitäts-Mainstreaming, der Aus-, Fort- und Weiterbildung, der Bewusstseinsbildung, der Netzwerkarbeit und der Entwicklung von ressortinternen sowie -übergreifenden Projekten. Viele der angeführten Aktivitäten, Maßnahmen und Projekte schließen dabei bereits an im ersten



Berichtsjahr begonnene an und veranschaulichen dadurch die kontinuierliche Weiterführung des beschrittenen steirischen Weges zur Integration und Gleichstellung. Die dokumentierten Aktivitäten zeigen aber auch die Notwendigkeit für die in diesem Handlungsfeld tätigen MitarbeiterInnen (Ressorts und Abteilungen), sich an neue Herausforderungen und veränderte Bedingungen anzupassen und dabei das gemeinsame Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.

#### 4.1.1 Integrationsressort

Mit der Bildung der Steiermärkischen Landesregierung für die XVI. Gesetzgebungsperiode von 2010 bis 2015 wurde unter der Zuständigkeit von Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath erstmals ein eigenes Ressort Integration im Bundesland eingerichtet. Auf Ebene der Verwaltung ist das Ressort durch das Referat Diversität (vgl. Seite 32 ff.) in der Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität, unter der Leitung von HR<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Alexandra Nagl abgebildet. Zu den zentralen Zielen des Ressorts zählt es – durch unterschiedliche Strategien und Maßnahmen im Sinne der Charta des Zusammenlebens –, Barrieren, die Menschen benachteiligen und von der Teilhabe an der Gesellschaft ausschließen, zu beseitigen und zu verhindern, Chancengleichheit zu ermöglichen, Diskriminierungen zu verhindern und abzustellen und eine Steiermark mitzugestalten, in der die Menschen zusammenhalten.

Wie bereits im Ersten Bericht des Zusammenlebens dargestellt, initiiert, koordiniert und begleitet das Integrationsressort zu diesem Zweck Maßnahmen auf unterschiedlichsten Ebenen:

- Entwicklungsprozesse zur Förderung eines professionellen Umgangs mit Vielfalt (Gender und Diversitäts-Mainstreaming) auf Ebene von Politik und Verwaltung (vgl. Seite 36 ff.),
- Koordinierung der ressortübergreifenden Steuerungsgruppe Integration (vgl. Seite 31),
- Bündelung der großen gesellschaftlichen Kräfte in der Integrationspartnerschaft

Steiermark (vgl. Seite 80 ff.) und Erarbeitung und Umsetzung gemeinsamer zielgerichteter Maßnahmen,

- aktive Unterstützung steirischer Gemeinden, Städte und (Klein-)Regionen (vgl. Seite 92 ff.), um das Zusammenleben vor Ort entspannter zu gestalten,
- ressorteigene Initiativen wie die jährliche Konferenz des Zusammenlebens (vgl. Seite 27) oder der Kleinprojektfonds „zusammenlebengestalten“ (vgl. Seite 96),
- ressortübergreifende Kooperationsprojekte mit den jeweils thematisch zuständigen Ressorts der Steiermärkischen Landesregierung, etwa im Bereich Wohnen, Schule und Deutsch als Fremdsprache (vgl. Seite 75 ff.).

Zu den weiteren zentralen Aufgaben des Ressorts zählt die Vernetzung zu den Themen Integration und Diversität auf Bundes- und Länderebene, etwa über die LandesintegrationsreferentInnen-Konferenz (vgl. Seite 26) oder die Mitwirkung in entsprechenden Arbeitsgremien wie dem Integrationsbeirat als Beratungsgremium des Bundesministerium für Inneres.

Unter dem Motto Information und Austausch stand auch der diesjährige Arbeitsbesuch von Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath Ende Mai in Brüssel zu den Schwerpunktthemen Frauen und Integration. Im Bereich Integration stellte die steirische Integrationslandesrätin in einer Reihe von Gesprächen mit VertreterInnen aus dem Europaparlament, der Europäischen Kommission und einer UNO-Organisation u. a. den steirischen Weg in der Integrationspolitik, basierend auf der Charta des Zusammenlebens, vor, der mit sehr viel Zustimmung aufgenommen wurde. Bei Dr. Jan Niessen, dem Direktor der Migration Policy Group der EU, stand neben der steirischen Integrations- und Diversitätspolitik etwa der MIPEX, der europäische Integrationsindex, der anhand von sieben Kriterien die Integrationspolitik in den EU-Mitgliedsstaaten bewertet, auf der Gesprächsagenda. Im Fokus des zweiten intensiven Arbeitsgesprächs mit Diane Schmitt, der leitenden Beamtin der Generaldirektion der Europäischen Kommission, stand die künftige EU-



LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath trifft bei Ihrem Besuch in Brüssel Dr. Jan Niessen, Direktor der Migration Policy Group der EU

Steiermark und all jenen, die sich mit dem Thema Diversität/Zusammenleben in Vielfalt auseinandersetzen und den steirischen Weg der Integrationspolitik aktiv mitgestalten wollen, begleitend, beratend und unterstützend zur Seite. Neben den zentralen, seit Beginn der Umsetzung der Charta laufenden Veränderungsprozessen und Projekten in den fünf Handlungsfeldern wird das Ressort in Zukunft in ausgewählten Bereichen selbst bzw. in Kooperation mit PartnerInnen weitere Maßnahmen im Hinblick auf die Zielsetzungen der Charta des Zusammenlebens setzen.

Förderperiode im Integrationsbereich. Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath zeigte dabei auf, dass die europäische Förderpraxis sowohl in der Integrationspolitik als auch in der Flüchtlingshilfe oftmals nicht den tatsächlichen Anforderungen vor Ort entspreche. So können etwa im derzeitigen Fördersystem Sprachkurse für Menschen aus Drittstaaten nicht gleichzeitig für EU-BinnenmigrantInnen angeboten werden. Daher bestehe der Wunsch der Steiermark, in den laufenden Verhandlungen die Zielgruppenfokussierung in der EU-Förderstrategie etwas zu lockern. Laut Schmitt wolle die EU in Zukunft mehr Wert auf regionale und lokale Zugänge und Aktivitäten in der Integrationspolitik legen, denn Integration könne nur vor Ort passieren.

Nicht zuletzt legt das Integrationsressort bei den unterschiedlichen Vorhaben auch einen besonderen Fokus auf den Bereich Information, Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung (vgl. Seite 29), um zu erreichen, dass der Diskurs rund um die Themen Integration, Vielfalt und Zusammenleben nicht auf bloße Vermutungen hin geführt wird, sondern auf der Basis von fundierten Fakten und Analysen.

Das Integrationsressort steht Politik und Verwaltung, der Integrationspartnerschaft

In der Folge werden die Aktivitäten des Ressorts im Berichtszeitraum dargestellt.

#### 4.1.1.1 LandesintegrationsreferentInnen-Konferenz 2012 und 2013

Auf Initiative von Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath wurde 2011 eine jährlich tagende bundesweite Konferenz der LandesintegrationsreferentInnen ins Leben gerufen. Die erste Sitzung der ReferentInnen fand am 12. Oktober 2011 in Seggau in der Steiermark statt. Die Ziele dieser ersten Konferenz waren es, die Abstimmung der Ländermaßnahmen in diesem Bereich zu fördern, die Vernetzung weiterzuentwickeln und die Zusammenarbeit mit dem Bund hinsichtlich der Themen Integration und Diversität zu verbessern.

Die zweite Tagung der Länder fand am 14. November 2012 in Hall in Tirol statt. Gastgeber war Tirols Landeshauptmann-Stellvertreter Gerhard Reheis. Eines der zentralen Themen war der Spracherwerb, bei dem sich Länder und Bund zum weiteren Ausbau der frühen sprachlichen Förderung bekannten, damit gleiche Chancen für alle Kinder von Anfang an ermöglicht werden. Weitere wichtige Themen bei der Konferenz waren

unter anderem die Integration im ländlichen Raum, das Dolmetschen im Gesundheitsbereich oder etwa der Aufbau von Diversitätsmanagement im öffentlichen Dienst, wozu aus der Steiermark erste Erfahrungsberichte eingebracht werden konnten. Zudem wurden auch Beschlüsse vom Vorjahr bekräftigt. Die Konferenz schloss mit einem klaren Bekenntnis zur weiteren und tieferen Zusammenarbeit mit dem Bund.

Bereits am 6. Juni 2013 fand auf Einladung von Vorarlbergs Landesrat Ing. Erich Schwärzler die dritte Ländertagung statt und begann mit einer gemeinsamen Besichtigung des Islamischen Friedhofs Altach als regionales Vorzeigebispiel, wie kommunalen Anforderungen an das Zusammenleben begegnet werden kann.

Zu den zentralen Beratungspunkten der Tagung zählten im Anschluss u. a. der Austausch zu den integrationspolitischen Schwerpunkten der Länder, der Meinungs- und Erfahrungsaustausch zu integrationsrelevanten Themen und Bereichen in den kommenden Jahren, die Abstimmung der Zusammenarbeit des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) mit den Ländern sowie die neuerliche Abstimmung zu den Fortschritten in der Umsetzung eines integrationsorientierten Diversitätsmanagements im öffentlichen Dienst.

Die nächste LandesintegrationsreferentInnen-Konferenz wird auf Einladung von Wien im Frühjahr 2014 stattfinden.

#### 4.1.1.2 Konferenz des Zusammenlebens 2013

Mit Regierungssitzungsbeschluss vom 28. April 2011 wurde die Konferenz des Zusammenlebens ins Leben gerufen. Das Integrationsressort bietet mit dieser jährlich stattfindenden Konferenz allen HandlungsträgerInnen aus Politik, Verwaltung, strukturellen Institutionen und Zivilgesellschaft, die sich für ein gelingendes Zusammenleben in der Steiermark einsetzen, die Möglichkeit zu Impuls, Dialog, Austausch, Informationstransfer und Vernetzung.

Ziel der Konferenz ist es, einen Beitrag zur bestmöglichen Bündelung von Wissen, Erfahrung und Ressourcen in der Steiermark zu leisten, um aktuelle Herausforderungen aus den unterschiedlichsten Perspektiven und Bedürfnislagen betrachten und gemeinsam Lösungsansätze erarbeiten zu können. Die Zielgruppe sind daher AkteurInnen der unterschiedlichen Handlungsfelder (Bildung, Arbeit, Gesundheit, Wohnen, Freizeit etc.) sowie der unterschiedlichen Diversitätsdimensionen.



*Podiumsdiskussion 2. Konferenz des Zusammenlebens: v.l. Univ.-Doz. Mag. Dr. Andreas Schnider, Integrationslandesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, Christoph Schwarz (Moderation), Mag.<sup>a</sup> Barbara Herzog-Punzenberger, Bildungslandesrat Mag. Michael Schickhofer, Wissenschaftslandesrätin Mag.<sup>a</sup> Kristina Edlinger-Ploder*

Die Elemente der Programmgestaltung sind Vorträge, Impulsreferate, ExpertInneninterviews, Foren, Diskussionen, Workshops und Arbeitskreise. Darüber hinaus bietet die Konferenz Möglichkeit zu Vernetzung und Austausch unter den TeilnehmerInnen. Der Fokus liegt neben der Schnittstellenarbeit einerseits auf dem Empowerment der einzelnen HandlungsträgerInnen sowie andererseits auf der Stärkung und Entwicklung des Leistungsangebotes der öffentlichen Systeme und dem professionalisierten Umgang mit Vielfalt.

Die jeweils eintägige Konferenz des Zusammenlebens ist entlang folgender programmatischer Eckpunkte konzipiert:

- Information über Tätigkeiten und Jahres-schwerpunkte der steirischen Integrationspolitik
- Diskurs über aktuelle und zukünftige Handlungsnotwendigkeiten in der Steiermark
- Diskussion von Lösungsansätzen
- Austausch über Good-Practice-Beispiele (Lernfeld auf Basis der bisherigen Erfahrungen und Expertisen vorwiegend steirischer AkteurInnen)
- Impulse und neue Perspektiven durch qualifizierte ReferentInnen
- Dialog, Austausch und Vernetzung zwischen ExpertInnen und AkteurInnen der unterschiedlichsten Ebenen

Die zweite Konferenz des Zusammenlebens wurde von Juli 2012 bis Jänner 2013 vorbereitet und fand am 6. Februar 2013 zum Themenschwerpunkt „Vielfalt braucht Bildung – Bildung braucht Vielfalt“ in der FH JOANNEUM in Graz statt. Im Zentrum der Konferenz des Zusammenlebens 2013, die in Kooperation mit dem steirischen Bildungsressort umgesetzt wurde, standen aktuelle Fragen des Zusammenlebens im Kontext der Herausforderungen im Bildungsalltag bzw. Anforderungen an eine vielfältige Bildungslandschaft. Mehr als 350 AkteurInnen aus den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern diskutierten Handlungsansätze und Entwicklungschancen für einen professionellen Umgang mit Vielfalt innerhalb unserer Bildungssysteme.

Neben einem vielfältigen „Marktplatz der Möglichkeiten“ und intensiven Arbeitsgruppen zu Themen wie Sprachenvielfalt, Chancengleichheit und der Öffnung von Bildungsangeboten standen zwei renommierte ReferentInnen im Mittelpunkt: Reinhard Kahl, Erziehungswissenschaftler und Autor aus Hamburg, und Mag.<sup>a</sup> Barbara Herzog-Punzenberger, Integrationsforscherin und Bildungsexpertin aus Wien.

#### Das Konferenzprogramm 2013 im Überblick:

- 09.00 Uhr:** Begrüßung und Eröffnung Integrationslandesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath  
Grußwort: Bildungslandesrat Mag. Michael Schickhofer
- 09.30 Uhr:** Impulsvortrag „Der Vorteil, verschieden zu sein“  
Reinhard Kahl, Autor, Journalist und Erziehungswissenschaftler, Hamburg  
anschließend Fragen aus dem Publikum
- 11.00 Uhr:** Vorstellen des Marktplatzes der Möglichkeiten
- 11.20 Uhr:** Marktplatz der Möglichkeiten  
Good-Practice-Beispiele und -Initiativen stellen sich vor – AkteurInnen gehen mit den TeilnehmerInnen in Austausch



LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, Reinhard Kahl, Mag.<sup>a</sup> Barbara Herzog-Punzenberger



*Podiumsdiskussion 2. Konferenz des Zusammenlebens  
v.l. Univ.-Doz. Mag. Dr. Andreas Schnider,  
Integrationslandesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath,  
Mag.<sup>a</sup> Barbara Herzog-Punzenberger,  
Bildungslandesrat Mag. Michael Schickhofer,  
Wissenschaftslandesrätin  
Mag.<sup>a</sup> Kristina Edlinger-Ploder,  
Christoph Schwarz (Moderation)*

über Motivation, Zielsetzungen, Chancen, Herausforderungen und Erfahrungswerte  
**13.30 Uhr:** Fit für Vielfalt

In Diskussion: Ein professioneller Umgang mit Vielfalt – moderierte Arbeitsgruppen

**15.30 Uhr:** Vielfalt in der Bildung als Ressource und Herausforderung

**Keynote:** Mag.<sup>a</sup> Barbara Herzog-Punzenberger, Integrationsforscherin und Bildungsexpertin, Wien, anschließend am Podium im Gespräch mit: Univ.-Doz. Mag. Dr. Andreas Schnider – Vorsitzender des Entwicklungsrates für die PädagogInnenbildung NEU im Auftrag des bm:ukk und bm:wf, Wissenschaftslandesrätin Mag.<sup>a</sup> Kristina Edlinger-Ploder, Bildungslandesrat Mag. Michael Schickhofer, Integrationslandesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath

**Moderation:** Christoph Schwarz – Ressortleiter Bildung, Redakteur Innenpolitik „Die Presse“

**17.00 Uhr:** Resümee und Ausblick

Tagungsmoderation: Mag.<sup>a</sup> Pauline Riesel-Soumaré

Diese zweite Konferenz des Zusammenlebens diente somit

- dem Aufbau von Know-how und der Erweiterung von Handlungsperspektiven,
- der besseren Vernetzung der beteiligten AkteurInnen: transparentes, synergetisches und partizipatorisches Arbeiten an den integrationspolitischen Zielen des Landes Steiermark,



- dem Einblick in die Bandbreite der Handlungsfelder der (diversitätsorientierten) steirischen Integrationspolitik,
- dem Kennenlernen von unterschiedlichen Kooperationsmöglichkeiten und Unterstützungsangeboten in den Gemeinden, Kommunen und Städten,
- dem Verständnis und der Vermittlung der praktischen Relevanz der Charta des Zusammenlebens und
- dem Aufgreifen von Impulsen (z. B. im Rahmen der Gemeindeparterschaften sowie des Vorhabens Zusammenlernen in Vielfalt).

Der Themenschwerpunkt der Konferenz im Jahr 2014 wird auf dem prioritären Handlungsfeld „Wohnen und Siedlungsentwicklung“ liegen.

#### 4.1.1.3 Information, Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

„Man kann nicht nicht kommunizieren“ (Paul Watzlawick) – dieser Satz verdeutlicht immer wieder aufs Neue, dass Kommunikation, Sprache und Verständigung allgegenwärtig sind. Es ist daher kaum verwunderlich, dass viele Probleme und Missverständnisse überall dort, wo Menschen zusammenleben, arbeiten, lernen, wohnen und ihre Freizeit verbringen, vor allem auch in der Art und Weise der Kommunikation und des Umgangs miteinander begründet liegen.

Die Charta des Zusammenlebens nimmt auf diese Tatsache etwa Bezug, wenn in den Grundsätzen formuliert ist, dass das „Zusammenleben Austausch und Kommunikation“ braucht. Sie verweist auch ausführlich in den Erläuterungen darauf, dass Zusammenleben einerseits bedeutet, „gemeinsam den Alltag zu meistern, sich zu begegnen, auszutauschen, zu kooperieren, Konflikte auszutragen und auszuverhandeln und auch sich immer wieder ‚zusammenzuraufen‘“

Und weiter: „Dies erfordert im Alltag vor allem Kommunikation und die Möglichkeit sowie den Willen, die Bedingungen des Zusammenlebens anzusprechen, zu verhandeln und gemeinsam festzulegen.“

Andererseits bedeutet ein aktiver Beitrag zum Gelingen des alltäglichen Miteinanders auch sich von sich aus zu informieren, zu hinterfragen, skeptisch und vor allem auch neugierig zu sein, wie es in den Haltungen der Charta heißt. Ziel des Integrationsressorts ist es daher, auf Basis der Charta des Zusammenlebens, auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlichsten Kontexten ein offenes und wertschätzendes Miteinander und den „Austausch auf Augenhöhe“ in der Steiermark zu fördern. Dies soll u. a. durch gezielte Informationsarbeit auf Basis von Zahlen, Daten und Fakten in den fünf Handlungsfeldern auf Maßnahmen- und Projektebene und vor allem entlang eines sachlichen Diskurses rund um das Zusammenleben in Vielfalt in der Steiermark erreicht werden.

Zu den laufenden zentralsten Maßnahmen des Integrationsressorts, die in diesem Bericht an entsprechender Stelle ausführlich dargestellt werden, zählen:

- die jährliche Konferenz des Zusammenlebens (vgl. Seite 27),
- der Aufbau eines Netzwerks von „BotschafterInnen des Zusammenlebens“ im Rahmen der „zusammen.wohnen“-Offensive (vgl. Seite 79),
- die geplante Veranstaltungsreihe „Die Charta des Zusammenlebens in der Steiermark im Diskurs“ (vgl. Seite 89),
- die Förderung von Initiativen für das Miteinander in der Steiermark im Rahmen

des Projektfonds „zusammenlebegestalten“ (vgl. Seite 96),

- bewusstseinsbildende Maßnahmen der Antidiskriminierungsstelle Steiermark (vgl. Seite 97),
- steiermarkweite theatrale Diskussionsveranstaltungen „Zusammen sind wir viele“: Impulse für ein besseres Miteinander – Wege zu einem besseren Miteinander (vgl. Seite 99),
- Diskussionen und konzeptionelle Arbeit mit Jugendgruppen in Vorbereitung der Wanderausstellung „Zusammenleben. Vielfalt.Steiermark“ (vgl. Seite 100).

Des Weiteren konnte das Integrationsressort, insbesondere Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, aber auch das Referat Diversität, wieder im Rahmen von zahlreichen Veranstaltungen den Zugang und den Weg der steirischen Integrationspolitik, die Inhalte der Charta des Zusammenlebens und die Maßnahmen des Ressorts kommunizieren.

Hervorzuheben ist dabei ein Referat von Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, bei welchem sie auf Einladung der Züricher Stadtpräsidentin Corine Mauch die Möglichkeit hatte, die Charta des Zusammenlebens im Rahmen der Züricher Migrationskonferenz „Gesellschaftliche Vielfalt 2022 – Beobachtungen und Entwicklungen – ein Blick nach vorne“ am 27. September 2012 vorzustellen. Im zuvor stattfindenden Gespräch konnte Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath mit Zürich eine Mitstreiterin in puncto Diversitätspolitik auf städtischer Ebene ausmachen.

Zürich zeigt vor, was in der Steiermark mit der Charta des Zusammenlebens auf Landesebene ebenfalls erreicht werden soll: eine zukunftsfähige Integrationspolitik, die keine Politik für Minderheiten ist, sondern aktive Gesellschaftspolitik in allen Bereichen. Umgekehrt fand der steirische Weg bei den TeilnehmerInnen der Konferenz, darunter die gesamte Stadtregierung Zürichs, Bestätigung und Anerkennung für die Herausforderung, das Thema auf Ebene eines gesamten Bundeslandes in dieser Form zu bearbeiten.

#### 4.1.2 Steuerungsgruppe Integration

Auf Basis des Regierungsübereinkommens für die XVI. Gesetzgebungsperiode von 2010 bis 2015 wurde über Beschluss der Steiermärkischen Landesregierung mit Dezember 2010 eine ressortübergreifende Steuerungsgruppe aus Politik und Verwaltung zum Thema Integration eingerichtet. Zu deren ersten Aufgaben zählte es, Anfang 2011 die Inhalte der Charta des Zusammenlebens zu diskutieren und festzulegen und deren Beschluss durch die Steiermärkische Landesregierung am 28. April 2011 vorzubereiten.

Die seit damals regelmäßig stattfindenden Sitzungen der Steuerungsgruppe Integration dienen folgenden Zwecken:

- Abstimmung und Koordination der auf der Integrationsstrategie basierenden Maßnahmen und Projekte in den Ressorts,
- Förderung der Zusammenarbeit sowie Nutzung von Synergien zwischen den Maßnahmen der Ressorts,
- Austausch über die inhaltlichen Prioritätensetzungen und Problemstellungen,
- Austausch über Status und Fortschritt der Maßnahmen in den Ressorts sowie das Lernen von Good- und Best-Practice-Beispielen,
- Abstimmung hinsichtlich der jährlichen Berichterstattung zur Integrationsarbeit des Landes Steiermark,
- Sicherstellung laufender Vernetzung, Kommunikation und Transparenz der Maßnahmen zur Charta des Zusammenlebens.

Die Steuerungsgruppe Integration umfasst aktuell nachstehende VertreterInnen der politischen Büros, der Landesamtsdirektion sowie der inhaltlich zuständigen Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität, die jeweils in unterschiedlicher Zusammensetzung an den Sitzungen teilnehmen.

Ehemalige Mitglieder der Steuerungsgruppe im Berichtszeitraum: Mag. Patrick Schnabl sowie Mag.<sup>a</sup> Isabell Bilek aus dem Büro von Landesrat Dr. Christian Buchmann, HR Dr. Klaus Rundhammer (LAD) und Mag.<sup>a</sup> Daniela

Büro von Landeshauptmann Mag. Franz Voves	Büroleitung Mag. <sup>a</sup> Brigitte Scherz-Schaar Mag. Bernhard Just
Büro von 1. Landeshauptmann-Stv. Hermann Schützenhöfer	Büroleitung Dr. <sup>in</sup> Margit Kraker Mag. Georg Pessler
Büro von 2. Landeshauptmann-Stv. Siegfried Schrittwieser	Büroleitung Mag. Heinz Drobesch DI <sup>in</sup> Martina Lenger
Büro von Landesrat Johann Seitinger	HR Mag. Gerhard Uhlmann
Büro von Landesrat Dr. Christian Buchmann	Büroleitung Mag. Christoph Ludwig Mag. <sup>a</sup> Doris Schweiggel
Büro von Landesrat Mag. Michael Schickhofer	Büroleitung Mag. Andreas Temmel Mag. Paul Risse
Büro von Landesrätin Mag. <sup>a</sup> Kristina Edlinger-Ploder	Büroleitung Christian Schwarz
Büro von Landesrätin Dr. <sup>in</sup> Bettina Vollath	Büroleitung Stefan Perschler MMag. <sup>a</sup> Andrea Koller
Landesamtsdirektion	HR Mag. Helmut Hirt HR Dr. Klaus Rundhammer
Fachabteilung 6A - Gesellschaft und Generationen, Referat Diversität	HR <sup>in</sup> Mag. <sup>a</sup> Alexandra Nagl Mag. <sup>a</sup> (FH) Kerstin Slamanig

Schachner-Blazizek aus dem Büro von Landesrätin Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Grossmann bzw. Landesrat Mag. Michael Schickhofer.

Im Berichtszeitraum fanden drei Sitzungen der Steuerungsgruppe Integration statt. Zentraler Fixpunkt der jeweiligen Sitzungen war und ist der Austausch im Gremium zum Status der laufenden Prozesse in den Abteilungen des Landes Steiermark zur Umsetzung der Charta des Zusammenlebens (vgl. Seiten 36-71). Des Weiteren gilt es in den Sitzungen, über die unterschiedlichen Kooperationsprojekte zwischen den Ressorts (vgl. Seiten 75-80) sowie die Vorhaben des Integrationsressorts zu informieren und diese sowie die jährliche Berichterstattung zum Stand der Umsetzung zur Charta des Zusammenlebens in den Ressorts im Rahmen der Steuerungsgruppe abzustimmen.

Die Steuerungsgruppe Integration ist als laufende Maßnahme auf struktureller Ebene zur

Verankerung des Themas Diversität – in Hinblick verstärkt im Sinne der Doppelstrategie (vgl. Seite 18) – in Politik und Verwaltung des Landes Steiermark zu verstehen. Der entsprechende Bezug hierzu findet sich in der Charta des Zusammenlebens einerseits in den Grundsätzen unter 1.6 „Gemeinschaftsaufgabe“, andererseits in den Strategischen Zielsetzungen unter 3.1 „Verantwortung übernehmen und Vielfalt in allen gesellschaftlichen Bereichen als Einflussfaktor bei Entscheidungen berücksichtigen“.

#### 4.1.3 Referat Diversität

Mit 1. Dezember 2010 wurde das Referat Integration – Diversität als eigene Verwaltungseinheit in der A6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität (ehemals Fachabteilung 6A – Gesellschaft und Generationen) unter der Leitung von HR<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Alexandra Nagl, des in der XVI. Gesetzgebungsperiode neu gebildeten Integrationsressorts unter der Zuständigkeit von Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath eingerichtet. Als Kompetenz-, Vernetzungs- und Koordinationseinheit im Amt der Steiermärkischen Landesregierung zur Umsetzung der in der Regierung und im Landtag beschlossenen Charta des Zusammenlebens liegt die Kernaufgabe des Referats in der strategischen und operativen Bearbeitung der Integrationsstrategie des Landes mit einem klaren Fokus auf Diversität.

Der inhaltliche Schwerpunkt und die breite Thematisierung aller Vielfaltsdimensionen im Sinne der Charta des Zusammenlebens wurde durch die Änderung des Namens des Referates im Zuge der Verwaltungsreform zum Ausdruck gebracht: Seit 1. August 2012 trägt es die Bezeichnung „Referat Diversität“.

Ein personeller Wechsel in der Steiermärkischen Landesregierung Mitte Jänner 2013, im Zuge dessen die bis dahin für die Bereiche Finanzen und Integration zuständige Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath auch die Verantwortung für das Ressort Frauen übernommen hat (vgl. Kapitel 3, Seite 18), zeigte zudem Auswirkungen auf Verwaltungsebene: Während spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung in einem eigenen Fachteam innerhalb der A6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität, Referat Gesellschaft und Generationen bearbeitet werden, wurde der Zuständigkeitsbereich des Referats Diversität um den Themenkomplex Gender erweitert. Damit besteht ein weiterer Aufgabenbereich des Referats nunmehr in der Umsetzung von Gender Mainstreaming als eine spezifische und mit Diversitäts-Mainstreaming eng verwobene und gleichwertige Strategie (Doppelstrategie, vgl. Seite 18). In diesem erweiterten Kompetenzrahmen steht das Referat Diversität als Wissens- und Kompetenzplattform für alle Belange rund um die Charta des Zusammenlebens und die Themen Gender und Diversität für PartnerInnen beratend





und begleitend zur Verfügung. Das Referat soll dabei auch als Initiator und Motor für das Zusammenleben in Vielfalt – den Zielen der Charta entsprechend – aktiv sein.

Wesentliche Aufgaben bestehen in diesem Zusammenhang einerseits in der Begleitung von Gender- und Diversitäts-Mainstreaming-Prozessen sowie in der Vernetzung aller AkteurInnen zu dieser Thematik in der Steiermark (und darüber hinaus). Dabei kann einerseits auf ein bestehendes Netzwerk engagierter Menschen in der organisierten Zivilgesellschaft, in den Regionen und Gemeinden zurückgegriffen werden, andererseits gilt es, ein steiermarkweit tragfähiges Geflecht von Wissen und Fertigkeiten aufzubauen und laufend zu erweitern: Kontinuierlicher Austausch, Weiterbildungsangebote und Informationen über laufende Strategien und Prozesse bzw. deren Verknüpfung miteinander sollen Synergien ermöglichen und bestehende Dynamiken nutzbar machen, um – auch im Sinne eines effizienten und effektiven Ressourceneinsatzes – gemeinsam dazu beizutragen, die in der Charta des Zusammenlebens formulierte Vision Stück für Stück in der Steiermark spürbare Realität werden zu lassen. Das Referat Diversität steht innerhalb der Landesverwaltung allen Abteilungen bei der Umsetzung der Integrationsstrategie (unter dem Titel „Umsetzung der Integrationsstrategie ‚Zusammenleben in Vielfalt‘ in den Ressorts – Prozess Implementation“, kurz „Ressortprozesse“; vgl. Seite 36 ff.) wie auch den PartnerInnen in der „Zusammenleben in Vielfalt – Gemeinde- und Städtepartnerschaft“ (vgl. Seite 92 ff.), den Mitgliedern der Integrationspartnerschaft Steiermark (vgl. Seite 80) und weiteren Externen beratend zur Seite.

Neben der Koordination und Begleitung der Ressortprozesse, der Gemeindeparterschaften und der Integrationspartnerschaft Steiermark ist das Referat auch für die Entwicklung und Realisierung von ressorteigenen und kooperativen Projekten zuständig – von der Recherche und Konzeption über die Projektplanung bis hin zur laufenden Beratung, Begleitung und zum Projektcontrolling. Hierzu zählen zum Beispiel die Begleitung

der Antidiskriminierungsstelle (vgl. Seite 97) und des Kleinprojektfonds mit dem diesjährigen Schwerpunkt „zusammen.wohnen“ (vgl. Seite 96), die landesinterne Koordination der Kooperationsprojekte „zusammen.lernen“ (vgl. Seite 80), „zusammen.wohnen“ (vgl. Seite 79) oder „Gender und Diversitäts-Mainstreaming in der Legistik“ (vgl. Seite 73). Zusätzlich wird jährlich die „Konferenz des Zusammenlebens“ (vgl. Seite 27) konzipiert und organisiert, ein Dialogforum zu Themen des Zusammenlebens unter Einbeziehung aller sich mit Diversität beschäftigenden AkteurInnen aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft.

Das Referat Diversität entwickelt und forciert darüber hinaus über Veranstaltungen und gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote unterschiedliche Formen der Information und Kommunikation, des Wissenstransfers, der Sensibilisierung und der Bewusstseinsbildung inner- und außerhalb von Partnerschaften und Projekten.

Eine zentrale Strategie zur Umsetzung der Charta des Zusammenlebens stellt die Initiierung und Begleitung von Entwicklungsprozessen zur Verankerung eines professionellen und selbstverständlichen konstruktiven Umgangs mit der gesellschaftlichen Heterogenität (Implementierung von Gender- und Diversitäts-Mainstreaming) auf unterschiedlichen Ebenen und in allen Lebenswelten dar. Zu diesem Zweck koordiniert das Referat einen eigens für diese Aufgabenstellung(en) ausgebildeten Pool von ExpertInnen aus den Bereichen Organisationsentwicklung, Change Management, Land-, Regional- und Stadtentwicklung zum „steirischen Weg“, d. h. zur Charta des Zusammenlebens sowie zu den Themen Gender und Diversität. Während des Berichtszeitraumes wurden diese ExpertInnen auf der „strukturellen Ebene“ für die Begleitung der Veränderungsprozesse zur Charta des Zusammenlebens innerhalb der Steirischen Landesverwaltung und im Rahmen der „Zusammenleben in Vielfalt – Gemeinde- und Städtepartnerschaft“ tätig – und vermehrt auch in der Begleitung zur Umsetzung der Charta auf organisationaler Ebene in den Institutionen der Integrations-

partnerschaft Steiermark. Im Sinne seiner Aufgabe als Wissens- und Kompetenzdrehscheibe organisiert das Referat nicht nur Vernetzungstreffen zum Erfahrungs- und Know-how-Austausch innerhalb dieses ExpertInnenpools, sondern auch Workshops zu spezifischen für dessen Tätigkeit relevanten Themen (etwa Gleichbehandlung, Steirischer Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention etc.).

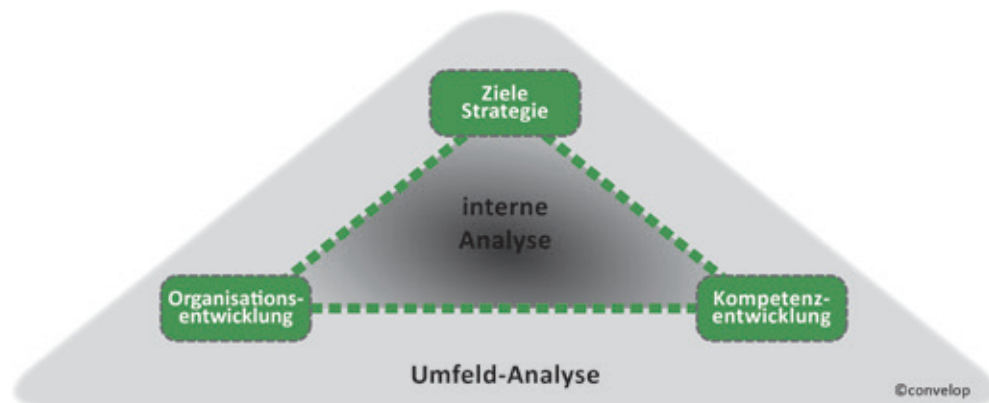
Auf Verwaltungsebene ist das Referat auch außerhalb der Ressortprozesse als Informations- und Kommunikationseinheit aktiv – sowohl innerhalb des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung (Anfragen aus verschiedenen Verwaltungseinheiten, Mitwirkung am „Corporate Social Responsibility“-Workshop des Landes) als auch über die Landesgrenzen hinaus. Der Austausch zwischen den Bundesländern und der Austausch mit Bund und Bundesländern ist Teil der Aufgaben des Referates, auch in seiner Funktion als Mitglied im Integrationsbeirat (Austausch bei Sitzungen, Information über Berichtslegungen und Stellungnahmen), in den ad personam Fachabteilungsleiterin HR<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Alexandra Nagl berufen wurde. Der Austausch auf EU-Ebene (Steiermark-Büro Brüssel) auf Ebene der Verwaltung besteht derzeit – auch aufgrund der eingeschränkt vorhandenen Ressourcen – nur in geringem Ausmaß. Es wurden jedoch im Berichtszeitraum Informationen über die Charta des Zusammenlebens sowie deren Umsetzung in der Steiermark und Stellungnahmen, beispielsweise für den Ausschuss der Regionen (Plenarsitzungen), bereitgestellt, UPR (Universal Periodic-Review zur Überprüfung der Menschenrechtslage aller UN-Mitgliedstaaten) Empfehlungen und Beiträge zum Reformprogramm „Europa 2020“ sowie Stellungnahmen zu Gesetzen (z. B. Landesgleichbehandlungsgesetz) verfasst. Das Referat wirkte auch bei Themensetzungen mit, z. B. bei der Tagesordnung der LandesjugndreferentInnen-Konferenz.

Aufgrund der Selbstverpflichtung des Landes Steiermark für einen besseren Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt sowie der Verankerung von Gender und Diversitäts-Main-

streaming innerhalb der Landesverwaltung wurde im Mai 2012 mit dem Aufbau eines Monitoringsystems (vgl. Seite 103), dessen Entwicklung mit wissenschaftlicher Begleitung erfolgt, begonnen.

Das Referat hat seit seiner Einrichtung sehr viel PionierInnenarbeit geleistet und unterstützt auch seine PartnerInnen dabei. Essenziell für diese PionierInnenarbeit ist dabei der Aufbau von Expertise – referatsintern, aber auch in Form von Aus- und Weiterbildungen, die angeboten und weiter gefördert werden. Im Berichtszeitraum wurden erstmals Basis- und Spezialseminare rund um das Thema „Diversität – Zusammenleben in Vielfalt“ in das Seminarprogramm der Landesverwaltungsakademie (LAVAK) aufgenommen: Neben einem Workshop „Der Steirische Weg – ein Verständnis für die Charta des Zusammenlebens in Vielfalt entwickeln“, der allen Interessierten einen ersten Einblick in die Kernthemen und Ziele der Charta ermöglichen sollte, bot das Diversitätstraining „Vielfalt (er)leben“ Rahmeninformationen und den Raum, sich selbst mit verschiedenen Aspekten von Diversität auseinanderzusetzen und eigene Zugänge und Haltungen im Umgang mit Vielfalt zu reflektieren. Ein Seminar zu Zivilcourage und Argumentationstechniken sollte vor allem jene MitarbeiterInnen im Steirischen Landesdienst unterstützen, die intensiven Kontakt mit KundInnen haben, und die Möglichkeit bieten, konstruktive Handlungsstrategien und -mechanismen für konfliktreiche Situationen, in denen stereotype und diskriminierende Aussagen die Kommunikation erschweren, kennenzulernen und auch praktisch zu erproben. Darüber hinaus wurden (im Kontext des Integrationspartnerschaftsprojektes „Anerkannt!“) zwei Spezialworkshops für KollegInnen, die in der Landesverwaltung im Bereich von Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Berufsqualifikationen tätig sind, angeboten.

Darüber hinaus bietet das Referat als Informations- und Kommunikationseinheit die Möglichkeit zum aktiven Austausch und wurde für Vorträge und Diskussionsrunden von Interessierten eingeladen, z. B. zum jährlichen Dialogforum – Summer School des De-



Die Umsetzung von Diversitätsstrategien verbindet drei Ebenen: Ziele und Strategien einer Organisation, Netzwerke (formale und informelle Zusammenarbeit), Entwicklung individueller Kompetenzen.

partments Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems (Gmunden, am 3. August 2012), zu einer Präsentation der Diversitätsstrategie des Landes Steiermark für eine Delegation aus China (u. a. Generalsekretär der Kommission für ethnische Angelegenheiten) im Rahmen einer Kooperation mit der Abteilung 9, Referat Europa und Außenbeziehungen (Graz, am 4. Dezember 2013) oder zur Fachtagung „Bildung All inclusive – Auf dem Weg zur inklusiven Schule“ der Caritas-Akademie (als Kooperation im Rahmen der Integrationspartnerschaft Steiermark) (Graz, am 19. April 2013). Über die Grenzen der Steiermark hinaus folgte das Referat der Einladung zu einem Vortrag über den steirischen Weg der Integrationspolitik bei der Tagung „Land.Stadt.Vielfalt. Von der Migration zur Integration“ des IUFE (Wien, am 3. Juni 2013).

