

# **Koordinationsstelle**

## **Jugend - Bildung - Beschäftigung**

### **BERICHT ZUR**

## **SITUATION DER BERUFLICHEN INTEGRATION**

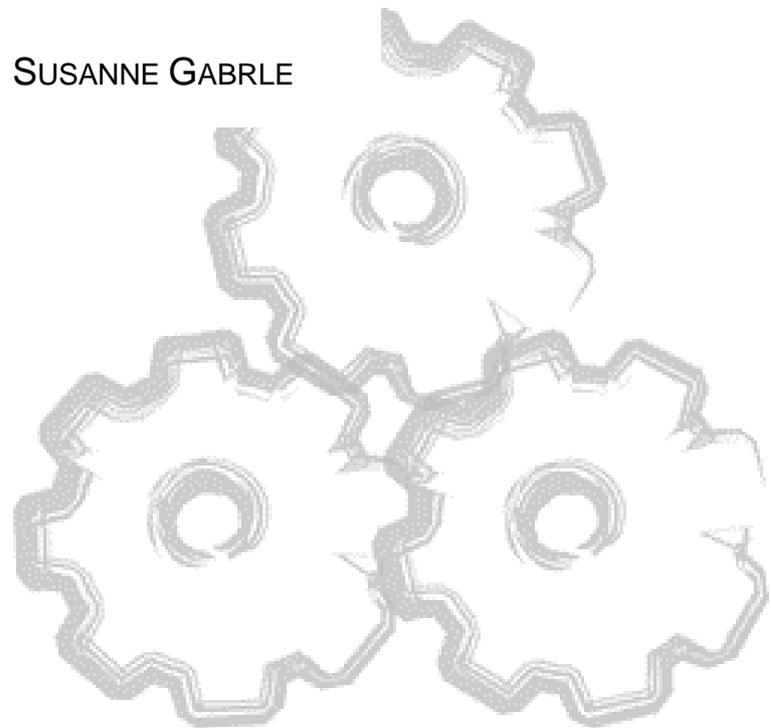
## **VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG &**

## **MIGRATIONSHINTERGRUND**

### **IN WIEN**

IVANA VEZNIKOVA

SUSANNE GABRLE



Stand: Juni 2013

## **Impressum:**

Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung

Stutterheimstraße 16 – 18/Stiege 3/1. OG, 1150 Wien

Tel.: 01/789 06 12 - 43

mailto: [koordinationsstelle@wuk.at](mailto:koordinationsstelle@wuk.at) ; [www.koordinationsstelle.at](http://www.koordinationsstelle.at)

## **Mitarbeiterinnen der Koordinationsstelle – Schwerpunkt AMS BSB FSW:**

Susanne Gabrle, Projektleitung

Dr.<sup>in</sup> Sabine Géhri, Fachmitarbeit

Ivana Veznikova, BA, Fachmitarbeit

Mag.<sup>a</sup> Pamela Peczar, Projektassistenz

## **Träger der Koordinationsstelle:**



Verein zur Schaffung offener Kultur- und Werkstättenhäuser

Währinger Straße 59, 1090 Wien

Geschäftsleitung WUK Bildung und Beratung: Ute Fragner

[http://www.wuk.at/WUK/BERATUNG\\_BILDUNG](http://www.wuk.at/WUK/BERATUNG_BILDUNG)

ZVR: 535133641

DVR: 0584941

## **Fördergeber der Koordinationsstelle – Schwerpunkt AMS BSB FSW:**



Beauftragt und gefördert von:



## **Vorwort**

Die Aufgabe des Schwerpunktes AMS BSB FSW der Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung ist das Schnittstellenmanagement zwischen Arbeitsmarktservice (AMS), Bundessozialamt (BSB) und Fonds Soziales Wien (FSW) mit dem Schwerpunkt der beruflichen Integration behinderter und benachteiligter Jugendlicher in Wien.

Das Begleitgremium dieses Schwerpunktes der Koordinationsstelle setzt sich aus VertreterInnen von AMS, BSB und FSW zusammen und entscheidet über die Inhalte und Aufträge der Koordinationsstelle.

Der vorliegende Bericht ist die Zusammenfassung von Recherchen und Analysen und von Informationen, die im Rahmen von Gesprächen mit Expertinnen und Experten erhoben wurden.

Nähere Informationen zum Bericht bzw. der Tätigkeit der Koordinationsstelle erhalten Sie direkt bei der:

Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung

[www.koordinationsstelle.at](http://www.koordinationsstelle.at)

<mailto:koordinationsstelle@wuk.at>

Tel: (01) 7890612 DW 43

Beauftragt und gefördert von:



## Inhaltsverzeichnis

1. Einführung .....	7
1.1. Was versteht man unter Migration? .....	7
1.2. Was ist ein Migrationshintergrund? .....	8
2. Migration in Österreich .....	9
2.1. Geschichtliche Einflüsse.....	9
2.2. Aktuelle Bevölkerungszusammensetzung .....	10
3. Behinderung und Migrationshintergrund .....	12
3.1. Zahl der Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund in Österreich.....	13
3.2. Art der Beeinträchtigung .....	15
3.3. Probleme aufgrund der Beeinträchtigung .....	17
3.4. Intersektionalität – eine neue Betrachtungsweise .....	18
3.5. Individuelle, subjektive Faktoren .....	19
3.5.1. Behinderung und Migrationshintergrund – doppelte Benachteiligung?... ..	19
3.5.2. Bedeutung kulturell geprägter Behinderungsdefinitionen .....	20
3.5.3. Zugang zu Informationen – Unterstützungssystemen .....	23
3.5.4. Sprachbarrieren .....	24
3.5.5. Fazit – individuelle, subjektive Faktoren .....	25
3.6. Systemisch-organisatorische Ebene .....	26
3.6.1. Interkulturelle Öffnung vs. Öffnung in Richtung Behinderung .....	26
3.6.2. Interkulturelle Kompetenzen der MitarbeiterInnen .....	28
3.6.3. Fazit – systemisch - organisatorische Ebene .....	30
4. Vorhandene Projekte und Empfehlungen.....	31
4.1. Unterstützungskomitee zur Integration von MigrantInnen (UKI) – BSB- Projekt, Wien .....	31
4.2. Verein Viele – Selbsthilfegruppe für Migrantinnen mit chronisch kranken und behinderten Kindern, Salzburg .....	33
4.3. Lebenshilfe Graz und Umgebung Voitsberg – Projekt ALL INCLUSIVE ..	35
4.3.1. Erkenntnisse aus dem Projekt .....	37
4.3.2. Angebote des interkulturell barrierefreien Modells.....	38
4.4. Lebenshilfe Bremen – Beratungsstelle Behinderung und Migration .....	39
4.5. Projekt Job-InforM, Berlin .....	40

Beauftragt und gefördert von:



**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

4.6.	Netzwerk Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen, Hamburg ..	41
4.6.1.	Problemfeld Mehrfachdiskriminierung .....	43
4.7.	Kultursensible Werkstatt der Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH, Berlin.....	44
4.7.1.	Ansätze der kultursensiblen Werkstatt.....	45
5.	Zusammenfassung - potentielle Handlungsfelder .....	48
5.1.	Daten zu Migrantinnen mit Behinderung .....	48
5.2.	Kenntnis kulturell geprägter Umgangsweisen mit Behinderung .....	48
5.3.	Informationsaufbereitung und Dissemination .....	49
5.4.	Vernetzung Migrationsarbeit und Behindertenhilfe .....	50
5.5.	Muttersprachliche Angebote .....	50
6.	Literaturverzeichnis.....	51

Beauftragt und gefördert von:



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Stichtag 01.01.2012 .....	10
Abbildung 2: Arten der Beeinträchtigung, Vergleich Staatsbürgerschaft Österreich - Nicht-Österreich.....	15
Abbildung 3: Arten der Beeinträchtigung, Vergleich Geburtsland Österreich - Geburtsland Nicht-Österreich .....	16
Abbildung 4: Probleme aufgrund der Beeinträchtigung .....	17

Beauftragt und gefördert von:



## 1. Einführung

### 1.1. Was versteht man unter Migration?

Migration ist ein dynamischer Prozess, der häufig mit dem Begriff der Grenzüberschreitung verbunden wird. Eine einheitliche Definition innerhalb der Europäischen Union bzw. Österreichs existiert jedoch nicht.<sup>1</sup>

Laut Treibel (2008) betrifft Migration neben Individuen immer auch Gesellschaften und Regionen und kann nach folgenden Aspekten differenziert werden<sup>2</sup>:

- Raum (Binnenwanderung vs. internationale Wanderung)
- Zeit (permanente vs. temporäre Migration)
- Ursache (freiwillig vs. erzwungen)
- Umfang (Einzel vs. Gruppenmigration bzw. Massenmigration)

Besonders im Hinblick auf die Frage, ob eine Migration freiwillig oder unter Zwang erfolgt und wann sie als Einzel – bzw. Gruppenmigration zu bezeichnen ist, bemerkt die Autorin, dass die Übergänge fließend und die Unterscheidung daher schwer zu treffen ist und gelangt schließlich zu folgender Definition von Migration:

*Migration ist der auf Dauer angelegte bzw. dauerhaft werdende Wechsel in eine andere Gesellschaft bzw. in eine andere Region von einem oder mehreren Menschen<sup>3</sup>.*

Angenendt (2009) hingegen nennt Migration ein globales Phänomen, das durch Entwicklungen wie die Globalisierung sowohl in seinem Umfang wie in seinen Formen verändert wurde<sup>4</sup> und hält zwei grundlegende Erkenntnisse der Migrationsforschung fest:<sup>5</sup>

- *Migranten und Flüchtlinge gehören in der Regel nicht zu den Armen und Ungebildeten. Meist sind es aktive, sich nicht ihrem Schicksal ergebende Menschen. Sie können überdies die (für jede Migration notwendigen) finanziellen*

<sup>1</sup> Vgl. Homepage „Zukunft Europa“: <http://www.zukunfteuropa.at/site/7216/default.aspx>, Stand: 25.08.2012

<sup>2</sup> Vgl. Treibel, 2008, S.17-20

<sup>3</sup> Vgl. Treibel, 2008, S.21

<sup>4</sup> Vgl. <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56600/einfuehrung>, Stand: 25.08.2012

<sup>5</sup> Vgl. <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56604/umfang>, Stand: 25.08.2012

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

*Mittel aufbringen und verfügen meist über familiäre oder ethnische Verbindungen ins Zielland.*

- *Menschen bleiben oft selbst bei schlechten oder katastrophalen Lebensbedingungen in ihrem Heimatland; es ist also meist ein starker Anreiz oder Druck nötig, um sie zur Migration oder Flucht zu bewegen.*

Genauer gesagt wird laut Angenendt (2009) die Entscheidung zur Migration weder leichtfertig noch schnell getroffen und entsteht in der Regel in einem Zusammenspiel von Druckfaktoren des Abwanderungslandes und Sogfaktoren des Aufnahmelandes<sup>6</sup>. Diese können vor allem auf folgenden Ebenen auftreten:

- Ökonomische (z.B. fehlende wirtschaftliche Lebensgrundlage)
- Politische (z.B. Bürgerkriege)
- Gesellschaftliche (z.B. eingeschränkte Religionsfreiheit)
- Demographische (z.B. Arbeitsmarktlücken im Aufnahmeland)
- Ökologische (z.B. Naturkatastrophen)

Der Familiennachzug ist laut Angenendt (2009) die häufigste Migrationsform, gefolgt von Arbeitsmigration, Fluchtmigration sowie der irregulären Migration. Letztere kann per definitionem bezüglich ihres Ausmaßes nur geschätzt werden.<sup>7</sup>

## **1.2. Was ist ein Migrationshintergrund?**

Auch hier sind etliche Definitionen gebräuchlich. Im *Statistischen Jahrbuch für Migration und Integration 2012*<sup>8</sup>, das von der Statistik Austria erstellt wurde, umfasst die **Bevölkerung mit Migrationshintergrund** „alle Personen, deren Eltern im Ausland geboren sind.“ Als **AusländerInnen** hingegen werden all jene bezeichnet, die „keine österreichische Staatsangehörigkeit“ besitzen. Der Begriff **Menschen ausländischer Herkunft** bezieht sich auf die Gesamtzahl der Menschen ohne österreichische Staatsangehörigkeit sowie der im Ausland geborenen ÖsterreicherInnen.

<sup>6</sup> Vgl. <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56640/triebkraefte>, Stand: 25.08.2012

<sup>7</sup> Vgl. <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56611/migrationsformen>, Stand: 25.08.2012

<sup>8</sup> Vgl. [http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Service/Integration\\_2012/migration\\_integration\\_2012\\_72dpi.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Service/Integration_2012/migration_integration_2012_72dpi.pdf), Stand: 25.08.2012

Beauftragt und gefördert von:



## 2. Migration in Österreich

Für eine sachgemäße Darlegung und Bearbeitung des Themas Migration und Behinderung erscheint es sinnvoll, im Vorfeld einen kurzen Einblick über die Entwicklung und derzeitige Situation der Migration in Wien zu geben. Nach einem kurzen Abriss zur geschichtlichen Entwicklung von Migrationsbewegungen in Österreich folgen Statistiken zur aktuellen Bevölkerungszusammensetzung sowie Informationen zu den Themenfeldern Gesundheit und Bildung/ Erwerbstätigkeit sowie zum Integrationsklima in Österreich.

### 2.1. Geschichtliche Einflüsse<sup>9</sup>

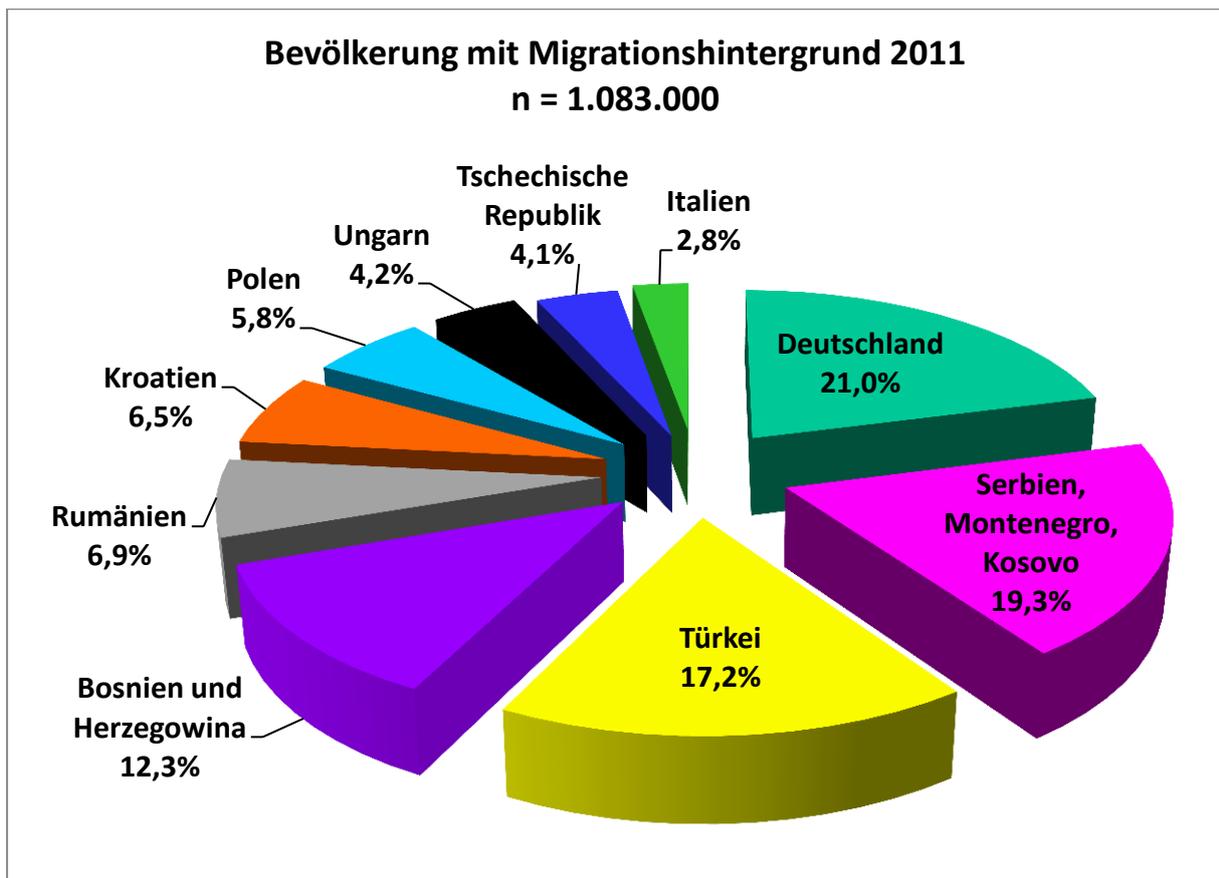
Im Hinblick auf Migration kann Österreich auf eine lange und durchaus facettenreiche Geschichte zurückblicken, in der die **Anwerbung von Gastarbeitern** einen wichtigen Eckpfeiler darstellt, im Besonderen von jenen aus der Türkei und aus dem ehemaligen Jugoslawien ab dem Jahr 1966. Daneben gelten **Migrationsbewegungen aus humanitären Gründen** als maßgeblich für die Geschichte des Landes. So erlebte Österreich im Laufe seiner Geschichte zahlreiche Einwanderungswellen. Hier zu nennen sind vor allem jene, die in Folge der sowjetischen Besatzung Ungarns (1952) und der ehemaligen Tschechoslowakei (1968) ausgelöst wurden, sowie jene die wiederum dem Fall des Eisernen Vorhangs und dem Niedergang vieler kommunistischer Regime Ende der achtziger Jahre folgten. Ebenfalls von entscheidender Bedeutung für die migrationstypische Entwicklung in Österreich war unbestritten das **Kriegsgeschehen auf dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawien**. Genauer gesagt, immigrierten in den Jahren 1992-1995 100.000 Menschen, die meisten - nämlich 90.000 - kamen aus Bosnien Herzegowina. Aber auch die Konflikte im Kosovo Ende der neunziger Jahre, sowie die verstärkte Einwanderung von Menschen aus Afghanistan, dem Irak, dem Iran, Indien, Russland, Georgien und Nigeria trugen signifikant zur Diversität der österreichischen Bevölkerung bei. Zum Schluss dieses kurzen Überblicks sei noch angemerkt, dass Bestimmungen wie die Freizügigkeit von Personen im Rahmen der Europäischen Union<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Vgl. Krause und Liebig (2011), S.26-35

natürlich auch Einfluss auf Migrationsentwicklungen haben. In den Jahren 2001-2009 beispielsweise stieg der Anteil der Personen mit einer Staatsangehörigkeit eines der EU-15 Staaten an der Gesamtzahl der im Ausland geborenen Bevölkerung von 15,0% auf 21,0%, wobei in Deutschland geborene Menschen zwei Drittel hiervon ausmachten.

