

Einwanderungsstadt H a n n o v e r



FACHTAGUNG

am 21.8.2001

Dokumentation



Einwanderungsstadt H a n n o v e r

FACHTAGUNG

am 21.8.2001

Dokumentation

Landeshauptstadt



Hannover

Referat für interkulturelle
Angelegenheiten



Einwanderungsstadt H a n n o v e r

PROGRAMMÜBERSICHT

9:30 Uhr
ERÖFFNUNG:
Begrüßung Runder Tisch,
Grußwort OB Dr. h.c. Herbert Schmalstieg
Gesamtmoderation: Ingrid Lange & Irmhild Schrader

10:00 Uhr
INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DER KOMMUNALEN VERWALTUNG
Referat & Diskussion mit Prof. Dr. M. Bommers
(Uni Osnabrück/IMIS)

11:00 Uhr
Kaffeepause

11:15 Uhr
DEUTSCHLAND – EINWANDERUNGSLAND
Vorschläge der Zuwanderungskommission im Gespräch
mit Prof. Dr. Rita Süßmuth (Vors. d. Kommission)

12:00 Uhr
HANNOVER ÜBERRASCHT
Blicke und Perspektiven von außen im Gespräch
mit Prof. Dr. Axel Schulte (Uni Hannover/Institut für
Politische Wissenschaften) und Dr. Helmuth Schweitzer
(RAA Essen, Büro für interkulturelle Arbeit)

13:00 Uhr
Mittagspause

14:00 - 16:00 Uhr
**SITUATION UND PERSPEKTIVEN FÜR
DIE EINWANDERUNGSSTADT HANNOVER
FOREN** (incl. Kaffeepause)

16:00 - 17:00 Uhr
**DIE ZUKUNFT DER
EINWANDERUNGSSTADT HANNOVER**
Thesen und Impulse der Tagung & Diskussion
Moderation: Pari Niemann (AMFN, Göttingen)
mit SprecherInnen der Ratsfraktionen und des
Runden Tisches

FOREN 14 - 16:00 UHR

**1 ZIVILGESELLSCHAFTLICHE INITIATIVEN
IN DER STADT**
Moderation: Christiana Orlandi, Initiative f. ein internat. Kulturzentrum
Statements: Sigrid Ebritsch, Diakonisches Werk Hannover, Friederike
Behr und Steve Rochlitzer, Gruppe "Anders Handeln", Yildiz Demirer,
Spokusa e.V., Peter Japtok, "Bürgerkomitee Weiße Rose"

**2 INTERKULTURELLE ÖFFNUNG
DER KOMMUNALEN VERWALTUNG**
Moderation: Annette Merkel, Reformprojekt Vernetzte Dienste
Statements: Arzu Altuğ, Referat für interkult. Angelegenheiten,
Fulya Kurun, Polizeidirektion Hannover,
Ramazan Salman, Ethno-Medizinisches Zentrum

3 WIRTSCHAFT ARBEIT AUSBILDUNG
Moderation: Beate Reimer, BTEU
Statements: Ahmet Güler, Bund Türkisch Europäischer Unternehmer e.V.
(BTEU), Sabine Gräßler-Zorn, Arbeitsamt Hannover, Adriano Vesco,
IG Bergbau, Chemie, Energie, Dr. Winfried Lappé, Amt für Personal und
Organisation, Andreas Stieghorst, TUI Deutschland

**4 INTERKULTURELLES LERNEN FÜR KINDER,
JUGENDLICHE UND ERWACHSENE**
Moderation: Christiane Kemper, Caritasverband Hannover e.V.
Statements: Uwe Horstmann, GEW, Rainer Langner, Bezirks-
regierung Hannover, Havva Mermertas, Türkischer Elternverband
Niedersachsen, Dr. Gazi Çağlar, Modellprojekt Öffnung von Schule

5 KULTUR IN DER STADT
Moderation: Klaus Strempele, Kulturzentrum Pavillon
Statements: Prof. Dr. Ulrich Krempel, Sprengel Museum Hannover,
Sevinç Ezbük, Arkadaş, Marianne Heyden-Busch, Kulturamt,
Asghar Eslami, Kargah e.V.

**6 EINWANDERUNGSPOLITIK –
KOMMUNALE HANDLUNGSFELDER**
Moderation: Pastor Michael Stier, Ev. Stadtakademie
Statements: Dirk von der Osten, AWO-Migrationsarbeit,
Sybille Naß, Flüchtlingsbüro/Flüchtlingssozialarbeit,
Joachim Burger, Bildungswerk der Nds. Wirtschaft,
Renate Prause-Kock, Arbeit und Leben Niedersachsen. e.V.

SEITE

VORWORT

6

AUS DEM PROGRAMM

HANNOVER ÜBERRASCHT – Blicke und Perspektiven von AUSSEN *Podiumsbeitrag von Dr. Helmuth Schweitzer* **8**

DIE FOREN

FORUM 1	ZIVILGESELLSCHAFTLICHE INITIATIVEN IN DER STADT		
	Kirchengemeindliche Initiativen in der Einwanderungsstadt Hannover	<i>Sigrid Ebritsch</i>	10
	Das Bürgerkomitee Weiße Rose	<i>Peter Japtok</i>	10
	Jugendliche reagieren auf Rechtsextremismus – organisationsunabhängige Jugendinitiative	<i>Friederike Behr, Steve Rochlitzer</i>	11
	Interkulturelle Arbeit bei SPOKUSA e.V.	<i>Yildiz Demirer</i>	12
FORUM 2	INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DER KOMMUNALEN VERWALTUNG		
	Öffnung durch Handlungskompetenz	<i>Arzu Altuğ</i>	14
	Migration und öffentlicher Gesundheitsdienst	<i>Ramazan Salman</i>	16
FORUM 3	WIRTSCHAFT ARBEIT AUSBILDUNG		
	Ökonomie der Zuwanderungs-Communities	<i>Ahmet Güler</i>	18
	Einstellungspraxis in Wirtschaftsunternehmen	<i>Andreas Stieghorst</i>	20
	Fördermaßnahmen für Migrantinnen	<i>Sabine Gräßler-Zorn</i>	21
	Solidarität und Interkulturalität in der Gewerkschaft	<i>Adriano Vesco</i>	22
	Qualifizierung von ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	<i>Dr. Winfried Lappé</i>	25
FORUM 4	INTERKULTURELLES LERNEN FÜR KINDER, JUGENDLICHE UND ERWACHSENE		
	Ambivalenz von Integrationsforderungen und der Forderung nach Respekt für kulturelle Eigenständigkeit	<i>Havva Mermertas</i>	30
	Interkulturelle Schule - Schule der Zukunft?	<i>Dr. Gazi Çağlar</i>	32
	Gewerkschaft für eine Schule der Vielfalt	<i>Uwe Horstmann</i>	32
	Programme und Angebote zur interkulturellen Bildung	<i>Rainer Langner</i>	33
FORUM 5	KULTUR IN DER STADT		
	Überrascht das Kulturamt die Einwanderungsstadt?	<i>Marianne Heyden-Busch</i>	34
	Ergebnisprotokoll des Forums	<i>Klaus Strempele</i>	36
FORUM 6	KOMMUNALE HANDLUNGSFELDER		
	Integration durch Qualifizierung	<i>Renate Prause-Kock</i>	38
	Demokratie und Sozialstaat für die Schwächsten unter den Minderheiten	<i>Sybille Naß</i>	40
	Integration als individuelle und kooperative Aufgabe in der Einwanderungsstadt Hannover	<i>Dirk von der Osten</i>	42
	Hilfen aus einer Hand	<i>Joachim Burger</i>	45

AUTORENVERZEICHNIS

50

Das Jahr 2001 brachte Deutschland in Bewegung, weil sich die Einsicht durchsetzte, dass die Republik mit Zuwanderung leben muss und will. In den bis zum Sommer vorgelegten Berichten der Bundesregierung, der Süßmuth-Kommission und der Parteien wurde deutlich, dass von allen politischen Kräften – außer der Neuen Rechten – die Wirklichkeit gesehen und akzeptiert wird: Deutschland ist Einwanderungsland!

In diese Zeit hinein planten der Runde Tisch gegen Rassismus, Fremdenhass und Ausländerfeindlichkeit und das Referat für interkulturelle Angelegenheiten die Tagung "Einwanderungsstadt Hannover", die am 21.8.2001 im Kulturzentrum Pavillon stattfand. Die Vorbereitung übernahm im Auftrag des Runden Tisches das Tagungsteam: Arzu Altuğ (Referat für interkulturelle Angelegenheiten), Ingrid Lange



STADTSUPERINTENDENT WOLFGANG PUSCHMANN ERÖFFNET DIE TAGUNG

(Netzwerk Menschenrechte und Flüchtlingshilfe), Beate Reimer (Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer), Irmhild Schrader (Janusz-Korczak-Verein) und Klaus Stempel (Kulturzentrum Pavillon). Mit mehrfachen Planungsberichten beim Runden Tisch fand seit Februar 2001 eine transparente und engagierte Vorbereitung statt, die in einigen Punkten durch gute Vorschläge ergänzt wurde. Allen, die daran mitgewirkt haben, sei gedankt. Die Tagung vor der Kommunalwahl in Niedersachsen (9.9.) trug dazu bei, den WählerInnen und den Parteien, die für den Stadtrat und das Amt des Oberbürgermeisters kandidierten, das Thema auch im Wahlkampf zu empfehlen.

Bereits im Vorfeld wurde deutlich, dass viele Menschen beginnen, sich Gedanken zu machen, welche Rolle sie bei der Gestaltung des Zuwanderungsprozesses in Zukunft einnehmen wollen. Die große Bereitschaft von AkteurInnen und ExpertInnen ausgewählter Bereiche des städtischen Lebens, sich aktiv an der Tagung zu beteiligen, be-

stätigte die Erwartung des Tagungsteams, dass viele sich konstruktiv den neuen Anforderungen stellen: Alteingesessene und Neuankommende, Zivilgesellschaft, Verwaltung, Wirtschaft, Bildung, Kultur und Politik. In Hannover leben viele Communities auf kommunaler Ebene zusammen. Mehr als 40 Organisationen und Institutionen waren durch MitarbeiterInnen aktiv am Tagungsgeschehen beteiligt. Mehr als 200 Menschen besuchten die Tagung und beteiligten sich zum Teil sehr engagiert am Programm, darunter auch PolitikerInnen der Ratsfraktionen. Öffnet sich die ganze Stadt den Herausforderungen der Zukunft?

Mit der Tagung definierte die Stadtgesellschaft zentrale Aufgaben für die Einwanderungsstadt und signalisierte den Konsens, konstruktiv mit den Herausforderungen umzugehen. Die Diskussionen präsentierten Planungen, Vergleiche und Modelle, um Kontroversen auszutragen und neue Brücken zu bauen. Medienecho fand die Veranstaltung in den Tageszeitungen (HAZ, NP), dem Rundfunk (Radio FLORA, NDR), türkisch-sprachigen Zeitungen, kirchlichen Medien und Agenturen. Wir danken Peter Kuhlmann für die, in der Dokumentation verwendeten Fotos, die zum großen Teil unkommentiert das Tagungsgeschehen und die Atmosphäre widerspiegeln.

Stadtsuperintendent Wolfgang Puschmann begrüßte für den Runden Tisch die TeilnehmerInnen der Tagung und erläuterte die Leitidee der Veranstaltung. Oberbürgermeister Herbert Schmalstieg lenkte mit seinem Grußwort zur Eröffnung den Blick auf das gemeinsame Ziel, die Zuwanderung politisch zu gestalten. Mit Prof. Bommers, Osnabrück, gab es, moderiert von Ingrid Lange und Klaus Stempel - stellvertretend für Irmhild Schrader - einen Einstieg in ein Verständnis von Gestaltung der Stadtgesellschaft im Interesse aller EinwohnerInnen, die in veränderter Wahrnehmung als "Klientel" auch der kommunalen Verwaltung zu betrachten sind. Alle beteiligten Instanzen und Gremien sollten geprüft und umgestaltet werden, um in den Bereichen Sprach-Ausbildung, Arbeitsmarkt, soziale Dienste, Selbstorganisation mehr Interkulturalität zum Durchbruch zu verhelfen (aktuelle Veröffentlichungen und Analysen im Buchhandel bzw. über www.uni-osnabrueck.de/imis).

Die bundesweite Dimension dieser Veränderungen kam in Vortrag und Diskussion mit Prof. Rita Süßmuth zur Geltung, die besonders den Stellenwert kommunaler und regionaler Reformprogramme hervorhob. Als Vorsitzende der unabhängigen Kommission "Zuwanderung" war sie federführend an der Bearbeitung des Themas beteiligt, dem sich die Kommission im Auftrag des Bundesministeriums des Innern widmete. Der Abschlußbericht, "Zuwanderung gestalten - Integration fördern" vom 4. Juli 2001 liegt gedruckt vor (Bezugsquelle: BMI, Öffentlichkeitsarbeit, 11014 Berlin & www.bmi.bund.de), wegen des

großen internationalen Interesses inzwischen auch in englischer Fassung.

Mit Prof. Axel Schulte, Hannover, und Dr. Helmuth Schweitzer, Essen, fragten Experten aus Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, welche Schritte die Landeshauptstadt bereits unternommen habe, in wie weit "Hannover überrascht" - z.B. im Vergleich mit Essen. Schulte unternahm mit den TeilnehmerInnen einen Weg durch ausgewählte Positionen zur Stadtentwicklung Hannovers, wobei positive Trends der letzten Jahre und auch die unterschiedlichen Optionen für die Arbeitsweise bestimmter Gremien deutlich wurden. Schweitzers Bericht, der in diese Tagungsdokumentation aufgenommen werden



OB HERBERT SCHMALSTIEG BEIM GRUSSWORT

konnte, beschreibt exemplarisch die Wege der Stadt Essen zu einem Entwicklungskonzept, das interkulturelle Anforderungen als Querschnittsaufgaben definiert.

Sechs Foren stellten am Nachmittag Kontroversen zu den Schlüsselthemen der Tagung vor. Dabei wurden neben einer kurzen Bestandsaufnahme Forderungen und Wünsche entwickelt. Ergebnisprotokolle bzw. Statements dieser Foren werden hiermit vorgelegt. Wir danken allen, die aktiv beteiligt waren, mit Impuls-Statements, als ModeratorInnen und ProtokollantInnen. Die sehr gut besuchten Foren öffneten den Blick auf zentrale Arbeitsfelder für ein interkulturelles Stadtleben. Die Themen der Foren hätten jeweils eine vollständige Tagungszeit beanspruchen können, sollten hier aber kompakt und komprimiert behandelt werden. Das gelang nicht immer. Mit der Veröffentlichung der Stellungnahmen und der Umsetzung einzelner Verabredungen wird die begonnene Aus-

einandersetzung fortgeführt. Die positive und konstruktive Atmosphäre der Foren war wichtig dafür, dass neue Kontakte entstanden, über Kooperationen nachgedacht werden konnte und z.T. GesprächspartnerInnen zusammenkamen, die bisher nie die Zukunft der Stadt und ihren möglichen Beitrag zur interkulturellen Gestaltung gemeinsam bedacht hatten.

Die anschließende Diskussion mit SprecherInnen der Ratsfraktionen erörterte Thesen und Impulse des Tages. Mit über 100 TeilnehmerInnen gab diese Veranstaltung, moderiert von Pari Niemann, Göttingen, ein Bild der politischen Debatte zum Tagungsthema, wobei es aus organisatorischen Gründen leider nicht gelang, allen Beteiligten die Zwischenergebnisse der Foren in den Blick zu rücken. Mit Kurt Fischer (CDU), Petra Rudsuck-Horster (SPD), Serdar Saris (Bündnis 90/Die Grünen) und Dr. Ulrich Wolf (PDS) waren Ratsfraktionen vertreten, Helga Christensen und Dirk von der Osten waren für den Runden Tisch beteiligt. Die Beiträge bewegten sich zwischen Angeboten zum Zuhören im Integrationsprozeß (CDU), über den Aufruf zu Geduld und Offenheit bei der Umsetzung einzelner Schritte (Bündnis 90/Die Grünen), den Hinweis auf die notwendige migrations- und integrationspolitische Prüfung aller städtischen Aufgaben und Ergänzungen der bisherigen Veränderungen durch Finanzierungsvorschläge der Verwaltung (SPD), bis zur Anforderung, konkrete Förderschwerpunkte im Ausbildungsbereich sowie anti-rassistische Maßnahmen zu beschließen (PDS) - und mündeten in die von allen unterstützte Forderung nach einem "kommunalen Handlungsprogramm" für die interkulturelle Stadtentwicklung. Dies soll ein Instrument sein für Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft, die Einwanderung konstruktiv, zielgerichtet und überprüfbar zu gestalten. Die Wahlempfehlung des Runden Tisches war bereits vor Beginn der Diskussion klar: "Einwanderungsstadt Hannover wählen"!

Wie viele Beteiligte der Tagung so plädierte auch der Kreis der ModeratorInnen der Foren im Anschluss an die Tagung dafür, mit gezielten Angeboten die Weiterarbeit am Tagungsthema zu organisieren und dazu gezielt Beteiligte einzuladen. Der Runde Tisch wird die begonnenen Aktivitäten weiterentwickeln, darüber war sich das Plenum beim Folgetreffen am 26. September 2001 einig. Ein Wunsch-Ergebnis für viele wird die Entwicklung eines zukunftsorientierten Konzeptes sein: "Interkulturelles Handlungsprogramm: Einwanderungsstadt Hannover". Wenn in der Landeshauptstadt eine Entwicklung in Gang gesetzt wird, vergleichbar zu den Schritten, die in Essen unternommen wurden, wird ein solches Konzept mit Unterstützung der Ratsfraktionen ein positiver Beitrag zu einem gleichberechtigten Leben ohne Rassismus sein.

Das Tagungsteam

Hannover überrascht

Blicke und Perspektiven von außen

Dr. Helmuth Schweitzer,
RAA / Büro für interkulturelle Arbeit der Stadt Essen

I. Das Konzept für die interkulturelle Arbeit in der Stadt Essen ist "nicht vom Himmel" gefallen, sondern hat eine insgesamt 25-jährige Vorgeschichte:

Grundlage ist die Herausbildung eines "interkulturellen Netzwerkes" von politisch durch die Mehrheitsfraktion unterstützten Mitarbeitern der Stadtverwaltung, der Universität Essen und Repräsentanten von Migrantenorganisationen aus verschiedenen Anwerbeländern. Die Wirkung der Netzwerkarbeit lässt sich an folgenden fünf Faktoren festmachen:

- 1975: Gründung des Ausländerbeirats der Stadt Essen mit weitgehenden Mitwirkungsrechten und einer personell gut ausgestatteten Geschäftsstelle mit ebenfalls kontinuierlich ausgeweiteten Querschnittsfunktionen "für kommunale Ausländerangelegenheiten" (Ausweitung des Personals von einem Verwaltungsmitarbeiter auf 6 Planstellen, davon 2 Sozialpädagogen, davon eine interkulturell qualifizierte, zweisprachige Mitarbeiterin türkischer Herkunft).

- 1980: Gründung der "Regionalen Arbeitsstelle zur Förderung von ausländischen Kindern und Jugendlichen" (RAA) zunächst im Rahmen eines Modellversuchs. Inzwischen werden RAAs in 27 NRW-Kommunen als Regelinstitution vom Land und den jeweiligen Kommunen finanziell gefördert.

- Initiierung von interkulturellen Stadtteilprojekten seit 1982 auf der Grundlage von Kooperationsverträgen zwischen Stadt Essen, Universität Essen und freien Verbänden mit dem Ziel, das Verwaltungshandeln insgesamt (auch über die Sozialarbeit hinaus) auf die Lebenswelt der Menschen unterschiedlicher Herkunft umzuorganisieren.

- Grundlage für diese sozialraumbezogene Gemeinwesenarbeit bildet seit zwei Jahrzehnten eine kleinräumlich angelegte differenzierte Sozialraumberichterstattung durch eine entsprechend qualifizierte Stadtentwicklungsplanung der Verwaltung.

- Alle vier Faktoren führten 1986 zur Verabschiedung des ersten "Handlungsprogramms zur Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen aus den Anwerbeländern" durch Rat sowie nach dem starken Zuzug von Bürgerkriegsflüchtlingen (insbesondere aus Sri Lanka und dem Libanon) im Jahr 1986 zur Verabschiedung eines entsprechenden "Handlungsprogramms zur Eingliederung ausländischer Flüchtlinge" (zusammen mit dem statistischen Datenmaterial mit einem Umfang von jeweils ca. 300 Seiten).

II. Im Jahr 1996 fasste der Stadtrat den Beschluss, die beiden in vielen Bereichen bereits umgesetzten Handlungsprogramme in seinen Zielaussagen und Maßnahmenvorschlägen zu überarbeiten.

1997 wurde dazu zunächst ein "Sozialbericht" zur Lebenssituation von nichtdeutschen EinwohnerInnen in Essen erstellt.

Im Unterschied zu den beiden ersten Handlungsprogrammen 10 Jahre zuvor wurde das neue Handlungskonzept nun "diskursiv" mit allen in diesem Bereich tätigen Vertretern der relevanten Ämter, Ratsparteien, Verbände, der Wissenschaft, Polizei und dem Ausländerbeirat erarbeitet.

III. Von der Vielzahl möglicher Themenfelder wurden in einer Auftaktveranstaltung folgende sieben Bereiche ausgewählt:

- Elementarerziehung
- Schule
- Kinder- und Jugendarbeit
- soziale Beratung und Betreuung sowie Seniorenarbeit
- Arbeit, Beschäftigung und Qualifizierung
- Wohnen
- Jugendkriminalität (diese Gruppe hatte bereits ein Handlungsprogramm vorgelegt)
- interkulturelle Konflikte (diese vom Oberstadtdirektor eingesetzte Projektgruppe arbeitete bereits vor Beginn des gesamtstädtischen Handlungsprogramms konzeptionell und operativ)



PODIUMSBEITRAG VON DR. HELMUTH SCHWEITZER (RECHTS)

IV. Mit der Zusammenstellung von insgesamt ca. 150 Einzelmaßnahmen aus den genannten Themenfeldern verabschiedete der Rat auch die von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe vorgelegten gesamtstädtischen Leitziele "zur interkulturellen Orientierung" des "Konzerns Stadt Essen". Damit verbunden sind bestimmte Querschnittsthemen.

V. Um zu verhindern, dass das 300 Seiten starke Konzept mit seinen 150, durchaus in unterschiedlicher Konkretion formulierten Einzelmaßnahmen nicht zu einem "Papier von folgenloser Richtigkeit" wird, verabschiedete der Rat im April 1999 zusammen mit dem Handlungskonzept ein Controllingmodell, das sich in das von der Stadt Essen damals etablierte Modell der neuen Verwaltungssteuerung als strategisches Managementsystem einordnet. Die Handlungsvorschläge aus den o. g. thematischen Arbeitsgruppen werden durch eine

"Steuerungsgruppe" diskutiert und als Empfehlungen über den Verwaltungsvorschlag an den Rat zur Beschlussfassung vorgelegt. Der Lenkungsausschuss besteht aus Vertretern der o. g. sieben Arbeitsgruppen (einschließlich einer neuen Arbeitsgruppe "Öffentlichkeitsarbeit"). Zum Lenkungsausschuss gehören – und das ist sehr zentral für das erfolgreiche Funktionieren des Controllingprozesses im Vorfeld von Ratsentscheidungen – Vertreter der drei im Rat vertretenen Fraktionen und der Ausländerbeirat. Der Lenkungsausschuss wird von dem zielverantwortlichen Geschäftsbereichsvorstand für das Konzernziel interkultureller Orientierung, der Beigeordneten für Jugend und Soziales geleitet und von der RAA / Büro für interkulturelle Arbeit koordiniert. Im letzten Jahr hat der Lenkungsausschuss von den insgesamt 154 Einzelmaßnahmen (einschließlich der bereits vorliegenden 36 Maßnahmen im Bereich Jugendkriminalität) ca. 74 Handlungsvorschläge konkretisiert und evaluiert, dass heißt im Hinblick auf ihre Brauchbarkeit, Institutionalisierungswürdigkeit oder auch Verwerfungsnotwendigkeit hin bewertet.

VI. Grundlage für die Umsetzung waren drei verschiedene Typen von Finanzierungsformen:

- zunächst aus dem laufenden Etat im Rahmen der bestehenden Haushaltsstellen,
- durch Umschichtung zwischen den Dezernaten und
- durch eingeworbene Drittmittel.

VII. Im Zuge des jährlichen Berichtswesens wurde ein erstes Maßnahmenbündel von ca. 60 % der 154 Maßnahmen vom Rat verabschiedet.

Im zweiten Umsetzungsbericht, der im September 2001 nach Verabschiedung in der Steuerungsgruppe im Rat vorgelegt wird, legt die Lenkungsgruppe nicht nur Rechenschaft über den Stand der Umsetzung ab, sondern setzt auch einige neue Akzente. Beispielhaft seien hier genannt:

- Die systematische Einbeziehung von Aussiedlern in das Handlungsprogramm.
- Die Notwendigkeit zur Installierung eines kleinräumigen sozialen Monitorings.
- Der Vorschlag zur Bildung einer neuen Arbeitsgruppe "interkulturelle Personalentwicklung".
- Die stärkere Betonung des interkulturellen Lernens auf zwei Ebenen:
 - Zum einen die Notwendigkeit, verstärkt bei der einheimischen deutschen Bevölkerung Akzeptanz für die interkulturelle Neuorientierung der Kommunalpolitik zu erreichen.
 - Die damit verbundene ausdrückliche Aufforderung, auch gegenseitiges Missverstehen bzw. "Befremden" am Verhalten einzelner Mitglieder der jeweils anderen Gruppe auch offen auszudrücken. Dass heißt, z. B. sich nicht mehr als deutsche Lehrerin in einer Schule von pubertierenden männlichen Migrantenjugendlichen als "Ausländerfeind" bzw. "Nazi" beschimpfen zu lassen, wenn die Lehrerin kritikwürdiges konkretes Verhalten bei diesen Jugendlichen (wie bei anderen männlichen einheimischen Jugendlichen auch) sanktioniert.

VIII. Entscheidend für das Gelingen dieses Controllingprozesses ist der immer wieder neu auszuhandelnde überparteiliche Konsens. Dabei geht es insbesondere auch um die Einforderung der Leitziele für die gesamte Kommunalverwaltung. Interkulturelle Arbeit darf sich also nicht nur auf die sozialen Dienste bzw. auf die Jugend-, Sozial- und Schulverwaltung konzentrieren. Dieses im Dialog zwischen den Steuerungsinstanzen und mit Einzelressourcen immer wieder deutlich zu machen, erfordert eine erhebliche verwaltungsinterne "interkulturelle Vermittlungskompetenz" mit entsprechenden qualifizierten Personalressourcen. Diese Kompetenz kann ebenfalls erst im Rahmen eines mehrjährigen Prozesses erworben und umgesetzt werden.

