Fachstelle
Diversity Management

Inklusiv, offen und gerecht?
Deutschlands langer Weg zu einer Willkommenskultur

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Dossier zum Thema

www.vielfalt-gestalten.de
www.netzwerk-iq.de

Einleitung

Die Idee einer „Willkommenskultur“ hat in den letzten Jahren eine erstaunliche Begriffskarriere erlebt. Zentrale Motivationsfaktoren für die rasante Verbreitung bei oft noch wenig substantieller Ausformung sind die zunehmenden Bedarfe der Fachkräftesicherung und die Gestaltung des demographischen Wandels auf einem gewandelten Arbeitsmarkt, der deutlich interkultureller und internationaler geworden ist. Damit verbunden ist auch die Aufforderung an Bürger_innen der Aufnahmegesellschaft und ihre relevanten Institutionen, sich zu öffnen, um Deutschland für internationale Arbeits- und Fachkräfte attraktiver zu machen.

Doch was bedeutet überhaupt Willkommenskultur? Wer ist damit tatsächlich gemeint? Und wie kann sie umgesetzt werden? Das Dossier „Inklusiv, offen und gerecht? Deutschlands langer Weg zu einer Willkommenskultur“ beleuchtet die bisherigen Entwicklungen aus verschiedenen Perspektiven, Disziplinen und Handlungsfeldern. Die Beiträge des Dossiers sollen dazu beitragen, den Leser_innen einen umfassenden und differenzierten Einblick in die vielfältigen Stimmen, Meinungen und Projekte zum Thema „Willkommens- und Anerkennungskultur“ zu ermöglichen.

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle Diversity Management

VIA
www.via-bayern.de

IQ – Fachstelle Diversity Management
VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.
Landwehrstr. 22, 80336 München
Tel.: 089 – 4190 27 28, Fax: 089 – 4190 2727
www.via-bayern.de

Redaktion:
Yvonne Szukitsch, Andreas Merx

Alle Rechte vorbehalten
© 2014

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

Gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

Inhalt

I Grundlagen und Ziele

Herausforderungen der zunehmenden Internationalität und Interkulturalität auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland für die Anerkennungs- und Willkommenskultur
Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz 5

Willkommens- und Anerkennungskultur – Eine Einführung
Andreas Merx, Jakob Ruster und Yvonne Szukitsch 9

Willkommenskultur: was ist das, und wie kann sie entstehen und entwickelt werden?
Prof. Friedrich Heckmann 13

Willkommens- und Anerkennungskultur: Konkretisierung eines Begriffs
Dr. Hannes Schammann, Nikolas Kretzschmar und Robert Gölz 20

„Willkommenskultur“
Prof. Wolf-Dietrich Bukow 29

II Chancen und Risiken

Jetzt fühle ich mich willkommen: am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft
Michael van der Cammen 35

Kurswechsel „Willkommenskultur“?
Prof. em. Dr. Klaus J. Bade 37

„Für ein Gefühl von Willkommen brauche ich Perspektiven und Rechte, um bleiben zu wollen!“ – Willkommenskultur setzt Antidiskriminierungskultur voraus!
Birte Weiß 39

Prof. Dr. Maria do Mar Castro Varela zur aktuellen Debatte um Willkommenskultur
Interview 42

III Strategien und Ansätze

Interkulturelle Öffnung und Anerkennungskultur in Verwaltungen
Dr. Hubertus Schröer 47

Willkommens- und Anerkennungskultur: Rolle und Perspektive von Migrantenorganisationen
Clement Klutse und Marion Wartumjan 51

Creating a welcoming society in Ontario, Canada: What is it and what can we do?
Hon. Jean Augustine 57

IV Praxisbeispiele aus dem Förderprogramm IQ

¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg!
Dr. Artur Kalnins 61

IQ Praxisbeispiel: AG Willkommenscenter Mecklenburg-Vorpommern
Alla Winkler, M.A. Society and Politics 65

zib. Zentrum für Interkulturelle Beratung Augsburg
MigraNet/Landesnetzwerk Bayern 69

Impressum 73

Die Fachstelle „Diversity Management“ hat sich in allen Publikationen für die gender-sensible Schreibweise (z.B. Mitarbeiter_innen) entschieden. Sie symbolisiert die Aufhebung der geschlechtlichen Dualität von Mann und Frau und will u.a. auch Transgenderpersonen oder Intersexuelle sichtbar machen.

Grundlagen und Ziele

Der Begriff Willkommenskultur hat Konjunktur – zahlreiche Veröffentlichungen erscheinen, Veranstaltungen wie Tagungen und Workshops werden angeboten, Arbeitsgruppen, Arbeitsstellen und Gremien zum Thema werden eingerichtet.

Doch woher kommt das plötzliche Interesse an diesem Thema? Warum ist es notwendig, sich damit auseinanderzusetzen? Und wen betrifft Willkommenskultur eigentlich? Autor_innen aus Politik, Wissenschaft, Forschung und Arbeitsmarktkontext beleuchten in diesem Kapitel Entstehungskontexte und Rahmenbedingungen und stellen konkrete Maßnahmen einer Umsetzung von Willkommenskultur vor.

Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz

Herausforderungen der zunehmenden Internationalität und Interkulturalität auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland für die Anerkennungs- und Willkommenskultur

Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz

Dr. von Loeffelholz ist Chefvolkswirt des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und leitet das Forschungsfeld III: Wirtschaftswissenschaftliche Zusammenhänge, Geschäftsstelle des Beirats für Forschungsmigration.

Internationalisierung und Interkulturalität des Arbeitsmarktes in Deutschland

In Deutschland sind am Arbeitsmarkt – wie bei der Bevölkerung insgesamt – ca. ein Fünftel der Arbeitskräfte Personen mit Migrationshintergrund. Bei den sozialversicherungspflichtigen Arbeitskräften beträgt der Anteil der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft etwa 7%. In Bezug auf die foreign born erreicht Deutschland nach den Angaben von EUROSTAT mit einem Anteil von 12% (2010) ein überdurchschnittliches Niveau. Es bewegt sich dabei auf dem der USA und übertrifft damit sogar Frankreich, Großbritannien und Italien. Die Reihenfolge gilt sogar noch dann, wenn jeweils nur die außerhalb der Europäischen Union (EU) Geborenen betrachtet werden. Diese Anteilswerte sind wichtige Indikatoren dafür, dass die deutsche Wirtschaft als offene und exportorientierte Ökonomie besonders von der mit dem Fall des Eisernen Vorhangs beschleunigten Globalisierung sowie von der seitdem erfolgten Erweiterung und Vertiefung der EU profitiert und diese auch unter der Mitwirkung von temporären oder permanenten Migrant_innen von innerhalb und außerhalb der Union wesentlich mitgestaltet.

Das damit verbundene, beinahe tägliche Aufeinandertreffen und der Austausch zwischen den beteiligten, auch entfernteren Kulturen auf den Arbeits- und Gütermärkten haben sich in Deutschland als wesentliche kulturelle Errungenschaften des nationalen wie internationalen Güter- und Faktoraustausches in den vergangenen zweieinhalb Jahrzehnten dynamisch entwickelt. Dazu trug auch die Entstehung und Erweiterung einer ethnischen Ökonomie in Deutschland mit fast 700.000 ausländischen und ausländischstämmigen, deutschen Selbständigen und Freiberuflern bei. Das Interkulturelle, das dabei in der Interaktion der Wirtschaftssubjekte entstanden ist, wurde im Laufe der Zeit fortwährend in die jeweiligen Kulturen eingebettet und damit zum Kulturbestandteil. Wesentlichen Anteil daran hatten nicht nur die (keineswegs als Integrationsangebote gedachten, aber de facto als solche auch auf die unterschiedlichen Kulturen in Deutschland wirkenden) Anwerbevereinbarungen zwischen Deutschland und Italien (1955), Griechenland (1960), der Türkei (1961), Marokko (1963) und Ex-Jugoslawien (1968).

Neuerdings trug dazu auch die Tatsache bei, dass sich in den zwölf Jahren von der Einführung der Green Card am 1. August 2000 bis zur Blue Card EU http://www.bamf.de/DE/DasBAMF/Aufgaben/BlaueKarte/blaue-karte-node.html am 1. August 2012 die Migrationspolitik in Deutschland wesentlich gewandelt hat. Dieser Paradigmenwechsel war und ist charakterisiert durch die Aufgabe der temporären Migration nach konjunkturellen Erfordernissen und durch eine stärkere Ausrichtung auf die strukturellen, also die längerfristigen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Interessen des Landes. Dass diese Interessen in Gestalt beträchtlicher volkswirtschaftlicher und vor allem fiskalischer wie beschäftigungsspezifischer Vorteile gewahrt werden, stellt eine notwendige Voraussetzung dafür dar, dass aus ansässigen wie neu hinzukommenden Zuwandernden mittelfristig auch Einwandernde und integrierte Kulturträger_innen auf Dauer werden. Dass dies umso leichter fällt, je qualifizierter und ambitionierter die zu gewinnenden Zuwandernden sind, versteht sich von selbst.

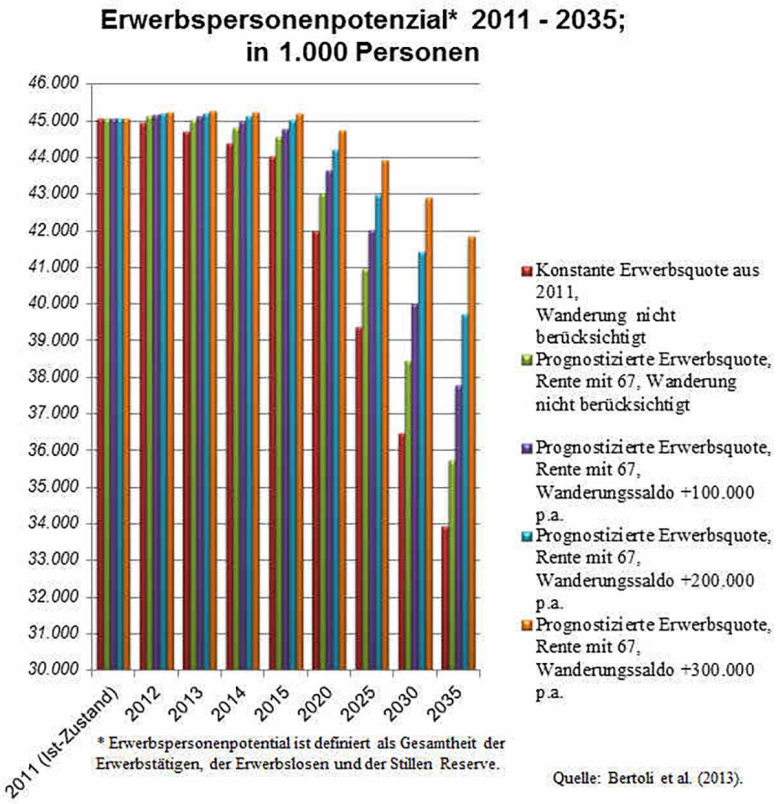
Nicht selbstverständlich sind bisher die Berücksichtigung der Einheit der Familie und die Integration der Zuwandernden von Anfang an, die seit 2005 mit der Einführung von Integrationskursen (Sprach- und Orientierungskurse) http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html verfolgt wird. Inzwischen haben über eine Million Personen an den Kursen teilgenommen und damit einen wichtigen Schritt auch zur Integration in den Arbeitsmarkt und dessen weiterer Internationalisierung und Interkulturalisierung geleistet. Das Gleiche gilt aktuell, wenn Jugendliche aus Spanien, Griechenland oder anderen süd- und südosteuropäischen EU-Ländern krisenbedingt nach Deutschland

kommen und auch durch das ESF-BAMF-Programm oder das BMAS-Sonderprogramms zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“ http://www.arbeitsagentur.de/nn_11932/Dienststellen/RD-NRW/Paderborn/AA/Unternehmen/Foerderprogramm-MobiPro-EU/Foerderprogramm.html unterstützt werden. Sie werden über kurz oder lang nach dem Erwerb deutscher Sprachkenntnisse auf den unterschiedlichen regionalen, sektoralen und berufsspezifischen Arbeitsmärkten mit offenen Stellen bei „Multis“ und anderen Großbetrieben oder zunehmend auch bei den mittleren und kleinen Betrieben http://vielfalt-gestalten.de/diversity/diversity-und/kmu.html Fuß fassen und ihre Kultur mitbringen und praktizieren. Sie sorgen dort für mehr Diversität der Belegschaften, aber auch der Einstellungen und Sichtweisen für andere Kulturen. Das wird natürlich nicht ohne kostenträchtige Veränderungen auf verschiedenen Ebenen abgehen, unter dem Strich profitieren aber die Unternehmen und ihre Arbeitskräfte, der Fiskus und damit alle Steuer- und Beitragszahler_innen und somit die Gesellschaft in Deutschland und in der EU insgesamt.

Demographie und Arbeitsmarkt bis 2035

Der demographische Wandel wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten die Internationalisierung und Interkulturalität von Wirtschaft und Gesellschaft http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen/weltoffen-zukunftsfaehig.html hierzulande noch verstärken. Die längerfristige Projektion des sog. Erwerbspersonenpotentials als Gesamtheit der Gruppen der Erwerbstätigen, der Erwerbslosen und der Stillen Reserve zeigt für die nächsten zweieinhalb Jahrzehnte bis 2035 in Deutschland je nach den gesetzten Prämissen einen mehr oder weniger starken Rückgang von 45 Mio. Personen im Ausgangsjahr 2011 auf bis zu 34 Mio. (Abbildung). Dies bedeutete eine Kontraktion um bis zu einem Viertel. Schon bis 2025, d.h. in nur etwas mehr als einem Jahrzehnt, wird von der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen/jung-alt-bunt/chancen-und-herausforderungen/arbeitsmarkt-bilanz-und-fachkraeftebedarf-bis-2025.html ein Rückgang um bis zu 6,5 Mio. Erwerbspersonen, i.e. um ein Siebtel, projiziert, was die Unternehmen und Betriebe – neben höheren Gehaltsangeboten und weiteren Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die knapper werdenden Arbeitskräfte – zu einer Vielzahl von arbeitskräftesparenden Anpassungsreaktionen veranlassen, ja nachgerade zwingen wird.

Dazu gehört auch die stärkere Ansprache und Mobilisierung der im Lande befindlicher Ressourcen bei Migrant_innen durch mehr praktische Anerkennung ihrer Potenziale.



* Erwerbspersonenpotential ist definiert als Gesamtheit der Erwerbstätigen, der Erwerbslosen und der Stillen Reserve.

Ausschöpfung von heimischen Potenzialen für den Arbeitsmarkt durch mehr Anerkennung

Heimische Potenziale für den Arbeitsmarkt in Deutschland bestehen neben der Reduzierung der Fälle von Schul-, Ausbildungs- und Studienabbrecher_innen im Allgemeinen und bei jungen Migrant_innen im Besonderen, was mehr Eigenanstrengungen sowie mehr unterstützende Bildungsinvestitionen erfordert, vor allem in der weiteren Verringerung der allgemeinen Arbeits- und Erwerbslosigkeit und in der stärkeren Erwerbsbeteiligung von Älteren, Frauen und Migrant_innen. Bei den ansässigen arbeits- und erwerbslosen Ausländer_innen bzw. Personen mit Migrationshintergrund ist die jeweilige Arbeits- und Erwerbslosenquote mehr als doppelt so hoch wie bei den Deutschen bzw. den Personen ohne Migrationshintergrund. Dies gilt auf unterschiedlichen Niveaus auch bei der Jugend- wie bei der Langzeitarbeitslosigkeit. Alles dies ist auch die Folge davon, dass es bei ersteren doppelt so häufig an einem berufsqualifizierenden Abschluss fehlt – auch wegen abgebrochener Ausbildung (s.o.) – wie bei den letzteren. Darunter befinden sich auch solche, deren Abschluss nicht anerkannt wird.

Die Arbeitskräfte unter den Migrant_innen werden mit dem Anerkennungsgesetz http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen/internationalitaet/kapitel-d/neue-moeglichkeiten-durch-das-anerkennungsgesetz.html angesprochen, soweit sie unterhalb ihrer formalen Qualifikation beschäftigt sind oder waren. Mit diesem Gesetz des Bundes, das einer sich in der Wirtschaft und Gesellschaft auch aus demographischen Erfordernissen heraus entwickelnden Anerkennungskultur einen ersten Ausdruck verleiht und damit auch auf die Einstellungen der Bevölkerung insgesamt zurückwirkt, werden seit dem 1. April 2012 die Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes weiter geöffnet, vereinfacht und verbessert. Es wird davon ausgegangen, dass ca. 300.000 Personen mit einem ausländischen akademischen oder beruflichen Abschluss wegen dessen fehlender Anerkennung in Deutschland unterhalb ihrer Qualifikation am Arbeitsmarkt tätig sind. Ziel der erleichterten Anerkennung ist es, die Qualifikationspotenziale hier lebender Menschen, die im Ausland einen Beruf erlernt haben, besser zu erschließen und eine dauerhafte Beschäftigung im erlernten Beruf zu ermöglichen. Damit wird die Integration von Migrant_innen in die Arbeitswelt gefördert und ein Anreiz für Fachkräfte im Ausland gesetzt, mehr in ihre berufliche oder akademische Ausbildung zu investieren und damit nach Deutschland zu kommen. Um diese Ziele zu erreichen, werden Rechtsansprüche auf ein Verfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen mit einem deutschen Berufsabschluss eingeführt. Das schafft für Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen bessere Arbeitsmarktchancen und für Arbeitgeber_innen und Betriebe nachvollziehbare, verlässliche und vereinfachte Grundlagen zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen. Ein Vergleich des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses mit den Anforderungen an diesen Beruf in Deutschland ist vor allem dann wichtig, wenn die Tätigkeit in einem reglementierten Beruf in Deutschland, wie im Gesundheitswesen als Ärztin/Arzt oder Krankenschwester bzw. –pfleger, ausgeübt werden soll.

In nicht-reglementierten Berufen ist dagegen keine formelle Anerkennung des Abschlusses erforderlich, um beispielsweise als Angestellter im Einzelhandel, als Mechaniker_in oder als Elektriker_in arbeiten zu dürfen. Hier kann die Bewerbung auch ohne eine Bewertung der Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt erfolgen. Eine Prüfung der individuellen Qualifikationen kann aber trotzdem sinnvoll sein, damit der Arbeitgeber die jeweiligen Qualifikationen besser einschätzen kann. Wenn auch in arbeitsmarktlicher und wirtschaftlicher Hinsicht die Erwartungen auf einen wesentlichen Beitrag der Anerkennung zur Fachkräftesicherung nicht übersteigert werden dürfen, – als Anerkennungssignal nach innen und außen reicht die Neuregelung weit über das rein Ökonomische hinaus.

Mobilisierung von externen Arbeitsmarktpotenzialen durch eine Stärkung der Willkommenskultur

In Deutschland wird der demographische Wandel nach den o.g. Projektionen der Bundesagentur für Arbeit unter den gesetzten Prämissen zu einem erhöhten Fachkräftebedarf aus dem Ausland schon bis 2025 in der Größenordnung von jahresdurchschnittlich zwischen 30.000 und 60.000 qualifizierten Erwerbsmigrant_innen führen (Bundesagentur für Arbeit 2011). 2012 kamen gerade mal 27.000 Fachkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland – darunter auch Zuwandernde auf dem Weg über die seit dem 1. August 2012 erhältliche Blaue Karte EU. 2011 waren es 25.000 Fachkräfte, 2010 unter 20.000 und im Jahr 2009 lediglich etwa 15.000 gewesen (1).

Um schon aus diesen (wenigen) Zuwandernden von außerhalb der Union auf Dauer Einwanderer zu machen und darüber hinaus mehr potenzielle Einwandernde für Deutschland (unter ihnen z. B. auch mehr Absolvent_innen deutscher Hochschulen und anderer Bildungseinrichtungen) zu interessieren, brauchen wir – neben einem attraktiven rechtlichen und institutionellen Regelwerk – eine Willkommenskultur zur nachhaltigen Integration. Weil Migration und Integration heute – anders als in der Vergangenheit der An-

werbevereinbarungen und des Anwerbestopps – als „zwei Seiten einer Medaille“ begriffen werden müssen, sollten die Unternehmen ihnen und ihren Lebenspartner_innen und ggf. Familien auch attraktive Arbeits- und Bildungsbedingungen bieten. Des Weiteren bedarf es attraktiver Standort- und Lebensbedingungen vor Ort in Gestalt einer entsprechenden materiellen und immateriellen Infrastruktur, zu der neben der Leistungsfähigkeit des jeweiligen Bildungssystems für junge Zuwandernde und ihre Kinder von außerhalb der Union angesichts einer immer vielfältigeren Jugendbevölkerung gerade auch die Entwicklung und Etablierung einer umfassenden Anerkennungs- und Willkommenskultur http://www.vielfalt-gestalten.de/images/artikel/FS_DiM_Buch_Meier-Braun_Willkommenskultur.pdf in den relevanten öffentlichen und privaten Einrichtungen gehört.

Der Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts in einer zunehmend interkulturell strukturierten Gesellschaft kommt eine wichtige Bedeutung zu, wobei Maßnahmen auf struktureller wie auch auf ideeller Ebene erforderlich sind, um zur Entwicklung und Etablierung einer Willkommenskultur beizutragen. Dazu gehört die Schaffung von Willkommensstrukturen, um ein „Willkommen aus einer Hand“ zu erreichen. Daneben gilt es auch, beteiligte Organisationen zur besseren Vernetzung und Kooperation der am Einreiseprozess beteiligten Akteure, v.a. auch der lokalen Wirtschaft, zu animieren. Langfristig kann die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts nur erfolgreich gelingen, wenn auf Seiten der Aufnahmegesellschaft Wertschätzung und Akzeptanz für kulturelle Vielfalt fest verankert sind und Zuwandernde als wichtiger Teil der Gesellschaft anerkannt und geschätzt werden. Wichtige Vorbedingungen dafür sind schließlich die Erarbeitung, Verbreitung und Vertiefung von einschlägigen migrations- und integrationsspezifischen Informationen und Forschungsergebnisse auf der Basis einer evidenz basierten Politikberatung, wie sie die Universitäten, unabhängige Forschungsinstitute oder auch die Migrations- und Integrationsforschung des Bundesamtes leisten.

Zusammenfassung und Fazit

Internationalisierung und Interkulturalität des Arbeitsmarktes haben in Deutschland in den vergangenen Jahren als Folge der Globalisierung, durch die die Welt nach Thomas Friedman (2005) „flacher“ geworden ist, durch die Erweiterung und Vertiefung der EU mit der Herstellung der vier Grundfreiheiten der Union, der Freizügigkeit von Gütern, Dienstleistungen, Personen und Kapital, sowie mit dem Paradigmenwechsel in der Migrations- und Integrationspolitik zu Beginn der vorigen Dekade wesentlich zugenommen. Die mit dem genannten Wechsel verbundene Steuerung der Erwerbszuwanderung von außerhalb der EU nach den wirtschaftlichen und arbeitsmarktspezifischen Interessen des Landes stellt immer stärker auch auf die demographischen Herausforderungen eines schon bis zur Mitte des nächsten Jahrzehnts schrumpfenden und alternden und immer diverser werdenden Arbeitsmarktes hierzulande ab. Zur stärkeren Mobilisierung und Ausschöpfung des heimischen Potenzials für den Arbeitsmarkt der Zukunft, auf dem im Zuge der absehbaren technologischen Entwicklung die Anforderungen an Bildung und Ausbildung weiter zunehmen werden, ist die Entwicklung und Etablierung einer Anerkennungskultur erforderlich. Zur Gewinnung von qualifizierten Migrant_innen aus dem Ausland im Zuge der Fachkräftesicherung ist – neben der konsistenten Weiterentwicklung der rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingung zur Gewinnung von qualifizierten Erwerbsmigrant_innen auf dem internationalen, zunehmend ebenfalls globalisierten Arbeitsmarkt – eine Willkommenskultur und damit eine entsprechende Willkommensstruktur unabdingbar.

Beide Kulturentwicklungen und -entfaltungen erfordern jeweils mehr private und öffentliche Investitionen auf allen Ebenen in die jeweiligen materiellen und immateriellen Infrastrukturen und klare Prioritätensetzungen zugunsten von längerfristig investiven gegenüber kurzfristigen konsumtiven Ausgaben. Die Aufwendungen werden sich auszahlen, ihre „Rendite“ kommt mehr oder weniger allen in Wirtschaft und Gesellschaft zugute und vermeidet erhebliche volkswirtschaftliche Kosten der Nicht-Investition bzw. der Nicht-Integration (von Loeffelholz et al. 1996).

Endnoten:

(1) Der gegenwärtig verstärkte Zuzug von Fachkräften aus der EU wird zurückgehen, wenn die EU-Finanz- und Staatsschuldenkrise an der Peripherie der Union überwunden ist, was allerdings Zeit beanspruchen wird.

Website des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge: www.bamf.de

Literatur

Bertoli, Simone; Brücker, Herbert; Fernández-Huertas Moraga, Jesús (2013): The European crisis and migration to Germany. Expectations and the diversion of migration flows. (IZA discussion paper, 7170), Bonn: IZA.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg: BA.

Friedman, Thomas (2005): The World is Flat: The Globalized World in the Twenty-first Century: A Brief History of the Globalized World in the Twenty-First Century. Penguin Books: London et al.

Loeffelholz, Hans Dietrich von, Dietrich Thränhardt und Arne Gieseck (1996): Kosten der Nichtintegration ausländischer Zuwanderer. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Andreas Merx, Jakob Ruster und Yvonne Szukitsch

Willkommens- und Anerkennungskultur – Eine Einführung

Vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels und eines wachsenden Fachkräftebedarfs wurden in den letzten Jahren verstärkt Voraussetzungen und Rahmenbedingungen einer gezielten und gesteuerten Einwanderung nach Deutschland diskutiert. In diesem Zusammenhang etabliert sich zunehmend der Begriff einer auf Seiten der Aufnahmegesellschaft zu entwickelnden „Willkommenskultur“ (W.). Mit der Entwicklung und Gestaltung einer Willkommenskultur ist zugleich ein doppelter Perspektivwechsel verbunden: zum einen von einem problem- und risikenorientierten Blick auf Einwanderung und Einwander_innen hin zu deren gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Chancen und Potentialen. Zum anderen adressiert Willkommenskultur – entgegen einer jahrzehntelangen Dominanz einseitiger Integrationsaufforderungen an Migrant_innen – insbesondere die Bürger_innen der Aufnahmegesellschaft und deren relevanten Institutionen im Aus- und Inland, die sich entsprechend ändern und öffnen müssen. Verbunden mit dem Ziel, dass Deutschland ein attraktives und weltoffenes Einwanderungsland werden soll, müssen bestehende Barrieren und Begrenzungen abgebaut und flankierende Angebote für Neueinwanderer gestaltet werden. Bereits länger in der Integrationsarbeit tätige Akteure verlangen, dass mit der Entwicklung einer W. auch Maßnahmen der nachholenden Integration für die bereits hier lebende Migrant_innen verbunden werden sollten und auch Asylbewerber_innen und humanitäre Einwander_innen nicht von den Angeboten einer W. ausgeschlossen werden sollten. Die Willkommenskultur sollte dementsprechend zu einer „Willkommens- und Anerkennungskultur“ (WuA.) erweitert werden.

Im Kontext einer zunehmenden Versachlichung und konzeptionellen Gestaltung der Integrations- und Einwanderungspolitik auf Bundesebene sind vor allem demographische Erwägungen und die Diskussion um den „Fachkräftemangel“ starke Motivationsfaktoren eine Willkommenskultur zu etablieren: 2060 werden voraussichtlich nur noch 60 Mio. Menschen in Deutschland leben – sofern jährlich 100.000 Menschen einwandern. Bis 2025 wird sich das Erwerbspersonenpotential demographiebedingt um 3,5 Mio. Personen verringern. Folgen sind eine deutliche Alterung und Veränderung der Altersstruktur sowie zunehmend vielfältigere Zusammensetzung in Gesellschaft und den Belegschaften in allen Bereichen sowie ein wachsender Arbeits- und Fachkräftebedarf mit sektoralen Trends. Der Faktor Einwanderung hat somit einen zunehmend starken Einfluss auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials: bei einer jährlichen Einwanderung von 400.000 Personen bliebe es längerfristig konstant. In den letzten Jahren war der Wanderungssaldo 2008 und 2009 negativ, 2010 (+128.000) und 2011 (+279.207) ergab sich erstmals seit 2003 wieder ein positiver Wanderungssaldo von über 100.000 Personen. Der Bedarf nach gesteuerter Einwanderung wird arbeitsmarktbedingt voraussichtlich eher zunehmen und daher wird die Entwicklung einer Willkommens- und Anerkennungskultur immer essentieller.

Willkommenskultur wird im Hinblick auf seine nahezu inflationäre Anwendung häufig als „unscharf“ oder „Modewort“ kritisiert. Der Integrationsforscher Friedrich Heckmann verteidigt die bestehende Be-

Andreas Merx

Andreas Merx ist Politologe und Organisationsberater für Diversity Politics/Management, Antidiskriminierung und interkulturelle Themen. Er ist Inhaber des Berliner Beratungsunternehmens pro diversity, Vizepräsident des Fachverbands Internationale Gesellschaft für Diversity Management e.V. und Mitarbeiter des VIA Bayern e.V. in der Fachstelle Diversity Management im Förderprogramm IQ.

Jakob Ruster

Jakob Ruster ist Dipl.-Volkswirt und Leiter der Fachstelle Diversity Management im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Er ist langjähriger Geschäftsführer des VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V.

Yvonne Szukitsch

Yvonne Szukitsch ist Kultur- und Religionswissenschaftlerin und Mitarbeiterin des VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V. in der Fachstelle Diversity Management im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Sie ist interkulturelle Trainerin und Beraterin.

griffsvielfalt und spricht von einer „sinnvollen Unschärfe“, die es ermöglicht, „ihn in unterschiedlichen Kontexten milieugerecht produktiv anzuwenden: beim Bundesverband der deutschen Industrie wie im Fußballverein oder in einer Stadtverwaltung.“ (Heckmann 2012). Heckmann schlägt vor, den Begriff auf verschiedenen Ebenen zu betrachten: der Ebene des Individuums, der Ebene interpersonaler Beziehungen, der Ebene von Organisationen und Institutionen und der Ebene der Gesamtgesellschaft. In Bezug auf die genannten Handlungsebenen sollen in zentralen Organisationen und Institutionen die W. adressiert (insb. Kommunen und öffentliche Verwaltungen/Einrichtungen, Ausländerbehörden und deutsche Botschaften im Ausland, Unternehmen, Arbeitsmarktinstitutionen sowie soziale und Bildungseinrichtungen) entsprechend geeignete Rahmenbedingungen für Neueinwander_innen und Menschen mit Migrationshintergrund geschaffen werden.

Kampagnen und Initiativen

Im Hinblick auf genannte Ebenen wird deutlich, dass die Umsetzung von Willkommens- und Anerkennungskultur in den verschiedensten Bereichen nötig und möglich ist. Dies zeigt sich bereits in Ansätzen in verschiedenen Kampagnen und Initiativen, aus denen hier einige exemplarisch vorgestellt werden:

Auf individueller oder interpersonaler Ebene ist der Erwerb von interkultureller und/oder Diversity-Kompetenz eine wichtige Voraussetzung gelingender Willkommens- und Anerkennungskultur. Diese kann in interkulturellen und/oder Diversity Trainings erworben werden, wie sie etwa von der Fachstelle „Diversity Management“ und den Landesnetzwerken im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) angeboten werden.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie hat 2012 gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie der Bundesagentur für Arbeit die sog. „Fachkräfte-Offensive“ gestartet. Die Internetseite www.fachkraefte- offensive.de soll dabei für den bestehenden Fachkräftemangel in Deutschland sensibilisieren und darüber informieren. Begleitend wurde die Kampagne „make it in Germany“ gestartet. Die Seite www.make-it-in-germany.com ist bisher in Deutsch und Englisch verfügbar. Sie soll v.a. Fachkräften im Ausland als Informationsplattform mit entsprechenden Beratungs-, Job- und Unterstützungsangeboten dienen. Im Rahmen der Kampagne wurde außerdem speziell für Unternehmen der Wettbewerb „Vielfalt.Wachstum.Wohlstand“ ausgerufen. Gesucht werden Unternehmen, die W. umsetzen und erfolgreich Fachkräfte angeworben und integriert haben.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ergänzt diese Angebote mit seiner Internetpräsenz und Broschüre „Willkommen in Deutschland“. Hier können sich (potentielle) Einwander_innen über die Themen Aufenthalt, Sprachkurse, Wohnen, Gesundheit etc. in Deutschland informieren.
(www.bamf.de)

Mitglieder des Integrationsbeirats der Bundesregierung haben Handlungsempfehlungen zur Etablierung einer Willkommensbotschaft und W. erarbeitet und veröffentlicht. Ausgehend von einer notwendigen Mentalitätsänderung in Bezug auf Einwanderungsfragen enthält das Papier „Willkommen – Working and living in Germany – Your Future! Empfehlungen für einen gesamtgesellschaftlichen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik im Sinne einer Willkommenskultur“ Empfehlungen bei Neueinwanderungen aber auch Vorschläge zur Etablierung einer nachholenden Integrationsförderung in Deutschland.
(www.bundesregierung.de)

Die bundesweite Initiative „Interkulturelle Woche“ hat sich 2012 das Thema „Herzlich willkommen – wer immer du bist“ ausgesucht. Bundesweit fanden über 350 Veranstaltungen dazu statt. Der Fokus lag hier auf der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung für die Teilhabe aller Einwander_innen sowie der bereits hier lebenden Menschen mit Einwanderungsgeschichte.
(www.interkulturellewoche.de)

Auf der Internetseite der Beauftragten für Integration und Migration des Senats Berlin findet sich das Informationspaket „Willkommen in Berlin“ in verschiedenen Sprachen zum Download. Neueingewanderte erhalten diese auch bei Ausländer- und Meldebehörden. Enthalten sind Informationen und Angebote zu den Bereichen Anmeldung, Wohnungs- und Arbeitssuche, Bildung, Gesundheit und Familie.
(www.berlin.de)

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände veröffentlichte 2012 ihre Broschüre zum Thema „Willkommenskultur – Ein Leitfaden für Unternehmen”. Neben allgemeinen Informationen werden in vielen Praxisbeispielen Strategien zur Umsetzung in Unternehmen wie z.B. im Bereiche der Personalrekrutierung präsentiert. (www.bdaonline.de). Weitere Informationsbroschüren für Unternehmen finden sich auch auf der Website des Bundesministeriums für Technologie und Wirtschaft
(www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)

Als weiteres Beispiel der praktischen Umsetzung von W. ist die Einrichtung von sog. Welcome-Centern in

Kommunen oder Universitäten zu nennen. In Hamburg z.B. haben Neubürger_innen die Möglichkeit sich beim Welcome-Center der Stadt zu Alltags- und Arbeitsfragen vor Ort zu informieren aber auch konkrete Hilfe z.B. bei ausländer- und melderechtlichen Anliegen zu bekommen.
(www.welcome.hamburg.de)

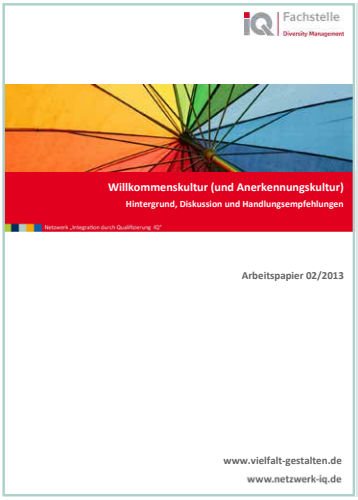
Chancen, Risiken und Perspektiven

Ein Kulturwandel zu einer Willkommens- und Anerkennungskultur bedeutet einen grundsätzlichen Paradigmenwechsel in der Einwanderungs- und Integrationspolitik. Mit diesem angestrebten Wandel sind sowohl Chancen als auch Risiken verbunden.

Die in 2012 verstärkte gesellschaftliche Debatte um W. kann genau der Türöffner sein für diesen Paradigmenwechsel – hin zu der Perspektive auf Potentiale und Ressourcen von Einwanderung und Vielfalt. Willkommens- und Anerkennungskultur kann damit den Boden für ein Leitbild eines weltoffenen, von einer Kultur der Wertschätzung und Anerkennung gesellschaftlicher Vielfalt geprägten Deutschlands bereiten und den Weg ebnen für eine Abkehr von der bisher praktizierten Abschottungskultur und der Erkenntnisverweigerung, ein Einwanderungsland zu sein.

Willkommens- und Anerkennungskultur kann auch ein strategisches Vehikel werden für eine verstärkte Umsetzung von interkultureller Öffnung und/oder Diversity Management in Organisationen des Bildungsbereiches und des Öffentlichen Dienstes, speziell auch bei Ausländerbehörden oder Konsulaten. In Verbindung mit einem glaubwürdigen „Willkommen“ bietet WuA. Chancen zur Verbesserung der Teilhabe aller in Deutschland lebenden Migrant_innen und Anknüpfungsmöglichkeiten zu Debatten wie Inklusion, Anerkennung, Partizipation oder Antidiskriminierung.

Es besteht aber auch die Gefahr, dass Willkommenskultur vor allem eine Marketingstrategie zur Fachkräfteanwerbung bleibt, aber nicht wirklich verankert wird – weder in den gesetzlichen Regelungen, noch in der Ausrichtung der betreffenden Organisationen und der Einstellung der Bevölkerung. Eine Fokussierung von Willkommenskultur nur auf (hoch-) qualifizierte Neueinwanderer_innen schafft die Gefahr einer reinen Orientierung an der Nützlichkeit von Migration und einer Ausgrenzung von Migrant_innen, die (z.T. schon lange) hier leben. Darüber hinaus fehlt bei W. die Perspektive des Bleibens: Die derzeitige Diskussion vernachlässigt die Dimensionen von langfristiger Anerkennung, Gleichstellung und Teilhabe von Migrant_innen als Bürger_innen der Gesellschaft.