Die Bearbeitung einer Querschnittsmaterie wie „Zusammenleben in Vielfalt“ verlangt eine andauernde, prozesshafte Auseinandersetzung und ein hohes Maß an Informations- und Kommunikationsarbeit, Expertise, Kompetenz und ausreichende Ressourcenbereitstellung (u. a. Personal und Zeit). Der breite Aktivitätsrahmen und der Aufbau neuer Strukturen und Netzwerke erfordert daher eine Vielfalt an Kompetenzen innerhalb des Referats. Das Referat arbeitet dabei in einem ständigen Spannungsfeld zwischen der Bearbeitung einer umfassenden Querschnittsmaterie und den, an den Aufgaben

gemessenen, äußerst knappen Ressourcen. Zudem befindet sich das Referat selbst nach wie vor in einem Aufbauprozess. Um diesen zu unterstützen und die MitarbeiterInnen des Referats in den fordernden Aufgaben zu stärken (Wissen zum Thema Diversität und „Zusammenleben in Vielfalt“ kompetent zu vermitteln, fundiert zu beraten, fachlich versiert zu kooperieren, entsprechende Strategien zu entwickeln und Maßnahmen für die Umsetzung zu planen), wurde ein zehntägiger Lehrgang „Diversität & Inklusion“ durchgeführt. Im Rahmen dessen erfolgte nicht nur eine intensive, wissenschaftlich fundierte Auseinandersetzung mit den einzelnen Diversitätsdimensionen, sondern eine, dem intersektionalen Zugang der Charta des Zusammenlebens entsprechende Zusammenschau und Verknüpfung dieser. Damit ist es gelungen, neuen MitarbeiterInnen erforderliches Basis-Know-how zu vermitteln bzw. eine Vertiefung und Erweiterung der bestehenden Kompetenzen zu erzielen.

Für die Aufbauarbeit sind allerdings nicht nur hohe fachliche Expertise und Know-how zum Thema Diversität erforderlich, sondern auch Wissen und Verständnis um die Aufgabenbereiche und Herausforderungen sowie Kenntnis von Strukturen und Prozessen sowohl innerhalb der Landesverwaltung als auch in Partnerorganisationen, (Klein-)Regionen, Gemeinden etc. Von besonderer Bedeutung sind zudem Kompetenzen für Themen- und Projektentwicklung, Multiprojektsteuerung

und den Aufbau von Netzwerken, um die Einbeziehung von Vielfalt und Chancengleichheit als durchgängiges und selbstverständliches Prinzip steiermarkweit zu verankern.

Neben dem Aufbau eines völlig neuen Referats, der herausfordernden Aufgabe der Verbreitung des Themas Diversität inner- und außerhalb der Landesverwaltung sowie personellen Veränderungen stellte die Organisationsreform 2012, die Auswirkungen auf die verfügbaren Ressourcen aller Verwaltungseinheiten hatte und hat, eine zusätzliche Herausforderung dar. Deshalb konnten vor allem die landesinternen Prozesse zur Implementierung von Gender und Diversitäts-Mainstreaming nur in einem sehr eingeschränkten Rahmen weitergeführt werden; im Berichtszeitraum erfolgte daher eher ein punktueller Austausch mit anderen Abteilungen. Umso erfreulicher waren die Rückmeldungen und Berichte über Aktivitäten zur Umsetzung der in der Charta des Zusammenlebens formulierten Ziele in den einzelnen Abteilungen des Landes, sei es auf Projektebene oder in der Weiterbearbeitung der durch das Referat Diversität in einem ersten Schritt gesetzten Impulse im Rahmen der Ressortprozesse. In den Bezirkshauptmannschaften werden die geplanten Prozesse, vorerst mit drei Piloteinheiten, im Herbst 2013 neu gestartet.

Durch den breiten Zugang in der Aufbauphase konnten sehr viele wichtige Erfahrungen gemacht werden, die im Sinne der Strategiearbeit langfristig verankert und nutzbar gemacht werden sollen. Dabei bewegt sich das Referat im ständigen Spannungsfeld zwischen dem grundsätzlichen Zugang, Vielfalt in allen Facetten bearbeiten zu wollen und den knappen personellen Ressourcen, die eine stärkere Fokussierung erfordern. Diese Fokussierung ist wichtig für die Profilbildung des Referats, die klare Sichtbarkeit der Leistungen nach außen sowie das Erreichen konkreter Ergebnisse, um damit die Verbreitung und Umsetzung der Charta weiterhin maßgeblich voranzutreiben und zu unterstützen. Neben den in der öffentlichen Hand nötigen Einsparungen gilt es dabei, besonderes Augenmerk auf einen effizienten Mitteleinsatz

zu legen und im Sinne der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der gesellschaftspolitischen Herausforderung dennoch genügend Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um die mittel- bis langfristig wirksame Strukturarbeit zur Charta des Zusammenlebens qualitativ gut zu bewerkstelligen.

Für das Referat Diversität waren zum Zeitpunkt der Berichtslegung folgende Personen tätig:

HR<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Alexandra Nagl (Leiterin der A6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität), Mag.<sup>a</sup> (FH) Kerstin Slamanig (Referatsleiterin), Josef Bauer, Peter Meyer, Carina Maria Schneeberger, Dipl.-Ing. Kheder Shadman, Barbara Steidl, Tanja Thurner, Mag.<sup>a</sup> Marlies Windhaber.

Während des Berichtszeitraums haben Adalbert Braunegger, Mag.<sup>a</sup> Tina Lechner und René Hörmann das Referat verlassen, um im Rahmen des Landesdienstes andere Aufgaben zu übernehmen.

#### 4.1.4 Umsetzung der Integrationsstrategie in der Landesverwaltung

Mit der Charta des Zusammenlebens hat sich das Land Steiermark dazu bekannt, den Umgang mit der Vielfalt aller in der Steiermark lebenden Menschen bewusst gestalten zu wollen. Dieses Bekenntnis bedeutet vor allem, Verantwortung zu übernehmen und die in der Steiermark vorhandene Vielfalt in allen gesellschaftlichen Bereichen als Einflussfaktor bei Entscheidungen zu berücksichtigen, um Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe sicherzustellen und zu ermöglichen.

Aufbauend auf den in der Charta des Zusammenlebens formulierten Grundsätzen und Haltungen besteht ein wesentliches Ziel darin, die Steirische Landesverwaltung als Vorbild für den professionellen Umgang mit Vielfalt zu entwickeln. Denn die Chancen und Herausforderungen des Zusammenlebens in Vielfalt betreffen allen voran auch alle Abteilungen des Landes in ihren unterschiedlichsten Aufgabenbereichen: Vom Setzen maßgeschneiderter Angebote und Leistungen für alle BürgerInnen über zielgerichtete, barri-

erfrei gestaltete Informationsmaßnahmen bis hin zur internen Personal- und Organisationsentwicklung ergeben sich zahlreiche Fragestellungen hinsichtlich dieser Querschnittsmaterie, zu deren eigenverantwortlichen Umsetzung sich die Mitglieder der Steiermärkischen Landesregierung mittels Beschluss bekannt haben.

Im entsprechenden Regierungssitzungsbeschluss vom 28. April 2011 ist nicht nur die Umsetzung der Integrationsstrategie „Zusammenleben in Vielfalt“ im Wirkungsbereich von Politik und Landesregierung, sondern auch die jährliche Berichtslegung – in Form der Berichte des Zusammenlebens – über den Stand der Umsetzung an die Landesregierung und den Landtag Steiermark unter Federführung des Integrationsressorts festgeschrieben.

Der hiermit vorliegende, bereits Zweite Bericht des Zusammenlebens soll größtmögliche Transparenz schaffen sowie den Umsetzungsstand der erarbeiteten Maßnahmen dokumentieren und deren Beitrag zur Erreichung der Ziele der Charta des Zusammenlebens sichtbar machen. Einen professionellen Umgang mit der vorhandenen Vielfalt in der Steiermark zu entwickeln und damit zur Erreichung der in der Charta des Zusammenlebens formulierten Zielsetzungen Schritt für Schritt beizutragen, erfordert eine intensive

Auseinandersetzung mit den Grundsätzen und Haltungen der Charta und der Fragestellung, wo Handlungsbedarf im eigenen Einflussbereich besteht und wo auch Gestaltungsmöglichkeiten liegen, um der gegebenen Heterogenität der Bevölkerung bestmöglich gerecht zu werden. Andererseits bedarf es aber auch eines organisationalen Veränderungsprozesses, der auf einer fundierten Analyse der gegenwärtigen Situation im Hinblick auf die Herstellung von Chancengleichheit im Sinne der Doppelstrategie von Gender und Diversitäts-Mainstreaming aufbaut.

Die Phasen der sogenannten Ressortprozesse mit dem langfristigen Ziel, dass die gegebene gesellschaftliche Vielfalt bei allen Vorhaben und Maßnahmen, in denen das Zusammenleben in der Steiermark gestaltet wird, von vornherein und selbstverständlich miteinbezogen wird, umfassen je Abteilung:

- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung der MitarbeiterInnen zur Förderung des professionellen Umgangs mit Vielfalt innerhalb der Landesverwaltung,
- Analyse der eigenen Handlungsfelder und Erarbeitung von Wirkungszielen und strategischen Zielen unter Berücksichtigung der Dimensionen „BürgerInnen-/KundInnenorientierung“, „Organisation und Pro-

## Prozesssteuerung





zesse“ und „Entwickeln und Lernen“ als zusätzliche Basis für einen noch professionelleren Blick auf die eigenen Angebote,

- Maßnahmenplanung und -umsetzung sowie Berichtslegung für die definierten Handlungsfelder.

Vorbereitend wurde über die Zielsetzungen der Prozesse informiert und es wurden sogenannte Vertiefungsgespräche mit Projektleiterin und Projektleitung geführt, um einerseits ein Verständnis für die Charta des Zusammenlebens zu schaffen bzw. dieses zu vertiefen und um andererseits potenzielle Ansatzpunkte in den jeweiligen Handlungsfeldern zu erfassen. Gemeinsam mit den jeweiligen AbteilungsleiterInnen und von diesen hinzugezogenen Schlüsselkräften wurden die angestrebten Ziele besprochen, ebenso wie die oben skizzierten Projektphasen, Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung durch das Integrationsressort.

Zu diesem Zweck wurde in einem ersten Schritt für das Vorhaben landesintern, unter anderem unter Einbindung der Expertise der ausgebildeten ProzessbegleiterInnen, in der Steirischen Landesverwaltung ein Analyseinstrument, der sogenannte Charta-Check, entwickelt, der die Abteilungen dabei unterstützen soll, auf den Ebenen „BürgerInnen-/KundInnenorientierung“, „Organisation und Prozesse“ sowie „Entwickeln und Lernen“ Maßnahmen zu identifizieren, die eine nachhaltige Verankerung der Charta des Zusammenlebens sicherstellen. Dieser Check soll auch in den Folgejahren kontinuierlich zum Einsatz kommen und weitere Entwicklungspotenziale und Handlungsfelder in den jeweiligen Bereichen aufzeigen.

Um allen MitarbeiterInnen, auch an unterschiedlichen Standorten, eine Beteiligung zu ermöglichen, konnte zusätzlich zu dem bestehenden Analysetool auch ein Charta-Quick-Check bereitgestellt und bereits in einigen Pilotabteilungen (Abteilung 4 – Finanzen, Abteilung 5 – Personal, Abteilung 8 – Wissenschaft und Gesundheit (ehemals Abteilung 3 – Wissenschaft und Forschung) sowie Abteilung 12 – Wirtschaft, Tourismus, Sport) sowie in der St:Wuk im Rahmen der Umsetzung der Charta eingesetzt werden.

Dieser Fragebogen ist so konzipiert, dass er keine Vorkenntnisse zum Themenkomplex Diversität bzw. „Zusammenleben in Vielfalt“ voraussetzt, und er kann bei Bedarf um spezifische Themenstellungen der einzelnen Abteilungen erweitert werden. Er ermöglicht eine erste Einschätzung, wie die MitarbeiterInnen die Umsetzung in einer Abteilung bzw. in einem Verantwortungsbereich erleben und welche Verbesserungspotenziale sie wahrnehmen. Die Standardisierung sowohl der Fragen als auch des Analyserasters und der Berichtsvorlage ermöglichen einen raschen Überblick über potenzielle Ansatzpunkte unter Einbindung aller MitarbeiterInnen und erleichtern dadurch die Identifikation geeigneter Ansatzpunkte.

Bereits im Zuge der Vertiefungsgespräche als auch in der weiterfolgenden intensiven und durch eine vom Integrationsressort zur Verfügung gestellte Prozessbegleitung wurden in der ersten Bearbeitungsphase der Ressortprozesse vielfältigste Bereiche, die im Hinblick auf das Thema Diversität in der Landesverwaltung bearbeitet werden sollen, thematisiert: vom Umgang mit Vielfalt innerhalb der Organisationseinheiten über die Stärkung der MitarbeiterInnen in herausfordernden Aufgaben im KundInnen- und Parteienverkehr bis hin zur Analyse von Angeboten in Bezug auf Barrierefreiheit u. a. m.

Im ersten Projektdurchlauf wurden daraufhin in einzelnen Abteilungen erste Strategien, Ziele und Maßnahmen in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen erarbeitet (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Kapitel 3.1.4, Seite 31ff), die in den Jahren kontinuierlich weiterbearbeitet werden. Im Zuge der Projektumsetzung in den Abteilungen hat es sich als überaus relevant erwiesen, laufende (Verwaltungs-)Entwicklungsvorhaben sowie weitere Querschnittsmaterien – insbesondere im Bereich Gender Mainstreaming, Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Corporate Social Responsibility und Gleichbehandlung – zu berücksichtigen und in die Planung aufzunehmen, um etwaige Synergien zu schaffen und den Ressourceneinsatz so gering wie möglich zu halten.

Die Organisationsreform zur Gestaltung einer neuen Aufbauorganisation im Amt der Steiermärkischen Landesregierung ab 1. August 2012, welche mit 15. Februar 2012 gestartet wurde, führte zu einer Veränderung von Ansprechpersonen und Zuständigkeiten und einer massiven Bindung der Ressourcen für die Projektumsetzung während der Projektlaufzeit, weshalb der Zeitplan für das Projekt entsprechend adaptiert und die Laufzeit erneut verlängert werden musste.

Da es Ziel des Projektes im ersten Durchlauf ist, die Organisationsbereiche aller Abteilungen auf ihre Diversitätsrelevanz hin zu analysieren und geeignete, aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu entwickeln, war das Projektteam gefordert, sensibel und bedarfsgerecht auf die Veränderungen zu reagieren und die verschiedenen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten je nach Reorganisationsanforderungen und Ressourcenverfügbarkeit in den Abteilungen im laufenden Projekt zu berücksichtigen. Daher konnten die Ressortprozesse im Berichtszeitraum in einem eingeschränkteren Rahmen weitergeführt werden und es erfolgte in vielen Bereichen nur ein punktueller Austausch mit einzelnen Abteilungen.

Viele Abteilungen haben dennoch die Chance genutzt, sich mit der gegebenen gesellschaftlichen Heterogenität und ihrem Umgang mit Vielfalt im eigenen Wirkungskreis auseinanderzusetzen, und haben Maßnahmen zur Umsetzung der in der Charta des Zusammenlebens formulierten Ziele, sei es auf Projektebene oder in der Weiterbearbeitung der durch das Referat Diversität in einem ersten Schritt gesetzten Impulse, konzipiert und umgesetzt.

Als weitere Herausforderungen für die langfristige Verankerung haben sich ein hoher Abstimmungsbedarf (sowohl innerhalb und zwischen den einzelnen Abteilungen als auch durch die erforderliche Rückkoppelung mit den politisch Verantwortlichen) sowie der Aufbau von Expertise und die Sicherstellung von Ressourcen und Handlungsspielräumen für Personen, die in den jeweiligen Abteilungen als Ansprechpersonen und PromotorInnen für das Thema Diversität wirken

sollen, herauskristallisiert. Die in den ersten Pilotprozessen aufgebaute Expertise und die gewonnenen Erfahrungen können genutzt werden, um weitere Reformaufgaben und zukünftige Herausforderungen besser zu bewältigen.

Insbesondere die Umsetzung von Gender Budgeting und das Wirkungscontrolling sind Herausforderungen für die Verwaltung. Gender Budgeting ist das zentrale finanzpolitische Instrumentarium des Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Das Wirkungscontrolling ist ein wesentlicher Baustein der Haushaltsreform, bei der das bestehende Bürokratiemodell in der Steiermärkischen Landesverwaltung um ein wirkungsorientiertes Steuerungsmodell erweitert wird.<sup>3</sup>

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass für die jeweilige Ebene (Bereichsebene bzw. Ebene der Globalbudgets) mindestens ein Ziel der insgesamt fünf zu formulierenden Ziele einen Gleichstellungsbezug aufzuweisen hat. Dieses Gleichstellungsziel kann in einem ersten Schritt ein Gender- oder Diversitätsziel sein. Die Aufgabe besteht darin, gleichstellungsbezogene Wirkungsziele zu formulieren sowie entsprechende Maßnahmen (Leistungserstellung), angestrebte Ergebnisse und mögliche Wirkungen zu definieren und mit entsprechenden Indikatoren zu hinterlegen. Zur Umsetzung dieses Vorhabens sind auf Ebene der Landesressorts/Abteilungen umfangreiche Vorbereitungen nötig.

Das Referat Diversität in der Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität begleitet die Umsetzung im Rahmen der Ressortprozesse durch fachliche Expertise sowie das Angebot von Workshops zur Formulierung von gleichstellungsorientierten Zielen und zur Entwicklung entsprechender Indikatoren. Das Referat Diversität begleitet damit einen weiteren wesentlichen Schritt zur Umsetzung der Integrationsstrategie Zusammenleben in Vielfalt.

Aufgrund der oben skizzierten Herausforderungen, der damit verbundenen geänderten Rahmenbedingungen, die Auswirkungen auf alle MitarbeiterInnen im Steirischen Landes-

<sup>3</sup> Vgl. Land Steiermark: <http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/74838290/DE/> (05.08.2013).

dienst haben, und Verzögerungen im Projektverlauf wurden im Juni 2013 erste vorbereitende Gespräche für die Weiterführung der Ressortprozesse geführt. Diese werden mit allen interessierten Abteilungen Anfang 2014 in eine nächste Phase starten. Im Herbst 2013 ist die Wiederaufnahme einer strukturierten und durch das Integrationsressort begleiteten Auseinandersetzung mit Diversität auf Ebene der Bezirkshauptmannschaften, vergleichbar mit dem Umsetzungsprozess in der Landesverwaltung, geplant.

Die Bezirkshauptmannschaften waren, als Teilorganisationen der Landesverwaltung, besonders stark von der Organisationsreform betroffen. Dadurch waren die für eine fundierte Auseinandersetzung mit der Thematik und damit verbundene Veränderungsprozesse erforderlichen Ressourcen schlichtweg nicht vorhanden (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 52). Mit den bereits im Jahr 2012 für das Vorhaben gewonnenen, jedoch restrukturierten Bezirkshauptmannschaften Bruck-Mürzzuschlag, Südoststeiermark und Hartberg-Fürstenfeld soll der Pilotprozess auf Ebene der Bezirkshauptmannschaften fortgesetzt werden.

Im Folgenden finden sich die, von den Abteilungen jeweils mit den zuständigen politisch Verantwortlichen abgestimmten, Zwischenberichte zum Stand der Umsetzung der Integrationsstrategie in den jeweiligen Abteilungen bzw. von diesen außerhalb der Ressortprozesse initiierte und umgesetzte Projekte im Bereich Diversität. Von folgenden Abteilungen bzw. Fachabteilungen liegen Berichte über umgesetzte Projekte im Sinne der Charta des Zusammenlebens bzw. Maßnahmen im Zuge der Ressortprozesse zur Umsetzung von Gender und Diversitäts-Mainstreaming vor:

Abteilung 1 – Organisation und Informationstechnik

Abteilung 2 – Zentrale Dienste

Abteilung 3 – Verfassung und Inneres

Abteilung 4 – Finanzen

Abteilung 5 – Personal

Abteilung 6 – Bildung und Gesellschaft

Abteilung 7 – Landes- und Gemeindeentwicklung

Abteilung 8 – Wissenschaft und Gesundheit

Abteilung 9 – Kultur, Europa und Außenbeziehungen

Abteilung 10 – Land- und Forstwirtschaft

Abteilung 11 – Soziales

Abteilung 12 – Wirtschaft, Tourismus und Sport

Abteilung 14 – Wasserwirtschaft, Ressourcen und Nachhaltigkeit

Aus folgenden Abteilungen liegt aufgrund der beschriebenen Veränderungen im Zuge der Organisationsreform für den Berichtszeitraum kein Bericht vor. Die Umsetzung ist hier ab dem Herbst 2013 geplant:

LAD – Landesamtsdirektion

Abteilung 13 – Umwelt und Raumordnung

Abteilung 15 – Energie, Wohnbau und Technik

Abteilung 16 – Verkehr und Landeshochbau

#### 4.1.4.1 Bericht aus der Abteilung 1 – Organisation und Informationstechnik

In der Abteilung 1 wird die Umsetzung der Charta des Zusammenlebens in den vielfältigen Aufgabenstellungen angestrebt. Die Abteilung 1 hat daher für ihren Wirkungsbereich im Sinne der Charta des Zusammenlebens drei strategische Ziele formuliert:

- Ausbau des E-Governments; vollflächige elektronische Information zur Stärkung der BürgerInnenorientierung. In diesem laufenden Prozess wurde u. a. eine neue Aufbauorganisation unter Einbeziehung aller ReferatsleiterInnen erarbeitet.
- Umsetzung der Organisationsreform unter Berücksichtigung aller betroffenen Gruppen und Einzelpersonen. Hierzu wurde von Februar bis Dezember 2012 unter Beteiligung aller MitarbeiterInnen im Reformprozess eine neue Abteilungsstrategie, in der auch Gleichstellungsaspekte berücksichtigt wurden, sowie ein Ausbildungsplan für 2013 und 2014 erstellt.



- Permanente Aus- und Fortbildung für alle MitarbeiterInnen. In diesem laufenden Prozess wurde ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet. Die Erstellung eines Mentoringmodells ist bereits in Arbeit.

In der Abteilung 1 werden derzeit keine gesonderten Integrationsprojekte durchgeführt. Im vergangenen und im Jahr 2013 wurden die Grundsätze der Charta des Zusammenlebens aber insbesondere in den Reformprojekten (Amtsreform, BH-Zusammenführungen) berücksichtigt.

#### 4.1.4.2 Bericht aus der Abteilung 2 – Zentrale Dienste

Im Anschluss an die Umsetzungsaktivitäten im vorangegangenen Berichtszeitraum (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 35) wurden in der Abteilung 2 wie geplant mehrere Projekte zur barrierefreien Erschließung von Arbeitsplätzen und zur Weiterqualifizierung der MitarbeiterInnen im Sinne der Umsetzung der Charta des Zusammenlebens durchgeführt. Zur weiteren barrierefreien Erschließung wurde im Bereich der zentralen Telefonvermittlung in der Grazer Burg ein Arbeitsplatz mit Braillezeilen ausgestattet. Nach Maßgabe der budgetären Voraussetzungen werden laufend weitere Aktivitäten zur Barrierefreiheit gesetzt. So wird aktuell beim Eingang zum Gebäude Salzamtsgasse 3 sowie im Haus Burggasse 13 ein Lift eingebaut. Verbesserungen der Barrierefreiheit werden auch in den Häusern der BH Voitsberg, im Haus Judenburg der BH Murtal und im Haus Bruck der BH Bruck-Mürzzuschlag vorbereitet.

Das Europäische Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen bot in der Abteilung 2 im Berichtszeitraum Anlass zu mehreren Weiterbildungsprojekten. So wurde auf Führungskräfteebene das Projekt „Jung und Alt erfolgreich führen! Aber wie?“ initiiert. Im Rahmen dieses Projekts beschäftigten sich die Führungskräfte des Landes Steiermark mit dem Thema Führung und Alter, da auch der Steirische Landesdienst – angesichts des Aufnahme-

stopps und der Maßnahmen zum Personalabbau – vor der Frage steht, wie man mit dem steigenden Durchschnittsalter der Bediensteten und dem schwieriger werdenden Miteinander der unterschiedlichen Altersgruppen umgeht. Unter dem Titel „Die Jungen laufen schneller, aber die Alten kennen die Abkürzungen“, hielten Dr. Peter Tavalato, Führungskräftetrainer mit dem Schwerpunkt Generationen-Management, und Ass.-Prof. in Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Julia Eichinger, eine anerkannte Juristin, mit besonderer Kompetenz im Bereich der Rechtsfragen zur Altersdiskriminierung, Vorträge zum Thema.

Das große Interesse bei den Führungskräften zeigt, dass sich viele der Problematiken, die eine Veränderung der Altersstruktur der MitarbeiterInnen im Landesdienst mit sich bringt, bewusst sind und zu einem möglichst konfliktfreien und kooperativen Miteinander zwischen den Generationen in ihren Dienststellen beitragen wollen. Mit dem aktuell produzierten Informationsfolder „Diskriminierung aufgrund des Alters“ und weiteren Veranstaltungen wird laufend über dieses Thema aufgeklärt.

Dennoch wird es auch für die nächsten Jahre eine Herausforderung bleiben, dieses Thema allen Führungskräften des Landes Steiermark näherzubringen, da es bei steigendem Durchschnittsalter der Bediensteten (angesichts Aufnahmestopp und Maßnahmen zum Personalabbau) die Aufgabe der Führungskräfte ist, zu einem möglichst konfliktfreien und vor allem kooperativen Miteinander zwischen den Generationen in ihren Dienststellen beizutragen.

Projektbeteiligte:

Abteilung 2 – Zentrale Dienste; Dr.<sup>in</sup> Sabine Schulze-Bauer, Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark; Abteilung 5 – Personal

Des Weiteren wurden in der Abteilung 2 auch „Kontaktpersonenschulungen zum aktiven Altern und zur Solidarität zwischen den Generationen“ durchgeführt. Alle Kontaktpersonen der Gleichbehandlungsbeauftrag-

ten auf Ebene des Landes Steiermark, der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft mbH und der Gemeinden waren dazu eingeladen. Ziel des Projekts war es, das Miteinander der Generationen im Landesdienst generell zu erleichtern und zum Thema Altersdiskriminierung die Kompetenz der Kontaktpersonen in den Dienststellen und Gemeinden auf- und auszubauen.

Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Franz Kolland, Experte für die Soziologie des Alters und für Sozialgerontologie an der Universität Wien, hielt zu diesem Zweck vor den Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark zwei Vorträge mit dem Titel „Arbeit und Altern“. Er konnte dabei den Anwesenden Antworten auf Fragen wie „Was heißt Altern?“, „Wann ist jemand alt?“ und „Was bedeutet Altersdiskriminierung?“ geben.

Vor dem Hintergrund der Problematik der Altersstruktur im Steirischen Landesdienst hat Univ.-Prof. Kolland insbesondere auf die Notwendigkeit einer Neuordnung des Lebenslaufes hingewiesen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Landes Steiermark, Frau Dr.<sup>in</sup> Sabine Schulze-Bauer, hatte zudem in diesem Rahmen die Gelegenheit, ihre Kontaktpersonen auch über den rechtlichen Rahmen und das mögliche Vorgehen bei Problemen mit Altersdiskriminierung zu informieren.

Da sich viele Kontaktpersonen immer wieder mit Altersdiskriminierung konfrontiert sehen, war das Interesse an dem Projekt groß; die Kontaktpersonenschulungen waren entsprechend gut besucht und die Beteiligung an den geführten Diskussionen war hoch.

Mit dem zu diesem Thema erstellten Informationsfolder „Arbeit und Altern“ und gegebenenfalls auch durch weitere Veranstaltungen wird über dieses Thema laufend, d. h. auch über das Europäische Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen hinausgehend, weiter aufgeklärt. Damit sollen die Kontaktpersonen mit den notwendigen „Werkzeugen“ ausgestattet werden, um Erstanfragen zur Altersdiskriminierung problemlos bearbeiten zu können.

#### 4.1.4.3 Bericht aus der Abteilung 3 – Verfassung und Inneres

In der Abteilung 3 (vormals A7/FA 7C) wurde bereits im Rahmen der „Ressortprozesse“ 2012, begleitet durch die seitens des Integrationsressorts zur Verfügung gestellte externe Prozessbegleiterin, ein Maßnahmenpapier zur Umsetzung der Charta des Zusammenlebens erarbeitet, und es wurden folgende zentrale Ansatzpunkte definiert:

- baulicher und personeller Ausbau der Infozone durch Errichtung eines zweiten Schalters und der Aufstockung des Personals; diese Maßnahme ist aufgrund der zunehmenden Belastung durch die steigende Zahl von Anträgen (ca. 15.000 pro Jahr allein im Aufenthalts- und Niederlassungsbereich) notwendig,
- Verbesserung der Transparenz bei der Ticketvergabe im Parteienverkehr; dieses Vorhaben ist bereits teilweise umgesetzt, ein neues Aufrufsystem befindet sich in Abklärung mit der Abteilung 2,
- Verbesserung der Orientierung durch ein klares internes Beschilderungssystem,
- Verbesserung der Kommunikation in der Telefonzentrale, um „Im-Kreis-Weiterleiten“, unbefriedigende Auskünfte, doppelte Belastung der MitarbeiterInnen im Parteienverkehr etc. zu vermeiden.

Die Umsetzung wesentlicher Maßnahmen scheiterte bisher an der Finanzierung bzw. am allgemeinen Einsparungskonzept im Personalbereich. Die Einrichtung eines zweiten Arbeitsplatzes im Eingangsbereich des Warteraumes ist nach Auskunft der Abteilung 2, der Landesamtsdirektion (LAD) sowie der Landesimmobilien-Gesellschaft (LIG) in der geplanten Form aufgrund des Bedienstetenschutzes nicht umsetzbar.

Trotz des engen (v. a. finanziellen) Umsetzungsspielraumes wurde auf Bemühen der Abteilungsleitung abteilungsintern der begonnene Umsetzungsprozess fortgeführt, und im Berichtszeitraum wurden folgende Aktivitäten gesetzt:

- Suche nach Möglichkeiten, um den Parteienverkehr für Parteien und MitarbeiterInnen, die unter einer starken Belastung leiden, für beide Seiten zufriedenstellender zu gestalten,
- interner Personalaufbau, um Entlastung an der Infostelle zu erreichen,
- Überlegungen der effizienten Gestaltung zur Verbesserung des „Telefondienstes“ und der Erreichbarkeit (Änderung der Parteienverkehrszeiten, Festlegen von fixen Telefonzeiten, Einrichtung eines internen Call-Centers, Einrichtung eines SMS-Benachrichtigungsdienstes für BürgerInnen ab 2014),
- Setzen von Maßnahmen im Bereich Sicherheit: Hier wurde der Vollausbau der Überfallstaturen für alle mit Parteienverkehr befassten KollegInnen und ein neues Schließkonzept im Haus Paulustorgasse 4 und Karmeliterplatz 2 bereits umgesetzt. Auch erfolgen 2-mal wöchentlich Polizeipatrouillen, die Erreichbarkeit der MitarbeiterInnen im Eingangsbereich p4 ist durch die Gegensprechanlage jederzeit gegeben und es steht eine Hilferufeinrichtung über das hausinterne Aufrufsystem am Bildschirm zur Verfügung. Zudem wurde das hausinterne Einbruchalarmsystem adaptiert (Kassa, Bereich Verlängerungsschalter). Im Herbst 2013 findet eine Schulung zum Thema Sicherheit über die Landesverwaltungsakademie (LAVAK) mit Experten des Landespolizeikommandos (LPK) statt.

Bei der geplanten Weiterführung des Umsetzungsprozesses steht insbesondere die Entwicklung einer Lösung für den Ausbau und die Entlastung der Infostelle sowie die Verbesserung des Beschilderungssystems im Vordergrund.

#### 4.1.4.4 Bericht aus der Abteilung 4 – Finanzen

In der Abteilung 4 leisten zwei Projekte einen Beitrag zu den Zielen der Charta des Zusammenlebens: das Projekt „Haushaltsreform Steiermark“, welches u. a. auf eine gleichstellungsorientierte Budgetgestaltung

abzielt, und ein interner Entwicklungsprozess in Abstimmung mit der Fachabteilung 6, der im Berichtszeitraum mit einer Befragung aller MitarbeiterInnen durch einen Charta-Quick-Check startete.

Die Ergebnisse der Befragung der MitarbeiterInnen der Abteilung 4 lassen sich wie folgt zusammenfassen: Die Beteiligung der MitarbeiterInnen in der Abteilung 4 – Fachabteilung Landesbuchhaltung an der Befragung war sehr gut bzw. im Vergleich zu bisherigen Befragungen in der Steiermärkischen Landesverwaltung sogar überdurchschnittlich gut. Die Angaben und auch freien Antworten der Teilnehmenden zeigten ein zum Teil sehr hohes Reflexionsvermögen zum Thema Diversität.

Die drei wesentlichen Kernbereiche/-themen der Befragung waren:

- interne Kommunikation
- externes Feedback
- Relevanz von Netzwerken

Die vorliegenden Ergebnisse dienen als Grundlage für eine weiterführende Diskussion und Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität. Als Ansatzpunkte für die nächsten Schritte wurden unter anderem gewählt:

- Im Bereich „interne Kommunikation“ ist eine Veranstaltungsreihe unter dem Arbeitstitel „Informations-Café“ geplant. Das erste Informations-Café zum Thema „Haushaltsreform und Wirkungsorientierung“ soll im Herbst 2013 stattfinden.
- Bei Bedarf ist der gezielte Einsatz externer Unterstützung (z. B. Coaching, Supervision) als präventive Maßnahme geplant. Eine wichtige Basis ist eine gemeinsame Entwicklung der Gesprächskultur, durch die einerseits Meinungen eingebracht werden können und die andererseits nicht als Kritik, sondern als wichtige Bereicherung verstanden werden können.
- Gezielte und regelmäßige Feedbackeinheiten auf MitarbeiterInnenebene zur Weiterentwicklung, z. B. sollen MitarbeiterInnengespräche vermehrt eingesetzt werden.

- Reflexion des Umgangs mit den Aspekten „Netzwerke“ und „Ausbildung“ werden generell intern durch das Führungsteam diskutiert und weiterverfolgt.

Zusätzlich zum Charta-Quick-Check kann auf das Projekt „Haushaltsreform Steiermark“ verwiesen werden, welches federführend von der Abteilung 4 – Finanzen durchgeführt wird. Im Rahmen der Neugestaltung des gesamten Budgets mit landesweiten Vorgaben zur Budgeterstellung (erstmalig für das Budget 2015) werden im Rahmen des Projekts „Haushaltsreform Steiermark“ jeweils max. fünf Wirkungsziele pro Bereichs- und Globalbudget erarbeitet, wobei festgelegt wurde, dass davon mindestens ein „Gleichstellungsziel“ mit besonderem Augenmerk auf Gender Budgeting formuliert werden muss.

#### 4.1.4.5 Bericht aus der Abteilung 5 – Personal

Der Schwerpunkt der Personalpolitik des Landes und somit der Personalarbeit ist auf MitarbeiterInnenzentrierung und Förderung der Entfaltung von verantwortungsvollen, kritik- und arbeitsfähigen und selbstbewussten Persönlichkeiten gerichtet. Ein zentrales Anliegen bildet die Berücksichtigung der individuellen Interessen-, Bedürfnis- und Lebenslagen. Diese Ziele werden immer wieder aufs Neue durch unsere Rechtsnormen verdeutlicht und abgesichert. Aufgrund des allumfassenden gesellschaftlichen Wandels ist die Personalpolitik des Landes gefordert, alle Facetten der Personalarbeit weiterzuentwickeln und besonders den Fokus weiter auf Erhöhung der individuellen Mobilität und Flexibilität zu legen und Strukturen und Supportleistungen barrierefrei und personenadäquat auszurichten, sodass die Bediensteten ihre Stärken und Ressourcen zur Entfaltung bringen können.

Die Berücksichtigung der Diversität ist im Gleichbehandlungsgesetz in Form der „personenbezogenen“ Merkmale, wie Geschlecht, Nationalität, Religion, psychische und physische Beeinträchtigung, Alter und sexuelle Orientierung, vorgegeben. Es darf

weder mittelbare noch unmittelbare Diskriminierung aufgrund dieser personenbezogenen Merkmale geben. Die Beschäftigung mit Diversität bietet die Möglichkeit, über Ausschluss- und Integrationsmechanismen, vor allem über das eigene Vorurteilsmanagement zu reflektieren. Diversitäts-Mainstreaming bedeutet in diesem Zusammenhang für die Personalarbeit, die vielfältigen bereits installierten Personalentwicklungsinstrumente dahingehend zu optimieren, Arbeitsprozesse durch mehr Transparenz und Partizipation effektiver und effizienter zu gestalten, sodass wir dem Ziel – alle MitarbeiterInnen bestmöglich in den Arbeitsprozess zu integrieren bzw. am Arbeitsprozess teilhaben zu lassen – wieder ein Stück näherkommen. Durch Selbstreflexion soll der eigene Blick auf soziale Vielfalt, auf die Unterschiedlichkeit (Heterogenität) der einzelnen Personen geschärft werden, um in weiterer Folge dabei den individuellen und organisationalen Nutzen von Diversity Management im Sinne von Diversitäts-Mainstreaming (Vielfalt konstruktiv nutzen) immer besser erkennen zu können.

Diversität bietet die Möglichkeit, über Ausschluss- und Integrationsmechanismen, vor allem über das eigene Vorurteilsmanagement zu reflektieren. Diversitäts-Mainstreaming nützt einerseits die vielfältigen Kompetenzen und Potenziale der Menschen. Dazu wird Fachwissen, Kompetenz und Wollen benötigt. Eine große Chance für die Verwaltung liegt daher in der Bildung. Weiterbildung ermöglicht, berufliche Veränderungen, vor allem aber die Erweiterung von Perspektiven und Chancen. Um Gender und Diversitäts-Mainstreaming erfolgreich zu implementieren, braucht es neben Personalentwicklungsmaßnahmen vor allem auch gezielte Bildungs- und Trainingsmaßnahmen zur Bewusstseinsförderung, Wissensvermittlung und Kompetenzerweiterung.

Ausgangspunkt jedes Gender und/oder Diversitäts-Mainstreaming-Programms ist, sich Klarheit zu verschaffen, wie und ob die Verteilung von Ressourcen (Zeit, Geld, Perspektiven ...) im Landesdienst gerecht verläuft, ob die Teilhabe an der Arbeitswelt partizipativ

gestaltet wird und welcher strategisch-ökonomische, individuelle und kollektive Mehrwert dadurch erzielt werden kann. Diesbezüglich ist es wichtig, alle Elemente des Verwaltungshandelns in Bezug auf Diversität und Gender zu analysieren.

Letztlich beginnt jeder Gleichstellungs- und Diversitätsprozess mit politischen Vorgaben; vor allem aber mit dem Interesse von Führungskräften und weiteren Personen, für die Chancengleichheit bzw. Antidiskriminierung notwendige, gesellschaftliche Werte darstellen und für die es ein Anliegen ist, Leistungen von diskriminierten Gruppen sichtbar zu machen und entsprechend zu würdigen. Es liegt schließlich an den Verantwortlichen der öffentlichen Verwaltung, die rechtlichen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsforderungen auf europäischer und nationaler Ebene (u. a. ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und anderen diskriminierten Gruppen, Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt, Überwinden geschlechtersegregierter Berufs- und Familien- bzw. Betreuungszeiten) in die Praxis umzusetzen. Damit wird auch eine Voraussetzung geschaffen, das Unternehmen „Öffentliche Verwaltung“ noch erfolgreicher zu positionieren.

Folgende integrative Projekte zur „Chancengleichheit und Diversität“ wurden im Berichtszeitraum aufgesetzt:

- Evaluierung und Weiterentwicklung der Personalstatistik unter Berücksichtigung von Gleichstellungsindikatoren. Zielgruppe: Landesbedienstete, insbesondere Führungskräfte. Ziele: Gleichstellung und Unterschiede von Bediensteten durch Statistik verstärkt zu thematisieren, neue Erkenntnisse über deren Verhältnisse unter Berücksichtigung des Datenschutzes zu gewinnen. Die Aufgabe einer personalstatistischen Analyse ist es, vermeintliche Vorannahmen bezüglich möglicher Ungleichverteilungen im Landesdienst anhand von objektiven Daten zu analysieren und zu zeigen, ob überhaupt strukturelle Faktoren einen Einfluss auf die Karrieren und Arbeitswelten haben.
- Rechtsmaterien/Dienstrechtsnovelle. Fördermaßnahmen für Eltern von Kindern mit Behinderung nach §§ 46, 69, 75 L-DBR (Landes-Dienst- und Besoldungsrecht). Im Rahmen der Umsetzung des Aktionsplans des Landes zur UN-Behindertenrechtskonvention wurde das Landes-, Dienst- und Besoldungsrecht adaptiert. Eltern von Kindern mit Behinderung haben einen erweiterten Anspruch auf Pflegefreistellung, Sonderurlaub und Teilzeitarbeit. Ziele: größere Berücksichtigung der Bedürfnisse (erhöhter Pflegebedarf) von Eltern von Kindern mit Behinderung sowie bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Telearbeit §16a L-DBR. Durch die vielfach eingesetzte Informations- und Kommunikationstechnik und die Einführung der elektronischen Aktenverwaltung und -verarbeitung haben sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen vielfach geändert. Telearbeit wird als moderne und alternierende Arbeitsform angesehen, die zur Erhöhung der individuellen Mobilität und Flexibilität beiträgt sowie auch gesundheitliche und umweltfördernde Aspekte berücksichtigt. Diese spezielle Form der Arbeitsverrichtung wurde nun im Landes-, Dienst- und Besoldungsrecht verankert.
- Bildungskarenz § 72 L-DBR. Bedienstete haben die Möglichkeit, sich im Rahmen ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses karenzieren zu lassen, um sich weiterzubilden. Die „Bildungskarenz“ wurde an den § 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz angepasst. Künftig kann eine Bildungskarenz zwischen DienstgeberIn und Vertragsbediensteten ab dem siebten Dienstmonat gegen Entfall der Bezüge für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis maximal einem Jahr vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen angetreten werden. Zielgruppe: Vertragsbedienstete.
- Leitfaden zur qualitätsvollen Einführung neuer MitarbeiterInnen. Zielgruppe: Führungskräfte. Ziele: Unterstützung der Führungskräfte und Qualitätssteigerung durch einen spezifischen Leitfaden, der die zeitgerechte, umfassende Vorberei-



tung und Dokumentation sowie Begleitung in der Einstiegsphase beschreibt. Erhöhung der Nachhaltigkeit durch Transparenz, Kostenersparnis durch effektive Nutzung der Arbeitskraft und dadurch Förderung der Arbeitsfähigkeit, Steigerung der Motivation, Leistungsbereitschaft und Gesundheit der Mitarbeitenden.

