

Hrsg.

Frank Nestmann
Antje Beckmann
Ursel Sickendiek

Dokumentation der Tagung

In Vielfalt beraten: MigrantInnen als interkulturelle BeraterInnen

14. Januar 2005

Veranstalter:

Professur für Beratung und Rehabilitation
Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und
Wohlfahrtswissenschaften
Fakultät Erziehungswissenschaften
Technische Universität Dresden

01062 Dresden

Dokumentation:

Ursel Sickendiek
Institut für Beratungsforschung und -weiterbildung e.V.
Breite Straße 37

33602 Bielefeld

Die Tagung wurde gefördert vom
Bundesministerium für Bildung und Forschung

1	o	Grußworte	4
		Prof. Dr. Frank Nestmann, <i>TU Dresden</i>	4
		Friederike de Haas, <i>Ausländerbeauftragte des Landes Sachsen</i>	6
		Dr. Rolf Reinert, <i>BMBF</i>	8
		Marion Möllring, <i>Programm XENOS, BMWA</i>	9
2	o	Kurzvorträge	12
		Antje Beckmann, <i>TU Dresden:</i> Die akademische Weiterbildung “Interkulturelle Beratung” an der TU Dresden	12
		Dagmar Maur, <i>Otto-Benecke-Stiftung:</i> Beschäftigungssituation hochqualifizierter MigrantInnen in Deutschland	13
		Thomas Wünsche, <i>Agentur für Arbeit Dresden:</i> Vermittlungschancen erwerbsloser MigrantInnen mit Hochschulabschluss	18
3	o	Hauptvorträge	23
		Gari Pavkovic, <i>Stadt Stuttgart:</i> Interkulturelle Beratung und gesellschaftliche Integration von MigrantInnen	23
		Mekonnen Mesghena, <i>Heinrich-Böll-Stiftung:</i> Diversity Management in Deutschland	32
4	o	Ergebnisse der Arbeitsgruppen	42
		Empfehlungen und Ideen zur beruflichen Integration von MigrantInnen und zum Umgang mit Diversität im Beratungssektor	42
		1. AG Beratung in der Sozialpädagogik/Sozialarbeit	42
		2. AG Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung	45
		3. AG Beratung im Gesundheitssektor	48
5	o	Abschlussplenum	51
6	o	Anhang	52
		ReferentInnenliste	52
		Literaturhinweise zur interkulturellen Beratung	53

Prof. Dr. Frank Nestmann

*Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften,
Technische Universität Dresden*

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Studierende,

ich freue mich, Sie zu der Tagung “In Vielfalt beraten” begrüßen zu dürfen. Ich begrüße Sie als Dekan der Fakultät Erziehungswissenschaften, in deren Räumen Sie sich hier befinden, und zum zweiten als Mitglied des Instituts für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften hier an der Technischen Universität Dresden, dem Institut, an dem das Weiterbildungsstudium Interkulturelle Beratung angebunden ist.

Aus diesem Projekt heraus ist auch diese Tagung entwickelt worden, von den Kolleginnen Antje Beckmann und Ursel Sickendiek – eine Tagung, deren Motto auch für uns Programm ist, denn Beratung gewinnt in allen gesellschaftlichen Bereiche an Bedeutung. Ob in Gesundheit, Bildung, Beruf, Beschäftigung, oder Ehe, Familie oder Erziehung, Beratung braucht eine Orientierung auf Vielfalt, und zwar auf Vielfalt der Bedarfe und Bedürfnisse, Vielfalt auch der Zugänge und Angebote, Vielfalt der methodischen Orientierungen und Strategien, vor allem aber auch Vielfalt der Adressatinnen und Adressaten und Nutzer hinsichtlich Alter, hinsichtlich Geschlecht und vor allem auch hinsichtlich Herkunft und Kultur.

Und zum zweiten Teil des Mottos: Beratung heute und in Zukunft braucht Migrantinnen und Migranten als interkulturelle Berater, um diesen Anforderungen gerecht werden zu können. Ich will es gleich zu Beginn auf zwar schlichte, aber trotzdem richtige Wort bringen: Professionelle Beratung braucht interkulturell sensible und interkulturell kompetente deutsche und nicht-deutsche Beraterinnen und Berater. Zweitens: Nur die Ausbildung und Beschäftigung auch nicht-deutscher Berater und Beraterinnen wird die Beratungslandschaft heute und morgen auch für Migranten und Migrantinnen öffnen, nichts sonst. Und drittens: Es gibt diese interkulturell kompetenten Berater und Beraterinnen schon heute, man kann sie einstellen und wir brauchen noch viel mehr von Ihnen. Man kann sie aus- und weiterbilden und das tun wir hier in Dresden in diesem Weiterbildungsstudium, in einem Projekt, in dem wir selbst sehr viel von den Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund lernen und lernen können, auch zur Beratung. Die Qualifizierung interkultureller Berater und Beraterinnen und die Qualifizierung von interkultureller Beratung, die berufliche Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen und ihre Beschäftigung trägt zur Qualifizierung von Strategien für interkulturelles Zusammenleben und gegen Fremdenfeindlichkeit bei. Im Schnittpunkt dieser Ziele liegt unser Weiterbildungsstudium und liegt auch die Tagung, zu der ich Sie heute herzlich begrüße. Erlauben Sie mir, vor dem Einsteig in das reichhaltige Programm des heutigen Tages noch einige Gäste besonders willkommen zu heißen.

Ich freue mich außerordentlich, dass die neue Ausländerbeauftragte des Landes Sachsen es möglich machen konnte, heute hier bei uns zu sein und auch ein Grußwort an Sie zu richten. Aus unserer Kooperation in ihrer Zeit als Staatsministerin für die Gleichstellung von Frau und Mann und auch mit den, wie Sie sich vorstellen können, nicht immer einfachen Erfolgen, die sie erzielt hat, sehe ich auch die Anliegen von Migranten und Migrantinnen und all derer, die in Sachsen für interkulturelle Anliegen werben, in guten und in starken Händen. Wir alle werden ihre Partnerschaft und ihre Schirmherrschaft brauchen. Ich freue mich, dass Sie heute da sind, Frau de Haas.

Ich freue mich auch, dass Herr Dr. Reinert, der Referatsleiter für Weiterbildung an Hochschulen, aus dem Bundesministerium für Bildung und Forschung hier ist und ich ihn begrüßen kann. Ohne seine materielle, aber auch ideelle Unterstützung und auch die seiner Mitarbeiterinnen, also seines Hauses, hätten wir weder das Weiterbildungsprojekt noch die Tagung heute realisieren könnten.

Das gleiche gilt für Frau Möllring, Projektberaterin der Arbeitsgruppe XENOS des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Ohne ihre Finanzierungsgrundlage über das Programm XENOS, das sie uns hier auch kurz darstellen wird, aber auch ohne ihre intensive Beratung und Ermutigung vor, während und nach der Antragstellung gäbe es das Weiterbildungsstudium hier in Dresden nicht.

Ich freue mich, dass der Direktor der Agentur für Arbeit in Dresden, Herr Wünsche, in turbulenten Zeiten seiner auch für qualifizierte Migranten und Migrantinnen so wichtigen Organisation trotzdem heute zu uns gekommen ist und wie Frau Maur von der Otto-Benecke-Stiftung später über die Beschäftigungssituation hochqualifizierter Migranten und Migrantinnen sprechen wird.

Ich begrüße auch unsere beiden Hauptredner heute vormittag. Ich freue mich über ein Wiedersehen mit Gari Pavkovic, dem Leiter der Stabsstelle für Integrationspolitik der Landeshauptstadt Stuttgart, der seit vielen Jahren in verschiedensten Positionen viel zur Öffnung sozialer und psychosozialer Beratung für Migranten und Migrantinnen in Westdeutschland beigetragen hat. Auf seinen Fachvortrag zur "Bedeutung interkultureller Beratung für die gesellschaftliche Integration von Migranten und Migrantinnen" bin ich sehr gespannt, ebenso wie auf den Vortrag "Diversity Management in Deutschland" von Herrn Mekonnen Mesghena, dem Referenten für Migrationspolitik und interkulturelles Management der Heinrich-Böll-Stiftung, der mit seinem Vortrag unser Vormittagsprogramm abschließen wird. Ich freue mich natürlich auch über alle anderen bisher nicht genannten Teilnehmer, die sich der Thematik "In Vielfalt beraten" heute widmen wollen, die deutschen und ausländischen Kolleginnen und Kollegen, Studierenden und Gäste. Herzlich willkommen, schön, dass Sie alle dabei sind!

Friederike de Haas

Ausländerbeauftragte des Landes Sachsen

Guten Morgen, meine sehr verehrten Damen und Herren,

herzlichen Dank, Herr Professor Nestmann, für Ihre freundlichen Worte. Heute stehe ich das erste Mal in offizieller Funktion vor einem solchen Gremium. Ende vergangenen Jahres bin ich in dieses Amt gewählt worden. Ich bin sicher, Sie haben die Umstände, die das nicht so ganz einfache Wahlverfahren begleitet haben, verfolgt. Ich bin darüber nicht sehr glücklich, ich bin aber jetzt gewählt. Darüber freue ich mich und hoffe auch auf Ihre Unterstützung. Meine Unterstützung will ich gerne anbieten und freue mich auf die Arbeit. Herr Professor Nestmann hat schon gesagt, dass ich Erfahrung habe mit sperrigen Ämtern. Die Aufgabe der Gleichstellungspolitik ist ja nicht so ganz einfach gewesen, aber ich kann sagen, dass in der Zeit, in der ich diese Aufgabe wahrgenommen habe, schon einige Erfolge erzielt wurden. Aus dieser Zeit resultiert auch die Zusammenarbeit mit der TU Dresden und ganz speziell mit Herrn Professor Nestmann. Die Erfahrungen, die ich damals sammeln konnte, sind hilfreich für die vor mir liegende Arbeit. In dieser Zeit begann auch die Diskussion, die geschlechtsspezifische Verfolgung als einen Fluchtgrund anzuerkennen. Ich hätte mir nicht träumen lassen, dass es so lange dauert, dass dieses endlich in einem Gesetz Eingang findet. Meine Amtszeit beginnt nun mit der Einführung des neuen Zuwanderungsgesetzes und mit zahlreichen neuen Regelungen. Es freut mich, dass zum ersten Mal auch die Integration durch Sprachkurse für neu Einreisende gefördert wird. Zudem sind zahlreiche Regelungen in diesem Gesetz enthalten, die es Ausländerinnen und Ausländern erleichtern werden, den Aufenthaltstitel zu erlangen. Ich bin im Gespräch mit dem Innenminister wegen der Einrichtung einer Härtefallkommission. Sehr viele, die schon sehr lange hier in Sachsen leben, setzen eine große Hoffnung in dieses neue Zuwanderungsgesetz. Ich wünsche mir, dass nicht allzu viele enttäuscht werden müssen, denn ganz sicher werden sich nicht alle Wünsche verwirklichen lassen.

Aber ich sehe auch eine wichtige Aufgabe für mich, weiterhin Ausländerinnen und Ausländer zu beraten. Herr Sandig (Anm. der Hrsg.: der frühere Ausländerbeauftragte des Landes Sachsen) hat das in den vergangenen Jahren seiner Amtszeit perfekt und sehr mitmenschlich getan. Ich bin immer voller Bewunderung gewesen für die Art, die Herr Sandig in seiner Arbeit auch nach außen getragen hat. Sie finden hoffentlich bald auf meiner neuen Internetseite Hinweise zur Beratung. Außerdem nehmen sich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne Ihrer speziellen Fragen an. Die Umstrukturierung und Neuordnung der Beratung für Spätaussiedler und Spätaussiedlerinnen sowie Ausländerinnen und Ausländer ist noch nicht abgeschlossen und in der Vergangenheit hat der Freistaat Sachsen trotz der geringen Ausländerzahlen Verantwortung vor allen Dingen auch im Bereich der Arbeitnehmersozialberatung übernommen. Es ist mir ein Anliegen, mit den Beteiligten die durch meinen Vorgänger bereits geknüpften Kontakte zu vertiefen und weiterzuführen. Nur gemeinsam werden wir etwas erreichen können. Ein Wunsch wäre es deshalb, auch in etwas abgelegenen Regionen kompetente Berater und Beraterinnen vorfinden zu können. Die Voraussetzungen dafür sind mit dem Weiterbildungsstudium geschaffen und ich schätze es sehr, dass interkulturelle Bildung hier an der Universität in Dresden durch Sie, Herr Professor Nestmann, und durch Ihre Mitarbeiterinnen einen besonderen

Stellenwert erhalten hat. Und ich hoffe sehr, dass dieses Thema an dieser Universität, aber auch an anderen Universitäten Sachsens vertieft wird. Vor allen Dingen im Bereich der Lehrerbildung scheint mir das von außerordentlicher Wichtigkeit zu sein.

Sie alle kommen aus Zusammenhängen, die einen Bezug zu anderen Kulturen, anderen Traditionen haben, und Sie alle haben sich bisher schon sehr intensiv mit den Lebensverhältnissen in Deutschland und in Sachsen auseinander gesetzt. Die Fragestellungen, die Sie beschäftigen, sind für unsere Gesellschaft von herausragender Bedeutung, und natürlich auch in besonderer Weise für den Freistaat Sachsen. Interkulturelle Kompetenz ist für das Zusammenleben in einer Gesellschaft eine Grundkompetenz, die nicht nur von den Migranten und Migrantinnen beherrscht werden sollte, sondern auch und im besonderen Maße von den Menschen des Aufnahmelandes, und da spreche ich ganz besonders von den Sächsinen und Sachsen. Ich denke, das kann nur gemeinsam passieren. Einer meiner Wünsche wäre, es zu schaffen, dass wir ganz positive Signale nach außen senden und nicht immer nur die Negativbeispiele kommuniziert werden. Insofern ist interkulturelle Kompetenz keine einseitige Forderung, sondern eine Herausforderung für uns alle. Die Ergebnisse der Landtagswahl mit dem starken Zuwachs der NPD machen deutlich, wie wichtig gerade für ein weltoffenes Sachsen das gegenseitige Verstehen ist, nicht nur für den sozialen Frieden, sondern auch für den wirtschaftlichen Erfolg. Partnerschaftlichkeit und gegenseitiges Vertrauen sind Voraussetzungen für eine positive Weiterentwicklung unserer Gesellschaft, das wird vor allem vor dem Hintergrund der erweiterten Europäischen Union immer wichtiger. Bereits vor der Osterweiterung der EU lebten in Sachsen viele Menschen aus Polen, Ungarn und der tschechischen Republik. Von den 91.000 in Sachsen lebenden Ausländerinnen und Ausländern stammen 25.000 aus den Ländern der Europäischen Union, und wir sind alle gemeinsam Unionsbürgerinnen und Unionsbürger. Ich glaube, in der breiten Masse der Bevölkerung ist das noch nicht in dem notwendigen Maße angekommen. Bei den Gesprächen, die ich jetzt führe, wenn die Menschen auf mich zukommen und mir gratulieren, bin ich immer wieder erschreckt über die große Unwissenheit, die auf diesem Gebiet vorherrscht. Wir leben nicht auf einer Insel, sondern befinden uns mitten im Herzen von Europa und können so auch von unseren Nachbarn lernen, genauso wie die zu uns Kommenden von uns lernen.

Interkulturelle Kompetenz ist kein einfaches Feld. Vielmehr kann man auf diesem Gebiet nie auslernen, das zeigt auch das große Interesse, das zeigen Sie, die Sie heute hier sind. Wichtig ist aber, dass wir begreifen, dass andere anders sind und auch anders sein können. Niemand fordert die Einheitlichkeit der Kultur. Gerade die Vielfalt von Kulturen ist ein Reichtum, den wir pflegen sollten, aber diesen Reichtum können wir nur erkennen, wenn wir miteinander in Toleranz und Achtung umgehen. Ihnen, meine sehr verehrten Damen und Herren, möchte ich an dieser Stelle danken, dass Sie sich als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in unserer Gesellschaft einsetzen wollen, damit mehr Toleranz und Akzeptanz entstehen kann und zwar auf beiden Seiten. Ihre Arbeit trägt wesentlich zur Integration von Migranten und Migrantinnen bei. Dafür möchte ich Ihnen meinen Dank sagen. Für den heutigen Tag wünsche ich Ihnen interessante Gespräche und der Tagung einen guten Verlauf.

Dr. Rolf Reinert

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

vielen Dank für die Gelegenheit, bei dieser Veranstaltung ein Grußwort als Vertreter des Bundesministeriums für Bildung und Forschung an Sie richten zu können.

Verlässt jemand auf Dauer das Land, in dem er oder sie aufgewachsen ist, und betritt den Boden des Ziellandes, ist die Sensibilität für das Neue, für das Andersartige besonders ausgeprägt. Die ersten Erfahrungen mit Menschen und Institution sind oft bestimmend – im Guten wie im Schlechten.

Wir stehen in Deutschland bei allem Engagement im Einzelnen noch immer ziemlich am Anfang eines Lernprozesses im Umgang mit Zuwanderung. Das Bemühen um „politische Korrektheit“ im Sprechen über „Ausländer in Deutschland“ (selbst wenn sie deutsche Staatsangehörige sind) und im direkten Umgang mit ihnen wird allzu oft von vorurteilsbehafteten Unterströmungen begleitet, die sich bewusst oder unbewusst an Aspekten wie Sprachfärbung, abweichendes Verhalten, Kleidung usw. festmachen.

„Die Politik“ ist daran keineswegs unschuldig. Als beginnend mit den späten 50er Jahren Arbeitskräfte für das deutsche Wirtschaftswunder benötigt wurden, interessierte man sich nur wenig für die sozialen und kulturellen Belange der Angeworbenen. Der bekannte Ausspruch von Max Frisch „Man hat Arbeitskräfte gerufen, und es sind Menschen gekommen“ gilt für Deutschland nicht minder als für die Schweiz. Und er trifft natürlich auch auf die heutige Zuwanderung zu.

Tatsächliche oder vermeintliche Andersartigkeit verursacht Unsicherheit bei dem, der sie wahrnimmt. Vorurteile dienen der Reduzierung dieser Unsicherheit. Das müssen keineswegs immer nur negative Vorurteile sein, Anderssein kann sich im sozialen Kontext auch positiv auswirken. Spricht jemand Deutsch mit französischem Akzent, wird das meist als charmant empfunden, spricht man Deutsch mit polnischem Akzent, denken viele an Lohndumping und Konkurrenz um Arbeitsplätze. Hier und heute geht es nicht um „Integration mit französischem Akzent“.

Migrantinnen und Migranten, die den Schritt in eine andere Kultur bereits erfolgreich vollzogen haben, sind Träger wichtiger Erkenntnisse und Erfahrungen, die sie den „Neulingen“ vermitteln können. Sie kennen die vielfältigen Probleme psychischer und sozialer, rechtlicher und wirtschaftlicher Art aus eigenem Erleben, haben Wege zu deren Bewältigung gefunden und können ihr Wissen weitergeben.

Beratung erfordert aber nicht nur Wissen, sondern auch Professionalität. Diese zu vermitteln ist Aufgabe des Weiterbildungsstudiums „Interkulturelle Beratungskompetenz“.

Es bedurfte keiner großen Überzeugungsarbeit, das BMBF als Ko-Finanzierer für die Entwicklung und Erprobung dieses neuen Studienangebots zu gewinnen. Dass dieses Vorhaben im

Rahmen des XENOS-Programms im Wesentlichen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird, zeigt, dass die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Diskriminierung keine spezifisch deutsche Angelegenheit darstellt.

Ich wünsche den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Studiums einen erfolgreichen Abschluss und hoffe, dass sie die Gelegenheit erhalten, das erworbene Wissen später gut einzusetzen. Außerdem wünsche ich mir, dass dieser Studiendurchgang keine einmalige Angelegenheit darstellt, sondern auf Dauer von der TU Dresden angeboten wird. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Marion Möllring

Arbeitsgruppe XENOS, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Guten Morgen, sehr geehrte Damen und Herren,

Herr Professor Nestmann hat mich schon vorgestellt. Ich bin Projektberaterin bei der nationalen Koordinierungsstelle XENOS des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.

Bevor ich Ihnen einen ganz kleinen Überblick über das Bundesprogramm XENOS gebe, möchte ich an dieser Stelle aber erst mal allen Projektbeteiligten ausdrücklich meinen Dank und meine Anerkennung aussprechen: Meinen Dank für die stets reibungslose und fruchtbare Zusammenarbeit der letzten 13 Monate und meine Anerkennung für die gelungene Umsetzung einer innovativen Projektidee.

Eine innovative Projektidee zu skizzieren bedarf es schon eines nicht zu unterschätzenden Aufwandes. Um diese Konzeption aber gelungen umzusetzen, müssen alle vorhandenen Ressourcen und Möglichkeiten genutzt und koordiniert werden. Es ist ein bisschen wie bei einem Rezept: Sach- und Fachkenntnisse müssen harmonisch miteinander kombiniert werden.

XENOS versteht sich also als Modelllabor mit dem Ziel einer nachhaltigen Ergebnissicherung. Zur Zeit werden im Rahmen des Bundesprogramms XENOS 225 Projekte gefördert. Dabei handelt es sich um ganz unterschiedliche Konzepte. Gemeinsam ist allerdings allen, dass Wege und Methoden zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit erprobt werden und erfolgreiche Projekte dann nachhaltig verbreitet werden.

XENOS ist als Förderprogramm des Bundes konzipiert und wird aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Durch das Programm werden unterschiedliche Aktivitäten der einzelnen Akteure gebündelt. Bund, Länder und Gemeinden, Betriebe und Schulen werden so zusammengeführt. Entstanden ist XENOS im Mai 2000 unter dem Dach des Aktionsprogramms „Jugend für Toleranz und Demokratie gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus“. Neben XENOS entstanden in diesem Rahmen auch die Initiativen CIVITAS und ENTOMIN. Das Bundesprogramm XENOS versucht deutschlandweit ein gastfreundliches und tolerantes Klima

zu schaffen. Durch das Programm werden arbeitsmarkt- und sozialpolitische Förderprogramme sinnvoll ergänzt.

Toleranz und Achtung gegenüber Fremden sind ferner wichtige Qualifikationen im Arbeitsleben. Oft entwickeln vor allem Jugendliche und junge Erwachsene, denen der Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen und zur schulischen und beruflichen Bildung erschwert ist, eine intolerante Haltung gegenüber ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern. Daher verknüpft XENOS arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene mit Aktivitäten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Das Programm setzt an der Schnittstelle von Schule, Ausbildung und Arbeitswelt an und fördert das friedliche Zusammenleben innerhalb der Gesellschaft. Auf diese Weise werden zivilgesellschaftliche Strukturen gestärkt. Die Erkenntnis, dass gemeinsame Erfahrungen wesentlich zum Abbau von Intoleranz beitragen, ist nicht neu. Konkrete Maßnahmen und Projekte sollen deshalb zum Aufbau gegenseitigen Verständnisses beitragen.