Hinweis

Ausführliche Informationen finden Sie im Arbeitspapier „Willkommens- und Anerkennungskultur“ der Fachstelle

Die Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur zeigt somit auch ganz konkreten Weiterentwicklungsbedarf für unsere Gesellschaft und ihre Institutionen in mehreren Bereichen auf:

- Willkommens- und Anerkennungskultur braucht eine transparente und nachvollziehbare Einwanderungssteuerung mit Regelungen für alle Einwanderungsgruppen. Für den Zugang von Fachkräften ist die Orientierung an einem Punktesystem oder an Mindesteinkommensgrenzen in der Diskussion.

- Für eine längerfristige Teilhabe ist eine konsequente Gleichstellungsstrategie nötig. Dies betrifft eine Erleichterung des Zugangs zu Staatsbürgerschaft und Wahlrecht und eine verbindliche Antidiskriminierungspolitik, um bestehende Benachteiligungen u.a. am Arbeitsmarkt auszugleichen.

- Eine gelebte WuA. braucht eine verbindlichere Umsetzung von Interkultureller Öffnung, Diversity Management und Antidiskriminierung in Institutionen im Bereich Bildung, Soziales und Öffentliche Dienste sowie einer Weiterentwicklung spezifischer Dienstleistungen und gut abgestimmter Angebote im Sinne eines Integrationsmanagements auch zwischen Bund, Ländern und Kommunen.

- Um WuA. auch in der Bevölkerung zu etablieren gibt es eine Vielzahl von Ansatzpunkten wie die Interkulturelle Öffnung von Politischer Bildung und von Strukturen des Bürgerschaftlichen Engagements, die Förderung von Migrantenorganisationen und der Repräsentanz von Migrant_innen in politischen Gremien, die Überarbeitung von Schulcurricula oder die Förderung von entsprechenden Projekten und Kampagnen. Zentral ist hier die Vorbildrolle der politischen Repräsentant_innen – auch in Konflikten wie der „Sarrazin-Debatte“ in 2010.

Dieser Beitrag ist zunächst in der Publikation Meier-Braun, Karl-Heinz/Weber, Reinhold (2013): Deutschland Einwanderungsland. Begriffe – Fakten – Kontroversen. Kohlhammer Verlag, S. 248-250 erschienen. Wir danken den Herausgebern für die Zurverfügungstellung im Rahmen dieses Dossiers. Kohlhammer Verlag

Weiterführende Literatur

- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2012): Deutschland, öffne dich! Willkommenskultur und Vielfalt in der Mitte der Gesellschaft verankern Fachstelle „Diversity Management“ im Netzwerk IQ (2012): Arbeitspapier „Willkommenskultur“
- Heckmann, Friedrich (2012): Willkommenskultur was ist das, und wie kann sie entstehen und entwickelt werden? efms paper 2012-7
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2011): Die Visitenkarte einer Stadt? Ausländerbehörden und ihr Angebot für hoch qualifizierte Migranten
- TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (2012): Willkommenskultur in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland

Weiterführende Links

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: www.bamf.de
- Fachstelle „Diversity Management“ im Förderprogramm IQ: www.vielfalt-gestalten.de
- Webportal für Fachkräfte des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit: www.make-it-in-germany.com

Prof. Dr. Friedrich Heckmann

Willkommenskultur: was ist das, und wie kann sie entstehen und entwickelt werden?

Prof. Dr. Friedrich Heckmann

Friedrich Heckmann ist Professor für Soziologie an der Universität Bamberg, Leiter des europäischen forums für migrationsstudien (efms). Seine Arbeitsschwerpunkte sind Soziologie interethnischer Beziehungen und der Migration, Migrantenintegration, Sozialstruktur Deutschlands, Sozialisationsforschung, soziologische Theorie. Politikberatung und gutachterliche Tätigkeit im Bereich Migration und Integration für Bundestag, Bundesregierung, Landesregierungen, Kommunen, Verbände und gesellschaftliche Organisationen.

Einleitung

Etwas Überraschendes ist passiert: Alle wollen plötzlich Willkommenskultur: der Präsident des Bundesverbandes der deutschen Industrie, die Feuerwehr und der Fußballklub, die/der Bürgermeister_in für seine Verwaltung, die Naturschützer_innen für ihren Verein und, was vielleicht weniger überrascht, die/der Sozialarbeiter_in vom Kiez nebenan. Der Begriff hat in kurzer Zeit eine erstaunliche Karriere gemacht. Und das ist auch gut so, könnte man frei nach Wowereit sagen.

Aber was meinen die Leute, wenn sie „Willkommenskultur“ sagen? Ist das nicht ein schwammiger, unbrauchbarer, inflationär gebrauchter Begriff? Meinen die Menschen Ähnliches oder Vergleichbares? Darauf will ich heute versuchen, eine Antwort zu geben.

Normalerweise sind Begriffe dann gut, wenn man sie präzise und abgrenzbar von anderen Begriffen denken und formulieren kann. Ich behaupte nun aber, dass sich das bei der Willkommenskultur anders verhält: der Begriff ist von einer im gewissen Sinne „sinnvollen Unschärfe“ gekennzeichnet, die es gestattet, ihn in unterschiedlichen Kontexten milieugerecht produktiv anzuwenden: beim Bundesverband der deutschen Industrie wie im Fußballverein oder in einer Stadtverwaltung.

Willkommenskultur meint zum einen eine gewisse Grundhaltung der Offenheit und Akzeptanz gegenüber Migrant_innen – und selbstverständlich gegenüber anderen Menschen – zum anderen steht er aber auch für Praktiken in verschiedenen Organisationen und institutionellen Kontexten, in denen Barrieren der Integration abgebaut und Wege der Inklusion gefunden werden; diese schließen formalrechtliche Regelungen ein, gehen aber zugleich auch über sie hinaus.

Willkommenskultur ist, wenn die Ausländerbehörde ihre Klienten freundlich behandelt, Einbürgerungsfeiern stattfinden, Menschen ihre Vorurteile überdenken und ändern, ein Pensionär Migrantenkindern Nachhilfe bietet, eine Stadt ein türkisches Filmfestival veranstaltet, Menschen einschreiten, wenn ein/e Nachbar_in von anderen Nachbar_innen rassistisch beleidigt wird ... und vieles mehr. Wir spüren und können nachvollziehen, dass all das etwas mit Willkommenskultur zu tun hat, aber eine bloße Aufzählung von einzelnen Phänomenen reicht nicht für das bessere Verständnis dieses Begriffs.

Ebenen des Begriffs

Ich schlage daher vor, verschiedene Ebenen des Phänomens zu unterscheiden und auf diesen Ebenen Praktiken zu identifizieren, die man als Komponenten von Willkommenskultur ansehen kann.

Willkommenskultur kann auf den folgenden Ebenen betrachtet werden: auf

- der Ebene des Individuums
- der Ebene interpersonaler Beziehungen
- der Ebene von Organisationen und Institutionen und
- der Ebene der Gesamtgesellschaft.

Auf der Ebene des Individuums meint Willkommenskultur offene, möglichst vorurteilsfreie Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber Menschen anderer als der eigenen Gruppe ethnischen Zugehörigkeit, anderen Aussehens oder anderer Religion. Rassistische, ethnozentrische oder nativistische Haltungen sind Barrieren der Integration. Ihre Zurückdrängung schafft Raum für Willkommenskultur. Vorurteile zu bekämpfen und zu ändern heißt also Willkommenskultur zu fördern. Darüber, wie das methodisch gemacht werden kann, werde ich später noch sprechen. Auf der Ebene interpersonaler Beziehungen in zwei Personen- oder Kleingruppeninteraktion heißt Willkommenskultur die prinzipielle Offenheit und Bereitschaft, Kommunikation aufzunehmen, Beziehungen „auf Augenhöhe“ einzugehen, Hilfe oder Unterstüt-

zung anzubieten und natürlich, nicht zu diskriminieren. Beziehungsbereitschaft braucht auch bestimmte soziale Techniken, damit aus der Bereitschaft auch eine Beziehung werden kann. Hierzu eine persönliche Erfahrung aus verschiedenen Amerikaaufenthalten.

Was auffällt, wenn man auf kleine Gruppen von Menschen trifft, die man nicht oder nur zum Teil kennt: man wird vorgestellt, lächelt, – wenn vielleicht auch etwas mechanisch – nennt seinen Namen und fragt nach dem des Gegenüber, wird angesprochen, wechselt ein paar belanglose Worte. Ohne das zu überschätzen: die Chance der Kommunikation und Beziehungsaufnahme für den Fremden ist da. In Deutschland passiert es aber immer noch häufig – und das ist nicht etwas, was sich nur auf Migrant_innen bezieht, sondern allgemeiner ist – dass man zunächst einmal als Fremder – mit natürlich individuellen Variationen – sich etwas am Rande „herumdruckst", selten vorgestellt wird und sich in langsamen Schritten an die Menschen „heranarbeiten" muss. Willkommenskultur ist etwas anderes, nämlich den anwesenden Fremden in die Kommunikation des jeweiligen Verkehrskreises einzuführen und aufzunehmen. Ob daraus eine soziale Beziehung wird, die über den punktuellen Kontakt hinausgeht, bleibt offen, ist aber möglich.

Wenn ich jetzt auf die Ebene von Organisationen und Institutionen eingehe, meint Willkommenskultur zunächst einmal offene Regelungen und Praktiken des Mitgliedschaftserwerbs und der Entfaltung neuer Mitglieder in der Organisation. Diese sind natürlich kontextabhängig sehr unterschiedlich. Aber Offenheit allein reicht häufig nicht aus: es müssen proaktive Praktiken ergriffen werden, um z. B. den Anteil von Migrant_innen in politischen Parteien oder Vereinen zu erhöhen oder überhaupt erst zu einem relevanten Anteil werden zu lassen.

Viele Organisationen sind Service-Organisationen, wie z.B. Verwaltungen. Es wird viel diskutiert über interkulturelle Öffnung von Verwaltungen. Ein zentraler Aspekt von Willkommenskultur bei Verwaltungen ist der oben genannte Mitgliedschaftserwerb, d. h. die Besetzung von Stellen; der andere zentrale Aspekt von Willkommenskultur in Organisationen ist die Erbringung von Dienstleistungen der Verwaltung, die auf Bedürfnisse der neuen Klientel eingeht und eingehen kann. Auch die Verkehrsformen mit den neuen Bürger_innen gehören direkt dazu, vor allem auf den Behörden, die unmittelbar mit den Migrant_innen zu tun und über ihre Anliegen zu entscheiden haben.

Nicht-Diskriminierung in Organisationen als ein weiteres Element von Willkommenskultur heißt zum einen formale Regeln, d.h. die Statuten der Organisation auf Diskriminierung zu prüfen und gegebenenfalls zu beseitigen, zum anderen herrschende Praktiken, die die Organisation gegenüber ihrer Umwelt abschließen, zu identifizieren und zu beseitigen.

Wir sprachen über Mitgliedschaftserwerb. Einbürgerung z.B. kann genauso verstanden werden, als Mitgliedschaftserwerb in der politischen Gemeinschaft einer Kommune und eines Landes. Auch in diesem Kontext heißt Willkommenskultur, dass man den neuen Bürger_innen zeigt, dass sie willkommen sind, in dem man sie als neue Mitglieder feiert. Als man in Deutschland vor gut einem Jahrzehnt an immer mehr Orten begann, Einbürgerungsfeiern zu veranstalten, hatte man bereits einen Sinn von Willkommenskultur, bevor es diesen Begriff gab.

Das europäische forum für migrationsstudien (efms) selbst war an diesen Dingen beteiligt. Die Idee, der ‚Politik und Öffentlichkeit einen Vorschlag für das Abhalten von Einbürgerungsfeiern in Deutschland zu machen, kam uns u.a. auf dem Hintergrund von persönlichen Berichten über den Abschluss des Einbürgerungsprozesses. Eine gerade in Deutschland eingebürgerte Frau berichtete im persönlichen Gespräch Mitte der 90er Jahre, froh zu sein, dass das gesamte Verfahren abgeschlossen war, andererseits aber auch enttäuscht zu sein: Man habe ihr in einer Amtsstube einfach die Urkunde überreicht und sie dann routinemäßig verabschiedet. Angesichts der gravierenden Entscheidung, die die Frau getroffen hatte und angesichts des Vollzugs eines folgenreichen Statuswechsels hatte sie irgendetwas erwartet, was der Bedeutung des Schrittes angemessen war. Exakt die gleiche Enttäuschung berichtete mir kürzlich eine Journalistin, die sich wegen der Bedeutung dieses Ereignisses sogar extra schick angezogen hatte, und sich dann in der grauen Amtsstube verloren vorkam. Einbürgerungsfeiern können Erwartungen an die Bedeutung des Vorgangs zumindest in Teilen entsprechen, in dem sie der eingebürgerten Person vermitteln, dass sie in der neuen Stadt willkommen ist. Die Inhalte der Feier mit Ansprachen von prominenten Personen, Musik, der Wahl eines repräsentativen Raumes und mit einem Empfang ermöglichen es, dem Ereignis einen Freude bereitenden Grundton zu geben und als Willkommensgeste zu gestalten, die auch die emotionale Seite der Beteiligten anspricht. Einbürgerungsfeiern sind zugleich auch ein Signal an die Mehrheitsgesellschaft, dass es neue Bürger_innen in der Stadt gibt und dass es gilt, diese in den eigenen Reihen aufzunehmen.

Mit dem Thema Einbürgerungskultur und -feiern berühren wir schon die gesamtgesellschaftliche Ebene

von Willkommenskultur. Grundelement und Grundbedingung einer Willkommenskultur gegenüber Einwandernden ist zunächst einmal die gesamtgesellschaftliche Definition der Situation als Einwanderungsland, das framing, das Rahmen setzen für die Bevölkerungsprozesse. Wir haben lange darum gekämpft. Wenn dieses Selbst-Verständnis der Gesellschaft nicht da ist, wie soll sich ein_e Einwandernde_r akzeptiert oder gar willkommen fühlen? Dieses Verständnis kann allerdings nicht als nun dauernd gegeben und gesichert betrachtet werden. Es bedarf eines Rückhalts in der Mehrheitsgesellschaft. Aus dieser Sicht ist Willkommenskultur daran gebunden, dass in der Bevölkerung das Gefühl und die Überzeugung vorherrschen, dass die Migration gesteuert und kontrolliert verlaufe.

Die Definition als Einwanderungsland darf allerdings nicht abstrakt bleiben: sie zeigt sich rechtlich und materiell in fairen und verstehbaren Einreise- und Aufenthaltsbedingungen mit klar definierten Rechten und Pflichten, und nach der Einreise im Zugang zu materiellen und sozialen Chancen für die Integration Einzelner und von Familien. Auch das neue Anerkennungsgesetz für im Herkunftsland erworbene berufliche Qualifikationen http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen/internationalitaet/kapitel-d/neue-moeglichkeiten-durch-das-anerkennungsgesetz.html ist ein wichtiges Element einer gesamtgesellschaftlichen Anerkennungskultur.

Das Selbstverständnis als Einwanderungsgesellschaft reicht auch aus anderer Sicht nicht aus. Aus der Sicht von Nation muss ein „Wir“ entstehen und entwickelt werden, das inklusiv ist, dass Deutscher nicht nur sein kann, wer von deutschen Eltern abstammt, sondern dass Deutschsein auch mit unterschiedlichen Herkünften vereinbar ist. Die kollektive Definition von Zugehörigkeit muss in einem Prozess neuer Nationenbildung herausgebildet werden. Insofern war es auch sehr bedeutsam, als Wolfgang Schäuble vor Beginn der Islamkonferenz sagte, dass der Islam zu Deutschland gehöre, oder dass schwarze Spieler in der deutschen Nationalmannschaft spielen. Immer wieder die Frage der Zugehörigkeit zu stellen verunsichert die Menschen, Migrant_innen wie Mehrheitsgesellschaft.

Diese letzten Sätze schließen im Grunde schon ein, dass auch für die Kultur der Zuwandernden in der Gesellschaft Platz und Anerkennung sein muss. Die eigene Kultur in der Fremde wieder zu finden hilft dem Fremden, dass er sich dort zu Hause fühlen kann. Das ist nicht zu verwechseln mit einer Minderheitenpolitik für nationale Minderheiten und bedeutet keineswegs die Aufgabe der Vorstellung von Integration als auch kulturellem Annäherungsprozess.

Willkommenskultur und die Bekämpfung von Vorurteilen

Die Diskussion der verschiedenen Ebenen des Begriffs der Willkommenskultur hat verschieden Existenzweisen solcher Kultur in großer Breite gezeigt. Da mein Thema ja die Frage einer Entwicklung und Verbesserung von Willkommenskultur einschließt, möchte ich in einem zweiten Teil etwas genauer diskutieren, wie man in einem dieser Bereiche oder auf einer dieser Ebenen Willkommenskultur weiter entwickeln kann. Ich möchte dies im Bereich Vorurteile und ihre Bekämpfung tun.

Ich gehe in diesem Zusammenhang allerdings nicht von der Annahme aus, dass es möglich sei, Verhältnisse zu schaffen, aus denen Vorurteile und Diskriminierungen als gesellschaftliche Phänomene gänzlich verschwunden seien. Sie sind in Einwanderungsgesellschaften ein erwartbares Phänomen. (1) Das Ausmaß allerdings, in welchem Vorurteile auf das gesellschaftliche Leben und die Integration von Migrant_innen einwirken können, variiert stark zwischen verschiedenen Zeitpunkten und zwischen verschiedenen Gesellschaften und kann politisch beeinflusst werden. Es lohnt also, sich damit zu beschäftigen.

Eine der besten Definitionen von Vorurteil in der Literatur lautet:
„Vorurteile sind negative und ablehnende Einstellungen einem Menschen oder einer Menschengruppe gegenüber, wobei dieser Gruppe infolge stereotyper Vorstellungen bestimmte Eigenschaften von vornherein zugeschrieben werden, die sich aufgrund von Starrheit und gefühlsmäßiger Ladung selbst bei widersprechender Erfahrung schwer korrigieren lassen“ (Davis, zitiert nach Heckmann 1992, 117). (2)

Die „infolge stereotyper Vorstellungen“ zugeschriebenen Eigenschaften sind vor allem negative Eigenschaften. (3) Dass diese Zuschreibungen „infolge stereotyper Vorstellungen“ vorgenommen werden, impliziert, dass sie fälschlicherweise vorgenommen werden und dass die zugeschriebenen Eigenschaften nicht den wirklichen Eigenschaften der Gruppen, auf die sich die Vorurteile beziehen, entsprechen. Vorurteile sind also Wirklichkeit verzerrende Aussagen. Gleichzeitig beruht aber die Wirksamkeit und Plausibilität von Vorurteilen darauf, dass sie „ein Körnchen Wahrheit“ enthalten und bestimmte Aspekte der Wirklichkeit selektiv aufgreifen.

Vorurteile gegenüber Ethnien und bestimmten Zuwanderndengruppen sind ganz überwiegend nicht das Produkt eigener Erfahrung aus der Begegnung mit diesen, sondern werden übernommen, sie werden im Sozialisationsprozess gelernt.

Sie beinhalten bestimmte inhaltliche Muster und werden mit anderen Menschen in der Gesellschaft geteilt. Vorurteile als individuelle Einstellungen speisen sich aus gesellschaftlichen Ideologien. Diese existieren gewissermaßen auf der gesamtgesellschaftlichen Makroebene, werden auf der Mesoebene über intermediäre Institutionen wie Familie, Schule und Medien vermittelt, werden internalisiert und setzen sich – auf der Ebene der Individuen – in den Köpfen und Gefühlen der Menschen als Einstellungen fest. Die Inhalte der Vorurteile als Einstellungen gegenüber Gruppen entstammen gruppenfeindlichen gesellschaftlichen Ideologien, http://www.uni-bielefeld.de/ikg/gmf/einfuehrung.html wie Rassismus, Ethnozentrismus, Antisemitismus oder Islamfeindlichkeit.

Der Begriff des Vorurteils, für den paradigmatisch die oben angeführte Definition von Davis steht, baut theoretisch auf dem Konzept der Einstellung. In der Sozialpsychologie sind Einstellungen gelernte, relativ stabile Verhaltensdispositionen, konsistent auf ein bestimmtes „Objekt" zu reagieren. Als Komponenten von Einstellungen werden kognitive, emotive, und konative Elemente unterschieden, die systemhaft untereinander verbunden sind. Mit diesen Komponenten sind Vorstellungen über bestimmte zugeschriebene Eigenschaften des „Einstellungsobjekts" (kognitives Element), Gefühlsbezüge zu diesem (emotives Element) und mit beiden Elementen verbundene Handlungstendenzen gegenüber dem „Objekt" der Einstellung gemeint (konatives Element). Für meinen nächsten Punkt, Methoden der Bekämpfung von Vorurteilen, wird diese Unterscheidung der Komponenten von Einstellungen und Vorurteilen wichtig.

Methoden und Maßnahmen zur Bekämpfung von Vorurteilen

Vorurteile zu bekämpfen heißt, Willkommenskultur zu festigen und Integration zu fördern. Methoden und Maßnahmen der Vorurteilsbekämpfung gibt es in großer Zahl und Vielfalt: z.B. Aufklärungsschriften, Appelle, Manifeste, Kontakt- und Begegnungsprogramme, rechtliche Maßnahmen gegen „Volksverhetzung", individuelle Therapie, Erziehungsprogramme, Kampagnen, Ausstellungen, die Gründung von Organisationen zur Bekämpfung von Vorurteilen, künstlerische Produktionen in Literatur, Film, Schauspiel, Kabarett, bildender Kunst oder Musik, Gruppendynamik oder Rollenspiel.

Wie lassen sich die hier in willkürlicher Reihe aufgezählten Methoden und Mittel nach ihren Zielen, Begründungen und Erfolgsaus sichten ordnen und beurteilen? In welchem Zusammenhang stehen die genannten Formen zu unseren Ausführungen über die Struktur und Wirkungsweise von Vorurteilen? Zur Bearbeitung dieser Fragen greife ich die der bisherigen Diskussion zu Grunde gelegte Differenzierung von Vorurteilen als Einstellungen und Vorurteilen als Elementen von Ideologien auf und unterscheide Methoden zur Bekämpfung von vorurteilsvollen Einstellungen und Methoden zur Bekämpfung des Einflusses vorurteilsvoller, gegen Migrant_innen und ethnische Minderheiten gerichteter Ideologien.

Vorurteilsänderung als Einstellungsänderung

Geht man zunächst auf Möglichkeiten ein, die sich auf die Bildung und Reproduktion von Vorurteilen als Einstellungen beziehen, muss auf die Einsicht verwiesen werden, dass Vorurteile in „normalen" Sozialisationsprozessen übernommen werden. Daraus folgt, dass die Inhalte dieser „normalen" Sozialisationsprozesse, wie sie z. B. in Wendungen der Alltagssprache, in Stereotypen oder Witzen in Familie, Schule, Peer-Gruppe oder Medien zu Tage treten, auf vorurteilsvolle Kommunikation hin überprüft werden müssen. Vorurteilsbelastete Kommunikation sollte möglichst vermieden oder zumindest zurückgedrängt werden. Geht man weiter auf Zusammenhänge zwischen Vorurteilsbereitschaft mit Persönlichkeitsmerkmalen ein, müssen solche Sozialisationsprozesse in Frage gestellt werden, die Autoritarismus, Angst, Identitätsunsicherheit und starres Denken und damit eine bestimmte Rezeptionsbereitschaft für Vorurteile produzieren. Eine breite Literatur belegt diesen Zusammenhang.

Beide hier genannten Folgerungen für die Bekämpfung von Vorurteilen stellen allerdings zunächst nur generelle Orientierungen dar, sind aber noch keine Verfahren oder Methoden im Einzelnen. Für die Diskussion solcher nutzen wir die weiter oben getroffene Unterscheidung der Komponenten von Einstellungen in kognitive, emotive und konative Bestandteile, also die Differenzierung in Vorstellungen, Gefühle und Handlungsbereitschaften.

Wenn wir mit der kognitiven Komponente, also den Vorstellungen und dem „Wissen" oder besser Scheinwissen über das Einstellungsobjekt beginnen, lässt sich folgern, dass gegen das Scheinwissen über die Merkmale bestimmter Gruppen Wissen gestellt werden und damit Aufklärung betrieben werden kann. Der empirisch immer wieder bestätigte starke Zusammenhang zwischen (höherem) Bildungsstand und (geringerer) Vorurteilshaftigkeit unterstreicht die Erfolgsmöglichkeiten von Aufklärung, deutet aber bereits auch Grenzen an, auf die wir unten eingehen. Aufklärung kann zum Beispiel erfolgen als Teil schulischen Unterrichts, als explizites interkulturelles Lernen, als Botschaft in Massenmedien, in Form von Vorträgen,

Ausstellungen, Konferenzen oder Wettbewerben, über kulturelle Produktionen verschiedenster Art, oder sogar während einer Befragung zum Thema Immigration und Integration: Das Projekt „Transatlantic Trends in Immigration“ http://trends.gmfus.org/leaders/key-findings/ unterschied bei der Frage, ob es zu viele Einwander_innen im Land gebe, Gruppen von Befragten, die über die richtige Zahl von Einwander_innen informiert worden waren von solchen, denen man diese Information nicht gegeben hatte. Es zeigte sich, dass die zuvor „aufgeklärten” Personen eine z. T. wesentlich geringere Einschätzung von zu viel Einwanderung in ihrem Land sahen.

Die Wirksamkeit von Aufklärung variiert u. a. mit folgenden Bedingungen: (4) der Glaubwürdigkeit, der Attraktivität, dem Prestige und/oder der Macht der Informationsquelle. Wird Aufklärung in Kurs- oder Unterrichtsform versucht, ist die Erfolgschance besonders gut, wenn der Stress minimiert werden kann, der damit verbunden ist, dass man sich Irrtümer und falsche Vorstellungen eingestehen muss. Aktive Mitarbeit der Kursteilnehmer_innen oder von Schüler_innen an der Hervorbringung neuer Einsichten kann diesen Stress reduzieren. Bei Kursen zum interkulturellen Lernen wird der Erfolg erhöht, wenn Minderheitenangehörige, die selber Ziel von Vorurteilen sein können, unter den Lehrenden vertreten sind. Aufklärung ist also eine wichtige Methode der Vorurteilsbekämpfung.

Grenzen der Aufklärung als Methode der Vorurteilsbekämpfung ergeben sich aus folgenden Zusammenhängen:

- Personen haben die Tendenz, sich solchen Informationen auszusetzen, die mit ihren bestehenden Kognitionen konsistent sind, und versuchen dissonante Informationen, die den bestehenden Kognitionen widersprechen, zu vermeiden.
- Sie schenken auch Informationen größere Aufmerksamkeit und behalten sie besser, wenn diese ihren bestehenden Auffassungen entsprechen; daraus ergibt sich, dass stark vorurteilshafte Personen durch Aufklärung wenig beeinflusst werden können.
- Diejenigen, die aufklärerische Information am intensivsten aufnehmen, sind ohnehin die bereits am wenigsten vorurteilsvollsten.

Aufklärung ist unter den Methoden und Maßnahmen der Vorurteilsbekämpfung die am weitesten verbreitete. Neben den genannten Grenzen ihrer Wirkung läuft sie Gefahr, die emotionale Seite von Vorurteilen zu vernachlässigen. Für die Änderung von Einstellung sind aber Gefühlsprozesse von starker Bedeutung. Die Vermittlung positiver Gefühle für bisher abgelehnte Gruppen kann erfolgen über Kontakt- und Begegnungsprogramme, über wechselseitig Freude bereitende Aktivitäten wie Feste, Sport und Spiele und andere gemeinsame Aktivitäten, aber nicht über jede Art von Kontakt. Bei Vorliegen ungünstiger Bedingungen können Begegnungsprogramme auch zur Verstärkung von

Vorurteilen führen. Statusgleichheit, das Fehlen von Konkurrenz in der Interaktionssituation, mehrfache statt einmalige Kontakte sowie die Möglichkeit, für gemeinsame Ziele zusammenzuarbeiten, sind besonders förderliche Bedingungen für den Abbau von Vorurteilen durch Intergruppenkontakte. In Gesellschaften jedoch, die durch starke ethnische Schichtung und sozialökonomische Ungleichheit gekennzeichnet sind, lassen sich solche Konstellationen im „wirklichen Leben" nicht leicht finden oder herstellen.

Sehr hoch einzuschätzen, wenngleich noch nicht genügend erforscht, sind die Möglichkeiten von Kunst und Kultur, positive Gefühle gegenüber bisher abgelehnten Gruppen zu vermitteln und gemeinsam zu erleben: z. B. über belletristische Literatur, Spielfilm, Theater, Kabarett, bildende Kunst, Musik oder Tanz. Das Darstellungsprinzip, an Einzelpersonen oder Familien kollektive Schicksale zu verdeutlichen, scheint dabei besonders wirkungsvoll zu sein.

Handlungsabsichten sind die dritte Komponente von Einstellungen und Vorurteilen. Zur Veränderung dieser so genannten konativen Komponente lässt sich zunächst aus konsistenztheoretischer Sicht (5) annehmen, dass Veränderungen der kognitiven und der emotiven Seite von Vorurteilen auch zu Veränderungen der konativen Seite führen. Wenn es aber nicht gelingt, die konative Seite indirekt oder direkt zu beeinflussen und zu verändern, ist es im Interesse von erfolgreichen Integrationsprozessen möglich und sinnvoll, zu verhindern, dass aus der Handlungsabsicht eine (diskriminierende) Handlung wird.

Dass Handlungsabsichten nicht in Handlungen umgesetzt werden, kann durch „soziale Kontrolle" erreicht werden, dadurch, dass die Kosten von vorurteilsmotivierten Handlungen für das Individuum subjektiv zu hoch werden, um die Handlungstendenz zu realisieren: zum einen auf Grund staatlicher Gesetze oder Erlasse, die vorurteilsbedingtes diskriminierendes Verhalten unter Strafandrohung stellen; zum anderen durch Appelle, Aufrufe, Predigten, das demonstrative Zeigen bestimmter Symbole in der Öffentlichkeit, die für Toleranz und Respekt stehen und damit diese Werte öffentlich bekräftigen. Das Verstoßen gegen diese Werte kann zum Verlust von sozialem Ansehen und Status und möglicherweise sogar zur sozialen Isolation führen. Während Einstellungsänderungen Zeit benötigen, kann soziale Kontrolle relativ schnell wirken. Durchaus im Sinne eines Großteils der Literatur wie auch des Alltagsdenkens gehen unsere bisherigen Argumente von der Vorstellung aus, dass Einstellungen kausal auf Verhalten wirken: Vorurteile führen zu diskriminierendem Verhalten. Das ist auch häufig tatsächlich der Fall, aber die Kausalitätslinie kann auch in der anderen Richtung verlaufen, dass Verhalten zu Veränderungen von Einstellungen führt. Schon früh hatten Raab und Lipset (1965) auf diese Möglichkeit hingewiesen und eine so genannte „attitude first fallacy" kritisiert. Ein wichtiges Beispiel aus der Geschichte der Bekämpfung des Rassismus in den USA: wenngleich es in der Gegenwart nach wie vor Rassismus in den Südstaaten gibt, geschah dennoch der stärkste Rückgang rassistischer Vorurteile in den USA seit dem zweiten Weltkrieg genau in diesen Südstaaten. Ich zitiere hierzu einen amerikanischen Forscher: „Der Rückgang stellte sich nicht als Ergebnis freiwilligen Einstellungswandels ein. Der Süden wurde mehr oder weniger durch Bundesgesetzgebung, Gerichtsanordnungen und manchmal durch Bundestruppen unter dem Kommando des Präsidenten zu Reformen gezwungen. Nachdem offene Diskriminierung ungesetzlich geworden war und langsam verschwand, änderte sich die Einstellung, um mit dem Verhalten konsistent zu sein" (Farley 2005, 57).

Die bisherige Diskussion zur Veränderung von Vorurteilen hat sich auf Vorurteile als Einstellungen bezogen. Nun einige abschließende Bemerkungen zu Vorurteilen als Ideologien und die Auseinandersetzung mit diesen.

Zur Auseinandersetzung mit Vorurteilsideologien

Als zentrale Vorurteilsideologien hatten wir Rassismus, Ethnozentrismus, Antisemitismus und Islamophobie identifiziert. Eine erste Form der Auseinandersetzung mit solchen Ideologien ist inhaltlicher Art: die Aussagen der jeweiligen Ideologie können einer kritischen Prüfung unterzogen werden. Diese inhaltliche Auseinandersetzung kann wissenschaftlich, publizistisch und künstlerisch – kulturell erfolgen. Da alle Vorurteilsideologien Aussagen über die „Beschaffenheit der Welt" und Merkmale bestimmter Gruppen machen, können diese Aussagen auf ihre wissenschaftliche Fundiertheit und Belastbarkeit untersucht und Ergebnisse solcher Analysen in die Öffentlichkeit getragen werden. Hierunter fallen z. B. die wissenschaftliche Widerlegung der so genannten „Rassentheorien", die Widerlegung von Mythen des Nationalismus über den Verlauf der „nationalen Geschichte" und das Infrage stellen von kulturellen Überlegenheitsideologien.

Wissenschaftliche und pädagogische Argumentation kann weiterhin die Folgen des Wirkens von Vorurteilsideologien aufzeigen, wie etwa die Folgen rassistischer und nationalistischer Ideologien im Europa des 20. Jahrhunderts.

Häufig sind die Existenz und vor allem die latente Wirkungsweise von Ideologien gesellschaftlich nicht voll bewusst und bekannt; wissenschaftliche Analyse kann solche verdeckten Existenz- und Reproduktionsweisen von Vorurteilsideologien aufzeigen und damit eine Auseinandersetzung mit diesen überhaupt erst ermöglichen. In der Öffentlichkeit ist man immer wieder erstaunt über „Vorfälle“ und Verbrechen, die rassistisch oder fremdenfeindlich motiviert sind, verurteilt diese, kann aber nicht erklären, wie es zu diesen kommt und nimmt Zuflucht zu „Erklärungen“, die die Irrationalität (den Wahnsinn) dieser Vorgänge herausstellen. Es zeigt sich aber, dass dieser „Wahnsinn“ – siehe Breywik – bestimmten ideologischen Mustern folgt, die im gesellschaftlichen Alltag reproduziert werden.

Die ideologischen Grundlagen von Vorurteilen reproduzieren sich z. B. in sprachlichen Floskeln, in Darstellungen von Massenmedien einschließlich des Internets, in Literatur und Kunst, in Geschichtsschreibung, in „Geschichten“, die im Alltag erzählt werden, in Liedern, Spielen, Sportreportagen, in vielerlei Kommunikationsweisen des Alltags- und Arbeitslebens. Neben wissenschaftlicher und publizistischer Kritik lässt sich die Auseinandersetzung in künstlerisch-kultureller Form führen, z. B. durch Ironie, Humor oder Präsentation von alternativen Identifikationsmustern.

Die inhaltliche Auseinandersetzung findet nicht „rein akademisch“ oder künstlerisch statt, sondern immer auch als praktische Auseinandersetzung mit Träger_innen und Verbreiter_innen von Vorurteilsideologien, mit zumeist rechtsradikalen Organisationen und ihren Führer_innen statt. Möglichkeiten der sozialen Kontrolle existieren in der Bandbreite von rechtlich-repressiven Mitteln bis hin zur Aktivierung von Normen, Moralvorstellungen, Traditionen, Brauch und Sitte in Bevölkerung und Öffentlichkeit, die sich auf Menschenrechte und Demokratie beziehen. So wird das Singen eines Volkslieds durch Tausende von Menschen wie neulich in Oslo ist zu einem Signal gegen Hass, aber zugleich auch für eine starke Willkommenskultur. Wenn ich also abschließend noch einmal auf das Konzept der Willkommenskultur reflektiere, möchte ich festhalten, dass es ein allgemeines Konzept von großer Bedeutung für eine Einwanderungsgesellschaft ist, das aber in jeweiligen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens inhaltlich und methodisch unterschiedlich ausgefüllt werden muss. Insofern ist Willkommenskultur mehr als eine Sprechblase, sondern wichtige Orientierung und Aufgabe für eine Gesellschaft, sich auf neue Mitglieder einzustellen.

Dieser Beitrag ist zunächst als efms-paper 2012-7 erschienen und basiert auf einem Vortrag des Autors bei der Bundeskonferenz der Integrationsbeauftragten von Bund, Ländern und Kommunen am 21. Mai 2012 in Wiesbaden.

Website von Prof. Dr. Friedrich Heckmann am europäischen forum für migrationsstudien (efms):
www.efms.uni-bamberg.de/mithec_d.htm

Endnoten:

In diesem Sinne ist auch die lebhafte gesellschaftliche Auseinandersetzung im Jahr 2010 um das Buch von Thilo Sarrazin („Deutschland schafft sich ab“) ein erwartbares und „normales“ Phänomen von Einwanderungsgesellschaften.

Friedrich Heckmann, Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie interethnischer Beziehungen. Stuttgart 1992: Enke Verlag.

Stereotype sind Vorstellungen, die auf fehlerhaften und simplifizierenden Verallgemeinerungen beruhen und änderungsresistent sind.

Vgl. zum Folgenden: John E. Farley, Majority – Minority Relations. Edwardsville 2005: Pearson-Prentice Hall, 40-43.

Die Konsistenz- oder Gleichgewichtstheorie der Einstellungsänderung postuliert, dass Personen sich um einen bestimmten Grad von Gleichgewicht zwischen ihren Überzeugungen über die Merkmale von Einstellungsobjekten, ihren Gefühlen, Handlungsabsichten und wirklichen Handlungen bemühen. Verändert sich eine Komponente der Einstellungsstruktur, setzen Bemühungen der Person ein, das Gleichgewicht und die Konsistenz zwischen den Komponenten wiederherzustellen und damit die anderen Komponenten ebenfalls zu verändern.

„Einstellungen – zuerst – Fehlschluss“ soll heißen, davon auszugehen, dass dem Verhalten immer Einstellungen zu Grunde liegen.

Bei Liedern und Musik muss man unterscheiden zwischen latenten, nicht bewussten Formen der Reproduktion, und solchen, die, wie Musik der rechtsradikalen Szene, offen rassistische und fremdenfeindliche Inhalte propagieren.