- LAVAK-Seminare „Ich bin dann mal weg!“, „(Ich) Komm wieder!“ Zielgruppe: werdende Mütter und Väter bzw. Eltern im Landesdienst (Familienservice) in Zusammenarbeit mit der Abteilung 1 – Organisation und Informationstechnik. Ziele: Informationen über organisatorische und rechtliche Veränderungen, insbesondere im Dienstrecht. Möglichkeit der individuellen Beratung. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Teilhabe an der Gestaltung eines zufriedenstellenden Einstiegs- und Ausstiegsprozesses. Erweiterung der Perspektiven von MitarbeiterInnen durch Informations- und Wissensvermittlung (auch Sensibilisierung in Geschlechterfragen im Hinblick auf die Veränderung von Geschlechterverhältnissen für eine gerechtere Gesellschaft bzw. Arbeitswelt).
- Mitwirkung der Abteilung 5 am EU-Projekt „Senior Capital“. EU-Projekt mit Deutschland, Ungarn, Italien, Polen, Slowenien und Österreich. Das Land Steiermark ist assoziierter Partner im Projekt. Zielgruppe: Bedienstete der Altersgruppe 50+. Ziel: Erhöhung des wirtschaftlichen und sozialen Wertes älterer BürgerInnen bzw. ArbeitnehmerInnen in einer wissensorientierten und auf wirtschaftlichen Wettbewerb ausgelegten Gemeinschaft. Weiterentwicklung und Bewusstseins-schärfung für dieses HR-Potenzial. Beitrag der Abteilung 5: diversitätsorientierte Analyse der Personalstruktur der Abteilung 5 nach Alter, Geschlecht, Arbeitszeit, Funktionsbereichen, Qualifikation, Neueinstellung sowie Personalauswahl und -entwicklungsrelevante Auseinandersetzung mit dem Faktor „Alter“. Fragen: Wie können wir Wissen und Erfahrungen der über 50-jährigen Mitarbeitenden nutzen? Wie können wir die Haltung von ArbeitgeberInnen gegenüber Beschäftigten

50+ verändern? Wie können wir ältere Menschen für ein nachberufliches Engagement gewinnen? Im Rahmen dieses EU-Projekts wurde ein diesbezügliches Bildungsangebot der Landesverwaltungsakademie als Best-Practice-Beispiel ausgewählt: „45+ Motivation, Leistung und Freude in und an der zweiten aktiven Berufshälfte“. Zielgruppe: Mitarbeitende 45+. Ziele: individuelle Bewusstwerdung hinsichtlich der eigenen Ressourcen in der zweiten Arbeitshälfte zur Stärkung der Motivation, Reflexion des persönlichen Arbeits- und Leistungsverhaltens im Blickwinkel der eigenen Arbeitsbiografie.

- Charta-Quick-Check. Zielgruppe: Abteilung 5 und ihr Wirkungsbereich. Ziele: Kennenlernen der Charta und Auseinandersetzung mit Diversität, Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, Wahrnehmen von Differenzen, Komplexität und Mehrdeutigkeit auch im Hinblick auf interne und externe Zusammenarbeit sowie auf Exklusions- und Inklusionsmechanismen.
- Geschlechtergerechte Sprache im SAP. Gemeinsam mit der Abteilung 1 – Organisation und Informationstechnik hat die Personalabteilung die Maßnahme umgesetzt, dass nun SAP-Planstellenbezeichnungen automatisch in männlicher und weiblicher Form erstellt werden.

Kurzfristig ist in der Abteilung 5 weiters geplant:

- alle personalrelevanten Texte (und den Internetauftritt der Abteilung 5) auf geschlechtergerechte und barrierefreie Sprache hin zu überprüfen
- diverse Inhouse-Schulungen wie
- Sensibilisierung der eigenen Vorurteil-praxis in Personalauswahl und Personaleinsatz
- Personal-Gender-Budgeting-Analyse im Hinblick auf die Haushaltsreform
- Antidiskriminierungsschulung
- Implementierung eines Diversitäts-/E-Quality-Fachteams zur operativen Leitung des Gleichstellungs- bzw. Diversitätssimplimentierungsprozesses in der Abteilung 5 und Definition des Aufgabenfeldes



Mittelfristig ist geplant:

- Datenerhebungen und Datenanalysen geschlechterbezogen und mehrdimensional möglich zu machen
- Leitbildentwicklung im Hinblick auf Gleichstellung/Diversität
- Personengruppen zu identifizieren, auf die in Zukunft verstärkt Bezug genommen werden muss
- Barrieren in der Implementierung zu identifizieren
- gezielte Bildungsprogramme für diesen Fachbereich

Langfristig ist die Implementierung der EU-Strategie des lebenslangen Lernens in den Landesdienst geplant – sowie die Personalauswahl und Führungskraftbestellung von der richtlinienmäßigen Gestaltung auf eine gesetzliche Grundlage zu heben.

Projektbeteiligte:

Die Bediensteten der Abteilung 5, im Speziellen bezogen auf die im Bericht angeführten Maßnahmen: Mag. Bernhard Langmann, Dr.<sup>in</sup> Ulrike Zieger-Ötsch, HR Dr. Karl Fluch, MMag. Christian Schellauf, Andrea Kaier, Mag.<sup>a</sup> Birgit Krainer, Judith Frewein, Mag.<sup>a</sup> Jutta Petz, Mag.<sup>a</sup> Inge Gall, Sepp Kurzweil, Michael Platzer, Christine Marbler, Sigrid Riglthaler, Mag. Philipp Glawogger, Dipl.-Ing.<sup>in</sup> Nina Freitag, Renate Mörth, Dr.<sup>in</sup> Brigitte Trip

#### 4.1.4.6 Bericht aus der Abteilung 6 – Bildung und Gesellschaft

Im Berichtszeitraum wurde in den der Abteilung 6 zugeordneten Referaten und Fachabteilungen eine Reihe an Aktivitäten hinsichtlich der Charta-Ziele gesetzt.

##### Referat Kinderbildung und -betreuung

Die Mitarbeiterinnen des Bereichs Pädagogische Qualitätsentwicklung setzen sich im Rahmen der Vorbereitung auf den Jahreschwerpunkt „Ethik und Gesellschaft“ im Bildungsjahr 2013/14 mit dem Thema Zusammenleben in Vielfalt auseinander. Eine Mitarbeiterin nahm in diesem Zusammenhang am Lehrgang „Begabungen im Kindergarten“ in Salzburg (ÖZBF) von November

2012 bis November 2013 teil. Zudem sind eine Fachtagung zum Thema „Wert.voll – Ethik und Gesellschaft“ von 3. bis 5. September 2013 in der FH JOANNEUM und die Herausgabe der Fachzeitschrift „KiSte13 – Kinderbildung und -betreuung in der Steiermark“ (Auflage: 18.000 Stück) im September 2013 vorgesehen. Planung und Vorbereitung hierfür haben im Jänner 2013 gestartet.

Inhaltlich geht es in Anlehnung an den bundesländerübergreifenden Bildungsrahmenplan für elementare Bildungseinrichtungen in Österreich um den Bildungsbereich „Ethik und Gesellschaft“, wo Diversität, Inklusion, Partizipation und Demokratie sowie Werte thematisch behandelt werden.

##### Referat Pflichtschulen

Der Aufgabenbereich des Referates Pflichtschulen umfasst ausschließlich Tätigkeiten aus dem Bereich der Hoheitsverwaltung. Daher werden Projekte, die typischerweise in der Privatwirtschaftsverwaltung erfolgen, nicht durchgeführt. Hingegen finden im Rahmen bestehender Aktivitäten Maßnahmen im Sinne der Diversität bereits seit Jahren statt:

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass § 49 Abs. 1 des Steiermärkischen Pflichtschulerhaltungsgesetzes 2004, LGBl. Nr. 71/2004, in der geltenden Fassung festlegt, dass in jeder Pflichtschule eine der Anzahl der Klassen entsprechende Zahl von Unterrichts- und Nebenräumen behindertengerecht einzurichten ist. Diese Regelung erfolgte im Zuge der Überführung der Integration vom Schulversuch ins Regelschulwesen.

Die Integration im Regelschulwesen begann schulstufenaufsteigend, beginnend mit der Volksschule im Schuljahr 1993/94. Die dafür erforderlichen gesetzlichen Regelungen wurden neben den bundesgesetzlichen Bestimmungen mit der Novelle LGBl. Nr. 19/1996 zum Steiermärkischen Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz und mit der Novelle LGBl. Nr. 72/1995 zum Steiermärkischen Pflichtschulerhaltungsgesetz vorgenommen. Demgemäß wurde zunächst im Volksschulbereich, ab dem Schuljahr 1997/98 im Zuge

einer weiteren Gesetzesnovellierung auch im Hauptschulbereich festgelegt, dass von der Landesregierung zusätzliche LehrerInnenwochenstunden für die Integration von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf zur Verfügung gestellt werden können. Dies kann einerseits durch die Teilung von Klassen unter der gesetzlich vorgesehenen Teilungszahl oder durch den Einsatz von ZweitlehrerInnen erfolgen. Im Schuljahr 2012/13 wurden von 3.973 SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf 3.130 integrativ betreut. Insgesamt wies der Stellenplan im Schuljahr 2012/13 858,5 Dienstposten für die Sonderpädagogik auf.

Durch die Novelle LGBl. Nr. 67/1998 wurde im neuen § 35a des Steiermärkischen Pflichtschülerhaltungsgesetzes die für Eltern- und Erziehungsberechtigte kostenlose Beistellung von Pflege- und Hilfspersonal für pflegerisch-helfende Tätigkeiten für Kinder mit einem körperlichen Betreuungsbedarf während der Unterrichtszeit eingeführt. Die Kosten werden von den Gemeinden und dem Land im Verhältnis von 40 zu 60 % getragen. Derzeit wird in der Steiermark im Bereich der allgemein bildenden Pflichtschulen für 477 SchülerInnen Pflege- und Hilfspersonal zur Verfügung gestellt. Die Kosten dafür belaufen sich für das Land auf 3,9 Millionen Euro. 8.341,8 Wochenstunden werden dafür aufgewendet (dies entspricht etwa 208,5 Vollbeschäftigungsäquivalenten/Dienstposten).

Im Rahmen des Regionalen Bildungsplanes ist in Verbindung mit den bundesgesetzlichen Vorgaben vorgesehen, dass die Integration zur Inklusion weiterentwickelt werden soll. Zur Umsetzung dieses Zieles wird im Schuljahr 2013/14 in der Stadt Graz und im Bezirk Graz-Umgebung die Integration zur Modellregion für Inklusion ausgebaut. Ab dem Schuljahr 2020/21 soll die Inklusion schließlich flächendeckend in der Steiermark umgesetzt werden.

Auf der gesetzlichen Grundlage des § 1b Abs. 1 des Steiermärkischen Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetzes werden seit dem Schuljahr 2006/07 – zunächst nur

für die VolksschülerInnen – und ab dem Schuljahr 2008/09 auch für SchülerInnen der Hauptschulen, Neuen Mittelschulen und Polytechnischen Schulen Sprachförderkurse angeboten. Für je acht Kinder werden elf LehrerInnenwochenstunden zur Verfügung gestellt. Im kommenden Schuljahr 2012/13 wurden für diese Sprachförderkurse 155,9 Dienstposten zur Verfügung gestellt. Diese verteilen sich auf 116 Sprachförderkurse im Volksschulbereich, acht Sprachkurse im Bereich der Neuen Mittelschule und vier Sprachförderkurse im Bereich der Polytechnischen Schule.

Da das Erlernen der deutschen Sprache auch im Zusammenhang mit den Kenntnissen der Erstsprache der Kinder zu sehen ist, werden darüber hinaus auch 20 Dienstposten für den erstsprachlichen Unterricht für Kinder von ZuwanderInnen aus dem Stellenplan für allgemein bildende Pflichtschulen zur Verfügung gestellt.

Es ist also abschließend und zusammenfassend festzuhalten, dass im allgemein bildenden Pflichtschulbereich bereits seit Jahren erhebliche Ressourcen im Sinne des Diversitäts-Mainstreamings zur Verfügung gestellt werden.

#### **Fachabteilung Berufsbildendes Schulwesen**

In der Fachabteilung Berufsbildendes Schulwesen wurden zur Umsetzung der steiermärkischen Integrationsstrategie und der Charta-Ziele Weiterbildungs- und Schulprojekte durchgeführt. So bietet die Pädagogische Hochschule Steiermark insbesondere BerufsschullehrerInnen und SchulleiterInnen Weiterbildungsprogramme u. a. zu Gender und Diversity Management, zu besonderen Aspekten des Zusammenlebens in multikulturellen Gruppen, zur Diversität von Burschen und den Folgen für die pädagogische Arbeit an. Ziele dieses Bildungsprogramms sind u. a. die Förderung des sicheren Umgangs mit Unterschiedlichkeit im Schulkontext und die Sicherstellung einer gerechten Chancenzuweisung im Bildungsweg. Die LehrerInnenschaft hat im Berichtszeitraum

großes Interesse an dem Bildungsprogramm und damit an den angebotenen Themen gezeigt. Es ist daher geplant, das Programm weiterzuführen.

In der Landesberufsschule Eibiswald wurde das Projekt „Barrierefreie Landesberufsschule Eibiswald“ gestartet, das BerufsschülerInnen mit körperlichen Beeinträchtigungen einen barrierefreien Zugang und ein barrierefreies Bewegen in der Landesberufsschule ermöglichen soll. Zu diesem Zweck wurden bereits am Haupteingang eine Rollstuhlrampe sowie ein Treppenlift eingebaut und ein hauseigener Rollstuhl wurde angeschafft. Wenn es die finanziellen Möglichkeiten erlauben, ist zudem der Einbau eines Lifts geplant, um den Zugang zum Obergeschoss des Schulgebäudes barrierefrei zu gestalten.

Projektbeteiligte:

FA Berufsbildendes Schulwesen, Landesberufsschule Eibiswald, Lehrlingshaus Eibiswald

An der Fachschule für Land- und Ernährungswissenschaft Vorau wurde aufgrund einer Anfrage der Sozialpsychiatrischen Tagesstruktur kreativ Vorau die Idee für „Miteinander aktiv sein“ aufgegriffen und im Rahmen von drei Halbtagen umgesetzt.

Gestartet wurde das Projekt mit einer Führung durch die Räumlichkeiten sowie Informationen zur Tagesstruktur und zur KlientInnenbetreuung. Danach erfolgte die Aufteilung in zwei Gruppen: In der Gruppe „Küche und Jausenzubereitung“ war jeweils ein/e SchülerIn und ein/e KlientIn für die Zubereitung einzelner Speisen zuständig. In der Gruppe „Kreatives Gestalten“ wurden verschiedene handwerkliche Tätigkeiten, wie z. B. Fimo, Encaustic oder Filzen, gemeinsam durchgeführt. Der Projekttag endete mit einer köstlichen Jause bei geselligem Beisammensein. An dem Projekt nahmen die Tagesstruktur-KlientInnen sowie 25 SchülerInnen des 2. Jahrganges der FS Vorau teil.

Durch das gemeinsame „Aktivsein“ und „Zusammenleben in Vielfalt“ sollte die Sensibilisierung der Jugendlichen gegenüber Personen mit psychiatrischen Erkrankungen und

psychosozialen Beeinträchtigungen erreicht und es sollten Vorurteile abgebaut werden. Durch die intensive Vorbereitung und gute Zusammenarbeit zwischen Tagesstruktur und den verantwortlichen LehrerInnen der Fachschule verliefen beide Projekttag reibungslos. Es konnte am Abbau von Vorurteilen und an einer wertschätzenden Haltung gearbeitet werden.

Durch die von allen Beteiligten erlebte entspannte und angenehme Atmosphäre ist die Wiederholung des Projektes mit den SchülerInnen der nächsten 2. Klasse geplant.

Projektbeteiligte:

Sozialpsychiatrische Tagesstruktur kreativ Vorau, 2. Jahrgang der Fachschule für Land- und Ernährungswirtschaft Vorau

Das Projekt „Gesundes Essen“ am Berufsschulzentrum Graz widmet sich der bewussten Auseinandersetzung der BerufsschülerInnen mit dem fairen Handel und dessen Auswirkungen. Im Rahmen des Projekts wird daher das Essensangebot um Fairtrade-Produkte ausgeweitet. Dadurch soll die Sensibilisierung der SchülerInnen hinsichtlich ihres Kaufverhaltens gefördert werden.

Projektbeteiligte:

FA Berufsbildendes Schulwesen in Zusammenarbeit mit Styria Vitalis und den Kantinen des Berufsschulzentrums Graz

Das schulübergreifende Projekt „Wanderausstellung ‚Zusammenleben in Vielfalt‘“ wurde von der ARGE Jugend gegen Rassismus und Gewalt mit den Landesberufsschulen Feldbach, Bad Radkersburg und Hartberg sowie anderen Schulen aus dem Pflichtschulbereich entwickelt. Durch die landesweite Wanderausstellung in Form einer Fotodokumentation soll die Charta des Zusammenlebens der steirischen Bevölkerung nähergebracht und dadurch das Bewusstsein für Vielfalt gefördert werden. Die Vernissage ist für den 10. Dezember 2013 geplant. Die Ausstellung soll anschließend an 14 Standorten in der Steiermark gezeigt werden.

### Fachabteilung Gesellschaft und Diversität

Die Fachabteilung für Gesellschaft und Diversität in der A6 – Bildung und Gesellschaft hat die spannende Aufgabe, sich mit gesellschaftlichen Veränderungsprozessen einer vielfältigen Gesellschaft auseinanderzusetzen und versteht sich als Wegbereiterin für eine faire, moderne und aktive Gesellschaft. Um den damit verbundenen gesellschaftspolitischen Herausforderungen bestmöglich begegnen zu können, ist das Leistungsspektrum der Fachabteilung, welches im Zuge der landesinternen Strukturreform noch erweitert wurde, über die Bereiche Jugend, Lebenslanges Lernen, Familie, Frauen, Diversität und Generationen gespannt. Neben dem Referat Diversität (vgl. Seite 32 ff.) beherbergt die Fachabteilung das Referat Gesellschaft und Generationen und das Referat Jugend.

Über die einzelnen Aufgabenbereiche hinweg sollen die Aktivitäten der Fachabteilung dazu beitragen, Rahmenbedingungen zu gestalten, die eine aktive und selbstbestimmte Teilhabe aller am Leben in der Steiermark ermöglichen und – entgegen oft zitierten Vorurteilen und Klischees hinsichtlich der Auswirkungen des demografischen Wandels – aufzeigen, dass alle Menschen einen gleichwertigen Platz in der Gesellschaft haben und ein wertvolles Potenzial darstellen (unabhängig etwa von ihrem Alter, Geschlecht, ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft, Weltanschauung, Erstsprache etc.).

Während die Umsetzung der Charta des Zusammenlebens sowohl innerhalb der Landesverwaltung als auch bei externen PartnerInnen und letztendlich auch auf Ebene der gesamten steirischen Bevölkerung primär Aufgabe des Referats Diversität ist, haben die beiden Referate Jugend sowie Gesellschaft und Generationen in ihren Wirkungsbereichen spezifische Schwerpunkte zur Implementierung eines diversitätssensiblen Zugangs gesetzt:

Zum einen geht es dabei um Maßnahmen auf der strategischen Ebene, etwa durch die Erarbeitung und Festlegung von Qualitätskriterien, den gezielten Know-how-Aufbau

bei KooperationspartnerInnen und FördernehmerInnen oder die Einrichtung bzw. Unterstützung regionaler Schnittstellen und Knotenpunkte, um langfristig Gender und Diversitäts-Mainstreaming in den Handlungsfeldern der Fachabteilung in allen steirischen Regionen zu verankern.

Als Beispiele können für den Bereich der Kinder- und Jugendarbeit die Erarbeitung der „Strategie des Landes Steiermark für die Kinder- und Jugendarbeit 2020“ (gemeinsam mit VertreterInnen der praktischen Arbeit, Politik und Verwaltung) oder die Einrichtung von Regionalen Jugendmanagements zur Steuerung und Koordination der Kinder- und Jugendarbeit sowie die Verankerung von jugendrelevanten Themen und Anliegen junger Menschen in regionalen Strukturen und Leitbildern erwähnt werden. Das Referat Gesellschaft und Generationen arbeitet beispielsweise gezielt am Abbau von Zugangsbarrieren zu Leistungen für steirische Familien in ihrer Vielfalt, an der Bewusstseinsbildung zum Thema Leben und Lernen im Mehrgenerationenkontext oder an Angeboten, die lebenslange Weiterbildung (Elternbildung, Pflichtschulabschluss etc.) für alle daran Interessierten ermöglichen.

Daneben werden, parallel zum Aufbau von geeigneten Strukturen, auf Projektebene neue Zugänge erprobt. Durch einen späteren Transfer der Ergebnisse wird eine breite Verfügbarkeit und Nutzbarkeit in den steirischen Regionen angestrebt. Auf Ebene der Initiativen und Projekte wurden in einem ersten Schritt Zugangsbarrieren analysiert und darauf aufbauend im Berichtszeitraum schwerpunktmäßig Maßnahmen zum Abbau von Barrieren, mit denen Menschen aufgrund einer Behinderung oder aufgrund ihrer Sprachkompetenzen konfrontiert sind, gesetzt.

Exemplarisch hierfür sei das Projekt „Jugend tanzt ohne Grenzen“ erwähnt, das auch einen Beitrag zur Umsetzung der UN-Konvention für Menschen mit Behinderung darstellt und gemeinsam mit dem Sozialressort gefördert wird. Dieses Projekt umfasst das Angebot von Tanzkursen für junge Menschen mit und ohne Beeinträchtigung und möchte die-

sen einerseits ermöglichen, selbstbestimmt und selbstverständlich am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, und andererseits gesellschaftliche Barrieren, Vorurteile und stereotype Bilder sichtbar machen und aufbrechen.

Ein spezieller Fördercall zum Thema „Leben und Lernen im Mehrgenerationenkontext“, der im Berichtszeitraum bereits das zweite Mal durchgeführt wurde, unterstützt Projekte von kreativen Einreichkonsortien, die durch generationenübergreifende Initiativen und Maßnahmen konstruktive Wege des Umgangs mit den demografischen Veränderungen erproben und umsetzen.

Die Fachabteilung arbeitet daran, Impulse zu setzen und bestehende eigene Angebote entsprechend weiterzuentwickeln: So wurden etwa zum landesweiten Redewettbewerb für junge Menschen 2013 erstmals gezielt SchülerInnen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch und/oder mit der Österreichischen Gebärdensprache (ÖGS) eingeladen. Der „Zwei und mehr Elterntreff“ als Maßnahme, die Wissensvermittlung und Austausch rund um das Familienzusammenleben miteinander verbindet, wurde in barrierefrei zugänglichen Räumlichkeiten veranstaltet. Eine Besonderheit dieser Treffen ist, dass sie von einer Gebärdensprachdolmetscherin begleitet werden. Dies gibt auch gehörlosen Menschen die Möglichkeit, sich zu wichtigen und interessanten Themen aus dem Familienalltag vor Ort zu informieren. Im letzten Jahr wurden insbesondere Veranstaltungen zum Thema „Leben mit einer Behinderung“ angeboten.

Schulsozialarbeit (als zusätzliches Angebot in der Schule und ergänzend zur Jugendwohlfahrt, bei der externe SchulsozialarbeiterInnen kontinuierlich an der Schule tätig sind) zielt durch konkrete Angebote in der Prävention und Intervention auf eine Verbesserung der individuellen Lage einzelner SchülerInnen, der AkteurInnen in und um das System Schule sowie des gesamten Schulklimas ab. Schulsozialarbeit soll sozialer Ausgrenzung entgegenwirken, den Zusammenhalt in der Schule stärken und zur Förderung einer viel-

fältigen und geschlechterdemokratischen Gesellschaft beitragen.

Nicht zuletzt wendet sich das Projekt „Der Weg in den Beruf“ an junge Menschen, die unabhängig vom Formalsystem Schule entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten bei der Lehrstellensuche und Bewährungsphase unterstützt werden, um ihnen ein sozial und finanziell selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Die Fachabteilung arbeitet vernetzt und verbindet die Themenfelder der einzelnen Referate, um voneinander zu lernen, Vielfalt auch mit eingeschränkten Ressourcen bestmöglich berücksichtigen zu können und durch die Vielfalt der eigenen Expertise bestmögliche Synergieeffekte zu erzielen. Ein wichtiges Ziel ist es, die Erfahrungen der Initiativen und Projekte zu nutzen, um eine breite Implementierung sicherzustellen.

Im kommenden Jahr wird die Fachabteilung die bisherigen Tätigkeiten einem systematischen Charta-Quick-Check unterziehen, um die Ansatzpunkte mit der größten Hebelwirkung zu identifizieren. Ein wichtiger Schwerpunkt wird dabei auch der Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit innerhalb der Fachabteilung sein.

#### **4.1.4.7 Bericht aus der Abteilung 7 – Landes- und Gemeindeentwicklung**

Im Wirkungsbereich der Abteilung 7 (ehemals Abteilung 16) wurde im Rahmen der Weiterführung des Umsetzungsprozesses zur Charta des Zusammenlebens im Berichtszeitraum eine Reihe an Projekten fortgesetzt (z. B. „OMUNDUNTN“ und „Steirische Regionen für ALLE“ – vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 48 ff.). Darüber hinaus wurden weitere, zum Teil grenzüberschreitende Projekte zur Unterstützung der Landes- und Gemeindeentwicklung umgesetzt.

Auf lokaler Ebene können folgende Projekte beispielhaft angeführt werden:



### **Jugend-Workshop in der Kleinregion Fehring im Rahmen des Projektes „Zusammenleben in Vielfalt“**

Zurzeit sind die fünf Gemeinden Fehring, Hatzendorf, Hohenbrugg-Weinberg, Johnsdorf-Brunn und Perlstein eigenständige Gemeinden, in welchen es verschiedenste Vereine und Infrastrukturen für deren EinwohnerInnen gibt. Auch Veranstaltungen werden in diesen Gemeinden laufend separat organisiert und abgehalten. Statistiken zeigen, dass die Anzahl der Jugendlichen über die letzten Jahre in diesen Gemeinden stetig abgenommen hat und es teilweise für Vereine schwierig wurde, neue Mitglieder zu finden und somit die Zukunft des aktiven Vereinslebens in diesen Gemeinden zu garantieren. Auch die Nutzung von erbauter Infrastruktur, wie z. B. Skateboard-Parks oder anderen Freizeiteinrichtungen, erlebte einen Abwärtstrend, mitunter auch aufgrund eines sozialen Wandels. Ein weiterer und wesentlich wichtiger Grund für den Abwärtstrend wird darin gesehen, dass das Angebot an Leistungen bzw. Vereinen gar nicht oder nicht über die Gemeindegrenzen hinaus kommuniziert wird. Ein anderer zentraler Grund ist, dass die Formen der Kommunikation verschiedener Angebote nicht den Zielgruppen, insbesondere Jugendlichen, entsprachen und diese nur in geringem Maße an diesen Prozessen beteiligt wurden.

Faktum ist jedoch, dass die Angebote und Möglichkeiten in den fünf Gemeinden, insbesondere für junge Menschen, sehr attraktiv sind und es daher in jedem Fall notwendig wäre, das zukünftige Zusammenwohnen in den beschriebenen Bereichen in der neu entstehenden Großgemeinde Fehring gemeinsam neu zu gestalten. Dabei ist es im Speziellen notwendig, gemeinsam Wege zur Zusammenarbeit und Kommunikation zu entwickeln, um allen interessierten Menschen einen niederschweligen Zugang zu den Angeboten und Möglichkeiten eines aktiven Gemeindelebens zu gewährleisten.

Im Jahr 2015 werden diese fünf Gemeinden zu einer Großgemeinde zusammengefasst. Mit dieser Initiative sollte bereits jetzt ein

großer Schritt nach vorne gesetzt und das Zusammenleben der Menschen, insbesondere der Jugend, in dieser neuen Struktur gefördert werden. Vereine und Organisationen, die ein aktives Gemeindeleben auszeichnen, sollen durch das Projekt die Möglichkeit bekommen, sich auf einer Ebene der Kooperation zu treffen, Erfahrungen und Ideen auszutauschen und gemeinsam Lösungen für die oben beschriebenen Problemstellungen zu erarbeiten. Bestehende Angebote sollen in das Bewusstsein der Menschen in der neuen Gemeinde treten, aktiv genutzt und mitgestaltet werden. Neue und bedarfsorientierte Angebote können auf dieser Ebene und unter breiter Beteiligung der Zielgruppen entstehen.

Im Rahmen des Projekts wurde am 23. Mai 2013 als erster Schritt ein Workshop organisiert, bei dem sich Vereine, Jugendliche und interessierte Personen vernetzten, Erfahrungen und Ideen austauschten und die Grundlage für die Erstellung eines „Jugendpasses“ bzw. einer „Jugendbroschüre“ für die neu entstehende Großgemeinde Fehring legten. Zur Veranstaltung wurden alle Vereine, Jugendgruppen und Bürgermeister der fünf Gemeinden, interessierte Personen und Jugendliche eingeladen. Beworben wurde über Schulen, die Gemeinden, Vereinsobleute, Facebook und durch persönliche Gespräche sowie durch den Regionalen Jugendmanager. Durch die Unterstützung des Regionalen Jugendmanagements wurde die Veranstaltung durch Öffentlichkeitsarbeit begleitet.

Das Interesse am Workshop seitens der Jugendlichen war sehr hoch. Die 20 teilnehmenden Jugendlichen konnten ihre Vorstellungen und Meinungen zu den vorbereiteten Themen artikulieren und legten gemeinsam den Grundstein für ein zukunftsweisendes Projekt für die neu entstehende Großgemeinde Fehring. Das Bewusstsein der jungen TeilnehmerInnen für kleinregionale Strukturen war während des Prozesses ständig präsent. Die Jugendlichen bereiteten durch dieses Projekt eine zukünftig engere Zusammenarbeit zwischen Vereinen, Verbänden, Jugendgruppen und Individuen in den teilnehmenden Gemeinden vor.



Durch den Workshop konnten die grundlegenden Informationen zur Erstellung des ersten Fehring Jugendpasses generiert werden. So wurden Ideen zur Form und Struktur des Jugendpasses entwickelt, fixe Veranstaltungen für junge Leute im Verlauf des Jahres gesammelt und zentrale Orte zur Freizeitgestaltung für Jugendliche genannt und beschrieben. Darüber hinaus wurden Ideen für weitere Projekte und Initiativen entworfen sowie Wunschvorstellungen definiert.

Durch die Bildung von Gemeindeteams am Ende des Workshops entstanden Gruppen von engagierten Jugendlichen, die in ihrer Gemeinde den weiteren Prozess des Projektes koordinieren und unterstützen.

In einem nächsten Schritt werden die Ergebnisse nun ausgewertet und aufbereitet, um Form, Struktur und Inhalte des Jugendpasses festzulegen. Nach Fertigstellung des Jugendpasses im Herbst 2013 soll dieser den Jugendlichen, Vereinen, Schulen etc. zur Verfügung stehen und insbesondere neu zugezogenen Jugendlichen die Integration in die neu entstehende Großgemeinde Fehring erleichtern. Die Ergebnisse der Veranstaltung werden bis Herbst 2013 von den Projektverantwortlichen aufgearbeitet. Durch die Mitarbeit von Gemeindeteams bzw. Ansprechpersonen und auf Basis der Ergebnisse kann der erste Jugendpass in Form eines Kalenders, einer App oder einer Broschüre auf partizipative Weise noch 2013 erarbeitet werden.

Projektbeteiligte: Stefan Pammer (Projektleiter), Klaus Sundl (Projektleiter), Stefan Preininger (Workshopleiter), 20 jugendliche TeilnehmerInnen der Gemeinden der Kleinregion Fehring (Hatzendorf, Pertlstein, Hohenbrugg-Weinberg, Johnsdorf-Brunn, Fehring).

Das Projekt wurde vom Förderprogramm „zusammen.wohnen“ unterstützt.

**Sozialfestival „Tu was, dann tut sich was“ an der Steirischen Eisenstraße** (LEADER-Projekttitle: „Tu was“ – Sozialfestival geht weiter)

Das Anliegen des LEADER-Projekts „Tu was, dann tut sich was“ (Projektzeitraum: Jänner 2012 bis Juni 2013) ist die Anstiftung zur Eigeninitiative von BürgerInnen der Steirischen Eisenstraße. „Tu was, dann tut sich was“ schafft die Gelegenheit, Ideen auch umzusetzen. Das Festival, für das die Steirische Eisenstraße im Sommer 2011 unter zwölf sich bewerbenden österreichischen LEADER-Regionen den Zuschlag erhalten hatte, bietet nicht nur einen organisatorischen Rahmen, sondern stellt das zur Verfügung, woran idealistische Initiativen oft scheitern: einen „Kleinprojektepool“ in der Höhe von mindestens 200.000 Euro für die Verwirklichung, aufgebracht durch sieben renommierte Privatstiftungen.

Ziele des Projekts waren

- die Stärkung der Solidarität und des gemeinschaftlichen Zusammenhalts in der Region,
- die Aktivierung des Kreativpotenzials der Bevölkerung zur Lösung regional relevanter Probleme wie dem demografischen Wandel,
- soziale Innovation,
- die Stärkung der Attraktivität der Region und des wirtschaftlichen „Tuns“ in der Region,
- die Initiierung von 50–100 „Kleinprojekten“ und „Kleininitiativen“ in der Region Eisenstraße in den Bereichen „Miteinander“, „Chancengleichheit“ und „Gutes Zusammenleben“.

In Summe war das generelle Ziel: Eigeninitiative in Zeiten immer spärlicher werdender Fördermittel zu schüren und die Menschen einer Region zu motivieren, selbst aktiv zu werden – für eine Personengruppe wie MigrantInnen oder innerhalb einer Personengruppe oder für die Region per se.

Das Projekt „Sozialfestival“ fand von Jänner 2012 bis Juni 2013 als LEADER-Projekt in der LAG (Lokalen Aktionsgruppe) Steirische Eisenstraße statt. Es war konzipiert als Festival der Eigeninitiative. Die Bevölkerung war auf „Bottom up“-Ebene dazu aufgerufen, gute Projektideen an das Festival heranzutragen. 200.000 Euro standen in der Folge für die

Umsetzung zur Verfügung, zusätzlich ehrenamtliches Engagement der Projektträger war erwünscht.

Als Themen standen neben Armutsbekämpfung vor allem Chancengleichheitsprojekte im Vordergrund. Der Schwerpunkt lag auf Migrations-/Integrationsprojekten (die v. a. im Großraum Leoben mit Schulen mit bis zu 70 % Kindern mit Migrationshintergrund ein großes Thema sind), Projekten mit Integrationsbemühungen für behinderte Menschen sowie zur Involvierung der Jugend in einer demografisch problematischen Region, die den höchsten Altersdurchschnitt Österreichs aufweist. Der erste Schritt war die „Aktivierung“ und Mobilisierung der Bevölkerung.

In der Folge gab es zwischen Februar und Mai 2012 drei Jurysitzungen für die Auswahl unterstützenswerter Projekte. In Summe wurde 67 Projekten eine Unterstützung zugesagt. Das Projekt wurde Mitte 2013 abgeschlossen.

Exemplarisch wurden folgende Projekte initiiert:

Projekte für Chancengleichheit im Bereich „Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“

- Sprachunterricht: GymnasiastInnen aus Leoben geben Sprachcoaching für Kinder mit Migrationshintergrund an der Volksschule Seegraben
- „Café International“: ausländische StudentInnen der Montanuniversität betreiben einmal in der Woche das Café der Lebenshilfe in Leoben
- „Sun – Sport unterscheidet nicht“: MigrantInnenkinder erhalten finanzielle Unterstützung, um am Vereinsleben der regionalen Sportvereine teilnehmen zu können (Ausrüstung, Jahresbeiträge)
- „Analphabetismus“: gemeinsame Lesen-/Schreiben-Kurse (MigrantInnen, ältere Menschen, behinderte Menschen)
- „Mit Bildung gegen Armut“: Lesebetreuung für MigrantInnenkinder in Leoben
- „Freude an der Bewegung“: Turnkurse auf ehrenamtlicher Basis inklusive begleitendem Sprachunterricht für MigrantInnenkinder im Alter zwischen drei und

sechs Jahren in Trofaiach (v. a. aus Tschetschenien)

- Versöhnung der Kulturen an der Volksschule Donawitz: Tanz- und Musikprojekt von SchülerInnen aus elf Nationen
- „Tu was gegen Rassismus“: Projekt von Schülerinnen der HBLA Leoben
- „Roma Jazz Club“ zur Akzeptanz und Vernetzung der hiesigen Roma mit der Bevölkerung

Projekte für Chancengleichheit für behinderte Menschen

- Errichtung einer Bäckerei im Down-Syndrom Kompetenzzentrum Leoben-Hinterberg (behinderte Menschen als BäckerInnen)
- Schulung von SchülerInnen der Region („Backen in der Bäckerei“): Führungen durch die behinderten MitarbeiterInnen des Down-Syndrom Kompetenzzentrums (inklusive iPad-Terminals für die Führung durch die Backstube) – Projekttitle: „Geistesblitz mit Spaß und Witz“
- Integratives Volkstanzen: Die SchülerInnen der landwirtschaftlichen Fachschule Stockschloss machen gemeinsam einen Tanzkurs mit den behinderten KlientInnen der Lebenshilfe Trofaiach
- „Café Mittendrin“ am Wiesenfest in Leoben, betrieben von KlientInnen der Lebenshilfe Leoben
- „Sich bewegen heißt leben“: wöchentlich ehrenamtlich durchgeführter Turnkurs für KlientInnen der Lebenshilfe Trofaiach
- behindertengerechte Begegnungsstätte in Hieflau inklusive rollstuhlgerechter Picknicktische
- „Sozial Erzbergland“: Behinderte Menschen nehmen an einem großen Fest (Bergklangregionale) teil, werden abgeholt und betreut

Eine Übersicht über alle Projekte findet sich auf [www.tu-was.at](http://www.tu-was.at).

Mehr als 110 Ideen wurden von der Bevölkerung generiert und eingebracht, 67 davon wurden in der Folge auch umgesetzt. Etwa 80 % der Projekte hatten „Neuigkeitswert“, es hatte sie vor Beginn des Sozialfestivals in dieser Form noch nicht in der Region ge-

ben. Darüber hinaus wurden durch das Sozialfestival regionale Netzwerke aufgebaut, die es vorher noch nicht in der Region gegeben hatte und die substanziellen sozialen Mehrwert auch für die Zukunft geschaffen haben.

Die Evaluierung ist noch nicht abgeschlossen, da diese gemeinsam mit dem ifz (Interuniversitäres Forschungszentrum) und der Universität Salzburg durchgeführt wird. Im Herbst 2013 wird ein „Sozialatlas“ der Steirischen Eisenstraße mit den entsprechenden Schlussfolgerungen (auch aus wissenschaftlichem und übergeordnetem Blickwinkel) in gebundener Form vorliegen. „Tu was“ soll als „Festival der Eigeninitiative“ ein weiteres Jahr fortgeführt werden. Dabei soll der unter den AkteurInnen entstandene „Hype“ weitergetragen und auch das (Kreativ-)Potenzial weiterer AkteurInnen aus der Bevölkerung der Steirischen Eisenstraße angesprochen werden.