## 2.2. Aktuelle Bevölkerungszusammensetzung

Anhand der Daten aus dem bereits erwähnten statistischen *Jahrbuch für Migration und Integration 2012* wird deutlich, dass die gerade beschriebenen migrationsbezogenen Entwicklungen nach wie vor die Bevölkerungszusammensetzung Österreichs prägen.



**Abbildung 1: Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Stichtag 01.01.2012<sup>11</sup>**

<sup>10</sup> Siehe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=de>, Stand: 04.06.2013

<sup>11</sup> Grafik: Koordinationsstelle Jugend Bildung Beschäftigung, Daten: Statistik Austria, Statistisches Jahrbuch Migration & Integration 2012, Seite 9

**2011** lebten im Durchschnitt **1.569.000 Menschen mit Migrationshintergrund** in Österreich. Das entspricht einem Anteil von **18,9% der Gesamtbevölkerung**. Hiervon gehörten **1.153.000 Menschen der ersten Generation** an und waren somit im Ausland geboren, während **415.000** MigrantInnen der **zweiten Generation** waren (d.h. in Österreich geborene Menschen von im Ausland geborenen Eltern.) **227.000** der Menschen mit Migrationshintergrund waren entweder in **Deutschland geboren und/oder** hatten die **deutsche Staatsbürgerschaft** und stellten die größte Herkunftsgruppe, gefolgt von **209.000** Menschen aus **Serbien, Montenegro** oder dem **Kosovo**. Mit insgesamt **186.000** waren **Türkinnen und Türken** die drittgrößte Gruppe, wiederum gefolgt von **133.000 Bosniern und Bosnierinnen** sowie **75.000** Menschen aus **Rumänien**, **70.000** aus **Kroatien**, **63.000 Polen und Polinnen**, **46.000** Menschen aus **Ungarn**, **44.000** Menschen aus der **Tschechischen Republik** und schließlich **30.000 Italiener und Italienerinnen**.

Im Durchschnitt waren **Personen ausländischer Herkunft etwas jünger (40,5 Jahre)** als inländische Staatsbürgerinnen (**42,2 Jahre**), wobei sich innerhalb der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund Unterschiede zwischen den einzelnen Herkunftsgruppen abzeichneten<sup>12</sup>.

Insgesamt gesehen unterscheidet sich die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in ihrer **Bildungsstruktur** von in Österreich lebenden Menschen ohne Migrationshintergrund. Während jene **ohne Migrationshintergrund** überdurchschnittlich **oft Lehr- und Fachschulabschlüsse** besitzen, finden sich Menschen **mit Migrationshintergrund** überproportional häufig in den **höchsten und niedrigsten Bildungsschichten**<sup>13</sup>.

Auch hinsichtlich der **Erwerbstätigenquote** (der Altersgruppe 15-64 Jahre) gibt es Unterschiede. Während diese für die **Bevölkerung ohne Migrationshintergrund** im Jahre 2011 bei **74,0%** lag, war der entsprechende Gegenwert für den **Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund 65,0%**, wobei die sich hier zeigende Differenz zu einem beträchtlichen Teil auf eine

<sup>12</sup> Vgl. [http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Service/Integration\\_2012/migration\\_integrations\\_2012\\_72dpi.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Service/Integration_2012/migration_integrations_2012_72dpi.pdf), S.9  
Stand: 27.08.2012

<sup>13</sup> Vgl. (Eds.) S.10

### **geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund**

zurückgeht<sup>14</sup>.

In Bezug auf die Inanspruchnahme von gesundheitsbezogenen Leistungen zeigt das *statistische Jahrbuch für Migration und Integration 2012*, dass Personen ausländischer Herkunft **häufiger kurative Gesundheitsleistungen** annehmen als präventive und dass **notwendige Arztbesuche** von dieser Gruppe häufiger **nicht wahrgenommen** werden als von Personen österreichischer Herkunft<sup>15</sup>.

Neben den bereits dargestellten und vielen anderen Indikatoren erhebt die Statistik Austria auch Informationen zum **Integrationsklima** und damit zu den Einstellungen, die die Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in diesem Land einander entgegenbringen. Hierzu seien an dieser Stelle einige Worte bemerkt. Bei der diesjährigen Befragung empfanden 43,0% der befragten ÖsterreicherInnen (n=1.004) die Integration in Österreich als gut oder eher gut funktionierend, weitere 3,4% sogar als sehr gut funktionierend. Daraus folgt zwar einerseits, dass die Mehrheit der Menschen mit der Integration nicht zufrieden war, allerdings konstatiert die Statistik Austria auch, dass sich die Werte im Vergleich zu den Jahren zuvor verbessert haben<sup>16</sup>.

### **3. Behinderung und Migrationshintergrund**

Die im vorherigen Abschnitt skizzierte geschichtliche Entwicklung der Migration in Österreich, lässt sich interessanterweise auch im Hinblick auf Behinderung betrachten. Im Rahmen des *14. Österreich-Tages*, der 2010 im Wiener Rathaus abgehalten wurde und unter dem Titel Behinderung und Migration stand, beschreibt Dr. Turgay Taskiran – Präsident der *European Union of Turkish Democrats (UETD)* – die entsprechenden Entwicklungen so<sup>17</sup>:

*„Als die erste große Migrationswelle in den 60er Jahren begann, war Behinderung kein Thema, weil Migration nur nach einer Gesundheitsuntersuchung möglich war oder nur junge gesunde Personen nach Österreich migriert sind. In dieser Gruppe der MigrantInnen, die hauptsächlich aus Exjugoslawien oder der Türkei*

<sup>14</sup> Vgl. (Eds.) S.11

<sup>15</sup> Vgl. (Eds.) S.68

<sup>16</sup> Vgl. (Eds.) S.25

<sup>17</sup> Vgl. [http://www.bco.co.at/oetag/proceedings2010/13\\_taskiran.html](http://www.bco.co.at/oetag/proceedings2010/13_taskiran.html), Stand: 27.08.2012

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

*stammten, entwickelte sich das Problem der angeborenen oder erworbenen Behinderung erst mit der Zeit.*

*Die zweite große Migrationswelle begann 1989 mit dem Wegfall des „Eisernen Vorhangs“, wobei hauptsächlich Menschen aus den östlichen Nachbarländern nach Österreich migriert sind. Bei dieser Gruppe der MigrantInnen ist Behinderung noch kein allzu großes Thema, weil diese Migrantenpopulation noch relativ jung ist und auch im Vergleich zu anderen MigrantInnen die geringsten Probleme hatten. Aber das Problem der Behinderung wird sich noch entwickeln. Die dritte Migrationswelle in den 90er Jahren waren die Flüchtlingsströme aus Bosnien, Tschetschenien und Afrika. Bei dieser Migrantengruppe war Behinderung ein wichtiges Thema, weil diese Menschen aus Kriegsgebieten stammten und durch direkte und indirekte Folgen des Krieges mit verschiedenen Arten von Behinderung betroffen waren.“*

Migranten und Migrantinnen wären prozentuell häufiger von Behinderungen betroffen, meint Dr. Taskiran. Gründe hierfür können sein:

- Schwere körperliche Arbeit
- Schlechter sozialer Status
- Chronische Krankheiten
- Unfälle
- Stress
- Verwandtenehen
- Psychosomatische Erkrankungen
- Kriegsfolgen

### **3.1. Zahl der Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund in Österreich**

Ein in Zusammenhang mit dem Thema Behinderung und Migration genanntes Problem ist, dass es bezüglich der in Österreich lebenden Anzahl von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund wenig aktuelles Datenmaterial gibt<sup>18</sup>. Eine der wenigen Quellen diesbezüglich ist eine vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) in Auftrag gegebene *Erhebung*

<sup>18</sup> Vgl. [http://www.wienerzeitung.at/themen\\_channel/wz\\_integration/gesellschaft/446971\\_Eine-mehrfache-Belastung.html](http://www.wienerzeitung.at/themen_channel/wz_integration/gesellschaft/446971_Eine-mehrfache-Belastung.html), Stand: 28.08.2012

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

zum Thema „Menschen mit Beeinträchtigung“, die im Zeitraum zwischen Oktober 2007 und Februar 2008 von der Statistik Austria im Rahmen des Mikrozensus durchgeführt wurde.<sup>19</sup> Hochgerechnet 8,2 Mio. Personen nahmen daran teil. Inhaltliche Schwerpunkte waren neben der Erfassung der Anzahl von Menschen mit Beeinträchtigungen Informationen zur Schwere der Beeinträchtigung(en) sowie zur subjektiven Einschätzung der damit in Zusammenhang stehenden Benachteiligungen. Wesentlicher Ausgangspunkt dieser Erhebung waren folgende Fragen:

**„Sind Sie im Alltagsleben aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eingeschränkt?“** und **„Haben Sie diese Beeinträchtigung schon länger als ein halbes Jahr?“** Personen, die letztere Frage bejahten, wurden in der Folge als Menschen mit einer lang andauernden Beeinträchtigung identifiziert und weitergehend befragt.

**Rund 1,7 Mio.** Menschen gaben bei dieser Befragung eine **lang andauernde Beeinträchtigung an**. Darunter hatten **125.000 Menschen nicht die österreichische Staatsbürgerschaft**, **252.000** hingegen **waren nicht in Österreich geboren**.

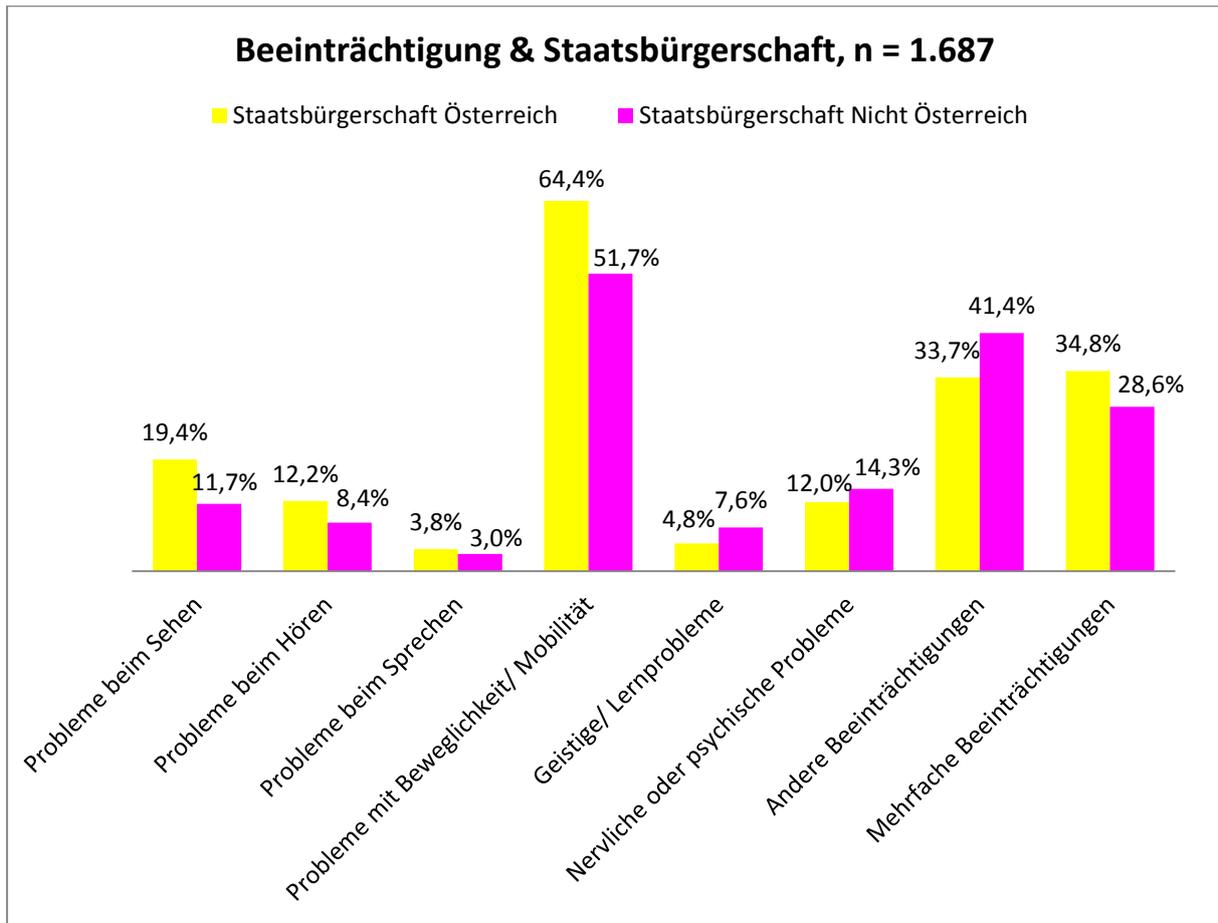
<sup>19</sup> Vgl. [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/4/1/CH2092/CMS1313493163518/mikrozensus\\_2007-bericht\\_statistik\\_austria\\_04-2008.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/4/1/CH2092/CMS1313493163518/mikrozensus_2007-bericht_statistik_austria_04-2008.pdf), Stand: 28.08.2012

Beauftragt und gefördert von:



### 3.2. Art der Beeinträchtigung

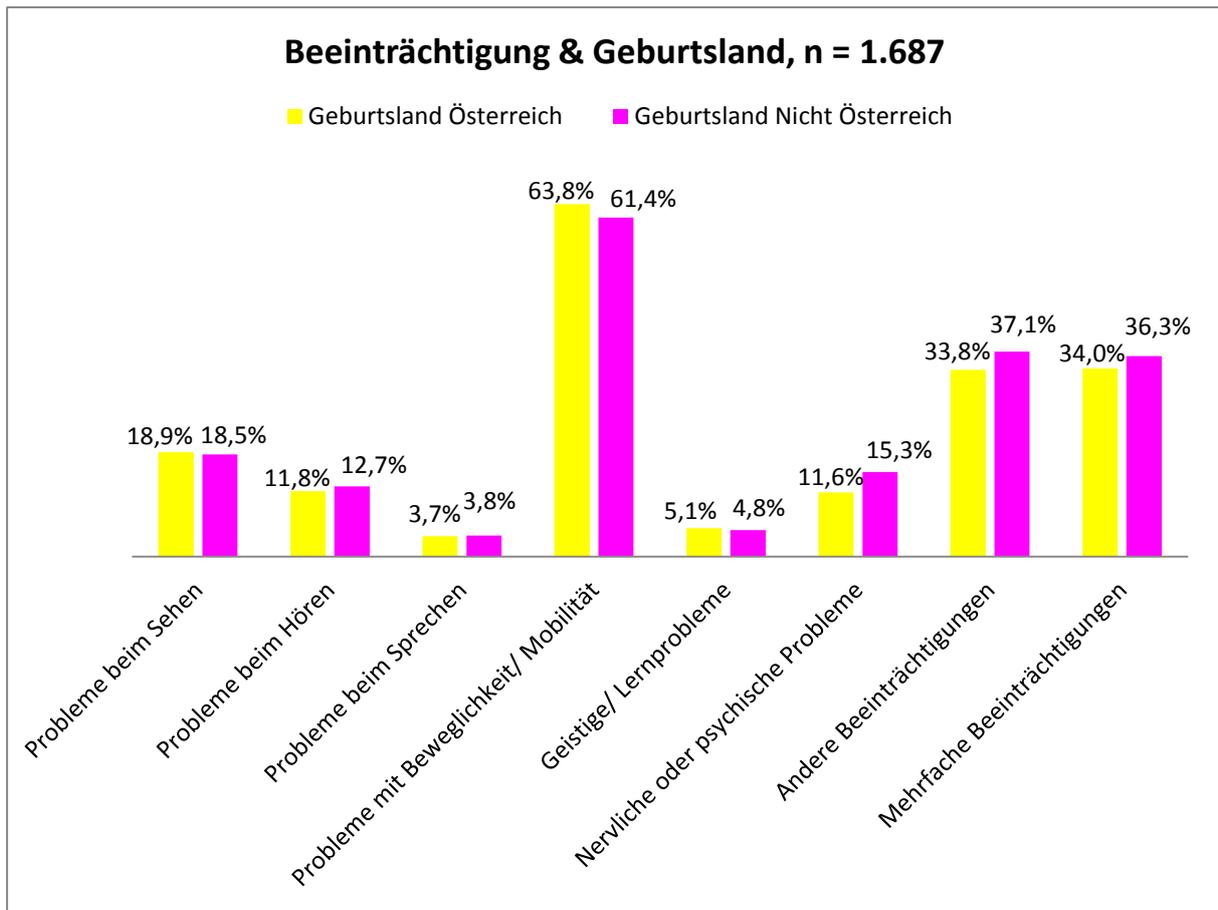
Folgende Grafiken geben Aufschluss über die **Art der Beeinträchtigung**, die von den Menschen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. jenen mit einem anderen Geburtsland angegeben wurden.



