



HANDREICHUNG

Interkulturelle Öffnung in Verwaltungen

Umsetzung von Interkulturellen Öffnungsprozessen
in der Praxis

85

SCHRIFTENREIHE
MIGRATION UND ARBEITSWELT



Gefördert durch:



Interkulturelle Öffnung in
Verwaltungen



Inhalt

1. Einführung	2
2. Interkulturelle Öffnungsprozesse in Verwaltungen gestalten – drei Praxisbeispiele	3
Zukunftsfragen sind in der Stadt Kassel Chefsache: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als ein Mosaikstein im Integrationskonzept	3
„Interkulturelle Öffnung beginnt im Kopf“: Kreis Lippe – mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst	6
Interkulturelle Öffnung als Signalwirkung: Die Verwaltung der Stadt Waldkirch setzt auf interkulturelle Fortbildung	9
3. „Wenn Menschen zu uns kommen, ist es unsere bürgerschaftliche Pflicht, sich mit ihnen auseinanderzusetzen, ihre Kultur zu verstehen und auch zu respektieren“	
Interview mit Friedel Heuwinkel, Landrat für den Kreis Lippe	12
4. Rüstzeug für die tägliche Praxis: Trainingserfahrungen aus Sicht eines Teilnehmers	14
5. Menschen für kulturelle Vielfalt sensibilisieren und handlungskompetent machen: Trainingserfahrungen aus Sicht eines Trainers	15
6. Der Personalrat sieht sich in einer Mitverantwortung. Die Interessenvertretung der Verwaltungsbeschäftigten in Kassel unterstützt die interkulturellen Trainings	18
Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen der Länder	19
7. Coaching von Schlüsselpersonen. Menschen unterstützen, selbst Lösungen zu finden und ihre eigenen Ressourcen zu entdecken	21
8. Schlussfolgerungen – Zusammenarbeit und Austausch als strategisches Instrument zur Implementierung eines Interkulturellen Öffnungsprozesses	23
9. Zum Projekt veris: Verwaltungen interkulturell stärken – Vielfalt nutzen	24

Einführung

1

Vielfalt bedeutet für Verwaltungen und kommunale Betriebe sich auf Herausforderungen einzustellen und neue Chancen und Potentiale zu erschließen. Viele Verwaltungen und kommunale Betriebe haben sich daher auf unterschiedlichem Wege dem Thema der Interkulturellen Öffnung genähert. Ein wichtiges Element von interkulturellen Öffnungsprozessen ist die Weiterbildung der Mitarbeitenden, aber auch strukturelle Fragestellungen werden angegangen, wie zum Beispiel: Wie sind die Verwaltungen und kommunalen Betriebe aufgestellt? Welche Instrumente entscheiden z.B. über Einstellung und Aufstieg? Welche Möglichkeiten gibt es, verschiedene Lebensstile mit den Arbeitsbedingungen zu verknüpfen? Wie werden die Mitarbeitenden beteiligt? Wie kann ich das Know How der Akteure vor Ort nutzen und dabei vorhandene Netzwerke oder Mittler, insbesondere der Migrantengemeinschaft, einbeziehen?

Das Projekt „Verwaltungen interkulturell stärken – Potentiale nutzen (veris)“ setzt genau da an und leistet so einen Beitrag zur gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen an den Prozessen und Produkten der Verwaltungen, den kommunalen Betrieben und der Region bei der Darstellung als weltoffener und attraktiver Standort.

Diese Handreichung ist Teil der Informations- und Transferarbeit im Projekt. Auf den folgenden Seiten wird dargestellt, wie Interkulturelle Öffnung ganz praktisch umgesetzt werden kann – am Beispiel der drei Teilprojektpartner, dem Kreis Lippe, der Stadt Waldkirch und der Stadt Kassel. Ein besonderer Augenmerk wird dabei auf die strukturellen Themen gelegt: Welche zentralen Akteure mussten wie einbezogen und überzeugt werden? Welche Stellschrauben wurden und werden verstellt? Der unterschiedliche Stand und Ansatz in den drei Regionen kann dabei wichtige Impulse für Verantwortliche anderer Kommunen liefern. Die hier dargestellten Vorstellungen, Rahmenbedingungen und bestehenden Ansätze in den Regionen sind wichtige Grundlagen für eine passgenaue Organisationsberatung und Qualifizierung.

Das XENOS-Projekt wurde gemeinsam mit den drei Kommunen (Stadt Kassel, Stadt Waldkirch und Landkreis Lippe) entwickelt. Für die Offenheit im Rahmen des Projekts aber auch bei der Erarbeitung dieser Broschüre gilt den Verantwortlichen und Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern großer Dank!

Das Projekt „veris“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ umgesetzt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Das Projekt „veris“ besteht aus Trainings, Workshops, Tagungen, Fachgesprächen, Beratungen und Öffentlichkeitsarbeit und läuft bis Ende 2014 beim DGB Bildungswerk Bund e.V. mit den Partnerkommunen Stadt Kassel, Kreis Lippe, Stadt Waldkirch.

Daniel Weber, Leiter des Projektes veris
und Leiter des Interkulturellen Kompetenzzentrums
beim DGB Bildungswerk Bund





2.

Interkulturelle Öffnungsprozesse in Verwaltungen gestalten – drei Praxisbeispiele

Zukunftsfragen sind in der Stadt Kassel Chefsache: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als ein Mosaikstein im Integrationskonzept

Die Entwicklung ist bei Soziologen seit langem bekannt und durch die Feuilletons inzwischen auch Allgemeingut: Die Menschen in Deutschland werden weniger, bunter, älter. Die Stadt Kassel hat darauf mit einem Schritt reagiert, der eigentlich nahe liegend ist – wenn man denn darauf kommt. Sie hat ein Zukunftsbüro eingerichtet, in dem die Zukunftsfragen Integration und demografische Entwicklung bearbeitet werden. Dazu kommt das bürgerschaftliche Engagement. Und da die Zukunft Chefsache ist, gehört das Zukunftsbüro zum Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters, der ohne hierarchische Zwischenstufen unmittelbar erreichbar ist.

Hier wurde ein Integrationskonzept erarbeitet, welches im Juni diesen Jahres in der Stadtverordnetenversammlung einstimmig verabschiedet wurde. Gut zweieinhalb Jahre hat die Arbeit gedauert, berichtet der Leiter des Zukunftsbüros, Ullrich Bieker: „Solch ein Konzept kann niemand in seinem stillen Kämmerlein am Schreibtisch verfassen. Deshalb haben wir eine Bürgerbeteiligung organisiert.“ Der Start war ein Integrationsgipfel und der Endpunkt ein Workshop mit den verschiedensten Vertretern der Stadtgesellschaft, in dem ein Entwurf noch einmal intensiv diskutiert wurde, was dann zu einer Reihe von Ergänzungen und Veränderungen führte. Dazwischen lag ein Prozess mit zahlreichen Diskussionen und Austauschen, der wissenschaftlich begleitet wurde.

Die Idee, ein Integrationskonzept zu erarbeiten, fiel natürlich nicht vom Himmel. Bereits 2004 war ein Integrationsprogramm erarbeitet worden, dazu gibt es eine lange Tradition, sich um das Thema zu kümmern. So ist der Ausländerbeirat, der sein 30. Jubiläum feiert, als Hessens erster Ausländerbeirat gestartet. Da die Menschen aber älter und bunter werden – Schrumpfung ist in Kassel (derzeit) kein Thema – wurde ein Gesamtkonzept erarbeitet, das Handlungsfelder benennt und Ziele setzt, um das Zusammenleben weiter zu verbessern, Gleichbehandlung zu stärken und die Potenziale der Zuwanderer besser zu nutzen.

Ein Handlungsfeld ist die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und da passe das Angebot des veris-Projekts genau hinein, meint Ullrich Bieker. Schwerpunkt dabei ist die Personalentwicklung durch entsprechende Weiterbildung. Die Frage der interkulturellen Öffnung der Verwaltung allgemein wurde bereits angegangen und in Handlungsempfehlungen festgehalten. Da geht es um ganz handfeste Dinge: Zum Beispiel wird ein Leitfaden, der dazu anregt, höfliches Amtsdeutsch in eine kundenfreundliche Sprache zu übersetzen daraufhin überprüft, ob die empfohlene Sprache auch kultursensibel ist („Wir verstehen uns“).

Bei Stellenausschreibungen wird künftig darauf verwiesen, dass die Verwaltung offen für Migrantinnen und Migranten ist. Da Personaleinstellungen von außen aber eher selten stattfinden, findet dies vorrangig bei der Einstellung von Auszubildenden Berücksichtigung. Hier steht Kassel aber auch jetzt schon recht gut da: In der Stadtverwaltung haben 26 Prozent der Auszubildenden einen Migrationshintergrund. Nimmt man die Eigenbetriebe hinzu, sind

es 42 Prozent. Die Stadtgesellschaft, in der ein Drittel der Bürgerinnen und Bürger über Migrationshintergrund verfügt, wird damit gut abgebildet.

Und – auch das gehört zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung – interkulturelle Kompetenz rückt als Schlüsselkompetenz im Rahmen der Personalentwicklung in das Anforderungsprofil. Es spielt also sowohl bei der Beurteilung als auch bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen eine Rolle. Die Bedeutung interkultureller Trainings wird dadurch deutlich. Gestartet sind die ersten Trainings, die im Rahmen des Projektes veris vom DGB Bildungswerk Bund durchgeführt werden, im August mit zwei Kursen von Auszubildenden, bei denen ein hohes Interesse an dem Thema zu verzeichnen war. Es folgt eine Gruppe mit Multiplikatoren, darunter Beschäftigte aus dem Bereich Personal und Organisation, die Personalratsvorsitzende, die Schwerbehindertenbeauftragte, die Frauenbeauftragte.

