



Schader Stiftung



Protokoll

Zweites Netzwerktreffen des Forschungs-Praxis-Projekts: Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen am 15./16. April 2010 im Landratsamt Coburg



Fachliche Begleitung:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestags

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Begrüßung 1. Tag: Sabine Süß, Projektleiterin und Geschäftsführender Vorstand der Schader-Stiftung | 2 |
| Stand der Forschungsarbeiten: Ralf Zimmer-Hegmann, ILS | 2 |
| Reflexion des bisherigen Projektverlaufs in den Kommunen – Plenum | 4 |
| Planungen im Rahmen des Projekts für 2010: Gudrun Kirchhoff, wissenschaftliche Referentin der Schader-Stiftung | 7 |
| Arbeitsgruppen: | |
| Bildung/Schule/Ausbildungsmarkt | 7 |
| Öffentliche Verwaltung | 9 |
| Soziale Träger/Verbände/Vereine | 11 |
| Begrüßung 2. Tag: Michael Busch | 14 |
| Prof. Dr. Stefanie Rathje: Interkulturelle Kompetenz – Was heißt das eigentlich? | 14 |
| Prof. Dr. Stefan Gaitanides: Interkulturelle Öffnung als Konzept der Sozialen Arbeit | 16 |
| Prof. Dr. Filsinger: Interkulturelle Öffnung kommunaler Institutionen – Handlungserfordernisse und Strategien | 17 |
| Gesprächsrunde: Entwicklung von Standards und Implementierung interkultureller Öffnungsprozesse | 20 |
| Brigitte Fischer-Brühl: Strategien der interkulturellen Öffnung der Verwaltung am Beispiel der Stadt Nürnberg | 21 |
| Mervi Herrala: Strategie der interkulturellen Öffnung am Beispiel des Diözesancaritasverbandes Rottenburg-Stuttgart e.V. | 22 |
| Gesprächsrunde: Interkulturelle Öffnung – Ansätze/Prozesse/Kommunikation und Zusammen- arbeit der Institutionen | 23 |
| Anhang | |
| Programm | 24 |
| Referentendossiers | 26 |

Protokoll

Myrto Kougievetopoulos, Fabian Kraus, Eva Schneider

2. Netzwerktreffen: Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen

1. Tag

Begrüßung

Sabine Süß, Projektleiterin und Geschäftsführender Vorstand der Schader Stiftung

Frau Süß dankt in ihrer Begrüßung den anwesenden Vertretern des Landkreises Coburg für die Möglichkeit, das zweite Netzwerktreffen in den Räumlichkeiten des Landratsamtes durchzuführen. In einer kurzen Einführung in das Veranstaltungsthema „Interkulturelle Öffnung“ (IkÖ) formuliert sie, die Erwartung der Schader-Stiftung sei, mit der zweitägigen Veranstaltung zur Klärung der Rahmenbedingungen der IkÖ in den Kommunen speziell im ländlichen Raum beizutragen. Da Sinn und Zweck der IkÖ oft im Ungefähren blieben, gelte es nicht zuletzt zu thematisieren, was mit ihr eigentlich erreicht werden solle.

Stand der Forschungsarbeiten zum Projekt „Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen“

Ralf Zimmer-Hegmann, ILS - Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung

Nachdem die Bestandsaufnahme der Rahmenbedingungen für Integrationsprozesse in den teilnehmenden Kommunen und Landkreisen vollzogen und die „bewegenden“ Themen vor Ort aufgenommen sind, befindet sich die Begleitforschung nun in der Aktivierungsphase, in der weitergehende Befragungen und Fokusgruppendifkussionen durchgeführt und die Kommunen bei ihrem Erfahrungsaustausch unterstützt werden. In dieser Phase fokussiert sich die Forschung auf bestimmte integrationsbezogene Themen, die vor allem die Spezifika des ländlichen Raums erfassen.

Als erstes Thema wird die **interkulturelle Öffnung der Kommunalverwaltung und die politische Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund** untersucht. Hier stellt sich auch mit Blick auf die notorisch knappen Finanzmittel der Kommunen zunächst die Frage nach den Ressourcen und Strukturen zur Durchführung von Integrationsmaßnahmen vor Ort. Des Weiteren soll erörtert werden, welche Auswirkungen die Verteilung von Zuständigkeiten in der Integrationsarbeit zwischen kommunaler Ebene und Landkreisebene haben. Wo liegen die Grenzen des lokalen Handelns? Wie gehen vor allem die Ausländerbehörde und die Sozialverwaltung mit dem Thema Migration um und welches Selbstverständnis ist ihnen dabei zu eigen? Spielt interkulturelle Kompetenz bzw. „Diversity Management“ eine Rolle in den Einstellungsverfahren und der Personalentwicklung in den öffentlichen Institutionen der teilnehmenden Kommunen? Bezogen auf die politische Beteiligung bleibt zu untersuchen, wie stark Menschen mit Migrationshintergrund in den örtlichen Parteien und kommunalpolitischen Gremien vertreten sind und welche Barrieren ihnen den Zugang zu solchen Positionen erschweren.

Ein weiteres Fokusthema ist die **Integration durch Bildung, Ausbildung und Übergang in den Arbeitsmarkt**. Hier ist der Generalbefund der Bildungsforschung, dass es in allen Altersstufen vom vorschulischen Bereich bis hin zur beruflichen Weiterbildung ethnische Segregation gibt. Die Forschungsgruppe möchte der differenzierteren Hypothese nachgehen, dass Bildungssegregation im ländlichen Raum geringer ausfällt als in Ballungsgebieten, da es durch das begrenzte Schulangebot weniger Ausweichmöglichkeiten gibt. Wie lässt sich außerdem

erklären, warum im ländlichen Raum ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Migrant/innen¹ Förderschulen besucht? Fehlt den Erziehern und Lehrern eventuell interkulturelle Kompetenz? Da lokale Unternehmen im ländlichen Raum eine höhere soziale Verankerung aufweisen, stellt sich die Frage, ob sich dadurch positive Auswirkungen für die Vermittlungsmöglichkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ergeben. Dem können aber auch stärkere Vorbehalte oder Vorurteile gegenüber Migranten entgegenwirken. Ein weiteres Forschungsinteresse besteht in den Spezifika des ethnischen Unternehmertums im ländlichen Raum.

Der dritte Themenschwerpunkt bezieht sich auf die **Integrationsfunktion von Vereinen und anderen Formen lokaler Vergemeinschaftungen**. Eine erste Hypothese zu dem Thema ist, dass die unterschiedlichen Formen sozialer Vergemeinschaftung im ländlichen Raum einen unterschiedlichen Stellenwert für Menschen mit Migrationshintergrund und Alteingesessene haben, wobei letztere eine höhere Bindung an die örtliche Vereinslandschaft aufweisen. Dies führt zur Frage, wie anschlussfähig die Strukturen der Mehrheitsgesellschaft für Migranten sind. Welchen Zugang haben Migranten zu lokalen (Vereins-)Strukturen? Daraus folgend muss man ebenso untersuchen, welche Formen der Vergemeinschaftung sich bei verschiedenen Migrantengruppen auffinden lassen, z.B. Migrantenselbstorganisationen (MSO), ethnische Sportvereine oder religiöse Zusammenschlüsse. Welche Beziehungen haben diese Zusammenschlüsse zu den Gemeinschaften der Alteingesessenen? Gibt es konflikthafte Situationen durch die Konkurrenz um Ressourcen (z.B. die Nutzung von Räumlichkeiten) oder durch die lokalen Hierarchieverhältnisse? Gibt es im ländlichen Raum ein besonderes Verhältnis von Chancen und Restriktionen für die Selbstorganisation von Migranten?

Zuletzt stellt Herr Zimmer-Hegmann Fragestellungen zur **sozialräumlichen Integration in Wohngebieten und Nachbarschaften** vor. Es ist davon auszugehen, dass in den Untersuchungsstädten jeweils spezielle Bedingungen der Quartiersentwicklung, der Bevölkerungszusammensetzung und der infrastrukturellen Ausstattung der Wohnanlagen der Migranten bestehen, die es differenziert zu erheben gilt. Das Forschungsinteresse zielt außerdem auf die von Kommune zu Kommune unterschiedlich ausgeprägten politischen Strategien im Umgang mit ethnischer Segregation. Gibt es stigmatisierte Wohnanlagen mit hohem Migrantenanteil? Wenn ja, wie fügen sie sich in das Stadtbild und welche räumliche wie soziale Mobilität herrscht in diesen Gebieten? Wie klappt das nachbarschaftliche Zusammenleben, gibt es Berührungspunkte zwischen zugezogenen Migranten und Alteingesessenen?

Im Anschluss an die Präsentation der Fokusthemen gibt Herr Zimmer-Hegmann einen Einblick in die Bearbeitung der „bewegenden“ Themen in den Untersuchungsgebieten. Im **Landkreis Emsland** beschäftigt sich die Forschungsgruppe in der **Stadt Haren** mit den Potenzialen der Nachbarschaften und Schulen für die sozialräumliche Integration und in der **Stadt Freren** mit den Herausforderungen erhöhter Integrationsbemühungen für Politik und Verwaltung, z.B. im Bereich der interkulturellen Öffnung von Institutionen.

Im **Hochsauerlandkreis** in der **Stadt Meschede** werden die Integrationspotenziale offener Ganztagsgrundschulen erörtert. Außerdem wird ein Netzwerk von Integrationslotsen aufgestellt und die Möglichkeiten von Jugendlichen behandelt, ihre Freizeit im öffentlichen Raum zu gestalten. In der **Stadt Bestwig** gibt es Bestrebungen, die IkÖ der örtlichen Sportvereine voranzutreiben und in einen Dialog mit dem ansässigen Moscheeverein zu treten. Im Rahmen

¹ Im Folgenden wird aufgrund der besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Schreibweise genutzt. Dabei ist die weibliche Form eingeschlossen.

der Begleitforschung des Projekts beschäftigt sich ein Geographiestudent in seiner Abschlussarbeit mit der wohn-räumlichen Segregation türkischer Zuwanderer.

Im **Landkreis Coburg** steht zum einen das Thema der Bildungschancen von Migranten von der Vorschule bis zur Weiterbildung auf dem Programm, zum anderen die IkÖ der Kreisverwaltung. In dem **Neustädter** Stadtteil Haarbrücken, zum Teil aufgenommen im Programm Soziale Stadt, wird außerdem die dortige sozialräumliche Segregation in den Blick genommen und die Möglichkeiten und Chancen eines Imagewandels des Stadtteils diskutiert.

Der **Landkreis Ravensburg** bemüht sich um die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch integrationspolitischer Akteure auf Landkreisebene, auch wurde der Gesundheits- und (Alten-)Pflegebereich als Ausbildungs- und Beschäftigungsfeld für Jugendliche mit Migrationshintergrund erkannt. Die **Stadt Ravensburg** erhebt die Umstände der Existenzgründung von Unternehmern mit Migrationshintergrund mittels Fragebogen und qualitativen Interviews und die **Stadt Leutkirch** treibt die Vernetzung der zentralen kommunalen Akteure der Integrationsarbeit voran.

Im **Kreis Jerichower Land** stehen die Kooperationsstrukturen zwischen Landkreis und der Projektstadt **Genthin** im Fokus. In deren Stadtteil Genthin-Süd stellt die wohnräumliche Segregation von Migranten die vordringliche Herausforderung zur Integrationsarbeit dar, wobei das Problem der immer nur kurzfristigen finanziellen Förderung von Projekten große Schwierigkeiten für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Integrationsarbeit bereitet.

Im **Landkreis Offenbach** stellt die **Stadt Neu-Isenburg** die MSO in den Mittelpunkt. Hier geht es darum, ihre Integrationspotenziale zu erkennen und zu fördern. Die Kommune strebt Kooperationen in den bildungsbezogenen Tätigkeiten der MSOs und der lokalen Bildungseinrichtungen sowie allgemeine Partnerschaften zwischen MSOs und deutschen Vereinen an. Zusätzlich ist die IkÖ der Stadtverwaltung aktuell ein Thema.

Im **Vogtlandkreis** wird die Bildungsinfrastruktur für Migranten (Sprach- und Integrationskurse) hinsichtlich ihrer Erreichbarkeit überarbeitet, die Potenziale in der Anerkennung ausländischer Fachqualifikationen untersucht, die IkÖ der öffentlichen Verwaltung entwickelt und die Arbeitsstrukturen des Kreises und der **Stadt Plauen** im Integrationsbereich aufeinander abgestimmt.

In der **Stadt Garching** im **Landkreis München** wurde ein internationales Frauennetzwerk gegründet. Es soll eine Vernetzung der Bildungsträger zur Förderung der Bildungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund und deren Mütter stattfinden und die lokalen Vereine interkulturell geöffnet werden. Speziell im Stadtteil Hochbrück arbeitet man an einer Aufwertung des ethnisch stark segregierten Stadtteils.

Reflexion des bisherigen Projektverlaufs in den Kommunen – Plenum

Gudrun Kirchhoff, wissenschaftliche Referentin der Schader-Stiftung, eröffnet die Diskussionsrunde mit den Vertretern der am Projekt teilnehmenden Kommunen und Landkreise mit der Aufforderung an die Teilnehmer, anhand folgender Fragestellungen ihre Sicht über den bisherigen Verlauf des Projektes zu schildern. Welche neuen Ideen sind im Laufe des Projekts entstanden? Wie wurden sie umgesetzt? Wie tragfähig erweisen sie sich in der alltäglichen Integrationsarbeit vor Ort? Welche Erwartungen haben die Teilnehmer an die Projektorganisation?