Eine weitere Zielsetzung von XENOS besteht darin, lokale Energie zu bündeln, regionale Strukturen zu stärken und funktionierende Netzwerke hervorzubringen. Denn starke lokale Kooperationsstrukturen bilden eine wesentliche Voraussetzung, um dem Auftreten von Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit erfolgreich vorzubeugen und zu begegnen.

Insgesamt können alle förderungsfähigen Maßnahmen vier Förderschwerpunkten zugeordnet werden:

- Zum einen die Förderung von integrierten lokalen Projekten, mobilen Beratungsteams und Expertenpools – hier sollen sowohl lokale Kooperationen und Partnerschaften gefördert werden, als auch zivilgesellschaftliche Strukturen und bürgerliches Engagement gestärkt werden.
- Projekte, die sich hauptsächlich mit der Qualifikation von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren beschäftigen, werden unter dem zweiten Förderschwerpunkt gefasst. Die Qualifikationen zielen insbesondere auf die Vermittlung von Strategien und Methoden für den Umgang mit Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ab.
- Der dritte Bereich befasst sich schwerpunktmäßig mit Maßnahmen in Schule und Beruf. Bestehende Angebote der schulischen und beruflichen Bildung werden durch praxisorientierte Aktivitäten ergänzt. Dadurch wird demokratisches und tolerantes Verhalten gefördert und der interkulturelle Dialog unterstützt.
- Und unter dem vierten Schwerpunkt finden sich alle Projekte wieder, die sich vor allem um Information und Sensibilisierung bemühen. Durch diese Maßnahmen wird die Präsenz der XENOS-Thematik in Wissenschaft, Politik, Unternehmen und Unterricht vertieft und die Nachhaltigkeit der Ansätze verstärkt.

Für die Durchführung von XENOS hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit rund 75 Millionen Euro für den Förderzeitraum 2000 bis 2006 aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellt. Diese Mittel werden sowohl für die erste Förderrunde, die bereits läuft, als auch für die zweite Förderrunde, die demnächst starten soll, eingesetzt.

Hier in Sachsen werden im Rahmen der ersten Förderrunde insgesamt 28 Projekte gefördert. Für diese Maßnahmen hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit rund 9,7 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellt. Einige der geförderten Projekte sind bereits beendet bzw. enden demnächst. Andere Maßnahmen werden erst in diesem Jahr im Rahmen der zweiten Förderrunde starten.

Einen Überblick über die Inhalte und Konzeptionen der XENOS-Projekte können Sie sich im Internet verschaffen. Auf unserer Homepage unter www.xenos-de.de haben sich die meisten Zuwendungsempfänger vorgestellt und Informationen über ihre Aktivitäten im Rahmen von XENOS dargestellt. Mit der Bitte, dass sie dort alle weiteren Informationen bei Bedarf und Interesse abrufen, möchte ich meine Kurzvorstellung des Programms nun schließen.

Ich wünsche uns für den heutigen Tag viele fruchtbare Diskussionen und eine angenehme Arbeitsatmosphäre.

Antje Beckmann

*Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften,
Technische Universität Dresden*

Das Weiterbildungsstudium „Interkulturelle Beratungskompetenzen für MigrantInnen“

Ich möchte Ihnen unser Weiterbildungsstudium „Interkulturelle Beratungskompetenzen für Migrantinnen und Migranten vorstellen. Ich koordiniere diese Weiterbildung, die seit Februar 2004 an der TU Dresden, hier an der der Fakultät Erziehungswissenschaften durchgeführt wird. Die Weiterbildung wird noch bis März dieses Jahres gehen und schließt mit einem Zertifikat „Referentin bzw. Referent für Interkulturelle Beratung“ ab.

Die Maßnahme ist ein Pilotprojekt in den Neuen Bundesländern und wird durch das XENOS – Programm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Wir bieten AkademikerInnen mit eigenem Migrationshintergrund eine einschlägige Zusatzqualifikation zur Beratung im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen sowie für kommunikative, vermittelnde und vernetzende Funktionen in gewerblichen Unternehmen.

Derzeit absolvieren 28 Teilnehmer aus 14 Ländern unter anderem aus dem Iran, Russland und Ecuador die berufsbegleitende Weiterbildung, die professionelle Beratungskompetenzen für die interkulturelle Arbeit auf wissenschaftlicher Grundlage mit sehr hohem Praxisbezug vermittelt. Viele unserer Teilnehmenden arbeiten bereits im interkulturellen Bereich, größtenteils ehrenamtlich. Die Seminare finden ein bis zweimal im Monat in zweitägigen Wochenendworkshops statt.

Inhaltlich beschäftigen sich die Seminare mit Themen wie „Theorien und Grundlagen psychosozialer Beratung“, „Migration – psychosoziale Bedingungen und Folgen“ und „Sozialpädagogische Arbeit gegen Rassismus und Gewalt“, die auf große Resonanz bei den sehr aktiven Teilnehmern stoßen. Wir bekommen viele positive Rückmeldungen und wir sind sicher, dass alle der Teilnehmenden die Weiterbildung erfolgreich abschließen werden.

Die Dozentinnen und Dozenten sind Wissenschaftler und Praktiker aus unterschiedlichen Feldern der Beratung und der interkulturellen Arbeit.

Kurz zu den Zielen: Neben der beruflichen Qualifikation zielt das Projekt insbesondere auf eine Verbesserung der Berufschancen von Migrantinnen und Migranten, auf eine bessere Integration in deutsche Institutionen des Bildungs-, Sozial- und Gesundheitssektors sowie auf eine qualitative Verbesserung von Beratungsangeboten für Migranten in Deutschland. Unser Ziel ist es, diese universitäre Weiterbildung in ein über EU Mittel gefördertes, längerfristiges Regelangebot zu überführen.

Wenn Sie noch Fragen zur Weiterbildung haben, stehen Ihnen unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer sicherlich gern als Ansprechpartner zur Verfügung. Vielen Dank!

Dagmar Maur

Otto-Benecke-Stiftung

Beschäftigungssituation und Qualifizierung zugewanderter Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, Ihnen einiges zur beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten und auch zu den Beschäftigungsperspektiven berichten zu können. Ganz herzlichen Dank, Herr Professor Nestmann, auch Frau Beckmann und Frau Sickendiek für diese freundliche Einladung, hier sprechen zu können! Ich tue das sehr gern.

Selbstverständlich bin ich nicht die Expertin, die im einzelnen zu jeder Berufsgruppe die jeweilige Beschäftigungssituation wiedergeben könnte. Der Leiter der Agentur für Arbeit in Dresden kann sicher nachher mehr dazu sagen. Ich kann aber von unseren Erfahrungen bei dem Versuch berichten, zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker beruflich zu integrieren, auch von den Problemen und Hürden, die sich dabei ergeben, und von den Konsequenzen, die wir gezogen haben, um für die Zielgruppe die Beschäftigungsperspektiven zu optimieren.

Ja, „In Vielfalt beraten“, dieses Thema der Tagung passt schon recht gut zu unserer Arbeit. Eine Vielfalt an unterschiedlichen Berufsgruppen, eine Vielfalt an unterschiedlichen Aufgaben, z.B. der Auflagen der Anerkennungsbehörden, die den Zuwanderern und Zuwandererinnen gegeben werden, und eine Vielfalt daraus resultierender Qualifizierungsmaßnahmen, die notwendig sind für die berufliche Integration – das kennzeichnet unser Aufgabenfeld. Beratung ist dabei eigentlich die wichtigste Komponente, denn ohne eine gleichermaßen fundierte und qualifizierte Beratung könnte unsere Zielgruppe kaum weder den Integrationsweg noch den beruflichen Wiedereinstieg in Deutschland finden. Das setzt selbstverständlich sehr viele Kenntnisse über die Spezifika der einzelnen Berufsgruppen, ihrer Hochschulabschlüsse im Herkunftsland, ihrer Arbeitsgebiete dort und die möglichen Arbeitsgebiete hier in Deutschland voraus, und natürlich auch die entsprechende Anerkennungssituation.

Vor 20 Jahren hat das Akademikerprogramm der Otto-Benecke-Stiftung erstmalig vom Bundesbildungsministerium den Auftrag und die Mittel erhalten, die berufliche Integration zugewanderter Akademikerinnen und Akademiker zu fördern. Seit 2004 beteiligt sich die Europäische Union mit dem Europäischen Sozialfonds an der Finanzierung dieser Aufgabe. Ich will nicht sagen, dass 20 Jahre Arbeit mit zugewanderten Akademikerinnen und Akademikern eine solche Beratung erst ermöglichen, ich kann Ihnen aber versichern, dass wir noch lange nicht ausgelernt haben und immer wieder neue Erfahrungen sammeln. Jährlich wenden sich circa 4000 zuge-

wanderte Akademikerinnen und Akademiker an unser Programm. Das ist die gesamte Bandbreite aller akademischen Berufsgruppen, die Ihnen einfallen würde, von Ingenieuren, Lehrern, Ökonomen über Ärzte, Künstler. Jeder, der einen solchen Abschluss aus seinem Herkunftsland mitbringt, kann gefördert werden; das sind Spätaussiedler, Kontingentflüchtlinge und auch Asylberechtigte.

Die Gruppe der Akademiker wird häufig als bildungsmäßig privilegierte Randgruppe wahrgenommen, was sicher positive wie auch negative Konsequenzen hat: Positiv insofern, als dass sie häufig in Diskussionen um Integration als eher unkomplizierte Zuwanderungsgruppe, als Bereicherung für die Gesellschaft gesehen wird. Negativ aber auch insofern, als dass sie, wie auch hier in dem Titel dieses Referates, als Hochqualifizierte eingestuft doch einem sehr hohen Erwartungsdruck unterliegen. Viele fragen sich dann auch, wieso eine solche Zuwanderungsgruppe überhaupt noch Unterstützung für ihre Integration hier in Deutschland benötigt. Die Betroffenen bringen so vieles mit – was ist da eigentlich los?

Blicken wir zunächst noch einmal auf den Aspekt der Bereicherung, der für uns natürlich immer wieder im Vordergrund steht und den wir nicht oft genug betonen können. Ich bin sicher, dass hier im Raum sehr viele sind, die dieses unterstreichen würden. Zuwanderer bringen zahlreiche Fähigkeiten und Fertigkeiten mit nach Deutschland, verfügen meist über Berufserfahrung und wollen unbedingt arbeiten. Dies allein schon macht es sinnvoll und wichtig, alles zu versuchen, dieses Potential nicht brachliegen zu lassen, sondern sinnvoll für unsere Gesellschaft einzusetzen. Wenn heute trotz einer hohen Arbeitslosigkeit von vielen Unternehmen Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte nachhaltig gefordert werden und dieser Bedarf mit zahlreichen Untersuchungen auch belegt wird, dann sollte nicht vergessen werden, dass hier in Deutschland bereits sehr viele gut ausgebildete Zuwanderer leben, die auch ohne langwierige Anwerbe- und Beantragungsverfahren in Deutschland arbeiten könnten. Warum können nun aber viele Zuwanderer und Zuwandererinnen, die vielleicht nicht gerade ‘hochqualifiziert’, aber doch gut qualifiziert sind und über einen im Herkunftsland erworbenen akademischen Abschluss verfügen, häufig nicht direkt hier arbeiten?

Das hat viele verschiedene Ursachen, von denen ich Ihnen im nachfolgenden einige auflisten möchte. Zunächst mal ist die Anerkennung der Studienabschlüsse zu nennen. Auch wenn die Zuwanderer Experten in ihrem Fach, Vorgesetzte oder sogar echte Führungspersonen waren, werden ihre mitgebrachten Studiennachweise nicht ohne weiteres in Deutschland anerkannt. Dies hat sehr unterschiedliche Ursachen. Bei manchen Berufen wie Juristen oder Ökonomen ist es naheliegend; die Systeme waren unterschiedlich, häufig nicht vergleichbar und so kann zumindest keine inhaltliche Gleichwertigkeit bescheinigt werden. Bei Ärzten ist es sicherlich eher verwunderlich, dass vor Erhalt der Approbation nochmal das Wissen des dritten Staatsexamens abgeprüft wird, zumal die Ärzte zum Teil relativ schnell ein Großteil ihrer Facharztanerkennung von den Ärztekammern anerkannt bekommen. Wir können die jeweiligen Auflagen – und dieses sind wirklich nur einige Beispiele aus sehr, sehr vielen – zwar kritisieren, wir können letztlich aber daran nichts verändern. Wir können immer nur schauen, wie die Integrationswege hier aussehen können. Diese Fragen liegen in Länderzuständigkeit, wobei häufig eine Abstimmung mit der Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen bei der Kultusministerkonferenz vorge-

nommen wird, und die Regeln 'sind dann eben so'. Man muss ganz klar sagen, und deswegen wird dieser Punkt auch an erster Stelle genannt: Die Nicht-Anerkennung ist oft der erste Schritt für eine nahezu unüberwindbare Hürde der beruflichen Integration in Deutschland, weil sie voraussetzt, dass ein sehr, sehr langer Weg beschritten werden muss, der für viele überaus frustrierend ist.

Ich komme zum zweiten Punkt der Hemmnisse, den Sprachfähigkeiten. Auf Seiten der Zuwanderer sind es leider häufig defizitäre Sprachkenntnisse, die einen Berufseinstieg erheblich erschweren. Die entscheidenden Fragen der Arbeitgeber zielen meist darauf, was jemand gelernt oder studiert hat und in welchem Arbeitsgebiet er genau gearbeitet hat, und wir haben oft erlebt, dass dies die Zuwanderer häufig nur sehr grob berichten können. Ihnen fehlen die Worte, darzustellen, wie ihre beruflichen Erfahrungen im einzelnen ausgesehen haben. Passiert dies in der Kontaktaufnahme mit den Arbeitgebern oder in Vorstellungsgesprächen, ist es meistens schon zu spät, eben weil der Arbeitgeber nicht genau erfährt, wo die wirklichen Qualifikationen der Zuwanderer und Zuwandererinnen liegen. Insofern muss hier auf jeden Fall eine Ergänzung stattfinden. Dazu gehört auch, dass sehr häufig für den Berufseinstieg noch Fremdsprachenkenntnisse fehlen, und das sind in erster Linie Englischkenntnisse.

Ein weiterer Punkt, der aus unserer Sicht noch zu ergänzen ist, betrifft die überfachlichen Qualifikationen. Das sind vor allem 'sozialisationsbedingte' Unterschiede, wie wir feststellen. Vor allen Dingen, so muss man es leider sagen, ist es ein Mangel an Eigeninitiative bei den überfachlichen Qualifikationen, die in so genannten sozialistischen Ländern, von denen ich ja hauptsächlich spreche, aufgrund der staatlichen Regelungen nahezu aller privaten Bereiche kaum entwickelt werden konnte. Es wurde eben vieles zugewiesen, zugeordnet z.B. von der Arbeitsstelle, und insofern war es teilweise gar nicht nötig, sich selbst zu orientieren oder auch nur sich selbst zu bewerben. Wir stellen dabei fest, dass das beste Fachwissen nichts nutzt, wenn es nicht gleichzeitig auch dargestellt und präsentiert werden kann und derjenige oder diejenige sich hier in Deutschland nicht auch ein bisschen 'selbst vermarkten' kann.

Ja, und die fachlichen Defizite dürfen selbstverständlich auch nicht verschwiegen werden. Es sind, wie schon erwähnt, systembedingte Unterschiede wie bei den Ökonomen, aber es sind eben auch kulturell bedingte, oder einfach gesagt, aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten in den Herkunftsländern mitgebrachte Unterschiede. So haben Ärzte aus Kasachstan z.B. häufig keine Diagnosetechniken mit Kernspintogrammen kennen gelernt, weil es diese Geräte eben dort nur in sehr großen Krankenhäusern gab. Oder: Ingenieure oder Informatiker müssen Programmiersprachen und Techniken kennen, sonst sind sie für hiesige Unternehmen gar nicht einsetzbar.

Dennoch, zusammenfassend kann man eigentlich aus unseren Erfahrungen sagen, dass es sich in der Regel um relativ schnell zu ergänzende Kenntnisse und Fertigkeiten handelt, und dass man auch relativ schnell erkennen kann, was gezielt getan werden muss.

Nicht verschwiegen werden sollte auch der Punkt der Aufnahmebereitschaft von Seiten deutscher Unternehmen oder öffentlicher Einrichtungen als Hemmniss. Neben den tatsächlichen

Defiziten, die wie gesagt kompensiert werden müssen, sind es häufig auch Vorurteile auf Seiten potentieller Arbeitgeber, die einen Berufseinstieg erschweren. Qualifikationen werden generell in Frage gestellt und viele Arbeitgeber sehen in den neu zugewanderten Bürgern zunächst mal gute Arbeitskräfte, denen nicht nur von ihrer Statur, sondern auch von ihrem Auftreten schwere Lasten, aber keine schweren Denkarbeiten zugetraut werden – ein ganz großes Problem, wie wir oft feststellen.

Ja, und last but not least, soll der Arbeitsmarkt natürlich nicht unerwähnt bleiben. Der Arbeitsmarkt hat sich insbesondere in den vergangenen Monaten nun nicht gerade positiv entwickelt, die Beschäftigungsaussichten haben sich verringert. Dabei, muss man sagen, gibt es Realitäten und es gibt bestimmte Darstellungen dazu. Wir stellen immer wieder fest, dass es sich für die zugewanderten Akademiker und Akademikerinnen sehr entmutigend auswirkt, dass bei ihren ersten Kontakten mit Sozialämtern und auch Arbeitsagenturen der Arbeitsmarkt in allerschwärzesten Farben dargestellt wird. Sehr vielen wird sofort empfohlen, die Tätigkeit, die sie mitgebracht haben, schnell zu vergessen und möglichst irgendeine Beschäftigung zu finden, die in Brot und Lohn führt. Das würde natürlich die Sozialhilfekassen bzw. heute das Arbeitslosengeld II sehr entlasten. Man kann diese Haltung vielleicht auch niemandem vorwerfen. In Regionen, wie zum Teil hier in den östlichen Bundesländern, wo eine sehr hohe Arbeitslosigkeit von über 20 Prozent herrscht, kann man es ja niemandem verdenken, dass die Berufsaussichten für zugewanderte Akademiker und Akademikerinnen sehr schlecht dargestellt werden. Man muss andererseits aber auch sagen, wie wir in unserer Arbeit feststellen, dass teilweise durch relativ geringe Aufwendungen ein sehr großer Erfolg bei der Integration erzielt werden kann. Und insofern sind wir immer eher diejenigen, die Hoffnung machen und ermutigen, dass das Ziel der Integration nicht so schnell aufgegeben werden soll und dass man es im Blick behalten muss. Dennoch, ohne Zweifel, ist die aktuelle Arbeitsmarktsituation immer eine sehr entscheidende Komponente für die Beschäftigungsaussichten. Allerdings wissen wir auch, dass sich Perspektiven relativ schnell ändern können. Hat man vor einigen Jahren noch von Ärzteschwemme geredet, spricht man heute von Ärztenotstand. War die Berufsgruppe der Lehrer viele Jahre eine Berufsgruppe mit einer nahezu sicheren Arbeitslosigkeit, werden heute in vielen Regionen und in vielen Fächern Lehrer gesucht. Also, man muss immer sehr genau hingucken, und das macht natürlich teilweise die Planung auch relativ schwierig.

Zusammenfassend kann man sagen: Es gibt viele Faktoren, die die berufliche Integration hemmen. Welcher Faktor entscheidend oder ausschlaggebend ist, kann man gar nicht sagen, und man muss alle Faktoren im Blick behalten. Das versuchen wir mit den Qualifizierungsprogrammen, die wir anbieten. Wir bieten z.B. zur Verbesserung der Sprachfähigkeiten zusätzliche Deutsch- und Englischkurse an. Wir bieten in nahezu allen Maßnahmen ein Bewerbungstraining und vermitteln in längeren Maßnahmen intensiv Präsentationstechniken und 'soft skills'. Wir fördern zahlreiche Praktika, um zum einen Einblicke in Unternehmensstrukturen zu gewähren, und zum anderen gleichzeitig auch den Unternehmen ein wenig von ihren Vorurteilen zu nehmen. Das ist sehr wichtig und auch sehr erfolgreich.

Wir müssen eine Auswahl treffen, welche beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen wir durchführen. Dabei ist selbstverständlich der Arbeitsmarkt immer ein ganz wichtiger Indikator, aber

auch, wie viele Personen einer Berufsgruppe zu uns kommen. So wenden sich z.B. über 1000 Ingenieure pro Jahr an uns. Wir haben deswegen sehr viele Studienergänzungen gerade für diese Berufsgruppe, Studienergänzungen, die wir in Kooperation mit Hochschulen bundesweit durchführen. So arbeiten wir bspw. in den östlichen Bundesländern mit der Fachhochschule Magdeburg zusammen, mit der Fachhochschule Merseburg oder auch mit der Bauhaus-Universität in Weimar. Die Schwerpunkte unserer Arbeit basieren schon darauf, dass wir uns den Bedarf ansehen, z.B. nach Ökonomen oder Wirtschaftsingenieuren – das liegt auf der Hand. Ökonomen oder Wirtschaftsingenieure können für zahlreiche Unternehmen sehr interessant sein, eben weil sie Kenntnisse aus ihrem Herkunftsland mitbringen. Sie könnten hier z.B. einen erfolgreichen Berufsstart im Osthandelsbereich bekommen.

Grundsätzlich zeigen unsere Erfahrungen, dass nur solche Qualifizierungsansätze wirklich etwas taugen und erfolgversprechend sind, die speziell auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Berufsgruppen zugeschnitten sind. Jede Berufsgruppe hat ihr eigenes Integrationsbedürfnis. So müssen Ärzte eben Diagnose- und Therapietechniken kennen lernen, Tiermediziner zehn bis siebzehn Prüfungen machen. Ein Bauingenieur braucht Kenntnisse in den DIN-Normen, ein Maschinenbauingenieur eher in Konstruktions- und Fertigungsverfahren und ein Elektroingenieur sollte sich schon einmal mit Roboter-Systemen beschäftigt haben. D.h., mit der Mischung, die oft geschieht, in der sehr viele unterschiedliche Berufsgruppen in ein Qualifizierungsangebot kommen, kann es häufig passieren, dass es bei einem Orientierungsniveau bleibt und nicht in der Tiefe Fachkenntnisse vermittelt werden.