Zivilgesellschaftliche Initiativen in der Stadt

Kirchengemeindliche Initiativen in der Einwanderungsstadt Hannover

Sigrid Ebritsch, Diakonisches Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Kirchen und ihre Gemeinden blicken auf eine lange Tradition des Engagements für Zugewanderte zurück.

Die Kirche nimmt ihren diakonischen Auftrag, sich für Fremde in unserer Gesellschaft / Stadt einzusetzen, ernst und setzt ihn in vielfältiger Weise um.

Seit Beginn der Zuwanderung von Ausländern in den 60er Jahren haben Kirchengemeinden in der "Woche der ausländischen Mitbürger"; jetzt "Interkulturelle Woche" für ein interkulturelles und interreligiöses Zusammenleben geworben.

Die vielfältigen Aktivitäten in den Kirchengemeinden, wie die Einrichtung von internationalen Frauen-, Sprachkurs-, Kinder- und Jugendgruppen, Hausaufgabenhilfe oder gemeinsame Freizeiten mit Einheimischen und Zugewanderten ist für viele Kirchengemeinden zur Selbstverständlichkeit geworden.

Kirchengemeinden beteiligten sich aktiv, als Anfang der 90er Jahre eine große Anzahl von Flüchtlingen in der Stadt aufgenommen wurden. Sie bildeten ein Netzwerk von Asyl-Kreisen, in denen aktive Unterstützung geleistet wurde. Sie traten ein für die Belange der Flüchtlinge, warben in der einheimischen Bevölkerung für Toleranz und Verständnis, schützten Flüchtlinge vor gewalttätigen Angriffen und haben so zum sozialen Frieden in der Stadt einen wichtigen Beitrag geleistet.

Kirchengemeinden treten weiterhin für den Schutz von Flüchtlingen ein, die aus ihrer Sicht ungerechtfertigt in ihre Herkunftsländer zurückgewiesen werden sollen. Sie schützen damit nicht nur die Flüchtlinge vor einer ungewissen - oft lebensbedrohenden - Zukunft und verhelfen ihnen zu ihrem Recht, sondern verdeutlichen mit ihrem Handeln auch die Härten unserer Gesetzgebung.

Das Bürgerkomitee Weiße Rose

Peter Japtok, Bürgerkomitee Weiße Rose

- Deutschland ist ein schönes und reiches Land,
- seit 56 Jahren gab es hier keinen Krieg,
- wir haben die freieste Verfassung der Geschichte, eine der freiesten der Welt,
- in der Menschenwürde und Toleranz an erster Stelle stehen,
- die Deutschen sind Weltmeister im Verreisen in andere Länder,
- ausländische Restaurants und Geschäfte haben unser Leben bereichert,
- in jeder Schulklasse sitzen Kinder ausländischer Herkunft,
- Hannover lebt geradezu von Kontakten zum Ausland (Messe, Expo, VW, Conti u.a.)

Da kann es nicht geduldet werden, dass einige Unbelehrbare das politische und gesellschaftliche Klima vergiften!

Es ist unerträglich, dass Menschen Angst haben müssen, nur weil sie anders aussehen, sich anders kleiden, anders essen, anders sprechen, anders beten.

Was auch immer die Politik und die Politiker unternehmen ist eine Sache, der mündige Bürger muss seinerseits aktiv werden und "Farbe bekennen".

Darum wurde am 8. Oktober 2000 in Hannover von einigen unabhängigen Bürgern das Bürgerkomitee "Weiße Rose" gegründet, in Anlehnung an die Geschwister Scholl und ihre Freunde, die ein Zeichen setzen wollten gegen Intoleranz, Krieg, Rassenwahn und Unfreiheit. Sie setzten ihr Leben aufs Spiel, wir riskieren heute nichts:

Aber durch das Tragen der weißen Rose wollen wir auch ein Zeichen setzen und zeigen, dass wir eintreten gegen Rechtsradikalismus – Intoleranz – Fremdenfeindlichkeit – Rassenwahn.

Jugendliche reagieren auf Rechts- extremismus – organisationsunabhängige Jugendinitiative

Friederike Behr, Steve Rochlitzer; A-HA - Aktion Anders HANdeln

—● Aktion A-HA, Aktion Anders HANdeln ist eine Initiative von Jugendlichen, die seit Sommer 2000 versuchen, mit verschiedenen Aktionen gegen Rechtsextremismus und andere ihnen wichtige Probleme Stellung zu beziehen.

—● Die Berichte im Sommerloch 2000 waren Anreiz zu dieser Initiative, genauso wie der Wunsch, der weitverbreiteten Ansicht der "unpolitischen" Jugendlichen entgegenzutreten.

—● Uns ist es wichtig zu zeigen, dass auch Jugendliche ihre Meinung sagen und wir unsere eigenen Ansichten vertreten.

—● Durch Öffentlichkeitsarbeit wollen wir Menschen dazu bringen, ihre eigene Position zu überdenken.

—● Wir haben bewußt vermieden, uns an Organisationen, Parteien oder Einrichtungen zu binden, um die von denen vorgegebenen Ansichten nicht vertreten zu müssen. Mit aktionsbezogener Zusammenarbeit machten wir jedoch gute Erfahrungen.

—● Die Organisationsunabhängigkeit stellt uns immer wieder vor neue Schwierigkeiten. Unsere Hauptprobleme sind vor allem die Finanzierung "ehrenamtlicher" Arbeit, allgemeine Unterstützung, auch auf unsere Glaubwürdigkeit als Jugendliche bezogen, der Paraphensdchungel und der Umgang mit der Presse.

—● Zu Beginn unserer Initiative, bei der Gestaltung einer Plakatwand unter dem Motto "Zeichen setzen gegen rechte Gewalt", bei der Herstellung von Flugblätter und Buttons "Weil Gewalt uns gewaltig nervt!" und bei der Organisation einer Lichterkette um das Mahnmal am Opernplatz wurden wir von städtischen, nichtstädtischen Stellen und Parteien sowie von Institutionen unterstützt. Denn mit Versammlungsgenehmigungen, Presseerklärungen und Einladungen hatten wir keine Erfahrung.

—● Die Presse berichtete ausführlich über die Plakatwand und die Lichterkette, wir hatten eines unserer Ziele erreicht und waren durch die Bestätigung hoch motiviert, obwohl wir von dem Interesse der Presse überrollt wurden. Vergeblich versuchten wir z.B. unsere Namen aus den Zeitungsberichten heraus zu halten, um keine Reaktion der rechten Szene zu provozieren.

—● Trotz vieler positiver Resonanz verfiel die Aktion über den Winter in Starre.

—● Citycards mit dem Ausländerbeirat, verschiedene Einladungen zu Veranstaltungen und immer mehr Kontakte folgten. Neben Schule, Studium und Ausbildung war die Mehrbelastung für viele nicht mehr zu bewältigen, auch behielten wenige den Überblick. Die Gruppe besteht jetzt nur noch aus wenigen aktiven Mitgliedern und wird sich in spätestens einem Jahr auflösen, wenn nicht "Nachwuchs" gefunden wird.

—● Nach einer Richtungsdiskussion entschieden wir uns für "Demokratiearbeit". Mit "Janun" und dem Kleinen Jugendtreff in der Südstadt versuchen wir ein Jugendparlament auf Bezirksebene einzurichten.

—● Durch die schon bestehende Struktur der Antidiskriminierungsarbeit war es für uns einfacher Fuß zu fassen als wir erwartet hatten.

—● Im letzten Jahr haben wir viel Unterstützung und Aufmunterung bekommen, trotz anfänglicher Zweifel.



Zivilgesellschaftliche Initiativen in der Stadt

Interkulturelle Arbeit bei SPOKUSA e.V.

Yıldız Demirel, SPOKUSA e.V.

1. Migrantinnen und interkulturelle Gruppen im Stadtteil

—● Das Erzählcafé

Zur Zeit kommen ca. 40 Frauen ins Erzählcafé. Der größte Teil der Migrantinnen kommt aus der Türkei, aus Algerien und aus dem Irak. Einige Teilnehmerinnen stammen aus Griechenland, aus Zaire und aus Polen. Die Frauen bilden keine homogene Gruppe: sie kommen aus Großstädten ihres Herkunftslandes, sie haben dann meistens eine höhere Schulbildung und/oder eine berufliche Ausbildung. Darunter gibt es aber auch viele Frauen, die aus dörflichen Gebieten kommen und nur die Grundschule absolviert haben. Die Gruppe hat sich mit der Zeit vergrößert, so dass die Deutschkurse im Erzählcafé in zwei Gruppen aufgeteilt werden mussten. Es gibt immer neue Migrantinnen, die vom Erzählcafé erfahren und mitmachen wollen. Mittlerweile sind einzelne Frauen so selbständig und haben sich so weit qualifiziert, dass sie Gruppen leiten und Ideen für neue Angebote einbringen. In diesem Jahr war unser Schwerpunkt im Erzählcafé die "Ämter-Rallye": Es wurden wichtige Institutionen und Vereine im Stadtteil besucht, damit die Frauen die Einrichtungen – KSD Nordstadt – Spunk das Tollhaus – die Polizei in der Nordstadt – kennen lernen und in Zukunft nutzen können. Parallel zum Erzählcafé findet eine Kinderbetreuung statt.

—● DER ABC-Kurs in türkischer Sprache

Der Kurs findet jeweils donnerstags von 9.00 bis 11.00 im Spunk das Tollhaus statt. Er wird sowohl Anfängerinnen als auch Fortgeschrittenen angeboten. Zur Zeit besuchen sieben türkische Frauen den Anfängerinnen-ABC-Kurs. Die meisten von ihnen sind über 50 Jahre alt. Sie können nach acht Monaten weniger anspruchsvolle Texte schreiben, Zeitungsartikel und in großen Buchstaben geschriebene Bücher lesen, ohne das vorher einzuüben. Diese Frauen möchten im nächsten Jahr wieder ins Erzählcafé kommen, um die deutsche Sprache zu erlernen. Die 15 türkischen Frauen, die am Kurs für Fortgeschrittene teilnehmen, haben z.B. eine "Lesung" veranstaltet, um ihre selbstgeschriebenen Texte vorzulesen.

—● Die Literatur-Gruppe für ältere Migrantinnen
12 türkisch sprechende Frauen treffen sich dienstags von 17.00 – 18.30 Uhr in der Nordstadtbücherei.

—● Das Männer-Forum

Diesen Kurs gibt es seit September 2000 an jedem Montag von 18.30 bis 20.30 Uhr im Spunk - das Tollhaus. Er wird zur Zeit von zehn Männern besucht. Themen sind: Männeralltag im Herkunftsland - Männeralltag in Deutschland – Gleichstellung der Frau - Gewalt in der Ehe - die eigene männliche Gewalt – der Umgang mit Behörden – Schule und Erziehung in Deutschland – Religion und ihre Auswirkungen im privaten und öffentlichen Leben.

—● Die internationale Frauen-Theatergruppe

SPOKUSA hat mit finanzieller Förderung durch die LAG Soziokultur Niedersachsen im Sommer 1999 eine Gruppe initiiert, die zum 8. März 2000 ein Theaterstück entwickelte und auf die Bühne brachte. Diese internationale Frauengruppe ist als Tiyatro BizIK bekannt geworden. Der Name kann mit "Wir Interkulturellen" übersetzt werden. Die Premiere des Stückes mit dem Titel "Wird sind's" fand am 11. März statt und war ein großer Erfolg. Dieser Erfolg wurde durch mehrere Folge-Engagements bestätigt. SPOKUSA hat im Sommer und Herbst 2000 Wochenendkurse angeboten, um die Gruppe auf weitere Auftritte vorzubereiten und um den notwendigen Gruppenzusammenhang aufrecht zu erhalten. Daraufhin stießen weitere Interessentinnen zu dieser Gruppe aus jetzt neun Frauen. Sie kommen aus der Türkei, aus Deutschland und aus Jugoslawien und arbeiten alle im sozialen Bereich. Unter ihnen sind Sozialwissenschaftlerinnen, Sozial- und Sonderpädagoginnen und Erzieherinnen. Die Frauen haben die Texte des Theaterstücks selber verfasst. Sie entstanden aus Erlebnissen im eigenen beruflichen und privaten Umfeld.

2. Qualifizierung von Migrantinnen zu "Muttersprachlichen Gesundheitsreferentinnen"

Wir haben im zweiten Halbjahr 1999 in Kooperation mit dem Ethno-Medizinischen Zentrum e.V. und der Volkshochschule Hannover für die türkisch sprechenden Migrantinnen in der Nordstadt den Weiterbildungskurs "Muttersprachliche Gesundheitsreferentinnen" angeboten. Im November 1999 konnte der Kurs mit zehn Teilnehmerinnen beginnen. Er fand dienstags und donnerstags von 9.00 bis 12.00 Uhr im Spunk das Tollhaus statt und endete im Mai 2000 mit einer mündlichen Abschlussprüfung. Nach der Prüfung erhielten die Frauen Zertifikate. Dieses Zertifikat soll den Absolventinnen ermöglichen, die erlernten migrations- und gesundheitsspezifischen Themen an andere türkischsprachige Frauen zu vermitteln. Vier muttersprachliche Gesundheitsreferentinnen haben inzwischen in verschiedenen Organisationen zu Gesundheitsthemen Vorträge gehalten.

3. Projekte und Veranstaltungen im interkulturellen Bereich

—● "Geschichte der Migration in der Nordstadt"

SPOKUSA hat vom 15. September bis 16. November 2000 das Projekt "Geschichte der Migration in der Nordstadt" in 30 Veranstaltungen erarbeitet und vorgestellt. Es wurde von der LAG Soziokultur in Niedersachsen, vom Kulturstadtrat und vom Vizepräsidenten des Landtags bewilligt und finanziert. Die Schwerpunkte waren: Wo haben die sogenannten "Gastarbeiter" gewohnt, wo haben sie gearbeitet, womit haben sie sich in ihrer Freizeit beschäftigt und: welche Erfahrungen und Erlebnisse gab es auch mit Alteingesessenen? Die Themen wurden in Film- Theater- und Musikvorstellungen dargestellt. Highlight war die Hannover-Premiere von "Kanakmänn", einer Cartoon-Karibett-Show von und mit Muhsin Omurca. Kunstangebote waren: Folienbilder mit Nigel Packham, "Ich fotografiere meinen Nachbarn" mit Jochen Weise und Skulpturenbau ("Wunschbaum") mit Susanne Siegel. Außerdem gab es Informationsrunden, Lesungen, Diskussionen, Fotoausstellungen und Kinderprogramme.

—● Tiyatro BizIK "Wanderungen"

Nachdem das Tiyatro BizIK im Anschluss an die Premiere noch weitere Auftritte mit dem ersten Stück "Wir sind's" hatte, kam es erst zum Jahresende 2000 zu der definitiven Entscheidung, weiterhin mit diesen Themen im Theaterbereich zu arbeiten. Dafür hat SPOKUSA beim Kulturstadtrat und beim Bezirksrat Nord einen Finanzierungsantrag gestellt, der auch bewilligt wurde. Aufgrund der Beschäftigung mit Texten von Augusto Boal und Ernst Jandl entstand die Idee für eine weitere Inszenierung unter dem Arbeitstitel "Wanderungen". Seit Januar 2001 trifft sich die Gruppe regelmäßig. Die Frauen schreiben Texte. So füllen sie z.B. die eher abstrakten Vorlagen von Ernst Jandl mit individuellen Inhalten.

4. Interkultureller Dialog in der Nordstadt

Mit dem Projekt "Geschichte der Migration in der Nordstadt" haben wir in der Nordstadt ein neues Publikum erreicht. Sehr viele unterschiedliche Zuschauer kamen zu "Kanakmänn". Aufgrund dieser großen Resonanz will SPOKUSA auch zukünftig den "Interkulturellen Dialog" mit ähnlichen Veranstaltungen fördern und somit einem gemischten Publikum ein Kulturforum bieten.

—● Neue Arbeitskreise in der interkulturellen Arbeit bei SPOKUSA
Weitere Früchte der langjährigen interkulturellen Arbeit bei SPOKUSA können jetzt geerntet werden.

Die Erzählcaféfrauen werden immer selbständiger. Sie möchten ihr Wissen und ihre Erfahrungen gemeinsam mit SPOKUSA anderen Frauen zur Verfügung stellen und dadurch neue Arbeitsgruppen in der Nordstadt ins Leben rufen. Diese Frauen möchten ihre Gruppen selbst organisieren und im Stadtteil aktiv sein. So können sie das Zusammenleben im Stadtteil beeinflussen und werden selber ein "Teil" davon. Beispiele dafür sind: eine Nähwerkstatt von Migrantinnen für Migrantinnen und eine Mutter-Kind-Gruppe in der Nordstadt. Hier können Mütter zusammen mit ihren Kindern, andere Kulturen kennen lernen, sich näher kommen und auch noch Spaß dabei haben. Außerdem sind weitere neue Arbeitskreise und Seminare in Planung. Ab August 2001: "Türkisch-Kurs mit kulturellem Hintergrundwissen", "Literaturgruppen in arabischer Sprache", "Gesprächskreis zum interkulturellen Dialog". Außerdem wird ein Seminar für SPOKUSA-Honorarkräfte "Wie leite ich Frauengruppen" angeboten.

Interkulturelle Öffnung der kommunalen Verwaltung

Öffnung durch Handlungskompetenz

Arzu Altuğ, Leiterin des Referats für interkulturelle Angelegenheiten

Eine wesentliche Voraussetzung der interkulturellen Öffnung einer Kommunalverwaltung ist die Schaffung eines Amtes, Büros oder Referates für zugewanderte Minderheiten bzw. interkulturelle oder multikulturelle Angelegenheiten. Eine solche strukturelle Verankerung der Aufgabenstellung in den Kommunalverwaltungen wird seit 1996 von den Ausländerbeauftragten des Bundes, der Länder und der Gemeinden empfohlen. Der Deutsche Städtetag hat bereits 1992 seine Empfehlungen für das Zusammenleben in den deutschen Städten veröffentlicht und auf die Notwendigkeit der Einrichtung solcher Stabstellen hingewiesen. Diese Empfehlungen wurden bisher nur von einigen wenigen Städten in Deutschland beherzigt. Die Landeshauptstadt Hannover gehört zu den Protagonisten. Durch einen Beschluss der Ratsversammlung der Stadt (5.3.1997) wurde am 1.6.1998 das Referat für interkulturelle Angelegenheiten (RiA) eingerichtet und erhielt beschlussgemäß folgenden Auftrag:

"Das Referat für interkulturelle Angelegenheiten soll das gleichberechtigte und friedliche Miteinander der unterschiedlichen kulturellen und ethnischen Bevölkerungsgruppen fördern".

Das heißt, der Rat hat den Prozess der interkulturellen Öffnung – ohne ihn explizit so zu benennen – als eine wesentliche Querschnittsaufgabe der Stadtverwaltung definiert.

Letztlich aber ist Interkulturalität eine Aufgabe, die alle Einwohnerinnen und Einwohner in Hannover angeht. Denn wenn Einwanderung und Integration mehr sein soll als ein Lippenbekenntnis, muss sie von allen Beteiligten aktiv gestaltet werden. Deshalb richtet sich die Arbeit des RiA nicht nur an Minderheitengruppen, sondern auch an die Mehrheitsgesellschaft.

Das RiA ist dem Oberbürgermeister Herbert Schmalstieg zugeordnet, wie er bereits in seinem Grußwort heute unterstrichen hat und in drei Bereiche gegliedert:

- Interkulturelle Öffnung der Stadtgesellschaft und Verwaltung
- Antidiskriminierungsstelle
- Geschäftsstelle des Ausländerbeirates.

Ich werde mich hier explizit auf den Bereich interkulturelle Öffnung der Kommunalverwaltung beschränken.

Interkulturelle Öffnung

Die interkulturelle Öffnung einer ganzen Stadtgesellschaft samt ihrer Verwaltung bedeutet, sie in Einklang mit den Realitäten einer Ein-

wanderungsgesellschaft zu bringen. Eine so umfassend angelegte Querschnittsaufgabe kann angesichts der vorhandenen Ressourcen des RiA nur exemplarisch angegangen werden. Dies versucht das RiA in verschiedenen Modellprojekten und Kooperationsvorhaben. Von der Projektarbeit erwartet das RiA positive Auswirkungen und Impulse für das Verwaltungsdenken und -handeln.

Auf Eigeninitiative des RiA, durch Beteiligungsverfahren in den entsprechenden Gremien, Arbeitsgruppen und auf Anfragen sowie mit Stellungnahmen berät das RiA als Facheinrichtung andere Ämter und Dienststellen zu Fragen wie: interkulturelles Zusammenleben, Migration, Flucht und Asyl, interkulturelle Öffnung der Dienstleistungen, interkulturelle Erziehung etc. und macht Vorschläge zu Projektarbeit. Hierzu einige stichwortartige Beispiele, weil die Zeit zu ausführlichen Erläuterungen leider nicht mehr reicht und noch zwei weitere Inputs in diesem Forum gehört und diskutiert werden wollen:

Interkulturelle Kompetenz / Interkulturelles Arbeiten

Auf Anregung des RiA wird innerhalb des internen Aus- und Fortbildungsprogramms seit Mai 1999 kontinuierlich die Fortbildung "Interkulturelle Kompetenz in der Einwanderungsgesellschaft" angeboten. Konzept und Durchführung wurden in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Fachhochschule (EFH) organisiert. Die Resonanz bei den MitarbeiterInnen ist sehr gut. Eine weitere interkulturelle Fortbildung sowie eine Fachtagung wurde mit dem Fachbereich Kindertageseinrichtungen im Amt für Jugend und Familie organisiert. Aus der Zusammenarbeit mit der EFH hat sich mittlerweile die Idee zur Schulung von MultiplikatorInnen entwickelt, die gegenwärtig im Reformprojekt Vernetzte Dienste weiter diskutiert wird. Ebenfalls wird mit dem Amt für Personal und Organisation an einer Fortbildungskonzeption für den Bereich betriebliche Sozial- und Gesundheitsmanagement gearbeitet, das mit einer Einstiegsveranstaltung noch in diesem Jahr realisiert werden soll. Im Bereich Stadtteilkulturarbeit ist interkulturelles Arbeiten seit 1999 ein Schwerpunkt. Hierüber wird im Forum 5 Marianne Heyden-Busch ausführlich informieren. Die Unterstützung vom RiA erfolgt hier durch kontinuierlichen Austausch. Das RiA wird demnächst auch in dem Projekt "FLUXUS" mitarbeiten, das beim Kulturstadtrat angesiedelt ist. RiA engagiert sich in der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Konzepts für interkulturelle Bildung, die von der Volkshochschule vor kurzem eingerichtet worden ist. An der Erarbeitung des heute Vormittag von Prof. Axel Schulte erwähnten Handlungsprogramms zur Stadtentwicklung 2001 – 2005 war RiA in der Projektgruppe beteiligt. Allerdings ist Axel Schulte entgangen, dass bei der Repräsentativerhebung 1999 EinwanderInnen zum ersten mal bei der Befragung berücksichtigt worden sind. Dies geht auf die Initiative des RiA zurück und wird in Zusammenarbeit mit dem Referat für Stadtentwicklung fortgesetzt.

Projekte zur interkulturellen Öffnung

MigrantInnen für Agenda 21: Das Modellprojekt ist 1999 (damals unter dem Titel "MigrantInnen und Umwelt") auf Initiative des RiA entstanden und zusammen mit dem Agenda 21 Büro entwickelt und wird im zweiten Jahr (bis Ende Februar 2002) vertieft. Projektträger ist in beiden Fällen Werkstatt-Treff-Mecklenheide. Es werden über BSHG und ABM 15 bi- oder multilinguale ProjektmitarbeiterInnen deutscher, griechischer, persischer, russischer und türkischer Herkunft beschäftigt. Das Projekt soll Formen und Methoden entwickeln und ausprobieren, wie Deutsche und EinwanderInnen den lokalen Agendaprozess gemeinsam gestalten und davon partizipieren können. Die Zusammenarbeit aller beteiligten Ämter mit dem Projektträger erfolgt in der Steuerungsgruppe.

Interkulturelle Nachbarschaften: Im Rahmen des Bund-Länder-Programms Soziale Stadt in Mittelfeld (Fördergebiet) wird zusammen mit dem Amt für Wohnungswesen und dem Quartiersmanagement gegenwärtig ein Modellprojekt zur Förderung der Integrationsfähigkeit von Einwanderern und Deutschen entwickelt und umgesetzt. Dazu



V.L.N.R.: KLAUS STREMPER, RITA SÜSSMUTH, ARZU ALTUĞ IM GESPRÄCH

wird zunächst vom Institut für Entwicklungsplanung und Struktur-forschung (ies) eine Untersuchung über das multiethnische Zusammenleben im Wohnquartier durchgeführt. Untersucht werden dabei insbesondere vorhandene ethnische Konfliktfelder, Konfliktpotentiale und Lösungsstrategien. Auch hier ist die Zusammenarbeit aller Beteiligten in einer Steuerungsgruppe gewährleistet.

Beratung zur Existenzgründung und –sicherung von Migranten/innen: Auf Anregung und Initiative des RiA und nach einer langen Vorlaufphase wurde durch gemeinsames Engagement vom Amt für Wirtschaftsförderung und Arbeitsamt, in der späteren Phase auch vom Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer, Nds. Staatskanzlei und der Existenzgründungs-Initiative Hannover das Modellprojekt auf ABM – Basis vor zwei Monaten eingerichtet. Projektträger ist die Existenzgründungs-Initiative Hannover (EIH). Auch hier geht es darum, Formen und Methoden der Beratung und Information zu entwickeln und zu erproben.

Noch gibt es hier keine Steuerungsgruppe, ist aber in Diskussion. Das RiA wird im noch einzurichtenden Projektbeirat mitarbeiten.

Interkulturelle Öffnung von Kleingartenvereinen: Die Idee basiert auf einem gemeinsamen Praxisforschungsprojekt "Integration im Schrebergarten" mit der Evangelischen Fachhochschule und dem Grünflächenamt in 1999. Ziel des Modellvorhabens ist, die Partizipation von Einwanderern an Kleingärten zu erhöhen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei der Nutzung der Kleingärten und im Vereinsleben aufzuzeigen, Vereinsvorstände zu beraten und Konzepte zur interkulturellen Öffnung zu entwickeln und umzusetzen. Projektträger ist die Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Hannover. Der Bezirksverband, das Grünflächenamt und das RiA werden in einer Steuerungsgruppe mit dem Träger zusammenarbeiten.

Gegenwärtig ist RiA mit dem Amt für Personal und Organisation im Gespräch über interkulturelle Öffnung im beschäftigungspolitischen Bereich. Amtsleiter Dr. Lappé referiert heute im Forum 3 über Einwanderer als Beschäftigte und Auszubildende in der Verwaltung. Die Kommunalverwaltung ist einer der größten Ausbildungsbetriebe mit einer breiten Skala von Berufszweigen in Hannover. Dennoch ist die Zahl der migrantischen Auszubildenden prozentual sehr niedrig. Hier kann die Verwaltung von sich aus Initiativen ergreifen. In diesem Kontext sind auch interkulturelle Initiativen für betriebliche Qualifizierung von bereits in der Verwaltung beschäftigten EinwanderInnen denkbar.