Dr. Hannes Schammann, Nikolas Kretzschmar, Robert Gölz

Willkommens- und Anerkennungskultur: Konkretisierung eines Begriffs

Dr. Hannes Schammann

Dr. Hannes Schammann ist Projektleiter für Migration und Integration bei der Robert Bosch Stiftung. Er arbeitet vor allem zu den Themenfeldern „Islam in Deutschland“ und „Flucht und Asyl“.

Nikolas Kretzschmar

Nikolas Kretzschmar ist Referent im Referat „Grundsatzangelegenheiten der Integration“ beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und arbeitet aktuell zum Thema „Interkulturelle Öffnung von Hochschulen“.

Robert Gölz

Robert Gölz ist Referent im Referat „Grundsatzangelegenheiten der Integration“ beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und arbeitet derzeit zu Fragestellungen im Bereich „Willkommens- und Anerkennungskultur“.

Entwicklung der Integrationsdebatte

Es ist noch nicht lange her, dass Nichtregierungsorganisationen, Verbände und sogar Staatschefs wie Lech Kaczynski und Recep Tayyip Erdogan Deutschland vorwarfen, eine ausschließlich abwehrende Migrationspolitik und eine einseitig assimilative Integrationspolitik zu betreiben (vgl. u.a. „Lech Kaczynski ...“ 2008; Rasche 2011). Dieser Vorwurf wurde genährt durch einen Blick auf die mediale Diskussion um Migration und Integration, in der Schlagworte wie „Leitkultur“, „Parallelgesellschaft“ oder „Integrationsverweigerer“ den Ton angaben.

Von den Asyldebatten der 90er Jahre bis Ende 2009 – und damit weit über die Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes 2005 hinaus – dominierte die Frage, was Deutschland von seinen Zuwanderern verlangen dürfe und welche einseitigen Anpassungsleistungen unumgänglich seien. Doch als die weltweite Finanzkrise Arbeitsplätze in Deutschland zu gefährden drohte, als Thilo Sarrazin den unglücklichen Versuch unternahm, Intelligenz und ethnische Herkunft in einen Zusammenhang zu setzen, und als einige Fachleute einen drohenden Anstieg von Fremdenfeindlichkeit in Deutschland prognostizierten, drängte sich ein neuer Begriff in den Mittelpunkt der politischen Bühne: „Willkommenskultur“.

Die ehemalige Bildungsministerin Annette Schavan sprach davon, dass Deutschland, dessen Bevölkerung schrumpfe, aktiv an dem Wettbewerb um die besten Köpfe teilnehmen müsse: „Die müssen spüren, dass es hier die besten Angebote gibt. Wir brauchen eine Willkommenskultur“ (Kamann und Vitzthum 2010). Der frühere Bundesminister des Innern, Thomas de Maiziere, betonte: „Wir haben in Deutschland leider keine `Willkommens-Kultur`. Entscheidend ist doch auch, wie die Menschen behandelt werden, die zu uns kommen. Da liegt manches im Argen“ (Bundesregierung 2010).

Im Kontext der Diskussion um einen vielfach diagnostizierten Fachkräftemangel zog die Willkommenskultur, von vielen zunächst für eine Leerformel ohne reale Konsequenzen gehalten, immer weitere Kreise: Kommunale Verwaltungen und Bundesbehörden versuchen mittlerweile, den Begriff mit Leben zu füllen und Deutschland attraktiv für Zuwandernde zu machen. Doch was genau geschieht hier? Ist die Diskussion einfach nur der Auftakt zu einer neuen Gastarbeiterphase?

Handelt es sich um ein letztes Aufbäumen des totgesagten Multikulti – um ein Strohfeuer des guten Willens? Oder hat sich die Perspektive auf Migrations- und Integrationsthemen in Deutschland sukzessive gewandelt?

Der vorliegende Beitrag geht diesen Fragen nach und skizziert, wie sich „Willkommenskultur“ von einem Modebegriff zu einem integrationspolitischen Programm entwickeln könnte. Dazu werden zunächst einige Entwicklungen und Maßnahmen der letzten Jahre

vor dem Hintergrund eines zweiseitigen Integrationsbegriffs eingeordnet. Anschließend wird ein grobes Phasenmodell der Migration vorgestellt und eine Erweiterung des Begriffs „Willkommenskultur“ um den der „Anerkennungskultur“ vorgeschlagen. Außerdem werden konkrete Handlungsfelder zur Etablierung einer Willkommenskultur benannt, zu denen einige Projekte und geplante Maßnahmen vorgestellt werden, die aktuell von zwei Expertengruppen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge diskutiert werden. Der Beitrag versteht sich damit als eine Art Gerüst, an dem weitere Ideen ansetzen und den Modebegriff „Willkommenskultur“ mit Leben füllen können.

Der Integrationsbegriff zwischen Assimilation und Aushandlung

Integration gilt vielen Wissenschaftler_innen seit Langem als “chaotic concept: a word used by many but understood differently by most” (Robinson 1998). Auch in der Debatte um Willkommenskultur tut man daher gut daran, sich des eigenen Integrationsbegriffs bewusst zu werden. Nach einer weit verbreiteten Definition von Hartmut Esser (2001, 2006) kann individuelle Sozialintegration definiert werden als ein Prozess, in dem das Individuum um Teilhabe an den ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen der Gesellschaft ringt. Dieser Prozess findet in vier Bereichen statt, die üblicherweise mit struktureller, kultureller, sozialer und identifikationsstiftender Integration bezeichnet werden (vgl. dazu auch Filsinger 2008; Geisler 2008).

In jeder dieser Dimensionen sieht sich das Individuum mit bestimmten Anforderungen und Rahmenbedingungen konfrontiert. Um Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen zu erhalten, hat es – vereinfacht gesprochen – die Möglichkeit, sich entweder den herrschenden Rahmenbedingungen anzupassen oder zu versuchen, diese zu verändern. Die offensichtliche Aussichtslosigkeit, als Einzelne/r gesellschaftliche Rahmenbedingungen, wie etwa die Hegemonie deutscher Sprache, in einer kurzen Zeitspanne zu verändern, führt Esser zu dem umstrittenen Schluss, dass erfolgreiche Integration nur als Assimilation stattfinden könne (Esser 2001: 21).

In der Praxis unterstützen die gesetzlich verankerten Integrationskurse oder das Case Management der Migrationsberatung das Individuum tatsächlich dabei, sich innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen zurechtzufinden. Mit den Paragraphen zur Integration (§§ 43-45 AufenthG) verfolgt das 2005 in Kraft getretene Zuwanderungsgesetz http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Gesetzestexte/DE/Z/Zuwanderungsgesetz.html jedoch keine „Assimilationsideologie“, sondern geht im Sinne der einzelnen Zuwandernden einen sehr pragmatischen, an den kurzfristigen individuellen Bedürfnissen der Zielgruppe orientierten Weg.

Deutlich wird das zweiseitige Integrationsverständnis auch darin, dass die Bundesregierung diesen scheinbar assimilativen Maßnahmen Aushandlungsprozesse auf kollektiver Ebene zur Seite gestellt hat. In der Deutschen Islam Konferenz (DIK) http://www.deutsche-islam-konferenz.de wird beispielsweise diskutiert, durch welche Anpassungen seitens der Arbeitgeber die Teilhabe von Muslimen und Muslimas auf dem Arbeitsmarkt erleichtert werden kann (BAMF 2012). In ähnlicher Weise haben Modellprojekte und Konferenzen mit Migrantenorganisationen im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge dazu geführt, die Richtlinien der Projektförderung für Migrantenorganisationen http://www.bamf.de/DE/DasBAMF/Aufgaben/Projektfoerderung/projektfoerderung-node.html anzupassen und ihren Anteil an den geförderten Projekten signifikant zu erhöhen (BAMF 2011).

Einen solchen Anspruch, die Rahmenbedingungen für die Teilhabe „ethnisierter“ Menschen zu verbessern, haben auch das Gesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (BQFG) und die Charta der Vielfalt www.charta-der-vielfalt.de, mit der sich bereits über 1.600 Unternehmen, Organisationen, Verwaltungen, Stiftungen und Verbände einem Diversity-Ansatz verpflichten (vgl. Charta 2012). Auch die bereits seit den 90er Jahren feststellbaren Bestrebungen des Bundes, der Länder, der Kommunen und zahlreicher Wohlfahrtsverbände zur interkulturellen Öffnung der eigenen Organisationen weisen in diese Richtung (vgl. dazu u.a. Barwig und Hinz-Rommel 1995; Schröer 2009).

Neben den individuellen, auf die Orientierung innerhalb gegebener Rahmenbedingungen ausgerichteten Maßnahmen gibt es also seit Jahren von staatlicher wie nicht staatlicher Seite Bestrebungen, die Rahmenbedingungen für individuelle Teilhabe in kollektiven Prozessen entscheidend zu verändern. Unter anderem zeigen die Arbeiten des Nationalen Aktionsplans Integration http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragtefuerIntegration/nap/nationaler-aktionsplan/_node.html mit den Dialogforen beispielhaft, wie ein solcher Prozess zwischen Staat und Zivilgesellschaft funktionieren kann (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2011). Allerdings fanden diese Aushandlungsprozesse bis vor Kurzem ausschließlich in einer Fachöffentlichkeit statt; das wechselseitige Integrationsverständnis (BAMF 2010) blieb eine Geisteshaltung der zunehmend professionalisierten „Integrationsindustrie“ (Ates 2007). Besonders

deutlich wurde dies im Herbst 2010, als mehr oder weniger gleichzeitig zum Buch von Thilo Sarrazin auch das bundesweite Integrationsprogramm http://www.bamf.de/DE/DasBAMF/Aufgaben/Integrationsprogramm/integrationsprogramm-node.html (BAMF 2010) mit zahlreichen Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung und zur Erhöhung der gesellschaftlichen Partizipation veröffentlicht wurde.

Interessanterweise korrelierte die plötzlich sichtbare Diskrepanz zwischen Öffentlichkeit und Fachöffentlichkeit mit dem Auftauchen des Begriffs „Willkommenskultur". Das Wort gab erstmals den Bestrebungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen individueller Teilhabe ein medial vermittelbares Gesicht. Willkommenskultur ist damit keine neue Erfindung der Integrationspolitik, sondern gewissermaßen das Vehikel, mit dem die Forderungen nach interkultureller Öffnung und einem pragmatischen Umgang mit kultureller Vielfalt auf der gesamtgesellschaftlichen Bühne Gehör fanden.

Der Begriff allein hätte allerdings nicht die Kraft gehabt, eine Debatte wirklich anzustoßen – er wurde in einen stark begünstigenden Kontext „hineingeboren": Nach der Finanzkrise von 2008 nahm die deutsche Wirtschaft im Jahr 2010 wieder deutlich an Fahrt auf. Damit einher gingen Prognosen, die aufgrund des demographischen Wandels einen Fachkräftemangel besonders in Ingenieurberufen voraussagten (DIHK 2010). Gleichzeitig war Deutschland bei den Hochqualifizierten mit einem negativen Wanderungssaldo konfrontiert – vor allem die sogenannten Bildungsinländer_innen, Menschen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland ausgebildet wurden, zog es in die Heimat ihrer Eltern (Tirier 2010). Insofern baut der Siegeszug des Begriffs „Willkommenskultur" auf ganz rationalen, volkswirtschaftlichen Überlegungen.

Kritiker_innen sehen darin eine Rückkehr zur Gastarbeitermentalität. Dies ist jedoch zu kurz gegriffen, denn es gibt wesentliche Unterschiede zu der Situation in den 60er Jahren: Die Menschen, die man sich nun als Einwandernde wünscht, sollen eben nicht nur kurzfristig aushelfen, bis Deutschland wieder für sich selbst sorgen kann. Sie sollen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels für einen langfristigen Zuzug gewonnen werden, um so dauerhaft zum Wohlstand hierzulande beizutragen. Dies hat zur Folge, dass sie diesmal von Beginn an als Menschen und nicht nur als Arbeitskräfte gesehen werden. Neben wirtschaftlichen Erwägungen ist aber auch die Tatsache entscheidend, dass sich Deutschland in der Rolle des offenen, pluralistischen Landes durchaus gefällt: Besonders bei der Fußballweltmeisterschaft 2006 http://www.migration-boell.de/web/integration/47_632.asp ist sichtbar geworden, dass die kollektive Identität der Deutschen durchaus eine bunte Facette beinhaltet.

Letzteres zeigt sich auch in der Debatte um den Begriff „Willkommenskultur". So spricht der Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Manfred Schmidt, davon, dass neben einer Willkommenskultur für Neuzuwanderer auch eine Anerkennungskultur für bereits in Deutschland lebende Menschen mit Migrationshintergrund geschaffen werden müsse (BAMF 2011). Damit macht er deutlich, dass es nicht nur darum geht, bestens ausgebildete Menschen ins Land zu holen, sondern auch der vorhandenen Pluralität mit Wertschätzung und Anerkennung zu begegnen. Außerdem führt Schmidt mit der Unterscheidung zwischen Willkommens- und Anerkennungskultur eine zeitliche Achse in die Debatte ein (vgl. Abbildung):

Maßnahmen zur Etablierung einer Willkommenskultur können danach im Bereich der „Vorintegration" – also vor der Einreise – oder bei der Erstorientierung in Deutschland ansetzen, wo das eigentliche „Willkommen" stattfindet. In der Phase der langfristigen Etablierung in Deutschland geht es dann vereinfacht gesprochen darum, kulturelle Vielfalt zu leben.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bearbeitet Willkommenskultur mit diesem groben Phasenmodell bereits seit Ende 2010; auch der Beirat der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Integrationsbeirat) stützt sich mit seinen Empfehlungen im Frühjahr 2012 http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-04-28-working-and-living-lang.pdf?__blob=publicationFile auf ein nahezu identisches Modell (Beirat der Beauftragten der Bundesregierung 2012). Dabei setzen die Überlegungen meist auf zwei Ebenen an: Zum einen werden auf struktureller Ebene Regelungen sowie behördeninterne Abläufe dahingehend überprüft, inwieweit diese gegenüber Zuwandernden Offenheit und Willkommen signalisieren. Zum anderen sucht man nach Wegen, einen pragmatischen Umgang mit kultureller und religiöser Vielfalt in der Gesellschaft fest zu verankern. Nur wenn beide Ebenen zusammenspielen, so die Meinung der Expertengruppe im Bundesamt, können sich die Rahmenbedingungen für die Zuwanderung und die Integration tatsächlich ändern.

Handlungsbedarfe und Lösungsansätze auf struktureller Ebene

Damit „Willkommen" und „Anerkennung" auf der strukturellen Ebene transportiert werden können, bedarf es gesetzlicher Rahmenbedingungen, die als starke Basis und als Taktgeber für den Mentalitätswechsel die Debatte zielführend steuern. Außerdem ist es wichtig, Strukturen zu etablieren, die Zuwandernde bei der Einreise und dem Aufenthalt bedarfsgerecht unterstützen und individuell beraten – mit dem Ziel, frühzeitig die Weichen für eine erfolgreiche Integration zu stellen. Darüber hinaus müssen neben bedarfsgerechten Sprachlernangeboten http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/ im In- und Ausland die weichen Standortfaktoren in den Regionen weiter ausgebaut und gezielt unter dem Aspekt Zuwanderung erweitert werden.

Diese Grundvoraussetzungen sind bereits vielfach diskutiert und publiziert worden (Hochrangige Konsensgruppe 2011; NKR 2011; Vereinigung der bayerischen Wirtschaft 2011; Beirat der Beauftragten der Bundesregierung 2012). Die daraus entwickelten Handlungsempfehlungen haben im Hinblick auf die Fachkräftesicherung in Deutschland zudem eine einheitliche Stoßrichtung.

Gesetzliche Änderungen

Eine entscheidende Hürde für Zuwandernde aus Drittstaaten stellte bisher das mit Blick auf den Anwerbestopp von 1973 zurückhaltend formulierte Zuwanderungsgesetz von 2005 und in der Reform von 2007 dar. Mittels der „Blauen Karte" http://www.bamf.de/DE/DasBAMF/Aufgaben/BlaueKarte/blauekarte-node.html, angelegt in § 19a AufenthG, wird seit dem 1. August 2012 versucht, diese Hürde teilweise herabzusetzen. Grundlage der Blauen Karte ist die Richtlinie der Europäischen Union 2009/50/EG zur „Bluecard EU". Die neue Zuwanderungsregelung richtet sich an Hochqualifizierte aus Drittstaaten, die zum Zweck der Arbeitsaufnahme nach Deutschland einreisen. Hochqualifizierte können die Blaue Karte erhalten, wenn sie zum Antragszeitpunkt einen Studienabschluss, vorrangig aus dem MINT- oder ingenieurwissenschaftlichen Bereich, und einen Arbeitsvertrag in Deutschland vorweisen können. Eine Niederlassungserlaubnis kann von Inhaber_innen der Blauen Karte schneller erworben werden (§ 18b AufenthG) und auch nachziehende Ehepartner_innen profitieren von der neuen Richtlinie (§ 30 (1) AufenthG).

Im Zusammenschluss mit Gesetzesänderungen bei Aufenthalten von Studierenden (§ 16.1 und § 16 (4) AufenthG) und für Hochqualifizierte (§ 18c AufenthG) auf der Suche nach einem passenden Arbeitgeber in Deutschland deutet sich insgesamt ein Paradigmenwechsel in der Zuwanderungspolitik an: „Willkommenskultur" wird fassbarer und kommt anhand des erweiterten rechtlichen Rahmens konkret zur Anwendung. Die Blaue Karte, der „Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche", die Verlängerung des Zeitraums zur Arbeitsplatzsuche auf 18 Monate mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang für ausländische Absolvent_innen deutscher Hochschulen, wie auch die Änderungen im deutschen Ausländerrecht hinsichtlich Aufenthalt und Niederlassung insgesamt senden ein eindeutiges Signal an die Bevölkerung. Und sie initiieren dadurch die generell positiv geprägte Debatte zum Umgang mit ausländischen Potenzialen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und den Herausforderungen für die Aufnahmegesellschaft.

Neben der Optimierung von Einreiseregelungen im Sinne der Willkommenskultur muss sich die deutsche Aufnahmegesellschaft gleichermaßen mit der Frage beschäftigen, wie die beruflichen Qualifikationen von Zuwanderern im Sinne der Anerkennungskultur umfassender in den Arbeitsmarkt eingebracht werden können. Ein grundlegender Schritt in diese Richtung wurde zum 1. April 2012 mit dem sogenannten Anerkennungsgesetz http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen/internationalitaet/kapitel-d/neue-moeglichkeiten-durch-das-anerkennungsgesetz.html, dem „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen" (BQFG), geleistet. Seitdem besteht ein Anspruch, im Ausland erworbene berufliche Qualifi-

kationen mit dem deutschen Referenzberuf vergleichen zu lassen. Auch wenn bei der Umsetzung sicher noch viele Detailfragen zu klären sind und Angebote zur spezifischen Weiterqualifizierung (im Falle einer teilweisen Anerkennung der beruflichen Qualifikationen) noch fehlen, wurde durch das Gesetz die Debatte um Vielfalt, Teilhabe und Anerkennung in der Gesellschaft stark angeregt.

Gegenüber dem Ausland transportiert das BQFG, dass Zuwandernde für die Sicherung des Fachkräftebedarfs stark nachgefragt sind und sich bereits vom Heimatland aus über das Anerkennungsverfahren Gewissheit zu den beruflichen Möglichkeiten in Deutschland verschaffen können. Das BQFG verweist dahingehend auf die Bedeutung des Willkommens und der Anerkennung sowie auf die Wertschätzung und die Bedeutung der gleichberechtigten Teilhabe von Migrant_innen in der Gesellschaft. Neben einer zentralen Website www.anerkennung-in-deutschland.de und Beratungsangeboten vor Ort wurde zudem im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge eine Verweisberatung per Telefon und E-Mail eingerichtet, die konkrete Hinweise zum Verfahren und den verantwortlichen Stellen in den Bundesländern gibt.

Um allerdings den geänderten rechtlichen Rahmen als Grundvoraussetzung für die Etablierung einer Willkommenskultur vollends auf den Weg zu bringen, erscheint es notwendig, dass die gesetzlichen Änderungen durch klar formulierte Anwendungshinweise für die Praxis unterfüttert werden, um die vorhandenen Verwaltungsvorschriften im Sinne der Willkommens- und Anerkennungskultur zu komplettieren.

Handlungsempfehlungen auf untergesetzlicher Ebene

Seit November 2011 liegen vielfältige Empfehlungen zum Thema vor. Als zentrale Publikationen, die konkrete Handlungsbereiche für eine erleichterte Einreise und zum Aufenthalt in Deutschland identifizieren, sind der Projektbericht „Einreiseoptimierung“ des Nationalen Normenkontrollrats http://www.normenkontrollrat.bund.de/Webs/NKR/Content/DE/Artikel/Anlagen/2011-11-14-bericht-einreiseoptimierung.pdf?__blob=publicationFile (NKR 2011) und der Abschlussbericht „Vom Anwerbestopp zur Fachkräftegewinnung“ http://www.stiftung-mercator.de/fileadmin/user_upload/INHALTE_UPLOAD/News-Downloads_2011_11/111128_Abschlussbericht%20Konsensgruppe.pdf der Hochrangigen Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung (2011) zu nennen. Der Integrationsbeirat hat, unter Federführung der Bundesagentur für Arbeit (BA), die genannten Empfehlungen im April 2012 mit „Working and Living in Germany – Your Future!“ um zusätzliche Aspekte erweitert (Beirat der Beauftragten der Bundesregierung 2012). Im Kern entsprechen sich die Empfehlungen der Gremien und Arbeitsgruppen zur Etablierung einer Willkommenskultur sehr stark. Die angestrebten Maßnahmen liegen vorrangig im Bereich Fachkräftesicherung, mit Fokus auf die Vorintegration und Erstorientierung und ein sogenanntes Übergangsmanagement als Zwischenschritt.

Der Normenkontrollrat beschäftigt sich in seinem Abschlussbericht insbesondere mit der Frage, inwiefern der Einreiseprozess für Zuwandernde vereinfacht und transparenter gestaltet werden könnte (vgl. im Folgenden NKR 2011). Dabei scheint es maßgeblich, Informationsdefizite, lange Wartezeiten bei der Erteilung von Einreisevisa und die Vergeudung von Ressourcen aufgrund der vielen beteiligten Akteure zu vermeiden. Das Ziel Bürokratieabbau zur Förderung von Willkommenskultur findet sich beispielsweise konkret in Vorschlägen zur Verfahrensumgestaltung bei der Prüfung und Verteilung von Unterlagen im Einreiseprozess oder in der Verwendung elektronischer Kopien, um Liegezeiten und Wege zwischen und innerhalb der beteiligten Behörden insgesamt zu verkürzen.

Die Konsensgruppe verknüpft Willkommenskultur darüber hinaus mit Aspekten der transparenten Gestaltung von Anwerbeprozessen und deren Wahrnehmung im Ausland. Dabei spielt die intensive Vernetzung von beteiligten Akteuren, wie etwa der Bundesagentur für Arbeit, den deutschen Außenhandelskammern, Auslandsvertretungen und Goethe-Instituten, eine maßgebliche Rolle (vgl. im Folgenden Hochrangige Konsensgruppe 2011). Daneben konzentriert sich die Konsensgruppe ebenso auf das Potenzial von Migrant_innen in Deutschland. http://www.migrantinnen-in-fuehrung.de/uploads/files/pdf/Artikel/MigrantenpotenzialePE_05_11_S10-12.pdf Hier ist es wichtig, attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen und langfristige berufliche Perspektiven zu bieten sowie die gezielte Vermittlung von Informationen zum Aufenthalt, insbesondere für ausländische Auszubildende, Studierende und Absolvent_innen deutscher Hochschulen, anzuregen.

Unabhängig davon sollte die Sicherung des Übergangs von der Schule in die Ausbildung, den Beruf oder in die tertiäre Bildung besser unterstützt werden, sodass die gleichberechtigte Teilhabe von Migrant_innen in der Gesellschaft umfassender möglich ist und die Zugänge zu Bildung, Ausbildung und Weiterbildung insgesamt vielfältiger und chancenreicher werden. Es müssen Grundlagen geschaffen werden, die es Neuzuwandernden und Migrant_innen, die in Deutschland bereits ihren Lebensmittelpunkt gefunden haben, ermögli-

chen, ihre Talente unkompliziert, umfassend und langfristig in die Gesellschaft einzubringen, damit ein vielfältig geprägtes Deutschland auch künftig im globalen Wettbewerb erfolgreich bestehen kann.

Der Integrationsbeirat fordert in seinem Papier „Working and Living in Germany – Your Future!" ein neues Leitbild, eine Mentalitätsveränderung in Einwanderungsfragen. „Mit dem Standort Deutschland wird der jahrzehntelange grundsätzliche Anwerbestopp mit komplizierten und bürokratischen Einzelfallausnahmen verbunden und keinesfalls eine offene und transparente Einladungs-, Einwanderungs- und Willkommenskultur" (Beirat der Beauftragten der Bundesregierung 2012: 6). Zur Unterstützung eines Leitbildes sollen anhand gesetzlicher Regelungen und nachgeordneter administrativer Verfahren sowie durch interkulturelle Öffnung Grundlagen geschaffen werden, die im In- und Ausland als Willkommenskultur verstanden werden und in dieser Weise das Denken und Handeln in den beteiligten Behörden, Unternehmen und in der Gesellschaft prägen. In diesem Zusammenhang sollte auch die Umsetzung einer administrativen und einer betrieblichen Willkommenskultur http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen/internationalitaet/kapitel-d/willkommens-und-anerkennungskultur.html im Zentrum stehen, um Zuwandernde bei der Orientierung nach der Einreise zu unterstützen. Um solche Prozesse zu fördern, ist es laut dem Integrationsbeirat wichtig, Migrantenorganisationen und Migrationsberatungsdienste in die Abstimmung und weitere Entwicklung von bedarfsorientierten Handlungsempfehlungen einzubeziehen, damit konkrete Informationen zum tatsächlichen Bedarf aus erster Hand in den Prozess miteinfließen.

Etliche der genannten Anregungen werden im Ansatz bereits von den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen zu Einreise und Aufenthalt sowie hinsichtlich der Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen abgedeckt. Die Vorschläge und Empfehlungen zur Etablierung einer Willkommenskultur und einer Anerkennungskultur fließen zudem stetig in die thematischen Überlegungen zur konkreten Umsetzung von Empfehlungen ein. Der Prozess scheint somit erfolgreich gestartet, die Richtung ist klar erkennbar und der Bedarf politisch und gesellschaftlich verortet. Jedoch scheitern das signalisierte Willkommen, die Anerkennung und die gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft nach wie vor oft an der Herausforderung, entscheidende Handlungsempfehlungen sinnvoll in die Praxis zu übertragen.

Beispielsweise stößt sich die zentrale Empfehlung, dass Ausländerbehörden mehr Zeit in eine proaktive mehrsprachige Beratung investieren und Entscheidungen transparenter kommuniziert werden sollen, am Aufgabenzuwachs der Behörden seit Einführung des elektronischen Aufenthaltstitels und der prekären finanziellen Situation vieler Kommunen. Doch gerade Ausländerbehörden gelten als bestimmender Handlungsort für die Etablierung einer Willkommenskultur (vgl. dazu u.a. SVR 2011; Bertelsmann Stiftung 2011). Zusammen mit den deutschen Auslandsvertretungen sind Ausländerbehörden die erste Anlaufstelle für Zuwandernde und Migrant_innen hierzulande. Insofern sind sie das Aushängeschild bzw. die Eintrittstür und repräsentieren das behördliche Gesicht Deutschlands. Daher ist es notwendig, konkrete Lösungsansätze zu entwickeln, die den Herausforderungen nachhaltig gerecht werden, ohne die kommunalen Haushalte zusätzlich zu strapazieren (für erfolgreiche Modellprojekte vgl. http://welcome.hamburg.de, das Projekt „AKZESS" http://www.zuwanderung.sachsen.de/akzess/ des Freistaates Sachsen, sowie Bertelsmann Stiftung 2011).

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat im Oktober 2013 ein großes Modellprojekt http://www.bamf.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2013/20131011-0029-pressemitteilung-auslaenderbehoerden-willkommensbehoerden.html gestartet, das Ausländerbehörden auf ihrem Weg zu „Willkommensbehörden" unterstützt. Maßnahmen zur Förderung des Bürokratieabbaus, der Organisationsentwicklung und der interkulturellen Öffnung von Behörden sind für die weitere Entwicklung entscheidend. Darüber hinaus wird der Einreise- und Meldeprozess für Zuwandernde deutlich entspannt.

Vor diesem Hintergrund entwickelte die Expertengruppe zum Thema „Etablierung einer Willkommenskultur" des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge seit Januar 2012 dezidierte Empfehlungen http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/abschlussbericht-runder-tisch-aufnahmegesellschaft.pdf?__blob=publicationFile unter dem Vorsatz der Praxistauglichkeit. Die Überlegungen und Handlungsempfehlungen der anderen Fachgremien sind in die Entwicklung einbezogen und werden auf diesen Apekt hin geprüft und weiterentwickelt. Laut der Expertengruppe sollte sich Willkommenskultur besonders auch in realistischen Willkommensstrukturen niederschlagen. Zum Beispiel sollen die Organisationsentwicklung von Ausländerbehörden, die Transparenz, Vernetzung und Kooperation aller am Einreiseprozess beteiligten Akteure modellhaft untersucht und praxisorientiert gefördert werden. Ebenso sollte die Rolle der

Wirtschaft in der gesamtpolitischen Dimension stärker herausgestellt werden. Hierbei geht es vorrangig um kleine und mittelständische Unternehmen http://vielfalt-gestalten.de/images/Arbeitspapiere/FS_DiM_Arbeitspapier_KMU_final.pdf, die für die Themen Zuwanderung und Anerkennung sensibilisiert und zu den neuen rechtlichen Möglichkeiten umfassend informiert werden sollen. Solche Anliegen können allerdings nur umgesetzt werden, wenn Wirtschaft und Behörden auf allen Ebenen kooperieren und sich mit dem Ziel gegenseitiger Entlastung unterstützen. Um die weichen Standortfaktoren im Sinne einer besseren Orientierung zu stärken, sollten Kommunen und Unternehmen Leitfäden zu thematischen Schwerpunkten erstellen, etwa zu den Themen Behörden, Arbeit, Leben, Wohnen und Familie, und diese in Zusammenarbeit mit den beteiligten Stellen auf einem aktuellen Stand halten. Weiterführend sollten auch nach Einführung der Blauen Karte die gesetzlichen Rahmenbedingungen wiederholt geprüft werden.

Gerade der niederschwellige Erwerb relevanter Informationen für die Zuwanderung ist eine wichtige Voraussetzung für die spätere erfolgreiche Integration und sollte deshalb möglichst frühzeitig verfügbar gemacht werden. Das zentrale Internetportal www.make-it-ingermany.com von BMAS, BMWi und BA informiert beispielhaft seit Juni 2012 mehrsprachig zu Themen der langfristigen Arbeits- und Lebensperspektive in Deutschland und verlinkt erste Informationen mit weiterführenden Angeboten. Insgesamt ist allerdings anzumerken, dass die vielfältigen Informationsangebote zu Deutschland im Internet besser aufeinander verweisen und ihre Inhalte eindeutiger verschlagworten sollten, denn das Finden zentraler Webauftritte gestaltet sich unnötig schwierig.

Für die Informationsvermittlung, auch im Rahmen von Maßnahmen während der Vorintegration, ist es notwendig, neben virtuellen Angeboten auch einen direkten Austausch zu ermöglichen. Das Goethe-Institut verstärkt seine entsprechenden Angebote um zusätzliche Sprachkurse, die konkrete Informationen zum Arbeiten und Leben in Deutschland vermitteln sollen (Goethe-Institut 2012). Ein weiterer Schritt bei der individuellen Unterstützung potenzieller Zuwanderder im Herkunftsland wäre die Installation sogenannter Migration Resource-Centre (MRC).

Die Internationale Organisation für Migration (IOM) hat im Mai 2012 ein MRC in Hanoi eröffnet, um potenzielle Zuwandernde aus Vietnam über legale Verfahren und Prozesse in den Zielländern zu informieren (IOM 2012). Ähnliche Angebote in Kooperation mit dem IOM existieren bereits seit 2008 in Indien in der Region Kerala (Ministry of Overseas Indian Affairs 2008). Ebenso wäre es denkbar „Migrationsattaches" in den deutschen Auslandsvertretungen einzusetzen, die im Kontakt mit deutschen Behörden und Migrationsdiensten zu Einreise und Aufenthalt informieren. Im Rahmen des „Global Approach to Migration and Mobility" (GAMM) (vgl. European Commission 2011) gibt es vergleichbare Bestrebungen der EU zur Errichtung von Informations- und Beratungszentren in Drittstaaten. Anhand solcher Maßnahmen und Angebote erschließt sich das Zuwanderungsland Deutschland schon im Heimatland nicht mehr nur als mögliche Arbeitsstätte für einen gewissen Zeitraum, sondern wandelt sich zum vielfältigen Lebensraum mit konkreten Anknüpfungspunkten und individuellen Zukunftsperspektiven.

Die Aspekte und Empfehlungen im Bereich Willkommenskultur ließen sich um zahlreiche Beispiele ergänzen. Ob die angestrebten Überlegungen und eine bereits existierende gute Praxis langfristig in allen Teilen Deutschlands den Anforderungen entsprechen können, hängt von den Anstrengungen der Akteure auf allen föderalen Ebenen ab. Positiv ist in jedem Fall, dass auf struktureller Ebene die Weichen in Richtung Willkommen gestellt sind und erste Erfolge sichtbar werden.

Umgang mit kultureller Vielfalt auf individueller Ebene

Die Anerkennung und Wertschätzung von kultureller und religiöser Vielfalt ist die zentrale Voraussetzung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. In gewisser Weise ist sie Gradmesser für die innere Verfassung, für den Zustand der Gesellschaft. Auf der gesetzlichen und strukturellen Ebene sind das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) http://vielfalt-gestalten.de/diversity/diversity-und/agg.html, in welchem die Ansprüche und Rechtsfolgen unter anderem bei rassistischen Diskriminierungen geregelt werden, und das bereits erwähnte Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) Beispiele, die im Kern die Rechte und Ressourcen von Zuwandernden stärken. Mittelbar wird damit ein Beitrag dazu geleistet, die Anerkennung kultureller Vielfalt und Identität von der Aufnahmegesellschaft einzufordern.

Aber auch Empfehlungen und in Dialogprozessen erarbeitete Handreichungen zeigen beispielhaft Ansätze auf, wie ein pragmatischer Umgang mit religiöser und kultureller Vielfalt gelingen kann. Im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge eine Broschüre zum Thema Muslim_innen und Arbeitsmarkt http://www.deutsche-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DIK/DE/Downloads/DokumentePlenum/dik-broschuere-pg-a-download.pdf?__blob=publicationFile erstellt. Aus

unterschiedlichen Perspektiven, etwa von Arbeitgeber_innen, muslimischen Verbandsvertreter_innen und Arbeitsrechtler_innen, werden Chancen und Herausforderungen genannt, denen Muslime und Muslima auf dem Arbeitsmarkt gegenüberstehen (BAMF 2012). Praxisbeispiele zur interkulturellen Öffnung von Unternehmen geben Hinweise, welche Ansätze und Maßnahmen Arbeitgeber_innen jeweils ergreifen können, um Vorhaben zur interkulturellen Öffnung umzusetzen (BAMF 2012).

Doch Offenheit und Wertschätzung lassen sich nicht verordnen oder gesetzlich festschreiben, vor allem wenn individuelle Einstellungen betroffen sind. Hier erscheinen vor allem Initiativen und Ansätze vielversprechend, die Zeichen setzen, Vorbildcharakter haben und einen mehrwertorientierten Umgang miteinander propagieren. Dabei geht es nicht darum, kritiklose Begeisterung für Multikulti zu erreichen. Die Basis dafür muss vielmehr die Erkenntnis sein, dass Deutschland bereits ein pluralistisches Land ist und auch in Zukunft immer sein wird. Um langfristig in der Breite der Gesellschaft diesen pragmatischen Umgang mit Religion und kultureller Vielfalt zu erreichen, gilt es, in verschiedenen Bereichen bestehende Ansätze weiter auszubauen.

Im Sinne eines präventiven Vorgehens kommt dabei der schulischen Bildung eine besondere Bedeutung zu: Migration nach Deutschland könnte ein noch größerer Teil des Geschichtsunterrichts werden, um zu vermitteln, dass Zuwanderung ein integraler Bestandteil der deutschen Geschichte ist. Denkbar wäre darüber hinaus, Integrationsthemen und Fragen der religiösen Verständigung in schulbegleitenden Angeboten, etwa Planspielen, stärker aufzugreifen. Auch die vermehrte Präsenz unterschiedlicher Modelle von islamischem Religionsunterricht, etwa in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Bayern oder Schleswig-Holstein, sorgen für eine Normalität von kultureller Vielfalt an deutschen Schulen.

Neben präventiven und schulischen Modellen werden aber auch vermehrt alternative Ansätze sichtbar. So diskutierte die Expertengruppe „Interkulturelle Öffnung durch politische Bildung“ des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge unter anderem Maßnahmen, wie Erwachsene mit dem Mittel der politischen Bildungsarbeit angesprochen werden können. Grundsätzlich gilt es, Integrationsthemen in alle Bereiche der Bildungsarbeit zu tragen und beispielsweise die bestehenden Fortbildungen für Vereinsfunktionäre und -mitglieder im Sinne der interkulturellen Öffnung zu nutzen. Der Inhalt eines solchen „Integrationsmoduls“ sollte sich dabei immer am Nutzen der Zielgruppe ausrichten, also etwa, wie Vereine Menschen mit Migrationshintergrund als neue Mitglieder gewinnen können (vgl. Hanns-Seidel-Stiftung 2012).