Damit will ich auch zum Schluss kommen, vielleicht kann man gleich in der Diskussion noch einiges mehr dazu sagen. Interessieren wird Sie sicherlich die Erfolgsquote dieser beruflichen Integrationsprogramme. Selbst in schlechteren Arbeitsmarktzeiten liegt unsere Durchschnittsquote noch bei 70 Prozent. 70 Prozent derer, die in die Studienergänzungen oder, wie bei Ärzten oder Wissenschaftlern, in Praktika gehen, finden im Anschluss an die länger dauernden Maßnahmen in der Regel auch eine qualifizierte Stelle. Das ist erstmal erfreulich. Allerdings müssen wir dafür auch immer wieder Maßnahmen aus dem Programm herausnehmen, andere ergänzen.

Bevor ich schließe, möchte ich auch noch kurz einen Dank aussprechen. Ohne eine Förderung, ähnlich wie es vorhin auch beim XENOS- Programm gesagt wurde, wäre diese gesamte Arbeit nicht möglich. Und die Unterstützung wird, so wie bei XENOS, auch bei uns durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geliefert. Sie ist für uns ganz wichtig und natürlich vor allen Dingen auch wichtig für die Zielgruppe. Wenn man über die Fördermöglichkeiten spricht, sollte man auch immer denjenigen danken, die solche Programme ermöglichen, und das möchte ich stellvertretend bei Herrn Dr. Reinert tun, stellvertretend in diesem Fall für das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Ich hoffe, dass ich Ihnen in den letzten Minuten einige Informationen geben konnte, die Sie vielleicht für Ihre weitere Arbeit verwenden können. Ich bedanke mich ganz herzlich für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche Ihrer Tagung noch einen sehr interessanten und ergebnisreichen Verlauf.

Thomas Wünsche

Leiter der Agentur für Arbeit, Dresden

Vermittlungschancen erwerbsloser MigrantInnen mit Hochschulabschluss

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich hier sein kann. Es ist eine Abwechslung, wenn man einen kleinen Diskussionsbeitrag zu dieser Problematik liefern kann, zur Beschäftigungssituation von Migranten, insbesondere von Hochqualifizierten, und auch eine kleine Abwechslung zu den Problemen, die sich um die 'Hartz-Wanderung', Hartz IV, bewegen. Aber auch wenn man sich mit dem Thema der Tagung beschäftigt, bleibt es nicht aus, dass man im Endeffekt bei Hartz IV ankommt.

Aber Ausgangspunkt meines kleinen Beitrags ist die Arbeitsmarktsituation, die Beschäftigungssituation und ich möchte sie an Hand unseres Raumes im Freistaat Sachsen, der Landeshauptstadt Dresden, kurz darstellen. Ich muss vorausschicken, dass es nicht so einfach ist, die Situation zu Migranten und Ausländern überhaupt an Hand von Datenlagen darzustellen; denn es liegen gar nicht so sehr viele Informationen vor. Ich will es trotzdem tun, weil es Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt ist, dass wir uns damit beschäftigen, wie denn der Arbeitsmarkt überhaupt aussieht.

Wir hier in Dresden haben ungefähr im Jahresdurchschnitt 41000 Frauen und Männer, die von Arbeitslosigkeit direkt betroffen und bei uns als Arbeitslose registriert sind. Das ist prozentual zu den abhängig Beschäftigten ausgewiesen ein Grad von ungefähr 14 Prozent. Im Vergleich zum Freistaat haben wir in Dresden eine sehr günstige Quote, wobei ich mir immer die Zunge verbiege, wenn ich von 'günstig' spreche, aber im Durchschnitt liegt die Arbeitslosigkeit im Freistaat bei 17,8 Prozent. Das sind die Daten, die durch die Zeitung gehen, und es sind eigentlich die falschen Daten, weil Sie aus Arbeitslosigkeitsdaten nur bedingt Rückschlüsse auf die Beschäftigungssituation in der Entwicklung rein wirtschaftlicher Art in der Region ziehen können.

Deswegen will ich Ihnen noch ein paar andere Daten in Erinnerung rufen, die man, denke ich, im Hinterkopf haben sollte, wenn man über dieses Thema spricht. Wir haben hier in der Landeshauptstadt trotz dieser guten Voraussetzungen festzustellen, dass die Arbeitslosmeldungen aus Erwerbstätigkeit ansteigen. Im letzten Jahr sind diese mit fast 6 Prozent angestiegen. Jetzt werden Sie denken: Was sind Arbeitslosmeldungen aus Erwerbstätigkeit? Das ist ganz einfach – wenn Sie solche Zahlen aus dem statistischen Bereich hören und dabei ausgewiesen wird, dass sich in Dresden 6000 Menschen arbeitslos gemeldet haben, dann ist das nicht gleichbedeutend damit, dass diese 6000 aus einem Arbeitsverhältnis kommen, sprich, aus einer Erwerbstätigkeit. Es gibt vielerlei Gründe, sich arbeitslos zu melden. Wie gesagt – die Zahlen derer, die aus einer Erwerbstätigkeit kommen, sind im letzten Jahr erheblich angestiegen, in Dresden um fast 6 Prozent, und im Gleichklang sind leider die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit nicht angestiegen, sondern sind ungefähr konstant geblieben. Die Abgänge in Erwerbstätigkeit sind eine ganz wesentliche Zahl, weil man an ihnen sieht, was auf dem Beschäftigungsmarkt passiert. Denn diese Daten sind völlig unabhängig von dem Tätigwerden eines privaten Arbeits-

vermittlers, eines öffentlich-rechtlichen-Arbeitsvermittlers oder anderer Hilfen; das sind die wahren Daten dessen, was sich am Arbeitsmarkt abspielt. Wir haben in Dresden darüber hinaus einen weiteren Fakt festzustellen, der die beitragspflichtige Beschäftigung betrifft. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse haben sich im letzten Jahr, ich habe das erste Quartal 2004 genommen, um 2 Prozent reduziert hier in der Landeshauptstadt. Das sind immerhin 5000 Beschäftigungsverhältnisse in der abhängigen Beschäftigung, die weggefallen sind.

Wir haben in der Arbeitslosigkeit hier in Dresden 1858 Ausländer und Ausländerinnen registriert. Ich will das mal unter diese Überschrift 'Ausländer und Ausländerinnen' stellen. Das ist ein Anteil an allen Arbeitslosen von 4,6 Prozent, und wenn wir das in den Jahresvergleich setzen, ist auch diese Zahl um 6 Prozent angestiegen. Und was vielleicht noch wesentlich ist, um die Situation am Arbeitsmarkt einschätzen zu können, ist folgende Information: Im Freistaat Sachsen bestreiten nur noch knapp 39 Prozent der hier Lebenden ihren Lebensunterhalt aus der Erwerbstätigkeit heraus, nur noch knapp 39 Prozent. Übrigens ist das ein Rückgang, 1991 waren es noch 47 Prozent.

Der Anteil derjenigen, die z.B. über das Arbeitslosengeld oder andere Lohnersatzleistungen aus der Arbeitslosenhilfe ihren Lebensunterhalt bestritten haben, betrug hier im Freistaat im vergangenen Jahr ungefähr 10 Prozent. Der Vergleichswert zu 1991 liegt bei knapp 5 Prozent. Dazu kommen noch Sozialhilfe-Empfänger, alles alte Werte noch aus dem Jahr 2004, von 1,4 Prozent, und auch diese Quote ist im Vergleich zu 1991 erheblich angestiegen. Und der größte Anteil, den wir hier noch mit zu verkünden haben, ist die Rente mit einem Anteil von fast 30 Prozent.

Übrigens, meine sehr verehrten Damen und Herren, wenn Sie sich die Zahlen einmal richtig verinnerlichen, werden Sie ganz leicht feststellen, welche Probleme auf uns in dieser Region zukommen. Wenn Sie z.B. an die Kaufkraft denken – gerade die Personengruppe der Altersrentner ist dabei von hoher Bedeutung, aus einem ganz einfachen Grund: Diejenigen, die sich momentan in der Altersrente befinden, haben eine Rentenumstellung auf ein Niveau der alten Bundesländer erfahren. Sie werden 'biologisch' ausscheiden und die, die neu in die Altersrente eintreten, werden andere Erwerbsbiografien mitbringen, und demzufolge werden wir ein völlig anderes Einkommensvolumen vorfinden als wir es jetzt noch haben.

Wie sieht es nun aus mit den Akademikern in Dresden überhaupt? Ich hatte Ihnen gesagt, 41000 Arbeitslose sind insgesamt im Schnitt registriert. Wir haben davon 4500 Akademiker in der Arbeitslosigkeit festzustellen. Von diesen wiederum haben wir 400 Migranten, und was Sie sicher interessiert, von den 400 Migranten sind 211 weiblichen Geschlechts. Was verstehen wir unter der Überschrift 'Migranten'? Darüber könnten wir möglicherweise auch stundenlang eine Diskussion führen. Ich möchte Ihnen nur kurz sagen, wie sich die 400 Migrantinnen und Migranten hier in Dresden aufgliedern. Es sind 104 Spätaussiedler, es sind zwei Asylberechtigte, vier Asylbewerber, 168 Kontingentflüchtlinge und 122 übrige Ausländer, die bei uns registriert sind. Was vielleicht nicht ganz unwichtig ist, ich komme später nochmal darauf, ist das Alter der bei uns registrierten Ausländer. Dabei müssen wir feststellen, dass 31 Prozent der bei uns registrierten Ausländer älter als 45 Jahre sind. Wir brauchen nicht zu erschrecken, älter als 45 Jahre zu sein, ist ja an sich nichts Schlimmes, aber für den Arbeitsmarkt leider ein Merkmal, das viele

Arbeitgeber als Nachteil empfinden – auch wenn sie selbst, glaube ich, kaum eine Begründung dafür bringen können, warum man mit über 45 Jahren nicht mehr so gut geeignet sein soll. Aber es ist so, dass viele aus dem Unternehmensbereich Dinge nachplappern, die für sie überhaupt nicht zutreffend sind.

Die Agenturen für Arbeit haben in den letzten Jahren, und ich spreche jetzt immer nur in bezug auf die Zeit bis 2004, insbesondere Förderkurse ausgereicht, die der deutschen Sprache gegolten haben. Hier in Dresden sind im Jahresdurchschnitt ungefähr 360 Teilnehmer durch Sprachkurse gegangen.

Jetzt möchte ich Ihnen ein Beispiel für die Hochqualifizierten bringen. Für Hochqualifizierte haben wir einmal das Beispiel der Ärzte herausgefischt. Meine Vorrednerin hatte ja schon auf das Problem bei den Ärzten hingewiesen, ob es nun Ärztemangel gibt oder nicht. Man muss deutlich sagen, dass momentan in Dresden-Stadt das Problem des Ärztemangels weniger besteht als im Freistaat gesamt. Wir haben nun festgestellt, dass wir in Dresden derzeit ungefähr 30 registrierte Ärzte mit ausländischem Hintergrund haben. Und wir haben folgende vier Schwerpunkte als Hemmnisse der Integration ermittelt:

Als erstes sind die trotz des, wenn auch geringfügigen, Sprachkurses sehr wohl noch vorhandenen Defizite in der Kenntnis der deutschen Sprache zu nennen. Leider stellen wir auch fest, dass – ich will mal das krasse Wort gebrauchen – vielleicht etwas wie eine Verweigerungshaltung existiert, sich der deutschen Sprache anzunehmen, sie auch im normalen Umgang miteinander zu nutzen. Das betrifft insbesondere natürlich die große Gruppe der Spätaussiedler, die in ihrer untereinander gepflegten Kommunikation auf ihre Heimatsprache zurückgreifen und leider nicht auf die deutsche Sprache. Ein weiteres Hemmnis sind falsche oder unrealistische berufliche Vorstellungen; man kann auch sagen, eine gewisse Überschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit. Das dritte Hemmnis habe ich schon benannt zum Stichwort der 45 Jahre, das ist tatsächlich das Lebensalter. Und das vierte schwerwiegende Hemmnis, das wir festgestellt haben, ist die fehlende Mobilität. Wenn Sie sich diese vier Punkte vor Augen führen, werden Sie ganz leicht feststellen, dass das vier Punkte sind, die Sie für den deutschen Arbeitnehmer, der arbeitslos ist, genauso heranziehen können. Auch mangelhafte deutsche Sprachkenntnisse können Sie leider bei einem deutschen Arbeitnehmer nicht mehr immer ganz ausschließen.

In Dresden, das hatte ich schon angedeutet, stehen im Bereich der Ärzte nur eingeschränkt freie Stellen zur Verfügung, aber sachsenweit liegen derzeit 188 offene Stellen da. Dem stehen formal registriert 209 Ärzte gegenüber. Wir haben aber nur 70, die wirklich der Vermittlung zur Verfügung stehen. Davon sind 23 Fachärzte, von den 70 Ärzten sind 17,2 Prozent älter als 55 Jahre, 10 Prozent besitzen keine Berufserlaubnis und 16 Prozent haben erhebliche Sprachdefizite.

In vielen Agenturbereichen fanden Maßnahmen statt, die für die Ärzte, die zu uns gekommen sind, Möglichkeiten geschaffen haben und sie unterstützen, mit unserem System zurecht zu kommen. Aber nachdem die Bundesärzteordnung am 01.01.2002 verändert worden ist, haben wir derartige Maßnahmen nicht mehr gefördert, weil die Gleichwertigkeitsprüfung zu hiesigen medizinischen Abschlüssen, die in der Ordnung vorgeschrieben worden ist, auf andere Art und

Weise wesentlich günstiger zu erreichen ist. Man kann nämlich bei dieser Personengruppe der Hochqualifizierten über das Regierungspräsidium hier im Freistaat Sachsen eine befristete Ausübung des ärztlichen Berufes erlangen, die beschränkt ist auf die nicht selbständige Tätigkeit in fachlich abhängiger Stellung. Das hat für meine Begriffe einen großen Vorteil, denn dieses ist bis zu zwei Jahren erlaubt, und man kann sich im Rahmen dieser praktischen Tätigkeit tatsächlich viel besser auf die notwendige, noch zu absolvierende Kenntnisprüfung vorbereiten.

Die Agenturen unterstützen den Prozess durch Hilfe bei der Suche von Praktikumsstellen, aber wir unterstützen auch über Trainingsmaßnahmen und bei der Gewährung des Lebensunterhaltes, was zukünftig ein erhebliches Problem darstellen wird. In der Vergangenheit konnten wir das im Regelfall noch über die Sozialhilfe gewährleisten. Außerdem kann natürlich jede dieser Personengruppen, nicht nur der Ärzte, sondern aller Hochqualifizierten, auf die Regelleistungen zurückgreifen, die zur Verfügung stehen um Mobilität zu fördern oder überhaupt Einstellungen bei Arbeitgebern zu unterstützen.

Ein gutes Hilfsangebot gibt es in der Bundesrepublik für Migranten durch die so genannte Mobilitätsberatung. Die Mobilitätsberatung hat zum Ziel, die Migration in Deutschland zu befördern, aber auch durchaus im Herkunftsland. Hierfür sind Zentren in Deutschland eingerichtet. Diese befinden sich in Hamburg, in Berlin, Köln, Frankfurt, Stuttgart und München, und darüber hinaus steht selbstverständlich noch die Zentralstelle der Arbeitsvermittlung in Bonn zur Verfügung.

Zum Abschluss möchte ich noch zwei Hinweise geben. Der erste Aspekt ist heute ganz kurz angeklungen bei Frau de Haas. Mit dem 01.01. ist das Zuwanderungsgesetz in Kraft getreten und mit diesem Gesetz gelten andere Verfahrensweisen für den ausländischen Bürger. Die Agenturen sind nämlich nicht mehr vorrangiger Träger bei der Zuwanderung, sondern das ist nun die Ausländerbehörde. Es gibt nur eine Ausnahme, die ich noch mal deutlich benennen will, das betrifft die sogenannten Neu-EU-Bürger, für die nach wie vor die alten Regelungen gelten. Das sind diejenigen, die im Mai 2004 zu uns in die europäische Gemeinschaft gekommen sind. Für sie gilt durch die vereinbarten Übergangsregelungen bei der Beschränkung der Freizügigkeit nach wie vor das Verfahren wie in der Vergangenheit.

Und der zweite Hinweis, ich hatte es schon am Anfang gesagt und damit schließt sich der Kreis, das ist Hartz IV. Durch Hartz IV gibt es erhebliche Einschränkungen, wie ich vermute, für den Bereich der Migranten. Nicht nur, dass es möglicherweise bei der Leistungsgewährung Auswirkungen gibt. Es gibt einen anderen Punkt, den wir nicht ganz außer acht lassen sollten: Bei Hartz IV, sprich Arbeitslosengeld zwei, sprich modifizierte Sozialhilfe, ist jede Arbeit zumutbar. Jede Arbeit ist zumutbar. Es gibt keine Zumutbarkeitskriterien mehr, jede Arbeit ist zumutbar. Das ist das erste. Und der zweite Grundsatz von Hartz IV ist ja, dass die so genannten Regelleistungen im Vergleich zur Arbeitslosenhilfe, in der das ehemalige Erwerbseinkommen eine Rolle gespielt hat, im Regelfall niedriger ausfallen.

Durch diese beiden Dinge erfährt der so genannte 'bevorrechtigte Arbeitnehmer', oder ganz schlicht der deutsche Arbeitnehmer – ich will es positiv formulieren – eine erhöhte Motivation sich um eine Arbeit zu bemühen. Auch um eine Arbeit zu bemühen, die seinem Qualifikations-

stand nicht entspricht. Oder andersherum ausgedrückt: Für den Migranten, für den Ausländer wird es zukünftig schwerer, mögliche Arbeitsplätze, die für ihn immer noch in Deutschland zur Verfügung gestanden haben, wenn auch zugegebenermaßen meist im Niedriglohnbereich, noch zu erlangen. Und das, weil die Konkurrenz mit deutschen Arbeitnehmern wesentlich höher sein wird. Denn es gilt nach wie vor der Grundsatz, dass bei der Erteilung von Arbeitsgenehmigungen zu prüfen ist, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer den angebotenen Arbeitsplatz einnehmen können.

Soweit erstmal zu meinem Teil – vielen Dank!

Gari Pavkovic

Integrationsbeauftragter der Stadt Stuttgart

Die Bedeutung interkultureller Beratung für die gesellschaftliche Integration von MigrantInnen

Danke für die Einladung nach Dresden! Ganz kurz zu meiner Person: (...) Ich war zehn Jahre lang Leiter einer städtischen Erziehungsberatungsstelle in Stuttgart mit einem mehrsprachigen Team von PsychologInnen und SozialpädagogInnen, mit Beratungssprachen neben Deutsch Kroatisch, Serbisch, Bosnisch, früher Serbokroatisch, Griechisch und Türkisch, und habe dann wieder zehn Jahre später die Stelle des Integrationsbeauftragten der Stuttgart übernommen. (...)

In Stuttgart heißt es nicht 'Ausländerbeauftragter', sondern Integrationsbeauftragter, u.a. weil wir auch für die Spätaussiedler und die eingebürgerten Migranten zuständig sind. Integration in Stuttgart ist nicht eine Frage des Passes, sondern der konkreten Lebenslagen. Wir haben Migrantinnen und Migranten, die haben keinen besonderen Integrationsbedarf, vor allem im Bereich der Hochqualifizierten. Diese haben den Bedarf, entsprechend ihrer Qualifikation eingestellt zu werden. Darauf bezieht sich auch mein Vortrag. Wir hatten damals das Glück, zwei Stellen neu besetzen zu können in meiner Stabsstelle, die beim Oberbürgermeister in Stuttgart angesiedelt ist. Wir haben eine Mitarbeiterin eingestellt, die neben ihrer fachlichen Eignung auch perfekt Türkisch kann, und inzwischen auch eine weitere Mitarbeiterin aus Eisenach, die über sehr gute englische und russische Sprachkenntnisse verfügt.

Ich freue mich, dass auch meine Kollegin, Frau Schieferdecker-Adolph, die Ausländerbeauftragte der Stadt Dresden, heute hier ist, die eine sehr wichtige Multiplikatorin hier vor Ort ist.

1. Die Interkulturelle Ausrichtung der Institutionen des Bildungs-, Sozial- und Gesundheitssektors als integrationspolitische Strategie

Maßnahmen zur Integration und Partizipation von MigrantInnen konzentrieren sich gegenwärtig vor allem auf Kursangebote zum Erwerb der deutschen Sprache. Auf Grundlage des neuen Zuwanderungsgesetzes werden ab Januar dieses Jahres Integrations- und Orientierungskurse der Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge flächendeckend angeboten. Diese beinhalten auch Informationen zur deutschen Rechtsordnung, Geschichte und Kultur.

Integration ist nach diesem Verständnis das Vertrautwerden der Zugewanderten mit der deutschen Sprache und Gesellschaft. Wer Deutsch kann und sich im Alltag gut zurechtfindet, hat die gleichen Chancen in der Ausbildung, auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Beratungsdiensten und zu anderen Leistungen der staatlichen Regelversorgung.

Unabhängig von der Frage, ob das neue Kursangebot im Umfang von 630 Unterrichtseinheiten ausreichen wird, um dieses Ziel in absehbarer Zeit sicherzustellen, suggeriert auch der neue integrationspolitische Ansatz der Bundesregierung, dass Integration eine „Einbahnstraße“ ist. Es besteht kein Veränderungsbedarf bei den Menschen und Institutionen der Mehrheitsgesellschaft. Platt gesagt: Wenn Ausländer sich anpassen, haben wir kein Integrationsproblem mehr.

Wozu brauchen wir also interkulturelle Beratung? Die Angebote der Kommunen und der freien Träger im Bildungssektor, in der Jugendhilfe, im Sozial- und Gesundheitsbereich stehen allen Bevölkerungsgruppen zur Verfügung. MigrantInnen können sie in Anspruch nehmen und tun es teilweise auch. Wenn sie es nicht tun, dann – so die häufige Annahme – weil sie nicht Deutsch lernen wollen und weil sie sich aus eigenem Antrieb in ihre ethnischen „Parallelgesellschaften“ zurückziehen. Nach diesem verkürzten Verständnis von Integration bedarf es keiner interkulturellen Ausrichtung der deutschen Institutionen, bedarf es keiner besonderen interkulturellen Kompetenz der in diesen Institutionen Beschäftigten für die Arbeit mit MigrantInnen.