Die Schlussfolgerung, dass durch das Referat für interkulturelle Angelegenheiten in relativ kurzer Zeit einiges interkulturell in Bewegung geraten ist, sei also erlaubt. Hannovers Stärke liegt in diesem Kontext darin, den Stein mit der Einrichtung des RiA selbst ins Rollen gebracht zu haben. Getreu dem Motto "Lernende Organisation" begreifen wir die interkulturelle Öffnung der gesamten Stadtverwaltung als einen stetigen Lernprozess.

Interkulturelle Öffnung der kommunalen Verwaltung

Migration und öffentlicher Gesundheitsdienst

Ramazan Salman, Ethno-Medizinisches Zentrum e.V.

1. Ausgangslage

Migranten sind einem deutlich höheren Erkrankungs- und Sterberisiko ausgesetzt als die durchschnittliche Gesamtbevölkerung. Es gibt verifizierbare Zahlen, dass die Krankheitsquote unter Migranten sehr hoch ist. Das resultiert nur zum Teil aus den Bedingungen, die die Migranten antreffen. Unabhängig von dem Integrationskonzept einer Gesellschaft, haben Migranten die Schwierigkeit, dass sie migrationsstypische Belastungen, Stressoren und kritische Lebensereignisse zu bewältigen haben.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass sich ihre Erwartungshaltungen, die sie in einem neuen Land an gesundheitliche Versorgung stellen – so auch an das Gesundheitswesen – nicht immer mit den Angeboten decken oder diese zu erfüllen nicht immer möglich oder zumindest erschwert sind. Generell haben Migranten nur unzureichende Kenntnisse über das Spektrum vorhandener Angebote der Gesundheitsdienste. Deshalb können sie – trotz Bedarfslage – nicht alle Angebote sachgerecht nutzen.

Hinzu kommt, dass Migranten andere Sicht- und Umgangsweisen bezogen auf Krankheit und Gesundheit mitbringen. Dies trifft in ganz besonderem Maße auf psychiatrische Erkrankungen zu. Wann eine Krankheit eine behandlungswürdige Krankheit ist, und wie diese zu behandeln ist, darüber differieren die Sichtweisen bei Behandelnden und Patienten nicht selten. Ganz ohne Zweifel erschweren diese Faktoren den Umgang mit Patienten aus anderen Kulturen.

Generell sollte hervorgehoben werden, dass es nicht so sehr häufig die Migranten sind, die sich über das Gesundheitswesen und sein Personal beschweren oder es kritisieren. Viel häufiger sind es die Mitarbeiter unserer Gesundheitsdienste – beispielsweise Ärzte und Pflegerinnen in den Kliniken – die über Schwierigkeiten im Umgang mit ihren Patienten aus anderen Kulturen klagen. Zu häufig wird an Defiziten orientiert argumentiert und beklagt, nicht genügend Informationen über die kulturellen Hintergründe der Migranten zu haben.

2. Vorschläge zur interkulturellen und integrativen Sicherung der Gesundheitsdienste

Für Migranten ist ein erleichterter Zugang zum komplexen deutschen Gesundheitssystem notwendig. Dies ist auch Aufgabe der Ge-

meinschaft von niedergelassenen Ärzten, der Gesundheitsämter und der Krankenkassen. Interkulturelle Öffnung der Dienste und interkulturelle Qualität der erbrachten Leistungen ergeben sich nicht von selbst. Sie müssen gewollt sein und sie müssen professionell entwickelt werden – strukturell, konzeptionell, personell, in der Praxis und in der Reflexion dieser Praxis, d.h. auf allen Ebenen. Anders als beispielsweise die Städte München oder Frankfurt fand bedauerlicherweise in den Gesundheitsdiensten der Stadt Hannover bisher keine Diskussion und kein Einigungsprozess bezüglich eines verbindlichen Leitbildes in der öffentlichen gesundheitlichen Versorgung der Migranten statt.

Bei der Planung und Entwicklung von Veränderungen ist es erforderlich, nicht nur am "Kunden" orientiert zu analysieren, sondern auch aus der Perspektive beispielsweise der Professionellen selbst Herausforderungen und Erfordernisse zu überprüfen und diese an Lösungen zu beteiligen, denn sie sind diejenigen, die ja die Praxis letztendlich gestalten sollen.

Die Fachkräfte unseres Gesundheitswesens benötigen in ihrem Wirken für ihre Patienten und Klienten mehr Unterstützung, damit sie die vorhandenen Angebote qualitätsgerecht und effizient auch für Migranten zugänglich machen können. Sehr häufig beklagen gerade die Mitarbeiter unseres Gesundheitswesens, die sich besonders engagieren gute und humane Arbeit besonders auch für Migranten zu leisten, darüber, dass ihre Anstrengungen zu wenig anerkannt werden und dass sie wenig Unterstützung finden.

Eine Anerkennung kann beispielsweise durch erleichterte Zugänge zu Dolmetschern und die Finanzierung dieser bewiesen werden. Ein integratives Gesundheitswesen kann nur realisiert werden, wenn unsere Stadt für seine öffentlichen Dienste eine einheitliche Honorarordnung, Qualitätsstandards und einen diesbezüglichen Finanzetat gewährleistet. Wichtig ist aber auch, dass eine zentrale Stelle zur Vermittlung, Verwaltung und finanziellen Abwicklung der Dolmetscher bestimmt wird. Das Ethno-Medizinische Zentrum verfügt im übrigen bereits heute über einen professionellen und spezifisch geschulten Dolmetscherpool, der über 3000 Einsätze jährlich abwickelt.

Damit integrierende Versorgung innerhalb bestehender Regeldienste erfolgen kann, ist eine interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung notwendig. Deshalb stehen MitarbeiterInnen der Gesundheitsdienste vor der Aufgabe, ihre vorhandenen Angebote migrationspezifisch und kulturell abzustimmen bzw. zu erweitern, damit ein bedarfsorientiertes Angebot gesichert werden kann und die vorhandenen Dienste für den wachsenden Personenkreis der Immigranten effizienter zugänglich werden. Hier ist ein Beitrag des Gesundheitswesens zur Integration von Migranten in unsere Gesellschaft /Stadt angesprochen. Interkulturelle Gesundheitsversorgung kann erfolgen durch:

- Einbezug von migrationspezifischen und soziokulturellen Aspekten
- verstärkte Aufklärung von Migranten über Art, Sinn und Umfang vorhandener Angebote
- Berücksichtigung von Migranten als spezielle Zielgruppe bei Aktivitäten der Prophylaxe und Behandlung
- Mehrsprachiges Angebot

Auf der Ebene der Kompetenzbildung ist es erforderlich, den MitarbeiterInnen der öffentlichen Dienste während der Dienstzeit qualifizierte Fortbildungsangebote zur interkulturellen Kompetenz anzubieten. Das Ethno-Medizinische Zentrum ist in der Lage und bereit Konzeptionen, Planungen und Durchführung eines solchen Angebots zu gewährleisten. Ansätze versprechen Erfolg, wenn sie familiäre Strukturen, Erziehungsstile und Erwartungen der Migranten an die Gesundheitsversorgung berücksichtigt.

Aus Sicht zahlreicher Ärztekammern auf Bundes- und Landesebene wird speziell im Umgang mit Migranten eine interdisziplinäre Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene favorisiert. Alle Personen haben ein Recht auf eine gleichwertige Behandlung. Der Anspruch auf eine gleichberechtigte Teilhabe der Migranten an der Gesamtversorgung könnte bedeuten, dass kulturelle Vielfalt der Nutzer eine methodische Vielfalt der Anbieter voraussetzt. Generell gilt es die Konzept- und Strukturqualität in den vorhandenen Angeboten zu sichern. Konzeptqualität und Strukturqualität interkultureller Versorgungsstrukturen wird erreicht durch:

- gesonderte Berücksichtigung von Migranten in Evaluation und Arbeitsberichten
- die Dokumentation von Behandlungsverläufen
- Evaluation der Angebote
- systematisches kultursensibles Handeln
- interkulturell geschultes Personal und interkulturelle Teamarbeit

In Hannover hat das Klinikum Hannover, das ist jene Instanz, die alle städtischen Kliniken im Großraum Hannover verwaltet und organisiert, ein Projekt laufen, welches den Pflegekräften in den Kliniken Kurse anbietet, sogenannte Impulsveranstaltungen zur Thematik der Migranten im Krankenhaus. Diese Veranstaltungen sind zunächst ganz bewusst so knapp ausgelegt, weil die Stadt zunächst sehen möchte, inwiefern es überhaupt Interesse seitens der Fachkräfte selbst an zusätzlichem Wissen, an Supervision, an Möglichkeiten, das zu reflektieren, was sie täglich tun, gibt. Mittlerweile fanden in den meisten Kliniken solche Seminare statt. Nun muss die zweite vertiefende Phase beginnen. Die Pflegekräfte haben ganz konkrete Vorstellungen, beispielsweise bezogen auf Fachkräftpflege Psychiatrie – das ist jener Bereich, der am meisten Qualität und know-how erfordert. Diese kann nicht in Ein- oder Zweitagesfortbildungen vermittelt werden, sondern

hier haben jetzt sogar die Hochschulen in der Fachkrankenpflegeausbildung und für die Psychiatrie eigene Foren und Weiterbildungen konzipiert.

Zukünftig sind jedoch nicht mehr so sehr die einzelnen Initiativen gefragt. Wir benötigen nun verstärkt Forschung, Gesamtangebotsplanung und Monitoring. Dies trifft sicherlich in besonderem Maße für den Bereich der Ausbildung und Weiterbildung zu.

Ein letzter Punkt: Es wird auch häufig angedeutet die Migranten sollten in irgendeiner Form an diesem Prozess beteiligt werden. Es ist



nicht so deutlich geworden wie sie beteiligt werden sollen und wie mit diesen in Kontakt getreten werden soll. Wir haben in Hannover gute Erfahrungen damit gemacht, die Migranten verstärkt in ihren eigenen communities aufzusuchen und sie dort zu informieren, also in einem begrenzten Rahmen aufsuchende Beratung zu realisieren. Dies passt aber nicht zur Arbeitsweise oder zu den Möglichkeiten der meisten Sozial- und Gesundheitsdienste. Ein Klinikarzt oder eine Pflegerin kann nur unter erschwerten Bedingungen in eine Moschee gehen um vor Ort aufzuklären und zu informieren. Deshalb haben wir in Hannover für einige Themen Personen aus den kulturellen Gruppen in Seminaren geschult, die dann in unserem Auftrag und gegen Honorar in die Moscheen gegangen sind, um dort beispielsweise über AIDS, Drogen etc. aufzuklären. Solch ein Konzept kann sicherlich nicht überall realisiert werden, aber eine stärkere Zusammenarbeit vorhandener Sozial- und Gesundheitsdienste könnte auch zu solchen aufsuchenden Strukturen führen. Die Sozialarbeiter der Wohlfahrtsverbände oder der Familienhilfe wären sicherlich gut geeignet Informationen aus einer Klinik oder einem Arbeitsamt in die kulturellen Gruppen zu "transportieren".

Wirtschaft - Arbeit - Ausbildung

Ökonomie der

Zuwanderungs-Communities

Ahmet Güler, Bund Türkisch Europäischer Unternehmer e. V.

1. Einleitung

Ich möchte beim Thema des heutigen Tages ansetzen: Das Thema lautet: "Einwanderungsstadt Hannover!" Wie stellt sich dieses Thema aus der Sicht eines Interessenverbandes türkisch-europäischer UnternehmerInnen dar?

Interkulturalität – d.h. Menschen verschiedener Kulturen zu einem Miteinander in der Gesellschaft zu bewegen – das sind die Aufgaben für die Gesellschaft von heute und der Zukunft, die ja nicht nur bezogen auf deutsche und nicht-deutsche Bevölkerung von Ungleichheit gekennzeichnet ist, sondern innerhalb der MigrantInnengruppen auch noch einmal Unterschiede macht, was sich gerade kurz vor den Wahlen sehr bemerkbar macht, von deren Zugang ein erheblicher Teil der Bevölkerung ausgeschlossen ist.

Zuwanderung und Integration sind durchweg von allen Parteien – wenn auch mit anderen Akzentuierungen – endlich als die strukturellen und bestimmenden Aufgaben für die Zukunft verstanden worden, als die sie von MigrantInnenverbänden und Flüchtlingsorganisationen seit langem eingefordert werden.

Zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik versteht sich Deutschland offiziell als Einwanderungsland, was es bereits seit Jahrzehnten und – schaut man in die Geschichte – sogar Jahrhunderten ist.

Dies ist sicherlich ein Verdienst der eigens für dieses Thema parteiübergreifend arbeitenden Einwanderungskommission, die erstmalig seit 40 Jahren Einwanderung in der Bundesrepublik Deutschland einen ernsthaften Leitfadens in Form eines 350 Seiten umfassenden Berichtes erarbeitet hat. Sicherlich müssen hier aber besonders die Verdienste der Nichtregierungsorganisationen, der vielen MigrantInnen- und Flüchtlingsgruppen erwähnt werden, die durch ihre unermüdliche Öffentlichkeitsarbeit das Terrain dafür bereitet haben: Hier eingewanderte und nach Deutschland geflüchtete Menschen, die gemeinsam mit der für die Sache aufgeschlossenen deutschen Bevölkerung, die leider einen eher geringen Teil ausmacht, für ihre Anliegen eingetreten sind.

2. Bisheriges Image der MigrantInnen:

Der Wandel zum bewussten Einwanderungsland ist aber – leider – nicht gleichbedeutend und automatisch auch mit einem Bewusstseinswandel in der Bevölkerung verbunden.

So steht der bevölkerungspolitische Aspekt unserer Ansicht nach in der Debatte allzu sehr im Vordergrund: Wieder einmal braucht man uns – dieses Mal sollen wir die Deutschen vor dem Aussterben retten. Ein bisschen zynisch formuliert: Ich bin mir nicht sicher, ob – wenn die Debatte um das Klonen weiter entwickelt wäre – man auf Einwanderung nicht ganz verzichten würde?

Grundsätzlich sind frühere Debatten um Zuwanderung von einem negativen Image der eingewanderten Menschen geprägt. Sie wären

- defizitär
- soziale Problemfälle
- Kriminelle
- Asylbewerber, die nur auf wirtschaftliche Vorteile aus sind

3. Integrationsrealitäten:

Demgegenüber steht die Tatsache enormer anwachsender Leistungen im wirtschaftlichen Bereich, der viel zu wenig anerkannt und von den Medien leider auch nur in Ausnahmefällen aufgegriffen wird.

Außerdem wird mit Pauschalisierungen und Vereinfachungen ein Bild geprägt, das bereits längst zur Realität gewordene Integrationsleistungen ausklammert, so heißt es in einer Studie der Bundesregierung über die türkische Bevölkerung: "Deutschlands Türken – deutscher als gedacht".

Tenor der Studie ist, dass die türkischstämmige Bevölkerung bezogen auf ihr Alltagsverhalten besser integriert ist als vielfach angenommen. So hat z.B. Hans Jürgen Weiß, Kommunikationswissenschaftler an der Freien Universität Berlin und Autor der ersten repräsentativen Studie über "Mediennutzung und Integration der türkischen Bevölkerung in Deutschland" folgendes beobachtet:

56 % der hier lebenden Türken sind gut integriert. Diese Gruppe ist jünger als 40 Jahre, gebildet und berufstätig. Weitere 24 % verfügen in den Augen der Forscher über "Integrationspotenzial" und nur 20 % der Befragten gelten als "schlecht integriert". Darunter sind vor allem Frauen und ältere religiöse Männer, die wenig Interesse an der deutschen Staatsbürgerschaft zeigen.

Wichtig ist es zu differenzieren – ein pauschales Bild kann der Wirklichkeit niemals nahe kommen. Wer weiß denn schon, dass von 263 000 UnternehmerInnen nicht-EU-angehöriger-Staaten die größte Gruppe aus der Türkei stammt?

Die beste Integration findet über Arbeit statt – im Arbeitsleben stellen sich die Probleme zwischen deutschen und eingewanderten Menschen nicht so krass dar.

4. Strukturwandel:

Vom "Gastarbeiter" zum Unternehmer"

Wir kamen vor 40 Jahren nach Deutschland, halfen beim Wiederaufbau nach dem Krieg. Viele von uns, die in die Bundesrepublik einreisten, wollten möglichst viel Geld sparen und dann in die Heimat zurückkehren. Doch viele sind geblieben. Heute zeichnet sich ein deutlicher Wandel in der Lebensperspektive ab, der sich in zunehmender Eigentumsbildung in Deutschland dokumentiert .

Es liegt in der Struktur der Migrationsgeschichte, dass die Zahl ausländischer Selbständiger erst in den 70er Jahren eine nennenswerte Größe erreicht hat. Die MigrantInnen der ersten Generation in Deutschland waren als Arbeitnehmer angeworben und blieben in der Regel auch abhängig beschäftigt.

Als wir in Deutschland ankamen, hat man uns überwiegend in Fabriken als Bandarbeiter oder für den Straßenbau eingesetzt. Doch die Zeiten ändern sich und lassen einen Strukturwandel verzeichnen, der sich am besten in der Formel "Vom Gastarbeiter zum Unternehmer" beschreiben lässt. Die neue Generation der Türken will nicht da arbeiten, wo einst die Eltern geschuftet haben: Sie sind in Berufen tätig, die eine andere – höhere - Qualifikation erfordern. Die 90er Jahre waren echte Gründerzeiten. Fast 300.000 ausländische Selbständige gab es zur Jahrtausendwende in Deutschland. In ganz unterschiedlichen Branchen und Größenordnungen – vom kleinen "Onkel-Mehmet-Laden" bis zur international tätigen Softwarefirma – haben MigrantInnen seit vielen Jahren unternehmerisch reüssiert.

Schätzungsweise gibt es 59 000 türkische Selbständige in der Bundesrepublik. Sie allein erzielen einen Jahresumsatz von mehr als 57 Milliarden Mark – um "Die Zeit " zu zitieren: so viel wie Audi, Agfa-Gevaert und Schering zusammengenommen. In einem wahren Gründerboom hat sich die Zahl der türkischen Firmeninhaber seit 1985 mehr als verdoppelt und ist längst aus der ethnischen Nische in andere zukunftsreiche Branchen vorgedrungen: Biotechunternehmen, Zeitarbeitsunternehmen, Werbeagenturen, u.v.a. Die Mehrheit bleibt jedoch in der ethnischen Nische: Reisebüros, Übersetzungsbüros, Restaurants, dazu türkische Dienstleister wie Druckereien, Fleisch- und Gemüsegroßhändler. Ein wichtiger Wirtschaftsfaktor sind auch die Dönerbuden mit einem Jahresumsatz von 4 Milliarden, mehr als Mc Donalds.

Doch bedeutet Selbständigkeit nicht unbedingt mehr Integration. Erfahrungen als "Ausländer" machen auch lange hier lebende erfahrene UnternehmerInnen weniger bei Ihren KundInnen als bei Geschäftsleuten und Banken.

Prognosen zufolge wird sich die Zahl der türkischen UnternehmerInnen bis zum Jahr 2010 auf 106 000 noch einmal verdoppeln, die Beschäftigung sich damit auf 650 000 Menschen erhöhen und der Umsatz würde bei rund 190 Milliarden liegen.

Der wirtschaftliche Beitrag von TürkInnen zur deutschen Wirtschaft ist bei Wahlen dennoch kaum ein Thema – siehe die Debatte um Zuwanderung.

Aus der gegenwärtigen Situation ergibt sich ein besonderer Bedarf an Hilfen im wirtschaftlichen und politischen Bereich: Ziel muss es sein, MigrantInnen zunehmend auch auf zukunftsbringende Branchen hin zu orientieren. Beispiele dafür existieren bereits: Vor ca. 4 Wochen erschien in der Zeit, Nr. 30 v. 19. Juli 2001, ein Artikel zum Thema "Die fremden Unternehmer" mit dem Untertitel: Ausländische Firmengründer treiben die deutsche Wirtschaft an – aber in der Zuwanderungsdebatte kommen sie nicht vor.

In den Zuwanderungskonzepten der Parteien finden UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund kaum Erwähnung: Weiterhin als problematisch erachten wir Punkt 7.5 auf Seite 97 des Berichtes Zuwanderung für Existenzgründer erleichtern: Immerhin 1,5 Seiten verwendet die " Kommission", die – so ihr Bericht an die Bundesregierung – Gründern mit einem "transparenten Kriterienkatalog" die Zuwanderung erleichtern will. Die Qualität von Geschäftsplänen solle entscheiden, die wiederum sei von deutschen Stellen zu prüfen, etwa von Industrie- und Handelskammern.

Das ist aber nichts Neues. Die Frage ist: Existiert bei den Behörden, den Kammern, Banken und entsprechenden Institutionen überhaupt ein entsprechendes Bewusstsein und interkulturelle Kompetenz für die Beratung von GründerInnen aus anderen Ländern? Wir haben festgestellt: Nein. Selbst bei anderen Beratungsstellen war die Notwendigkeit einer speziellen Beratung bis vor 1 Jahr nicht erkannt worden. Die MigrantInnenverbände sind da weitestgehend auf sich gestellt.

Konkret benötigen wir neben qualifizierter Beratungstätigkeit ein entsprechendes Bewusstsein, das zu mehr Offenheit in den Institutionen führt.

Als wichtigstes Problem erscheint uns aber:

Die mangelnde grundsätzliche Bereitschaft der Deutschen, "Ausländer" in ihrer Mitte zu akzeptieren. Dieses Bewusstsein muss sich im Alltag und auch in allen wichtigen gesellschaftlichen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Organisationen ändern.

Kulturelle Verschllossenheit wird zum ökonomischen Manko – zum Standortnachteil. Die Leistung der Ausländer wird nicht genügend anerkannt. Das muss sich ändern.

Unsere Forderung lautet deshalb: Respekt und Anerkennung und Hervorhebung der Fortschritte im Prozess des Aufeinanderzugehens, differenzierte Sichtweisen.

Wirtschaft - Arbeit - Ausbildung

Einstellungspraxis in Wirtschaftsunternehmen

Andreas Stieghorst, TUI Deutschland

1. Wir sind in allen Ländern Ausländer, nur in dem kleinen Deutschland nicht.
2. Die Stadt Hannover kann nicht im Jahr 2000 die Welt zu sich einladen (EXPO) und dann die Tür zumachen, als ob nichts gewesen ist. Hannover muss als Stadt und als Wirtschaftsstandort weltoffen und ausländerfreundlich sein.
3. Unternehmen, die im Ausland Produkte bestellen oder sie im Ausland absetzen, die also auch an den Ausländern verdienen, sollten dies auch in ihrer Einstellung zu den ausländischen "Kunden" und Mitarbeitern zeigen.
4. Die MitarbeiterInnen in der TUI Deutschland (und in den vielen anderen touristischen Unternehmen der Preussag und der Branche) haben
 - vielfältige und enge Kontakte zu ausländischen Kollegen und Partnern (Hotels, Agenturen, Einkäufern, Fluggesellschaften, TUI-Service)
 - viele Freunde in vielen Ländern dieser Welt
 - engagieren sich gegen Ausländerfeindlichkeit, für Europa, für die Umwelt usw.

Und natürlich beschäftigen wir auch viele Ausländer.



Fördermaßnahmen für Migrantinnen

Sabine Gräßler-Zorn, Arbeitsamt Hannover, Beauftragte für Frauenbelange

Istzustand

Im Juli 2001 waren im Arbeitsamtsbezirk Hannover 45.336 ArbeitnehmerInnen arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote beträgt 11,8%. Darunter befinden sich 11.635 ausländische ArbeitnehmerInnen, die mit einem Anteil von 25,7% an der Gesamtzahl der Arbeitslosen vertreten sind. Ein Vergleich der Arbeitslosenquoten deutscher und ausländischer Arbeitnehmer zeigt, dass die Arbeitslosigkeit unter MigrantInnen wesentlich über der deutscher ArbeitnehmerInnen liegt:

Die Arbeitslosenquote beträgt bei deutschen Arbeitnehmern:	9,9 %,
ausländischen Arbeitnehmern:	27,4 %.

Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen zur beruflichen Integration von MigrantInnen

Bei Erfüllung der individuellen Fördervoraussetzungen können Migrantinnen und Migrantinnen alle im Eingliederungstitel vorhandenen Mittel der aktiven Arbeitsförderung in Anspruch nehmen.

Förderung der beruflichen Weiterbildung

- Feststellungsmaßnahmen zur Berufsfindung
- Umschulungen / Weiterbildungen
- Übungsfirmen (Gala / Hoga / Lager / Transport / Verkauf / Kaufmännische ÜFI ...)

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

- ABM-Stützpunkt Hölderlinstraße (ungelernete Kräfte)
- Quali-ABM (für jüngere Arbeitslose unter 25 Jahren / Jump)

Strukturanpassungsmaßnahmen

Trainingsmaßnahmen

- Orientierungsmaßnahmen / Bewerbungstraining
- Englisch- / PC-Anfängerkurse

Arbeitgeberzuschüsse

- Einarbeitungszuschüsse
- Eingliederungszuschuß bei Neugründung
- Eingliederungsvertrag
- Beschäftigungshilfen

Mobilitätshilfen

- Bewerbungskosten
- Reisekosten
- Ausrüstungsbeihilfen
- Umzugskostenbeihilfe
- Überbrückungshilfe
- Trennungskostenbeihilfe

Freie Förderung

- Beratungsbüro für Ausländer, Aussiedler, Kontingentflüchtlinge und Asylbewerber
- Sprachkurse

Hilfe bei Existenzgründung

- Überbrückungsgeld
- Beratung und Coaching für MigrantInnen durch das EIH (Existenzgründungsinitiative Hannover), ABM-Projekt!

Die Fördervoraussetzungen für MigrantInnen sind eng gekoppelt an die aufenthalts- bzw. arbeitserlaubnisrechtlichen Bestimmungen. Liegt eine längerfristige Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis vor, bestehen die gleichen Voraussetzungen z.B. bei der Förderung der beruflichen Bildung wie bei deutschen und ihnen gleichgestellten ArbeitnehmernInnen.

Bei der Inanspruchnahme der Fördermittel sind bei einem Großteil der vom Arbeitsamt Hannover erfassten MigrantInnen folgende Aspekte zu beobachten:

- nicht ausreichende deutsche Sprachkenntnisse
- unrealistische Vorstellungen von dem, was beruflich machbar ist
- eine gewisse Unbeweglichkeit bezüglich bestimmter Branchen oder Betriebe bei längerer Arbeitslosigkeit

Die Politik hat die berufliche Integration von MigrantInnen als Grundelement der Sozialpolitik definiert und finanziell ausgestattet.