Gegenwind in dem Sinne, dass einzelne Bereiche sagen: Interkulturelle Öffnung ist nicht unser Thema, verspürt Ullrich Bieker nicht. Allerdings kommen schon Stimmen, die den zeitlichen Aufwand für Fortbildungen (zum Beispiel: ein Tag Einführung, zwei Tage Training, ein Tag Follow up) aktuell für zu groß halten. Dies könne zu einer Überlastung der Beschäftigten, zu Arbeitsrückständen und letztlich zu der Gefahr führen, die vorgegebenen Haushaltsansätze nicht erreichen zu können.

Für Ullrich Bieker ist an diesem Punkt wichtig, dass der Personalrat klar hinter den Trainings steht, weil er sie für wichtig erachtet. Die Haltung des Personalrats hängt aus Sicht von Ullrich Bieker auch damit zusammen, dass die Trainings vom DGB Bildungswerk durchgeführt werden. Er habe schon eine Affinität zwischen dem Personalrat und den Vertretern des DGB Bildungswerks gespürt. Und der daraus resultierende Vertrauensvorschluss sei für seine Arbeit eine Unterstützung. Diese sei umso wichtiger, als es wegen des relativ späten Einstieg Kassels in das Projekt nicht möglich war, die verschiedenen Funktionsebenen an der Vorbereitung der Trainings breit zu beteiligen. Es konnten lediglich die inhaltlichen Schwerpunkte abgestimmt werden.

Allerdings habe er sich, so Bieker, bei der Amtsleiterrunde – einem unregelmäßigen Treffen der obersten Verwaltungsebene – eingeladen, um veris vorzustellen. So ganz einfach durchzudringen war das nicht, er musste mit dem Hessentag 2013 und dem 1100 jährigen Stadtjubiläum konkurrieren. Nachfragen aus dem Gesundheitsamt, wie man die dort Beschäftigten in die Lage versetzen könne, besser auf die vielfältige Kundschaft einzugehen, eröffnete dann die Möglichkeit, Kundennähe als Anforderung an die Personalentwicklung zu erläutern. Und da müssen dann schon auch einmal Hessentag und Stadtjubiläum kurzfristig zurückstecken.



Daten und Fakten: Stadt Kassel



Dienstleistungssektor vor der Aufgabe Migrantinnen und Migranten beruflich zu integrieren

Alle vier/ fünf Jahre, immer wenn die documenta stattfindet, schaut die Welt – zumindest die kunstinteressierte – auf Kassel. So war das auch wieder im Sommer 2012. Die Ausstellung prägt das Image der Stadt. Ebenfalls im Sommer 2012 fand in Kassel eine andere Ausstellung statt.



Rathaus in Kassel

Ein Stadtmodell für das Jahr 1766 und historische Stadtpläne dokumentieren die Entwicklung der Oberneustadt. Dazu kommt historisches Fotomaterial, das Eindrücke aus dem Stadtteil, der im Zweiten Weltkrieg weitgehend zerstört wurde, lebendig werden lässt. Die Oberneustadt war für Hugenotten errichtet worden, die ab 1685 in der Stadt Zuflucht fanden. Nirgendwo in Deutschland war der Anteil der aufgenommenen Hugenotten im Verhältnis zur einheimischen Bevölkerung größer als in Nordhessen. Die französischen Glaubensflüchtlinge waren eine große Bereicherung für die Stadt. Sie brachten hochentwickelte Handwerke mit, etwa für die Stoff- und Lederherstellung oder den Möbelbau. Und es kamen Baumeister, die die Architektur Kassels prägten.

Das Integrationskonzept der Stadt Kassel nimmt auf die Aufnahme der Hugenotten und weitere Zuwanderungen Bezug und verweist darauf, „dass Ein- und Auswanderung gerade aus historischer Perspektive heraus als vielfältige Bereicherung und Beeinflussung der Kasseler Stadtentwicklung zu sehen ist, die das Stadtbild bis heute prägt“. Und das wird als Parallele zu Situation der heutigen Stadtgesellschaft gesehen.

Von den rund 193.000 Einwohnern, die in Kassel leben, haben 35 Prozent einen Migrationshintergrund (Ende 2010). Eine differenzierte Betrachtung erlaubt einen Blick in die Zukunft Kassels. Von den über 65jährigen haben 27,3 Prozent einen Migrationshintergrund, von den unter 6jährigen 54,7 Prozent. Die Stadt wird zukünftig immer stärker auf die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund angewiesen sein.

Dies gilt in Kassel nicht wie in den meisten anderen Städten wegen einer sinkenden Bevölkerungszahl, die Stadt ist in den letzten Jahren sogar leicht gewachsen. Allerdings wird die Stadt „älter“, die Gruppe der Menschen über 65 Jahre bzw. über dem steigenden Renteneintrittsalter wächst. Da liegt Kassel dann im Trend mit anderen Kommunen. Was wichtig ist: Die Stadt hat bei der Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze stark zugelegt. Zwischen 2005 und 2010 stieg deren Zahl um 13,9 Prozent. Das ist mehr als das Doppelte als der Schnitt großer Städte in Deutschland. Und da in der Regel neu entstehende Arbeitsplätze nur mit qualifizierten Beschäftigten besetzt werden können, wird die Notwendigkeit, die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund zu nutzen, deutlich.

Die Arbeitsplätze, die in Kassel geschaffen wurden, sind im Dienstleistungsbereich angesiedelt, im produzierenden Gewerbe ging die Zahl zurück. Ohnehin ist dieser Sektor in Kassel

eher schwach. 20 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten im produzierenden Gewerbe (einschließlich Baugewerbe). Über 57 Prozent arbeiten im Dienstleistungssektor, hier gab es auch die Stellenzuwächse. Der Bereich Handel, Gastgewerbe, Verkehr liegt relativ konstant bei rund 22 Prozent.

Die Struktur verändert sich etwas, wenn man die Region insgesamt betrachtet, das heißt: den Landkreis Kassel einbezieht. Dann kommt für das produzierende Gewerbe VW Baunatal hinzu, wo rund 14.000 Beschäftigte arbeiten. Zum Vergleich: In der Stadt Kassel sind es insgesamt etwas über 19.000.

Die Verlagerung der Beschäftigung in den Dienstleistungssektor ist gleichwohl eine entscheidende Rahmenbedingung, wenn es darum geht, die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt zu befördern. Diese Frage wird im Integrationskonzept thematisiert und es werden Maßnahmen zur Unterstützung angestoßen. Das reicht von einem Übergangsmanagement Schule – Beruf über Weiterbildung generell bis zu Sprachförderung im Besonderen. Solche Förderansätze werden mit Maßnahmen aus dem Bundesprogramm soziale Stadt verknüpft, das der sozialräumlichen und infrastrukturellen Verbesserung benachteiligter Wohnquartiere dient. In solchen Quartieren wohnen zu einem großen Anteil Migrantinnen und Migranten. Die Verknüpfung zeigt, dass Integration nicht nur als Querschnittsaufgabe proklamiert, sondern auch behandelt wird.

Eines bleibt noch offen. Die Stadt – heißt es im Integrationskonzept – ist „selbst Ausbildungsbetrieb, Träger von Einrichtungen und Kooperationspartner in Projekten, die eine verbesserte Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund zum Ziel haben“. Als drittgrößter Dienstleister – hinter dem Klinikum und der Universität – muss die Verwaltung auch Vorbild dafür sein, dass Menschen mit Migrationshintergrund dort eine berufliche Perspektive finden können und Vorbild dafür, dass die Stadt ihre kulturelle Offenheit seit dem Zuzug der Hugenotten immer wieder neu erfindet. Das wird jetzt angegangen.



Ulrich Bieker,
Leiter des Zukunftsbüros der Stadt Kassel



Dilek Usta, Integrationsbeauftragte
der Stadt Kassel



„Interkulturelle Öffnung beginnt im Kopf“: Kreis Lippe – mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst



Sabine Beine,
Leiterin des Fachgebietes Ausländer- und
Staatsangehörigkeitsangelegenheiten
des Kreises Lippe

Manchmal erinnert das Leben an ein Puzzle. Vieles ist zusammengebastelt und dann findet man eher per Zufall ein wichtiges Teil, das passt. In etwa so lief es im nordrheinwestfälischen Kreis Lippe. Eine Projektgruppe in der Verwaltung kümmert sich seit zwei Jahren um das Thema interkulturelle Öffnung. Da kommt das Angebot des DGB Bildungswerks auf den Tisch, sich am veris-Projekt zu beteiligen. „Da haben wir erfreut zugegriffen“, sagt die Integrationsbeauftragte des Kreises, Sabine Beine, „weil das genau in unsere Marschrichtung passte.“

Die Idee, sich stärker um Integration zu kümmern, entstand im Rahmen der Initiative „Lippe 2020 Gemeinsam in die Zukunft“. Ein eigens dafür eingerichtetes so genanntes Zukunftsbüro widmet sich Fragen und Antworten den demografischen Wandel im Kreis betreffend.

Eine eindeutige Folge des demografischen Wandels: Die Bevölkerungszahl im Kreis nimmt ab, das Durchschnittsalter steigt und die Bevölkerung wird bunter. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund liegt bei knapp 25 Prozent, der größte Teil davon sind Spätaussiedler. Für die Verwaltung bedeutet dies, dass sie sich auf eine interkulturell gemischte Kundschaft einstellen muss und dass sie bei der Personalentwicklung darauf achtet, dass Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden. Um dieses Ziel besser verfolgen zu können, wurde im internen Fortbildungsprogramm zunächst ein entsprechendes Projekt ausgeschrieben und Interessenten zur Teilnahme eingeladen. So entstand die erwähnte Projektgruppe. Sie besteht zur Hälfte aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. Sie tagt regelmäßig und begleitet das veris-Projekt.

Ebenfalls der interkulturellen Öffnung der Verwaltung dient die Partnervereinbarung „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“, die der Kreis am 15. August 2012 gemeinsam mit dem Land Nordrhein-Westfalen unterzeichnet hat. Mit der Vereinbarung sollen die Ziele der Landesinitiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst – Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ im Kreis Lippe umgesetzt werden. Der Kreis Lippe ist der erste Kreis in NRW, der eine entsprechende Vereinbarung mit der Landesregierung unterzeichnet hat.