Wenn wir über die Bedeutung der interkulturellen Beratung für die gesellschaftliche Integration von MigrantInnen sprechen, müssen wir uns auf einen erweiterten Integrationsbegriff verständigen, der Integration als wechselseitigen Veränderungsprozess bei Einheimischen und Zugewanderten und deshalb als eine gemeinsame Aufgabe aller Akteure in einer internationalen Gesellschaft versteht. Und wir müssen für die Beratungsdienste im Non-Profit-Bereich ein Qualitätsmanagement einrichten, um dem gesetzlich verankerten Anspruch gerecht zu werden, mit unseren Leistungen alle Bevölkerungsgruppen erreichen und gut bedienen zu können – auch Menschen mit Migrationshintergrund.

Interkulturelle Beratung beginnt mit einer veränderten Haltung der Träger von Beratungsstellen als Dienstleister in der Einwanderungsgesellschaft. Eine solche Haltung beinhaltet vor allem:

...✦ **Anerkennung der kulturellen Diversität als Folge der Einwanderung**

Im Zuge der Globalisierung und des europäischen Einigungsprozesses wird auch in Deutschland die Bevölkerungsstruktur immer internationaler. Die Zahl der BürgerInnen mit Migrationshintergrund und mit anderen kulturellen, religiösen und sprachlichen Wurzeln nimmt kontinuierlich zu. Parallel dazu haben wir eine Pluralisierung, d.h. eine soziokulturelle Heterogenisierung der einheimischen Bevölkerung, so dass kulturelle Diversität ein Dauerphänomen sein wird.

In Stuttgart leben über 130.000 Pass-Ausländer aus über 160 Staaten. Hinzu kommen zusammen über 60.000 eingebürgerte und binationale MigrantInnen sowie deutschstämmige Spätaussiedler hinzu, die in der Bevölkerungsstatistik als Deutsche gelten. Insgesamt hat über ein Drittel der Stuttgarter Bevölkerung einen Migrationshintergrund, bei Kindern und Jugendlichen sind es über 40 %. Ähnliche Verhältnisse haben wir in einigen anderen Großstädten wie Frankfurt/Main und München. In ostdeutschen Städten bilden Pass-Ausländer und Spätaussiedler noch keine großen Bevölkerungsgruppen, doch auch hier wird die Internationalisierung der Bevölkerung im Zuge der Öffnung für die neuen EU-Beitrittsländer in den nächsten Jahrzehnten deutlich zunehmen.

❖ **Bestimmung von integrationspolitischen Zielen**

Aus der Anerkennung dieser Realität leiten sich mehrere integrationspolitische Ziele ab. Stuttgart hat im Jahre 2001 mit dem „Bündnis für Integration“ als eine der ersten deutschen Städte ein gesamtstädtisches Konzept zur Integration und Partizipation von MigrantInnen entwickelt und vom Gemeinderat verabschieden lassen. Das „Bündnis für Integration“ bildet auch die Grundlage für die Weiterentwicklung der interkulturellen Arbeit der Beratungsdienste auf kommunaler Ebene.

Ein zentrales Ziel darin ist die Förderung der Chancengerechtigkeit für MigrantInnen in den zentralen Bereichen des öffentlichen Lebens: Bildung, Beschäftigung und Beteiligung am gesellschaftlichen Geschehen. Sprachförderung ist dabei nur ein Teilbereich der Bildungsförderung im Vorschulalter, in der Schule, in der beruflichen Ausbildung und in der Erwachsenenbildung. Gute Deutschkenntnisse und Bildungsabschlüsse sind Voraussetzungen für gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt und für Partizipation im Rahmen des bürgerschaftlichen und politischen Engagements.

Ein übergeordnetes integrationspolitisches Ziel ist die Stärkung des sozialen Zusammenhalts in der internationalen Gesellschaft. Sicherheit (im Sinne einer niedrigen Kriminalitätsrate) und friedliches Zusammenleben können auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eher bewahrt werden, wenn durch interkulturelle und interreligiöse Dialoge sowie gemeinsame Integrationsprojekte von Deutschen und Zugewanderten die zivile Bürgergesellschaft gestärkt wird.

Stuttgart gilt trotz des zweithöchsten Ausländeranteils unter den deutschen Großstädten als eine der sichersten Großstädte in der Bundesrepublik. Laut verschiedenen Bürgerumfragen fühlen sich die meisten EinwohnerInnen in Stuttgart sehr wohl. Sicherlich hat Stuttgart mit einer relativ geringen Arbeitslosenquote von derzeit 7 % weniger soziale Probleme als viele ostdeutsche Städte. Entscheidend für die Erfolge im Stuttgarter Integrationsprogramm „Ein Bündnis für Integration“ ist jedoch auch eine starke Einbindung der MigrantInnenorganisationen als aktive Partner in die kommunalen Kooperationsnetzwerke im Bildungs- und Sozialbereich. Aus dieser Zusammenarbeit werden qualifizierte MigrantInnen als potenzielle Fachkräfte für die kommunalen Beratungsdienste rekrutiert, die ansonsten bei Stellen(neu)besetzungen nicht in dem Maße zum Zug gekommen wären.

Entscheidend für eine erfolgreiche und zukunftsorientierte Integrationspolitik ist die Nutzung der kulturellen Vielfalt als eine Ressource für die internationale Gesellschaft. Qualifizierte MigrantInnen bringen viele zusätzlichen Kompetenzen mit (Mehrsprachigkeit, flexibles und effektives Arbeiten in kulturellen Überschneidungssituationen, neue Impulse und Ideen etc.), die nicht nur im Sport, in der Kultur, Wissenschaft und Wirtschaft als Humankapital genutzt werden können, sondern auch in kommunalen Beratungsdiensten und in anderen staatlichen Institutionen. Interkulturelle Kompetenzen der MigrantInnen sind für die Städte im globalen Wettbewerb ein Standortvorteil, wenn sie als solche erkannt, gewürdigt und systematisch genutzt werden.

Fachkräfte mit Migrationshintergrund sind in der Beratungsarbeit wichtige Vermittler und Brückenbauer zwischen der Mehrheitsgesellschaft und ihren Institutionen auf der einen und den MigrantInnen und ihren Selbstorganisationen auf der anderen Seite. Sie gelten als Vorbilder für gelungene Integration und Teilhabe und können den Integrationsprozess wesentlich mitgestalten, wenn sie nicht nur diese Aufgabe übernehmen, sondern von der Mehrheitsgesellschaft dafür auch entsprechende Rahmenbedingungen und Funktionen bekommen, z.B. als MitarbeiterInnen von städtischen Beratungsdiensten oder als Initiatoren von Modellprojekten.

Das bedeutet, wir dürfen in der Integrationsarbeit unsere Wahrnehmung nicht auf die sozial benachteiligten und/oder uns fremden Migrantengruppen beschränken (z.B. muslimische Frauen mit Kopftuch und schlechten Deutschkenntnissen, junge Russlanddeutsche mit Verhaltensauffälligkeiten), sondern müssen auch gezielt die qualifizierten und engagierten MigrantInnen als Partner für die Integrationsarbeit gewinnen.

...❖ **Interkulturelle Ausrichtung der Institutionen**

Die interkulturelle Ausrichtung der Sozialen Dienste, Beratungsstellen, Gesundheitsämter, Bildungseinrichtungen, Jobcenter usw. ist ein Aspekt des Qualitätsmanagements in der internationalen Gesellschaft. Im Stuttgarter Integrationskonzept „Ein Bündnis für Integration“ ist die interkulturelle Ausrichtung der Stadtverwaltung explizit zu einem wichtigen integrationspolitischen Ziel erklärt worden.

Kundenorientierung, Qualitätssicherung der Beratungsangebote und Evaluation der tatsächlich erbrachten Beratungsleistungen sind im Non-Profit-Bereich noch unzureichend verankert. MitarbeiterInnen der Beratungsdienste im Non-Profit-Bereich werden – überspitzt gesagt – nicht für die erbrachten Leistungen bezahlt, sondern entsprechend ihrer beruflichen Ausgangsqualifikation und Aufgabe für die Zeit, die sie für ihre Arbeit aufwenden. Dieser Umstand erschwert eine kunden- und leistungsorientierte Weiterentwicklung der eigenen Arbeit generell und in Bezug auf MigrantInnen speziell. Woran merken BeraterInnen im interkulturellen Kontext, dass sie effizient und effektiv arbeiten? Welche Auswirkungen gibt es, wenn sie es nicht tun? Die interkulturelle Orientierung der Beratungsdienste ist kein Selbstzweck, sondern dient wie die Integrationspolitik insgesamt der Umsetzung bestimmter Aufträge und Ziele.

Kurz genannt sind es:

Versorgung für alle: Gesundheit für alle, psychosoziale Grundversorgung für alle, Bildung für alle usw. Es soll verhindert werden, dass bestimmte gesellschaftliche Gruppen von diesen Angeboten ausgeschlossen werden oder auf Grund struktureller Rahmenbedingungen beim Zugang zur den Angeboten benachteiligt werden. Eine solche strukturelle Benachteiligung kann als eine Form von Diskriminierung betrachtet werden, die den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft langfristig gefährdet. In Bezug auf MigrantInnen spricht man hier von der Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung der Beratungsdienste: MigrantInnen sollen als NutzerInnen der Beratungsleistungen (= Klienten, Kunden) entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzielgruppe der jeweiligen Dienste erreicht werden.

Wenn z.B. ein Drittel aller Familien in Stuttgart ausländische Familien sind, ist ein Ausländeranteil von 33 % am Gesamtklientel der Jugendhilfe der Indikator für gelungene interkulturelle Öffnung in diesem Handlungsfeld (Repräsentanz). Wenn MigrantInnen im Rahmen der präventiven Jugendhilfeangebote (Erziehungsberatung, Elternbildung) unterrepräsentiert und in den so genannten „Endstationen der Versorgung“ (stationäre Hilfen zur Erziehung, Jugendstrafvollzug, Frauenhäuser usw.) überproportional häufig vertreten sind, ist dies ein Indikator für eine mangelnde interkulturelle Öffnung der präventiv ausgerichteten Beratungsdienste.

Gleichwertige Qualität des Angebots für alle: Es soll sichergestellt werden, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen nicht schlechter beraten und betreut werden als andere. Der Migrantenanteil am Gesamtklientel ist kein ausreichender Indikator für die Qualität des Beratungsangebots für diese Zielgruppe. Bestimmte Einrichtungen haben auf Grund der Bevölkerungszusammensetzung in ihrem Einzugsgebiet einen hohen Migrantenanteil (z.B. Kindertageseinrichtungen, Hauptschulen, Allg. Soziale Dienste in Stadtteilen mit einem überdurchschnittlichen Ausländeranteil), andere auf Grund ihrer Zuständigkeit (Ausländerbehörden, migrantenspezifische Beratungsdienste). Kürzere Beratungsprozesse bei MigrantInnen im Vergleich zu Einheimischen in Verbindung mit höheren Beratungsabbrüchen und höherer Unzufriedenheit bei MigrantInnen und BeraterInnen über das Ergebnis der Leistungserbringung sind mögliche Indikatoren dafür, dass in Bezug auf die Zielgruppe der MigrantInnen keine gleichwertige Prozess- und Ergebnisqualität der Angebote erreicht werden konnte. Die Folgen sind Vertrauensverlust der Zugewanderten in die deutschen Beratungsstrukturen und die deutsche Gesellschaft insgesamt sowie ihre Hinwendung zu Beratungshilfen im Rahmen der eigenen ethnischen Organisationen, was zur Festigung der integrationspolitisch nicht gewünschten „Parallelstrukturen“ führt.

Interkulturelle Öffnung der Beratungsdienste und die Qualitätssicherung der Angebote in Bezug auf MigrantInnen sind somit integrationspolitisch notwendige Strategien zur Förderung der Chancengerechtigkeit und des friedlichen Zusammenlebens in einer internationalen Stadtgesellschaft. Damit die interkulturelle Orientierung der Beratungsdienste umgesetzt wird, bedarf es mehrerer Voraussetzungen:

- Eine solche Orientierung muss von den politischen Entscheidungsträgern und von den Leitungsebenen der Beratungsdienste gewollt sein. Die interkulturelle Öffnung gelingt nach unseren Erfahrungen am ehesten dann, wenn die Führungsebene dies zum Ziel und zur Aufgabe der Gesamtorganisation erklärt und der wenn der Auftrag dafür durch politische Gremien verbindlich beschlossen wird. Ansonsten bleibt interkulturelle Beratung ein Spezialgebiet von engagierten Einzelpersonen ohne Transfer der interkulturellen Kompetenz in die Institution als Ganzes.
- Die interkulturelle Orientierung muss als solche nach innen und außen sichtbar sein. In Bezug auf die Ratsuchenden mit Migrationshintergrund geht es um die Beseitigung von institutionellen Ausgrenzungsmechanismen und um eine Verbesserung der Beratungsangebote. Für die Personalentwicklung heißt das Fortbildung von allen MitarbeiterInnen für die Arbeit in kulturellen Überschneidungssituationen und die Einstellung von Fachkräften mit Migrationshintergrund, die entsprechende Zusatzqualifikationen für inter-

kulturelle Beratung bereits mitbringen. Für den Transfer der interkulturellen Kompetenzen in die Organisation als Ganzes bedarf es verbindlicher interkultureller Leitlinien und Beratungsansätze für die jeweiligen Handlungsfelder, institutionalisierter Formen der Reflexion der interkulturellen Beratung in jeder Einrichtung sowie ggf. trägerübergreifend zusätzlicher Formen des Austauschs und der Kooperation mit Migrant*innenorganisationen und anderen relevanten Stellen.

In Stuttgart haben wir bereits umfangreiche Erfahrungen mit einem solchen Entwicklungsprozess in den Jugendhilfeeinrichtungen der Stadt und der freien Träger sowie ansatzweise in Beratungsdiensten des Gesundheitssektors. Vergleichbare Ansätze gibt es u.a. auch in München und in Frankfurt/Main. Wenn sich andere Städte auf diesen Weg machen, müssen sie – zumindest was die konzeptionelle Vorarbeit betrifft – nicht bei Null anfangen.

2. Interkulturelle Beratungsteams als Voraussetzung für die interkulturelle Öffnung der Beratungsdienste für Migrant*innen

Die Absichtserklärung der Verwaltungsspitze, Integration als Querschnittsaufgabe in allen Handlungsfeldern auf kommunaler Ebene zu verankern – wie beispielsweise in Stuttgart im Rahmen des städtischen Gesamtkonzepts beschlossen – führt nicht zwangsläufig zu einer veränderten Haltung und Arbeitsweise bei den Mitarbeiter*innen. Interkulturelle Leitlinien und mehrsprachige Informationsbroschüren beschleunigen nicht automatisch eine interkulturelle Öffnung der Beratungsdienste. Im beruflichen Alltag der Berater*innen haben oft andere Themen eine größere Priorität.

Bei Stellenausschreibungen wird zwar bei der Stuttgarter Stadtverwaltung darauf hingewiesen, dass Menschen aller Nationalitäten eingestellt werden. Vorrangiges Einstellungskriterium ist die fachliche Eignung und nicht der Migrationshintergrund der Bewerber*innen. Es bedarf jedoch auch in Stuttgart immer wieder Anstrengungen, um die Entscheidungsträger zu überzeugen, dass qualifizierte Migrant*innen zusätzliche Kompetenzen für die interkulturelle Beratungsarbeit mitbringen, auch wenn sie im Vergleich zu anderen Bewerber*innen oft nicht über vergleichbare berufliche Vorerfahrungen für die ausgeschriebene Stelle verfügen. Ich weiß es selber aus der Zeit, als ich angefangen habe, in der Erziehungsberatung zu arbeiten. Die Erziehungsberatungsstelle will jemanden, der schon drei, vier psychotherapeutische Zusatzausbildungen hinter sich hat, nicht Berufsanfänger ist, idealerweise auch Türkisch oder eine andere Sprache kann, und im Moment keine Stelle hat. Und so jemanden gibt es nicht, zumindest nicht in Stuttgart. D.h. man hat folgende Entscheidung: Suchen wir jemanden, der vielleicht auf den ersten Blick weniger einzuarbeiten ist, denn man hat viel zu tun, viel zu schaffen, und ignoriere dann, dass sich auch jemand mit Migrationserfahrungen bewirbt? Oder sagt man gezielt: Wir stellen jemanden mit Migrationshintergrund ein, wenn er auch nicht über die familientherapeutische oder ähnliche Zusatzausbildung und eine langjährige Berufserfahrung verfügt? Investieren wir mehr Zeit in der Einarbeitung, weil er andere Kompetenzen mitbringt, von denen das Team als Ganzes profitieren kann und die Beratung insgesamt an Qualität gewinnt – immer unter der Prämisse, dass man die interkulturelle Öffnung als Ziel verfolgt?

Hilfreich sind dabei die bereits vorhandenen positiven Erfahrungen der Beratungsdienste, die über multiethnisch zusammengesetzte Teams verfügen, insbesondere in der Erziehungsberatung und in der Elternbildung (städtisches Elternseminar). Interkulturelle Teams sind der Motor der interkulturellen Entwicklung in der Beratungsarbeit, wenn die Beratungsdienste eine solche Ausrichtung aktiv vorantreiben und wenn die MigrantInnen als MitarbeiterInnen in diesen Teams eine gleichwertige Position oder gar die Leitung innehaben.

Modelleinrichtungen in Stuttgart, die bundesweit Anerkennung für ihre integrationsfördernde Arbeit bekommen haben, zeichnen sich dadurch aus, dass sie mehrere hauptamtlich tätige MigrantInnen als Psychologen, Sozialpädagogen etc. mit dem Auftrag eingestellt haben, die interkulturelle Beratungsarbeit zusammen mit ihren deutschen KollegInnen systematisch weiterentwickeln, so z.B. das städtische Elternseminar (türkische, griechische und italienische Fachkräfte, zum Teil mit einer anderen Grundqualifikation: LehrerInnen), die Erziehungsberatungsstelle Stuttgart-Wangen (kroatische, türkische und griechische Psychologen, mit 10jähriger Leitung durch den kroatischen Psychologen: Deutscher Jugendhilfepreis 2000 für den interkulturellen Beratungsansatz dieser Stelle), die Gesellschaft für Soziale Jugendarbeit Stuttgart-Nord („Haus 49“, mit einem türkischen Sozialarbeiter als Leiter). In der Folgezeit wurden auch MigrantInnen auch in anderen Beratungsdiensten eingestellt (u.a. ein türkischer Dienststellenleiter beim Allg. Sozialdienst in Stuttgart-Süd), weil die MitarbeiterInnen in diesen Diensten konkret erfahren haben, dass sie durch die interkulturelle Weiterentwicklung mehr Erfolg und Zufriedenheit in ihrer Arbeit erreichen können. Aber auch mehr Anerkennung seitens der Fach- und der Medienöffentlichkeit, die einen Einfluss darauf haben, welche Angebote in Zeiten knapper Haushaltsmittel fortgesetzt oder gar ausgebaut werden sollen und welche abgebaut werden müssen.

Der Nutzen der interkulturellen Beratungsarbeit muss sowohl für die MitarbeiterInnen der betreffenden Dienste als auch für die Öffentlichkeit und die Politik als Entscheider über die Vergabe der Mittel erfahrbar sein. Die Vermittlung des integrationspolitischen „Mehrerts“ von interkulturellen Beratungsansätzen für die deutsche Gesellschaft ist in Stuttgart, d.h. auf der kommunalen Ebene, vor allem eine Aufgabe unserer Stabsabteilung für Integrationspolitik. Good practice – Beispiele werden in der kommunalen Ausländervertretung (Ausländerbeiräte, in Stuttgart: Internationaler Ausschuss des Gemeinderats) und in anderen politischen Fachausschüssen vorgestellt. Wir initiieren in regelmäßigen Zeitabständen lokale und überregionale Pressekontakte, damit über innovative Beratungsansätze auch in den Medien positiv berichtet wird. Die Teilnahme an integrationspolitischen Wettbewerben von Stiftungen und Bundesregierung sowie internationale Auszeichnungen wie z.B. der Preis der UNESCO „Cities for Peace 2002/2003“ für die Stuttgarter Integrationspolitik (2004) sind weitere Möglichkeiten der Anerkennung von modellhaften interkulturellen Praxisbeispielen.

Deswegen ist es von Vorteil, dass – wie z.B. in Stuttgart – interkulturelle Ausrichtung der Beratungsdienste in eine gesamtstädtische Integrationsstrategie eingebunden ist und von einer Stabsstelle mit eigenem Etat im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters unterstützt und koordiniert wird.

Erschwerend für eine solche Anerkennungspolitik ist die Fokussierung von Förderstrukturen und Berichterstattungen auf befristete Modellprojekte bei gleichzeitigem Abbau von institutionalisierten Angeboten der Regelversorgung, auch im verhältnismäßig reichem Baden-Württemberg. Qualifizierte MigrantInnen bekommen meist nur befristete Einstellungsverträge für die jeweilige Projektmaßnahme. Ein Transfer der Projekterfahrungen im Sinne der Verankerung von interkultureller Kompetenz in die Regelstrukturen wird dadurch erschwert. Doch auch solche befristeten Projekte bieten den Fachkräften mit Migrationshintergrund eine Möglichkeit, ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen, was ihre Chancen auf eine Festeinstellung in Regeldiensten verbessert.

3. Interkulturelles Qualitätsmanagement als Strategie zur Verbesserung der Beratungsangebote für MigrantInnen

Mit interkulturellem Qualitätsmanagement ist – verkürzt gesagt – eine Optimierung der Leistungserbringung für Menschen verschiedener kultureller Orientierung gemeint.

Mit den PISA-Studien der OECD hat im Bildungsbereich die Diskussion darüber begonnen, wie sich deutsche Schulen verändern müssen, damit sie Kindern aus Migrantenfamilien vergleichbar gute Schulabschlüsse ermöglichen können wie den einheimischen SchülerInnen. Erst durch den internationalen Leistungsvergleich der deutscher Schulen mit Schulen anderer Länder, die eine ähnliche soziale und ethnische Schülerstruktur haben wie Deutschland (z.B. Schweden, Kanada) wurde deutlich, dass die Qualität des Angebots nicht nur von den mitgebrachten Voraussetzungen der NutzerInnen abhängt, sondern auch von der erbrachten Leistung der Anbieter. Die Frage ist nicht nur, wie MigrantInnen schnell Deutsch lernen können, um in der Schule gleiche Startchancen zu bekommen wie Einheimische, sondern was die Schulen tun müssen, um SchülerInnen mit unterschiedlichen Deutschkenntnissen und sozialen Merkmalen möglichst bald auf den gleichen Bildungsstand zu bringen.