**Abbildung 2: Arten der Beeinträchtigung, Vergleich Staatsbürgerschaft Österreich - Nicht-Österreich<sup>20</sup>**

<sup>20</sup> Grafik Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung. Datenquelle: Statistik Austria (2008). Menschen mit Beeinträchtigungen. Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzfragen 4.Quartal 2007  
Siehe: [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/4/1/CH2092/CMS1313493163518/mikrozensus\\_2007-bericht\\_statistik\\_austria\\_04-2008.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/4/1/CH2092/CMS1313493163518/mikrozensus_2007-bericht_statistik_austria_04-2008.pdf), Stand: 28.08.2012

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**



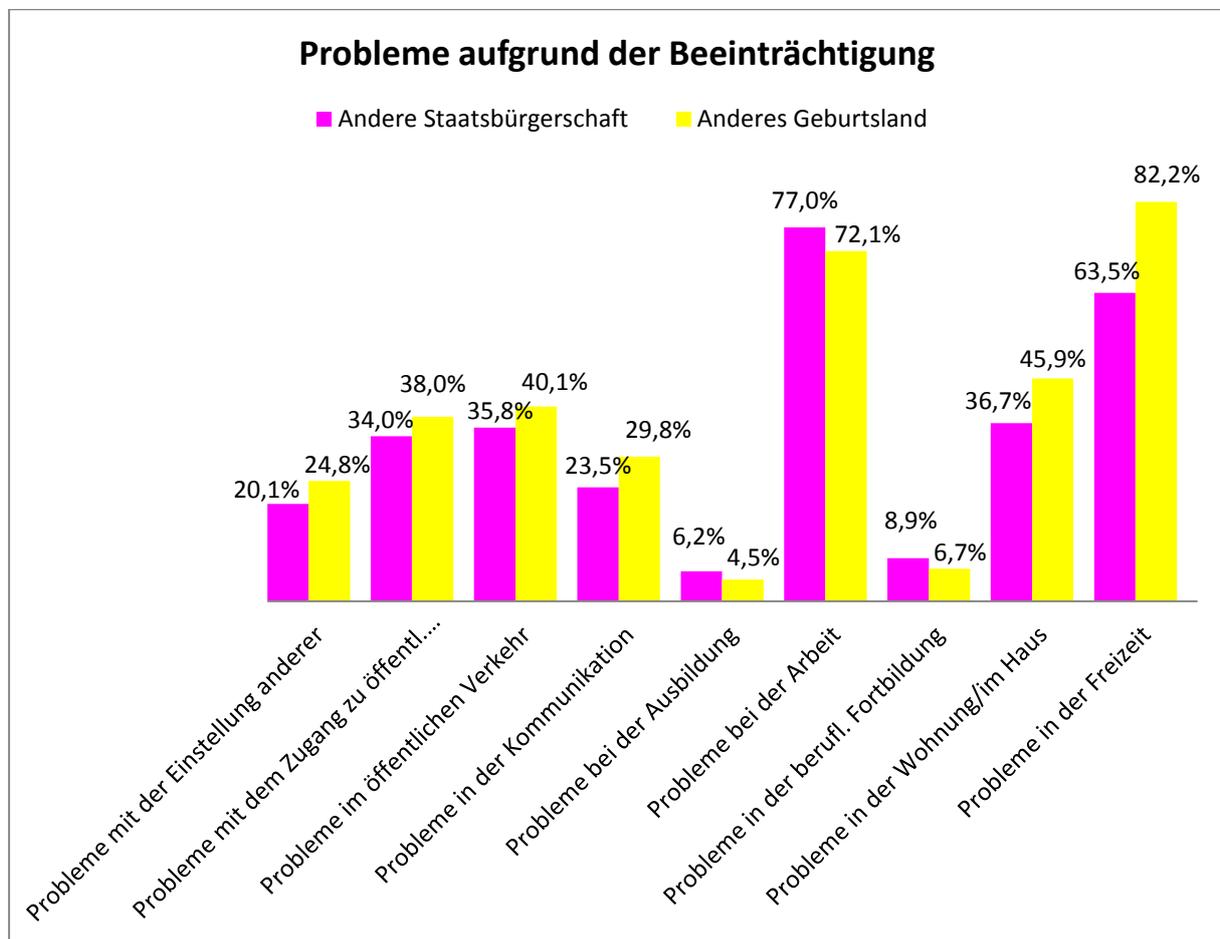
**Abbildung 3: Arten der Beeinträchtigung, Vergleich Geburtsland Österreich - Geburtsland Nicht-Österreich<sup>21</sup>**

Auffallend ist, dass sowohl Menschen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft als auch jene, die im Ausland geboren wurden, einen **höheren Anteil an nervlichen oder psychischen Problemen (14,3% bzw. 15,3%)** sowie **anderen Beeinträchtigungen (41,4% bzw. 37,1%)** verzeichnen. Probleme mit der Beweglichkeit/ Mobilität stellen bei beiden Gruppen die häufigsten Beeinträchtigungen dar. Auch bei (gebürtigen) ÖsterreicherInnen sind dies die am häufigsten angegebenen Probleme. **Personen mit anderer Staatsbürgerschaft** gaben überdies **häufiger geistige bzw. Lernprobleme (7,6%)** an als österreichische StaatsbürgerInnen **(4,8%)**. **Menschen mit anderem Geburtsland** hingegen berichten **häufiger über Probleme beim Hören (12,7%), Probleme beim Sprechen (3,8%), andere Beeinträchtigungen (37,1%)** sowie **mehrfache Beeinträchtigungen (36,3%)**.

<sup>21</sup> Ebd.

### 3.3. Probleme aufgrund der Beeinträchtigung

In der oben bereits viel zitierten Erhebung wurde auch erfragt, welche Probleme Personen, die eine Beeinträchtigung angegeben haben, aufgrund dieser erfahren. Folgende Grafik zeigt einen Vergleich der angegebenen Problembereiche zwischen Personen mit anderer Staatsbürgerschaft und Personen, die in einem anderen Land geboren wurden. Die **Grundgesamtheit** der Personen **ohne österreichische Staatsbürgerschaft** beträgt hier **85.000**, die der Personen, die **in einem anderen Land als Österreich geboren** wurden, **202.000**.



**Abbildung 4: Probleme aufgrund der Beeinträchtigung<sup>22</sup>**

Wie aus der obigen Grafik ersichtlich ist, haben Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft aufgrund ihrer Beeinträchtigung am häufigsten Probleme bei der **Arbeit (77,0%)**, in der **Freizeit (63,5%)**, in der **Wohnung** oder im Haus

<sup>22</sup> Ebd. Anteil der Personen die auf die Frage „Haben Sie aufgrund ihrer Beeinträchtigung Probleme mit....?“ „manchmal“ oder „ja, immer“ angegeben haben

**(36,7%)**, im **öffentlichen Verkehr (35,8%)** sowie beim **Zugang zu öffentlichen Gebäuden, Einrichtungen und Verkehrsflächen (34,0%)**.

Personen mit **anderem Geburtsland** hingegen erleben aufgrund ihrer Beeinträchtigung **Probleme** in der **Freizeit (82,2%)**, bei der **Arbeit (72,1%)**, im **öffentlichen Verkehr (40,1%)**, Probleme in der **Wohnung/ im Haus (45,9%)** sowie beim **Zugang zu öffentlichen Gebäuden, Einrichtungen und Verkehrsflächen (38,0%)**.

### **3.4. Intersektionalität – eine neue Betrachtungsweise**

Behinderung und Migrationshintergrund gemeinsam in den Blick zu nehmen stellt, zumindest in Österreich bzw. im deutschen Sprachraum, noch eine relativ neue Betrachtungsweise dar.<sup>23</sup> Häufig findet sich unter dem Titel Behinderung und Migration nicht etwa eine Behandlung dieser Querschnittsmaterie, sondern wie beispielsweise bei Gómez-Albornos (2010) ein *Vergleich* der Gemeinsamkeiten, Unterschiede, Lebenssituationen und Problemlagen beider Gruppen<sup>24</sup>. Dabei konzipiert der Autor ein *bio-sozio-kulturelles Behinderungsmodell*. Demnach ist eine Behinderung bzw. das *Erleben* einer Behinderung Resultat des Zusammenspiels und Einwirkens *innerer Faktoren*, d.h. Biologie bzw. Schädigung auf der Ebene der Physis oder Psyche, *äußerer Faktoren*, d.h. Gesellschaft in Form von z.B. Diskriminierung oder Ablehnung und *kontextueller Faktoren*, d.h. Kultur im Sinne von kulturspezifischen Erwartungen, die an ein Individuum gestellt werden. Keiner dieser Faktoren ist zwingende Voraussetzung für die anderen. Behinderung wird hier vor allem über den *Grad der Störung der personalen und sozialen Integration* definiert und meint demnach sowohl Menschen mit physischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen, als auch Menschen, die beispielsweise aufgrund eines Migrationshintergrunds Störungen ihrer personalen bzw. sozialen Integration erleben. Welche Implikationen sich aus diesem Modell für Menschen ergeben, die sowohl eine Behinderung als auch einen Migrationshintergrund haben, behandelt Gómez-Albornos (2010) jedoch nicht.

<sup>23</sup> Vgl. [http://www.kobinet-nachrichten.org/cipp/kobinet/custom/pub/content/lang,1/oid,25211/ticket,q\\_a\\_s\\_t](http://www.kobinet-nachrichten.org/cipp/kobinet/custom/pub/content/lang,1/oid,25211/ticket,q_a_s_t), Stand: 28.08.2012

<sup>24</sup> Vgl. Gómez-Albornos, M. (2010). *Migration und Behinderung. Heilpädagogik im interkulturellen Kontext*. Hamburg: Diplomica Verlag

Obwohl es zur Querschnittsmaterie Behinderung und Migrationshintergrund noch vergleichsweise wenig (wissenschaftliches) Material gibt, existieren doch bereits Erkenntnisse und Thematiken, auf die man in diesem Zusammenhang immer wieder stößt. Dabei wird deutlich, dass „Behinderung und Migration“ zwei zusammenhängende Ebenen betrifft. Dies ist zum einen die **subjektive, individuelle Ebene**, d.h. die Lebenssituation, Probleme, Bedürfnisse und Potentiale von Migranten und Migrantinnen mit Behinderung. Andererseits ergeben sich genau aus diesen Faktoren **notwendige Rahmenbedingungen, Ressourcen und Kompetenzen**, die Unterstützungsangebote für diese Zielgruppe aufweisen sollten, um sinnvoll und effektiv zu sein, und betreffen somit eine **systemisch-organisatorische Ebene**.

### **3.5. Individuelle, subjektive Faktoren**

#### **3.5.1. Behinderung und Migrationshintergrund – doppelte Benachteiligung?**

Eine Frage bzw. Thematik, die im Zusammenhang mit dem gemeinsamen Auftreten einer Behinderung und eines Migrationshintergrunds gerade im öffentlichen Diskurs immer wieder auftaucht, ist, ob diese beiden Eigenschaften zu haben gleichbedeutend ist mit einer (daraus resultierenden) doppelten Benachteiligung bzw. Diskriminierung, die die Betroffenen erfahren.<sup>25</sup> Dazu Prof. Dr. Marianne Pieper vom Forschungsprojekt „*Netzwerk Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen*“ an der Universität Hamburg:<sup>26</sup>

Diese Begriffe ‚Behinderung‘ und ‚Migrationshintergrund‘ als solche sind bereits unscharf und problematisch. Es existiert keine einheitliche Gruppe, die unter dieser Bezeichnung zu subsumieren wäre, sondern was existiert, ist eine heterogene Vielfalt von Menschen mit sehr unterschiedlichen Biografien, unterschiedlichen Fähigkeiten, Potenzialen, unterschiedlichem Bildungskapital - unterschiedlichen Bildungsabschlüssen - und unterschiedlichen Bedürfnissen sowie unterschiedlichem Aufenthaltsstatus. Und: Menschen, die sich unterschiedlichen Formen der Barriere gegenüber

<sup>25</sup> Vgl.

[http://diepresse.com/home/panorama/integration/546752/Doppelt-hartes-Schicksal\\_Migrant-und-behindert](http://diepresse.com/home/panorama/integration/546752/Doppelt-hartes-Schicksal_Migrant-und-behindert), Stand: 29.08.2012

<sup>26</sup> Vgl. [http://www.fes.de/integration/pdf\\_2012/dokumentation\\_doppelt\\_diskriminiert\\_29-02-2012.pdf](http://www.fes.de/integration/pdf_2012/dokumentation_doppelt_diskriminiert_29-02-2012.pdf), Stand: 29.08.2012

sehen. Eigentlich ist diese Gruppe eher so etwas wie ein sozialwissenschaftliches Konstrukt. Sie existiert in dieser Form der Homogenität nicht.

Eine Behinderung bzw. ein Migrationshintergrund sind, laut Prof. Dr. Pieper, nicht primär individuelle Eigenschaften von Personen, sondern zwei Achsen der Differenz, die Menschen aufweisen können und die die Diskriminierungslinien von Rassismus bzw. Ableism<sup>27</sup> bedingen können. Allerdings gibt es neben den Faktoren Behinderung bzw. Migrationshintergrund noch zahlreiche andere Achsen der Differenz wie beispielsweise das Alter oder Geschlecht bzw. den sozioökonomischen Status. Dazu Prof. Dr. Pieper weiter:

Diese Achsen der Differenz addieren sich nicht einfach in dieser Gesellschaft. Die überlagern sich, treten in Wechselwirkung zueinander, potenzieren sich vielfach und führen dazu, dass beispielsweise Menschen, die als behindert und als Person mit Migrationshintergrund gelten, nicht selten in eine Art Diskriminierungsspirale geraten, in der sich Benachteiligung und mangelnde Partizipation letztlich potenzieren können.

Das bedeutet, dass bei Vorliegen einer Behinderung in Kombination mit einem Migrationshintergrund nicht pauschal auf mehrfache Diskriminierung bzw. Benachteiligung geschlossen werden kann, sondern die Situation der betroffenen Personen ganzheitlich in den Blick zu nehmen ist.

