

## ● Inhalt

### ● Einführung

Prof. Dr. Ute Gerhard, Bremen 3

### ● Vorträge

Hiltrud Stöcker-Zafari, Frankfurt  
**Auswirkungen des Zuwanderungsgesetzes auf Familien** 6

Gabriele Meier-Darimont, Wiesbaden  
**Der Integrationsplan der Bundesregierung und die Folgen für die Familienpolitik** 19

### ● Arbeitsgruppen

Heinz Knoche, Berlin  
**Folgen aus dem Integrationsplan für Kinder** 30

Sabine Mundolf, Berlin  
**Integrierte und zu Integrierende** 37

Marie-Luise Hauf, Berlin  
**Diversity Management: Vielfalt nutzbar machen** 42

● Referenten/Referentinnen 51



Prof. Dr. Ute Gerhard

## ● Einführung

Um mich ein wenig über den malerischen Ort unserer diesjährigen Jahrestagung, Wernigerode, zu informieren, habe ich in Meyers Konversations-Lexikon, der Jubiläumsausgabe von 1900 nachgeschlagen. Da finden sich ausführliche Informationen zur wechselvollen Geschichte der Stadt als „standesherrliche Grafschaft am Harz, dem Fürsten von Stolberg-Wernigerode gehörig“, über vergangene Wohlhabenheit und das soziale Gefüge der Stadt. Da liest man aber auch das für unser Thema heute interessante Detail, dass von den am Ende des 19. Jahrhunderts fast 30.000 Einwohnern 10.480 evangelisch waren, 124 waren katholisch und 28 sich zum jüdischen Glauben bekannten.

Wie würde die Stadt heute ihr bevölkerungspolitisches Profil beschreiben? Wer auf die Homepage der Stadt schaut, findet in dem einnehmenden und für den Tourismus werbenden Internetauftritt leider keine aktuellen Daten zur Sozialstruktur, erst recht nicht zu den Glaubensbekenntnissen. Im Hinblick auf das Thema dieser Jahrestagung „Familie und Migration“ werden wir zum Beispiel wissen wollen, wie groß der Ausländeranteil in dieser ehemals ostdeutschen, am Fuße des Brocken gelegenen Stadt ist, die Westdeutsche erst seit 1989 erkunden können. Möglicherweise wüssten wir neuerdings auch gern, wie viele Muslime in dieser Stadt wohnen.

Nun lässt uns selbst bei einer so einfachen statistischen Kategorie wie Ausländeranteil unsere Sprache im Grunde im Stich. Zu lange haben wir keine Worte, keine Begriffe gefunden für die Wirklichkeit der Einwanderer und haben uns der Erkenntnis verweigert, dass wir ein Einwanderungsland sind. Um den Status der nach Deutschland eingewanderten Personen, ihrer Familien, insbesondere ihrer Kinder und Kindeskiner, die in Deutschland geboren und zum Teil eingebürgert sind, zu beschreiben, haben wir keine andere Bezeichnung, als die sprachlich umständliche Verlegenheitsformel „Menschen mit Migrationshintergrund“.

Diese Formel, die anscheinend differenziert und politisch korrekt ist, enthält gleichwohl keine Anerkennung, sondern führt zur Stereotypisierung und Unterscheidung, d. h. diskriminiert. Es gibt viele ähnlich verschleiernde Unworte in diesem Zusammenhang, etwa den Begriff „Gastarbeiter“, der lediglich die historisch belastete Bezeichnung „Fremdarbeiter“ abgelöst hat.

Mit der Themenstellung dieser Jahrestagung wollten wir nicht nur neue Sprachregelungen finden, sondern den Dialog eröffnen untereinander und mit anderen, uns dafür sachkundig machen und als Verband über das uns einigende Band – Familie zu haben, uns für Familie und die Verbesserung ihrer Lebensbedingungen einzusetzen – Brücken der Verständigung bilden. Die eaf geht als bundesweiter Zusammenschluss evangelischer Verbände, Werke und Ämter davon aus, dass eine humane und zivile Gesellschaft allen ihren Mitgliedern, ob Aus- oder Inländern, Christen, Juden und Muslimen und Andersgläubigen Möglichkeiten für gleichberechtigte Teilhabe und unterschiedliche Lebensentwürfe eröffnen muss.