Ein weiterer Schwerpunkt sind Überlegungen, wie Begegnungsprojekte ausgerichtet sein sollten. Bei der Konzeption von Begegnungsprogrammen sollte allerdings vermieden werden, die Unterschiede zwischen Personen ohne Migrationshintergrund und Personen mit Migrationshintergrund hervorzuheben. Vielmehr sollten sich Institutionen, wie etwa Vereine, für Migrant_innen öffnen, wobei gemeinsame Projekte – und nicht die Begegnung selbst – im Mittelpunkt stehen sollten. Kampagnen der Öffentlichkeitsarbeit und Werbekampagnen können als flankierende Maßnahmen dazu beitragen, die genannten Ansätze zu unterstützen. Diese sind jedoch so zu konzipieren, dass auf eine zu starke Betonung der kulturellen Vielfalt verzichtet wird: Den moralischen Zeigefinger gilt es zu vermeiden. Zu groß ist die Gefahr, dass hierdurch segregierende Effekte eintreten.

Ausblick

Willkommens- und Anerkennungskultur sind keineswegs leere Begrifflichkeiten. Vielmehr stellen sie eine gedankliche Klammer für diejenigen Maßnahmen und Diskussionen dar, die sich mit der Integrationsleistung der sogenannten Aufnahmegesellschaft befassen. Migrations- und Integrationsarbeit wird sich damit künftig immer stärker auseinandersetzen müssen. Dagegen ist zu erwarten, dass die klassischen Themen der nachholenden Integration des letzten Jahrzehnts – also Bildung, Kriminalitätsprävention etc. – zunehmend unabhängig vom Faktum der Migration werden, weshalb sie eher als allgemeine soziale Themen begriffen werden sollten. Zwar können Migrationsexpert_innen beispielsweise helfen, die Ansätze für eine inklusive, migrationssensible soziale Arbeit weiterzuentwickeln; die wahren Potenziale für eine Verbesserung der Integration liegen im kommenden Jahrzehnt jedoch in der Anpassung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – und damit in der Willkommens- und Anerkennungskultur.

Website des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF): www.bamf.de

Der Beitrag ist zunächst im Sammelband der Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2012): Deutschland, öffne dich! Willkommenskultur und Vielfalt in der Mitte der Gesellschaft verankern, S. 27-46 erschienen. Wir danken der Bertelsmann Stiftung für die Zurverfügungstellung im Rahmen dieses Dossiers.

Verlagslink hier http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-11E70037-DD04A61D/bst/hs.xsl/publikationen_114127.htm

Literatur

Ates, Seyran: „Die Integrationsindustrie. Ein Kommentar von Seyran Ates“. Der Tagesspiegel 7.10.2007. www.tagesspiegel.de/meinung/kommentare/einwanderung-die-integrationsindustrie/1062054.html (Download 6.11.2013).

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Bundesweites Integrationsprogramm. Nürnberg 2010.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Blickpunkt Integration 01/2011. Nürnberg 2011.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Geschäftsstelle Deutsche Islam Konferenz: Bessere Integration von Musliminnen und Muslimen in den Arbeitsmarkt. Nürnberg 2012.

Barwig, Klaus, und Wolfgang Hinz-Rommel (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Freiburg 1995.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin 2011.

Beirat der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Willkommen. „Working and Living in Germany – Your Futurel“ Empfehlungen für einen gesamtgesellschaftlichen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik im Sinne einer Willkommenskultur. Berlin 2012.

Bertelsmann Stiftung: „Ausländerbehörde – Ihr Partner. Zur serviceorientierten Gestaltung der Ausländerbehörden. Migration, Integration und interkulturelle Kommunikation. Handlungsempfehlungen“. 4.4.2011. www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-D588636F-7FFDEF79/bst/xcms_bst_dms_33580_33581_2.pdf (Download 6.11.2013).

Bundesregierung: „De Maiziere: `Willkommenskultur fehlt uns`“. Interview mit: Thomas de Maiziere. 6.8.2010. http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Interview/2010/08/2010-08-06-de-maizere-hbl.html (Download 6.11.2013).

Charta der Vielfalt: „Diversity Management“. www.charta-der-vielfalt.de 2012. (Download 06.11.2013).

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.: Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft. Berlin 2010.

Esser, Hartmut: Integration und ethnische Schichtung. Mannheim 2001.

Esser, Hartmut: Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt am Main 2006.

European Commission: “Communication from the Commission of the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – the Global Approach to Migration and Mobility”. Brüssel 2011.

Filsinger, Dieter: Bedingungen erfolgreicher Integration – Integrationsmonitoring und Evaluation. Bonn 2008.

Geisler, Klaudia Gabriele: Die Soziale Stadt: Integration von Migranten im Fokus? Norderstedt 2008.

Goethe-Institut: “Migration und Integration” www.goethe.de/lhr/prj/daz/deindex.htm?wt_sc=integration, 2012. (Download 6.11.2013).

Hanns-Seidel-Stiftung: Seminarprogramm Politische Bildung 2012. München 2012.

Hochrangige Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung: Vom Anwerbestopp zur Gewinnung von Fachkräften. Bessere Bildungs- und Erwerbschancen schaffen – Zuwanderung gezielt steuern. Abschlussbericht. Berlin 2011.

IOM – International Organization for Migration: “The Migrant Ressource Centre (MRC). Promoting safe and regulär labour migration from Viet Nam”. Ha Noi 2012.

Kamann, Matthias und Thomas Vitzthum: „Wir brauchen eine Willkommenskultur“.

Interview mit Bundesbildungsministerin Annette Schavan: Berliner Morgenpost 8.8.2010. www.morgenpost.de/printarchiv/politik/article368628/Wir-brauchen-eine-Willkommenskultur.html (Download 6.11.2013).

Lech Kaczynski: „Deutschland betreibt Assimilation“. Focus Online 27.11.2008. www.focus.de/politik/ausland/lech-kaczynski-deutschland-betreibt-assimilation_aid_351763.html (Download 6.11.2013).

Ministry of Overseas Indian Affairs: Migration Resource Centre (MRC). Kochi 2008. http://moia.gov.in/services.aspx?ID1=325&id=m3&idp=92&mainid=73 (Download 6.11.2013).

NKR – Nationaler Normenkontrollrat: Einreiseoptimierung. Projektbericht über die Optimierung des Verfahrens zur Einreise von Fach- und Führungskräften aus Drittstaaten. Berlin 2011.

Rasche, Uta: „Auftritt in Düsseldorf. Erdogan: Nein zur Assimilation“. Faz-Net 28.2.2011. www.faz.net/aktuell/politik/inland/auftritt-in-duesseldorf-erdogan-nein-zur-assimilation-1592594.html (Download 6.11.2013).

Robinson, Vaughan: “Defining and Measuring Successful Refugee Integration”. Report of Conference on Integration of Refugees in Europe. European Council on Refugees and Exiles. Antwerpen 12.-14.11.1998.

Schröer, Hubertus: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Ein Vergleich der Strategien. Migration und Soziale Arbeit 3/4 2009. 203-211.

SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Migrationsland 2011. Berlin 2011.

Tirier, Kristina: „Nie mehr braver Türke“, alaturka.info 15.9.2010. www.alaturka.info/de/tuerkeireisen/migration/1795-nie-mehr-braver-tuerke--von-kristina-tirier-istanbul (Download 6.11.2013).

Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V.: Information: Fachkräftesicherung in Bayern. Migration und Binnenwanderung als Chance. München 2011.

Prof. em. Dr. Wolf-Dietrich Bukow

„Willkommenskultur“

Mit der Idee von einer „Willkommenskultur“ versucht man in der Politik einen seit langem eingeforderten grundsätzlichen Wandel im Umgang mit Migration einzuleiten. Der bislang meist negativ orientierte und oft sogar skandalisierende Umgang mit Migration soll endlich durch einen menschenrechtlich orientierten und damit politisch korrekteren Umgang mit Einwanderung ersetzt werden. Allerdings sind die bisherigen Schritte in dieser Richtung allzu pragmatisch angelegt. Sie werden erfolglos bleiben, wenn dabei nicht die entsprechenden gesellschaftlichen Bedingungen mit angegangen werden. Dafür gibt es vor allem zwei Gründe:

Prof. em. Dr. Wolf-Dietrich Bukow

Wolf-Dietrich Bukow ist Senior Professor am Forschungskolleg „Zukunft menschlich gestalten“ der Universität Siegen sowie Emeritus an der Universität zu Köln. Sein aktueller Forschungsschwerpunkt ist Mobilität und Diversität, seine weiteren Forschungsinteressen sind Urbanität, Migrationspolitik, Stadtentwicklung/Milieu-Lebensstil-Religion-Kultur und Zusammenleben. Er ist Begründer und Mitherausgeber der Interkulturellen Studien beim VS-Verlag. In seinen Arbeitsschwerpunkten hat er über viele Jahre zahlreiche Forschungsprojekte und Beratungstätigkeiten durchgeführt.

Erstens: Zwar wird mit der „Willkommenskultur“ endlich zugestanden, dass Migration gerade für ein Zentrumsland wie Deutschland nicht nur immer schon typisch, sondern vor allem auch unentbehrlich ist und dass die beständige Skandalisierung von Einwanderung schon allein deshalb kontraproduktiv ist. Die aktuelle Skandalisierungspolitik hat sich allerdings nicht zufällig entwickelt, sondern sie hat historische Gründe, die mit bedacht werden müssen, wenn man wirklich zu einem grundlegend anderen Verständnis kommen will. Die Wurzeln der Skandalisierung reichen tatsächlich bis 1961 zurück und haben mit der Schließung der DDR-Grenze zu tun. Infolge der Grenzschließung wurden in der BRD Arbeitskräfte knapp und der weitere Wirtschaftsaufschwung war massiv gefährdet. Vor diesem Hintergrund setzte man auf eine vorübergehende Anwerbung von „Ausländern_innen”, – offenbar in der Erwartung, dass bald wieder ausreichend Deutsche zur Verfügung stehen würden. Tatsächlich aber war diese Erwartung in zweifacher Weise unrealistisch. Zum einen blieb die Mauer fast dreißig Jahre verschlossen. Und zum anderen verhielten sich die angeworbenen Menschen nicht – wie gewünscht – wie „Gäste“, sondern – wie es weltweit normal ist – wie „Einwanderer”. Erst nachdem man mit dem jahrzehntelangen Versuch, mit repressiven Maßnahmen aus den „disponiblen“ (nicht durch die EU-Freizügigkeit zunehmend geschützten) „Einwanderern“ doch noch „Gäste auf Zeit“ zu machen, gescheitert war, hat man begriffen, dass man keine Politik gegen die Grundbedingungen menschlicher Existenzweise machen kann. So kam es zur Integrationspolitik. Währenddessen hatte sich freilich längst die repressive „Einwanderungs-“ zu einer repressiven „Eingewanderten”-Politik verstetigt und eine Kultur der Einwanderungsfeindlichkeit hervorgerufen, die letztlich auch eine Integrationspolitik nicht mehr auffangen konnte, zumal die Grundidee nachwirkte. Die Ursachen der Skandalisierung beruhen ja letztlich darauf, dass man immer nur provisorischen Ersatz für fehlende Deutsche gesucht hat und die „Ausländer_innen” allenfalls „ersatzweise“ akzeptierte, was bedeutet, dass man Einheirat, Enkulturation und Assimilation, ein „Sich-unsichtbar-Machen“, „Integration” erwartet. Was heißt es dann, die teils schon seit Generationen in Deutschland lebenden Menschen endlich willkommen zu heißen und ihnen eine Art Integrationspartnerschaft anzubieten? Es ist zwar honorig, endlich mit den Fehlern der Vergangenheit aufzuräumen, aber zum einen ist das reichlich spät, zum anderen ist es auch schon wieder problematisch, weil damit ja unterstellt wird, dass selbst Menschen, die schon seit Generationen mitten in den hiesigen Städten leben, immer noch Fremdkörper darstellen. Man denkt also weiter in einer „Ersatzteile”-Kategorie.

Zweitens: Zwar wird allmählich zugestanden, dass Einwanderung längst zu einem zentralen und unumkehrbaren Bestandteil gesellschaftlicher Wirklichkeit geworden ist, aber es wird weiterhin ignoriert, dass wir es schon lange nicht mehr mit Anwerbung, sondern mit einer weltweiten Mobilitätsdynamik zu tun haben, die uns freilich bislang nur in einem verschwindend kleinen Ausschnitt berührt. Die meisten, die im Rahmen der Globalisierung der Wirtschaft, des Warenverkehrs und der Sozialstruktur mobilisiert wurden, werden erst einmal darauf überprüft, ob sie es überhaupt „verdienen“, einreisen zu dürfen. Vor diesem Hintergrund sollte es nicht schwer fallen, die wenigen, die durchgelassen werden, willkommen zu heißen. Aber selbst das ist noch nicht das, was gewollt wird. Denn was ist mit all denen, die, obwohl sie innerhalb

der EU Freizügigkeit genießen, als sogenannte Armutsflüchtlinge schon einmal vorweg abgewiesen bzw. zurückgeschickt werden? Und was hat es mit „Willkommen“ zu tun, wenn die EU-Grenze gerade im Augenblick noch einmal aufgerüstet und erneut mit Natodraht verstärkt wird und so für jemanden, bloß weil sie/er Drittstaatler_in ist, zur Todesgrenze wird? Der Kern der Problematik ist einfach, dass man, wenn man von einer Willkommenskultur spricht, tatsächlich rechtfertigen muss, warum der allergrößte Teil der Einwanderungswilligen nicht nur nicht willkommen geheißen wird, sondern sogar mit Gewalt abgewiesen und oft genug einem tödlichen Schicksal überlassen wird oder notfalls wieder ausgewiesen wird, wenn er keine illegalen Nischen zum Überleben gefunden hat.

Zentrale Herausforderungen für eine glaubwürdige Willkommenskultur

Mit einer Willkommenskultur sind also vorweg unvermeidlich zwei ganz wichtige Herausforderungen verbunden, die angegangen werden müssen, bevor man glaubwürdig eine andere Kultur durchzusetzen vermag, die zumindest etwas fairer und gerechter ist als das, was man bislang betrieben hat. Zum einen muss man die Bedingungen überprüfen, die dem Willkommen-Sein bis heute entgegenstehen, nämlich die Vorstellung, die Einwandernden müssten zu „Ersatzdeutschen“, gewissermaßen deutscher als die Alteingesessenen werden. Und zum anderen muss man erst einmal überprüfen, ob es fair und gerecht ist, seine Willkommensbereitschaft in jeder nur erdenklichen Weise zu beschränken. Man muss schon überlegen, ob es wirklich angemessen ist, genau die Menschen zurückzuweisen, an deren „Mobilisierung“ und „Umwerbung“ man selbst zum eigenen Nutzen beteiligt ist. Und fraglich ist auch, ob es wirklich fair und gerecht ist, überhaupt nur den Menschen eine Chance einzuräumen, die ein beträchtliches soziales und kulturelles Kapital als Mitgift einbringen und dabei zudem über die richtige soziale, religiöse und kulturelle Herkunft verfügen.

Man muss sich diesen Herausforderungen stellen. Sonst versandet die „Willkommenskultur“ sofort wieder. Man könnte überlegen, ob man nicht in den Mittelpunkt einer Willkommenskultur erst einmal mehr „Teilhabe“ rückt. Es ist zweifellos ein Schritt in die richtige Richtung, wenn der Rat für Migration anlässlich der Koalitionsverhandlungen in Berlin im Oktober 2013 dazu auffordert, die Politik in Sachen Einwanderung breiter zu organisieren: „Nötig ist ein Wandel von der herkömmlichen Integrationspolitik für Migranten zu einer teilhabeorientierten Gesellschaftspolitik für alle.“ Natürlich ist klar, dass selbst dieser Schritt nur möglich ist, wenn sich die hier zuständigen Instanzen offener und engagierter verhalten. So fordert der Rat http://www.rat-fuer-migration.de/pdfs/Offener_Brief.pdf auch ein „Querschnitts-Ministerium“ zu schaffen, das auch die Dimensionen „Bevölkerung, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur“ mit berücksichtigt. Aber wird durch eine „teilhabeorientierte Politik“ wirklich ein grundsätzlicher Paradigmenwechsel im Umgang mit den „Anderen“ erreicht?

Um eine „Willkommenskultur” durchzusetzen, bedarf es tatsächlich eines grundlegenden Paradigmenwechsels im Umgang mit Mobilität und Diversität (Knecht 2011). Wenn man den Blick auf die globale Entwicklung richtet, dann wird man feststellen, dass die gesamte Migrationsdebatte globalgesellschaftlich überholt ist. Sie rechnet noch mit einer nationalstaatlich wohlumgrenzten Entwicklung. Tatsächlich haben wir seit der letzten und umfassendsten Globalisierungswelle einen massiven globalgesellschaftlichen Wandel, der nicht nur die Politik, die Wirtschaft, das Wissen und nicht zuletzt die gesamte Kommunikation globalisiert hat, sondern auch eine globalisierte Sozialstruktur bewirkt hat. Und das bedeutet, dass der urbane Alltag heute unumkehrbar und unentrinnbar zum Fußabdruck globalgesellschaftlicher Wirklichkeit geworden ist (Bukow 2013). Das bedeutet, dass all das, was vor Ort geschieht, zunehmend in einen globalen Kontext eingebettet ist. Und dies gilt nicht nur „passiv“, indem man sich eben mal über Vorgänge in anderen Ländern informieren lässt, sondern auch aktiv, indem die Menschen zunehmend kommen und gehen. Man ist jetzt allmählich bereit, von Einwanderung zu sprechen, während es längst um Mobilität geht. Und man ist allmählich bereit, die Verschiedenheit der Menschen wahrzunehmen, obwohl es schon lange nicht mehr um über Generationen tradierte spezielle Kulturen, sondern einfach um eine lokale Gemengelage von global verbreiteten Milieus, Moden und Religionen usw. geht. Mit anderen Worten, der urbane Alltag ist heute zunehmend von einer neuartigen fluktuierenden Mobilität und Diversität geprägt (Castells 1996). Das macht den Alltag vermehrt zum Fußabdruck globalgesellschaftlicher Wirklichkeit – eine Wirklichkeit, in der Traditionen nur noch fragmentiert wiederzufinden sind.

Bausteine für ein Zusammenleben der „Vielen als Viele“ in einer globalisierten Stadtgesellschaft

Die Durchsetzung einer „Wilkommenskultur” ist vor diesem Hintergrund durchaus möglich. Sie muss freilich ganz gezielt angelegt und Schritt für Schritt überlegt werden. Der erste Schritt impliziert, sich von einer einseitigen und historisch längst überholten standortegoistischen und nationalstaatlichen Perspektive zu verabschieden, sich der globalgesellschaftlichen Wirk-

lichkeit zu stellen und Mobilität als etwas gesellschaftlich betrachtet nicht nur gewissermaßen „Natürliches", sondern zwangsläufig und unumkehrbar auch „Diversitäres" zu akzeptieren. Wenn man diesen Schritt getan hat, gewinnt man einen ganz anderen Problemhorizont. Das von den Nationalstaaten entwickelte und auch auf die EU übertragene Mobilitätsregime relativiert sich und erscheint als das, was es ist, eine künstliche, wirklichkeitsfremde, ungerechte und unfaire Strategie, die an der gesellschaftlichen Realität vorbei geht. Man merkt, dass es nicht auf den Staat, sondern auf den konkreten gesellschaftlichen Alltag und hier auf das Zusammenleben zwischen denen, die aus welchen Gründen auch immer hier und jetzt leben, ankommt. Soziologisch formuliert geht es um die Wirklichkeit einer unentrinnbar globalisierten Stadtgesellschaft und hier um die Existenzweise der „Vielen als Viele".

Die „Vielen als Viele" konstituieren in der Stadtgesellschaft einen konkreten Erfahrungsraum, der im Verlauf der Stadtgeschichte eine beträchtliche Eigenlogik entwickelt hat. Stadtgesellschaften sind tatsächlich schon immer von Migration, genauer von Mobilität und von unterschiedlichen Lebensstilen, genauer Diversität, geprägt – sie sind überhaupt nur „erfunden" worden, um mit Mobilität und Diversität konstruktiv umgehen zu können. Mit anderen Worten, man gewinnt eine neue Perspektive, die nicht nur die Probleme in ein völlig neues Licht taucht, sondern auch ganz

eine andere Problembeschreibung ermöglicht, d.h. aus Problemen werden Herausforderungen. Es geht dann einfach darum, was man tun muss, damit sich Neue in der Stadt erfolgreich arrangieren können und sich Neues und Altes so miteinander verknüpft, dass das der Stadtgesellschaft insgesamt nützt. Damit wäre ein zweiter Schritt in Richtung Paradigmenwechsel getan. Vor diesem Hintergrund werden eine ganze Reihe von Aspekten wichtig:

a) Zuerst einmal muss überlegt werden, was getan werden muss, damit die Newcomer sich erfolgreich arrangieren können. Bei der Beantwortung dieser Frage hilft ein Blick auf die Kommunalpolitik etwa von Toronto oder z.B. auch Basel weiter. Die Stadt Toronto http://www1.toronto.ca/wps/portal/contentonly?vgnextoid=d84ae03bb8d1e310VgnVCM10000071d60f89RCRD greift die „needs“ der Newcomers, nämlich die Themen Arbeiten, Wohnen, Bildung, Gesundheit, Kultur und Gerechtigkeit auf und informiert, unterstützt, vermittelt und fördert, weil sie will, dass die Menschen nicht nur bleiben, sondern auch erfolgreich sind. Sie erwartet Mitmachen, aber nicht Anpassung und betont, dass „Vielfalt unsere Stärke” ist. Die Stadt Basel http://www.welcome-to-basel.bs.ch/ organisiert als Kommune Maßnahmen, um allen „Neuen“ ganz gezielt die Orientierung als Neuhinzugezogene zu erleichtern und sich erfolgreich zu arrangieren.

b) Sodann muss man sich als Stadt drüber klar werden, dass es so etwas wie eine chancing face of world cities (Crul, Mollenkopf 2012) gibt. Das bedeutet, dass man sich an die Alteingesessenen wendet und sie für die zunehmende durch Migration bzw. Mobilität bedingte Vielfalt, die ja letztlich nur stellvertretend den globalgesellschaftlichen Wandel sichtbar macht, sensibilisiert. Hier geht es nicht um Skandalisierung des Anderen, sondern um eine Horizonterweiterung durch die durch den Anderen vermittelte zunehmende Diversität, um die Ausweitung vorhandener sozialer und kultureller Potentiale durch neue Bevölkerungsgruppen und die Entstehung neuer Ressourcen durch mehr Bildung und mehr Erfahrungen. Dies ist umso wichtiger, als wir in Ländern wie Deutschland zur Zeit einen massiven Bevölkerungsrückgang http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen/jung-alt-bunt/chancen-und-herausforderungen/deutschlands-entwicklung-bis-zum-jahr-2060.html erleben, der nicht nur zum Verfall teuer geschaffener Infrastruktur, sondern auch zu einer extremen Überlastung der schrumpfenden Bevölkerung führt.

c) Dann stellt sich die Frage, wie man als Stadtgesellschaft soziale, kulturelle und religiöse Selektion vermeiden kann. Dazu ist es wichtig, sich über die „Ansprechsituation“ klar zu werden. Über Jahrzehnte waren hier Instanzen sozialer Kontrolle aktiv, die mit einem entsprechenden social-engineering-Blick versuchten, die von ihnen nach traditionellem Verständnis definierte Spreu vom Weizen zu trennen und insbesondere „Armutseinwandernde“ zu vertreiben. Das Resultat ist nicht nur eine Kriminalisierung der Armen, sondern eine Diskreditierung der Newcomers insgesamt, weil sie a priori unter Verdacht und besondere Beobachtung gestellt werden (Wacquant 2013). Die hier sozial adäquate Ansprechsituation entsteht aus der Zusammenarbeit zwischen der Stadtgesellschaft bzw. ihren politischen Repräsentant_innen einerseits und den Newcomers als Expert_innen in eigener Sache anderseits.

d) Entscheidend ist, langfristig zu denken und zu handeln. Kurzfristig kommt es darauf an, Altes und Neues miteinander im Rahmen einer integralen Stadtentwicklung zu verknüpfen. Das Zusammenleben gelingt nur, wenn einerseits für die Alteingesessenen und anderseits für die Newcomers gleiche Rechte gelten. Es geht um ein allen Einwohner_innen zuzusprechendes „Recht auf die Stadt“. Nur so lassen sich Neid, Missgunst und Ausbeutung zwischen mehr und weniger arrivierten Bevölkerungsgruppen verhindern und nur so kann eine politische Kultur entstehen, die auf gemeinsame zivilgesellschaftliche Aktivitäten abhebt. Langfristig kommt es darauf an, die Lebens-, Arbeits-, Bildungs- und Ausbildungschancen durch entsprechende Inklusionskonzepte zu sichern. Statt die zunehmende Vielfalt an Erfahrungen, Sprachen und Lebensstilen zu vernichten und die entsprechenden Menschen jeder Selbstachtung zu berauben, kommt es in den von der Stadtgesellschaft zu verantwortenden institutionellen Maßnahmen darauf an, sich auf die Vielfalt und Mobilität konstruktiv einzustellen, sie aufzugreifen und zu „inkorporieren“ und sich dabei entsprechend zu wandeln (Bukow 2010). Für die Bildungseinrichtungen hat die Diskussion schon begonnen. Aber auch im Rahmen der Stadtentwicklung gibt es erfolgversprechende Projekte, etwa das „Weltquartier” http://www.iba-hamburg.de/themenprojekte/weltquartier/projekt/weltquartier.html in Hamburg-Wilhelmsburg, das im Rahmen der IBA gefördert wurde.

Eine Willkommenskultur setzt also einen Paradigmenwechsel im Selbstverständnis der hier involvierten Menschen voraus, nämlich das Bewusstsein davon, dass eine Stadtgesellschaft aus „Vielen als Viele“ mit einem gemeinsamen „Recht auf die Stadt” besteht. Damit bekommt sie aber auch einen bewusst politischen Akzent. Sie setzt auf eine historisch entwickelte Eigenlogik des urbanen Zusammenlebens, wie sie in

manchen hoch diversen und mobilen Quartieren wie z.B. in der Keupstraße in Köln („Klein Istanbul") http://www.migration-boell.de/web/integration/47_1206.asp oder in der Ottakringer Straße in Wien („Balkanmeile") seit Jahrzehnten gelebt wird. Sicherlich ist damit ist noch nicht alles erreicht, weil die Globalisierung von Ungleichheit, unfairen Arbeits- und Lebensbedingungen andauert; aber für das, was man vor Ort tun kann, ist damit der erste Schritt getan.

Website von Prof. Bukow am Forschungskolleg „Zukunft menschlich gestalten" der Universität Siegen hier http://www.uni-siegen.de/fokos/organisation/personen_beschreibung/bukow/?lang=de

Literatur:

Bukow, Wolf-D. (2010): Urbanes Zusammenleben. Studien zum Umgang mit migrationsspezifischer Mobilität in der europäischen Stadtgesellschaft. Wiesbaden. VS-Verlag für Sozialwissenschaften.

Bukow, Wolf-D. (2011): Kommunen als Orte der Diversität; In: Bettina Gruber, Daniela Rippisch (Hg.): Jahrbuch Friedenskultur 2011. Klagenfurt. Drava-Verlag S.105ff.

Bukow, Wolf-D. (2013): Mobilität und Diversität als Herausforderungen für eine inclusive city. In: Marc Hill, Erol Yildiz (Hg.): Nach der Migration. Postmigrantische Perspektiven jenseits der Parallelgesellschaft. Münster. Transcript S. Im Druck.

Castells, Manuel (1999): The informational city. Information technology, economic restructuring, and the urban-regional process. Reprinted. Oxford: Blackwell.

Crul, Maurice; Mollenkopf, John (2012): The changing face of world cities. Young adult children of immigrants in Europe and the United States. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Wacquant, Loïc (2013): Bestrafen der Armen. Zur neoliberalen Regierung der sozialen Unsicherheit. 2., durchges. Aufl. Opladen: Budrich.

Chancen und Risiken

Mit der Entwicklung und Gestaltung einer Willkommenskultur sind sowohl Chancen als auch Risiken verbunden. Kritisiert wird vor allem die starke Ausrichtung auf hochqualifizierte Fachkräfte und ökonomische Verwertungsaspekte.

Andere sehen eine Chance zu schon lange eingeforderten Veränderungen, bspw. in der Öffnung zentraler Behörden und Einrichtungen im Hinblick auf eine von Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt, Interkulturalität und Internationalität geprägten Willkommens- und Einwanderungsgesellschaft. Die Beiträge dieses Kapitels stammen von Autor_innen aus Wissenschaft und Arbeitsmarktkontext, die sich alle seit vielen Jahren mit den Themen Arbeitsmarktintegration, Migration, Rassismus und Diskriminierung beschäftigen.

Michael van der Cammen

Jetzt fühle ich mich willkommen: am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft

Michael van der Cammen

Michael van der Cammen arbeitet seit 2003 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zunächst war er mit der Zentralisierung von Beschaffungsvorhaben im Rahmen der BA-Reform beschäftigt. 2005 wechselte er in den Fachbereich Internationale Beziehungen und übernahm 2010 dessen Leitung. Schwerpunkte setze er auf die Themen Fachkräftebedarf und Anwerbung. Seit Anfang 2013 leitet Michael van der Cammen die Koordinierungsstelle Migration. Zielsetzung: Entwicklung von Handlungsansätzen zur verbesserten Partizipation von Migranten in den Arbeitsmarkt

Die Einreise

Am 26. Februar 2002 kam ich mit meinem niederländischen Pass, sieben Umzugskartons und zwei Fahrrädern nach Nürnberg. Ich hatte mein Beschäftigungsverhältnis in Holland aufgegeben und mich an meinem damaligen Wohnort abgemeldet. Am Tag darauf stand eine Tour durch die örtlichen Behörden an: Ausländeramt, Einwohnermeldeamt, Finanzamt, und, das damals noch so genannte Arbeitsamt. Ich wurde herzlich durch die fränkische Familie meiner Freundin aufgefangen und habe so die Möglichkeit bekommen, mich langsam in einer mir fremden Gesellschaft und unterschiedlichen Lebensform zu orientieren und einzuleben. Franken sind keine Rheinländer und Rheinländer keine Holländer. In Deutschland siezt man noch und das erste Mal duzen fühlt sich irgendwie komisch an. Beim Bäcker in Franken bittet man nicht um ein Pfund Brot; man kriegt ein Pfund Brot. Internationale Filme werden im Fernsehen nur in deutscher Sprache ausgestrahlt. Beim Vorstellungsgespräch werden häufig wichtige Unterlagen, die einen Ausbildungsweg im Ausland qualifiziert nachweisen, von der Anerkennungsstelle aber als nicht gleichwertig befunden. Denn das duale Ausbildungssystem mit all seinen Vorzügen und daß Deutschland in Zeiten der Krise von allen als mustergültig angesehen wird, bedeutet für Migrant_innen mit einem ausländischen Berufsabschluss (häufig nur in einem schulischen System erworben), noch keine berufliche Anerkennung. Und da der Vergleich zum inländischen Ausbildungsberuf fehlt, gibt's beim ersten Anlauf oft keinen Job – zumindest nicht den Traumjob. Herzlich willkommen!

Rechtliche Willkommenskultur

Trotzdem; auch heute noch führe ich meine Aufenthaltserlaubnis immer bei mir, um mir so vor Augen zu halten, welch große Schritte Europa und Deutschland in den letzten zehn Jahren in der Teilhabepolitik gemacht haben. Das seit dem Jahr 2004 geltende Freizügigkeitsrecht von Unionsbürger_innen war ein Quantensprung im Hinblick auf die Möglichkeit, eine grenzüberschreitende Arbeit aufzunehmen. Die Flexibilisierung von aufenthaltsrechtlichen Regelungen, wie die Blaue Karte EU http://www.bamf.de/DE/DasBAMF/Aufgaben/BlaueKarte/blauekarte-node.html als Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für hochqualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten, die verbesserten Rahmenbedingungen, eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte oder zur Aufnahme einer Beschäftigung in bestimmten Ausbildungsberufen zu bekommen, tragen zu einer Willkommenskultur in Europa und in Deutschland bei. Der gesetzliche Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen/internationalitaet/kapitel-d/neue-moeglichkeiten-durch-das-anerkennungsgesetz.html im Bereich der reglementierten und nicht-reglementierten Berufe ist ebenfalls ein großer Gewinn sowohl für Menschen mit Migrationserfahrung als auch auf Arbeitgeberseite. Soweit zur rechtlichen Willkommenskultur. Reicht das aus, um Migrant_innen willkommen zu heißen und für Fachkräfte in Deutschland zu werben?

Deutschlands Attraktivität

Das Label „Made in Germany" hat nach wie vor in der Welt einen guten Ruf. Deutsche Produkte und Waren stehen noch immer für Qualität. Das Einkommensniveau, die Einkommensungleichheit und die Arbeitsmarktflexibilität spielen aber eine relevante Rolle in der Wahl des Aufnahmelandes. Für eine dauerhafte Einwanderung bleibt der Arbeitsvertrag maßgebend. Im Vergleich zu den USA ist das Einkommensniveau in Deutschland mittelhoch. Die Einkommensungleichheit ist in Deutschland niedrig und in den USA wiederum hoch. Die Unterstützung, die Menschen mit Migrationserfahrung gegeben werden, ist in Deutschland hoch, in den USA allerdings nur niedrig ausgeprägt. Trotzdem gelingt es den USA, die besser qualifizierten Fachkräfte anzuwerben. Ziehen qualifizierte Einwandernde Länder vor, in denen Bildungserträge höher

sind? Wenn ja, dann liegt hier für Deutschland und Europa ein höherer Handlungsbedarf als nur für gute rechtliche Rahmenbedingungen zu sorgen.

Gefühlt Willkommen sein

Der erste Eindruck für Zuwandernde aus Drittstaaten entsteht in der jeweiligen Visastelle der Deutschen Botschaft im Ausland. Auch bei inländischen öffentlichen Einrichtungen besteht die Notwendigkeit einer (häufigen) Kontaktaufnahme: durch das jeweilige kommunale Meldewesen, mit dem Ausländeramt oder aber auch über die Arbeitsagentur oder das Jobcenter. Für eine gefühlte Willkommenskultur gilt, dass Einheimische, ein Gespür für Interkulturalität entwickeln müssen. Auch wenn Migrantinnen und Migranten eine Zeit von staatlichen Leistungen abhängig sind, führt eine kultursensible Kommunikation seitens des Beratungspersonals schneller ans Ziel, wie zum Beispiel die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Von Migrant_innen wird aber auch erwartet, dass sie sich an die hiesigen kulturellen Gepflogenheiten anpassen und die Landessprache beherrschen. Letzteres ist besonders von Belang für die Aufnahmebereitschaft und Akzeptanz des miteinander Lebens in der Gesellschaft.

Handlungsansätze und Weiterentwicklung

Die Bundesregierung hat seit 2006 sechs Integrationsgipfel http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragtefuerIntegration/nap/integrationsgipfel/_node.html organisiert. Diese Gipfel werden häufig als wenig ertragreich bilanziert. Dabei sind die Gipfel und die darin entwickelten und beschlossenen nationalen Aktionspläne http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragtefuerIntegration/nap/nationaler-aktionsplan/_node.html die Grundlage für eine verbesserte Partizipation von Menschen mit Migrationserfahrung. Aus dem Dialogforum http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragtefuerIntegration/nap/informationenNap/_node.html „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“ oder „Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst“ sind eine Zahl von Entwicklungen und Aktivitäten entstanden, die insbesondere den Kund_innen mit Migrationshintergrund der Arbeitsagenturen und Jobcenter zu Gute kommen: Mittlerweile weisen circa 16% der Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit (BA) einen Migrationshintergrund auf. Dabei arbeiten Beschäftigte aus über 75 Nationen bei der BA. Integrationsfachkräfte lassen sich seit Jahren in interkulturellen Trainingsmaßnahmen schulen. Um Migrant_innen, die der deutschen Sprache (noch) nicht mächtig sind, entgegenzukommen, wurde eine Vielzahl von Online-Publikationen in verschiedenen Sprachen veröffentlicht. Das hilft insbesondere Eltern mit Migrationshintergrund, ihre Kinder bei der Ausbildungs- oder Berufswahl zu unterstützen. Die interkulturellen Stellen- und Informationsbörsen „Jobaktiv“ ermöglichen einen direkten Kontakt zwischen Arbeitgebern mit Jugendlichen und Erwachsenen. Dies alles sind Aktivitäten, die Teil der Strategie der Bundesagentur für Arbeit sind. Impulse hieraus werden auf den Integrationsgipfeln und mit den Netzwerkpartnern_innen aufgenommen. Denn gute Netzwerke machen den Unterschied für Strategieentwicklung und Aktivitäten aus.

Sollte in den kommenden Jahren der prognostizierte Fachkräftebedarf eintreten und weitere Fachkräfte aus dem Ausland dringend benötigt werden; sollten im Rahmen des Familiennachzugs vermehrt Migrant_innen nach Deutschland kommen; sollte Deutschland sich bereit erklären, mehr Asylbewerber und Flüchtlinge als bisher aufzunehmen; sollte bedingt durch die demographische Entwicklung, die Bevölkerungszahl zurückgehen…

…dann sollten, aufbauend auf die bereits bestehende Rahmenbedingungen, Migration und Integration stärker als ein Gesamtkonzept, mit Auswirkungen auf unterschiedliche Handlungsfelder von der frühkindlichen Förderung bis hin zu Medien und Kultur betrachtet werden.

Website der Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de

Prof. em. Dr. Klaus J. Bade

Kurswechsel „Willkommenskultur“?

Deutschland war lange ein in seiner Selbsterkenntnis verspätetes Einwanderungsland wider Willen. Es litt an der aus der defensiven Erkenntnisverweigerung seiner politischen Eliten resultierenden realitätsfernen Selbstdefinition als Nicht-Einwanderungsland. Daraus resultierte eine starke Unterschätzung der eigenen Integrationskraft als Einwanderungsgesellschaft.

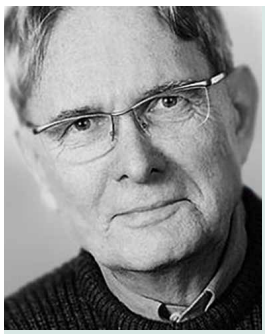
Diese Selbstunterschätzung war verbunden mit Ängsten vor ökonomischer Benachteiligung, sozialer Überforderung und kultureller „Überfremdung“. Diese Ängste und daraus resultierende Abwehrhaltungen wurden jahrzehntelang stets neu geschürt. Das galt besonders für die Agitation populistischer Politiker_innen und Medien in den berüchtigten, sozial aggressiven und oft kulturrassistischen „Ausländerdiskussionen“ mit migratorischen Bedrohungsperspektiven zu Wahlkampfzeiten.