### **3.5.2. Bedeutung kulturell geprägter Behinderungsdefinitionen**

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist, dass die **Bedeutung von Behinderung kulturell konstruiert** ist. Kulturen geben Kriterien dafür vor, was als normal oder typisch betrachtet wird, und sie geben auch Reaktionen im Umgang mit jenen vor, die als „anders“ kategorisiert werden. Wenn das Phänomen Behinderung in einer Kultur erforscht wird, kann man kollektive Bedeutungsmuster wie „defizitär“, „nicht ganz normal“ oder vielleicht „nicht ganz

---

<sup>27</sup> ... a network of beliefs, processes and practices that produces a particular kind of self and body (the ...[bodily] standard) that is projected as the perfect, species-typical and therefore essential and fully human. Disability then, is cast as a diminished state of being human (Campbell, 2001: 44). Siehe: [http://www.academia.edu/196555/Disability\\_Advocacy\\_and\\_Ableism\\_Towards\\_a\\_re-discovery\\_of\\_the\\_disability\\_Imagination](http://www.academia.edu/196555/Disability_Advocacy_and_Ableism_Towards_a_re-discovery_of_the_disability_Imagination), Stand: 18.12.2012

menschlich“ finden, die Menschen mit einer Schädigung anhaften (Barnes, Mercer und Shakespeare 1999: 184 zitiert nach Lipburger 2009, S.45)

In ähnlicher Weise betont Groce (2006)<sup>28</sup>, das Leben von Menschen mit Behinderungen könne nur unter **Berücksichtigung des kulturellen Kontexts**, sowie der Art und Weise, wie die jeweilige Gesellschaft das Konzept Behinderung begreift, verstanden werden. Diese kulturelle Komponente sei von den wissenschaftlichen Disziplinen lange Zeit vernachlässigt worden, kritisiert die Autorin und erklärt, dass sich sowohl zwischen (verschiedenen) Gesellschaften, als auch innerhalb einer Gesellschaft Unterschiede darin finden lassen, wie das Auftreten von Behinderungen erklärt wird, wie Menschen mit Behinderungen behandelt und welche Rollen und Verantwortlichkeiten ihnen zugestanden werden. Gesellschaftliche Überzeugungen in Bezug auf Behinderung, führt Groce weiter aus, bestimmen in hohem Maße, ob, wie und in welchen Bereichen Menschen mit Behinderungen teilhaben können und welche Ressourcen und Rahmenbedingungen die Gesellschaft dafür bereitstellt. Groce ordnet behinderungsbezogene gesellschaftlich-kulturelle Überzeugungen drei Kategorien zu:

- Ansichten zu den **Ursachen einer Behinderung**: Erklärungen dafür, warum eine Behinderung auftritt, z.B. als Folge einer göttlichen Bestrafung vs. einer viralen Erkrankung.
- **Positiv und negativ bewertete Attribute**: Welchen Eigenschaften bzw. Fähigkeiten eine Gesellschaft Bedeutung beimisst, beeinflusst, wie Menschen mit Behinderungen in dieser Gesellschaft zurechtkommen. In einer Gesellschaft, die intellektuelle Fähigkeiten hoch bewertet, wird Partizipation für Menschen mit körperlichen Behinderungen einfacher möglich sein, als für jene mit intellektuellen Einschränkungen.
- **Rollenerwartungen**: Jede Gesellschaft sieht für Menschen mit Behinderungen bestimmte Rollen vor und andere nicht. Beispielsweise gelingt die Aufnahme einer Ausbildung bzw. beruflichen Tätigkeit für einen Menschen mit Behinderung nur dort, wo Menschen mit Einschränkungen eben diese Rollen zugestanden werden.

<sup>28</sup> Vgl. Groce, N. (2006). Der kulturelle Kontext von Behinderung. *Zeitschrift für Sprache und Kultur Gehörloser*, 74, 392-396 <http://eprints.ucl.ac.uk/17121/1/17121.pdf>, Stand: 30.04.2013

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

Erfahrungen aus der Praxis bestätigen dieses Modell und zeigen, dass auch Menschen mit Behinderungen selbst sowie ihre Angehörigen von den gesellschaftlich-kulturellen Vorstellungen ihres Herkunftslandes geprägt werden. So untersucht zum Beispiel Lipburger (2009)<sup>29</sup> die Rolle der Schule im Integrationsprozess von MigrantInKindern mit körperlicher Behinderung an einer öffentlichen Wiener Schule und stellt dabei in Gesprächen mit PädagogInnen, TherapeutInnen und der Sozialarbeiterin an dieser Schule fest:<sup>30</sup>

Viele MigrantInnen unterscheiden sich durch **ein anderes familiäres Bezugssystem** von österreichischen EinwohnerInnen. Die Unterbringung und Versorgung von behinderten SchülerInnen mit Migrationshintergrund findet häufig in der Familie statt, was sowohl Vor- als auch Nachteile für die Kinder mit sich bringen kann. Die Sozialarbeiterin sieht insbesondere körperbehinderte Mädchen in MigrantInnenfamilien eingeschränkt, da sie häufig in der Familie bleiben, Hilfstätigkeiten übernehmen und für alle anderen da sind. Oftmals werden sie selbst auch früh verheiratet und bekommen jung Kinder. (Lipburger, 2009, S.90)

Ebenso müsse bei Eltern von MigrantInnenKindern häufig ein **Bewusstsein bezüglich der Notwendigkeit von Hilfsmitteln** geschaffen werden, beschreibt die Lipburger (2009) weiter. All dies sind Beispiele für Unterschiede in der kulturellen Konzeption von Behinderung, wie sie oben beschrieben wurden. Allerdings bedeute ein enges familiäres Bezugssystem auch ein **großes soziales Netzwerk** für MigrantInnenKinder mit Behinderung, bemerkt die Autorin.

Überzeugungen und Einstellungen zu Behinderung, die im Herkunftsland erworben wurden, bleiben natürlich nicht unangetastet von den in Österreich gemachten Erfahrungen und können sich dadurch entsprechend verändern. Allerdings kann dieser Prozess zeitaufwendig sein, wie eine der von Lipburger (2009) interviewten TherapeutInnen beschreibt:

Es gibt einige Gewohnheiten und Einstellungen, die aus dem Herkunftsland mitgenommen werden und in Österreich erst neu entdeckt bzw. umgelernt werden müssen. So wurde beobachtet, dass Menschen aus Afghanistan und Pakistan ärztliche und therapeutische Hilfen in erster Linie für Männer und insbesondere Soldaten bestimmt betrachteten und in Österreich

<sup>29</sup> Vgl. Lipburger, S. (2009). *Herausforderung Integration. Zur Rolle der Schule im Integrationsprozess von MigrantInnenKindern mit körperlicher Behinderung*. (Diplomarbeit) [http://othes.univie.ac.at/5051/1/2009-05-25\\_0301215.pdf](http://othes.univie.ac.at/5051/1/2009-05-25_0301215.pdf), Stand: 30.04.2013

<sup>30</sup> Geführt als Volksschule, Hauptschule und Sonderschule

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

entdeckten, dass sie auch mit den Kindern mit Behinderung Krankenhäuser besuchen können.

Hinzu kommt, dass die Anerkennung eines behinderten Menschen in anderen kulturellen Kontexten eine andere ist, es wird anders in der Öffentlichkeit über Behinderung gesprochen und unterschiedlich damit umgegangen. Solche kulturellen Unterschiede führen dazu, dass auch die Integration in Österreich auf eine bestimmte Art und Weise verläuft. (Lipburger, 2009, S.94)

### 3.5.3. Zugang zu Informationen – Unterstützungssystemen

Migranten und Migrantinnen mit Behinderungen und ihre Angehörigen bringen jedoch nicht nur Vorstellungen bezüglich eines Lebens mit Behinderung in das jeweilige Aufnahmeland, sie haben auch Erwartungen in Bezug auf das vorhandene Unterstützungssystem, die wiederum stark davon abhängen, welche Unterstützungsangebote im Ursprungsland verfügbar waren. Im Rahmen der Fachtagung „Doppelt diskriminiert? Migranten und Migrantinnen mit Behinderung und ihre Teilhabe am Erwerbsleben“ fasst Christine Braunert-Rümenapf<sup>31</sup> die Situation neu zugewanderter Menschen mit Behinderung wie folgt zusammen<sup>32</sup>:

Sie müssen sich sowohl mit den Anforderungen der Behinderung oder Erkrankung auseinandersetzen als auch **in einem ihnen unbekanntem Hilfesystem orientieren. Sie müssen die bestehenden Unterstützungssysteme kennen und ihrem Nutzen, ihrer Zuverlässigkeit und ihren Mitteln vertrauen. Insbesondere Migrantinnen und Migranten aus Ländern, die ein Unterstützungssystem wie in der Bundesrepublik Deutschland nicht kennen, setzen die Existenz eines solchen in ihrem Aufnahmeland nicht voraus.** Besonders schwierig ist die Situation für Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung oder chronischer Erkrankung, deren Aufenthaltsstatus ungeklärt oder ungesichert ist. Sie haben in der Regel keinen Zugang zu den Angeboten der Behindertenhilfe.

Daraus folgt, dass die **Erfahrungen mit Unterstützungssystemen im Herkunftsland** nicht nur die Erwartungen an das Unterstützungssystem im Aufnahmeland beeinflussen, sondern auch, **ob überhaupt Informationen über**

<sup>31</sup> Gemeinnützige Gesellschaft zur Förderung und Ansiedlung sozialer Projekte GmbH

<sup>32</sup> Vgl. Dokumentation der Fachtagung „Doppelt diskriminiert?“ Migranten und Migrantinnen mit Behinderung und ihre Teilhabe am Erwerbsleben.

[http://www.fes.de/integration/pdf\\_2012/dokumentation\\_doppelt\\_diskriminiert\\_29-02-2012.pdf](http://www.fes.de/integration/pdf_2012/dokumentation_doppelt_diskriminiert_29-02-2012.pdf), Stand: 03.05.2013

### **vorhandene Unterstützungsangebote gesucht und diese dann in Anspruch genommen werden.**

Auch Lipburger (2009) kommt in ihrer bereits erwähnten Untersuchung zu dem Schluss, dass migrantische Familien häufig benachteiligt sind, weil sie **weniger über ihre Rechte informiert** sind, sich weniger auskennen und sich **oftmals nicht trauen Unterstützung einzufordern**. Hinzu kommen, laut der Autorin, Unsicherheiten und Scham die eigene Situation offen darzulegen.

Ein nicht unwesentlicher Faktor, der **den Zugang zu Unterstützungsangeboten und entsprechenden Informationen erschwert**, sind sicherlich die vorhandenen **Sprachkenntnisse**.

#### **3.5.4. Sprachbarrieren**

Die soziale Integration und vollwertige Partizipation von MigrantInnen ist eng mit dem Erwerb der Mehrheitsprache verbunden. Verständigung und Verständnis setzen in den meisten Fällen eine gemeinsame Sprache voraus. (Nagel, 2001, S.94 zitiert nach Lipburger, 2009, S. 78)

So berichten TherapeutInnen und PädagogInnen an der von Lipburger (2009) untersuchten Schule von der Schwierigkeit mit Eltern betroffener Kinder zu kommunizieren, beziehungsweise diesen wichtige Informationen zukommen zu lassen. Des Weiteren weisen sie darauf hin, dass diese Familien aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse Schwierigkeiten haben, alltägliche Notwendigkeiten in der Versorgung eines Kindes mit Behinderung zu bewältigen.

Sinan Saglar, Geschäftsführer der elcotec GmbH in Berlin<sup>33</sup> sprach im Rahmen der Fachtagung „Doppelt diskriminiert?...“ über seine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund und zeigt auf, wie Sprachbarrieren und Vorerfahrungen die berufliche Integration im Aufnahmeland erschweren können:<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Siehe: <http://www.elkotec.de/>, Stand: 03.05.2013

<sup>34</sup> Vgl. Dokumentation der Fachtagung „Doppelt diskriminiert?“ Migranten und Migrantinnen mit Behinderung und ihre Teilhabe am Erwerbsleben. [http://www.fes.de/integration/pdf\\_2012/dokumentation\\_doppelt\\_diskriminiert\\_29-02-2012.pdf](http://www.fes.de/integration/pdf_2012/dokumentation_doppelt_diskriminiert_29-02-2012.pdf), Stand: 03.05.2013

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

In Berlin existieren Angebote zur beruflichen Entwicklung in vielfältiger Form. Jedoch **Sprachbarrieren hemmen ein aktives Nachfragen und/oder Inanspruchnahme der gebotenen Möglichkeiten**. Auch Scham spielt hierbei eine Rolle, da die betroffenen Menschen nicht der Sprache mächtig sind. **Da ein Großteil der Menschen mit direktem Migrationshintergrund bisher keine Hilfe zur beruflichen Qualifikation – geschweige denn einer Berufsausbildung – in ihren Heimatländern erfahren haben, fällt es ihnen schwer dergleichen in ihrer neuen Heimat zu hinterfragen**. Somit haben diese Menschen ein Defizit in Bezug auf die gegebenen Möglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung. Ein Beseitigen dieses Defizites setzt voraus, dass die Sprachbarrieren überwunden werden.

### **3.5.5. Fazit – individuelle, subjektive Faktoren**

Dr. Marianne Pieper fasst die eben genannten Faktoren und **ihre Auswirkungen auf die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund** treffend zusammen:

Bei dieser Gruppe der Betroffenen hängt der **Zugang zum Arbeitsmarkt** sehr stark davon ab, **wie es ihnen gelingt, die Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt in Anspruch zu nehmen und abzufordern**. Es ist so schwierig, diesen Dschungel zu durchschauen, der da ist. Wie sieht es aus mit der Beantragung von Arbeitsassistenten, der Eingliederungshilfen, des persönlichen Budgets? **Das wiederum hängt sehr stark von der Qualifikation ab, von den erreichten Bildungsabschlüssen, die die Leute haben, vom Alter, von der Mobilität und Flexibilität, die sie haben, aber sicherlich auch von der Beherrschung der deutschen Sprache, aber auch von der sozialen Kompetenz und der Fähigkeit, sich nicht entmutigen zu lassen in diesem Entschlüsseln des Dschungels**, und von dem Beharrungs- und Durchsetzungsvermögen, das die Leute im Laufe ihres Lebens erwerben konnten. Selbstverständlich hängt es auch ab von der **Existenz sozialer und politischer Netzwerke**.

Im Rahmen der Tagung „*Was tun Werkstätten für behinderte Menschen (WFBM) für Migranten?*“<sup>35</sup> diskutierten MitarbeiterInnen verschiedener Werkstätten für Menschen mit Behinderung in Deutschland gemeinsam mit Experten und Expertinnen und VertreterInnen regionaler Politik über die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund und tauschten

<sup>35</sup> Siehe: <http://www.53grad-nord.com/fileadmin/dokumente/newsletter2012/12-maerz-3.pdf>, Stand: 03.05.2013

Erfahrungen mit der Schaffung passgenauer Angebote für diese Zielgruppe aus. Dabei wurde deutlich, dass die **Kenntnis vorhandener Unterstützungsangebote** als auch die **Inanspruchnahme** dieser maßgeblich mit der **Einbindung der Betroffenen in die jeweilige „migrantische Community“** zusammenhängt. Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund, die Teil dieser Communities im Aufnahmeland sind, werden in der Regel von anderen, zumeist erfahreneren Mitgliedern, informiert bzw. beraten und haben daher eher Zugang zum vorhandenen Unterstützungssystem.<sup>36</sup>

### **3.6. Systemisch-organisatorische Ebene**

Migranten und Migrantinnen mit Behinderung stellen sicherlich **eine sehr heterogene Gruppe** dar und gerade im Hinblick auf die oben beschriebenen „individuellen Faktoren“ die es bei dieser Gruppe zu berücksichtigen gilt, gibt es vermutlich viel Variabilität, d.h. Unterschiede bzgl. Alter, Bildungsniveau, Migrationsgrund, Aufenthaltsdauer u.v.m. Gerade dieser Vielfalt gilt es jedoch auf systemisch-organisatorischer Ebene zu begegnen, woraus sich, wie bereits weiter oben angedeutet, die Frage ergibt, über **welche Ressourcen und Rahmenbedingungen und Kompetenzen** Unterstützungsangebote für diese Zielgruppe verfügen sollten und ob es an der **Schnittstelle Behinderung & Migrationshintergrund** spezialisierte Angebote braucht.

#### **3.6.1. Interkulturelle Öffnung vs. Öffnung in Richtung Behinderung**

Interkulturelle Öffnung bezeichnet eine **strategische Entscheidung einer Institution, einer Organisation oder eines Unternehmens** Handlungsansätze zu entwickeln und umzusetzen, die den Anforderungen unserer globalisierten und durch Zuwanderung geprägten Gesellschaft entsprechen und allen Menschen gleichermaßen **Zugang zu Dienstleistungen, Produkten und Ressourcen der jeweiligen Einrichtung** bieten.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Tagungsnotizen vom 14./15.6.2012

<sup>37</sup> Vgl. Dose (2012). *Inklusion, Behinderung und Migration*. Präsentation im Rahmen der Tagung „Was tun Werkstätten für behinderte Menschen (WFBM) für Migranten? 14./15. Juni 2012, Berlin

Beauftragt und gefördert von:

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

Auch im Rahmen der hier bereits viel zitierten Tagung „Doppelt diskriminiert?“... in Berlin war die Bedeutung und Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung der Behindertenhilfe Thema. Laut Margret Pelkhofer-Stamm vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband<sup>38</sup> muss interkulturelle Öffnung auf mehreren Ebenen einer Einrichtung passieren und dies umfasst unter anderem<sup>39</sup>:

- **Organisationsstruktur:** Findet sich gesellschaftliche Vielfalt im Leitbild bzw. in der personellen Situation der Organisation wieder?
- **Fachlichkeit:** Welche Konzepte liegen dem Angebot/ der Arbeit zugrunde? Wie wird mit Mehrsprachigkeit umgegangen? Ist Wissen zum Umgang mit Behinderung in verschiedenen Kulturen vorhanden? Welche Methoden finden Anwendung und bedürfen dieser eventuellen Anpassungen für die Zielgruppe der MigrantInnen mit Behinderung?
- **Kompetenzen / persönliche Einstellungen der MitarbeiterInnen:** Verfügen MitarbeiterInnen über Kompetenzen im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturkreisen? Werden hierzu Fortbildungen absolviert? Welche Einstellungen haben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Hinblick auf kulturelle Vielfalt, Behinderung, den Umgang mit Rassismus und wird Gelegenheit geboten das zu reflektieren?

