

Interkulturell relevante Anforderungen für eine konstruktive Integrationsarbeit im Migrationskontext

Probleme, Strategien und Ansätze

Mohammad HEIDARI
DGB Bildungswerk

Die wichtigsten Herausforderungen unserer Zeit sind

- Globalisierungsprozess und damit verbunden,
- der weltweite Strukturwandel und Migration,
- ungleichmäßige demographische Entwicklungen in einzelnen Regionen und
- kulturell und ethnisch relevante Diversität.

Durch den Globalisierungsprozess gibt es praktisch kaum Grenzen für Kapital, Waren und Dienstleistungen. Dies beschleunigt unter anderem einen Strukturwandel in einzelnen Ländern und Regionen und setzt viele Menschen in Bewegung.

Interkulturell relevante Diversität wird vor allem in Folge der Migration zu einer Herausforderung für eine alternde Gesellschaft und damit auch eine emotional besetzte Atmosphäre für eine produktive Integrationsarbeit in diesen Gesellschaften.

Migration bezeichnet Bewegungen (Zu- und Abwanderungen) von Menschen, die mit einem Wohnsitzwechsel verbunden sind, für immer oder für längere Zeit. Als Migrant/in gelten in Deutschland Einzelne oder Gruppen von zugewanderten Menschen, die ihre Heimat/ihr Geburtsland aus unterschiedlichen Gründen verlassen, in die BRD eingewandert sind und ihren Lebensmittelpunkt hierhin verlegt haben. Die Zugewanderten kann man in Deutschland grob in vier Gruppen einteilen:

- die Arbeitsmigrant/innen
- die Spätaussiedler/innen
- die Fluchtmigrant/innen
- andere

Die Nachkommen von Zugewanderten, die in Deutschland geboren sind, kann man nicht mehr als Migrant/in bezeichnen. Man spricht von dieser Gruppe als „Menschen mit Migrationshintergrund“. Circa 15 Millionen Menschen in Deutschland sind entweder Migrant/in oder haben einen Migrationshintergrund. Sie leben mit unterschiedlichem Rechtsstatus in Deutschland: als deutsche Staatsbürger, als Ausländer oder als Flüchtling. Die interkulturell relevanten Diversitätsmerkmale werden nach dem Waik-Konzept¹ in zwei Kategorien eingeteilt:

1. Ethnisch/national relevante Diversitätsmerkmale

- Ethnische Herkunft
- Hautfarbe
- Staatsangehörigkeit/Rechtsstatus
- Aufenthaltsstatus

2. Kulturell relevante Diversitätsmerkmale

- Sprache
- Religion
- Tradition/Geschichte
- Sozialisation

In Bezug auf das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft in Deutschland habe ich im Rahmen der Bildungsarbeit zahlreiche Beobachtungen, Fälle und Äußerungen gesammelt, die man in folgenden vier Arbeitsthesen zusammenfassen kann:

Thesen:

1. Die Kommunikation und Kooperation von Einheimischen und Zugewanderten gestaltet sich in Deutschland problembehaftet und konfliktreich. Es gibt Probleme mit

- dem unterschiedlichen Rechtsstatus,
- der Sprache und Mehrsprachigkeit,
- dem soziokulturellen Hintergrund,
- dem religiösen Hintergrund,
- der Fremdenfeindlichkeit und
- der mangelnden Bereitschaft zur gegenseitigen Anerkennung.

¹ Mohammad Heidari: Wege aus der interkulturellen Konfrontation. Köln 2005

2. Unsicherheiten und Abwehrhaltungen bestimmen den Umgang miteinander.

3. Konflikte werden zunehmend ethnisiert, kulturalisiert und/oder sexistisch interpretiert.

4. Auffällig sind die problembehafteten Begegnungen von

- Menschen aus muslimischen Herkunftsländern,
- Spätaussiedler/innen aus der ehemaligen Sowjetunion und
- einheimischen Deutschen ohne Migrationshintergrund

Folgen sind

- Aufteilung der Lebensbereiche in private und berufliche/öffentliche (Abkapselung, Segregation)
- Aufbau und Pflege von emotionalen Fronten

Was kann man tun? Die wichtigsten Voraussetzungen für eine gelungene Integration sind m. E.:

- Abbau emotionaler Fronten
- gegenseitiges Vertrauen für eine produktive Kooperation und ein solidarisch faires Zusammenleben
- spannungsfreier Umgang mit interkultureller Diversität

In Umgang mit Diversität und Interkulturalität entwickeln sich deshalb unterschiedliche strategische Ansätze. Die wichtigsten strategischen Ansätze sind:

- Diversity-Ansatz
(Bemühungen zur Anerkennung und Nutzung der Diversität)
- Equality-Ansatz (Antidiskriminierungsansatz)
(Bemühungen zur Schaffung von Grundlagen zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Menschen unterschiedlicher Diversitätsmerkmale)

Beiden strategischen Vorgehensweisen gemeinsam ist die Bemühung um eine interkulturelle Öffnung. Interkulturelle Öffnung ist ein Veränderungs- und Entwicklungsprozess für und mit Menschen in Behörden/Verwaltungen, Institutionen/Organisationen und Betrie-

ben. Im Verlauf dieses Prozesses sollen sich Angebote (Leistungen, Produkte) und Strukturen (Personal-, Organisations- und Managementstruktur) dieser Einrichtungen für eine produktive und faire Nutzung von interkulturell relevanter Diversität öffnen. Die wesentlichen Handlungsebenen für eine interkulturelle Öffnung sind:

Strategie- und Organisationsebene

Die Strategie- und Organisationsebene umfasst sowohl Managementstruktur als auch Binnenorganisationen einer Einrichtung. Es geht um Steuerung von interkulturell relevanten Veränderungsprozessen und um die Entwicklung sowie Umsetzung eines interkulturellen Rahmenkonzeptes mit klaren Zuständigkeiten. Wichtig ist auch ein interkulturell relevanter Wandel der Binnenstruktur einer Einrichtung.