Mahnungen und Warnungen vor den absehbaren Folgen wurden lange demonstrativ überhört. Eine Kettenreaktion kam in Gang: Zu verdichten begann sich in der immer klarer erkennbaren und politisch dennoch hilflos dementierten Einwanderungssituation kollektives Misstrauen gegenüber Migrations- bzw. Integrationspolitik. Das sprang über auf die Themenfelder Migration und Integration und schließlich auf Teile der Einwandererbevölkerung selbst.

Im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts erst kam es zu kraftvollen integrationspolitischen und zögerlich auch zu migrationspolitischen Initiativen. Aber deren Ergebnisse kamen historisch meist mehr als ein Vierteljahrhundert zu spät. Dass Integration trotzdem meist relativ erfolgreich verlaufen ist, grenzt an ein Wunder.

Integrationserfolge aber wurden häufig von populistischen Politiker_innen schlechtgeredet und von skandalisierenden Medien larmoyant kaputtgeschrieben. Die sachlich absurde, denunziative Rede von der angeblich flächendeckend „gescheiterten Integration“ überdauerte, allen empirischen Gegenbelegen zum Trotz; denn schlechte Nachrichten laufen medial bekanntlich besser als gute. Das gehörte zu den Hintergründen für die Empörungsexplosion in der Sarrazin-Debatte 2010/11.

Und nun, vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Angst um schrumpfendes Erwerbspotential und knirschende Sozialsysteme, Kurswechsel Richtung „Willkommenskultur“?



Prof. em. Dr. Klaus J. Bade

Der Migrationsforscher, Publizist und Politikberater Prof. em. Dr. Klaus J. Bade lehrte bis 2007 Neueste Geschichte an der Universität Osnabrück und lebt seither in Berlin. Er war u.a. Begründer des Osnabrücker Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS), des Rates für Migration (RfM), der Gesellschaft für Historische Migrationsforschung (GHM), stellvertretender Vorsitzender des Sachverständigenrates der Bundesregierung für Migration und Integration (Zuwanderungsrat) und von Ende 2008 bis Mitte 2012 Gründungsvorsitzender des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) in Berlin.

Bei der ubiquitären Willkommenskultur-Rhetorik mit ihren vielen Verbesserungsvorschlägen geht es in Wirklichkeit meist um die zweifelsohne überfällige Willkommenstechnik bei Behörden. Aber es geht noch lange nicht um die nötige Wende zu einer gesellschaftlichen und insbesondere kollektivmentalen Willkommenskultur im Land. Denn zu Willkommenskultur gehört nicht nur die freundliche Begrüßung neuer Gäste beim Erstkontakt, sondern auch das Innenleben im Haus. Das gilt besonders für eine an Anerkennung und Teilhabe orientierte Behandlung von schon lange eingewanderten Gruppen.

Auch die Neuzuwandernde werden bald entdecken, was sich hinter flotten Willkommensgesten so alles verbirgt: zum Beispiel expandierende neo-nationalsozialistische No-Go-Areas mit ökologischem Flair und Alltagsterrorismus gegenüber ausländischen „Fremden“ oder inländischen andersdenkenden „Gemeinschaftsfremden“ und insgesamt minderheiten- und insbesondere islamfeindliche Abwehrhaltungen, gefördert durch eine im Internet grassierende antiislamische Volksverhetzung, die vom Bundesamt für Verfassungsschutz nach wie vor aktiv toleriert wird.

Willkommenskultur muss sich in der Einwanderungsgesellschaft messen lassen an möglichst chancengleicher Teilhabe an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, will sagen: Solange es noch keine Chancengleichheit am Arbeitsmarkt gibt; solange das gruppenfeindliche Optionsmodell gilt, obgleich nach einer aktuellen Forsa-Umfrage inzwischen sogar die

Mehrheit der Deutschen für die Hinnahme von Mehrstaatigkeit bei der Einbürgerung ist; solange für Drittstaatsangehörige mit Daueraufenthalt das kommunale Wahlrecht fehlt; solange anti-nationalsozialistische Aussteigerhilfen in der historischen Heimat des Holocaust um ihre Existenz bangen müssen; und solange nicht eine breite gesellschaftspolitische Offensive gegen den auch in der sogenannten Mitte der Gesellschaft um sich greifenden Kulturrassismus gegenüber religiösen und ethnischen Minderheiten begonnen hat, die deshalb Wählerstimmen kosten kann – solange ist der Weg zur gelebten Willkommenskultur noch weit.

Wenn dieser Weg nicht engagierter beschritten wird, bleibt Willkommenskultur als aktueller Beitrag zum Märchen von des Kaisers` neuen Kleidern ein Kandidat für das Unwort des Jahres.

Birte Weiß

„Für ein Gefühl von Willkommen brauche ich Perspektiven und Rechte, um bleiben zu wollen!“ – Willkommenskultur setzt Antidiskriminierungskultur voraus!

Jemanden willkommen heißen, bedeutet die Anwesenheit von ihr oder ihm als erwünscht wahrzunehmen. Um in bezug auf zuwandernde und hier lebende Menschen zu einer Willkommenskultur zu gelangen, die anerkennt, dass Deutschland ein Migrationsland ist und dieser Fakt darüber hinaus von der Gesellschaft und ihren Institutionen positiv bewertet wird, bedarf es noch sehr grundlegender Veränderungen in Einstellungen, Haltungen und Politiken. Sie ist über Diskurse ebenso herzustellen, wie über konkrete Maßnahmen. Denn bei allen Bekenntnissen und Überzeugungen für eine offene und vielfältige Gesellschaft, ist Diskriminierung und Rassismus noch immer eine Realität in Deutschland www.migration-boell.de/web/diversity/48_2525.asp und diese Realität erleben viele Migrant_innen alltäglich in verschiedenen Lebensbereichen. Um Willkommenskultur zu denken, sind diese Erfahrungen ernst zu nehmen und Handlungsstrategien aus dieser Perspektive zu buchstabieren.

Birte Weiß

Birte Weiß ist Kulturwissenschaftlerin, Pädagogin und Beraterin. Im Verein basis & woge e.V. berät sie Betroffene von Diskriminierung und führt mit einem 5-köpfigen Team Fortbildungen für Beratungsfachkräfte, Arbeitgeber_innen und öffentliche Verwaltungen zur Sensibilisierung und Entwicklung von Handlungsstrategien zum Abbau von Diskriminierungen durch. Birte Weiß ist im Vorstand des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd), das Projekt migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln! bei basis & woge e.V. koordiniert die IQ-Fach-AG Antidiskriminierung.

Willkommenskultur setzt Antidiskriminierungskultur voraus!

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland www.antidiskriminierung.org/ benennt drei Kernelemente von Antidiskriminierungskultur:

- Dass Diskriminierung als gesellschaftliches Problem nicht länger negiert, sondern erkannt, benannt und besprechbar gemacht wird.
- Dass das Recht auf Nichtdiskriminierung respektiert wird und durchgesetzt werden kann.
- Dass es einen gesellschaftlichen und politischen Diskussionsprozess um die Bedeutung von Inklusion und Teilhabe gibt, auf dessen Grundlage Ziele und Maßnahmen definiert werden.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)…
… ist ein Dachverband, dem unabhängige Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen aus der gesamten Bundesrepublik Deutschland angehören.

Die Mitgliedsorganisationen verfügen über langjährige Erfahrungen in der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit. Viele von ihnen verfolgen einen mehrdimensionalen Ansatz. Ziel des Verbandes ist es, zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland beizutragen. Einen besonderen Schwerpunkt legt der advd dabei auf die Stärkung (Empowerment) von Betroffenen.

Was bedeutet dies für den Zugang von Migrant_innen zu Qualifizierung und Arbeit?

Die drei vom Antidiskriminierungsverband benannten Kernelemente von Antidiskriminierungskultur konkretisieren sich für das Thema Arbeitsmarktzugang wie folgt:

1. Auch wenn die Benachteiligung von Migrant_innen im Bildungswesen, beim Zugang zu Qualifizierung oder in Bewerbungsverfahren mittlerweile in ersten empirischen Untersuchungen belegt wurde, ist das Problembewusstsein noch immer zu schwach und die Datenlage unzureichend. Insbesondere wird es noch allzu häufig den Betroffenen überlassen, Diskriminierung zu melden und sich dagegen zur Wehr zu setzen. Nicht selten stoßen diese dabei auf ein Klima, in dem die Ursache der Benachteiligung bei ihnen selber verortet wird: zu schlechtes Deutsch, „merkwürdiger“ ausländischer Abschluss, zu fordernd, zu „anders“. Ein unaufgeregter Blick darauf, dass Diskriminierung gesellschaftliche Realität ist und damit in jeder Behörde, jeder Schule, jedem Betrieb und jedem Team vorkommen kann, erleichtert es, die Ursachen festzustellen, zu benennen und abzubauen. Je nach Ergebnis der Ursachenanalyse bedeutet die Etablierung einer Antidiskriminierungskultur dann Vorurteile bei Per-

sonalentscheider_innen oder Kund_innen abzubauen, Stellenausschreibungen zu überarbeiten, Anforderungsprofile neu zu definieren, Bewerbungsverfahren zu verändern und schließlich Positive Maßnahmen www.migration-boell.de/web/diversity/48_2596.asp einzuführen um bestehende Benachteiligungen auszugleichen.

2. Im Antidiskriminierungsrecht geschulte Mitarbeiter_innen und transparente, wirksame Beschwerdewege im betrieblichen Alltag ermöglichen Konfliktregelung, die Diskriminierung ernst nimmt und abbauen lässt. Behörden, in denen ein Defizitblick auf Migrant_innen der Vergangenheit angehört und die auf einen professionellen Umgang mit mehrsprachigen Kund_innen gut vorbereitet sind, können Ermessensspielräume so nutzen, dass der geringe Zugang von Migrant_innen zu Qualifizierung verbessert wird. Betriebliche Abläufe, die den Anforderungen einer Migrationsgesellschaft angepasst sind, lassen den nötigen Spielraum für religiöse Selbstbestimmung beispielsweise das Tragen des muslimischen Kopftuchs. Beratung durch Antidiskriminierungsstellen vor Ort www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Beratung_Moeglichkeiten/Beratungsstellensuche/Beratungsstellensuche_node.html ermöglicht es Betroffenen, Diskriminierungsfälle zu melden, sichtbar zu machen und Unterstützung bei der Entwicklung von Handlungsstrategien zu erhalten. Unterstützung bei der Durchsetzung von Recht durch Antidiskriminierungsstellen, Rechtsanwält_innen und Gewerkschaften ermöglichen eine Klarstellung gesellschaftlicher Normen auf gerichtlichem Weg. Die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.pdf?__blob=publicationFile stellt aber auch einen Orientierungsrahmen für Institutionen, Politik und Verwaltungen dar.

3. Teilhabe und Inklusion sind kein festgeschriebener Istzustand, sondern ein gesellschaftlicher Prozess. Dieser Prozess beinhaltet eine Verständigung darüber, wie sich Schulen, Hochschulen, Organisationen und Institutionen der beschäftigungsorientierten Beratung, Arbeitgeber_innen und Gewerkschaften öffnen und den Bedarfen zugewanderter Menschen anpassen, um Chancen auf Teilhabe zu ermöglichen, statt sie allein auf der Grundlage erhobener Defizite optimal in den bestehenden Arbeitsmarkt zu integrieren oder eben auszuschließen. Dies hat weitreichende Konsequenzen. Für die Institutionen des Arbeitsmarktes, für Arbeitgeber_innen, Kammern und Betriebe besteht ein erster Schritt darin, Barrieren und Ausschlüsse ausfindig zu machen und konkrete Ziele und darauf aufbauend Maßnahmen zu formulieren.

Mit einem Beispiel wird abschließend skizziert, auf welche Weise sich eine fehlende Antidiskriminierungskultur in allen drei Kernelementen für Betroffene auswirkt. Es handelt sich bei der Auswahl des Beispiels um ein besonders eklatantes, weil selbst auf dem sehr schwierig anzustrengenden Rechtsweg deutlich erstinstanzlich kein Erfolg erzielt wurde. Dies entspricht nicht der Regel. Das Beispiel ist aber geeignet aufzuzeigen, wie bei Diskriminierungstatbeständen verschiedene individuelle, institutionelle und gesellschaftlich-diskursive Ebenen ineinandergreifen, Benachteiligung bewirken und Betroffene daran hindern, ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen.

Frau Kaya ist IT-Systemkauffrau, in Deutschland aufgewachsen und ausgebildet. Sie trägt ein Kopftuch. Sie wird arbeitslos und beantragt Arbeitslosengeld I. In dem Internetportal der Arbeitsagentur findet sie eine für sie passende Stellenausschreibung, die über eine private Arbeitsvermittlerin angeboten wird. Frau Kaya mailt ihre Unterlagen dort hin und ruft kurze Zeit später an. Es kommt zu einem Telefongespräch über die Stelle, das sehr positiv verläuft. Die Personalvermittlerin schätzt in diesem Gespräch ein, dass Frau Kaya gut auf die Stelle passe, es werden schon Details, wie Wohnortnähe zum potenziellen Arbeitsort, angesprochen. Noch während des Gesprächs scrollt die Personalvermittlerin durch die Unterlagen und stockt mitten im Gespräch abrupt mit der Aussage, dass es da doch ein Problem gebe. Auf Nachfrage, um welches Problem es sich handele, erläutert sie, dass sie ein Problem mit dem Kopftuch habe, dass wir in einem freien Land lebten, das Kopftuch aber ein Zeichen der Frauenunterdrückung sei etc. Sie wisse nicht, wie der Arbeitgeber zu dieser Frage stehe, sie selber sei jedoch nicht bereit, Frau Kaya eine Stelle zu vermitteln. Kurze Zeit später erhält Frau Kaya eine Mail, dass derzeit leider keine passenden Stellen für sie verfügbar seien und ihre Unterlagen deswegen gelöscht werden. Die Stelle dagegen war noch mehrere Wochen lang auf dem Onlineportal der Arbeitsagentur ausgeschrieben. Frau Kaya wendet sich an eine Antidiskriminierungsberatung. Im Vordergrund steht für sie zunächst, doch noch eine Chance zu bekommen, sich auf die Stelle, die zum Greifen nah war, zu bewerben. Gespräche der Antidiskriminierungsberaterin mit der Personalvermittlerin sowie mit der Arbeitsagentur mit dem Anliegen, zumindest eine direkte Bewerbung bei dem Arbeitsgeber zu ermöglichen, scheitern. Schließlich legt Frau Kaya Klage ein. Frau Kaya verliert das Urteil in erster Instanz. In der schriftlichen Urteilsbegründung heißt es, der Personalvermittlerin sei keine Diskriminierung nachzuweisen und es leuchte auch nicht ein, warum sie als Personalvermittlerin eine Grundsatzerklärung zu Fragen der Glaubensfreiheit abgegeben haben sol-

len. Die Tatsache, dass sie auf ihrer Homepage mit dem Slogan „Schluss mit dem AGG!“ wirbt und Arbeitgeber_innen anbietet, Wünsche wie die nach einem bestimmten Geschlecht oder Alter zu bedienen, werden nicht als Indizien einsortiert – schließlich gehe es bei diesen Aussagen nicht um Religion. Dagegen könne das Gericht bezogen auf die Darstellung der Ereignisse durch die Klägerin nicht ausschließen, dass sie durch den Kontakt mit der Antidiskriminierungsberatung die Problematik verinnerlicht und geläufige Schlagworte aus der Antidiskriminierungsdiskussion in ihre Schilderung übernommen habe.

Die Unterstützung durch Beratung, rechtlichen Beistand und eine Stiftung, die für das Prozessrisiko aufkommt, ermöglichen es Frau Kaya, in die zweite Instanz zu gehen, die Verhandlung steht noch aus, es besteht jedoch begründeter Anlass für die Einschätzung, dass das Urteil revidiert werden wird. Für Frau Kaya wäre dann ein Gerichtsprozess nach vier Jahren abgeschlossen, in dem sie viel gelernt und gleichzeitig viel verloren hat.

Frau Kaya ist eine der hier zurzeit gesuchten Fachkräfte. Sie muss nicht angeworben werden, sondern ist in Deutschland aufgewachsen. Doch nun überlegt sie, in die Türkei auszuwandern und dort auf Arbeitssuche als Informatikerin zu gehen. Zuvor wird sie noch die Berufung abwarten.

So lange Erfahrungen wie diese nicht dazu führen, Antidiskriminierungskultur in der gesellschaftlichen Wahrnehmung und der Praxis von Personalentscheider_innen, Institutionen der Gerichten zu etablieren, wird sich auch eine Willkommenskultur schwerlich verankern lassen.

Website des Vereins basis & woge:
www.basisundwoge.de

Literatur/Links

Antidiskriminierungsverband Deutschland (2013): Weiß, Birte/ Liebscher, Doris: Bausteine zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland. Hamburg 2013). URL: www.antidiskriminierung.org www.antidiskriminierung.org

basis & woge e.V.: Diskriminierungsreport Hamburg. Hamburg 2013. URL:
http://www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Diskriminierungsreport_2013-1.pdf

Weiß, Birte (Hg.): Diskriminierung erkennen und handeln. Handbuch für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des AGG. Hamburg 2010. URL:
http://www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Handbuch2010_Druck.pdf

Die IQ – Facharbeitsgruppe Antidiskriminierung…

…ist Teil des bundesweiten Förderprogramms IQ (Integration durch Qualifizierung). In der Facharbeitsgruppe werden von den mit dem Thema befassten Akteur_innen aktuelle Fragen der Antidiskriminierungspolitik diskutiert, Handlungsempfehlungen entwickelt und Strategien zum Abbau von Diskriminierung erarbeitet und ausgewertet. Daraus resultierende Fachveranstaltungen und Veröffentlichungen werden Akteur_innen innerhalb und außerhalb des IQ-Netzes angeboten. Inhaltlich besteht der Schwerpunkt darauf, Benachteiligungen von Migrant_innen und Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang zum und auf dem Arbeitsmarkt zu analysieren, geeignete Gegenmaßnahmen vorzuschlagen und durch Veranstaltungen, Schulungen und Publikationen das gesamtgesellschaftliche Bewusstsein für Diskriminierung zu erhöhen.

Interview

Prof. Dr. Maria do Mar Castro Varela zur aktuellen Debatte um Willkommenskultur

Prof. Dr. Maria do Mar Castro Varela

Prof. Dr. María do Mar CASTRO VARELA ist Professorin für Soziale Arbeit und Allgemeine Pädagogik, an der Alice Salomon Hochschule, Berlin.
Aktuelle Publikation: Ist Integration nötig? Eine Streitschrift. Lambertus-Verlag.

Prof. Castro Varela, die Debatte zur Entwicklung einer Willkommenskultur in Deutschland ist politisch gerade sehr aktuell. Ihre Eltern kamen als sog. „Gastarbeiter" nach Deutschland. Wie ist Ihre Perspektive dazu?

Auch weil einer meiner Arbeits- und Forschungsschwerpunkte die kritische Migrationsforschung ist, ist mir natürlich nicht entgangen, dass der Begriff der „Willkommenskultur" in die Debatten um „Integration" und „Migration" Einzug genommen hat. Das ist kurios und ärgerlich zugleich. Der Diskurs um Willkommenskultur bleibt schließlich eingebettet in eine ökonomistische Perspektive, die Migrant_innen lediglich unter der Perspektive betrachtet, ob sie von wirtschaftlichen Nutzen sind: um Arbeitskraftlücken zu schließen oder auch die Renten der deutschen Bevölkerung zu sichern. Deswegen wird über eine Willkommenskultur vor allem im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel gesprochen. In Deutschland ist schon lange bekannt, dass qualifizierte Migrant_innen benötigt werden, um die jetzige Lebensqualität zu sichern, so dass nicht zufällig gerade jetzt eine Willkommenskultur propagiert wird. Spannend wird das Sprechen von einer Willkommenskultur erst in einen historischen Zusammenhang. Auch zu Beginn der Einwanderung in die Bundesrepublik (wie auch der DDR) wurde offiziell behauptet, diese seien willkommen. Der Begriff der „Gastarbeiter_innen" deutet direkt darauf hin. Jedoch wissen wir, dass die „Gastarbeiter_innen" zwar als Arbeitskraft willkommen waren, aber nicht als Bürger_innen. Es wurden weder Deutschkurse noch humane Unterbringungen bereitgestellt, stattdessen wurde viel Energie darin investiert, die migrantischen Arbeitnehmer_innen von der deutschen Mehrheitsbevölkerung fernzuhalten und eine Solidarisierung zu verhindern.

Heute sprechen die Verwaltungen – und leider auch die Sozialwissenschaften und Mitarbeiter_innen der Sozialen Dienste über „Menschen mit Migrationshintergrund", die es zu integrieren gilt. „Menschen mit Migrationshintergrund" müssen nun beweisen, dass sie die Werte und Normen Deutschlands – was immer das sein mag angenommen haben.

Gleichzeitig interessiert sich Politik und Wirtschaft vor allem für die Anwerbung hochqualifizierter Migrant_innen. In den Medien heißen diese übrigens auch die „neuen Gastarbeiter". Diese sollen willkommen geheißen werden. In der Diskussion um Migration wird gerne vergessen, dass Migration nicht gleich Migration ist. Doch wie bei der Analyse des Willkommenskulturdiskurses schnell deutlich wird, sind nur diejenigen willkommen, die hochqualifiziert sind, der Mittel- und Oberschicht angehören und/oder über ökonomische Ressourcen verfügen, während gleichzeitig die europäischen Außengrenzen mit modernster Technik gesichert werden, um Einwanderung aus Ländern, die systematisch verarmt wurden, zu verhindern. Die Generation der „Gastarbeiter_innen" musste – anders als die willkommenen Hochqualifizierten – mit dem Rotationsprinzip leben und muss heute unter Beweis stellen, dass sie sich in Deutschland integriert hat, obschon ihnen tagtäglich deutlich gemacht wird, dass sie „Fremde" sind. Ich bezeichne das als „Migrationsverdrängungsgeschichte". Es gibt keine Erinnerungskultur zu Migration nach Deutschland. Migrant_innen werden stattdessen von der Mehrheit als Problem gesehen, was es zu lösen gilt. Migrant_innen sollen sich integrieren, keine Ansprüche stellen und möglichst wenig auffallen. In diesem Zusammenhang von einer Willkommenskultur zu sprechen ist geradezu zynisch.

Sie sprechen hier die Punkte Klassismus und Ausgrenzung an …

Aber natürlich, Rassismus und Klassismus müssen gemeinsam betrachtet werden, um Migrationsregimes zu verstehen. In den 1970er Jahren durfte über Rassismus nicht gesprochen werden. In den 1980er Jahren begann die Soziale Arbeit, Pädagogik und die Sozialwissenschaften über „Ausländerfeindlichkeit" nachzudenken. Erst nach und nach, auch auf Grund von Interventionen aus den sozialen Bewegungen der Migrant_innen, wurde ein Wandel im Diskurs möglich.

Trotzdem, die Frage bleibt, warum einerseits die Klassenfrage aus der Diskussion um Ausgrenzung so stark verdrängt wurde und ob die Thematisierung von Rassismus tatsächlich einen verändernden Einfluss auf die rassistische Strukturen hatte. Wenn man sich die NSU-Prozesse anschaut und die Diskussion um diese, oder auch den Umgang mit Asylsuchenden, kann das wohl bezweifelt werden. Diskursiv hat sich wohl einiges geändert und Sprachregelungen wurden in vielen Arbeitsbereichen mit Vehemenz erkämpft, aber können wir von wirklich strukturellen und weitreichenden Veränderungen der rassistischen Strukturen ausgehen? Ich glaube kaum. Eher haben wir es mit dem zu tun, was die Sozialwissenschaftlerin Sara Ahmed als nicht-performative Antidiskriminierungspolitik bezeichnet hat.

Die Bundeskanzlerin hält zudem Ansprachen, indem sie ihre Freude über Migrant_innen aus Spanien, Italien und Portugal, das heißt aus der Europäischen Union, die auf Grund der Finanzkrise und natürlich der Austeritätspolitik, die vor allem von Deutschland durchgesetzt wurde, in Deutschland nach Arbeit suchen (müssen), Ausdruck verleiht. Eine Freude, die aus ihrer Logik heraus verständlich ist, stehen doch nun nicht nur hochqualifizierte, sondern auch leicht ausbeutbare und zudem weiße-europäische Arbeitskräfte zur Verfügung. Die postkoloniale Theoretikerin Gayatri Spivak spricht in diesem Zusammenhang von einer „Subalternisierung der Mittelschichten in Europa". Einerseits sind diese zweifelsohne im Gegensatz zu postkolonialen Migrant_innen, geflüchtete Menschen eher willkommen, aber ihre zuvor begonnene Präkarisierung wird gleichzeitig schamlos ausgenutzt. Undokumentierte Migrant_innen und Willkommenskultur kann dagegen gar nicht gedacht werden. Das ist eine Bildstörung! Der aktuelle Fall der Unterkunft für Asylsuchende, die in Berlin-Hellersdorf eröffnet wurde und die rassistischen Ausschreitungen, die dieses Ereignis begleitete, deuten auf einen „schlummernden Rassismus", der immer wieder spontan revitalisiert werden kann. Und natürlich wird nicht darauf hingewiesen, dass bereits hochqualifizierte Menschen hier in Deutschland leben, die über Jahrzehnte systematisch disqualifiziert worden sind: beispielsweise Menschen mit Hochschulabschlüsse, die nicht anerkannt wurden.

Auch die Diskriminierung von Migrant_innen am Arbeitsmarkt ist nach wie vor aktuell. Symbolpolitiken sind hoch im Kurs, aber lange noch nicht ist Migration in der Perspektive der Mehrheitsbevölkerung „normal".

Der Begriff „Willkommenskultur" etabliert sich zunehmend. Veranstaltungen, Tagungen und Publikationen beschäftigen sich mit diesem Thema. Interessant dabei ist die unterschiedliche Interpretation des Begriffs.

Was ich auffallend finde, ist wie schnell sowohl der politische Aktivismus und auch die Sozial- und Politikwissenschaften Begriffe aus der politischen Administration, der Ministerien und Behörden, aufnimmt und sie in ihr Vokabular integriert, ohne sie vorher zu problematisieren. Das war schon so beim Begriff der „Gastarbeiter" oder beim Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund", der vom Statistischen Bundesamt kreiert wurde und jetzt in den Sozialwissenschaften und dem politischen Aktivismus gleichermaßen Verwendung findet. Ebenso ist es mit dem Begriff der „Willkommenskultur", der auf der semantischen Ebene ein Monster darstellt. Denn welche Bilder werden kreiert?! Wir öffnen die Tür und wir haben einen gedeckten Tisch und alle können sich daran laben und bedienen aber das stimmt ja nicht. Studien deuten immer wieder auf eine massive Ausgrenzungen von Migrant_innen hin, wie können wir da von einer Willkommenskultur sprechen. Das ist grausamer Unsinn. In Anbetracht der Geschichte Deutschlands und auch Europas, also in Bezug auf Nationalsozialismus und Kolonialismus mutet das einfach hämisch an. Phantasiert wird erneut ein Deutschland, das offen, liberal und tolerant ist, wo Migrant_innen willkommen geheißen werden. Aber, wie gesagt, dass widerspricht dem aktuellen politischen Klima. Für die Mehrheit der Bevölkerung sind Migrant_innen vor allem ein Sicherheitsrisiko und selbst die Menschen, die in Europa aufgrund der Finanzkrisen auswandern (müssen), gelten den dominanten Mehrheiten eher als Bedrohung: Menschen, die ihnen was wegnehmen wollen, was nur ihnen zusteht.

Und die, die willkommen geheißen werden, von denen wird natürlich auch verlangt, dass sie sich benehmen. Einladungen ohne Gegenleistungen gibt es nicht. Diese Vorstellung findet sich auch schon im Slogan „Fordern und Fördern". Ich finde die Sloganisierung der Migrationspolitiken enorm zweifelhaft. Es ist wichtig, sich zumindest ab und an die von den Behörden vorgegebene Begrifflichkeiten zu widersetzen und sie nicht einfach in die eigenen Analysen und Konzepte zu integrieren.

Bemerkenswert ist hier auch das Sprechen über Anerkennungskultur. Wie ist das zu verstehen: Anerkennungskultur für die einen und Willkommenskultur für die anderen? Nach dem Motto: die, die schon vor Jahrzehnten eingewandert sind, haben wir nicht vergessen? Doch werden die Leistungen, die diese erbracht haben, tatsächlich geschätzt? Eher scheint es so zu sein, dass diese als Kosten- und Störfaktor wahrge-

nommen werde. Integrations- und Sprachkurse machen Ärger und kosten Geld. Die hohe Arbeitslosigkeit auch aufgrund nicht erworbener Qualifikationen wird nicht als Versagen der Institutionen, sondern als persönliches Versagen gelesen. Diskurse wie der Integrationsdiskurs als auch der Willkommenskulturdiskurs formieren Migrationssubjekte und schaffen und stabilisieren die Positionen der guten und schlechten Migrant_innen. Die guten passen sich an und sichern den Wohlstand, während die, die Position der schlechten Migrant_innen einnehmen, als nicht integrationsfähig oder –willig wahrgenommen werden. Nicht alle sind willkommen. Und so schreibt auch das BAMF auf seiner Website über die Entwicklung einer Anerkennungskultur, dass es damit „Menschen anderer Herkunft erleichtert [werden soll], sich mit den Grundwerten der deutschen Gesellschaft zu identifizieren und diese langfristig mitzutragen." Das ist ein Integrationsdiskurs im neuen Gewande. Nach dem Integration einer heftigen Kritik unterworfen wurde, spricht die Regierung von Anerkennung – meint aber dasselbe: Anpassung!

Welche Konsequenzen hat das Ihrer Meinung nach bezogen auf den Handlungsschwerpunkt des Förderprogramms IQ nämlich die Arbeitsmarktintegration von Migrant_innen in Deutschland?

Sehen Sie, einerseits können wir ja schon feststellen, dass sich einiges zum Positiven hin verändert hat: beispielsweise hat Deutschland vor einigen Jahren – unter dem Druck der EU ein Antidiskriminierungsgesetz erlassen – auch wenn dieses den seltsamen Namen „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz" erhalten hat.

Doch weiterhin ist es so, dass nicht einmal gute schulische Qualifikationen unbedingt dazu führen, dass Migrant_innen keine Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz haben. Nach wie vor ist es so, dass Rassismus eine starke Rolle dabei spielt, ob jemand einen Arbeitsplatz erhält oder eben nicht. Interessanterweise ist es ja selbst so, dass gerade hochqualifizierte Migrant_innen oft besondere Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche haben – wenn sie eben nicht weiß und europäisch sind. Türkische Putzfrauen sind eben besser zu verkraften als syrische Hautärztinnen.

Und es ist für die Migrant_innen, die hier schon lange leben oder gar in Deutschland geboren wurden, oft härter als für die, die heute mit Qualifikationen in der Tasche einwandern. Das scheint paradox, hat aber damit zu tun, dass die Migrationspolitik sich unter Bundeskanzler Schröder in Richtung einer Fokussierung „hochqualifizierter Migrant_innen" bewegt hat. Schröder hat in den 1990er Jahren die Bluecard angelehnt an die Greencard der USA eingeführt, um etwa die von der Wirtschaft benötigten Computeringenieure aus Indien anzuwerben. Die Anwerbung hat damals nicht wirklich funktioniert. Auf der einen Seite, weil indische IT-Ingenieure sehr gut ausgebildet und deswegen stark umworben sind und Deutschland mit den Bedingungen, die etwa in den USA geboten werden, nicht konkurrenzfähig war. In den USA wurden recht früh sehr vereinfachte Einreisebedingungen geschaffen und es ist kein Problem auch die Familie mitzunehmen. In Deutschland wurde selbst die Einwanderung „begehrter und benötigter" Spezialist_innen restriktiv gehandhabt, weswegen sich natürlich gut ausgebildete IT-Ingenieur_innen zumeist gegen eine Migration nach Deutschland entschieden haben. Warum auch sollten sie in ein Land einwandern, in dem sie weniger verdienen, in das sie ihre Familien nicht mitnehmen können und zudem mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus leben müssen. In der Tat scheint mir, dass auf diesen gescheiterten Versuch mit immer neuen migrationspolitischen Instrumenten reagiert wurde. Dazu zählt auch eine neue Imagekampagne, die den schlechten Ruf Deutschlands im Ausland etwas entgegensetzen soll. Die Website des BAMF spricht hochqualifizierte Migrant_innen direkt an, wirbt um diese. Aber das sagt natürlich nichts darüber aus, wie es ihnen in diesen Stellen geht und ergeht und welche Strategien sie bezüglich der rassistischen Strukturen am Arbeitsplatz vorfinden. Darüber wird nichts gesagt.

In Ihren Publikationen setzen Sie sich auch mit dem Begriff der soziale (Un-)Gerechtigkeit auseinander. Wie passt dieser zur Diskussion um Willkommenskultur?

In dem Buch Soziale (Un)Gerechtigkeit, welches ich gemeinsam mit Nikita Dhawan herausgebracht habe, finden sich verschiedene kritische Beiträge zu den Stichwörtern „Antidiskriminierung", „Diversity" und „Intersektionalität". „Willkommenskultur" ist sicher ein Begriff, der auf den ersten Blick in diese Aufreihung passt, doch handelt es sich bei diesem eben lediglich um ein Marketinginstrument und weniger um ein Konzept, dass aus den sozialen Bewegungen und kritischen sozialwissenschaftlichen Diskursen stammt. „Antidiskriminierung" wurde als Konzept erkämpft, so dass die bundesdeutsche Regierung sich nun dazu verhalten muss und nicht umgekehrt. Uns geht es in dem Buch darum zu klären, was unter sozialer Gerechtigkeit verstanden werden kann und vor allem, mit Hilfe welcher Strategien eine gesellschaftliche Transformation in Richtung „Mehr Soziale Gerechtigkeit" erreicht werden kann. Mit einer staatlich verordneten Willkommenskultur, die auf der Website in einer Reihe mit dem Stichwort „Rückkehrförderung" steht, geht das ganz sicher nicht. Willkommenskultur

ist eine um das noch mal zu wiederholen Marketingstrategie einer Regierung, die bemerkt hat, dass man es sich aus rein ökonomischen Gründen nicht mehr leisten kann, sich gegen Migration abzuschotten. Das hat mit sozialer Gerechtigkeit erst mal sehr wenig zu tun. Es sei denn, es wird argumentiert, dass die Wirtschaft stabilisiert werden muss, so dass soziale Unruhen vermieden werden. Die Menschen nehmen ja nicht alles einfach hin – siehe die Proteste etwa in Madrid, Athen und Istanbul.

Nach wie vor werden Millionen Euros für Programme wie Frontex und Eurosur an die Europäische Union gezahlt, während gleichzeitig die sozialen Institutionen im Land ausgeblutet werden. Wie soll das verstanden werden: High-Tech-Abschottung der Grenzen und Willkommenskultur!? Es existieren kleine Eintrittsschleusen für hochqualifizierte Menschen oder Menschen mit sehr viel Kapital, während die Maueren etwa in Ceuta und Melilla jedes Jahr höher werden, so wie jedes Jahr Menschen im Mittelmeer ertrinken, weil ihnen die Hilfe verweigert wird. So gesehen ist der Willkommenskulturdiskurs eine Feel-good-Diskurs, aber kein Instrument für soziale Gerechtigkeit.

Die Debatte um eine zu entwickelnde Willkommenskultur wird immer mit den damit verbundenen Chancen beworben. Können Sie Chancen erkennen?

Es könnte sein, dass auf Grund einer stärkeren Einwanderung von Frauen, die auch über eine bestimmte Qualifikation verfügen, durchaus Bewegung in die Sicht auf Migrantinnen kommt. Immer noch irritieren bspw. Frauen aus postkolonialen Ländern in der Hochschule, die sehr qualifiziert sind und auch als solche wahrgenommen werden, das ist faszinierend. Auch der ehemalige Bundeskanzler Schröder hat das Bild von männlichen IT-Ingenieuren gestärkt und vergessen, dass aus Indien auch viele Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen kommen. Kurz und gut: eine vermehre Migration von hochqualifizierten Frauen aus Ländern, die immer noch mit orientalistischen Bildern belegt werden, könnte die Bilder ins Wanken geraten lassen. Wenn Frauen massiver und verstärkt in qualifizierten Bereichen auftauchen, verändert sich natürlich auch ein gesellschaftliches Bild. Dafür müssten aber die Barrieren, die in den Institutionen nach wie vor vorhanden sind, abgebaut werden. Es wird sich dann zeigen, ob eine strategische partielle Durchlässigkeit dazu führt, dass wir in den Bereichen, in denen (hoch)qualifizierte Menschen arbeiten, in den nächsten Jahren auch häufiger Frauen aus postkolonialen Ländern antreffen oder ob nicht wieder Rassismus und Sexismus das verhindern. Eine Leiterin der IT-Abteilung an der LMU aus China; eine Siemens Topmanagerin aus Sri Lanka? Warten wir es ab. Bisher scheint mir das fast so unwahrscheinlich wie eine Bundeskanzlerin Arslan.

Ansonsten bietet der Diskurs vor allem Chancen für die Regierung. Dabei ist die Kampagne teilweise auch hochdilettantisch: das Video mit Ursula von der Leyen, welches auf der BAMF Seite abgespielt werden kann, ist wirklich unfassbar: konisch und schrecklich zugleich! Aber natürlich, wenn man es aus einer kapitalistisch kritischen Position betrachtet, dann ist es absolut verständlich. Aus einer migrationskritischen und diskriminierungs-/rassismuskritischen Position gesehen, ist es ein Skandal und man muss die Werbekampagne eigentlich stoppen. Eine kritische Intervention ist dringend geboten, anstatt immer wieder nach den Elementen zu suchen, die für eine liberale Migrationspolitik noch zu retten sind.

Welches Fazit würden Sie ziehen?

Es scheint mir wichtig, dass diejenigen, die die Aufgabe in der Gesellschaft haben, kritisch zu intervenieren, dies auch lautstark tun. Da sehe ich auch meine Rolle als Intellektuelle: klar und kritisch zu intervenieren und zu sagen, was ist. Nicht mehr und nicht weniger. Es geht nicht um soziale Gerechtigkeit, sondern um ein kapitalistisches Kalkül und es sind Marketingstrategien, bei denen auch Werbepsycholog_innen mitgearbeitet haben. Die Website des BAMF (Slogan: „Den Menschen im Blick. Schützen. Integrieren.“) ähnelt immer mehr der Website von Sony (Slogan: „Sony. make. believe“) oder Audi (Slogan: „Vorsprung durch Technik“). Der ästhetische Aufbau gleicht zudem in verblüffender Weise den Websites von Siemens oder Mercedes Benz. Wir müssen dringend eine neue Politik der Zurückweisung erlernen, die den Staat dazu auffordert, etwa eine andere Migrationspolitik denkbar zu machen. Der Staat ist nicht der Feind, aber eine Demokratie lebt davon, dass die Menschen, die in dieser leben, diese gestalten, an dieser partizipieren. Ohne Kritik geht das nicht. In diesem Sinne, bin ich für eine kritische Zurückweisung der „Willkommenskultur“ und für eine Migrationspolitik, die Rassismus ernst nimmt und beispielsweise die Schließung von Institutionen wie Frontex fordert.

Das Interview wurde geführt von Maria Virginia Gonzalez Romero.

Strategien und Ansätze

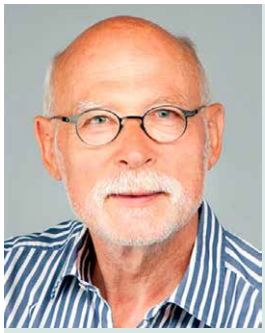
Das Thema Willkommenskultur beschäftigt Akteur_innen aus vielen Arbeitsbereichen. Die Beiträge in diesem Kapitel berichten von Umsetzungsmöglichkeiten und Ansatzpunkten aus den Handlungsfeldern Verwaltung/Kommune und Migrantenorganisationen. Es wird aufgezeigt, wie Interkulturelle Öffnungsstrategien und das Konzept einer Willkommens- bzw. Anerkennungskultur vereinbar sind.

Die Rolle, Perspektive und Einbindungsmöglichkeit von Migrantenorganisationen in diesem Kontext beschreiben Vertreter_innen der IQ-AG Migrantenorganisationen. Einen internationalen Ausblick gewährt ein Beitrag aus Kanada, der von eigenen Erfahrungen berichtet und deren Anwendungsmöglichkeiten für Deutschland beschreibt.

Dr. Hubertus Schröer

Interkulturelle Öffnung und Anerkennungskultur in Verwaltungen

Die Forderung nach der interkulturellen Öffnung von Verwaltung bestimmt schon seit längerer Zeit die fachliche und politische Diskussion. Jüngeren Datums sind Erwartungen an eine Willkommens- beziehungsweise Anerkennungskultur, die die deutsche Gesellschaft prägen und die von Wirtschaft und Wissenschaft, von Verwaltung und Politik im Alltag gelebt werden sollte. Lassen sich diese beiden Diskurse miteinander verbinden, könnten sie sich vielleicht sogar gegenseitig befördern? Diesen Fragen soll im Folgenden nachgegangen werden.



Dr. Hubertus Schröer

bis 2006 Leiter des Stadtjugendamtes München, Geschäftsführer des Instituts – Interkulturelle Qualitätsentwicklung München: Arbeitsschwerpunkte: Ausbildungen zum/zur Interkulturellen Trainer/in; Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung zur interkulturellen Öffnung und Diversity Management; Politik- und Verwaltungsberatung zu Migration, Integration und interkultureller Arbeit; Lehrtätigkeiten, zahlreiche Veröffentlichungen (www.i-iqm.de)

Was will interkulturelle Öffnung bewirken?

Die Strategie der interkulturellen Öffnung ist entwickelt worden als Reaktion auf die Analyse vielfältiger Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund zu den Dienstleistungen insbesondere der kommunalen Daseinsvorsorge. Dabei geht es um subjektive Zugangshindernisse potentieller Nutzer_innen (z.B. Sprachbarrieren durch geringe Deutschkenntnisse, Ängste vor Diskriminierung, Ressentiments, Ablehnung, Komm-Struktur) ebenso wie um objektive Zugangsbarrieren durch strukturelle Ausschließungen (z.B. geringe interkulturelle Orientierung, fehlende muttersprachliche Fachkräfte) und fehlende interkulturelle Kompetenz der Fachkräfte (z.B. mangelnde interkulturelle Kommunikationskompetenz, Vorurteile, Stereotypisierungen, Kulturalisierungen) Hier setzten strategisch interkulturelle Orientierung und Öffnung an. Interkulturelle Orientierung markiert eine sozialpolitische Haltung von Personen und Organisationen, die respektiert, dass in einer Gesellschaft unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen und mit unterschiedlichen Kommunikationsmitteln leben (vgl. Handschuck/Schröer 2012:43). Diese Haltung zielt auf Anerkennung und Wertschätzung – der Anerkennung von Verschiedenheit und der Anerkennung von Gleichheit.

Interkulturelle Öffnung nimmt diese neue Orientierung auf und richtet sich gegen bewusste und unbewusste Ausgrenzungsmechanismen in Organisationen. Der Ansatz ist als Gegenentwurf zum traditionellen Verständnis von Integration zu verstehen, wonach Anstrengungen im Wesentlichen von den Zugewanderten erwartet werden. Jetzt werden die Strukturen von Verwaltung und die Haltung der Mitarbeiterschaft kritisch analysiert. Interkulturelle Öffnung wird als tief greifender Kulturwandel, also als Organisationsveränderung verstanden. Es geht darum, alle Strukturen, Angebote, Maßnahmen und Dienstleistungen der Verwaltung an die Bedürfnisse einer ethnisch, sozial und kulturell vielfältigen Gesellschaft anzupassen (ebd.: 44).

Interkulturelle Öffnung ist damit als ein Ansatz der Organisations- und Personalentwicklung zu verstehen und umzusetzen. Mit dieser neuen Strategie sind grundlegende Paradigmenwechsel verbunden.

Von der Defizit- zu Ressourcenorientierung

Die alte Ausländer- beziehungsweise Migrationssozialarbeit offenbarte schon begrifflich ihre paternalistische Grundhaltung. Der Ausländerstatus machte Zugewanderte per se zu Objekten sozialer Arbeit, als ob ausländische Familien von vornherein hilfebedürftig seien. Menschen mit Migrationshintergrund werden jetzt nicht mehr als vorwiegend defizitäre Wesen gesehen, denen mit kompensatorischen Maßnahmen geholfen werden muss. Stattdessen wird wahrgenommen, dass sie durch den herausfordernden Prozess der Wanderung und durch ihre zum Teil erfolgreiche Platzierung in der neuen Gesellschaft ihre Fähigkeiten, Stärken und Ressourcen unter Beweis gestellt haben. Sie und ihre Organisationen sind gleichberechtigter Partner_innen in den Prozessen interkulturelle Verständigung.

Von der Fokussierung auf Minderheiten zum Blick auf die Mehrheitsgesellschaft

Die Jahrzehnte lange Ausländerpolitik in Deutschland war vorwiegend Arbeitsmarkt- und kaum Integrationspolitik. Selbst wenn von Integration die Rede war,

standen vorwiegend die Zugewanderten in der Verantwortung. In der interkulturellen Orientierung bleibt der Blick nicht allein auf irgendwie zu integrierende Zugewanderte gerichtet. Er nimmt im Rahmen einer gemeinsamen gesellschaftlichen Verantwortung die autochthone Mehrheitsgesellschaft in den Fokus. Alle interkulturellen Maßnahmen richten sich in gleicher Weise an alle Bürger_innen.

Von der Integration zur Inklusion

Mit der interkulturellen Orientierung gerät der Integrationsbegriff zunehmend in Kritik. Das herkömmliche Integrationsverständnis zielt darauf ab, Eingliederung in erster Linie als Anpassungsleistung und als Erwartung der Gesellschaft an die Zugewanderten zu verstehen. Mit dem Inklusionsbegriff ist eine neue Haltung verbunden, die Zugehörigkeit zur Gesellschaft von Anfang an postuliert.

Von der Orientierung auf Personen zur Veränderung von Strukturen

Interkulturelle Sensibilisierung wurde bisher weit gehend als Maßnahme der Personalentwicklung gesehen. Mit der interkulturellen Öffnung wird die Perspektive erweitert. Es geht nicht allein um die Kompetenzen der handelnden Personen. Entscheidend ist eine Auseinandersetzung mit den Strukturen von Organisationen, die nicht nur mögliche Zuganghindernisse für Menschen mit Migrationshintergrund schaffen, sondern auch fördernde oder hindernde Rahmenbedingungen für interkulturell sensibles Handeln der Mitarbeitenden.

Von der Organisationsentwicklung zur Veränderung von Gesellschaft

Mit dem Paradigma der interkulturellen Öffnung waren zunächst nur wichtige gesellschaftliche Institutionen wie die Verwaltung angesprochen. Das belegen die vielfältigen (Selbst-)Verpflichtungen im Nationalen Integrationsplan (Die Bundesregierung 2007:111) und im Nationalen Aktionsplan Integration (Die Bundesregierung 2012:142 ff.). Im öffentlichen Diskurs scheint allmählich deutlich zu werden, dass interkulturelle Orientierung als grundlegende Haltung der Anerkennung eine gesamtgesellschaftliche Perspektive umfasst. Interkulturelle Orientierung und Öffnung werden zu einem Gesellschaft verändernden Ansatz. Hier könnte eine Verbindung zum neuen Diskurs um Willkommens- und Anerkennungskultur gefunden werden, der zunächst unverbunden neben dem Öffnungsdiskurs geführt wurde.

Was soll eine Willkommenskultur erreichen?

Seit jüngerer Zeit wird eine zunehmend stärker werdende Diskussion um eine Willkommens- und Anerkennungskultur in Deutschland geführt. In einer großen Koalition von Wirtschaft und Wissenschaft, Politik und Verwaltung soll der Wirtschaftsstandort Deutschland im internationalen Wettbewerb um die „besten Köpfe" ein attraktives Ziel von Zuwanderung werden. „Im Sinne eines wechselseitigen Integrationsverständnisses ist es für das Gelingen einer Kultur des Willkommens und der gegenseitigen Anerkennung als Fundament des gesellschaftlichen Zusammenhalts wichtig, auch die Aufnahmegesellschaft in den Blick zu nehmen", erkennt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF 2012:3). Das BAMF unterscheidet zwischen Willkommens- und Anerkennungskultur. Dabei wird ein modellhafter Zuwanderungsprozess zu Grunde gelegt. Einer Phase der „Vorintegration" folgt eine „Erstorientierung in Deutschland", die abschließt mit der „Etablierung in Deutschland" (ebd.: 4). Mit „Willkommenskultur" sind attraktive Rahmenbedingungen für Neuzuwanderer_innen gemeint, die die erste Phase der Einwanderung und den Übergang in Phase zwei unterstützen und flankieren. „Anerkennungskultur" richtet sich an die schon länger in Deutschland lebenden Migrant_innen in Phase drei und geht davon aus, dass die Aufnahmegesellschaft kulturelle und religiöse Vielfalt als Normalität anerkennt und als Ressource für die gesellschaftliche Entwicklung nutzt.

Das greift zum Beispiel die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) auf, wenn sie einen Paradigmenwechsel „von einer Abschottungs- zu einer umfassenden Willkommenskultur" fordert (BDA 2012:6). „Um die Willkommenskultur nachhaltig zu etablieren, sollte sie zudem strukturell in der Unternehmensstrategie verankert und zu einem Teil der Unternehmenskultur werden" (ebd.: 12). Aus Sicht der Arbeitgeberverbände könnte eine offene Unternehmenskultur einen Beitrag leisten zu einer deutschlandweiten Willkommenskultur. Ähnlich argumentiert die Alexander von Humboldt Stiftung (2013:9) aus der Sicht der Wissenschaft, wenn sie Ideen und Innovationen etwa für die Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden anregt, um die bürokratischen Hürden für sehnlich erwartete Wissenschaftler_innen zu senken. In diesen Chor stimmt auch die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung Maria Böhmer ein und fordert, „einen weiteren Ausbau einer Akzeptanz- und Willkommenskultur". Dabei geht es zwar auch um die „Stärkung des Zusammenhalts", betont wird aber vor allem deren Funktion „zur Sicherung der Fachkräftebasis" (Böhmer 2013). Deutsche Arbeitsmarktbelange stehen im Vordergrund.

Damit steht die Forderung nach einer Willkommenskultur für Neuzuwanderer_innen erst einmal in einer unheilvollen Tradition. Ausländerpolitik war über

Jahrzehnte immer Arbeitsmarktpolitik gewesen. „Gastarbeiter_innen“ wurden angeworben, als die deutsche Wirtschaft sie brauchte. Ausländer_innen sollten „rückgeführt“ werden, wenn der Arbeitsmarkt schwächelte. Das aktuelle Willkommen aus Politik und Wirtschaft bezieht sich nicht auf Flüchtlinge, Armutswanderung und Minderqualifizierte. Mit solchen Differenzierungen wird sich ein gesellschaftlicher Kulturwandel kaum erreichen lassen.

Die Bertelsmann-Stiftung macht in ihren Veröffentlichungen deutlich, dass ein solcher Ansatz zu kurz greift. Sie stellt darüber hinaus gehend fest, dass sich mit der Etablierung einer Willkommenskultur die Attraktivität einer Gesellschaft erhöhen kann. Aber nur, wenn sich dadurch generell der Umgang mit Vielfalt verändert, wenn Achtung und Toleranz die Richtschnur sind, wenn die Leistungen von Zuwanderern wertgeschätzt und ihre angemessene Teilhabe in allen Bereichen gewährleistet wird (vgl. Bertelsmann Stiftung 2012:2). Aus ihrer repräsentativen Befragung wird zugleich deutlich, dass die Bevölkerung gegenüber Zuwanderung zwiespältig eingestellt ist. Knapp zwei Drittel verbinden eher negative Assoziationen mit Zuwanderern. Zugleich wird die Willkommenskultur in Deutschland mehrheitlich als nicht gut bewertet (ebd.:3).

Das verweist auf eine politisch gern verdrängte Herausforderung: Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Rassismus. Alle Minderheiten sind im Alltag, im Bildungsbereich oder im Arbeitsleben mit diskriminierenden Strukturen und rassistischem Verhalten konfrontiert. Das hat mit aller Dringlichkeit noch einmal die jüngste Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) deutlich gemacht. Diskriminierung auf Grund von Herkunft, aber auch wegen Behinderungen oder der sexuellen Orientierung sind in Deutschland Alltag. Migrant_innen in allen Altersstufen werden strukturell benachteiligt von der Krippe über den Kindergarten und die Schule bis in Ausbildung und Arbeit (ASD 2013:13 ff.).Diese skandalösen Ergebnisse struktureller Diskriminierung verweisen erneut auf die Notwendigkeit, grundlegend an den herrschenden Strukturen anzusetzen, wenn eine Kultur der Anerkennung wirklich gewollt ist.

Zwischenresümee:

Die knappen Schlaglichter auf Äußerungen gesellschaftlich einflussreicher Institutionen zum Thema Willkommenskultur machen deutlich, dass es zunächst vorwiegend utilitaristische Überlegungen sind, die das Thema bestimmen: Hintergründe sind der demographische Wandel, der absehbare Arbeitskräftemangel und die weltweite Konkurrenz um die wertvolle Ware Arbeitskraft. Damit ergeben sich aus dem Blickwinkel einer gerechtigkeitsorientierten Gesellschaftskritik erhebliche Bedenken. Es droht die Gefahr einer Zwei-Klassen-Situation: Willkommen geheißen werden nur die Hochqualifizierten und die Neuzuwanderer_innen. Vernachlässigt werden die Minderqualifizierten und die Alteinwanderer_innen. Wiederbelebt wird die alte Gastgeber-Gast-Dichotomie mit ihrer paternalistischen Grundhaltung und entsprechenden Rollenzuweisungen. Im Fokus einer Willkommens- und Anerkennungskultur für eine vielfältige Verwaltung droht vorwiegend die Ausländerbehörde zu stehen, die in eine „Integrationsbehörde“ verwandelt werden soll – was grundsätzlich mit ihrer gesetzlichen Funktion kollidiert. Tabuisiert bleiben weiterhin strukturell und gesellschaftlich verankerte Diskriminierungen und Rassismen.

Vor diesem Hintergrund besteht die Gefahr, dass Willkommens- und Anerkennungskultur zu einer Marketingstrategie verkommen, die in vordergründige Werbemaßnahmen statt in nachhaltig wirkende strukturelle Veränderungen investiert.

Wenn diese Gefahren kritisch reflektiert werden, können dem Postulat nach einer neuen Kultur der Anerkennung und Wertschätzung aber auch positive Aspekte abgewonnen werden. Die realen Herausforderungen etwa durch den demokratischen Wandel könnten zu einem gesellschaftlichen Diskurs führen, der die perspektivischen Aspekte der Zukunftssicherung mit der existenziellen Notwendigkeit von Zuwanderung verbindet und die gesellschaftliche Stimmung und die Akzeptanz von Zuwanderung langfristig verändern hilft.

Die dafür erforderliche Grundhaltung der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt als eine Art neuer Staatsräson müssten die politischen und gesellschaftlichen Repräsentanten wie Minister_innen, Oberbürgermeister_innen. Wirtschaftsführer_innen, Wissenschaftsrepräsentant_innen beispielhaft vertreten. Ihre Verantwortung wäre es, glaubwürdig für eine gleichberechtigte Teilhabe aller einzutreten, inklusive Strukturen für Zugehörigkeit von Anfang an zu schaffen und die dafür notwendigen strukturellen Veränderungen zu betreiben. Dafür braucht es eine „neue“ Verwaltung auf der Basis einer wirklichen Anerkennungskultur.

Wie können interkulturelle Öffnung und Anerkennungskultur einander befördern?

Wenn Anerkennungskultur wirklich gewollt wäre, dann sind die interkulturelle Orientierung und Öffnung der Strukturen aller einschlägigen Institutionen und Organisationen Voraussetzung und Gelingensbe-

dingung. Für den Prozess der interkulturellen Öffnung wäre die zunehmende Diskussion um eine Anerkennungskultur hilfreich, weil darauf verwiesen werden kann, dass Anerkennungskultur eine Kulturveränderung der herrschenden Strukturen bedeutet und dass Kulturveränderung nur durch einen Prozess der Organisationsentwicklung angestoßen werden kann. Für die Anerkennungskultur umgekehrt kann die Frage nach deren Implementierung in der Verwaltung nur mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit tief greifender Veränderungen von handelnden Personen und von den ihr Handeln bestimmenden Strukturen beantwortet werden. Die Strategie der interkulturellen Öffnung hat inzwischen überzeugende Beispiele vorzuweisen, wie das realisiert werden kann.

Es wird deutlich: Wenn im gesellschaftlichen Diskurs Anerkennungskultur ohne interkulturelle Öffnung gedacht oder verfolgt wird, dann fehlt es an Glaubwürdigkeit, dann dreht es sich um Marketing, dann geht es allein um die Ware Arbeitskraft aber nicht um eine neue Kultur der Anerkennung in einer Gesellschaft der gleichen Teilhabemöglichkeiten (ähnlich auch BAMF 2012:4).

Für Politik und Verwaltung bedeutet diese Einsicht stichwortartig und zusammenfassend folgende Herausforderungen:

- Anerkennungskultur ist ähnlich wie interkulturelle Orientierung als eine Haltung der Wertschätzung und Anerkennung von gesellschaftlicher Vielfalt (Diversity) zu verstehen.
- Anerkennungskultur muss sich den Themen Rassismus, Menschenfeindlichkeit, Islamphobie und Ausgrenzen stellen.
- Anerkennungskultur zu verankern heißt, die Kultur von Organisationen zu verändern, wofür interkulturelle Öffnung geeignete Strategien entwickelt hat.
- Anerkennungskultur als Teil von interkultureller Öffnung bedeutet, eines Service- und Dienstleistungsorientierung in der Verwaltung zu implementieren.
- Anerkennungskultur und interkulturelle Öffnung sind ähnlich wie Gender Mainstreaming als Mainstreaming-Strategie (Cultural Mainstreaming) zu verfolgen.
- Inklusion und Mainstreaming als konzeptionelle Grundlagen verlangen nach einer rechtlichen Absicherung: Wie Gender Mainstreaming sind interkulturelle Öffnung und Anerkennungskultur in Gesetzen, Geschäftsordnungen der Behörden und Förderrichtlinien von Bund, Ländern und Kommunen als Rechtsansprüche beziehungsweise Fördervoraussetzungen zu formulieren.

Nur wenn sich die gesellschaftlichen Kräfte und politisch Verantwortlichen diesen Herausforderungen stellen, sie konstruktiv aufnehmen, in den gesellschaftlichen Diskurs einführen und durch strukturelle Veränderungen im Sinne von Diversity nachhaltig verankern, kann die Forderung nach einer Willkommens- und Anerkennungskultur ernst genommen werden und Wirkung zeigen.

Literatur:

Alexander von Humboldt Stiftung (2013): Willkommenskultur in Deutschland schaffen. http://www.humboldt-foundation.de/pls/web/docs/F23300/broschuere_wettbewerbe_ueberblick.pdf

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_2013.pdf?__blob=publicationFile

Bertelsmann Stiftung (2012): Willkommenskultur in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland. Gütersloh. http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-6635F728-2EA2963E/bst/xcms_bst_dms_37165_37166_2.pdf

Böhmer, Maria (2013): Willkommenskultur – Pressemitteilung der Bundesregierung. http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Pressemitteilungen/BPA/2013/01/2013-01-23-boehmer-willkommenskultur.html

Bundesagentur für Migration und Flüchtlinge (2013): Willkommens- und Anerkennungskultur. Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele. Abschlussbericht Runder Tisch „Aufnahmegesellschaft“. Nürnberg. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/abschlussbericht-runder-tisch-aufnahmegesellschaft.pdf;jsessionid=A054E23956E81E947D9AF4728D7A8811.1_cid294?__blob=publicationFile

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgebervereinigungen (BDA) (2013): Willkommenskultur. Ein Leitfaden. Berlin. http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Broschueren

Die Bundesregierung (2007): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen. Berlin. http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/nationaler-integrationsplan,property=publicationFile.pdf Berlin

Die Bundesregierung (2012): Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin.http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-01-31-nap-gesamt-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile

Handschuck, Sabine/ Schröer, Hubertus (2012): Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung. Augsburg.

Clement Klutse, Marion Wartumjan

Willkommens- und Anerkennungskultur: Rolle und Perspektive von Migrantenorganisationen

Der Blick auf Migrantenorganisationen (MO) in Deutschland hat sich mit dem integrations- und migrationspolitischen Paradigmenwechsel um die Jahrtausendwende gewandelt.

Sie stehen in ihrer ganzen Bandbreite und Heterogenität stärker im öffentlichen Fokus und Kooperationen mit ihnen werden angestrebt. Öffentliche Ausschreibungen fördern gemeinsame Aktivitäten von Trägern und öffentlichen Einrichtungen mit MO z.B. über Tandem-Projekte. Im besten Fall gelingt eine respektvolle Zusammenarbeit.

Der Artikel zeigt die Potenziale von Migrantenorganisationen für eine Willkommens- und Anerkennungskultur in Deutschland und hebt aus Sicht der Facharbeitsgruppe Migrantenorganisationen im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hervor, dass diese mit ihren Angeboten seit Jahrzehnten für viele Zuwander_innen Willkommenskultur praktizieren. Das Förderprogramm IQ zielt auf eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Dazu schafft das Programm u.a. Unterstützungsstrukturen zur Umsetzung des im April 2012 verabschiedeten Anerkennungsgesetzes für im Ausland erworbene Berufsabschlüsse. Es stärkt die interkulturelle Kompetenz von Fachkräften in Regelinstitutionen und vernetzt die Akteur_innen. Seit Beginn des Jahres 2013 wird die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen verstärkt gefördert und begleitet. Der Artikel führt Good Practice Beispiele auf. Politisch wird die Arbeit des Förderprogramms IQ durch den Nationalen Aktionsplan „Integration“ (NAP) flankiert.

Clement Klutse, Marion Wartumjan

Clement Klutse und Marion Wartumjan arbeiten bei der Koordination der Facharbeitsgruppe Migrantenorganisationen im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“. Die Koordination ist bei der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM) im Landesnetzwerk Hamburg-NOBI angesiedelt. Die hier dargestellten Ansätze zum Thema „Willkommens- und Anerkennungskultur: Rolle und Perspektive von Migrantenorganisationen“ sind in Teilen Ergebnis eines Workshops der Fach AG MO am 17. und 18. 09.2013 in Frankfurt am Main

I. Migrantenorganisationen – Erstkontakt, Vertrauensaufbau und Orientierung

„Die Emigranten im Boot haben die ihnen bekannte Welt hinter sich gelassen und bewegen sich auf eine andere Welt zu, die sie noch nicht realistisch einschätzen können. Fern von jeder Küste leben sie in einem irrealen Zustand, der nur von den Reisegenossen nachvollzogen werden kann. In Epochen, in denen die großen Migrationsmassen noch in Schiffen transportiert wurden, pflegten die Menschen die Bekanntschaften, die während der Überfahrt entstanden mit der Bezeichnung `Bootsbrüder´ zu benennen. Diese Bekanntschaften wurden auch nach der Ankunft aufrechterhalten. Sie stellten den Versuch dar, eine `Geschwister-Familie´ im neuen Land wiederherzustellen.“

„Die Verwundbarkeit des Neuankömmlings ist wie die des Neugeborenen sehr groß“, so dass ein starkes „Bedürfnis nach einer vertrauten Figur, die die Ängste und Befürchtungen des Immigranten angesichts des Neuen und Unbekannten aufwiegt beziehungsweise neutralisiert“. León und Rebeca Grinberg, selbst Migrant_innen, haben sich viele Jahre mit den Problemen der Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen, und oft erzwungenermaßen emigrieren oder ins Exil gehen, beschäftigt. Sie konstatieren in „Psychoanalyse der Migration und des Exils“ (Klett-Cotta 1990), dass Kettenmigration sowie ethnische Strukturen als typische Kennzeichen von Einwanderungsgesellschaften zu Formen der Selbsthilfe führen, die stark in der Lebenswelt verankert sind. Migrant_innen organisieren sich eher in informellen Strukturen.

- Ihre Vereinigungen, gleich welchen Rechtsstatus sie haben, sind von lebensweltlicher Nähe, ganzheitlich, niedrigschwellig, von gegenseitigem Vertrauen, von dichter Kommunikation in der Community geprägt. Sie sind dadurch zugänglich und bekannt. Muttersprachliche Kompetenz spielt dort eine weitere Rolle, wo Menschen die lingua franca Deutsch noch nicht (ausreichend) zur Verfügung steht.

- In diesen zunächst eher informellen Kreisen findet sich Rat in vielen unbekannten Lebenssituationen. Diese gegenseitige Hilfe ist durch psychologische und physische Nähe, durch Vertrautheit gekenn-

zeichnet. Hier werden Sicherheit und Vertrauen erwartet und vermittelt.

- Die lebensweltliche Selbsthilfe garantiert ein Gefühl des Angenommen seins und Wohlbefindens. Sie nimmt die Angst, Ausgrenzung und Gefühle der sozialen Scham zu erfahren. Zugleich kompensieren Personen und zugängliche Strukturen der eigenen Community die Unkenntnis über Strukturen der Aufnahmegesellschaft.

Mit anderen Worten: Durch Zusammenhalt und Unterstützung in der eigenen ethnischen Gruppe erhalten Zugewanderte erst jene Sicherheit und Orientierung, die es ihnen ermöglicht, sich gegenüber der Aufnahmegesellschaft zu öffnen.

Fazit: Die Rolle von Migrantenorganisationen als Orte der Stabilisierung und Vertrauensbildung für Zuwander_innen muss mehr öffentliche Wertschätzung erfahren. Diese Ressource muss bei der Entwicklung von Strategien und Instrumenten für eine Willkommens- und Anerkennungskultur mehr genutzt werden, z.B. bei der Ausgestaltung von Welcome Centern und der Umgestaltung von Ausländerbehörden.

II. Migrantenorganisationen – Schaffung von sozialem Kapital

Migrant_innen bringen ihre Traditionen von Engagement mit. Sie sind eher informell in Bereichen gegenseitiger Hilfe und Selbsthilfe aktiv. Ihre Tätigkeiten kommt vielfach den Mitgliedern der eigenen Communitys zu gute. Die in ihren Organisationen tätigen Migrant_innen bewältigen dabei oft die eigene schwierige Situation oder die der Community. Sie schaffen seit Jahrzehnten Angebote, die die Lücken von Regelangeboten im sozialen Bereich, in Bildung und Erziehung usw. schließen. Damit übernehmen sie Verantwortung für die Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen, schaffen Räume und Möglichkeiten zur Religionsausübung und bedienen den Wunsch vieler Zuwander_innen nach Geselligkeit und einem Stück Heimat. Mit Begegnungsmöglichkeiten für Frauen und Jugendliche stärken sie Menschen in besonderen Lebenslagen. Mit ihren Initiativen und Zusammenschlüssen erweitern sie die gesellschaftlichen Beteiligungschancen für Migrant_innen und dienen der Interessenvertretung. Zwar wird im Bericht der Enquete-Kommission der Bundesregierung zur Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements festgestellt, dass „Migrantenorganisationen zur Bildung von sozialem Kapital beitragen, da soziale Kompetenzen trainiert, gesellschaftliche Bezüge für Minderheiteninteressen hergestellt und Aktivitäten mobilisiert werden, die für den individuellen Integrationsprozess förderlich sind“. Migrantenorganisationen haben jedoch bisher nicht die Ressourcen, dieses Engagement gegenüber der Mehrheitsgesellschaft sichtbar zu machen. Es wäre Teil einer aktiven Anerkennungskultur, das soziale und in großen Teilen auch bürgerschaftliche Engagement von Migrant_innen für eine breite Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

Migrantenorganisationen stellen dieses soziale Kapital seit Jahrzehnten auch Neuzuwander_innen zur Verfügung. Bei der Einwanderung sind Migrantenorganisationen für viele Neuankömmlinge oft die wichtigsten Ratgeber und Helfer. Der Wegzug aus einer vertrauten Region und Umgebung führt zum Verlust sozialer Netzwerke (zurückbleibende Familienangehörige, Freunde, Arbeitskollegen etc…). Es wird davon ausgegangen, dass es sich bei der Entscheidung einer Wohnortsverlagerung um eine individuelle Nutzenmaximierung handelt. Ist der Nettonutzen einer Abwanderung größer als der des Verbleibens, entscheiden Menschen sich für den Umzug. Oft immigrieren die neuen Einwanderer in Orte, wo es Netzwerke von Landsleuten gibt oder Mitglieder ihrer Community leben. Sie greifen dann auf die Beziehungsnetzwerke von Migrantenorganisationen zurück. Dieses soziale Kapital ermöglicht oder erleichtert den Zugang zur formalen Institutionen und fördert die Integration. Migrantenorganisationen unterstützen dabei die Zuwandernden bei der Beschaffung von Informationen, formalen Aktivitäten, Sprachbarrieren, Vertretung von Interessen etc.

Es muss anerkannt und berücksichtigt werden, dass Migrantenorganisationen die neuen Zuwander_innen oft auf informellen Ebenen und in Bereichen unterstützen, wo die Regelinstitutionen nicht helfen können. Problematisch bleibt bislang, dass selbst die hier lebenden Migrant_innen sowie Migrantenorganisationen eine offene Haltung der Regelinstitutionen oftmals vermissen. Dabei ebnet das hier beschriebene soziale Kapital von Migrantenorganisationen den Weg zu einer Willkommens- und Anerkennungskultur. Diese Willkommens- und Anerkennungskultur kann nur gelingen, wenn die Menschen mit Migrationshintergrund unmittelbar als Akteure ernst genommen werden und an den Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse beteiligt werden.

Fazit: Das hier beschriebene soziale Kapital, das Migrantenorganisationen schaffen, muss in der Gesellschaft sichtbar gemacht werden. Dafür brauchen Migrantenorganisationen eigene Ressourcen und die Zusammenarbeit mit Regelinstitutionen. Dieses Sichtbarwerden unterstützt den Prozess der Anerkennung von Leistungen, die Migrantenorganisationen für die Gesamtgesellschaft erbringen.

III. Migrantenorganisationen – Zugang zum Beruf und zum Arbeitsmarkt

Der Fachkräftemangel beschäftigt die deutschen Unternehmen seit Jahren. So sollen in Deutschland bis 2025 circa sieben Millionen Fachkräfte fehlen. In aktuellen Debatten wird zu Recht darauf verwiesen, dass die Lücke zum Teil aber auch durch das Mobilisieren von Arbeitskräften unter den hier lebenden Migrant_innen gefüllt werden kann. So macht der Leitfaden zur Entwicklung einer Willkommenskultur für Unternehmen der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) deutlich, dass es neben der gezielten Einwanderung genauso wichtig ist, die Potentiale der bereits hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund zu nutzen. Die Entwicklung einer „Willkommenskultur" in Unternehmen sollte den weiterhin notwendigen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund nicht entgegenstehen und die Maßnahmen und Programme auch nicht gegeneinander ausgespielt werden.

In der Praxis müssen potenzielle Arbeitgeber_innen insbesondere von kleineren und mittleren Unternehmen oftmals erst überzeugt werden, Zuwander_innen einzustellen. Aus Sicht Dritter (hiesiger) ist `der Neueinwanderer´ auf den ersten Blick mit zwei Bürden belastet: Er/sie ist neu und hat Defizite (sprachlich, kulturell, Qualifikationen….). Da seine Zukunft und seine Fähigkeiten ungewiss sind, besteht die Gefahr, dass er die Reziprozitätserwartungen eines Arbeitgebers nicht erfüllt. Migrantenorganisationen wirken auch hier zwischen Migrant_innen und dem Unternehmertum vermittelnd und schaffen Zugang.

Die Netzwerke von Migrantenorganisationen entsprechen oft weitgehend dem persönlichen sozialen Netzwerk von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und Neuzuwander_inen. Es ist identitätsbasiert. Migrantinnen und Migranten erhalten ganzheitlich zugeschnittene Unterstützung in Form von Begleitung, Beratung oder emotionalem Beistand. So helfen Migrantenorganisation oftmals auf informellen Wegen bei der Arbeitssuche, geben Möglichkeiten, Sprachkompetenzen zu erweitern, informieren über das Bildungssystem oder Weiterbildungsmöglichkeiten durch die Jobcenter, helfen bei Anpassungs- und Nachqualifizierung. Sie stärken Frauen durch bedarfsgerechte Qualifizierung und arbeiten dabei auch mit Regelinstitutionen wie den Jobcentern zusammen.

Um die berufliche Integration von Migrant_innen zu fördern und die Zuwanderung von Fachkräften zu forcieren, braucht es aktivierende Ansätze und Instrumente, wie sie im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung" mit seinen nunmehr 240 Teilprojekten in allen Bundesländern entwickelt und transferiert werden. In den letzten Jahren hat sich auch der Blick auf Migrantenorganisationen in diesem bundesweiten Netzwerk gewandelt; es wird als zeitgemäß und gewinnbringend betrachtet, Migrantenorganisationen in die Landesnetzwerke einzubinden und die fachlichen Kompetenzen von Migrant_innen z.B. durch die Förderung der Facharbeitsgruppe „Migrantenorganisationen" zu stärken und zu nutzen.

An folgenden Beispielen von Migrantenorganisationen, die Teilprojektträger im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung" sind, stellen wir die Potenziale von Migrantenorganisationen für die Stärkung einer Willkommens- und Anerkennungskultur heraus:

Der Club Dialog e. V. wurde 1988 in Berlin gegründet um zum kulturellen Austausch zwischen russischsprachigen Berliner_innen und Berliner_innen anderer Herkunft und Kultur beizutragen und Integration und Partizipation von Einwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion zu fördern. In zweieinhalb Jahrzehnten hat Club Dialog eine Struktur aufgebaut, die mit den interkulturellen Arbeitsbereichen wie soziale, Berufs-, Ausbildungs- und Anerkennungsberatung, Berufsorientierung- und Bildung, die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und ihren Eltern, kulturelle und soziokulturelle Arbeit eine umfassende Integrationsarbeit für alle Generationen ermöglicht. Den Erfordernissen einer sich verändernden Realität entsprechend werden immer wieder neue Projekte entwickelt, die Einwanderergruppen wie gesellschaftliche Interessen berücksichtigen. Der Verein überzeugt mit seinen ganzheitlichen Ansätzen, die für viele Neuzuwanderer Willkommen und Anerkennungskultur zugleich darstellen.

Seit 2011 nimmt Club Dialog e.V. mit dem Projekt „Fahrplan Anerkennung berufliche Abschlüsse" weiter am IQ Netzwerk Berlin teil und bietet für Einwanderer_innen an allen Dialog-Standorten in Berlin Beratung und Unterstützung beim Anerkennungsverfahren mit Informationen zu Ablauf, Kosten, Dauer des Verfahrens, Anerkennungsstellen und Qualifikationsmöglichkeiten an. Auch persönliche Begleitung zu den anerkennenden Stellen wird nach Bedarf angeboten. Ziel der an die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen orientierten Beratung ist möglichst umfassende Vermittlung von Informationen und Wissen. In der Beratung werden die Entscheidungen vorbereitet, konkretisiert und in weiteren Schritten begleitet. Besondere Schwerpunkte der Beratung sind die Berufsabschlüsse aus den osteuropäischen Ländern, es werden aber die Ratsuchenden aus ganzer Welt beraten. Die Beraterinnen arbeiten eng mit JobCenter,

Bundesagentur für Arbeit, Bezirksämter, Bildungsträger, Beratungsstellen, Anerkennenden Stellen und Migrantenorganisationen zusammen. Beratung wird in Deutsch, Russisch und Polnisch angeboten.

MOZAIK gGmbH – gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH Die MOZAIK gGmbH wurde 2003 als gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote durch Akademiker mit Einwanderungsgeschichte gegründet. Ziel der gemeinnützigen Gesellschaft ist es, u.a. die Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration, insbesondere von Einwanderinnen und Einwanderern, zu verbessern und interkulturelle Lösungen für das Einwanderungsland Deutschland zu entwickeln. MOZAIK hat sich im Kontext der Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Bildungs- und Arbeitsmarktintegration auf die Verbesserung der Chancengleichheit bzw. –gerechtigkeit von Menschen mit Einwanderungsgeschichte spezialisiert und hierfür innovative Lösungen und Angebote konzipiert.

Im Rahmen des IQ-Förderprogramms bietet die MOZAIK gGmbH kostenlose Erstberatungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse an. Der Beratungsschwerpunkt liegt auf Berufen der Industrie- und Handelskammer (IHK). Zu den Berufen im handwerklichen Bereich berät die Handwerkskammer Ostwestfalen Lippe zu Bielefeld (HWK). Die MOZAIK-Mitarbeiter geben aber auch gern Auskunft und Hilfestellung für weitere Abschlussarten nach dem neuen Anerkennungsgesetz, wie z. B. zu Hochschulabschlüssen. Die Beratung kann telefonisch, per E-Mail oder persönlich in den Büroräumen von MOZAIK in den Sprachen Deutsch, Englisch, Türkisch, Kurdisch, Portugiesisch oder Russisch durchgeführt werden. Weitere Sprachen sind auf Anfrage ggf. möglich.

MOZAIK entwickelt weitere zahlreiche interkulturelle Projekte und Konzepte zur Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit und ohne Einwanderungsgeschichte und der interkulturellen Öffnung von Organisationen und setzt diese in Zusammenarbeit mit Akteuren auf unterschiedlicher Ebene um.

Der Verein für Kultur und Bildung – KUBI e.V. wurde 1993 von Türken und Deutschen in Frankfurt am Main gegründet. Von Anbeginn war es Ziel, die schulischen und beruflichen Integrationschancen von jun-

gen Menschen gleich welcher Herkunft zu verbessern und die Verständigung über Kulturgrenzen hinweg zu fördern. Im laufenden IQ Förderprogramm bietet der Verein über sein Projekt mehrere Formate, die stark darauf ausgerichtet sind, die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarktakteuren und Migrantenorganisationen zu stärken.

So diskutieren Arbeitsmarktakteure und Migranteninnen und Migranten aus der Region

in sogenannten Entwicklungsworkshops über Möglichkeiten, um die Integration von Migranteninnen und Migranten in den Arbeitsmarkt vor Ort zu verbessern. Ein Entwicklungsworkshop hat zum Ziel, den partnerschaftlichen Dialog zwischen den Akteuren zu fördern und damit ein besseres Verständnis der unterschiedlichen Sichtweisen zu erlangen. Ein weiteres Format ist stärker auf der individuellen Ebene angesiedelt: Im Erzählcafé dient das Gespräch dem persönlichen Erfahrungsaustausch zwischen Arbeitsmarktakteuren und Vertreterinnen und Vertretern von Migrantenorganisationen. Im Vordergrund stehen die Schilderungen von Erfahrungen und „persönliche Geschichten" von Einzelnen zum Themenfeld „Arbeitsmarkt und Wege der beruflichen Integration". Der direkte Austausch zwischen Akteuren des Arbeitsmarktes und den Vereinsmitgliedern führt zu mehr Verständnis für den Anderen und trägt damit zu einer wechselseitigen Öffnung bei.

Die vermittelnde und Brücken bauende Rolle von Migrantenorganisationen beim Zugang zum Arbeitsmarkt zeigt eine Fallvignette von Bildungskarawane e.V., eine Migrantenorganisation, die sich als Teilprojektträger mit differenzierten Beratungsleistungen insbesondere für Migrantinnen im Netzwerk Hamburg-NOBI engagiert:

Ein Berufsberater des Arbeitsamtes ruft Anfang 08/13 bei der BBK e. V. an, sagt, dass er einen Flyer mit den Angeboten der BBKarawane vorliegen hat und fragt, ob er eine Klientin schicken kann, die als kopftuchtragende Frau Probleme hat, eine Anstellung als Küchenhilfe zu finden. Er sagt, dass er sie seit 3 Jahren in der Beratung hätte, aber nicht weiterkommt. Die BBK übernimmt gerne den Fall. Die Klientin erscheint zum vereinbarten Termin und wird von 2 Qualifkationsberaterinnen der BBK beraten. Die Klientin ist Anfang 30, türkische Staatsbürgerin, spricht sehr gut Deutsch und sagt, dass sie gerne in einer Küche oder Kantine als Hilfskraft arbeiten möchte. Sie hat in der Türkei die ersten 4 Jahre Schule besucht, und wurde dann nach Deutschland nachgeholt. Ein weiterer Schulbesuch ergab sich nicht, da sie als Waise bei einem Verwandten aufwuchs und ein weiterer Schulbesuch für sie nicht als notwendig erachtet wurde. Sie hat als Teenager geheiratet und lebt mit ihrem Mann und 2 Kindern in einem Arbeiterviertel in Hamburg. Als Berufserfahrung hat sie eine abgebrochene Ausbildung zur Damenschneiderin aufzuweisen.
Im Beratungsgespräch erscheint die Klientin zuerst sehr verschüchtert und mit sehr wenig Selbstbewusstsein. Es stellt sich heraus, dass sie als Küchenhilfe arbeiten möchte, da ihr bewusst ist, dass ihr aufgrund ihres fehlenden Schulabschlusses wenig andere Möglichkeiten offen stehen. Die Qualifikationsberaterinnen erarbeiten mit ihr ihre berufliche Möglichkeiten: sie könnte den Hauptschulabschluss nachholen und danach eine Ausbildung beginnen. Das Berufsziel der Klientin ist nach dem Beratungsgespräch eine Ausbildung zur Floristin, nachdem sie den Hauptschulabschluss nachgeholt hat, was sich sehr gut mit dem Bedarf des Arbeitsmarktes trifft (es gibt z. Z. nur 24 Auszubildende in Hamburg, und weitere werden dringend gesucht). Die Klientin ist von der Idee begeistert und blüht sichtlich auf.

Die Qualifikationsberaterinnen bringen in Erfahrung, wann die Hauptschulkurse beginnen und wie man einen Antrag auf Befreiung von der Englischprüfung beim Schulinformationszentrum stellt. Es wird für die Klientin ein Beratungstermin beim Veranstalter der Hauptschulkurse vereinbart, bei dem die Anmeldung vorgenommen wird. Die Klientin hat in der Zwischenzeit einen Termin bei ihrem Berufsberater und hat diesem von ihren Plänen berichtet. Der Berufsberater ist von ihren Plänen ebenfalls begeistert und unterstützt sie mit einem Bildungsgutschein, so dass die Klientin in Mitte 09/2013 den Hauptschulkurs beginnt. Die Klientin wird auch weiterhin von der BB-Karawane engmaschig betreut, und mit ihr ein regelmäßiger Kontakt gehalten, um bei evtl. auftretenden Schwierigkeiten sofort Hilfestellung leisten zu können.

Die Beratung der BBKarawane unterscheidet sich insofern von der der Agentur für Arbeit, als das für die KlientInnen direkt Termine mit den weiteren Anlaufstellen wie Freie Träger, potentielle Arbeitgeber etc. vereinbart werden. Auf diese Weise fällt die Hürde, sich als marginalisierte Person direkt bewerben zu müssen, ohne dass der Arbeitgeber z. B. weiß, dass die BewerberInn Kopftuch trägt, schwarz ist, usw. Die BBKarawane hat sich neben der Beratung und dem Coaching der Klientinnen auf Augenhöhe zum Ziel gesetzt, die Hürden bei potentiellen ArbeitgeberInnen, Praktikumsstellen etc. im Vorfeld durch persönliche Kontakte möglichst weit abzubauen, um den KlientInnen ein vorurteilsfreies Bewerbungsgespräch zu ermöglichen. Der Erstkontakt zwischen BewerberIn und potentiellen ArbeitgeberInnen ist

den Erfahrungen der BBKarawane nach die größte Hürde bei der Einstellung von marginalisierten Personen, welche sich durch die Vermittlung eines Dritten abbauen lassen.

Fazit: Migrantenorganisationen bieten vielfältige Potentiale für die Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren und sind als Träger von arbeitsmarktbezogenen Projekten selbst gestaltende Akteure.

Insbesondere durch eine stärkere Zusammenarbeit mit Regelinstitutionen, die auch mit Ressourcen ausgestattet sein muss, werden Migrantenorganisationen zu wertvollen Partnern bei der Mitwirkung für die (Re) Integration der Einwanderer auf dem regulären Arbeitsmarkt, bei der Bekämpfung von struktureller Arbeitslosigkeit und beim Zur-Verfügung-Stellen von der Mehrsprachigkeit als Ressource für die deutsche Wirtschaft.

VI. Migrantenorganisationen – Willkommen, Anerkennung, Perspektiven

Um die Potenziale von Migrantenorganisationen für die Gestaltung von Einwanderungsprozessen auszuschöpfen, bedarf es einer Reihe von neuen Perspektiven:

- eines neuen und tieferen Blickes auf Potenziale und Fähigkeiten
- einer neue Definition der Aufgaben- und Ressourcenverteilung, als grundsätzliche Selbstdefinition und in konkreten Projekten neuer Formen von Arbeits-und Kommunikationsprozessen
- eines offensiven Dialoges und direkter wie indirekter Förderung von Migrantenorganisationen
- einer neue Qualität von Netzwerken, eine neue Systematik des Zugehens, der Identifikation von geeigneten Migrantenorganisationen, z. B. in Hinblick auf passende Arbeitsschwerpunkte, Ziele und Adressaten.

Je mehr das Engagement von Migrantenorganisationen sichtbar gemacht, gewürdigt und anerkannt wird und die Vereine selbst in die vielfältigen Handlungsfelder vor Ort einbezogen werden, desto mehr bauen sich Brücken zwischen Minderheit und Mehrheit auf.

Dazu tragen aus unserer Sicht insbesondere folgende Handlungsansätze bei:

- Anerkennung der vielfältigen Leistungen und Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten, Migrantenorganisationen durch Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit
- Entwicklung und Stärkung der professionellen Strukturen von Migranten-organisationen durch die Erweiterung ihrer finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen
- Planung und Durchführung von Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantenorganisationen
- Aufklärende Medienarbeit zur Unterstützung transparenter und differenzierter Berichterstattung über das Engagement von Migrantinnen und Migranten und ihren Organisationen
- Förderung der interkulturellen Öffnung und Orientierung in allen Bereichen des der Wirtschaft, der Politik und Verwaltung, in Bildung und Qualifizierung.
- interkulturelle Austauschprozesse zwischen MO und Organisationen der Mehrheitsgesellschaft – Vernetzung, Umverteilung und Bündelung von Ressourcen.

Hon. Jean Augustine

Creating a welcoming society in Ontario, Canada: What is it and what can we do?

Compliments on the excellent work of your network, "Integration through Qualification" as it seeks to find meaningful employment for many immigrants. Let me first tell you a bit about the Office of the Fairness Commissioner (OFC) in the province of Ontario.

My office was created by legislation. It works with Ontario's 40 plus regulated professions and compulsory trades. Our goal is to remove systemic barriers so that internationally trained and educated professionals can have their credentials and experience recognized. We want faster and fairer licensing. We assess the practices of the regulators and make recommendations to ensure that their practices are transparent, objective, impartial and fair to applicants.

Characteristics of a welcoming culture

A welcoming culture is a good idea: one need only look at the enhanced economic growth, social peace and individual fulfillment that are provided. The characteristics of a welcoming society include legal equality, support for families, access to jobs and professional licensing, opportunities for community celebration and government diversity initiatives.

Comparing Germany and Canada

Germany is home to around 16 million people with a migration background, which includes first and second generation newcomers. This corresponds to almost 20% of the population as a whole.

Much like Germany, in 2011, Canada had a population of 6,8 million people actually born outside of the country, about 21% of the population, the highest proportion among G8 nations.

Visible minorities accounted for 78% of the immigrants who arrived between 2006 and 2011, in contrast to 12% who arrived before 1971. A 2011 Statistics Canada report predicts that, by 2031, one in three workers could be born outside Canada, up from one in five in 2006.

The majority of immigrants to Canada live in Ontario and British Columbia. Nearly three immigrants out of four reside in these two provinces, with more than half in Ontario alone.

Hon. Jean Augustine

Hon. Jean Augustine wurde im März 2007 zur ersten Fairness Commissionerin der Provinz Ontario/Kanada ernannt. Sie war die erste gewählte Afro-Kanadierin im Unterhaus des kanadischen Parlaments und war dort von 1993-2006 als Abgeordnete u.a. als parlamentarische Sprecherin für den Premierminister sowie den Staatsminister für Multikulturalismus und Gleichstellungsfragen tätig. Für ihr Engagement wurde die gebürtige Grenadierin bereits mehrfach ausgezeichnet, u.a. zählte sie 2009 zu den 100 mächtigsten Frauen Kanadas und erhielt 2012 The Queen´s Diamond Jubilee Medal.

Canadian Cities seeking in internationally trained professionals

It is imperative for Canadian society and the province of Ontario in particular to embrace diversity.

It is everyone's job to welcome newcomers – the city or county and its mayor; the police chief, government, agencies, the community groups, churches and schools. Each must recognize the importance of outreach.

How do we attract, how do we integrate and retain newcomers in our respective communities while valuing their respective cultures? This question has been the theme of many speeches I address throughout Ontario and Canada to cities large and small.

They are all grappling with issues similar to Germany. It is well known that immigrants prefer to settle in big cities. They find services there … and job opportunities. They find the multicultural make-up and diversity of large urban areas agreeable. This is a long-standing trend.

Statistics Canada data from the first quarter of 2013 shows that more than 63% of new permanent residents settled in Toronto, Montreal and Vancouver, though we see immigrants increasingly choosing to live in regional centres such as Halifax, Winnipeg and Saskatoon. Historically, smaller communities have not been as successful at attracting new arrivals. Over 29% settle in smaller cities while only 7,5% choose towns or rural Canada.

Many smaller communities across Ontario are anxious to attract internationally trained professionals in fields such as medicine, nursing, engineering and accounting.

A positive Canadian/Ontario government program established in the province is the Local Immigration Partnerships. The federal government funds Ontario cities large and small to create welcoming host committees made up of immigrant-serving agencies to attract and support newcomers such as internationally trained professionals in their communities. This is a worthwhile initiative because immigrants help smaller cities, counties, villages, towns and rural Ontario to survive. They bring cultural vitality. They bring ideas and energy. They take risks. They help businesses deal with shortages of staff. They can provide professional services. They can start new businesses and create jobs as entrepreneurs.

Smaller towns often lack the capacity to reach out to newcomers and put themselves on the immigration radar. Attracting immigrants is the first step. Keeping and integrating them takes more persistent effort, as every community big and small in Ontario trying to attract newcomers can attest.

Markham and Peel

A successful example is the City of Markham in Ontario with a population of 301.000. About 72% of residents are born outside of Canada – the highest proportion of visible minorities in any Canadian city.
To address this, the City acknowledged that diversity is one of Markham's strategic priorities. The City set out a Diversity Action Plan. Markham created a board appointment policy to enhance diversity. The City also has four advisory committees focused on aspects of diversity: Race Relations Committee, Accessibility Committee, Mayor's Youth Task Force and Seniors Committee.
Markham is working to provide programs and services that address the diverse and varied needs of Markham residents and businesses, and to promote inclusiveness in the workplace and in the community.
Another Ontario city and region that is at the forefront of promoting diversity is Peel Region. It encompasses the cities of Mississauga (713.000 population) and Brampton (523.000 population). Half of the population of Peel Region is a member of a visible minority or an immigrant. Between 2006 and 2011, Peel's population increased by 12%. Eighty per cent of that increase was immigrants.
The Peel Diversity and Inclusion Charter was launched by the Peel Newcomer Strategy Group and the Regional Diversity Roundtable. The charter promotes inclusiveness and equal access opportunity in Peel. It is not a legal document. Instead, it is a living document that brings together all the rights and freedoms guaranteed in the Canadian Charter of Rights and Freedoms, Canadian Multiculturalism Act, Canadian Human Rights Act, Employment Equity Act, Ontario Human Rights Code and the Accessibility for Ontarians with Disabilities Act. The charter's power stems from its ongoing endorsement by government bodies, organizations and businesses, which is an ongoing process that brings the community together. Because of these diversity efforts in Markham, the City has created a climate where people experience both the feeling and reality of belonging.

Role of Fair Licensing

Today's economy is challenging. Our society is changing rapidly. Ontario is competing for talented immigrants with many other provinces and countries like Germany. Immigration policies are in flux. Many people are retiring or planning to retire soon. Some employers can't find the staff they need, while newcomers and young people are unemployed and underemployed. In other words, fair licensing practices are more important than ever.

But fair licensing only works when the broader mindset is one of welcoming professionals regardless of where they were trained.

According to a 2012 Canadian Imperial Bank of Commerce study, the unemployment and underemployment of immigrants is costing the Canadian economy $20-billion in lost earnings annually.

Ontario society has to do a better job of accommodating diverse immigrants because our economy needs them to expand. We need everyone to be a productive member of our society. We must use the considerable skills of our recent immigrants both for their sake and ours.

Let me give you a couple of examples from data my office collects.

We know the top five source countries for applicants of one of the largest regulated professions – nursing, which has almost 140.000 members. In 2012 the top source countries of the 4.700 applicants were the Philippines, India, Nigeria, China and the U.K.

The professional Certified General Accountants has over 17.500 members. The top source countries for applicants in 2012 were India, China, the Philippines, the U.S. and Pakistan, with almost 1.600 candidates.

From these two professions alone, a total of 6.300 internationally trained professionals applied to practise in Ontario.

Newcomers to Ontario (as elsewhere) bring their talent, energy, ideas, international business contacts, languages and high levels of education to our communities.

Personal Observations

Increased diversity will lead to better leadership,

improved government, a stronger economy and a corporate sector that is a true reflection of Ontario. Diversity not only makes good economic sense but it enriches our institutions, organizations and our quality of life. Business leaders understand that embracing diversity enhances prosperity.

Let's attract these newcomers to our country. Let's plan the invitation, welcome them in our midst, integrate their children in our schools, help them find employment, be good neighbours and they will bloom where they are transplanted. We cannot give up our place in this global competitive world. Canada and Ontario need every one of these newcomers just like Germany.

At the OFC we continue our efforts at institutional change. Together with the work of the Integration through Qualification network we can create communities worldwide where newcomers are welcomed and diversity is valued.

Website des Office of the Fairness Commissioner of Ontario: www.fairnesscommissioner.ca

Links

- The new Exemplary Practices Database is a collection of excellent licensing practices used by Ontario regulators.
- It is mainly for the staff of the regulatory bodies for self-regulated professions in Ontario. It is also available to the public.
- Search for an exemplary practice.
- Read about the mandate of the Office of the Fairness Commissioner.
- View a video about the OFC.

Publications

- Newsletters July 2013

Reports:

- A Fair Way to Go: Access to Ontario's Regulated Professions and the Need to Embrace Newcomers in the Global Economy
- Full report (PDF 4.19 MB)
- Executive summary (PDF 212 KB)

Brandon, Manitoba

Another Canadian city that is successfully attracting newcomers is Brandon, Manitoba, which is the second largest city in that province with a population of 52.000. There is a great need for workers in the meat packing industry. Brandon's population growth started when the city's largest employer, Maple Leaf Foods, began recruiting overseas workers. In 2001, Brandon attracted 69 immigrants. Between 2006 and 2013 approximately 7.370 newcomers settled in Brandon.
The majority of these new immigrants speak Spanish, Mandarin or Russian and the Manitoba provincial government provides funding to a settlement agency, the Westman Immigrant Services which assists with a variety of settlement needs. These include language training, interpretive and employment services and community outreach and education. On some days there are over 500 newcomers using the facilities of Westman Immigrant Services with the majority taking language training. Brandon has further embraced newcomers by sponsoring events such as the Cultural Winterfest and the International Women's Market so all community members can sample new international foods. Local churches have expanded worship services to accommodate the new arrivals.

As Marie-Josée Lamothe, L'Oréal Canada's chief marketing officer and communications officer states:
"From diversity stems stimulating, rich debates that propel our teams to think forward and encourage innovation. This thinking needs to be reflected in everything we do, including our consumer research. The better we understand our diverse Canadian landscape, the better we will be at servicing our consumers … We strongly believe that diversity leads to increased creativity and productivity, as well as facilitating decision-making".

Praxisbeispiele aus dem Förderprogramm IQ

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat es sich zum Ziel gemacht die Arbeitsmarktsituation von Migrant_innen in Deutschland nachhaltig und strukturell zu verbessern. Dazu gilt es, Arbeitsmarktakteure (Jobcenter, Arbeitsagenturen, Beratungseinrichtungen, etc.) lokal und bundesweit zu vernetzen und gemeinsam daran zu arbeiten Zugangsbarrieren abzuschaffen sowie Gleichstellungsstrategien wie Interkulturelle Öffnung oder Diversity Management zu implementieren. Im Arbeitskontext der IQ-Akteur_innen nimmt die Aktualität der Themen Fachkräftesicherung und demographischer Wandel und damit auch das Thema Willkommens- und Anerkennungskultur zu. Vereinzelt gibt es dazu bereits Projekte, die sich aktiv mit der Umsetzung beschäftigen. Beschrieben werden Beispiele aus den Landesnetzwerken Baden-Württemberg, Bayern und Mecklenburg-Vorpommern.

Dr. Artur Kalnins

¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg!

Dr. Artur Kalnins

Jg. 1959. Studium der Anglistik, Geographie und Soziologie in Münster. Abschluss Lehramt SEK II. 1991 Promotion zum Thema der Migration von den Kapverdischen Inseln. Seit 1992 als Migrationssoziologe in der Erwachsenbildung tätig. Projektleiter in der Academia Española de Formación.

Willkommenskultur ante portas

Das neue Gesetz zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen und die propagierte Entwicklung einer Willkommenskultur illustrieren den Paradigmenwechsel in der deutschen Integrationspolitik. Dem Bekenntnis, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist, folgt nunmehr die Erkenntnis, dass mittel- und langfristig nur über eine Zuwanderung der Bedarf an Fachkräften gedeckt werden kann. Dieser, von der deutschen Wirtschaft und Politik bestätigte aktuelle und zukünftige Bedarf an Fachkräften, macht Deutschland gegenwärtig zu einem der bevorzugten Zielländer von leistungsorientierten und qualifizierten jungen Menschen.

Aufgrund der Wirtschaftskrise in den Ländern im Süden Europas werben zum Beispiel deutsche Institutionen, wie Handelskammern, gezielt in Spanien Fachkräfte an und viele gut ausgebildete junge Menschen suchen auf eigene Initiative nach einer Möglichkeit der Beschäftigung in Deutschland. Die aktuellen Erfahrungen dieser jungen neu Zuwanderer_innen aus Spanien zeigen aber beispielhaft, dass Deutschland gegenwärtig nicht auf diese neue Migration von EU-Bürger_innen im Kontext der europäischen Freizügigkeit vorbereitet ist und langfristig sogar Gefahr läuft, unattraktiv für ausländische Fachkräfte zu werden. – Zwischen der Theorie und der gegenwärtigen Praxis der Willkommenskultur klafft eine erhebliche Lücke, die es zu schließen gilt. Die Frage stellt sich, was läuft schief, warum und welche Schritte sind zu gehen, um eine gelebte Willkommenskultur zu etablieren?

Projekt „¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg“

Am Beispiel des Projekts „¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg“, das die Academia Española de Formación – Spanische Weiterbildungsakademie e.V, kurz AEF, im Rahmen des IQ-Landesnetzwerkes Baden-Württemberg durchführt, wollen wir die ersten Ergebnisse zum Thema Anerkennungs- und Willkommenskultur aus der Sicht der Betroffenen und der spanischen Migrantenorganisationen vorstellen und zur Diskussion stellen. Zum besseren Gesamtverständnis ist es angebracht, die beteiligten Institutionen und den Hintergrund des Projektansatzes kurz vorzustellen.

Träger des IQ-Projekts „¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg“ ist die Academia Española de Formación – Spanische Weiterbildungsakademie e.V. mit Sitz in Bonn. Die AEF wurde 1984 gegründet und entstand aus dem Kontext der “Gastarbeitermigration” als Reaktion auf das Fehlen geeigneter Bildungsangebote für Migranten_innen und der benötigten Unterstützung bei der Selbstorganisation zur gesellschaftlichen Teilhabe in Deutschland. Durch diese interkulturelle Bildungsarbeit ist die AEF sowohl in Fachkreisen als auch bei anderen Migranten-Communities für ihre sozialpolitische Bildungsarbeit bundesweit bekannt und anerkannt. Hervorzuheben ist, dass die AEF das einzige bikulturelle Projekt einer von Migranten_innen gegründeten interkulturellen Bildungseinrichtung mit staatlicher Anerkennung in Deutschland geblieben ist.

Ein strategischer Kooperationspartner der AEF in Deutschland und für das Projekt „¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg“ ist die Confederación de Asociaciones Españolas de Padres de Familia en la RFA – Bund der Spanischen Elternvereine in der Bundesrepublik Deutschland e.V.. Dieser wurde 1973 als Dachverband der spanischen Migrantenselbstorganisationen in Deutschland gegründet. Zur Zeit gehören der Confederación ca. 80 spanische Eltern- und Kulturvereine im ganzen Bundesgebiet mit ca. 8.000 Familien an. In diesem Kontext müssen auch die spanischsprachigen Missionen in Deutschland genannt werden, mit denen die AEF und die Confederación kooperieren.

Die Idee und das Konzept des Projekts „¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg“ entstand aus der empirischen Erfahrung der genannten Organisationen. Seit über zwei Jahren wenden sich tagtäglich sowohl Interessierte aus Spanien als auch vor kurzem aus Spanien nach Deutschland eingereiste Fachkräfte wegen der erwarteten Sprachkenntnisse und kulturellen Nähe an die AEF, an Vereine, Zentren, an die Katholischen Missionen und die Confederación – Bund der Spanischen Elternvereine.

Die erwarteten Informationen/Auskünfte betreffen sehr unterschiedliche Bereiche des Alltaglebens in Deutschland, von den Möglichkeiten des Deutschlernens über den Arbeitsmarkt sowie arbeits- und sozialrechtliche Aspekte, Fragen des Schul- und Vorschulsystems, des Wohnungsmarkts, der Anerkennung von Abschlüssen, bis hin zu allgemeinen Fragen zum politischen System der Bundesrepublik Deutschland.

Ausgehend von einer Analyse dieser Anfragen entstand das AEF Projekt „¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg" mit dem Ziel, im Rahmen des IQ Landesnetzwerkes Fachkräfte und junge leistungsorientierte neue Zuwanderer_innen aus Spanien in Baden-Württemberg aufzunehmen, willkommen zu heißen und Ihnen eine erfolgreiche Erstintegration zu ermöglichen. Dazu gehört vor allem die Hinführung zu den bestehenden Institutionen und Beratungsstellen, wie die Anerkennungsstellen für im Ausland erwor bene Berufsabschlüsse sowie Information über die Themen Leben und Arbeiten in Baden-Württemberg, Herstellung von Kontakten zu Unternehmen sowie eine sprachlich-kulturkompetente Begleitung für die Eingliederung in das soziale Leben vor Ort. Das Projekt hat seinen Sitz in Hornberg und der Schwerpunkt des Projekts liegt im Schwarzwald, insbesonders in der Region Ortenaukreis, Schwarzwald-Baar-Kreis und Kreis Tuttlingen.

Die Umstände der Eröffnung des Projektbüros in Hornberg im Mai 2013 illustrieren den Bedarf und die Dynamik des Projekts. Bevor die Büromöbel gekauft und aufgebaut waren, standen die ersten rat- und hilfesuchenden Neuzuwanderer_innen aus Spanien buchstäblich vor der Tür. Dazu meldeten sich die ersten Unternehmen aus der Region bevor wir über das Projekt im großen Stil informieren konnten. Nach der Auftaktveranstaltung im Juni mit über 70 Teilnehmer_innen meldeten sich immer mehr kleine und mittlere Unternehmen aus der Region sowie weitere Bewerber_innen aus Spanien. Die Unternehmen zeigen ein großes Kooperationsinteresse und teilen uns ihre Engpässe und gewünschte Profile von Fachkräften mit. Auch die zugezogenen Spanier sind sehr dankbar für die individuelle Beratung und Begleitung, die vor Ort durchgeführt wird. Durch das Projekt konnten wir die ersten Zuwanderer_innen direkt in Arbeit an ortsansässige Firmen vermitteln. Aktuell begleiten und unterstützen wir zehn Unternehmen in der Region, die Neuzuwanderer_innen aus Spanien einstellen wollen oder bereits eingestellt haben. Dazu kommt das Engagement der Migrantenorganisationen. Der Spanische Elternverein von Hornberg zeigt beispielhaft, welches sozialintegrative Potential Migrantenorganisationen haben können. Der Spanische Elternverein in Hornberg hat seit Jahresbeginn über 20 neue Mitglieder gewonnen und der Verein organisiert neben anderen soziokulturellen Aktivitäten einen Deutschkurs für Neuzuwanderer_innen.

Eine interessante Erweiterung hat das Projekt durch Hilfsanfragen von anderen Organisationen und Institutionen aus dem IQ-Landesnetzwerk erfahren sowie aus Diskussionen in Tagungen und Gremien, bei denen andere Projekte über ihre Probleme berichteten. Erfahrungen aus einem Bundesland zeigen, dass von 120 Fachkräften aus Spanien nach einem Jahr nur 10% im Land verblieben sind und man eingestehen muss, dass mit dem betriebenen Aufwand nur ein sehr bescheidenes Ergebnis erzielt wurde. Dabei würde schon ein leichter Perspektivwechsel zeigen, dass die meisten Probleme hausgemacht sind. Die Entwicklung und Maßnahmen der Anerkennungs- und Willkommenskultur in Deutschland stehen nicht nur am Anfang, sondern sind zugleich voller Widersprüche und entstammen leider viel zu häufig dem Werkzeug- und Baukasten der Firma „Ignoranz- und Abschreckungskultur".

Deutschland als Zielland für Fachkräfte aus Spanien

Laut Eurobarometer der Europäischen Kommission sind 7 von 10 jungen Spanier_innen derzeitig bereit, in anderen Ländern Arbeit zu suchen. Über ein Drittel aller Befragten geht dabei von einer langfristigen und auf Dauer angelegten Veränderung ihres Lebensmittelpunktes und ihrer Familien aus. In den beruflichen Profilen dieser jungen leistungsorientierten Auswander_innen spiegelt sich die sozio-ökonomische Entwicklung Spaniens seit dem Beitritt in die EU wieder: 40% der 25 bis 35-Jährigen verfügen über eine Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikationen. Aus der Zahl der eingehenden Anfragen und Bewerbungen aus Spanien sowie den Befragungen von Neuzuwandern_innen kann man bestätigen, dass Deutschland als Zielland für Fachkräfte durchaus eine Anziehungskraft ausübt. Deutschland wird als starke Volkswirtschaft und als Technikland wahrgenommen. Dazu kommt ein wichtiger Faktor, der sich häufig in den Migrationswegen der Neuzuwanderer_innen zeigt: ohne sich dessen bewusst zu sein, verfügt Deutschland durch die genannten spanischsprachigen Organisationen der Migranten_innen im Lande über ein enormes kulturelles Kontakt- und Sozialkapital.

Deutschland ist aber nicht das Zentrum der Welt. Aus der Perspektive einer ausreisewilligen Fachkraft bietet die Weltsprache Spanisch sehr attraktive Alternativen in Amerika. Viele Länder in Europa erleichtern durch die Akzeptanz und Nutzung des Englischen den Zugang. Wenn Deutschland als Zielland für Fachkräfte

gelten will, muss man mit diesen Menschen erst einmal in ihrer Sprache reden, wie es sinngemäß Kurt Tucholsky ausdrückte. Ein Schritt in die richtige Richtung sind ins Spanische übersetzte Stellenausschreibungen und Informationen, wie sie verschiedene Institutionen auf ihren Internetseiten anbieten. Am Beispiel der Werbung um Pflegekräfte kann man aber beispielhaft zeigen, dass man sich in Deutschland anscheinend unzureichend Gedanken über die Besonderheiten der Ausbildung und Arbeitskultur in Spanien macht. Die Übersetzungen von Stellenangeboten sind grammatikalisch zwar korrekt, aber trotzdem redet man aneinander vorbei. Eine Fachkraft aus Spanien, die aus ihrer Sicht in Deutschland nur Hilfstätigkeiten ausüben darf, sollte man genau und ehrlich darüber informieren, aber sich nicht wundern, wenn sie gar nicht kommt.

Durchgängig beklagen Neuzuwanderer_innen, dass sie in Spanien unzureichend oder irreführend informiert wurden oder sich informieren konnten. Fakt ist, dass die Situation für emigrationswillige Fachkräfte gegenwärtig durch ein Defizit an Informations-, Unterstützungs- und Orientierungsangeboten zu individuellen Fragen zum Leben und Arbeiten in Deutschland gekennzeichnet ist.

Bereits die fehlenden Informationen und Unterstützungsangebote bei der Vorintegration in Spanien führen dazu, dass Fachkräfte Deutschland nicht mehr primär als Zielland wählen, obwohl häufig ihre Ausbildungs- bzw. Berufsprofile für die deutsche Wirtschaft – gerade auch für exportabhängige mittelständische Unternehmen – sowie im Gesundheits- und Pflegebereich, in Erziehung und Bildung sehr interessant sein könnten bzw. sind. In ihrer praktischen und strategischen Konsequenz ist diese Situation sowohl für die emigrationswilligen Fachkräfte als auch für Deutschland fatal.

Vorsicht: Fachkräfte gesucht, aber es kommen Menschen

Der berühmte Ausspruch, dass man „Arbeitskräfte gesucht hat und es kamen Menschen“ hat heute genauso wie in den 70er Jahren seine volle Berechtigung. Man muss verstehen und akzeptieren, dass es sich um einen Migrationsprozess handelt, wenn eine Fachkraft aus einem anderen Land, wie Spanien, nach Deutschland kommt. Die Auffassung man könnte ein Beschäftigungsprofil mit einem Ausbildungsprofil zusammenbringen und der Rest erledigt sich von selbst, ist falsch.

Unsere Erfahrungen aus dem Projekt „¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg“ sowie die Rückmeldungen aus den bundesweiten Mitgliedsorganisationen der Confederación – Bund Spanischer Elternvereine sowie den Spanischsprachigen Katholischen Missionen zeigen, dass der Hauptbedarf an der Vermittlung authentischer Informationen, Hilfestellungen für die Anerkennung von Berufsabschlüssen und Arbeitsaufnahme sowie die Organisation des privaten und sozialen Lebens in Deutschland besteht.

Das gilt besonders für junge Familien, die Orientierung in den Themen Kindergärten und Schule benötigen. Diese Aspekte sind vor allem für mittelständische exportorientierte Unternehmen in Deutschland wichtig, die Fachkräfte suchen. Ohne eine klare Information und Aufklärung über die Standorte der mittelständischen Unternehmen und die eigenen Lebensbedingungen und die der Familien, scheitert die Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden bereits im Ansatz.

Handlungsbedarf auf der Baustelle „Willkommenskultur“

Die Erfahrungen von bereits nach Deutschland eingereisten Fachkräften aus Spanien zeigen, wie weit die Theorie und die Praxis der Aufnahmebereitschaft in Deutschland auseinander divergieren. Positiv formuliert kann man die Erfahrungen der Neuzuwanderer_innen nutzen, den Prozess der interkulturellen Öffnung zu fördern und eine gelebte Willkommenskultur zu entwickeln.

In der folgenden Auflistung und den Kommentaren geht es nicht um eine Sammlung von anekdotischen Einzelfällen sondern um typische Beispiele und Muster, die das Leben von Neuzuwanderer_innen unnötig erschweren.

- Die Ergebnisse unserer Recherchen und Befragungen zeigen, dass die in der Presse vielbeachteten Jobbörsen in Spanien die Informationsbedarfe von ausreiseinteressierten Fachkräften nicht decken und in Deutschland zu den bekannten Problemen führen. Die Vorintegration bleibt ein strategisches Handlungsfeld. Projekte müssten in ihrer Konzeption nachweisen, wie sie die Prozesshaftigkeit der Migration berücksichtigen und Migrantenorganisationen in Deutschland mit ihrem kulturellen Kontakt- und Sozialkapital in ihrer Brückenfunktion sowie als Aufnahme- und Integrationssprungbrett für Neuzuwanderer_innen aus Spanien nutzen.

- Mental hat man in Behörden und Verwaltungen den von der Politik propagierten Paradigmenwechsel in der deutschen Integrationspolitik noch längst nicht verinnerlicht. Trotz vieler Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung mangelt es grundsätzlich und durchgängig an einer echten Empathie und einem Verständnis für Migration, d.h. was bedeutet es konkret für eine Person in einem anderen Land ein neu-

es Leben zu beginnen. Neuzuwanderer_innen verlieren unglaublich viel Zeit in der ersten Ankunftsphase in Deutschland alleine dadurch, dass man ihnen keine klaren Hilfestellungen gibt, sich in dem institutionellen Geflecht von Behörden und Anträgen zurechtzufinden. Ein Infopaket ist gut, nutzt aber wenig, wenn man der Person zum Beispiel nicht erklärt, was ein Integrationskurs ist und wie der deutsche Antrag zur Teilnahmeberechtigung auszufüllen ist. Die Erstberatungseinrichtungen der Wohlfahrtsverbände sind mit der Thematik der Neuzuwanderung meist überfordert. Erschwerend wirken sich die fehlenden Sprachkenntnisse der angestellten Mitarbeiter_innen aus, da die entsprechenden Sprachkompetenzen in den Umstrukturierungen der letzten Jahre sehr wenig Berücksichtigung fanden.

- In Deutschland spricht man Deutsch. Das Erlernen der deutschen Sprache stellt eine der größten Hürden für Neuzuwanderer_innen dar. Die Motivation zum Spracherwerb ist gegeben. Schaut man sich die Zugangsbarrieren an, die Neuzuwanderer_innen aus Spanien zur Teilnahme an Integrationskursen erfahren, werden die Widersprüchlichkeit und Grenzen der deutschen „Willkommenskultur“ schnell deutlich. Als EU-Bürger_innen dürfen Spanier_innen tatsächlich an Integrationskursen teilnehmen, aber bitte mit Nachweis einer Einkommenssicherheit und eines Arbeitsvertrages. Ein gelungenes Beispiel institutioneller Diskriminierung.