Übertragen auf den Sozialsektor heißt das: Wie müssen sich die psychosozialen Beratungsdienste weiterentwickeln, um Ratsuchende verschiedener sprachlicher und soziokultureller Herkunft qualitativ gleichwertig – nicht gleichartig – beraten zu können?

Der internationale Vergleich der PISA-Studien im Bildungsbereich hatte uns gezeigt, dass neben einer Reform der Lehr- und Lernmethoden auch die Verbesserung der institutionellen Rahmenbedingungen erforderlich ist. Wenn wir die Rahmenbedingungen der Beratungsarbeit mit Migranten in Deutschland beispielsweise mit der in Großbritannien vergleichen, sehen wir auch hier unsere strukturellen Defizite. Es fehlt ein „ethnic monitoring“ im Berichtswesen wie überhaupt in der Evaluation der interkulturellen Beratungsarbeit, es fehlen professionelle Dolmetscherdienste und Fachkräfte mit Migrationshintergrund in den zentralen Handlungsfeldern der Beratungsarbeit (ASD, Familienberatung, Drogenhilfe usw.). Es fehlen Qualitätsstandards für den Einsatz von MigrantInnen als Dolmetscher und als Berater. Nur so ist es zu erklären, dass vielfach Angehörige oder nicht ausgebildete Helfer aus den ethnischen communities sogar in sensiblen Beratungsbereichen als DolmetscherInnen hinzugezogen werden: Trennungs- und Scheidungsberatung, Schwangerschaftskonfliktberatung, amtsärztliche Untersuchungen und Beratung von traumatisierten Flüchtlingen etc. Ehrenamtliche, Kooperationspartner der Migra-

tionsdienste und MitarbeiterInnen in prekären Beschäftigungsverhältnissen (Honorarkräfte, befristete Teilzeitkräfte) sollen das vorhandene strukturelle Defizit, d.h. das Fehlen einer systematisch angelegten interkulturellen Ausrichtung der Regelversorgung kompensieren.

In den Bereichen, die nicht explizit interkulturell konzipiert sind, werden MigrantInnen als Fachkräfte erst gar nicht berücksichtigt. Wenn sie sich dennoch bewerben, kommen sie meist nicht zum Zug. Angst der monokulturell geprägten Teams vor dem Fremden und vor einer möglichen Arbeitsverdichtung im Falle einer interkulturellen Öffnung spielen dabei unterschwellig eine Rolle. Zunehmende Heterogenität der MitarbeiterInnen und Vielfalt der Beratungsmethoden – Merkmale von Diversity-Ansätzen in der Beratungsarbeit – stören das Bedürfnis der Beschäftigten nach Vertrautem und Altbewährtem.

Wir benötigen deshalb auch bei der interkulturellen Ausrichtung der Beratungsarbeit als einer integrationspolitischen Querschnittsaufgabe den Erfahrungsaustausch mit den Beratungsdiensten anderer Einwanderungsländer, um neue Impulse für die eigene Arbeit zu gewinnen. Neben EU-Projekten bietet sich dafür der Erfahrungsaustausch im Rahmen von internationalen Städtenetzwerken wie dem von Stuttgart initiierten Forum „Cities for Local Integration Policy“, aber auch die Mitwirkung bei Initiativen im deutschsprachigen Raum wie TiK (Transfer der interkulturellen Kompetenz) der iaf Berlin (Anm.d. Hersg.:Verband binationaler Familien und Partnerschaften e.V.) oder bei Tagungen des Ethnomedizinischen Zentrums Hannover sowie regelmäßige Kontakte mit Beratungsstellen, die bereits über eine langjährige Erfahrungen mit interkultureller Beratung verfügen.

4. Ausblick

Die Zahl der qualifizierten EinwanderInnen der zweiten und dritten Generation steigt. Deshalb wird das Arbeiten in multikulturell zusammengesetzten Teams zwangsläufig zunehmen. Interkulturelle Teams werden somit zu einer normalen Arbeitsform in modernen Einwanderungsgesellschaften. Mit der wachsenden Einsicht, dass interkulturelle Kompetenz und Teamwork notwendige Schlüsselqualifikationen sind, wird sich die interkulturelle Beratungsarbeit auch im Sozial- und Gesundheitsbereich weiterentwickeln. Dieser Entwicklungsprozess kann beschleunigt werden, wenn Fachkräfte mit Migrationshintergrund gezielt eingestellt und weiterqualifiziert werden.

Von der interkulturellen Ausrichtung der Beratungsarbeit profitieren alle Beteiligten: deutsche und nichtdeutsche BeraterInnen genauso wie deutsche und nichtdeutsche Ratsuchende. Interkulturelle Beratungskompetenz im Sinne einer Sensibilisierung für verschiedene Weltsichten und Lebenslagen verbessert auch die Arbeit mit deutschen KlientInnen aus verschiedenen soziokulturellen Milieus. Das heißt, sie stellt eine „win-win-Konstellation“ dar.

Der schwierigste Schritt ist die Anfangsphase, weil sie von allen Beteiligten eine Umstellung der eigenen Sicht- und ggf. Arbeitsweise erfordert, ebenso eine zeitintensive Einarbeitung der neuen KollegInnen mit Migrationshintergrund, insbesondere wenn diese nicht über ausreichende Berufserfahrung und gängige therapeutische Zusatzqualifikationen verfügen. Den Mühen der

Anfangsphase folgen jedoch Erfolge der Implementierung und gesellschaftliche Anerkennung der geleisteten Arbeit, da interkulturelle Beratung ein zunehmend wichtiger Baustein der Integrationspolitik sein wird.

Mekonnen Mesghena

Leiter des Referats Interkulturelles/Migration der Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin

Vielfalt aktiv und kreativ gestalten: Diversity Management in Deutschland

Mein Vortrag schließt sich sehr gut an den Vortrag von Herr Pavkovic an, und ich möchte auch gerne sein Motto weiterverfolgen: Integration ist kein Zufall. Diversity Management ist auch kein Zufall, sondern etwas, das man gestalten muss, das von vielen Faktoren, von vielen Rahmenbedingungen abhängig ist.

Wenn wir von Diversity Management reden, es ist nicht etwas, was man in einem bunt gebundenen Heft als Handbuch oder Manual mitbringen und sagen könnte: Implementieren Sie das mal! Auch ich bringe Ihnen hier kein Manual für Diversity Management, weil ein solches gar nicht gibt. Wenn Ihnen jemand also sagt: "Ich habe für Sie ein Konzept für Diversity Management", lügt er wahrscheinlich nicht, aber ich würde ihm das trotzdem nicht abkaufen. Denn Diversity Management ist ein prozessgesteuertes Vorgehen und hängt wesentlich von mehreren Faktoren ab: in welchem Kontext, in welchem Betrieb bzw. Unternehmen, in welcher Behörde oder Agentur, in welchem Ministerium oder in welcher Universität es implementiert werden soll. Die Bedingungen sind immer wieder unterschiedlich und entsprechend müssen auch natürlich unterschiedliche Management-Konzepte für den jeweiligen Kontext entwickelt werden. Verstehen Sie "Management" bitte nicht nur als einen Wirtschaftsfaktor, sondern vielmehr im wahrsten Sinne des Wortes – „managen“ – als "etwas zu bewerkstelligen" oder „etwas bewerkstelligen wollen". Es geht also um die aktive Gestaltung.

Diversity ist Potential

Diversity ist nicht etwas, was man sich immer aussuchen und zusammenstellen kann. Diversity ist etwas, was in einer Gesellschaft immer als Potential existiert. Deswegen darf Diversity Management auch nicht ein defizitorientierter, sondern muss ein potentialorientierter Prozess sein. Davon ausgehend muss man das managen, was man hat – wie bei dem Motto des Open Space: Die, die da sind, sind genau die Richtigen.

Diese Veranstaltung ist für mich natürlich auch ein Beispiel dafür, dass wir uns mitten im Prozess befinden. Diese Tagung ist auch schon ein Stück Diversity Management. Wenn ich hier Punkte anspreche und viele Sachen als defizitär betrachte, Kritik und so weiter anbringe, dann weiß ich genau, dass Sie eigentlich nicht die Adressaten dafür sind. Dennoch muss man hier darüber diskutieren, in welchen Rahmenbedingungen wir versuchen, überhaupt über Interkulturelle Kompetenz und über Diversity Management zu reden. Denn Diversity Management findet nicht in einem luftleeren Raum statt, sondern es hängt von mehreren Faktoren ab. Die Länder, die

aktive Diversity Policies haben – z.B. die USA – haben auch komplemetäre Policies, die hervorragende Rahmenbedingungen für Diversity Management sind – wie z.B. Affirmative Action, Equal Employment Opportunity, Federal Immigration Act etc. Darüber hinaus existieren eine Reihe von Antidiskriminierungsgesetzen – ein Gesetz gegen Altersdiskriminierung oder gegen Schwangerendiskriminierung etc. In diesem Rahmen findet dort Diversity Management statt. All das haben wir nicht in Deutschland. Die Diversity Policies haben je nach Land verschiedene Bezeichnungen: In den USA heißt es ‘Diversity Management’ und in Großbritannien ‘Equal Opportunity’. In Deutschland haben wir die Gleichstellungspolitik, die allerdings nur auf Gender begrenzt ist.

Politische Rahmenbedingungen

In meinem Vortrag werde ich versuchen, einfach erst mal eine globale Betrachtung zu geben. Ganz kurz hat auch Herr Pavkovic über die Situation in Schweden und in Kanada berichtet. Ich werde das noch mal um ein bis zwei Länder ergänzen und zeigen, warum es dort anders läuft als hier. Dort läuft es nicht anders, weil die Menschen dort anders sind, sondern weil die Rahmenbedingungen völlig anders sind, was in diesem Zusammenhang ganz wichtig ist. Und dann werde ich versuchen, auf die individuellen Kompetenzen zu kommen, die wir als Menschen brauchen. Und wie kommen wir über die Rahmenbedingungen zu den Kompetenzen?

„Brain Drain“ versus „Brain Gain“

An einigen Stellen wurde heute auch darüber diskutiert, was Menschen an Potential und an Kompetenz mitbringen und was ungenutzt bleibt. Vielleicht sind Sie mit der entwicklungspolitischen Debatte um Diasporas schon vertraut, dass dort seit vielen Jahren um das Thema ‘Brain Drain’ diskutiert wird. Der Begriff ‘Brain Drain’ wird seit kurzem nun durch ‘Brain Gain’ ergänzt. ‘Brain Drain’ bedeutet, dass z.B. hochqualifizierte AkademikerInnen aus dem Süden, aus Entwicklungsländern oder auch aus osteuropäischen Ländern in den reichen Westen gehen – der Verlust dieser hochqualifizierten Leute für die Entsenderländer. Das ist eine der klassischen kritischen Debatten in der Entwicklungspolitik. Nach ‘Brain Drain’ gibt es nun die Debatte über ‘Brain Gain’. Denn der Westen gewinnt dadurch etwas, aber nicht nur das. Die Leute, die z.B. in Kalifornien Silicon Valley und ähnliche hochtechnisierte Regionen mitaufgebaut haben, investieren inzwischen wieder in ihre Herkunftsländer – beispielsweise Indien. Das heißt, es gibt ein neues Silicon Valley in Indien. Also: Was entzogen worden ist, fließt in diesem Fall wieder zurück – wird als ‘Brain Gain’ bezeichnet.

Nun gibt es jetzt auch eine ganz neue zusätzliche Debatte über ‘Brain Waste’, über die Verschwendung von Gehirn, und das ist in Deutschland leider sehr oft der Fall. Hier leben sehr viele, die hochqualifiziert sind, mit viel Potential, die aber auf Grund mehrerer Faktoren nichts beitragen können. Herr Wünsche hat ja auch gesagt, dass die Fall-Klassifizierung am Arbeitsmarkt, also wer welchen Job an erster Stelle bekommt, nicht daran orientiert ist, was die Wirtschaft und die Unternehmen brauchen, welche Potentiale und welche Qualifikationen gefragt sind, sondern allein danach, welchen Status der Mensch hat. Danach werden Stellen dann auch vergeben.

Blick über den Tellerrand

Um einen Blick über den Tellerrand hinaus zu geben, möchte ich meinen Vortrag um einen globalen Blick erweitern und ein paar Beispiele zeigen:

Kanada hat Multikulturalismus als Staatsideologie, was ganz entscheidend ist, und entsprechend gibt es erst mal eine Anerkennung der kulturellen Eigenständigkeit.

Ich nenne ein paar Punkte:

- Multikulturalismus als Staatsideologie
- Aktive Integration in das Bildungssystem und
- Erleichterte Einbürgerungspraxis nach fünfjährigem Aufenthalt.

Das sind wichtige Bedingungen, die entsprechend auch eine Rolle spielen für die Praxis von Diversity Management.

Großbritannien sieht vor:

- Staatsbürgerlich-politische Bildung mit einer reflektierten anti-rassistischen Pädagogik
- Bemühungen, strukturelle Diskriminierung von Minderheiten abzuschaffen
- Verpflichtungen der Schulen zur Entwicklung von Strategien zur Auseinandersetzung mit Rassismus und die konsequente Einbindung von Minderheiten in den Schuldienst
- Erleichterte Einbürgerungspraxis nach fünfjährigem Aufenthalt.

Schweden wurde vorhin auch schon erwähnt. Schweden hat

- Integrativstes Bildungssystem in Europa
- Starke frühkindliche Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund
- Frühkindliche Muttersprachenförderung, um vorhandene Kompetenzen zu stärken und auch als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung
- Leichte Anerkennung akademischer Qualifikationen, dadurch erleichterte Integration in das schwedische Bildungssystem und in die Arbeitswelt
- Erleichterte Einbürgerungspraxis nach fünfjährigem Aufenthalt.

Frankreich hat

- ein Bildungssystem auf der Grundlage der republikanischen Idee und einer nationalen Identität
- Werte einer egalitären Gesellschaft, in der alle BürgerInnen frei und gleich sind
- Pädagogische Konzepte knüpfen ähnlich wie in Großbritannien und Kanada an die vorhandenen Antidiskriminierungsgesetze an
- Multikulturelle Orientierungen werden abgelehnt
- Bekämpfung von Diskriminierung auf allen Ebenen
- Erleichterte Einbürgerung nach fünfjährigem Aufenthalt.

Gestaltung der Einwanderung

Das sind einige Beispiele, die zeigen sollen, wie in anderen Ländern mit der Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft und der gesellschaftlichen Vielfalt umgegangen wird. Wenn

Menschen in einem Land ankommen, wie sie erst mal aufgenommen werden, ist insofern eine ganz entscheidende Frage, weil damit natürlich auch den Neuankömmlingen das Gefühl vermittelt wird, ob sie sich als NeubürgerInnen fühlen dürfen oder nicht.

Wie man in den Niederlanden sieht, hießen sie dann “Neu-Niederländer”, in Kanada “New-Canadians”, in USA “New-Americans” etc. Das zeigt, es ist nicht nur ein Angebot, sondern dieses Angebot ist auch mit einer Erwartung verknüpft. Es wird von den Leuten erwartet, dass sie Bürger des Landes werden, dass sie sich als Staatsbürger eingliedern und dann auch natürlich die damit verbundenen Pflichten als Staatsbürger übernehmen.

Wir haben in Deutschland ja bereits das Zuwanderungsgesetz seit dem 1.1.2005 und erwarten dann noch ein Antidiskriminierungsgesetz. Um Diversity zu gestalten oder zu managen, muss man natürlich auch eine entsprechende Gleichstellungspolitik haben. Wie ich vorhin schon gesagt habe, ist Diversity Management nicht etwas, was man in einem luftleeren Raum gestalten kann. Diversity Management muss erstmal auch diejenigen stärken, die daran arbeiten und sich für entsprechende Rahmenbedingungen engagieren. Elemente von Gleichstellungspolitik sind entweder direkte Gleichstellungspolitik, Equal Opportunity Acts oder Antidiskriminierungsgesetze etc. Die Bezeichnung der Gleichstellungspolitik können unterschiedlich sein, wir sollen uns nicht an Namen festhalten oder darauf verkrampfen. Wichtig ist, welche Rahmenbedingungen existieren, wie diese erweitert oder auch weiterentwickelt werden können. Die EU-Richtlinien gegen Diskriminierung sind etwas, was auf jeden Fall vorliegt und auch auf nationaler Ebene umgesetzt werden soll. Die Richtlinien haben schon einige Länder in Europa umgesetzt. In Deutschland werden wir demnächst dann auch ein Gesetz dazu bekommen.

Ziel und Zweck

Das Ziel und der Zweck von Instrumenten wie Gleichstellungspolitik und Chancengleichheit müssen klar definiert werden. Welchen Zweck sollen diese Instrumente erfüllen? Sind Zweck und Ziel nicht präzise definiert, hat man Schwierigkeiten, Situationen, die man in bestimmten Konstellationen vorfindet (Unternehmen, Bildung, Verwaltung etc.) angemessen zu gestalten.

Ein Blick in den USA zeigt, dass z.B. dort kaum eine Bildungseinrichtung zu finden ist, die nicht eine Abteilung für Diversity Management hat. Allerdings würde es nicht viel bringen, die Einrichtungen z.B. die Pennsylvania University mit der Stanford University unmittelbar zu vergleichen und fragen, ob sie das gleiche Konzept anwenden. Da beide Universitäten sich in unterschiedlichen Staaten befinden und somit auch unterschiedlichen Regelungen unterliegen, weil sie auch unterschiedliche Strukturen in der Bevölkerung haben, unterschiedliche studentische und professorale Strukturen haben, müssen sie unterschiedliche Gleichstellungs- oder Diversity-Programme entwerfen und ganz klar definieren, was der Zweck ist und was damit erreicht werden soll.

D.M. in Deutschland

Diversity Management ist in Deutschland ein relativ junges Konzept, eine junge Idee, wird aber schon sehr heftig diskutiert, weil es – zum Teil zu Recht – aus dem Bereich der Gleichstellungspolitik – also Frauengleichstellungspolitik – die Befürchtungen gibt, das Konzept sei zu sehr

profitorientiert. Große Unternehmen wie die Deutsche Bank, Lufthansa, Ford, Motorola etc. haben das Thema aufgegriffen. Sie haben es als erste aufgegriffen, weil sie darin Chancen gesehen haben, entweder edle Ziele oder auch Profitziele zu verfolgen – die legitime Ziele sind. Privatunternehmen sehen Chancen, mit Diversity Management Marketingstrategien zu entwickeln. Oder sie sind dazu gezwungen worden, weil sie Tochterunternehmen von US-Konzernen sind. Diese Tatsachen darf man auch nicht verschweigen, dass nicht alles, was in diesem Bereich geschieht, freiwillig geschieht. Es gibt eben auch einen Druck aus dem Ausland. Dieser Druck ist nicht selten auch auf dem ‘stock market‘ in New York zu spüren, dass es Sanktionen von Verbrauchern in den USA gibt, wenn sie die Vorgaben nicht erfüllen.

Doch aus welchem Grund auch immer: Einige Unternehmen haben Diversity Management aufgegriffen. Die Debatte darüber ist heftig: Ist das Konzept auch politisch motiviert oder doch nicht zu sehr profitorientiert, nur kundenorientiert? Wichtig ist erst mal, dass eine Debatte läuft, hoffentlich auch eine sehr fruchtbare und konstruktive Debatte. Schlimm wäre es natürlich, wenn es zu einer gegenseitigen Bekämpfung von Konzepten kommt.

Definition Diversity

Meine bevorzugte Definition von Diversity lautet (ich werde sie nachher auf Deutsch weiter ausführen und lese sie jetzt nur ganz kurz auf Englisch vor):

”The concept of diversity encompasses acceptance and respect. It means understanding that each individual is unique and recognizing our individual difference. This can be along the dimensions of race, ethnicity, gender, sexual orientation, socio-economic status, age, physical abilities, religious beliefs, political beliefs or other ideologies. It is the exploration of these differences in a safe, positive and nurturing environment. It is about understanding each other and moving beyond simple tolerance towards embracing and celebrating the rich dimensions of diversity contained in each individual.”

Also: Es geht um Akzeptanz, die über Toleranz hinausgeht, Akzeptanz und Respekt vor bestehender Vielfalt, die mehrere Dimensionen hat – ethnische, sexuelle Orientierung, Gender, sozio-ökonomischer Status, Alter etc. Das muss in einer positiv gestalteten Atmosphäre geschehen und natürlich die individuellen Stärken und Vielfaltsformen der Individuen anerkennen.

Dimensionen von Diversity

Die Kerndimensionen von Diversity sind einmal die internen Dimensionen – das sind Geschlecht, Ethnizität, Hautfarbe, Alter, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten etc. Zum anderen sind die externen oder erweiterten Dimensionen wie Sprache, Religion, Bildung, Ausbildung etc. zu nennen. Hinzu kommen noch von Organisationen oder Unternehmen zu definierende weitere Arten von Unterschiedlichkeiten – wie z.B. Positionen, Denk- und Arbeitsweisen, Betriebszugehörigkeit etc.

Das sind die unterschiedlichen Dimensionen von Diversity. Aber je nachdem, in welchem Land oder in welcher Situation man sich befindet, wird man das Vorhaben wahrscheinlich beschränken müssen auf bestimmte Dimensionen, die von großer Priorität oder von Notwendigkeit für das jeweilige gesellschaftliche Verhältnis oder Unternehmen sind. Nicht jede Gesellschaft und

jedes Unternehmen oder jede Organisation wird alle Dimensionen von Diversity behandeln und entsprechend umsetzen können. Man wird sich einfach konzentrieren oder Prioritäten setzen müssen.

Politisches Commitment

Wenn es darum geht, Diversity Management oder Programme für Interkulturelle Kompetenz zu implementieren, dann müssen in den Unternehmen natürlich Voraussetzungen geschaffen werden. Die Arbeit muss auch konzeptionell angegangen werden. Es reicht in der Regel nicht, dass man irgendwo irgendetwas gelesen hat, was man dann übernimmt, sondern die beteiligten Akteure müssen zusammen sitzen und gemeinsam überlegen: Was wollen wir? Wie implementieren wir Vielfalt? Wie können wir den ersten Schritt angehen?

