Beilage 1.2
zur JHA-Sitzung 25.7.02

TiK – ein Modellprojekt des Verbandes binationaler Familien und Partnerschaften, iaf-Berlin

Termine und Themenschwerpunkte der Weiterbildungs-Blöcke

Kurs 1	Kurs 2	Themenschwerpunkte
		Februar – April 2001 Erste Einheit: Grundlagen Migration und die Perspektive der Aufnahmegesellschaft
2. - 4. Febr. 01	16.-18. Febr. 01	I **Verständnis und Spektrum interkultureller Beratung** - Bedarf interkultureller Beratung in der BRD - Standortbestimmung, Selbstdefinition und Reflexion - eigene Kultur / Kulturlabor - Fallarbeit zur interkulturellen Beratung
2. - 4. März 01	16.-18. März 01	II **Migration:** Gesellschaftliche und rechtliche Aspekte im nationalen und europäischen Rahmen - Eigene Wahrnehmung von Migration und Migranten (Einsatz verschiedener Medien) - Daten zur Migration in BRD (allgemein und handlungsfeldbezogen) - Rahmenbedingungen der Aufnahmegesellschaft(en) in Bezug auf Migration - Einführung in rechtliche Aspekte - Fallarbeit
30.3.-1.April 01	6. - 8. April 01	III **Migration:** Sozialpolitische und soziologische Fragestellungen - Umgang mit Fremdem (persönlich, Institution) - Schwerpunkte und weiße Flecken der Forschung und Politik (Migrationsforschung, Bildungs-, Gesundheits- und Familienpolitik) - Erschwernisse für Migranten bei der Nutzung der Regeldienste - Anforderungen interkultureller Öffnung - Fallarbeit
4. – 6. Mai 01	18. – 20. Mai 01	IV **Organisationsberatung**

Kurs 1	Kurs 2	Themenschwerpunkte
		Juni – September 2001 **Zweite Einheit: Ausbau der Beratungskompetenz mit Blick auf die Zielgruppe / Lebensentwürfe im Kontext von Migration**
8. – 10. Juni 01	15. – 17. Juni 01	V **Migrationsbiographien und Mehrfachzugehörigkeiten** - Herkunft: Selbstverständnis und Fremdverständnis (Selbsterfahrung: Übung zu Zuschreibungen) - Dimensionen von Selbsteinschätzungen - Verschiedene Migrationsbiographien - Mehrfachzugehörigkeit, Hybridität, Bikulturalität: Begriffe u. Konzepte - Anerkennungshandeln in der Beratungspraxis: wie erreiche ich verschiedene Menschen in der Beratung (mit Fallarbeit)
6. – 8. Juli 01	13. – 15. Juli 01	VI **Herkunft und kulturelle Perspektiven von Individuen und Gruppen:** Kultur und Menschenbild, Umgang mit Gesundheit und Krankheit - Galerie von Menschenbildern (Übung zur Selbsterfahrung) - Gesundheit und Krankheit: Beratungsangebote, Beratungsbedarf, Netzwerke - Fallarbeit
August 2001	August 2001	**Ferien**
7. – 9. Sept. 01	14. – 16. Sept.01	VII **Herkunft und kulturelle Perspektiven von Individuen und Gruppen:** Familienmodelle und Netzwerke - Normen und Werte: Übungen zur Selbsterfahrung - Rituale im Verlauf der Sozialisation - Familienmodelle im Kulturvergleich, binationale Familien - Interkulturelle Kompetenzen als Erfahrungswissen (Individuen / Familien)
Oktober 2001	Oktober 2001	**Einwöchige Praxisreise in eine Großstadt der EU** (Ziel noch zu klären: z.B. London, Barcelona, Rom, Montpellier, Rotterdam)
9. – 11. Nov 01	16. – 18. Nov. 01	VIII **Teilnehmerorientierte Schwerpunktsetzung** - Auswertung der Praxisreisen - Vorstellen der eigenen Arbeitsbereiche und Beratungserfahrungen - Der systemische Ansatz in der Beratungspraxis (mit Fallarbeit)
30.11-2. Dez 01	7. – 9. Dez. 01	IX **Organisationsberatung II**