Die Lebenshilfe Bremen<sup>40</sup>, die von 2007-2010 eine *Beratungsstelle „Behinderung und Migration“*<sup>41</sup> betrieb, in der vorwiegend türkische bzw. muslimische Familien beraten wurden, veröffentlichte als Abschluss dieses Projekts ein Handbuch, in dem Erfahrungen und Empfehlungen in Bezug auf die Beratung von MigrantInnen mit Behinderung, festgehalten sind. Darunter finden sich auch Vorschläge für Maßnahmen der interkulturellen Öffnung einer Beratungseinrichtung<sup>42</sup>:

- **Mehrsprachige Beschilderung**
- **Mehrsprachiges Infomaterial**
- **Vernetzung mit Migrantenvereinen, -organisationen, religiösen Einrichtungen**
- **Mehrsprachigkeit der Beratenden**

<sup>38</sup> Siehe: <http://www.paritaet-berlin.de/>, Stand: 06.05.2013

<sup>39</sup> Siehe: [http://www.fes.de/integration/pdf\\_2012/dokumentation\\_doppelt\\_diskriminiert\\_29-02-2012.pdf](http://www.fes.de/integration/pdf_2012/dokumentation_doppelt_diskriminiert_29-02-2012.pdf), Stand: 06.05.2013

<sup>40</sup> Siehe: [http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls\\_zum\\_Dialog2010\\_04.pdf](http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls_zum_Dialog2010_04.pdf), Stand: 07.05.2013

<sup>41</sup> Siehe Vorhandene Projekte ...

<sup>42</sup> Siehe: [http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls\\_zum\\_Dialog2010\\_04.pdf](http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls_zum_Dialog2010_04.pdf), Stand: 07.05.2013

Beauftragt und gefördert von:



- **Raumgestaltung** (ggf. mit einer Landkarte, um Bezüge zur geographischen Heimat herzustellen)

### **3.6.2. Interkulturelle Kompetenzen der MitarbeiterInnen**

Kultursensible Beratung, Begleitung oder Betreuung setzt entsprechende Kompetenzen voraus. In ihrem Handbuch betont die **Lebenshilfe Bremen** in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit von **Wissen um Migrationsprozesse**, die **sozialen Netze und Familienzentriertheit** vieler Einwanderergruppen. Letzteres kann in der Praxis beispielsweise bedeuten, dass bei Beratungsterminen mehrere Familienmitglieder anwesend sind und nicht ausschließlich die zu beratende Person selbst. Darüber hinaus sollten MitarbeiterInnen von Beratungs-/ Betreuungseinrichtungen über folgende allgemeine und kulturspezifische Kompetenzen verfügen<sup>43</sup>:

- **Empathiefähigkeit**
- **Selbstreflexion der eigenen kulturellen Handlungsmuster und Kommunikation**
- **Kenntnisse über interkulturelle Kommunikation**
- **Toleranz bzw. Offenheit und Geduld**
- **Ambiguitätstoleranz** (d.h. die Fähigkeit Widersprüchlichkeiten/ Spannungen wahrzunehmen und nicht zu werten)
- **Vermeidung von Stereotypisierungen**

Der **Integrationsfachdienst Berlin Süd**<sup>44</sup> dessen Angebot verschiedene Leistungen in den Bereichen Arbeitsvermittlung bzw. Berufsbegleitung für schwerstbehinderte, (bzw. diesen gleichgestellte) erwachsene Menschen mit Behinderung umfasst, verfügt über umfassende Erfahrungen in der Betreuung von Migranten und Migrantinnen mit Behinderungen. Die Beratung von KlientInnen mit Migrationshintergrund kann laut Bettina Acker vom IFD Süd folgende Aufgaben umfassen:<sup>45</sup>

<sup>43</sup> Vgl. [http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls\\_zum\\_Dialog2010\\_04.pdf](http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls_zum_Dialog2010_04.pdf), Stand: 07.05.2013

<sup>44</sup> Siehe <http://lebenswelten.de/27/integrations-fachdienst/>, Stand: 07.05.2013

<sup>45</sup> Vgl. [http://www.fes.de/integration/pdf\\_2012/dokumentation\\_doppelt\\_diskriminiert\\_29-02-2012.pdf](http://www.fes.de/integration/pdf_2012/dokumentation_doppelt_diskriminiert_29-02-2012.pdf), Stand: 07.05.2013

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

- Der Fachberater braucht **Wissen über aktivierende, flankierende, beratende und therapeutische Angebote**, die **speziell für Migranten** konzipiert sind.
- Zur Klärung von rechtlichen Hintergründen oder zur besseren Verständigung bei auftretenden Problemen müssen **Sprachbarrieren** beseitigt werden (Anwendung von leichter Sprache, Dolmetscher, Einbezug von Kooperationspartner).
- Die **Formen im zwischenmenschlichen Umgang** können sich unterscheiden und zu Unsicherheiten auf beiden Seiten führen.
- Die Berater müssen sich mit ihrem eventuell vorhandenen „Schubladendenken“ auseinandersetzen und **der Frage nachgehen, ob Verhaltensweisen kulturell bedingt sind, oder eine andere Ursache haben** (Spricht ein Mann in der Beratung immer für seine Frau, kann dies aus kulturellen Gründen geschehen oder weil sie sich behinderungsbedingt nicht gut ausdrücken kann und er den Eindruck hat, sie kann ihr Anliegen nicht durchsetzen.).
- Am **Arbeitsplatz oder bei der Arbeitsplatzsuche** ist der Berater oft in einer besonderen **Mittlerrolle durch interkulturelle Konflikte** (der Wunsch am Arbeitsplatz zu beten, Ablehnung eines Arbeitsplatzes/ eines eher typischen Frauenberufes bei klassischem Rollenverständnis und Scham, zusammen mit älteren Frauen eine körperlich leichte Tätigkeit auszuführen).

Wie aus den oben genannten Auszügen und Erfahrungsberichten hervorgeht, sind interkulturelle Kenntnisse und Kompetenzen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie ein **Bekenntnis zur Anerkennung der Vielfalt auf allen Ebenen einer Organisation** wichtige Eckpfeiler für die Arbeit mit MigrantInnen mit Behinderungen. Dabei bleibt jedoch ein entscheidender Aspekt unberücksichtigt: **Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund docken in der Regel nicht nur im Bereich der Behindertenhilfe an, sondern auch bei Unterstützungsangeboten, die sich primär auf die Zielgruppe der Migranten und Migrantinnen spezialisieren**<sup>46</sup>.

<sup>46</sup> Tagungsnotizen vom 14./15.06 2012 „Was tun Werkstätten für behinderte Menschen (WFBM) für Migranten?“  
Beauftragt und gefördert von:

Während hier interkulturelle Kompetenzen und migrationsspezifische Kenntnisse vorgehalten werden können, **fehlt den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in diesem Bereich häufig Wissen bezüglich vorhandener Angebote und Leistungen im Bereich der Behindertenhilfe.** Erfahrungen aus Deutschland zeigen, dass auch **Zugänglichkeit und Barrierefreiheit** hier eine Rolle spielen, denn viele **Angebote für MigrantInnen sind nicht barrierefrei** und können daher von Menschen mit Behinderung nur schwer in Anspruch genommen werden. Margret Pelkhofer-Stamm spricht in diesem Zusammenhang folglich von der **Notwendigkeit der Öffnung in Richtung Behinderung**<sup>47</sup> im Bereich der **Migrationsarbeit**.<sup>48</sup> Obwohl in **Österreich bzw. im Raum Wien** sicherlich Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund bestehen, liegen hierzu bislang **kaum Publikationen bzw. Daten** vor. Daher kann zum jetzigen Zeitpunkt keine konkrete Aussage dazu gemacht werden, inwieweit die hier, vorwiegend auf Basis von Erfahrungsberichten aus Deutschland, angeführten Aspekte auch die Situation in Österreich bzw. Wien widerspiegeln.

### **3.6.3. Fazit – systemisch - organisatorische Ebene**

Erfahrungsberichte aus Deutschland lassen darauf schließen, dass **MigrantInnen mit Behinderung an mehreren Stellen im Unterstützungssystem andocken.** Zum einen ist dies die **Behindertenhilfe,** zum anderen **Angebote, die sich primär an die Zielgruppe der Migranten und Migrantinnen** richten. Während die Rahmenbedingungen und Kompetenzen bei Angeboten der Behindertenhilfe den Bedürfnissen und Problemlagen von MigrantInnen oftmals nur ungenügend entsprechen (z.B. Verfügbarkeit von DolmetscherInnen, Kenntnisse relevanter rechtlicher Grundlagen), fehlen im Migrationsbereich häufig die entsprechenden Kenntnisse über Angebote und Leistungen für Menschen mit Behinderungen. Hinzu kommt außerdem, dass viele Einrichtungen nicht den Kriterien der Barrierefreiheit Genüge tun. Experten und ExpertInnen sprechen daher von der **Notwendigkeit interkultureller Öffnungsprozesse in der Behindertenhilfe** einerseits und

<sup>47</sup> Siehe: [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/7/8/CH2477/CMS1332494355998/nap\\_web.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/7/8/CH2477/CMS1332494355998/nap_web.pdf), Stand: 27.05.2013

<sup>48</sup> Vgl. [http://www.fes.de/integration/pdf\\_2012/dokumentation\\_doppelt\\_diskriminiert\\_29-02-2012.pdf](http://www.fes.de/integration/pdf_2012/dokumentation_doppelt_diskriminiert_29-02-2012.pdf), Stand: 07.05.2013

einem **Bedarf an Öffnung Richtung Behinderung im Migrationsbereich** andererseits. Hierzu muss jedoch angemerkt werden, dass damit nicht nur eine **Kompetenzerweiterung bzw. Veränderungen der Rahmenbedingungen in beiden Bereichen** gemeint ist, sondern allem voran **bessere Vernetzungs- und Kommunikationsstrukturen zwischen Angeboten der Behindertenhilfe und jenen im Migrationsbereich.**

Inwieweit die hier beschriebenen Aspekte und Problematiken auch auf Österreich bzw. Wien zutreffen, lässt sich aufgrund der mangelhaften Datenlage nur vermuten. Daher wird an dieser Stelle die **Empfehlung** ausgesprochen, die **Vernetzungs- und Kommunikationsstrukturen** in den Bereichen Migration bzw. Behinderung zu **untersuchen**. Des Weiteren sollten **Erfahrungen aus der Praxis beider Bereiche** eingeholt werden, um auf deren Basis **Optimierungsbedarfe der interkulturellen Öffnung bzw. Öffnung Richtung Behinderung zu identifizieren und in weiteren Schritten umzusetzen.**

#### **4. Vorhandene Projekte und Empfehlungen**

Gerade im Hinblick auf die weiter oben ausgesprochene Empfehlung der Untersuchung vorhandener Vernetzungs- und Kommunikationsstrukturen und der Identifizierung von Optimierungsbedarfen hinsichtlich der interkulturellen Öffnung bzw. Öffnung Richtung Behinderung der entsprechenden Einrichtungen, erscheint es sinnvoll, die Konzepte bzw. Erkenntnisse von Projekten heranzuziehen, die sich mit der Thematik bzw. Zielgruppe „Migration und Behinderung“ auseinander gesetzt haben.

##### **4.1. Unterstützungskomitee zur Integration von MigrantInnen (UKI) – BSB-Projekt, Wien<sup>49</sup>**

###### **Zielgruppe:**

Begünstigte oder begünstigbare erwerbslose MigrantInnen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung und mit einem Grad der Behinderung von mind. 50% bzw. 30%

<sup>49</sup> Siehe: <http://www.uki.or.at/projekte/bsb-projekt/index.php>, Stand: 08.05.2013

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

bei anerkannten Konventionsflüchtlingen (festgestellt durch Bescheid oder Einschätzung des Bundessozialamtes Landesstelle Wien).

**Projekthinhalte und Ziele:**

Deutsch: Erlernen und Vertiefen von sprachlichen und sozialen Kompetenzen, situationsadäquates kommunikatives Sprachhandeln in praxisnahen Situationen.

Berufsorientierung: Orientierung im Beruf und im Alltag (Sozialkunde), Bewerbungstraining, Telefontraining, Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche (Outplacement).

EDV: Erlernen der Grundkenntnisse der EDV, Betriebssystem, Office Paket, Internet.

Gesundheitsförderung: Gesundheitsberatung, Bewegungstraining, Mentaltraining, Gesundheitswesen.

Psychologische Betreuung: Einmal pro Woche.

Weitere Projekthinhalte sind Betriebspraktika bzw. Schnuppertage, Vorträge von FachreferentInnen sowie Exkursionen in Produktionsstätten. Durch vermittlungorientierte Integrationsbegleitung wird zudem Unterstützung in allen sozialen, migrations- sowie behinderungsspezifischen Belangen und bei der Vermittlung auf den Arbeitsmarkt geboten.

Ziele: Erwerb sprachlicher und sozialer Kompetenz, Erwerb von Kenntnissen zur pragmatischen Bewältigung des Alltags- und Berufslebens, Self-Empowerment, Erarbeiten realistischer Berufsziele, Vermittlung in den Arbeitsmarkt.

**Kursdauer:**

Max. 12 Monate – 6 Monate Nachbetreuung

**Finanzielle Unterstützung:**

die TeilnehmerInnen erhalten vom AMS eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU)

Der Großteil der KursteilnehmerInnen bewegt sich in der Altersgruppe zwischen 20 und 60 Jahren und die Herkunftsländer variieren stark. In der Arbeit mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund ist Offenheit, soziale Kompetenz und **Beziehungsaufbau** besonders wichtig. Da in den Herkunftsländern die Möglichkeiten zur Teilhabe häufig eingeschränkt waren,

Beauftragt und gefördert von:



müssen **berufliche Perspektiven** erst erarbeitet werden. Darüber hinaus sehen die MitarbeiterInnen einen **Bedarf an Ausbildungsmöglichkeiten** für die Zielgruppe. Benötigt würden konkret **Ausbildungen mit modularen Einstiegsmöglichkeiten** bzw. ein zusätzliches Angebot der **Deutsch-Sprachförderung**. Besonders **Fachausbildungen** wären wichtig. In Bezug auf **Unternehmen** ist **Bewusstseinsbildung / Aufklärungsarbeit** hinsichtlich der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung wichtig. Des Weiteren sprechen sich die Mitarbeiter auch für verstärkte Vernetzungsstrukturen vor allem in den Bereichen Behinderung und Migration aus.<sup>50</sup>

#### **4.2. Verein Viele – Selbsthilfegruppe für Migrantinnen mit chronisch kranken und behinderten Kindern, Salzburg<sup>51</sup>**

VIELE<sup>52</sup> ist ein gemeinnütziger Verein für Frauenanliegen und bietet interkulturelle und multikulturelle Frauenarbeit, sozialpädagogische Beratung für Familien, Integrations-, Deutsch- und Alphabetisierungskurse, Lernhilfe an Volksschulen für Kinder mit nichtdeutscher Muttersprache, Informationsveranstaltungen zu verschiedensten Themen, Kulturarbeit sowie das Kinderprojekt KIMM – Kinder-Integration mit Musik. **Muttersprachliche Beratung** steht in den Sprachen Türkisch, Serbokroatisch, Englisch, Albanisch, Französisch und Suaheli zur Verfügung. Die Beratungsdauer ist nicht beschränkt und das Beratungsangebot kann immer wieder in Anspruch genommen werden.