Eine zentrale Maßnahme im Rahmen der Partnervereinbarung zur interkulturellen Öffnung sind entsprechende Fortbildungen. Ob die Teilnahme verpflichtend ist oder nicht hängt vom Status ab, erläutert Sabine Beine und benennt die dahinter stehende Philosophie: „Für unsere Führungskräfte sind sie verpflichtend. Wir sagen: Interkulturelle Öffnung beginnt vom Kopf her.“ In diese Sichtweise passe sicher auch, dass die Integrationsbeauftragte unmittelbar dem Landrat zugeordnet ist. Integration ist Chefsache.

Für die anderen Beschäftigten ist die Teilnahme freiwillig. Die gesamte Ausländerbehörde hat – was wohl nicht überraschend ist – bereits geschlossen eine Weiterbildung durchlaufen. Wert wird auch darauf gelegt, dass alle Bereiche mit hohem Kundenkontakt – der so genannte Bürger-service – geschult werden. Das sind unter anderem die Kfz-Stelle, die Bafög-Stelle und natürlich der gesamte soziale Bereich.

Es gebe auch Skepsis gegenüber der interkulturellen Weiterbildung, räumt Sabine Beine ein. Von einigen Führungskräften, die beruflich wenig Menschen mit Migrationshintergrund begegnen, könne man schon einmal hören: Was habe ich mit dem Thema zu tun? Interessanterweise sind diejenigen, die die Weiterbildung durchlaufen haben, danach anderer Meinung. Selbst wenn das

Thema aktuell nicht auf den Nägeln brenne, werden sie in Zukunft mit interkulturellen Teams arbeiten und Kunden mit Migrationshintergrund haben. Eine solche Erkenntnis setzt sich schnell durch und die Betroffenen haben das Gefühl, dass ihnen die Weiterbildung etwas gebracht hat. Das spricht aus Sicht von Sabine Beine auch für die Qualität der Schulungen.

Die interkulturelle Weiterbildung ist keine spezifische Veranstaltung der Integrationsbeauftragten, einbezogen in die Planung und Durchführung sind vor allem die Personalabteilung, die Ausbildungsleitung, der Kämmerer und natürlich auch hier – Stichwort Chefsache – der Landrat.

Ausdrücklich unterstützt wird die interkulturelle Öffnung auch vom Personalrat. Das ist einerseits rechtlich so festgelegt. Im novellierten Landespersonalvertretungsgesetz, das im August 2011 in Kraft getreten ist, wird als eine allgemeine Aufgabe des Personalrats genannt, „an der Entwicklung der interkulturellen Öffnung der Verwaltung mitzuwirken“. Andererseits nimmt die Interessenvertretung diese Regelung im Alltag auch ernst.

Was die Frage der Weiterbildung angeht, ist das angeschoben, was angeschoben werden muss. Aber auch bei den vielen kleinen und großen Dingen, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ausmachen, ist einiges auf den Weg gebracht. Ein Punkt: mehrsprachige Hinweisschilder. Die Frage ist in Arbeit und demnächst wird in der Ausländerbehörde gestartet. Auch der Verweis in Stellenausschreibungen, dass die Verwaltung offen für Menschen mit Migrationshintergrund ist, wird derzeit vorbereitet. Das gleiche gilt für interkulturelle Kompetenz als Kriterium in der Personalbeurteilung.

Bleibt noch eines: der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Die Zahlen sollen über eine Mitarbeiterbefragung erst noch ermittelt werden. Aus den Personalakten lässt sich das nicht ohne weiteres ableiten. Für die Auszubildenden werden allerdings die Zahlen erhoben: Am 1. August 2012 wurden 30 Auszubildende eingestellt, 17 von ihnen haben einen Migrationshintergrund, was über 50 Prozent bedeutet.

Daten und Fakten: Kreis Lippe



Die Bevölkerung schrumpft und wird älter und bunter

Wer Kreis Lippe hört oder eher Detmold, der größten Stadt im Kreis, denkt zuallererst wohl an das Hermannsdenkmal. Befördert wurde das aktuell sicher durch die 2000-Jahr-Feier der Schlacht im Teutoburger Wald 2009 und die anhaltende Diskussion darüber, ob die legendäre Schlacht nicht ganz woanders stattgefunden hat. Wie dem auch sei: Das Hermannsdenkmal ist über die Grenzen der Region bekannt.

Der Kreis Lippe, in seiner jetzigen Form 1973 entstanden, ist praktisch identisch mit dem ehemaligen Kleinstaat (und auch Freistaat) Lippe, der zuvor als Grafschaft, Fürstentum bestand und dies seit insgesamt fast 900 Jahren.



Hermannsdenkmal Kreis Lippe

Der Kreis hat knapp 350.000 Einwohner. Das statistische Landesamt weist einen Anteil von knapp sechs Prozent Ausländerinnen und Ausländer auf. Die Zahl ist freilich wenig aussagekräftig. Entscheidend wäre die Kategorie Migrationshintergrund – und da sieht es im Kreis Lippe ganz anders aus. Rund 25 Prozent der Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Der allergrößte Teil sind Spätaussiedler. Sie wurden im Kreis heimisch. Zunächst waren sie zugewiesen worden. Der so genannte Königsteiner Schlüssel legt fest, wie viel Prozent der neu einreisenden Spätaussiedler einem Bundesland zugewiesen werden und das verteilt die Spätaussiedler auf die Städte und Kreise. Der Kreis Lippe war einer der Schwerpunkte, in die Spätaussiedler zuwanderten.

Ökonomisch ist der Kreis Lippe industriell geprägt. 37,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten im produzierenden Gewerbe. Im nordrhein-westfälischen Landesdurchschnitt sind es 29,5 Prozent. (Daten Dezember 2011) Die Palette der Unternehmen reicht von Elektrotechnik über Holzverarbeitung und Autozulieferung bis zu Werkzeugmaschinen. Großbetriebe sind weniger dominierend als in anderen Teilen von Nordrhein-Westfalen. So arbeiten ein Viertel der Industriebeschäftigten in den sieben Unternehmen mit über 500 Beschäftigten. In Nordrhein-Westfalen sind es 45 Prozent. Die Arbeitslosenquote beträgt im Kreis 7,5 Prozent (September 2012), landesweit sind es 7,9 Prozent, bundesweit 6,5 Prozent.

Auf solchen Daten kann man sich nicht ausruhen, sie sind aber auch kein Grund für übereilte Handlungen. Die Herausforderungen sind allerdings klar: Die Kreisbevölkerung schrumpft. Von 2005 bis 2011 sank die Einwohnerzahl laut Statistischem Landesamt von 360.858 auf 349.201.

Dabei ist bemerkenswert, dass bei der natürlichen Bevölkerungsentwicklung (Saldo aus Sterbefällen und Geburten) die Negativentwicklung auf deutsche Staatsangehörige zurückzuführen ist – mit einem Saldo von über 100 pro Jahr seit 2009. Bei ausländischen Staatsangehörigen gibt es ein positives Saldo im niedrigen zweistelligen Bereich. Auch hier ist allerdings die statistische Basis wieder etwas verzerrend, da mit dem Staatsangehörigkeitsrecht von 1999 die meisten Neugeborenen ausländischer Eltern eine doppelte Staatsangehörigkeit erhalten. Deutlich wird damit allerdings der Trend.

Bei den Zu- und Fortzügen ist zwischen 2005 und 2011 ebenfalls ein negatives Saldo durch deutsche Staatsangehörige zu verzeichnen, und zwar durchgängig. Bei Menschen ohne deutschen Pass war das Saldo in den Jahren 2005 und 2008 negativ, ansonsten im positiven Bereich. Auch hier gilt wieder die Einschränkung, dass Ausländerinnen und Ausländer und nicht Menschen mit Migrationshintergrund erfasst sind.

Ein weiteres Merkmal der Bevölkerungsentwicklung ist die Verschiebung der Alterskohorten. Solche Daten sind bundesweit ähnlich. Der Anteil der Älteren steigt. Im Kreis Lippe steigt der Anteil der über 65jährigen entsprechend einer Vorausberechnung des Statistischen Landesamts im Jahr 2030 auf 131,7 Prozent verglichen mit dem Jahr 2008. Der Anteil der 18 bis unter 65jährigen sinkt von 100 Prozent (2008) auf 89,1 Prozent im Jahr 2030.

Um mit den Herausforderungen des demografischen Wandels gezielt umgehen zu können, wurde im Kreis Lippe ein so genanntes Zukunftsbüro eingerichtet, das von den Themen Jugend, Familie bis zu Integration Ideen entwickelt und Ziele erarbeitet, um den Herausforderungen des demografischen Wandels gerecht werden zu können.

Interkulturelle Öffnung als Signalwirkung: Die Verwaltung der Stadt Waldkirch setzt auf interkulturelle Fortbildung



Regine Gudat,
Integrationsbeauftragte
der Stadt Waldkirch

„Die ersten interkulturellen Trainings fangen demnächst an. Die Resonanz unter den MitarbeiterInnen war groß, die ersten Fortbildungen sind voll.“ Die Integrationsbeauftragte der Stadt Waldkirch, Regine Gudat, ist mit dem Ergebnis sehr zufrieden. 90 Beschäftigte der Stadtverwaltung werden bis Ende 2014 interkulturell fortgebildet, in der Verwaltung arbeiten 369 Beschäftigte. „Für uns sind die Fortbildungen ein großer Schritt nach vorn“, findet sie, vor allem weil auch die Führungskräfte die Vorteile interkultureller Kompetenz sähen.