Kurs 1	Kurs 2	Themenschwerpunkte
		Januar - Mai 2002 **Dritte Einheit: Vertiefung professioneller Beziehungsgestaltung**
4. – 6. Jan. 02	18. – 20. Jan 02	X **Interkulturelle Kommunikation und Wahrnehmung** - Wahrnehmung von Ressourcen (Selbsterfahrung) - Stereotypen und Vorurteile - Kommunikationsstile (Fallarbeit) - Perspektivitätsstrategien (Übungen) - Aspekte interkultureller Kommunikationskompetenz
1. – 3. Febr. 02	15. – 17. Febr. 02	XI **Zweitsprachigkeit und Zusammenarbeit mit Sprachmittlern** - Sprachlosigkeit (Selbsterfahrung) - Anpassungsstrategien bei unterschiedlicher Sprachkompetenz - Beratung mit Sprachmittlern (mit Übungen) - Aspekte interkultureller Kommunikationskompetenz
1. – 3. März 02	15. –17. März 02	XII **Beratungsmodell je nach Arbeitsschwerpunkt der Teilnehmer** - An Lac-Modell der Kulturmittlung (Genf) - bei Schwerpunkt Jugend z.B. Ansatz für eine interkulturelle Praxis in der Jugendhilfe (Gari Pavkovic)
12.–14. April 02	19.– 21.April 02	XIII **Beratungserfahrungen und Beratungsansätze** - Vorstellen von Beratungsansätzen in den USA: Schwerpunkt Gesundheit (Mental Health Services) oder Familie (Instituto Familiar de la Raza), San Francisco
3. – 5. Mai 02	24. – 26. Mai 02	XIV **Mediation** - Schwerpunkt Familie - Mediation mit jugendlichen Straffälligen - Spezielle rechtliche Fragen nach Arbeitsschwerpunkt
7. – 9. Juni 02	14.– 16. Juni 02	XV **Organsiationsberatung III**
28. – 30. Juni 02	5. – 7. Juli 02	XVI **Abschlußkolloquium**

Beilage A 3 zur JHA-Sitzung 13.7.02

19/06/02 09:33 FAX 6159267 IAF VERBAND 003

taz 17.06.02

Warteraum in der Einbürgerungsstelle Berlin-Neukölln FOTO: WOLFGANG BORRS

Weltoffene Ämter

Immer mehr Einwanderer kommen nach Deutschland. Ihre Betreuung stellt deutsche Verwaltungen vor neue, unbekannte Herausforderungen

von ANGELIKA HENSOLT

„Wissen Sie, was das ist?" – Barbara John, Ausländerbeauftragte des Landes Berlin, hält eine kleine Plastikkarte in die Luft. „Das ist eine Dolmetscherkarte aus Westaustralien." Mit Hilfe dieser Karte kann Einwanderern innerhalb kürzester Zeit ein Dolmetscher in ihrer Sprache vermittelt werden, erklärt John. Dieser dolmetsche dann bei Behördengängen und sorge dafür, dass sich Verwaltungsmitarbeiter und Migranten verständigen können.

Eine solche „Dolmetscher-Chipkarte" gibt es in Deutschland nicht – obwohl 15 Prozent der Bevölkerung nichtdeutscher Herkunft sind und oft nur ungenügend Deutsch sprechen. Stattdessen herrscht im Umgang mit Einwanderern häufig Sprachlosigkeit in deutschen Verwaltungen. Für Brigitte Zypries, Staatssekretärin im Bundesinnenministerium, ist das ein unhaltbarer Zustand: „Die Verwaltung ist der Dienstleister aller – auch der Zuwanderer." Die Mitarbeiter müssten Einwanderer bei der Integration unterstützen, dafür benötigten sie interkulturelle Kompetenz, fordert Zypries.

Diese Forderung nach interkultureller Kompetenz stellt die deutschen Verwaltungen vor völlig neue Herausforderungen. Albert Schmidt, Präsident des Bundesamtes für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, erlebt diese neuen Herausforderung am eigenen Leib. Bisher war seine Behörde meist zuständig für die Abschiebung von Migranten. Sobald das Zuwanderungsgesetz in Kraft tritt, wird sein Amt unter dem neuen Namen „Bundesamt für Migration und Flüchtlinge" auch für die Integration der Einwanderer zuständig sein. „Wie soll ich meine 2.500 Mitarbeiter für diese neuen Herausforderungen öffnen?"