Projektbeteiligte:

Verein Steirische Eisenstraße (Projektträger und Organisationsteam), „SinnStifter“ (sieben österreichische Privatstiftungen; als Ideengeber und finanzielle Unterstützer), im Sinne von „bottom up“: die Menschen der LEADER-Region Steirische Eisenstraße (bisher 112 ProjektideengeberInnen, von denen 67 bei der Umsetzung ihrer Ideen unterstützt wurden)

Weitere zentrale Aktivitäten im Wirkungsbereich der Abteilung 7 stellen im Berichtszeitraum grenzüberschreitende Projekte dar. In diesen Projekten wurde und wird im Sinne der chartabezogenen Landes- und Gemeindeentwicklung Wissen zu aktuellen Herausforderungen der Landes- und Gemeindeentwicklungen ausgetauscht und aufgebaut. Hierzu seien einige Projektbeispiele angeführt:

**Leibnitz verbindet – Jugend in Bewegung, Jugend in Vielfalt** (mit dem Spielespektakel „Trotz Sprachenvielfalt Brücken bauen“)

Am Mittwoch, dem 26. September 2012, wurde in Leibnitz der Europäische Tag der

Sprachen gefeiert. Das Regional- und Jugendmanagement Südweststeiermark, die Stadtgemeinde Leibnitz, der WIKI-Youth Point Leibnitz sowie die steirische Jugendinitiative „Panthersie für Europa“ luden Jugendliche zu „Leibnitz verbindet“ in den Marenzipark ein. Leibnitz ist offizieller Partner des Integrationsressorts des Landes und will mithelfen, die ebendort erarbeitete Charta des Zusammenlebens mit Leben zu erfüllen.

Über 450 Jugendliche aus der Region nördlich und südlich der Mur bauten unter Beisein der Landesrätin Elisabeth Grossmann eine symbolische Brücke von Leibnitz nach Maribor – stellvertretend für Slowenien und die Steiermark. Alles, was es dafür brauchte, war etwas Cleverness, die Fähigkeit zum Reden mit Händen und Füßen, viel Feingefühl, vor allem Neugierde, manchmal Mut und ein wenig Wissen, um sich trotz Sprachunterschieden miteinander auszutauschen.

Resümierend hielt Landesrätin Elisabeth Grossmann – nach Grußworten der Leibnitzer Vizebürgermeisterin Isabella Pill und des Landtagsabgeordneten Peter Tschernko – fest, dass sich die Steiermark und Slowenien so nahe sind und doch so oft wenig miteinander zu tun haben. Durch „Leibnitz verbindet“ konnten Brücken zum Beleben der Nachbarschaft gebaut werden.

Das daran anschließende Spielespektakel der „Panthersie für Europa“ mit Stationen in der Leibnitzer Innenstadt machte den jungen Menschen unseren Kontinent angreifbarer und stärkte die TeilnehmerInnen darin, trotz Sprachenvielfalt Brücken zu bauen. Im Anschluss an das Spielespektakel im Marenzipark fanden die Aktivitäten im Youth Point beim „Tag der offenen Tür“ ihre Weiterführung. Der Marenzipark in Leibnitz verwandelte sich für einige Stunden bei spätsommerlichen Temperaturen in ein kleines Dorf namens „Vielfalt“. Darin konnten sich SchülerInnen aus Slowenien und den drei Bezirken an der Grenze zum südlichen Nachbarn der Steiermark – Südoststeiermark, Leibnitz und Deutschlandsberg – grenzenlos ausdrücken: pantomimisch, bei Brettspielen, in Bewegung, beim Erfühlen von Europa oder im

Austausch zu ihren Wünschen an die Region an der Grenze. Dazu gab es ein Konzert der Schulband der NMS1 Leibnitz, der WIKI-2iBus war zu Gast, genauso wie Fratz Graz. Zahlreiche Informationsstände und Angebote ermöglichten es den jungen Menschen, sich über Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Europa Gedanken zu machen, unter anderem mit der Vorstellung des Projektes YURA, um jungen Menschen Kooperations- und Beteiligungsmöglichkeiten näherzubringen.

Im Anschluss an die Veranstaltung im Marenzipark begrüßte der WIKI-Youth Point Leibnitz mit dem Tag der offenen Tür die Jugendlichen und alle Interessierten. Das Jugendzentrum bot neben dem offenen Betrieb mit einem Freerunning-Workshop sowie mit einer Karaoke-Disco spezielle Highlights, die von den Jugendlichen sehr gut genutzt wurden. In einer anschließenden jugendgerechten Stadtführung von Jugendlichen für Jugendliche wurden die Gäste aus Slowenien durch Leibnitz geführt.

Die Umsetzung der Veranstaltung wurde durch „Grenzfrei“ ermöglicht, einer Förderung aus Mitteln des Kleinprojektfonds vom Land Steiermark – mit dem Ziel, den Austausch zwischen Slowenien und der Steiermark zu fördern. Dazu konnten Schulklassen aus Apace und Ljutomer begrüßt werden.

Ziel der Veranstaltung war es, jungen Menschen Input im öffentlichen Raum zu geben, um sich mit Europa, Vielfalt und ihrem Nachbarland auseinanderzusetzen. In diesem Sinne sollte die Veranstaltung Austausch- und Begegnungsmöglichkeiten für junge Menschen schaffen. Das Bewusstsein für die Vielfalt und die damit verbundenen Chancen in der eigenen Region mit speziellem Blick auf die Nachbarstädte in Slowenien sollte gestärkt werden; unter anderem durch die aktive Sichtbarkeit der Zweisprachigkeit (z. B. waren alle Stationen des Spielespektakels durch slowenische und österreichische Betreuung auf Deutsch und Slowenisch durchführbar).

Die Veranstaltung sollte auch zukünftige Schulkooperationen bzw. Kooperationen in der Jugendarbeit forcieren. Durch den Wis-

senstransfer und Erfahrungsaustausch zwischen einzelnen Schulen, den slowenischen PartnerInnen und anderen Jugendangeboten (offene Jugendarbeit, verbandliche Jugendarbeit, Jugendinitiativen) können einerseits eine Intensivierung der Kooperation zwischen Schulen aus Slowenien und der Steiermark entwickelt und andererseits neue Vernetzungsmöglichkeiten im niederschweligeren Bereich durch Einbindung einzelner AkteurInnen, Vereine, Jugendzentren entstehen. So konnten Kontakte mit slowenischen LehrerInnen sowie LehrerInnen aus der Region, die an einem grenzüberschreitenden Austausch interessiert sind, geknüpft werden. Erste Einladungen für die Projektpräsentation von bilateralen Projekten sind bereits erfolgt. Auch kam es während der Veranstaltung zu einer fortlaufenden Vernetzung zwischen den Vereinen und Organisationen aus der Südsteiermark und aus Slowenien.

Es ist geplant, im Rahmen der Arbeitsgruppe „Leibnitz verbindet“ an dem Projekt weiterzuarbeiten und Projekte mit Slowenien zu forcieren. Hierzu wurden bereits zwei Veranstaltungen im November 2012 umgesetzt: Der Youth Point Leibnitz fuhr am 17. November 2012 mit fünf Burschen nach Marburg, um die Lebenswelt slowenischer Jugendlicher kennenzulernen. Dadurch wurde das Interesse von Jugendlichen in Leibnitz für ihre südlichen Nachbarn geweckt. Am 28. November 2012 fand eine Fokusgruppe zum Brückenbau zwischen der steirischen und der slowenischen Jugendarbeit statt. Hierfür konnten die entstandenen Kontakte von „Leibnitz verbindet“ genutzt werden. Informationen und Fotos zur Fokusgruppe sind unter [www.panthersie-fuer-europa.at](http://www.panthersie-fuer-europa.at) zu finden. Die im Rahmen der Veranstaltung entstandenen Gedanken zur Vielfalt wurden bei einem Diversity-Training auf Schloss Seggau im November 2012 weitergesponnen. Von den slowenischen PartnerInnen wurde mehrfach betont, jederzeit wieder gemeinsam ein Projekt mit steirischen und slowenischen Jugendlichen durchzuführen.

Viele Erfahrungen, die im Projekt gemacht und gesammelt wurden, bewegen sich im nonformalen Bildungsbereich und sind

schwer zu messen, tragen aber dazu bei, Berührungspunkte abzubauen und Vielfalt für die Einzelnen spürbar und erlebbar zu machen. Was bleibt, sind zufriedene Gesichter, gemeinsame Erfahrungen und anregende Gespräche – mit dem Wunsch, dass dieser Aktionstag ein Impuls für weitere Begegnungen war.

Projektbeteiligte:

Verein Sozialprofil, Panthersie für Europa, Regionales Jugendmanagement Südweststeiermark, Wiki Youth Point, Stadtgemeinde Leibnitz

### **RECOM HU-AT – Regional Cooperation Management Österreich-Ungarn**

In der Grenzregion Österreich-Ungarn herrscht großes Interesse an grenzüberschreitenden Aktivitäten. Um besonders regionale/lokale AkteurInnen bei ihren Vorhaben zu unterstützen und die Projektqualität unter neuen Voraussetzungen (Lead-Partner-Prinzip) sicherstellen zu können, sind geeignete Unterstützungsstrukturen sowie der Aufbau und die Intensivierung von Netzwerken in der Projektregion notwendig. Daher ist es sinnvoll, thematische Netzwerke zwischen einzelnen Initiativen und AkteurInnen aus den teilnehmenden Regionen zu bilden sowie einen bilateralen Fachbeirat zur Abstimmung der Regionalentwicklungsstrategien auf lokaler und regionaler Ebene einzurichten. So werden Synergien zu anderen Programmen und Projekten gewährleistet, da der Fachbeirat und die Netzwerke unterstützend und qualitätssichernd auf die ganze Region wirken.

Für die Steiermark, die neu im Kooperationsprogramm Österreich-Ungarn ist, bietet RECOM zusätzlich die Möglichkeit, die PartnerInnen, Strukturen und Netzwerke der anderen beteiligten Regionen kennenzulernen und sich in der Kooperation zu etablieren.

Im letzten Projektabschnitt bis 2014 sollen regionale ExpertInnen und Netzwerkmitglieder in die Entwicklung grenzüberschreitender Regionalentwicklungsstrategien 2014+

eingebunden werden, Themenschwerpunkte für strategisch wichtige Projekte gesammelt werden und der Know-how-Transfer zwischen lokalen und regionalen AkteurInnen im Sinne eines Cross Border Governance intensiviert werden. Dazu soll RECOM HU-AT 2012–2014 eine Plattform bieten.

Zielgruppe des Projekts sind Projektträger und regionale AkteurInnen, Verwaltungsbehörden, Institutionen und Körperschaften.

Als Projektziele wurden festgelegt:

- Steigerung der Akzeptanz für grenzüberschreitende Aktivitäten, Förderung des Kooperationsbewusstseins und Intensivierung der Zusammenarbeit der Regionen beiderseits der Grenzen
- Aufbau von grenzüberschreitenden thematischen Netzwerken zwischen Österreich und Ungarn
- Unterstützung von ETZ (Europäische Territoriale Zusammenarbeit)-Projektträgern
- Aufbau eines grenzüberschreitenden Wissensmanagements zwischen Österreich und Ungarn sowie eines interkulturellen sensiblen AkteurInnennetzwerkes zu relevanten Themen
- Erarbeitung einer regional abgestimmten Entwicklungsstrategie für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit 2014+
- Qualitätssicherung einer koordinierten und nachhaltigen grenzüberschreitenden Regionalentwicklung

Die Hauptaktivitäten der RECOM-PartnerInnen dienen dazu, grenzüberschreitende Projekte zu initiieren, im Aufbau zu unterstützen und zu begleiten sowie grenzüberschreitende thematische Netzwerke aufzubauen. In den fünf breit gefassten Themenbereichen (Tourismus, Energie und Umwelt, Wirtschaft und Forschung, Bildung und Arbeitsmarkt, Mobilität und Verkehr) werden nachhaltige grenzüberschreitende Netzwerke aufgebaut, in denen alle relevanten, zuständigen und interessierten Körperschaften, Institutionen und AkteurInnen vertreten sein sollen. Diese sollen über gemeinsame grenzüberschreitende Strategien nachdenken und aufzeigen, wo es einen Bedarf, eine Notwendigkeit an grenzüberschreitenden Bereichen gibt, der



dann von den RECOM-PartnerInnen aktiv bearbeitet werden kann. Durch die Organisation von Veranstaltungen, Informationsverbreitung und die Betreuung der NetzwerkpartnerInnen kann RECOM die Netzwerke aktiv unterstützen.

Ergebnisse/Schlussfolgerungen des Projekts:

- fünf nachhaltige thematische bilaterale Netzwerke
- gesteigerte Qualität bei den ETZ (Europäische Territoriale Zusammenarbeit)-Projekten
- neue Kooperationen und Partnerschaften
- grenzüberschreitendes Wissensmanagement

Das Projekt soll in der neuen Strukturfondsperiode 2014–2020 fortgeführt werden.

Projektzeitraum: 1. Dezember 2009 bis 31. Dezember 2014

Projektbeteiligte:

Regionalmanagement Niederösterreich – Büro Industrieviertel (Projektträger), Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 7 – Landes- und Gemeindeentwicklung, Regionalmanagement Burgenland GmbH, Magistrat der Stadt Wien, MA 27 EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung, WESTPA – Regionale Entwicklungsagentur Westpannonien

#### **YURA – Jugendstrategien für Regionen mit Abwanderung**

Europaweit verzeichnen besonders ländliche Regionen einen starken Rückgang der jugendlichen Bevölkerung durch Abwanderung und Geburtenrückgang. Der daraus resultierende Fachkräftemangel wird zunehmend zu einem Problem für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Wirtschaft und Industrie. Das Projekt YURA wurde entwickelt, um den Auswirkungen der demografischen und sozialen Veränderung im Vorfeld entgegenzuwirken. Die Wettbewerbsfähigkeit der Regionen und ihrer Unternehmen soll gestärkt werden. Dies ist nur möglich, wenn hoch qualifizierte Fachkräfte auch in Zukunft in den Regionen bereitstehen. Unternehmen,

Schulen, Bildungseinrichtungen und regionale sowie überregionale Politiken sind gefordert, gemeinsame Maßnahmen zur Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen in ländlich geprägten Regionen zu entwickeln.

Das Projekt „YURA – Developing transnational, transversal youth strategies for regions with migration“ war ein dreijähriges Vorhaben (März 2010 bis Februar 2013), das sechs unterschiedliche Regionen mit einem gemeinsamen Problem, der Abwanderung (höhergebildeter) Jugendlicher, miteinander verbunden hat. Dabei wurde versucht, Jugendliche in peripheren Bereichen zu halten oder sie zurückzuholen, um so die ländlichen Regionen sozial und vor allem auch wirtschaftlich in ihren Entwicklungen zu unterstützen und dem vorherrschenden Brain-Drain entgegenzuwirken. Entwicklungen von Strategien, Maßnahmen und Netzwerken, um junge, qualifizierte Fachkräfte und höher gebildete Personen in der Region zu halten, lagen im Fokus des Projektes. Neben einer umfassenden regionalen Analyse, der direkten Einbindung von Jugendlichen, der Entwicklung einer regionalen und einer überregionalen Strategie sowie eines Aktionsplans zur Bekämpfung von Jugendabwanderung standen im Fokus des Projekts:

- Lernpartnerschaften – lernende Partnerschaften, Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen
- SchülerInnenforschungszentrum – Förderung für besonders interessierte, begabte SchülerInnen
- Zukunftslabor – Beteiligungsprozess mit Jugendlichen zur Entwicklung gemeinsamer Zukunftsszenarios, Klärung der Anforderungen und Angebote in und an die Region
- SchülerInnenforschungszentrum – ein SchülerInnenforschungszentrum mit ExpertInnen Hier werden Themen der Regionen aufgegriffen, z. B. Energie als Zukunftsthema mit Forschungsschwerpunkt Biomasse

Das Projekt YURA mit seinen unterschiedlichen Aktivitäten und den Maßnahmen zusammen mit Jugendlichen und Betrieben



war eine hervorragende Möglichkeit, jungen Menschen zu vermitteln, welche Chancen in ihrer Heimatregion liegen. Es wurden unterschiedliche Ansätze der transnationalen ProjektpartnerInnen aufgegriffen und im Rahmen der Pilotaktionen implementiert. Die Rückmeldungen der teilnehmenden Schulen mit LehrerInnen und SchülerInnen sowie den Unternehmen waren sehr positiv.

Projektbeteiligte:

Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr des Landes Sachsen-Anhalt (Deutschland), Burgenlandkreis, Amt für Wirtschaftsförderung, Naumburg (Deutschland), isw – Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung GmbH, Halle (Deutschland), EU-Regionalmanagement Süd-West-Steiermark, Kaindorf an der Sulm (Österreich), IRS Innovation Region Styria GmbH, Graz (Österreich), Region Ústí, Usti nad Labem (Tschechien), Provinz Novara, Novara (Italien), HaHa – Verein für Studenten und Bürgergesellschaft im Komitat Hajdú-Bihar (Ungarn), Woiwodschaft Niederschlesien, Wroclaw (Polen), FEM – Stiftung für internationale Bildung, Breslau (Polen)

#### 4.1.4.8 Bericht aus der Abteilung 8 – Wissenschaft und Gesundheit

Durch die Verwaltungsreform wurden mit 1. August 2012 die ehemalige Abteilung 3 – Wissenschaft und Forschung und die Abteilung 8 – Gesundheit, Veterinärwesen und Lebensmittelsicherheit zur neuen Abteilung 8 – Wissenschaft und Gesundheit zusammengelegt. Die damit einhergehenden Verlagerungen von Verantwortungsbereichen beeinflussten auch die im Jahr 2012 gestartete Diversitätsarbeit (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 36): So war davon explizit das Wirkungsziel „Barrierefreiheit in der Erwachsenenbildung“ betroffen, da diese nun in der Abteilung 6 platziert ist, wo das Ziel auch weiterverfolgt wird. Die Forschungsstrategie des Landes Steiermark, in deren Entwicklung die Berücksichtigung der Charta des Zusammenlebens als Ziel festgelegt worden war, wurde im Jänner 2013 präsentiert. Die ersten Ergebnisse bzw. eine Evaluierung

lässt sich frühestens in drei bis fünf Jahren realisieren. Die geplanten Maßnahmen zum Thema Väterkarenz und zur Telearbeit konnten umgesetzt werden. Sie bewähren sich und werden daher auch praktiziert.

Die ehemalige Abteilung 8 war noch in keinen Implementierungsprozess der Integrationsstrategie eingebunden. Die Auseinandersetzung mit der Thematik konnte in der neuen Abteilung 8 an den in der ehemaligen Abteilung 3 (Wissenschaft und Forschung) bereits 2012 begonnenen Implementierungsprozess anschließen. Hier wurden bereits Vorarbeiten zur Berücksichtigung von Diversität in der Entwicklung der Strategie zur Förderung der Forschung geleistet. So wurde der bisherige Entwicklungsstand der Strategie zur Förderung der Forschung hinsichtlich geeigneter Ansatzpunkte u. a. durch einen Charta-Check (Fragebogen) reflektiert. Auf Basis der Ergebnisse wurden Maßnahmen sowie für die Forschungsstrategie Chancengleichheitsziele formuliert.

An diese Implementierungsschritte konnte die neue Abteilung 8 trotz der aufgrund der Abteilungszusammenlegung nach wie vor existierenden Ressourcenknappheit anknüpfen. Im ersten Schritt hierzu erfolgte die Annäherung der Führungskräfte an den Gegenstand. Dies bestand aus einem Informationsschreiben zur geplanten Implementierung der Integrationsstrategie des Landes und der Thematisierung von Diversität und der Umsetzung in der Abteilung im Rahmen der Ressortprozesse in Jour fixes. In der weiteren Vorgehensweise ist das Einbeziehen einer externen Prozessbegleitung notwendig, um zunächst eine Sensibilisierung aller MitarbeiterInnen zum Thema Diversität zu erlangen und darauf folgend mithilfe des Charta-Quick-Checks eine Reaktion auf die Innensicht der Abteilung zu gewinnen. Daraus resultierend werden Maßnahmen bzw. Wirkungs- und Gleichstellungsziele erarbeitet.

Des Weiteren soll im Rahmen des seit Anfang 2013 laufenden zweijährigen ressortübergreifenden Kooperationsprojektes „Kompetenzaufbau in Beratungseinrichtungen und

diversitätsorientierte Öffnung von psychosozialen Beratungsstellen“ von ZEBRA, welches auch aus Mitteln des Gesundheitsfonds Steiermark gefördert wird, den steirischen Beratungseinrichtungen gezielte Unterstützung bzw. Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Umgang mit der Vielfalt der KlientInnen in diesem Bereich ermöglicht werden.

#### 4.1.4.9 Bericht aus der Abteilung 9 – Kultur, Europa und Außenbeziehungen

Im Zuge der Verwaltungsreform mit 1. August 2012 wurden die (Fach-)Abteilungen „Kultur“, „Europa“ und „Außenbeziehungen“ zusammengelegt und eine neue Abteilung geschaffen. Die MitarbeiterInnen dieser nunmehrigen Abteilung sind für die Charta des Zusammenlebens im höchsten Maße sensibilisiert. Gerade diese drei Bereiche erfordern von den MitarbeiterInnen sowohl intern als auch extern Fingerspitzengefühl im Hinblick auf die Grundwerte der Charta des Zusammenlebens. Im Zuge des Restarts zur Umsetzung der Charta fanden äußerst konstruktive Gespräche mit der Abteilung 6 statt.

Ziel ist es, dass im Jahr 2013 ein noch zu adaptierender Charta-Quick-Check durchgeführt wird. Dieser Charta-Quick-Check wird in einem gemeinsamen Prozess zwischen der Abteilung 6 und der Abteilung 9 erarbeitet. Anhand der Ergebnisse dieses Charta-Quick-Checks werden die nächsten Schritte zur weiteren Sensibilisierung der MitarbeiterInnen erarbeitet.

In den zu betreuenden Bereichen der Abteilung 9 – Kultur, Europa und Außenbeziehungen, wie z. B. den Landesbeteiligungen, drückt sich die Strategie „Zusammenleben in Vielfalt“ bisher in unterschiedlichen Projekten aus, von denen nachfolgend einige exemplarisch vorgestellt werden:

- Der „steirische herbst“ ist ein Mehrspartenfestival, das jedes Jahr neue zeitgenössische Produktionen, auch interdisziplinär, zur Diskussion stellt und eines der renommiertesten Aushängeschilder der österreichischen Kunstszene darstellt. Je-

des Jahr wird durch die Arbeit des „steirischen herbst“ in den Sparten Kunst, Musik, Performance, Tanz, Theater, Literatur, Architektur, Neue Medien und Theorie nachhaltige internationale Vernetzungsarbeit für die steirische Kulturszene geleistet.

- Das Universalmuseum Joanneum lebt mit seinen zahlreichen Standorten und den unterschiedlichen Ausstellungen die Vielfalt. Beispielsweise ist es Teil des Museumsnetzwerks Translocal, welches nachhaltig nationale und internationale Kontakte pflegt. Des Weiteren ist das Universalmuseum Joanneum Umsetzungspartner im Projekt „Die Stärkung des sozialen Zusammenhalts – Die Charta des Zusammenlebens im Diskurs“ (vgl. Seite 89).
- Die Kultur Service Gesellschaft mbH des Landes Steiermark mit den unterschiedlichen Angeboten für KünstlerInnen verschreibt sich der Diversität. Mit dem Projekt „kultura“ wendet sie sich beispielsweise explizit an Künstlerinnen unterschiedlicher Sparten und bietet Präsentationsflächen im öffentlichen Raum. Das kleine „a“ will sichtbar machen und lädt ein, hinzuschauen – auf den Teil, den sich Künstlerinnen gewählt und erobert haben; auf die Teilhabe, die ihnen verwehrt wird; auf die Rolle, die ihnen andere zuschreiben. Die 2010 ins Leben gerufene Initiative versteht sich als breite Plattform, die seit ihrem Beginn zahlreiche KooperationspartnerInnen versammelt hat: Kunstudiversität Graz, Universität Graz, DOKU Graz, Diagonale, Radio Soundportal, Institut für Kunst im öffentlichen Raum Steiermark, CINEART u. a.

Die Abteilung 9 – Kultur, Europa und Außenbeziehungen veranstaltet zudem jährlich federführend den ressortübergreifenden Fair-Trade-Tag in der Steiermark.

Auch „FairStyria“ ist eine ressortübergreifende Dachmarke für Aktivitäten im Bereich der globalen Verantwortung und Nachhaltigkeit im Sinne der Global-Marshall-Plan-Initiative für eine ökosoziale Marktwirtschaft. Dazu gehören die Förderung von Projekten der

	2002		Mai 2012		ab 01.08.2012	Juni 2013	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen		Männer	Frauen
LeiterInnen/StellvertreterInnen					LeiterInnen/StellvertreterInnen		
Versuchsstation für Spezialkulturen Wies	1	-	-	2	Referat 3.0 – Pflanzengesundheit und Spezialkulturen	1	2
Amtlicher Pflanzenschutzdienst und Qualitätsklassenkontrolle	2	-	1	1			
Boden- und Pflanzenanalytik	1	1	1	1	Referat 4.0 – Boden- und Pflanzenanalytik	1	1
Versuchsstation für Obst – Weinbau Haidegg	2	-	2	-	Referat 5.0 – Versuchsstation Obst- und Weinbau Haidegg	2	-
Innerer Dienst	2	-	2	-	Teil der Stabstelle A10	-	-
Fachabteilungsleitung	1	-	1	-	Abteilungsleiterstellvertreter	1*	-
Leitende MitarbeiterInnen	9	1	7	4		5	3

Entwicklungszusammenarbeit sowie konkrete Maßnahmen zur Stärkung des Bewusstseins für globale Zusammenhänge und deren Auswirkungen auf Industrie- und Entwicklungsländer. Jährlich wird am Europatag eine Veranstaltung in Kooperation mit unterschiedlichen Institutionen entwickelt.

#### 4.1.4.10 Bericht aus der Abteilung 10 – Land- und Forstwirtschaft

Die Abteilung 10 setzt die Anforderungen der Charta des Zusammenlebens innerhalb der Abteilung und bei den Interessenvertretungen der Landwirtschaftskammer und der Landarbeiterkammer Steiermark als Querschnittsmaterie bereits seit 2012 um (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 42 ff.). So werden die Sensibilisierungsmaßnahmen hinsichtlich Geschlechterverhältnissen in den unterschiedlichen Wirkungsbereichen fortgesetzt und auf Basis weiterer Analysen des eigenen Wirkungsbereichs zusätzliche strategische Ziele und Maßnahmen zur Erfüllung der Charta-Ziele entwickelt. Die Maßnahmen sollen MitarbeiterInnen der Abteilung 10, der Landwirtschaftskammer und der Landarbeiterkammer Steiermark sowie KlientInnen und KundInnen im Wirkungsbereich der Abteilung 10 ansprechen. In der Abteilung 10 wurden hierzu im Berichtszeitraum mehrere Projekte in der Fachabteilung, der Landarbeiterkammer Steiermark und der Landwirtschaftskammer durchgeführt.

#### Projekte in der Abteilung

Ziel des seit 1. August 2012 laufenden Projekts „Frauenquote in Führungspositionen der Abteilung 10“ ist die Erhöhung der Frauenquote in Führungspositionen der Referate 3.0, 4.0 und 5.0 bzw. der Stabsstelle der Abteilung 10. Geplant ist, den Frauenanteil in Führungspositionen weiter auszubauen bzw. abzusichern.

Aktuelles Geschlechterverhältnis in Führungspositionen der Abteilung 10:

Projektbeteiligte:

DI Josef Pusterhofer, Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Claudia Mack, Regina Aufderklamm, Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Juliane Blaha, Angelika Zierer, Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Gertrude Billiani, DI Dr. Leopold Steinbauer, Karl Pölzl, Mag. Peter Hohengaßner

Das Projekt „Menschen in der Forstwirtschaft“ der Abteilung 10, Referat 2, und der Landesforstdirektion soll Bewusstsein darüber schaffen, dass Frauen in der Forstwirtschaft traditionell unterrepräsentiert sind. Das Projekt (laufend bis 2015) zielt daher darauf, Frauen in diesem Berufsbild sichtbar zu machen. Es richtet sich an qualifizierte Frauen und Waldbesitzerinnen sowie an die interessierte Öffentlichkeit.

In diesem Sinne wurden in Zusammenarbeit zwischen der Abteilung 10 und der Landesforstdirektion mehrere Ziele und Maßnahmen entwickelt. Über die Arbeiten auf ver-

schiedensten Ebenen und mit verschiedenen Zielgruppen (Kinder und Jugendliche, FörsterInnen, WaldbesitzerInnen, Öffentlichkeit, etc.) wird allgemein das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Chancengleichheit gefördert:

- Erhöhung der Frauenquote in einer traditionell männlich besetzten Dienststelle im Zuge von Neueinstellungen 2012–2015: Zur Erreichung dieses Ziels wurde eine Pädagogin als Referentin für die Waldpädagogik (Ulrike Urisk-Rauter) eingestellt, die auch die Querschnittsmaterie „Zusammenleben in Vielfalt“ für die Abteilung 10 bzw. die kooperierenden Organisationen (LWK, LAK) koordiniert. Im Oktober 2012 wurde zudem eine 50%-Stelle im Bereich Waldbau-Förderungen mit Frau Dipl.-Ing.<sup>in</sup> Anna Jansenberger besetzt. Das aktuelle Geschlechterverhältnis in der Landesforstdirektion beträgt nunmehr 18 Männer gegenüber 6 Frauen.
- Bewusstseinsbildung durch Waldpädagogik: In diesem Zusammenhang wurden von den Bezirksforstinspektionen und dem Pool an WaldpädagogInnen landesweite Waldführungen mit Kindern und SchülerInnen zum Themenschwerpunkt „Vielfalt Ökosystem Wald und Frauen in der Forstwirtschaft“ durchgeführt.
- geschlechtergerechte Gestaltung der Homepage des Agrarservers (laufend)
- Netzwerkbildung
- geschlechtergerechte Gestaltung der Förderunterlagen, Abklärung mit Ausschreibungs- und Förderstellen

Geplant sind die geschlechtergerechte und lesbare Schreibweise in allen Publikationen und eine verstärkte Bewusstseinsbildung der KundInnen, FörderwerberInnen und BürgerInnen in den eigenen Medien (Zeitungen, Homepage, Formulare, Dokumentationen, Anträge, Zertifikate und Zeugnisse).

Die abteilungsinterne Bewusstseinsbildung wird durch die entsprechende Haltung und die Thematisierung der Charta des Zusammenlebens bei Dienststellenbesprechungen und Meetings getragen.

Projektbeteiligte:

Abteilung 10, Referat 2: Landesforstdirektion: LFD Dipl.-Ing. Michael Luidold, Ulrike Urisk-Rauter

Durch die Änderung der Steiermärkischen Landarbeitsordnung 2001 (Landtagsbeschluss vom Dienstag, 2. Juli 2013) wurde die Ungleichbehandlung von Stammebelegschaft und überlassenen Arbeitskräften beseitigt. Ziele der Gesetzesänderung waren es, die Gleichbehandlung im Dreiecksverhältnis ÜberlassenerIn, BeschäftigterIn und überlassene Arbeitskraft sicherzustellen. Die Gleichstellung sollte insbesondere hinsichtlich Entgelt, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, Zugang zu betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen und Information über offene Stellen sowie Verstärkung der Informationspflichten von ÜberlassenerInnen- und BeschäftigterInnenbetrieben betreffend ArbeitnehmerInnenschutz (§ 5a, §§ 19ff und §§ 60 ff.) gesichert werden.

Die Implementierung der steirischen Charta „Zusammenleben in Vielfalt“ in das neue Ländliche Entwicklungsprogramm LE 2014–2020: „Europa 2020“ ist die Wachstumsstrategie der Europäischen Union für das kommende Jahrzehnt – mit der Intention, eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft für Europa zu erreichen. Eines der fünf Ziele betrifft die soziale Integration. Im Rohbericht zur Partnerschaftsvereinbarung STRAT.AT 2020 (Stand: 11. Juni 2013) wird Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, Nichtdiskriminierung und Barrierefreiheit in einem eigenen Kapitel behandelt. Unter Punkt 19 wird angeführt, dass im Förderprogramm für den Ländlichen Raum für die Periode 2014–2020 die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung von Frauen und Männern bzw. Gender Mainstreaming berücksichtigt wird.

Dazu wurde eine eigene Arbeitsgruppe Chancengleichheit eingerichtet und eine wirkungsorientierte Folgenabschätzung vorgenommen, d. h., die tatsächliche Gleichstellung wird bei der Abschätzung der Auswirkungen nach unterschiedlichen Gesichtspunkten

bzw. Lebensbereichen geprüft. In der abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe „Ländliche Entwicklung 2014–2020“, in der das Steirische „Umsetzungspaket“ erarbeitet wird, wird sehr genau auf den Gender-Aspekt geachtet. Um dies zu gewährleisten, wurde Frau Mag.<sup>a</sup> Beate de Roja, Kontaktperson für Gleichbehandlungsfragen der Abteilung 10, in die Arbeitsgruppe aufgenommen. Formulare und Informationen in den elektronischen Medien wurden bereits angepasst. Es ist geplant, an die AMA (Agrarmarkt Austria) heranzutreten, um auch hier eine Anpassung herbeizuführen.

Im Zeitraum 2014–2015 soll im Sinne der Gleichstellung auf die Zusammensetzung der LEADER-Gruppen eingewirkt werden.

Projektbeteiligte:

Dipl.-Ing.<sup>in</sup> Anita Mogg (Referat 1, Landwirtschaft und Ländliche Entwicklung, Abteilung 10, Land- und Forstwirtschaft), Mag.<sup>a</sup> Beate de Roja (Kontaktperson für Gleichbehandlungsfragen, Abteilung 10)

### Projekte der Landarbeiterkammer

In der Landarbeiterkammer (LAK) wurden folgende Projekte zur Umsetzung der Charta initiiert:

Das bereits 2012 begonnene Projekt „Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit zu Themen der Chancengleichheit“ dient der Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Anforderungen von Chancengleichheit und den Vorteilen von Vielfalt für das Zusammenleben bei den MitarbeiterInnen und Mitgliedern der Steiermärkischen Landarbeiterkammer. Allgemein wird für das Thema „Vielfalt“ LAK-intern sensibilisiert und verstärkt ein positives Klima und eine Kultur des Zusammenlebens gelebt, als Voraussetzung dafür, dieses Thema auch nach außen zu den Mitgliedern zu transportieren (= laufender Prozess). Bei Betriebsversammlungen in den verschiedensten Betrieben wird auf dieses Thema hingewiesen und versucht, eine Bewusstseinsbildung bei den Kammermitgliedern zu erreichen.

Konkrete Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden:

- „Informationsbroschüren über die Rechte aus einem Dienstverhältnis“ wurden in 13 verschiedene Sprachen übersetzt und auf der Homepage zugänglich gemacht
- Schriftstücke, Anreden etc. wurden nach Möglichkeit geschlechtergerecht formuliert
- Artikel in der Kammerzeitung „Land- und Forstarbeit HEUTE“ zum Thema

Das Vorhaben wird laufend weitergeführt.

Projektbeteiligte:

Kammeramtsdirektor Mag. Johannes Sorger

Neben dem genannten Projekt wurde in der Landarbeiterkammer im Rahmen des Projekts „Frauenquote in der Steiermärkischen Landarbeiterkammer“ auch das Geschlechterverhältnis in der Belegschaft behandelt. Hier wird zur Verbesserung der Chancengleichheit bei Bewerbungsverfahren bewusst darauf geachtet, dass gut ausgebildete Frauen nicht nur „pro forma“ zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, sondern bei entsprechender Qualifikation in den Kammerdienst aufgenommen werden. Bei den letzten drei Ausschreibungen wurden insgesamt 330 Bewerbungen abgegeben, im anschließenden Auswahlverfahren sind zweimal eine Frau und einmal ein Mann zum Zug gekommen.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten der LAK beträgt aktuell 65 %. Frauen sind in allen Positionen vertreten, zum Großteil in höheren Positionen.

Projektbeteiligte:

Kammeramtsdirektor Mag. Johannes Sorger

### Projekte der Landwirtschaftskammer

Auch in der Landwirtschaftskammer (LWK) wurden bereits laufende Projekte zum Thema Chancengleichheit zur Erfüllung der Charta-Ziele weitergeführt: Im Rahmen des Projekts „Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung zu Themen der Chancengleich-



heit“ werden MitarbeiterInnen der Landwirtschaftskammer, MitarbeiterInnen der LUF-Betriebe und steirische Bäuerinnen und Bauern für das Thema sensibilisiert. Die Ideen des Projektes „Vielfalt für das Zusammenleben“ sollen unter den MitarbeiterInnen sowie Bäuerinnen und Bauern vermittelt werden. Durch vielfältige Beiträge der Öffentlichkeitsarbeit und bei Seminaren sollen die Inhalte in die steirische Land- und Forstwirtschaft einfließen. Der schon heute hohe Anteil an Frauen als Betriebsführerinnen soll dabei unterstützend wirken. In diesem Sinne macht das Projekt die vielfältige Arbeit der Bäuerinnenorganisation sichtbar, setzt Maßnahmen in der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle im Bereich der Integrativen Lehre und vermittelt das Thema Chancengleichheit in diversen Seminarangeboten (z. B. AusbilderInnenprüfung) und in Artikeln der Landwirtschaftlichen Mitteilungen (Thema Generationen, Jugend, Frauen, Ausbildung etc.). Die Weiterführung des Projektes ist geplant.

Projektbeteiligte:  
Kammeramtsdirektor Dipl.-Ing. Werner Brugner

Unter dem Projekttitel „Frauenquote in der Landeskammer für Land- und Forstwirtschaft“ wird in der Landwirtschaftskammer an der Sicherstellung der Chancengleichheit bei Bewerbungsverfahren und Steigerung der Frauenquote im Fachberatungsbereich gearbeitet. Frauen und Männer werden gleichberechtigt zu Bewerbungsgesprächen eingeladen und bei entsprechender Qualifikation gleichberechtigt in den Kammerdienst, sowohl in den Fachberatungsdienst als auch in leitende Positionen, aufgenommen. In den Jahren 2010 bis 2012 wurden 30 Dienstposten ausgeschrieben. Für diese 30 Dienstposten haben sich insgesamt 377 Personen beworben. In den anschließenden Auswahlverfahren wurden 18 Frauen und 12 Männer ausgewählt.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten der Landwirtschaftskammer beträgt aktuell 48 %. Frauen sind mittlerweile in allen Fachbereichen und Managementpositionen ver-

treten. Für gleiche Arbeit wird in der Landwirtschaftskammer Steiermark gleicher Lohn bezahlt. Das Gehaltsschema kennt keine Differenzierung nach Geschlecht. Unterbrechungen aufgrund von Karenzzeiten wirken sich nicht auf die Regellaufbahn aus. Eine Herausforderung stellt sich beim Abbau von Hemmschwellen bei den KundInnen. In den Fachbereichen Pflanzenbau, Tierzucht oder Obst-, Wein- und Gemüsebau sind Beraterinnen mittlerweile bereits oft anzutreffen. In den Bereichen Planen und Bauen oder der Forstwirtschaft ist es für KundInnen oft noch nicht selbstverständlich, von einer Beraterin bedient zu werden. Eine Fortführung des Projekts ist geplant.

Projektbeteiligte:  
Personalleiter Dipl.-Ing. FH Peter Nistelberger

Auch das Projekt „Wald in Frauenhänden“ beschäftigt sich, als Fortsetzung des Projekts aus dem Jahr 2012, mit den Geschlechterverhältnissen im Bereich Forstwirtschaft. Schätzungsweise rund ein Viertel der zirka 37.000 Familienforstbetriebe aller Größenkategorien wird von Frauen geführt oder zumindest mitbewirtschaftet. Die forstliche AkteurInnenwelt (Forstbehörde, Interessenvertretungen, Forstbetriebe, DienstleisterInnen etc.) ist jedoch vorwiegend männlich geprägt. Waldbesitzerinnen treten im forstlichen AkteurInnennetz und in der Waldbewirtschaftung nur sehr selten aktiv in Erscheinung, nur wenige haben eine forstliche Ausbildung. Forstliche Informationen und Betreuungsangebote erreichen daher vorwiegend männliche Waldbesitzer.

Die Folgen für die Waldbesitzerinnen:

- Auf sich allein gestellte Waldbesitzerinnen ohne forstliches Grundwissen sind auf andere angewiesen bzw. laufen Gefahr, keine oder falsche Entscheidungen in der Waldbewirtschaftung zu treffen. Wenn sie selbst im Wald arbeiten, ist die Verletzungsgefahr aufgrund fehlender Ausbildung hoch.
- Folgen für den Wald und die Forstwirtschaft allgemein: Waldbesitzerinnen verfügen über Holzreserven, die bei fehlen-



der oder zaghafter Bewirtschaftung nicht mobilisiert werden. Waldbesitzerinnen verzichten auf Einkommen, dringend benötigte Holz mengen werden nicht auf den Markt gebracht. Bei fehlender oder falscher Bewirtschaftung drohen darüber hinaus Forstschutzprobleme.

- Und letztlich die Folgen für forstliche Organisationen: Studien zeigen, dass Frauen in der Forstwirtschaft teilweise andere Betrachtungsweisen haben, die derzeit in strategischen Ausrichtungen und operativen Tätigkeiten forstlicher Organisationen weniger Berücksichtigung finden. Weiters verfügen Waldbesitzerinnen über fachliche, organisatorische und soziale Kompetenzen, die bis dato kaum genutzt werden.

Zielgruppen des Projekts sind

- Waldbesitzerinnen und Waldmitbesitzerinnen,
- künftige Hofübernehmerinnen und Bäuerinnen,
- Frauen, die sich für die Forstwirtschaft interessieren.

Ziel dieses Projektes ist es, Frauen aus den o. a. Zielgruppen anzusprechen, um

- sie in der Bewirtschaftung ihrer Wälder zu stärken,
- ihnen aktuelle forstliche Kompetenzen zu vermitteln,
- sie untereinander zu vernetzen,
- sie zur Waldbewirtschaftung zu motivieren,
- sie bei der praktischen Bewirtschaftung des Waldes zu unterstützen,
- sie für die Forstwirtschaft, aber auch für die nichtforstliche Öffentlichkeit sichtbar und greifbar zu machen und
- sie in die strategische und operative Arbeit von forstlichen Gremien einzubinden.

Inhalte des Projekts:

- Abhaltung von Praxisseminaren (z. B. Holzvermarktung, Umgang mit der Motorsäge)
- Durchführung von Waldspaziergängen mit speziellem Schwerpunkt (z. B. Waldpflege, Nachhaltigkeit)

- generell Aufbereitung und Weitergabe forstlicher Information
- begleitende Öffentlichkeitsarbeit
- gezielte Ansprache interessierter Waldbesitzerinnen für operative und strategische Tätigkeiten in forstlichen Gremien

Seit dem Projektstart im Mai 2011 wurden insgesamt 38 Veranstaltungen mit rund 500 Teilnehmerinnen abgehalten. Die Motivation der (zukünftigen) Waldbesitzerinnen zur Teilnahme am Projekt war vielfältig: grundsätzliches Interesse an der Forstwirtschaft, Todesfälle, Trennungen, bevorstehende Hofübernahme etc. Die Rückmeldungen vonseiten der Teilnehmerinnen, der AuftraggeberInnen, der Projekt- und KooperationspartnerInnen, sonstiger forstlicher Institutionen und der nichtforstlichen Öffentlichkeit (u. a. Medien) waren sehr positiv. Die Teilnehmerinnen-Zufriedenheit wurde sowohl mündlich als auch mittels eines anonymen Fragebogens erhoben. Insgesamt zeigt sich ein hoher Bedarf an forstlicher Information bei großem Interesse der Waldbesitzerinnen. Als weitere Herausforderungen lassen sich die Ansprache weiterer potenzieller Teilnehmerinnen sowie die Entwicklung und Aufbereitung ansprechender Themen identifizieren.

Das Projekt läuft bis Jahresende 2013, eine Weiterführung ist noch zu klären.

Projektbeteiligte:

Auftraggeber: Waldverband Steiermark GmbH, Land & Forst Betriebe Steiermark; durchführende Stelle: Forstliche Ausbildungsstätte Pichl; KooperationspartnerInnen: Waldverband Steiermark, Forstabteilung der Landwirtschaftskammer Steiermark und Bezirksforstreferate, Bäuerinnenorganisation der Landwirtschaftskammer Steiermark, Verein „Forstfrauen“

#### 4.1.4.11 Bericht aus der Abteilung 11 – Soziales

Die Abteilung 11 hat sich im Rahmen der Umsetzung der Integrationsstrategie das Wirkungsziel „Bewusstseins-schaffung und Empowerment belasteter MitarbeiterInnen“

gesetzt und dafür die Indikatoren MitarbeiterInnenzufriedenheit, Anzahl der Krankenstände und KlientInnenzufriedenheit definiert.

Zu diesem Zweck wurde für 2013 eine MitarbeiterInnenbefragung geplant, um MitarbeiterInnen bzw. Organisationseinheiten mit erhöhter qualitativer und quantitativer Belastung durch eine hohe Diversität in der KundInnenstruktur zu identifizieren. Für diese ist in der Folge zur Unterstützung ein Seminarangebot im Rahmen des Projekts „Support für besonders belastete MitarbeiterInnen“ geplant. Die angedachten Diversitätsseminare könnten bei besonders belasteten MitarbeiterInnen der Abteilung 11 durch einen individuellen Zuschnitt ganz konkrete positive Auswirkungen auf die Arbeit mit KlientInnen abseits des gesellschaftlichen Mainstreams (z. B. Haftentlassene, Flüchtlinge, sehr arme Menschen) zeigen. Dabei soll das Bewusstsein zum Thema Überlastung und Burn-out bei den MitarbeiterInnen gefördert werden und ein Empowerment betroffener MitarbeiterInnen erfolgen. Ziel ist es, die Belastung von MitarbeiterInnen zu verringern – und dadurch auch die Krankenzahlen und Burn-out-Fälle. Ein weiteres Ziel ist ein verbessertes Service für alle KundInnen.

Das Projekt ist für die zweite Jahreshälfte 2013 geplant. Zu Beginn soll eine schriftliche MitarbeiterInnenbefragung zum Thema Diversität stattfinden und auf Basis der Ergebnisse ein maßgeschneidertes Angebot an Diversitätsseminaren entwickelt werden. Für die Umsetzung des Angebots wird es wichtig sein, die Akzeptanz jener MitarbeiterInnen zu erreichen, die es aufgrund ihrer Arbeitssituation am dringendsten brauchen. Die ersten Ergebnisse werden voraussichtlich Anfang 2014 vorliegen.

Neben dieser internen Entwicklungsarbeit wurden in der Abteilung 11 im Berichtszeitraum einige weitere Projekte geplant und realisiert. Dabei standen die Umsetzung der UN-Behindertenkonvention und der interkulturelle Kompetenzaufbau im Wirkungsbereich der Abteilung im Vordergrund:

#### **„Aktionsplan des Landes Steiermark zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“**

Phase 1: 2012 – 2014“:

Österreich hat als einer der ersten Staaten die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen unterzeichnet (kurz: UN-Behindertenrechtskonvention). Am 26. Oktober 2008 ist das Übereinkommen für Österreich in Kraft getreten (vgl. dazu BGBl. 155/2008). Damit sind Bund, Länder und Gemeinden verpflichtet, die Konvention in Österreich umzusetzen (Art. 4 Abs. 5 der UN-Behindertenrechtskonvention). Der Aktionsplan des Landes Steiermark wurde am 22. November 2012 einstimmig von der Steiermärkischen Landesregierung beschlossen. Ziele des Projekts ist es, die UN-Behindertenrechtskonvention in der Steiermark schrittweise bis 2020 in mehreren Phasen umzusetzen, wenngleich klar ist, dass die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ein weitreichender Prozess ist, der nicht bis 2020 abgeschlossen sein kann.

Das Programm des Aktionsplans des Landes Steiermark zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet neun Leitlinien, die bis zum Jahr 2020 in drei Phasen (Phase 1: 2012–2014, Phase 2: 2015–2017, Phase 3: 2018–2020) umgesetzt werden. In der ersten Umsetzungsphase werden für jede der neun Leitlinien konkrete Maßnahmen umgesetzt, insgesamt werden es in der ersten Umsetzungsphase 54 konkrete Maßnahmen sein. Die neun Leitlinien stellen eine Abbildung jener Artikel der UN-Behindertenrechtskonvention dar, die für Bund, Länder und Gemeinden umsetzungsrelevant sind, wobei die angeführten neun Leitlinien nicht immer trennscharf voneinander abgegrenzt werden können.

- LL 1: Barrierefreiheit
- LL 2: Beschäftigung
- LL 3: Bewusstseinsbildung und Schulung
- LL 4: Bildung
- LL 5: Gesundheit und Gewaltschutz
- LL 6: Gleichstellung
- LL 7: Selbstbestimmt leben
- LL 8: Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
- LL 9: Daten und Statistik

Bei den 54 Maßnahmen der ersten Umsetzungsphase ist es gelungen, für die erste Projektphase die angeführten Maßnahmen so konkret zu konzipieren, dass für jede Maßnahme mindestens eine Person (Institution) namhaft gemacht werden konnte, die verantwortlich für die Einhaltung der angegebenen Inhalte in der angegebenen Zeit ist. Die Umsetzung der Maßnahmen bis Ende 2014 bedeutet, dass bis dahin ein messbares Ergebnis für jede Maßnahme vorliegt. Die Projektverantwortlichen der einzelnen Maßnahmen haben ihre Tätigkeit gemäß Zeitplan nach dem Regierungssitzungsbeschluss im November 2012 aufgenommen. Die einzelnen Maßnahmenverantwortlichen wurden von der Projektleitung aufgefordert, bis Mitte Juni 2013 die ausgesandten Statusberichte zu ihren jeweiligen Maßnahmen auszufüllen. Die Projektleitung fasst die 54 Einzelstatusberichte zusammen und berichtet den AuftraggeberInnen sowie dem wissenschaftlichen Beirat regelmäßig über den Umsetzungsstand des gesamten Aktionsplans. Ende 2013 wird der nächste Statusbericht folgen. In diesen halbjährlichen Statusberichten wird aufgezeigt, wie weit es gelungen ist, die geplanten Vorhaben einzuhalten bzw. ob und warum Maßnahmen nicht planmäßig durchgeführt werden können.

Die meisten der 54 Maßnahmen laufen plangemäß, acht Maßnahmen wurden mit Stichtag 30. Juni 2013 abgeschlossen und befinden sich bereits in der Umsetzungsphase. Es wird angestrebt, bis Ende 2014 alle bzw. zumindest den Großteil der Maßnahmen umzusetzen, wobei die Koordination der vielen Projektbeteiligten fallweise eine Herausforderung darstellt.

Projektbeteiligte:

Abteilung 11 – Soziales; weitere beteiligte Dienststellen: Abteilung 1 – Organisations- und Informationstechnik, Abteilung 2 – Zentrale Dienste, Abteilung 5 – Personal, Abteilung 6 – Bildung und Gesellschaft, Abteilung 7 – Landes- und Gemeindeentwicklung, Abteilung 9 – Kultur, Europa und Außenbeziehungen, Abteilung 12 – Wirtschaft, Tourismus und Sport, Abteilung 15 – Energie, Wohnbau und Technik, Abteilung 16 – Verkehr und Landeshochbau.

Beteiligt sind weiters zwölf folgende externe Partner: Arbeitsmarktservice Steiermark, Bundessozialamt – Landesstelle Steiermark, Gemeindebund Steiermark, Gewaltschutzzentrum Steiermark, Karl-Franzens-Universität Graz, Kirchliche Pädagogische Hochschule der Diözese Graz-Seckau, Landesschulrat für Steiermark, Österreichischer Städtebund – Landesgruppe Steiermark, Pädagogische Hochschule Steiermark, Steirischer Landesverband der Gehörlosenvereine, Technische Universität Graz, Wirtschaftskammer Steiermark

Die beiden Projekte „Steps to Diversity – Bildung struktureller und inhaltlicher interkultureller Kompetenz im Steirischen Beschäftigungspakt“ und „Doing Diversity – Interkultureller Kompetenzaufbau in steirischen Unternehmen“ machen Zuwanderung und die damit einhergehende Veränderung des Arbeitskräftepotenziales auf struktureller Ebene und auf Unternehmensebene zum Thema:

Zuwanderung ist längst zu einer unumkehrbaren Realität geworden, der es sich nicht zuletzt aufgrund demografischer Entwicklungen zu stellen gilt. Heute wie zukünftig wird es von großer Bedeutung sein, das Arbeitskräftepotenzial sowie die Kenntnisse und Fähigkeiten von MigrantInnen zu nutzen.

Zielgruppe des Modellprojektes „Steps to Diversity – Bildung struktureller und inhaltlicher interkultureller Kompetenz im Steirischen Beschäftigungspakt“ sind daher Organisationen und Systemeinheiten, die in beschäftigungs- und integrationsrelevanten Bereichen tätig sind. Aus dem interkulturellen Kompetenzaufbau und der interkulturellen Öffnung dieser Organisationen soll sich letztendlich ein langfristiger und nachhaltiger Nutzen für Menschen mit Migrationshintergrund ergeben.

Die Umsetzung des Projektes erfolgt zwischen 1. Jänner 2013 und 30. Juni 2014 im Rahmen des Steirischen Beschäftigungspaktes in Zusammenarbeit zwischen dem Land Steiermark, Abteilung 11 – Soziales, dem AMS Steiermark, dem Diversitätsreferat des Landes Steiermark, A6 – Fachabteilung Ge-

sellschaft und Diversität und ISOP – Innovative Sozialprojekte GmbH. Finanziert wird das Vorhaben aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Das Projekt „Steps to Diversity“ soll einen wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung relevanter AkteurInnen im arbeitsmarktpolitischen Unterstützungssystem leisten.

Projekthalte:

- Erhebung in den teilnehmenden Organisationen und Kick-off-Veranstaltung
- Gründung und Installierung von Diversity-Plattformen
- Ausbildung von Diversity-ExpertInnen und -Beauftragten
- Entwicklung von Diversity-Plänen
- Erstellung eines Planungsleitfadens und Ableitung von Handlungsempfehlungen

Die Umsetzungserfahrungen des Projektes fließen in die laufende Arbeit des Steirischen Beschäftigungspaktes ein. Die vorgesehenen Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit stellen zudem sicher, dass die Aktivitäten und Ergebnisse verbreitet werden und damit ein allgemeiner Impuls zur Sensibilisierung der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen gesetzt wird.

Der interkulturelle Kompetenzaufbau und die interkulturelle Öffnung der teilnehmenden Organisationen werden neue Verfahren und Abstimmungsprozesse zur Planung und Umsetzung von Unterstützungsangeboten für MigrantInnen befördern. Bestehende Kooperations- und Kommunikationsstrukturen im beschäftigungsrelevanten Bereich werden thematisch erweitert.

Um das Potenzial von MigrantInnen zu nutzen und ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern, wird es notwendig sein, auch strukturellen Barrieren am Arbeitsmarkt (z. B. Aufnahmeprozesse, monokulturell ausgegerichtete Konzepte, Neigung zur Kulturalisierung der Zielgruppe) abzubauen und institutionenübergreifende Strukturen aufzubauen, deren Grundlage ein gemeinsam geführter, an Lösungen ausgerichteter Diskurs ist.

Projektbeteiligte:

Land Steiermark, Abteilung 11 – Soziales, AMS Steiermark, Diversitätsreferat des Landes Steiermark, Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität, ISOP – Innovative Sozialprojekte GmbH

Die Umsetzung des Projekts „Doing Diversity – Interkultureller Kompetenzaufbau in steirischen Unternehmen“ erfolgt ebenfalls im Rahmen des Steirischen Beschäftigungspaktes durch ISOP – Innovative Sozialprojekte GmbH. Finanziert wird das Vorhaben aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Das Projekt „Doing Diversity – Interkultureller Kompetenzaufbau in steirischen Unternehmen“ verfolgt daher das Ziel, steirische Unternehmen beim Abbau von Barrieren bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund zu begleiten. Ausgehend von einem konkreten Anlassfall – der Anstellung eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund – soll das Unternehmen beim Aufbau interkultureller Kompetenz vor allem in den Bereichen Personalauswahl und -entwicklung unterstützt werden. Das Sensibilisierungs- und Beratungsangebot soll zehn Unternehmen (rund vierzig Unternehmensverantwortliche und MitarbeiterInnen der Unternehmen, v. a. Geschäftsführung, PersonalentwicklerInnen, Betriebsräte, innerbetriebliche Ansprechpersonen) zur Verfügung stehen.

Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit sollen die Ergebnisse des Projektes als Good-Practice-Beispiele für Diversitäts-Mainstreaming Verbreitung finden und steirischen Unternehmen eine Handlungsanleitung zur Implementierung von Diversity-Maßnahmen bieten.

Projektzeitraum: 1. Jänner 2013 bis 30. Juni 2014

Projektbeteiligte:

Land Steiermark, Abteilung 11 – Soziales, AMS Steiermark, Diversitätsreferat des Lan-

des Steiermark, Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität

#### 4.1.4.12 Bericht aus der Abteilung 12 – Wirtschaft, Tourismus und Sport

Die Abteilung 12 hat sich hinsichtlich des Charta-Ziels zur Verbesserung der BürgerInnenorientierung zum Ziel gesetzt, auf struktureller wie auf sozialer Ebene den Kompetenzaufbau für die Abwicklung von Anerkennungs- und Gleichhaltungsverfahren zu fördern. Das Charta-Ziel zum gesellschaftlichen Zusammenhalt soll durch die Integration von MigrantInnen über den Sport und die Identifikation von Bildungsbedarfen bei TrainerInnen unterstützt werden. Zu diesen beiden Zielen wurden im Berichtszeitraum Projekte initiiert:

Die Abteilung 12 – Wirtschaft, Tourismus und Sport ist seit November des Vorjahres für die Anerkennung und Gleichhaltung von im EWR-Ausland erworbenen Berufserfahrungen und -qualifikationen im Bereich der Gewerbeordnung zuständig. Durch die Teilnahme der Abteilung am Projekt „Anerkannt!“ (vgl. Seite 81) wird ein struktureller bzw. sozialer Kompetenzaufbau für die Abwicklung von Anerkennungs- und Gleichhaltungsverfahren gefördert. Dafür werden Anerkennungsmodalitäten transparenter gestaltet, die Verfahren erleichtert und diversitätssensible Herangehensweise im Kontakt mit den antragstellenden Personen weiterentwickelt.

Projektbeteiligte:

Verein inspire (Projektträger); NGOs, Behörden, Sozialpartner, Universitäten

Im Rahmen der Grundtvig-Lernpartnerschaft „M.A.T.C.H.: Migration and Sports – a Challenge for Sports Associations and Trainers“ (Laufzeit: 1. August 2012 bis 31. Juli 2014) werden die steigende Zahl von MigrantInnen in Sportvereinen und damit verknüpfte Integrationsanforderungen in den Blick genommen. Migration stellt europaweit eine enorme Herausforderung für die Gesellschaft und politische Systeme dar. Der Sport

spielt neben seiner gesundheitsfördernden und wirtschaftlichen Bedeutung vor allem auf Ebene des Breitensports eine zentrale Rolle bei der Unterstützung von Integrationsprozessen von MigrantInnen in den europäischen Ländern. Gleichzeitig stellt diese Rolle jedoch neue und hohe Anforderungen an die Kompetenzen von TrainerInnen, Vereinsverantwortliche und FunktionärInnen im Sport. Die Integration von MigrantInnen in Sportvereinen, in Teams, bei sozialen Events, bei Sieg und Niederlage, bei der Planung von Aktivitäten ist nicht nur eine sprachliche, sondern vielmehr eine interkulturelle Herausforderung. Diese kann besser bewältigt werden, wenn mehr Erfahrungspotenzial, Wissen und Kompetenzen bei TrainerInnen bzw. Vereinsorganen über Interkulturalität vorhanden sind.

Konkrete Handlungsempfehlungen sollen die TrainerInnen in den vielen Breitensportvereinen ebenfalls unterstützen. Der persönliche Erfahrungsaustausch zur Integration von MigrantInnen im Sport mit den Partnerländern steht im Zentrum des M.A.T.C.H.-Sportprojekts.

Das Hauptziel des Lernpartnerschaftsprojektes ist der gegenseitige Austausch von Beispielen gelebter guter Praxis in der Integration von MigrantInnen über den Sport. Es dient somit der Förderung der Kompetenz steirischer SporttrainerInnen, Sportorganisationen und Sportverbände im Umgang mit MigrantInnen im Sport.

Weitere Projektziele:

- Know-how-Erweiterung
- Verbesserung und Erleichterung des Know-how-Transfers
- Erarbeitung eines Kriterienkatalogs für die Bewertung von Beispielen guter Praxis
- Diskussion von Trainingsbeispielen in den Partnerländern
- gemeinsame Erforschung und Identifikation von Bildungsbedarfslagen bei TrainerInnen zum Thema Integration, Sprache und Interkulturalität
- gegenseitiger Austausch vor Ort bei Sportvereinen, Fachverbänden und Sportinstitutionen



- europäische Vernetzung von Verbänden, Institutionen, Vereinen mit Integration durch Sport

Als erste Ergebnisse kann das Projekt folgende vorweisen:

- Kriterienkatalog zur Bewertung von Beispielen guter Praxis
- Handbuch mit Best Practices für Sportverbände und Sportvereine
- Projektwebseite [www.match-eu.at](http://www.match-eu.at)
- fünf transnationale Partnerschaftstreffen sowie zwei bilaterale Treffen einzelner ProjektpartnerInnen
- Leitfaden für TrainerInnen von Sportvereinen zum Thema Integration
- internationale Projektergebnispräsentation und Abschlusskonferenz in der Steiermark

In der Projektdurchführung stellt vor allem die Überwindung von Sprachbarrieren wie auch die Förderung von Verständnis für die Themenstellung und für die Notwendigkeit der Kompetenzerweiterung eine Herausforderung dar. Geplant ist, dass steirische Sportverbände und Sportvereine laufend Kompetenzen/Know-how erwerben und eigenständig Projekte (regional, national, international) umsetzen. Sie sollen dabei Know-how und Unterstützung bei der Vernetzung durch das Land Steiermark erhalten.

Projektzeitraum: 1. August 2012 bis 31. Juli 2014

Projektbeteiligte:

Österreich: Abteilung 12 – Sportreferat, Steiermark: internationale Projektkoordination; Kroatien: Olympisches Komitee; Italien: Olympisches Komitee Südtirol-Bozen; Portugal: Fußballvereinigung Lousada; England: Unterstützungsverein – CVS Broxbourne and East Herts

#### **4.1.4.13 Bericht aus der Abteilung 14 – Wasserwirtschaft, Ressourcen und Nachhaltigkeit**

Die Abteilung 14 hat im Berichtszeitraum eine Reihe an Projekten zur Umsetzung

der Charta aufgesetzt und bereits bestehende Projekte stärker auf die Charta-Ziele abgestimmt.

Ein in den letzten Jahren stark zunehmendes Problem auf öffentlichen Flächen, Straßen, aber auch in Gewässern ist das sogenannte Littering. Darunter versteht man das achtlose Wegwerfen und Liegenlassen von Abfällen. Meist sind dies Getränkeverpackungen, Zigarettenschachteln und Verpackungen von Jausen Snacks. Diese Gedankenlosigkeit beeinträchtigt nicht nur das Ortsbild und verschmutzt unsere Umwelt, sondern verursacht durch die immens aufwändige Sammlung enorme Kosten. 1.000 Kilogramm Müll über die Restmülltonne gesammelt, kosten zirka 118 Euro. Dieselbe Menge Müll verursacht hingegen Sammelkosten von 3.000 bis 6.000 Euro, wenn Abfälle mühsam per Hand eingesammelt werden müssen.

Das Projekt „Der große steirische Frühjahrsputz“ läuft seit 2008 mit deutlich wachsender Teilnahme der Bevölkerung an dieser Aktion (2008: rund 20.000 TeilnehmerInnen). Seit 2011 sind auch die Wohnbaugenossenschaften als Projektpartner dabei, um gezielt in Wohnsiedlungen mit hohem Migrationsanteil zur Teilnahme am großen steirischen Frühjahrsputz einzuladen und auf diese Weise die „Basics“ der Mülltrennung zu vermitteln. Im Rahmen dieser Aktion können MigrantInnen (in Wohnanlagen) in den Prozess der Bewusstseinsbildung der Bevölkerung zum sauberen Umgang mit Abfällen und auch zur Abfalltrennung integriert werden, ohne diese Personengruppe in besonderer Weise hervorzuheben bzw. als VerursacherInnen negativ darzustellen. Unter Einbeziehung der kommunalen AbfallberaterInnen wird auf die durch das Littering von Abfällen verursachte Belastung der Umwelt und die finanzielle Auswirkung auf die Budgets von Gemeinden und Straßenverwaltungen sowie über die richtige Art der Abfalltrennung informiert. Dazu wurden Abfalltrenninformationen in 17 verschiedenen Fremdsprachen (von Arabisch bis Vietnamesisch) aufgelegt und auch als Download im abfallwirtschaftlichen Informationssystem des Landes Steiermark zur Verfügung gestellt (siehe



[www.abfallwirtschaft.steiermark.at](http://www.abfallwirtschaft.steiermark.at) > Trenn-ABC > Infoblätter zur Abfalltrennung). Das Projekt wurde entlang eines medialen Aufkontakts (Pressekonferenz) gestaltet. Nach der Verteilung von Informationsmaterialien (Abfalltrennblätter, Informationsschreiben der Hausverwaltungen) und Sammelsäcken wurde die Sammelaktion über mehrere Wochen inklusive medialer Begleitung durch Rundfunk, Fernsehen und Internet durchgeführt. Alle Beteiligten hatten die Möglichkeit, an einem Gewinnspiel teilzunehmen. Die Preisverleihung und Übergabe der Urkunden wurde im Rahmen einer gesonderten Veranstaltung im ORF-Landesstudio Steiermark vorgenommen.

In den Jahren 2012 und 2013 war eine hohe Beteiligungsrate von 45.000 bis 51.000 TeilnehmerInnen zu verzeichnen (ca. 5 % der Bevölkerung); bezogen auf die Verbandsebene waren es maximal 7 %. 2013 wurden rund 173.000 Kilogramm Abfall gesammelt.

Das Projekt soll auch 2014 wieder durchgeführt werden. Es bestehen zudem Überlegungen, wie rechtliche Schritte gegen Littering gesetzt werden können (Vorschlag: Steirisches Reinhaltegesetz).

Projektbeteiligte:

Land Steiermark, Wirtschaftskammer Steiermark, ORF Steiermark, Abfallwirtschaftsverbände, Gemeinden, AbfallberaterInnen, freiwillige Feuerwehren, Berg- und Naturwacht, Naturfreunde, Österreichischer Alpenverein, ARA, Schulen, Österreichischer Verband gemeinnütziger Bauvereinigungen, McDonald's, Holding Graz, Fischereiverband Steiermark, Österreichischer Kameradschaftsbund, Vereine (z. B. Lions Clubs, Pfadfinder etc.).

Im Leitbild der Stadt Kapfenberg ist die BürgerInnenbeteiligung klar verankert, wobei als ein Ziel die soziale Integration definiert ist. Das Projekt „Gemeinsam leben im Mürzbogen, Stadtteil-Agenda 21“ sieht sich hier als „prozesshaften“ Anstoß, das Zusammenleben der Bevölkerungsgruppen im Siedlungsgebiet durch kommunikative Elemente zu gestalten.

Gemeinsam mit ISGS (Integrierter Sozial- und Gesundheitssprengel Kapfenberg-Paraschlug) hat die Stadtgemeinde bereits 2008 ein Gemeinwesenprojekt gestartet, das seit 2011 als Stadtteilagenda im Rahmen eines Lokalen-Agenda-21-Prozesses intensiviert weitergeführt wurde. Vielfalt ist auch durch das Agenda-21-Team gewährleistet. VertreterInnen der BewohnerInnen, der Stadtgemeinde, von ISGS und des Wohnbauträgers GEMYSAG erarbeiteten die Grundlagen; die Themen und Projekte werden gemeinsam mit interessierten BewohnerInnen umgesetzt.

Durch das Projekt sollen alle BewohnerInnen des Stadtteils/Siedlungsbereiches Mürzbogen und Partnerorganisationen im Rahmen von Projektumsetzungen (z. B. Stadtwerke Kapfenberg, Polizei, Mürzverband, Saubermacher Kapfenberg) angesprochen werden. Unter dem Titel „Gemeinsam leben im Mürzbogen“ wurde von der Stadtgemeinde, gemeinsam mit GEMYSAG, ISGS und der Landentwicklung Steiermark ein Kommunikationsprozess eingeleitet, der ein respektvolles Miteinander vermittelt hat.

Ziele des Projektes sind die Verbesserung der Kommunikation der BewohnerInnen durch gemeinsame Aktivitäten und Initiativen, die optische Aufwertung und Steigerung der Wohnqualität, die Schaffung von „Begegnungsräumen“ durch gemeinsame Aktivitäten, die wiederum das Eigenengagement der BewohnerInnen entwickeln und stärken. Intensive Beteiligung setzt dabei eine gute Kommunikation voraus, die als erklärtes Ziel das gemeinschaftliche Handeln unterstützt.

In fünf Themenfeldern – Stadtteilentwicklung, Gebäude und Infrastruktur, Mobilität und Verkehr, Mittelpunkt Mensch, Information und Beteiligung – wurden Ziele und Maßnahmen behandelt und bearbeitet.

Mittels der Installierung einer Wohnobjektbetreuung und der Durchführung eines gemeinschaftlichen Siedlungsfestes wurde die BürgerInnenbeteiligung in diesem Stadtteil angeregt; weitere Aktionstage sollen die BewohnerInnen in ihrem Tun stärken.

Bisher durchgeführte Projekte und Initiativen:

- Installierung einer Wohnobjektbetreuerin
- Mürzbogensong
- Siedlungsfest Mürzbogen
- Schaffung zusätzlicher Sitz- und Rastgelegenheiten
- Aufstellen zusätzlicher Abfallbehältnisse im Siedlungsbereich
- Initiative HaussprecherIn
- Projekt Teppichwaschen
- Durchführung von Aktionstagen/Schwerpunkten zu den Themen: Müll, Verkehr mit mobiler Fahrradschule und Energie
- Exkursion im Rahmen des Agenda-21-Gipfels 2012 mit internationaler Beteiligung

Die jüngsten Projekte sind „grenner green“, eine gemeinsame Errichtung von sechs Hochbeeten durch BewohnerInnen. Im Mai und Juni 2013 wurden zwei „Picknick-Flohmarkte“ durchgeführt.

„Das Zusammenleben ist in den letzten Monaten deutlich besser geworden“, sagt eine langjährige Bewohnerin des Mürzbogens. Die InitiatorInnen und AkteurInnen sehen sich in ihren bisherigen Bemühungen bestätigt, und auch die Stadtgemeinde Kapfenberg setzt in ihrer Stadtentwicklungsarbeit verstärkt auf Beteiligung.

Die steigende Anzahl der AkteurInnen und Interessierten bzw. TeilnehmerInnen an den Projekten ermutigt die InitiatorInnen im Mürzbogen, weiter aktiv zu sein, aber auch für weitere Siedlungsbereiche Lokale-Agenda-21-Prozesse zu starten. Das Projekt soll mit Unterstützung des Kernteams und verstärktem Eigenengagement weitergeführt werden. Vorgespräche fanden bereits statt.

Projektbeteiligte:

Stadtgemeinde Kapfenberg, Landentwicklung Steiermark, Integrierter Sozial- und Gesundheitssprengel Kapfenberg, GEMYSAG Wohnbauträger, BürgerInnen des Stadtteils

Neben den Umsetzungsprozessen der Charta-Ziele in den Fachabteilungen fanden im Berichtszeitraum auch auf anderen Ebenen

der Landesregierung und Landesverwaltung Umsetzungen statt.

#### 4.1.5 Lehrgang „Gender Agent in Verbindung mit Diversität“

Die Präambel der Charta des Zusammenlebens nimmt in mehreren Punkten auf das Selbstverständnis von Politik und Verwaltung des Landes Steiermark hinsichtlich eines professionellen, zukunftsorientierten Umgangs mit der gesellschaftlichen Vielfalt Bezug, so unter Punkt 3.1 „Verantwortung übernehmen und Vielfalt in allen gesellschaftlichen Bereichen als Einflussfaktor bei Entscheidungen berücksichtigen“ und unter Punkt 3.2.2: „Bei sämtlichen geltenden oder zukünftig zu schaffenden Normen und Richtlinien wird darauf Bedacht genommen, dass Chancengleichheit gegeben ist oder hergestellt wird.“

Der Lehrgang „Gender Agent in Verbindung mit Diversität“ adressiert diese Anforderungen an die Verwaltung. Er richtet sich an jene Abgeordneten/MitarbeiterInnen im Landtag Steiermark sowie in den Regierungsbüros, die von ihren Klubs beauftragt sind/werden, den Gender- und Diversitäts-Mainstreaming-Implementierungsprozess in der Politik der Steiermark als (klub)interne ExpertInnen zu koordinieren, voranzutreiben und ihre KollegInnen bei der Ausrichtung aller politischen Strategien, Entscheidungsprozesse und Maßnahmen, insbesondere zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zu unterstützen. Dabei ist die darin immanente Diversitätsperspektive verstärkt zu beachten und durchgehend zu gewährleisten. Diese Qualifizierung trägt zum Kompetenzaufbau im Bereich Gender Mainstreaming in Verbindung mit Diversitäts-Mainstreaming im Bereich der steirischen Landespolitik bei. Mit dem Lehrgang werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass von den Abgeordneten und MitarbeiterInnen vermehrt zentrale Aspekte der Gleichstellung von Frauen und Männern und anderer Diversitäten im Sinne des Gender und Diversitäts-Mainstreamings in politische Entscheidungsprozesse (Klub und Landesarbeit) eingebracht werden. Im Lehrgang wurde das zur umfassenden Implementie-

rung von Gender und Diversitäts-Mainstreaming nötige Fachwissen vermittelt, inklusive den dafür notwendigen Instrumenten und Tools.

Für die Zukunft sind weiterführende Maßnahmen zur Kompetenzvermittlung geplant.

Projektbeteiligte:

arcade (Heide Cortolezis, Dorothea Sauer), Mag.<sup>a</sup> Edith Zitz, Konzept, Leitung; Sinnfabrik (Mag. Dieter Schindlauer), Referent

#### 4.1.6 Gender und Diversitäts-Mainstreaming in der Legistik

Mit dem Beschluss der Charta des Zusammenlebens hat das Land Steiermark einen innovativen gesellschaftspolitischen Weg eingeschlagen und die Vision eines inklusiven Zusammenlebens aller in der Steiermark lebenden Menschen beschrieben: Vielfalt als gegeben anzunehmen, sie als Ressource zu sehen und mit ihr professionell und zukunftsorientiert umzugehen, wurde als ein wesentliches Ziel des Landes Steiermark formuliert. In diesem Zusammenhang kommt der Gesetzgebung eine entscheidende Rolle zu. Um die Auswirkungen von Rechtsvorschriften auf unterschiedliche Bevölkerungsgruppen bereits im legistischen Prozess zu berücksichtigen, hat der Landtag Steiermark folgenden Beschluss gefasst (Betreff: „Diversität in der Landesgesetzgebung“, einl. Zahl 782/1, am 30. September 2011):

- „Der Landtag Steiermark bekennt sich dazu, im Rahmen seiner Gesetzgebungskompetenz künftig die Grundsätze der Diversität zu berücksichtigen“ und
- „Die Landesregierung nimmt die Grundsätze der Diversität als Grundhaltung in das Legistische Handbuch des Landes Steiermark auf.“

Die „Grundsätze der Diversität“ zu berücksichtigen, bedeutet, vielfältige Lebensrealitäten in die Legistik einzubeziehen, die Auswirkungen von Rechtsnormen auf diese Lebensrealitäten zu analysieren und Gesetzestexte entsprechend diversitätssensibel zu gestalten (Diversitäts-Mainstreaming).

Dabei kommt unter allen Vielfaltsdimensionen dem Geschlecht eine besondere Bedeutung zu, weil unsere Gesellschaft zweigeschlechtlich strukturiert ist. Die Charta des Zusammenlebens versteht daher Gender und Diversitäts-Mainstreaming als eng verknüpfte Doppelstrategie (vgl. Seite 18 f.), die Ausschließungsmechanismen breit thematisiert und Diversitäts- und Genderaspekte gleichermaßen berücksichtigt.

Mit dem im Ersten Bericht des Zusammenlebens bereits vorgestellten und im letzten Jahr weiterverfolgten Projekt zur „Integration von Gender und Diversitäts-Mainstreaming in die Legistik“ (Projektlaufzeit: 1. März 2012 bis 31. Oktober 2013) wurde erstmals entlang der Doppelstrategie Gender und Diversitäts-Mainstreaming gearbeitet und es wurden wertvolle Erkenntnisse und Erfahrungen hierzu gesammelt. Dadurch werden LegistInnen sowie Führungskräfte im Land Steiermark und weitere mit dem legistischen Prozess befasste Personen angesprochen. Ziel ist es, den gefassten Beschlüssen und Vorgaben der Charta der Vielfalt (Punkt 3.2.2) entsprechend, bei sämtlichen geltenden oder zukünftig zu schaffenden Normen und Richtlinien auf Chancengleichheit Bedacht zu nehmen und den Gender- und Diversitäts-Blickwinkel schon vorab in den Gesetzwerdungsprozess zu integrieren.

Konkret werden angestrebt:

- Grundlagenarbeit für die Implementierung von Gender und Diversitäts-Mainstreaming im legistischen Prozess
- Schaffung von Abläufen in der Legistik des Landes Steiermark, die gewährleisten, dass die Verfolgung einer umfassenden Gleichstellungsperspektive zum integrierten Handlungsprinzip wird
- Aufbau von Kompetenz zu Gender und Diversitäts-Mainstreaming bei den relevanten AkteurInnen im legistischen Prozess (LegistInnen, Führungskräfte), damit diese die im Projekt definierten Abläufe effizient verfolgen können
- Aufbau einer zentralen Anlaufstelle für alle LegistInnen im Land Steiermark, die diesen bei spezifischen Fragen zur Verfügung steht

Damit sollen die Vorgaben zur Umsetzung von Gender und Diversitäts-Mainstreaming auf nationaler und EU-Ebene sowie einschlägiger Beschlüsse des Landtags Steiermark (siehe oben) erfüllt werden.

Zur Erarbeitung der erforderlichen Grundlagen für die Implementierung von Gender und Diversitäts-Mainstreaming in die Legistik wurde in der A6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität eine Arbeitsgruppe in Kooperation mit der Abteilung 3 – Fachabteilung Verfassungsdienst und unter Einbeziehung externer Gender- und Diversitätsexpertise initiiert. Durch die Zusammenführung der beiden Bereiche Gender und Diversität, die in der Steiermark seit Jänner 2013 auch in einer politischen Verantwortung liegen, können Erfahrungen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming genutzt und für den komplexen Bereich der Diversität erweitert werden. Zudem wird die Steiermark damit den Vorgaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf nationaler und EU-Ebene gerecht. Dabei wurde der Fokus auf folgende Aufgaben gelegt:

- Im Rahmen des Projektes erfolgte eine exemplarische Bestandsanalyse der Landesgesetzgebung entlang des Index des Landesrechts Steiermark im Hinblick auf einen möglichen Gender- und Diversitätsschwerpunkt in den einzelnen Sachgebieten.
- Im Sinne des Beschlusses des Landtags Steiermark wird ein Kapitel zum Thema „Gender und Diversitäts-Mainstreaming in der Legistik“ erarbeitet, welches im Oktober 2013 in das Legistische Handbuch aufgenommen werden soll. Dieses Kapitel soll den LegistInnen eine zusammenfassende Darstellung der Inhalte und Ziele von Gender und Diversitäts-Mainstreaming geben sowie mit konkreten Beispielen veranschaulichen, wann Regelungen sowohl in negativer als auch in positiver Hinsicht gender- und diversitätsspezifisch wirken.
- Gleichzeitig wurde das gesamte geltende Legistische Handbuch auf gender- und diversitätsgerechte Formulierungen überprüft. Allfällige Korrekturen und Anpassungen werden durch die Fachabteilung

Verfassungsdienst im Zuge von laufenden Aktualisierungen durchgeführt.

Die Umsetzung von Gender und Diversitäts-Mainstreaming als systematisierte Vorgehensweise zur Gleichstellungsprüfung und Verwirklichung gesellschaftlicher Gleichstellung in Rechtsnormen erfordert jedoch spezielles Verständnis und Expertise, die weit über das übliche legistische Anforderungsprofil hinausgeht. Daher besteht eine weitere wesentliche Zielsetzung des Projektes im Aufbau entsprechender Unterstützungsmaßnahmen:

- Gemeinsam mit dem Verfassungsdienst sowie Gender- und DiversitätsexpertInnen werden im Herbst 2013 (September/Oktober) Workshops für LegistInnen an der Landesverwaltungsakademie angeboten.
- Ein elektronisches Tool, das die LegistInnen in der praktischen Arbeit unterstützt, wird erarbeitet.
- Darüber hinaus wird das Referat Diversität in der A6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität als zentrale Anlaufstelle für alle LegistInnen im Land Steiermark bei spezifischen Fragen zur Verfügung stehen.

Die Verbindung von Gender und Diversitäts-Mainstreaming wird als fachliche Herausforderung begriffen, die mit der nachhaltigen Sicherung einer hohen inhaltlichen Qualität bei bestmöglicher Reduktion der Komplexität einhergeht.

Der Projektabschlussbericht und gegebenenfalls ein notwendiges Konzept zur Projektfortsetzung erfolgen Ende Oktober 2013. Nach Projektende wird der Ablauf zur Verfolgung und Umsetzung einer umfassenden Gleichstellungsstrategie (im Sinne der Doppelstrategie Gender und Diversitäts-Mainstreaming auf Basis der Charta des Zusammenlebens) im Gesetzgebungsverfahren definiert sein.

Durch den laufenden Ausbau der Expertise zu Gender und Diversitäts-Mainstreaming im Referat Diversität wird diese als Expertise-Stelle im Land Steiermark bei Fragen rund um

die Implementierung der Doppelstrategie sowie bei den LegistInnen des Landes Steiermark (Fort- und Weiterbildungsangebote an der LAVAK (Landesverwaltungsakademie)) dienen. Eventuell erforderliche weitere Projektschritte sind nach Projektabschluss Ende Oktober 2013 zu planen.

Projektbeteiligte:

Kooperation zwischen Abteilung 3 – Fachabteilung Verfassungsdienst (zuständig für Legistisches Handbuch, Ansprechstelle für LegistInnen im Amt der Stmk. Landesregierung) und Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität; externe Projektberatung: arcade (Dorothea Sauer), Mag.<sup>a</sup> Edith Zitz

#### 4.1.7 Ressortübergreifende Kooperationsprojekte

Integration ist eine Querschnittsmaterie und wurde daher auf Landesebene als Gemeinschaftsaufgabe verankert. Aufgrund der Komplexität von Themenstellungen und Herausforderungen muss daher im Rahmen der Politik und der Landesverwaltung neben einer fachspezifischen Behandlung immer auch eine ressortübergreifende Herangehensweise stattfinden.

Daher wurden auch im zweiten Berichtszeitraum nicht nur ressortbezogene Implementierungsprozesse – wo möglich – weiter verfolgt, sondern es wurde auch die ressortübergreifende Zusammenarbeit auf Projekzebene fortgesetzt. In der Folge werden die Projekte kurz beschrieben.

##### 4.1.7.1 Deutsch als Fremdsprache (DaF) – Qualitätsoffensive

Ein Grundsatz der Charta des Zusammenlebens lautet, dass Deutsch als „gemeinsame Sprache im Alltag der hier lebenden Menschen“ gilt. Um jenen Menschen, die einen Bedarf daran haben, in der Steiermark die Möglichkeit zu geben, diese gemeinsame Sprache zu erlernen, sind entsprechende Strukturen und Angebote erforderlich.

Diesbezüglich wurden im Berichtszeitraum Maßnahmen auf zwei Ebenen gesetzt, um einerseits einheitliche Qualitätsstandards für das Angebot von Deutschkursen in der Steiermark, vor allem im Hinblick auf Zielgruppenspezifität und regionale Verfügbarkeit, zu entwickeln und andererseits eine verbesserte Koordination aller Deutschkursangebote in der Steiermark zu erreichen:

Das Projekt „Entwicklung von Qualitätssicherungen in Kursen für Deutsch als Zweitsprache“ (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 56 f.) diente dazu, einen möglichst umfassenden Überblick zu vorhandenen Deutschkursangeboten in der Steiermark zu gewinnen und damit Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Qualitätssteigerung zu identifizieren. Das Projekt wurde von „treffpunkt sprachen – Zentrum für Sprache, Plurilingualismus und Fachdidaktik der Universität Graz“ durchgeführt und richtete sich an OrganisatorInnen in den Einrichtungen, DaF/DaZ-TrainerInnen sowie KursteilnehmerInnen. In das Projekt einbezogen wurden auch AkteurInnen wesentlicher Institutionen, wie AMS, ÖIF (Österreichischer Integrationsfonds), Stadt Graz und Netzwerk Erwachsenenbildung.

Als zusammenfassendes Ergebnis der Ist-Stand-Erhebung ist festzuhalten, dass das Angebot an Deutschkursen in der Steiermark breit gestreut und nur schwer miteinander vergleichbar ist, da sich die Kurse hinsichtlich Zielgruppe(n), Zielsetzung und Finanzierung sehr stark unterscheiden. So gestalten sich beispielsweise Kurse für lernungewohnte Personen anders als Kurse für lerngewohnte Personen, und auch die TeilnehmerInnen selbst bringen unterschiedliche Bedürfnisse und Erwartungshaltungen in die Kurse mit. Diesen Herausforderungen gilt es künftig in der Steiermark durch die Einrichtung einer zentralen Koordinations- und Beratungsstelle, die Folgendes leisten sollte, zu begegnen:

- Vernetzung mit allen Einrichtungen, die Deutschkurse anbieten, sowie mit den Bezirkshauptmannschaften
- rechtliche Schulungen für MitarbeiterInnen von Stellen, die als Informationsträger



gerInnen fungieren (z. B. Bezirkshauptmannschaften, Beratungseinrichtungen)

- Koordination und kompetente Weitergabe aller Informationen, die Förderungen, Förderansuchen, Abrechnungen von Deutschkursmaßnahmen betreffen
- DolmetscherInnenpool – Vernetzung mit bestehenden Ressourcen
- Erfassen aller Deutschkursmaßnahmen und Kursanmeldungen in einer Datenbank
- Weitervermittlung von psychosozialen Zusatzangeboten für TeilnehmerInnen und TrainerInnen
- Erhebung der Bedarfe und Rückkopplung an die politischen EntscheidungsträgerInnen
- Einrichtung eines Kompetenzzentrums für DaF (Deutsch als Fremdsprache)-TrainerInnen

Projektzeitraum: März 2012 bis Oktober 2012

Projektbeteiligte:

Bildungsressort Landesrätin Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Grossmann, Arbeits- und Sozialressort LH-Stv. LR Siegfried Schrittwieser, Integrationsressort Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath; treffpunkt sprachen – Zentrum für Sprache, Plurilingualismus und Fachdidaktik der Universität Graz (Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara Schrammel-Leber, Mag.<sup>a</sup> Hildegard Weidacher-Gruber, Projektdurchführung), MMag.<sup>a</sup> Bibiana Falkenberg (Prozesskoordination), Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität, Referat Diversität

Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Erhebung zum bestehenden Angebot von Kursen für Deutsch als Fremdsprache (DaF), die insbesondere hinsichtlich einer steiermarkweiten Koordination und Steuerung der Angebote sowie der Frage der Qualitätssicherung Handlungsbedarf ergeben haben, wurde durch das Integrationsressort ein weiterführendes Projekt mit dem Titel „Deutsch als Fremdsprache (DaF) – Qualitätsoffensive“ initiiert. In Kooperation mit KursanbieterInnen, dem ÖIF (Österreichischer Integrationsfonds), der Stadt Graz und relevanten Part-

nerInnen auf institutioneller Ebene sollen einheitliche Qualitätskriterien für „Deutsch als Fremdsprache“-Kurse sowie ein Konzept für ein effizientes Schnittstellenmanagement zwischen allen beteiligten AkteurInnen erarbeitet und umgesetzt werden.

Darüber hinaus geht es um die Entwicklung von Kriterien, nach denen Kurse für „Deutsch als Fremdsprache“ in Hinkunft seitens des Landes gefördert werden („DaF-Fördermodell“).

Projektzeitraum: Juli 2013 bis September 2014

Projektbeteiligte:

Integrationsressort Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath; Stadt Graz Stadtrat Detlev Eisel-Eiselsberg, ÖIF (Österreichischer Integrationsfonds), Mag.<sup>a</sup> Regina Senarclens deGrancy (Projektbegleitung), Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität, Referat Diversität

#### 4.1.7.2 Kompetenzaufbau in Beratungseinrichtungen und diversitätsorientierte Öffnung von psychosozialen Beratungsstellen

Die Vielfalt unserer Gesellschaft, die von Migration und anderen demografischen Veränderungen geprägt ist, bringt verschiedene Herausforderungen für Beratungseinrichtungen und -institutionen mit sich. Die dort tätigen MitarbeiterInnen sind gefordert, sich mit den komplexen Lebensrealitäten und Problemlagen ihrer KlientInnen auseinanderzusetzen.

ZEBRA als interkulturelles Beratungszentrum befasst sich seit vielen Jahren mit den Themen Diversität und Diversitätsmanagement, mit Interkulturalität im Sinne eines nicht ethnisierenden Kulturbegriffs sowie mit (Anti-)Diskriminierung. Die steirischen Beratungsstellen wenden sich mit fachspezifischen, meist rechtlichen Fragen an ZEBRA, und immer mehr Einrichtungen erkennen den Bedarf, sich darüber hinaus mit „Kultur“, Diversität und ähnlichen Themen auseinanderzusetzen.



Das Anfang 2013 gestartete zweijährige Projekt „Kompetenzaufbau in Beratungseinrichtungen und diversitätsorientierte Öffnung von psychosozialen Beratungsstellen“, ein von den Ressorts für Gesundheit, Integration und Soziales gefördertes Kooperationsprojekt, richtet sich daher an Beratungseinrichtungen (bzw. deren Trägerorganisationen) der psychosozialen Versorgung und Beratung in der gesamten Steiermark und an deren MitarbeiterInnen. Angesprochen sind somit u. a. folgende Einrichtungen: psychosoziale Beratungszentren, Frauenberatungsstellen, Familienberatungsstellen, soziale Beratungsstellen, Kinderschutzzentren, Frauenhäuser, SchuldnerInnenberatung, Drogenberatung. Ziel des Angebotes ist es, die Chancengleichheit von allen KlientInnen beim Zugang zu Beratung und Information zu fördern und wesentlich zur Antidiskriminierungsarbeit beizutragen. In Seminaren sollen MitarbeiterInnen von Beratungseinrichtungen für das Beratungssetting in einer pluralen Gesellschaft sensibilisiert werden und Fachwissen vermittelt bekommen. Das Know-how in asyl- und migrationsrelevanten Themenbereichen soll gestärkt und Kompetenzen in der diversitätsorientierten Beratung sollen erhöht werden.

Im Rahmen des Projekts werden drei psychosoziale Einrichtungen steiermarkweit beim diversitätsorientierten Öffnungsprozess begleitet, wodurch eine nachhaltige Optimierung und Öffnung psychosozialer Beratungsstellen in Bezug auf gesellschaftliche Vielfalt erreicht werden soll. Die Konzeption des Seminarangebots erfolgte unter Einbeziehung der Interessen und Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen. Um unterschiedliche Wissensbestände und Zugänge der TeilnehmerInnen zu berücksichtigen, wurde das Seminarangebot modular aufgebaut:

- Modul 1 (2 Tage): Diversitätsorientiertes Handeln und fremdenrechtliche Grundlagen
- Modul 2 (1 Tag): Vertiefung in einem Spezialgebiet
- Modul 3 (1/2 Tag): Reflexion der Umsetzung der erworbenen Kenntnisse im Arbeitsalltag

In den Seminaren wird einerseits an der Erweiterung der diversitätsorientierten Kompetenz gearbeitet, d. h., eigene Strategien für einen Umgang mit Heterogenität und Differenz werden entwickelt. Ein besonderer Fokus wird andererseits auf die Vermittlung von Basiswissen zu rechtlichen, sozialen und gesellschaftlichen Voraussetzungen in der Einwanderungsgesellschaft gelegt, u. a. zu Gesetzen und Bestimmungen, die MigrantInnen betreffen (fremdenrechtliche Bestimmungen wie Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, Ausländerbeschäftigungsgesetz, Asylgesetz). Dadurch soll BeraterInnen auch die Einschätzung erleichtert werden, ob es notwendig ist, KlientInnen bezüglich (fremden)rechtlicher Fragen an spezialisierte Einrichtungen weiterzuverweisen. Die drei Module finden innerhalb eines Zeitraums von zwei Monaten statt. Orte und Termine der regional durchgeführten Seminare werden mit den Einrichtungen abgestimmt.

Projektzeitraum. 1. Jänner 2013 bis 31. Dezember 2014

Projektbeteiligte:

ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum, Integrationsressort Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, Gesundheitsressort Landesrätin Mag.<sup>a</sup> Kristina Edlinger-Ploder, Sozialressort, LH-Stv. LR Siegfried Schrittwieser

#### 4.1.7.3 Barrierefreie Erwachsenenbildung

Gleichberechtigte Bildungschancen sind eine der Grundvoraussetzungen für eine ungehinderte Teilhabe an der Gesellschaft und der Schlüssel zu einem selbstbestimmten Leben. Mehr als jeder zehnte Mensch in Österreich lebt mit unterschiedlichen Einschränkungen, die seine Teilhabe an der Gesellschaft mehr oder weniger behindern. Daher gilt es Bildungseinrichtungen und Bibliotheken so zu gestalten, dass auch Menschen mit Behinderung(en) der uneingeschränkte Zugang möglich ist.

Das Projekt kommt dem Bedürfnis von Menschen mit Behinderung(en) entgegen, als

Individuen selbstbestimmt aus allen Angeboten wählen zu können. Echte Chancengleichheit kann nur dann erreicht werden, wenn ein barrierefreier Zugang zu Weiterbildung gewährleistet ist. Auch die Situation von Personen, die aufgrund ihres Alters oder aufgrund von vorübergehenden Betreuungspflichten (etwa Eltern mit Kleinkindern) an Barrieren stoßen, wird im Projekt berücksichtigt. Die Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabemöglichkeit aller EinwohnerInnen in der Steiermark werden unterstützt.

Oft wird bei der Diskussion um Diversität und Barrierefreiheit vergessen, dass es um Potenziale, Gewinne und Motivation geht und prinzipiell alle Menschen von einer Öffnung und Entwicklung in Richtung Barrierefreiheit profitieren, denn eine barrierefreie Umgebung ist

- für rund 10 % der Bevölkerung zwingend erforderlich,
- für rund 30 bis 40 % notwendig
- und für 100 % der Bevölkerung komfortabel und einladend!

Das Projekt „Barrierefreie Erwachsenenbildung“ (ein Kooperationsprojekt zur Erhöhung der Zugänglichkeit für Menschen mit Beeinträchtigung) spricht daher folgende Zielgruppen an:

- Erwachsenenbildungseinrichtungen und Bibliotheken
- TrainerInnen der Erwachsenenbildung, MitarbeiterInnen in Bibliotheken und Bildungseinrichtungen sowie relevante AkteurInnen in Institutionen im Behinderten- und Sozialbereich
- Öffentlichkeit – Sensibilisierung für inklusive Gesellschaft und lebensbegleitendes Lernen
- Interessenvertretungen, Dachverbände, relevante AkteurInnen und Institutionen im Behinderten- und Sozialbereich
- Menschen mit Beeinträchtigung(en)
- Menschen mit Behinderung stellen, wenn überhaupt in einer Gruppe fassbar, eine sehr heterogene Zielgruppe dar. Zu den beeinträchtigten Personengruppen gehören z. B. ältere Menschen mit Einschränkungen, Menschen mit

Mobilitätseinschränkungen, sinnesbehinderte Menschen (sehbehinderte, blinde, schwerhörige und gehörlose Personen), psychisch beeinträchtigte Menschen, Menschen mit Lernschwierigkeiten u. a. m.

Ziele des Projekts sind die Gestaltung barrierefreier Rahmenbedingungen in der steirischen Erwachsenenbildung im Hinblick auf die folgenden drei Schwerpunkte:

- kommunikative Barrierefreiheit
- intellektuelle Barrierefreiheit
- physische Barrierefreiheit sowie die Förderung der Teilnahme an Erwachsenenbildung – v. a. von Menschen mit Behinderung(en)

Für den Zeitraum 2013 bis 2014 wurden folgende Projektschwerpunkte festgelegt:

- Ist-Analyse in 70 Bildungseinrichtungen und 250 Bibliotheken: Im Rahmen einer umfassenden Erhebung werden der Ist-Stand der Barrierefreiheit in den steirischen Bildungseinrichtungen und Bibliotheken erhoben sowie die Bedarfe der Zielgruppen konkretisiert.
- Entwicklungsprozesse initiieren: Aufbauend auf der Analyse und Expertise werden Entwicklungsprozesse initiiert. Bildungseinrichtungen und Bibliotheken erarbeiten neue barrierefreie Angebote und Zugänge.
- Lehrgang „Barrierefreie Erwachsenenbildung“ – Start im Frühjahr 2013: Dieser Grundlehrgang zu Diversität und Barrierefreiheit wurde eigens für MitarbeiterInnen und ReferentInnen in Bildungseinrichtungen und Bibliotheken entwickelt. Er hat zum Ziel, die Aufmerksamkeit zu schärfen, vorhandene Barrieren zu erkennen und die Kompetenzen im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung zu stärken.
- Fachtagung „Barrierefreie Erwachsenenbildung“ 2014: Diese steirische Fachtagung soll den Dialog mit ExpertInnen anregen, Transparenz über aktuelle Ergebnisse und Entwicklungen herstellen, den Erfahrungs- und Informationsaustausch anregen sowie zur längerfristigen themenspezifischen Vernetzung beitragen.

- Bereitstellung von Grundlagen und Informationen: Um breit auf die notwendige Barrierefreiheit aufmerksam zu machen und Bildungseinrichtungen und Bibliotheken, die sich konkret mit der Thematik auseinandersetzen, zu unterstützen, werden Informationsmaterialien zusammengefasst und zur Verfügung gestellt (z. B. rechtliche Aspekte, Fördermöglichkeiten, Informationen zu Beratungsstellen und spezifischen Angeboten).

Barrierefreiheit ist eine Querschnittsaufgabe, die sehr viele Bereiche, Ansprüche und Organisationsebenen umfasst. Die besondere Herausforderung liegt darin, in diesem komplexen Themenfeld konkrete Handlungsoptionen zu erarbeiten, um erste bzw. weitere Umsetzungsschritte möglich zu machen. Barrierefreiheit ist kein absoluter Zustand, sondern ein permanenter Prozess, der durch Haltung und Aufmerksamkeit getragen wird. Neben kurzfristig möglichen Maßnahmen werden im Projekt daher Organisationsentwicklungsprozesse angeregt, um auch mittel- und längerfristige Handlungsoptionen in Richtung Barrierefreiheit zu erschließen. Erste Projektergebnisse werden im Herbst 2013 vorliegen.

Projektlaufzeit: 1. Jänner 2013 bis 31. Dezember 2014

Projektbeteiligte:

Bildungsnetzwerk Steiermark (Projekträger), Projektleitung: Mag.<sup>a</sup> Grete Dorner, Lesezentrum Steiermark, Alpha nova Akademie, Katholisches Bildungswerk

Das Projekt Barrierefreie Erwachsenenbildung wird durch das Land Steiermark (Bildungsressort Landesrat Mag. Michael Schickhofer, Integrationsressort Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath) finanziert und ist Teil des steirischen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

#### 4.1.7.4 zusammen.wohnen

„zusammen.wohnen“, ein 2012 gestartetes Kooperationsprojekt der für Wohnbau und

Integration zuständigen Ressorts, wird nach der Analysephase federführend vom Verband der Gemeinnützigen Bauvereinigungen Landesgruppe Steiermark, der im Oktober 2012 der Integrationspartnerschaft Steiermark beigetreten ist, umgesetzt. Eine umfassende Beschreibung des Projektes findet sich daher im nachfolgenden Kapitel 4.2 „Handlungsfeld: Integrationspartnerschaft Steiermark“.

#### 4.1.7.5 zusammen.lernen – Umgang mit Vielfalt an steirischen Pflichtschulen

Die als Kooperationsprojekt der Ressorts Bildung und Integration 2012 gestartete Initiative „zusammen.lernen – Umgang mit Vielfalt an steirischen Pflichtschulen“, welche gemeinsam mit Mitgliedern der Integrationspartnerschaft Steiermark umgesetzt wird, wird im Kapitel 4.2 „Handlungsfeld: Integrationspartnerschaft Steiermark“ ausführlich dargestellt.

#### 4.2 Handlungsfeld: Integrationspartnerschaft Steiermark

Die steirische Charta des Zusammenlebens ist nicht nur das integrations- und diversitätspolitische Leitdokument für das Handeln von Politik und Verwaltung, sondern richtet sich an alle (Regel-)Institutionen und Einrichtungen im Bundesland, die durch ihr Handeln die Lebenswelten der Menschen in der Steiermark beeinflussen und gestalten. Mit der von Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath initiierten und mit den 31 PartnerInnen der ersten Stunde am 19. September 2011 gegründeten Integrationspartnerschaft Steiermark ist ein breites institutionelles Netzwerk zum Thema in der Steiermark entstanden (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 60 ff.).

Die Grundsätze, Haltungen und strategischen Ziele der Charta des Zusammenlebens erfolgreich in das gesellschaftliche Leben der Steiermark zu integrieren, kann nur gelingen, wenn ein breiter Konsens der gesellschaftlichen Kräfte gelingt. Die Mitglieder der Integrationspartnerschaft Steiermark

und die jeweiligen Ressorts der Steiermärkischen Landesregierung entwickeln, initiieren und tragen daher gemeinsam Maßnahmen und Projekte mit unterschiedlichsten Inhalten auf Basis des Bekenntnisses zur Charta des Zusammenlebens. Dazu zählen etwa Bildungsangebote oder Analysen im Bereich Diversität innerhalb der Partnerinstitutionen, gemeinsame Informations- und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen oder unterschiedlichste längerfristige Kooperationsprojekte in den von der Charta definierten Lebenswelten.

Im Hinblick auf die im Ersten Bericht des Zusammenlebens vorgestellten Zielsetzungen des Netzwerks (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 60 ff.) hat sich die Integrationspartnerschaft Steiermark von Beginn an aktiv entwickelt: VertreterInnen der Mitgliedsinstitutionen bringen sich regelmäßig und zahlreich mit ihrer spezifischen Expertise ein, etwa bei der Konferenz des Zusammenlebens oder in unterschiedlichen projekt- und themenbezogenen Veranstaltungen, z. B. zu „Anerkannt!“ (vgl. Seite 81) oder „zusammen.wohnen“ (vgl. Seite 83). Nicht zuletzt tragen neue Initiativen und die Tatsache, dass weitere Institutionen Interesse an Beitritt und Mitarbeit haben, dazu bei, dass dieses Netzwerk zur Charta des Zusammenlebens ein weiter wachsendes ist. So konnte im Berichtszeitraum der GBV (Österreichischer Verband gemeinnütziger Bauvereinigungen) Steiermark als neuestes Mitglied in der mittlerweile 35 Institutionen umfassenden Partnerschaft begrüßt werden.

Die erste Jubiläumsveranstaltung anlässlich der Gründung der Integrationspartnerschaft Steiermark am 10. Oktober 2012 in der Aula der Alten Universität in Graz bildete nicht nur den Rahmen für den Beitritt des neuen Partners, sondern bot auch die Möglichkeit, unter dem Motto „PartnerInnen – Projekte – Perspektiven“ im Beisein von Landeshauptmann Mag. Franz Voves, Landeshauptmann-Stellvertreter Hermann Schützenhöfer, Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, den Spitzen der Integrationspartnerschaft Steiermark sowie zahlreichen Gästen die Aktivitäten des Netzwerks zu präsentieren.

**Das Netzwerk umfasst zum Zeitpunkt der Berichtslegung folgende Institutionen:**

Altkatholische Kirche Österreich	Medizinische Universität Graz
Arbeiterkammer Steiermark	Militärkommando Steiermark
Arbeitsmarktservice Steiermark	Montanuniversität Leoben
Bischöfliches Ordinariat Graz-Seckau	Oberlandesgericht Graz für Steiermark und Kärnten
Buddhistisches Zentrum Bad Gams	Oberstaatsanwaltschaft Graz für Steiermark und Kärnten
CAMPUS 02 – Fachhochschule der Wirtschaft	Österreichischer Gewerkschaftsbund, Landesorganisation Steiermark
Evangelische Superintendenzen Steiermark	Österreichischer Städtebund, Landesgruppe Steiermark
Evangelisch-methodistische Kirche in Graz	Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Steiermark
Fachhochschule JOANNEUM	Pädagogische Hochschule Steiermark
GBV (Österreichischer Verband gemeinnütziger Bauvereinigungen) Steiermark	Pro Oriente Sektion Graz
Industriellenvereinigung Steiermark	Serbisch-orthodoxe Kirche
Islamische Religionsgemeinde Graz für Steiermark und Kärnten	Sicherheitsdirektion Steiermark
Israelitische Kultusgemeinde für Steiermark	Steiermärkischer Gemeindebund
JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH	Technische Universität Graz
Kirchliche Pädagogische Hochschule Graz	Universität für Musik und darstellende Kunst Graz
Landesfeuerwehrverband Steiermark	Universität Graz
Landesschulrat für Steiermark	Wirtschaftskammer Steiermark
Landwirtschaftskammer Steiermark	

Zu den im Ersten Bericht des Zusammenlebens dargestellten fünf Initiativen der Integrationspartnerschaft haben sich im Berichtszeitraum insgesamt vier weitere neue Vorhaben entwickelt, die mit den nach wie vor laufenden Kooperationsprojekten „Anerkannt!“, „zusammen.wohnen“ und „zusammen.lernen“ im Folgenden kurz dargestellt werden.

Das Integrationsressort bietet den Mitgliedern der Integrationspartnerschaft Stei-





**Jubiläumsfeier zur Integrationspartnerschaft Steiermark v.l. LH-Stv. LR Hermann Schützenhöfer, LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, Mag. Karl-Heinz Snobe (AMS Steiermark), Mag.<sup>a</sup> Sylvia Loibner (WK Steiermark), Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Pribyl (JOANNEUM Research), Mag.<sup>a</sup> Maria Irrnberger (Bischöfliches Ordinariat Graz-Seckau), Horst Schachner (ÖGB-Landesorganisation Steiermark), Mag.<sup>a</sup> Elgrid Messner (Pädagogische Hochschule Steiermark), Mag.<sup>a</sup> Eva Stuhlpfarrer (Landesschulrat für Steiermark), Dr. Siegfried Barones (Kirchliche Pädagogische Hochschule Graz), Mag. Christian Krainer und Vdir. Ing. Wolfram Sacherer (GBV – Österreichischer Verband gemeinnütziger Bauvereinigungen), LH Mag. Franz Voves**

ermark anlassbezogen im Rahmen von Vernetzungstreffen sowie projekt- bzw. themenspezifischen Treffen und Veranstaltungen des Integrationsressorts die Möglichkeit zu Information, Austausch und Zusammenarbeit. Mit der im Herbst 2013 startenden Dialogreihe zur Charta des Zusammenlebens (vgl. Seite 89) soll insbesondere für die Integrationspartnerschaft Steiermark, aber auch für die interessierte Öffentlichkeit die Möglichkeit geboten werden, aktuelle Forschungsergebnisse und Erkenntnisse zu den Themen der Charta zu erhalten und zu diskutieren. Zur weiteren Unterstützung des Informationsflusses zwischen den Mitgliedern selbst sowie dem Integrationsressort ist ebenfalls für Herbst 2013 der Aufbau einer Online-Plattform geplant. Zudem unterstützt das Integrationsressort die Mitglieder der Partnerschaft weiterhin bei allen Fragen und Anliegen im Zusammenhang mit dem Thema Diversität und bietet Beratung in der Entwicklung von chartabezogenen Projekten. Für jene Institutionen, die sich organisationsintern gezielt mit der Charta des Zusammenlebens auseinandersetzen wollen, steht seitens des Referates Diversität seit Frühjahr

2013 mit dem im Zuge des Projektes der JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH erprobten Charta-Quick-Check (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 65 f.) ein geeignetes Analyseinstrument zur Verfügung. Die laufenden Projekte der Integrationspartnerschaft werden nachfolgend im Einzelnen beschrieben.

#### **4.2.1 Anerkannt! – Projekt zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen**

Mindestens ein Viertel der migrantischen Bevölkerung in Österreich geht beruflichen Tätigkeiten unter ihrem Ausbildungsniveau nach. Diese Dequalifizierung bedeutet brachliegende Fachkompetenz, bedrückende (psycho)soziale Folgen für die Personen selbst, erschwerte Vermittlungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt sowie Unklarheit für ArbeitgeberInnen über den „Wert“ der ausländischen Ausbildung.

Die Anerkennungsfrage hat seit dem Start von „Anerkannt!“ – als Kooperationsprojekt

von AMS Steiermark, Wirtschaftskammer Steiermark und Integrationsressort – im Jänner 2012 nochmals in der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik an Brisanz gewonnen. Die fachliche Auseinandersetzung damit hat sich im Laufe der Jahre 2012 und 2013 deutlich verstärkt.

Eine Besonderheit von „Anerkannt!“ besteht darin, dass der Fokus auf der spezifischen Situation eines Bundeslandes sowie seinen Institutionen und AkteurInnen im komplexen Gefüge der Anerkennungsstrukturen liegt: Die an Anerkennungsverfahren beteiligten Institutionen in der Steiermark und ihr Umfeld stellen daher die primäre Zielgruppe des Projektes dar. Zudem werden die SozialpartnerInnen sowie Bildungs- und Beratungseinrichtungen angesprochen, die zur Thematik Fachexpertise benötigen bzw. diese aus ihrer Praxis in das Projekt einspeisen möchten. Die sekundäre Zielgruppe sind Einzelpersonen – also MigrantInnen sowie ÖsterreicherInnen mit Bedarf der Anerkennung ihrer Berufsqualifikation aus dem Ausland. „Anerkannt!“ bietet somit keine Beratungen von einzelnen Privatpersonen an, sondern hat Strukturänderungen im Blickfeld.

Was will „Anerkannt!“?

- Bestehende Vielfalt anerkennen: gesellschaftspolitisch und formell
- Zur erleichterten Anerkennung von Berufsqualifikationen aus dem Ausland durch gezielte Vernetzungs-, Monitoring-, Informations- und Bildungsmaßnahmen in der Steiermark beitragen
- Entlastung der beteiligten Institutionen/AkteurInnen/Einrichtungen

„Anerkannt!“ umfasst folgende Maßnahmen:

- Bedarfserhebung und Überblick zu Institutionen/AkteurInnen: Die erstmalige Erhebung der steirischen Anerkennungssituation im Mai 2012 (aktualisiert im Juli 2013) wird systematisch ergänzt durch Spezialrecherchen, die von den AkteurInnen nachgefragt werden und die „Anerkannt!“ bedarfsorientiert produziert. Hier ist etwa die Erstellung einer Tabelle der verfahrensdurchführenden Stellen zu nennen, eine Bestandsaufnahme der

Verfahrensgebühren, Recherchen zu EU-weiten Entwicklungen (Europäischer Berufsausweis, „Internal Market Information System“ – IMI) oder der Konnex zu gleichbehandlungsorientierten und diskriminierungsfreien Recruiting-Praxen.

- Drehscheibe für Vernetzung und Austausch: Zur Teilhabe zu motivieren, zugleich Informationen einzuholen, Fachfragen abzuklären und diese in gemeinsame Erkenntnisse zu verarbeiten, stellt einen zentralen Inhalt von „Anerkannt!“ dar. Neben Direktkontakten und mehrfachen Updates (Informationsveranstaltungen zum Projekt) für die Zielgruppe des Projektes erleichtert die Social-Media-Anbindung den Zugang zu netzaffinen Gruppen.
- Angebot fachspezifischer Workshops: Gemeinsam mit den beteiligten AkteurInnen wird, über den Austausch von Fachwissen hinaus, in den zielgruppenspezifischen Workshops auch zur Reflexion der Anerkennungspraxis und zu Erleichterungen und Verbesserungen für die Steiermark im komplexen Anerkennungssystem angeregt. Dies soll letztendlich zu einer Entlastung aller beteiligten AkteurInnen führen. Workshops fanden bisher z. B. für MitarbeiterInnen des Landes Steiermark, von AMS, WK, AK, Universitäten, Fachhochschulen, Landesschulrat, Pädagogischer Hochschule sowie für die ZAM-Fraueneinrichtungen und einschlägig tätige Beratungseinrichtungen statt.
- Zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit: Der Fokus liegt auf der Präsenz des Projektes in jenen Fachkreisen, die mit der Anerkennungsthematik beschäftigt sind. Aktualisierte Informationen für diese Zielgruppe werden durch Blogs auf der inspire-Homepage und auch über die Facebook-Seite von inspire veröffentlicht. Am 6. November 2013 findet die „Anerkannt!“-Tagung statt.
- Entwicklung/Kommunikation praxisnaher Erkenntnisse: Die erstellte Kontaktliste der zentralen AkteurInnen in der Steiermark sowie in ganz Österreich, die Identifikation und Bewertung der wichtigsten Homepages und Internet-Plattformen sind z. B. wichtige Instrumente, um die Tätigkeit aller beteiligten AkteurInnen



im Anerkennungsprozess zu erleichtern. Weiters werden die noch bestehenden Herausforderungen bzw. offene Fragen mit rechtlicher Anknüpfung systematisch dokumentiert.

„Anerkannt!“ verknüpft die Lebenswelten Beschäftigung und Wirtschaft mit dem Respekt vor den Ressourcen, Kompetenzen und all dem, was Menschen an Lebens- und Berufshintergrund in die Steiermark mitbringen bzw. aufweisen: Dies entspricht dem Charta-Grundsatz, dass gesellschaftliche Vielfalt in der Steiermark dauerhafte Normalität ist. Gerade in Zeiten einer global sehr angespannten Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation und von sozialen Verwerfungen bedarf es eines offensiven Umgangs mit strukturellen Barrieren, die die Teilhabe erschweren.

Dies ist ein grundlegendes Anliegen, zu dem „Anerkannt!“ mit Unterstützung sehr vieler PartnerInnen bisher im Rahmen seiner Ressourcen beitragen konnte. „Anerkannt!“ bietet allen an den Anerkennungsabläufen beteiligten Institutionen und Behörden Unterstützung und holt zugleich deren umfangreiche, wertvolle Praxiserfahrung ins Projekt: Dieser partizipatorische Zugang ist ein Kernelement, das im Sinne der Charta des Zusammenlebens zur Nachhaltigkeit beitragen wird. Dass dabei MigrantInnen und ÖsterreicherInnen gleichermaßen angesprochen werden, entspricht der Diversitätsstrategie und zeugt von der zunehmenden beruflichen und ausbildungsbezogenen transnationalen Mobilität.

Als Zwischenergebnisse des Projektes lassen sich folgende Eckpunkte anführen:

- zielgruppenspezifische Workshop-Durchführung mit sehr positiver Resonanz
- Schwerpunkt in Richtung Vernetzung der breit gestreuten AkteurInnen

v.l. Vdir. Ing. Wolfram Sacherer, LR Johann Seitinger, LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, LH-Stv. LR Siegfried Schrittwieser, Mag. Christian Krainer

- Konzeption und Bereitstellung von praxisnahen Unterlagen und weiteren Tools
- Bedarf an Methoden, um bestehende Qualifikationen/Kompetenzen vergleichbar zu machen

Zeitraum: 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013

Projektbeteiligte:

Projekträger: inspire thinking, Integrationsressort Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, Arbeitmarktservice Steiermark, Wirtschaftskammer Steiermark

#### 4.2.2 zusammen.wohnen

Wie gut das Zusammenleben in einer Gesellschaft funktioniert, entscheidet sich nicht zuletzt in der Lebenswelt Wohnen. Bereits vor der eigenen Tür werden soziale Aushandlungsprozesse mit jenen notwendig, die nebenan wohnen. Das gilt vor allem für Wohnformen, in denen sehr viele Menschen auf engem Raum zusammenleben, wie dem Siedlungs- und Geschossbau. Im Spannungsfeld zwischen privater und öffentlicher Sphäre, der gemeinsamen Aufteilung des Wohnumfelds und allzu schnell herbeigeführten Grenzüberschreitungen entstehen häufig Konflikte, deren Aushandlung eine hohe Re-



levanz für ein funktionierendes Zusammenleben besitzt.

Die Charta des Zusammenlebens in Vielfalt benennt „Wohnen und Siedlungsentwicklung“ als wesentliches Handlungsfeld in der Zukunft. Das Zusammenleben wird damit gleichermaßen zu einer öffentlichen und privaten Aufgabe: Die Menschen erhalten ihre Vorbilder für den Umgang mit Vielfalt im öffentlichen Alltag, in den Institutionen und in der Berichterstattung in den Medien.

Diversität als Haltung eines Landes kann aber nur gelingen, wenn die öffentlichen Vorbilder im Privaten erprobt und gelebt werden. Dadurch erhält Wohnen als Schnittstelle beider Sphären eine Schlüsselrolle in den Bemühungen um das Zusammenleben in Vielfalt in der Steiermark.

Mit dem Ziel, das Zusammenleben im Wohnumfeld zu unterstützen, in dem Bereich tätige HandlungsträgerInnen zu stärken und nachhaltige Angebote für ein besseres Miteinander zu setzen, wurde 2012 nach einer interviewbasierten Analysephase als ressortübergreifende Kooperation das Maßnahmenbündel „zusammen.wohnen“ entwickelt. Diese Maßnahmen werden ab Juli 2013 zur Umsetzung gebracht.

Zielgruppe des Projekts:

- steirische Wohnbevölkerung, vorwiegend im geförderten Geschossbau
- gemeinnützige Hausverwaltungen
- öffentliche Verwaltung (Wohnhausverwaltung, BürgerInnenbüros, Integration, Abfallwirtschaft etc.)
- NGOs in den Bereichen Wohnen, Beteiligung, Gesundheitsförderung im Wohnumfeld, Wohnversorgung, Antidiskriminierung, soziale Arbeit im Wohnumfeld
- ehrenamtlich engagierte Wohnbevölkerung

Ziele des Projekts:

- den Umgang mit Vielfalt im Wohnumfeld zum Gegenstand breiter Diskussion machen, Bewusstseinsbildung und Entwicklungen etablieren, Professionalisierung fördern

- bestehende Ressourcen in der Steiermark unterstützen und stärken
- eigenverantwortliches Handeln der Wohnbevölkerung fördern
- ehrenamtliches Engagement für ein besseres Zusammenleben forcieren
- die Bildung stabiler Nachbarschaften fördern

Inhalte des Projekts:

- Unterstützung für gemeinnützige Hausverwaltungen und Wohnungsreferate der Kommunen zum Thema Zusammenleben im Wohnumfeld: Beratung, Vernetzung und Koordinierung von Unterstützungsangeboten durch das Servicebüro „zusammen.wohnen“
- Entwicklung und Umsetzung von Unterstützungsangeboten für Hausverwaltungen und Gemeinden: Servicepool, z. B. für Mediation, Moderation, Supervision
- Aufbereitung von bewusstseinsbildenden und die Handlungssicherheit stärkenden Informationen für die angeführten Zielgruppen
- Entwicklung und Umsetzung von begleitenden und stärkenden Angeboten für die Wohnbevölkerung, die sich ehrenamtlich in ihren Wohnanlagen engagieren möchte
- Entwicklung und Angebot von Fortbildungen für professionelle (Hausverwaltungen, HausbesorgerInnen etc.) und ehrenamtliche MultiplikatorInnen (MietersprecherInnen, engagierte Wohnbevölkerung)
- Organisation von Vernetzung und Austausch für die Zielgruppen

Die bisherigen Schlussfolgerungen aus dem Projekt lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Wohnen ist ein Querschnittsthema und verlangt nach breiten Kooperationen zwischen Politik, Wirtschaft, Non-Profit-Organisationen und der Wohnbevölkerung.
- Eine funktionierende Nachbarschaft ist ohne eigenverantwortliches Handeln vor Ort nicht möglich.
- Die bestehenden Ressourcen sollen eingebunden und gestärkt werden.
- Die Lösungen müssen stets sozialräumlich gedacht und vor Ort gefunden werden.

- Die richtige Aushandlung von Nachbarschaft birgt ein hohes integratives Potenzial.

Die Umsetzung und Evaluierung aller geplanten Maßnahmen wird in den nächsten drei Jahren erfolgen. Die Herausforderung für das Gesamtprojekt „zusammen.wohnen“ besteht darin, einerseits die steirische Wohnbevölkerung im Zusammenleben in ihrem Wohnumfeld zu stärken und andererseits die bestehenden Ressourcen wie Hausverwaltungen, Gemeinden, NGOs etc. in ihrem gestaltenden Umgang mit Nachbarschaften zu unterstützen.

Projektbeteiligte:

Land Steiermark: Wohnbauförderungsressort LH-Stv. LR Siegfried Schrittwieser und Landesrat Johann Seitinger, Integrationsressort Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, GBV (Österreichischer Verband gemeinnütziger Bauvereinigungen) Steiermark

#### 4.2.3 zusammen.lernen – Umgang mit Vielfalt an steirischen Pflichtschulen

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „zusammen.lernen – Umgang mit Vielfalt an steirischen Pflichtschulen“ ist ein ressortübergreifendes Kooperationsprojekt zwischen dem Bildungsressort (Landesrat Mag. Michael Schickhofer) und dem Integrationsressort (Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath), das durch die Einbindung des Landesschulrats für Steiermark, der Pädagogischen Hochschule Steiermark und der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Graz als Mitglieder der Integrationspartnerschaft Steiermark auch auf dieser Ebene verankert ist.

Das Projekt widmet sich vor allem den Zielen der Charta des Zusammenlebens „Gleiche Chancen ermöglichen“ und „Gemeinsam zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen“ und fokussiert auf die Lebenswelt Bildung und Erziehung. Wachsende Vielfalt sowie eine sich ständig verändernde Gesellschaft sind eine Realität, die alle Bereiche des Zusammenlebens betrifft und sich daher auch wesentlich auf das System Schule auswirkt:

Neben einer zunehmend wahrgenommenen Heterogenität bei den SchülerInnen (etwa in Bereichen wie Bildungsnähe/Bildungsferne der Eltern, sozioökonomische Bedingungen der Familien, nationale Herkunft, Geschlechterrollen, Familienformen, Erwartungen der Erziehungsberechtigten, Sprachenvielfalt, kulturelle und religiöse Bezugssysteme) machen auch zahlreiche Veränderungen auf Ebene der Schul- und Unterrichtsentwicklung (Konzept der Neuen Mittelschule, geplante Wiederausführung von derzeit ausgegliederten sonderpädagogischen Bereichen, Konzept der Individualisierung, einzuführende Bildungsstandards etc.) neue Lern- und Unterrichtsformen, eine stärkere Reflexion des eigenen pädagogischen Rollenverständnisses, die Auseinandersetzung im und mit dem Kollegium sowie organisatorische Veränderungen erforderlich.

Im Rahmen des Projektes „zusammen.lernen – Umgang mit Vielfalt an steirischen Pflichtschulen“ geht es darum, aufbauend auf den Grundsätzen, Haltungen und strategischen Zielsetzungen der Charta des Zusammenlebens, auch das System Schule dahingehend weiterzuentwickeln, dass es Herausforderungen gerecht wird, die aus der gesellschaftlichen Heterogenität entstehen, und Chancengleichheit und gerechte Teilhabe aller im System ermöglicht.

Zielgruppen des Projekts sind Pflichtschulen in der Steiermark: Schulleitungen, Kollegien, ggf. Schulgemeinschaftsausschüsse (SGAs), ggf. Eltern und SchülerInnen unter Einbeziehung des weiteren Umfeldes, wie etwa des Landesschulrats, der jeweiligen Stützsysteme (z. B. Schulpsychologischer Dienst, Schulsozialarbeit) sowie der Pädagogischen Hochschulen (PHs) und politisch Verantwortlicher.

Das Ziel des Projekts ist es, steirische Pflichtschulen in stattfindenden Veränderungsprozessen zu begleiten, um gemeinsam einen für sie besseren, professionellen Umgang mit der bestehenden und zukünftigen Vielfalt zu erreichen. Die Kriterien, was ein „besserer Umgang“ sein kann und woran dieser erkennbar wird, werden im Laufe des Projekts mit der jeweiligen Schule erarbeitet (z. B. Erhöhung des Wissens übereinander

und Austausch untereinander, professioneller Umgang mit Spannungen und Konflikten, Antidiskriminierungsmaßnahmen, Veränderung der Beteiligungsprozesse, Weiterentwicklung von Unterstützungssystemen etc.). Ein weiteres Ziel besteht in der Unterstützung der handelnden Personen bei der Entwicklung eines kompetenten und sicheren Umgangs mit Diversität. Dies betrifft nicht nur das Kollegium in einer Schule, sondern auch die Weiterentwicklung des gesamten Systems Schule in der Steiermark – unter Einbindung der Pädagogischen Hochschulen, der Schulaufsicht, der Fachabteilungen des Landes und der Schulträger.

Das Projekt umfasst drei Phasen: In der Konzeptphase erfolgt die Konzeption und Entwicklung des Prozessbegleitungs- und Unterstützungsangebotes für steirische Pflichtschulen unter Einbeziehung bisheriger Erfahrungen aus dem Schulbereich durch eine ExpertInnengruppe. In diese ExpertInnengruppe werden VertreterInnen von Schulen (SchulleiterInnen), der Pädagogischen Hochschulen, der Fachabteilungen, der Schulsozialarbeit, der Elternvereine, der Landesarbeitsgemeinschaft für Schulentwicklungsberatung, der Schulaufsicht und des Landesschulrats einbezogen. Gemeinsam werden Ziele und Rahmenbedingungen abgestimmt und Erfolgsfaktoren für das Projekt erarbeitet. Die TeilnehmerInnen bringen neben ihrer langjährigen Erfahrung auch Fachexpertise in Bezug auf rechtliche Möglichkeiten, Reformvorhaben, Diversitätsmanagement, Schulentwicklung und Schulpartnerschaft ein. Über die Projektlaufzeit steht die Gruppe als Gremium für Feedback, Information und Multiplikation zur Verfügung.

Die Vorprojektphase umfasst die Auswahl und Qualifizierung der ProzessbegleiterInnen und Coaches (Aufbau eines Pools), die Auswahl der Schulen, die Erarbeitung des Evaluierungsdesigns, Informations- und Vertiefungsgespräche an den Schulen sowie die Zusammenführung von Schulen und die Prozessbegleitung.

In der Umsetzungsphase erfolgt die Prozessvorbereitung und Sensibilisierung in den be-

teiligten Schulen sowie die Umsetzung von Maßnahmen zur Professionalisierung im Umgang mit Vielfalt. Die Themenstellungen an den 20 teilnehmenden Pflichtschulen sind vielfältig und reichen vom Umgang mit der Heterogenität im LehrerInnenkollegium über eine Verbesserung der Kommunikation mit den Eltern/Erziehungsberechtigten und damit einer verstärkten Einbindung dieser über das Erarbeiten von Handlungsoptionen im Umgang mit Mehrsprachigkeit.

Auch die Form der Begleitung ist variabel und wurde im Rahmen einer Bedarfserhebung mit jeder Schule individuell festgelegt: Sie reicht von begleiteten Prozessen im Ausmaß von bis zu zehn Ganztagen über punktuell-leiterInnencoaching, Teamsupervision oder das Angebot von themenspezifischen Workshops (im Ausmaß von mindestens zwei Ganztagen).

Für die Umsetzung beider Angebote wurden auf Basis einer öffentlichen Ausschreibung im Integrationsressort geeignete ProzessbegleiterInnen und Coaches ausgewählt und in einem dreitägigen Schulungsworkshop für diese Aufgabe vorbereitet und qualifiziert. Eine begleitende Evaluierung des Projektes (durch das Institut für Pädagogische Professionalisierung, Universität Graz) soll die Wirksamkeit und Zielgerichtetheit der im Schuljahr 2012/13 gesetzten Angebote und Maßnahmen überprüfen und mögliche Wege aufzeigen, wie Schulen in der Steiermark unter Einbeziehung des Schulumfeldes in der Umsetzung der in der Charta des Zusammenlebens formulierten Grundsätze und Haltungen gestärkt werden können. Aufbauend auf den Ergebnissen der Projektumsetzungsphase 2012/13 in und mit den einzelnen Schulen, wird auf der strategischen Ebene ein Konzept entstehen, wie das gesamte steirische Schulsystem in seiner Kompetenzentwicklung hinsichtlich des Umgangs mit Vielfalt langfristig gestärkt werden kann und wie bestehende Ressourcen und Potenziale genutzt bzw. aktiviert werden können.

Zu den Herausforderungen im Projekt zählen:

- Bewusstseinsbildung, dass das Projekt die Schule in ihrem bereits bestehenden



Umgang mit Vielfalt und den aktuellen Herausforderungen stärkt und kein als isoliert zu betrachtendes Zusatzprojekt mit zusätzlich erforderlichen Ressourcen darstellt

- Verknüpfung und Einbeziehung aller beteiligten AkteurInnen und Nutzung von Synergien des gesamten Schulsystems
- Überführung der Ergebnisse der als Entwicklungsphase definierten Umsetzung im Schuljahr 2012/13 in einen „Regelbetrieb“ und langfristige Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen

Projektzeitraum: Jänner 2012 bis Juli 2013

Projektbeteiligte:

ProzessbegleiterInnen und Coaches: MMag.<sup>a</sup> Bibiana Falkenberg, Mag.<sup>a</sup> Christa Heidinger, Dipl.-Päd.in Katharina Lanzmaier-Ugri; Jette Musger, M. A.; Dr.<sup>in</sup> Anita Reinbacher, Martin Scheid, Christian Wolf, Dipl.-Päd.in Manuela Radler, Dipl.-Päd.in Irene Taucher, Mag. Martin More, Mag.<sup>a</sup> Regina Senarclens de Grancy, Dr. Peter Altmann, Mag.<sup>a</sup> Dorothea Brozek, Dipl.-Päd. Martin Hochegger, Dipl.-Päd. Wolfgang Pfeifer, Heinz Baumann, Mag.<sup>a</sup> Gabriele Burgsteiner (ProzessberaterInnen, SupervisorInnen, MediatorInnen, Coaches mit teilweise langjähriger Erfahrung im Feld Schule und als SchulentwicklungsberaterInnen), Mag.<sup>a</sup> Andrea Widmann (Projektbegleitung)

### **Begleitende Evaluationsforschungsstudie „zusammen.lernen“**

Um Aussagen über die Zielgerichtetheit und Wirksamkeit der im Projektzeitraum gesetzten Angebote und Maßnahmen machen zu können und damit eine Basis für ein Konzept zu schaffen, wie das gesamte steirische Schulsystem dahingehend weiterentwickelt werden kann, dass es den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen gerecht wird, wurde ein begleitendes Evaluationsforschungsprojekt durchgeführt. Darin wird auch untersucht, wie bestehende Ressourcen und Potenziale bestmöglich genutzt bzw. aktiviert werden können.

Im Fokus stehen die spezifischen Ansatzpunkte des Projektes im Sinne von Maßnahmen und Praktiken sowie deren strukturelle

und organisationsbezogene Bedingungen, nicht jedoch das Bewerten von Handlungsweisen einzelner ProzessbegleiterInnen, DirektorInnen oder Lehrkräfte.

Im Wintersemester 2012/13 wurden die ersten Schritte einer Rahmenerhebung zu „zusammen.lernen“ durchgeführt. Dazu wurden die Contractings, in denen Zielvereinbarungen und Prozessplanung zwischen AuftraggeberInnen, DirektorInnen der beteiligten Schulen und ProzessbegleiterInnen festgelegt wurden, ausgewertet. Weiters konnten auch die vorliegenden Dokumentationen der bereits erfolgten Umsetzungsschritte in den einzelnen Schulen in einer Zwischenauswertung analysiert werden. Außerdem wurde in einer Umfeldanalyse die Perspektive von AkteurInnen und Institutionen, die nicht direkt am Projekt, sehr wohl aber an der Gestaltung des steirischen Schulwesens beteiligt sind, erhoben. Zu diesem Zweck wurden in einer Fokusgruppe StakeholderInnen eingeladen, ihre Expertise zu Schulpraxis, strukturellen Rahmenbedingungen und Handlungsbedarf zu teilen.

Was sich aus der Dokumentation durch die ProzessbegleiterInnen ablesen lässt, ist die Bandbreite dessen, was durch den spezifischen Zugang von „zusammen.lernen“ thematisierbar wird. Dieser zeichnet sich dadurch aus, dass er erstens das Thema Umgang mit Vielfalt auf der Ebene von Schulentwicklung adressiert und zweitens die inhaltliche Konkretisierung des Begriffs Vielfalt nicht vorgibt.

Folgende Ziele der Prozessbegleitung wurden mit den Schulen festgelegt (Reihung nach Häufigkeit):

- Teamkultur stärken
- LehrerInnen unterstützen
- Selbstverständnis innerhalb der Schule stärken
- Leitung unterstützen
- mit Mehrsprachigkeit professionell umgehen / Deutsch als Zweit- bzw. Fremdsprache fördern
- Öffentlichkeitsarbeit verbessern
- Institution um-/gestalten
- Elternarbeit verbessern



In den Contractings und Dokumentationsbögen wird deutlich, dass es „zusammen.lernen“ gelingt, Veränderungsprozesse konstruktiv aufzugreifen, die in den Schulen zurzeit auf allen Ebenen umgesetzt werden (z. B. Umstellung von Hauptschule auf Neue Mittelschule und die Initiative Schulqualität Allgemeinbildung) und großen Bedarf an Unterstützung erzeugen. Die Stärke von „zusammen.lernen“ könnte sich darin zeigen (und es ist anzunehmen, dass auch die Nachhaltigkeit der Maßnahmen und die Etablierung des Themas im Schulwesen davon abhängen wird), wie gut es gelingt, dem Entwicklungsdruck durch von oben verordnete Reformen in den Schulen unterstützend zu begegnen, ohne den Schulen eine zusätzliche Dimension (Entwicklung zum Thema Vielfalt) aufzuerlegen.

Das Projektformat von „zusammen.lernen“ zeigt sich als produktiv für die Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen und Wissen über die Rahmenbedingungen gelingender Schulentwicklung im Kontext von Vielfalt. Die Nachhaltigkeit der Maßnahmen von „zusammen.lernen“ wird sich generell im Kontext des öffentlichen Diskurses um Vorstellungen von guter Schule erweisen müssen, der den möglichen Wirkungsbereich dieses Projektes allerdings übersteigt.

Die durchgeführten ExpertInneninterviews machen darauf aufmerksam, dass unterschiedliche Schulformen unterschiedliche Zugänge zu Heterogenität entwickelt haben. Hier lassen sich Ressourcen ausmachen, die durch schulformenübergreifende Maßnahmen noch stärker genutzt werden können. Für die Frage der langfristigen Umsetzung von Projektzielen wurden in „zusammen.lernen“ durch Einbeziehung und Vernetzung vieler verschiedener AkteurInnen im steirischen Schulwesen bereits gute Grundsteine für die Schaffung von Schnittstellen gelegt, die nun gezielt ausgebaut werden können.

Ein weiteres Ergebnis des Evaluationsforschungsprojekts ergab sich hinsichtlich der Benennungspraxis pädagogisch relevanter Vielfalt in Form von Merkmalen der SchülerInnen. Diese ist insofern problematisch, als

sie SchülerInnen auf Zugehörigkeiten und Identitäten fixiert, anstatt die pädagogische Herausforderung konkret zu benennen. Im Material finden sich Spuren einer anderen Benennungspraxis, die durch Fokussierung auf die pädagogische Herausforderung ohne Rückbindung an vermeintliche Personenmerkmale auch eine pädagogische Bearbeitung der Herausforderung erleichtern könnte. Angesichts der auffallenden Dominanz migrationsbezogener Unterscheidungen als pädagogische Herausforderung stellt sich die Frage, inwiefern diese auch ein Effekt medialer und öffentlicher Benennungspraxis sein könnte.

Wo nicht mehr Merkmale von SchülerInnen im Zentrum stehen, geraten die Fächerstruktur der Schule bzw. die Logiken einzelner Fächer vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse, mit denen pädagogisch umzugehen ist, sowie Anerkennungs- und Machtverhältnisse innerhalb des Kollegiums ins Blickfeld. Heterogenität wird in der Schulpraxis vielfach nicht als Ressource geschätzt, sondern tendenziell als Problem betrachtet. Ein solcher Zugang ist offenbar auch in der Öffentlichkeit weit verbreitet, was Schulen herausfordert.

Im Zusammenhang mit der Förderung eines konstruktiven Umgangs mit Vielfalt an Schulen bilden Eltern einen wesentlichen Bestandteil, handelt es sich doch dabei um jene Gruppe, die vielfach gegen eine allzu große Heterogenität im Klassenzimmer spricht, um ihren Kindern die ihrer Meinung nach bestmögliche Schulqualität zukommen zu lassen.

Unter wichtigen Institutionen des Schulwesens besteht Konsens darüber, dass LehrerInnenprofessionalität in der Qualitätsentwicklung eine tragende Rolle spielt, die Entwicklung aber nicht allein von PädagogInnen getragen werden kann. Hier sind alle AkteurInnen der Schulentwicklung gefordert. Neue oder verstärkte Schnittstellen zwischen Elternvertretung, Schulsozialarbeit und NGOs könnten einen Brückenschlag ermöglichen, wobei auf funktionierenden Entwicklungsprojekten aufgebaut werden kann. Die SchulleiterInnen erachten eine freie Hand

oder zumindest ein Mitspracherecht in der Personalauswahl jedenfalls als unabdinglich für die Qualitätsentwicklung der Schule.

- Frauen in der Feuerwehr
- Migration
- Behinderung

Der Akzeptanz und Nutzung eines externen Unterstützungsangebotes wie „zusammen. lernen“ durch Schulen steht eine Vielzahl an laufenden Initiativen und Programmen gegenüber (z. B. SQA, Gesundheitsförderprogramme, Umstellung auf NMS, schulautonome Projekte etc.), die die Schulen ressourcentechnisch an die Grenzen ihrer Möglichkeiten bringen. Für eine nachhaltige Implementierung eines Unterstützungsformates wird daher nicht nur auf die Praxisrelevanz zu achten sein, sondern auch auf die Möglichkeiten einer ressourcenschonenden Umsetzung. Dies lässt sich unter anderem durch die Koppelung an laufende Prozesse wie der SQA oder die Schulleitungs- und LehrerInnenfortbildung realisieren.

Projektzeitraum: September 2012 bis September 2013

Projektbeteiligte:  
Institut für Pädagogische Professionalisierung der Universität Graz (Univ.-Prof.in Dr.<sup>in</sup> Agnieszka Czejkowska)

#### 4.2.4 Vielfalt in der steirischen Feuerwehrjugend

Im Zuge der Integrationspartnerschaft Steiermark beteiligt sich auch der Landesfeuerwehrverband an der Umsetzung der Charta des Zusammenlebens, um sich den Herausforderungen der Diversität und Integration thematisch in seinem Referat Jugend anzunehmen und Bewusstsein dafür zu schaffen. Die direkte Zielgruppe des hierfür initiierten Projekts zur „Begleitung des Landesfeuerwehrverbandes Referat Jugend“ sind die Landes-, Bereichs- und OrtsstellenreferentInnen der steirischen Feuerwehrjugend. Ziel des Projekts ist es, die Charta des Zusammenlebens vor allem in der Jugendarbeit umzusetzen.

Die thematischen Schwerpunkte hierfür werden sein:

Zwischen Juni und Oktober 2013 wird an der Umsetzung und Auswertung des Charta-Quick-Checks gearbeitet. Der Charta-Quick-Check wurde dabei auf den Landesfeuerwehrverband abgestimmt. Die Befragung wird steiermarkweit mit allen Bereichs- und Ortsstellen umgesetzt.

Die Ergebnisse fließen in den weiteren Projektverlauf ein. Im Projektzeitraum (Juni 2013 bis Mai 2014) sind eine Kick-off-Veranstaltung, zwei Strategieworkshops sowie sechs Workshops auf Bereichsebene (Bezirke) geplant. Die Herausforderung wird es sein, die Ergebnisse des Charta-Checks als Arbeitsthemen lösungsorientiert in die Bereichsworkshops (Bezirksebene) einfließen zu lassen, damit die Bereichs- und OrtsstellenreferentInnen entsprechende Lösungen und Maßnahmen erarbeiten können.

Projektbeteiligte:  
Landes-, Bereichs- und OrtsstellenreferentInnen der steirischen Feuerwehrjugend

#### 4.2.5 Die Stärkung des sozialen Zusammenhalts – die Charta des Zusammenlebens im Diskurs

Anliegen des Projekts ist es, für die Integrationspartnerschaft Steiermark wichtige Erkenntnisse des Forschungsschwerpunktes „Heterogenität und Kohäsion“ an der Universität Graz in einer Weise aufzubereiten, die auch eine interessierte (Fach-)Öffentlichkeit außerhalb der Universität anspricht. Das Projekt zielt darauf ab, Forschungsergebnisse zu zentralen, die Charta des Zusammenlebens betreffenden Themen durch WissenschaftlerInnen und ExpertInnen zu vermitteln. Dabei sollen die Themen der Charta mit aktuellen Ergebnissen der Forschung in Beziehung gesetzt werden und zu Diskussionen im Spannungsfeld Wissenschaft, Praxis und Politik anregen. Zudem soll die Vielschichtigkeit von „Integrations- und Diversitätsthemen“ und in der Charta verwendeten Begrifflichkeiten aufgezeigt werden. Das Projekt zielt zudem

darauf ab, Anregungen zur Weiterführung der Diskussion in der Integrationspartnerschaft Steiermark zu geben und dabei die Verbindung zwischen Wissenschaft und Praxis zu stärken.

Inhaltlich sind folgende Themen geplant:

- Menschenrechte (Aktualität, Bedeutung für Charta)
- Sprache (Mehrsprachigkeit, Sprachlandschaft in Graz)
- Migration (unterschiedliche Aspekte, historisch und aktuell)
- Wandel der Familienformen (historische Beispiele, Sensibilisierung für soziale Konstruktion heutiger Familienvorstellungen)
- Heimatbegriff (Geschichte des Heimatbegriffs, problematische Konnotationen)
- Vorurteile (sozialpsychologische Mechanismen der Vorurteilsbildung)
- Antidiskriminierung, Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität
- soziale Konstruktion von Alter
- Sozialpolitik und Gender (unterschiedliche Aspekte aus volkswirtschaftlicher Perspektive, Frauen und Armutsgefährdung, Gender-Pay-Gap usw.)
- soziale Ungleichheit (Exklusion, von Armut betroffene Menschen, Reproduktion von Armut; Wege zur Inklusion)

Die behandelten Themen sollen zusätzlich zum jeweiligen diskursiven wissenschaftlichen Input kreativ-künstlerisch verarbeitet werden und mit der Arbeitspraxis und den diesbezüglichen Erfahrungen von öffentlichen und privaten Einrichtungen in Beziehung gesetzt werden.

Das Projekt ist derzeit in der Vorbereitungsphase und startet mit der Umsetzung im Herbst 2013.

Projektzeitraum: Juni 2013 bis Juni 2015

Projektbeteiligte:

ISOP in Kooperation mit der Universität Graz, Forschungsschwerpunkt „Heterogenität und Kohäsion“; Studiengang „Journalismus und Public Relations“ der Fachhochschule JOANNEUM und Kunstverein rotor, Universalmuseum Joanneum

#### 4.2.6 nanoversity „Mit Vielfalt entspannt umgehen – Stärkung der MitarbeiterInnen für einen diversitätssensiblen Umgang im Bereich der Kinderbetreuung“ der TU Graz

Als Kinderbetreuungs- und -bildungseinrichtung nimmt die TU Graz nanoversity ihre wichtige gesellschaftliche Aufgabe wahr, das Thema Diversität und die damit verbundenen Herausforderungen aufzugreifen, um so ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln. In diesem Zusammenhang fördert die TU Graz nanoversity im Rahmen des pädagogischen Schwerpunkts Gender und Diversität mit dem Projekt der TU Graz „nanoversity: Diversitätstraining – Entspannter Umgang mit Diversität. Schatzsuche statt Fehlerfahndung“ die Umsetzung einer geschlechts- und diversitätssensiblen Pädagogik im Kinderbetreuungsbereich. Aufgabe des Projektes ist die Bewusstseinsbildung für Diversität, mit dem Ziel, die vielfältigen Aspekte des Themas in den pädagogischen Alltag einfließen zu lassen und die gelebte Vielfalt im Haus der TU Graz nanoversity wahrzunehmen und aufzuzeigen.

Aufgrund der sehr sensiblen Themenstellung erfordert Diversität eine ständige Reflexion. Das Diversitätstraining dient als Fort- und Weiterbildungsmaßnahme für das Fachpersonal von nanoversity. Im seit November 2012 laufenden Projekt wird das pädagogische Team für das Thema Diversität sensibilisiert. Inhalte des Trainings sind die diversitätsbezogene Selbstreflexion und Fremdwahrnehmung des eigenen Erzieherverhaltens. Darüber hinaus werden Methoden bei der Umsetzung des Themas Diversität mit den Kindern (z. B. Bilderbücher, Raumgestaltung) vermittelt. Ein weiterer Schwerpunkt des Diversitätstrainings ist die Entwicklung einer vorurteilsbewussten Haltung in der Elternarbeit. Einzelne Teammitglieder sollen zukünftig auch als MultiplikatorInnen für KollegInnen fungieren.

Eine entscheidende Herausforderung im Projekt ist es, Vielfalt als Thema so in den pädagogischen Alltag zu integrieren, dass es für alle Beteiligten (Personal, Kinder, Eltern, BesucherInnen) in der Einrichtung spürbar

ist und dass Diversität wie selbstverständlich in die pädagogischen Planungen einfließt. Für die Zukunft ist neben weiteren Fort- und Weiterbildungsangeboten zum Thema Diversität die Auseinandersetzung und Konfrontationen mit der Frage Vielfalt auf der Strukturebene geplant.

Projektbeteiligte:

Team der TU Graz nanoversity (Betreiberin: Volkshilfe Sozialzentrum Graz), Mag.<sup>a</sup> Daniela Jörgler (Leitung der TU Graz nanoversity), Berlinda Nikolla, Bakk. MA (Kinderbetreuungsbeauftragte der TU Graz), Monika Jantscher-Kresse und Andrea Burgsteiner (Trainerinnen des TrainerInnenpools des Landes Steiermark)

#### **4.2.7 Begleitung bei der Implementierung eines Zentrums für Migration, interkulturelles Lernen und Mehrsprachigkeit innerhalb des Landesschulrats für Steiermark (Mehrsprachigkeits-Enqueten)**

Im Landesschulrat für Steiermark wurde ein Zentrum für Migration, interkulturelles Lernen und Mehrsprachigkeit eingerichtet (siehe <http://www.lsr-stmk.gv.at/cms/ziel/2079048/DE/>), das für die Themenschwerpunkte inklusive Bildung, interkulturelles Lernen, Deutsch als Zweitsprache sowie muttersprachlicher Unterricht zuständig ist.

Im Rahmen des Aktionsplans des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur und des Aktionsplans des Landes Steiermark zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurden Modellregionen (Bezirke Graz und Graz-Umgebung) zur Umsetzung der inklusiven Schule eingerichtet, die mit dem Schuljahr 2013/14 starten.

Ebenfalls im Schuljahr 2013/14 werden im Auftrag des Landesschulrats für Steiermark, Zentrum für Migration, interkulturelles Lernen und Mehrsprachigkeit von der Pädagogischen Hochschule Steiermark acht Enqueten zum Thema Mehrsprachigkeit in acht steirischen Bezirken organisiert. Dieses Weiterbildungsangebot, das sich an Ver-

treterInnen steirischer Volksschulen wendet, soll zu einem Kompetenzaufbau zu den Themen Mehrsprachigkeit und Diversität und damit auch zu mehr Handlungssicherheit im Umgang mit Vielfalt im Schulalltag beitragen.

Projektbeteiligte:

Landesschulrat Steiermark, Zentrum für Migration, interkulturelles Lernen und Mehrsprachigkeit (Landesschulinspektorin Dipl.-Päd.in Sabine Haucinger), Pädagogische Hochschule Steiermark, Institut 3, Begabungsförderung und Potenzialentwicklung (Mag.<sup>a</sup> Christa Bauer)

#### **4.3 Handlungsfeld: Partnerschaften mit Gemeinden, Städten und (Klein-) Regionen**

##### **„Zusammenleben in Vielfalt – Gemeinde- und Städtepartnerschaft“**

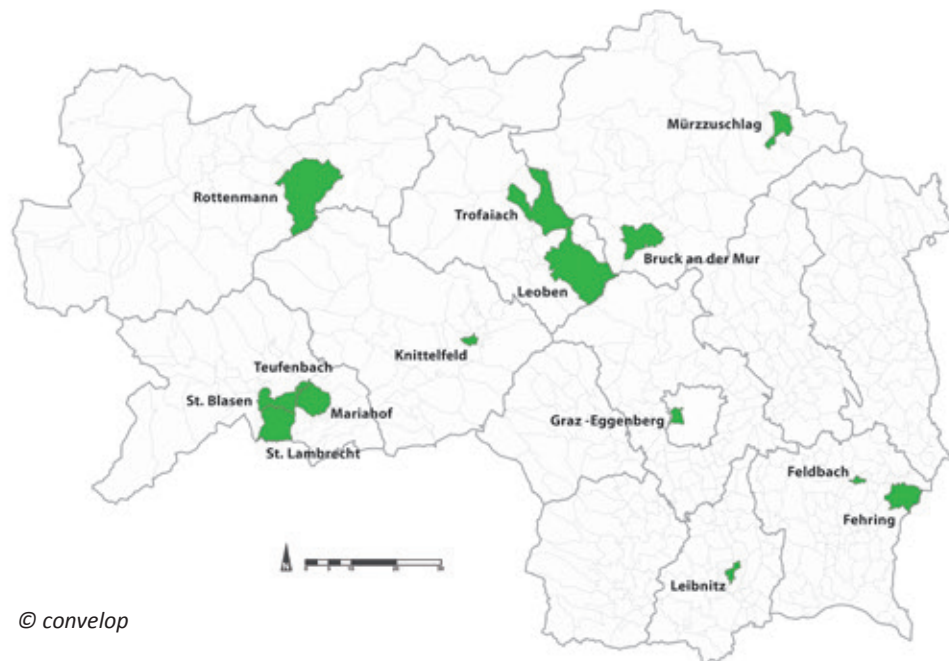
Im letzten Jahr haben zehn Gemeinden und eine Gemeindekooperation ein klares Zeichen gesetzt, wie es gelingen kann, Zusammenleben in Vielfalt erfolgreich zu gestalten (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 72). Es gelang, die Bevölkerung zu begeistern, sich in die Entwicklung von Ideen, aber vor allem auch in deren aktive Umsetzung einzubringen.

Die Langfristigkeit der Effekte wurde gesichert, indem Kompetenzen und Strukturen aufgebaut wurden. Für gute gemeindeübergreifende Zusammenarbeit gibt es bereits gelungene Beispiele, denn vier Gemeinden arbeiteten von Beginn an in einer Gemeindekooperation zusammen.

Die Erfahrungen der Gemeinden mit der Umsetzung der Charta des Zusammenlebens in Vielfalt wurden in Berichten dokumentiert und an die Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität weitergeleitet. Nun wird die Arbeit in Gemeinden und Kommunen redaktionell aufbereitet, um die vielfältigen Projekte und Arbeitsweisen der Gemeinden im Frühjahr 2014 zu präsentieren und für andere Gemeinden zugänglich zu machen.

Doch wie sind die Gemeinden vorgegangen, was waren die wichtigsten Themen und Ergebnisse? Alle Gemeinden haben mit einer Analyse von potenziellen Handlungsfeldern begonnen. In vielen Gemeinden wurden Befragungen der Bevölkerung durchgeführt, um herauszufinden, wie potenzielle Maßnahmen in ihrer Wirkung eingeschätzt werden, und um etwaige Herausforderungen aufzuzeigen. Zudem wurde in den Erhebungen konkret nach Ideen und Maßnahmen zur

sind ältere Menschen durchaus bereit, sich zu engagieren, ihr Wissen weiterzugeben – und erfahren gleichzeitig Hilfe durch ihr Umfeld (dies wird u. a. auch durch den Mehr- generationen-Call der Fachabteilung gezielt gefördert, siehe Beitrag der Fachabteilung Gesellschaft und Diversität, Seite 50). Diese Bereitschaft zur gegenseitigen Unterstützung betrifft sowohl Menschen, die schon lange an einem Ort leben, als auch jene, die „gerade erst angekommen sind“.



© convelop

Verbesserung der Zusammenarbeit gefragt. Besonders positiv ist zu vermerken, dass sich Frauen in einem hohen Maße an der aktiven Umsetzung beteiligten, obwohl sie beispielsweise bei Versammlungen oft unterrepräsentiert sind. In manchen Gemeinden gelang es, bereits für die Befragung Teile der Bevölkerung zu engagieren. Das Interesse für das Thema Diversität wurde geweckt, da man viele Jugendliche für die Durchführung von Befragungen gewinnen konnte.

Die Ergebnisse zeigen eine hohe Bereitschaft der Bevölkerung, sich für eine generationenübergreifende Zusammenarbeit, eine Stärkung von Nachbarschaftshilfe und gegenseitige Unterstützung einzusetzen. So

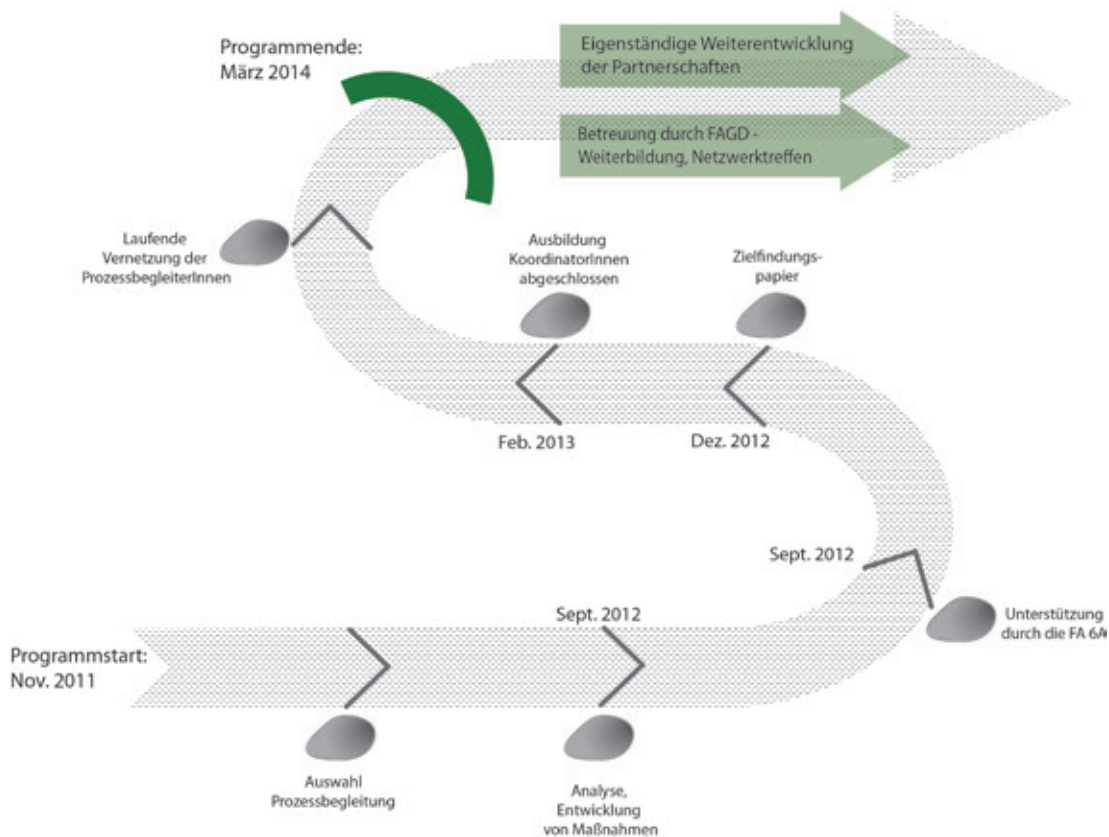
Wichtige Themen für eine langfristige, gute Entwicklung des Zusammenlebens in Vielfalt waren und sind:

- Bildung und Sprachkompetenz
- Verankerung des Themas Diversität in den Gemeinden
- Aufbau von Prozessen für eine vielfältige Vernetzung

#### **Bildung**

Die Entwicklung von Sprachkompetenz ist eine wichtige Ausgangsbasis für die Teilhabe am Zusammenleben in Vielfalt. Daher wurden durch das Referat Diversität die Rechte an der in Vorarlberg entwickelten Broschüre „Sprich mit mir und hör mir zu“ erworben und diese den Gemeinden zur Verfügung





Prozessablauf Gemeindepartnerschaften © convelop

gestellt. Sie kann an die eigenen Bedürfnisse adaptiert werden und ist mehrsprachig gestaltet, wobei die Auswahl der Sprache der Gemeinde obliegt. Zusätzlich wurden Dolmetschdienste, mehrsprachige Broschüren, Informationsmappen und Informationsangebote, beispielsweise zu Fragen der Gesundheit, in den Gemeinden entwickelt und umgesetzt.

### Verankerung

Zur Verankerung von Diversität in den Gemeinden wurden zudem Gemeindebedienstete eingeladen, sich mit der bereits vorhandenen Vielfalt auseinanderzusetzen, zukünftige Herausforderungen zu reflektieren und geeignete Maßnahmen zur Berücksichtigung von Vielfalt bei Personalentscheidungen zu formulieren. Diese KoordinatorInnen haben eine Ausbildung absolviert, welche durch die Fachabteilung für Diversität organisiert und begleitet wurde. Nun sind sie bereits in die laufenden Initiativen eingebunden. Ab März 2014 erfolgt die

Weiterentwicklung der Partnerschaften eigenständig durch die KoordinatorInnen, die in den Gemeinden bleiben und die Initiative weiterführen.

### Vernetzung

Die Vernetzung engagierter Menschen in der Gemeinde wird durch KoordinatorInnen strukturell unterstützt: Durch die regelmäßigen Gespräche und Treffen der KoordinatorInnen, mit engagierten Menschen aus Schulen, Vereinen und deren Initiativen, ebenso wie mit Einzelpersonen, die neue Ideen einbringen wollen, wird sichergestellt, dass das Thema Vielfalt ein lebendiges bleibt, immer wieder neu betrachtet und im Sinne des Zusammenlebens, unter Nutzung des umfangreichen Wissens aller Beteiligten, umgesetzt wird.

Projektbeteiligte:

FAGD; die Gemeinden Leibnitz, Fehring, Feldbach, Bruck an der Mur, Mürzzuschlag, Leoben, Trofaiach, Knittelfeld, Rottenmann;

der Stadtbezirk Graz-Eggenberg; die „Zusammenleben in Vielfalt“-Kooperation zwischen St. Lambrecht, St. Blasen, Mariahof und Teufenbach

#### 4.4 Handlungsfeld: Organisierte Zivilgesellschaft

Die Ziele der Charta des Zusammenlebens umzusetzen, ist eine Querschnittsaufgabe. Der ressortübergreifende Charakter des Themas „Zusammenleben in Vielfalt“ erfordert daher ein breites Spektrum an betei-

Das Einbringen von Ideen und Positionen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Charta des Zusammenlebens erfordert geeignete Austauschprozesse, u. a. in Form von aktiver Netzwerkarbeit.

Durch eine kooperative Schnittstellenarbeit der unterschiedlichen Organisationen bzw. Zuständigen in diesen Bereichen können diese ihre Perspektiven und Blickwinkel in Projektentwicklungen, aber auch in die Findung neuer Schwerpunktthemen einfließen lassen und an der Umsetzung von Projekten und Maßnahmen mitwirken.



v.l. LH-Stv. LR Siegfried Schrittwieser, Moderatorin DI<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Karin Grasenik, LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, LR Johann Seitinger

Kickoff Netzwerkarbeit

ligten Personen und Organisationen bei der Entwicklung von Maßnahmen entlang der Charta des Zusammenlebens. Neben den Mitgliedern der Integrationspartnerschaft Steiermark sind die unterschiedlichen Handlungs- und VerantwortungsträgerInnen der organisierten Zivilgesellschaft, insbesondere steirische NGOs, Politik und Verwaltung, aber auch die Integrationspartnerschaft Steiermark wichtige PartnerInnen für die Umsetzung der Charta des Zusammenlebens.

Diese sollen als TrägerInnen von Know-how, Expertise und Erfahrung in die Entwicklungsprozesse eingebunden sein, um die Maßnahmen für die Steiermark bedürfnis- und ressourcenorientiert aufbauen zu können.

Ziel dieser kooperativen Schnittstellenarbeit ist es, entlang der Querschnittsorientierung Settings für Wissenstransfer und Vernetzung der AkteurInnen untereinander zu schaffen. Netzwerkarbeit bedeutet in diesem Zusammenhang, umfassend und transparent zu informieren, u. a. zu aktuellen, ressortübergreifenden Schwerpunkten sowie geplanten Themenbereichen. Damit soll gewährleistet werden, dass allen AkteurInnen Informationen gleichermaßen zur Verfügung stehen und Synergien gefördert werden. Die kooperative Schnittstellenarbeit soll so die NetzwerkpartnerInnen bei der Umsetzung der Charta des Zusammenlebens in ihrem eigenen Wirkungsbereich unterstützen.