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist ein zentraler Baustein des Integrationskonzeptes der Stadt. Der Gemeinderat beauftragte den Fachbereich Kultur, Bildung und Soziales, den Entwurf für ein Integrationskonzept zu erarbeiten. Dies geschieht derzeit mit intensiver Bürgerbeteiligung – ein wichtiges Stichwort für das politische Handeln in der Stadt. Die Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger an politischen Entscheidungen wird gewünscht und erfolgreich praktiziert. Für das Integrationskonzept wurden verschiedene Handlungsfelder identifiziert, darunter Bildung, Kultur, Alter, Wohnen und interkulturelle Öffnung der Verwaltung als ein zentraler Bestandteil. Derzeit wird eine umfangreiche Fragebogenaktion bei Institutionen, Unternehmen und Vereinen ausgewertet, um einerseits herauszufinden, inwieweit diese interkulturell geöffnet sind und andererseits in Erfahrung zu bringen, welche konkreten Maßnahmen zur Integration bereits umgesetzt werden. Die Ergebnisse sollen dazu dienen, bestehendes Engagement weiterzuentwickeln oder zu begleiten. Dabei sind alle Bürgerinnen und Bürger ausdrücklich aufgefordert, sich an den Diskussionen zum Integrationskonzept in den verschiedensten Arbeitsgruppen zu beteiligen.

Integration – das Zusammenleben mit Menschen unterschiedlicher Herkunft gut zu gestalten – hat in Waldkirch einen großen Stellenwert. Bereits vor über 25 Jahren wurde die Ausländerberatung als 100-prozentige Stelle im Rathaus eingerichtet, in einer Stadt mit 21.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und einem Ausländeranteil von 10 Prozent. Auch hier waren bürgerschaftliches Engagement und ein aufgeschlossener Gemeinderat verantwortlich. Regine Gudat, die Integrationsbeauftragte, hat die Stelle seitdem inne und meint, „nun ist die Zeit gekommen den Blick auf uns, die Verwaltung, zu lenken. Hilfreich ist auch, dass der Städtetag die interkulturelle Öffnung im Blick hat und so die Wichtigkeit aufzeigt.“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachbereiche Öffentliche Sicherheit, Ordnung und Bürgerservice und Planen, Bauen und Umwelt, ebenso des Eigenbetriebs Wohnungswirtschaft beginnen mit den interkulturellen Trainings. „Das freut mich besonders, die Trainings dürfen nicht nur im sozialen Bereich stattfinden, gerade im Bürgerservice wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern viel fachliche und soziale Kompetenz im Umgang mit Vielfalt jeglicher Art erwartet“, so Regine Gudat.

Waldkirch erhofft sich von der Fortbildung auch eine Signalwirkung. Für weitere Institutionen, Einrichtungen und Vereine kann die Beschäftigung mit interkultureller Öffnung ein großer Schritt nach vorne sein. Die jungen Mitglieder der Sportvereine haben häufig einen Migrationshintergrund, ebenso sind die Interessenten für einen Schrebergarten verschiedenster Herkunft. Die Frage „Wie können wir mit unterschiedlicher Herkunft gut zusammenleben?“ wird sich nach und nach in jedem Bereich des gesellschaftlichen Lebens stellen. Regine Gudat sagt, „wir sehen bereits bei den verschiedensten Einrichtungen Interesse an interkultureller Öffnung und wollen den Prozess gut begleiten können.“ Es ist eine Frage von Gerechtigkeit, dass die Vielfalt der Einwohnerinnen und Einwohner sich auch in Entscheidungen widerspiegelt, hierfür ist Beteiligung unabdingbar.



Daten und Fakten: Stadt Waldkirch im Breisgau



Entschleunigte Kleinstadt zwischen Orgelbau und High Tech

Waldkirch präsentiert sich als lebendige Kleinstadt mit 21.000 Einwohnern. Die Stadt Freiburg liegt ganz in der Nähe, und doch ist Waldkirch keine Schlafstadt für die Breisgaumetropole. Die Stadt hatte immer eine eigenständige ökonomische Basis. Seit 200 Jahren werden Orgeln gebaut, die der Stadt schon früh internationale Bekanntheit verschafft haben. Eine ganz andere wirtschaftliche Sparte vertritt die Sick AG: Das Unternehmen mit dem Stammsitz in Waldkirch ist einer der weltweit führenden Hersteller von Sensortechnik. Eine Vielzahl weiterer Unternehmen kommt hinzu, und durch Waldkirchs wunderschöne Lage am Rand des Schwarzwalds hat auch der Tourismus eine große Bedeutung.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist gut und im Vergleich besser als in Baden-Württemberg. Die Arbeitslosenquote liegt in Waldkirch bei 2,9 Prozent (September 2012). Im Kreis Emmendingen ist sie mit 3,0 Prozent etwas höher, aber immer noch besser als im baden-württembergischen Schnitt von 3,9 Prozent. Der deutschlandweite Vergleichswert beträgt 6,5 Prozent. Bemerkenswert ist die Pendlerstruktur. Es gibt praktisch gleichviele Einpendler (4.799) wie Auspendler (4.843), jeweils Stand Juni 2011. Das belegt noch einmal die eigenständige ökonomische Basis der Kommune.

Die Arbeitslosenquote im Kreis Emmendingen ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen, von 6,3 Prozent im Jahr 2005 auf 3,0 Prozent im Jahr 2012. Der Verlauf war nicht kontinuierlich. Nach einem Rückgang der Daten auf 3,7 Prozent im Jahr 2008 folgte ein krisenbedingter Anstieg auf 4,3 und 4,0 Prozent in den Jahren 2009 und 2010. Erst 2011 konnte mit 3,6 Prozent der positive Trend wieder aufgegriffen werden, um dann – wie erwähnt – bei 3,0 Prozent zu landen.

Im Kreis Emmendingen hat es in den letzten zwei Jahrzehnten einen deutlichen Aufbau von Beschäftigung (sozialversichert Beschäftigte und Selbstständige) gegeben. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg zwischen 1991 und 2009 um 15,0 Prozent. Im Vergleich dazu lag der Anstieg in Baden-Württemberg bei 9,1 Prozent. Auch hier ist ein Krisenknick zu beobachten, der sich in der Entwicklung von 2008 auf 2009 ablesen lässt. Hier sank die Zahl der Erwerbstätigen im Kreis Emmendingen um 0,2 Prozent. In Baden-Württemberg insgesamt war der Abstieg mit 0,6 Prozent größer.

Dass eine gesunde ökonomische Entwicklung nicht an rastlose Betriebsamkeit gekoppelt sein muss, lässt sich im Breisgau ablesen. Waldkirch ist eine der ersten deutschen Kommunen, die sich der aus Italien stammenden Cittàslow-Bewegung angeschlossen haben. Die Idee der „langsamen Stadt“ setzt auf Entschleunigung und möchte die Lebensqualität etwa dadurch verbessern, dass eine Vereinheitlichung der Städte durch die Dominanz von Franchise-Unternehmen verhindert wird. Die Unterstützung kultureller Vielfalt ist ein anderes Ziel von Cittàslow. Gekoppelt ist dies mit dem Wunsch, die eigenen Besonderheiten und Traditionen zu bewahren.

Blick auf die Stadt Waldkirch



Das Interesse an kultureller Vielfalt spielt auch für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung eine große Rolle. Waldkirch bietet Heimat, weil es überschaubar ist, und doch ist Stadtentwicklung notwendig. Dabei ist Waldkirch nicht nur heile Welt im Breisgau – wie überall gibt es auch hier Wohngebiete, die schlecht angesehen sind. Bezahlbarer, städtischer Wohnraum führte in einem Gebiet dazu, dass überwiegend Familien mit mehreren Kindern und Menschen mit Migrationshintergrund zuzogen. Intensive Stadtteilarbeit und ein angesehenes Mehrgenerationenhaus haben dazu beigetragen, dass sich das Wohngebiet immer mehr aus der Stigmatisierung befreien kann. Die Vielfältigkeit durch Zuwanderung aktiv zu nutzen, Potenziale zu erkennen und auch zu wecken, gemeinsam die Stadt zu gestalten, das alles soll nun im Mittelpunkt stehen. Bei diesem Prozess werden motivierte Akteure, gut fortgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch der Verwaltung gebraucht. Der Fokus liegt dabei auf der Bereicherung, die Waldkircherinnen und Waldkircher aus über 96 Herkunftsländern für die Stadt bedeuten.



Fachgespräch der Steuerungsgruppe des Projektes,
September 2012 in Detmold



3.

„Wenn Menschen zu uns kommen, ist es unsere bürgerschaftliche Pflicht, sich mit ihnen auseinanderzusetzen, ihre Kultur zu verstehen und auch zu respektieren“

Interview mit Friedel Heuwinkel, Landrat für den Kreis Lippe

DGB Bildungswerk: Sie haben 2007 einen ersten Integrationskongress durchgeführt. Das Thema ist bei Ihnen im Kreis also schon länger auf der Tagesordnung. Was sind die Motive und die Anstöße für das Engagement?

Friedel Heuwinkel: Bei uns im Kreis und in Ostwestfalen-Lippe insgesamt leben viele Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund. Und für uns ist klar: Die Menschen, die mit ihren Familien dauerhaft zu uns kommen, wollen wir gerne integrieren. Aber noch etwas ist wichtig: Die Welt wächst immer mehr zusammen. Betriebe und auch Organisationen sind global orientiert. Deshalb muss auch die Integration von Menschen, die vielleicht nur aus beruflichen oder auch anderen Gründen für eine begrenzte Zeit zu uns kommen, ein Thema sein. Somit steht Integration bei uns ganz oben auf der Tagesordnung. Ich glaube übrigens, dass es für alle kommunalen Bereiche in den nächsten Jahren sogar noch wichtiger werden wird.

DGB Bildungswerk: Integration steht oben auf der Tagesordnung und ist deshalb auch Chefsache...

Friedel Heuwinkel: Ganz genau. Wenn es ein Thema gibt, das einem besonders wichtig ist, muss man sich damit auch als Chef identifizieren. Das gilt für Verwaltungen ebenso wie für Betriebe. Ich bin der Meinung, wenn Menschen zu uns kommen, ist es unsere bürgerschaftliche Pflicht, sich mit ihnen auseinanderzusetzen, ihre Kultur zu verstehen und auch zu respektieren. Chefsache heißt nun aber nicht, dass ich alles alleine mache. Wir haben eine Integrationsbeauftragte benannt und weitere kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich kümmern. Verantwortlich bin dennoch ich. Das hat auch den Vorteil, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen, dass der Chef ganz und gar hinter der Thema steht.

DGB Bildungswerk: Ihr Kreis verzeichnet seit einiger Zeit ein negatives Bevölkerungswachstum, gleichzeitig braucht ihre Region, die industriell strukturiert ist, künftig gut ausgebildete Fachkräfte. Ist Integration vor diesem Hintergrund auch eine ökonomische Frage für den Kreis?

Friedel Heuwinkel: Richtig ist, dass die Bevölkerungszahl sinkt. Dazu muss man sehen, dass wir in den 1990er Jahren viele Spätaussiedler aus Russland aufgenommen haben, insgesamt über 30.000. Darunter waren sehr viele Kinder, von denen ein Großteil in andere Kommunen gezogen ist. Das erklärt aber nur einen Teil des Rückgangs. Hinzu kommt die demografische Entwicklung, wie wir sie überall in Deutschland kennen. Richtig ist auch, dass wir in unseren mittelständischen Betrieben, die hochwertige Qualitätsprodukte herstellen und weltweit aktiv sind, gut ausgebildete Fachkräfte brauchen. Von daher ist Integration auch eine ökonomische Frage. Und je mehr Menschen wir vor Ort zu Fachkräften entwickeln können, desto besser geht es diesen und desto besser geht es dem Kreis. Und ich glaube: Wenn die Menschen sich in unsere Region eingebunden fühlen, wenn sie die Sprache sprechen und wir sie bei ihren Bemühungen unterstützen, werden sie die Fachkräfte von morgen sein. Das hilft den betroffenen Migrantinnen und Migranten ebenso wie es am Ende uns allen hilft.

DGB Bildungswerk: Eine Reihe von Unternehmen hat die Charta der Vielfalt unterschrieben. Ist das ein Hinweis darauf, dass das Thema Integration im Kreis insgesamt angekommen ist?

Friedel Heuwinkel: Ich glaube schon. Wir haben im Jahr 2009 als Kreis die Charta der Vielfalt unterschrieben und mit uns viele Unternehmen. Weitere sind dann gefolgt. Darüber habe ich mich ganz besonders gefreut. Für uns war es wichtig, dass das Thema angekommen ist. Denn Sinn hat es nur, wenn wir Weiterbildungsmaßnahmen und Schulungen für Menschen mit Migrationshintergrund durchführen, die die Betriebe am Ende auch einstellen. Die Perso-

alentwicklung in den Betrieben muss so ausgerichtet sein, dass auch Menschen mit Migrationshintergrund gerne aufgenommen werden. Darum ist die Charta der Vielfalt von ganz besonderer Bedeutung, sie hilft, Menschen mit Migrationshintergrund einen Weg zu ebnen. Und die Charta wird auch gelebt. Es gibt eine enge Zusammenarbeit der Verwaltung mit Betrieben, etwa bei gemeinsamen Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen.

Ich glaube, das Thema Integration ist bei uns in Lippe angekommen, auch weil wir es angeschoben haben, worüber ich mich sehr freue. Denn Sie können noch so viel zur Chefsache erklären, wenn es im Haus nicht angenommen wird, hilft das nicht weiter. Diesbezüglich haben wir mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr viel erreicht. Es ist uns gelungen, das Thema über die Grenzen hinaus erstrahlen zu lassen.

DGB Bildungswerk: Sie gehen jetzt als Verwaltung verstärkt eine interkulturelle Öffnung an, machen die entsprechenden Schulungen in dem veris-Projekt...

Friedel Heuwinkel: Bei dem Projekt zur interkulturellen Öffnung haben wir uns auf die Fahne geschrieben, den Zusammenhalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund voran zu bringen. Interkulturelle Weiterbildung ist für das tägliche Leben von entscheidender Bedeutung. Wie gehe ich auf Menschen aus anderen Kulturen zu? Wie kann ich ihnen verdeutlichen, dass sie willkommen sind? Das fängt mit ganz kleinen Dingen an, etwa beim Essen oder beim Wissen um Feiertage aus anderen Kulturen. Wir haben uns gesagt: Als erstes muss das Thema in die Köpfe der Verwaltungsspitze. Deshalb hat die Verwaltungsspitze – Landrat, Fachbereichsleiter, Fachgebietsleiter – als erstes eine entsprechende Schulung durchlaufen. Das unterstreicht letztlich auch in den Köpfen der Beschäftigten die Bedeutsamkeit des Themas.

Die Beschäftigung mit interkultureller Öffnung hat noch einen anderen Effekt. Man denkt darüber nach, wie man etwas besser, d.h. im Sinne von offener auf die anderen Beschäftigten zugehen kann, ganz unabhängig von der Herkunft. Und sei es, dass man zu Beginn der Arbeit der neuen Kollegin oder dem neuen Kollegen einen freundlichen Satz sagt.

DGB Bildungswerk: Herr Heuwinkel, wir danken Ihnen für dieses Interview.



Friedel Heuwinkel, Landrat für den Kreis Lippe



4.

Rüstzeug für die tägliche Praxis: Trainingserfahrungen aus Sicht eines Teilnehmers

Die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter aus dem Fachbereich 3, den Hartmut Bergmann in der Stadt Waldkirch leitet, haben sehr viel mit Menschen zu tun. Und da der Fachbereich „Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Bürgerservice“ für die öffentliche Ordnung zuständig ist, müssen schon einmal etwas unangenehmere Dinge erledigt werden, etwa die Ausstellung von Bußgeldbescheiden bei der Überwachung des Verkehrs. Wenn in solchen Situationen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft aufeinandertreffen, kann es schon einmal zu Konflikten kommen, die es bei einer anderen Konstellation nicht gäbe.

Als Hartmut Bergmann zu einer Einführung in das veris-Projekt eingeladen wurde, um etwas über interkulturelle Kompetenz zu erfahren, sagte er sofort zu. Und die Teilnahme hat Erwartungen geweckt: „Ich verspreche mir für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter für ihre tagtägliche Praxis beim Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund das nötige Rüstzeug zu bekommen. So können einerseits Konflikte vermieden werden, andererseits können sie den Menschen, die anders geprägt sind, eher gerecht werden.“

Zum Zuständigkeitsbereich Hartmut Bergmanns gehört auch die Ausländerbehörde. Dort werden rund 2600 Kundinnen und Kunden betreut, ein großer Anteil davon sind Nicht-EU-Ausländer. Da geht es dann darum, ob diese ein Aufenthaltsrecht haben oder nicht. Hier sieht Hartmut Bergmann eine besondere Notwendigkeit interkultureller Kompetenz. Die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter können sich schwer in die Situation ihres Gegenübers hineinversetzen, diese wiederum können die Gesetzeslage und die darauf basierenden Entscheidungen schwer nachvollziehen. Beiden Seiten aber ist klar, dass ein Entscheid weit reichende, bisweilen existenzielle Folgen hat.

Hartmut Bergmann, Leiter des Fachbereich 3
bei der Stadt Waldkirch



Neben diesem sicher sehr schwierigen Bereich gibt es dann auch mehr oder weniger kleine Dinge, mit denen man aber umgehen können muss. Wenn etwa ein Kunde einer Sachbearbeiterin sagt, sie solle ihren Chef holen, er möchte sich nicht von einer Frau bedienen lassen. Hier sei es wichtig, auf eine solche Situation vorbereitet zu sein.

Aus Sicht von Hartmut Bergmann ist für die interkulturelle Weiterbildung die Frage ganz wichtig: Erleichtert es die Arbeit? Die Arbeit soll bürgernah und schnell erledigt werden. Wenn auf Menschen mit Migrationshintergrund eingegangen werden kann, ist das bürgernah und wenn potenzielle Konflikte vermieden werden, geht es schneller. Von daher hält er diese Weiterbildung für sinnvoll.

Sinnvoll, aber eher mit Blick in die Zukunft, ist sie auch in der Innenwirkung der Verwaltung. Derzeit sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund eher selten. Eine Ausnahme ist der Reinigungsbereich, der nicht outgesourct ist. Die Verwaltung wird interkulturell gemischer werden – da ist sich Hartmut Bergmann sicher – und die Zusammensetzung der Gesellschaft widerspiegeln. Deshalb sei es wichtig, sich schon frühzeitig durch Weiterbildung auf diese Situation vorzubereiten.

Die eigentlichen Schulungen fangen jetzt erst an. Durch seinen Einblick in das Projekt konnte Hartmut Bergmann den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern seines Fachbereichs versichern, dass es nicht akademisch, sondern praxisnah zugeht. Er hatte keine Mühe, Anmeldungen für die beiden ersten Seminare zu bekommen. Die Zielvorgabe ist eindeutig: „Jetzt erwarten wir einfach praktische Handreichungen.“

Und auch in einer anderen Frage ist Hartmut Bergmann ganz praxisnah. Er findet es gut, dass die Weiterbildung im Haus stattfindet. Zumeist geht es sonst nach Stuttgart oder Karlsruhe. Stundenlang für die An- und Abreise im Zug zu sitzen, ist aus seiner Sicht aber wenig effektiv.



5.

Menschen für kulturelle Vielfalt sensibilisieren und handlungskompetent machen: Trainingserfahrungen aus Sicht eines Trainers

Wer über die bekannten Suchmaschinen im Internet nach interkultureller Kompetenz oder interkultureller Öffnung sucht, bekommt nach einem Wimpernschlag über zweieinhalb Millionen Angebote zum Nachschlagen. Dass der unstrukturierte Informationswust im Netz wenig mit den Kenntnissen der Menschen über das Thema zu tun hat, wissen diejenigen, die vor Ort Schulungen und Trainings zum Thema interkulturelle Kompetenz durchführen.