Nicht nur Albert Schmidt stellt sich diese Frage. Die meisten deutschen Behörden stehen momentan vor ähnlichen Problemen: Viele Mitarbeiter sind mit den besonderen Problemen und Bedürfnissen der Migranten überfordert. Es fehlt an qualifizierten Beamten, die sich auf die spezielle Situation der Einwanderer einstellen können. Unachtsamkeit, mangelnde Sensibilität und Inkompetenz in interkulturellen Fragen beherrschen den Behördenalltag im Umgang mit Migranten. Die Folge: Die Migranten fühlen sich missverstanden, diskriminiert und ziehen sich zurück.

Deutschland ist inzwischen zwar ein Einwanderungsland, aber noch lange kein Integrationsland. Genau das muss es aber werden, wenn „wir auch künftig erfolgreich sein wollen", glaubt Barbara John.

Was also ist zu tun? Interkulturelle Öffnung heißt das Zauberwort. Wie diese Öffnung vonstatten gehen kann, formuliert der Berliner Publizist Warnfried Dettling: Vor allem müssten integrationspolitische Aspekte in die Personalentscheidungen einfließen. Das heißt, befördert wird der, der sich durch interkulturelle Kompetenz auszeichnet. Außerdem müssten die Einwanderer selbst eine aktive Rolle übernehmen und bei der Integration neuer Migranten eingebunden werden, fordert Dettling.

An diesem Punkt setzt auch Albert Schmidt an: Er will verstärkt Personal mit einem nichtdeutschen kulturellen Hintergrund einstellen. In Schulungen sollen seine Mitarbeiter außerdem „interkulturelle Kompetenz" erwerben. Besonders die weiblichen Kolleginnen seien bereit, sich dieser neuen Herausforderung zu stellen, betont er.

Übrigens: Nicht nur Einwanderer machen eine interkulturelle Öffnung notwendig. Publizist Dettling weist darauf hin, dass Deutschland auch ohne einen einzigen Migranten „multikulti" wäre. Es gebe so viele Minderheiten, dass diese in der Mehrheit seien. Und mit dieser Vielfalt und Differenz müsse die Gesellschaft umzugehen lernen.

morgen in der taz

Mit Adolf auf Du und Du

Winifred Wagner, Hitler und die Modernisierung der Bayreuther Festspiele. Flotte Thesen in einem Buch von Brigitte Hamann.

POLITISCHES BUCH

Das Modellprojekt Transfer Interkultureller Kompetenz (TIK) entwickelt Strategien zur interkulturellen Öffnung von Regeldiensten der sozialen Versorgung und erprobt diese in 7 Städten der Bundesrepublik. TIK verbindet die Weiterbildung von Beraterinnen sozialer Dienste mit einer Organisationsberatung am Arbeitsplatz. Ziel sind die interkulturelle Öffnung der Institutionen und die Stärkung der interkulturellen Beratungskompetenz der Kursteilnehmerinnen.
TIK, Oranienstr. 34, 10999 Berlin, Tel. (0 30) 6165 1590, Fax (0 30) 6165 15
www.tik-iaf-berlin.de

was bisher geschah

Migranten

Mit dem Zuwanderungsgesetz, das nach dem Willen der rotgrünen Bundesregierung 2003 in Kraft treten soll, ändert sich auch bei der Migrantenbetreuung einiges: Aus dem Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (Bamf) wird das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Bimf), das dem Bundesinnenministerium unterstellt ist. Das Bimf soll ein bundesweites Integrationsprogramm für Einwanderer entwickeln. Der Bund trägt die Kosten für einen Integrationskurs, einen Aufbaukurs Deutsch müssen die Länder bezahlen. Als in den Sechzigerjahren die Gastarbeiter nach Deutschland kamen, wurden für sie spezielle Sozialdienste innerhalb der Wohlfahrtsverbände etabliert. Anfang der Neunziger konnten die Folgeprobleme der Migration von diesen Diensten allein nicht mehr aufgefangen werden. Deshalb sollten auch die Allgemeinen Sozialen Dienste Migranten betreuen. AH

Eltern einbeziehen

Ausländische Eltern meiden Beratungseinrichtungen und Extratermine. Wie erreicht man sie dennoch?

Frau A. hat Probleme mit ihrem vierjährigen Sohn. „Er hört nicht auf mich", klagt sie. Eine Elternberatungsstelle will die Türkin aber auf keinen Fall aufsuchen. Das ist der Normalfall. „Viele ausländische Eltern haben schlechte Erfahrungen mit Behörden gemacht und fürchten, in solchen Einrichtungen einer Kontrolle unterzogen zu werden. Dazu kommen ihre sprachlichen Schwierigkeiten", erklärt der Diplompsychologe Kurt Wiesner. Für solche Familien müssten deshalb niedrigschwelligere Hilfsangebote etabliert werden.