Allen voran ist natürlich ein politisches Commitment wichtig. Wenn ein Unternehmen oder eine Gesellschaft nicht das politische Commitment hat, also die Bereitschaft fehlt, Vielfalt zu leben und umzusetzen, dann wird Diversity Management eine 'Eintagsfliege'. Es muss schon von Anfang an wirklich gewollt werden und es muss auch artikuliert werden – nicht nur irgendwie heimlich irgendwelche Trainings machen und alles weitere den Leuten überlassen. Es muss ganz klar gesagt werden: Wir wollen Interkulturelle Kompetenz oder Diversity Management implementieren. Solche Absichten sollten dann auch schriftlich festgehalten werden, was für die Orientierung und Identifizierung von enormer Wichtigkeit ist.

In dem politischen Commitment sollten natürlich Gleichstellungspolitik, Interkulturelle Kompetenz sowie diverse Policies, die zur Umsetzung von Chancengleichheit notwendig sind, zum Ausdruck kommen. Wie solche Commitments letztlich in die Tat übersetzt werden, hängt von vielen Rahmenbedingungen ab: Wie groß ist das Unternehmen? Welche Ressourcen werden bereit gestellt? Welche Aktivitätenbereiche werden fokussiert? etc. Einige Beispiele für Aktivitäten: Veranstaltungen – auch öffentliche Veranstaltungen -, Services oder Dienstleistungen. Wenn Sie im Bereich Beratung arbeiten, dann ist Ihr Tätigkeitsbereich die Dienstleistung. Es können auch Open Spaces oder Foren sein, die Sie anbieten, oder Kommunikationsforen, wenn Sie im Kommunikationsbereich arbeiten. Es können Trainings und Workshops sein – für interne MitarbeiterInnen. Diese Möglichkeiten sollen zeigen, Diversity Management ist nicht etwas ist, was man einmal als Workshop oder als Training im Haus durchführt und dann sagt: Ab jetzt sind wir alle interkulturell kompetent. Es muss immer weiter geführt werden. Erlebte und kommunikationsorientierte Trainings sind hilfreiche Möglichkeiten, Fortbildungen und auch Kommunikationsforen, in denen die Leute ständig die Möglichkeit haben, ihre Kompetenzen auszutauschen, sind ebenfalls sehr nützliche Instrumente. Es geht aber auch darum, dass die unterschiedlichen internen Kompetenzen sichtbar werden können und die Personen sich auch auf allen Ebenen in dem Unternehmen oder der Organisation einbringen können.

Hier habe ich ein Beispiel einer australischen Universität – University of Western Australia. Australien zählt sich auch zu den Ländern, die Diversity als Staatsideologie betrachten. Diese Beispiele sollen nicht darüber hinwegtäuschen, dass in diesen Gesellschaften und Ländern auch Diskriminierung gibt. Oft haben sie die gleichen Probleme, die wir auch hier haben. Mir geht es nur darum, Beispiele zu geben, dass es auf jeden Fall möglich ist, auf universitärer,

staatlicher oder Unternehmensebene Ziele zu definieren und diese dann auch umzusetzen. Hier stellt sich die University of Western Australia also die Frage: Wie können wir unterprivilegierte Leute ansprechen, wie können wir Personen mit Migrationshintergrund oder Minderheiten ansprechen? Wie können wir sie ermutigen, sich zu bewerben? Wie können wir sie unterstützen, dass sie zu erfolgreichen Akademikerinnen und Akademikern werden? Dies ist ein deutlicher Beispiel dafür, dass bei Diversity nicht allein um Unternehmensprofit geht.

Vergleichbare Ansätze gibt's inzwischen auch in Deutschland – wenn auch noch sehr vereinzelt und sehr unabhängig voneinander. An dieser Stelle könnte die Initiative der Hertie-Stiftung mit Programm "Start" genannt werden. Es geht u.a. darum, junge Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund – sofern sie die erwarteten schulische Leistungen erbringen – sie finanziell zu unterstützen. Dadurch werden sie gestärkt und können sich auf ihre Schule konzentrieren. Das eröffnet ihnen auch eine bessere Perspektive.

Personalpolitik

Dann komme ich zu 'Human Resources' bzw. zur Personalpolitik, auch ein ganz wichtiger Bereich. Es wurde heute schon von Anfang an über recruitment oder Einstellungspolitik gesprochen. Wenn wir Gleichstellungspolitik haben wollen, wenn wir interkulturelle Kompetenz wollen, muss überlegt werden: Welche Personen brauchen wir? Wer soll alles dazu gehören? Es muss eine systematische Einstellungspolitik geben: Wie erreicht man die Leute oder wo findet man sie? Es reicht einfach nicht, festzustellen, dass man zwar die Leute haben will, sie aber nicht findet. An dieser Stelle möchte ich ein Beispiel erwähnen: Den Journalismus. Ihnen ist das Defizit in Deutschland sicher aufgefallen: Wenn Sie das Fernsehen einschalten, dann werden Sie in der Regel nicht Personen sehen, die aus ethnischen Minderheiten sind – im Vergleich zu BBC World oder CNN beispielsweise. Das ist ein Bereich, in dem viel getan werden muss, weil dieser auch ein wichtiger symbolischer Bereich ist.

Im Rahmen eines Workshops eines europäischen Netzwerks in Stockholm, bei dem der schwedische Rundfunk sein Modell der Öffnung des Rundfunks vorgestellt hat, fragte ich den Leiter des Rundfunks direkt: "Warum suchen Sie nach Menschen aus ethnischen Minderheiten oder mit Migrationshintergrund?" Seine Antwort war direkt und einfach: "Wir brauchen sie für unsere eigene Kompetenz. Stellen Sie sich vor, Sie haben jemanden, der einen argentinischen Hintergrund hat und Fußball-Berichterstattung moderiert. Das kann unseren Bereich sehr beleben." Das sagte er, weil der Rundfunk tatsächlich auch einen jungen Mann mit argentinischem Hintergrund zum Sportmoderator ausgebildet und eingestellt hatte.

Dieser junge Mann ist allerdings nicht vom Himmel gefallen, sondern wurde systematisch angeworben. Am Anfang haben sie beim Arbeitsamt nach jungen arbeitslosen Journalistinnen und Journalisten mit Migrationshintergrund gefragt. Die gab es nicht. Viele Migrantinnen und Migranten hier wie dort denken nicht an dieses Berufsbild, weil sie darin keine Chance für sich sehen. Daraufhin hat der schwedische Rundfunk noch mal mit dem Arbeitsamt beraten und überlegt, was getan werden kann. Sie sind auf eine Idee gekommen: Leute suchen, die sich für Musik oder für Sport interessieren. Als sie ihre Fragen entsprechend stellten konnten sie natürlich zahlreiche junge Arbeitslose mit Migrationshintergrund finden, die sich für Sport und Musik

interessierten. An dieser Stelle wurde also das Angebot gemacht, Musik oder Sport mit Medien zu verbinden. Damit konnten sie natürlich die jungen Leute ansprechen und erreichen.

Dieses Beispiel zeigt, dass es einfach einer gewissen Phantasie bedarf, wenn man Leute erreichen will, wenn man den Bereich Personalpolitik gestalten will. Es reicht nicht, immer wieder zu sagen: Wir finden sie nicht, es gibt sie nicht. Man muss die Leute qualifizieren, man muss die Leute ausbilden, man muss sie aber auch anders ansprechen, weil sie einfach unterschiedlich sozialisiert sind. Ganz wichtig ist es natürlich auch in der Personalpolitik, diskriminierungsfreie Arbeitsplätze und Fortbildungen anzubieten.

Implementierung von Diversity

Es gibt unterschiedliche Formen der Implementierung von Diversity. Eine Form ist ‚top down‘. Vorhin erwähnte ich die Notwendigkeit einer klaren Aussage einer Gesellschaft oder eines Unternehmens: „Das ist unsere Policy. Das wollen wir haben“. Andernfalls ist die Umsetzung schwierig. Eine von oben eingeführte Policy oder Implementierung – also ein ‚top down approach‘ hat in diesem Fall seinen berechtigten Sinn. Denn sie vermittelt eine glaubwürdige Vertretung durch die Leitung, eine strategische Einführung von Diversity, strategische Einbindung in die Schwerpunktthemen und eine Einführung von ‚Awareness‘ und ‚Diversity Skill Trainings‘. Auf der ganzen Linie – in den Bereichen Fortbildung, Trainings und Qualifizierung der Beteiligten sollte natürlich als Querschnittsaufgabe betrachtet werden.

Ein ‚Top-down‘-Ansatz allein reicht natürlich nicht. Das setzt aber ein wichtiges Zeichen. Allen Beteiligten gibt es Orientierung und macht deutlich, was die Policy ist. Damit das ganze Projekt ein Erfolgsmodell wird, muss es selbstverständlich auch einen ‚bottom-up‘-Ansatz geben – also von unten getragen werden. Von unten getragen heißt, eine breite Verankerung des Diversity-Gedankens, eine kulturelle Veränderung und Wertschätzung von Vielfalt, die Ermittlung von Bedürfnissen und Verbesserungsvorschlägen und natürlich Diskussionsforen, Intranet, Fokusgruppen etc. Kurz gesagt: Eine Unternehmenskultur muss entwickelt werden, eine Kultur der Wertschätzung. Die Beteiligten müssen das Gefühl haben: „Ich werde geschätzt und ich gehöre dazu. Ich werde mit meinen Potentialen wahrgenommen“.

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz – und jetzt komme ich auf die individuelle Ebene – ist nicht etwas, was man mitbringen kann. Es ist auch nicht etwas Angeborenes und hat wenig mit Migrationshintergrund zu tun. Also: Es wäre nicht richtig zu sagen, Leute mit Migrationshintergrund seien per se interkulturell kompetent. Doch gezwungen durch ihre Lage, durch den Weg, den sie beschreiten mussten, durch Migration und Konfrontation, sich Zurechtfinden in neuen Gesellschaften und in neuen Communities usw. – dadurch erlangen sie natürlich einige Kompetenzen. Es gibt aber auch viele Einheimische aus der Mehrheitsgesellschaft, die diese Kompetenzen mitbringen, weil sie entweder in interkulturellen familiären Verhältnissen leben, auch schon selbst im Ausland gelebt haben oder auch weil sie eine gewisse Fortbildung gemacht haben. Ich würde Interkulturelle Kompetenz nicht einfach auf ethnische oder Migrationsdimension reduzieren, sondern man kann sie erlangen und sollte sie auch erlangen. Interkulturelle Kompetenz muss ein Prozess bleiben, es reicht nicht, ein Buch darüber zu lesen, einen Workshop zu besuchen. Allein durch

Freunde oder Döner- bzw. Pizzaessen erlangt man leider keine interkulturelle Kompetenz.

Die Interkulturelle Öffnung bringt natürlich auch Irritation mit sich, bedeutet Konflikt und auch Konfrontation. Das alles ist mit interkultureller Öffnung und Kompetenz verbunden – also ein Prozess, durch den wir gehen müssen. Wir werden nicht irgendwann mal interkulturell kompetent, sondern wir hören nicht auf, unsere Kompetenz weiter zu entwickeln. Workshops können beitragen zur Steigerung der Selbstwahrnehmung aus interkultureller Sicht, zur eigenen kulturellen Selbsterkenntnis und Selbstbewusstsein – einschließlich der Anerkennung persönlicher Stereotype, Vorurteile und anderer Voreingenommenheiten.

An dieser Stelle möchte ich nur einige Punkte erwähnen, die für die individuelle Weiterentwicklung relevant sind und daher auch Bestandteile von Trainings und Workshops sein sollten: Elementare interpersonale und interkulturelle Kommunikationsfertigkeiten, Weiterentwicklung der notwendigen Kompetenzen in multikulturellen Settings arbeiten zu können, Sensibilisierung für die interkulturelle Perspektive der Organisationen und Unternehmen, Transfer interkultureller Standpunkte in den eigenen Arbeitsalltag. Das sind lediglich ein paar Ziele, die sicher erweitert werden könnten – je nach den speziellen Bedürfnissen.

Schlussbemerkung

Für mich bedeutet Diversity Chancengleichheit, Gleichstellung. Und es kommt sehr stark auf Commitment an. Es reicht nicht zu sagen: Wir leben in einer Vielfalt, sondern man muss sich auch dazu bekennen. Ein Unternehmen oder eine Organisation muss sich dazu bekennen. Für mich ist das ganz wichtig und ich würde es ganz groß aufschreiben.

Ganz wichtig sind natürlich die Rechte. Mit Sicherheit reicht es nicht aus, nur sich gegenseitig zu tolerieren und auch zu akzeptieren, sondern alle Mitspieler müssen auch die gleichen Rechte haben. Sie müssen sich auf gleicher Augenhöhe begegnen können. Gibt man Menschen Rechte, fällt es natürlich auch leichter, klar miteinander zu kommunizieren -Erwartungen, Stärken und Defizite auszusprechen und Kriterien transparent zu benennen. Fragen des Zusammenlebens und der Zusammenarbeit können gemeinsam formuliert werden: Wie können und wollen wir zusammenarbeiten? Was brauchen wir voneinander?

Zur Zeit haben wir wieder die Debatte um ‚Leitkultur‘ und ‚Patriotismus‘. Während man MigrantenInnen verweigert, weite Teile des staatsbürgerlichen Rechts zu genießen und sogar als deutsche Staatsbürger sich als Deutsche zu fühlen, setzt man hohe Erwartungen an sie, sich patriotisch zu fühlen und entsprechend zu handeln. Diese Erwartungen kann man nur dann setzen und fordern, wenn man ihnen auch die vollen Rechte zugesteht und sie als Staatsbürger anerkennt und akzeptiert. Das Gleiche gilt auch für Organisationen und Unternehmen: Wenn gefordert wird, dass alle an einem Strang ziehen, dann muss man auch allen die gleichen Rechte geben.

Wenn wir über Chancengleichheit und Gleichstellung reden, müssen wir uns darüber im klaren sein, dass mehrere Dimensionen in Betracht kommen. Eine Dimension sind Privilegien – und zwar unabhängig von Gender oder von ethnischen Zugehörigkeiten. Das muss man sich bewusst machen, dass es schlicht auch um Privilegien geht. Es gibt Dominanzstrukturen und auch

Machtstrukturen. Das sind drei unterschiedliche Dimensionen, die eine Rolle spielen, wenn man über Chancengleichheit, über Gestaltung von Diversity und über Gleichstellung redet. Wir sind nicht alle gleich, sondern wir haben unterschiedliche Privilegien, wir haben unterschiedliche Ausgangssituationen, wir sind nicht alle in der gleichen Machtstruktur, wir haben auch nicht alle die gleichen Möglichkeiten, bestimmte Bereiche selbst zu gestalten. Unsere Gestaltungsmöglichkeiten sind abhängig von mehreren Dimensionen und Faktoren. Darüber muss man sich bei der Gestaltung von Diversity bewusst sein.

Empfehlungen und Ideen zur beruflichen Integration von MigrantInnen und zum Umgang mit Diversität im Beratungssektor

Nach den Vorträgen zur Bedeutung interkultureller Beratung für die Integration von MigrantInnen und zum Thema Diversity Management in Deutschland dienten die Arbeitsgruppen dazu, Positionen und Vorschläge aus den Vorträgen zu vertiefen sowie Beiträge der TeilnehmerInnen zum Thema der ‘Interkulturellen Anforderungen an Beratung’ zu ermöglichen. In den Arbeitsgruppen wurden Perspektiven von TeilnehmerInnen aus unterschiedlichsten Institutionen und diversen beruflichen Sparten diskutiert und Erfahrungen mit Beratung ausgetauscht. Zudem wurden Ideen und Anregungen für eine Aufwertung interkultureller Praxis erörtert.

Den Diskussionen kam zugute, dass in allen Arbeitsgruppen etwa zur Hälfte deutsche und zugewanderte TeilnehmerInnen vertreten waren und sich Studierende wie PraktikerInnen und WissenschaftlerInnen zusammenfanden. Sowohl eigene Erfahrungen als Klient oder Klientin von Beratung als auch berufliche Kenntnisse und Erfahrungen von BeraterInnen wurden vorgestellt. Im anschließenden Plenum wurden Diskussionspunkte zusammengetragen und Ergebnisse aus den Gruppen vorgestellt. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen und des Abschlussplenums vorgestellt.

1. AG “Beratung in der Sozialpädagogik/Sozialarbeit”

Moderation: Antje Beckmann und El Amin El Hadi

“Beratung in der Sozialpädagogik/Sozialarbeit” umfasst ein breites Spektrum von Beratung in der sozialen und pädagogischen Praxis: Hierzu rechnen die behördlichen Beratungsangebote der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe wie z.B. in Jugendämtern, Allgemeinen Sozialen Diensten und Sozialämtern, sowie ein Großteil der Beratung bei Verbänden und in Projekten des Sozialwesens wie z.B. Erziehungs- und Familienberatung, Paarberatung, Schwangerschaftskonfliktberatung, Frauenberatung, Kinder- und Jugendberatung, Beratung für Ältere, Beratung für MigrantInnen und Flüchtlinge, Sucht- und Drogenberatung, Schuldnerberatung, Beratung in Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekten etc. Die Übergänge zum Gesundheitssektor sind fließend.

Mit einigen Ausnahmen bestehen in der Summe noch immer verschiedene Zugangsschwellen für Rat- und Hilfesuchende aus Migrationskontexten. Hierzu zählen z.B. schlechte Erfahrungen mit Behörden und daraus resultierende Befürchtungen über Kontrollfunktionen von Beratungsstellen, aber auch Sprachhemmnisse. In einer Reihe dieser sozialpädagogischen und sozialen Beratungsangebote setzt sich nach und nach eine gewisse Bereitschaft durch, MitarbeiterInnen mit Migrationserfahrungen einzustellen und damit einen leichteren Zugang zu AdressatInnen der jeweiligen kulturellen Herkunft zu erreichen. Verschiedentlich laufen auch bereits spezielle

Angebote und Projekte für Zielgruppen aus bestimmten Ländern, bspw. für türkische Frauen in der Frauenberatung oder für jugendliche AussiedlerInnen in der Suchtberatung, in denen zum Teil BeraterInnen der jeweiligen Muttersprache arbeiten.

In der AG wurden folgende Vorschläge und Anregungen entwickelt:

1.1. Interkulturelle Öffnung von Regeldiensten

Die Mehrheit der TeilnehmerInnen favorisiert systematische Bemühungen zur Öffnung von Regel- und anderen vorhandenen Beratungsangeboten für interkulturelle Arbeit gegenüber gesonderten Diensten für MigrantInnen. Gerade in Beratungsangeboten, bei denen von einem deutlichen Bedarf in der zugewanderten Bevölkerung ausgegangen werden kann, sind gezielte Maßnahmen, wie z.B. im Vortrag von Gari Pavkovic referiert, erforderlich.

1.2. Schulungen zur Verbesserung interkultureller Kompetenz

In vielen Bereichen sozialpädagogischer Beratung können mehr Weiterbildungen zu interkultureller Kompetenz angeboten werden. Das betrifft nach Erfahrung der TeilnehmerInnen vor allem auch behördliche Bereiche, die mit Beratung oder Information z.B. über Rechte befasst sind. Wie im Vortrag von Mekonnen Mesghena dargestellt, sind einmalige Kurse oder 'Trainings' zwar ein wichtiger Schritt, reichen aber langfristig für die Entwicklung von Handlungskompetenzen zum konstruktiven Umgang mit Vielfalt nicht aus.

1.3. Verbessertes Zugang von MigrantInnen zur Laufbahn des gehobenen Dienstes in Behörden

In anderen Einwanderungsländern wie Kanada oder den Niederlanden bemüht sich die Integrationspolitik erfolgreich darum, dass auch unter den RepräsentantInnen von Behörden MigrantInnen vertreten sind. Damit kann u.a. eine verbesserte Akzeptanz von Behörden bei der zugewanderten Bevölkerung erreicht werden. Das kann den behördlichen Beratungsangeboten sehr zugute kommen.

1.4. Öffnung von Qualifizierungsmaßnahmen, Weiterbildungen und Aufbaustudiengängen für alle MigrantInnen

Zum Teil scheitert die Teilnahme an Nachqualifizierungen, sofern eine Finanzierung möglich wäre, am Aufenthaltsstatus von MigrantInnen. Nicht anerkannte Asylsuchende oder ZuwandererInnen im Status der Aufenthaltsbefugnis bspw. dürfen sich in der Regel nicht an einer Hochschule einschreiben oder an einer staatlich geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen. Damit geht oft wertvolle Zeit für eine berufliche Nachqualifizierung verloren. Die AG fordert deshalb eine Öffnung der gesetzlichen Bestimmungen für die Teilnahme. Ein weiterer Vorschlag bezieht sich auf die im Rahmen des neuen Zuwanderungsgesetzes laufenden Integrationskurse, die auch für bereits länger hier lebende MigrantInnen geöffnet werden sollten.

1.5. Lockerung bei der Anerkennung ausländischer Hochschulabschlüsse

Die Anerkennungsregeln für ausländische Hochschulabschlüsse sind in Deutschland in einigen Disziplinen vergleichsweise streng, was zum Teil in unterschiedlichen akademischen Strukturen in anderen Ländern oder – im Bereich der Sozial- und Geisteswissenschaften – auch in völlig

anderen Orientierungen und Inhalten in den jeweiligen Disziplinen begründet ist. Vielfach scheidet deshalb die berufliche Integration schon am Abschluss. Aufbaukurse oder Weiterbildungen vermitteln nicht die in vielen Arbeitsstellen benötigte akademische Anerkennung, auch wenn praktische Kompetenzen nachgewiesen werden können. Deshalb fordert die AG erleichterte Anerkennungsregeln in ausgewählten Fächern. Spezialisierte Aufbaustudiengänge und Nachqualifizierungen mit Hochschulabschluss sind eine sehr sinnvolle Möglichkeit, Lücken in der Ausbildung auszugleichen und die Qualifikation für Tätigkeiten im Sozialwesen zu erzielen.

1.6. Einbeziehen ausländischer MitarbeiterInnen in die Büros der Ausländerbeauftragten und Änderung der Amtsbezeichnung der Ausländerbeauftragten in 'Integrationsbeauftragte'

Die TeilnehmerInnen der AG schlagen vor, dass in den kommunalen, Landes- und Bundesbüros der Ausländerbeauftragten mehr bzw. in einigen Fällen neu auch MigrantInnen eingestellt werden. Hiervon ist eine positive Außenwirkung zu erwarten und eine Verbesserung der Beratungskompetenzen der Büros, da gut qualifizierte MigrantInnen, die selbst die Erfahrung der Zuwanderung hinter sich haben, teilweise die Interessen von Ratsuchenden und AntragstellerInnen gut vertreten können.