Ein Projektentwicklungsprozess ermöglicht dabei in transparenter Form die Auswahl und Einbindung von Partnerorganisationen. Dieser kommt in den wesentlichen Grundzügen modular zur Anwendung. Der Prozess lässt sich wie folgt schematisch darstellen:

Der Prozess wird modular, entsprechend den aktuellen Gegebenheiten anhand von drei Arten von Vernetzungs- und Kommunikationsformaten umgesetzt:

- projektspezifische bzw. themenspezifische Treffen: Im Rahmen der initiierten bzw. zu initiiierenden Projekte sollen alle beteiligten ProjektpartnerInnen, insbesondere NGOs, aber auch IntegrationspartnerInnen und Verwaltung gezielt in die Entwicklung eingebunden werden. Die entsprechenden politischen Ressorts sind durch die Vorarbeiten in die Themen bzw. Projektentwicklung jeweils bereits eingebunden.
- gemeinsame Großveranstaltungen: Sie fördern die Sichtbarkeit und das gemeinsame Verständnis und sind stärker öffentlichkeitswirksam. Die Einbindung der politisch Verantwortlichen und zuständigen Verwaltungseinheiten stärkt das Bekenntnis zur Charta und zu den angestrebten Ergebnissen.
- netzwerkspezifische Treffen: Zur inhaltlichen Weiterentwicklung und Orientierung werden je nach Bedarf Treffen innerhalb der Netzwerke – Integrationspartnerschaft Steiermark bzw. ExpertInnen aus dem NGO-Netzwerk – organisiert.

Im vergangenen Jahr wurde bereits ein Grundstein für die kooperative Zusammenarbeit an der Schnittstelle zwischen Politik, Verwaltung, Integrationspartnerschaft Steiermark und organisierter Zivilgesellschaft im Rahmen von ersten Projekten gelegt: Der Prozess wurde in den Projekten „zusammen.wohnen“, „Deutsch als Zweitsprache“ und „Anerkannt!“ umgesetzt.

Das Beispiel „zusammen.wohnen“ (vgl. auch Projektinhalte in Kapitel 4.2.2, Seite 83) soll an dieser Stelle die kooperative Schnittstellenarbeit illustrieren:

„zusammen.wohnen“ ist ein Projekt im Rahmen der Integrationspartnerschaft Steiermark, das in Kooperation mit dem Integrationsressort, den beiden Ressorts für Wohnbau und dem Verband der gemeinnützigen Bauvereinigungen getragen wird und eine Verbesserung des Zusammenlebens in Vielfalt im Wohnumfeld zum Ziel hat.

Zu Beginn des Projekts wurde im Rahmen der kooperativen Schnittstellenarbeit durch den Verband der gemeinnützigen Bauvereinigungen eine Analyse der Ist- und Bedarf-Situation durchgeführt. In der Steiermark vorhandene Studien und Berichte wurden analysiert; in der Zeit von Mai bis Juli 2012 wurden zudem insgesamt 39 Gespräche mit 60 ExpertInnen und AkteurInnen der unterschiedlichsten Institutionen und Gebietskörperschaften geführt, die in den Bereichen Wohnen, Nachbarschaft und Sozialraum aktiv sind. Ziel der Bemühungen war es, das breite, vorhandene Wissen in der Steiermark zusammenzuführen und den weiteren Planungen zugrunde zu legen. In der Folge wurden die Gespräche ausgewertet und auf deren Basis Handlungs- und Maßnahmenempfehlungen an die Politik formuliert. Diese wiederum bildeten die Grundlage für priorisierte Schwerpunktmaßnahmen, die seitens der Landesregierung im Juni 2013 beschlossen wurden und ab Ende des Jahres 2013 schrittweise zur Umsetzung gelangen sollen. Zuvor erfolgt im Rahmen der Umsetzungsplanung eine Reflexion der Vorhaben im Netzwerk, um eine bestmögliche Realisierung der Vorhaben erzielen zu können, Synergien zu identifizieren und eine praxisbezogene Zusammenarbeit mit den aktiven HandlungsträgerInnen zu verankern, wo sich die Möglichkeit dazu bietet.

Die Vernetzung und Projekte zur übergreifenden Zusammenarbeit werden weiterhin ein wichtiger Bestandteil der Umsetzungsarbeit zur Charta des Zusammenlebens bleiben; eigene, themenspezifische Netzwerktreffen sind hierfür geplant.

Weitere Umsetzungen der kooperativen Schnittstellenarbeit sind in allen Handlungsfeldern der Charta des Zusammenlebens geplant.

Projektbeteiligte:

ProjektpartnerInnen, StakeholderInnen, organisierte Zivilgesellschaft (NGOs, Vereine, Interessengemeinschaften, Initiativen u. a.)

#### 4.5 Handlungsfeld: Bevölkerung

Das Zusammenleben in Vielfalt erfordert ein Sich-Einmischen und die Übernahme von (Selbst-)

Verantwortung aller BewohnerInnen der Steiermark. In der vergangenen Berichtsperiode konnten im Handlungsfeld Bevölkerung bereits Initiativen in Gang gesetzt werden: der Projektfonds „zusammenlebegestalten“, in dem Ideen und Initiativen zur Verbesserung des Zusammenlebens und zur Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements über einen Kleinprojektfonds umgesetzt werden (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 80 f.), sowie die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle Steiermark (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 81 ff.). Diese beiden Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum weitergeführt bzw. weiterentwickelt; nachfolgend finden sich die Fortschrittsberichte dazu in Kurzform.

##### 4.5.1 zusammenlebegestalten – Ideen und Initiativen

Aufbauend auf den Erfahrungen der Pilotinitiative des Kleinprojektfonds „zusammenlebegestalten“, welcher 2012 ins Leben gerufen wurde (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 80 f.), um die steirische Bevölkerung im Sinne der Charta zu stärken, zu aktivieren und zivilgesellschaftliches Engagement zu fördern, wurde im Berichtszeitraum mit dem Fördercall „zusammen.wohnen“ ein Rahmen für Initiativen zur besseren Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwohnens zur Verfügung gestellt. Das Zusammenleben in der Nachbarschaft an sich kann Herausforderungen für alle Beteiligten in sich bergen. Dabei sind Menschen auf die stützende Funktion, die eine funktionierende Nachbarschaft leisten kann, angewiesen. Gegenseitige Unterstüt-

zung, Zusammenhalt und zivilgesellschaftliches Engagement, gemeinsam konstruktive Wege für ein gelingendes Zusammenleben in der Nachbarschaft zu entwickeln und umzusetzen, werden über Initiativen im Rahmen des Fördercalls von „zusammen.wohnen“ gefördert.

Mit dem Schwerpunkt auf Zusammenwohnen stehen die Auseinandersetzung mit gelingender Nachbarschaft und die gemeinsame Gestaltung des unmittelbaren Wohnumfeldes im Mittelpunkt. Die unterschiedlichen Aktivitäten fördern auf Basis ehrenamtlichen Engagements ein selbstverantwortliches, gutes Zusammenleben und Zusammenwohnen in Vielfalt. Darunter sind kreative und neue Ideen zu verstehen, die unterschiedliche Menschen motivieren, aktiv zu werden, aufeinander zuzugehen und das alltägliche Miteinander gemeinsam zu gestalten.



v.l. Vdir. Ing. Wolfram Sacherer, LR Johann Seitingner, LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, LH-Stv. LR Siegfried Schrittwieser, Mag. Christian Krainer

Beispiele für Aktivitäten sind Nachbarschaftsfeste, Siedlungsbesprechungen, die gemeinsame Gestaltung von Gemeinschaftsflächen und -räumen, der Aufbau von Unterstützungsnetzwerken in Nachbarschaften etc. Das Projektbüro unterstützt alle Interessierten, die das Zusammenleben in ihrer Wohnumgebung verbessern möchten, von der ersten Idee bis zur Projektumsetzung durch Beratung und Unterstützung bei der Organisation sowie mit einer maximalen



Fördersumme von 1.000 Euro pro Initiative. Grundlage dabei sind die Grundsätze und Haltungen der Charta des Zusammenlebens: Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Barrierefreiheit und Teilhabe am gesellschaftlichen Miteinander.

Im Rahmen des Calls „zusammenleben-gestalten“ (im Projektzeitraum 2012 bis Februar 2013), der keinen thematischen Schwerpunkt verfolgte, konnten 216 Projekte realisiert werden. Dabei wurden in allen steirischen Bezirken Projekte umgesetzt. Die Aktivitäten reichten von gemeinsamen Müllsammelaktionen über Generationen-Cafés hin zu interreligiösen Festen. Mit diesen vielfältigen Projekten konnten rund 24.500 SteirerInnen erreicht werden. Die 412 Personen, die direkten Kontakt mit dem Projektbüro aufgenommen haben, waren zwischen 18 und 82 Jahren alt. Der Call wurde begleitend evaluiert und führte zu einer entsprechenden Weiterentwicklung des Vorhabens, insbesondere im Hinblick auf eine thematische Schwerpunktsetzung.

Im Rahmen des Calls „zusammen.wohnen“, mit dem Schwerpunkt auf der Gestaltung des Zusammenlebens in der Nachbarschaft, konnten von April bis Mitte August 2013 rund 150 Anträge bewilligt werden. In allen steirischen Bezirken wurden Projekte umgesetzt. Im Juni 2013 fand zum ersten Mal der „Steirische Nachbarschaftsmonat“ statt. Das Ziel war es, Initiativen zu unterstützen, die den Zusammenhalt im Wohnumfeld stärken, ein stärkeres Bewusstsein für konstruktiv gestaltete Nachbarschaft schaffen und den Wert eines gut funktionierenden Wohnumfelds hervorstreichen. In diesem Monat wurden 43 Projekte (gemeinsamer Hauschor, Wahl eines MieterInnenbeirats, Nachbarschafts- und Kennenlernfeste u. a.) für eine gestärkte Nachbarschaft in der Steiermark umgesetzt, allein in diesem Zeitraum waren 2.000 Menschen in den unterschiedlichen Initiativen involviert.

Im Oktober 2013 wird mit einem Abschlussfest von „zusammen.wohnen“ das Engagement der zahlreichen ProjektumsetzerInnen ausgezeichnet. Mit der Wertschätzung der

Initiativen soll auch ein Anreiz für weitere Gemeinschaftsprojekte weitergegeben werden.

Die Einreichfrist bei „zusammen.wohnen“ startete am 2. April 2013 und endete am 31. August 2013, die Umsetzungsfrist endete am 30. September 2013.

Projektbeteiligte:

Integrationsressort Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath; Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität, Referat Diversität; Kinderbüro – die Lobby für Menschen bis 14, beteiligung.st – Fachstelle für Kinder-, Jugend- und BürgerInnenbeteiligung; Partner: GBV – Österreichischer Verband gemeinnütziger Bauvereinigungen

#### 4.5.2 Antidiskriminierungsstelle Steiermark

Die Charta des Zusammenlebens definiert in Punkt 3.3, dass es eines der Ziele ist, Diskriminierung entschieden und sichtbar entgegenzutreten, insbesondere Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Religion, nationaler und sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung etc. Die Antidiskriminierungsstelle versteht sich in diesem Sinne seit ihrer Eröffnung im Mai 2012 (vgl. Erster Bericht des Zusammenlebens 2012, Seite 83) als Erstanlauf-, Clearing-, Beratungs- und Monitoringstelle. Allen sich von Diskriminierung betroffen fühlenden Menschen wird dadurch die Möglichkeit gegeben, sich mündlich, telefonisch, schriftlich oder auf elektronischem Weg an die Stelle zu wenden. Dabei wird der Fall erfasst, über Möglichkeiten des weiteren Vorgehens informiert, Beratung durch zuständige Stellen vermittelt oder in Ermangelung einer zuständigen Stelle Unterstützung in der Sache selbst angeboten, um bestehende Lücken in der Beratung zu schließen.

Ziel der Antidiskriminierungsstelle ist es, dass Menschen möglichst ohne große Überlegungen zur Erfüllung von Einlassvoraussetzungen in die Einrichtung kommen. Durch die Aufbau- und Sensibilisierungsarbeit soll die Antidiskriminierungsstelle einer breiten



Öffentlichkeit als Anlaufstelle bekannt werden und die Tätigkeiten dieser sowie die Probleme der Menschen ersichtlich werden. Die Beratungsarbeit wird zudem durch aktiven Kontakt zu Einrichtungen, Selbstorganisationen und Communities gestaltet.

mit Holding Graz Linien) werden bewusstseinsbildende Maßnahmen gesetzt, um die Bevölkerung zum Thema Diskriminierungen zu sensibilisieren und darauf aufmerksam zu machen, dass jede/r von Diskriminierung betroffen sein kann.



© Foto: Fischer



© Foto: Fischer

Pressekonferenz Antidiskriminierungsstelle

v.l. LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, Mag.<sup>a</sup> Daniela Grabovac, BGM Mag. Siegfried Nagl

Zu ihrer Beratungstätigkeit betreibt die Stelle ein Monitoring. Damit wird jeder Person die Möglichkeit geboten, Diskriminierungsvorfälle zu melden. So kann ein Status quo der Diskriminierungen in der Steiermark erhoben werden und im Rahmen der wissenschaftlichen Aufarbeitung der Daten können Ursachen und Präventionsmaßnahmen abgeleitet werden. Der erste umfassende Antidiskriminierungsbericht Steiermark wurde am 3. Juni 2013 präsentiert (vgl. <http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/beitrag/11871899/99808315>).

Die Antidiskriminierungsstelle engagiert sich zudem als Netzwerkinitiator und -motor. Hierzu wird ein Antidiskriminierungsnetzwerk für die Steiermark aufgebaut, um sich gegenseitig zu stärken und einen unterstützenden Kompetenzaufbau zu gewährleisten.

Im Rahmen von Workshops für Betroffene und MultiplikatorInnen sowie Projekten (z. B. die Zivilcourage-Initiative „Zeig dein Gesicht gegen Diskriminierung“ in Kooperation

Es ist beispielsweise wichtig zu wissen, dass der aktuelle gesetzliche Diskriminierungsschutz für unterschiedliche Diversitätsmerkmale jeweils anders geregelt ist: So sind die Merkmale Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit im arbeitsrechtlichen wie im privatrechtlichen Bereich geschützt, Merkmale wie sexuelle Orientierung und Alter aber nur im Arbeitsbereich.

Parallel dazu gibt es Merkmale, in deren Zusammenhang Menschen genau dieselben Diskriminierungserfahrungen haben wie Menschen mit den gesetzlich geschützten Merkmalen: Diese Merkmale wären z. B. soziale Herkunft/Schichtzugehörigkeit oder Gesundheit.

Weitere Informationen finden sich im Antidiskriminierungsbericht 2012.

Projektbeteiligte:

Integrationsressort Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath; Leitung: Mag.<sup>a</sup> Daniela Grabovac – Verein Helping Hands Graz; Stadt Graz

Neben diesen beiden, aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum fortgeführten Maßnahmen wurden im Handlungsfeld Bevölkerung vier weitere Projekte im Berichtszeitraum initiiert, die im Folgenden kurz vorgestellt werden.

#### 4.5.3 Impulsveranstaltungen „Zusammen sind wir viele“

Ein positives Zusammenleben vor Ort braucht eine ehrliche, konstruktive Auseinandersetzung mit möglichen Schwierigkeiten im Alltag als auch mit Gelungenem und mit vorhandenen Potenzialen in der Gesellschaft. Weiters braucht es Menschen, die bereit sind, Verantwortung für ein funktionierendes Miteinander zu übernehmen. Um die Menschen in den steirischen Regionen bei diesen Prozessen zu stärken, wurde im Berichtszeitraum ein mehrstufiges Veranstaltungsformat erarbeitet und erprobt, welches dabei unterstützt, die Inhalte der Charta des

Politik, Behörden, Sozialpartnerschaft, Kindergärten, Schulen und andere Bildungseinrichtungen, Gesundheit und Soziale Dienste, Firmen/Unternehmen, NGOs, Freizeiteinrichtungen, Vereinen etc. aktiv sind. Darüber hinaus will „Zusammen sind wir viele“ insbesondere alle Menschen, die sich auch außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeitsfelder für die Themen und Ziele der Charta engagieren (wollen), sowie die gesellschaftliche Öffentlichkeit in den jeweiligen Regionen und die regionalen Medien ansprechen.

Ziele:

- Impulse geben für einen Dialog zur Charta des Zusammenlebens
- einen Nachdenk- und Bewusstwerdungsprozess zu den Zielen und Umsetzungsschritten der Charta anregen
- Aktivierung und Stärkung der TeilnehmerInnen (MultiplikatorInnen und Bevölkerung) im Hinblick auf einen verantwortungsvollen und aktiven Umgang mit Vielfalt

*Präsentation der Impulsveranstaltungen und der Wanderausstellung im ORF Landesstudio Steiermark – Mitte v.l. LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, Mag. Dr. Michael Wrentschur (InterACT) und Mag. Christian Ehetreiber (ARGE Jugend gegen Gewalt und Rassismus) mit Projektteam*

Zusammenlebens praxisbezogen, kreativ, diskursiv und lösungsorientiert in Bezug zur alltäglichen Lebensrealität vor Ort zu setzen. Herausforderungen und Problemstellungen werden gemeinsam von regionalen VerantwortungsträgerInnen, AkteurInnen und der Bevölkerung identifiziert und aufbereitet. In einem weiteren Schritt werden kooperativ Lösungswege für die zentralen Anliegen erarbeitet.

Dieses Tool wendet sich somit an Menschen, die in den jeweiligen Regionen in ihren spezifischen professionellen Tätigkeitsfeldern mit Themen der Charta des Zusammenlebens konfrontiert sind und in den Bereichen



- Impulse geben zur vertiefenden Vernetzungsarbeit und interdisziplinären Zusammenarbeit in der Region
- das Finden und Artikulieren regionalspezifischer Themen und Anliegen unterstützen und dabei auf die spezifischen

regionalen Lebenswelten und ihren Umgang mit Vielfalt eingehen

- Stärkung des regionalen Selbstbewusstseins durch das Herausfinden von vorhandenen Ressourcen und Bewältigungsstrategien (Initiativen, Projekte, Maßnahmen)

Am 26. Juni 2013 wurde das Veranstaltungsformat, das ab Herbst 2013 von zehn steirischen Regionen auf kommunaler oder regionaler Ebene unter professioneller Begleitung zur Umsetzung gelangen wird, im ORF-Landesstudio VerantwortungsträgerInnen aus der ganzen Steiermark vorgestellt.

Projektbeteiligte:

Integrationsressort Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath; InterACT – Werkstatt für Theater und Soziokultur

#### 4.5.4 Wanderausstellung „wohnzimmer steiermark“

Ein kreatives Element zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der steirischen Bevölkerung rund um das Thema Vielfalt und Zusammenleben bildet eine Wanderausstellung, die aus der Perspektive von Jugendlichen an zwölf Standorten quer durch die Steiermark erarbeitet wird. Die zentralen Botschaften der Charta des Zusammenle-

bens werden fantasievoll mit Leben erfüllt und sollen zum Nachdenken, Nachfühlen, Weiterdenken und Diskutieren anregen.

Die Zielsetzung der Wanderausstellung „wohnzimmer steiermark“ bestand zunächst in der bewusstseinsbildenden und beteiligungsorientierten Erarbeitung der Kernaussagen der „Charta“ durch junge Projektgruppen in den steirischen Regionext-Regionen, begleitet vom Projektteam der ARGE Jugend gegen Gewalt und Rassismus. Im nächsten Schritt fokussierten die Jugendlichen einen aus ihrer Perspektive interessanten Aspekt des Themas „Zusammenleben in Vielfalt“ und einigten sich auf dessen jugendkulturelle Form der Umsetzung. So konnte die junge Projektgruppe den gewählten inhaltlichen Aspekt u. a. als sozialgeschichtliche Spurensuche nach Vielfalt in der Region, als biografische Arbeit an Lebens- und Familiengeschichten in ihrem sozialen Umfeld, als Bestandsaufnahme der kulturellen Vielfalt in der Region entlang aller Kultursparten erkunden, der Vielfalt im sozialen, technologischen und kulturellen Wandel moderner Arbeitswelten nachgehen oder die Vielfalt des Zusammenlebens im intergenerativen Dialog recherchieren. Das Thema ermöglichte den Jugendlichen jedenfalls, ihr jeweiliges Verständnis von Vielfalt zu entwerfen, ihre Konturen von Vielfalt zu skizzieren und die erarbeiteten Ergebnisse über das Medium „Wanderausstellung“ einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren.

In der ersten Projektphase (Februar 2013 bis November 2013), die in den Berichtszeitraum fällt, entwickeln die regionalen Projektgruppen ihre jeweiligen Beiträge für die Wanderausstellung. In der Folge werden die einzelnen Beiträge in das Gesamtkonzept der Wanderausstellung integriert. In der zweiten Projektphase (Dezember 2013 bis Dezember 2014) geht die Wanderausstellung auf Stei-

*Wanderausstellung – vorne v.l. Mag. Christian Ehetreiber (ARGE Jugend gegen Gewalt und Rassismus), LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, Dir. Mag. Michael Schweighofer mit TeilnehmerInnen an der HLW Sozialmanagement*





Ausstellung *zusammen.reden*  
v.l. Dr<sup>in</sup> Astrid Kury, LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath

ermark-Tournee und wird in 14 steirischen Gemeinden gezeigt, wobei die regionalen PartnerInnen ein begleitendes themenspezifisches Bildungsprogramm entwickeln werden.

Projektbeteiligte:

Integrationsressort des Landes Steiermark (Projektförderer), ARGE Jugend gegen Gewalt und Rassismus (Projekträger), Landeschulrat für Steiermark, SchülerInnen aller steirischen Schultypen (zwölf Projektgruppen) zur Erarbeitung einzelner Module für die Ausstellung, FH Infodesign JOANNEUM Graz

#### 4.5.5 *zusammen.reden* – ein Schulprojekt, das Lust auf mehr Sprache macht

Kulturelle und sprachliche Vielfalt ist an unseren Schulen bereits in der gesamten Steiermark Realität. Es ist wichtig, dass junge Menschen ihre Erstsprachen weiter lernen und sprechen – für die Ausbildung stabiler Identitäten, für die psychische und kognitive Entwicklung und für den Erhalt zukünftiger



Chancen. Die Wertschätzung und Einbeziehung aller in der Schule vorhandenen Sprachen im Schulalltag ist eine wichtige Botschaft für die SchülerInnen und elementar für die gesellschaftliche Akzeptanz kultureller und sprachlicher Vielfalt. Vielfach fehlt in den Schulen aber noch das Wissen über die vorhandenen Sprachen, die Mehrsprachigkeit der SchülerInnen und die Gestaltung eines sprachenfreundlichen Ambientes.

Das Projekt „*zusammen.reden* – sprachenfreundliche Räume schaffen“ widmet sich Volksschulen in der Steiermark, die sich für das Thema Mehrsprachigkeit interessieren. Meist sind das Schulen mit einem hohen Anteil an SchülerInnen mit anderen Erstsprachen als der deutschen Sprache. Das Projekt richtet sich an die gesamte Schule und ihr gesellschaftliches Umfeld (alle SchülerInnen, das gesamte Lehrpersonal ebenso wie die Eltern und die Schulumgebung, inklusive der lokalen Presse).

Ziele des Projekts:

- mehrsprachigen Kindern bewusst machen, dass sie über eine wichtige Kompetenz verfügen
- allen Kindern, Eltern und LehrerInnen Lust auf mehr Sprachen machen
- Bewusstseinsbildung im Lebensfeld Schule in Bezug auf ein Zusammenleben in Vielfalt
- Entwicklung guter Beispiele für ein sprachenfreundliches Ambiente in Schulen



v.l. Dr.<sup>in</sup> Barbara Schrammel-Leber,  
LR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath und Dr.<sup>in</sup> Astrid Kury

- Fortbildung der LehrerInnen in Fragen des Umgangs mit Mehrsprachigkeit im Unterricht
- der Frage nachgehen, wie ein Zusammenleben in vielen Sprachen gelingen kann und wie man diesen Prozess unterstützen kann, sodass Mehrsprachigkeit und Vielfalt als selbstverständliche Normalität erlebt werden

Alle steirischen Volksschulen konnten sich im Februar 2013 für das Schwerpunktprogramm „zusammen.reden“ bewerben, zehn Schulen wurden ausgewählt. Bis Ende November 2013 gilt es für sie, Folgendes umzusetzen: je einen Aktionstag für die gesamte Schule mit der Wanderausstellung „Sprachenlandschaft Deluxe“ – Forschungs- und Spielstationen, Workshops zur Mehrsprachigkeit, pädagogische Fortbildung zur Mehrsprachigkeit je ein Kunstprojekt unter der Leitung von RESANITA, das sich mit der Gestaltung von sprachenfreundlichen Räumen befasst – bleibende Kunstinstallation zur Mehrsprachigkeit an der Schule, die gemeinsam mit der gesamten Schule, den Künstlerinnen und Sprachwissenschaftlerinnen erarbeitet wird.

In den Workshops, bei den Forsch- und Spielstationen und im Kunstprojekt wird den Kindern und LehrerInnen spielerisch bewusst gemacht, dass Sprachenreichtum ein besonderer Schatz ist, den man pflegen soll. Anhand der Ausstellung „Sprachenlandschaft Deluxe“ wird gezeigt, wie sehr Sprachen miteinander in Verbindung stehen, und dass Mehrsprachigkeit global und historisch gesehen die Norm darstellt.

Die Auseinandersetzung mit anderen Sprachen fördert auch das Verständnis der eigenen Sprache und erleichtert es Kindern, weitere Sprachen zu lernen. In der pädagogischen Fortbildung wird über den Spracherwerb mehrsprachiger Kinder informiert und es werden Strategien im Umgang mit Mehrsprachigkeit im Schulalltag und mit den Eltern vorgestellt.

Bisher wurde das Projekt „zusammen.reden“ an drei Volksschulen umgesetzt: VS Murfeld-

Graz, VS Leoben-Seegraben und VS Schladming. Aktionstage an weiteren Volksschulen finden im Zeitraum von Juni bis Dezember 2013 statt.

Nach Abschluss dieses Projekts im Februar 2014 könnten alle für „zusammen.reden“ entwickelten Materialien als Schul- und Vermittlungsmaterialien zur Mehrsprachigkeit in größerem Ausmaß produziert werden – den Praxistext haben sie bereits bestanden!

Sprachenfreundliche Räume haben auch in anderen gesellschaftlichen Räumen eine Bedeutung – im Bereich Jugend und Freizeit, Tourismus oder Wirtschaft. In diesem Sinn wäre eine Umarbeitung des Projekts in Unterlagen für Institutionen oder Firmen, die mit Mehrsprachigkeit zu tun haben, denkbar. Die Abschlusspräsentation des Projekts wird am Internationalen Tag der Muttersprache, am 21. Februar 2014, stattfinden.

Projektbeteiligte:

Akademie Graz: Dr.<sup>in</sup> Astrid Kury, treffpunkt sprachen – Zentrum für Sprache, Plurilinguismus und Fachdidaktik, Karl-Franzens-Universität Graz: Dr.<sup>in</sup> Barbara Schrammel-Leber

## 4.6 Evaluierung und Monitoring

### 4.6.1 Evaluierung

Zahlreiche Maßnahmen und Projekte zur Charta des Zusammenlebens werden in dieser Form in der Steiermark erstmals umgesetzt bzw. erprobt. Um sichtbar zu machen, welche Wirkungen das Handeln in diesen Projekten und Maßnahmen erzeugt, ob den Projektzielen und somit den Zielen der Charta des Zusammenlebens entsprochen wird, und um die Qualität des weiteren Vorgehens zu sichern, liegt es im Interesse des Integrationsressorts, diese entsprechend zu evaluieren. Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit und Übersichtlichkeit sind die jeweils geplanten bzw. bereits in Umsetzung befindlichen Evaluationsmaßnahmen in diesem Bericht in den jeweiligen Projektbeschreibungen enthalten.



#### 4.6.2 Monitoring

Um die Umsetzung der Charta des Zusammenlebens und die Fortschritte in der Verankerung von Gender und Diversitäts-Mainstreaming überprüfbar zu machen, wurde im Mai 2012 mit dem Aufbau eines Monitoringsystems für die Abteilungen der Landesverwaltung begonnen. Die Entwicklung des Systems erfolgt mit wissenschaftlicher Begleitung. Mit dem Diversitäts-Monitoring wird die kontinuierliche Beobachtung jener Bereiche angestrebt, in denen die Ergebnisse der Integrations- und Diversitätsprozesse anhand ausgewählter Indikatoren gemessen werden können. Aus den Daten können zukünftige Entwicklungsbedarfe abgeleitet werden, welche die Grundlage für weitere Adaptierungen und strategische Entwicklungen der Steiermärkischen Landespolitik und Landesverwaltung bilden.

Folgende Ziele sind mit der Einführung des Diversitäts-Monitorings verknüpft:

Erfassung, Analyse und Erfolgsmessung der integrations- und diversitätsrelevanten Maßnahmen und Prozesse auf strategischer und operationaler Ebene

Sichtbarmachen von Veränderungen im Bereich der Integrationsarbeit durch regelmäßige Bestandsaufnahme über den Zeitverlauf hinweg

Gewinnung von Daten und Ergebnissen zur öffentlichen Kommunikation und dadurch politische Legitimation und Bestätigung der gewählten Strategie und der damit verbundenen Prozesse

Das Ergebnis der Einführung des Diversitäts-Monitoringsystems ist ein einheitlicher Bericht, der zukünftig als Teil des Berichts des Zusammenlebens verwendet werden kann. Folgende Schritte wurden von 2012 bis 2013 gesetzt:

- Festlegung der relevanten Bereiche für das Monitoring im Abgleich mit der Charta des Zusammenlebens, dem politischen Büro von Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath und der Fachabteilung Gesellschaft und Diversität
- Erstellung eines Indikatorensystems zum Monitoring für die Bereiche Strategie und

Ziele (Organisation), Personalmanagement, KundInnen und Kommunikation

- Abgleich des erstellten Indikatorensystems mit den relevanten Abteilungen

Für 2013 bis 2014 sind folgende Projektschritte geplant:

Aufbau des computergestützten Abfragesystems auf Basis des Indikatorensystems

Adaptierung des Abfragesystems nach Testlauf

Integration des Abfragesystems in die Landesverwaltung

Projektbeteiligte:

Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität, Referat Diversität; Abteilungen der Landesverwaltung, Ao. Univ.-Prof.in Dr.<sup>in</sup> Regine Bendl (Wirtschaftsuniversität Wien, Abteilung Gender und Diversitätsmanagement), Mag.<sup>a</sup> Jutta Überacker (ASD – Austrian Society for Diversity)

*Amt der Steiermärkischen Landesregierung*  
[www.verwaltung.steiermark.at](http://www.verwaltung.steiermark.at)

*Antidiskriminierungsstelle Steiermark*  
[www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at](http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at)

*Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark*  
[www.zusammenleben.steiermark.at](http://www.zusammenleben.steiermark.at)

*Erster Bericht des Zusammenlebens 2012*  
[www.zusammenleben.steiermark.at/cms/dokumente/11402637\\_61417776/7f9d2702/Bericht\\_Zusammenleben\\_2012\\_Webansicht.pdf](http://www.zusammenleben.steiermark.at/cms/dokumente/11402637_61417776/7f9d2702/Bericht_Zusammenleben_2012_Webansicht.pdf)

*Integrationsressort*  
[www.zusammenleben.steiermark.at](http://www.zusammenleben.steiermark.at)

*Land Steiermark, Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität*  
[www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/74966641/DE](http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/74966641/DE)

*Projektfonds „zusammenlebegestalten“*  
[www.zusammenlebegestalten.at](http://www.zusammenlebegestalten.at)

### **Institutionen der Integrationspartnerschaft Steiermark**

*Altkatholische Kirche Österreich*  
[altkatholiken-graz.at](http://altkatholiken-graz.at)

*AMS Steiermark*  
[www.ams.at](http://www.ams.at)

*Arbeiterkammer Steiermark*  
[www.akstmk.at](http://www.akstmk.at)

*Bischöfliches Ordinariat Graz-Seckau*  
[www.katholische-kirche-steiermark.at](http://www.katholische-kirche-steiermark.at)

*Buddhistisches Zentrum Bad Gams*  
[www.sakyaling.at](http://www.sakyaling.at)

*CAMPUS 02 – Fachhochschule der Wirtschaft*  
[www.campus02.at](http://www.campus02.at)

*Evangelische Superintendentur A. B. Steiermark*  
[www.evang.st](http://www.evang.st)

*Evangelisch-methodistische Kirche in Graz*  
[www.emk-graz.at](http://www.emk-graz.at)

*FH JOANNEUM*  
[www.fh-joanneum.at](http://www.fh-joanneum.at)

*GBV (Österreichischer Verband gemeinnütziger Bauvereinigungen) Steiermark*  
[www.gbv-steiermark.at](http://www.gbv-steiermark.at)

*Industriellenvereinigung Steiermark*  
[www.iv-steiermark.at](http://www.iv-steiermark.at)

*Islamische Religionsgemeinde Graz für Steiermark und Kärnten*  
[www.stmk.derislam.at](http://www.stmk.derislam.at)

*Israelitische Kultusgemeinde für Steiermark*  
[www.ikg-graz.at](http://www.ikg-graz.at)

*JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH*  
[www.joanneum.at](http://www.joanneum.at)

*Kirchliche Pädagogische Hochschule Graz*  
[kphgraz.at](http://kphgraz.at)

*Landesfeuerwehrverband Steiermark*  
[www.lfv.steiermark.at](http://www.lfv.steiermark.at)

*Landesschulrat für Steiermark*  
[www.lsr-stmk.gv.at](http://www.lsr-stmk.gv.at)

*Landwirtschaftskammer Steiermark*  
[www.lk-stmk.at](http://www.lk-stmk.at)

*Medizinische Universität Graz*  
[www.meduni-graz.at](http://www.meduni-graz.at)

*Militärkommando Steiermark – Österreichisches Bundesheer*  
[www.bmlv.gv.at/adressen/steiermark.shtml](http://www.bmlv.gv.at/adressen/steiermark.shtml)

*Montanuniversität Leoben*  
[www.unileoben.ac.at](http://www.unileoben.ac.at)

*Oberlandesgericht Graz für Steiermark und Kärnten (allgemeine Gerichtsseite)*  
[www.justiz.gv.at](http://www.justiz.gv.at)

*Oberstaatsanwaltschaft Graz für Steiermark und Kärnten (allgemeine Gerichtsseite)*  
[www.justiz.gv.at](http://www.justiz.gv.at)

*ÖGB-Landesorganisation Steiermark*  
[www.oegb.at](http://www.oegb.at)

*Österreichischer Städtebund, Landesgruppe Steiermark*  
[www.staedtebund.gv.at](http://www.staedtebund.gv.at)

*Österreichisches Rotes Kreuz, Landesverband Steiermark*  
[www.rotekreuz.at](http://www.rotekreuz.at)

*Pädagogische Hochschule Steiermark*  
[www.phst.at](http://www.phst.at)

*Serbisch-orthodoxe Kirche*  
[www.serb-kirche.at](http://www.serb-kirche.at)

*Sicherheitsdirektion Steiermark*  
[www.bmi.gv.at](http://www.bmi.gv.at)

*Steiermärkischer Gemeindebund*  
[www.gemeindebund.steiermark.at](http://www.gemeindebund.steiermark.at)

*Technische Universität Graz*  
[www.tugraz.at](http://www.tugraz.at)

*Universität für Musik und darstellende Kunst Graz*  
[www.kug.ac.at](http://www.kug.ac.at)

*Universität Graz*  
[www.kfunigraz.ac.at](http://www.kfunigraz.ac.at)

*Wirtschaftskammer Steiermark*  
[portal.wko.at](http://portal.wko.at)

## Gemeinden und Städte der Partnerschaften

*Bruck an der Mur*  
[www.bruckmur.at](http://www.bruckmur.at)

*Fehring*  
[www.fehring.at](http://www.fehring.at)

*Feldbach*  
[feldbach-stadt.at](http://feldbach-stadt.at)

*Graz-Eggenberg (Bezirksseite)*  
[www.graz.at/cms/beitrag/10025545/411310](http://www.graz.at/cms/beitrag/10025545/411310)

*Knittelfeld*  
[www.knittelfeld.at](http://www.knittelfeld.at)

*Leibnitz*  
[www.leibnitz.at](http://www.leibnitz.at)

*Leoben*  
[www.leoben.at](http://www.leoben.at)

*Mariahof*  
[www.mariahof.at](http://www.mariahof.at)

*Mureck*  
[www.mureck.gv.at](http://www.mureck.gv.at)

*Mürzzuschlag*  
[www.muerzzuschlag.at](http://www.muerzzuschlag.at)

*Rottenmann*  
[www.rottenmann.at](http://www.rottenmann.at)

*St. Blasen*  
[st-blasen.riskommunal.net](http://st-blasen.riskommunal.net)

*St. Lambrecht*  
[www.stlambrecht.at](http://www.stlambrecht.at)

*Teufenbach*  
[www.teufenbach.at](http://www.teufenbach.at)

*Trofaiach*  
[www.trofaiach.at](http://www.trofaiach.at)

## Statistische Daten des Berichts

*Landesstatistik Steiermark*  
*A7 – Fachabteilung Landes- und Gemeindeentwicklung – Referat Statistik und Geoinformation*  
[www.verwaltung.steiermark.at](http://www.verwaltung.steiermark.at)

*Statistik Austria*  
[www.statistik.at](http://www.statistik.at)

### Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark – Kurzfassung

Das Land Steiermark hat sich auf eine gemeinsame Haltung im Umgang mit Vielfalt geeinigt. Die im Juni 2011 vom Landtag beschlossene „Charta des Zusammenlebens“ fasst unsere Grundsätze sowie damit verbundene Ziele und Werthaltungen für ein harmonisches Zusammenleben aller Menschen in der Steiermark zusammen. Die nachfolgende Kurzfassung der Charta zeigt die Grundsätze des Zusammenlebens in der Steiermark.

Wir...

- ... entwickeln eine offene Gesellschaft auf Basis der Europäischen Menschenrechtskonvention.
- ... fördern ein Zusammenleben mit gleichen Rechten und Pflichten für alle.
- ... betrachten Sprachenvielfalt als wertvolles Gut, unsere gemeinsame Sprache ist Deutsch.
- ... leben in einer vielfältigen Gesellschaft, in der es keine völlig gleichförmigen Gruppen gibt.
- ... fördern Chancengleichheit für alle, die aber auch eigeninitiativ genutzt werden muss.
- ... verstehen Integration als Querschnittsaufgabe für sämtliche Gesellschaftsbereiche – in der Politik und Verwaltung, in der Wirtschaft, in Vereinen und im Privaten.
- ... sehen gegenseitigen Respekt als Grundlage für ein funktionierendes Zusammenleben.
- ... erkennen Diskriminierung und stellen sie in all ihren Erscheinungsformen rigoros ab.
- ... sehen gesellschaftliche Vielfalt als Normalität, nicht als Sondersituation.
- ... haben trotz aller Unterschiede gemeinsame Bedürfnisse und Ziele, die uns verbinden.
- ... definieren die Steiermark als unseren Lebensraum und teilen eine gemeinsame Heimat.



Folgende Wahrnehmungen, Handlungen und Grundsätze ermöglichen es, die Charta mit Leben zu füllen:

Wir...

- ... nehmen jeden Menschen als einzigartiges Individuum wahr.
- ... pflegen eine positive Neugierde und lehnen Vorurteile ab.
- ... stellen den Menschen in den Mittelpunkt und betrachten ihn/sie als selbstbestimmte/n AkteurIn.
- ... erkennen und schieben vorurteilshafte Bilder beiseite, um den Menschen dahinter zu sehen.
- ... sind skeptisch, wenn gesellschaftliche Ungleichheiten mit Religion oder Kultur erklärt werden.
- ... unterstellen niemandem eine generelle Hilfsbedürftigkeit.
- ... sind uns unserer Tradition und Kultur bewusst und schätzen sie als wichtigen Teil der Vielfalt.
- ... sind überzeugt, dass Vielfalt zumutbar und ein positiver Umgang damit möglich ist.

Das sind unsere Zielsetzungen für ein erfolgreiches Zusammenleben:

1. Verantwortung übernehmen und Vielfalt berücksichtigen.
2. Gleiche Chancen ermöglichen und Barrierefreiheit fördern.
3. Diskriminierung entschieden und sichtbar entgegentreten.
4. Die Steiermark als Heimat aller hier lebenden Menschen begreifen.
5. Gemeinsam zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen.
6. Regionen, Städte und Gemeinden in die Verantwortung für das Zusammenleben einbeziehen.
7. Die Steirische Landesverwaltung zum Vorbild für professionellen Umgang mit Vielfalt entwickeln.

## Steiermark. Wir halten zusammen.

Die Langfassung der Charta finden Sie hier:  
<http://www.zusammenleben.steiermark.at>





**Herausgeber:**

Land Steiermark  
Graz, September 2013

**Rückfragen:**

Amt der Steiermärkischen Landesregierung  
Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität  
Referat Diversität  
8010 Graz, Karmeliterplatz 2  
diversitaet@stmk.gv.at  
www.zusammenleben.steiermark.at

**Unter Mitwirkung von:**

Dr.<sup>in</sup> Roswitha Hofmann, uebergrenzendenken  
convelop, cooperative knowledge design gmbh

**Layout:**

Amt der Stmk. Landesregierung, Referat Kommunikation

**Satz**

NYXAS OG

**Druck:**

Druckhaus Thalerhof GesmbH