Aus dieser Erkenntnis zog man im Jugendamt Nürnberg Konsequenzen: Wenn sich die Eltern bei Kurt Wiesner beraten lassen wollen, müssen sie ihn nicht in der Beratungsstelle aufsuchen. Wiesner kommt direkt in den Kindergarten. Auf einem allgemeinen Elternabend macht er dann auf seine Einrichtung aufmerksam. „Bloß keinen Extratermin zu diesem Thema. Da würden die ausländischen Eltern nie kommen." Auch die direkten Beratungsgespräche finden im Kindergarten statt, auf Wunsch kann auch eine Erzieherin dabei sein.

Bei der Beratung der Eltern berücksichtigt Kurt Wiesner kulturelle Komponenten, zum Beispiel unterschiedliche Rollenbilder und Erziehungsvorstellungen. „Ich versuche, den Eltern zu helfen und gleichzeitig ihre kulturellen Besonderheiten zu berücksichtigen", beschreibt er seine Aufgabe.

Zusätzlich tauschen sich die Kindergarteneltern in interkulturellen Elterngesprächskreisen über die Besonderheiten ihrer jeweiligen Kultur aus. Sie besprechen dort ganz allgemeine Erziehungsprobleme und suchen gemeinsam nach Lösungen. So finden sie „im Gespräch vielleicht ein Miteinander", hofft Kurt Wiesner. AH

Keine Patentrezepte!

Tatiana Lima Curvello leitet das Projekt „Transfer interkultureller Öffnung"

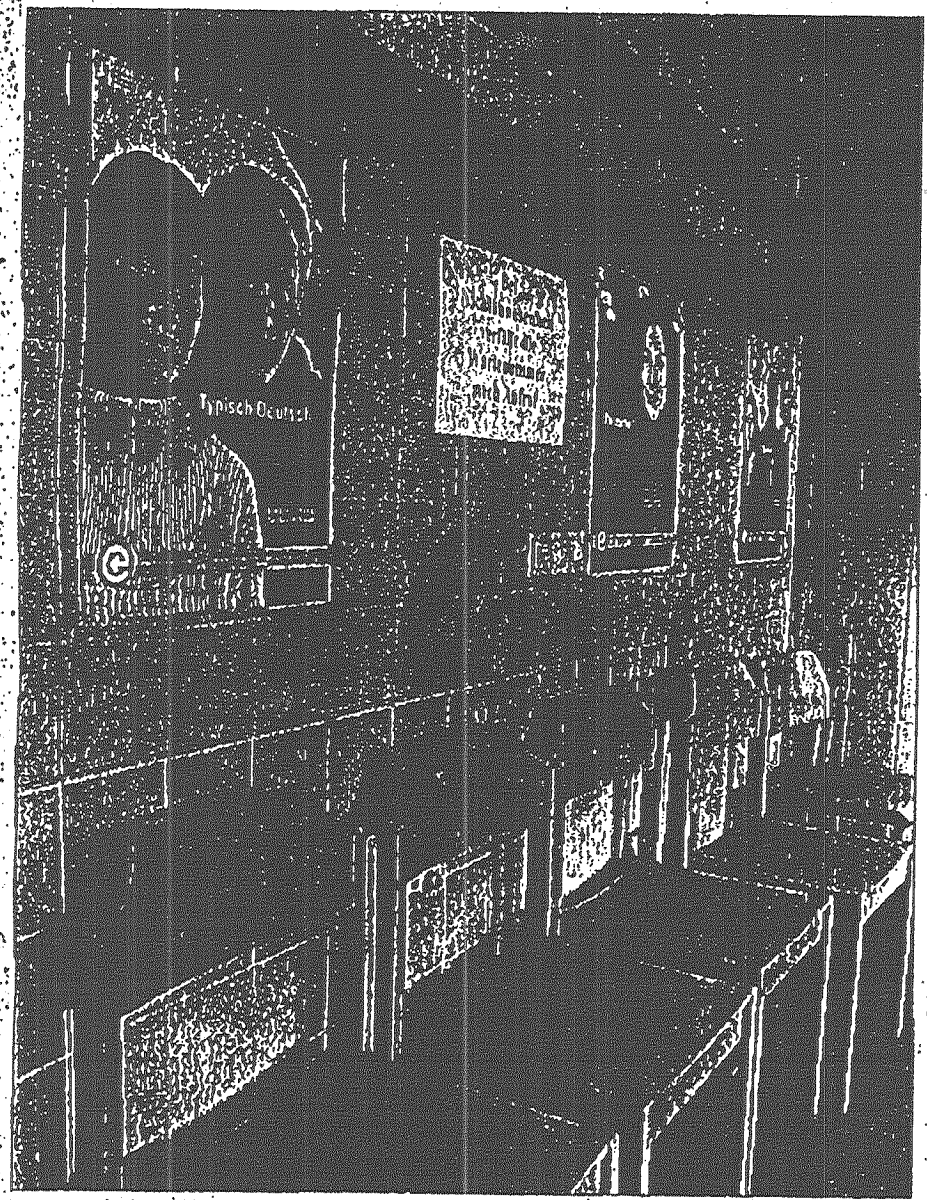
taz: Was versteht man unter interkulturelle Öffnung der Verwaltung?