Im Zeitraum von **Jänner bis Dezember 2011** betrieb der Verein Viele eine Selbsthilfegruppe für MigrantInnen mit chronisch kranken bzw. behinderten Kindern. Ausschlaggebend war die Erkenntnis, dass MigrantInnen mit behinderten bzw. chronisch-kranken Kindern häufig **mangelnde soziale Netzwerke bzw. Strukturen in Österreich** und **unzureichende Kenntnisse bezüglich Einrichtungen und Behörden der Behindertenhilfe** haben. Zusätzlich erschweren oftmals Sprachbarrieren die Situation. Im Rahmen der Selbsthilfegruppe wurde in Gruppen- und Einzelgesprächen Hilfe und Unterstützung im **Umgang mit ÄrztInnen, Ämtern und Institutionen** sowie

<sup>50</sup> Gesprächsnotizen vom 14.02.2013

<sup>51</sup> Siehe: <http://www.verein-viele.at/projekte-2/migration-behinderung/>, Stand: 08.05.2013

<sup>52</sup> Siehe: <http://www.verein-viele.at/wir-uber-uns/>, Stand: 08.05.2013

Beauftragt und gefördert von:



ein erleichterter **Zugang zu relevanten Informationen durch muttersprachliche Betreuung** geboten.<sup>53</sup>

Obwohl das Projekt inzwischen beendet ist, wird die Beratungseinrichtung nach wie vor von MigrantInnen, deren Kinder eine Behinderung bzw. chronische Erkrankung haben und vereinzelt auch von selbst betroffenen MigrantInnen, aufgesucht. Häufige Anliegen betroffener Eltern sind **Betreuungsmöglichkeiten** (zum Beispiel im Falle einer Erkrankung des Kindes), da in Österreich das **familiäre Betreuungsnetzwerk** fehlt. Während die Familien oftmals über Pflegegeld und andere Förderungen gut informiert sind, werden häufig **punktuellen Hilfen und Unterstützungsmöglichkeiten für bestimmte Situationen** gesucht. Hier spielen auch **Sprachbarrieren** eine Rolle – Familien mit unzureichenden Deutschkenntnissen haben nicht nur weniger Zugang zu Informationen bezüglich des Unterstützungssystems, sondern die Informationen werden häufig falsch verstanden.

Betroffene Eltern kennen in der Regel das österreichische Schulsystem und Möglichkeiten für ihre Kinder innerhalb der Schulpflicht, vielen fehlt jedoch das **Wissen, welche beruflichen bzw. ausbildungsbezogenen Möglichkeiten** sich nach dem Ende der Schulpflicht bieten und ein **Überblick über Angebote am Übergang Schule – Beruf**. Bei **Angeboten der beruflichen Integration** stellt sich zudem auch für MigrantInnen mit Behinderung die **Problematik**, dass sie häufig die **Altersgrenze zur Projektteilnahme** von 25 Jahren entweder bereits überschritten haben oder von einer längeren Teilnahmedauer profitieren würden. Auch der benötigte **Grad der Behinderung** kann für die Betroffenen zu einer Hürde in der beruflichen Integration werden.

Auch die MitarbeiterInnen des Vereins Viele sehen einen eindeutigen **Bedarf an Vorbereitung und Aufklärungsarbeit in und bei Unternehmen** vor allem in Hinblick darauf, welche Potentiale und Fähigkeiten MigrantInnen mit Behinderung mitbringen.

Migrantenfamilien mit Kindern mit Behinderung unterscheiden sich in ihrem **Umgang mit dieser Behinderung**. Dies ist jedoch, den Erfahrungen der

<sup>53</sup> Vgl. Infoblätter Verein Viele

MitarbeiterInnen nach, nicht ausschließlich durch kulturell geprägte Unterschiede und Herangehensweisen erklärbar, sondern hängt auch mit dem jeweiligen **Bildungsniveau der Betroffenen** zusammen. Bei niedrigem Bildungsniveau fehlt häufig das **Verständnis und Wissen um die Ursachen und Hintergründe der Einschränkung**, was wiederum zu erhöhten **Schamgefühlen und Unsicherheit** führen kann. Daraus erschließt sich auch die von den MitarbeiterInnen berichtete Erfahrung, dass migrantische Familien, die die Behinderung ihres Kindes bzw. Angehörigen akzeptiert haben und offen damit umgehen, **Unterstützungsbedarfe viel konkreter benennen** und beschreiben können. Natürlich spielt hierbei auch die Aufenthaltsdauer eine Rolle. Mit der Zeit lernen Betroffene andere Zugänge und Umgangsweisen mit Behinderung kennen und adaptieren persönliche Sichtweisen zumindest teilweise.

In der Arbeit mit Betroffenen bzw. deren Familien ist es, laut den MitarbeiterInnen des Vereins, wichtig, **Beratung in mehreren Sprachen anzubieten, Kenntnisse** zu besitzen gerade im Hinblick auf verschiedene **kulturelle Hintergründe** und deren Umgang mit Behinderung, in der Kommunikation interkulturelle Kompetenzen anwenden zu können, besonders im Hinblick auf **unterschiedliche Kommunikationsstile**, sowie einen guten **Überblick über die relevante Gesetzeslage, Unterstützungsangebote und Maßnahmen** zu haben. Auch der **Vernetzungsarbeit** kommt in diesem Bereich viel Bedeutung zu<sup>54</sup>.

### **4.3. Lebenshilfe Graz und Umgebung Voitsberg – Projekt ALL INCLUSIVE<sup>55</sup>**

Während des Jahres des interkulturellen Dialogs 2008 beteiligte sich die Lebenshilfe Graz und Umgebung Voitsberg an dem EU-Projekt ALL INCLUSIVE, welches sich mit der doppelten Diskriminierung von MigrantInnen mit

<sup>54</sup> Gesprächsnotizen vom 05.11.2012

<sup>55</sup> Siehe: <http://www.allinclusiveproject.eu/>, Stand: 08.05.2013  
Beauftragt und gefördert von:

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

Behinderungen und deren Familien beschäftigte. Als Projektziele wurden folgende genannt<sup>56</sup>:

- Integration von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund
- Verbesserung der Zugänge von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund zu Gesundheitsvorsorge, Bildung und Beschäftigung
- Verhinderung der Mehrfachdiskriminierung

Zusätzlich dazu werden als sekundäre Ziele bzw. Ansätze verfolgt:

- Sensibilisierung von Einrichtungen der Behindertenhilfe für spezifische Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund
- Einleitung Interkultureller Öffnungsprozesse für Einrichtungen der Behindertenhilfe in anderen Ländern (Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerke, Verbreitung der Projekteinhalte)
- Stärkung von Netzwerkarbeit und Kooperationen zwischen Selbstorganisationen von MigrantInnen und Einrichtungen der Behindertenhilfe

Gemeinsam mit fünf Partnerorganisationen aus Belgien, Bulgarien, Deutschland, Italien und Polen entwickelte die Lebenshilfe Graz ein **interkulturelles barrierefreies Modell**, welches den **Zugang zu Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund** ermöglicht. Diesem gingen entsprechende Bedarfsanalysen in den jeweiligen Ländern voraus. In Österreich nahmen im Zuge dessen 31 Personen an einer Befragung teil, deren Grundlage ein von allen Projektpartnern gemeinsam erstellter Fragebogen war<sup>57</sup>.

Projektkoordinatorin DSA Sabine Prettenhofer fasst im Rahmen des *14.Österreich-Tags* mit dem Thema *Migration und Behinderung* die **wesentlichen Erkenntnisse** aus dem Projekt sowie die **Angebote des erarbeiteten interkulturell barrierefreien Modells** zusammen<sup>58</sup>:

<sup>56</sup> Siehe: [http://www.allinclusiveproject.eu/index.php?option=com\\_content&task=view&id=13&Itemid=26](http://www.allinclusiveproject.eu/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=26), Stand: 14.05.2013

<sup>57</sup> [http://www.allinclusiveproject.eu/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&qid=393&Itemid=46](http://www.allinclusiveproject.eu/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&qid=393&Itemid=46), Stand: 14.05.2013

<sup>58</sup> Siehe: [http://www.bco.co.at/oetag/proceedings2010/p07\\_prettenhofer.html](http://www.bco.co.at/oetag/proceedings2010/p07_prettenhofer.html), Stand: 14.05.2013

Beauftragt und gefördert von:



### **4.3.1. Erkenntnisse aus dem Projekt**

#### **Ausweitung der Idee der interkulturellen und barrierefreien Öffnung in Richtung Diversity**

- Mit der Konzentration auf nur eine Dimension, lässt sich Vielfalt nicht leben
- Ziel ist Barrierefreiheit im übertragenen Sinn  
„Barrierefreiheit im übertragenen Sinne ist eine unabdingbare Bedingung dafür, dass alle Individuen gleichermaßen ihre Möglichkeiten ausschöpfen können, gleich welche Eigenschaften oder Hintergründe sie mitbringen.“  
(Mark Terkessidis)

#### **Zustimmung der Geschäftsführung**

- Klarer Auftrag, mit Zeit-und Geldressourcen
- Verankerung von Diversity im Leitbild
- Integration von Diversity in der Personal-und Führungspolitik
- Vielfalt der KundInnen muss auch bei den MitarbeiterInnen repräsentiert sein.
- Diversity ist in Arbeitsprogrammen und in der strategischen Planung integriert
- Diversity wird auf allen Ebenen der Organisation und in der täglichen Arbeit gelebt und beachtet.

#### **Sensibilisierungsangebote für MitarbeiterInnen und Aufbau von Kompetenzen**

- Regelmäßige maßgeschneiderte Sensibilisierungstrainings für MitarbeiterInnen
- Sensibilisierungstrainings auf KundInnenebene
- Diversity Trainings auf Managementebene
- Online Schulung
- Ausbildung von Diversity-ExpertInnen quer durch Unternehmen
- Kommunikation der Diversitypolitik im Unternehmen

#### **Überwindung von Sprachbarrieren**

- Mehrsprachige Informationsbroschüren in leicht verständlicher Sprache
- Mehrsprachige Verträge und Vereinbarungen für KundInnen
- Mehrsprachiges Infomaterial für MitarbeiterInnen
- (z.B. Sicherheitsunterweisungen)
- Dolmetsch-Pool (Beratung, Erstgespräche, Konfliktlösung)
- Zugang zu mehrsprachiger Information auf der Webseite

#### **Verstärkte Netzwerkarbeit mit Organisationen aus Migrations-und Integrationsbereich und Öffentlichkeitsarbeit**

Beauftragt und gefördert von:



- Regelmäßige Vernetzungstreffen mit regionalen Organisationen aus dem Migrations- und Integrationsbereich
- Gemeinsame Projekte
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit durch Vorträge und Information in Partnerorganisationen
- Berücksichtigung von Diversity in der Organisation von öffentlichen Veranstaltungen (z.B. Kultur-, Sportevents)

#### **4.3.2. Angebote des interkulturell barrierefreien Modells**

- Die Angebote des Modells berücksichtigen den **Öffnungsprozess auf allen Ebenen von Organisationen.**
- Mit der Implementierung des Modells sollen **Veränderungsprozesse in Einrichtungen** initiiert werden. Das Modell als externer Impuls ist hilfreich, um interne Veränderungen anzuregen und zu begleiten.
- Fachliche **Informationen, Kurzstudien und Berichte zur Zielgruppe** und zu deren Situation in Europa
- **Definitionen und Erläuterungen zur interkulturellen barrierefreien Öffnung**
- **Methodisch didaktische Strategien** zur interkulturellen barrierefreien Öffnung
- **Vorschläge für konkrete Sensibilisierungsmaßnahmen** zum interkulturellen barrierefreien Dialog für MitarbeiterInnen
- Anleitungen und Unterstützungsangebote zur **Netzwerkbildung** und Katalog von Best-Practice-Beispielen in EU
- **Selbstevaluation von Einrichtungen zur interkulturellen barrierefreien Qualitätssicherung**

Aus diesem Projekt hervorgegangen ist auch ein *Leitfaden zur interkulturellen Öffnung*<sup>59</sup>, in dem neben der **Beschreibung der Zielgruppe** und der **Bedarfsanalyse** auch **Good-Practice-Beispiele**, Tipps zum **Veränderungsmanagement und Informationsdesign** und **konkrete Implementierungsstrategien** enthalten sind. Darüber hinaus finden sich alle Informationen und Dokumente zum Projekt ALL INCLUSIVE auf einer eigens geschaffenen Website, über die auch die Möglichkeit besteht einen **Blended Learning Kurs**<sup>60</sup> zur Thematik zu absolvieren.

<sup>59</sup> [http://www.allinclusiveproject.eu/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&qid=406&Itemid=46](http://www.allinclusiveproject.eu/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&qid=406&Itemid=46)  
Stand: 14.05.2013

<sup>60</sup> Siehe: [http://www.allinclusiveproject.eu/index.php?option=com\\_content&task=view&id=33&Itemid=55](http://www.allinclusiveproject.eu/index.php?option=com_content&task=view&id=33&Itemid=55),  
Stand: 14.05.2013

#### **4.4. Lebenshilfe Bremen – Beratungsstelle Behinderung und Migration**

Wie bereits weiter oben erwähnt, betrieb die Lebenshilfe Bremen über drei Jahre eine Beratungsstelle „Behinderung und Migration“ und veröffentlichte anschließend zu diesem Projekt ein Handbuch, in dem wesentliche Erfahrungen aus der Beratungstätigkeit und davon abgeleitete Empfehlungen angeführt sind<sup>61</sup>. Hier hervorzuheben sind beispielsweise jene **Informationen bzw. Daten, die zu Beginn bzw. im Laufe einer Beratung erhoben und berücksichtigt werden sollten:**

**Herkunft:** Migranten aus EU und EFTA-Ländern (Island, Norwegen, Schweiz und Liechtenstein); Migranten aus asiatischen, afrikanischen, süd- und nordamerikanischen Ländern, oder aus osteuropäischen Staaten außerhalb des EU-Raums

**Status:** Arbeitnehmer und ihre Familien oder angeworbene Fachpersonen und Spezialisten (Wissenschaftler, Informatiker, Pflegepersonal etc.) oder Flüchtlinge und Kriegs- bzw. Bürgerkriegsflüchtlinge oder Asylbewerber etc.

**Wanderungsgrund:** Ökonomische Verbesserung, Liebe, Eheschließung, Gesundheitliche Versorgung im Ankunftsland, Bildungsmöglichkeiten im Ankunftsland, Flucht

**Aufenthaltsdauer:** viele Jahre, kurzfristig, vorübergehend, im Zuwanderungsland geboren (1. oder 2. Generation)

**Aufenthaltsstatus:** Aufenthaltsbefugnis, Aufenthaltsberechtigung, Aufenthaltsgenehmigung, sog. Geduldete

**Familienform:** Mehrgenerationenfamilie, Kernfamilie, erweiterte Familie mit Angehörigen, Single- und Einpersonenhaushalte

#### **Religionszugehörigkeit**

#### **Bildung, Anerkennung von Bildungsabschlüssen**

<sup>61</sup> Siehe: [http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls\\_zum\\_Dialog2010\\_04.pdf](http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls_zum_Dialog2010_04.pdf),  
Stand: 14.05.2013

## **Sprache bzw. Kenntnis der deutschen Sprache bzw. Mehrsprachigkeit**

Darüber hinaus plädiert die Lebenshilfe Bremen sehr für die **Wichtigkeit muttersprachlicher Beratung** bzw. für den **Einsatz von ÜbersetzerInnen**, wenn diese nicht zur Verfügung steht. Hierzu werden des Weiteren die Vor- und Nachteile geschulter ÜbersetzerInnen bzw. angehöriger oder vertrauter Personen aufgezeigt.

### **4.5. Projekt Job-InforM, Berlin<sup>62</sup>**

Im Zeitraum von 2009 bis 2012 unterstützte das **Beratungs- und Qualifizierungsprojekt** Job-InforM Migranten und Migrantinnen mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei der **Entwicklung beruflicher Perspektiven bzw. bei der (Wieder-)Eingliederung ins Berufsleben**.

Dafür wurde das Projektteam bestehend aus Menschen mit Behinderungen und/oder Migrationshintergrund bzw. sozial- oder geisteswissenschaftlichen Qualifikationen in einem Lehrgang mit Schwerpunkt „**Peer Counseling**“ zu IntegrationsbegleiterInnen ausgebildet.

**Ziele des Projekts** waren vorrangig:

- Verbesserung der beruflichen Chancen der Teilnehmenden, Erkennen eigener Ressourcen sowie fachlicher Kenntnisse und Fähigkeiten
- Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen, Psychosoziale Stabilisierung und Stärkung des Selbstvertrauens
- Information und Weiterleitung zu den Regeldiensten der Behindertenhilfe und Migrationsorganisationen
- Identifizierung von Betrieben, denen es erst mit Unterstützung des Projekts möglich ist, Menschen der Zielgruppe arbeitsvertraglich einzubinden.
- Kompetenzerweiterung und Verbesserung der Integrationsfähigkeit im Betrieb durch betriebliche Integrationsberatung

<sup>62</sup> Siehe: <http://www.xenos-berlin.de/panorama-berliner-xenos-projekte/92-job-inform-job-integration-fuer-migrantinnen-mit-handicaps->, Stand: 15.05.2013

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

- Sensibilisierung der MigrantInnenorganisationen und diesbezüglich relevanter Akteure für die Belange der Menschen mit Behinderungen
- Sensibilisierung der in der beruflichen Rehabilitation tätigen Menschen und diesbezüglich relevanter Akteure für die Belange der Menschen mit Migrationshintergrund
- Mitarbeit in formellen Netzwerken und Schaffung von informellen nachhaltigen Netzwerkstrukturen durch das Projekt

Darüber hinaus werden in der dazugehörigen Projektbeschreibung folgende **Strategien zur Erhöhung der Motivation von Betrieben, Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund einzustellen**, beschrieben<sup>63</sup>:

- Betonung der **erweiterten Fremdsprachen- bzw. Kommunikationskompetenz**
- Hohe **Motivation** seitens der Betroffenen
- Eröffnung bisher nicht erkannter **Potentiale durch Vielfalt**
- Verstärkung der **Kollegialität**
- (subventionierte) **Barrierefreiheit**
- **Sozialprestige und Imagegewinn**

Da im Laufe des Projekts die **Ansprache der Zielgruppe Behinderung und Migration** immer wieder Thema war, entstand im Rahmen von Jobinform ebenfalls eine *Arbeitshilfe zur Ansprache von Migranten und Migrantinnen mit Behinderung zur interkulturellen Öffentlichkeitsarbeit*<sup>64</sup>.