Die Umbenennung in 'Integrationsbeauftragte' entspricht der Tatsache, dass eine Integrationspolitik sich auch auf MigrantInnen oder Kinder von MigrantInnen mit deutscher Staatsangehörigkeit, darunter bspw. AussiedlerInnen, bezieht. Zudem wird im Verständnis von Integration als zweiseitigem Prozess eine Position deutlich, die von beiden Seiten, der deutschen wie der zugewanderten, Bemühungen fordert.

1.7. Diplomarbeiten zum Thema

Studierende können motiviert werden, vermehrt Diplomarbeiten zu Beratung im Kontext von Migration und Integration zu schreiben. Dabei könnten u.a. empirische Arbeiten über die Sicht und die Erfahrungen der (zugewanderten) Ratsuchenden und KlientInnen mit Beratung neue Erkenntnisse bringen. Eine Frage dabei wäre z.B., wie MigrantInnen aus Herkunftsländern, in denen kein Beratungssystem wie in Deutschland oder Europa besteht, das hiesige Beratungsangebot wahrnehmen.

1.8. Berichte in Tageszeitungen

Beratungsstellen könnten mehr Kontakt zu Tageszeitungen aufnehmen, um dort Berichte über die Beratungsarbeit im Kontext von Migration zu platzieren. Zu bedenken wäre auch, ob sich Anzeigen oder Hinweise auf Beratungsangebote in denjenigen ausländischen Tageszeitungen lohnen, die in Deutschland von vielen MigrantInnen gelesen werden. Das betrifft zumindest die großen MigrantInnengruppen.

Im Resümee zeigt sich, dass die Forderung nach beruflicher Integration von MigrantInnen mit akademischen Abschlüssen in den deutschen Sozialsektor bzw. in Beratungsstellen die höchste Priorität hat. Hiervon erwartet sich die Gruppe – auch unter der Perspektive der Vorträge zum Thema – sowohl positive Effekte im Hinblick auf den Zugang zu AdressatInnen in der zugewanderten Bevölkerung wie auch eine Bereicherung für die MitarbeiterInnenteams der Beratungsstellen oder der behördlichen Beratungsangebote. Gleichzeitig wird aber auch dafür plädiert,

dass in den spezialisierten Beratungsstellen für MigrantInnen und Flüchtlinge weiterhin deutsche BeraterInnen arbeiten und auch hier multikulturelle Teams zur Regel werden bzw. Regel bleiben.

2. AG “Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung”

Moderation: Ursel Sickendiek und Anna Nikolenko

Mit dem Sammelbegriff “Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung” sind alle Beratungsangebote im Blick, die sich auf Fragen von Schul- und Hochschulbildung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung, auf Berufsorientierung, Berufswahl und Laufbahn, auf Arbeit, Erwerbslosigkeit und Beschäftigungsprogramme sowie auf Probleme am Arbeitsplatz beziehen. Dieses Beratungsfeld erlebt gegenwärtig einen gewissen Aufschwung, weil mit gesetzlichen Veränderungen und EU-Programmen gerade Bildungs- und berufliche Beratung mehr im Blick der Öffentlichkeit stehen.

Einige Stichpunkte aus der Diskussion der AG:

Neben verschiedenen deutschen Problemgruppen werden ‘ausländische’ Jugendliche und jugendliche AussiedlerInnen zur Zeit oft als Problemgruppen in Schule und Berufsausbildung genannt. Probleme beziehen sich, so die öffentliche Wahrnehmung, vielerorts auf schlechte Schulleistungen, auf geringe Vermittlungschancen in Ausbildungsplätze und auf hohe Abbruchquoten bei Berufsausbildungen. Beratung ist deshalb von großer Bedeutung. Auch bei Erwachsenen macht sich der Verlust von Arbeitsplätzen z.B. in der Industriearbeit deutlich bemerkbar. Zudem fehlen bspw. in Zuwandererfamilien des Arbeitermilieus – wie in vielen deutschen Familien auch – oftmals Informationen über das deutsche Schul- und Berufsbildungssystem, so dass Eltern ihre Kinder nur sehr bedingt bei schulischen oder beruflichen Ausbildungsproblemen unterstützen können.

In der AG wurde u.a. festgestellt, dass berufliche Beratung noch zu weiten Teilen behördliche Beratung ist, d.h. bei den Agenturen für Arbeit oder den neuen kommunalen Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsgesellschaften stattfindet. Es sind oftmals Beamte und BeamtInnen oder Angestellte des öffentlichen Dienstes, die die Beratung leisten, und damit ist die Zahl der BeraterInnen mit eigenen Migrationserfahrungen extrem gering. Gleichzeitig nehmen jugendliche und erwachsene MigrantInnen berufliche Beratung in hohem Maße in Anspruch.

Kontrovers diskutiert wurde zudem, ob sich kulturelle Unterschiede in bezug auf die Bildungsorientierung von Gesellschaften allgemein manifestieren. Eine Reihe von TeilnehmerInnen war der Überzeugung, dass in einigen Herkunftskulturen die Ambitionen zu hoher formaler Bildung gering ist, während in anderen ein Hochschulstudium als ‘non plus ultra’ für alle gelte. Für manche Zuwandererfamilien ist neu, dass in Deutschland ein höheres Einkommen nicht unbedingt an ein Hochschulstudium geknüpft ist, sondern z.B. auch manche Handwerksberufe oder Berufe in der Dienstleistung im Einzelfall zu einem recht guten Einkommen führen können. In

diesem Zusammenhang wurde auch darauf verwiesen, dass in verschiedenen Migrantenfamilien – wie auch in einigen deutschen Milieus – der Einfluss der Eltern auf die Berufswahl der Kinder sehr hoch sein mag, oftmals im Sinne der Weiterführung der Familientradition. Einige Jugendliche sehen sich in der Berufs- oder Studienberatung zum ersten Mal mit der Frage konfrontiert, welche Berufswünsche oder -ambitionen sie selbst hegen.

In der AG wurde eine Reihe von Forderungen und Anregungen diskutiert:

2.1. Sensibilisierung für ein positives Verständnis von Diversität in den Institutionen

Bislang – und nach Auffassung der AG durchaus verständlich angesichts der schwierigen pädagogischen Rahmenbedingungen im deutschen Schulsystem – werden höhere Anteile von Kindern aus MigrantInnenfamilien einseitig als Problem betrachtet. Vielen LehrerInnen, vor allem in Regionen mit ehemals geringem Anteil von MigrantInnen, mangelt es an Kompetenzen zum konstruktiven Umgang mit kultureller Vielfalt im Unterricht. Eine ressourcenorientierte Beratungsperspektive im Sinne des ‘Diversity Management’ könnte der kulturellen Vielfalt in Schulklassen mehr positive und lernförderliche Aspekte abgewinnen.

2.2. Bessere Information der Eltern über das Bildungswesen und frühzeitiger Beginn der Bildungsberatung

Wie bereits erwähnt, fehlen systematische Ansätze zur Information von Eltern aus so genannten ‘bildungsfernen’ deutschen und Zuwanderungs-Milieus über das Bildungssystem und über die berufliche Bildung. Modellprojekte sind sinnvoll, in denen kreative Formen der Information und Beratung von Eltern erprobt werden, um möglichst viele Eltern aus benachteiligten Milieus zu erreichen. Angesichts der Informationslücken sollte Bildungsberatung für Eltern bereits in der Grundschule beginnen, da mit der Entscheidung über die weiterführende Schule wesentliche Weichen für die spätere Laufbahn der Kinder gelegt werden. Das betrifft vor allem die Bundesländer mit einem traditionellen dreigliedrigen Schulsystem. Hier könnte sich ein Arbeitsfeld für qualifizierte MigrantInnen eröffnen, die möglicherweise leichter Zugang zu Familien aus der eigenen Herkunftskultur finden als deutsche BeraterInnen.

2.3. Einbeziehen der Familien in die Beratung

Dass der Einfluss der Eltern auf die Bildungs- und Berufslaufbahn ihrer Kinder sehr hoch ist, ist bekannt. In einigen Familien, deutschen wie Zuwandererfamilien, handeln Eltern restriktiv oder, genauer gesagt, schränken durch Verbote die mögliche Berufswahl ihrer Kinder stark ein, was vor allem Töchter zu betreffen scheint. Andere Eltern möchten ihre Kinder gern in ihren Bildungsbemühungen und in Berufswahlprozessen unterstützen, wissen aber nicht, wie sie dieses bewerkstelligen können. Insgesamt plädiert die AG deshalb dafür, Eltern und andere Familienangehörige, z.B. Großeltern und ältere Geschwister, in die berufliche Beratung einzubeziehen. Das Interesse von Eltern und anderen Angehörigen sollte von den BeraterInnen soweit möglich positiv und ressourcenorientiert aufgenommen werden und nicht als Störung der Beratungssituation betrachtet werden. In einem gemeinsamen Gespräch können BeraterInnen auch deutlich für die Jugendlichen Partei ergreifen.

2.4. Einsatz mobiler multikultureller Beratungsteams

Über das Einstellen von zugewanderten BeraterInnen in das bestehende Schul- und Berufsbildungssystem können Erfahrungen der interkulturellen Kooperation ermöglicht werden. Denkbar sind auch mobile multikulturelle Beratungsteams, die in der Schul- oder Arbeitsverwaltung angestellt und von Schulen oder auch Berufsbildungseinrichtungen in Anspruch genommen werden könnten, wenn es Schwierigkeiten mit kultureller Vielfalt oder andere pädagogische Probleme mit SchülerInnen und Auszubildenden gibt. Die Teams könnten LehrerInnen oder Lehrerkollegien zum Umgang mit kultureller Heterogenität beraten, mit Schulklassen und Ausbildungsgruppen zu interkultureller Kompetenz arbeiten oder Konfliktmediation in diesem Bereich anbieten.

2.5. Beachten der Gefahr der Ethnisierung

Die TeilnehmerInnen stimmten darin überein, dass man über die Erfahrungen mit Ratsuchenden und deren Familien, aber auch durch Erfahrungen im privaten Freundes- und Bekanntenkreis sehr subjektive Eindrücke über die Bildungsorientierung oder die beruflichen Ambitionen 'der Deutschen' und einzelner Zuwanderergruppen gewinnt. Oftmals sind diese Eindrücke auch stark schichtspezifisch geprägt. Deshalb wird es als relevant erachtet, in der Beratung immer offen für die individuellen Besonderheiten der Ratsuchenden zu sein, statt vorschnell aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Herkunftskultur, einer bestimmten Religion etc. Schlüsse zu ziehen. Eine Ethnisierung, d.h. eine Zuschreibung von Eigenschaften und Haltungen zur ethnischen Herkunft, muss vermieden werden.

2.6. Definition von Beratungsqualität nicht primär nach kultureller Herkunft der BeraterInnen, sondern nach Kompetenzen

Kontrovers wurde diskutiert, ob Migrationserfahrung per se, gekoppelt mit einem einschlägigen Hochschulabschluss, eine wichtige Voraussetzung für interkulturelle Beratung ist. Als Ergebnis ist festzuhalten, dass eine eigene Erfahrung mit Migration dann sehr zu einer guten Beratungskompetenz beiträgt, wenn der Migrationsprozess professionell reflektiert wurde und der Berater oder die Beraterin in der Lage ist, vorschnelle Verallgemeinerungen eigener Erfahrungen zu vermeiden. Wichtig erschien der AG, dass die Beratungskompetenzen bei Stellenbesetzungen im Mittelpunkt stehen. Eine gut reflektierte eigene Migrationsgeschichte kann die Beratungskompetenz für MigrantInnen wesentlich verbessern.

2.7. Verminderung rechtlicher Hindernisse für eine Arbeitsaufnahme

Zum Teil scheitert die Arbeitsaufnahme auch von gut qualifizierten AkademikerInnen an rechtlichen Hürden wie der Verweigerung der Arbeitserlaubnis oder dem Vorrang von Deutschen und EU-AusländerInnen bei Stellenbesetzungen. Da im Beratungssektor multikulturelle Teams auch der Qualität der Beratung zugute kommen, sollten die rechtlichen Beschränkungen hierfür aufgehoben werden. Das betrifft z.B. auch das Bleiberecht für ausländische StudentInnen, die bspw. über Praktika bereits in Beratungsstellen arbeiten und dort eine Anstellung bekommen könnten.

3. AG “Beratung im Gesundheitssektor”

Moderation: Frank Nestmann und Zoë Theofanidu

Unter “Beratung im Gesundheitssektor” lassen sich eine ganze Reihe von Praxisfeldern und Angeboten subsumieren: Beratung im Kontext von Gesundheitsförderung (z.B. präventive Angebote der Gesundheitsämter wie AIDS-Prävention oder Informationsangebote, die sich auf eine gesundheitszuträgliche Lebensführung beziehen, wie z.B. Ernährungsberatung) zählt ebenso dazu wie Beratung im Rahmen der medizinischen Versorgung und Pflege (im engeren Sinne die ärztliche Beratung oder die Beratung bei Pflegebedarf), gesundheitsbezogene Beratung in psychosozialen Feldern (z.B. Sucht- und Drogenberatung, Beratung in sozialpsychiatrischen Ambulanzen etc.) sowie der neu entstehende Bereich der Verbraucherberatung im Gesundheitswesen (Patientenberatung in bezug auf Behandlungsmöglichkeiten oder auch bei Problemen mit ÄrztInnen, Behandlungsfehlern etc.).

Für MigrantInnen und besonders diejenigen, die erst im höheren Erwachsenenalter eingewandert sind, ist das deutsche Gesundheits- und Medizinwesen teilweise schwer durchschaubar. Viele haben Schwierigkeiten, eine bedürfnisgerechte medizinische Versorgung zu erhalten, wobei z.T. bei Asylsuchenden und anderen Flüchtlingen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus die Kostenträgerregelungen medizinische Leistungen einschränken. Andererseits bietet das deutsche Gesundheitswesen für die meisten Zugewanderten potentiell relativ umfassende Leistungen der medizinischen Versorgung im Rahmen der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherungen.

Vor diesem Hintergrund kommt einem breiten und differenzierten Beratungsangebot, das den Fragen und Problemen von MigrantInnen gerecht wird, sowohl für Prävention wie in bezug auf Behandlung, Versorgung und Rehabilitation eine sehr hohe Bedeutung zu.

Folgende Forderungen und Vorschläge wurden in der AG erarbeitet:

3.1. Verbesserung der Gesundheitsinformation

Verbesserungen in der Information über Gesundheit, Krankheit sowie Medizin und Pflege wurden sowohl quantitativ wie qualitativ als notwendig erachtet. Mehr leicht zugängliche Information z.B. über Materialien in verschiedenen Sprachen oder Informationsveranstaltungen in den Sprachen der Hauptherkunftsländer ist erforderlich, ebenso aber auch “Verstehenshilfen” in bezug auf medizinische Fachbegriffe, Diagnosen, Behandlungsweisen etc. Ob z.B. tatsächlich verstanden wurde, was in der ärztlichen Konsultation besprochen wurde, ist nicht nur eine Frage der Fremdsprache, sondern der teilweise problematischen ÄrztInnen-PatientInnen-Kommunikation generell. Information sollte mit einer gewissen Sensibilität gegeben werden, die die Lebenssituation und die Sichtweisen der Ratsuchenden berücksichtigt, so die Erfahrung der TeilnehmerInnen. Dabei ist vor allem eine “Informationskompetenz” gefordert, die diesen Anforderungen entspricht.

3.2. Schulung und Einsatz von Sprachmittlern und -mittlerinnen

Gerade für die Unterstützung bei Gesprächen in der ärztlichen Praxis oder im Krankenhaus, aber auch z.B. in Beratungsstellen werden DolmetscherInnen benötigt, wenn die PatientInnen keine ausreichenden Deutschkenntnisse besitzen. TeilnehmerInnen der AG hatten die Erfahrung gemacht, dass oftmals keine qualifizierten ÜbersetzerInnen verfügbar sind. Sinnvoll wäre die gezielte Schulung von SprachmittlerInnen für den medizinischen Bereich bzw. eine Professionalisierung in den Sprachen der Hauptherkunftsländer. Schulungen wären zudem auch für ehrenamtliche HelferInnen ratsam.

3.3. Adressenlisten fremdsprachiger ÄrztInnen

In Beratungsstellen sollten Anschriften fremdsprachiger ÄrztInnen verfügbar sein und ebenso Übersichten über Beratungsstellen mit fremdsprachigem Personal. Patientenberatungsstellen könnten systematische Übersichten für ihre jeweilige Region erstellen.

3.4. Berücksichtigung kulturspezifischer Vorstellungen von Gesundheit und Krankheit

Die Vorstellungen und Überzeugungen über eine gesunde Lebensführung, subjektives Wohlbefinden, Ursachen und Auftreten von Krankheit etc. divergieren in unterschiedlichen Kulturen wesentlich. Dies betrifft vor allem Formen des Ausdrucks von Krankheit, die emotionale und soziale Verarbeitung von Krankheit, das subjektive Verständnis von Krankheit, Formen der Reaktion auf Krankheit sowie Einstellungen zur Inanspruchnahme von medizinischen Angeboten. Das Fachpersonal des Medizin- und Pflegesektors sollte zumindest über diese kulturellen Unterschiede informiert sein, möglichst Grundkenntnisse über differierende Vorstellungen und Auffassungen besitzen oder im Einzelfall gut geschulte BeraterInnen als VermittlerInnen hinzuziehen können. Hierzu bedarf es vermehrter Weiterbildungsangebote für das medizinische und pflegerische Personal, aber ebenso auch für Laien und PatientInnen selbst. Die TeilnehmerInnen der AG gingen davon aus, dass Interesse an solchen Weiterbildungen durchaus besteht.

3.5. Aufnahme von Gesundheit und Medizinsystem als Themen in Integrationskursen

Die vom neuen Bundesamt für Migration und Flüchtlinge vorgesehenen Integrationskurse für EinwandererInnen sollten – soweit dieses nicht bereits die Regel ist – eine Einführung in das deutsche Gesundheitssystem bieten, damit die Grundstrukturen und -regeln der medizinischen Versorgung systematisch bekannt gemacht werden. Hierzu zählen auch Informationen über Beratungseinrichtungen und -angebote im Gesundheitswesen.

3.6. Einstellung von MigrantInnen als BeraterInnen bei gleichzeitiger Sensibilisierung der deutschen MitarbeiterInnen in Beratungsstellen

Wie es bereits Motto der Tagung war, wurde in der vermehrten beruflichen Integration von qualifizierten MigrantInnen in die medizinischen Beratungsdienste ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung der zugewanderten Bevölkerung gesehen. Für ebenso wichtig wurde aber die Weiterbildung deutscher BeraterInnen in bezug auf kulturelle Diversität gehalten. Von multikulturellen Teams werden über die interne Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Orientierungen sowie über die Zusammenarbeit im Alltag wesentliche Schritte zur Qualifizierung interkultureller Beratung erwartet.

3.7. Klärung von Verfahren für die berufliche Integration zugewanderter ÄrztInnen

Ausländischen ÄrztInnen würde ein klar geregeltes Verfahren mit deutlich ausgewiesenen Zuständigkeiten zur Anerkennung ihrer Ausbildung und Qualifikation sehr zugute kommen. Umfassendere berufliche Beratungsmöglichkeiten für zugewanderte ÄrztInnen und andere medizinische Fachkräfte könnten diese Lücke füllen und auch Vermittlung in Nachqualifizierungen und Weiterbildungen leisten, wie es bereits bei der Agentur für Arbeit oder der Otto-Benecke-Stiftung geschieht. Ärztekammern könnten bspw. "Paten und Patinnen" für zugewanderte ÄrztInnen benennen, die ihnen auf dem Weg in die berufliche Integration mit ihren Kenntnissen des deutschen Medizinsystems zur Seite stehen.

3.8. Trennung von ärztlichen und ordnungspolitischen Aufgaben

Mit den Regelungen des Ausländerrechts ergeben sich zum Teil Verquickungen von ärztlichen bzw. gesundheitsbezogenen Aufgaben einerseits und Aufenthalts-, Kontroll- und Gewährungs-funktionen andererseits. Das ist z.B. bei Gutachten über den Gesundheitszustand von Flüchtlingen in bezug auf deren Aufenthaltsstatus der Fall oder bei zwangsweisen Test auf HIV-Infektion in Aufnahmelagern. Den Betroffenen sind oft die Entscheidungsstrukturen und -wege und demzufolge auch die Position der ÄrztInnen nicht deutlich. Das Vertrauen in die ärztliche Rolle wird untergraben. Deshalb ist eine klare Trennung von ärztlichen Funktionen (z.B. bei Gutachten) und Kontrollinstanzen auch aus Sicht von BeraterInnen wünschenswert.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass fast alle Vorschläge und Forderungen, die für Migranten aufgestellt werden können, auch für verschiedene Gruppen der deutschen Bevölkerung in gleicher Weise gelten. Verständliche und sensible medizinische Information für Laien oder Beratung und Wegweiserfunktionen bei umfangreicheren Behandlungswegen mit mehreren beteiligten Instanzen bspw. kommt all denjenigen zugute, die sich nur schwer "durch den medizinischen Dschungel" schlagen können und sachkundigen Beistand bei Anträgen, Verfahrensfragen, weitreichenden Entscheidungen u.a. benötigen.

Abschlussplenum “Interkulturelle Anforderungen an die Beratung – Umgang mit Diversität in verschiedenen Beratungsfeldern”

In der Abschlussdiskussion im Plenum der Tagung wurden die Vorschläge und Anregungen noch einmal bekräftigt. Besonderer Wert wurde u.a. darauf gelegt, dass erfolgreiche Beispiele interkultureller Zusammenarbeit in Beratungsteams publiziert oder, wie im Vortrag von Gari Pavkovic gezeigt, mit Auszeichnungen versehen werden.

Eine wichtige Dimension der interkulturellen Öffnung von Beratung ist, wie zum Abschluss betont wurde, in der Zusammenarbeit der Beratungsstellen mit Organisationen, Initiativen und Netzwerken von MigrantInnen zu sehen. Überall dort, wo informelle Hilfe in Familien, Freundeskreisen und der jeweiligen ‘kulturellen community’ nicht zur Bewältigung oder Lösung von Schwierigkeiten ausreicht, ist eine gute Information über das regionale Beratungsangebot und das Spektrum an möglichen Hilfen von sehr großer Bedeutung. Wenn in den Organisationen, Clubs und Gemeinden von MigrantInnen über Beratung informiert wird und möglichst noch auf BeraterInnen mit Kenntnissen der jeweiligen Sprache hingewiesen werden kann, sinken die Hemmschwellen für Ratsuchende, sich bei Bedarf an eine der Stellen zu wenden.