Tatiana Lima Curvello: Interkulturelle Öffnung bedeutet, dass sich die Verwaltungen an die veränderte Realität anpassen müssen: Deutschland ist ein Einwanderungsland, fast 12 Millionen Menschen nichtdeutscher Herkunft leben bei uns. Die Verwaltung muss sich deshalb auf Kunden mit anderem kulturellem Hintergrund einstellen. Die Mitarbeiter müssen die Probleme, Bedürfnisse und Ressourcen ihrer Zielgruppe kennen.

Warum müssen Verwaltungen auf Minderheiten zugehen? Vielfach erreicht man die Migranten sonst nicht. Ein Beispiel: Im Kindergarten wird ein Flugblatt mit Infos verteilt. Für türkische Eltern kann das völlig sinnlos sein, weil sie unter Umständen das Flugblatt nicht lesen können. Die Mitarbeiter sollten solche Probleme kennen und eine Strategie dagegen entwickeln. Sonst bekommen sie keinen Kontakt zu türkischen Eltern.

Heißt das, Mitarbeiter in Verwaltungen müssen alle in Deutschland vertretenen Minderheiten in all ihren Besonderheiten kennen und verstehen?

Natürlich nicht. Die Wirtschaft hat uns gezeigt, wie interkulturelle Öffnung funktionieren kann: Banken und Apotheken beschäftigen in Bezirken mit hohem Ausländeranteil Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, und zwar aus den Einwanderungsgruppen, die im Bezirk überdurchschnittlich vertreten sind. Die Verwaltungen müssen selbst herausfinden, welches Wissen ihre Mitarbeiter brauchen, um sich interkulturell zu öffnen. AH



Warteraum in der Einbürgerungsstelle Berlin-Neukölln FOTO: WOLFGANG BORRS

Türken gesucht!

Bei der Berliner Polizei laufen verschiedene Projekte im Bereich Multikulti

Werbeplakate in türkischer Sprache, Aus- und Weiterbildungsangebote für Polizisten und eine Clearingstelle für Diskriminierungsfälle – das alles fasst Harald Selowski unter dem Begriff „interkulturelle Öffnung der Polizei in Berlin" zusammen.

„Berlin ist eine multikulturelle Stadt. Und weil die Polizei ein Spiegelbild dieser Gesellschaft sein soll, brauchen wir interkulturelle Öffnung", glaubt der Leiter des Fachbereichs Politik und Gesellschaft an der Landespolizeischule Berlin.

Deshalb wirbt die Berliner Polizei gezielt um ausländische Mitarbeiter, „vor allem um türkische". Leider bisher nicht mit durchschlagendem Erfolg, bedauert Selowski. Es gebe immer noch zu wenige türkische Polizisten, 7 von 975 seien es bei den Azubis für den mittleren Polizeidienst. Diese müssen im Laufe der Ausbildung dann die deutsche Staatsbürgerschaft erwerben. „Viele unserer Bewerber scheitern an der deutschen Sprache", erklärt Selowski.

Umso wichtiger ist für ihn deshalb die Schulung deutscher Polizisten, damit diese den Anforderungen einer multikulturellen Gesellschaft gerecht werden könnten. Das Wissen um spezielle Probleme ausländischer Mitbürger könne helfen, Konflikte zu entschärfen. Ein Beispiel: „Wenn man weiß, dass sich Minderheiten schnell diskriminiert fühlen, kann man bei Personenkontrollen sensibler vorgehen. So verhindert man beispielweise, dass Farbige glauben, sie würden nur aufgrund ihrer Hautfarbe kontrolliert."