Landkreis München: Es herrsche große Zufriedenheit mit dem, was bisher im Rahmen des Projektes in Gang gekommen sei. Die Vereine würden sich, angestoßen durch das Projekt, Gedanken über die Zukunft ihrer Stadt machen und überlegen, wie sie ihr Zusammenleben besser gestalten könnten. Das Projekt sei so etwas wie ein Katalysator für eine größere Selbstreflektion im Umgang mit Integrationsthemen. Öffentliche Diskussionen über Integration seien lösungsorientierter bzw. versachlicht und gingen weg von polarisierenden Schuldzuweisungen. Allerdings gebe es integrationspolitische Themen, auf die man von Landkreisebene aus kaum Einfluss habe, z.B. ethnisch segregierte Wohnviertel oder die Bildungssegregation. Es stelle sich die Frage, inwieweit das Projekt in diesen Gebieten auf höherer Ebene (gesellschafts-)politischen Einfluss entfalten könne, da man lokal höchstens kosmetische Eingriffe für diese Problemlagen vollziehe.

Stadt Garching: Durch das Projekt seien sehr viele neue Erfahrungen ermöglicht worden, z.B. das Gefühl der Wertschätzung bei denen, die sich vor Ort für Integration engagieren. Die Reaktion der lokalen Presse auf die Öffentlichkeitsarbeit sei jedoch noch nicht zufriedenstellend. Die öffentliche Aufmerksamkeit für das Thema scheine im ländlichen Raum noch nicht so weit fortgeschritten wie im städtischen. Die Bildung des internationalen Frauennetzwerks in Garching werde mit Begeisterung aufgenommen. Allerdings gebe es allgemein ein Problem mit zu wenig MSOs, die sich oft auch nur auf ihre eigenen Interessen konzentrieren und weniger die Vernetzungsarbeit anstrebten.

Vogtlandkreis: Auch hier werde die Integrationsarbeit vor Ort durch den Bezug zu dem Projekt aufgewertet. Das Netzwerk Migration erweitere sich ständig, auch wenn die MSO bzw. die eigentliche Zielgruppe der Migranten noch stärker mit einbezogen werden müsse.

Jerichower Land: Im gesamten Kreis seien nur 1600 Ausländer gemeldet, es gebe keine einzige MSO, so dass Migranten im öffentlichen Bild kaum auffallen würde. Es existiere im Kreis eine Stabsstelle Integrationskoordination, über die ein Zuwanderer-Stammtisch geschaffen worden sei, der sich langfristig zu einer MSO weiterentwickeln könne. Der Wunsch an das Projekt sei, noch mehr Anregungen und Know-How für das lokale Handeln vermittelt zu bekommen.

Stadt Genthin: Man nehme den über das Projekt initialisierten Erfahrungsaustausch mit den Projektkommunen als sehr positiv auf, er bringe wichtige Anregungen für die eigene professionelle Praxis. Die Begleitforschung in Süd-Genthin habe durch ihr wissenschaftliches Vorgehen ermöglicht, den dortigen Handlungsbedarf hinsichtlich der wohnräumlichen Segregation auf einer abstrakteren Ebene zu diskutieren und zu versachlichen. Allerdings werde die Förderung für wichtige Integrationsprojekte auslaufen. Somit stehe zu befürchten, dass auch Genthin mit seiner Stimme in der lokalen Integrationsdebatte wegfalle.

Stadt Bestwig: Bei den bisherigen Veranstaltungen im Rahmen des Projektes sei aus Bestwiger Sicht dem Erfahrungsaustausch auf Ebene der beteiligten Kommunen zu wenig Zeit eingeräumt worden. Die Netzwerkbildung über die unterstützende Internetplattform wird von den Teilnehmern leider nicht genutzt. Die Themen der Veranstaltungen im Rahmen des Projektes würden nicht unbedingt die Bedürfnisse und Fragen abdecken, die sich in der Arbeit vor Ort bilden. Die praxisorientierte Forschung stelle sich momentan noch als wenig nützlich für die eigene Integrationsarbeit dar. Man frage sich manchmal, was denn in dem bisherigen Jahr seit Beginn des Projektes geschehen sei. Insofern sei das Projektanliegen momentan auch noch schwer gegenüber den kommunalen Akteuren in Politik und Verwaltung zu vermitteln.

Die finanzielle Situation der Kommunen beeinträchtigt auch die Durchführung und Förderung von Projekten zur Integration. Hilfreich sei, dass finanzielle Mittel im Rahmen des Projektes zur Verfügung stehen. Positiv sei zu vermerken, dass durch das Projekt und die Aufmerksamkeit, die die Projektteilnahme für Bestwig bedeute, Bewegung in die Integrationsarbeit gekommen sei.

Stadt Meschede: In der Stadt gebe es ebenso keine eigene Stelle für Integrationsarbeit und damit keine Legitimation durch den Stadtrat, trotzdem erlebe man die Projektbeteiligung als Erfolg. Man bekomme z.B. durch die Forschung erstmals zusammengetragen, was im Integrationsbereich von wem in der Kommune veranstaltet werde. So werde die Kommunikation auf kommunaler Ebene angeregt und Grundsteine für eine spätere strukturierte Zusammenarbeit geschaffen.

Stadt Ravensburg: Das Projekt habe eine Erweiterung der Definition von Integration angeregt. So seien viele neue kommunalpolitische Themen entstanden, wie z.B. ethnische Ökonomie oder Migration und Gesundheit. Die praktische Umsetzung entsprechender Projekte sei schwierig, da manche Themen nicht mit den Zwecken der bestehenden Fördertöpfe zu vereinbaren seien und entstehende Projekte an der Finanzierung scheiterten. Dies sei beispielsweise bei einer Initiative zur Erhöhung des Anteils junger Migranten in Gesundheitsberufen geschehen.

Landkreis Offenbach: Die schon länger bestehenden Strukturen für die Integrationsarbeit bekämen durch die wissenschaftliche Begleitung des Projekts wichtige Impulse von außen. Die Koordination der Integrationsarbeit auf Landkreisebene komme erst langsam in Gang, aber die Zusammenarbeit der einzelnen Kommunen mit dem Kreis sei allgemein als positiv zu bewerten. Die politische Anerkennung der Integrationsmaßnahmen sei gut und werde auch gefördert. Integration sei als Querschnittsthema anerkannt. Ein Weg, um Zugang zu den Migranten-Milieus zu bekommen, sei der Einsatz von Integrationslotsen mit Migrationshintergrund.

Landkreis Coburg: Die politische Aufmerksamkeit für das Thema Integration und für die Institutionen, die mit Migranten arbeiten, sei durch die Teilnahme am Projekt gestiegen. Es gebe positive Rückmeldung nach den Interviews der Begleitforschung, die das Gefühl zum Ausdruck bringen, die eigene Arbeit gewürdigt zu sehen. Weiterhin bleibe es eine Herausforderung, wie man den Kontakt zu nicht-organisierten Migranten gewinnen und wie man die angestoßenen Aktivitäten nach Ende des Projekts verstetigen könnte.

Frau Süß versichert zum Abschluss der Runde, dass das Thema der Qualitätssicherung und der Nachhaltigkeit der Integrationsarbeit noch im Laufe des Projektes angesprochen werde. Dr. Gerold Lehnguth, Lenkungskreismitglied des Projektes, hält seinen Eindruck fest, dass die Anerkennung der Integrationsarbeit vor Ort durch das Projekt und die wissenschaftliche Begleitung ein wichtiges Ergebnis dieser Runde gewesen sei. Er regt an, dass auch ein Treffen der politischen Entscheidungsträger der teilnehmenden Kommunen und Landkreise sinnvoll sei.

Planungen im Rahmen des Projekts für 2010

Guhrun Kirchhoff, wissenschaftliche Referentin Schader-Stiftung

Frau Kirchhoff stellt den Stand des Projektes und die kommenden Meilensteine vor, wobei sie besonders auf die zweitägige Fachtagung am 15./16. September in Darmstadt eingeht. Ziel dieser Tagung ist, den öffentlichen Diskurs über die Angebotsstrukturen für Integration speziell im ländlichen Raum zu stärken. Die Themen sind u.a.: das Zusammenleben unterschiedlicher Kulturen, Fremde auf dem Lande, Eskalations- und Integrationspotenziale, strukturelle Einbettung der Integrationsarbeit, Integrationsangebote, Beteiligung von Migranten und die Erfahrungen aus der Integrationsarbeit in der Schweiz und Tirol.

AG „Bildung/Schule/Ausbildungsmarkt“

Heike Liebmann, Leibniz-Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung (IRS), leitet die Arbeitsgruppe mit dem Hinweis ein, dass Bildung das zentrale Thema im Feld der Integration ist. Allein durch die Schulpflicht wird deutlich, dass man sich hier nicht aus dem Weg gehen kann und so die Institution Schule unbedingt einer interkulturellen Öffnung bedarf. Das Thema Bildung und Migration ist durch die Forschung zwar sehr gut abgedeckt, allerdings gibt es kaum bis kein Material zu den Spezifika von Kleinstädten oder dem ländlichen Raum, so dass die Begleitforschung oft Neuland betritt.

Inputreferat Martina Berger, Landkreis Coburg

Für den Landkreis Coburg sei Bildung das zentrale Zukunftsthema, wobei man sich auf alle Altersstufen konzentriere. Dabei eigne sich der Kreis ein umfassendes Bildungsverständnis an, aus dem sich der Versuch einer vernetzten Förderung emotionaler, schulischer wie auch sozialer Entwicklungen ergebe. Die Handlungsebene müsse dabei kommunal bleiben, da dort die Verantwortlichkeit für die weiterführenden Schulen liege. Da die demographische Prognose für den Landkreis eine Bevölkerungsschrumpfung vorhersage, welche Auswirkungen auf Infrastrukturangebote haben werde, wird man zunehmend mit dem Problem der Erreichbarkeit von Bildungsangeboten zu kämpfen haben. Hierbei sei zudem die Ausdünnung der Bildungsinfrastuktur zu befürchten. Wenn Angebote in diesem Bereich nach dem umfassenden Bildungsverständnis die Gesamtheit der Lebenswelt erfassen sollte, stelle sich die Frage, wie das mit der entstehenden räumlichen Distanz - die tendenziell durch ungleiche Mobilität Bildungsungleichheiten verschärfe - funktionieren könne. Da die Schulen im Landkreis Coburg nicht in dessen direkten Zuständigkeitsbereich fallen, seien die integrations-politischen Handlungsmöglichkeiten im Schulbereich gering. Allerdings dürfe das nicht zu einer Missachtung des Bildungsbereiches in der Integrationspolitik des Landkreises führen. Netzwerkbildungen müssten im ländlichen Raum mit einem besseren Informationsangebot und einer besseren Erreichbarkeit der Angebote über die Kommunen hinweg organisiert werden. Eine IkÖ der Bildungsinstitutionen müsse dementsprechend auch ganzheitlich in Form eines inter-kommunalen Netzwerks geschehen. Wie man das konkret realisieren könne, sei aber auch für die Stadt Coburg noch eine unbeantwortete Frage.

Inputreferat Ulrike Nowicki, Stadt Meschede

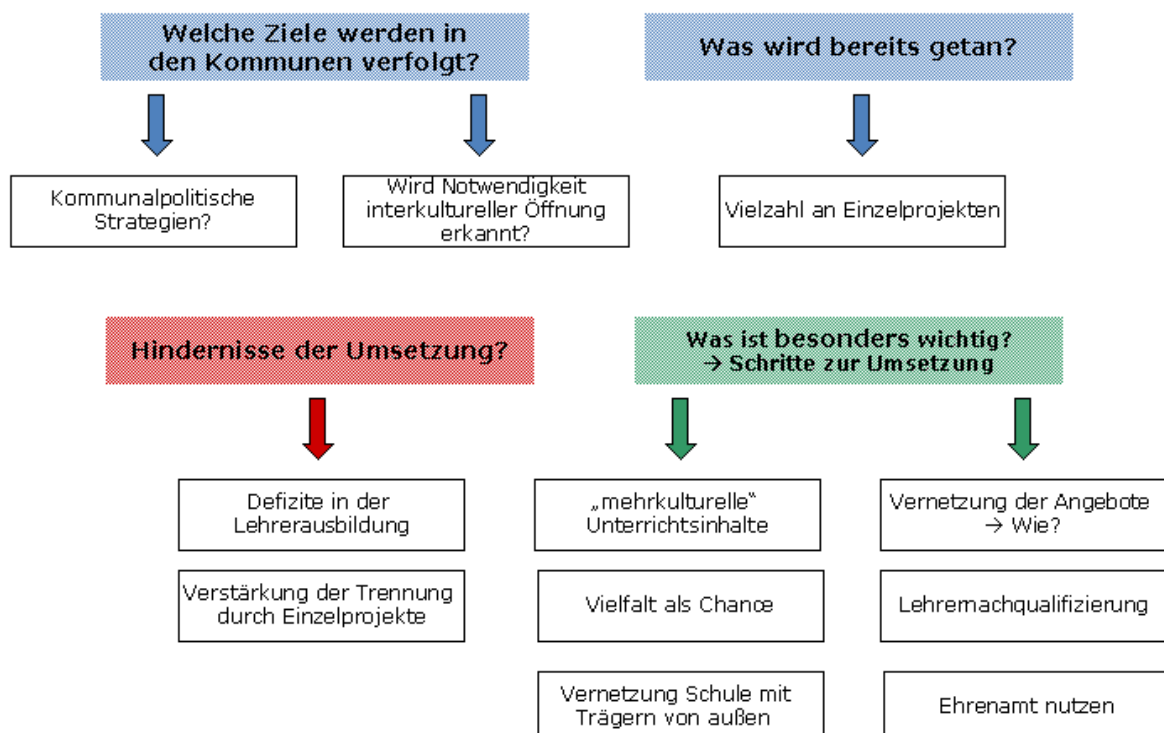
Die migrantenspezifischen Maßnahmen im Bildungsbereich in Meschede seien je nach Altersstufen verschieden. Zur Sicherung der Sprachkenntnisse für den Grundschuleintritt gebe es in ganz NRW Sprachtests für alle Kinder im Alter von 4 Jahren. Probleme könnten dort zwar festgestellt werden, deren Ursachen lägen aber im familiären Milieu und somit außerhalb der Einflussphäre der vorschulischen Erziehung. In den Grundschulen gebe es keine speziellen Integrationsangebote in Meschede. Eine Ganztagesbetreuung werde zwar angeboten, aller-