- „Wenn Sie keine Arbeit haben, sind Sie Tourist und dürfen drei Monate in Deutschland bleiben“. Das Recht und das Konzept der Freizügigkeit in der EU sieht das anders. Künstlich herbeigeführte Verzögerungen in der Bearbeitung von Anträgen, wie der Erteilung von Teilnahmeberechtigungen an Integrationskursen oder die Gewährung von Kindergeld sowie andere Formen der Diskriminierungen gegen EU-Bürger und geltendes Recht sind keine Bagatellen und Zufälle. Willkommenskultur bedeutet auch, dass man Menschen aktiv hilft, ihre Rechte wahrzunehmen und Anträge ohne künstliche Verzögerungen bearbeitet werden.

- Die Anerkennung von Berufsabschlüssen ist nur für Spezialisten der Materie und des föderalen Systems der Bundesrepublik Deutschland verständlich. Hier bleibt abzuwarten, wie das neue Anerkennungsgesetz umgesetzt wird. Skepsis ist aus der Vergangenheit und den bisherigen Erfahrungen angebracht, denn die deutsche duale Berufsausbildung und deutsche Ingenieurskunst sind ja das Maß aller Dinge. Warum kann man nicht anerkennen, dass Fachkräfte aus dem Ausland Fachwissen mitbringen und einbringen können? Vielleicht lernt Deutschland, warum Züge in Spanien funktionierende Klimaanlagen haben und wie man Flughäfen baut.

- Gott sei Dank: die Hauptschule ist gerettet. Die Confederación – Bund Spanischer Elternvereine ist besonders bekannt geworden für ihre erfolgreiche Eltern- und Bildungsarbeit. Die Gymnasialquote von Kindern der sogenannten spanischen “Gastarbeiter_innen” ist höher als die der Deutschen. Diese Leistung wird im Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung ausdrücklich anerkannt. Vor diesem Hintergrund sind die ersten Erfahrungen zum Thema Schule und bilinguale Erziehung von Familien mit Kindern ernüchternd, wenn nicht erschreckend. Die Sicherung von Zukunftsperspektiven der eigenen Kinder ist eine der stärksten Motivationen, zu emigrieren. Wenn man in den Schulverwaltungen der Meinung ist, dass Kinder von Zuwanderer_innen am besten in der Hauptschule aufgehoben sind und eine bilinguale Erziehung unnötig ist, wird Deutschland seinem Negativimage in der Bildungsbenachteiligung von Migrantenkindern absolut gerecht. Hier benötigen wir interkulturelle Bildungsmaßnahmen: Bildungsmaßnahmen zur Vorbereitung der Eltern und Familien auf ihre Rechte und Partizipationsmöglichkeiten in den Kindergärten und Schulen. Und Fortbildungen für Lehrer_innen und Schulleiter_innen. Am besten wenn Eltern, sprich Zuwanderer_innen und Lehrer_innen zusammen lernen würden.

Eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration kann nur gelingen, wenn die soziale und gesellschaftliche Integration und Akzeptanz gleichermaßen vollzogen werden. Was man dazu benötigt wissen wir. Jetzt sollten wir es auch umsetzen. Leicht gesagt, denn eine interkulturelle Öffnung bedeutet auch, dass man sich ehrlich fragt: es kommen Fachkräfte, was muss ich tun und bei mir verändern? Wer das fragt und umsetzt, wird auch Erfolg haben. Bis dahin haben Projekte wie „¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg“ in Deutschland einen langen Lebensweg vor sich. Die Academia Española de Formación arbeitet an dieser Vision einer im Alltag gelebten Anerkennungs- und Willkommenskultur gerne mit.

Links:

Website des Projekts „¡Bienvenid@s! – Willkommen in Baden-Württemberg“
http://aef-bonn.de/bienvenid-s/

IQ-Landesnetzwerk Baden-Württemberg: vernetzt Ausgabe 3/2013
http://www.netzwerk-iq-bw.de/assets/files/vernetzt_Ausgabe03-2013_iqbw.pdf

Alla Winkler

IQ Praxisbeispiel: AG Willkommenscenter Mecklenburg-Vorpommern

Alla Winkler, M.A. Society and Politics

Studium der Soziologie und Politikwissenschaft in verschiedenen Ländern Europas mit Schwerpunkt Migration, IHK Berufspädagoge und Interkulturelle- und Diversity Trainerin untersucht Migrationsprozesse und arbeitet im IQ Förderprogramm beim Verbund für Soziale Projekte in Schwerin. Prozessbegleitende Evaluation, Studien im Bereichen Integration, interkulturelle Öffnung und Diversity Management, Dozententätigkeit und aktive Mitgestaltung der Integrationspolitik vor Ort sind ihre Arbeitsschwerpunkte.

„Make it in Germany! Make it in MV!“

Das Projekt AG Willkommenscenter in MV wurde ins Leben gerufen, um die Wege zur praktischen Umsetzung von Willkommenskultur zu eruieren und die notwendigen Schritte für die Etablierung eines Modells „Willkommenscenter“ in Mecklenburg-Vorpommern zu analysieren.

Das Modellprojekt „AG (Arbeitsgemeinschaft) Willkommenscenter in MV“ untersucht in Mecklenburg-Vorpommern vorhandene Netzwerke, geeignete Konzepte, geeignete Arbeitsformen und Ressourcen für die Etablierung eines möglichen „Willkommenscenters“ im Sinne einer Willkommenskultur. Die Identifizierung von wirtschaftlichen und sozialen Interessen- und Unterstützergruppen ist ein Teil unserer Arbeit. Das Projekt sieht auch vor, die fachliche Auseinandersetzung mit den Themen Willkommenskultur, Fachkräftesicherung und Integration von Zuwander_innen unter den relevanten Akteuren aus Wirtschaft, Politik, Kommunaler Verwaltung und Gesellschaft impulsgebend zu begleiten. Die Umsetzung geeigneter Verstetigungsstrategien und Kooperationsvereinbarungen für die zukünftige Implementierung des Modells in den Regelstrukturen gehören zum anvisierten Ziel des Projektes.

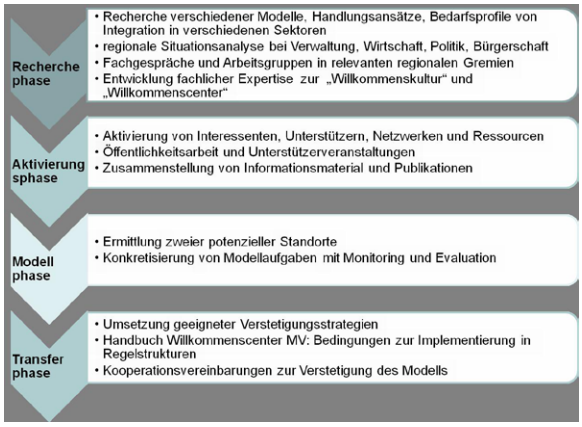


Abbildung 1 Masterplan des Projektes „AG Willkommenscenter in MV“

Die Situation in Mecklenburg-Vorpommern.

In einem ländlichen Bundesland, das historisch geprägt ist durch Abwanderung, mit einem Ausländeranteil von 2,2% hat die Frage der Willkommens-und Anerkennungskultur eine besondere Bedeutung und erfordert mehr Arbeit und einen größeren Kooperationswillen der Partner als anderswo. Diese Herausforderung hat viele Aspekte. Einerseits vermindern Ressourcen- und Etatknappheit die wirtschaftliche Stärke der Region und die wirtschaftlichen und öffentlichen Akteure in unserem Bundesland stehen durch die demographische Entwicklung im Hinblick auf Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung unter besonderem Druck. Insbesondere weist die geringe Bevölkerungszahl wenig Heterogenität von Lebensformen und Interessen auf und daraus resultieren Berührungshemmungen für neue Einflüsse und anderes Denken. Andererseits besteht heutzutage ein breites und auch politisch getragenes Verständnis dafür, dass die Etablierung einer Willkommenskultur überlebensnotwendig für die Region ist. (Landtagsbeschluss Willkommenskultur, April 2013)

Die Recherchen haben ergeben, dass im Land überwiegend zwei Modelle von „Willkommenscentern“ vorhanden sind. Das erste findet man an den Universitäten bzw. Hochschulen (International Office an der HS

Wismar, das Akademische Auslandsamt und Welcome Centre an der Uni Greifswald, Uni Rostock etc.), die sich primär um die Studierenden und Wissenschaftler_innen aus dem Ausland kümmern. Eine andere Art „Welcome Center“ bezieht sich auf potenzielle Touristen in bestimmten Urlaubsgebieten in MV. Zwar gab es früher Versuche seitens der privaten Wirtschaft ein Willkommenscenter für die Unternehmen in Westmecklenburg zu etablieren. Aus sehr unterschiedlichen Gründen, unter anderem aufgrund des Ressourcenmangels, blieben diese Unterfangen in der Vergangenheit jedoch leider ohne Erfolg. Ein Willkommenscenter im Sinne von Service und Unterstützung von Neubürger_innen und potenziellen Arbeitskräften bzw. Unternehmen gibt es in MV nach unseren Informationen nach wie vor noch nicht.

Wie kann ein Willkommenscenter in MV etabliert werden?

In acht Monaten Projektlaufzeit wurden mehr als 200 verantwortliche Akteure und Multiplikatoren aus Wirtschaft, Politik, Landesregierung, kommunaler Verwaltung, Verbänden und Zivilgesellschaft für das Anliegen des Projekts erreicht und für das Thema sensibilisiert. In zahlreichen Arbeitsgesprächen, Workshops und Fachveranstaltungen wurden sozialwirtschaftliche Interessengruppen identifiziert mit denen die unten aufgelisteten Kernfragen zur Willkommenskultur und Willkommenscenter in MV ausformuliert und beantwortet werden können. Es findet ein breiter Meinungsaustausch als unabdingbare Voraussetzung für das Erreichen der anvisierten Ziele des Projektes „AG Willkommenscenter in MV“ statt und soll auch weiterhin geführt werden. Denn die inhaltlichen Schwerpunkte und der strukturelle Rahmen eines möglichen Modells hängen im Wesentlichen davon ab, ob die potenziellen Stakeholder ihre unterschiedlichen Interessen in einem solchen Modell wieder finden würden. Erwähnenswert sind zum Beispiel Workshops zum Thema „Willkommenskultur und Willkommenscenter“ bei der Fachtagung „TAKE PART! Deine Zukunft in MV“ in Rostock, Bundesnetzwerkforum IQ in Berlin, World Cafe´ beim 1. Diversity Tag der Landeshauptstadt Schwerin unter der Schirmherrschaft von der Ministerin für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Manuela Schwesig mit internationaler Beteiligung. In zahlreichen bilateralen Sondierungsgesprächen wurden Politiker_innen und Vertreter_innen der Kommunal- und Landesverwaltung, der Unternehmerverbände, der IHK, der Arbeitsagentur aber auch Netzwerke, Medien und Vereine angesprochen, um deren Sichtweise in das Gesamtbild einzubeziehen und eine höchstmögliche Ressourcenbündelung zu erreichen. Denn eine der wichtigsten Erkenntnisse im Projekt ist die Tatsache, dass ohne eine Bündelung der unterschiedlichen Ressourcen ein Modell „Willkommenscenter“ in MV nicht überlebensfähig ist. An dieser Stelle sind auch Schwierigkeiten aufgetreten: unterschiedliche Interessengruppen haben unterschiedliche Vorstellungen von der möglichen Struktur, des Ansiedlungsortes und den Funktionen eines Willkommenscenters. Ein Beispiel zur Verdeutlichung: eine Kommune in MV hat im Wesentlichen die Vermeidung von sozialen Kosten durch schnelle Integrationsleistungen, ordnungspolitischen Frieden, die Bekämpfung des Bevölkerungsschwundes und dadurch die Erhöhung des kommunalen Etats, Verbesserung des Standortimages, etc. in Blick. Für die Unternehmen in MV stehen die Fachkräftegewinnung und vor allem Fachkräftesicherung, Verbesserung des Innovationspotenzials mit dem Ziel, wirtschaftlichen Mehrwert im Unternehmen zu erhöhen im Vordergrund. Das bedeutet (zugespitzt) gesagt, dass eine Kommune im Gegensatz zu Unternehmen nicht nur die bestausgebildete Fachelite als Zielgruppe eines Centers hat, sondern auch viele andere Bevölkerungscluster.

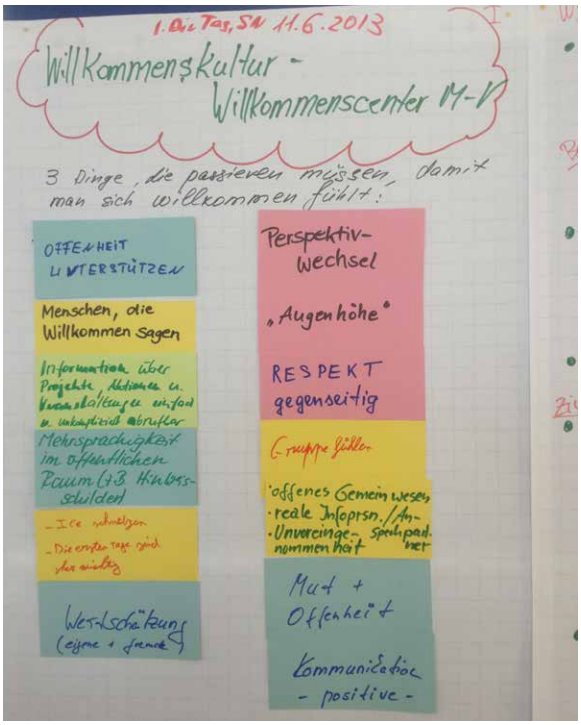


Abbildung 2 1.Diversity Tag in Schwerin am 11.6.13: Vorträge und World-Cafe´ zum Thema Willkommenskultur und Willkommenscenter in MV

Die zentralen Fragen im Rahmen des Projekts betreffen zwei Begriffe: Willkommenskultur und Willkommenscenter. Diese Fragen wurden im Rahmen des Projektes mit den verantwortlichen Akteuren aus der Wirtschaft, Politik, Kommunaler Verwaltung und Gesellschaft ausformuliert und diskutiert.

Willkommenskultur

- Was bedeutet Willkommenskultur für Mecklenburg-Vorpommern?
- Wen betrifft Willkommenskultur?
- Welche Voraussetzungen sind für die Willkommenskultur unabdingbar?
- Wer ist für die Umsetzung der Willkommenskultur verantwortlich?
- Wie kann die konkrete Umsetzung aussehen? Wo soll man anfangen?
- Ist eine mögliche institutionelle Realisierung ein Willkommenscenter?

Willkommenscenter

- Welche Aufgaben kann/soll ein Willkommenscenter erfüllen?
- Für wen? Welche Zielgruppen?
- Welchen Mehrwert wird diese Struktur für die Region haben? Für wen (Menschen, Kommunen, Unternehmen, Politik)?
- Welche Ressourcen sind für den Aufbau und einen langfristigen Erfolg notwendig?
- Welche Ressourcen können die potenziellen Auftraggeber/Profitanten zur Verfügung stellen?
- Wo soll ein Willkommenscenter angesiedelt sein? Über welche Kompetenzen soll das verantwortliche Fachpersonal verfügen?

Willkommenskultur will in MV nicht nur als Chance für Neuzuwander_innen und hier lebende Migrant_innen gesehen werden, sondern wie mehrfach betont auch für Einheimische. Das Ost-Bundesland ist in der jüngsten Geschichte durch Auswanderung in den Westen und Unsicherheit in der Einkommensinstabilität geprägt worden. Auch Schwierigkeiten in der Anerkennung von Berufsabschlüssen mit entsprechenden Folgen für die Alterssicherung sind den MV-Bürgern nicht unbekannt. Daher werden auf die Frage nach den Zielgruppen bei der Umsetzung der Willkommenskultur nicht nur die Neuzuwanderer_innen und hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund genannt, sondern explizit auch Rückkehrer_innen nach MV und potenzielle Neubürger_innen aus den anderen Bundesländern. Als unabdingbare Voraussetzungen für die Etablierung einer Willkommenskultur werden angesehen: Offenheit für Neues mit proaktiver und kooperativer Haltung und Verhalten; Freundlichkeit in den Behörden, im Service- und Beratungsbereich; Aushalten von Unterschieden und respektvoller Umgang mit Kunden, Klienten, Menschen; „erlaubte“ Mehrsprachigkeit im öffentlichen Raum.

Zu den Verantwortlichen für die Umsetzung zählen Politik, Wirtschaft, Arbeitsmarktakteure, Kommunen, Zivilgesellschaft und einfach alle Menschen in MV. Ein „Willkommenscenter“ könnte ein starker Impuls mit symbolträchtiger und zukunftsweisender Wirkung für die Implementierung einer Willkommenskultur sein. Bisweilen wurden im Projekt zwei Arbeitsformen gefunden, die für einen ländlichen Raum effektiv sein können: ein städtisches und ein mobiles Center.

Die Definition von Kernaufgaben eines Willkommenscenters in MV wird laut der Projektstrategie weiter verfolgt. Schon jetzt kann man aber einige Kernaufgaben nennen:

- Auskunft über Region und Verweisberatung für potenzielle Neubürger_innen vor der Einreise
- Hilfestellung in Ankommen- und Aufenthaltsangelegenheiten für Neubürger_innen
- Auskunft in Fragen wie Wohnungssuche, Kinderbetreuung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsmarkt, Integrationsnetzwerken bis hin zu Kulturaktivitäten für Neubürger_innen und hier lebende in Form einer direkten und Verweisberatung.
- Unterstützung der Kommunen und Unternehmen bei der Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit und Auftritten in Richtung „Willkommen sein in MV“ wie z.B. Vereinfachung der inhaltlichen Darstellung, Mehrsprachigkeit, Verlinken mit entsprechenden bundesweiten Infoportalen, etc.

An dieser Stelle sollen auch einige wichtige Bedingungen bzw. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit eines Willkommenscenters genannt werden.

Das Center soll:

- gut erkennbar und aus dem Ausland beziehungsweise aus anderen Regionen in Deutschland leicht zu finden sein (auch im Internet).
- in enger Kooperation mit vorhandenen Strukturen stehen: von Ausländerbehörde, Bürgerservice, Arbeitsagentur, Fachstellen für Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, IntegrationsFachDiensten Migration, sozialer Beratung, Unternehmen, Wirtschaftsförderung, Sprachkursanbietern bis hin zu Migrantenorganisationen um aktuell und professionell beraten zu können und je nach Lebenslagenfragestellungen eine Verweisberatung gewährleisten zu können.
- über Fachpersonal mit fremdsprachlichen Kompetenzen und fundierten Kenntnissen über regionale Akteure und Netzwerkpartner verfügen.

Modellregion Schwerin

Aufgrund der hier vorhandenen demokratischen zivilgesellschaftlichen Strukturen, großem Interesse am Thema, Aufgeschlossenheit für die Etablierung einer Willkommenskultur wurde Schwerin als Modellregion im Projekt anvisiert. Als politisches, kulturelles und ökonomisches Zentrum von Westmecklenburg und die Hauptstadt dieses Bundeslandes beeinflusst Schwerin sozial-politische Prozesse in anderen Gebieten Mecklenburg-Vorpommerns. In den letzten 10 Jahren konnte in dieser Stadt eine beachtliche positive Entwicklung festgestellt werden:

- Gründung des Netzwerks Migration Schwerin mit über 50 Akteuren und Institutionen(2003)
- Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ (2009)
- Beschluss der Stadtvertretung zur Erstellung eines Integrationskonzeptes –IK (2009), Erarbeitung des IKs im Netzwerk Migration Schwerin (2009-11), Verabschiedung des IKs (Nov. 2011)
- Landeshauptstadt Schwerin – Ort der Vielfalt (2010)
- Aktionsbündnis für ein friedliches und weltoffenes Schwerin (2011)

Teilprojekt interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Kurzbeschreibung

Durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt am 1. Oktober 2009 durch die Oberbürgermeisterin hat die Verwaltung die Verpflichtung übernommen „ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist“. Sie erkennt damit die Vielfalt der Gesellschaft an und schätzt die darin liegenden Potenziale für die Landeshauptstadt. Die Umsetzung der Charta der Vielfalt wird von einem internen und externen Dialog begleitet.

Stand der Umsetzung

Erste Umsetzungsschritte erfolgten 2010 und 2011 durch Einführung in das Interkulturelle Training für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung und des Schweriner Jobcenter, damalige ARGE. Nach diesem einführenden Training erfolgte eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Darüber hinaus stellt sich die Verwaltung das Ziel, Auszubildende mit Migrationshintergrund zu gewinnen und sie bei Neueinstellungen zu berücksichtigen.

Prognose

Notwendig ist eine Fortsetzung sowie ggf. Intensivierung des interkulturellen Trainings mit dem Ziel, noch mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen für die Teilnahme zu gewinnen. Zu beachten ist, dass für das weitere Training eine hohe Qualität erforderlich ist. Außerdem muss die Gewinnung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund gezielt gefördert werden. Der Prozess der interkulturellen Öffnung der Verwaltung ist also noch nicht abgeschlossen.

Verfahrensvorschlag

Das Leitprojekt sollte beibehalten werden.

Abbildung 3 Auszug aus dem Leitbild der LHS Schwerin

- Weltoffenheit und Interkulturelle Öffnung im Leitbild der LHS Schwerin
- Ermittlung des Ist-Standes im Prozess der Interkulturellen Öffnung in der Stadtverwaltung und Interkulturelle Qualifizierung der Mitarbeiter (2009-2011)
- Erstellen eines Statusberichtes zur Umsetzung des Integrationskonzeptes und Erarbeitung der Empfehlungen für die Fortschreibung (2013)

Zu den ersten Schritten zur Etablierung einer Willkommenskultur in Schwerin gehören:

- Willkommenspaket: neue Schweriner_innen mit und ohne Migrationshintergrund erhalten ein Paket mit einem Willkommensbrief der Oberbürgermeisterin in verschiedenen Sprachen samt wichtigen Kontaktdaten, Broschüren über die LHS Schwerin wie zum Beispiel Familienwegweiser, Bildungswege, u. a. in mehreren Sprachen
- Seit einigen Jahren findet eine Einbürgerungsfeier in einem festlichen Rahmen mit der Oberbürgermeisterin und wichtigen Vertreter_innen der Bürgerschaft in Schwerin statt.
- Interne Abläufe in der Stadtverwaltung und insbesondere bei der Ausländerbehörde wurden optimiert, um mehr Kundenfreundlichkeit zu erreichen und die Ermessensspielräume im Sinne positiver Integration effizienter zu nutzen. Die Leitung der Ausländerbehörde engagiert sich aktiv im Netzwerk Migration Schwerin und integrativen Projekten.
- Im Rahmen des IQ Projektes „AG Willkommenscenter in MV“ wurden gezielte Absprachen mit der Stadtverwaltung, den Unternehmen, der IHK zu Schwerin, den Bildungseinrichtungen, den Vereinen geführt. Das Anliegen des Projektes findet hier eine breite Unterstützung und lässt uns positiv in die Zukunft blicken.
    - Der nächste anzustrebende Meilenstein ist die inhaltliche Vorbereitung von Kooperationsvereinbarungen zur Ausgestaltung mit den Akteuren in der Landeshauptstadt.

Abbildung 4 Willkommenspaket der LHS Schwerin

MigraNet/Landesnetzwerk Bayern

zib. Zentrum für Interkulturelle Beratung Augsburg

Kurze Wege, verschiedene Träger und Angebote an einem Ort und ein Klima der Willkommenskultur sind die Markenzeichen des zib. Zentrum für interkulturelle Beratung in Augsburg. Seit Frühjahr 2013 ist das Zentrum am Rande der Innenstadt, vis-à-vis von der Agentur für Arbeit und in direkter Nachbarschaft zu einigen der Stadtviertel, die sich durch einen besonders hohen Anteil an Migrant_innen auszeichnet, in einem historischen Straßenbahnbetriebsgebäude aus dem ausgehenden 19. Jahrhundert angesiedelt. Unter dem Dach des Zentrums bieten verschiedene Organisationen Beratung und Qualifizierung für Flüchtlinge und Migrant_innen an. Neben dem Verein Tür an Tür e.V. als Hauptmieter des alten Straßenbahndepots sind auch die AGABY – Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte in Bayern, das Bayerische Rote Kreuz, der Caritasverband, das Diakonische Werk, der Assyrische Mesopotamienverein, die Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, der Integrationsbeirat der Stadt Augsburg und die Volkshochschule als Träger vertreten.

Augsburg, mit rund 270.000 Einwohner_innen drittgrößte Stadt in Bayern, kann sich im Hinblick auf den Anteil der Bevölkerung mit Migrationsbezug mit Städten wie Frankfurt und Berlin vergleichen. Über 110.000 Augsburger_innen, also 41,1 Prozent der Bevölkerung, weisen einen Migrationshintergrund auf (Quelle: Amt für Statistik und Stadtforschung, Melderegister, Stand: 31.12.2011). Darunter sind 66.406 Deutsche mit Migrationshintergrund und 44.846 Ausländer. Derzeit leben in Augsburg rund 800 Flüchtlinge. Die Themen und Fragestellungen, die mit dieser demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung einhergehen, bereiteten wie in bundesweit vielen Projekten, den Boden für einen vernetzteren Ansatz auch in der Willkommenskultur für die Stadt Augsburg.

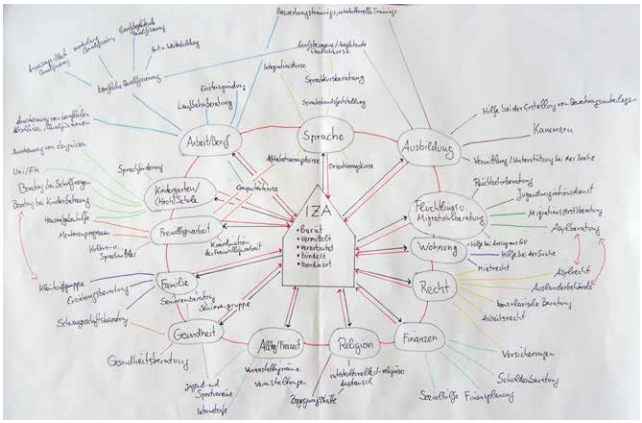
Ein Integrationszentrum entsteht

Die Wurzeln des heutigen Zentrums reichen mehrere Jahre zurück: Bereits in den Jahren vorher sammelte Tür an Tür in der Entwicklungspartnerschaft MigraNet (2005-2007) und ihren sechs Teilprojekten mit Angeboten zur Kompetenzfeststellung, beruflichen Beratung, Existenzgründungsberatung, Qualifizierungen u.a. Erfahrungen und knüpfte Kontakte mit anderen Trägern. Aus dieser engen Zusammenarbeit mit Partnern vor Ort und den Kooperationen im Netzwerk Integration durch Qualifizierung – IQ (Transfer von Know-how, Methoden, Praxis) entwickelte sich die Idee eines „Integrations- und Beratungszentrums“. In einer der Dokumentationen zum Projekt beschreiben die Autoren: „Die Erfahrung zeigte, dass eine Bündelung bestehender Beratungsangebote in einem möglichen Zentrum die bürokratischen Hürden abbauen und zeitaufwändige Wege einsparen könnte. Gleiches gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsangebote. Eine schnellere Abstimmung untereinander sowie der gemeinsame Erfahrungsaustausch sind zwei ausschlaggebende Argumente zur Steigerung der Beratungsqualität: bestehende Angebote sind schneller auffindbar, eine Einzelfallentscheidung kann vor Ort mit Kolleginnen und Kollegen abgestimmt werden. Die räumliche Verdichtung von diversen Angeboten führt insbesondere auch zum Abbau von Hemmschwellen auf Seiten der Kundinnen und Kunden.“ (Ch. Lembert, A. Bärnreuther u.a.: Ein Integrationszentrum für Augsburg; Dokumentation 2010).

zib. zentrum für interkulturelle beratung

MigraNet/Landesnetzwerk Bayern

Das Zentrum für Interkulturelle Beratung zib. entstand als Idee im Rahmen unterschiedlicher Workshops, die von MigraNet, dem IQ Netzwerk Bayern angestoßen wurden. Inzwischen ist das Zentrum realisiert und beheimatet zahlreiche Projekte verschiedener Träger zur Unterstützung von Asylsuchenden, Flüchtlingen und Menschen mit Migrationshintergrund. Andreas Bärnreuther war an der Organisation der Workshops mit beteiligt, Sylvia Hank war als Mitglied des Vereinsvorstands bei Tür an Tür – miteinander wohnen und leben e.V. aktiv und unterstützt das Zentrum bei der Öffentlichkeitsarbeit.



Unter dem Titel „Integration als Prozess (mit)gestalten“ und auf Einladung von Tür an Tür / Kompetenzzentrum MigraNet Augsburg und der Stadt Augsburg /

Fachstelle für Integration und Interkulturelle Arbeit fanden zwischen September 2009 und April 2010 schließlich drei Workshops statt, in denen zahlreiche Akteur_innen der Stadt die Idee und ein Konzept für ein „Integrationszentrum für Augsburg“ entwickelten. Bereits im November 2007 stellte MigraNet die „Notwendigkeit eines Beratungs- und Integrationszentrums für Migratinnen und Migranten“ fest und entwickelte ein schematisches Modell eines erfolgreichen Integrationsprozesses (MigraNet – Zukunftsforum 11/2007).

Daran knüpft die „Prozesskette der beruflichen Integration“ des IQ-Förderprogramms an und diente als Grundlage für die strukturelle Ausgestaltung eines zukünftigen Integrationszentrums. Neben der Fokussierung auf den beruflichen Bereich sollte in der Entwicklung eines Konzepts auch der soziale Bereich berücksichtigt werden.

Dabei spielten folgende Überlegungen eine Rolle:

- Alle relevanten Akteur_innen, insbesondere auch die BAMF-geförderten Migrationsberatungsstellen und die Ausländerbehörde werden einbezogen.
- Eine Zentralisierung bestehender und möglicherweise neuer Angebote für Migrantinnen und Migranten birgt die Möglichkeit, effizientere, schnellere Wege im Integrationsprozess zu generieren
- Das Zentrum eröffnet die Möglichkeit, bisher unerkannte Synergieeffekte zu entdecken und zu fördern
- Die Stadt Augsburg ist Kooperationspartner

Die Workshops unterstützen bei der Bestandsaufnahme bestehender Beratungs- und Unterstützungsangebote in Augsburg. Weiter waren bereits in dieser frühen Phase das Modell eines Helpdesks als erster Anlauf- und Vermittlungsstelle angedacht sowie die Einbeziehung von Migranten-Organisationen ein Thema. Das gemeinsame Ziel war die Einrichtung eines von mehreren Trägern getragenen Zentrums.

In Folge dieser Workshops mietete im April 2012 der Verein Tür an Tür – miteinander wohnen und leben e.V. als Hauptmieter große Teile des Geländes des ehemaligen Straßenbahndepots am Senkelbach (Wertachstraße 29). Sowohl geografisch als auch sozialräumlich bietet das Gelände weitreichende Möglichkeiten: Vorteilhaft sind nicht nur die Lage in unmittelbarer Nähe zur Agentur für Arbeit und die gute Erreichbarkeit durch die Straßenbahnhaltestelle praktisch vor der Türe, sondern auch die Möglichkeiten für die Stadtviertel, die in Augsburg mehr als andere von Migration und Migrationsgeschichte geprägt sind. Im Lauf des Jahres 2013 wurde außerdem in direkter Nachbarschaft von der Regierung von Schwaben eine neue Gemeinschaftsunterkunft für Asylbewerber_innen eingerichtet, und auch hier erwies sich als günstig, dass mit dem Zentrum bereits verschiedene Angebote und Beratungsmöglichkeiten verfügbar waren. Ausgehend vom zib. Zentrum für interkulturelle Beratung kann hier zum Beispiel der „Unterstützerkreis Ottostraße“ aus Anwohner_innen und Freiwilligen fachlich begleitet werden.

Willkommen im Zentrum

Zentrale Anlaufstelle des Hauses ist der Helpdesk, der allen Augsburger Bürger_innen mit Migrationshintergrund zur Verfügung steht. Hier werden kleine Anliegen direkt geklärt und Ratsuchende an die verschiedenen Stellen weitergeleitet. Der Helpdesk ist dabei nicht nur über die Angebote im Haus informiert, sondern kann auch auf Unterstützungsangebote im Stadtgebiet verweisen.

Abbildung 3: Helpdesk

Weitere „Knotenpunkte“ des zib.-Fahrplans sind die Projekte „First Steps“ unter anderem mit Freiwilligenarbeit und Deutschkursen, das Westbayerische Netzwerk für Beratung und Arbeitsmarkt-Vermittlung für Flüchtlinge (BAVF), die Wohnberatung von „mov‘in!“, die Beratungsangebote des Integrationszentrums mit Dolmetscher-Service, Kompetenzzentrum Migration und Kontaktstelle zum Integrationsbeirat, das Projekt für Sprach- und Integrationsmittler SprInt, Bins 50+ für ältere Migranten und als größtes und überregionales Projekt MigraNet – IQ-Landesnetzwerk Bayern mit den Schwerpunkten Anerkennungs-, Laufbahn- und Zuwanderungsberatung sowie Angeboten zur Qualifizierung und Mentorenpartnerschaften.

Die eigentliche Besonderheit und die Trägervielfalt des Zentrums werden aber erst richtig deutlich, wenn das Angebot nicht nach Projekten, sondern nach Themenbereichen aufgelistet wird. Eine allgemeine Erstberatung bietet zum Beispiel die Flüchtlingsberatung, die Migrationsberatung sowie der Jugendmigrationsdienst. Sprachkurse werden im Haus selbst angeboten, es gibt aber auch eine unabhängige Sprachkursberatung im Rahmen von MigraNet. Weiter sind ehrenamtliche Sprachpat_innen, Sprach- und Integrationsmittler_innen oder (muttersprachliche) Dolmetscher_innen im Einsatz. Inzwischen umfasst das Angebotsverzeichnis des Zentrums zwei DIN A4 Seiten mit Punkten wie

Anerkennungsberatung, Hilfe bei der Wohnungssuche oder Service für Migranten-Organisationen.

Abbildung 4: Eröffnungsfeier des zib.

Sicher keine Selbstverständlichkeit ist dabei die enge und konstruktive Zusammenarbeit der verschiedenen Träger, die auf der Ebene der einzelnen Beratenden als auch hinein in die Leitungsebene das Zentrum stützt. Der fachliche Austausch findet dabei auch in IZA-Klausurtagen statt, wo sich zum Beispiel die Mitarbeitenden der Migrationsberatung und des Helpdesks von Tür an Tür, Caritas, Diakonischem Werk, Bayerischem Roten Kreuz, Mesopotamienverein und die Geschäftsstelle des Integrationsbeirats der Stadt Augsburg über konkrete Vorgehensweisen, praktische Probleme und weiterführende Strukturen verständigen, ihre Erfahrungen austauschen und künftige Schritte abstimmen.

Auch das Veranstaltungsformat „Kolleg-tiv" findet bei den Mitarbeitenden großen Anklang. Hier werden in aller Kürze (30 Minuten) einmal pro Woche aktuelle Entwicklungen, Ideen und Konzepte aus den einzelnen Projekten vorgestellt.

Perspektiven des Ankommens und Weitergehens

Als die ersten Schreibtische aufgestellt wurden, war das zib. Zentrum für interkulturelle Beratung im historischen Straßenbahndepot noch eine Baustelle: Büroräume mussten in manchen Stockwerken erst noch umgebaut, die historische Bausubstanz modernisiert und Seminarräume benutzbar gemacht werden. Und auch zu Beginn des Jahres 2014 ist rein baulich noch längst nicht alles abgeschlossen. Dazu kommen neue Projekte und Angebote, die ebenfalls mit Umbauten verbunden sind – so die Einrichtung einer Kantine oder eines Cafés, das mit Unterstützung von Ehrenamtlichen dann Aufenthaltsmöglichkeit, Begegnungsraum und sozialer Treffpunkt außerhalb der Situation im Beratungsbereich werden soll. Hier können später die Sprachkurs-Teilnehmenden mit Besuchern oder Anwohnern niederschwellig auf einen Kaffee zusammentreffen und kostenlos im Internet surfen. Auch kulturelle, öffentliche Angebote sind im geplanten Café vorgesehen. Damit öffnet sich das zib. für Gäste und für die Stadtgesellschaft Augsburgs.

Das zib. Zentrum für interkulturelle Beratung ist also keine Einrichtung, die „Betreuungsangebote" für Migrant_innen konzentriert, sondern ein Ort für die interkulturelle Begegnung Vieler – zwischen Menschen mit Migrationsbezug und denen ohne, zwischen Profis und Laien, Gruppen, Einzelnen, Nachbarn und Ratsuchenden. Ebenso verbindet das zib. Kultur und Beratung, thematische Veranstaltungen und Qualifizierung. Seine Leuchtturmwirkung gewinnt es aus der Möglichkeit, Plattform und Motor für die Entwicklung und des Ausbau von Willkommens- und Anerkennungskultur in der Stadt Augsburg zu sein. Als Zentrum der Integration wirkt es in die Stadtgesellschaft hinein – auch im Hinblick auf die künftigen Projekte und Herausforderungen.

Gefördert wird das zib. aus Mitteln des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge und des Europäischen Integrationsfonds.

Die Website des zib. Zentrum für interkulturelle Beratung Augsburg:
http://www.zib-augsburg.de

Weitere Informationen:
Dokumentation: Ein Integrationszentrum für Augsburg. Integration als Prozess mitgestalten (http://migranet.org/migranet/migranet-augsburg/82-dokumentation-ein-integrationszentrum-fuer-augsburg-integration-als-prozess-mit-gestalten – Link wird sich bald ändern).
http://www.tuerantuer.de/integrationsprojekte/integrationszentrum-augsburg

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesagentur
für Arbeit

www.vielfalt-gestalten.de
www.netzwerk-iq.de

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“