Gleichwohl haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Erwartungen, wenn sie an einer Weiterbildung teilnehmen. Und diese Erwartungen werden – berichtet Fessum Ghirmazion vom DGB Bildungswerk Bund, der als Trainer im veris-Projekt aktiv ist – sehr frühzeitig thematisiert, und zwar bevor das Programm überhaupt vorgestellt wird: Was erwarten sie von sich, was von der Gruppe, was von der Moderation und was von den Inhalten?

Fessum Ghirmazion,
DGB Bildungswerk Bund,
Trainer im Projekt veris



Viele Erwartungen sind vordergründig unkonkret. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wissen nicht so recht, was sie erwartet, denn sowohl das Thema als auch die Veranstaltungsform – ein Training – ist den Meisten fremd. Da sie aber mit offenen Augen durch die Gesellschaft gehen ist ihnen klar, dass dieses Land interkulturell geprägt ist. Sich darauf einstellen zu wollen, ist dann doch sehr konkret. Andere erleben das bunte Deutschland – bisweilen durchaus auch konfliktgeladen – in ihrem beruflichen Alltag. Sie arbeiten in der Ausländerbehörde, im Job-Center, im Ordnungsamt und so weiter – da, wo sie ganz nah mit Menschen zu tun haben. Gerade aus dieser Gruppe aber auch von anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, unabhängig von den Verwaltungsbereichen, in denen sie arbeiten, wird von einigen die konkrete Erwartung formuliert, etwas über einzelne Kulturkreise und deren spezifische Prägungen zu erfahren: „Was muss ich über ‚die Russen‘ wissen, um angemessen handeln zu können?“ Oder auch: „Wie ticken eigentlich ‚die Italiener‘?“ Es sei durchaus überlegenswert, mögliche Seminare anzubieten, die differenzierte Hintergrundinformationen zu speziellen Gruppen thematisieren, findet Fessum Ghirmazion. Dabei müsse allerdings strikt darauf geachtet werden, dass damit kein Schubladendenken produziert wird.

Im Projekt veris liegt der Ansatz vor allem darauf, insge-

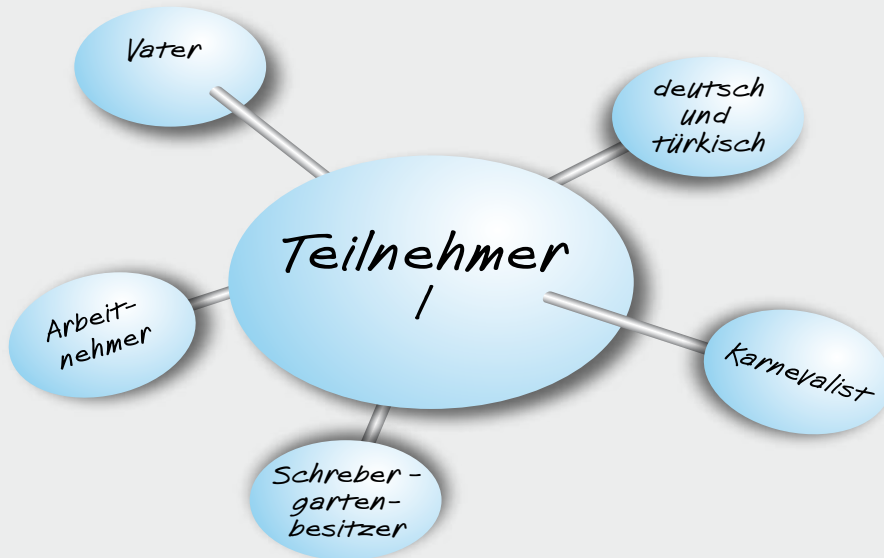
samt zu lernen mit Vielfalt umzugehen. Warum dies Erfolg versprechender ist, lässt sich an den Projektpartnern plastisch darstellen. In einer Pressemitteilung des Kreises Lippe heißt die Überschrift „Von Ägypten bis Zypern – Kreis Lippe Heimat für Menschen aus 140 Nationen“. Und da kein Land homogen ist, müsste man die 140 mit dem Faktor x multiplizieren, um auf die Anzahl der Seminare zu kommen, die jemand durchlaufen müsse, um entsprechend alle Nationalitäten abzudecken. Vorgeschaltet wäre dann allerdings ein Seminar mit Beteiligten aus den Projektstandorten Kreis Lippe, Kassel, Waldkirch, Titel: Wie ticken die Ostwestfalen, die Nordhessen und die Südbadener?

Es geht im veris-Projekt also vorrangig darum, zu lernen mit Situationen umzugehen, in denen kulturelle Vielfalt und / oder Migration eine Rolle spielt. Entscheidend dabei ist die Teilnehmenden für die kulturelle Vielfalt zu sensibilisieren und sie zugleich handlungskompetent zu machen. Dabei sollen sie ihren individuellen und authentischen Weg finden. Eine solche Sensibilisierung ist nur möglich, wenn auch die eigene Situation reflektiert wird. Wie erlebt ein Kunde mit Migrationshintergrund, der beraten werden will, die Situation? Oft geht es dabei eher um das Wie als um das Was – also weniger um die Sache, als um die Art der Kommunikation. Dafür gibt es kein Patentrezept. Die konkrete Situation hängt immer auch davon ab, welche Personen in welchem Kontext mit welchen Interessen kommunizieren.

Und es gibt noch einen wichtigen Zusammenhang: Das Handeln in konkreten Situationen widerspiegelt zu einem guten Teil immer auch die Ausrichtung der Organisation insgesamt. Es führe nicht sehr viel weiter, meint Fessum Ghirmazion, wenn Beschäftigte ein Training durchlaufen haben, ihre gelernten Fertigkeiten aber in eine unveränderte Organisation einbringen sollen. Tatsächlich nachhaltig wirkt ein Training nur, wenn sich auch die Organisation verändert. Hier liegt dann auch der große Vorteil von veris. Es geht nicht allein um Trainings bei dem es vor allem um die Fortbildung des Individuums geht. Parallel gibt es Coachings, Workshops, Tagungen, Fachgespräche, alles mit dem Ziel, eine interkulturelle Öffnung der Organisation zu befördern. Wenn beides – Qualifizierung der Beschäftigten und Öffnung der Organisation – Hand in Hand gehen, kann ein nachhaltiger Erfolg sichergestellt werden.

Das Ziel ist keine Öffnung um der Öffnung Willen. Es geht vielmehr darum, die Arbeit dadurch zu erleichtern, dass Konflikte minimiert und Abläufe dadurch effektiver gestaltet werden. Das schließt auch eine größere Zufriedenheit aller Beteiligten mit ein. Wenn sich die interkulturelle Öffnung nach innen, in gemischten Teams, auswirkt, führt das zu einem besseren Betriebsklima, was für sich genommen bereits ein Produktivitätsfaktor ist. Wirkt interkulturelle Kompetenz nach außen, bewirkt sie eine größere Kundennähe. Gleichzeitig ist das gesellschaftlich gesehen ein Stück Gleichbehandlung.

Eine Übung, die ein wenig veranschaulichen kann, wie ein Training abläuft, ist das so genannte Identitätsmolekül. Dabei geht es zunächst darum, sich seine eigene Identität zu vergegenwärtigen. Dazu sollen sich die Teilnehmenden und bis zu fünf verschiedenen Gruppenzugehörigkeiten zuordnen, die sie als wichtige Elemente der eigenen Identität bestimmen. Fessum Ghirmazion ordnet sich zum Beispiel der Gruppe der Deutsch-Eritreer zu. Dann ordnet er sich der Gruppe Männer zu, weil er für sich erkannt hat, dass es in unserer Gesellschaft einen Unterschied macht, ob jemand als Mann oder Frau sozialisiert wird, und sein Geschlecht somit auch eine starke Prägekraft hatte und auch immer noch hat. Eine weitere Zugehörigkeit: politisch denkender Mensch.



Beispiel Atommodell

Andere Zuordnungen als Herkunft oder Geschlecht, sind zum Beispiel Religion, Arbeitsleben, Hobby und so weiter. Auf einem DIN A4-Blatt geschrieben, kommt der Name in die Mitte und die fünf Gruppenzugehörigkeiten werden wie Atome dazu geschrieben – so entsteht ein persönliches Identitätsmolekül. Nach der Einzelarbeit sollen die Teilnehmenden sich mit einer zweiten Person über ihr Identitätsmolekül austauschen und auch über Vor- und Nachteile der einzelnen Gruppenzugehörigkeiten sprechen.

In einem zweiten Schritt werden die einzelnen „Atome“ jeweils auf eine Karteikarte geschrieben und auf dem Boden inmitten des Sitzkreises gelegt. Indem gleiche Gruppen, wie zum Beispiel alle Herkunftskarten zusammengelegt werden, lässt sich erkennen, welche Zuordnungen wie häufig vorkommen.

Daran schließt sich die Aufstehübung an. Die Teilnehmenden setzen sich auf Stühlen in einen Kreis um das Meer an Karteikarten herum. Der Trainer liest die Karten einzeln vor. Wer sich zugehörig fühlt, steht auf. Beispiel: „Arbeitnehmer“. Da stehen sicher sehr viele auf. Wenn da steht „deutsch und türkisch“ sind es nur wenige. Durch diese Übung können die Teilnehmenden das Gefühl erfahren, in der Minderheit oder Mehrheit zu sein. Der Trainer kann das noch intensivieren, indem er das Stehen verlängert.

Die Übung zeigt auch, dass interkulturelle Kompetenz nicht damit beginnt, über andere Kulturkreise zu reden, sondern über die eigene Identität im Vergleich mit anderen: Wo gibt es Gemeinsamkeiten? Wo gibt es Unterschiede? Aus diesem Grund wird sie auch relativ zu Beginn des Trainings durchgeführt: Um über die eigene Identität und dem was einem wichtig ist nachzudenken.

In einem abschließenden Schritt wird noch einmal gemeinsam diskutiert, welche Teilidentitäten, z.B. in der Verwaltung, fehlen oder selten sind. Das können Menschen mit Behinderung sein, Menschen mit Migrationshintergrund oder auch Frauen in bestimmten Positionen. Die Frage „wer fehlt?“ ist für den Blick auf die Zusammensetzung in der Verwaltung wichtig. Denn so kann auch nochmal geprüft werden, ob sie den Querschnitt der gesellschaftlichen Realität abbildet. Die Übung dauert insgesamt etwa eine bis eineinhalb Stunden.

6.

Der Personalrat sieht sich in einer Mitverantwortung.

Die Interessenvertretung der Verwaltungsbeschäftigten in Kassel unterstützt die interkulturellen Trainings

Weiterbildung wird durchaus ambivalent erlebt. Einerseits ist es anregend, einmal vom Schreibtisch wegzukommen und einen anderen Blick auf die Dinge des Arbeitsalltags zu werfen und Neues zu lernen. Andererseits kann eine Weiterbildung völlig quer kommen, wenn zum Beispiel der Schreibtisch voll ist und keine Aussicht besteht, dass es in den nächsten Wochen weniger wird.

Der Personalrat hat in solchen Konstellationen durchaus die Aufgabe darauf hinzuweisen, wenn Kolleginnen und Kollegen durch Schulungen überlastet werden. Und dann gibt es eben bisweilen den Widerspruch, dass Beschäftigte wegen Überlastung eine Weiterbildung nicht wahrnehmen mögen, die ihnen die Arbeit erleichtert.

Die interkulturellen Trainings im Rahmen des veris-Projekts können in solche Konstellationen fallen. „Der Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen ist wohl deshalb so schwierig, weil man zu wenig weiß, weil man in konkreten Situationen unsicher ist, wie man handeln soll. Ich hoffe, dass die Kompetenzen, die die Kolleginnen und Kollegen in den Trainings erwerben ihnen dabei helfen, in der Arbeit besser mit Situationen umgehen zu können, die mit einem unterschiedlichen kulturellen Hintergrund zusammenhängen“ – so die Personalratsvorsitzende Fazilet Karakas-Blutte.

Deshalb wird der Personalrat an diesem Punkt aktiv und unterstützt das Projekt. Er war zuvor auch über das neue Integrationskonzept der Stadt Kassel, das vom Zukunftsbüro entwickelt wurde, in einer Informationsveranstaltung informiert worden. Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist ein Ziel, das im Rahmen dieses Konzepts formuliert wurde. Der Personalrat sieht sich da durchaus auch in der Mitverantwortung. Denn interkulturelle Öffnung kann nicht nur von oben eingeführt werden, sondern muss auch bei den Beschäftigten gelebt werden.

Um auch nach außen deutlich zu machen, dass der Personalrat das Projekt mitträgt, nehmen Mitglieder der Interessenvertretung gemeinsam mit der Personalabteilung an dem ersten Workshop zum Thema interkulturelle Öffnung teil. Damit solle den Kolleginnen und Kollegen signalisiert werden, so Fazilet Karakas-Blutte, „das Projekt soll nicht aufgedrückt werden bzw. aufgestülpt werden. Wir halten das Projekt für wichtig, wichtig für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn ihr glaubt, ihr braucht die Fortbildung, nehmt sie wahr. Die Möglichkeit gibt es.“ Zwang würde der Personalrat ablehnen. Wenn jemand partout nicht will, soll man es erst einmal gut sein lassen, vielleicht hat er/sie sich auf eine andere Weise Kompetenzen in diesem Feld angeeignet, meint Fazilet Karakas-Blutte. Allerdings könnte man die Betroffenen im folgenden Jahr noch einmal ansprechen, etwa auch für die Fortbildungen, die bereits von der Personalabteilung angeboten werden, zum Beispiel die „Interkulturelle Orientierung in der Stadtverwaltung Kassel“, die Impulse für die eigene professionelle Praxis geben soll. An diesen Fortbildungen



Fazilet Karakas-Blutte,
Personalratsvorsitzende der Stadt Kassel



haben bereits eine Reihe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung teilgenommen.

Der Personalrat macht sich aber nicht nur für die Trainings stark, er unterstützt das Projekt insgesamt. Dabei sieht Fazilet Karakas-Blutte vorrangig zwei Ziele, die auch im Integrationskonzept der Stadt Kassel formuliert sind: Den Umgang mit Kunden mit Migrationshintergrund für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leichter zu machen und auch die interkulturellen Kompetenzen in der Zusammenarbeit in einer interkulturell gemischten Belegschaft zu stärken. Und: Den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei der Personalgewinnung nicht aus dem Blick zu verlieren. Letztlich sollte sich die Bevölkerungsstruktur in der Verwaltung widerspiegeln. Da sieht sie Kassel aber bereits auf einem sehr guten Weg.

Die Personalratschefin hat auch schon für sich selbst Gewinn aus dem Projekt gezogen. Im ersten Workshop sei ihr klar geworden, „wie man im Grunde genommen ganz unbewusst mit Voreingenommenheiten behaftet sein kann und wie wichtig es ist, sich in einer Gesprächsrunde offen damit auseinanderzusetzen zu können“.

Bei alledem weiß Fazilet Karakas-Blutte immer auch aus persönlichem Erleben wovon sie redet. Sie selbst hat einen türkischen Migrationshintergrund.

Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen der Länder



Anders als das Betriebsverfassungsgesetz, das ein Bundesgesetz ist, wird die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst über die Personalvertretungsgesetze der Bundesländer geregelt. In den Gesetzen ist unter anderem festgelegt, dass Personalrat und Arbeitgeber darauf zu achten haben, dass eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten stattfindet. Daneben wird bei den allgemeinen Aufgaben des Personalrats noch einmal die Gleichbehandlung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund aufgegriffen. Diese allgemeinen Aufgaben sind nicht etwas, das der Personalrat tun oder lassen kann, sie sind vielmehr verpflichtend. Bei den Formulierungen gibt es durchaus Unterschiede. So wird nur im nordrhein-westfälischen Gesetz die interkulturelle Öffnung explizit erwähnt.

Im Folgenden werden die entsprechenden Passagen der Bundesländer dokumentiert, in denen es Projektpartner gibt.



Landespersonalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen Fassung vom 5. Juli 2011

§ 62

„Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

§ 64

„Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben: (...)“

8. an der Entwicklung der interkulturellen Öffnung der Verwaltung mitzuwirken und die Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in die Dienststelle sowie das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu fördern“



Landespersonalvertretungsgesetz - LPVG für das Land Baden-Württemberg in der Fassung vom 1. Februar 1996

§ 67

„Allgemeine Grundsätze für die Behandlung der Beschäftigten“

(1) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus rassistischen Gründen oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Dabei müssen sie sich so verhalten, dass das Vertrauen der Beschäftigten in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.“

§ 68

„Allgemeine Aufgaben der Personalvertretung“

(1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben: (...)“

6. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern“



Hessisches Personalvertretungsgesetz vom 24. März 1988, gültig ab 01.01. 2004, gültig bis 31. Dezember 2014

§ 61

„(1) Dienststelle und Personalrat haben darüber zu wachen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, ihres Geschlechts oder wegen ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.“

§ 62

„(1) Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben: (...)“

7. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern“



7.

Coaching von Schlüsselpersonen. Menschen unterstützen, selbst Lösungen zu finden und ihre eigenen Ressourcen zu entdecken



Jens Nieth, Leiter des Kompetenzzentrums
Integration beim DGB Bildungswerk Bund

Die interkulturelle Öffnung einer Verwaltung – wie jeder Organisation – lässt sich nicht erreichen, indem man irgendwo einen Schalter umlegt. Eine Verwaltung ist von den Menschen, die darin arbeiten, abhängig. Wo Veränderungen dekretiert werden, ändert sich zumeist nichts. Informieren, Sensibilisieren, Überzeugen sind Elemente, die ineinandergreifen müssen, um die Beschäftigten auf dem Weg der interkulturellen Öffnung mitnehmen zu können.

Ein Instrument in diesem Zusammenhang, das im Rahmen des veris-Projekts angeboten wird, ist Coaching. Im Allgemeinen zielt der Begriff Coaching eher etwas schillernd auf Kompetenzentwicklung, vor allem von Führungskräften. Im Rahmen von veris wendet sich das Coaching-Angebot an alle Akteure der interkulturellen Arbeit von der/ dem Integrationsbeauftragten bis zur Gruppenleiterin in einem Kindergarten.

Inhaltlich gehe es nicht um Beratung, erläutert Jens Nieth, der für das DGB Bildungswerk Bund die Coachings durchführt, sondern um eine Methode der Veränderungsarbeit, mit der versucht wird, Menschen dabei zu unterstützen, selbst Lösungen zu finden und ihre eigenen Ressourcen zu entdecken. Die Situationen, die behandelt werden können sind so vielfältig wie die Menschen, die ins Coaching kommen. Im Zusammenhang mit interkultureller Öffnung kann es zum Beispiel sein – so Jens Nieth –, dass jemand sagt: Ich bin Gruppenleiter im Ausländeramt oder Zugführer bei der Feuerwehr, mein Arbeitsalltag ist in hohem Maße interkulturell geprägt und er für sich lernen möchte, produktiv damit umzugehen. In einem Coaching bekommt der Betreffende dann keine Ratschläge, mach dies und jenes, sondern wird in die Lage versetzt, für sich selbst herauszufinden, wie er Dinge bewertet und entsprechend handelt. Dabei ist es wichtig, über eine lineare Ursache-Wirkungsbeziehung hinaus zu gehen und Wechselseitigkeiten und in Wechselwirkungen, z. B. zwischen Person, Rolle, Funktion, Auftrag und Organisation mit in den Blick zu nehmen.

Die Coachings dienen im Rahmen von veris unter anderem dazu, die Informationen und Sensibilisierungen aus den Trainings insofern nachhaltig zu gestalten, als dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer und vor allem auch Menschen, die in verantwortlicher Position den Prozess der interkulturellen Öffnung vorantreiben, begleitet und unterstützt werden, wenn sie das Gelernte für sich vertiefen und in der Praxis anwenden wollen. Ein Beispiel ist etwa die Fähigkeit unterscheiden zu können, ob ein aufgetretener Konflikt kulturelle Hintergründe hat oder ob ganz einfach zwei Menschen aufeinandertreffen, die miteinander nicht klar kommen. Für beide Konstellationen sind natürlich völlig unterschiedliche Wege der Konfliktbewältigung bzw. Konfliktlösung nötig.

Ein Coaching ist ergebnisoffen. Und da der Anstoß für einen Prozess des Nachdenkens und der Selbstreflexion immer auch sehr private Dimensionen hat, ist Coaching auch eine sehr sensible und vertrauliche Angelegenheit. Die Verantwortung dafür, worüber im Coaching gesprochen wird liegt bei demjenigen, der gecoacht wird. Der Coach trägt die Verantwortung dafür, dass der Inhalt der Gespräche vertraulich bleibt.

8

Schlussfolgerungen – Zusammenarbeit und Austausch als strategisches Instrument zur Implementierung eines Interkulturellen Öffnungsprozesses

Das Beispiel ist alt und durch zahllose Proseminare zur Wissenschaftstheorie gerauscht, gleichwohl aber nach wie vor anschaulich: Wenn zwei Leute sich einen Apfel teilen, hat jeder hinterher einen halben Apfel. Wenn sie ihr Wissen teilen, hat jeder hinterher doppeltes Wissen, ist also reicher geworden. Einen Apfel zu teilen ist freilich sehr viel einfacher als Wissen.

Ein probates Mittel Wissen zu teilen, ist seit jeher Kommunikation auf unterschiedlicher Art und Weise. Und eben solch ein Austausch wird im veris-Projekt organisiert, durch Fachgespräche, Tagungen etc. Dieser Austausch findet einerseits zwischen den Akteuren aus den beteiligten Projekten statt und andererseits mit Menschen, die in anderen Kommunen aktiv sind und mit Interessierten.

Bei einem ersten intern ausgerichteten Fachgespräch – so Daniel Weber vom DGB Bildungswerk – wurde zum Beispiel deutlich, dass der unterschiedliche Stand bei der interkulturellen Öffnung zu einem regen Austausch darüber führte, wie einzelne Schritte erreicht wurden. Wer musste an welcher Stelle überzeugt werden? Welche Bereiche muss man aktivieren, um eine breite Unterstützung sichern zu können? Es sind daneben aber auch oft scheinbar kleine Dinge, von denen man profitieren kann. Da ist zum Beispiel der mehrsprachige Flyer, mit dem Weiterbildungsangebote beworben werden und mit dem die eine Kommune Erfolg hat. Der lässt sich natürlich anpassen und auch in anderen Kommunen verteilen.

Und solch ein Treffen hat noch einen ganz anderen Effekt. Es ist aufmunternd zu erfahren, dass man nicht alleine an dem Thema interkulturelle Öffnung arbeitet, sondern andere auch aktiv sind. Interkulturelle Öffnung ist kein Thema, das ausschließlich Großstädte angeht, sondern betrifft alle Städte und Kreise. Eine solche Erfahrung ist Ermutigung und Aufmunterung für die eigene Arbeit.

Auch von großen Unterschieden könne man – so Daniel Weber – lernen. Eine kleine Gemeinde wie Waldkirch hat eine entsprechend kleine Verwaltung. Intern müssen da nicht so viele Personen einbezogen werden wie etwa in Kassel. Dafür bezieht Waldkirch auch aus einer langen Tradition heraus sehr stark die Zivilgesellschaft in der Stadt mit ein. Von dieser Praxis können andere Kommunen lernen. Der Kreis Lippe zum Beispiel hat für sich entschieden, zunächst einmal die Öffnung in der Verwaltung umzusetzen, um dann in einem zweiten Schritt Akteure von außerhalb in die Öffnungsprozesse einzubinden, die Zivilgesellschaft im Kreis und auch die einzelnen Gemeinden im Kreis.

Ein weiteres Thema, das sich im Austausch herauskristallisiert hat, ist der Umgang mit dem Begriff „Kultur“. Unterschiedliche Kultur hat nicht nur mit Migration zu tun, auch innerhalb der Einheimischen gibt es sehr unterschiedliche kulturelle Prägungen. Das zu sehen, führt



auch zu einer differenzierten Blickweise auf Migrantinnen und Migranten. Es gibt nicht „die Zuwanderer“ als homogene Gruppe. Sie sind untereinander genauso unterschiedlich wie die Einheimischen. An dieser Stelle bewirkt ein Austausch, dass auch andere Arten der Vielfalt stärker in den Blick genommen werden. Und es wird deutlich, dass sehr viele Fragen, die die Kommunen bewegen, auch mit dieser Vielfalt zusammenhängen. Da, wo das Thema Zuwanderung in Zusammenhang mit Zukunftsfragen diskutiert wird, ist vor allem die Verbindung zur demografischen Entwicklung deutlich. Auch zu anderen Fragestellungen, etwa der Stadtteilentwicklung, ist der Bezug sehr nahe liegend. Und diejenigen, die in einer Verwaltung die interkulturelle Öffnung vorantreiben, können die entsprechenden Abteilungen dabei unterstützen, den Aspekt kulturelle Vielfalt in die Arbeit einfließen zu lassen. Hierfür ist dann der Austausch mit denen nötig.

In dieser Funktion wären zum Beispiel die Integrationsbeauftragten so etwas wie ein interner Dienstleister in Sachen interkulturelle Öffnung. Darüber, wie das in den verschiedenen Projektstandorten laufen kann und läuft, lässt sich dann wieder hervorragend austauschen.

9.

Zum Projekt veris: Verwaltungen interkulturell stärken – Vielfalt nutzen

Kulturelle Vielfalt ist innerhalb der deutschen Gesellschaft allgegenwärtig geworden. Jedes Individuum ist anders, mit eigenen spezifischen Lebenslagen, kulturellen Erfahrungen und Zugehörigkeiten, die berücksichtigt werden sollten.

Für Verwaltungen und kommunale Betriebe bedeutet diese Vielfalt der Bevölkerung neue Herausforderungen, Chancen und Potenziale. Kundenstrukturen ändern sich ebenso wie die Zusammensetzung der Belegschaft.

Vor diesem Hintergrund entwickelte das DGB Bildungswerk BUND mit der Stadt Kassel, dem Kreis Lippe und der Stadt Waldkirch das XENOS-Projekt veris. Im Mittelpunkt des Projektes steht die fundierte Weiterbildung von Beschäftigten der Verwaltung und kommunaler Einrichtungen im Umgang mit kultureller Vielfalt im Berufsalltag.

Ziele

- Kompetenzerweiterung der Beschäftigten im Umgang mit kultureller Vielfalt
- Einbezug lokaler und regionaler Akteure in interkulturelle Öffnungsprozesse
- Begleiten von Veränderungsprozessen in Verwaltungen

Das Projekt veris läuft seit Anfang 2012 und endet im Dezember 2014. Gefördert wird veris im Rahmen des Programms „XENOS – Integration und Vielfalt“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Aktivitäten im Rahmen des Projekts

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungen und kommunalen Betriebe ...

... erhalten und erweitern Kompetenzen mit denen sie in ihrer täglichen Berufspraxis produktiv mit kultureller Vielfalt umgehen können. Akteure im lokalen oder regionalen Zusammenhang ...

... erhalten Informationen und die Gelegenheit zum Austausch untereinander sowie mit Praktikern aus anderen Regionen. Verantwortliche aus Verwaltungen und kommunalen Betrieben ...

... arbeiten gemeinsam mit ihren Beschäftigten und Organisationen der Region weiter an den notwendigen Veränderungen der Verwaltung, so dass eine gleichberechtigte Teilhabe insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund gewährleistet ist und vorhandene Potenziale der Vielfalt genutzt werden können.



Überblick über die Aktivitäten im Rahmen des Projekts veris

Interkulturelle Trainings

- I nach Bedarf der Partner vor Ort
- I praxisrelevant und realitätsbezogen

Tagungen

- I als Begegnungsraum für Aktive zum Austausch und zum Transfer

Fachgespräche

- I Austausch über Handlungsstrategien

Workshops

- I für Verantwortliche zur Strategieentwicklung

Individuelle Coachings

- I Lösung von Problemen in ihren kulturellen, sozialen und individuellen Zusammenhängen

Fachberatungen

- I zur interkulturellen Öffnung
- I zur Erweiterung interkultureller Kompetenzen

Publikationen

- I Dokumentationen der Veranstaltungen
- I Handreichungen mit Fachinformationen

XENOS – Integration und Vielfalt

Das Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“ fördert Demokratiebewusstsein, Weltoffenheit und Toleranz in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft. Das Programm zielt darauf ab, Diskriminierungen beim Zugang in Ausbildung und Arbeit abzubauen sowie kulturelle Vielfalt in der Arbeitswelt zu stärken. Die Zielgruppen sind insbesondere benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene, aber auch Ältere und Strafgefangene, mit und ohne Migrationshintergrund, die beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und bei der Integration in die Gesellschaft unterstützt werden.

Das Projekt „veris“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ umgesetzt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Impressum

Herausgeber: DGB Bildungswerk Bund
Vorsitzender: Ingrid Sehrbrock
Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich: Leo Monz, DGB Bildungswerk Bund
Text: Bernd Mansel, Medienbüro Arbeitswelt, Berlin
Redaktion: Michaela Dälken, DGB Bildungswerk Bund
Titelbild: contrastwerkstatt - Fotolia.com
Bilder im Innenteil: Stadt Kassel, Stadt Waldkirch, Kreis Lippe,
DGB Bildungswerk Bund
Satz: TRD Design, Düsseldorf

DGB Bildungswerk Bund e.V.
Migration & Qualifizierung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Tel.: 0211/4301-188, Fax: 0211/4301-134
www.dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Dezember 2012

ISBN 978-3-942631-10-5

Die Publikation wurde im Projekt veris erstellt, das von Daniel Weber vom DGB Bildungswerk Bund geleitet wird. Dieses wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ umgesetzt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