dings würden sich die Erwartungen der Eltern an die Betreuung deutlich zwischen denen unterscheiden, die darunter eine reine Hausaufgabenbetreuung verstehen (oft Migranten) und denen, die auch die sozialpädagogischen Zusatzelemente der Betreuung kennen und schätzen. Der Wert von letzteren sei gerade bei den Eltern, deren Kinder sie benötigten, schwer zu vermitteln. Über zwei Drittel der Kinder mit Migrationshintergrund würden von der Grundschule auf den Hauptschulzweig oder die Förderschule gehen, daher sei die Arbeit in Hauptschulen auch immer als Integrationsarbeit zu sehen. In den Hauptschulen gebe es immer wieder einzelne Projekte, z.B. zur Begleitung des Übergangs von der Schule in den Beruf, allerdings seien die Einzelprojekte nicht auf höherer Ebene koordiniert. Ein gut angenommenes Projekt „Pro-Berufsorientierung“ werde kreisweit ab dem 7. Schuljahr an Hauptschulen bis zum Abschluss angeboten und solle auf dem Prinzip der Freiwilligkeit die Möglichkeit von Berufspraxis vermitteln. Es werde von der Arbeitsagentur, den Kommunen, dem Landkreis und der Wirtschaft mischfinanziert.

Ergebnisse der Arbeitsgruppe

In den Ergebnissen wurde deutlich, dass durch die Breite des Bildungsbereichs oft eine Vielzahl von bildungspolitischen Einzelprojekten mit integrativen Zielsetzungen bestehen, die aber auf kommunaler Ebene keiner übergeordneten Koordination unterliegen. Was dort fehlt, ist eine systematische kommunalpolitische Strategie zur IkÖ des Bildungsbereichs. Eine IkÖ des Bildungsbereiches setzt einen für interkulturelle Problemstellungen sensiblen Unterricht voraus. Der kulturelle Hintergrund sollte allerdings nicht als Erklärung für unterschiedliche Bildungschancen herangezogen werden. Die Lehramtsausbildung hat in diesem Bereich erhebliche Defizite. Dem muss durch eine interkulturelle Nachqualifizierung begegnet werden (vgl. Grafik S. 8).

AG Bildung / Schule / Ausbildung



AG „Öffentliche Verwaltung“

Inputreferat Peter Ederer, Stadt Ravensburg

Eine der ersten wichtigen Schritte zur gesellschaftlichen Öffnung sei die Institutionalisierung eines Ausländerbeirates gewesen, die Herr Ederer in seiner Position als Integrationsbeauftragter, begleitet habe. Das Gremium sei durch eine Urwahl aus Migrantenvvertretern konstituiert worden. Die gemeinsame Diskussion über Sachthemen hätte u.a. zur Aufnahme von Migranten in VIP-Listen und Einladungen zu gesellschaftlichen Veranstaltungen geführt. Parteien hätten Mitglieder und Kandidaten aus allen Ethnien gewonnen. Integrationsarbeit müsse als kommunale Pflichtaufgabe verstanden werden und somit als wichtiger Bestandteil der kommunalen Daseinsvorsorge. Auch in Ravensburg sei nach der Wende eine hohe Fremdenfeindlichkeit zu beobachten gewesen. Die Notwendigkeit, die Verwaltung inter-kulturell zu öffnen, wäre dadurch augenscheinlich geworden. Erste bewusste Schritte dazu seien Ende der 1990er Jahre durch Fortbildungsangebote für das Verwaltungspersonal erfolgt, welche ab 2005 als interkulturelle Trainings institutionalisiert wurden. Seit 2005 seien auch Menschen mit Migrationsgeschichte im Verwaltungsbereich in der Stadtverwaltung vertreten, nicht nur als Hausmeister. Das kommunale Integrationskonzept von 2008 halte fest, dass die Stadt sich zu ihrer Vorbildfunktion bekenne. Als Arbeitgeber wolle die Stadt für die Kernverwaltung sowie in öffentlichen Einrichtungen interkulturelle Kompetenz als ein wichtiges Einstellungskriterium beachten. Dazu suche sie bewusst nach Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Bewerber seien z.B. durch mit türkischstämmigen Azubis besetzte Stände auf Bildungsmessen gewonnen worden. Die Zusammenarbeit mit MSO (ca. 40 in Ravensburg aus 14 Ländern) funktioniere gut. Sie sei gewachsen durch Veranstaltungsreihen wie die „Woche der internationalen Nachbarschaft“. Hier erfolge der erste Austausch der Vereine untereinander, die eine spätere Zusammenarbeit mit der Verwaltung erleichtere.

Inputreferat Sven Heinze, Landkreises Coburg

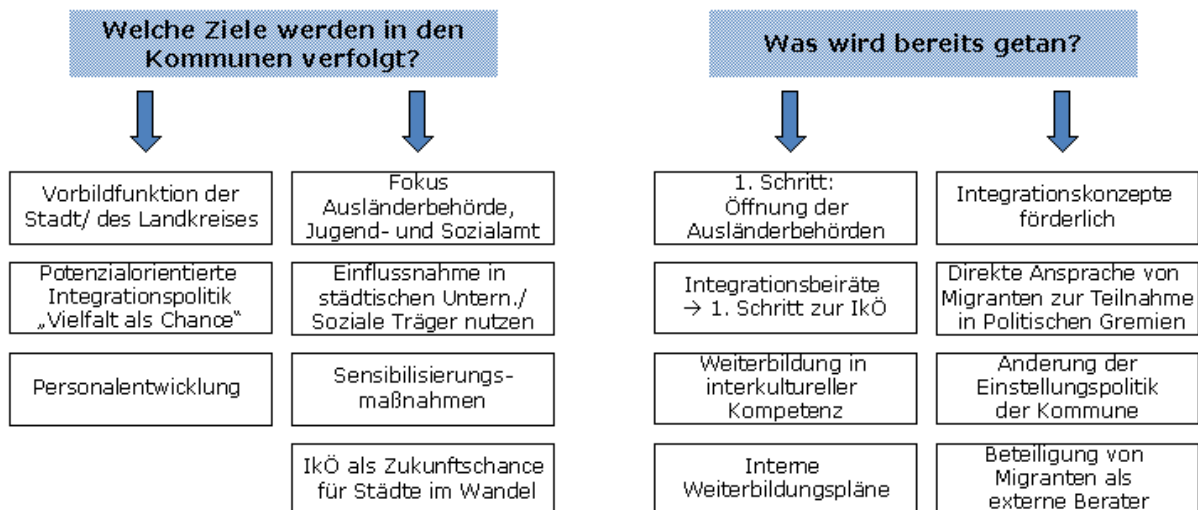
Durch den Rückgang der Einwandererzahlen im Laufe der 1990er Jahre sei es zu einer Schließung des Übergangwohnheims für Spätaussiedler und des Asylbewerberheims gekommen. Die Betreuung von Migranten sei so von „Sonderfällen“ zu „alltäglichem Kundenkontakt“ übergegangen, was die Kommunikation mit Migranten merklich verändert habe. Eine eher repressiv, rein eingreifende Ausländerbehörde wäre aufgrund dessen vom Geiste wie der Alltagspraxis zum staatlichen Dienstleister geworden. Eine IkÖ sei jedoch nur sehr langsam auf die Agenda der kommunalen Verwaltung gekommen. Die strategische Steuerung der IkÖ stünde noch am Anfang, gleichwohl lasse sich die Tendenz erkennen, dass IkÖ sich zur Querschnittsaufgabe entwickle. Die Notwendigkeit interkultureller Kompetenz ergebe sich in der gesamten Verwaltung (Sozialamt, Jugendamt, Arbeitsamt, Bauamt usw.). Als Zwangsaufgabe sei die IkÖ jedoch nicht umsetzbar. Es stellt sich das Problem, dass die IkÖ teilweise als Top-Down Programm, als „übergestülpt“ wahrgenommen werde und dass der Sinn und die Notwendigkeit – auch für die Zukunft – noch nicht überall verstanden würde. Eine IkÖ müsse als zukunftsweisendes Konzept verstanden werden. Der Landrat sei dazu motiviert, aber der Kreistag müsse noch überzeugt werden. Dazu sei ein Signal von oben nötig, der aus einem Grundsatzbeschluss des Kreistages zur Integration bzw. IkÖ bestehen könnte.

Ergebnisse der Arbeitsgruppe

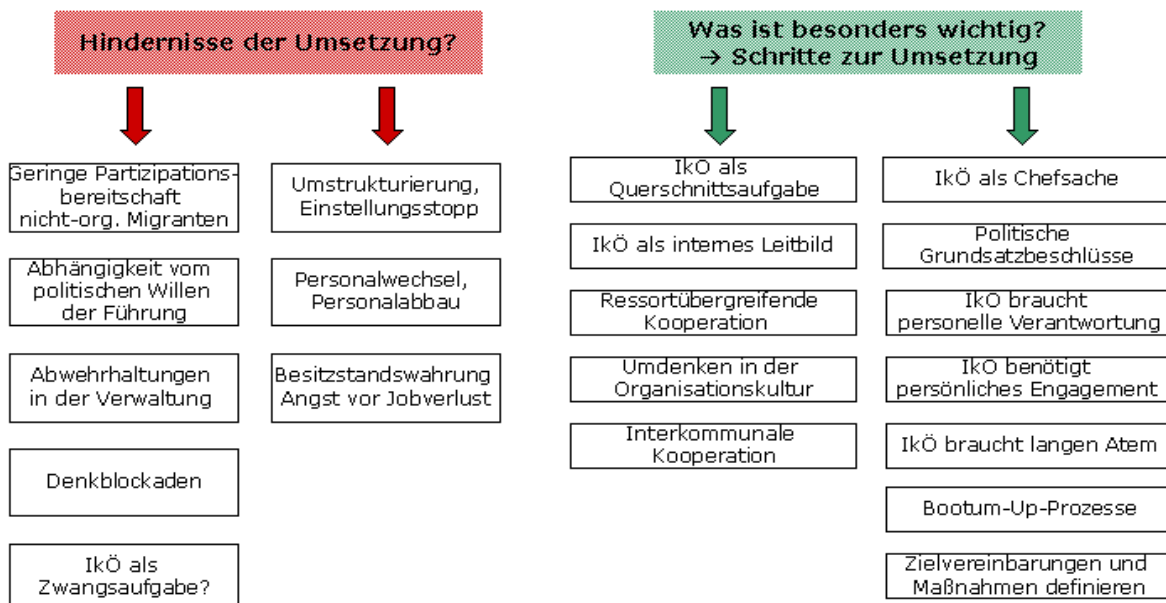
In der folgenden Diskussion wurde deutlich, dass die Kostenfrage kein widersprüchliches Argument zur IkÖ ist. So stehen Rahmenbedingungen wie Personalabbau und Haushaltssicherung innerhalb der Verwaltung der IkÖ aus Sicht der Anwesenden nicht entgegen. Die Öffnungsprozesse betreffen zum einen den Wandel in der persönlichen Einstellung und sind dementsprechend kostenneutral, zum anderen betreffen sie eine Verschiebung der Prioritäten

und erfordern keine zusätzlichen Ressourcen. Ein weiteres Argument für die IkÖ der Verwaltung ist die Dienstleistungsorientierung. Darunter verstehen die Anwesenden Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz bzw. Empathiefähigkeit. Nicht zuletzt werden die ökonomische Bedeutung der Migranten und die Folgekosten nicht gelungener Integration genannt (vgl. Grafiken S. 10).

AG Öffentliche Verwaltung (1)



AG Öffentliche Verwaltung (2)



AG „Soziale Träger / Verbände / Vereine“

Die Moderatorinnen der Arbeitsgruppe, Dr. Sabine Weck und Heike Hanhörster, stellen als Basis für die Diskussion eine Untergliederung in verschiedenen Integrationsdimensionen und vier Vereinsformen – traditionsorientierte Vereine, Sportvereine, religiöse Einrichtungen und interessensbezogene Initiativen/Träger – vor.

Inputreferat Ingrid Stanglmeier, Stadt Garching

In Garching gebe es eine Vielzahl an Vereinsmodellen, in denen unterschiedliche Nationalitäten vertreten seien. Häufiger sei es hier schon zu kleineren Konflikten zwischen Einheimischen und Zuwanderern gekommen, beispielsweise im Gartenverein, als die unterschiedliche Gestaltung der Gärten zu Unstimmigkeiten geführt habe. In diesem Zusammenhang sei die Erfahrung gemacht worden, dass die persönliche Ansprache der Beteiligten helfe, die Probleme zu lösen, und dass es wichtig sei, in den Vereinen eine Vermittlerperson aus dem jeweiligen Land zu haben. In ihrer Arbeit als Integrations-beauftragte erfahre Frau Stanglmeier, dass die Garchinger Vereine grundsätzlich offen gegenüber Migranten seien und die Bürgermeisterin sich sehr bemüht, Projekte zu unterstützen, die zur IkÖ der Vereine beitragen. Gegenseitiges Unwissen stelle sich jedoch häufig als Barriere zwischen den einzelnen Gruppen dar. Die Aussage „wir wissen viel zu wenig voneinander“ verdeutliche dies. Zudem zeige sich diese Problematik in Gesprächen mit traditionellen Vereinen, in denen die Frage auftauche, wie sie überhaupt mit Migranten umgehen sollten. Seitens der Migranten bestehe wiederum die Zugangsschwierigkeit darin, dass ihnen Vereinsstrukturen häufig fremd seien. Wichtig sei es deshalb, persönlich auf die Leute zuzugehen.

Inputreferat Carola Elsner, Hannelore Gerbet, Elena Tischer, Stadt Genthin

Ein zentraler Bestandteil der Integrationsarbeit sei das vom Caritasverband getragene und vom BAMF geförderte Projekt „Genthin Power“, welches im Jahr 2007 initiiert worden sei. Zielsetzung des Projektes sei, Vorurteile abzubauen und den Austausch zu fördern. Im Zuge dessen wäre in der Wohnsiedlung Genthin Süd ein Integrationstreff geschaffen worden, der als Anlaufpunkt für Aussiedler und Einheimische diene und insbesondere die Kommunikation zwischen den Vereinen erleichtern solle. Im Rahmen von „Genthin Power“ wäre im Jahr 2008 eine Initiative zur Bildung eines lokalen Integrationsnetzwerkes gestartet worden. Für das Entstehen dieses Netzwerkes wären Einzelgespräche mit den Vereinen und ein gemeinsames Treffen von politischen Akteuren sowie Vertretern aus Verwaltung und Vereinen entscheidende Schritte gewesen. Wichtig wäre hier vor allem die Erörterung der Frage, ob Spätaussiedler überhaupt etwas mit dem deutschen Vereinsleben anfangen könnten. In den Gesprächen sei deutlich geworden, dass Migranten deutsche Vereinsstrukturen häufig fremd seien und dies den Zugang erschwere. Diese Unkenntnis seitens der Zuwanderer konnte von Frau Tischer, die selbst Aussiedlerin und seit einem Jahr in der Integrationsarbeit bei Genthin Power tätig ist, bekräftigt werden. Seit Start des Integrationsnetzwerkes wären mehrere Netzwerktreffen organisiert worden, in denen Akteure den aktuellen Stand der IkÖ der Vereine diskutierten und sich unter anderem zu Themen wie „Beteiligung der Aussiedler am Gemeinwesen“ oder „Ehrenamt – was kann es leisten?“ ausgetauscht hätten. Insgesamt habe man in Genthin sehr gute Erfahrungen in der Netzwerkarbeit mit Vereinen gemacht.

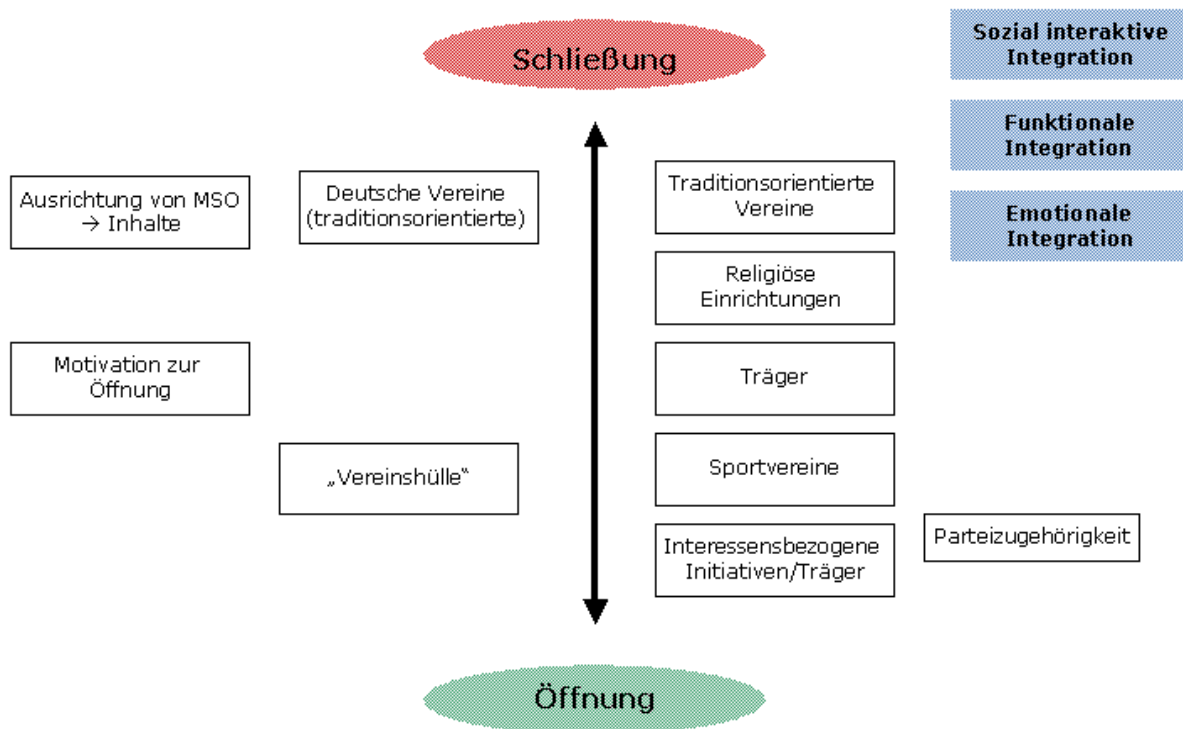
Problematisch sei, dass die Förderung des Projektes „Genthin Power“ im September 2010 auslaufen werde und sich bisher noch keine neuen Finanzierungsmöglichkeiten gefunden habe. Darin zeige sich eine zentrale Schwierigkeit der Integrationsarbeit. So würden Bundesfördermittel hauptsächlich für den Aufbau eines Projektes vergeben werden, die nachhaltige Finanzierung liege hingegen im Aufgabenbereich der Kommunen. Aufgrund der prekären Fi-

nanzlage der Kommunen sei eine langfristige Finanzierung von Integrationsprojekten, die in den freiwilligen Aufgabenbereich falle, nicht gewährleistet.

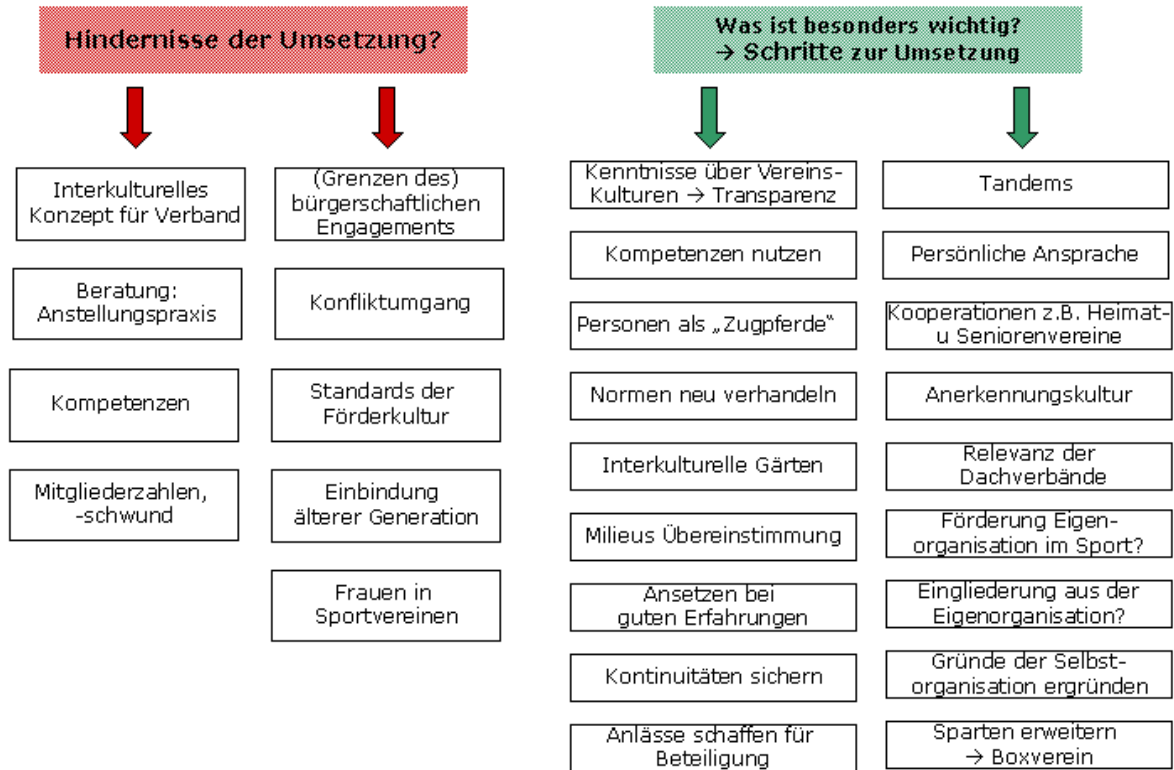
Ergebnisse der Arbeitsgruppe

In der folgenden Diskussionen wurde herausgestellt, dass unterschiedliche Vereinsformen – hier wurde zwischen fünf Formen (traditionsorientierte Vereine, religiöse Einrichtungen, Träger, Sportvereine und interessensbezogene Initiativen/Träger) differenziert – ein unterschiedliches Maß an interkultureller Öffnung bzw. Schließung implizieren. Besonders wichtig für eine erfolgreiche IkÖ erscheint es, den Migranten die Organisationsstruktur und Kultur von Vereinen transparent zu machen und Wege der persönlichen Ansprache zu wählen (vgl. Grafiken S. 12/13).

AG Soziale Träger / Verbände / Vereine (1)



AG Soziale Träger / Verbände / Vereine (2)



2. Tag

Begrüßung

Michael Busch, Landrat des Landkreises Coburg

In seinem Grußwort heißt Herr Busch alle anwesenden Gäste herzlich willkommen. Der Landkreis Coburg freue sich sehr, Gastgeber dieser Veranstaltung zu sein. Die Veranstaltung zeige, dass gerade auch für die Region Coburg Integration und IkÖ zu den wichtigsten Zukunftsthemen gehören. In das Thema Integrationspotenziale leitet er mit einem Zitat von Joybrato Mukherjee, Sohn indischer Migranten und neuer Präsident der Justus-Liebig-Universität in Gießen, ein.

„Auf die Haltung der Eltern kommt es an. Sie müssen ihren Kindern vermitteln, dass sie nicht in einer feindlichen Umgebung aufwachsen – und dass die andere Kultur keinesfalls minderwertig ist. Erst wenn das der Fall ist, kann die Bildung ein Schlüssel sein. Und dann ist die Sprache natürlich das A und O.“

Er verdeutlicht, dass dieser Satz sowohl aus dem Blick der Migranten als auch aus dem Blick der Aufnahmegesellschaft zu sehen sei. Spreche man von Integrationspotenzialen, so sollte dies immer aus einer Doppelperspektive erfolgen. Integration stelle nicht nur eine große Herausforderung für moderne Gesellschaften dar, sondern vor allem eine große Chance. Durch das gegenseitige Verständnis entstehe für Migranten und Aufnahmegesellschaft ein großer Reichtum an kulturellen, sozialen wie auch ökonomischen Potenzialen. Das Forschungsprojekt biete den Teilnehmern die Möglichkeit, den eigenen Blick noch einmal zu schärfen und gegebenenfalls auch neu auszurichten.

Vortrag

Prof. Dr. Stefanie Rathje: Interkulturelle Kompetenz – Was heißt das eigentlich?²

Eine grundlegende Auseinandersetzung mit dem Begriff Interkulturelle Kompetenz erfordert, einen Schritt zurück zu gehen und sich mit dem Verständnis von Interkulturalität und Kultur zu beschäftigen. Unter Berücksichtigung dieser Perspektive wurden in diesem Vortrag Probleme eines traditionellen Konzepts von Interkultureller Kompetenz aufgezeigt und ein neuer anwendungsorientierter Ansatz vorgestellt.

Das traditionelle Verständnis von Interkultureller Kompetenz geht zurück auf die Kollisionsmetapher der Interkulturalität, die man sich grafisch wie zwei sich überschneidende Kreise vorstellen kann. Dieses Bild illustriert sehr gut unser klassisches Verständnis von Kultur. So geht man traditionell davon aus, dass Kulturen feste Grenzen haben und kohärente Inhalte aufweisen, so etwa wenn etwas als „typisch deutsch“ bezeichnet wird. Ferner werden klassischerweise die Annahmen getroffen, dass Menschen primär zu einer Kultur gehören und Personen einer Kultur sich ähneln.

Legt man dieses Verständnis zugrunde, so besteht die Herausforderung interkulturellen Handelns allgemein in einer Kollisionsbewältigung. Hierbei wird zwischen drei Ebenen unterschieden: 1. Der kognitiven Ebene, auf welcher die Schwierigkeit der Interkulturalität aus einem gegenseitigen Unwissen über die fremden kulturellen Systeme besteht; 2. Der affektiven Ebene, auf der sich das Problem eines Bedrohungsgefühls stellt, da das Aufeinandertreffen unter-

² Alle Folien der Präsentationen befinden sich auch auf der Internetpräsenz des Projektes unter:
http://www.integrationspotenziale.de/?page_id=909

schiedlicher Kulturen nicht als etwas Alltägliches sondern als Ausnahmesituation wahrgenommen wird; 3. Der konativen Ebene, bei welcher die Schwierigkeit darin besteht, dass Situationen des Zusammentreffens verschiedener Kulturen stets mit Konflikten behaftet sind und man nur schwer zu Einigungen kommt. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen sind entsprechende Kompetenzen erforderlich. Auf der kognitiven Ebene kann dies beispielsweise Wissen über fremde Kulturen sein. Auf der affektiven Ebene werden Kompetenzen wie Fähigkeit zur Stressbewältigung oder Empathiefähigkeit benötigt. Für die konative Ebene sind wiederum Eigenschaften wie Kompromissfähigkeit oder Verhandlungskompetenz von Bedeutung. Interkulturelle Kompetenz setzt sich aus diesen Teilbereichen zusammen und ist zusammenfassend zu verstehen als Fähigkeit, sich trotz der Herausforderungen interkultureller Interaktion effektiv und angemessen zu verhalten.

Die Problematik dieses Modells liegt in der praktischen Umsetzung. Wird bei der Entwicklung von Trainings beispielsweise von der Annahme ausgegangen, dass man kulturelle Systeme als kohärent beschreiben kann, so laufen daraus abgeleitete Maßnahmen Gefahr, zur Intensivierung von Stereotypen beizutragen. Diese Problematik macht die Entwicklung neuer anwendungsorientierter Konzepte erforderlich. Solch ein Konzept, basierend auf einem neuen Kulturbegriff, wird im zweiten Teil des Vortrages vorgestellt.

Der entscheidende Unterschied ist, dass der neue Kulturbegriff zwischen verschiedenen Perspektiven trennt – zum einen zwischen einer kollektiven und einer kulturellen Ebene und zum anderen zwischen gruppenspezifischer und individueller Phänomene. Hierdurch entsteht ein grundlegend anderes Verständnis von Interkulturalität. Dieses ist dadurch charakterisiert, dass Kollektive zwar feste Grenzen haben, Grenzen von Kulturen jedoch nicht fest sind, bzw. sich verändern können. Inhalte von Kulturen müssen nicht kohärent sein, sondern können vielfältig, teilweise widersprüchlich sein. Die Gemeinsamkeit der Angehörigen einer Kultur ergibt sich folglich aus der Vertrautheit mit den Unterschieden. Aus dem neuen Kulturbegriff leitet sich bezüglich der Frage der Kollektivzugehörigkeit ab, dass Menschen nicht nur einer Gruppe angehören, sondern gleichzeitig Mitglied mehrerer Gruppen sind. Damit verbunden ist schließlich auch, dass Menschen einer Kultur sich nicht zwingend ähneln müssen.

Grafisch zeigt sich für dieses Konzept statt zweier sich überschneidender Kreise ein weniger geordnetes Schaubild, das den Einzelnen als Element zahlreicher Kreise darstellt und verbildlicht, dass die Eigenschaften des Einzelnen unbekannt sind. Legt man den neuen Kulturbegriff zugrunde, so ist Interkulturalität nicht mehr als Kollision zu beschreiben sondern als „Missing link“, der in einer Situation entsteht, in der Gemeinsamkeiten in den Hintergrund treten und in der Personen ihr Gegenüber nicht als Teil ihrer Gruppe wahrnehmen.

Folglich ergeben sich auch andere interkulturelle Herausforderungen und damit verbunden andere Erfordernisse an die Entwicklung Interkultureller Trainingsmaßnahmen. Auf der kognitiven Ebene ist die Problematik nicht mehr im Unwissen, sondern in der Unvertrautheit mit Menschen anderer Kulturen zu sehen. Während Interkulturelle Trainings bislang versuchten mittels Wissensvermittlung über andere Kulturen zur Überwindung der kognitiven Barriere beizutragen, besteht der Ansatz der neueren Sichtweise darin, Normalität herzustellen und die vorhandenen Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten. Auf der affektiven Ebene ist die Herausforderung nicht in der Identitätsbedrohung, sondern in einem fehlenden Zusammengehörigkeitsgefühl zu sehen. Bei der Kompetenzentwicklung muss deshalb stärker an der Überwindung von Kollektivgrenzen angesetzt werden. Auf der Verhaltensebene besteht die Schwierigkeit, nicht wie in bisherigen Konzepten, in einem bereits vorprogrammierten Dissens. Die Herausforderung ergibt sich eher dadurch, dass noch keine gemeinsamen Gewohnheiten vorhanden

sind. Entsprechend sollten sich Trainingsansätze auf die Schaffung von gemeinsamen Gewohnheiten konzentrieren. Insgesamt zeigt die Gegenüberstellung, dass ein neues Verständnis interkultureller Kompetenz neue Formen der Kompetenzentwicklung benötigt.

Vortrag

Prof. Dr. Stefan Gaitanides: Interkulturelle Öffnung als Konzept der Sozialen Arbeit

Zunächst wird dargestellt, dass Migranten einer Vielzahl an Belastungen ausgesetzt sind. Diese resultieren zum einen aus der unterprivilegierten sozialen Lage, zum anderen müssen Migranten mit einer Reihe migrationsbezogener Belastungen zurecht kommen. So führt die Migration selbst zu großem Stress, da die Migranten ihrem vertrauten Umfeld entrissen sind. Dazu kommen in der Folge innerfamiliäre Kulturkonflikte, so beispielsweise wenn Teile der Familie an Rückkehrplänen festhalten, sowie Belastungen aufgrund von Vorurteilen und Fremdenfeindlichkeit. Letztere kommen verstärkt in Zeiten schlechter wirtschaftlicher Lage zum Tragen, in der die Angst um den Verlust von Arbeitsplätze groß ist. Aufgrund der Vielzahl an Belastungen müssten Migranten in den sozialen Diensten als Klienten eigentlich überrepräsentiert sein, faktisch sind sie hier jedoch unterrepräsentiert. Anhand eines Balkendiagramms, das auf Daten des statistischen Bundesamtes basiert, wird verdeutlicht, dass die Unterrepräsentation besonders stark in den präventiven Diensten zu finden ist, weniger hingegen in den eingreifend kontrollierenden Diensten. Auch geht aus den Daten hervor, dass Migranten häufiger Beratungs- und Hilfsprozesse abbrechen. In diesem Zusammenhang muss berücksichtigt werden, dass viele Migranten die sozialen Dienste nicht freiwillig aufsuchen, sondern von Institutionen, vor allem der Schule, geschickt werden.

Einen wesentlichen Grund für die geringe Nutzung stellt das Zugangsproblem zu den sozialen Diensten dar. Das Zugangsproblem ist als Interaktionszirkel zu betrachten, bei dem Zugangsbarrieren von Migranten zu den sozialen Diensten und Zugangsbarrieren der Mitarbeiter zu den Migranten ineinander greifen. Als Zugangsbarrieren der Migranten werden unter anderem mangelnde Informationen über institutionelle Angebote, sprachlich-kulturelle Verständigungsprobleme, eine gewisse Angst gegenüber Institutionen und strukturelle Erschwernisse genannt. Besonders ausgeprägt sind die Barrieren zu psycho-sozialen Diensten. Hier sind häufig gewisse Ressentiments vorzufinden. Scham sowie die Angst Vorurteilen zu begegnen, kommen besonders zum Tragen. Auf der anderen Seite erschwert sich für Mitarbeiter der Zugang zu den Migranten durch mangelhafte Informationen über soziale und kulturelle Hintergründe, durch Angst vor Kompetenzverlust oder auch durch die Ignoranz der soziokulturell bedingten Zugangsprobleme.

Eine wichtige Voraussetzung, diese vielfältigen Hindernisse zu überwinden, ist in der Verankerung eines Gleichstellungsleitbildes auf organisatorischer Ebene der sozialen Dienste zu sehen. Grundlage hierfür ist das geltende Recht auf gleichberechtigte Teilhabe aller an öffentlichen Gütern. Ein grundlegendes Ziel muss sein, dass Migranten entsprechend ihres Bevölkerungsanteils in der Nutzer- und Mitarbeiterstruktur repräsentiert sind. Des Weiteren sollten Arbeitsstrukturen, -konzepte und -methoden an die Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft angepasst und alle Mitarbeiter in interkultureller Kompetenz qualifiziert werden. Ausgangspunkt sollte ein Monitoring sein, bei dem migrantische Nutzer und der relative Erfolg der Arbeit, etwa durch Statistiken oder Nutzerbefragungen, analysiert werden. Auf Basis der Analyse sollten bedarfsgerechte Angebotsstrukturen errichtet werden, die zum Abbau von strukturellen, kulturellen und sozialen Zugangsbarrieren beitragen können. Entscheidend ist, dass eine Organisationskultur nur dann nachhaltig verändert werden kann, wenn IkÖ als

Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird. Um IkÖ zu erreichen, muss man in die Lebenswelten der Migranten hineingehen und die Vernetzung der unterschiedlichen Institutionen (Migrantenselbstorganisations, Integrationsbeauftragte, Migrationsdienste) stärken.

Des Weiteren muss das Gleichstellungsleitbild in der Personalentwicklung aufgegriffen werden. Ein Ziel sollte es hier sein, den Anteil von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund angemessen zu erhöhen. Hierdurch können Zugangsschwellen zu den sozialen Diensten verringert werden, da Migranten den Menschen aus der eigenen Kultur tendenziell mehr Vertrauen entgegenbringen. Ferner können die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund eine wichtige Rollenvorbildfunktion einnehmen. Schließlich muss angestrebt werden, alle Mitarbeiter in interkultureller Kompetenz zu schulen und gleichberechtigte Synergie fördernde Teamstrukturen entwickeln.

Vortrag

Prof. Dr. Dieter Filsinger: Interkulturelle Öffnung kommunaler Institutionen – Handlungserfordernisse und Strategien

Zunächst wird der Kontext der Entwicklung des Konzepts der IkÖ beleuchtet. Im Zuge der Gastarbeiterwelle der 1960er Jahre ist Integration zunächst im Sinne einer Ausländerpädagogik betrieben und eine spezielle Infrastruktur für Migranten geschaffen worden. Ein Kurswechsel wurde Ende der 1970er ersichtlich, als man dazu überging den Ansatz einer interkulturellen Erziehung aufzugreifen. Der Begriff und die Forderung nach einer „Inter-kulturellen Öffnung“ wurde Mitte der 1990er laut. In der Praxis sind es schon immer die Kommunen gewesen, die führend in diesbezüglichen Fragen waren. Seit Ende der 1990er Jahre hat sich IkÖ als kommunalpolitisches Leitbild und zentraler Bestandteil kommunaler Integrationspolitiken herausgebildet. Auf Bundesebene wurde das Konzept jedoch erst vor kurzem verankert. Die Herausforderung besteht darin, dass zwar eine große Basis theoretischen Wissens vorhanden ist und ein reger öffentlicher Diskurs zum Thema der IkÖ geführt wird, in der Praxis jedoch Defizite in der Umsetzung festzustellen sind.

Redet man von IkÖ, so setzt dies auch voraus, den Begriff der Interkulturalität genauer zu beschreiben. Interkulturalität fasst in dem betrachteten Kontext diejenigen Phänomene zusammen, die sich in der Spannung kulturell-ethnischer und sozialer Annäherung, Differenzierung und Ungleichheit bewegen und die in sich vielfältig, komplex und widersprüchlich sind. Interkulturalität kann nicht allgemein definiert werden, sondern muss als eine Betrachtungsstrategie verstanden werden, die Kontextualisierung und Reflexivität verlangt. Das bedeutet, dass situativ in einzelnen Kommunen die Bedingungen einer IkÖ zu analysieren sind. So spielen in manchen Bereichen, beispielsweise im Gesundheitsbereich, kulturelle Muster eine große Rolle, in anderen hingegen weniger. Die wichtigste Interkulturelle Kompetenz besteht darin, zu wissen, was in welcher Situation benötigt wird.

Die IkÖ der Institutionen ist zwingend, wenn man von dem Gedanken ausgeht, dass Integration nicht im Sinne einer Gruppenintegration erfolgen soll, sondern dass Migranten sich als Individuen integrieren. Grundlage der IkÖ ist der für alle Bürger geltende Anspruch auf eine umfassende und ungehinderte Teilhabe an den ökonomischen, ökologischen, sozialen und kulturellen Ressourcen der Gesellschaft. Das heißt, dass in den kommunalen Institutionen Migranten das Recht auf eine Dienstleistung deshalb zustehen sollte, weil sie Bürger sind und nicht weil sie Anspruch auf eine „Sonderpädagogik“ haben. Die zentrale These lautet, dass IkÖ kulturfrei und im Sinne einer sozialen Öffnung bestimmt werden muss, die sich unter Be-

rücksichtigung der gesellschaftlichen und kulturellen Vielfalt an Gerechtigkeit und Chancengleichheit orientiert.

Aus dieser zentralen These werden konkrete Ziele und Prinzipien einer IkÖ abgeleitet. Es wird angeführt, dass es zur Erreichung einer Zugangsgerechtigkeit eines Angebotes an öffentlichen Dienstleistungen bedarf, das den unterschiedlichen Lebenslagen und Lebenswelten der Bevölkerung Rechnung trägt. Ein besonderer Fokus muss auf die Personen gerichtet werden, deren Biographie und Lebenslage die Teilhabe an den Angeboten der Kommune erschwert. Wichtig ist es, dass alle Bereiche einer Kommune und die mit den Dienstleistungen beauftragten Institutionen (etwa freie Träger der Jugendhilfe) in den Prozess mit einbezogen werden und sich auf eine gemeinsame Zielvereinbarung einlassen. Ferner sollten Führungspersönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik mit ins Boot geholt werden, da diese eine Vorbildfunktion einnehmen können und bei der Umsetzung auf die Verknüpfung von Top-down- und Bottom-up-Strategien gesetzt werden, da hierdurch ein breiter Konsens erreicht werden kann.