#### **4.6. Netzwerk Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen, Hamburg**

Das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt zielt auf die **Erforschung der strukturellen Vielfalt von Diskriminierung in der Gegenwartsgesellschaft** sowie auf die **Erhöhung der beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabechancen mehrfach marginalisierter Menschen**. Im Zentrum stehen die Lebenswirklichkeit, Perspektiven und Belange von Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen – darunter auch psychischen

<sup>63</sup> Siehe: <http://www.xenos-berlin.de/attachments/article/92/Portrait%20JobInform.pdf>, Stand: 14.05.2013

<sup>64</sup> Siehe: [http://www.paritaet-bayern.de/uploads/media/120215\\_WEB\\_Arbeitshilfe\\_Komplett.pdf](http://www.paritaet-bayern.de/uploads/media/120215_WEB_Arbeitshilfe_Komplett.pdf), Stand: 14.05.2013

Erkrankungen – im Zusammenhang mit weiteren sozialen Faktoren und Kategorien wie Migrationshintergrund, Geschlecht oder Alter. Auf Basis breit angelegter **empirischer Datenerhebungen** macht das Projekt nicht nur das Auftreten und Zusammenwirken verschiedener Formen der Diskriminierung sichtbar, sondern auch Ansätze und Strategien zu deren Überwindung.

Neben der **Reduktion bestehender Forschungs- und Wissenslücken** in Empirie und Theorie ist es Aufgabe des Projektteams, **konkrete Handlungsbedarfe und -empfehlungen** hinsichtlich einer praxistauglichen, erfolgreichen Umsetzung der UN Menschenrechtskonvention, des EU Anti-Diskriminierungsgesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK) herauszuarbeiten. Der umfassende gesellschaftliche Struktur- und Mentalitätswandel, der zur Realisierung dieser Programme und damit zur nachhaltigen Verbesserung der Situation bislang marginalisierter Personen erforderlich ist, wird mittels einer kooperativen Vernetzung von Akteuren aus Wirtschaft, Gesellschaft, Wissenschaft und Politik vorangebracht.<sup>65</sup>

Mit anderen Worten stehen im Fokus dieses Projekts die sich **überlappenden Formen der Benachteiligung** mehrfach diskriminierter Menschen in **Arbeitsleben und Gesellschaft**. Basierend auf empirischen Forschungsergebnissen erarbeitet das Projekt **konkrete Maßnahmen sowie Empfehlungen für Politik, Wirtschaft und Wissenschaft**, um die Partizipationschancen mehrfach marginalisierter Menschen zu stärken.<sup>66</sup>

So führt das Netzwerk eine Pilotstudie zu Partizipationschancen mehrfach marginalisierter Menschen am Arbeitsmarkt durch, mit dem Ziel existierende Barrieren zu identifizieren und potentielle Gegenmaßnahmen aufzuzeigen. Vordergründig umfasst dieses Projekt folgende Erhebungen<sup>67</sup>:

<sup>65</sup> Siehe: <http://www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/netzwerk-partizipation-mehrfach-diskriminierter-menschen/das-projekt/>, Stand: 15.05.2013

<sup>66</sup> Siehe: <http://www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/netzwerk-partizipation-mehrfach-diskriminierter-menschen/>, Stand: 15.05.2013

<sup>67</sup> Siehe: [http://www.wiso.uni-hamburg.de/uploads/media/Pieper\\_Inklusion\\_06.02.2013.pdf](http://www.wiso.uni-hamburg.de/uploads/media/Pieper_Inklusion_06.02.2013.pdf), Stand: 16.05.2013

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

- Interviews mit Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung bzw. chronischer Krankheit und mit AkteurInnen aus Politik, Verwaltung, Unternehmen.
- Eine Studie mit Personalverantwortlichen der 300 großen Hamburger Unternehmen.
- Teilnehmende Beobachtungen in unterschiedlichen Integrationsfirmen und Werkstätten für behinderte Menschen

Die Studie ist zwar noch nicht publiziert, jedoch präsentierte Dr. Marianne Pieper im Rahmen eines Workshops, an der Universität Hamburg mit dem Titel *Herausforderung Inklusion – Partizipationschancen mehrfach diskriminierter Menschen am Arbeitsmarkt* erste Erkenntnisse<sup>68</sup>:

#### **4.6.1. Problemfeld Mehrfachdiskriminierung**

Menschen mit Behinderungen/ chronischen Erkrankungen und Migrationshintergrund sehen sich zumeist Mehrfachdiskriminierungen am Arbeitsmarkt gegenüber. Dies zeichnet sich **besonders gravierend bei bestimmten Gruppen** ab:

- Ältere Menschen, der Generation 50 plus mit Behinderung und Migrationshintergrund, unter ihnen viele Frauen.
- Menschen mit Migrationshintergrund, die als „psychisch krank“ etikettiert werden.
- Besonders betroffen sind auch AsylbewerberInnen und Flüchtlinge ohne gesicherten Aufenthaltsstatus, von denen viele psychische Beeinträchtigungen durch Traumatisierungen haben.
- Durch den Ausschluss dieser Menschen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus von den Rehabilitationsleistungen nach SGB IX bleibt einer großen Personengruppe jede Chance auf berufliche Inklusion verwehrt.
- Unsere Interviews zeigen zudem, dass ein eklatanter Mangel an muttersprachlichen und/oder kultursensiblen Förderangeboten für behinderte oder traumatisierte Menschen mit Migrationshintergrund besteht,
- dass trotz anders lautender Gesetzeslage Schwierigkeiten bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen zu Fehlvermittlungen in

<sup>68</sup> Ebd.

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

niedrig entlohnte Tätigkeiten oder WfbM führen,

- dass schwerwiegende Belastungen bis hin zu psychischen Erkrankungen infolge fortgesetzter Diskriminierungen durch deutsche Behörden und Ämter auftreten.
- Hinzu kommen Konstellationen der Benachteiligung aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, sozialem und/oder ökonomischem Status.
- „Für behinderte Frauen mit Migrationshintergrund ist der ökonomische Handlungsspielraum noch eingeschränkter als für behinderte Frauen ohne Migrationshintergrund, d.h.: sie haben noch schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und ein noch geringeres Einkommen“, konstatiert der BMFSFJ-Bericht *Lebenslagen behinderter Frauen in Deutschland* (Libuda-Köster/Sellach 2009:21)

Eine weitere Schlussfolgerung, die laut Dr. Pieper aus dem bisherigen Verlauf der Studie gezogen werden kann, ist, dass **seitens der Unternehmen** nach wie vor viele Unsicherheiten in Bezug auf die **Einstellung von Menschen mit Behinderungen und Migrationshintergrund** bestehen. So gaben 60% der Personalverantwortlichen, die im Zuge der Studie befragt wurden, diesbezüglich Vorbehalte an. Bilder defizitärer Fähigkeiten, mangelnde Kenntnis der genauen Gesetzeslage sowie Befürchtungen hinsichtlich der Stabilität des Leistungsvermögens der Betroffenen scheinen diesen zugrunde zu liegen.

Erneut muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass die hier vorgestellte Studie natürlich in erster Linie die Situation in Hamburg widerspiegelt und vergleichbare Untersuchungen notwendig wären, um die Situation in Österreich einschätzen und abbilden zu können.

#### **4.7. Kultursensible Werkstatt der Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH, Berlin<sup>69</sup>**

Die Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bieten diesen die Möglichkeit Arbeitsfähigkeiten zu erproben und weiterzuentwickeln. In

<sup>69</sup> Siehe: <http://www.bwb-gmbh.de/home/>, Stand: 16.05.2013

Beauftragt und gefördert von:



verschiedenen Arbeitsbereichen (z.B. Metallbearbeitung, Druckerei oder Kfz-Pflege) erhalten die TeilnehmerInnen Unterstützung von erfahrenen Gruppenleitern und wirken bei Auftragsarbeiten für Firmen aus diversen Industriebereichen mit. Neben sozialer Absicherung erhalten die TeilnehmerInnen eine Vergütung. Mittels Integrationsmanagement wird zudem die Überleitung geeigneter Werkstatt-MitarbeiterInnen in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt.

Aufgrund des hohen Anteils an Migranten und Migrantinnen in Berlin und der Beobachtung, dass gerade für jene Menschen mit einer zusätzlichen Beeinträchtigung zu wenig Angebote bestehen, erarbeitete und realisierte die BWB ein Konzept zur interkulturellen Öffnung und damit zur *kultursensiblen Werkstatt*.<sup>70</sup> Dieses beruht auf vier wesentlichen Eckpunkten.

#### **4.7.1. Ansätze der kultursensiblen Werkstatt**

##### **Sprache/Kommunikation**

Mangelnde Sprachkenntnisse und/oder unterschiedliche Kommunikationsmuster führen zu Missverständnissen und Ängsten, vor allem bei Konflikten. Um dieses Problem zu lösen, verfolgt die BWB verschiedene Ansätze:

- Benennung von **Ansprechpartnern**, die bei ersten Kontakten mit der Werkstatt oder im Konfliktfall in der jeweiligen Erstsprache vermitteln können, gegebenenfalls auch an einen Dolmetscherdienst weiterverweisen.
- **Förderung von Deutschkenntnissen** der behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B.: Alphabetisierungskurse, fachspezifische Deutschkurse, mit dem Ziel, Werkzeuge und Handlungen aus dem Arbeitsalltag in der deutschen Sprache zu begreifen);
- **Interkulturelle und geschlechtsspezifische Gesprächskreise** zum gegenseitigen Verstehen;

##### **Befähigung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter**

Die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter haben den intensivsten Kontakt mit den behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Familien und Betreuer/innen. Ihnen kommt bei der Integration eine hohe Verantwortung zu.

<sup>70</sup> Siehe: [http://www.bwb-gmbh.de/fileadmin/content/downloads/arbeit/Konzept\\_Kultursensible\\_Werkstatt\\_BWB\\_mit\\_neuem\\_Namen\\_02.pdf](http://www.bwb-gmbh.de/fileadmin/content/downloads/arbeit/Konzept_Kultursensible_Werkstatt_BWB_mit_neuem_Namen_02.pdf), Stand: 16.05.2013

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

- Einstellung von Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern mit Migrationshintergrund
- Aufklärung, Verständnis und Informationen über die verschiedenen vertretenen Kulturen, Traditionen und Religionen (Weiterbildung)
- Unterstützung bei der Formulierung von Grenzen und gegenüber unberechtigten Anforderungen (Supervision)
- Einbringen der Inhalte in die Lehrpläne der Sonderpädagogischen Zusatzausbildung
- Fortbildung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz
- Umsetzung des Konzepts interkulturellen Lernens im Alltag

**Bereitstellung von Informationen für Eltern und Betreuerinnen/  
Betreuer**

Die Unkenntnis über Fördermöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in einer Werkstatt verstärkt die bei vielen Eltern und Betreuer/innen vorhandene Skepsis gegenüber einer Werkstatt:

- Bereitstellung von verständlichem Informationsmaterial in verschiedenen Sprachen sowie Benennung von Ansprechpartnern
- Erläuterung der akzeptierend-respektvollen Grundhaltung gegenüber Menschen mit Behinderungen und/oder Migrationshintergrund
- Erläuterung über die Möglichkeiten behinderter Menschen in einer Werkstatt und darüber hinaus
- offenes Aufzeigen auch dessen, was nicht möglich ist
- Führungen in der Landessprache
- Hilfe bei der Antragsstellung
- Beratungsangebote durch ein interdisziplinäres Team (Sozialarbeiter/in, Psychologe/in, Pädagoge/in, Gruppenleitung) und Unterstützung in verschiedenen Lebenslagen (systemische Ausrichtung)

**Entwicklung von Angeboten des gegenseitigen Lernens**

Unterschiedlichkeit wird dann zur Bereicherung, wenn voneinander gelernt werden kann. Dies zu fördern ist Bestandteil des Konzepts durch:

- Installierung gemeinsamer Bildungsangebote wie Gesprächskreise, Sprachförderung, Angebote für Frauen und Männer, Biographiearbeit
- Sozialräumlich orientierte Austausch- und Bildungsangebote
- Soziale Trainings im Bereich der Teamentwicklung

Beauftragt und gefördert von:



**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

- Sozialpädagogische Reisen zur gegenseitigen Verständigung und Festigung der Kulturkompetenz auf beiden Seiten
- gemeinsame Feiern in den verschiedenen Traditionen (Weihnachtsfest, Zuckerfest)

**Schaffung von Rahmenbedingungen**

Gestaltung des Rehabilitationsprozesses unter kultursensibler Reflexion bedeutet, die Selbstbestimmung dieser Zielgruppe am Bildungsprozess auf deren spezifischen Bedarf hin zu hinterfragen und ggf. immer wieder zu modifizieren:

- falls notwendig: Beteiligung von Dolmetscher/innen an den Rehabilitationsgesprächen, die alle zwei Jahre stattfinden
- Begleitung durch Reha-Pläne, auch in externe Beschäftigungsverhältnisse
- Aufbau von Beziehungen zu Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes mit Migrationshintergrund
- Stärkung des Werkstatttrates für die Belange behinderter Menschen mit Migrationshintergrund
- Prüfung, ob die Stelle eines oder einer Inklusionsbeauftragten geschaffen werden kann

**Vernetzung**

Inklusion ist keine Einbahnstraße, sondern beruht auf der Zusammenarbeit verschiedener Gruppen:

- Vernetzung mit Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund
- Kooperationen mit Migrantenselbsthilfeorganisationen
- Kooperationen und Zusammenarbeit mit Einrichtungen und Stellen, die die Inklusion von Menschen mit Migrationshintergrund befördern

Beauftragt und gefördert von:



## 5. Zusammenfassung - potentielle Handlungsfelder

Die im vorliegenden Bericht präsentierten Informationen werden an dieser Stelle nochmals zusammengefasst und gleichzeitig als mögliche Handlungsfelder dargestellt.

### 5.1. Daten zu Migrantinnen mit Behinderung

Ein eindeutiges Fazit, dass aus den Recherchen für diesen Bericht gezogen werden kann, ist, dass es im deutschsprachigen Raum im Allgemeinen und in Österreich im Besonderen **kaum Daten oder statistischen Auswertungen zu MigrantInnen mit Behinderungen** gibt. Dies ist nicht allein deshalb problematisch, weil Aussagen zu Charakteristika, Lebenssituation, Bedarfen und Potentialen dieser Gruppe lediglich auf den Erfahrungen einiger Institutionen bzw. Betroffener basieren und somit nur vage getroffen werden können, sondern vor allem deswegen, weil MigrantInnen mit Behinderungen eine **sehr heterogene Gruppe** sind. Um konkrete Bedarfe zu identifizieren und diesen effektiv entsprechen zu können, bräuchte es die Möglichkeit **zwischen verschiedenen Untergruppen zu differenzieren**. Auch **wissenschaftliche Untersuchungen und Studien** zur Querschnittsthematik Behinderung und Migration sind rar und wären für den Erkenntnisgewinn wünschenswert.

### 5.2. Kenntnis kulturell geprägter Umgangsweisen mit Behinderung

ExpertInnen und Betroffene die eigens für diesen Bericht zu ihren Erfahrungen mit der Thematik Migration und Behinderung befragt wurde sowie die dazu bisher veröffentlichten Publikation weisen darauf hin, dass die Art und Weise wie mit einer Behinderung umgegangen wird und welche Möglichkeiten Betroffenen dadurch offen stehen oder verwehrt bleiben, kulturell geprägt ist und sich im Falle einer Emigration nur langsam verändert. Folglich ist es für die Arbeit mit MigrantInnen mit Behinderung entscheidend, **verschiedene kulturell geprägte Behinderungsmodelle** zu kennen, da dies die Kommunikation mit Betroffenen und deren Angehörigen und letztlich auch die **Annahme von Unterstützungsmaßnahmen** erleichtert. Neben den speziellen Kenntnissen zu

Beauftragt und gefördert von:



kulturell bedingten Umgangsweisen mit Behinderung, sollten in der Arbeit mit MigrantInnen mit Behinderung natürlich auch jene **interkulturellen Kompetenzen** zum Tragen kommen, die allgemein in der Migrationsarbeit wichtig sind.

