

Themenblock II - Integrationsangebote in Schleswig-Holstein

5. Interkulturelle Öffnung



Astrid Willer
Diakonisches Werk Hamburg-
West / Südholstein,
Projekt „Interkulturelle Öffnung“
im Netzwerk „Land in Sicht! –
Arbeit für Flüchtlinge in
Schleswig-Holstein“

Der Aktionsplan Integration des Landes Schleswig-Holstein propagiert die Umsetzung einer Willkommenskultur. Dies ist ein richtiger und wichtiger Ansatz und verspricht einen Paradigmenwechsel in Richtung auf Inklusion und Partizipation Zugewanderter.

Damit sind allerdings auch verstärkte Anstrengungen für eine Interkulturelle Öffnung der Gesellschaftlichen Institutionen erforderlich.

Dazu gehört unter anderem

- die Selbstverpflichtung aller kommunalen und Landesbehörden zum Umbau ihrer Strukturen in Richtung auf interkulturelle Öffnung gemäß den Anforderungen einer modernen Einwanderungsgesellschaft, in der behördliche Dienstleistungen auf die Bedarfe aller Bevölkerungsgruppen ausgerichtet sind;
- die Aufnahme des Themas in die regulären Ausbildungsgänge der öffentlichen Verwaltung und in die Ausbildung von Lehrenden, Erziehern und Erzieherinnen sowie von Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen;
- die Veränderung von Leitbildern, Strukturen, Dienstleistungsformaten nicht nur von Behörden, sondern auch von sozialen Einrichtungen und Weiterbildungsträgern;
- verpflichtende Fortbildungen zur Interkulturellen Kompetenz von Leitungsebene und MitarbeiterInnen;
- die Förderung der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund u.a. durch Stellenausschreibungen, die diese ausdrücklich zur Bewerbung ermutigen, sowie durch Verwendung interkultureller Einstellungsverfahren in allen Institutionen und Behörden.

Unterschiedliche Träger bieten mittlerweile dank Projektförderungen vor allem durch Bundes- und EU-Programme Fortbildungen und Beratung zur Förderung von Interkultureller Kompetenz und zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung von Behörden und anderen Institutionen an. Dennoch besteht weiterhin gro-

ßer Bedarf. Die Migrationsfachdienste werden von Kürzungen heimgesucht und sind angehalten ratsuchende Flüchtlinge und andere MigrantInnen in Regeldienste zu vermitteln. Damit ist den Betroffenen aber nur geholfen, wenn die Regeldienste auch auf diese Zielgruppe eingestellt sind. Dies ist flächendeckend noch lange nicht der Fall.

Die vorhandenen Angebote zur Förderung der Interkulturellen Kompetenz ihrer Mitarbeitenden in Richtung auf einen wertschätzenden und ressourcenorientierten Umgang mit KlientInnen unterschiedlicher Herkunft und Lebenslage werden von Behörden und Institutionen inzwischen erfreulicherweise zunehmend angenommen.

Gleichzeitig bleiben aber institutionelle Hürden bestehen. So werden zwar einerseits MitarbeiterInnen geschult und sensibilisiert, müssen aber - um nur ein Beispiel zu nennen - weiterhin vorgegebene Textbausteine für Schreiben an KlientInnen verwenden, die in keiner Weise kundenfreundlich sind. Betroffene erhalten so schon für muttersprachlich Deutsche nur schwer verständliche Briefe.

Darüber hinaus werden selbst bei geringen Versäumnissen sofort ordnungsrechtliche Vergehen unterstellt und Strafen angedroht. Ich zitiere auszugsweise: „Sie haben Leistungen zu Unrecht erhalten. (...) Sie sind ihrer Anzeigepflicht nicht nachgekommen und haben damit (...) fahrlässig eine Ordnungswidrigkeit begangen. Diese Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2500,- Euro bestraft werden“ u. ä. Nach Berichten von Migrationsfachdiensten entstehen Meldeversäumnisse aber häufig aufgrund von Unkenntnis oder fehlender Erreichbarkeit der behördlichen Ansprechpartner und -partnerinnen. Manchmal liegt sogar gar kein Versäumnis vor, sondern der zitierte Schriftverkehr gehört unter Umständen nur zum regulären Prozedere nachträglicher Berücksichtigung von erzielttem und gemeldetem Einkommen. Solche Art der Ansprache baut Barrieren auf und führt dazu, dass der Kontakt zu Behörden angstbesetzt und belastet ist. Aggressive Reaktionen oder Ängste sich in einem noch nicht perfekten Deutsch zu äußern, werden im Zweifelsfall den Betroffenen angelastet und als Anmaßung oder Unwillen Deutsch zu lernen interpretiert. Demgegenüber könnte eine kundenfreundliche Ansprache und die Möglichkeit direkt Kontakt mit einem / einer AnsprechpartnerIn aufzunehmen ggf. mit Hilfe von geeigneten SprachmittlerInnen Konfliktpo-

tenzial minimieren und zu Lösungen im gegenseitigen Interesse führen.

Dies ist nur ein Beispiel für behördliche Strukturen und Vorgaben, die erfolgte interkulturelle Sensibilisierung von MitarbeiterInnen ins Leere laufen lassen und u. U. sogar konterkarieren. Das heißt, es müssen auch die Strukturen einer Institution den Erfordernissen einer modernen Einwanderungsgesellschaft, in der MigrantInnen selbstverständlich Teil der Gesellschaft sind, angepasst werden. Dies kann nicht allein von den Mitarbeitenden geleistet werden, sondern muss von der Führungsebene oder ggf. der Dienst- und Fachaufsicht ausgehen.

Eine solche Öffnung der Strukturen berührt alle Ebenen einer Einrichtung: die Außendarstellung, das Informationsmaterial, den Schriftverkehr und die Rahmenbedingungen der Arbeit bzw. der angebotenen Dienstleistung und setzt eine Umorientierung im Selbstverständnis der Institutionen voraus.

Aber auch dies kann nur geleistet werden, wenn Gesetzgeber und Politik die erforderlichen Veränderungen ermöglichen und Ressourcen dafür bereitstellen und wenn die gesetzlichen Rahmenbedingungen solchen Bemühungen nicht zuwiderlaufen.

Von den Zugewanderten werden in vielerlei Hinsicht so genannte Integrationsleistungen gefordert. Als Indizien dafür gelten Deutschkenntnisse, Marktfähigkeit, Arbeitsaufnahme oder ehrenamtliches Engagement. Diese Anforderungen können aber nicht erfüllt werden, wenn beispielsweise

- Flüchtlingen mit noch ungesichertem Aufenthalt der Zugang zu Sprachkursen verwehrt wird,
- sie nur nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, ihre Wohnverhältnisse fern jeder Infrastruktur keine Teilhabe ermöglichen

oder

- Qualifikationen und Berufserfahrung aus dem Herkunftsland keine Beachtung finden,
- im Zuge des Forderns und Förderns individuelle Problemlagen, eventuelle Folgen der Migrationsgeschichte, Traumatisierungen etc. nicht berücksichtigt werden

oder

- die Aufnahme gleich welcher Arbeit vor Qualifizierung gestellt wird.

Interkulturelle Öffnung hat die gleichberechtigte Teilhabe von EinwandererInnen zum Ziel und ist Grundlage einer Willkommenskultur. Für die dafür nötigen Prozesse und Maßnahmen müssen die gesetzlichen

Rahmenbedingungen geeignet sein, es müssen Ressourcen bereitgestellt werden und die erforderlichen Maßnahmen u.a. Fortbildungen müssen verpflichtend sein in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Erschreckend an den jüngsten Erkenntnissen über die Morde rechtsextremer Gruppen an MigrantInnen sind nicht nur die Gewalttaten selbst, sondern auch der Umgang mit den Opfern. In ihrer Ausgrenzung und Verunglimpfung wird deutlich, wie weit wir noch davon entfernt sind, MigrantInnen als Teil der Gesellschaft zu sehen und zu behandeln. Dies zu erreichen erfordert eine gemeinsame Anstrengung auf allen gesellschaftlichen Ebenen nicht für, sondern gemeinsam mit MigrantInnen.