In der Clearingstelle werde gezieltes Konfliktmanagement betrieben: „Dort befassen wir uns mit Diskriminierungsfällen." Anhand dieser Beschwerdefälle aus der Praxis trainieren dann Polizeianwärter in einem Seminar ihre interkulturelle Konfliktfähigkeit. AH

Neue Berufswünsche fördern

Das Projekt Kumulus hilft ausländischen Jugendlichen bei der Arbeitssuche

„Man muss ausländischen Jugendlichen beibringen, den Vogel mit dem Mund zu fangen", beschreibt Cengiz Gömüsay das Credo des Berliner Arbeits- und Bildungsprojektes Kumulus. „Mit dem Mund den Vogel fangen" ist ein türkisches Sprichwort und heißt so viel wie: Man muss das beinahe Unmögliche möglich machen.

Hier setzt Kumulus an: Das Projekt hilft ausländischen Jugendlichen dabei, einen Ausbildungsplatz in Deutschland zu finden. Und das sei in vielen Berufsfeldern ein schwieriges Unterfangen, erklärt Gömüsay. Im öffentlichen Dienst liege der Anteil ausländischer Mitarbeiter immer noch bei nur 1 Prozent, obwohl hier geborene Migranten oft sehr gute schulische Leistungen hätten. Diesen Anteil wollen die Kumulus-Mitarbeiter gemeinsam mit Vertretern der Aus- und Fortbildungsbereiche des öffentlichen Dienstes erhöhen. Ein typischer Fall: Ein türkisches Mädchen mit dem Berufswunsch Friseuse überzeugte Gömüsay in einer Beratung davon, lieber Informatikkauffrau zu werden. Um Ausbildungsplätze zu beschaffen, kooperiert Kumulus seit 1999 mit türkischen Unternehmen in Berlin. Rund tausend dieser Unternehmen könnten theoretisch ausbilden, erklärt Gömüsay. Deshalb appelliere man an die Unternehmer, Abendkurse der Industrie- und Handelskammer zu besuchen. Nach einer IHK-Prüfung dürften diese Unternehmen Ausbildungsplätze anbieten.

Pro Jahr berät Kumulus zirka 1.400 Jugendliche. Sogar im deutsch-türkischen Sender wirbt man für das Projekt. Außerdem gehen die Kumulus-Mitarbeiter direkt an die Schulen, veranstalten in Kreuzberg, Wedding und Neukölln türkische und arabische Elternabende, denn „der Einfluss der Eltern in ausländischen Familien ist groß". Trotz aller Bemühungen: „Den Vogel mit dem Mund zu fangen" sei immer noch schwierig. AH

19.06.02 09:33 FAX 6159267 IAF VERBAND 002

Forum in der Friedrich-Ebert-Stiftung zu interkultureller Öffnung

Der weite Weg zum Integrationsland

In der Literatur für erfolgreiches Management gilt es als Binsenweisheit: Ohne interkulturelle Kompetenzen geht gar nichts. Wer nicht weiß, wie in Japan oder Rumänien Geschäfte gemacht werden, wird sich auf dem dortigen Markt nicht besonders lange halten. Und wer in Deutschland mit Autos handelt und auch an Türken verkaufen möchte, tut gut daran, auch türkische Mitarbeiter zu beschäftigen. In der freien Wirtschaft gilt der Mangel an Interkulturalität in Zeiten der Globalisierung als Sand im Getriebe – und Sand im Getriebe kostet Geld.

Grund genug also, von der Wirtschaft zu lernen, empfahl der Publizist Wamfried Dettling in der vergangenen Woche bei einem Kongress der Friedrich-Ebert-Stiftung der öffentlichen Verwaltung. Konkret forderte Dettling, der für seine provozierenden Thesen bekannt ist und vermutlich genau deswegen auf das Podium geladen wurde, Integrationspolitik als Instrument der Personalauslese einzusetzen. Im Klartext könnte das heißen: Im öffentlichen Dienst von der Schule bis zur Polizei wird künftig bevorzugt befördert, wer sich nachweislich um die Integration von Migranten verdient gemacht hat. Mit Sicherheit, so Dettling, würde ein solches Instrument seine Wirkung nicht verfehlen – und koste zudem keinen Pfennig. Leere Kassen dürfen nicht immer das Alibi für leere Köpfe sein.