Denn Familie ist in ihren unterschiedlichen Formen und Zusammengehörigkeiten der Ort, an dem Menschen Verantwortung übernehmen, Solidarität untereinander üben und ihr

Glück finden können. Die eaf hat sich auch in der Vergangenheit nicht vor den Problemen der Einwanderung gedrückt und für die Verbesserung der Lebenssituation ausländischer Familien gestritten, vgl. 1984 die Stellungnahme „Familienpolitik betrifft nicht nur Deutsche“ oder 1988 die Fachtagung „Ausländische Familien in der BRD“. Sie kritisierte die Ausländerpolitik und Ausländerpraxis, doch beschränkte sich hierbei im Wesentlichen auf rechtliche Aspekte.

Sehr interessant und nachzulesen sind die Ergebnisse der Fachtagung „Familienbildung Interkulturell“, die in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Akademie Mühlheim/Ruhr 1995 veranstaltet wurde. Sie entwickelte Anregungen für eine auf Integration und Beteiligung ausgerichtete Familienbildung, die sich auch an ausländische Mitbürger richtet.

Erhellend war hierbei insbesondere der Rückblick auf die Versäumnisse und verschiedenen Phasen der so genannten Ausländerpädagogik, den Isabell Diehm in ihrem Beitrag gab: Erst 16 Jahre nach dem Abschluss des ersten Anwerbevertrages der Bundesregierung mit Italien im Jahre 1955 wurde 1971 die Schulpflicht für die Kinder der „Gastarbeiter“ beschlossen. 1973 wurde dann der erste Anwerbestopp erlassen. Nun erst wurde allmählich wahrgenommen, dass es da noch andere als inländische Arbeiter und ihre Familien gab.

Die Pädagogik jener Zeit orientierte sich an den Defiziten der Einwanderer-Kinder und setzte auf ein Assimilationsmodell, dem erst nach und nach ein Perspektivenwechsel zu interkultureller Erziehung folgte. Die Hilflosigkeit, mit der kulturellen Differenz umzugehen, wurde vom Multikulturalismus abgelöst, der unter der Prämisse gegenseitiger Toleranz kulturalisierende und ethnisierende Antworten auf pädagogische Fragen zu geben versuchte. Zu kritisieren war dieser Ansatz gleichwohl, weil diese Pädagogik die Kinder der Migrantinnen und Migranten vornehmlich als Repräsentanten ihrer Herkunftskultur behandelte und ihre Probleme hauptsächlich der Kultur anstatt den defizitären Lebens- und Sozialisationsbedingungen anlastete.

Isabell Diehm plädierte daher für einen differenzierenden und individualisierenden Bildungsansatz, da auch die Migrantinnen, erst recht ihre Kinder, den uns alle betreffenden Modernisierungsprozessen ausgesetzt sind. Ihre Entwicklung und Lebensentwürfe bewegen sich im Spannungsfeld von Enttraditionalisierung und der Vielfältigung der Lebensstile, die je nach Schichtzugehörigkeit, Geschlecht, Herkunft und Bildung unterschiedlich sind, auch wenn wir heute erschreckend feststellen müssen, wie hartnäckig sich die Strukturen der Ungleichheit gerade in unserem Bildungssystem verfestigt haben. Die schwierige Balance zwischen der Notwendigkeit zu differenzierter Förderung und Stigmatisierung wird hierbei allzu deutlich.

Die Schlüsselrolle, die Sprachförderung für das Gelingen von Integration und Teilhabe spielt, ist im vergangenen Jahr auf einer Fachtagung der eaf gemeinsam mit dem Verband binationaler Familien und Partnerschaften (iaf e. V.) unter dem Motto „Sprich mit mir in all meinen Sprachen“ gründlich und anregend behandelt worden.

Es trifft sich gut, dass unsere diesjährige Tagung, die sich dem umfassenden Thema „Familie und Integration“ widmet, in der „Woche der ausländischen Mitbürger / Interkulturelle Woche 2007“ stattfindet, die von den drei christlichen Kirchen der katholischen, der evangelischen und der griechisch-orthodoxen Christen veranstaltet wurde. Im gemeinsamen Wort der Kirchen unter dem Motto „Teilhabe – Teil werden“ finden sich viele gute und richtige Einsichten und werden einige besondere Aufgaben benannt.

Dazu gehören die Erleichterung bei der Einbürgerung, eine stärkere Chancengleichheit für Jugendliche und Kinder sowie die Beachtung des Schutzes von Ehe und Familie. Hinter diesen allgemeinen Forderungen verbirgt sich eine Fülle von Problemen, das wissen wir in der eaf nur zu gut. Die eaf ist besonders angesprochen, wenn es z. B. um patriarchale Familienstrukturen geht, die Beschneidung der Lebenschancen von Mädchen und Frauen, Zwangsverheiratung oder Gewalt in der Familie. Hier dürfen wir uns in der Auseinandersetzung mit den kulturellen Unterschieden und unterschiedlichen Familienkulturen nicht drücken, sondern müssen im Detail und Einzelfall Farbe bekennen zu den Werten unserer Gesellschaftsordnung: Autonomie, Gleichberechtigung und Menschenwürde.

Die Vielfalt der Erfahrungen, Expertisen und des Engagement der Mitglieder der eaf eröffnet ein breites Feld der Mitwirkung und Einflussnahme. Ich wünsche mir, dass die Ergebnisse dieser Jahrestagung dazu beitragen werden, uns weiterhin zu ermutigen und zu stärken, um allen, gerade auch ausländischen Familien, eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Hiltrud Stöcker-Zafari

## ● Auswirkungen des Zuwanderungsgesetzes auf Familien

Die Begrifflichkeiten - Familien mit Migrationshintergrund, eingewanderte Familien, binationale Familien - verdeutlichen die Bemühungen, die eingewanderte Bevölkerung in Deutschland zu erfassen. Dies ist nicht ganz einfach angesichts der Heterogenität dieser Menschen und Familien. Sie unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer sozialen Verortung, ihrer unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen, ihrer Staatsangehörigkeit, ihrer Herkunft, ihrer Kultur, ihrer Familiengröße, sondern auch hinsichtlich ihrer Gründe zur Einwanderung ins Bundesgebiet, ihrer Dauer des Aufenthalts, ihres rechtlichen Status.

## ● Statistische Erfassung der Personengruppe

Das Statistische Bundesamt unterscheidet nur hinsichtlich der Staatsangehörigkeit, d. h. Personen *mit* und *ohne* deutsche Staatsangehörigkeit. Daher wissen wir zwar, dass 6,7 Millionen Ausländer/innen am Jahresende 2006 in Deutschland lebten und einen Anteil von 8,2 % an der Gesamtbevölkerung ausmachten. Darunter sind aber auch 1,4 Millionen ausländische Staatsangehörige, die in Deutschland geboren wurden.

Die Unterscheidung nach der Staatsangehörigkeit wird der Vielfalt der erfolgten Einwanderung nach Deutschland nicht gerecht. Sie wird nicht sichtbar und damit auch nicht die multikulturelle oder interkulturelle gesellschaftliche Realität.

Der Gesetzgeber reagierte auf diese unzulängliche Situation mit dem *Mikrozensus 2005*. Von nun an sollen jährlich zusätzlich zu der repräsentativen Bevölkerungserhebung Daten bezüglich des Migrationshintergrundes erhoben werden, z. B. die frühere Staatsangehörigkeit oder das Jahr der Einbürgerung, um die Bevölkerungsstruktur detaillierter zu beschreiben. Hiernach leben in Deutschland 15,3 Millionen Menschen mit einem so genannten Migrationshintergrund, was einem Bevölkerungsanteil von 19 % entspricht. Dies ist fast jede/r fünfte Einwohner/in in Deutschland.

Menschen mit Migrationshintergrund - selbst zugewandert oder in zweiter bzw. dritter Generation - können folglich sein:

- Ausländer/innen oder Deutsche,
- zugewanderte oder in Deutschland geborene Ausländer/innen,
- Spätaussiedler/innen,
- Eingebürgerte mit persönlicher Migrationserfahrung sowie
- deren Kinder, die selbst über keine unmittelbare Migrationserfahrung verfügen.

Angesichts der beachtlichen Zahl von Familien mit Migrationshintergrund gewinnt diese Personengruppe an Bedeutung - für uns als Familienverbände, aber selbstverständlich auch für die Politik, die dies vor allem in den letzten Jahren erkannte, indem diese Familien immer wieder in den Blick genommen wurden. Damit verbesserte sich jedoch nicht der rechtliche Rahmen für diese Familien, wie nachfolgend dargelegt wird. Familien mit Migrationshintergrund benötigen aber vor allem rechtliche Sicherheit für ihre Lebensplanung und -gestaltung.

## ● Allgemeines

Wer eine Familie gründet oder eine Lebenspartnerschaft eingeht, hat meist den Wunsch, gemeinsam an einem Ort zu leben. Das gilt für deutsche gleichermaßen wie für ausländische Staatsangehörige. Wer schon einmal über eine kurze oder lange Zeit z. B. wegen einer Berufstätigkeit an einem anderen Ort von dem Partner/der Partnerin getrennt war, kennt die dadurch entstehenden Schwierigkeiten und Probleme des Zusammenlebens sowie die Momente der Entfremdung.

Der Staat hat sich grundgesetzlich verpflichtet, Ehe und Familie zu schützen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass alle Einwohner/innen in Deutschland gleichermaßen einen grundrechtlichen Anspruch auf den Nachzug von Ehegatten und Familienangehörigen hätten und damit auf ein gemeinsames Familienleben. Differenziert wird nach Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus.

Es stellt sich weiterhin die Frage, WER gehört überhaupt zur Familie? Diese wird meist auf den Ehepartner/die Ehepartnerin sowie die Kinder beschränkt, weitere Familienangehörige wie z. B. Großeltern gehören nach dem Zuwanderungsrecht nur in Ausnahmefällen dazu.

Das Zuwanderungsgesetz berücksichtigt gleichgeschlechtliche Paare. Für ihre Lebenspartnerschaft gelten die gleichen Regelungen wie für die Ehe.

Die Regelungen im Zuwanderungsgesetz sind äußerst komplex und für die betroffenen Familien selbst kaum überschaubar. Im Folgenden wird versucht, die Regelungen allgemein zu halten und nur an wichtigen Stellen in Details zu gehen.

## ● Das Zuwanderungsgesetz

**Das Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern** trat am 1. Januar 2005 in Kraft (Zuwanderungsgesetz, ZuWG). Mit diesem langen Titel wird deutlich, dass das Zuwanderungsgesetz Regelungen für mehrere Zielgruppen bereithält: auf jeden Fall für Unionsbürger und Ausländer.

Die wichtigste Neuregelung ist das mit Artikel 1 ZuWG neu eingeführte Aufenthaltsgesetz (AufenthG), das den Aufenthalt von Drittstaater/innen, also Ausländer/innen, die nicht aus einem Land der Europäischen Union kommen, regelt und das frühere Ausländergesetz von 1990 ersetzt.

Artikel 2 ZuWG enthält das ebenfalls neu eingeführte Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürger/innen (Freizügigkeitsgesetz/EU, FreizügG), das den Aufenthalt von Unionsbürger/innen, Staatsangehörigen eines Landes der EU und deren Familienangehörigen regelt und das frühere Aufenthaltsgesetz/EWG von 1980 ersetzt.

Durch Artikel 3 bis 12 ZuWG wurden u. a. folgende Gesetze geändert:

- Asylverfahrensgesetz
- Staatsangehörigkeitsgesetz
- Bundesvertriebenengesetz
- Asylbewerberleistungsgesetz.

Wenn also von den Auswirkungen des Zuwanderungsgesetzes auf Familien gesprochen wird, so ist zu entscheiden, welche Familien in den Blick genommen werden sollen, denn je nach Grund der Zuwanderung oder je nach Staatsangehörigkeit sind die Regelungen verschiedener Artikel des Zuwanderungsgesetzes zu bemühen.

Eine wesentliche Unterscheidung zwischen Ausländer/innen in Deutschland ist die Unterscheidung zwischen Unionsbürger/innen und Drittstaater/innen. Je nach Konstellation der Familie sind die Regelungen des Aufenthaltsgesetz oder des Freizügigkeitsgesetzes/EU maßgebend:

Unionsbürger/innen z. B. Franzosen, Briten, Letten, alle EU-Staaten	Freizügigkeitsgesetz/EU
Unionsbürger/innen mit Drittstaater/innen z. B. Franzose mit einer Marokkanerin	Freizügigkeitsgesetz/EU
Unionsbürger/innen mit Deutschen z. B. Franzose mit einer Deutschen	Freizügigkeitsgesetz/EU
Drittstaater/innen z. B. Staatsbürger/innen aus Marokko, Indien, Japan	Aufenthaltsgesetz
Drittstaater/innen mit Deutschen z. B. Marokkaner mit einer Deutschen	Aufenthaltsgesetz

Die Ausführungen basieren auf den Regelungen, die am 28. August 2007 in Kraft traten und z. B. den Familiennachzug gegenüber der bisherigen Rechtslage stark einschränken.

### ● Das Freizügigkeitsgesetz der EU

Die Ausführungen basieren auf Regelungen, die am 28. August 2007 in Kraft traten und z. B. den Familiennachzug gegenüber der bisherigen Rechtslage stark einschränken.

Grundsätzlich genießen Unionsbürger/innen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union Freizügigkeit zur Arbeitssuche, Berufsausbildung und Selbstständigkeit, es sei denn sie sind Staatsangehörige der neuen Beitrittsländer. Dann bestehen für sie Einschränkungen hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt.

Unionsbürger/innen beantragen keinen Aufenthaltstitel, die polizeiliche Anmeldung gilt als Aufenthaltstitel und kann als solcher bescheinigt werden (§ 5 FreizügG/EU).

Als Nichterwerbstätige muss der Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln (z. B. Unterhalt, Vermögen) gesichert und ausreichender Krankenschutz gegeben sein (§ 4 FreizügG/EU). Unionsbürger/innen genießen einen hohen Ausweisungsschutz. Eine Ausweisung darf nur aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit erfolgen (§ 6 FreizügG/EU).

Die Familienangehörigen von Unionsbürger/innen genießen ebenfalls Freizügigkeit in der Europäischen Union und erhalten eine entsprechende Aufenthaltsbescheinigung ohne Antragstellung (§ 2 FreizügG/EU), d. h. diese wird ihnen von Amts wegen erteilt. Sollten sie visumpflichtig für Deutschland sein, so ist vor der Einreise ein entsprechender Sicht-



vermerk bei der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland einzuholen. Als Familienangehörige gelten Ehepartner/innen, Lebenspartner/innen, Verwandte in absteigender Linie – d. h. Kinder und Enkelkinder, die noch keine 21 Jahre alt sind, sowie Verwandte in aufsteigender Linie, d. h. Eltern und Großeltern, sofern diesen Unterhalt gewährt wird. Auch über 21 Jahre alte Kinder können ins Bundesgebiet nachziehen, wenn für sie noch Unterhalt gezahlt wird.

### Was bedeutet dies konkret für Familien?

*Ein französisch-marokkanisches Paar möchte in Deutschland leben.*

*Er, der Franzose, arbeitet bereits im Bundesgebiet, was er darf, denn er genießt Freizügigkeit in der EU. Er erhält eine entsprechende Bescheinigung, nachdem er sich polizeilich angemeldet hat.*

*Seine marokkanische Ehefrau hält sich noch in Marokko auf, sie ist somit visumpflichtig für Deutschland und muss vor der Einreise einen entsprechenden Sichtvermerk bei der Deutschen Botschaft in Rabat beantragen. Sie erhält ihn nach Prüfung der Unterlagen, als Ehefrau eines Unionsbürgers genießt sie ebenfalls Freizügigkeit in der EU. Nach der Einreise erhält sie eine Aufenthaltsbescheinigung/EU. Die gemeinsamen Kinder haben selbstverständlich ebenso ein Aufenthaltsrecht in Deutschland. Die Kinder der marokkanischen Ehefrau z. B. aus einer früheren Ehe können bis 21 Jahren ins Bundesgebiet nachziehen, auch ihre Eltern können zu ihr im Alter nach Deutschland kommen, vorausgesetzt ihr Lebensunterhalt und der Krankenversicherungsschutz ist im Bundesgebiet gesichert.*

Ein Daueraufenthaltsrecht ist dann gegeben, wenn sich Unionsbürger/innen bzw. deren Familienangehörigen seit mindestens fünf Jahren ständig rechtmäßig im Bundesgebiet aufhalten, das bedeutet:

*Unser französisch-marokkanisches Ehepaar erlangt sein Daueraufenthaltsrecht, wenn es seinen Lebensmittelpunkt fünf Jahre in Deutschland hat. Bis dahin sollte es keine Leistungen der Sozialbehörden in Anspruch nehmen, da ein längerer Bezug beispielsweise von ALG II den Verlust der Freizügigkeit nach sich ziehen kann. Nach fünf Jahren wäre solch ein Bezug nicht mehr schädlich.*

Die marokkanische Ehefrau hat ihr Aufenthaltsrecht abgeleitet von ihrem französischen Ehemann. *Was ist, wenn sie sich scheiden lassen will?*

Sie behält ihr Aufenthaltsrecht, wenn sie *entweder* selbst erwerbstätig ist *oder* über ausreichende Existenzmittel (z. B. Unterhalt) und Krankenversicherungsschutz verfügt, *und* wenn

- die Ehe bis zur Einleitung des gerichtlichen Scheidungsverfahrens mindestens drei Jahre bestanden hat, ein Jahr davon in Deutschland;
- sie die Personensorge für die gemeinsamen Kinder mit dem Franzosen inne hat;
- ihr nicht zumutbar war, an der Ehe mit dem Franzosen festzuhalten (Misshandlung);
- das Umgangsrecht mit dem minderjährigen Kind nur im Bundesgebiet eingeräumt wurde.

**Festzuhalten ist:** Der Familienbegriff im Freizügigkeitsgesetz geht von einer Ehe bzw. einer Lebenspartnerschaft aus. Nichteiliche Lebensgemeinschaften fallen nicht hierunter. D. h., dass sich das Paar die Lebensform nicht aussuchen kann, es wird zu einer bestimmten Zeit „gezwungen“ sein, die Ehe miteinander einzugehen.

Zur Familie gehören, und können somit nachgezogen werden, die Kinder der Ehegatten bis 21 Jahren, auch jene die nicht aus der gemeinsamen Ehe hervorgingen.

Wird Angehörigen, wie Eltern und erwachsenen Kindern Unterhalt gewährt, so ist ein

Nachzug ins Bundesgebiet ebenfalls möglich und damit ein gemeinsames Familienleben. Wichtig ist die Sicherung des Lebensunterhalts der Familie aus eigenen Mitteln inkl. des Krankenversicherungsschutz.

Weitere Integrationsanforderungen werden von Familienangehörigen von Unionsbürger/innen nicht verlangt. Es besteht auch keine Verpflichtung zur Teilnahme an einem Integrationskurs.

## ● Das Aufenthaltsgesetz

### Aufenthalt aus familiären Gründen

*Ist die marokkanische Frau aus unserem Beispiel mit einem Deutschen verheiratet, so sind die Regelungen des Aufenthaltsgesetzes anzuwenden. Maßgebend sind nun die Regelungen im Abschnitt 6 des Aufenthaltsgesetz (Artikel 1 ZuWG), Aufenthalt aus familiären Gründen.*

Das Freizügigkeitsgesetz kommt nicht in Betracht, da zwar der Deutsche EU-Bürger ist, im eigenen Land aber nicht als solcher betrachtet wird. Im eigenen Land kann er sein Recht auf Freizügigkeit nicht umsetzen und insofern werden die Regelungen zur Freizügigkeit auf seine Person bzw. auf seine Familienangehörigen nicht angewendet.

### Familiennachzug

Der Familiennachzug (§ 27 AufenthG) dient zur Herstellung und Wahrung der familiären Lebensgemeinschaft für ausländische Familienangehörige im Bundesgebiet. Die Bestimmungen gelten analog für Lebenspartnerschaften. *Die marokkanische Ehefrau hat grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Einreise zu ihrem deutschen Ehemann ins Bundesgebiet und einen Anspruch auf die sich anschließende Aufenthaltserlaubnis.*

Der Familiennachzug wird *nicht* zugelassen, wenn

1. feststeht, dass die Ehe oder das Verwandtschaftsverhältnis ausschließlich zu dem Zweck erfolgte, dem Nachziehenden ein Aufenthaltsrecht zu ermöglichen oder
2. tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme begründen, dass einer der Ehegatten zur Eingehung der Ehe genötigt wurde.

In der *Begründung* zum Gesetzestext heißt es, dass mit dieser Neuregelung (1. Punkt) der Nachzug von Zweckehen und Zweckadoptionen unterbunden werden sollen, also Ehen oder Adoptionen, die einzig und allein die Erlangung eines Aufenthaltstitels zum Zweck haben. Mit dem zweiten Punkt sollen Zwangsheiraten eingedämmt werden. Was bedeutet dies?

*Dem deutsch-marokkanischem Paar wird beispielsweise misstraut. Es könnte in den Verdacht geraten, eine Zweckehe oder eine so genannte Scheinehe eingegangen zu sein. Oder wurde unsere marokkanische Ehefrau zur Zwangsheirat genötigt?*

Wann liegen deutschen Behörden Anhaltspunkte vor, die die Annahme begründen, dass eine **Zwangsheirat** zustande kam?

In der konkreten Praxis kann die Neuregelung Stress bedeuten für das Paar. Der deutsche Ehemann kann eingebürgert sein und zuvor die marokkanische Staatsangehörigkeit gehabt haben. Vielleicht haben die Eltern der beiden Ehegatten die Heirat arrangiert? Die Grenze zwischen arrangierten Ehen und Zwangsehen können fließend sein, klare Definitionen für diese Abgrenzungen liegen nicht vor. Allerdings gebietet eine Weisung des Auswärtigen Amtes an die deutschen Auslandsvertretungen, auf solch eine Unterscheidung

zu achten. Wie macht man das? Durch Fragen? Dann müsste das Paar sich diesen stellen und Auskunft über das Zustandekommen sowie über den Verlauf ihrer Beziehung geben. Welches Paar möchte das?

Es liegen noch keine Erfahrungen vor über die Auswirkung dieser Bestimmung in der Praxis. Dafür sind die Regelungen noch zu neu. Der Verband binationaler Familien und Partnerschaften, (iaf e.V.) wird diese Praxis sehr genau beobachten. Er hatte bereits im Vorfeld diese Neuregelungen stark kritisiert, weil er der Meinung ist, dass solche Regelungen nicht dazu beitragen, Zwangsheiraten tatsächlich zu verhindern. Er sieht hierin eher eine weitere Möglichkeit, Paare behördlich zu befragen, ihre Heirat zu bewerten und davon die Einreise zum Ehemann oder zur Ehefrau ins Bundesgebiet abhängig zu machen. Denn ähnliche Erkenntnisse liegen ihm bereits aus der Vergangenheit vor, wenn Paare verdächtigt wurden, eine so genannte **Scheinehe** eingegangen zu sein. Seine bisherigen Erfahrungen mit der Praxis sind, dass behördliche Zweifel an der Ernsthaftigkeit einer Eheschließung dazu führen, dem deutsch-ausländischen Paar die Bürde aufzuerlegen, solche Zweifel zu entkräften. Wie will das Paar nachweisen, dass es nicht allein aus diesen Gründen geheiratet hat?

Die bisherige Verwaltungspraxis sieht getrennte behördliche Befragungen vor. Weichen die Antworten des Paares voneinander ab, dann kann dies zu einer Ablehnung des Einreisevisums führen. Die Fragen, die den Paaren getrennt voneinander gestellt werden, sind recht persönliche Fragen wie z. B. welche Schuhgröße hat Ihre Frau? Wie trinkt sie den Kaffee? Was haben Sie von ihm/ihr zum letzten Geburtstag bekommen? Welches Geschenk erhielten Sie zu Weihnachten? Was ist ihr/sein Lieblingsessen? Aber auch die Anfertigung einer Skizze von der Wohnung des anderen gehört dazu sowie die Frage, in welcher Etage sich diese befindet.