Um die berufliche und gesellschaftliche Integration von MigrantInnen voranzutreiben, existieren Programme zur Sprach und Integrationsförderung

- die sich an den individuellen Bedürfnissen des/der einzelnen Person orientieren
- die die typischen Bedingungen der hiesigen Arbeitswelt für die/den Einzelne/n erlebbar machen
- die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Zuzug erfolgen

Als Indiz für eine erfolgreiche Integration haben sich die Arbeitslosenquoten deutscher und ausländischer ArbeitnehmerInnen angeglichen.

Wirtschaft - Arbeit - Ausbildung

"Solidarität und Interkulturalität in der Gewerkschaft"

Adriano Vesco, IG Bergbau, Chemie, Energie

Als Leitmotiv unseres Themas möchte ich mit der folgenden Betrachtung über den Begriff "Solidarität" beginnen:

Solidarität ist nicht ein Gefühl von vagem Mitleid oder von spontaner Rührung für das Leiden nah- und fernstehender Personen. Im Gegenteil, sie ist der feste und beharrliche Entschluss, sich für das allgemeine Wohl einzusetzen; das heißt, für das Wohl aller und jedes einzelnen, weil wir wahrliche Verantwortung für alle tragen.

Bei dieser Erkenntnis wird deutlich, dass sehr viele ausländische Arbeitnehmer (rd. 5.000 allein in der Stadt Hannover) in den Gewerkschaften Institutionen gefunden haben, in denen sie sich wohl und sicher fühlen, in denen sie Verantwortung übernehmen, um gemeinsam die Lage der Arbeitnehmer zu verbessern.

Die Gewerkschaften als Interessenvertreter der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene und als globale Institutionen sind in den meisten Ländern der Erde vorhanden und anerkannt. Deshalb fiel sehr vielen ausländischen Arbeitnehmern der ersten und folgenden Generation die Entscheidung leicht, sich in diesen Organisationen in Deutschland zu beteiligen.

Durch die Beteiligung und das Engagement der ausländischen Arbeitnehmer in den Gewerkschaften, haben sie dazu beigetragen, dass in den Betrieben wichtige Rechte in Bezug auf Gleichberechtigung als Beschäftigte durchgesetzt wurden.

Vor allem ist es das Recht zur Teilnahme an Betriebs- und Personalratswahlen und somit die Verantwortungsübernahme in einem wichtigen Sektor des Lebens. Mehrere Gesetze regeln die Gleichberechtigung ausländischer Arbeitnehmer in den Betrieben und schließen Diskriminierung aus.

Ich behaupte, dass die ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland seit langem ihr "pursuit of happiness" in den Gewerkschaften gefunden haben.

Die seit 1955 andauernde gewollte oder ungewollte Einwanderung in der Bundesrepublik Deutschland hat zur wirtschaftlichen und politischen Stabilisierung und Weiterentwicklung des Landes beigetragen.

Als Gegenleistung wurden jedoch von den politisch Verantwortlichen sehr wenige integrationsfördernde Maßnahmen durchgeführt.

Im Gegenteil: Vor allem in den siebziger und achtziger Jahren war eher die Rede von Ausgrenzung, Konsolidierung und Rückkehrförderung der Ausländer. Mit dem irrsinnigen Begriff "Deutschland ist kein Einwanderungsland und wird es nie werden!" sind die Bemühungen der Ausländer selbst und ihrer Repräsentanten, wie den Gewerkschaften, unterminiert worden.

Anstatt zu lernen, haben manche Leute im Lande nicht aus den Fehlern der Vergangenheit Konsequenzen gezogen.

Daher schadet die Forderung nach Anpassung an die "Deutsche Leitkultur" mehr als dass sie der Integration nützt.

Soziale und gerechte Bedingungen für alle schaffen

Angesichts der absehbaren wirtschaftlichen, sozialen und demographischen Entwicklung braucht die Bundesrepublik Deutschland auch in Zukunft Einwanderung, so wie auch immer mehr Deutsche in anderen Ländern leben und arbeiten werden. Deshalb ist die Gestaltung der Einwanderung notwendig.

Die Interessen der Einheimischen (deutschen und ausländischen Bevölkerung) nach sozialer Sicherheit müssen dabei ebenso als berechnete Interessen anerkannt werden, wie das Interesse der Einwandernden an Schutz und Verbesserung ihrer Lebenssituation.

Wir brauchen für Einheimische und Einwanderer:

—● Bezahlbare Wohnungen.

Wohnungsbau muss dazu dienen, dass Menschen verschiedener Herkunft und Einkommen zusammen leben. Die Bildung von "Gettos" muss verhindert werden.

—● Genügend Ausbildungs- und Arbeitsplätze

Damit jeder auch einen Ausbildungs- und Arbeitsplatz finden kann.

—● Ein **Bildungssystem**, das allen Kindern und Jugendlichen gleiche Chancen gibt, gemäß ihren Möglichkeiten und Ansprüchen Qualifikationen zu erlangen, um ihre Zukunft zu sichern.

Die Bevölkerungsentwicklung, nach der wir älter und zahlenmäßig weniger werden, führt auf mittlere Sicht dazu, dass die Soziallastquoten für die erwerbstätige Bevölkerung höher werden. Dem Arbeitsmarkt stehen immer weniger aktive Arbeitskräfte zur Verfügung. Mit der rückläufigen Bevölkerungsentwicklung geht der Wirtschaft auch Kaufkraft verloren. Migration wird in der Zukunft einen wichtigen und entlastenden Beitrag leisten. Es ist auch vor dem Fehlschluss zu warnen, dass nur bei Arbeitskräftemangel die Möglichkeit der Beschäftigung für Einwandernde besteht.

Sowohl die Anwerbung in den fünfziger Jahren (bei einer registrierten Arbeitslosigkeit von 1,5 Millionen Arbeitslosen) als auch die Beschäftigungssituation in den achtziger Jahren und die Erfahrungen mit dem unregulierten Zugang von Menschen aus dem Ausland zu Beginn

der neunziger Jahre haben gezeigt, dass der Arbeitskräftebedarf nicht allein aus dem Kreis der einheimischen Arbeitslosen oder Arbeitssuchenden befriedigt werden kann.

Migrationspolitik als integraler Bestandteil künftiger Politikgestaltung

Vor diesem Hintergrund ist Migrationspolitik kein konkurrierender Politikbereich neben anderen, sondern muss integraler Bestandteil künftigen gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Handelns sein.

Migrationspolitik muss ein breit gefächertes Instrumentarium umfassen, das aufeinander abgestimmt dazu beitragen soll, einerseits Ursachen für Wanderungsbewegungen zu beheben und andererseits stattfindende Migration sozialverträglich zu gestalten.



Interessengegensätze sind dabei offen zu benennen und zu einem fairen Interessenausgleich zu führen.

Migrationspolitik in Deutschland muss auch die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die einheimische (deutsche und ausländische) Bevölkerung die Zuwanderung als einen selbstverständlichen Bestandteil ihres Lebens begreift.

Es muss eine politische Kultur entwickelt werden, in der über Einwanderung offen diskutiert werden kann, ohne dass sich bereits Eingewanderte bedroht, ausgegrenzt oder unerwünscht fühlen.

Eine integrierte Migrationspolitik muss auf der Grundlage breiter gesellschaftlicher Übereinstimmung formuliert werden.

Es sind aber auch Instrumentarien zur sozialverträglichen Steuerung von Wanderungsbewegungen notwendig.

Die Zuwanderung, gleich ob sie im Interesse der Sicherung des wirtschaftlichen Standorts und der Sozialsysteme erfolgt oder aufgrund von Verfolgung stattfindet, ist untrennbar mit der Notwendigkeit von Integrationsmaßnahmen für alle Zuwanderergruppen verbunden.

Daher bedarf es einer integrierten Einwanderungsgesetzgebung, die die Bedingungen für die Zuwanderung und die Integrationsangebote und -maßnahmen für die Zuwanderer festlegt.

Integration von Migrantinnen und Migranten fördern

Die Gewerkschaften unterstreichen die Praxis zugunsten der Integration ausländischer Arbeitnehmer und ihrer Familien in der Bundesrepublik Deutschland. Für eine zukünftige Migrationspolitik ist es erforderlich, Konsequenzen aus der Zuwanderung in Folge der Anwerbevereinbarungen zu ziehen.

Vielfach nicht, zu spät oder in nicht ausreichendem Maße erfolgte Integrationshilfen führen bis heute zu Benachteiligungen von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Familien in der Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Integrationsmaßnahmen sind aber für alle Zuwanderungsgruppen (Aussiedler, Flüchtlinge, Familiennachzug ausländischer Arbeitnehmer, EU-Bürger) gleichermaßen notwendig.

Integration bedeutet dabei für die Gewerkschaften nicht die Aufgabe der ethnischen, kulturellen und religiösen Identität. Zur Integration gehören aber zweifelsohne das Erlernen der deutschen Sprache sowie die Anerkennung der im Grundgesetz festgelegten Grund- und Menschenrechte für alle Einwohner der Bundesrepublik Deutschland.

—● Alle Einwanderer müssen vom ersten Tag an Anspruch auf Integrationsleistungen haben.

—● Ein Bekenntnis zur Integrationspolitik bedeutet insbesondere, dass einwandernde Menschen entsprechend den demokratischen und sozialen Standards der europäischen Staaten, die den Menschenrechten verpflichtet sind, behandelt werden.

—● Ihre erfolgreiche Integration ist ein wichtiger Beitrag zur Beseitigung von Konflikten zwischen Einheimischen und Einwanderern und zur Verhinderung von Kriminalität.

—● Bildungssysteme müssen so ausgestattet sein, dass sie ihren Beitrag zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration für einwandernde Menschen unter anderem durch muttersprachlichen Unterricht und Deutschkurse leisten können.

—● Die ausländerpolitischen Forderungen wie Aufenthaltverfestigung mit zunehmender Aufenthaltsdauer bis zur absoluten Aufenthaltssicherheit nach fünf Jahren, kommunales Wahlrecht nach fünf-

Wirtschaft - Arbeit - Ausbildung

jährigem legalen Aufenthalt, Möglichkeit der Doppelstaatsbürgerschaft, ein Niederlassungsrecht sowie eine Gesetzgebung zum Schutz vor ethnischen Diskriminierungen sind auch für zukünftige Zuwanderungsgruppen wichtige Integrationsvoraussetzungen.

Grundlage für ihre Beschäftigung ist weiterhin die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung.

Bei den Sozialversicherungssystemen sind im Hinblick auf die Einbeziehung von Familienangehörigen und den Transfer ins Heimatland die bewährten Prinzipien der bilateralen Sozialversicherungsabkommen sowie des EU-Sozialrechts anzuwenden.

Beschäftigung ist eine wichtige Integrationsvoraussetzung. Einwanderer unterliegen der Gefahr, nur dort Beschäftigung zu finden, wo niedrige Löhne, schlechte Arbeitsverhältnisse, schwere und eintönige Arbeitsabläufe dominieren. Um einer Unterschichtung entgegen zu wirken und Diskriminierung bei Neueinstellungen zu vermeiden, müssen alle zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Arbeitsverwaltung durch gezielte Ausbildungs- und Informationsmaßnahmen, ähnlich der der Berufsberater für ausländische Jugendliche, auf diese Aufgabe vorbereitet werden.

Die Ausbildungen und Berufserfahrungen der Zuwanderer in ihrem Heimatland müssen berücksichtigt werden.

Ganzjährige und auf Dauer angelegte Beschäftigung ist auch für ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen grundsätzliches Ziel.

Die Einwanderung in die Bundesrepublik Deutschland muss die Vielfalt der migrationspolitischen Gesichtspunkte berücksichtigen und ist nicht mehr ausschließlich aus arbeitsmarktpolitischer Sicht zu gestalten.



Der Anwerbestopp, der im Jahr 1973 verhängt wurde, und seine Ausnahmeregelungen müssen durch Einwanderungsregelungen abgelöst werden. Die Vorrangregelung nach dem Arbeitsförderungsgesetz wäre dementsprechend überflüssig, weil das Recht, in der Bundesrepublik Deutschland zu leben, auch das Recht zu arbeiten beinhaltet muss.

Die Gewerkschaften müssen und werden sich auf die neuen Bedingungen der Zuwanderung einstellen und Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Integration neuer Arbeitnehmergruppen schaffen.

Die Gewerkschaften werden dazu beitragen, den Migrationsprozess über Regelungen und Garantien sozialverträglich zu gestalten.

Insgesamt bedarf die Gestaltung der Einwanderung der Sensibilisierung der Bevölkerung, um vorhandene Ängste vor vermeintlichen Benachteiligungen abzubauen.

Dazu sind eine offene Diskussion, wie sie der Bundespräsident einfordert, aber auch möglicherweise Kampagnen der Bundesregierung, der Länder, der Städte, nicht zuletzt der Landeshauptstadt Hannover, notwendig.

Qualifizierung von ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich der Beschäftigungsförderung bei der Landeshauptstadt Hannover

(Stand: August 2001)

Dr. Winfried Lappé, Amt für Personal und Organisation

Einführung:

Das Amt für Personal und Organisation der Landeshauptstadt Hannover führt über die Abteilung "Stützpunkt Hölderlinstraße" als Beschäftigungsträger

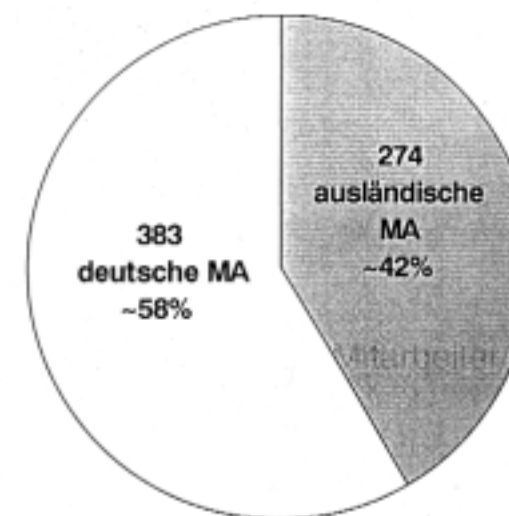
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)
- Maßnahmen zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (JuSoPro)
- Maßnahmen nach § 19 Bundessozialhilfegesetz (BSHG)
- Maßnahmen nach § 20 BSHG
- Ausbildungen zum Tischler/-in und Zierpflanzengärtner/-in

in folgenden Bereichen durch:

- Garten- und Landschaftsbau
- Hochbau
- Tiefbau
- Tischlerei
- Schlosserei
- Stadtgärtnerei

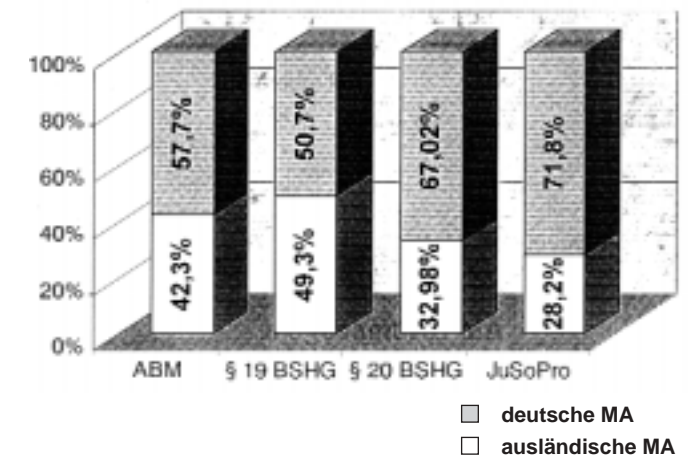
Daten zur Situation ausländischer Mitarbeiter/-innen im Stützpunkt Hölderlinstraße

a) Anteil der ausländischen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Stützpunkt Hölderlinstraße

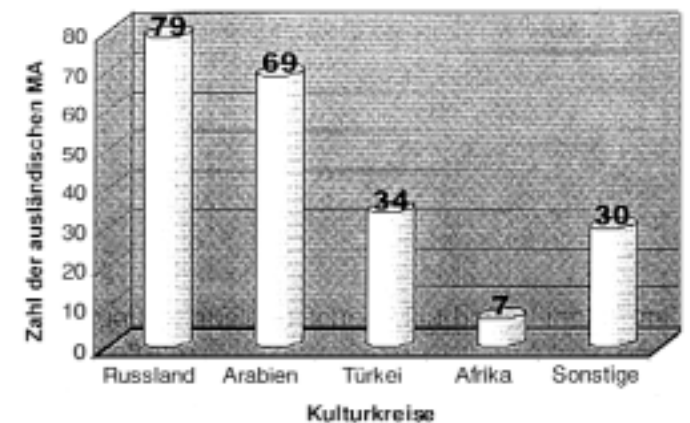


Insgesamt 657 MA

b) Anteil der ausländischen Beschäftigten nach Finanzierungsmodus

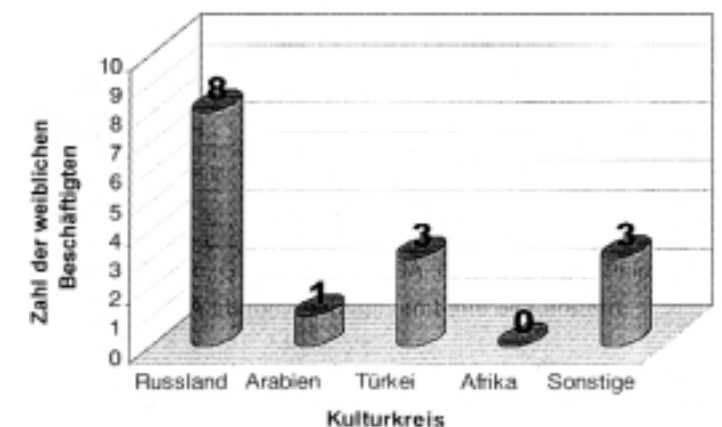


c) Anteil der verschiedenen Kulturkreise an der Zahl der ausländischen Beschäftigten (ABM und § 19 BSHG)



(Sonstige: Italien, Griechenland, USA, Kroatien, Peru, Polen usw.)
Die MA stammen insgesamt aus 34 Ländern.

d) Herkunft der weiblichen ausländischen Beschäftigten (ABM, § 19 BSHG)



Wirtschaft - Arbeit - Ausbildung

Weiterbildungskonzept für Mitarbeiter/-innen nach § 19 BSHG und ABM

Weiterbildung, also "lernen", und das ein Berufsleben lang, ist heute eine alltägliche Anforderung für den Einzelnen im Berufsleben. Seit kurzem ist die Weiterbildung auch landes- und bundespolitisch wieder ein Thema. Insbesondere für ausländische Mitarbeiter/-innen ist Weiterbildung ein zentrales Thema, da

— sie im Rahmen der Beschäftigungsförderung nur über einen zeitlich begrenzten Arbeitsvertrag verfügen

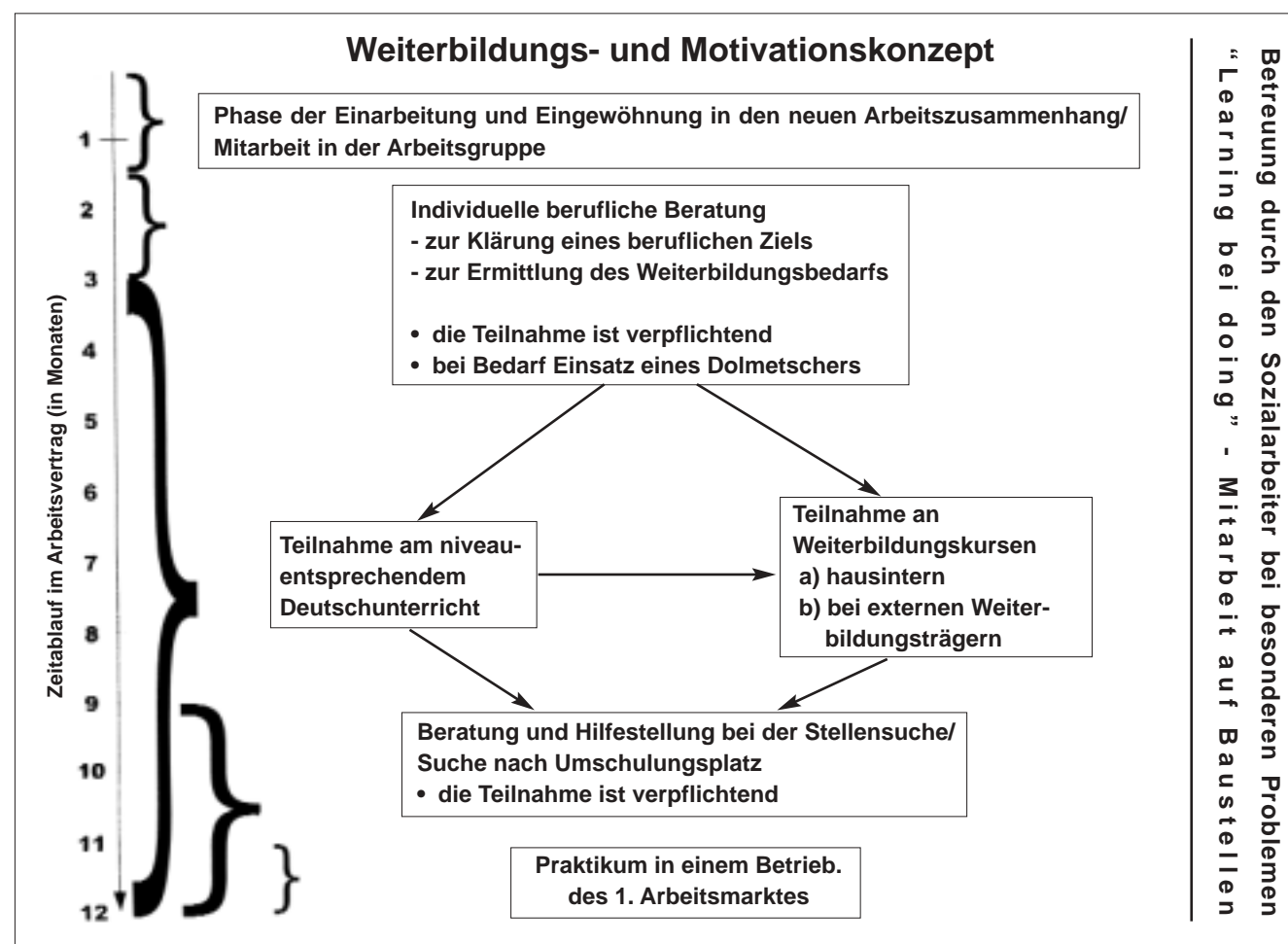
— die im Heimatland erworbenen beruflichen Qualifikationen i. d. R. den Anforderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht entsprechen. Aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungsstandards und der

eingesetzten Technik ist daher häufig eine berufliche Nachschulung respektive eine berufliche Neuorientierung unerlässlich

— die deutschen Sprachkenntnisse häufig nicht ausreichen, um eine Tätigkeit auf dem 1. Arbeitsmarkt aufzunehmen.

Aus der oben beschriebenen Situation ergeben sich für die Weiterbildungsarbeit mit den ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern daher primär zwei Schwerpunkte:

1. Deckung des hohen Beratungsbedarfs im Hinblick auf eine der individuellen Situation angepassten beruflichen Perspektive
2. intensive Zusammenarbeit mit dem/der ausländischen Mitarbeiter/-in, um die aktive und passive Sprachkompetenz zu verbessern.



Angebot von hausinternen Weiterbildungskursen im Stützpunkt Hölderlinstraße

I. Qualifizierungsangebote im allgemeinen Bereich

- A Deutsch für ausländische MA mit geringen Vorkenntnissen
- B Deutsch für ausländische MA mit guten Vorkenntnissen
- C Deutsch für ausländische MA - Fortgeschrittene -
- Einführung in den Umgang mit einem PC
- Einführung in WORD '97
- Bewerbungstraining
- Rechnen im Berufsalltag
- Einführung in die Arbeit als Projektleiter (Führungsstile, Führen von Konfliktgesprächen u.a.)
- Infoveranstaltung über Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Sozialhilfe, Wohngeld

II. Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit

- Erste-Hilfe-Kurs
- Umgang mit Suchtproblemen in den Arbeitsgruppen (für Vorarbeiter/-innen)
- Umgang mit Suchtproblemen in den Arbeitsgruppen (für Projektleiter/-innen)
- Baustellenvorbereitung und Arbeitssicherheitsvorkehrungen (für Projektleiter/-innen)
- Die Arbeitssicherheit auf der Baustelle (für Vorarbeiter/-innen)
- Psychotherapeutische Beratung

III. Fachspezifische Angebote

- Radladerkurs
- Motorkettensägelehrgang
- Der Umgang mit dem Freischneider
- Pflanzkurs
- Gehölzschnitt/ Gehölzbestimmung
- Gehölzvermehrung
- Einführung in den Umgang mit Topfpflanzen
- Floristik in der Adventszeit
- Tapezier- und Lackarbeiten
- Einführung in den Umgang mit Farben
- Die praktische Organisation der Gebäudereinigung
- Gabelstaplerkurs

Teilnahme von ausländischen Mitarbeiter/-innen an hausinternen Weiterbildungskursen

I. Qualifizierungsangebote im allgemeinen Bereich

— Ca. 40% der ausländischen Beschäftigten nahmen im Jahr 2000 und 2001 an einem Deutschkurs teil.

— Im Jahr 2000 waren 47,7% der Teilnehmer/-innen aus den o.g. Kursen ausländischer Herkunft. In 2001 stieg der Anteil der ausländischen Teilnehmer/-innen an diesen Weiterbildungsangeboten auf 54,7%.

II. Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit

Im Jahr 2000 waren 54% der Teilnehmer/-innen ausländische Mitarbeiter/-innen.

Für das laufende Jahr wird ein noch höherer Prozentsatz angestrebt.

III. Fachspezifische Angebote

Etwa 57% der Teilnehmer/-innen an fachspezifischen Weiterbildungsangeboten waren in 2000 ausländischer Herkunft.

In 2001 beträgt der Anteil der ausländischen Mitarbeiter/-innen bis heute 52%.

Im Durchschnitt liegt die Teilnahme ausländischer Mitarbeiter/-innen an Weiterbildungskursen damit um 5% höher als bei deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Teilnahme an den verschiedenen Deutschkursen ist dabei nicht berücksichtigt.

Wirtschaft - Arbeit - Ausbildung

Projekte zur Qualifizierung für alle Beschäftigten nach § 19 BSHG und ABM

Seit ca. 1 Jahr Beratung und Betreuung eines Praxisprojektes der Evangelischen Fachhochschule für Sozialpädagogik Hannover. Studentinnen und Studenten beraten § 19 BSHG-Mitarbeiter/-innen bezüglich der individuellen beruflichen Perspektive und geben Hilfestellung bei der Stellensuche.

Projekt "Hauswart" in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule Hannover und der Stelle Hilfe zur Arbeit bei der Landeshauptstadt Hannover. Mitarbeiter/innen, die nach § 19 BSHG beschäftigt sind, erhalten eine stark praxisorientierte Weiterbildung, die zur Annahme von Hausmeisterstellen qualifiziert. Die Weiterbildung endet mit einem Zertifikat.

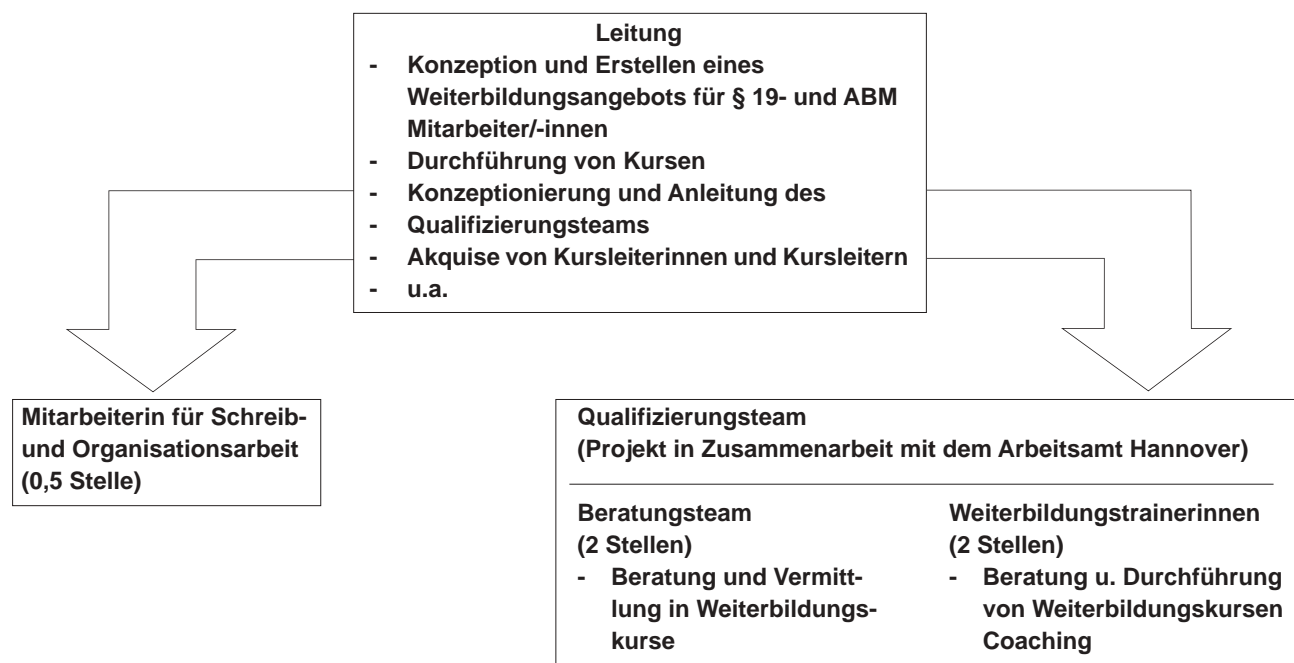
Projekt "Pflegeheifer/-in" in Zusammenarbeit mit der Stelle Hilfe zur Arbeit. Sozialhilfeempfänger/-innen werden vor ihrer § 19-Beschäftigung in der Altenpflege theoretisch und praktisch qualifiziert.

Zur Zeit Projektierung eines vorgeschalteten Deutschkurses für ausländische Sozialhilfeempfänger/innen, die eine § 19-Maßnahme annehmen möchten und nicht über adäquate Deutschkenntnisse verfügen.

Struktur des Weiterbildungsbereiches in der Beschäftigungsförderung

Das Weiterbildungsteam ist - ähnlich der Mitarbeiterschaft - ebenfalls multikulturell zusammengesetzt: neben der Leitung und drei deutschsprachigen Qualifiziererinnen arbeiten hier eine russische und eine amerikanische Mitarbeiterin.

Struktur des Weiterbildungsbereiches



Perspektiven in der Qualifizierungsarbeit mit ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Beschäftigungsförderung

Die stärkere Teilnahme ausländischer Mitarbeiter/-innen an den Kursangeboten des Weiterbildungsbereiches ist vorwiegend auf folgende Gründe zurückzuführen:

viele ausländische Mitarbeiter/-innen bringen eine überdurchschnittlich gute Vorbildung aus ihrem Heimatland mit (v.a. aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion und aus den arabischen Staaten kommen viele Mitarbeiter/-innen mit FHS- oder Universitätsabschluss)

damit verbunden ist eine vergleichsweise hohe grundsätzliche Lernbereitschaft

aufgrund ihrer Vorbildung haben überdurchschnittlich viele ausländische Beschäftigte eine besondere Funktion innerhalb der Arbeitsgruppen und müssen daher an verpflichtenden Weiterbildungen teilnehmen

Die Ausführungen lassen folgende Schlussfolgerungen zu:

Die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für ausländische Mitarbeiter/-innen hat eine relativ hohe Erfolgswahrscheinlichkeit und damit eine gute Kosten-Nutzen-Relation für Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen

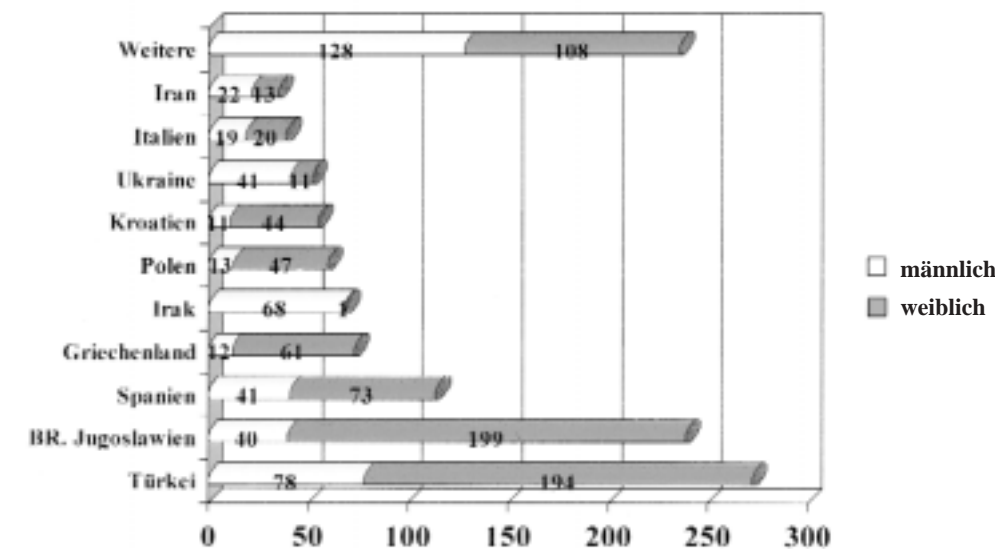
Die in der Praxis zu beobachtende hohe Motivation, nach einer § 19 oder AB-Maßnahme weiterzuarbeiten, ist eine gute Voraussetzung, um nach angemessener Qualifizierung (v.a. im Bereich der Sprachkompetenz) in den 1. Arbeitsmarkt vermittelt zu werden.

Fazit

Der Erfolg einer Weiterbildungsmaßnahme hängt allerdings neben der individuellen Lernfähigkeit und -bereitschaft des/der ausländischen

Beschäftigten in besonderem Ausmaß von der Flexibilität und interkulturellen Handlungskompetenz des/der Trainer/-in ab. Anderen Lernvorerfahrungen, Sprachproblemen und kulturellen Eigenheiten der Teilnehmer/innen müssen durch geeignete Methodenwahl und der persönlichen Offenheit des/der Lehrenden begegnet werden, um zum Erfolg zu führen.

Beschäftigte bei der Landeshauptstadt Hannover im Jahr 2000



Anteil der ausländischen Auszubildenden

Gesamtzahl der Auszubildenden	600
davon: ausländische AZUBIS	8 (= 1,33 %)
männlich	6
weiblich	2

- 1 Mitarbeiterin im Angestelltenlehrgang I
- 1 Mitarbeiterin Hauswirtschafterin im Klinikum Hannover
- 1 Mitarbeiter als AZUBI zum Verwaltungsfachangestellten
- 1 Mitarbeiter Technischer Zeichner im Stadtvermessungsamt
- 2 Mitarbeiter Gärtner im Grünflächenamt
- 1 Mitarbeiter Ver- u. Entsorger bei der Stadtentwässerung
- 1 Mitarbeiter Kfz-Mechaniker beim Abfallwirtschaftsbetrieb

Interne Fortbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Die einwohner/innenfreundliche Verwaltung im Umgang mit ausländischen BürgerInnen
- Interkulturelle Handlungskompetenz
- Kontaktpflege und Gesprächsführung in der Ausländerstelle im Ausländeramt
- Interkulturelle Zusammenhänge
- Interkulturelle Handlungskompetenz in den vernetzten Diensten
- Internationaler Kreis
- Ausländische BesucherInnen in unseren Jugendeinrichtungen

externe Fortbildungsangebote der Volkshochschule Hannover

- Deutsch als Fremdsprache
- Fremdsprachen von A wie Arabisch bis W wie Wolof
- Gesellschaft/Politik (Perspektiven für den Schutz der Flüchtlinge)
- Kulturelle Bildung (Geschichte, Religion etc.)
- Zielgruppen- und planungsbezogene Stadtteilarbeit
- Zielgruppenarbeit in den Stadtteilen

Anteil der ausländischen Beschäftigten

Gesamtzahl der Beschäftigten	16768
davon: ausländische Beschäftigte	1249 (= 7,45 %)
weiblich	829 (= 4,94 % bez. G.)
männlich	420

Interkulturelles Lernen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene

Ambivalenz von Integrationsforderungen und der Forderung nach Respekt für kulturelle Eigenständigkeit

Hava Mermertas, Türkischer Elternverband Niedersachsen

Die türkische Bevölkerung hat schon eine 40 jährige Migrationsgeschichte in der Bundesrepublik Deutschland. Ich gehöre der ersten Schülergeneration an. Die Schwierigkeiten in der Integration von Kindern und Jugendlichen von Migranten sind seit den 60er Jahren bekannt. Seitdem wurde sehr viel darüber gesprochen aber leider nichts Wesentliches unternommen. Meistens wurden die Eltern und Schüler als die Schuldigen dahingestellt.

Im letzten Schuljahr stellten die ausländischen Schüler 7.4% der Schülerschaft dar. Fast die Hälfte dieser Schüler waren türkischer Herkunft. Die Verteilung dieser Schüler auf die Schulen ist folgendermaßen: mit über 10% Hauptschule und 20% Sonderschule für Lernhilfe. An den Realschulen und Gymnasien sind sie noch Exoten. Es verlassen noch etwa 20% die Schule ohne Abschluss. Diese Zahlen haben sich in den letzten Jahren leider kaum geändert. Diese Realität ist jedem bekannt. Ich erwähne sie aber deswegen, weil ich eine Integration ohne anständige Bildung und Chancengleichheit in allen Lebensbereichen mir nicht vorstellen kann. Warum haben die Verantwortlichen bisher so wenig für die Integration dieser Kinder und Jugendlichen getan?

Welche Gründe gibt es für mangelnde Integration aus der Sicht des türkischen Elternverbandes?

Es wurden keine ernsthaften Anstrengungen unternommen hier Abhilfe zu verschaffen. Die wenigen Projekte richteten sich in der Regel an die ausländischen Kinder und Jugendliche. Die Eltern wurden dabei nicht mit einbezogen. Der große Teil der deutschen Bevölkerung, als aufnehmende Gesellschaft – wurde gar nicht berücksichtigt.

- Die einheimische Bevölkerung akzeptiert und respektiert die Eingewanderten nicht. Die Migranten fühlen sich nicht angenommen und gut aufgehoben. Es lastet der Druck der totalen Anpassung auf ihnen, zu der sie nicht ohne weiteres bereit und fähig sind. Sie werden täglich mit Ausgrenzung konfrontiert.
- Kinder werden von Kindern ausgeschlossen. Häufig gibt es Vorurteile gegenüber türkischen Jungen.
- Die Kultur und die Sprache des Herkunftslandes werden der Deutschen gegenüber nicht als gleichwertig angesehen. Es werden auch Unterschiede zwischen den Nationalitäten gemacht. Die Eltern und Kinder fühlen sich abgewiesen.

- In den öffentlichen Diskussionen werden die Ausländer eher als eine Gefahr angesehen, vor denen die deutsche Bevölkerung geschützt werden musste. (Ausländergesetz, Wahlkampfthemen).
- Mit Ausländern wird sofort etwas Negatives, Problematisches assoziiert. Der Reichtum und das darin enthaltene Potential der Multikulturalität wird gerne vernachlässigt.
- Es gibt zu wenig Begegnungsmöglichkeiten, besonders im privaten Bereich. Dagegen gibt es immer noch Berührungängste und Vorurteile auf beiden Seiten. Die Gettoisierung – entstanden durch unzureichende Stadtpolitik – unterstützt dieses noch.
- Es gibt keine ausreichenden Beratungsstellen für türkische Eltern (zu den wenigen möchte ich unbedingt den schulpsychologischen Dienst zählen, zu dem sie gehen und sich ohne Dolmetscher verständigen können). Daneben gibt es auch zu wenig Berater mit Migrationserfahrung in Schulen etc..
- Die Kindergärten und Schulen sehen die mangelnde Integration der Kinder und Jugendlichen in der Passivität und dem mangelnden Desinteresse der Eltern. Die Eltern wiederum sind der Meinung, dass die Kindergärten und Schulen sich für die Bedürfnisse ihrer Kinder nicht interessieren und sie bei geringsten Vorkommnissen loswerden wollen. Sie haben wenig Vertrauen in die Schule. Daher gibt es große Schwierigkeiten bei der Kommunikation zwischen Elternhaus und Schule.

Erfreulich ist es aber, dass in den letzten Jahren mehr und mehr Bewusstsein für die Situation entwickelt wird. Die Multikulturalität und Zweisprachigkeit bekommt mehr Gewichtung. Unterstreichen möchte ich, dass erkannt wurde, dass Integration nicht allein Sache der Eingewanderten ist, sondern in starkem Maße auch der Einheimischen. Daher hoffe ich, dass zukünftige Projekte sich an beide Bevölkerungsgruppen richten und nachhaltig unterstützt werden.

Die Situation in den Schulen

Der pädagogische Ansatz in Schulen geht von einer homogenen Schülergruppe aus. Die Heterogenität ist aber die Realität. Hier muss eine Bewusstseinsänderung geschaffen werden.

Kindergärten und Schulen sind die ersten und wichtigsten Begegnungsorte der Kinder aus verschiedenen Kulturkreisen. Daher erwarte ich künftig auf diesem Gebiet, dass hier ganz besonders eine Atmosphäre geschaffen wird, in der sich Eltern und Kinder akzeptiert fühlen. Die interkulturelle Zusammensetzung der Schule sollte auf den ersten Blick schon sichtbar sein und jede Nationalität an der Schule berücksichtigen.

Die Schule sollte nicht nur eine Begegnungsstätte für Kinder sondern auch für Lehrkräfte aus anderen Nationen sein. Deshalb müssen verstärkt Migranten in den Schuldienst aufgenommen werden. Außerdem müssen die Berührungängste der Eltern abgebaut und der Kontakt zu deutschen Eltern gefördert werden.

Interkulturelle Bildung erfasst sowohl Mehrheiten wie auch Minderheiten. Sie erweitert den Horizont. Deswegen soll interkulturelle Bildung als Unterrichtsprinzip angesehen werden, von dem jeder nur profitiert. Die Unterrichtsinhalte und Bücher sollen daraufhin geprüft werden. Diskriminierende Formulierungen wie "Barbarentürken", "getürkt" etc. gestrichen werden.

Im Unterricht soll auf die Kultur, Sprache, Religion, Geographie und Geschichte der Herkunftsländer eingegangen werden. Auch wenn diese Themen im muttersprachlichen Unterricht angerissen werden, ist es doch wichtig, dass alle Kinder über die Herkunftsländer ihrer Freunde und Klassenkameraden auch Informationen bekommen. Die Neugier der Kinder soll hier gefördert und ihr Interesse geweckt werden. Sie sollen zur Offenheit gegenüber Fremden erzogen werden. Gemeinsamkeiten der Kulturen sollen erarbeitet und Unterschiede als interessante Vielfalt dargestellt werden.

Die Schule hat den Auftrag die Kinder in ihren Fähigkeiten und Begabungen zu fördern. Dazu gehört auch die Muttersprache der Kinder. Der muttersprachliche Unterricht soll besser organisiert und in das Schulsystem bzw. den Schulalltag integriert werden. Außerdem ist die Muttersprache für den Entwicklungsprozess der Identität und der Sprachentwicklung des Kindes von großer Bedeutung. Menschen können erst dann offen für "Fremdes" sein, wenn sie wissen, wer sie selbst sind.

Die in der Schule gesprochenen Sprachen sollen als Fremdsprache oder AG allen Schülern zugänglich gemacht werden. Es sollen bilinguale Züge in Kindertagesstätten und Schulen eingerichtet werden. Bei einem Leistungsdefizit des Schülers wurden bisher immer die Eltern als Sündenböcke hingestellt. Die Eltern können nicht der einzige Faktor sein. Den Bildungsauftrag haben die Schulen – nicht die Eltern.

Des Weiteren trifft die allgemeine negative Entwicklung in dem Bildungssystem unsere Kinder in stärkerem Maße. Fächer wie Musik, Kunst und Sport werden häufig nicht erteilt. Gerade in diesen Fächern können unsere Kinder leicht Erfolge erzielen, die zu ihrer Entwicklung positiv beitragen.

Das Kultusministerium hat in dem Handbuch "Sichtwechsel" die interkulturelle Pädagogik theoretisch sehr gut behandelt. Ohne finanzielle Mittel ist das aber nicht durchzusetzen. Daher erwarte ich vom Ministerium, dass für die Umsetzung die nötigen Voraussetzungen geschaffen werden.

Abschließend möchte ich noch erwähnen, dass sowohl die Deutschen als auch wir Türken eingesehen haben, dass Deutschland unsere neue Heimat geworden ist und wir hierher gehören. Insofern denke ich, dass zukünftige Bemühungen dauerhafter und erfolgreicher sein werden.

Interkulturelles Lernen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene

Interkulturelle Schule - Schule der Zukunft?

Dr. Gazi Çağlar, Modellvorhaben Öffnung von Schule

Kurze Darstellung von "Öffnung von Schule", unseres Sternmarsches und der interkulturellen Schulkonferenz mit den Schwerpunkten:

— "Öffnung von Schule" hat als erfolgreiches Projekt mit dem Thema der interkulturellen Bildung noch einmal an Gewicht zugelegt.

— Als bedeutsam hat sich sowohl die Zusammenarbeit von Schulen unterschiedlicher Schulform als auch die Notwendigkeit eines schulspezifischen interkulturellen Lernens erwiesen.

— Entscheidend hat sich der aus der Akzeptanz der eigenen Schul- und Stadtteilrealität ergebende Wille erwiesen, sich mit dem Thema der interkulturellen Schulentwicklung auseinanderzusetzen.

— Interkulturelles Lernen muss mit Widerständen unterschiedlichster Art rechnen (seitens der Institution Schule, seitens der Lehrer/innen, seitens der Eltern, am wenigsten seitens der Schüler/innen)

— Die Widerstände resultieren

- aus der langen Tradition der Schule als "Brutstätte" der Nation
- aus den schulisch-institutionellen Rahmenbedingungen
- aus gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen (Ausländergesetz etc.)
- aus hegemonialen Verhältnissen, die rassistisch strukturiert sind und also rassismuserhaltend und -erzeugend wirken usw.

— Interkulturelles Lernen kann nur in Auseinandersetzung mit den genannten Widerständen erfolgen: Ziel des Lernprozesses kann nicht die Bestätigung scheinbar selbstverständlicher ethnisch-nationaler Identitäten sein, vielmehr müssen diese nachhaltig dekonstruiert werden, um für eine postnationale Weltgesellschaft lernen zu können.

Gewerkschaft für eine Schule der Vielfalt

Uwe Horstmann, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Kreisverband Hannover - Stadt

— Schule in einer demokratischen Gesellschaft muss "eine Schule für alle" sein. Eine Schule, deren pädagogische Arbeit darauf ausgerichtet ist, allen Lernenden die ihnen angemessenen Lernmöglichkeiten zu eröffnen. Akzeptanz von Unterschiedlichkeit und längstmögliches gemeinsames Lernen sind als zentrale Normen einer demokratischen Didaktik zu begreifen.

— Die Entwicklung in der bildungspolitischen Diskussion von der "Ausländerpädagogik" der 60er und 70er Jahre zum "Interkulturellen Lernen" als gegenwärtigem Leitbild stellte weitgehend eine Überbaudiskussion dar ohne tiefgreifende Auswirkungen auf die schulische Praxis, die sich nach wie vor als Defizitpädagogik versteht.

— Die unterdurchschnittlichen Schulerfolge der Migrantenkinder zeigen, dass Chancengleichheit im Bildungswesen nicht besteht. Bilingualität und Bikulturalität werden nicht gefördert, nicht als Chance für das Individuum und die Lerngruppe gesehen. Dieses ist nicht einzelnen Schulen oder gar den Lehrkräften anzulasten.

— Die GEW misst der Förderung der Sprachkompetenz in beiden Sprachen besondere Bedeutung zu. Sowohl die Zweitsprache Deutsch als auch die jeweilige Erstsprache müssen vom Elementarbereich an in allen Phasen der Ausbildung gefördert werden und für Erfolge in schulischer und beruflicher Ausbildung relevant sein.

— "Interkulturelles Lernen" muss als für das Schulprogramm relevante Querschnittsaufgabe verstanden werden. Indem alle an Schule Beteiligten von z.B. globalem Lernen, bilinguaem Unterricht oder Schulpartnerschaften profitieren, können soziales Lernen und politische Bildung ebenfalls für alle stattfinden. Allerdings werden neue Prinzipien in der Regel erst in Erziehungsinstitutionen des Staates umgesetzt, wenn sie sich gesellschaftlich etabliert haben.

Programme und Angebote zur interkulturellen Bildung

Rainer Langner, Bezirksregierung Hannover

"Wo sich Menschen unterschiedlicher Sprache, Herkunft und Weltanschauung begegnen, wo sie zusammenleben oder sich auseinandersetzen, verändern und entwickeln sich Weltbildung und Wertssysteme: Kulturen bilden ein sich veränderndes Ensemble von Orientierungs- und Deutungsmustern, mit denen Individuen Ihre Lebenswelt gestalten. Moderne Gesellschaften sind daher auch in kultureller Hinsicht komplex und pluralistisch."

(Aus: KMK-Empfehlung "Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule". SVBI. 3/97)

— Sprachliche und kulturelle Vielfalt sind Normalität; Interkulturelle Erfahrungen gehören zum Alltag.

— Die Schule ist ein Ort interkultureller Erfahrung. Interkulturelle Bildung ist Aufgabe der Schule.

— Interkulturelle Bildung ist kein weiteres Fach, sondern Teil der allgemeinen Bildung. Sie richtet sich an alle Schülerinnen und Schüler. Alle Fachbereiche leisten dazu ihren Beitrag.

— Zwei und Mehrsprachigkeit werden im Unterricht und Schulleben anerkannt und positiv genutzt.

— Interkulturelle Bildung unterstützt die Entwicklung persönlicher Identität und macht offen für Begegnungen mit den/dem Anderen.

— Interkulturelle Bildung ist keine Minderheitenpädagogik; dennoch schützt und berücksichtigt sie die Rechte der Kinder aus Minderheiten.

— Interkulturelle Bildung fördert den Respekt vor dem Anderssein der anderen; sie fördert Neugierde, Offenheit und Verständnis für andere kulturelle Orientierungen.



PROF. DR. RITA SÜSSMUTH (RECHTS) STELLT DIE VORSCHLÄGE DER ZUWANDERUNGSKOMMISSION ZUR DISKUSSION

Kultur in der Stadt

Überrascht das Kulturamt die Einwanderungsstadt?

Marianne Heyden-Busch, Abteilung für Stadtteilkulturarbeit des Kulturamtes der Landeshauptstadt Hannover

Vorstellung

Abteilung für Stadtteilkulturarbeit

- Im Zuge der Einrichtung des Referats für interkulturelle Angelegenheiten, innerhalb der Verwaltungsstrukturen beim Oberbürgermeister angesiedelt, überraschte die Abteilung für Stadtteilkulturarbeit indem sie die Zuständigkeit für interkulturelle Zusammenhänge einer Koordinatorin für Stadtteilkulturarbeit übertragen hat.
- Querschnittsaufgabe lautet: Interkulturalität im Denken und Handeln des Arbeitsalltags der Abteilung für Stadtteilkulturarbeit verankern,
- und die Zuständigkeit auf der administrativen Ebene der Abteilung anzusiedeln.

Die Abteilung für Stadtteilkulturarbeit des Kulturamtes der LHH verfügt gegenwärtig über 18 größere und kleinere Kultureinrichtungen in den verschiedenen Stadtteilen Hannovers:

- Freizeitheime
- Kulturtreffs
- Kulturbüros
- Soziale und kulturelle Stadtteilzentren

Gefördert werden außerdem der Pavillon, die Bürgerschule Nordstadt, Spokusa, Faust sowie weitere Kulturgemeinschaften, Kunst- und Kulturinitiativen.

Leitziele für Stadtteilkulturarbeit

- Kultur gehört zum Leben; neben Bildung und Unterhaltung werden auch alltägliche Lebensäußerungen wie Lust, Spaß, Neugier und Probleme mit einbezogen.
- Stadtteilkulturarbeit orientiert sich am Alltag der Menschen.
- Stadtteilkulturarbeit will allen Menschen Teilhabe am kulturellen und gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

— Stadtteilorientierung und Vernetzung in den Stadtteilen sind Grundlagen unserer Arbeit.

— Stadtteilkulturarbeit muss so flexibel und leistungsfähig sein, dass sie in Zusammenarbeit mit allen Einrichtungen, Vereinen u.a. in den Stadtteilen begleitend bzw. vorbeugend tätig sein kann.

Was ist Stadtteil-KULTUR-arbeit ?

Stadtteilkulturarbeit unterstützt und fördert Kultur der Stadtteile, erweitert oder entwickelt Kultur für die Stadtteile, beteiligt sich an kulturellen und gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen.

Dabei nimmt die Stadtteilkulturarbeit die Bürgerinnen und Bürger in ihren Möglichkeiten und Fähigkeiten wahr und bietet Raum der persönlichen Lage mit Hilfe der kulturellen Medien einen eigenen Ausdruck zu geben.