Um IkÖ als zentralen Bestandteil der kommunalen Integrationskonzepte zu etablieren, ist es erforderlich, Institutionen unter verschiedenen Gesichtspunkten zu evaluieren und entsprechend neu auszurichten. Ein erster Ansatzpunkt ist, sich mit der Kultur der Institutionen auseinander zu setzen. Hierbei gehe es darum, situativ in den einzelnen Kommunen die bestehenden Normen und Regeln zu reflektieren und darauf basierend die Kultur der Institutionen neu auszurichten. Von zentraler Bedeutung ist es, Akteure für die unterschiedlichen Adressaten- und Nutzergruppen zu sensibilisieren, damit sie auf die Lebenswelt der Gruppen eingehen können. In diesem Kontext wurde besonders auf das Erfordernis der Mehrsprachigkeit und des eigenen Migrationshintergrunds des Personals eingegangen. Es ist wichtig, zunächst zu ermitteln, ob diese Eigenschaften des Personals notwendig sind, um einen Zugang zu den Kunden zu gewinnen. Begleitet werden sollte der Prozess einer IkÖ durch eine kontinuierliche Evaluation der Nutzung von Einrichtungen und Diensten. Hierdurch soll Bedarf erkannt werden und im Weiteren die Ergebnisqualität optimiert werden.

Gesprächsrunde „Entwicklung von Standards und Implementierung interkultureller Öffnungsprozesse“

Der Moderator der Gesprächsrunde, Hans-Jürgen Fink, eröffnet die Diskussion mit dem Hinweis, dass nach den wissenschaftlichen Vorträgen nun die Praktiker das Wort haben sollen. Er regt die Teilnehmer der Runde an, die Vorträge auf die Erfahrungen aus ihrer kommunalen Integrationspraxis zu beziehen.

Peter Ederer, Stadt Ravensburg: Die Praxis sei nicht nur der Wahrheitstest für theoretische Abhandlungen. Die Integrationspraxis könne nur funktionieren, wenn sie theoretisch reflektiert werde. Man müsse wissen, wie die Zielgruppen der eigenen Arbeit ticken. Da sei zum Beispiel das Problem der kulturellen Selbst- und Fremdzuschreibungen. Die einheimischen Deutschen greifen in interkulturellen Alltagsgesprächen schnell zu Verallgemeinerungen wie „die Türken“, aber relativieren schnell in der direkten Ansprache eines türkischstämmigen Migranten: „Aber du bist ja anders“. Es sei schwierig herauszuhören, wer wann in diesen Gesprächen eigentlich adressiert werde. Sind es ethnische Kollektive oder ist es konkret das vor einem stehende Individuum? Auf der individuellen Ebene dürfte es eigentlich zu keinen Problemen in der kulturellen Zuschreibung kommen, da man ja beim Gegenüber direkt nachfragen könne, wie es derjenige in seiner kulturellen Selbstzuschreibung hält.

Selver Erol, Landkreis Offenbach: Wissenschaftliche Betrachtungen seien für die Integrationspraxis oft nur über Umwege fruchtbar zu machen, da Theorie und Praxis nicht selten weit auseinander lägen. Auf Kreisebene arbeite man z.B. eher mit Institutionen und weniger direkt mit Zielgruppen. Man achte trotzdem darauf, wie man interkulturelle Begegnungen schaffen könne, die nicht durch Vorurteile bestimmt werde. Im Alltag würden allerdings in den Begegnungen oft kulturalistische Zuschreibungsmuster greifen. Auf der Verwaltungsebene werde die Integrationsarbeit als kommunale Querschnittsaufgabe anerkannt. Sie werde auch explizit als politisches Ziel ausformuliert, so dass überprüft werden könne, ob man diesen Zielen im Detail näher gekommen ist. Der Stand der IkÖ der Offenbacher Kreisverwaltung auf personeller Ebene war nicht leicht zu erheben, da der Migrationshintergrund aus Gründen des Datenschutzes nicht so einfach erfragt werden dürfe. Diese Hürde gemeistert, kam heraus, dass der Anteil der Migranten bei 11% liege und damit Migranten stark unterrepräsentiert seien.

Sven Heinze, Landkreis Coburg: Der Landkreis Coburg stehe in seinen Bemühungen auf dem Gebiet der IkÖ noch am Anfang. Der Ausländeranteil im Kreis liege bei ca. 3%, der von Migranten bei ca. 8%. Auch wenn es schon länger eine lebendige Integrationspraxis gebe, werde sie durch die geringe Anzahl an Menschen mit Migrationshintergrund nicht so wahrgenommen. Durch die Teilnahme an dem Projekt wurde das Thema erstmals explizit in die Diskussionen und die Arbeitspraxis aufgenommen. So wurde z.B. die institutionelle Perspektive in der Integrationsarbeit auf Landkreisebene im Laufe des bisherigen Projektverlaufs eingeführt. In der Verwaltung des Landkreises arbeiten ca. 5% Migranten, das seien angesichts des Gesamtanteils im Kreis relativ viele.

Ayşe Özbabacan, Stadt Stuttgart/CLIP-Netzwerk: Stuttgart habe durch das Europäische Städtenetzwerk zur Integrationspolitik (CLIP) die Möglichkeit, sich international über Integrationsfragen auszutauschen und europaweit Kontakte zu renommierten Forschungsinstituten zu halten. Das Netzwerk sei auch Ausdruck dafür, dass Stuttgart in der Diskussion um eine IkÖ der städtischen Verwaltung schon relativ weit sei. Allerdings habe die Stadt auch Kritik einstecken müssen, da Menschen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung weit unterrepräsentiert seien. Ursachen dafür seien fehlende finanzielle Ressourcen, die Neueinstellungen unmöglich machen, ebenso wie nicht ausreichende Qualifikationen bei Migranten oder auch schlicht fehlende Informationen, dass Migranten in der öffentlichen Verwaltung überhaupt eine Arbeit finden können.

Prof. Dieter Filsinger: Die Szene im Integrationsbereich sei in Deutschland insgesamt auf sehr unterschiedlichem Niveau. Verallgemeinernde Aussagen seien daher schwierig. Deutschland habe sich aus seiner Geschichte nicht als Einwanderungsland verstanden, daher verlaufen hier die Integrationsdiskurse anders als in Nachbarländern. Probleme würden gerade bei der zweiten Generation der Einwanderer liegen, die sich von der Mehrheitsgesellschaft abwenden. Dies müsse aber nicht überdramatisiert werden, da Deutschlands institutionelle Strukturen im Kern Erfolgsmodelle seien, z.B. das Schulsystem oder der Föderalismus. Die Herausforderung sei, dass man sich in Integrationsfragen lange nicht auf sich verändernde Realitäten eingestellt habe. Mit den Folgen der nicht wahrgenommenen Integrationsproblematik müsse man nun noch einige Zeit leben.

Prof. Stefan Gaitanides: Durch die gegenwärtige Krise wachse auch der Druck in der öffentlichen Verwaltung. Die Einstellungsstops führten zu Kämpfen um Arbeitsplätze und tragen nicht dazu bei, vorhandene Vorurteile gegenüber der Arbeitsfähigkeit von Migranten in der Verwaltung abzubauen. Erfolgreiche interkulturelle Fortbildungen seien zudem wegen finanzieller Fehlstände gestrichen worden.

Prof. Stefanie Rathje: Im Bereich der Privatwirtschaft habe es vor 10-20 Jahren ähnliche Entwicklungen wie nun im Bereich der öffentlichen Verwaltung gegeben. Zunehmend globalisierte Geschäftszusammenhänge hätten interkulturelle Trainings erforderlich gemacht, die meist auf der Grundlage aufgebaut waren, dass man mit der Kollision zweier Kulturen umgehen müsse. Von diesem Gedanken müsse man jedoch wegkommen. Es gebe auch in interkulturellen Begegnungen Gemeinsamkeiten, von denen aus sich ein gegenseitiges Verständnis aufbauen könne. Diese Gemeinsamkeiten werden jedoch durch die traditionellen Bearbeitungsformen interkultureller Begegnungen nicht wahrgenommen.

Peter Ederer, Stadt Ravensburg: Von der Wirtschaft könne man im Bereich IkÖ lernen, da sich dort eher partiell wirkende interkulturelle Trainings zu dem systematischeren Ansatz des „Diversity Managements“ weiterentwickelt haben. In Prozessen der IkÖ der Verwaltungen z.B. mit Einstellungsquoten für Menschen mit Migrationshintergrund zu arbeiten, sei hingegen abzulehnen, da so nicht auf die Ressourcen der vorhandenen Mitarbeiter geschaut werde. Als Arbeitgeber schaue man eben auch in der öffentlichen Verwaltung zunächst auf die erforderlichen Qualifikationen für die offene Stelle. Außerdem sei zu befürchten, mit einer Quote den ethnischen Hintergrund von Personen zu politisieren.

Prof. Stefan Gaitanidis: Für eine Quote spreche, dass es in einem Team eine kritische Masse geben müsse, damit sich Menschen mit verschiedenen Ansichten oder kulturellen Hintergründen durchsetzen können. Alleine auf weiter Flur halte man sich tendenziell mit seinen andersartigen Sichtweisen zurück. Eine Quote sollte allerdings nicht numerisch festgelegt sein, sondern von Fall zu Fall definiert werden. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund seien ein wichtiges Identifikationsangebot für das Klientel mit Migrationshintergrund.

Prof. Dieter Filsinger: Wenn Integration definiert werden müsse, dann könne sie nur als Gleichverteilung der Menschen aller Abstammungen über die Statuspositionen gemäß ihres Bevölkerungsanteils gedacht werden. In der Verwaltung brauche man aber ein Kriterium, um Stellen zu besetzen und das könne nur die Qualifikation sein. Wenn das Kriterium der Migrationshintergrund sein solle, müsse dies im Sinne eines Qualifikationsmerkmals begründet werden.

Selver Erol, Landkreis Offenbach: Der Migrationshintergrund könne selbstverständlich an sich kein Qualifikationsmerkmal sein. Man müsse auch bedenken, dass Migranten in der Verwaltung nicht nur für Migranten zuständig sind, sondern mit jedem Klienten arbeiten sollten. Andererseits müsse die Sprachschwäche von Migranten nicht notwendigerweise ein Dequalifikationsmerkmal sein, da sprachliche Kompetenzen parallel zur Ausbildung oder Berufsausübung gestärkt werden können.

Ayse Özbabacan, Stadt Stuttgart/CLIP-Netzwerk: Die Herausforderung für Migranten sei oft nicht nur Deutsch als Sprache, sondern die spezifische Verwaltungssprache in Deutschland. Auch hier müssten Nachschulungen stattfinden. Wenn Stuttgart bei den unter 16-Jährigen schon ca. 56% Migranten hat, dann werde deutlich, dass die öffentliche Verwaltung ein Ausbildungs- und Arbeitsfeld für diese jungen Menschen werden müsse. Die Wirtschaft alleine könne nicht alle aufnehmen.

Vortrag

Brigitte Fischer-Brühl: Strategien der interkulturellen Öffnung der Verwaltung am Beispiel der Stadt Nürnberg

Die Stadt Nürnberg hat etwas über 500.000 Einwohner mit einer nach wie vor positiven Bevölkerungsentwicklung. Die Mehrheit der Migranten kommt aus Süd-Ost und Ost-Europa, dementsprechend hat Nürnberg relativ wenige Migranten aus der Türkei jedoch viel aus Griechenland, dem ehemaligen Jugoslawien und Kontingentflüchtlinge. Neben den demographischen Strukturen waren die zentralen Faktoren für die Entwicklung des Integrationsprogramms sowie die IkÖ der Stadt ein klarer politischer Auftrag durch den Bürgermeister, denn Integration muss „Chefsache“ sein. Zudem wurden Integrationsleitlinien erarbeitet, die als Grundlage für die IkÖ gedient haben. Kern dieser war die Teilhabe von Migranten auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Eine weitere Voraussetzung zur Umsetzung des Integrationsprogramms war die Bedeutung der Gremienstruktur, so hat Nürnberg bereits sehr früh mit MSO kooperiert. Der letzte ausschlaggebende Faktor war die Vernetzungs- und Konsenskultur innerhalb der Verwaltung. Infolgedessen ist die Koordinierungsgruppe Integration referatsübergreifend zusammengesetzt aus Mitarbeitern des Kulturbereichs bis hin zum Bauamt. Diese Integrationskommission war auch maßgeblich an der Erarbeitung des Integrationskonzepts beteiligt. Bereits sehr früh wurde bspw. seitens der Integrationskommission und des Ausländerbeirats die geringe Zahl von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in der Verwaltung bemängelt und eine Quotenregelung gefordert.

Basierend auf den genannten Strukturen und Überlegungen wurden zwei Zielbereiche erarbeitet. Der erste Zielbereich ist die interkulturelle Qualifizierung der Mitarbeiter in der Verwaltung gewesen. Der zweite Zielbereich verfolgt die Erhöhung der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Nach konkreter Definition der Zielbereiche wurde zunächst eine Bestandsaufnahme durchgeführt, wobei man sich auf die vorhandene Mitarbeiterstruktur, die Fortbildungsangebote und die von den Dienststellen angegebenen Bedarfe konzentrierte. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass diese Erhebung einige Schwierigkeiten mit sich gebracht hat. Es existieren beispielsweise häufig keine Informationen darüber, welche Mitarbeiter einen Migrationshintergrund haben. Gleichwohl war die Analyse der bestehenden Strukturen sehr aufschlussreich und relevant für die Erarbeitung weiterer Maßnahmen. Im Anschluss an die Bestandsaufnahme wurden Vorschläge zur Gewinnung neuer Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, zur Verbesserung und zum Ausbau interkultureller Fortbildungsangebote und zur Erleichterung von schwierigen Kommunikationssituationen entwickelt. Eine der Maßnahmen war z.B. die direkte Ansprache von Migranten in Stellenausschreibungen, da viele Migranten über die Möglichkeit, bei der Stadt eine Ausbildung zu machen oder zu arbeiten, keine Informationen hatten. Um die Durchführung der formulierten Forderungen zu gewährleisten, hat man sich schließlich im dritten Schritt auf das Bereichswesen und die Entscheidungsstruktur konzentriert. Hierbei sind vor allem die verwaltungsinterne Koordinierungsgruppe, die Arbeitsgruppe aus beteiligten Dienststellen und Geschäftsbereichen, der Ausländer- und Ausiedlerbeirat, die Stadtratskommission „Integration“ und der Umsetzungsbericht fokussiert worden.

Als Vorschläge zum ersten Zielbereich wurden Maßnahmen wie ausbildungsbegleitende interkulturelle Trainings, interkulturelle Inhouse-Trainings für Mitarbeiter in Pilotdienststellen, interkulturelle Seminare und die Ausbildung von zweisprachigen Mitarbeitern zu ad-hoc-Dolmetschern erarbeitet und umgesetzt. Zum zweiten Zielbereich sind überdies Hinweise in allen Stellenausschreibungen auf Interesse an Bewerbern mit Migrationshintergrund formuliert worden, sowie gezielt Werbung für eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung in den Berufsba-

saren gemacht, um Jugendliche mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Die Ergebnisse und die Umsetzung der Maßnahmen zur IkÖ lassen sich wie folgt zusammenfassen. Die Zahl der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund innerhalb der Verwaltungsbereiche ebenso wie die der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den einzelnen Ausbildungsbereichen ist deutlich gestiegen. Gleichzeitig lässt sich jedoch feststellen, dass der Anteil der Mitarbeiter und Auszubildenden mit Migrationshintergrund auf die Verwaltungsbereiche unterschiedlich verteilt ist. Seit 2005 wurden überdies Workshops mit externen Trainern und Moderatoren aus der Verwaltung zur IkÖ umgesetzt. Weiterführend ist zudem das Thema Menschenrechte in interkulturelle Trainings eingebaut worden, um beispielsweise Mitarbeiter der Wohnungsgesellschaften zu schulen. Die Ausbildung von ad-hoc-Dolmetschern konnte hingegen nicht verwirklicht werden, da einerseits viele Migranten davon ausgehen, dass sie sowieso bilingual sind und die Schulung nicht benötigten. Andererseits gibt es Arbeitgeber, die ihre Mitarbeiter für die Fortbildung nicht freistellen wollten.

Vortrag

Mervi Herrala: Strategie der interkulturellen Öffnung am Beispiel des Diözesancaritasverbandes Rottenburg-Stuttgart e.V.

Der Handlungsbedarf der IkÖ des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart wurde anhand der Ausgangssituation und der Strukturen deutlich. Aufgrund der vorhandenen Situation war die zentrale Frage nicht, ob eine IkÖ nötig ist, sondern wie man diese umsetzen kann. Diese Problematik ließ sich vor allem auf die Leitlinien des Caritasverbandes zurückführen. Im Verständnis der IkÖ des Caritasverbandes stehen dementsprechend zwei Bereiche im Vordergrund. Zum einen der selbstreflexive Lernprozess, in dem die Aufgabenerfüllung im Hinblick auf die Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft überprüft und optimiert wurde. Zum anderen die Betrachtung des zeitlichen und organisatorischen Rahmens, in dem interkulturelle Kompetenz sich entwickeln und nachhaltig etablieren sollte.

Nach Festlegung und Definition der beiden Bereiche hat man sich im nächsten Schritt mit der Umsetzung beschäftigt. Im Zuge dessen sind zunächst Fortbildungen zur Prozessbegleitung der IkÖ angeboten worden. Diese hatten das Ziel die interkulturellen Kompetenzen und die Fachkenntnisse der Mitarbeiter zu fördern. Im Weiteren wurden Fachzirkel zur interkulturellen Kommunikation eingerichtet, die nach wie vor zwei Mal jährlich durchgeführt werden. Diese Fachzirkel dienen ebenfalls der Aneignung und Weiterentwicklung fachlicher Kompetenzen, aber auch der gemeinsamen Auswertung der Erkenntnisse aus laufenden Prozessen vor Ort und zum Austausch über den Stand der IkÖ in den jeweiligen Regionen. Neben den regelmäßigen Fachzirkeln gibt es zudem einen Leitungsworkshop zur IkÖ, der ausschließlich die Fachleitung, wie Regionalleitung, Wirtschaftsleitung und Zentrumsleitung, anspricht. Die Ziele des Workshops sind die Sensibilisierung der Leitungsebene, die Vermittlung interkultureller Kompetenz in der Praxis und die Rolle der Leitung bei der Förderung interkultureller Kompetenz. Überdies sollen konkrete Gedanken dazu entwickelt werden, wie IkÖ in der eigenen Region umgesetzt werden kann.

Eine nachhaltige Verankerung von IkÖ innerhalb des gesamten Caritasverbandes wurde gesichert, indem IkÖ als Mainstream etabliert wurde und eine Zuordnung zu der Strategieumsetzung des Caritasverbandes stattgefunden hat. Überdies wurde interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal zur Umsetzung der strategischen Zukunftsperspektive definiert und als Möglichkeit zur Unterstützung der Entwicklung innovativer Dienstleistungen und zur Stärkung wirksamer Dienste interpretiert. Zudem hat man sich auf die interkulturelle Ausrichtung der

Kompetenzfelder geeinigt, die im Zuge von kontinuierlich stattfindenden Fachtagungen und Workshops kommuniziert werden. Als letzte entscheidende Bereiche zur Verankerung von IkÖ sind das Wissensmanagement, die Personalentwicklung und natürlich die Öffentlichkeitsarbeit zu nennen.

Gesprächsrunde: Interkulturelle Öffnung - Ansätze/Prozesse/Kommunikation und Zusammenarbeit der Institutionen

Breiten Raum in der Gesprächsrunde nahmen die sich stark unterscheidenden kommunalen Voraussetzungen für IkÖ der Verwaltung ein. Nicht nur die knappen Finanzmittel, auch der demographische Wandel mit seinen Schrumpfungsprognosen lässt die Kommunen kaum hoffen, kurzfristig über die Stellenpolitik mehr Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung platzieren zu können. Auch engagierte Azubis mit Migrationshintergrund muss man nach den Übergangsfristen oft ziehen lassen, da keine Stellen für ihre Übernahme frei sind. Durch Stellenabbau bedroht, setzt man auf die Strategie, bei den freiwerdenden Stellen älterer Mitarbeiter auf ethnische Diversität zu achten. Zudem gibt es eine Diskrepanz zwischen dem Stand der wissenschaftlichen und politischen Diskussion um IkÖ und der kommunalen Alltagspraxis, in der das Thema noch oft mit dem Vorwurf verstanden wird, man diskriminiere in seinem Arbeitsalltag aktiv Migranten. Selbst bei Städten mit preisgekrönten Integrationsmaßnahmen gibt es nicht zwangsläufig Strategien für eine IkÖ.

Da im Bildungsbereich eine hohe ethnische Segregation herrscht, was sich nicht zuletzt am hohen Anteil von Schülern mit Migrationshintergrund an Haupt- und Förderschulen erkennen lässt, muss man die Arbeit im Hauptschulzweig auch immer als Integrationsarbeit verstehen. Die frühzeitige Verknüpfung von Schule und ausbildenden Wirtschaftsbetrieben unter sozialpädagogischer Begleitung, z.T. schon ab der 7. Klasse, erscheint dort eine erfolgsversprechende Maßnahme. Die Schüler lernen so den Berufsalltag kennen und können sich für ihre spätere Berufswahl orientieren. Gleichzeitig bekommen sie aber auch die Chance, sich durch Engagement den Betrieben zu empfehlen. Dies verringert wiederum durch das gegenseitige Kennenlernen das Risiko der Unternehmer in der Auswahl ihrer Azubis.

Ein weiterer Impuls aus der Diskussion bezog sich auf die Notwendigkeit eines generellen Umdenkens in der Integrationsarbeit. Man müsse wegkommen von den Extraveranstaltungen, die ein interkulturelles Miteinander zum Ziel haben. Diese oft konfliktbesetzten Begegnungen gibt es im Alltag schon zur Genüge. Dort beziehen sie sich meist auf Streitgegenstände, die wenig bis gar nichts mit der ethnischen Herkunft zu tun haben. Dementgegen haben die interkulturellen Veranstaltungen oft eine übertriebene Orientierung an der Harmonie der Kulturen. Was eher zähle, ist, die Menschen zu stärken, damit sie auftretende Konflikte in ihrem Alltag friedfertig bearbeiten können. Eine Konzentration auf den ethnischen Hintergrund ist dazu nicht gerade förderlich.

2. Netzwerktreffen: Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen

am 15./16. April im Landratsamt Coburg

Donnerstag, 15. April 2010

- 12:30 Uhr **Beginn** mit einem kleinen Imbiss
- 13:00 Uhr **Begrüßung**
Sabine Süß, Projektleiterin und Geschäftsführender Vorstand Schader-Stiftung
- 13:15 Uhr **Stand der Forschungsarbeiten zum Projekt „Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen“**
Ralf Zimmer-Hegmann, ILS
- 13:30 Uhr **Reflexion des bisherigen Projektverlaufs in den Kommunen**
Moderation: Gudrun Kirchhoff, Schader-Stiftung
- 14:15 Uhr **Planungen im Rahmen des Projektes für 2010**
Gudrun Kirchhoff, Schader-Stiftung
- 14:30 Uhr **Aufteilung und Arbeit in Arbeitsgruppen (3 AG's)**
- Vertiefung der bewegenden Themen unter dem Gesichtspunkt „Interkulturelle Öffnung“**
- **Bildung / Schule / Ausbildung**
Moderation: Dr. Heike Liebmann / Ralf Zimmer-Hegmann
Kurze Inputs: Ulrike Nowicki, Meschede; Martina Berger, Coburg
 - **Soziale Träger / Verbände / Vereine**
Moderation: Dr. Sabine Weck / Heike Hanhörster
Kurze Inputs: Hannelore Gerbet, Genthin; Ingrid Stanglmeier, Garching
 - **Öffentliche Verwaltung**
Moderation: Susen Fischer / Michael Kuss
Kurze Inputs: Peter Ederer, Ravensburg; Sven Heinze, Landkreis Coburg
- 15:30 Uhr **Kaffeepause**
- 15:45 Uhr **Weiterführung der AG's**
(optional mit einführenden Thesen der Forschungsgruppe)
- 16:45 Uhr **Gesprächsrunde**
Vorstellung und Diskussion der Arbeitsgruppenergebnisse

Moderation: Gudrun Kirchhoff, Schader-Stiftung
- 18:30 Uhr **Stadtspaziergang durch das mittelalterliche Seßlach**
Führung: Hendrik Dressel, Bürgermeister der Stadt Seßlach
- 20:00 Uhr **Gemeinsames Abendessen in der Gaststätte „Altstadthof“ in Seßlach**

2. Netzwerktreffen: Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen

am 15./16. April im Landratsamt Coburg

Freitag, 16. April 2010

- 09:00 Uhr *Begrüßung*
Sabine Süß, Geschäftsführender Vorstand Schader-Stiftung
Michael Busch, Landrat des Landkreises Coburg
- 09:15 Uhr Einführende Vorträge
Interkulturelle Kompetenz – Was heißt das eigentlich?
Prof. Stefanie Rathje, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
- Interkulturelle Öffnung als Konzept der sozialen Arbeit**
Prof. Stefan Gaitanides, Fachhochschule Frankfurt
- Interkulturelle Öffnung kommunaler Institutionen – Handlungserfordernisse und Strategien**
Prof. Dieter Filsinger, Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes
- 10:45 Uhr **Kaffeepause**
- 11:00 Uhr **Gesprächsrunde: Entwicklung von Standards und Implementation interkultureller Öffnungsprozesse**
Teilnehmer/innen:
Peter Ederer, Stadt Ravensburg; Selver Erol, Landkreis Offenbach; Prof. Dieter Filsinger; Prof. Stefan Gaitanides; Sven Heinze, Landkreis Coburg; Prof. Stefanie Rathje; Ayse Özbabacan, CLIP-Netzwerk
- Moderation: Hans-Jürgen Fink, Deutschlandradio Kultur
- 12:15 Uhr **Mittagspause**
- 13:00 Uhr Vorträge
Strategien der interkulturellen Öffnung am Beispiel der Stadt Nürnberg
Brigitte Fischer-Brühl, Stadt Nürnberg
- Strategien der interkulturellen Öffnung am Beispiel des Caritasverbandes**
Mervi Herrala, Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart
- 14:00 Uhr **Interkulturelle Öffnung: Ansätze / Prozesse / Kommunikation und Zusammenarbeit der Institutionen**
Diskussion mit Vertreter/innen aus den Kommunen:
Paola Fabbri Lipsch, Neu-Isenburg; Georg Funke, Bestwig; Viktor Hermeler, Belm; Veronika Glitzner, Vogtlandkreis; Bernd Reisenweber, Bürgermeister Gemeinde Ebersdorf
- Moderation: Hans-Jürgen Fink, Deutschlandradio Kultur
- 15:00 Uhr **Ende der Veranstaltung**

Kurzbiographien der Referentinnen und Referenten

Martina Berger - Sozialreferentin in der Stabstelle Soziales, Bildung und Kultur Landkreis Coburg

Martina Berger absolvierte ihr Studium der Sozialpädagogik an der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt. Nach mehrjähriger Tätigkeit im Jugendamt des Landratsamtes Coburg war sie zwischen 2000 und 2003 als Sozialplanerin in der Stabsstelle Sozialplanung für die Implementierung der Sozialraumorientierung, die Neustrukturierung des Amtes für Jugend und Familie und die Entwicklung modellhafter sozialraumorientierter Hilfeformen zuständig. Von 2003 bis 2008 war Martina Berger Leiterin des Amtes für Jugend und Familie. Seit 2009 ist sie Sozial-, Bildungs- und Kulturreferentin und in dieser Funktion zuständig für den Themenkomplex Migration, der sie insbesondere im Hinblick auf den ländlichen Raum beschäftigt. Neben ihren Aufgaben im Landratsamt Coburg hatte Martina Berger in den Themenbereichen Sozialpolitik, Organisationslehre, Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit, Jugendpolitik und Sozialplanung verschiedene Lehraufträge.

Peter Ederer - Integrationsbeauftragter der Stadt Ravensburg

Peter Ederer ist Sozialversicherungsfachangestellter und Diplom-Pädagoge. Seit 1986 ist er bei der Stadt Ravensburg als Integrations- und Seniorenbeauftragter beschäftigt. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten im Bereich der Integrationsarbeit gehören die Geschäftsführung des Beirats für Integrationsfragen; die Förderung der Migrantenvereine; die Organisation der Woche der internationalen Nachbarschaft; die Initiierung von Projekten und die Durchführung eigener Projekte sowie Vorträge in Schulen, Vereinen etc.

Selver Erol - Leiterin des Integrationsbüros Landkreis Offenbach

Selver Erol wurde 1962 in der Türkei geboren. Nach dem Abitur kam sie nach Deutschland, studierte in Frankfurt am Main an der Fachhochschule Soziale Arbeit mit Abschluss Diplom-Sozialarbeiterin sowie an der Universität Frankfurt mit Abschluss Diplom-Pädagogin. Seit 8 Jahren ist sie Leiterin des Integrationsbüros des Kreises Offenbach.

Paola Fabbri Lipsch - Leiterin des Integrationsbüros Stadt Neu-Isenburg

Paola Fabbri-Lipsch studierte Sozialanthropologie und Ethnologie an der Universität „La Sapienza“ in Rom. Nach dem Studium arbeitete sie mehrere Jahre als Ethnologin in Rom und Mexiko im Bereich der Entwicklungspolitik. 1994 kam sie mit ihrer binationalen Familie nach Deutschland. Seit 2000 arbeitet sie für die Hörfunkredaktionen des Hessischen Rundfunks und des WDR (zweisprachige Beiträge zu Themen wie beispielsweise Zuwanderungsgesetz, Antidiskriminierungspolitik, Interkulturelle Kompetenz, Migrantenkinder und Bildung; redaktionelle Arbeit und regelmäßige Moderation von Magazinen und Nachrichtensendungen) und moderiert Podiumsdiskussionen und Veranstaltungen u. a. zu Einwanderungspolitik und interkulturellem Zusammenleben. Bis 2004 war sie zudem als Redakteurin für die in Deutschland erscheinende italienische Wochenzeitung „Corriere d'Italia“ tätig. Seit 2009 ist sie Integrationsbeauftragte der Stadt Neu-Isenburg.

Prof. Dr. Dieter Filsinger - Rektor an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes

Prof. Dr. Filsinger absolvierte sein Studium der Soziologie und Erziehungswissenschaften an den Universitäten Heidelberg und Mannheim. Nach mehrjähriger Tätigkeit in der außerschulischen Jugend(verbands-)arbeit folgt die wissenschaftliche Mitarbeit in einem Begleitforschungsprojekt zur kommunalen Ausländerarbeit an der Universität Mainz sowie zwischen 1981 und 1994 die wissenschaftliche Mitarbeit und die Geschäftsführung eines postgradualen/

interdisziplinären Ergänzungsstudiengangs an der Freien Universität Berlin. Ab 1994 war er Professor für Sozialarbeitswissenschaft, Soziologie und Sozialpolitik an der Katholischen Hochschule für Soziale Arbeit Saarbrücken bis er 2001 zur Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes wechselte. Seine Arbeitsschwerpunkte sind (Kommunale) Sozialpolitik, soziale Probleme und soziale Dienste, Intermediäre Institutionen, Evaluationsforschung, Migrationsforschung und Organisationsentwicklung.

Hans-Jürgen Fink - Publizist, ehemals Deutschlandradio Kultur

Herr Fink beendete sein Studium als Diplomkaufmann an der Universität Köln. Im Anschluss daran studierte er ein Jahr an der Hochschule in Prag Ökonomie, bevor er 1969 an das Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung ging. 1975 begann er beim Deutschlandfunk in Köln seine redaktionelle Karriere. Nach einigen Jahren wechselte er innerhalb des Deutschlandfunks in das Studio nach Berlin, wo er wenig später als Deutschlandfunk-Korrespondent in Berlin/DDR und Brandenburg arbeitete. Ab 1994 war er Regierungssprecher in Sachsen-Anhalt und im Zuge dessen 2000 auch als EXPO-Korrespondent für die Region Sachsen-Anhalt tätig. 2002 wechselte er zum Deutschlandradio Kultur.

Brigitte Fischer-Brühl - Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bürgermeisteramt der Stadt Nürnberg

Brigitte Fischer-Brühl studierte Diplom-Sozialpädagogik (FH) und Iberoromanistik, Auslandswissenschaften und Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg. Von 1979 bis 2008 war sie tätig im Interkulturbüro des Amtes für Kultur und Freizeit der Stadt Nürnberg. Dort war sie seit 2003 zuständig für die Erarbeitung des kommunalen Integrationsprogramms und Mitglied der Geschäftsführung für die verwaltungsinterne Koordinierungsgruppe Integration. Seit 2008 ist Frau Fischer-Brühl wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bildungsbüro des Bürgermeisteramtes der Stadt Nürnberg.

Georg Funke - Integrationsbeauftragter der Gemeinde Bestwig

Georg Funke ist im Bürgeramt der Gemeinde Bestwig tätig. Bevor er die Funktion des Integrationsbeauftragten übernahm war er zunächst als Standesbeamter beschäftigt.

Prof. Dr. Stefan Gaitanides - Dozent an der Fachhochschule Frankfurt am Main

Prof. Dr. Stefan Gaitanides studierte Soziologie, Philosophie und Psychologie an der Ludwig Maximilians Universität München. Daran anschließend arbeitete er zunächst in einem Jugendzentrum zur Weiterentwicklung der Arbeit mit jugendlichen Migranten bei München. Zwischen 1974 und 1987 gründete und leitete er das „Griechische Haus München Westend“, ein Beratungs-/ Bildungs- und Kommunikationszentrum für griechische Familien (Träger: Ev. Kirche). Parallel dazu begann er seine Promotion zum Thema „Sozialstruktur und 'Ausländerproblem'“. 1987 folgte die Berufung an die Fachhochschule Frankfurt am Main, wo er bis heute zu den Arbeitsschwerpunkten Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Migrationssoziologie, Erscheinungsformen und Erklärungsansätze von Vorurteilen und Rassismus sowie Soziale Ungleichheit arbeitet.

Veronika Glitzner - Gleichstellungs-, Integrations - und Frauenbeauftragte des Vogtlandkreises

Veronika Glitzner ist ausgebildete Krippenerzieherin. Von März 1991 bis November 2007 war sie im Jugendamt des Vogtlandkreises tätig und erwarb in dieser Zeit die Qualifizierung zur staatlich anerkannten Erzieherin und Fachberaterin für Kindertageseinrichtungen und Tagespflege. Im Dezember 2007 wurde sie vom Kreistag als Gleichstellungs-, Integrations - und

Frauenbeauftragte berufen. Ihre Hobbys sind die Familie, insbesondere die 6 Monate alte Enkeltochter, der Kirchenchor und das Lesen.

Viktor Hermeler - Erster Gemeinderat Gemeinde Belm

Viktor Hermeler studierte Diplom-Verwaltungswirtschaft an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung. Im Anschluss daran arbeitete er zwischen 1984 und 1988 für die Stadt Emsdetten im Bereich Sport und Liegenschaften bevor er 1988 zur Gemeinde Kriftel (Hessen, Stadtrand Frankfurt am Main) als stellvertretender Hauptamtsleiter wechselte und ab 1992 als Leiter der Kämmerei und nebenamtlich als Geschäftsführer der Gemeinnützigen Wohnungsgesellschaft arbeitete. Seit 1995 ist er bei der Gemeinde Belm, wo er zunächst als Leiter des Hauptamtes und stellv. Gemeindedirektor tätig war. Seit 2002 ist er Erster Gemeinderat mit Zuständigkeiten für Städtebauförderung (Soziale Stadt seit 2000, Aktive Stadt- und Ortsteilzentren seit 2008) und Integrationsbeauftragter. Er ist eine der Schlüsselpersonen im "Netzwerk der Sozialen Akteure". In den von ihm organisierten regelmäßig stattfindenden Lenkungsrounden werden die geplanten Aktivitäten mit den Quartiermanagern vorbereitet und abgestimmt. Neben seinen Tätigkeiten als Gemeinderat engagiert er sich seit 1998 als nebenamtlicher Geschäftsführer der BWG Belmer Wohnungs-Entwicklungsgesellschaft.

Mervi Herrala - Referentin beim Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.

Mervi Herrala wurde 1960 in Rymättylä/ Finnland geboren und absolvierte ihr Studium der Sozialwissenschaften und internationalen Politik an der Universität Tampere in Finnland. 1989 kam sie nach Deutschland, wo sie seit 1991 beim Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. tätig ist. Zunächst als Verwaltungsangestellte (1991-94), dann als Sachbearbeiterin (1994-95) und Weiterwanderungsberaterin (1996), und seit 1997 als Referentin für Migration und Integration. Derzeit arbeitet Mervi Herrala als Referentin im Kompetenzzentrum Sozialpolitik im Bereich Bildung mit dem Schwerpunkt Interkulturelle Öffnung und Integration.

Ayse Özbabacan - Stabsstelle für Integrationspolitik Stadt Stuttgart

Ayse Özbabacan wurde 1974 in der Türkei geboren. Sie studierte Rechtswissenschaften mit dem Schwerpunkt Europastudien in Tübingen und Antwerpen. Zwischen 2004 und 2005 absolvierte sie ihren M.A. in Euroculture in Göttingen und Groningen (NL). Im Anschluss daran begann sie eine Ausbildung zur Datenschutzbeauftragten an der Ulmer Akademie für Datenschutz und IT-Sicherheit (UDIS). Zwischen 2006 und 2007 war sie als Mitarbeiterin bei der Fa. Gigatronik GmbH für Datenschutzrecht und IT-Sicherheit, den Aufbau eines Informationsschutz-Managementsystems (ISMS) sowie den BSI-Grundschutz in München und Stuttgart zuständig. Überdies ist sie seit 2006 Mitarbeiterin der Stabsstelle für Integrationspolitik der Landeshauptstadt Stuttgart. Dort arbeitet sie als Koordinatorin des Europäischen Städtenetzwerks CLIP (Cities for Local Integration Policy - Europäisches Städtenetzwerk für kommunale Integrationspolitik) und ist hauptsächlich für die Unterstützung der Stabsstelle bei der Umsetzung der Ziele des Stuttgarter Bündnisses für Integration zuständig. Ihre Aufgabengebiete sind Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung, Frauen, Migration und Behinderung.

Prof. Dr. Stefanie Rathje - Dozentin an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Prof. Dr. Stefanie Rathje studierte Gesellschafts- und Wirtschaftskommunikation (GWK) an der Universität der Künste Berlin. Daran anschließend absolvierte sie ihren Master of Business Administration an der University of Chicago Graduate School of Business und arbeitete bis 2004 als Unternehmensberaterin bei der Strategieberatung A.T. Kearney. Nach Abschluss der

Promotion 2004 begann sie als Juniorprofessorin für Interkulturelle Wirtschaftskommunikation an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Seit 2008 lehrt sie zu den Arbeitsschwerpunkten Interkulturelles Management, internationale Organisationsentwicklung, Unternehmensführung und Wirtschaftskommunikation, Führung und Kommunikation an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

Bernd Reisenweber - Erster Bürgermeister Gemeinde Ebersdorf

Bernd Reisenweber absolvierte zwischen 1981 und 1983 eine Ausbildung zum Volkswirt bevor er 1983 beim Finanzamt der Stadt Coburg begann. 1994 wechselte er zur Steuerstelle der Stadt Rödentel. Seit 2002 ist er Erster Bürgermeister der Gemeinde Ebersdorf. Neben seiner Tätigkeit als Bürgermeister war Bernd Reisenweber bis 2002 Vorsitzender des Obst- und Gartenbauvereins sowie Vorsitzender der Bürgergemeinschaft Ebersdorf. Seit 2002 ist er Kreistagsmitglied.

Impressum

Schader-Stiftung

Goethestr. 2

64285 Darmstadt

Tel.: 06151/ 1759-0

Fax: 06151/ 1759-25

Email: kontakt@schader-stiftung.de

www.schader-stiftung.de

www.integrationspotenziale.de

Projektleitung: Sabine Süß, Geschäftsführender Vorstand