### **5.3. Informationsaufbereitung und Dissemination**

Eine weitere Schlussfolgerung betrifft die Aufbereitung und Verbreitung von Informationen. MigrantInnen mit und ohne Behinderung haben im Allgemeinen weniger Zugang zu für sie relevanten Informationen über das bestehende Unterstützungssystem. Dies hängt einerseits mit Sprachbarrieren zusammen, andererseits sind auch die Erfahrungen mit dem Unterstützungssystem im Herkunftsland ausschlaggebend dafür, ob **Unterstützungsangebote** gesucht und in Anspruch genommen werden. Laut Experten und ExpertInnen sind gerade MigrantInnen mit Behinderung und deren Angehörige häufig überfordert, wenn es darum geht sich mit dem Unterstützungssystem in Österreich vertraut zu machen. Ob dies letztendlich gelingt, hängt unter anderem auch davon ab, wie gut Betroffene und ihr Umfeld in der jeweiligen „**Community**“ im **Aufnahmeland** integriert sind. Um MigrantInnen mit Behinderung den Zugang zu Informationen zu erleichtern, ist es demnach wichtig, die **Informationen dort zu verbreiten, wo sich diese Gruppe aufhält** – in religiösen, ethnischen Vereinen etc. Eine andere Strategie, die in diesem Zusammenhang von den befragten Experten und Expertinnen genannt wurde, war für die Verbreitung von Informationen **alle zur Verfügung stehenden Medien zu nutzen, insbesondere jene die sich verstärkt an Migrantengruppen richten**. In ähnlicher Weise spielt auch die Aufbereitung der Informationen eine Rolle. Dabei ist es wichtig, **Informationsmaterialien** nicht nur **in verschiedenen Sprachen** anzubieten, sondern auch **Versionen in „leichter Sprache“** zu verfassen. Von letztgenannten profitieren laut ExpertInnen auch viele Nicht-MigrantInnen.

Beauftragt und gefördert von:



#### **5.4. Vernetzung Migrationsarbeit und Behindertenhilfe**

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, ist davon auszugehen, dass MigrantInnen mit Behinderungen sowohl bei Angeboten die sich primär an die Gruppe der MigrantInnen richten andocken, als auch bei jenen die Menschen mit Behinderungen als Zielgruppe haben. Sowohl internationale Beispiele den Aufbau von Angeboten für MigrantInnen mit Behinderung betreffend, als auch Expertenmeinungen geben Anlass zu der Annahme, dass es **mehr Vernetzung und Austausch zwischen Angeboten der Migrationsarbeit und jenen der Behindertenhilfe** benötigt. **Damit MigrantInnen mit Behinderung qualifiziert beraten und im Bedarfsfall weiterverwiesen werden können, brauchen MitarbeiterInnen beider Bereiche einen guten Überblick über die Angebotslandschaft und Leistungen des jeweils anderen Bereichs.** Auch die oft **mangelhafte Barrierefreiheit entsprechender Institutionen** ist in diesem Zusammenhang zu betonen.

#### **5.5. Muttersprachliche Angebote**

Die Möglichkeit in der jeweiligen Muttersprache der Personen beraten und Informationen weitergeben zu können, ist nicht nur bei kürzlich zugewanderten Personen von Bedeutung. Gerade in der Beratung von MigrantInnen mit Behinderungen verfügt ein Berater / eine Beraterin gleicher Herkunft häufig über Kenntnisse bezüglich des Umgangs mit Behinderung im jeweiligen Herkunftsland und ist ebenso mit der Kommunikationskultur vertraut. Da es aufgrund der in Österreich vertretenen Diversität der Herkunftsländer kaum möglich ist, in jedem Fall muttersprachliche Beratung vorzuhalten, ist auch die **Verfügbarkeit und der Einsatz von DolmetscherInnen** als unerlässlicher Faktor in der Arbeit mit MigrantInnen mit Behinderung zu betrachten. Im Gespräch mit ExpertInnen wurde immer wieder berichtet, dass häufig **andere Familienangehörige** als ÜbersetzerInnen zu Beratungen mitgenommen werden. Dies ist jedoch nicht gänzlich unproblematisch, da auch Personen mit guten Deutschkenntnissen oft nicht über das **benötigte Fachvokabular** verfügen. Welche Informationen in diesen Gesprächen tatsächlich vermittelt werden, kann oft nicht eruiert werden.

Beauftragt und gefördert von:



## 6. Literaturverzeichnis

53° NORD AGENTUR UND VERLAG. (3. März 2012). *Newsletter: Was tun WFBM für Migranten?* Abgerufen am 3. Mai 2013 von 53° NORD AGENTUR UND VERLAG - Website: <http://www.53grad-nord.com/fileadmin/dokumente/newsletter2012/12-maerz-3.pdf>

Akinyosoye, C. (16. März 2010). *Doppelt hartes Schicksal: Migrant und behindert.* Abgerufen am 29. August 2012 von Die Presse - Website: [http://diepresse.com/home/panorama/integration/546752/Doppelt-hartes-Schicksal\\_Migrant-und-behindert](http://diepresse.com/home/panorama/integration/546752/Doppelt-hartes-Schicksal_Migrant-und-behindert)

Al-Jaredi, A. (30. März 2012). *Eine "mehrfache Belastung". Mangelnde Vernetzung und Sprachbarrieren machen Migranten mit Behinderung oft besonders zu schaffen.* Abgerufen am 28. August 2012 von Wiener Zeitung - Website: [http://www.wienerzeitung.at/themen\\_channel/wz\\_integration/gesellschaft/446971\\_Eine-mehrfache-Belastung.html](http://www.wienerzeitung.at/themen_channel/wz_integration/gesellschaft/446971_Eine-mehrfache-Belastung.html)

Angenendt, S. (1. Juni 2009). *Formen der Migration.* Abgerufen am 25. August 2012 von Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) - Website: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56611/migrationsformen>

Angenendt, S. (1. Juni 2009). *Migration weltweit - Einführung.* Abgerufen am 25. August 2012 von Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) - Website: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56600/einfuehrung>

Angenendt, S. (1. Juni 2009). *Triebkräfte.* Abgerufen am 25. August 2012 von Bundeszentrale für politische Bildung - Website: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56640/triebkraefte>

Angenendt, S. (1. Juni 2009). *Umfang der weltweiten Migration.* Abgerufen am 25. August 2012 von Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) -

**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

Website: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56604/umfang>

Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung (BWB). (19. April 2010). *Die BWB, eine kultursensible Werkstatt. Das Konzept der BWB zur interkulturellen Öffnung*. Abgerufen am 16. Mai 2013 von Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung (BWB) - Website: [http://www.bwb-gmbh.de/fileadmin/content/downloads/arbeit/Konzept\\_Kultursensible\\_Werkstatt\\_BWB\\_mit\\_neuem\\_Namen\\_02.pdf](http://www.bwb-gmbh.de/fileadmin/content/downloads/arbeit/Konzept_Kultursensible_Werkstatt_BWB_mit_neuem_Namen_02.pdf)

Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung (BWB). (2011). *Homepage*. Abgerufen am 16. Mai 2013 von Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung (BWB) -Website: <http://www.bwb-gmbh.de/home/>

Bundeskanzleramt. (2013). *Zukunft Europa: Migration und Integration in Österreich*. Abgerufen am 25. August 2012 von Zukunft Europa - Website: <http://www.zukunfteuropa.at/site/7216/default.aspx>

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK). (2012). *Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention*. Abgerufen am 27. Mai 2013 von Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) -Website: [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/7/8/CH2477/CMS1332494355998/nap\\_web.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/7/7/8/CH2477/CMS1332494355998/nap_web.pdf)

Campbell Kumari, F. (18. Dezember 2012). *Disability Advocacy & Ableism: Towards a re-discovery of the disability imagination*. Von academia.edu-Website: [http://www.academia.edu/196555/Disability\\_Advocacy\\_and\\_Ableism\\_Towards\\_a\\_re-discovery\\_of\\_the\\_disability\\_Imagination](http://www.academia.edu/196555/Disability_Advocacy_and_Ableism_Towards_a_re-discovery_of_the_disability_Imagination) abgerufen

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband. (2011). Abgerufen am 6. Mai 2013 von <http://www.paritaet-berlin.de/>

Beauftragt und gefördert von:



**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

Dose, S. (2012). Inklusion, Behinderung und Migration. Präsentation im Rahmen der Tagung „Was tun Werkstätten für behinderte Menschen (WFBM) für Migranten? 14./15. Juni 2012, Berlin.

elcotec GmbH. (3. Mai 2013). *Elcotec GMBH*. Abgerufen am 3. Mai 2013 von <http://www.elkotec.de/>

Europäische Kommission. (2013). *Freizügigkeit - EU-Bürger*. Abgerufen am 10. Juni 2013 von Europäische Kommission - Beschäftigung, Soziales und Integration - Website:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=de>

Gómez Albornoz, M. (2010). *Migration und Behinderung. Heilpädagogik im interkulturellen Kontext*. Hamburg: Diplomatica Verlag.

Groce, N. (2006). *Der kulturelle Kontext von Behinderung*. Abgerufen am 30. April 2013 von UCL London's Global University - Website:  
<http://eprints.ucl.ac.uk/17121/1/17121.pdf>

Integrationsfachdienst Nord und Süd. (kein Datum). Abgerufen am 7. Mai 2013 von Lebenswelten e.V. - Website: <http://lebenswelten.de/27/integrationsfachdienst/>

Isik, S., & Zimmermann, G. (April 2010). *Behinderung und Migration. Impuls zum Dialog*. Abgerufen am 7. Mai 2013 von Lebenshilfe Bremen - Website:  
[http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls\\_zum\\_Dialog2010\\_04.pdf](http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls_zum_Dialog2010_04.pdf)

Kobinet. (3. November 2010). *Behinderte Migrantinnen und Migranten sichtbar machen*. Abgerufen am 28. August 2012 von kobinet-Nachrichten-Website: <http://www.kobinet-nachrichten.org/de/nachrichten/?oldid=25211>

Krause, K., & Liebig, T. (2011). *The Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Austria. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No.127*. OECD Publishing  
<http://dx.doi.org/10.1787/5kg264fz6p8w-en>.

Beauftragt und gefördert von:



**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

Lipburger, S. (25. Mai 2009). *Herausforderung Integration. Zur Rolle der Schule im Integrationsprozess von Migrantenkindern mit körperlicher Behinderung. (Diplomarbeit)*. Abgerufen am 30. April 2013 von Universität Wien - Website: [http://othes.univie.ac.at/5051/1/2009-05-25\\_0301215.pdf](http://othes.univie.ac.at/5051/1/2009-05-25_0301215.pdf)

Pieper, M. (6. Februar 2013). *Herausforderung Inklusion. Partizipationschancen mehrfach diskriminierter Menschen am Arbeitsmarkt*. Abgerufen am 16. Mai 2013 von Universität Hamburg - Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: [http://www.wiso.uni-hamburg.de/uploads/media/Pieper\\_Inklusion\\_06.02.2013.pdf](http://www.wiso.uni-hamburg.de/uploads/media/Pieper_Inklusion_06.02.2013.pdf)

Prettenhofer, S. (16. September 2010). *Leben wie andere auch - Diversity mit dem Schwerpunkt Migration und Behinderung*. Abgerufen am 14. Mai 2013 von bco - 14.Österreich-Tag - Behinderung und Migration: [http://www.bco.co.at/oetag/proceedings2010/p07\\_prettenhofer.html](http://www.bco.co.at/oetag/proceedings2010/p07_prettenhofer.html)

Projekt ALL INCLUSIVE. (September 2009). *ALL INCLUSIVE Handbuch*. Abgerufen am 14. Mai 2013 von Projekt ALL INCLUSIVE - Website: [http://www.allinclusiveproject.eu/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=406&Itemid=46](http://www.allinclusiveproject.eu/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=406&Itemid=46)

Projekt ALL INCLUSIVE. (2013). *ALL INCLUSIVE*. Abgerufen am 8. Mai 2013 von Behinderung und Migration - Multilaterales Grundtvig Projekt: [http://www.allinclusiveproject.eu/index.php?option=com\\_frontpage&Itemid=1](http://www.allinclusiveproject.eu/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1)

Projekt ALL INCLUSIVE. (2013). *ALL INCLUSIVE Kurse*. Abgerufen am 14. Mai 2013 von Projekt ALL INCLUSIVE- Website: [http://www.allinclusiveproject.eu/index.php?option=com\\_content&task=view&id=33&Itemid=55](http://www.allinclusiveproject.eu/index.php?option=com_content&task=view&id=33&Itemid=55)

Projekt ALL INCLUSIVE. (2013). *Über uns: Was ist ALL INCLUSIVE?* Abgerufen am 14. Mai 2013 von Projekt ALL INCLUSIVE - Website: [http://www.allinclusiveproject.eu/index.php?option=com\\_content&task=view&id=13&Itemid=26](http://www.allinclusiveproject.eu/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=26)

Beauftragt und gefördert von:



**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

StadtImpuls gemeinnützige Gesellschaft zur Förderung und Ansiedlung sozialer Projekte mbH. (29. Februar 2012). *Dokumentation der Fachtagung - Doppelt diskriminiert? Migrantinnen und Migranten mit Behinderung und ihre Teilhabe am Erwerbsleben*. Abgerufen am 29. August 2012 von Friedrich-Ebert-Stiftung-Website:  
[http://www.fes.de/integration/pdf\\_2012/dokumentation\\_doppelt\\_diskriminiert\\_29-02-2012.pdf](http://www.fes.de/integration/pdf_2012/dokumentation_doppelt_diskriminiert_29-02-2012.pdf)

StadtImpuls gemeinnützige Gesellschaft zur Förderung und Ansiedlung sozialer Projekte mbH. (Februar 2012). *Interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit. Arbeitshilfe für die Ansprache von Migrantinnen und Migranten mit Behinderung*. Abgerufen am 14. Mai 2013 von Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Website: [http://www.paritaet-bayern.de/uploads/media/120215\\_WEB\\_Arbeitshilfe\\_Komplett.pdf](http://www.paritaet-bayern.de/uploads/media/120215_WEB_Arbeitshilfe_Komplett.pdf)

STATISTIK AUSTRIA. (April 2008). *Menschen mit Beeinträchtigungen. Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzfragen. 4.Quartal 2007*. Abgerufen am 28. August 2012 von Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) - Website:  
[http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/4/1/CH2092/CMS1313493163518/mikrozensus\\_2007-bericht\\_statistik\\_austria\\_04-2008.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/4/1/CH2092/CMS1313493163518/mikrozensus_2007-bericht_statistik_austria_04-2008.pdf)

STATISTIK AUSTRIA; Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. (2012). *Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2012*. Abgerufen am 27. August 2012 von BM.I / Polizei:  
[http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Service/Integration\\_2012/migration\\_integration\\_2012\\_72dpi.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Service/Integration_2012/migration_integration_2012_72dpi.pdf)

Taskiran, T. (16. September 2010). *Migranten mit Behinderung gestern und heute*. Abgerufen am 27. August 2012 von bco - 14. Österreich-Tag - Behinderung und Migration - Website:  
[http://www.bco.co.at/oetag/proceedings2010/13\\_taskiran.html](http://www.bco.co.at/oetag/proceedings2010/13_taskiran.html)

Treibel, A. (2008). *Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht*. München: Weinheim.

Beauftragt und gefördert von:



**Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und  
Migrationshintergrund in Wien, Bericht Juni 2013**

Universität Hamburg - Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. (14. Juni 2012). *Projekte: Netzwerk Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen*. Abgerufen am 15. Mai 2013 von Universität Hamburg - Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften - Website: <http://www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/netzwerk-partizipation-mehrfach-diskriminierter-menschen/das-projekt/>

Unterstützungskomitee zur Integration von MigrantInnen. (2013). *Projekte: BSB-Projekt*. Abgerufen am 6. Mai 2013 von Unterstützungskomitee zur Integration von MigrantInnen - Website: <http://www.uki.or.at/projekte/bsb-projekt/index.php>

Verein Viele. (2013). *Projekte: Migration und Behinderung*. Abgerufen am 8. Mai 2013 von Verein Viele - Website: <http://www.verein-viele.at/projekte-2/migration-behinderung/>

Verein Viele. (2013). *Verein Viele: Wir über uns*. Abgerufen am 8. Mai 2013 von Verein Viele - Website: <http://www.verein-viele.at/wir-uber-uns/>

XENOS Panorama Berlin. (21. August 2012). *Ausführliches Projekt-Portrait von Job-Inform*. Abgerufen am 14. Mai 2013 von XENOS Panorama Berlin: <http://www.xenos-berlin.de/attachments/article/92/Portrait%20JobInform.pdf>

Beauftragt und gefördert von:

