

## Was geht wie

# Praktiker zeigen mögliche Wege der Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen in Deutschland und belegen, was dafür erforderlich ist

Enver Muti

Evaluierung der Entwicklungspartnerschaft

### **Zusammenfassung**

*Obwohl Deutschland spätestens seit den 1980er Jahren faktisch ein Ein- und Zuwanderungsland ist, verlief die bisherige Integration von bereits Zugewanderten nicht besonders optimal. Die Verfehlung der Themenrelevanz und ein damit einhergehender chronischer Mangel an einem zukunftsgerichteten System von diversifizierten Integrationskonzepten und deren Realisierungen ist der Hauptgrund für diese Schieflage. Erst in den letzten Jahren begann diese Feststellung sich zu relativieren. Wenn man bedenkt, dass erfolgreiche Integration von Individuen erst dann möglich ist, wenn wesentliche Bedingungen von Individuen und sozialen Systemen in gelungener Weise aufeinander abgestimmt sind, dann weist diese Relativierung deutlich in die richtige Richtung. Im Hinblick auf notwendige strukturelle Veränderungen quer durch alle sozialen Systeme muss aber viel mehr viel systematischer geschehen. Gerade im Zuwanderungsbereich Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge scheinen die bisherigen Leistungen sozialer Systeme immer noch vor keinem richtigen Anfang zu stehen. Hier ist die Frage noch schwieriger zu beantworten: Wie ist soziale Integration von Migrantinnen und Migranten überhaupt möglich? Erforderlich ist nach wie vor eine zukunftsweisende Politik, die die gegenwärtig bestehenden Handlungsnotwendigkeiten erkennt und die Zukunft daraufhin vorbereitet. Des Weiteren benötigen wir ein Vorgehen, das die Richtigkeit dieser Erkenntnis in konkreter Praxis unter Beweis stellt. Von zentraler Bedeutung und hoher Priorität ist die Arbeitsmarktintegration. Im vorliegenden Text zeigt die Beschreibung einer Netzwerkarbeit, wie die berufliche Integration selbst von Migrantinnen und Migranten mit ungesichertem Aufenthalt wirksam gefördert werden kann und welches Vorgehen sie begünstigt.*

### **1. Viele Schritte vor, viele Schritte zurück: Integration im mühsamen Fortgang**

Schon seit Jahrzehnten dümpelt die Integration von Zugewanderten in Deutschland auf einem zähen Weg irgendwie vor sich hin. Warum das so ist, dazu wurde in Fachkreisen und der politischen Öffentlichkeit mehr oder weniger schon alles gesagt. Eine zentrale Beobachtung sei hier noch einmal genannt, um zu zeigen, wie es mit dem Thema Integration von Zugewanderten in Deutschland bestellt ist. Aktionen für Veränderungen waren bisher eher zögerliche Reaktionen auf unaufschiebbare Aufgaben, die wiederum meist (neue) Restriktionen mit sich brachten. Den meist verbreiteten Grund hierfür lieferte eine politische Haltung, die systematisch auf Abwehr und Sicherheit setzte. In dieser Hinsicht hat die Politik viel zu lange mit Verdrängungen, Übertreibungen (z.T. auch mit irreführenden statistischen Vergleichen) und angeblichen Unzumutbarkeiten operiert. Alles, was die Integration und das Leben der bereits Zugewanderten in Deutschland für weitere Zuwanderungen nach Deutsch-

land attraktiv erscheinen ließe, wurde konsequent vermieden (vgl. Bade 2007a, 2007b, Oberndörfer 2007a, 2007b). Auch heute noch geistert die Angst vor Massenzuwanderung nach Deutschland in der Debatte über Gestaltung von Zuwanderung vielfach herum. Dabei verfügen schätzungsweise nur drei Prozent der Weltbevölkerung über eine für Migration erforderliche Mobilität, und das jährliche Wachstum beträgt gerade noch 2,9 Prozent. Europa aber erreicht von diesen Migrationswilligen nur ein kleiner Teil von ein bis zwei Prozent (vgl. Clayton, S. 8). Und in Deutschland ist sogar zu befürchten, wenn es denn so weiter ginge wie in den letzten Jahren, dass sich bald eine negative Wanderungsbilanz einstellen würde. Die Frage drängt sich auf: Warum hat die Politik bei der Gestaltung und Steuerung von Migration und Integration jahrzehntelang derart mit Phänomenen wie Angst, Risiko, Unzumutbarkeiten usw. operiert, oder anders gesagt, sich vor einer zentralen gesellschaftlichen Aufgabe versteckt? Eine der möglichen Antworten auf diese Frage verdächtigt die Politik, dass sie die oben genannten Phänomene für die eigene Reproduktion (Wählbarkeit) instrumentalisiert hat. Das Ergebnis war ein stures Versäumnis, das nun durch eine „nachholende Integration“ (Bade 2007a) zu beheben versucht wird. Dennoch: Es ist festzustellen, dass heute die Einsicht über Migration in Deutschland seitens der Politik gewachsen ist. Das hängt nicht zuletzt mit der Alterung und Schrumpfung der deutschen Bevölkerung und der dringenden Notwendigkeit zusammen, etwas dagegen zu unternehmen. Wie immer diese Einsicht motiviert sein mag, sie gibt Anlass zu der Hoffnung, dass Deutschland auf einem richtigen Weg ist, auf die Realität eines Einwanderungslandes mit einer angemessenen aktiven Migrations- und Integrationspolitik zu antworten. Erst seitdem die Einsicht darüber wächst, dass Migration und Integration keine gesellschaftlichen Randthemen und vorübergehenden Erscheinungen bzw. Aufgaben darstellen, sondern dauerhafte Herausforderungen in der Gesellschaft bezeichnen, avanciert das Thema Integration sogar zu einer der Chefsachen in der politischen Tagesordnung.

Die 1990er Jahre markierten den Beginn einer mehr oder weniger aktiven politischen Gestaltung von Migration und Integration Zugewanderter in Deutschland. Die Reformierung einzelner Gesetze (z.B. das Ausländergesetz 1990, der Artikel 16 des Grundgesetzes und das Kriegsfolgenbereinigungsgesetz 1993, das Staatsangehörigkeitsgesetz 2000 und die Einführung der Green Card zur Anwerbung von IT-Fachkräften 2000) machte eine Tendenz zur Normalisierung (vgl. Bommes 2006) deutlich. Normalisierung meint einen Schritt hin zur Entwicklung und Implementierung von jeweils erforderlichen Lösungen und Strukturen in allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen wie Arbeit, Erziehung, Bildung und Ausbildung, Gesundheit, Wohnung und Politik. Am 1. Januar 2005 trat das Zuwanderungsgesetz in Kraft. Dies bekräftigte einmal mehr den Eindruck, dass die Normalisierung von Migrations- und Integrationsverhältnissen nunmehr in einem Gesamtkonzept dauerhaft verankert würde. Im Zuge dieser Entwicklung wurden politische Zuständigkeiten teilweise neu sortiert und der Stellenwert des Themas wurde höher als bisher bewertet. Es entstand das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Bundesbeauftragte für Integration wurde direkt der Kanzlerin unterstellt. In NRW wurde sogar ein Integrationsministerium eingerichtet. Der Nationale Integrationsplan, der am 12. Juli 2007 auf dem 2. Integrationsgipfel verabschiedet wurde, benennt, ungeachtet der Kritiken an seinem Zustandekommen, zentrale Handlungsfelder mit hoher Priorität, in denen Maßnahmen unterstützt bzw. gefördert werden sollen. Hierzu gehören unter anderem die Vermittlung von Deutsch,

die Förderung von frühkindlicher Bildung, die Förderung von Bildung und Ausbildung, die Erhöhung von Arbeitsmarktchancen, die Verbesserung von Lebenssituationen von Frauen und Mädchen sowie die Förderung von interkulturellen Kompetenzen. Hierfür will der Bund Fördermittel von jährlich 750 Millionen Euro bereitstellen. Diese Schritte zeugten zwar von einer Aufbruchsstimmung in Richtung aktive politische Gestaltung der Migrations- und Integrationsprozesse. Sie überzeugten aber nicht, da sie für eine erfolgreiche Gestaltung von Integrationsprozessen eines Einwanderungslandes nicht ausreichen. Betrachtet man z.B. das Zuwanderungsgesetz, so ist festzustellen, dass einige Verbesserungen wie die verbindliche Sprachförderung, Integrationskurse und das Recht auf Niederlassung aufgenommen wurden. Allerdings sind die Hürden der neu eingeführten Niederlassungserlaubnis so hoch, dass ihre Erteilung mehr oder weniger nur als eine Art Belohnung für eine erfolgreiche berufliche und soziale Integration in Frage kommt (vgl. Groß 2006). Mit der Reformierung des Zuwanderungsgesetzes wurden einige Änderungen unter anderem bei Integrationskursen, beim Ehegattennachzug sowie beim Aufenthaltstitel für langjährig Geduldete eingeführt, deren Integrationsdienlichkeit teilweise bestritten wird. Die wichtigsten Änderungen bei Integrationskursen lauten:

- Auch deutsche Staatsangehörige können zu Integrationskursen zugelassen werden, wenn sie noch nicht gut genug Deutsch sprechen und besonders integrationsbedürftig sind.
- ARGEn und Optionskommunen können Empfänger von SGB-IIIleistungen direkt zur Teilnahme an einem Integrationskurs verpflichten.
- Ausländer, die von der zuständigen Stelle zur Teilnahme am Integrationskurs verpflichtet worden sind, müssen am Abschlusstest teilnehmen.
- Auch langjährig Geduldete dürfen unter bestimmten Bedingungen am Integrationskurs teilnehmen. Die Voraussetzungen prüfen die Ausländerbehörden.
- Auch langfristig aufenthaltsberechtigte Ausländer aus Drittstaaten können am Integrationskurs teilnehmen, wenn sie seit mehr als fünf Jahren in einem EU-Staat leben. Den Anspruch stellt die Ausländerbehörde fest. (Vgl. BAMF 26.11.2007).

Nachziehende Ehegatten sollen sich lt. Gesetz bereits vor der Einreise auf einfache Art in deutscher Sprache verständigen können. Diese Regelung entspricht nicht den EU-Richtlinien und ist auch deshalb umstritten, weil sie dem Gleichheitsgebot widerspricht, da etwa für visumfreie Staaten diesbezüglich Ausnahmen gelten sollen, sagt z.B. Cem Özdemir, Abgeordneter im Europäischen Parlament, Bündnis 90/Die Grünen (Vgl. Özdemir 2007) Eine detaillierte Auseinandersetzung mit den Änderungen ist an dieser Stelle nicht vorgesehen. Lediglich beispielhaft zeigen diese Ausführungen, dass in den bisherigen Bemühungen für eine Integration von Zuwanderern in Deutschland immer eine gewisse „Ladehemmung“ eingebaut ist. Vor diesem Hintergrund ist die Integration einer Teilzuwanderung, nämlich der von Asylsuchenden und Flüchtlingen, zu analysieren und zu bewerten.

## **2. Viele Jahre in Deutschland. Politisch geduldet, wirtschaftlich ignoriert**

Die Förderung der Integration von Flüchtlingen und Asylsuchenden, also von Menschen mit ungesichertem Aufenthalt, wurde in Deutschland lange Zeit wie ein Tabu behandelt. Erst in den letzten fünf bis sechs Jahren wird darüber in erweiterten Fachkreisen etwas systematischer diskutiert, und das

u.a. nur deshalb, weil die EU-Förderprogramme diese Personengruppe explizit zur Zielgruppe ihrer Förderung machten. Im Rahmen des EU-Förderprogramms GI EQUAL von 2001 wurden zum ersten Mal in Deutschland Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration für Asylsuchende und Flüchtlinge gefördert. Ein etwas merkwürdiger Umweg, um Integration von Menschen zu fördern, deren Verbleib in Deutschland meistens viele Jahre dauerte bzw. dauert. Nur im Hinblick auf die Dauer von Asylverfahren, das heißt die gesamte Zeit zwischen der Asylantragstellung (Erst- und Folgeverfahren) und der rechtskräftigen Entscheidung, betrug der legale Aufenthalt einer Asylsuchenden bzw. eines Asylsuchenden in Deutschland für das Jahr 2006 21,7 Monate (vgl. BAMF 2006, S. 48). Dass der Aufenthalt von Asylsuchenden bzw. Flüchtlingen sehr viel länger dauern kann, machen die Zahlen der so genannten Geduldeten deutlich, also derjenigen Personen, die grundsätzlich ausreisepflichtig sind, aber durch den Schutz der Genfer Flüchtlingskonvention aus dem Jahr 1951 für eine bestimmte Zeit nicht abgeschoben werden. Von ca. 154 780 Geduldeten leben rund 87 570 Personen länger als sechs Jahre hier. Von diesen wiederum leben ungefähr 60 270 seit über acht Jahren in Deutschland (Vgl. BMI 2007). Schätzungen von Experten gehen von 160 000 bis 220 000 Geduldeten aus, die derzeit in Deutschland leben. Etwa die Hälfte der Geduldeten soll sich seit mehr als sechs Jahren in Deutschland aufhalten (Vgl. Oberndörfer 2007b, S. 14). Spätestens im Zuge der EU-Harmonisierung der Asyl- und Flüchtlingspolitik und der zunehmenden Globalisierung hätte man aber eine direkte aktive Gestaltung von Integrationsprozessen und hier besonders die berufliche Integration dieser Menschen erwarten dürfen, und zwar ungeachtet der Wahrscheinlichkeit, ob sie irgendwann in ihre Herkunftsländer zurückkehren bzw. in andere Länder weiterreisen müssen. Durch den 1999 in Kraft getretenen Vertrag von Amsterdam erhielt die Europäische Gemeinschaft erstmals weitreichende Gesetzgebungskompetenzen im Bereich Asyl und Einwanderung. Seither wurden eine Reihe von Rechtsakten und Rechtslinien erlassen, die durch die Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden mussten (vgl. [www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de)). Deutschland kam dieser Verpflichtung erst 2007 mit der Reformierung des Zuwanderungsgesetzes nach. Änderungen im Zuwanderungsgesetz wurden von einem breiten Bündnis von neun flüchtlingspolitisch tätigen Organisationen als flüchtlingsfeindlich, rückwärtsgewandt und integrationshemmend bezeichnet. Außerdem sei die Umsetzung von EU-Richtlinien, so der Vorwurf, zur Verschärfung des Asylrechts missbraucht worden (vgl. <http://www2.amnesty.de>). Um es vorweg zu nehmen: Es gibt gute Gründe dafür, warum eine berufliche Integrationsförderung, unabhängig vom Ausgang aufenthaltsrechtlicher Verfahren bzw. Entscheidungen, direkt vom ersten Tag an geleistet werden sollte. Die Entlastung von Sozialkassen, der Beitrag zur Verringerung des Fachkräftemangels, der Ersatz der teilweise fehlenden Flexibilität unter deutschen Erwerbstätigen und nicht zuletzt der Beitrag zur Förderung der Reintegration (was eine durchaus sinnvolle Variante zu Transferleistungen darstellt) sind nur einige Gründe. Immerhin lockert die ab 1. Juli 2007 gültige Reform des Zuwanderungsgesetzes die bisherige rigide und unökonomische Abwehrhaltung der deutschen Asyl- und Flüchtlingspolitik und ermöglicht seit der Einführung der so genannten Altfallregelung durch die Innenministerkonferenz (November 2006) zumindest rechtlich einen ersten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Altfallregelung (§§ 104a, 104b AufenthG) ermöglicht Geduldeten ein befristetes Aufenthaltsrecht und einen gleichrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Voraussetzung hierfür ist, dass sich die betroffenen Personen am 1. Juli 2007 mindestens seit acht Jahren, oder, falls in häuslicher Gemeinschaft mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern

lebend, seit sechs Jahren in Deutschland aufhalten, ein Mindestmaß an Integrationswilligkeit zeigen, über ausreichend Wohnraum verfügen, hinreichende mündliche Deutschkenntnisse besitzen und die Ausländerbehörden nicht vorsätzlich getäuscht haben. Das Aufenthaltsrecht ist dabei bis zum 31. Dezember 2009 befristet. Diejenigen, die in den Genuss dieser Regelung kommen, können darüber hinaus ihren Aufenthalt legalisieren, wenn sie bis Ende 2009 überwiegend erwerbstätig waren und für die Zukunft ein festes Beschäftigungsverhältnis gefunden haben (Vgl. BMI 2007). Das reformierte Zuwanderungsgesetz erleichtert die Arbeitssuche aber auch für Geduldete, die nicht unter die Altfallregelung fallen. Sie erhalten nach vier Jahren einen gleichrangigen Arbeitsmarktzugang. Ob die anschließende Praxis die in diese Neuerungen gesteckten Erwartungen tatsächlich auch erfüllen kann, hängt davon ab, in wieweit die gesetzlichen Neuerungen letztlich zu einer zukunftsgerichteten erfolgreichen Integration von Asylsuchenden und geduldeten Migrantinnen und Migranten beitragen. Aus der Praxis kommen jetzt schon berechtigte Zweifel an einer erfolgreichen Umsetzbarkeit. Die diesbezügliche Berichterstattung aus vielen Projekten im Rahmen der PGI EQUAL ist meist verhalten. Ergebnisse einer in diesem Jahr veröffentlichten Studie aus Osnabrück belegen dies einmal mehr (vgl. BEHRENSEN 2007, S. 20). Zum Beispiel schreckt Duldung als Aufenthaltstaus selbst willige Arbeitgeber für eine Beschäftigung von Geduldeten ab. Das Gleiche gilt für Asylsuchende, deren Verfahren noch andauert. Mangelnde Deutschkenntnisse der betreffenden Personen stellen ein nahezu unüberwindbares Hemmnis dar, übrigens auch ein Folgeproblem ihrer bislang versäumten Integration. Vielfach scheitert eine Vermittlung in Arbeit an mangelnder Qualifikation, aber auch deshalb, weil die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen der Personen in Deutschland nicht anerkannt werden. Lästige Genehmigungs- bzw. Zustimmungsverfahren hinsichtlich Beschäftigung und Mobilität erleichtern für diese Personen den Arbeitsmarktzugang nicht unbedingt. Hinzu kommt die gesetzlich vorgeschriebene Wartezeit von einem Jahr bis zur Aufnahme einer Beschäftigung, eine Regelung, die eigentlich das Aufrechterhalten der bisherigen integrationsverhindernden Praxis bedeutet, eben nur auf einen überschaubaren Zeitraum reduziert. Es ist nicht auszuschließen, dass solche Schwierigkeiten neue Zermübbungsmomente im Alltag jener ohnehin oft verunsicherten und gesundheitlich angeschlagenen Betroffenen mit erzeugen. Angesichts dieser Einschränkungen sind die neueren Entwicklungen bei der Frage der Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen mit Vorsicht zu betrachten. Zwar wurden Verbesserungen vorgesehen und initiiert, aber deren Umsetzung und tatsächliche Wirkung zeugen nicht von einem zeitgemäßen Umdenken und einer zukunftsgerichteten systematischen Förderung der Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen. Es kommt deshalb der Verdacht auf, dass Deutschland Reformvorhaben eher rückwärtsgewandt als Gelegenheit zu noch mehr Einschränkungen missbraucht. Diese Politik der Inkonsequenz und Abwehr bei der Integration von Migrantinnen und Migranten mit ungesichertem Aufenthalt ist keine technische Panne bei all den positiven Gestaltungsbemühungen. Vielmehr ist sie als Teilprodukt einer weit zurückreichenden politischen Tradition in der Bearbeitung von gesellschaftlich bedeutsamen Fragen der geregelten und unregulierten Migration sowie der damit einhergehenden Integration zu sehen. Dieses Hintergrundwissen hilft zwar zu verstehen, warum die Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen bisher im politischen Grundtenor als Nebensächlichlichkeit und vernachlässigbar erscheint. Aber die Frage, wie die Integration einer Personengruppe, deren Verbleib in Deutschland ganz und gar ungewiss ist, konkret zu leisten ist, bleibt weiterhin zu beantworten. Akteure, die in unterschiedlichsten Kontexten mit

ihrer praktischen Arbeit zukunftsweisende Integrationsleistungen erbringen, haben auf diese Frage inzwischen stichhaltige Antworten. Einige Beispiele werden dies im Folgenden verdeutlichen.

### **3. Integration: ein Dauerthema von modernen Gesellschaften und Individuen**

In modernen Gesellschaften ist Integration ein dauerhaftes, sich immer wieder neu stellendes Thema. Wenn man sich mit einer ideologiefreien Gelassenheit in der Gesellschaft umschaute, sieht man, dass es keinen Bereich gibt, in dem Integration auf Dauer gewährleistet ist. Sei es Arbeit, Erziehung und Bildung, Wohnung, Gesundheit, Recht, Politik, Massenmedien und Religion. In jedem Bereich sind Ein- und Ausschlussbedingungen mehr oder weniger klar definiert. Jedem Individuum steht es zwar frei, an diesen für eine normale Lebensführung bedeutsamen Bereichen zu partizipieren. Aber dafür gibt es Anforderungen und Regeln, die erfüllt werden müssen. Weder Geburt noch Schichtzugehörigkeit oder humanitär prekäre Lebenslagen gewähren Individuen automatisch Dauereintrittskarten für diese Bereiche – auch wenn es manchmal einen gegenteiligen Anschein hat. Dieser Umstand betrifft unterschiedslos alle Individuen, die sich ihrerseits der Zumutung stellen müssen, in den genannten Bereichen mit all den jeweils gültigen Erwartungen und Anforderungen eigenständig zurechtzukommen. Individuelle Entscheidungen und Gegebenheiten (Fähigkeiten, Ressourcen, Kompetenzen usw.) bestimmen, ob Integration gelingen kann oder nicht. Das gilt für Migrantinnen und Migranten, aber auch für Deutsche. Damit ist allerdings nur einer der zwei zentralen Aspekte von Integration genannt.

Der zweite Aspekt, meist der entscheidende, bezieht sich auf die Bedingungen, unter denen Individuen sich in diesen Bereichen bewegen können. Das heißt konkret: welche Erwartungen und Anforderungen müssen erfüllt werden? Welche Hürden sind zu überwinden? Dass diese Bedingungen im Zu- und Einwanderungsland Deutschland in den meisten gesellschaftlichen Zusammenhängen für Migrantinnen und Migranten ungleich schwerer zu handhaben sind, ist inzwischen kein Geheimnis mehr. Auch dass die mangelhaften individuellen Möglichkeiten von Migrantinnen und Migranten ein wesentlicher Grund hierfür sind, wird oft angeführt. Dass dieser Umstand den Zugang zu relevanten Bereichen der Gesellschaft verhindert, wurde in den letzten Jahrzehnten oft genug vor allem seitens der Wirtschaft, Politik, Bildung, Sozialarbeit und nicht zuletzt der Migrations- und Integrationsforschung (Defizit-These) deutlich gemacht.

Will man aber die Integration, von welchem Individuum auch immer, so muss ein funktionierendes Zusammenspiel von individuellen Ressourcen und Entscheidungen einerseits und den gesellschaftlichen Zugangsbedingungen andererseits gewährleistet und ggf. immer wieder neu- bzw. nachjustiert werden. Erhebliche Defizite in diesem Zusammenspiel können zu Nicht-Integration und schließlich zu Desintegration führen. In Bezug auf gesellschaftliche Bedingungen, wenn sie integrationshemmend bzw. -verhindernd wirken und in dieser Wirkungsweise lange fortbestehen, kann man sogar von einer strukturellen bzw. institutionalisierten Diskriminierung sprechen. Hierfür sind Operationen von Organisationen ausschlaggebend (vgl. Alvarez 1979; Feagin 1986; Williams 1985).

Erforderlich ist deshalb eine differenzierte Anpassung von sowohl Ressourcen auf der Seite von Individuen, als auch passenden Integrationsangeboten auf der Seite der äußeren strukturellen Rahmenbedingungen. Eine von Gomolla und Radtke 2002 durchgeführte Studie, die die Befunde der PISA-Studie zur sozialen und ethnischen Ungleichheit konkretisierte, kam zu dem Ergebnis, dass „Mechanismen der Gleichbehandlung von Ungleichen wie der Ungleichbehandlung von Gleichen“ sogar dauerhafte Ungleichheiten hervorbringen. Die empirische Tatsache, dass unter den wenig kompetenten Schülern überproportional häufig Migrantenkinder sind, ist der Studie nach ein Ergebnis des Zusammenwirkens von ausländerpolitischen Vorgaben, bildungspolitischen Rahmenbedingungen, organisatorischen Strukturen des Schulangebotes, Organisationszwängen und von etablierten pädagogischen Praktiken (vgl. Gomolla & Radtke 2003). Generell unterscheiden sich Migrantinnen und Migranten von anderen Gruppen im Hinblick auf ihre mitgebrachten oder hier erworbenen Ressourcen und Kompetenzen, die sie selbst für ihre Integration nutzen oder eben nicht nutzen können. Um einen Zugang zu wichtigen Lebensbereichen wie zum Beispiel Arbeitsmarkt, Bildung und Ausbildung zu finden, müssen sie ihre Ressourcen aktiv nutzen, wenn möglich ausbauen und vermitteln. Sie müssen z.B. die Verkehrssprache des Zuwanderungslandes beherrschen. Praktische Erfahrungen belegen, dass die nicht hinreichende Beherrschung der Verkehrssprache des Zuwanderungslandes bislang oft ein zentrales Problem für die Integration von vielen Migrantinnen und Migranten darstellt. Das Problem wird noch gravierender, wenn es um die Erfüllung von fachsprachlichen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt geht. Darüber hinaus stehen sie vor der Herausforderung, ihr erlerntes allgemeines und berufliches Wissen und Können, ihre Wertvorstellungen und normativen Erwartungen im Hinblick auf die Anforderungen des Zuwanderungslandes neu auszurichten bzw. zu erweitern. Ob sie diese Herausforderungen erfolgreich bewältigen können, hängt auch von den Bedingungen ab, die das Zuwanderungsland in unterschiedlichen Lebensbereichen bereitstellt. Insofern kann die Integration von Migrantinnen und Migranten nur gelingen, wenn diese bereitgestellten Bedingungen nicht zufällig, sondern gezielt angepasst werden. Zum Beispiel müssen politische und rechtliche Rahmenbedingungen geändert, Organisationskulturen hinterfragt, sowie differenzierte und unterstützende Integrationsangebote gemacht werden. Trotz des immer noch andauernden und vor allem im Hinblick auf die berufliche Integration restriktiven Klimas finden sich in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen Möglichkeiten und Nischen, in denen solche Angebote durchaus mit Erfolg realisiert werden. Im Rahmen des EU-Förderprogramms EQUAL gelingt es zum Beispiel der Entwicklungspartnerschaft TransKom zu zeigen, wie berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten mit ungesichertem Aufenthalt durch ein Bündel von differenzierten Angeboten und durch das Einbeziehen von relevanten Schalthebeln mit griffigen Ergebnissen zu fördern und voranzutreiben ist. Deshalb soll nun dieses Beispiel im Folgenden detaillierter ausgeführt werden.

#### **4. Praxisbeispiel Netzwerk TransKom: pragmatisch, differenziert, öffentlichkeitswirksam**

Im Rahmen des Förderprogramms der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL schlossen sich 2005 neun Organisationen mit ihren insgesamt 10 Projekten zu einer Entwicklungspartnerschaft (EP) „TransKom, gesund und sozial.“, zusammen: Diakonie Wuppertal, Diakonisches Jahr der Evangelischen Kirche im Rheinland Bonn, Bildungsinstitut im Gesundheitswesen gGmbH (BIG) Essen, Medikon

gGmbH Oberhausen, Psychosoziales Zentrum für Flüchtlinge (PSZ) Düsseldorf, Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI), Pädagogisches Zentrum Aachen e.V. (PÄZ) und Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE). Die EP wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAMS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) mit einer Gesamtsumme von 4,47 Millionen Euro für die Dauer von zweieinhalb Jahren finanziert. Sie setzte sich aus folgenden Teilprojekten zusammen:

- Servicebüro: Interkulturelle Dienstleistungen, Vermittlung, Qualifizierung und Beratung (BIG)
- KPH: Krankenpflegehelfer-Ausbildung (MEDIKON)
- FSJ: Freiwilliges Soziales Jahr für junge Menschen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus (Diakonisches Jahr der Evangelischen Kirche im Rheinland)
- Diversity Training: Vermittlung von Transkultureller Kompetenz für Fachkräfte im Gesundheits- und Sozialbereich (PSZ)
- SpraKuM: Qualifizierung von Flüchtlingen, Asylbewerberinnen und Asylbewerbern zu Sprach- und Kulturmittlerinnen und Sprach- und Kulturmittlern und Vermittlung in Arbeit bzw. Ausbildung (Diakonie Wuppertal)
- IFH: Interkulturelle Familien- und Jugendhilfe (PÄZ)
- Evaluation und wissenschaftliche Begleitung der Projekte SpraKuM und IFH (MFFGI)
- MQM: Mitarbeiterqualifizierung – Qualitätssicherung – Marketing (UKE)
- Nationale Koordination der EP (Diakonie Wuppertal)
- Transnationale Koordination: AIM Acceptance – Integration – Migrants (Diakonie Wuppertal)

Das Ziel der sektoralen Entwicklungspartnerschaft TransKom war es, unter den bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen Möglichkeiten und Wege zur sozialen Integration, insbesondere zur beruflichen Integration von Flüchtlingen (Asylbewerberinnen und Asylbewerber, Konventionsflüchtlinge, De-facto-Flüchtlinge, Kontingentflüchtlinge usw.), die in Deutschland über keinen gesicherten Aufenthalt verfügten, aufzuzeigen und praktisch zu erproben. Gleichzeitig wurde die Arbeit der EP in ihrer Ausrichtung so anlegt, dass die erzielten Ergebnisse nach Projektende nicht einfach verpuffen, sondern auf die für die Integration von Flüchtlingen relevanten Strukturen und Organisationskulturen nachhaltig wirken. Das heißt, die Ergebnisse und die ausgearbeiteten Produkte (Wegweiser, Leitfäden, Curricula, Erfahrungen usw.) sollten nach Möglichkeit in die bereits etablierten Strukturen aufgenommen werden und dort zumindest als neu gewonnenes Wissen dem organisationalen Lernen zur Verfügung gestellt. Diese Orientierung an einem nachhaltigen Wirken war nicht nur eine der Anforderungen des EU-Förderprogramms EQUAL, sondern ist auch ein Gebot der Erkenntnis, dass Integration von Migrantinnen und Migranten ohne gesicherten Aufenthalt eine dauerhafte Problemstellung bezeichnet und deren Realisierung ebenso strukturell und konzeptionell langfristig angelegt sein muss. Wie oben bereits ausgeführt, gilt diese konzeptionelle Ausrichtung für die Integration aller, aber auch der Migrantinnen und Migranten mit ungesichertem Aufenthalt. Zuwanderung findet nie vollständig auf geregelten Wegen statt, und dies wird auch in Zukunft nicht anders sein. Oft zwingen politische und religiöse Verfolgungen, Krisen und Kriege Menschen zur Auswanderung. Aussichten auf Rückkehr oder Verbleib lassen sich dabei zunächst kaum ausrechnen. Erst Jahre später wird

eine Entscheidung (so oder so) fällig. Da die auf diese Weise erfolgte Zuwanderung in Aufnahmeländer in den Konzepten für Migration und Integration kaum berücksichtigt wird, ist ein solches struktur- und bewusstseinsveränderndes Vorgehen von großer Bedeutung. Um den Erfolg und die Nachhaltigkeit mit den geplanten Erprobungen vorzubereiten und zu erreichen, ging die EP TransKom in ihrer Arbeit strategisch mehrgleisig vor. Sie beschränkte zunächst ihre Arbeit auf zwei Bereiche. Das Gesundheitswesen und das Sozialwesen. In beiden wurde in der Vergangenheit ein ganz bestimmter spezifischer Bedarf der Kommunikation in die Organisationen hinein und aus ihnen heraus beobachtet und nach neuen Lösungen gesucht. Vor allem wurde die interkulturelle Verständigung, also eine Kommunikation, die durch den Zwang zur Deutung von Verhaltensweisen (kulturellen Mustern) belastet ist, als verbesserungswürdig erachtet. Die bisher erhobene empirische Datenlage zur Verifizierung dieser Beobachtung ist noch recht mager. Neben Erfahrungsberichten aus der Praxis findet man dennoch meist auf kommunaler Ebene Studienergebnisse (vgl. Borde & Albrecht 2007), die belegen, dass die interkulturelle Verständigung vor allem in städtischen und behördlichen Organisationen, aber auch in Krankenhäusern, besonders problematisch abläuft und dass dies zu falschen Entscheidungen und damit zur schlechten Versorgung von Kundinnen und Kunden, hilfebedürftigen Familien sowie Patientinnen und Patienten führt, was wiederum zusätzliche Kosten verursacht. Gestützt wird diese Beobachtung in erster Linie darauf, dass das Bestandspersonal in diesen Organisationen oft nicht in Lage ist, auf die zusätzliche, von der Kulturunterschiedlichkeit verursachte Belastung der Kommunikation mit Zielgruppen und -personen angemessen zu reagieren. Allen voran sind es die sprachlichen Barrieren zwischen Ärztin/Arzt, Patientin/Patient, Pflegepersonal, städtischen und behördlichen Organisationen und ihren Klientinnen und Klienten/Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund. Zur Abmilderung des Problems wurden und werden nicht selten Familienangehörige herangezogen. Als ein erster Schritt wurde dann eine systematische und gezielte Thematisierung des Problems mit gleichzeitiger Erprobung von gewählten Lösungen in diesen Organisationen vorgenommen. Ziel dieser Thematisierung war es, durch Trainings und Sensibilisierungsaktivitäten zu Verbesserungen in der interkulturellen Verständigung zu gelangen. Langfristig sollte die Einbindung von interkulturellen Komponenten in die alltägliche Kommunikation bewusst wahrgenommen, normalisiert und in allen relevanten Entscheidungsprozessen entsprechend gewürdigt werden. Das Hauptaugenmerk lag dabei auf einer Kompetenzerweiterung des Personals und auf einer Veränderung der jeweiligen Organisationskultur. Parallel zu der Thematisierung des Problems sollten Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge unter einer systematischen Ausrichtung der Projektarbeit auf „Empowerment“, also auf Hilfe zur Selbsthilfe (vgl. BMAS 2005), gestärkt werden, um so zur Deckung des ausgemachten Bedarfs insbesondere bei der sozialen und medizinischen Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund einen Beitrag zu leisten. Dieser schafft nicht nur Abhilfe bei der Lösung von Kommunikationsproblemen in den genannten Bereichen, sondern bietet auch reale Möglichkeiten zur sozialen und beruflichen Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen. Im Kern dieses Schwerpunktes stand eine bedarfsbezogene Qualifizierung bzw. Befähigung von Migrantinnen und Migranten mit ungesichertem Aufenthalt. Der Grundgedanke dabei lag in der Annahme begründet, dass Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge oft eine Reihe von wichtigen Qualifikationen und Kompetenzen (z.B. muttersprachliche Kenntnisse; im Herkunftsland erworbene bildungs- und berufsrelevante Kenntnisse bzw. Qualifikationen; Vertrautheit mit

kulturellen Mustern mit gleichen biographischen Besonderheiten) mitbringen, die im Hinblick auf ihre berufliche Integration hier sinnvoll verwertet und deshalb zielgerichtet weiter ausgebaut werden können und sollen.

Ein weiterer mitlaufender Effekt einer solchen Qualifizierung bzw. Befähigung ist die Erleichterung der Reintegration und des beruflichen Fortkommens der Betroffenen in ihren Herkunftsländern, wenn sie zurückkehren müssen oder wollen. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Globalisierung bedeutet dies schätzbare Integrationsleistungen durch Transfer von bewährtem Wissen in andere Teile der Welt, wo sonst oft Entwicklungshelfer operieren. Diese doppelte Ausrichtung der Arbeit der EP TransKom, nämlich Veränderung von Organisationskulturen und bisherigen strukturellen Gegebenheiten einerseits, und gezielte Nutzung von vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen einer im Hinblick auf ihre Integration förderwürdigen Zielgruppe Migrantinnen und Migranten mit ungesichertem Aufenthalt andererseits, wurde in einzelnen Projekten konkretisiert. Die inhaltliche Diversität der Teilprojekte sollte dann der doppelten Ausrichtung Rechnung tragen und so den angestrebten Erfolg der Arbeit untermauern. Entsprechend wurden die Teilprojekte in den jeweiligen Bereichen positioniert.

Im Rückblick auf deren praktische Arbeit lassen sich die Teilprojekte zu zwei Hauptgruppen zusammenfassen. Während sich eine Projektgruppe in erster Linie auf die inhaltliche Realisierung der geplanten Qualifizierungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen konzentrierte, leistete die andere u. a. eine Art Logistik für die erfolgreiche Umsetzung der Arbeit der ersten Projektgruppe. Mit Logistik sind hier zum Beispiel gemeint: Akquisition von Teilnehmerinnen und Teilnehmern und Arbeits-/Praktikumsplätzen; Marketing/Öffentlichkeitsarbeit in relevanten Kontexten; Mitarbeit bei der Entwicklung und Umsetzung von Instrumenten und Produkten; Beratung und Vermittlung; Qualitätssicherung und Evaluation/Ermittlung von Zufriedenheit von Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Krankenhäusern und Patientinnen und Patienten; sowie der Aufbau und die Vernetzung von Datenbanken. Diese Arbeitsteilung bedeutet nicht, dass qualifizierende und sensibilisierende Projekte ihrerseits die logistische Arbeit vollständig der zweiten Projektgruppe überlassen hätten. Sie bedeutet vor allem eine enge Verzahnung von Projekten innerhalb der EP und war auch Ausdruck einer effizienten Schwerpunktsetzung bei der gemeinsamen Arbeit in einem schwierigen Handlungsfeld, in dem nach wie vor massive Berührungsgängste und Vorurteile auf der Seite der Organisationen (Stadtverwaltungen, Krankenhäuser, Betriebe) und ebenso große Unsicherheiten und Mobilisierungsschwierigkeiten auf der Seite der teilnehmenden Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge (z.B. durch erzwungene Untätigkeit, fehlende Strukturierung des Alltags, Demoralisierung, Dequalifikation, mangelndes Selbstwertgefühl und Stigmatisierung) herrschen.

Zur ersten Projektgruppe gehörten fünf Teilprojekte: Diversity Training, KPH, SpraKuM, IFH und FSJ. Das Teilprojekt Diversity Training, das im Schwerpunkt Sensibilisierung operierte, hatte das Ziel, eine effizientere Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund durch transkulturelle Sensibilisierung und die Vermittlung grundlegender transkultureller Kompetenzen für Fachkräfte im Gesundheits- und Sozialwesen und deren praktische Umsetzung in den Berufsalltag zu erreichen. Die theoretische Grundlage hinsichtlich transkultureller Kompetenzen lieferte der kulturpädagogische Ansatz von Georg Auernheimer (vgl. Auernheimer 2002, 2005, 2006). Bei transkultureller Kompetenz geht es nicht nur um Leistungen der Hin- und Rückübersetzung von kulturell geprägten Verhaltensmustern,

sondern auch um deren bewusste Inanspruchnahme bzw. Nutzung als soziale Kompetenz. Transkulturelle Kompetenzen gehören zu sozialen Kompetenzen, bei denen zum einen das Wissen um kulturelle Bedeutungen und Differenzen, Kollektiverfahrungen, Verhaltenserwartungen, Fremdbilder und Stereotypen, gesellschaftliche Kontextbedingungen und zum anderen aber auch Aushandlungskompetenzen in Kommunikationen zwischen Adressaten eine entscheidende Rolle spielen. Letzteres deshalb, weil eine kulturbelastete Kommunikation selten ohne eine gegenseitige Durchdringung stattfindet. Erhöhte Aufmerksamkeit (Sensibilität, Offenheit, Empathie, Reflexion) darauf und entsprechende Managementkompetenzen, so die Erwartung, können deshalb zu Verbesserungen der transkulturellen Kommunikation führen. Es wird erwartet, dass eine Verbesserung der transkulturellen Kommunikation letztlich zur Effizienz von Verhältnissen zwischen Ärztin/Arzt und Patientin/ Patient oder zwischen Pflegepersonal und Kunden erheblich beitragen kann, um hier zwei Beispielbereiche anzuführen. In Anlehnung an diese theoretische Position bot das Teilprojekt Diversity Training eine Fortbildung an, die sich an Fachkräfte in sozialen und pädagogischen Diensten, Pflege- und Gesundheitsberufen, Ärztinnen und Ärzte, Psychologinnen und Psychologen sowie Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten richtete. Die Fortbildung bestand aus drei Kursen über jeweils 12-15 Monate. Jeder Fortbildungskurs umfasste 350 Stunden, zu denen Seminare, Projektarbeit im eigenen Berufsfeld, Lerngruppen, Projektbegleitung/ Supervision sowie ein mehrtägiger Auslandsaufenthalt zählten. Regelmäßige Teilnahme und die Unterstützung durch den Arbeitgeber waren vorausgesetzt. Die inhaltliche Vermittlung bezog sich zum einen auf kulturübergreifende Fähigkeiten wie Sensibilisierung und Reflexion eigener Wertvorstellungen und Fremdbilder, und zum anderen auf die Vermittlung von kulturspezifischen Kenntnissen, auch unter Berücksichtigung der Vielfalt in Herkunftsregionen (z.B. Naher Osten/Orient, der afrikanische Kontinent, die Balkanregion, Fernost/Asien, Russland/GUS). Hierzu wurden Trainerinnen und Trainer eingesetzt, die selbst unterschiedlicher kultureller Herkunft sind. Projektarbeit im eigenen Arbeitsumfeld wurde im Rahmen der Fortbildung entworfen, durchgeführt und begleitet, so dass ein direkter Transfer in den Arbeitsalltag gewährleistet sein sollte. Die Ärztekammer Nordrhein und die Psychotherapeutenkammer NRW waren strategische Kooperationspartner des Projektes und zertifizierten und bepunkteten die Fortbildung. Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Pflegeberufen erhielten ein Abschlusszertifikat vom dem operativen Partner Bildungsinstitut im Gesundheitswesen (BiG) Essen. Auf die Rolle des BIG wird an anderer Stelle näher eingegangen.

Im Bereich der Qualifizierung im klassischen Sinn führte das Teilprojekt KPH eine einjährige Ausbildung für junge Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge bis 25 Jahren durch. Die Ausbildung war analog zur Ausbildung Krankenpflegehelferin und Krankenpflegehelfer aufgebaut und durch eine interkulturelle Orientierung erweitert. Die Gesamtdauer der modularen Qualifikation, an deren Ende eine staatliche anerkannte Abschlussprüfung zu absolvieren war, betrug 12 Monate. Die zentrale Bildungsvoraussetzung zur Teilnahme war ein Hauptschulabschluss. Die geplante Zahl der Teilnehmenden wurde auf 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer begrenzt. Die Vermittlung aller Inhalte des staatlich vorgeschriebenen Curriculums (Anatomie, Krankheitslehre, Hygiene, Krankenpflege, Rechts- und Gesellschaftslehre) wurde auf insgesamt 550 Stunden verteilt. Zusätzlich mussten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer praktische Ausbildungsphasen in Kliniken ableisten, während derer

sie per Vertrag und gegen ein Praktikumsentgelt als Praktikantinnen und Praktikanten in Kliniken angestellt waren. Das Ausbildungskonzept orientierte sich am Leitgedanken der kultursensiblen Pflege und war methodisch am problemorientierten Lernen ausgerichtet. Die Förderung von Lern- und Sozialkompetenz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer war eine der zentralen inhaltlichen Komponenten der Ausbildung. Beschäftigungschancen für die Absolventinnen und Absolventen ergeben sich vor allem in Pflegeeinrichtungen und in der ambulanten Versorgung, wenn die Absolventinnen und Absolventen erforderliche Mobilität gewährleisten können. Darüber hinaus eröffnet die Qualifizierung zum KPH den Zugang zu den Ausbildungsberufen Kranken- und Gesundheitspflege bzw. Altenpflege, auch mit der Möglichkeit einer verkürzten zweijährigen Ausbildung. Durch die interkulturelle Erweiterung der vorgegebenen Ausbildungsinhalte erfüllen die Absolventinnen und Absolventen außerdem eine Multiplikatorenfunktion als Sprach- und Kulturmittlerin und Sprach- und Kulturmittler. Sie stellen mit ihren interkulturell geprägten Biographien und spezifischen interkulturellen Kompetenzen für Einrichtungen des Gesundheitswesens wertvolle Ressourcen dar, was für die Entwicklung spezieller Leistungsangebote wie die medizinisch-pflegerische Versorgung von Migrantinnen und Migranten geeignet ist. Passende Versorgungssettings für pflegebedürftige Migrantinnen und Migranten und ihre Familien zu entwickeln und umzusetzen, ist derzeit eine der Herausforderungen auf dem Pflegemarkt. Zur Bewältigung dieser Herausforderung können die durch das Teilprojekt qualifizierten Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge einen wertvollen Beitrag leisten. Insgesamt erhöht die Qualifizierung nicht nur die Chancen und die Beschäftigungsfähigkeit der Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge für einen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt in Deutschland und damit für ihre gesellschaftliche Integration, sondern auch für deren Reintegration in ihren Herkunftsländern, falls es zu einer Rückkehr kommt.

Eine weitere Qualifizierung von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern wurde durch die Teilprojekte IFH und SpraKum realisiert. Beide Projekte bildeten Sprach- und Kulturmittlerinnen und Sprach- und Kulturmittler aus, die u. a. zur Deckung des bislang vielfach beobachteten Bedarfs nach einer spezifischen Qualifikation in verschiedenen Bereichen der Versorgung von Migrantinnen und Migranten einen Beitrag leisten sollen. Vor allem im Bereich der Familie kann die typische Qualifikation einer Sozialarbeiterin oder eines Sozialarbeiters den spezifischen Anforderungen nicht hinreichend gerecht werden. Was meist nicht reibungslos gewährleistet werden kann, ist die interkulturelle Verständigung, bei der muttersprachliche Kenntnisse, kulturelles Hintergrundwissen und die Kompetenz, interkulturelle Begegnungen im Sinne einer erfolgreichen Kommunikation zu meistern, eine zentrale Rolle spielen. Die Teilprojekte IFH und SpraKum setzten genau an dieser Stelle an und führten vor, wie diese Versorgungslücke in sprachlicher und interkultureller Verständigung interagierender Personen/Organisationen beispielsweise durch ausgebildete Sprach- und Kulturmittlerinnen und Sprach- und Kulturmittler mit Migrationshintergrund geschlossen bzw. bewerkstelligt werden kann. Der zugrunde liegende Ansatz geht dabei nicht etwa von der Annahme aus, dass Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge in diesem Kontext per se als Fachleute anzusehen sind. Vielmehr wird ihnen das Vorhandensein eines passenden Potenzials unterstellt, das durch gezielte Schulung und Ausbau im Sinne der Zielsetzung erschlossen werden kann. Beide Teilprojekte verfolgten das Ziel, im Gesundheits- und Sozialwesen mit einer Fokussierung auf die Handlungsfelder Jugend-, Familienhilfe

und Kommunikation zwischen Ärztin/Arzt, Patientin/Patient und Pflegepersonal im Hinblick auf die Versorgung von Migrantinnen, Migranten und ihren Familien Verbesserungen zu erzielen und dabei mehr Effizienz zu erreichen, sowie eine Liberalisierung relevanter Strukturen herbeizuführen. Der geplante Einsatz von Ausgebildeten soll dann insbesondere in Konfliktsituationen bei unterschiedlichen Wert- und Normvorstellungen, bei Erziehungsfragen zwischen Familien und Institutionen (Kindertagesstätten, Schulen, Behörden) erfolgen. Dabei soll im Wesentlichen zwischen Sprachen und kulturellen Deutungsmustern gedolmetscht und vermittelt werden. Auf diese Weise können mögliche Konflikte und Missverständnisse präventiv vermieden und Folge- und Langzeitschäden für die Gesellschaft und die Betroffenen abgewendet werden. Auch für den Fall, dass die als Sprach- und Kulturmittlerinnen und Sprach- und Kulturmittler ausgebildeten Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge in ihre Herkunftsländer zurückkehren, kann man davon ausgehen, dass die zertifizierte Qualifizierung für die Berufsperspektive der Teilnehmenden in den Herkunftsländern von großem Vorteil ist. Die Teilprojekte IFH und SpraKum hatten einen ähnlichen modularen Aufbau und das gleiche Curriculum, das bereits in der ersten Förderperiode der GI EQUAL im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft TransSpuk konzipiert wurde und nun in der zweiten Förderperiode weiterentwickelt und entsprechend den Einsatzfeldern spezialisiert worden ist. Das Projekt IFH bereitete die Teilnehmenden auf einen Einsatz im Bereich Familie und Jugend vor. Das Projekt SpraKum qualifizierte für einen Einsatz im Bereich Gesundheit. In diesen Bereichen wurden bereits in der ersten Förderperiode Fachkompetenzen erarbeitet und Erfahrungen gesammelt, die in der zweiten Periode zusammengeführt werden sollten, um so die schon entstandenen Synergien weitzunutzen zu können. Bei beiden Teilprojekten war die Qualifizierung jeweils auf zweieinhalb Jahre ausgerichtet: eine zweijährige theoretische Ausbildung und ein halbjähriges berufsbegleitendes Praktikum. Die gesamte Qualifizierung gliederte sich in 3-5 Module. Während das erste und das zweite Modul für beide Projekte als gleiche Ausgangsbasis dienten, wurde in weiteren Modulen nach Einsatzgebieten differenziert. Hier ein Gesamtüberblick über die angebotenen Module:

*Erstes Modul:* Vermittlung von berufsqualifizierenden Deutschkenntnissen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Kenntnisse.

*Zweites Modul:* Vermittlung von Grundkenntnissen des Gesundheits- und Sozialwesens in Deutschland und die Integration des speziellen kulturellen Wissens der Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge in den Unterricht. Die vermittelten Fächer setzten sich aus Gesundheitswesen, Sozialwesen, Interkulturelle Kommunikation, Deutsch, EDV, Workshops, Bewerbungstraining, Dolmetscherschulung und eine Einführung in den Bereich der Sprach- und Kulturmittlerin und Sprach- und Kulturmittler zusammen. Am Ende des zweiten Moduls wurde die Qualifizierung auf die Schwerpunkte Gesundheit und Soziales aufgeteilt.

*Drittes Modul:* Einführung in Pädagogik und Psychologie, Darstellung verschiedener Familien- und Elternprogramme, sowie Therapieansätze, Methoden und Möglichkeiten der Kinder- und Jugendarbeit. Insbesondere im interkulturellen Kontext waren weitere inhaltliche Schwerpunkte ( z.B. Empowerment-Ansätze in der Jugendarbeit ) notwendig. Im Rahmen des dritten Moduls hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, ländervergleichend Perspektiven für die zukünftige Berufstätigkeit zu entwickeln. Nach Beendigung des zweiten und dritten Moduls wurden ein- bis zweimonatige Praktika absolviert.

*Viertes Modul:* Hier erfolgte eine Vertiefung der in Modul Drei behandelten Themen. Auch wurden die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer systematisch mit einbezogen. Gesundheitsrelevante Themen wie Sexuaufklärung und Aidsprävention, Schwangerschaft und Geburt, Kinderkrankheiten, Krankheit und Kultur waren weitere inhaltliche Schwerpunkte. Während des vierten Moduls hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit zu weiteren Praktika.

*Fünftes Modul:* Im fünften Modul standen die Existenzgründungsmöglichkeiten der Teilnehmenden vor dem Hintergrund der erworbenen Teilqualifikationen im Mittelpunkt der Qualifizierung. Die Teilnehmenden erhielten nach jedem abgeschlossenen Modul eine Teilzertifizierung, die die erworbenen Qualifizierungen wie z.B. kleines Sprachdiplom, Mittelstufe Deutsch, internationaler Computerführerschein, internationaler Jugendleiterschein, Ausbildung zur Tagesmutter bzw. zum Tagesvater dokumentierte. Alle Teilqualifikationen boten den Teilnehmenden auch die Möglichkeit der Selbstständigkeit.

Zu der qualifizierenden Projektgruppe der Entwicklungspartnerschaft TransKom zählt auch das Teilprojekt FSJ. Das Projekt beschrieb sich selbst als ein Angebot zur außerschulischen Jugendbildung und richtete sich an junge Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge zwischen 16 und 26 Jahren. Für den Zugang zu diesem Angebot wurden keine Vorleistungen vorausgesetzt. Den Teilnehmenden bot das Projekt eine berufliche Orientierung und eine niedrighschwellige fachliche Qualifizierung an. Die Teilnehmenden arbeiteten während des Projektverlaufs in unterschiedlichen Organisationen der mobilen und stationären Pflege und Betreuung mit. Sie erhielten einen Einblick in den Ablauf der Organisationen und in die Tätigkeiten eines Arbeitsfeldes. Die dabei erworbenen Erfahrungen wurden in begleitender Seminararbeit systematisch reflektiert. Die Projektdurchführung begann mit einem Informationsgespräch, in dem die Teilnehmenden über die gesetzlichen und formalen Rahmenbedingungen sowie die spezifischen Anforderungen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern informiert wurden. Zusätzlich gab es Informationen zur Möglichkeit der beruflichen und persönlichen Orientierung und Entwicklung und einen Überblick über die angebotenen Tätigkeitsbereiche. Bei der Wahl von Einsatzplätzen wurde darauf geachtet, dass individuelle Neigungen und Ressourcen der Teilnehmenden einerseits und die institutionellen Bedingungen und Anforderungen andererseits aufeinander abgestimmt wurden. Dazu wurde auch eine Hospitation vor dem tatsächlichen Einsatz organisiert. Für die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter fand eine begleitende Beratung statt, die das fachliche Lernen im jeweiligen Tätigkeitsfeld initiierte, die berufliche und persönliche Orientierung sicherte und die fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen entwickelte. Die Bildungsarbeit (25 Seminartage je Durchführungsjahr) ermöglichte den Teilnehmenden, ihre praktische Mitarbeit zu reflektieren, zu Lösungen und Veränderungen zu kommen und persönliche Perspektiven (auch in Bezug auf eine mögliche Rückkehr) zu entwickeln. Ziele der Bildungsarbeit sind die persönliche und berufliche Orientierung sowie die fachliche, soziale und persönliche Kompetenzentwicklung als Qualifizierung für den Eintritt in das Berufsleben. Zusätzlich wurde den Teilnehmenden angeboten, den Führerschein zu erwerben, der für eine Erwerbstätigkeit bedeutsam ist.

Die zweite Projektgruppe bestand aus den Teilprojekten, MQM, Servicebüro, Begleitforschung sowie nationale und transnationale Koordination. Neben den logistischen Leistungen, die oben ausgeführt

wurden, konzentrierten sie sich auf Netzwerkaufgaben und die Organisation von Lernprozessen im Rahmen der transnationalen Kooperation. Sie erfüllten wichtige funktionale Aufgaben, um eine erfolgreiche Zielrealisierung für die erste Projektgruppe und damit auch den Erfolg der gesamten Entwicklungspartnerschaft sicherzustellen. Dabei übernahm das Projekt Servicebüro drei zentrale Funktionen:

1. Vermittlung und Koordination von Ausbildungsangeboten und potentiell geeigneten geduldeten Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen. Dazu gehörten Aufgaben wie die Akquisition von freien Ausbildungsplätzen bei Organisationen der Alten- und Krankenpflegeausbildung, Ausbildungsberatung von geduldeten jugendlichen Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen, Unterstützung bei Bewerbungsverfahren (Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung), Vermittlung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern in die dreijährige Ausbildung bzw. die KPH-Ausbildung (Kontaktaufnahme und Information bei Migrationsdiensten in den Kommunen und ein Assessment der Kandidatinnen und Kandidaten).
2. Beratung und Qualifizierung im Rahmen der Vermittlung, Beratung und Unterstützung bei Fragen und Problemen der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, sozialpädagogische und bedarfsorientierte Begleitung und Beratung der Auszubildenden, ausbildungsbegleitende Hilfen bei Prüfungsvorbereitungen, fachliche Unterweisungen bei individuellen Lernschwierigkeiten sowie Information und Fortbildung der Lehrkräfte und Beschäftigten der Ausbildungsorganisationen zu Themen der Migration, zur interkulturellen Kompetenz und zu interkultureller Organisations- und Personalentwicklung.
3. Öffentlichkeitsarbeit und Support für die qualifizierenden bzw. sensibilisierenden Teilprojekte, Information über das Angebot Sprachund Kulturmittlerin und Sprach- und Kulturmittler, Vermittlung von Teilnehmenden der Qualifizierung, Unterstützung der Akquisition von Teilnehmenden für das Diversity Training, Entwicklung der methodisch-didaktischen Konzeption des Diversity Training und inhaltlich methodische Planung und Durchführung der Projektphase im Rahmen des Diversity Trainings.

Das Teilprojekt MQM erfüllte eine Reihe von unterstützenden Funktionen bei der Realisierung von Querschnittsaufgaben der Entwicklungspartnerschaft. Eine dieser Funktionen bezieht sich auf die Unterstützung sowohl in der Ausbildung von Sprach- und Kulturmittlerinnen und Sprach- und Kulturmittlern, als auch auf deren Vermarktung und Einsatz im Gesundheits- und Sozialwesen. Eine weitere Funktion des Teilprojektes bestand darin, bestimmte Ausbildungsbereiche wie train-the-trainer zu übernehmen, und für eine interne Qualitätssicherung hinsichtlich des Übersetzungs- und Pflege-schwerpunktes zu sorgen. Im Rahmen des Angebots train-the-trainer wurden für das beteiligte Projektpersonal und die Referierenden Themen wie Projektmanagement, Qualitätssicherung und Dokumentation, Einweisung und Supervision beim Ausbilden zum Dolmetschen und ein Expertentraining für interkulturelle Kompetenz im Gesundheits- und Sozialwesen bearbeitet. Dabei wurden alle Teilnehmenden über Basisthemen der Entwicklungspartnerschaft informiert. Hinsichtlich der Übersetzer-ausbildung arbeitete das Projekt MQM an der Entwicklung der Curricula mit und organisierte die Zertifizierung der bestandenen Ausbildung als „Medizinische Soziale Dolmetscherin und Medizinisch Sozialer Dolmetscher“. Das Zertifikat wird im Gesundheitswesen und von Gerichten anerkannt. Die

Dolmetscherinneneinsätze und Dolmetschereinsätze wurden mit den Beteiligten vorbereitet und während der Praktika begleitet, um z.B. auftretende Probleme rechtzeitig erkennen und beseitigen zu können. Sie wurden durch Messungen der Mitarbeiterinnenzufrieden und Mitarbeiterzufriedenheit beim Personal der Auftraggeber begleitet, um so ggf. notwendige Korrekturen bzw. Modifizierungen vorzunehmen. Außerdem wurde über nationale und internationale Publikationen der Diskurs über die in der Entwicklungspartnerschaft erprobten Innovationen und Vorgehensweisen angeregt. Schließlich hatte das Teilprojekt MQM die Funktion, alle diese für die Sicherstellung des Erfolgs notwendigen Aufgaben zu koordinieren. Viele dieser Aufgaben wurden von ausgewiesenen wissenschaftlichen Experten (z.B. Universitäten Hamburg und Mainz, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin und Evangelische Fachhochschule Hannover) in den jeweiligen Kompetenzbereichen wahrgenommen.

Das Teilprojekt sozialwissenschaftliche Begleitforschung evaluierte die Teilprojekte SpraKum und IFH prozessbegleitend und war eine Reflexionshilfe für das durchführende Projektpersonal. Aus der begleitenden Evaluation heraus entwickelte das Projekt bedeutsame Fragestellungen, die sich im Projektverlauf ergaben, und arbeitete mit den Projektbeteiligten an passenden Lösungsmöglichkeiten. Dabei wurde den Teilnehmenden die Möglichkeit eingeräumt, z.B. durch Aufnahme ihrer Ideen, Anregungen und Kritiken an der Entwicklung von Lösungen zu partizipieren. Dies war formell gesichert durch Verfügungsstunden, regelmäßige Treffen mit dem Teilnehmerbeirat (fünf Vertreterinnen und Vertreter) sowie durch Erkundungen zu Unterrichtsverlauf, -inhalten und -methoden. In ihrem Vorgehen verknüpfte die Begleitforschung drei Untersuchungsebenen miteinander:

1. Komparative Untersuchung; Vergleich der Erfahrungen, Konzepte und Strategien anderer Modelle der Sprach- und Kulturvermittlung im Gesundheitswesen in Deutschland.
2. Biographisch-soziale Forschung; Rekonstruktion der Ex- bzw. Inklusionspfade, der Lebenslagen, der Selbst- und Fremdbeschreibungen der Zielgruppen der Teilprojekte SpraKum und IFH.
3. Institutionelle Einbettung des Berufsfelds; Klärung der Perspektiven zur Etablierung eines neuen, staatlich anerkannten Berufsbildes Sprach- und Kulturmittlerin und Sprach und Kulturmittler.

Im Mittelpunkt der Begleitforschung stand die Leitfrage, ob und wie die Beschäftigungsfähigkeit der teilnehmenden Flüchtlinge im Projektverlauf wieder hergestellt bzw. verbessert werden kann. Die Operationalisierung dieser Leitfrage bezog sich auf verschiedene Themenbereiche wie Unterricht und Organisation, Erfahrungen der Teilnehmenden in Lerngruppen und Praktikumsphasen sowie Veränderungen der Lebenssituation, Erfahrungen der Dozentinnen und Dozenten mit der Zielgruppe Asylsuchende und Flüchtlinge sowie Einschätzungen zum Projektverlauf und zu den Rahmenbedingungen aus Sicht des durchführenden Personals. Ergebnisse auf die Fragen der Begleitforschung kamen durch Analysen von exemplarischen Fällen und Einzel- und Gruppengespräche mit Teilnehmenden und Projektpersonal zustande.

Aufgaben der EP-Koordination und der transnationalen Kooperation wurden von zwei Teilprojekten wahrgenommen. Zu den Aufgaben der EPKoordination gehörten im Wesentlichen Initiierung und Realisierung des Netzwerkes und der operativen und strategischen Partnerschaft, die Entwicklung

von Oberzielen/Strategien und einer Umsetzungsstrategie auf EP-Ebene für das horizontale und vertikale Mainstreaming, die Moderation der Zusammenarbeit innerhalb der EP, die aktive Mitarbeit bei allen EP-relevanten Entwicklungs- und Realisierungsarbeiten sowie administrative, finanzielle und personelle Aufgaben der EP. Das Teilprojekt Transnationale Koordination hatte die Aufgabe, die Positionierung und den Beitrag der EP im Rahmen der Kooperation mit den transnationalen Partnern aus der Tschechischen Republik, Österreich, Spanien und Italien zu sichern und Lernprozesse im Rahmen des Austausches von Wissen und Erfahrungen zu organisieren und zu fördern. Die Arbeit der insgesamt zehn Teilprojekte wurde zusätzlich unterstützt durch die Einbindung von strategischen Partnern (meist Vertreterinnen und Vertreter aus mehr als 15 Organisationen), die relevantes Wissen und einschlägige Erfahrungen aus ihren jeweiligen Kontexten in die Projektprozesse einfließen ließen und damit den Teilprojekten zur erfolgreichen Aussicht ihrer Arbeit verhelfen. Vertreterinnen und Vertreter aus zwei Kommunalverwaltungen waren an der Gestaltung und Steuerung der EP mitbeteiligt. Die strategischen Partner stellten den Projekten zum Teil auch ihre strukturellen Möglichkeiten zur Verfügung. Die Einbettung der EP in das nationale thematische Netzwerk, in dem insgesamt acht sektorale Entwicklungspartnerschaften im Themenfeld Asyl zusammengeschlossen waren, sorgte nicht nur für gegenseitige Anregungen und thematische Vertiefung, sondern bot auch auf der bundespolitischen Ebene ein wirksames Forum für eine Art Lobbyarbeit und war damit gerade für die Innovationen der beteiligten Entwicklungspartnerschaften ein wichtiges Mainstreaming-Instrument.

## **5. Am Ende: Ein möglicher Anfang**

Damit ist eine grobe Beschreibung der Entwicklungspartnerschaft TransKom zur beispielhaften Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten mit ungesichertem Aufenthalt skizziert. Weitere Details der Beschreibung (z.B. hinsichtlich des Verlaufs von Projektprozessen) und gesicherte Ergebnisse sind in dem Abschlussbericht der externen EP-Evaluation zu lesen. Aber schon jetzt lassen sich ein komplexes Gesamtvorhaben, ein strukturreiches Netzwerkschema, eine sehr differenzierte Aufgabenlandschaft und eine ebenso differenzierte Zielausrichtung sowie die engere Zusammenarbeit von Partnerorganisationen mit unterschiedlichen Interessen und Kulturen erkennen. Neben den konkreten Gegebenheiten gibt es mindestens einen theoretischen Grund dafür, warum diese Beobachtung logisch erscheint. Jede Integrationsleistung ist nur dann erfolgreich, wenn die Aufeinanderbeziehbarkeit von Bedarf und Angebot gewährleistet ist. Das bedeutet Differenzierung in den Integrationsleistungen. Je differenzierter die Leistungen, desto mehr Aussichten auf eine erfolgreiche Integration gibt es. Allerdings wächst mit jeder Differenzierung auch die zu bewältigende Komplexität. Es entstehen neue Strukturen, Funktionen und schließlich auch mehr Aufwand und Kosten. Bisherige Erfahrungen zeigten, dass gerade im Bereich der Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen punktuell erbrachte Integrationsleistungen im Hinblick auf strukturelle Veränderungen kaum wirksam waren. Eine der daraus gezogenen Lehren ist die Bündelung von einzelnen Bemühungen, also die Bildung von Netzwerken. Nur Netzwerkarbeit verspricht mittel- bis langfristig Erfolg für gewünschte Strukturveränderungen und eine Bewusstseinsentwicklung in der Gesellschaft. Das ist der zentrale Nutzen, der aus diesem komplexen Gebilde hervorgeht. Der Nachteil dabei liegt im Aufwand durch erschwerte Handhabbarkeit: Mehr Organisations-, Anpassungs-

und Einigungsleistungen werden erforderlich. Die Übersicht über Wege und Ziele konsequent beizubehalten, fällt nicht selten schwer.

Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse zu bewerten, die die EP nach ihrer zweieinhalbjährigen Arbeit nun vorlegt. Aufgrund dieser Ergebnisse lässt sich festhalten, dass die EP ihre gesetzten Ziele weitestgehend erreicht hat; zum einen im Sinne von Zahlen und zum anderen im Sinne von „der Anfang ist gemacht“. Etwa 30 Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge wurden zu Sprach- und Kulturmittlerinnen und Sprach- und Kulturmittlern ausgebildet. Über die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen konnte eine Beschäftigung finden. Eine Vielzahl erworbener Teilqualifizierungen eröffnen den Absolventen zusätzlich Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen. Deutliche Positiventwicklungen bei Sprachkenntnissen, Selbstvertrauen, Bereitschaft und Engagement zur Leistung wurden verzeichnet. Die soziale Integration im Sinne von Bildung von Freundschaften und Freizeitgestaltung ist sichtbar verbessert. 12 Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge wurden zu Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfern ausgebildet. Fast alle konnten in eine Beschäftigung bzw. weiterführende Ausbildung vermittelt werden. Die besondere Leistung in diesem Zusammenhang ist darin zu sehen, dass die EP wie ein Gelenk zwischen Teilnehmenden, Behörden und Arbeitgebern funktioniert und so Personen ohne einen gesicherten Aufenthalt in Deutschland einen Anschluss ermöglicht hat. Etwa 50 junge Flüchtlinge haben ein Qualifizierungsjahr durchlaufen, an dessen Ende die Teilnehmenden von Kompetenzgewinn, positiven Perspektiven und Vorstellungen über Zukunft, erhöhten Chancen für einen Zugang zur Erwerbstätigkeit und weiteren Vorteilen berichten (Bohr 2007). Über 40 Teilnehmende aus verschiedenen Organisationen haben eine einjährige Fortbildung in Diversity Management absolviert. 14 davon wurden nach einem zusätzlichen 6-monatigen Kurs selbst zur Diversity Trainerin oder zum Diversity Trainer. Von MQM wurden über 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Krankenhäusern und Institutionen des Öffentlichen Gesundheitsdienstes in einem bis zu einwöchigen Seminar zur Multiplikatorin und zum Multiplikator für interkulturelle Öffnung fortgebildet. Die Teilnehmenden erhielten ein Zertifikat der Universität Hamburg. Als Basis für diese Fortbildung wurden in den beteiligten Krankenhäusern Erhebungen bei rund 180 Patientinnen und Patienten mit Migrationshintergrund durchgeführt, um deren Zufriedenheit mit der Versorgung zu messen. Weitere rund 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in kürzeren Seminaren qualifiziert. Zahlreiche Informationsveranstaltungen und die intensive Akquisitions- und Öffentlichkeitsarbeit der EP haben der Aufmerksamkeit der für die berufliche Integration von Flüchtlingen relevanten Organisationen auf dieses Thema einen deutlichen Schub gegeben. Die intensive politikwirksame Mainstreamingarbeit des nationalen thematischen Netzwerks im Themenfeld Asyl, an der die EP TransKom aktiv beteiligt war, hat sicherlich mit dazu geführt, dass inzwischen die Operationellen ESF-Programme für Bund und (fast alle) Bundesländer für die Förderrunde 2007-2013 die Förderung von Integrationsmaßnahmen im Bereich Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge aufgenommen haben.

Natürlich sind diese Ergebnisse eines modellhaften Beispiels eher als eine Form von gelungener Netzwerkarbeit zu verstehen und dürfen nicht überbewertet werden. Denn es ist abzuwarten, wie sich ihre tatsächliche Wirkung und Nachhaltigkeit sowohl in Bezug auf die Betroffenen, als auch auf

die Entscheidungen von Organisationen und Politik auswirken. Die erzielten Ergebnisse belegen daher vorerst erfolgversprechende Wege und Lösungsmöglichkeiten dafür, wie sich Migrantinnen und Migranten mit ungesichertem Aufenthalt in die Gesellschaft einbringen und wie einzelne Bereiche der Gesellschaft davon profitieren können. Sie markieren dabei einen ersten Anfang, wie es alle Entwicklungspartnerschaften im Themenfeld Asyl am 29. Oktober 2007 in Berlin auf ihrer gemeinsamen Abschlussveranstaltung selbst unter dem Veranstaltungsmotto „der Anfang ist gemacht“ verkündet haben.

Was hat diese EP beim Thema Integration von Migrantinnen und Migranten im Wesentlichen vorgebracht? Fassen wir kurz zusammen: Sie hat ihre Leistungen auf tatsächlich vorhandene Bedarfe bezogen und nach Bereichen differenziert. Sie hat die Ressourcen und Kompetenzen von beteiligten Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gerückt und deren Nutzen für die relevanten Adressaten (Krankenhäuser, Kommunen, Arbeitgeber usw.) sichtbar gemacht. Sie ist dabei ergebnisorientiert vorgegangen und hat gleichzeitig auf verschiedenen Ebenen wichtige Weichen für die zukünftige Integrationsarbeit gestellt. Sie zeigte, dass sprachliche und berufliche Qualifikation bei Integrationshilfen zwar nach wie vor die Priorität Nr. 1 darstellt – aber ohne Empfangsbereitschaft und notwendiges Bewusstsein bei der Bildung von Strukturen und der Verabschiedung von Gesetzen ist der Weg zur Integration für die meisten schlichtweg aussichtslos. Die Entwicklung von Synergien durch Vernetzung scheint mindestens genauso wichtig wie die Erschließung vorhandener Kompetenzen von Flüchtlingen. Flexibilität bei der Bewältigung von Anforderungen und im Aufbau von Strukturen ist notwendig. Daraus kann man lernen.

Nur vom Grad der Aufeinanderbeziehbarkeit zwischen verfügbaren Ressourcen und Kompetenzen einerseits und organisationalen Anforderungen und spezifischen Erwartungen eines jeden gesellschaftlichen Bereichs andererseits hängt es ab, inwieweit Integration tatsächlich gelingt. Integration ist ein fortwährender Prozess, und die Förderung von Integration eine Daueraufgabe, die je nach Problemstellungen neu ausgerichtet bzw. angepasst werden muss. Damit hat die bisherige Praxis, Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge auf Kosten von Sozialkassen in Tatenlosigkeit abzustellen und soziale Konflikte wegen mangelnder Integration zu riskieren, bei allem Respekt vor bereits eingeleiteten positiven Veränderungen im politischen System, noch wenig zu tun.

## Literaturverzeichnis

ALVAREZ, R. (1979). Institutional Discrimination in Organizations and their Environments. In: Alvarez, R. & Lutterman, G. K. and Associates: Discrimination in Organizations. Using Social Indicators to Manage Social Change. San Francisco, Washington, London. 2-49.

AUERNHEIMER, G. (2002). Interkulturelle Kompetenz – ein neues Element pädagogischer Professionalität? In: ders. (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen. 183-205.

AUERNHEIMER, G. (2005). Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. In: Migration und Soziale Arbeit. Heft 1. 15-22.

AUERNHEIMER, G. (2006). Kulturwissen ist zu wenig: Plädoyer für ein erweitertes Verständnis von interkultureller Kompetenz. In: Heinz, A. (Hrsg.). Inter- und Transkulturelle Studien. Theoretische Grundlagen und interdisziplinäre Praxis. Heidelberg. 145-158.

BADE, K.-J. (2007a). Versäumte Integrationschancen und nachholende Integrationspolitik. In: ders./Hiesserich, H.-G. (Hrsg.). Nachholende Integrationspolitik und Gestaltungsperspektiven der Integrationspraxis. Beiträge der Akademie für Migration und Integration, Heft 11, Göttingen.

BADE, K.-J. (2007b). Was man verdrängt, das kann man nicht gestalten. In: Süddeutsche Zeitung, 14.7.2007.

BAMF (2006). Asyl in Zahlen. Online: [www.bamf.de](http://www.bamf.de)

BAMF (2007). Reform des Zuwanderungsgesetzes. Online: [www.bamf.de](http://www.bamf.de). (26.11.2007).

BEHRENSSEN, B. (2007). In der Warteschleife – Analysen zur Beschäftigungsfähigkeit Asylsuchender und geduldeter MigrantInnen. Osnabrück.

BMAS (2005). Empowerment – Eine Handreichung für die Projektarbeit im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Bonn.

BMI (2007). Reform des Zuwanderungsgesetzes ist in Kraft getreten. Online: [www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de) (26.11.2007)

BOHR, B. (2007). Einleitung. In: Diakonie Wuppertal (Hrsg.). hier – dort – da – (heim). Vechta-Langförden. 5-9.

BOMMES, M. (2006). Einleitung: Migration- und Integrationspolitik in Deutschland zwischen institutioneller Anpassung und Abwehr. In: Migrationsreport 2006, Frankfurt/New York. 9-29.

BORDE, T. & ALBRECHT, N.-J. (Hrsg.) (2007). Migration – Gesundheit – Kommunikation. Interdisziplinäre Reihe, Band 3. Frankfurt a. M./ London.

CLAYTON, P. M. (2007). Introduction. In: Migrants and refugees in Europe: Models of integration and new challenges for vocational guidance. Milano.

FEAGIN, C. B. (1986<sup>2</sup>). Discrimination American Style – Institutional Racism and Sexism. Malabar, Florida.

GOMOLLA, M. & RADKE, F.-O. (2003). Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Frankfurt am Main.

GROSS, Th. (2006). Die Verwaltung der Migration nach der Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes. In: Migrationsreport 2006, Frankfurt/New York. 31-61.

OBENDOERFER, D. (2007a). Die Integration von Zuwanderung in Deutschland. In: Migration und Soziale Arbeit, Nr. 29, 98-106.

OBENDOERFER, D. (2007b). Zuwanderung nach Deutschland – eine Bilanz. In: Rat für Migration: Politische Essays zu Migration und Integration. Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds – Förderperiode 2007-2013. Entwurf: Stand 09.02.2007.

ÖZDEMİR, C. (2007). Die Reform des Zuwanderungsgesetzes ist ein Schritt rückwärts. Online: [www.migration-online.de](http://www.migration-online.de) (26.11.2007).

WILLIAMS, J. (1985). Redefining Institutional Racism. In: Ethnic and Racial Studies, 8/3, 323–348.