Ein wesentliches Hindernis für die berufliche Integration zugewanderter BeraterInnen ist allerdings, wie auch im Vortrag von Thomas Wünsche angeklungen, die ungünstige Situation auf dem Stellenmarkt im sozialen, im Bildungs- und Gesundheitssektor. Die genannten Forderungen bleiben relativ wirkungslos, solange die Zahl der neu zu besetzenden Stellen für BeraterInnen so gering bleibt wie zur Zeit.

Die an der TU Dresden laufende akademische Weiterbildung ‘Interkulturelle Beratung’ für MigrantInnen kann als ausgezeichnetes Beispiel für eine Maßnahme zur beruflichen Integration von MigrantInnen betrachtet werden. Sie knüpft gut an die vorhandenen Abschlüsse der TeilnehmerInnen an und bietet ihnen zahlreiche Möglichkeiten, ihre Praxiserfahrung aus Beratungstätigkeiten in Deutschland (ob beruflich oder ehrenamtlich) zu reflektieren und zu qualifizieren.

Ebenso erscheint eine verstärkte Berücksichtigung interkultureller Themen in den Studiengängen, die zu Beratungsberufen führen, sinnvoll. Vorbilder dafür finden sich entsprechenden Studiengängen in Nordamerika und Großbritannien.

Die ReferentInnen der Tagung**Antje Beckmann**

ist Koordinatorin des Weiterbildungsstudiums "Interkulturelle Beratung" am Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften der Technischen Universität Dresden.

Friederike de Haas

ist seit Dezember 2004 Ausländerbeauftragte des Freistaats Sachsen.

Marion Möllring

ist Projektberaterin in der Arbeitsgruppe XENOS des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit in Bonn.

Prof. Dr. Frank Nestmann

ist Professor für Beratung und Rehabilitation und wissenschaftlicher Leiter des Weiterbildungsstudiums "Interkulturelle Beratung" am Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften der Technischen Universität Dresden.

Dagmar Maur

ist Leiterin des Akademiker-Programms der Otto-Benecke-Stiftung e.V. in Bonn.

Mekonnen Mesghena

ist Leiter des Referats Interkulturelles/Migration der Heinrich-Böll-Stiftung in Berlin.

Gari Pavkovic

ist Leiter der Stabsstelle für Integrationspolitik der Landeshauptstadt Stuttgart.

Dr. Rolf Reinert

ist Referatsleiter für Weiterbildung an Hochschulen im Bundesministerium für Bildung und Forschung in Bonn.

Thomas Wünsche

ist Leiter der Agentur für Arbeit in Dresden.

Literaturhinweise zur interkulturellen Beratung

Attia, I. & Marburger, H. (Hg.) 2000: Alltag und Lebenswelten von Migrantenjugendlichen. Frankfurt a.M.

Auernheimer, G. (Hg.) 2001: Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen. Opladen.

Auernheimer, G. 2003: Einführung in die interkulturelle Pädagogik. Darmstadt.

Badawia, T. 2003: „Der Dritte Stuhl“ – Eine Entwicklungsperspektive für Immigrantenjugendliche aus einem Ethnisierungsdilemma. In: Badawia, T., Hamburger, F. & Hummrich, M. (Hg.), Wider die Ethnisierung einer Generation. Frankfurt a.M., S. 131-147.

Beck-Gernsheim, E. 2004: Wir und die Anderen. Frankfurt a.M.

Bednarz-Braun, J. & Heß-Meining, U. 2004: Migration, Ethnie und Geschlecht. Theorieansätze – Forschungsstand – Forschungsperspektiven. München.

Brenner, G. 2001: Jugendliche aus Migrantenfamilien und die Jugendarbeit. In: Deutsche Jugend, 49. Jg., 2001, H.6, S. 251- 261.

Bund-Länder-Kommission „Ausländerpolitik“ 1998: Grundsätze für Aufgaben, Arbeitsweise und Organisation der Sozialberatung für in Deutschland lebende Ausländerinnen und Ausländer in Trägerschaft von Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege. Bonn.

Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit 2001: Isoliert und am Rande der Gesellschaft – Perspektive ungewiss! Die Situation junger Flüchtlinge. Ein Positionspapier der BAG Jugendsozialarbeit. Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000: Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Sechster Familienbericht. Berlin.

Castro Varela, M.d. M. & Clayton, M. (Hg.) 2003: Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung. Königstein.

Castro Varela, M. d. M., Schulze, S., Vogelmann, S. & Weiß, A. (Hg.) 1998: Spurensuche. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen.

Classen, G. 1996: Mangelversorgung und Minimalmedizin für Flüchtlinge und MigrantInnen. In: Die Randschau. Zeitschrift für Behindertenpolitik. 11. Jg., H.2, 13-19.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 2001: Migrationsbericht der Ausländerbeauftragten im Auftrag der Bundesregierung. Berlin, Bonn.

Diehm, I. & Radtke, F.-O. 1999: Erziehung und Migration. Eine Einführung. Stuttgart
Eberding, A. & Schlippe, A. v. 2000: Gesundheit und Migration: Konzepte der Beratung und Behandlung von Migranten. In: Marschalck, P. & Wiedl, K.H. (Hg.), Migration, Krankheit und Gesundheit. Osnabrück, S. 261-282.

El Hachimi, M. & Schlippe, A.v. 2000: Systemische Therapie und Supervision in multi-kulturellen Kontexten. In: System Familie 13, S. 3-13.

Feld, K., Freise, J. & Müller, A. (Hg.) 2004: Mehrkulturelle Identität im Jugendalter. Die Bedeutung des Migrationshintergrundes in der Sozialen Arbeit. Münster.

Friese, P. 2000: Fremdheit in Beratung und Therapie: Erziehungsberatung und Migration. BKE Materialien zur Beratung 7. Fürth.

Gaitanides, S. 2004: Interkulturelle Kompetenzen in der Beratung. In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hg.), Das Handbuch der Beratung, Bd. 1 Disziplinen und Zugänge. Tübingen, S. 313-325.

Gaitanides, S. 2004: Interkulturelle Öffnung der Sozialen Dienste – Visionen und Stolpersteine. In: B. Rommelspacher (Hg.), Die Offene Stadt. Interkulturalität und Pluralität in Verwaltungen und Sozialen Diensten. Dokumentation einer Fachtagung der Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin vom 23.3.03. Berlin S. 4-18.

Gaitanides S. 2003: Freiwilliges Engagement und Selbsthilfepotenzial von Familien ausländischer Herkunft und Migrantenselbstorganisationen – Anforderungen an die Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik. In: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Bonn, S. 36-52.

Gaitanides, S. 2003: Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung eines Projektes zur Einführung des Qualitätsmanagements in der interkulturellen Kinder-, Jugend- und Familienarbeit in München. In: Landeshauptstadt München, Sozialreferat/Jugendamt (Hg.) 2003: Offen für Qualität. Interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement in Einrichtungen der Migrationssozialarbeit. München, S. 53-104

Gaitanides, S. 2003: Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der Jugend- und Sozialarbeit. In: sozialmagazin H.3, S. 42-48.

Gaitanides, S. 2002: Qualitätsstandards zur interkulturellen Teamentwicklung. In: iza. Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, 1/2002, S.4-7.

Gaitanides, S. 2002: Die Legende der Bildung von Parallelgesellschaften. Einwanderung zwischen Individualisierung, subkultureller Vergemeinschaftung und liberal-demokratischer Leitkultur. In: iza, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit 3/4/2001, S.16-25.

Gaitanides, S. 2001: Zugangsprobleme von Migrant(inn)en zu den sozialen und psychosozialen Diensten und Strategien interkultureller Öffnung. In: Auernheimer, G. (Hg.), Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen. Opladen, S. 181-194.

Gallisch, M., Schlippe, A. v. & El Hachimi, M. 2002: Transkulturelle Paar- und Familientherapie. In: Wirsching, M. & Scheib, P. (Hg.). Paar- und Familientherapie. Berlin, Heidelberg, S. 599-620.

Geiger, E. & Löscher, H. 1999: Paradigmenwechsel in der interkulturellen Jugendarbeit. Kinder und Jugendliche nicht-deutscher Herkunft in offenen Einrichtungen. In: Deutsche Jugend, 47. Jg., H.3, S. 107-115

Geisecke, H. & Kuhs, K. (Hg.) 1999: Frauen und Mädchen in der Migration, Frankfurt a. M.

Gemende, M., Schröder, W. & Sting, S. 1999: Pädagogische und sozialpädagogische Zugänge zur Interkulturalität. In: Gemende, M., Schröder, W. & Sting, S. (Hg.), Zwischen den Kulturen. Weinheim, München, S. 7 – 24.

Gemende, M. 2002: Interkulturelle Zwischenwelten. Bewältigungsmuster des Migrationsprozesses bei MigrantInnen in den neuen Bundesländern. Weinheim, München.

Haenel, F. 1997: Spezielle Aspekte und Probleme in der Psychotherapie mit Folteropfern unter Beteiligung von Dolmetschern. In: Systema 11, H.2, 136-144.

Handschuck, S. & Schröder, H. 2000: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Ein Strategievorschlag. In: iza, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit 3-4, S. 86-95.

Hegemann, T. 1996: Transkulturelle Kommunikation in Beratung und Therapie. In: Pro Familia Magazin 1/1996, S. 20-21.

Hegemann, T. & Salman, R. 2001: Transkulturelle Psychiatrie. Bonn.

Heise, T. (Hg.) 2002: Psychosoziale Betreuung und psychiatrische Behandlung von Spätaussiedlerjugendlichen. Berlin.

Heitmeyer, W., Müller, J. & Schröder, H. 1997: Verlockender Fundamentalismus. Türkische Jugendliche in Deutschland. Frankfurt a.M.

Holtfreder, U. 2001: Zwischen Volkstum und Multikulti. Die Sozialarbeit mit Aussiedlern steht vor neuen Herausforderungen. In: iza, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, 2/01, S. 16-19.

Hong, G. K. & Domokos-Cheng Ham, M.-A. 2001: psychotherapy and counseling with Afro American clients: A practical guide. Thousand Oaks.

Huth-Hildebrandt, C. 2002: Der Blick auf die fremde Frau. In: Rohr, E., Jansen, M. M. (Hg.), Grenzgängerinnen. Frauen auf der Flucht, im Exil und in der Migration. Gießen, S. 85-116.

Huth-Hildebrandt, C. 1999: Ethnisierungsprozesse re-visited: Die Relevanz der Kategorie Geschlecht im Umgang mit Fremdheit. In: Kiesel, D., Messerschmidt, A., Scherr, A. (Hg.), Die Erfindung der Fremden. Zur Kontroverse um Gleichheit und Differenz im Sozialstaat. Frankfurt a.M., S. 185-201.

Huth-Hildebrandt, C. 2002: Das Bild von der Migrantin — eine Folie zur Polarisierung der Debatte um Migration? In: Götttert, M., Walser, K. (Hg): Gender und soziale Praxis. Königstein/Taunus, S. 144-169.

Huth-Hildebrandt, C. 2002: Das Bild von der Migrantin. Auf den Spuren eines Konstrukts. Frankfurt a.M.

Jordan, S. 2000: Fluchtkinder, allein in Deutschland. Karlsruhe.

Kampelmann, S. 2004: Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge: Ihre Lebenssituation und Aufgaben der Jugendhilfe. In: Feld, K., Freise, J. & Müller, A. (Hg.), Mehrkulturelle Identität im Jugendalter. Die Bedeutung des Migrationshintergrundes in der Sozialen Arbeit. Münster, S. 201-232.

Kerstermann, M. 2001: „Integriert oder desintegriert?“ Die schulische Situation jugendlicher Spätaussiedler. In: iza, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, 2-2001, S. 37- 43.

Koderisch, A. (Hg.) 1996: Interkulturelle Öffnung – aber wie? – Familienbildung und Elternarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Bonn.

Kopp, Karl 2004: Europa macht dicht. Europäisches Asylrecht oder kollektiver Ausstieg aus dem internationalen Flüchtlingsschutz? In: iza, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, H. 3/4/04, S. 165 – 69.

Krafeld, F. J. 2001: Cliquenorientierte Jugendarbeit mit Aussiedlerjugendlichen. In: iza, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, 2/01, S. 32 – 36.

Krafeld, F. J. 1999: Cliquenorientierte Jugendarbeit mit zugewanderten Jugendlichen – unter besonderer Berücksichtigung von Aussiedlerjugendlichen. In: Deutsche Jugend, 47. Jg. H. 1, S. 13 – 20.

Krummacher, M. 2004 : Rahmenbedingungen und Herausforderungen interkultureller Gemeinwesenarbeit in multiethnischen Stadtteilen. In: Frenzke-Kulbach, A. (Hg.), Soziale Arbeit mit Migrantinnen und Migranten. Bochum: FESA-TRANSFERS, Bd. 10, S. 21-40.

Krummacher, M. 2004: Kommunale Integrationspolitik und interkulturelles Quartiersmanagement in multiethnischen Stadtteilen. In: Treichler, A. & Cyrus, N.(Hg.), Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt a.M., S. 5-27.

Kunze, N. 1998: Interkulturelle psychologische Beratung. In: Wege zum Menschen, 4, S. 195-205.

Lanfranchi, A. 1996: Unterwegs zur multikulturellen Gesellschaft. In: iza Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, H.3-4. Frankfurt a.M.: ISS, S. 30-37.

Marburger, H., Rösch, H., Dreezens-Fuhrke, J., Hoch, A. & Riesner, S. 1998: Interkulturelle Kommunikation in multiethnischen PädagogInnenteams. Frankfurt a.M.

Mecheril, P. 2004: Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim.

Mecheril, P. 2004: Beratung: Interkulturell. In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hg.), Das Handbuch der Beratung. Bd 1. Tübingen, S. 295-304.

Mecheril, P. 1998: Angelpunkte einer psychosozialen Beratungsausbildung unter interkultureller Perspektive. In: Castro Varela, M. d. M., Schulze, S., Vogelmann, S. & Weiß, A. (Hg.), Spurensuche. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen, S. 287-310.

Mecheril, P. 1997: „Halb-halb“. Über Hybridität. Zugehörigkeit und subjektorientierte Migrationsforschung. In: iza, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, H.3-4, S. 32-37.

Mecheril, P. & Castro Varela, M. del Mar 2000: Die interkulturelle Dimension psychosozialer Beratung. Studienbrief der Fernuniversität Hagen.

Mecheril, P., Miandashti, S. & Kötter, H. 1997: “Anerkennung als Subjekt” – eine konzeptuelle Orientierung für die psychosoziale Arbeit mit Migrantinnen und Migranten. In: Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis, 4, S. 559-575.

Meier-Braun, K-H. 2002: Deutschland, Einwanderungsland. Frankfurt a.M.

Mies-van-Engelshoven, B. 2001: Partizipation und Chancengleichheit von jugendlichen Aussiedlerinnen und Aussiedlern in Deutschland – Integrationshilfen der Jugendsozialarbeit. In: iza, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, 2-2001, S. 20 – 27.

Nauck, B. 2000: Eltern-Kind-Beziehungen in Migrantenfamilien. In: Sachverständigenkommission 6. Familienbericht (Hg.), Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Materialien Bd. I. "Empirische Beiträge zur Familienentwicklung und Akkulturation". Opladen, S. 347-392.

Nestmann, F. 1999: Psychische Störungen in der Migration und interkulturelle Beratung. In: Gemende, M., Schröer, W. & Sting, S. (Hg.), Zwischen den Kulturen. Pädagogische und sozialpädagogische Zugänge zu Interkulturalität. Weinheim, S. 171-193.

Nestmann, F. & Niepel, T. 1993: Beratung von Migranten. Berlin.

Nick, P. 2002: Fremdheit als Konstruktion. Interkulturelles Lernen in der Sozialen Arbeit. In: neue praxis, 1, S. 67-75.

Oesterreich, C. 1998: Systemische Therapie an den Grenzen unterschiedlicher kultureller Wirklichkeiten. In: Heise, Th. (Hg.). Transkulturelle Psychotherapie. Hilfen im ärztlichen und therapeutischen Umgang mit ausländischen Mitbürgern. Berlin, S. 143-158.

Oesterreich, C. 2001: Kulturelle Familienwirklichkeiten. In: Familiendynamik 26(1), S. 22-43.

Özdemir, C. 1996: Die Vision einer multikulturellen Gesellschaft. Systema 10(1), S. 5-16.

Pavkovic, G. 2004: Beratung für Migranten. In: Nestmann, F., Engel, F. & Sickendiek, U. (Hg.), Das Handbuch der Beratung. Bd 1. Tübingen, S. 304- 311.

Pavkovic, G. 2001: Interkulturelle Teamarbeit. In: Hegemann, T. & Salman, R. (Hg.): Transkulturelle Psychiatrie. Bonn, S. 206-220.

Pavkovic, G. 2001: Erziehungsberatung mit Migrantenfamilien. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie H. 4/01, S. 252-264.

Pavkovic, G. 2000: Interkulturelle Beratungskompetenz – Ansätze für eine interkulturelle Theorie und Praxis in der Jugendhilfe. In: Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe (Hg.), Interkulturelle Jugendhilfe in Deutschland. Bonn, S. 68-109.

Pedersen, P. 1994: multicultural counseling. In: Brislin, R.W. & Yoshida, T. (eds.), improving intercultural interactions. London.

Peter, E. 2001: Das Recht der Flüchtlingskinder. Karlsruhe.

Pinderhughes, E. 1998: Die Bedeutung von "Rasse". Ethnizität und Macht für die klinische Arbeit. In: Castro Varela, M. d. M., Schulze S., Vogelmann, S. & Weiss, A. (Hg.), Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen, S. 269-274.

Radice von Wogau, J., Eimmermacher, H. & Lanfranchi, A. (Hg.) 2004: Therapie und Beratung von Migranten. Systemisch-interkulturell denken und handeln. Weinheim.

Rieker, P. 2003: Tradition und Innovation im Leben junger Flüchtlinge. In: Badawia, T., Hamburger, F. & Hummrich, M. (Hg.), Wider die Ethnisierung einer Generation. Frankfurt a.M., S. 228-240.

Rohr, E. & Jansen, M.M. (Hg.) 2002: Grenzgängerinnen. Frauen auf der Flucht, im Exil und in der Migration. Gießen.

Rommelspacher, B. 2002: Anerkennung und Ausgrenzung. Deutschland als multikulturelle Gesellschaft. Frankfurt a.M.

Rooß, B. & Schröer, W. 1999: „Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge“, Ausgrenzungspolitik als Lebenswirklichkeit. In: Gemende, M. u.a. (Hg.), Zwischen den Kulturen. Pädagogische und sozialpädagogische Zugänge zur Interkulturalität. Weinheim, München, S. 117-132.

Salman, R., Tuna, S. & Lessing, A. (Hg.) 1999: Handbuch interkulturelle Suchthilfe. Gießen.

Schagerl, S. 2001: Lebenssituation und Bewältigungsstrategien junger SpätaussiedlerInnen. In: iza, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, 2/01, S. 28-31.

Schepker, R. 1998: Sinnggebung in der Migration. Jugendliche Winner und Loser aus der türkeistämmigen Minorität. In: Kiesel, D. & Lüpke, H.v. (Hg.), Vom Wahn und vom Sinn. Frankfurt a.M., S. 87-101.

Schlippe, A. v. & El Hachimi, M. 2000: Konzepte interkultureller systemischer Beratung. In: Heimannsberg, B., Schmidt-Lellek, Chr. (Hg.). Interkulturelle Beratung und Mediation. Köln. S. 87-114.

Schlippe, A.v., El Hachimi, M. & Jürgens, G. 2003: Multikulturelle systemische Praxis. Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision. Heidelberg.

Schlippe, A. v., El Hachimi, M. & Jürgens, G. 1997: Systemische Supervision in multikulturellen Kontexten. In: Organisationsberatung, Supervision, Clinical Management 4(3), S. 207-224.

Schwabe, K. & Palmowski, W. 1999: Aspekte der systemischen Beratung mit Migrantenfamilien. In: Zeitschrift für systemische Therapie 17(2), S. 76-85.

Strobl, R. & Kühnel., W. 2000: Dazugehörig und ausgegrenzt. Analysen zu Integrationschancen junger Aussiedler. Weinheim, München.

Stüwe, G. 2004: Migranten in der Jugendhilfe. In: Treichler, A. & Cyrus, N. (Hg.), Handbuch Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt a.M., S. 253 – 268.

Treibel, A. 2003: Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. Weinheim, München.

Treichler, A. 2004: Wi(e)der Fremdenfeindlichkeit und Rassismus – Europäische Grundlagen und menschenrechtliche Perspektiven der Antidiskriminierungsarbeit.
In: Treichler, A. & Cyrus, N. (Hg.), Handbuch Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt a.M., S. 71-98.

Treichler, A. 2004: Wandel und Neubestimmung interkultureller Arbeit durch das Europäische Antidiskriminierungsrecht?. In: iza, Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit, H. 2/03, S. 8-13.

Treichler, A. (Hg.) 2002: Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten. Wiesbaden.

Treichler, A. & Cyrus, N. (Hg.) 2004: Handbuch Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt a.M.

Trotha, C. v. (Hg.) 2001: „Bei uns verbleibt jeder in seinem Iglu“. Gespräche mit Menschen aus der Welt der Asylsuche. Frankfurt a.M.

Vahsen, F. G. 2000: Migration und soziale Arbeit: Konzepte und Perspektiven im Wandel. Neuwied.

Weiss, K. & Enderlein, O. 2002: Unbegleitete jugendliche Flüchtlinge und Sozialarbeit.
In: Treichler, A. (Hg.), Wohlfahrtsstaat, Einwanderung und ethnische Minderheiten. Wiesbaden, S. 233-241.

Wildemann, V. 2001: Praktische Erfahrungen bei der Integration von deutschen Aussiedler-Jugendlichen. In: iza, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, 2/2001, S. 44-47.

Wulf, C. 1999: Der Andere: Perspektiven zur interkulturellen Bildung.
In: Dibie, P. & Wulf, C. (Hg.), Vom Verstehen des Nicht-Verstehens. Ethnosoziologie interkultureller Begegnungen. Frankfurt a.M., S. 61-75.

Kontakt

Ihre Ansprechpartner:

Prof. Dr. Frank Nestmann

Telefon:

0351/463 356 98

Fax:

0351/463 358 36

Dipl. Päd. Antje Beckmann:

Telefon:

0351/463 390 50

e-mail:

antje.beckmann@mailbox.tu-dresden.de