Die Einrichtungen der Stadtteilkultur sind Foren und Orte für:

- Kommunikation und Begegnung
- Information und Bildung,
- Kultur und Ästhetik
- Stärkung und Selbsterfahrung
- Öffentlichkeitsarbeit, Solidarität, politisches Handeln

Somit sind die MitarbeiterInnen: DienstleisterInnen, AkteurInnen, ManagerInnen, ImpulsgeberInnen

In allen Häusern zählen Einwandererinnen und Einwanderer unterschiedlichen Alters und verschiedener nationaler Wurzeln entsprechend der Bevölkerungssituation im jeweiligen Stadtteil zu den Besucherinnen und Besuchern bzw. zu den Mietern. Gemäß unseren Leitzielen und unserem Arbeitsansatz wenden wir uns an sie.

Für uns sind z. B. Projekte und Aktivitäten wie:

- Hauptschule in Bewegung, Werkstätten mit Künstlern und Hauptschülern mit Abschlußpräsentation
- Kulturbüro Linden –Süd: Das Fremde birgt Geheimnisse
- Philosophieren mit Kindern zum Thema "Fremd"
- Internationale Feste: 1001 Nachbarschaften
- Interreligiöse Gespräche
- Kulturkaleidoskop Vahrenheide; Begegnung von Menschen unterschiedlichen Alters und Herkunft
- Begrüßung in mehreren Sprachen bei Eröffnungsfesten
- Deutschkurse unterschiedlicher Bildungsträger selbstverständlich.

Leitlinien der Generalie

Interkulturelle Zusammenhänge in der Abteilung für Stadtteilkulturarbeit des Kulturamtes

— Das Referat für interkulturelle Angelegenheiten beim Dezernat A ist eingerichtet worden mit dem Ziel, die Stadtverwaltung Hannover interkulturell zu öffnen. Der Umdenkungsprozeß soll dazu führen, daß alle Ämter dezentral einen interkulturellen Arbeitsansatz pflegen im Sinne einer Querschnittsfunktion. Dazu ist eine Haltung zu entwickeln. Zur Interkulturellen Kompetenz gehört auch die Fähigkeit vernetzt arbeiten zu können. Interkulturelle Prozesse sind ganz normale Veränderungsprozesse einer Gesellschaft.

Interkulturelle Kompetenz bedeutet aus unserer Sicht: Zuhören lernen und die gewohnte Bahnen und Sichtweisen zu verlassen.

— Integration ist keine Einbahnstraße. Alle Mitglieder der Einwanderungsgesellschaft müssen sich interkulturelle Kompetenzen aneignen. Es geht um die Anerkennung des Fremden und um die Anerkennung des Gemeinsamen.

Mit diesen Grundsätzen wird die Funktion Ansprechpartnerin in- wie außerhalb der Verwaltung zu sein, Übersicht zusammenzustellen, amtsinterne Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz zu organisieren, Mittel zu vergeben, Projektbegleitung sowie Projektentwicklung zu machen wahrgenommen, um einen Beitrag zur Veränderung des Denkens und Handelns in Richtung Einwanderungsgesellschaft zu leisten.

Derzeitige Schwerpunkte:

- Öffnung von Verwaltung
- Vielfalt der Sprachen
- Elternwerkstatt
- "Zivilcourage"
- abteilungsinterner Workshop zum Erwerb interkultureller Kompetenz unter fachlicher Leitung von 5 EinwanderInnen unterschiedlicher nationaler Wurzeln

Stadtteilkulturarbeit hat immer schon Kooperationen im Stadtteil gesucht und richtet sich immer an die in den Stadtteilen wohnenden Menschen bzw. Familien.

Mit der Beteiligung an VERNETZTE DIENSTE; Reformprojekt der Stadtverwaltung, FLUXUS; Projektplanung Lernende Regionen, Netzwerk Hannover leisten wir Beiträge zur strukturellen Veränderung der Stadtteilarbeit sowie zu Vernetzung und Kooperation.

Dass die Einrichtungen der Stadtteilkulturarbeit sich zu interkulturellen Zentren entwickeln und dass das Kulturamt sich in Richtung Einwanderungsgesellschaft geöffnet hat, wird in Hannover mehr und mehr Alltag.

Wie beschrieben, sind die Prozesse um die Einwanderung ganz normale Veränderungsprozesse in unserem Arbeitsalltag, allerdings mit allen Fort- und Rückschritten, Schleifen und Verzögerungen, die diese Prozesse mit sich bringen. Dieser Prozeß ist nicht besonders auffällig sondern verläuft eben im Alltag.

Überraschend ist:

— Im Kulturamt ist die Funktion und nicht ein weiterer Arbeitsschwerpunkt neben mehreren anderen eingerichtet worden.

— Das Kulturamt ist eines der Ämter, das dabei ist, sich im Sinne der Einwanderungsgesellschaft zu öffnen.

Noch überraschender wäre wenn:

— alle Einrichtungen der Stadtteilkulturarbeit interkulturelle Einrichtungen dieser Stadt wären und als solche wahrgenommen würden, mit mehrsprachiger Begrüßung und Hinweisen in den Programmen und mit einem Personal, das die Einwanderungsstadt Hannover widerspiegeln würde,

— die materiellen Voraussetzungen entsprechend geschaffen und nicht mehr nur interkulturelle Projekte extra und separat gefördert würden,

— die Angebote selbstverständlich von allen genutzt würden, die im Stadtteil wohnen,

— wenn überall und so auch in der Stadtverwaltung die Situation und die Folgen aus der Einwanderung als ganz normale Veränderungsprozesse der heutigen Gesellschaft angesehen und angegangen würden,

— bestimmte Kulturveranstaltungen und Diskussionsrunden angesichts der Bevölkerungszusammensetzung im Einzugsgebiet bzw. Stadtteil mehrsprachig stattfinden würden,

— es in allen Kultureinrichtungen im Sinne ihres Auftrags zu Bildung und Kommunikation, Erkenntniserweiterung, Gesprächen, Begegnung und Kontakten Angebote zur Pflege und Nutzung der Vielfalt der Sprachen in Hannover auch im Sinne von 1001 Nachbarschaften gäbe.

Kultur in der Stadt

Ergebnisprotokoll des Forums

Klaus Stempel, Kulturzentrum Pavillon

An Forum 5 beteiligten sich 19 Personen, darunter MitarbeiterInnen aus Kultureinrichtungen, Vereinen, Verbänden, Kirchen u.a. Interessierte. ImpulsgeberInnen waren: Prof. Dr. Ulrich Krempel (Sprengel Museum Hannover), Döndü Demircan-Savaşır (Arkadaş e.V.), Asghar Eslami (Kargah e.V.) und Marianne Heyden-Busch (Kulturamt). Moderation lag bei Klaus Stempel (Pavillon).

Die Diskussion in diesem Forum knüpfte im ersten Teil an Eingangsstellungnahmen an und öffnete die Debatte gleich für ein Gespräch über unterschiedliche Kulturangebote und -akteurInnen in der Stadt, um im zweiten Teil Meinungen zu den Wünschen und Visionen auszutauschen.



"Leben wir interkulturell?", fragte Dr. Krempel, und nannte die Angebote seines Museums: Internationale Ausstellungen (u.a. China, Japan, Lateinamerika, Australien), vorrangig jedoch aus Industrie-Ländern. "Kunst ist immer international", war eine Kernaussage, Ergebnis von Migrationsprozessen und dem Zusammenwirken verschiedener Kulturen. Auch die Erfahrung der Emigration ist deutschen KünstlerInnen nicht fremd. Im Hinblick auf den Kunstbetrieb ist festzustellen, daß nach neuen Umfragen nur etwa 3 % aller befragten KünstlerInnen in Deutschland von ihrer künstlerischen Arbeit leben. Zentren für Kunst haben damit einen hohen Stellenwert für die Repräsentation und den Diskurs auf dem Kunstmarkt. MigrantInnen sind im Ausstellungsbetrieb sehr selten vertreten. Das Sprengel Mu-

seum ist jedoch keinesfalls "feindliches Terrain", im Gegenteil: Die Institutionen der "Hochkultur" sollten mit Vorschlägen und Wünschen befragt werden.

Aus der Perspektive der Mitarbeit bei Arkadaş, einer selbstorganisierten Kultureinrichtung, zeichnet Döndü Demircan-Savaşır ein vielseitiges Bild der Arbeit. 1988/98 gegründet entwickelt der Verein ein überwiegend Türkisch-sprachiges Programm an kulturellen Veranstaltungen. Beratung, Gruppentreffen, Frauenarbeit u.a. gehören ebenso zum Alltag. Regelmäßig finden auch Kulturveranstaltungen in Kooperation statt, z.B. mit dem Pavillon, der Griechischen Gemeinde. Der Versuch, das Programm für deutschsprachige Angebote zu öffnen, stößt bei den Arkadaş-Mitgliedern kaum auf Interesse. Angebote in deutscher Sprache ziehen wenig Publikum in die Räume von Arkadaş. Interkulturelle, mehrsprachige Kulturarbeit ist daher schwierig zu gestalten. Im Vergleich mit Angeboten im Museumsbereich allerdings wird der "Kulturbegriff" bei Arkadaş auch anders definiert, im Vordergrund stehen hier eher alltagskulturelle Fragen.

"Kebab kann nicht alles sein", war laut Asghar Eslami der Anfangsimpuls bei der Gründung der Iranischen Gemeinde 1979. Aus den Anti-Schah-Aktivitäten, verbunden mit einer starken Rückkehr-Option im Milieu einer stark flüchtlingsfeindlichen Stimmung entwickelten die Beteiligten langsam ein selbstorganisiertes Konzept für ihre Arbeit. Die Beratungsangebote wurden von monokulturellen Anfängen interkulturell, andere Aktivitäten ebenfalls, obwohl die Mehrheitsgesellschaft in Hannover sich immer noch monokulturell verhält. Auch mit einer Ungleichbehandlung durch die Stadt sieht sich der Verein konfrontiert. Problematisch ist immer das Verhältnis zwischen ehrenamtlichem Engagement und dem Streit um verbesserte Ressourcen. Kargah hat Qualifizierungs- und Kulturprogramme entwickelt und bietet heute einen Treffpunkt für alle.

Interkulturelle Arbeit gilt im Kulturamt seit 1999 als Querschnittsaufgabe, berichtete Marianne Heyden-Busch, Koordinatorin für interkulturelle Ansätze in der Stadtteilkulturarbeit. 18 Kultureinrichtungen stehen aktuell im Austausch, interkulturelle Anforderungen werden an alle Kultureinrichtungen der Stadt gestellt. Zur Praxis gehört die Arbeit mit vielen MigrantInnen-Gruppen als StadtteibewohnerInnen, auch in Form von Projektarbeit. Die Projekte werden derzeit noch häufig von MitarbeiterInnen vorbereitet, die zur Mehrheitsbevölkerung zählen. Die Öffnung der städtischen Kulturarbeit ist inzwischen eine feste Zielsetzung.

Die Nachfragen und der Austausch zu den einzelnen Beiträgen konzentrierten sich auf Möglichkeiten, das Museum für Kulturbeiträge aus anderen Ländern zu öffnen, in selbstorganisierten Einrichtungen der

ZuwanderInnen-Communities ebenfalls zu einer Öffnung für verschiedene - auch verschiedensprachige - Angebote zu kommen, die Verteilung bzw. der Zugriff auf materielle Ressourcen für alle Gruppen, sowie die Erwartungen und Erfahrungen mit der Geschwindigkeit des interkulturell orientierten Wandels dieser Stadtgesellschaft. Auch ungewöhnliche Formen, die Erfahrungen mit Zuwanderung und Stadtgeschichte interessant zu präsentieren (Stattreisen e.V.: kulturelle Stadtwege, Theater & Entertainment) wurden als Arbeitsansatz vorgestellt.

Die Sichtung der Wünsche und Visionen - Kernbegriffe aller TeilnehmerInnen auf Karten - im Hinblick auf "Kultur in der Stadt" ergab eine Konzentration auf folgende Aspekte, die als defizitär angegeben wurden: Orte für interkulturelle Arbeit, mehrsprachige Angebote, Austausch über neue Vorhaben, Zugang zu Ressourcen, ungleicher Status der AkteurInnen, Kooperationen.

In der Diskussion der Themen wurde zum einen festgestellt, daß interkulturelle Arbeit seit Jahren nicht höher bewertet werden würde, während andere die Ansicht vertraten, daß die Anforderung an eine interkulturelle Qualität in verschiedenen Arbeitsfeldern heute sehr deutlich gesehen und z.T. bereits praktiziert werden. Zur Realisierung einer solchen Arbeit kommt häufig Projektförderung in den Blick, die andererseits nicht geeignet ist, die mittel- und langfristig notwendigen Arbeitsstrukturen zu entwickeln. Die interkulturelle Arbeit lebt mit der "Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen", bezogen auf Planungswünsche und Kompetenzen, Realisierungsmöglichkeiten, Kooperationswille und -fähigkeit, Reflektion und Planung. Mehrere TeilnehmerInnen betonten die Notwendigkeit, trotz der weiterzuführenden Diskussionen auf verschiedenen Ebenen nicht da untätig zu sein, wo ganz pragmatisch - neue Schritte getan werden können. So wird z.B. das Bürgerinformationssystem NANAnet eine Möglichkeit bieten, Angebote und Informationen über interkulturelle Aktivitäten und "Kultur in der Stadt" im Internet abrufbar zu machen. Döndü Demircan-Savaşır illustrierte mit einer kleinen Geschichte, daß ein neuer Umgangsstil und interkulturelles Lernen Kindern häufig leichter fällt als Erwachsenen: In ihrem Stadtteil hat sie erlebt, daß Kinder aus Familien mit unterschiedlichen Sprachen von Haus zu Haus zogen und "Matten Matten Mären" sangen, um zu Beginn des Ramadan Süßigkeiten zu sammeln: Schnell lernt, wer etwas genießen will.

Am Schluß des Forums stand das Angebot und der Wunsch nach mehr Kooperation, besonders zwischen Organisationen und Institutionen, die z.T. bei diesem Forum zum ersten Mal in ein gemeinsames Gespräch gekommen sind. Fortsetzungen werden unter den TeilnehmerInnen vereinbart.

Kommunale Handlungsfelder

Integration durch Qualifizierung

*Renate Prause-Kock, Koordinationsbüro
Arbeit und Leben/Volkshochschule Hannover*

Einwanderungspolitik und ihre kommunalen Handlungsfelder sind nicht losgelöst von der Einwanderungspolitik des Bundes und des Landes zu sehen. Ich möchte mich auf einen Teilbereich der geplanten und diskutierten Änderungen der Einwanderungspolitik auf Bundesebene und der damit einhergehenden geplanten Änderung der "Integrationspolitik" und deren Konsequenzen auf kommunaler Ebene auseinandersetzen, hier speziell mit der Neuordnung der Fördervoraussetzungen und den Förderrichtlinien der Deutsch- bzw. der Integrationskurse und einen Vergleich zu der bisherigen Praxis in Hannover anstellen.

Einerseits ist beabsichtigt die Zielgruppen, die Anspruch auf eine Förderung haben sollen, zu erweitern, andererseits ist vorgesehen, die Anzahl der Unterrichtsstunden für alle zu verringern. Die bisher existierenden unterschiedlichen Fördertöpfe sollen zusammengefasst werden. Die dafür vorgesehenen finanziellen, notwendigen Mittel sollen die bisher aufgewendeten Mittel nicht übersteigen. Zentral sollen Konzepte, die Inhalte und Lehr- und Lernmittel der Integrationskurse festlegen, bundesweit Gültigkeit haben. Von dieser zentralen Stelle sollen ebenfalls Qualitätskriterien für zukünftige Träger entwickelt werden. Eine zentrale kommunale Stelle soll den Auftrag erhalten, die Anspruchsberechtigung der einzelnen Antragsteller festzustellen und ihnen ein Bildungsscheckheft mit Schecks für jeweils 50 Unterrichtsstunden und einer Übersicht der am Ort zugelassenen Träger aushändigen. Danach ist jeder Einzelne aufgefordert sich bei einem Bildungsträger seiner Wahl zu einem Sprachkurs/Integrationskurs anzumelden. Soweit eine grobe Zusammenfassung der bisher bekannten Ziele.

Bisherige Praxis in Hannover

Vor gut zehn Jahren hat das Arbeitsamt Hannover mit den beauftragten Trägern ein Konzept für differenzierte Sprachkursangebote entwickelt, erprobt und umgesetzt.

Diese Konzepte orientierten sich einerseits an den Lernvoraussetzungen der Teilnehmer und andererseits an den Zielen/notwendigen Voraussetzungen für eine möglichst rasche gesellschaftliche und berufliche Integration um damit die Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Handeln zu ermöglichen.

Die Kurstypen im Einzelnen:

—● für junge Erwachsene, die nicht mehr schulpflichtig sind.

Bei dieser Zielgruppe sind wir davon ausgegangen, dass sie lerngeübt ist, da sie im Herkunftsland die Schule erst kurz zuvor abgeschlossen, ihre Berufsausbildung noch nicht begonnen oder noch nicht abgeschlossen hat.

Ziel: Sprachliche und berufsorientierende Inhalte mit dem Ziel, eine Berufsausbildung zu beginnen oder fortzusetzen. Prüfungsziel: Deutschzertifikat der VHS. Vermittlungsdaten nach Abschluss der Kurse in Ausbildung/Arbeit oder weiterführende Anpassungsmaßnahmen liegen mir nicht vor.

—● für Akademiker mit abgeschlossenem Hochschulstudium und Berufserfahrungen.

Auch bei dieser Zielgruppe sind wir davon ausgegangen, dass sie über Lernerfahrungen verfügt und eine hohe Lernprogression zu erwarten ist. Für die Weiterqualifizierung oder die beruflichen Anpassungsmaßnahmen ist die Mittelstufenprüfung des Goethe-Instituts Voraussetzung. Prüfungsziel: Mittelstufenprüfung des Goethe-Instituts. Die Vermittlung in Anpassungsmaßnahmen, Praktisches Jahr (Mediziner) oder direkt in den Beruf liegt bei 61% (sechs Monate nach Abschluss der Maßnahme).

—● für Teilnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung mit Berufserfahrung.

Für diese Zielgruppe wurden Kombi-Kurse entwickelt, die nach dem sechsmonatigen Sprachkurs ein viermonatiges Berufspraktikum umfassen. Prüfungsziel: Zertifikat der VHS. Von den Teilnehmern dieser Kurse wurden durchschnittlich 73% nach Abschluss des Praktikums in einen Arbeitsplatz oder in eine Anpassungsmaßnahme vermittelt.

—● für Teilnehmer mit geringen Lernerfahrungen, ohne Berufsausbildung.

Die Kurse für diese Zielgruppe vermitteln Basiskenntnisse der deutschen Sprache, informieren über Anforderungen im Beruf und über berufliche Perspektiven. Prüfungsziel: Grundbaustein Deutsch. Informationen über erfolgte Vermittlungen liegen mir nicht vor.

Diese nach SGB III geförderten Kurse (Deutsch für Aussiedler, Kontingentflüchtlinge und Asylberechtigten) umfassen 35 Unterrichtsstunden pro Woche (Gesamtlaufzeit: 6 Monate), alle Kurse schließen

mit einer anerkannten Prüfung ab, die Teilnehmer werden von Sozialpädagogen bei den Trägern betreut. Die Kurse werden vom Arbeitsamt ausgeschrieben. Die Ausschreibungen enthalten sowohl Qualitätsanforderungen für die Pädagogischen Mitarbeiter und Sozialpädagogen als auch die inhaltlichen Vorgaben /Ziel und Prüfungen. Für jeden abgeschlossenen Kurs ist der Träger verpflichtet einen Leistungsbericht zu erstellen und dem Arbeitsamt vorzulegen.

Die Kurse beginnen monatlich. Das Arbeitsamt stellt dem Träger eine Woche vor Kursstart die Listen der für diesen Kurstyp vorgesehenen Teilnehmer zur Verfügung. Der Träger lädt die Teilnehmer zum Einstufungstest zu Kursbeginn ein. Die Einführungsveranstaltung erfolgt in der Regel mit Dolmetscher. Die Kurszuordnung der Teilnehmer erfolgt trägerintern. Bei parallel startenden Kursen erfolgt die Zuordnung der Teilnehmer gemäß ihres Testergebnisses in die einzelnen Kurse, beginnt nur ein Kurs bei Start, erfolgt eine leistungsbezogene Binnendifferenzierung.

Soweit eine kurze Übersicht der über SGB III geförderten DFA-Kurse auf kommunaler Ebene.

Geplante Änderungen/Neustrukturierung der Integrationskurse und ihre zu erwartenden Auswirkungen für die Kommune

Bisher haben die nach SGB III geförderten Teilnehmer (nach Änderung des Asylrechts überwiegend Aussiedler und Kontingentflüchtlinge) ein bis zwei Monate nach Einreise in die Bundesrepublik mit einem Sprachkurs beginnen können. Dementsprechend früh konnte sich die Vermittlung in Arbeit und/oder Anpassungsmaßnahmen anschließen. Nach den oben genannten Vermittlungszahlen war der größte Teil der Teilnehmer damit nicht auf Leistungen des Sozialamtes für den Lebensunterhalt angewiesen.

Nach der bisher erkennbaren Planung der Neuordnung werden die Zeiten zwischen Einreise und Beginn der Sprach-/Integrationskurse erheblich länger. Nach der geplanten Reduzierung der Regelförderung von bisher ca. 900 auf 600 Unterrichtsstunden werden Sprachkenntnisse in geringerem Umfang vorliegen und für die Prüfungsanforderungen der bisherigen Prüfungen nicht mehr ausreichen. Dies hat weitreichende negative Konsequenzen für alle, aber besonders für Akademiker. Ihre mitgebrachten hohen Qualifikationen können am Arbeitsmarkt nicht eingesetzt werden. Diese Vergeudung von Qualifikation ist angesichts der Green Card Diskussion besonders unverständlich. Nach der Planung können Teilnehmer, denen das Arbeitsamt bescheinigt hat, dass ihre Sprachkenntnisse zur Vermittlung in Arbeit nicht ausreichen, beantragen, für weitere 300 Unterrichtsstunden gefördert zu werden. Wer dafür anspruchsberechtigt sein

wird ("Kann-Bestimmung") und wie lange es dauern wird, bis diese Entscheidung getroffen ist, ist offen. Sozialpädagogische Betreuung ist in so geringem Umfang vorgesehen, dass zu erwarten ist, dass Teilnehmer wieder häufig den Unterricht versäumen, weil sie versuchen werden, ihre Probleme durch häufiges vorstellig werden bei den Ämtern zu lösen.

Zukünftig wird es der Entscheidung des Einzelnen überlassen bleiben, wann er den Sprachkurs beginnt und in welchem Umfang er seine 50 Stundenschecks einsetzt. Der Teilnehmer kann jederzeit (nach 50 U-Stunden) den Träger wechseln.

Diese Bedingungen lassen nach unseren bisherigen Erfahrungen erwarten, dass sich die Integration in die Aufnahmegesellschaft und in den Arbeitsmarkt erheblich verzögert und erschwert wird. Eine der Konsequenzen werden steigende Kosten für Sozialhilfe sein, die die Kommune direkt belasten, ohne dass hier ein Ausgleich vom Bund zu erwarten ist. So notwendig eine Neustrukturierung der Integrationspolitik ist, vor allem unter Einbeziehung aller Zuwanderer in eine Sprachförderung/Integrationsförderung, erscheint das bisher Geplante und Bekannte ungeeignet, eine Verbesserung - für alle Beteiligten - darzustellen.

Dabei gibt es in dem Nachbarland Holland ein staatliches Integrationsprogramm, welches durchaus betrachtenswert wäre. Auf einige Punkte dieses Programmes möchte ich eingehen, mehr würde den hier vorgegeben Rahmen sprengen, diese Punkte sind:

—● 1998 ist das Gesetz über die Einbürgerung von Neuankömmlingen in Kraft getreten

—● Ziel des Gesetzes ist, mittels eines Einbürgerungsprogramms die Fähigkeit zur Selbsthilfe der Neuankömmlinge zu fördern

—● Die GEMEINDE ist im Gesetz an erster Stelle für die Durchführung der Einbürgerungspolitik verantwortlich

—● Die Kommunen erhalten zur Finanzierung des Einbürgerungsprogramms Geld von der Regierung. Alle Pflichtteile der Einbürgerung müssen damit bezahlt werden. Die Kommunen selbst können einen Verteilerschlüssel zur Bestreitung der verschiedenen Programmbeirichte bestimmen. *)

Der wesentliche Punkt, auf den ich mich beziehe, ist die diesem Gesetz zugrunde liegende Feststellung:

DASS INTEGRATION AUF KOMMUNALER EBENE STATTFINDET UND DAMIT AUFGABE DER KOMMUNE IST!

*) Bericht zum Gesetz über Einbürgerung von Neuankömmlingen. www.inburger.net.nl/archief/ach0532.html

Kommunale Handlungsfelder

Demokratie und Sozialstaat für die Schwächsten unter den Minderheiten

Sibylle Naß; Flüchtlingsbüro Hannover/kargah e.V.

Mein Statement, zu dem ich für diese Veranstaltung unter dem Themenschwerpunkt Demokratie und Sozialstaat für die Schwächsten unter den Minderheiten gebeten wurde, bezieht sich auf die Gruppe der Flüchtlinge unter den MigrantInnen/EinwanderInnen.

Über Einwanderungspolitik und Asylpolitik wurde und wird viel geschrieben, diskutiert und gestritten. Der Bericht der Süßmuth-Kommission liegt vor, ebenso Schilys Referenten-Entwurf zum Zuwanderungsgesetz. Aus Sicht der NGOs, Flüchtlingsselbst- und -schutzorganisationen ist immer wieder richtigerweise betont worden, wie wichtig es ist, die Diskussion um Ein- oder Zuwanderung von der des Flüchtlingsschutzes zu trennen und nicht populistisch zu vermischen, was oft genug getan wird.

Herr Bommes hat heute morgen in seinem Referat vom Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik und davon gesprochen, dass Deutschland im internationalen Vergleich im sozialstaatlichen Umgang mit MigrantInnen gar nicht schlecht da stehe. Die Flüchtlinge und die Flüchtlingspolitik kann er hiermit sicher nicht gemeint haben. In diesem Bereich drängt sich vielmehr der Eindruck auf, dass der gewünschte Paradigmenwechsel in der Frage der Migration auf dem Rücken der Flüchtlinge und dem Recht auf Asyl ausgeht.

Flüchtlingsschutz ist nicht quotierbar und kann und darf nicht den Gesetzen des Marktes, auch nicht denen des Arbeitsmarktes, unterworfen werden.

Unabdingbare Voraussetzung für den Flüchtlingsschutz ist es, den Flüchtling selbst und seine Schutzbedürftigkeit in den Vordergrund zu stellen und nicht die Erfordernisse der Aufnahmegesellschaft. Unverzichtbarer Kern des Flüchtlingsschutzes muß ein individuell durchsetzbarer Schutzanspruch sein, der als Grundrecht verankert sein sollte. Die Anerkennungs- bzw. Ablehnungspraxis des Bundesamtes für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge wäre hier stark verbesserungsbedürftig, auch im Hinblick auf die Beschleunigung der Verfahren ohne weitere Reduzierung der Rechtsweggarantien. Auf die Praxis des Bundesamtes hier näher einzugehen würde den Rahmen und auch die kommunalen Handlungsfelder sprengen, sodass ich an dieser Stelle nur einige wichtige Forderungen einflechten möchte:

- Anerkennung geschlechtsspezifischer und nichtstaatlicher Verfolgung als Asylgrund
- Anpassung des Schutzes unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge an die Vorgaben der Kinderrechtskonvention

- Ausführliche und unabhängige Beratung der Flüchtlinge vor Eintritt in das Verfahren, während des Verfahrens und danach
- Besonders schutzbedürftige Personen (Traumatisierte, Opfer sexueller Gewalt, UMF) benötigen besonders ausgestaltete Verfahren
- Bei Gewährung des Abschiebungsschutzes nach § 51.1 und 53 des AUSLG ist regelmäßig ein rechtmäßiger Aufenthalt einzuräumen
- Die Regelungen des Familienasyls müssen auch für diesen Personenkreis gelten, ebenso sozialrechtliche Gleichstellung und Recht auf Familiennachzug
- Härtefallregelungen mit rechtmäßigem Aufenthalt müssen für besonders gelagerte Einzelfälle möglich sein

Auch wenn ich für die Trennung der Einwanderungs- und Asyldebatten plädiere, ist doch jeder Flüchtling, der in die Bundesrepublik kommt, vom ersten Tag an auch ein Zuwanderer. Neben dem Flüchtlingsschutz ist somit auch das Gleichbehandlungsprinzip und die Integrationshilfe für alle ZuwanderInnen, also auch die Flüchtlinge unter ihnen, zu gewährleisten.

Davon sind wir jedoch heute weit entfernt und auch alle Veröffentlichungen und Verlautbarungen zur zukünftigen Asylpolitik und Einwanderungsgesetzgebung lassen keine Hoffnung zu, daß sich hier etwas zum Positiven verändert.

Die politische Linie im Umgang mit Flüchtlingen lautet Abschreckung: In Bund und Ländern wird eine Politik betrieben, die darauf setzt, die Lebensumstände von Asylsuchenden und anderen Flüchtlingen in Deutschland möglichst restriktiv zu gestalten, um andere von der Inanspruchnahme des Grundrechts auf Asyl abzuhalten. Infolgedessen unterliegen Flüchtlinge einer ganzen Reihe von Sonderbestimmungen und -gesetzen, die ihren Lebensalltag entscheidend prägen. Diese weitgehende soziale und politische Ausgrenzung und Entrechtung von Flüchtlingen verhindert eine Integration, von der in der Zuwanderungsdebatte gesprochen wird, willentlich und bewusst und hat mit Demokratie und Sozialstaat nicht mehr viel zu tun.

Die Residenzpflicht verweigert Flüchtlingen über Jahre die Bewegungsfreiheit, sie dürfen während des Verfahrens den ihnen zugewiesenen Bezirk nicht ohne (z.T. gebührenpflichtige) behördliche Sondergenehmigung verlassen. Wer die Residenzpflicht verletzt, riskiert ein Bußgeld, im Wiederholungsfall ein Strafverfahren (Abschiebungsgrund).

Flüchtlinge unterliegen nach wie vor großen Einschränkungen bei der Arbeitssuche. Nach einem einjährigen Arbeitsverbot erhalten sie eine eingeschränkte Arbeitserlaubnis, die nur zur Arbeitsaufnahme berechtigt, wenn die "Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes" dies zulässt und keine "bevorrechtigten" ArbeitnehmerInnen auf diese Stelle vermittelt werden können.

Damit sind Flüchtlinge auf Sozialleistungen angewiesen, die jedoch nicht nach BSHG, sondern nach AsylbLG gewährt werden. Diese Lei-

stungen liegen ca. 30% unter dem Sozialhilfesatz, nur ein sehr geringer Betrag wird als Taschengeld gewährt, den Rest erhalten Flüchtlinge als Sachleistung. Das Sachleistungsprinzip bedeutet Demütigung, Entmündigung und Stigmatisierung, wie die Berichte der Betroffenen immer wieder drastisch veranschaulichen.

Auch bei der medizinischen Versorgung wird verantwortungslos mit dem Leib und Leben von Flüchtlingen umgegangen, da das AsylbLG diese nur bei akuten Erkrankungen und Schmerzzuständen vorsieht. Untergebracht werden Flüchtlinge nach AsylbLG in sogenannten Gemeinschaftsunterkünften, die oft den Charakter von Sammellagern haben und von den Flüchtlingen selbst oft als Gefängnisse bezeichnet werden. Alltägliche Bedürfnisse werden missachtet, Flüchtlingslager wirken stigmatisierend, sind häufig Präsentierteller für rassistische Angriffe, aber auch für Konflikte und Übergriffe unter den Flüchtlingsgruppen/Flüchtlingen selbst. Insbesondere allein oder mit ihren Kindern geflohene Frauen berichten hier immer wieder von großen Unsicherheitsgefühlen und z.T. von sexuellen Übergriffen. Integrationshilfen erhalten Flüchtlinge während des Verfahrens nicht, sie haben keinen Anspruch auf Sprachkurse und/oder andere bildungspolitische Maßnahmen.

All dies ist politisch gewollt und soll in Zukunft noch verschärft werden. Heute gilt z.B. das AsylbLG bis zur Anerkennung oder max. 3 Jahre im laufenden Verfahren, in Zukunft soll es unbegrenzt gelten.

Flüchtlinge haben keine Lobby und werden wissentlich und bewusst auch von den sozialstaatlichen Instrumenten wie soziale Beratungsangebote/Integrationshilfen etc. ausgegrenzt. Ist Niedersachsen noch 1991 damit angetreten "Zeichen für eine humane Flüchtlingspolitik" zu setzen und ein landesweites Netz an Flüchtlingssozialberatungsstellen einzurichten und zu fördern, gibt es diese Flüchtlingssozialarbeit heute nicht mehr und gerade jetzt wird auch noch die Verfahrensberatung in den Zentralen Aufnahmestellen Braunschweig und Oldenburg dem Rotstift geopfert.

Die einschlägigen Forderungen lauten:

- Abschaffung des AsylbLG
- Auflösung der Sammellager und Unterbringung in Wohnungen
- Abschaffung der Residenzpflicht
- Freier Zugang zum Arbeitsmarkt
- Zugang zu Integrationshilfen und Sprachkursen
- Den/Die Einzelne/n und seine/ihre Schutzbedürftigkeit in den Vordergrund stellen, nicht Bürokratie, Abschreckungspolitik und Notwendigkeiten der Aufnahmegesellschaft.
- Sicherstellung der umfassenden Information und sozialen Beratung und Betreuung von Flüchtlingen

Mit der Asylenerkennung hören all diese Probleme nicht auf. Und auch bei einer negativen Asylentscheidung kann dennoch ein Abschiebungsschutz wirksam werden, der diese Flüchtlinge über Jahrzehnte in sozial entrechteten Verhältnissen belässt. Während die Bundesamtsstatistik eine Anerkennungsquote von 17,4% ausweist, hat die

Bundesausländerbeauftragte Marieluise Beck überzeugend nachgewiesen, dass in den letzten 5 Jahren fast 50% aller Asylsuchenden Schutz erhalten haben:

- als Asylberechtigte (nach Art.16a GG)
- als Konventionsflüchtlinge (nach § 51.1 AuslG)
- Aufgrund von Abschiebungshindernissen (nach § 53 AuslG)
- als sonstige geduldete Flüchtlinge
- als über Jahre im Verfahren befindliche Flüchtlinge

allerdings mit den unterschiedlichsten Aufenthaltstiteln und den daraus sich ergebenden weiteren sozialen Rechtsfolgen (BSHG, Kindergeld etc, Arbeitsmarktzugang, Familienzusammenführung, Einbürgerung, Familienasyl).

Diese Personen wurden z.T. über Jahre sozial entrechtet, von Sprachkursen, Integrationshilfen im weitesten Sinne und vom Arbeitsmarkt sowie der Möglichkeit politischer Betätigung und gesellschaftspolitischer Partizipation ferngehalten. Maßnahmen, die erst zum viel zu späten Zeitpunkt der Asylenerkennung einsetzen und auch wieder nur auf eine Minderheit dieser Flüchtlinge angewendet werden können, greifen zu kurz und laufen ins Leere.

Forderungen:

- Bei Schutzgewährung ist grundsätzlich ein rechtmäßiger Aufenthalt einzuräumen einschließlich sozialrechtlicher Gleichstellung und Rechtsanspruch auf Familiennachzug.
- Härtefallregelungen und Legalisierungsprogramme für besonders gelagerte Einzelfälle und Illegale
- alle Integrationsmaßnahmen für alle Zuwanderergruppen vom Tag ihrer Einreise an

Bund-Land-Kommune?

Diese Situation ist auf Bundes- und geringerem Maße auf Landesgesetzgebung zurückzuführen.

Jetzt und auch in Zukunft werden dennoch zahlreiche Auslegungs- und kann/soll/muss Bestimmungen eine unterschiedliche Praxis hervorbringen. Kommunale Handlungsfelder können damit sein, Interpretationsfreiräume im Sinne der Flüchtlinge zu nutzen, sie in alle kommunalen Integrationsangebote und Hilfsangebote einzubeziehen und ihnen Möglichkeiten der gesellschaftspolitischen Partizipation einzuräumen.

Unerlässlich für den demokratischen Prozess ist hierbei, die betreffenden Personen/Personengruppen aktiv einzubeziehen, sie an den gesellschaftlichen, sozialen und politischen Diskursen und Entscheidungsprozessen aktiv zu beteiligen. Die Förderung und Unterstützung der Flüchtlings- und MigrantInnenselbstorganisationen bildet hierfür eine gute Basis.

Kommunale Handlungsfelder

Integration als individuelle und kooperative Aufgabe in der Einwanderungsstadt Hannover

Dirk von der Osten, Referent für Migrationsarbeit Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Hannover-Stadt e.V.

Ein veränderter Leitsatz bedarf einer neuer Aufgabenstellung in kommunalpolitischen Handlungsfeldern

Die politische Grundsatzformel lautete bisher: "Deutschland ist kein Einwanderungsland". Hier findet gegenwärtig ein Paradigmenwechsel statt. Nur hat das jahrzehntelange Leugnen der tatsächlichen Einwanderungssituation dazu geführt, dass Migrationsarbeit in der Kommune nicht konzeptionell und eher zufällig betrieben wurde. Die Gefahr sehe ich darin, dass soziale und kulturelle Unterschiede in der Bevölkerung dieser Stadt mittlerweile zu ethnischen Grenzen geworden sind.

Verantwortung dafür hat nicht nur die Kommune, sondern auch Bund und Länder, da es an einem sich auf alle föderalen Strukturen beziehendes Konzept für die Integration von Einwanderern fehlt.

Die Aufgabe der Integration und die Benennung von Integrationsleistungen – wie sie in dem Bericht der Zuwanderungskommission beschrieben sind – werden von Neueinwanderern und Migrantinnen älterer Generationen nicht vorbehaltlos positiv aufgenommen. Vielmehr bestehen Ängste – nicht nur nach der ungeliebten Leitbilddiskussion – von dem Integrationsanspruch der Mehrheitsgesellschaft geschluckt

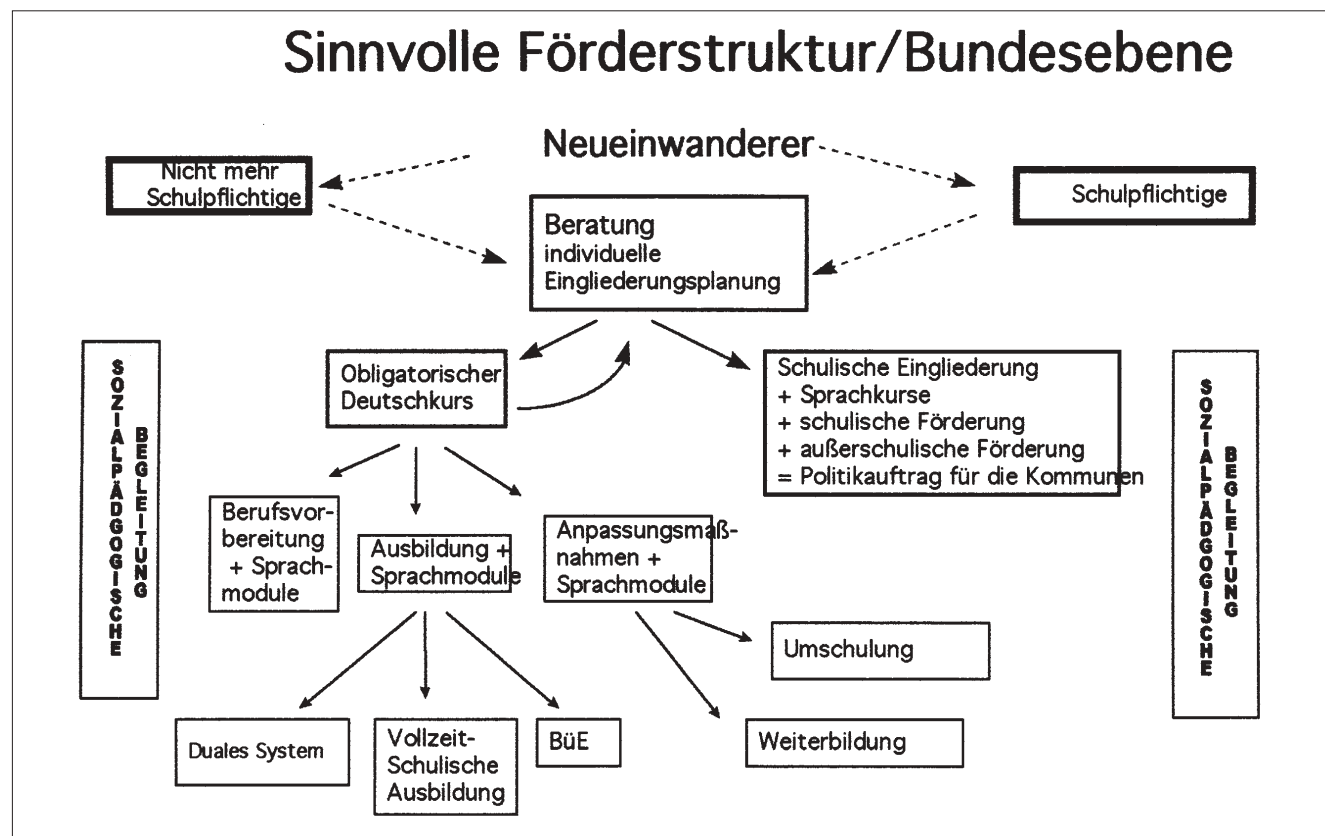
zu werden. Auch besteht z.Zt. eine Chancengleichheit nicht. Die Ausgangsvoraussetzungen für die Erbringung von Integrationsleistungen sind zu unterschiedlich in Bezug auf die verschiedenen Einwanderergruppen.

Einer nun akzeptierten Einwanderung muss somit ein Integrationskonzept zur Seite gestellt werden, um die Chancen der Integration allen Einwanderern zu eröffnen, unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund, ihrer Bildung, ihrem Rechtsstatus oder ihrem Einreisegrund. Einwanderern müssen vorhandene Ressourcen erschlossen werden, um ihnen Integration zu ermöglichen. Dazu bedarf es einer zielorientierten Begleitung des Eingliederungsprozesses und weiterer Begleitmaßnahmen zur Unterstützung des Integrationsprozesses.

Zuständigkeiten der föderalen Ebenen bei der Erbringung von Integrationsleistungen

Die Tendenz in der Diskussion über die Zuständigkeit der Aufgaben in der Integration von Neu- und Alteinwanderern geht dahin, dass sich die Bundesregierung zukünftig die Eingliederung von Neueinwanderern in den ersten drei Jahren nach der Einwanderung (beziehungsweise nach der Feststellung eines dauerhaften Aufenthaltes z.B. bei anerkannten Asylbewerbern) zur Aufgabe machen will. Die Arbeit mit Migranten der 1. und 2. Generation wird als Aufgabenstellung der Kommunen gesehen.

Ausgehend von diesen Prämissen hält die Arbeiterwohlfahrt folgende Förderstruktur und Aufgabenstellung auf Bundesebene für sinnvoll:



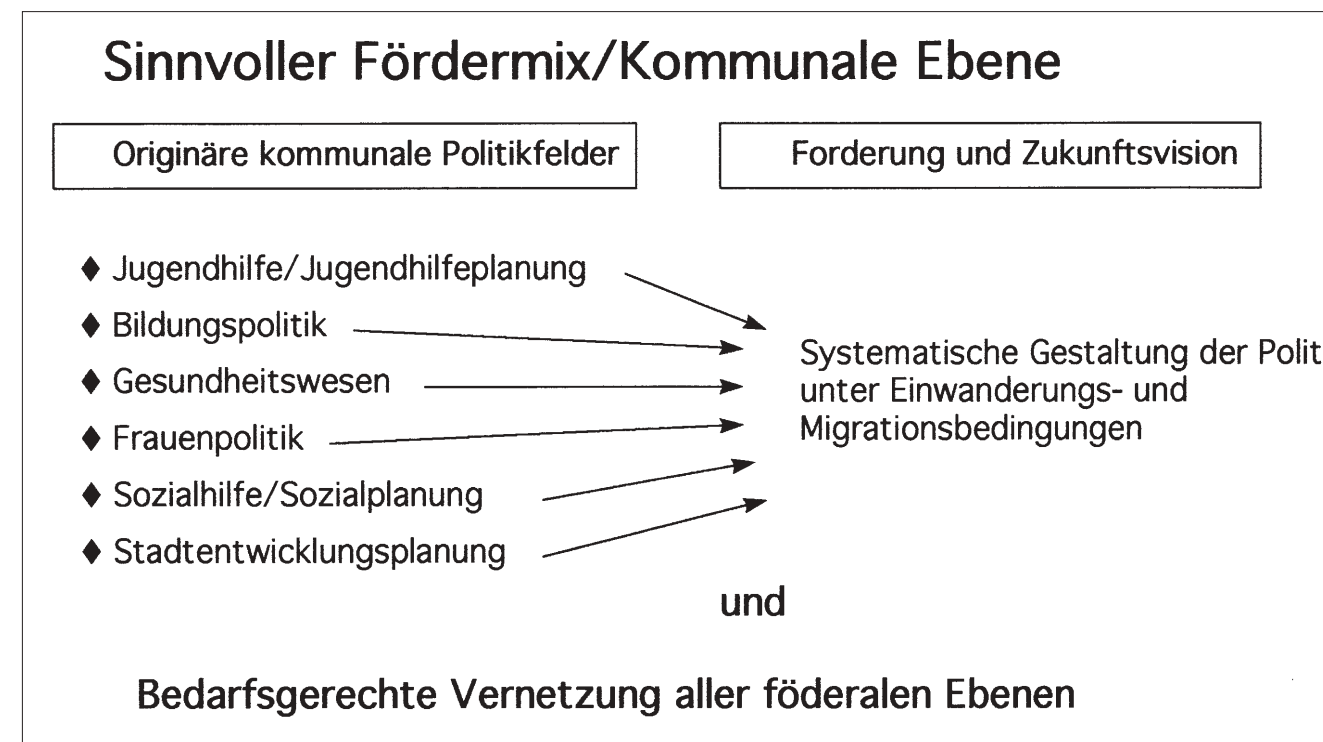
Zu den bisherigen Bundesprogrammen gehören der Sozialdienst für ausländische ArbeitnehmerInnen und ihre Familien (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung BMA), Sprachförderung des Mainzer Sprachverbandes (BMA), Sprachförderung nach SGB III (BMA), Integrationskurse für Frauen (BMA), Eingliederungsberatung für AussiedlerInnen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und die Jugendgemeinschaftswerke (BMFSFJ). Träger dieser "Projekte" sind überwiegend die Wohlfahrtsverbände.

Der Sozialdienst für Ausländische ArbeitnehmerInnen und ihre Familien wird in einer gemeinsamen Bund-Länder-Finanzierung durchgeführt. Ebenfalls hat das Land Niedersachsen eine eigenständige In-

tegrationsberatung als Programm aufgelegt. Dieses Programm ist die Nachfolgerin der dezentralen Flüchtlingssozialarbeit.

Auf der kommunalen Ebene werden wir zukünftig einen Fördermix von Angeboten finden. Wenn das Politikfeld "Einwanderung und Integration" systematisch Einlass in die vielfältigen Aufgabenstellungen der Kommune finden soll, bedarf es gerade hier eines kommunalpolitischen Handlungskonzeptes und einer systematischen Vernetzung aller föderalen Ebenen.

Der kooperativen Migrationsarbeit des Landes Niedersachsen mit ihren Regionalverbänden kommt dabei wesentliche Bedeutung zu.



Integrationsmanagement als Aufgabe der Migrationsarbeit in der Kommune

Aus der Aufgabenstellung der Bundesprojekte wird ersichtlich, dass diese eine Beratung mit einer individuellen Eingliederungsplanung anbieten sollen.

Die Arbeiterwohlfahrt wird dazu ein Konzept zum Integrationsmanagement entwickeln, das auf dem Case Management (Unterstützungsmanagement) fußt. Im folgenden werden die Eckpunkte eines solchen Verfahrens skizziert:

1. Aufnahmegespräch

Das Aufnahmegespräch ist geprägt von der Kundenorientierung und dient der Erläuterung des Verfahrens in Richtung Klient (Dauer ca. 1 Stunde). Es schließt mit einem Kontrakt/Vereinbarung zwischen dem Träger und dem Klienten ab. Solche Kontrakte werden zukünftig modellhaft für Aussiedler in Nürnberg und Bremen abgeschlossen (Projekt des Bundesbeauftragten für Aussiedler).

2. Assessment (Einschätzung der Bedürfnislagen)

Das Assessment ist ein Einschätzungsverfahren, das gemeinsam von dem professionellen Berater und dem Klienten bestritten wird. Es unterscheidet sich dadurch von Analyseverfahren, die von einer professionellen Fachkraft betrieben werden.

Das Assessmentverfahren beinhaltet immer eine ganzheitliche Bestandsaufnahme der Lebens-/Bedürfnisbereiche (vgl. Moxley, David P., 1989) und beinhaltet eine Bewertung der Stärken und der Schwächen des Klienten.

3. Gemeinsame Zielsetzung

Aus den Bedürfnisbereichen heraus werden zunächst kurz-, mittel- und langfristige Ziele für den Integrationsprozess beschrieben. Diese Ziele sind konkret, realistisch, messbar und somit überprüfbar sowie terminiert. Sie beinhalten nicht die Aufgabenbeschreibungen im Integrationsprozess.

Sie werden schriftlich fixiert und es findet eine Zielvereinbarung mit dem Klienten statt.

Kommunale Handlungsfelder

4. Planung der Handlungen

In der Handlungsplanung werden die Aufgaben beschrieben und in einen Hilfeplan übertragen. Dieser beinhaltet die Priorität der Aufgabe (z.B. A-B-C), die Beschreibung der Aufgabe, die Benennung der beteiligten Personen/Einrichtungen (Verantwortlichkeit), Starttermin der jeweiligen Aufgabe, Kontrolltermine, Endtermin.

5. Umsetzung des Plans in Handlungen

Die wesentliche Aufgabe des Integrationsberaters in diesem Case-Managementverfahren ist es, dass die Planungen in Handlungen durch die ausgewählten Akteure umgesetzt werden. Die Akteure (Klient selber, Freiwillige aus dem sozialen Netz, professionelle Dienste) müssen die genannten Aufgaben übernehmen. Die Kooperationen müssen vorbereitet, einleitet und vertraglich gesichert werden. Eine Bereitschaft zur Mitwirkung und Einordnung in den Hilfeprozess wird durch Beteiligung der Akteure in Schritt 2., 3. und 4. bewirkt.

Hinzu kommt in dieser Phase die Unterstützung und das Training des Klienten, damit er die Ressourcen zu erschließen lernt.

6. Begleitung und Steuerung (Prozesskontrolle)

Der/die SozialberaterIn übernimmt in dieser Phase die Rolle des Hilfeplan-Managers, d.h. er/sie steuert den Prozess, koordiniert die beteiligten Personen und Institutionen und kontrolliert die Leistungen der Beteiligten, damit die Hilfeleistungen zielbezogen (siehe oben) erbracht werden. Der/die SozialberaterIn erbringt grundsätzlich nicht selbst die Hilfeleistung.

7. Evaluation

Überprüfung der Zielerreichung im Case Management.

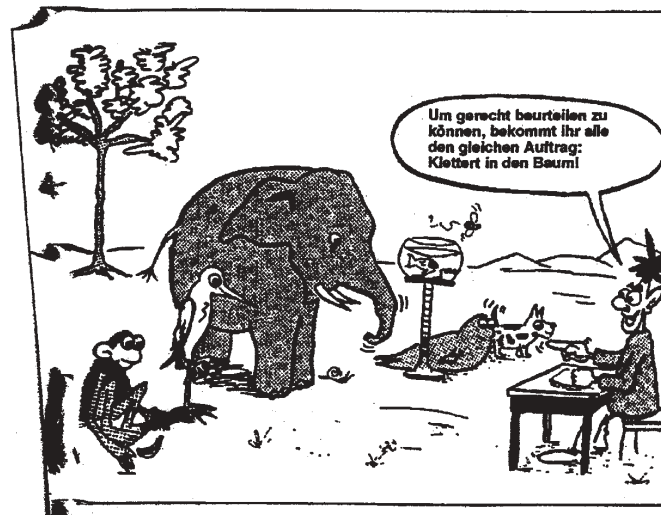
Folgende Rahmenbedingungen müssen dazu erfüllt sein:

- Zugang der Neuzuwanderer zur Beratungsstelle
- Kooperation mit der Ausländerbehörde
- Kooperation mit dem Sozialamt
- Kooperation mit den Übergangwohnheimen
- Strukturelle Voraussetzung zur Durchführung von Case Management in den Beratungsstellen
- Rückgriff auf Ressourcen von verbandseigenen Einrichtungen, anderen Trägern und professionellen Dienstleistern
- Aufbau eines Integrationsnetzwerkes
 - Extern (Stichwort: Interkulturelle Öffnung)
 - AWO-intern
- Entwicklung neuer Angebote

Aus diesem Verfahren ergeben sich spezielle Anforderungen an den/die IntegrationsberaterIn.

- Ausbildung im Case Management (Steuern und Leiten von Hilfeprozessen)
- Moderationserfahrungen
- Kommunikationskompetenz
- Aktivierungspotenzial von Ressourcen beim Klienten, im sozialen Netz, von professionellen Dienstleistern

Die "Eigenart des Individuums"....



von: Martin Reekers, 1996

In der Arbeit im Integrationsmanagement werden notwendigerweise Versorgungslücken identifiziert, wenn benötigte Ressourcen den Einwanderern nicht zur Verfügung gestellt werden könnten. Es ist die Aufgabe des Integrationsberaters bzw. der Integrationsberaterin diese Versorgungslücken klar zu benennen, gegebenenfalls Projekte zu entwickeln und die Umsetzung (kommunal)politisch zu fordern.

Weiterhin gehört es zur Aufgabenstellung, notwendige Begleitmaßnahmen zur Verfügung zu stellen, dazu gehören vor allem Sprachförderangebote. Kooperationen mit Sprachkursträgern und/oder die Entwicklung von Angeboten beim eigenen Träger sind dazu notwendig.

Für die Daseinsvorsorge ihrer BürgerInnen sind die Kommunen verantwortlich. Einwanderer nach einem mehr als fünfjährigen Aufenthalt sind zweifelsfrei BürgerInnen, die sich auf eine interkulturelle Öffnung der sozialen Dienstleistungen der Kommune verlassen müssen. Der Prozess der interkulturellen Öffnung muss daher umgehend auf breiter Basis eingeleitet werden.

Für die Initiierung und Implementierung dieses Prozesses können durchaus auch die Qualifizierung und das Know-how der vom Bund geförderten Beratungsstellen genutzt werden, wie es derzeit in einigen Modellversuchen erprobt wird.

Letztendlich soll der Versuch, Einwanderern mit einem Integrationsmanagement die Aufnahme in diese Gesellschaft zu gestalten, nicht darauf abzielen, sie zu assimilieren. Vielmehr geht es um die Chancengleichheit und die Verbesserung des Zuganges von gesellschaftlichen Angeboten. Integrationsmanagement soll ermöglichen, Neueinwanderern und hier schon lange lebenden Migranten die bestmöglichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um ihre Lebensführung in weitgehender Autonomie und zukünftig möglichst unabhängig von staatlichen Transferleistungen zu gestalten.

Hilfen aus einer Hand

Joachim Burger, Beratungsbüro des BNW

für Ausländer, Asylberechtigte, Spätaussiedler und Kontingentflüchtlinge

1. Die Problemlage

q

Ca. 11.700 Ausländer waren im 1. Halbjahr der Jahres 2001 beim Arbeitsamt Hannover arbeitslos gemeldet.¹⁾ Das waren 25,6 % des Gesamtbestandes. Hinzu kommt noch eine große Anzahl von Spätaussiedlern, die in den Statistiken des Arbeitsamtes nicht mehr gesondert erfaßt werden. Damit trifft auch für den Bereich Hannover noch immer zu, was das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales in seinem "Arbeitsmarktbericht Niedersachsen 1997/98" feststellte: "Das Risiko, arbeitslos zu sein, ist für Ausländerinnen und Ausländer (mit einer Arbeitslosenquote von 28,2 Prozent) deutlich höher als für Deutsche (mit einer Arbeitslosenquote von 12,1 Prozent)."²⁾

Die Gründe für dieses erhöhte Risiko sind vielfältig:

- Defizite bei der Beherrschung der deutschen Sprache;
- die im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen entsprechen nicht den hier gültigen Standards;
- Integrationsschwierigkeiten: insbesondere Probleme, im Herkunftsland erworbene Denk- und Verhaltensweisen mit den Anforderungen der hiesigen Berufs- und Arbeitswelt in Übereinstimmung zu bringen;
- unrealistische Einschätzungen hinsichtlich der eigenen beruflichen Fähigkeiten und daraus resultierende Anspruchshaltungen; bei Konfrontation mit den Realitäten Tendenzen zur Verweigerung und Rückzug bis hin zur Isolation;
- ungeklärte rechtliche und finanzielle Situationen und Probleme mit Behörden, die viel Zeit und Energie binden, die dann bei der Arbeitsuche fehlen;
- Vorurteile und fehlende Bereitschaft seitens mancher Betriebe, Ausländern und/oder Aussiedlern eine Chance zu geben.

Zu all diesen spezifischen Problemen der Ausländer und Aussiedler addieren sich bei Frauen, Jugendlichen, älteren Arbeitssuchenden und Schwerbehinderten die allgemeinen Schwierigkeiten, mit denen sich diese Personengruppen bei der Arbeitsuche konfrontiert sehen. Insgesamt ist also bei nahezu jedem Ausländer und Aussiedler eine große Anzahl von vermittlungsschwerernden Faktoren festzustellen, die gerade in Hinblick auf die momentane angespannte Arbeitsplatz- und Wirtschaftslage eine berufliche Integration ohne flankierende Hilfsangebote unrealistisch erscheinen lassen. Hinzu kommt das psychologische Moment, dass die Problemlage mit all ihren wechselseitigen Abhängigkeiten und der daraus entstehenden Komplexität den Betroffenen das Gefühl vermittelt, vor einem Berg von Problemen zu stehen, verbunden mit der Gefahr, dass sich Hilflosigkeit und im Extremfall auch Resignation einstellen.

¹⁾ Presseinformation Arbeitsamt 06/01 "Der Arbeitsmarkt im Juni 2001", Arbeitsamt Hannover (Hrsg.).

²⁾ Arbeitsmarktbericht Niedersachsen 1997/98 verfaßt von Hubert Heinelt und Alexander Rudnick im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Frauen, Arbeit und Soziales, S. 35

2. Die Notwendigkeit zur Konzentration: Hilfen aus einer Hand

Hilfe tut also Not. Und es wird auch schon einiges in dieser Hinsicht angeboten. Das Arbeitsamt organisiert im Auftrag des Bundes Sprachkurse für neu eingereiste Aussiedler, Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge. Es bietet Kurse für Langzeitarbeitslose mit Sprachdefiziten an, die mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt werden. Die karitativen Verbände und die Kommunen haben für diese Personengruppen spezielle Beratungsstellen eingerichtet. Und natürlich können Ausländer und Aussiedler die allgemeinen Hilfs- und Beratungsangebote nutzen, die Arbeitsamt, Sozialamt, Schuldner- und Drogenberatungsstellen und viele andere Institutionen bieten.

Aber gerade die Vielzahl der Beratungs- und Hilfsmöglichkeiten stellt für sich gesehen ein eigenes Problem dar: Wie kann verhindert werden, dass die Ratsuchenden, zusätzlich gehandkapt durch ihre Sprachschwierigkeiten, im Labyrinth der Zuständigkeiten nicht erst die Orientierung und dann den Mut verlieren. Nur eine umfassende Beratung, die alle notwendigen Hilfen aus einer Hand bietet, zeigt Perspektiven und Lösungsmöglichkeiten, die tatsächlich greifen.

3. Das Konzept: M O T I V

Um die komplexen Problemlagen der Rat- und Arbeitsplatzsuchenden zu entwirren, bedarf es Aktivitäten auf den unterschiedlichsten Gebieten. Unser Konzept sieht fünf Aktionsfelder vor:

- | | |
|---------------|---|
| — motivieren | M |
| — orientieren | O |
| — trainieren | T |
| — integrieren | I |
| — vermitteln | V |

Den Ratsuchenden (im folgenden auch "Teilnehmer" genannt) werden fünf verschiedene Aktionsfelder angeboten, die sie individuell wählen, miteinander kombinieren und zeitlich flexibel nutzen können. Unterstützt und betreut werden sie dabei von der Projektleitung. Auch die Verweildauer kann individuell sehr verschieden sein und ist bedarfsabhängig.

3.1 Aktionsfeld 1: Motivieren

Es ist davon auszugehen, dass viele Bewerber sich redlich bemüht haben, einen Arbeitsplatz zu bekommen, also motiviert sind (oder zumindest einmal waren), jedoch mit ihren Bemühungen nicht erfolgreich waren. Wichtig ist es deshalb, die ursprüngliche Motivation zu erhalten bzw. wieder neu zu wecken, ihnen entsprechende Angebote zu machen und berufliche Perspektiven zu eröffnen, damit sie nicht resignieren. Anzuknüpfen ist bei den Fähigkeiten und Erfah-

Kommunale Handlungsfelder

rungen, die der Bewerber mitbringt (Kompetenzansatz). Auf diese Weise ist am ehesten der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu erreichen, das für die weitere Arbeit mit den Teilnehmern unerlässlich ist.

Elemente des Aktionsfeldes "Motivation"

intensive Erst- und Folgegespräche, um:

- ein Vertrauensverhältnis aufzubauen;
- die Problemlage zu ermitteln;
- Lösungen aufzuzeigen und Hilfen anzubieten;
- die individuellen Voraussetzungen, Fähigkeiten und Neigungen des Teilnehmers festzustellen;
- erste Perspektiven zu vermitteln.

3.2 Aktionsfeld 2: Orientieren

Wer sucht, braucht eine Strategie. Das BNW entwickelt für jeden Teilnehmer ein persönliches Integrationskonzept, das die biographischen Voraussetzungen und vorhandenen Kompetenzen aufgreift und zu einer methodischen und systematischen Vorgehensweise bündelt. Hierbei werden die Erfahrungen eingebracht, die in der pädagogischen Arbeit des BNW mit individuellen Förderplänen gemacht wurden.

Konkret heißt dies, dass zunächst die Analyse des bisherigen Ausbildungs- und Berufsweges des zu Vermittelnden im Vordergrund steht sowie seine bisherigen Bewerbungsbemühungen zu besprechen sind. Daraus ergibt sich eine persönliche Standortbestimmung mit einer realitätsgerechten Soll/Ist-Analyse. Zukunftsorientiert geht es dann um eine praktikable Bewerbungs- und Berufswegplanung mit klar umrissenen Teilzielen. Bei der Umsetzung der Teilziele fließen Elemente aus jedem der fünf Aktionsfelder ein.

Elemente des Aktionsfeldes "Orientierung"

- Entwicklung einer realistischen Selbsteinschätzung;
 - Selbsteinschätzung der eigenen beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten (Selbstbild);
 - Abgleichen des Selbstbildes mit Fremdbildern (Zeugnissen, Arbeitsbeurteilungen, Einschätzungen der BNW-Mitarbeiterinnen);
 - persönliches Stärken- / Schwächenprofil;
 - Einstufungstests.
- Informationsvermittlung
 - Aufgaben und Anforderungen bei in Frage kommenden Berufen;
 - aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt bei diesen Berufen;
 - allgemeine Anforderungen, Grundfertigkeiten und -tugenden in Arbeits- und Berufswelt.
- Aufbau einer realistischen Zukunftsperspektive
 - Entwicklung beruflicher und privater Zielvorstellungen;
 - Erarbeitung einer persönlichen Handlungsstrategie;
 - Erstellung des individuellen Förderplans;
 - Verabredung von Zielvereinbarungen mit den Projektleiterinnen.

3.3 Aktionsfeld 3: Training

Immer wieder und vor allem ist es die deutsche Sprache, mit der Ausländer und Aussiedler Probleme haben und die sie in ihren Bemühen um einen Arbeitsplatz scheitern läßt. In dieser Hinsicht Kompetenz zu vermitteln, muß also zentrale Aufgabe sein. Der Nachteil, dass für den Unterricht nicht wie in einem Sprachkurs Hunderte von Stunden zur Verfügung stehen, wird - zum Teil - durch zwei Vorteile ausgeglichen:

- Die Sprachförderung erfolgt individuell (Einzel- und Kleinstgruppenunterricht) und braucht keine Rücksicht auf bessere oder schlechtere Mitschüler zu nehmen. Sie setzt dort ein, wo der Teilnehmer tatsächlich Schulungsbedarf hat. Und sie entwickelt sich in dem Tempo, das für ihn angemessen ist.
- Die Sprachförderung erfolgt zielgerichtet und exemplarisch, weil sie sich an den einzelnen Stufen eines Bewerbungsverfahrens orientiert:

- Training des Textverständnisses durch Lesen der Stellenannoncen in der Zeitung und im SIS;
- Training der Rechtschreibung, der Grammatik und des Vokabelschatzes durch Formulierung eines Anschreibens;
- Training der freien Rede durch Simulierung von Vorstellungsgesprächen.

Elemente des Aktionsfeldes "Training"

Sprachschulung:

- Textverständnis, Rechtschreibung, Grammatik, Vokabelschatz, freie Rede (s.o.)

Bewerbungstraining:

Informationsbeschaffung:

- Auswertung der Zeitungsannoncen;
- Besuche des Berufsinformationszentrums (wenn nötig, begleitet von einer Projektleiterin);
- Nutzung der Informationsdienste (ASIS, Internet);

Die Bewerbung

- Vorbereitung auf die Bewerbung, Überprüfung der Arbeitszeugnisse auf Vollständigkeit;
- Erstellen einer Bewerbungsmappe: Lebenslauf, Anschreiben, Fotoauswahl;
- Kriterien der Personalverantwortlichen zur Auswahl von Bewerbern;
- Bewerbungsstrategien: Initiativbewerbung, das richtige "Nachfassen", etc.

Das Vorstellungsgespräch

- Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, Informationen über den Betrieb beschaffen;
- Standardfragen zur Persönlichkeit und zur Berufserfahrung des Bewerbers;
- Fragen des Bewerbers;
- Reaktion auf schwierige Fragen;
- Verhalten in der Gesprächssituation;

- Simulation von Bewerbungssituationen (Videofeedback);
- Übungen zur Körpersprache, korrekte Kleidung;

EDV – Training

Nicht jede Bewerbung muß notwendigerweise mit Hilfe eines Computers erstellt werden. Trotzdem ist es, abhängig von dem Berufswunsch eines Teilnehmers, im Einzelfall sinnvoll, EDV – Grundlagen zu vermitteln, bzw. seine Kenntnisse zu vertiefen. Zum Lernen und zum selbständigen Üben werden moderne Schulungs-PC's zur Verfügung gestellt, die auch die Möglichkeit bieten, Informationen über den Arbeitsmarkt aus dem Internet abzurufen.

3.4 Aktionsfeld 4: Integrieren

Auch wenn die Vermittlung in Arbeit die Hauptaufgabe des Zentrums sein wird, so ist es doch notwendig, die privaten Lebensumstände der Teilnehmer in die Planungen mit einzubeziehen, da sie sonst als hemmende Faktoren alle Vermittlungsbemühungen zunichte machen könnten. Probleme mit Behörden, in der Familie, mit Drogen oder Schulden lassen das Problem der Arbeitsplatzsuche unter Umständen zweitrangig erscheinen. Erst wenn hier Abhilfe geschaffen wird, ist der Teilnehmer in der Lage, sich ernsthaft um Arbeit zu bemühen. Im Einzelfall muß jeweils geklärt werden, ob die Hilfestellung durch die BNW-Betreuungsstelle oder durch spezielle Beratungsstellen erfolgen soll. Im letzteren Fall ist es wichtig, dass der Kontakt zu den BNW-Mitarbeitern aufrecht erhalten bleibt. Die Aufgabe dieser begleitenden Betreuung liegt darin, das Gesamtziel nicht aus den Augen zu verlieren und dabei speziell die Umsetzung der individuellen Berufswegplanung weiter zu verfolgen. Dabei gilt es generell, das Selbstverantwortungsgefühl der Teilnehmer zu stärken und ihnen Hilfen zum Selbstmanagement zu vermitteln.

Elemente des Aktionsfeldes Integration

- Umgang mit Behörden (z.B. bei Anerkennung der beruflichen Qualifikationen);
- Bei schlechtem Sprachverständnis des Ratsuchenden: Erläuterung und Verdeutlichung des Sachverhalts anhand der vorgelegten Papiere, ggf. Kontaktaufnahme zu den zuständigen Ansprechpartnern zum Zwecke der Klärung;
- Planung des weiteren Vorgehens;
- Ausfüllhilfe bei Anträgen, Widersprüchen und anderen Formularen;
- Bei Problemen telefonische Rücksprache mit den zuständigen Ansprechpartnern, ggf. Intervention vor Ort;
- ggf. Vermittlung einer Rechtsberatung oder eines Rechtsbeistandes.

Persönliche Lebensverhältnisse ordnen

- Partnerprobleme: Klärung der Problemlage in vertraulichen Einzelgesprächen, Kontakte herstellen zu kirchlichen Familienberatungsstellen, "pro familia", Familienhilfe der Stadt, Ehe- und Paartherapeuten, Frauenhäusern;
- Erziehungsprobleme / Kinderbetreuungsfragen: Klärung der Problemlage in vertraulichen Einzelgesprächen, Kontakte herstellen

zu kirchlichen Familienberatungsstellen, "pro familia", Familienhilfe der Stadt, Jugendamt, Arbeitsamt;

- Finanzielle Probleme: Klärung der Problemlage in vertraulichen Einzelgesprächen, Vermittlung von Tips für eine persönliche Buchführung, bei hohen Verbindlichkeiten Weitervermittlung an spezielle Schuldnerberatungsstellen;
- Gesundheitliche Probleme: Klärung der Problemlage in vertraulichen Einzelgesprächen, Empfehlen von Arztbesuchen zwecks Beginn einer Behandlung oder Erstellung eines Attestes, das Auskunft gibt in Hinblick auf Einschränkungen in Zusammenhang mit Arbeitsbelastungen; ggf. Unterstützung leisten beim Erstellen eines Antrages auf Erwerbsminderung und bei Kontakten mit Versorgungsamt, LVA, BfA, Reha-Abteilung des Arbeitsamtes.

Drogen- und Suchtberatung

- Klärung der Problemlage in vertraulichen Einzelgesprächen, Vermittlung von Kontakten zu den speziellen Beratungsstellen: DROBS, Anonyme Alkoholiker, Blaues Kreuz, etc.

3.5 Aktionsfeld 5: Vermitteln

Alle Elemente der bisher skizzierten Aktionsfelder verbessern die Chancen des Teilnehmers auf einen Arbeitsplatz und sind notwendige Vorbedingungen, aber nur in seltenen Fällen wird sich ohne spezielle Vermittlungshilfen ein Arbeitgeber zur Einstellung bereit erklären. Hilfen dieser Art können sein:

- betriebliche Trainingsmaßnahmen (§§48 – 52 SGB III), Probepraktika;
- Einarbeitungs- und Eingliederungszuschüsse des Arbeitsamtes;
- Beschäftigungen nach § 19 BSHG;
- Arbeitsaufnahmen auf der Basis der Eingliederungsverträge;
- Ergänzende Hilfen im Rahmen der "Freien Förderung" des Arbeitsamtes: Einstellungszuschüsse, Einstellungshilfen, erstmaliger Erwerb der Fahrerlaubnis, Zuschuß für die Anschaffung eines Beförderungsmittels, Qualifizierungskurse, Förderung von Prüfungen, Erneuerung abgelaufener Berechtigungen (z.B. Schweißerprüfung, Gesundheitszeugnis, etc.), Selbstvermittlungsprämien.

Eine sinnvolle Alternative zur Vermittlung in Arbeit ist die Aufnahme einer Maßnahme des Arbeitsamtes, speziell wenn damit die Verbesserung der beruflichen Qualifikation angestrebt wird. Im Rahmen des Aqua-Projektes wurden beispielsweise gute Erfahrungen mit der Durchführung von Teilqualifikationen gemacht.

Elemente des Aktionsfeldes "Vermittlung"

- betriebliche Trainingsmaßnahmen, Probepraktika
In der Regel werden nur solche Betriebe vom BNW als Partner ausgewählt, die auch einen Einstellungsbedarf haben. Wenn möglich, wird darauf geachtet, dass die Teilnehmer keine weiten Fahrwege auf sich nehmen müssen. Bei der Akquisition kann an bewährte Betriebskontakte angeknüpft werden.

Ein Betriebsbesuch der Projektleitung vor Antritt der Trainingsmaßnahme, speziell bei neuen Betrieben, ermöglicht einen Einblick in die Arbeitsabläufe, so dass schon im Vorfeld die Anforderungen des Be-

Kommunale Handlungsfelder

etriebes mit den Voraussetzungen der Teilnehmer verglichen werden können und eine möglichst erfolversprechende Ausgangssituation geschaffen wird.

Die Aufgaben, die mit der Akquisition der Betriebe und der nachfolgenden Betreuung verbunden sind, lassen sich wie folgt beschreiben:

- die Betriebe über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Zielsetzungen informieren und Bereitschaft zur Mitarbeit wecken;
- Sondierung der Einsatzmöglichkeiten für den jeweiligen Teilnehmer;
- Vorstellungsgespräche organisieren und ggf. begleiten;
- Austausch mit den betrieblichen Betreuern und Ausbildern über den Verlauf der Trainingsmaßnahme, Fortschritte und Perspektiven;
- ständige Erreichbarkeit des Betreuers während des gesamten Verlaufs, um sofort auf Probleme reagieren zu können;
- Routinebesuche des Betreuers vor Ort;
- Hinwirken auf eine Übernahme des Teilnehmers;
- Im Bedarfsfall Wechsel des Betriebes;

b) Einarbeitungs- und Eingliederungszuschüsse des Arbeitsamtes, Beschäftigungen nach § 19 BSHG, Arbeitsaufnahmen auf der Basis der Eingliederungsverträge, ergänzende Hilfen im Rahmen der "Freien Förderung" des Arbeitsamtes

- die Teilnehmer über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Zielsetzungen informieren und Bereitschaft zur Mitarbeit wecken;
- Kontakte herstellen zwischen allen Beteiligten: Teilnehmern, Betrieben und zuständigen Stellen.

c) Vermittlung in Maßnahmen des Arbeitsamtes

- Klärung des beruflichen Qualifikationsstandes anhand der Zeugnisse und Arbeitspapiere;

- ggf. Absolvierung eines Schnupperpraktikums, damit eine beurteilende Aussage eines Betriebes über den Qualifikationsstand erfolgen kann;
- Vorstellung von passenden Qualifikationsangeboten des Arbeitsamtes;
- ggf. Erstellen eines individuellen Qualifizierungsplanes mit dem Erwerb von Teilqualifikationen mit (z.B. Schweißerlehrgang bei der SLV) und ohne Prüfungen;
- Vermittlung des Kontaktes mit dem zuständigen Ansprechpartner des Arbeitsamtes.

d) Betreuung nach erfolgter Vermittlung
Spracherwerb, Problembereinigung im sozialen Umfeld und Konsolidierung der rechtlichen und finanziellen Situation sind Prozesse, die nur dann zum Erfolg führen, wenn sie vom Betroffenen als langfristige Aufgabe verstanden werden. Somit ist die Arbeitsaufnahme zwar ein ganz wichtiger Schritt in die richtige Richtung, er sollte aber nicht das Ende der bisherigen Bemühungen bedeuten. Einen Arbeitsplatz kann man gewinnen, er kann aber auch wieder verloren gehen. Deshalb müssen den Teilnehmern auch nach erfolgter Arbeitsaufnahme alle Elemente der fünf Aktionsfelder weiterhin zur Verfügung stehen.

4. Die Umsetzung des Konzepts

In Hannover konnte das Arbeitsamt für dieses Konzept gewonnen werden. Seit September 1999 betreibt das BNW unter dem Motto "Hilfen aus einer Hand" ein Beratungsbüro für Ausländer, Spätaussiedler, Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge. Pro Jahr werden dort über 200 Ratsuchende dieser Zielgruppen betreut. Die "Kunden" werden über das Arbeitsamt zugewiesen. Die Vermittlungsquoten liegen bei über 60%, wobei ca. zwei Drittel in Arbeit und ein Drittel in berufliche Weiterbildung vermittelt werden.



PODIUMSDISKUSSION: "DIE ZUKUNFT DER EINWANDERUNGSSTADT HANNOVER"

V.L.N.R.: Helga Christensen, Dirk von der Osten, beide Runder Tisch; Kurt Fischer, Ratsfraktion CDU; Pari Niemann, AMFN e. V. (Moderation); Serdar Saris, Ratsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; Petra Rudzuck-Horter, Ratsfraktion SPD; Dr. Ulrich Wolf, Ratsherr PDS

Arzu Altuğ
Referat für interkulturelle Angelegenheiten
Marktstr. 45
30159 Hannover

Sigrid Ebritsch
Landesverband Diakonisches Werk
Ebhardtstraße 3 A
30159 Hannover

Havva Mermertaş
Türkischer Elternverband Niedersachsen
Hinrichsring 28
30177 Hannover

Friederike Behr und Steve Rochlitzer
A-HA Aktion Anders HAndeln
Wolfstraße 22
30159 Hannover

Sabine Gräßler-Zorn
Arbeitsamt Hannover
Brühlstraße 4
30169 Hannover

Sybille Naß
Flüchtlingsbüro
Zur Bettfedernfabrik 1
30451 Hannover

Joachim Burger
Bildungswerk der Nds. Wirtschaft
Plathnerstraße 51
30175 Hannover

Ahmet Güler
BTEU Bund Türkisch Europäischer
Unternehmer e.V.
Brandenburger Straße 12
30855 Langenhagen

Dirk von der Osten
AWO Migrationsarbeit
Marienstraße 22
30171 Hannover

- Beratungsbüro -
Bildungswerk der Nds. Wirtschaft
Kurt-Schumacher-Str. 18
30159 Hannover
Telefon: 71 00 47 9
Fax: 91 19 96 60
Ansprechpartner:
Frau Peters, Telefon: 169 07 71
ulla.peters@bnw.de
Frau Seitz-Synycia, Telefon: 169 07 72
angelika.seitz-synycia@bnw.de

Marianne Heydenbusch
Kulturamt
Friedrichswall 15
30151 Hannover

Renate Prause-Kock
Arbeit und Leben Niedersachsen e.V.
Kordinationsbüro
Hamburger Allee 12-16
30169 Hannover

Uwe Horstmann
GEW
Haspelmathstraße 20
30449 Hannover

Ramazan Salman
Ethno-Medizinisches Zentrum
Königstraße 6
30163 Hannover

Dr. Gazi Çağlar
Öffnung von Schule
Franziusweg 43
30167 Hannover

Peter Japtok
Bürgerkomitee Weiße Rose
Raupertstraße 23
30539 Hannover

Dr. Helmuth Schweitzer
RAA – Büro für interkulturelle Arbeit
Tiegelstraße 27
45141 Essen

Yıldız Demirer
Spokusa Verein f. Sport, Kultur
u. Sozialarbeit e.V.
Fliederstraße 3
30167 Hannover

Rainer Langner
Bezirksregierung
Waterloosplatz 11
30169 Hannover

Andreas Stieghorst
TUI Deutschland
Karl-Wiechert-Allee 23
30625 Hannover

Marianne Heyden-Busch
Kulturamt
Friedrichswall 15
30151 Hannover

Dr. Winfried Lappé
Amt für Personal und Organisation
Tramplatz 2
30159 Hannover

Adriano Vesco
IG Bergbau, Chemie, Energie
Bezirk Hannover
Königsworther Platz 6
30167 Hannover

Landeshauptstadt

Hannover

Der Oberbürgermeister
Referat für interkulturelle
Angelegenheiten

Dienstgebäude Marktstr. 45 | 30159 Hannover
Telefon 0511 168 | 41232
Fax 0511 168 | 46480

Redaktion | Arzu Altuğ, Ingrid Lange

Gestaltung | Manuela Born | Gehrden

Druck | Druckerei Sponholtz | Hemmingen