Zuwanderungsland Deutschland

Nun malte der Publizist am Ende eines intensiven zweitägigen Gedankenaustauschs unter dem Titel „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis" vielleicht ein bisschen sehr schwarz. Immerhin kam ein großer Teil der über zweihundert Anwesenden selbst aus dem öffentlichen Dienst und war angereist, um über all die Fragen zu diskutieren, die sich nach der erstmaligen öffentlichen Deklaration Deutschlands zum Zuwanderungsland noch drängender stellen werden als bisher. Warum erreichen die sozialen Dienste viel mehr Deutsche als Ausländer? Oder anders gefragt, warum gehen ausländische Eltern nicht zur Erziehungsberatung – und kommen mit Ämtern oft erst in Kontakt, wenn ihr Kind es mit der Jugendgerichtshilfe, die zu 70 Prozent ausländische Klienten hat, zu tun bekommt? Warum ist die Schule offenbar nicht im Stande, ausländische Schüler mit den gleichen Berufsaussichten in die Welt zu entlassen wie deutsche? Warum gehen Migranten nicht zur Polizei? Woran scheitern Arbeitslose nicht deutscher Herkunft bei der Arbeitsvermittlung?

Dass die Lage stark verbesserungsbedürftig bis desolat ist, darüber war man sich weitgehend einig. Deutschland sei nun endlich auch offiziell ein Einwanderungsland – ob es aber ein Integrationsland wird, bleibt abzuwarten, konstatierte die Berliner Ausländerbeauftragte Barbara John (CDU). Deutlich wurde aber auch, dass inzwischen kaum noch eine Kommune nicht auf Pilotprojekte zur interkulturellen Öffnung verweisen kann: In München wurden sämtliche 220 Mitarbeiter der Ausländerbehörde in interkultureller Kompetenz geschult. Die Mitarbeiter selbst erstellten einen Verhaltenskniggge. In Duisburg bemüht man sich um Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst. In Berlin werden Polizisten seit 1994 in Seminaren geschult.

Öffnung der Verwaltung

Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen – und auch der Erfolg der Projekte für die Arbeit wurde von niemandem ernsthaft in Zweifel gezogen. Weniger einig war man sich über die Auswirkungen dieser oder jener Strategie. Fest steht nach Einschätzung der meisten, dass alle Konzepte nichts nützen, wenn nicht ein Drittel der Mitarbeiter von vornherein bereit ist, sie mitzutragen – und mindestens ein weiteres Drittel nachzieht. Was aber, fragte man sich weiter, heißt eigentlich interkulturelle Öffnung der Verwaltung? Versteht man darunter lediglich den – bei weitem nicht erreichten – gleichberechtigten Zugang aller zu den verschiedenen Dienstleistungen der Kommune? Oder nicht vielmehr, wie Volker Roßocha vom DGB-Vorstand formulierte, den gleichberechtigten Zugang zu Entscheidungsprozessen?

Von Letzterem nämlich ist man in allen deutschen Behörden und sozialen Diensten noch meilenweit entfernt. Beispielhaft erklärte Albert Schmid, Direktor des Bundesamtes für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge in Nürnberg, das sich seit 48 Jahren monothematisch mit Migration beschäftigt, der Migrantenanteil unter den Beschäftigten liege mit Sicherheit im Promillebereich. In Kindergärten und Schulen sieht es ein bisschen besser aus – von einer Quote, die auch nur annähernd der Bevölkerung entspricht, kann aber keine Rede sein. Inwieweit aber, fragte Thomas Henschel, Direktor der European School of Governance, könne ein rein deutsches Kollegium in der Schule überhaupt interkulturelle Kompetenz vermitteln? Nach Hause ging man nach zwei Tagen mit einer Menge wertvoller Hinweise, aber auch einer guten Dosis Desillusionierung. Alles in allem nämlich, fasste Barbara John zusammen, lasse sich von erfolgreichen Einwanderungsländern vor allem eine Anforderung an die Gesellschaft lernen: Ändern, ändern, ändern.

Jeannette Goddar

DAS PARLAMENT / N° 22-23
31. Mai / 7. Juni 2002

2. Hd. Frau Klausch Tel 0911 2312324
(3S.)

Lufg
Frau Tik