Angebotsebene

Hier geht es in erster Linie darum, das interkulturelle Spektrum der Angebote zu erweitern. Es sollte überprüft werden, ob die Produkte (z. B. Informations-, Beratungs-, Betreuungsangebote und/oder andere Dienstleistungen) die interkulturell relevanten Anforderungen wie z. B. Mehrsprachigkeit erfüllen.

Personalebene

Was die Personalebene anbelangt, ist es wichtig, dass man die interkulturelle Orientierung als festen Bestandteil der Personalentwicklung und des Personalmanagements etabliert. Das betrifft zum einen die Personalauswahl, zum anderen die Aus- und Fortbildung des Personals. Wichtig ist dabei, dass interkulturelle Handlungskompetenzen und damit verbundene Anforderungen als Qualitätsstandards begriffen werden.

Die Weiterqualifizierung von Personal für den produktiven Umgang mit interkulturell relevanter Diversität muss unseres Erachtens folgenden Anforderungen gerecht werden:

- Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit
- Interkulturelle Konfliktmanagement- und Kooperationsfähigkeit

- Kompetenzen zur interkulturellen Öffnung und Orientierung im Berufsalltag (Cultural Mainstreaming)
- Wissen über kulturell bedingte Gemeinsamkeiten und Differenzen

Es gibt unterschiedliche Qualifizierungsansätze zur Entwicklung interkultureller Handlungskompetenzen.²

In den vielfältigen Lernmöglichkeiten eines interkulturellen Handelns liegt die große Herausforderung und Chance des solidarisch produktiven Miteinanders von Menschen unterschiedlicher sozialer, kultureller, ethnischer, religiöser etc. Herkunft. Um diese Ziele zu erreichen, bietet das DGB-Bildungswerk eine Anzahl von Veranstaltungen sowie Dienstleistungen an. Die Vermittlung und Erweiterung interkultureller Handlungskompetenzen sollen möglichst alle relevanten Kompetenzfelder erfassen. Die Angebote sind deshalb modular nach einem Stufenmodell aufgebaut. Die Module beziehen sich jeweils auf ein bestimmtes Kompetenzfeld:

Kompetenzfeld I Interkulturelle Kommunikation

Kompetenzfeld II Interkulturelles Konfliktmanagement

Kompetenzfeld III Interkulturelle Öffnung/Cultural Mainstreaming

Kompetenzfeld IV Kultur- und Länderkunde

Je nach Schwerpunktsetzung können Module verschiedener Kompetenzfelder zu einem Angebotspaket zusammengestellt werden. Die Module können einzeln und/oder als Paket in zeitlich variabler Form durchgeführt werden.

Der modulare Aufbau ermöglicht

1. die Zusammenstellung von Fort- und Weiterbildungspaketen für unterschiedliche Zielgruppen und Berufsfelder (Betrieb, Schule, Verwaltung, Gesundheit, etc.)
2. Qualifizierungslehrgänge für
 - interkulturelle Vermittlungsarbeit
 - interkulturelle Trainertätigkeit etc.

² Vgl. Mohammad Heidari: Wege aus der interkulturellen Konfrontation. Köln 2005

Die Interessierten müssen für die Teilnahme an diesen Lehrgängen je nach Tätigkeitsfeld bestimmte Voraussetzungen erfüllen.

Das Weiterbildungsangebot „Standardpaket“ (120 Unterrichtsstunden) wird z. B. in drei aufeinander aufbauenden Stufen angeboten und kann je nach Bedarf oder Berufsfeld unterschiedlich zusammengesetzt werden:

- Grundlagenmodule
- Aufbaumodule
- Vertiefungsmodule

Im Rahmen interkultureller Kompetenzschulung werden neben dem Standardpaket für interessierte Betriebe, Verwaltungen etc. ein „Basispaket“ (80 Unterrichtsstunden) sowie ein „Kompaktpaket“ (40 Unterrichtsstunden) für alle Interessierten angeboten. Hinzu kommen noch zwei Kultur- und Länderkundeseminare (40 Unterrichtsstunden).

Neben den Seminar- und Trainingsangeboten bietet das Kompetenzzentrum Migration und Qualifizierung des DGB-Bildungswerks Beratung, Begleitung und Betreuung in interkulturellen Angelegenheiten an, zum Beispiel:

- Beratung und Begleitung von Betrieben, Institutionen und Verwaltung bei der Entwicklung von interkulturellen Leitbildern und Handlungskonzepten
- Beratung und Begleitung von Betrieben, Institutionen und Behörden bei Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen im interkulturellen Kontext
- Beratung, Begleitung und Schulung von Personen und Gremien der Arbeitswelt in interkulturellen Angelegenheiten, etc.

Weitere Informationen unter www.migration-online.de