Außerdem an diesen beiden Punkten ist zu sehen, mit welchen nicht ganz eindeutigen Vorgaben der Nachzug der Marokkanerin zu ihrem deutschen Ehemann behaftet ist. In welchen unsicheren Situationen sie geraten können – obgleich der Schutz von Ehe und Familie grundrechtlich vorliegt und die marokkanische Ehefrau eines Deutschen einen Anspruch auf die Einreise ins Bundesgebiet hat.

Zudem kann der Nachzug versagt werden, wenn der Familienangehörige, zu dem der Nachzug stattfindet, für den Unterhalt anderer Familien- oder Haushaltsangehöriger Leistungen nach dem Zweiten oder Zwölften Buch Sozialgesetzbuch bezieht (ALG II).

*Die marokkanische Ehefrau darf also nicht zu ihrem Mann ins Bundesgebiet, wenn dieser für den Unterhalt z. B. für eines seiner Kinder, das bei seiner früheren Ehefrau lebt, öffentliche Zuschüsse in Anspruch nimmt.*

### **Ehegattennachzug zu Deutschen**

Weiterhin sind die Regelungen für den Nachzug zu Deutschen in § 28 AufenthG von Bedeutung.

#### **Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts**

Grundsätzlich hat, wie vorhin ausgeführt, die marokkanische Ehefrau das Recht auf Nachzug zu ihrem deutschen Ehemann auch unabhängig von seiner finanziellen Lebenssituation. Allerdings gibt es zwei Ausnahmefälle, in denen von diesem Grundsatz abgewichen werden kann und somit der Nachzug verweigert werden kann:

1. Wenn der Ehemann in Deutschland ALG II bezieht und Doppelstaater ist, also neben der deutschen auch noch (bezogen auf das o. g. Beispiel) die marokkanische Staatsangehörigkeit besitzt,
2. oder wenn er als Deutscher geraume Zeit in Marokko lebte und die Sprache des Landes spricht.

Dann soll es für das Paar zumutbar sein, die eheliche Lebensgemeinschaft auch im Ausland zu führen.

Spätestens jetzt ist das deutsch-marokkanische Paar im vorliegenden Beispiel genauer zu betrachten:

- Wurde der *deutsche Ehemann als Marokkaner eingebürgert und hat, wie die meisten Marokkaner, auch noch die marokkanische Staatsangehörigkeit*, so stellt er eine Ausnahme dar und muss den Nachweis über den gesicherten Lebensunterhalt erbringen. Verfügt er über ein ausreichendes monatliches Einkommen, stellt diese Bedingung für ihn kein Problem dar. Bezieht er jedoch ALG II, so ist ihm laut Gesetzesbegründung zuzumuten, seine eheliche Lebensgemeinschaft im Ausland zu führen.
- Das gleiche Ergebnis liegt vor, wenn der *deutsche Ehemann eine Zeitlang in Marokko lebte, z. B. im Rahmen eines deutschen Projektes, und die Sprache des Landes spricht*. Für ihn können an dieser Stelle bedeutende berufliche Schlüsselqualifikationen zum Verhängnis werden.
- Ebenfalls das gleiche Ergebnis besteht bei *gebürtigen Doppelstaater/innen: bei Kindern aus binationalen Ehen, die in vielen Fällen beide Sprachen sprechen und das Land ihres ausländischen Elternteils kennen lernten*. Auch sie können zu der Personengruppe gehören, die die finanzielle Sicherung des Lebensunterhalts nachweisen müssen und ggf. wird ihnen das Führen ihrer Ehe im Ausland zugemutet.
- Ist o. g. *Ehemann gebürtiger Deutscher ohne weitere Sprach- und Landeskenntnisse hinsichtlich Marokkos*, ist von ihm der Nachweis über den gesicherten Lebensunterhalt nicht zu erbringen. Seine Ehefrau erhält die Einreise, auch wenn er seinen Lebensunterhalt mit ALG II finanziert. Sie kann ihren Rechtsanspruch auf Einreise verwirklichen.

Aber woran erkennt die Ausländerbehörde, welche Kategorie eines Deutschen vor ihr steht? Am Namen? Am Aussehen? Oder wird die Behörde den deutschen Ehegatten befragen? Oder wird sie einfach stets Gehaltsbescheinigungen fordern?

Letzteres vermutet der Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V. Der finanzielle Nachweis wird, so wird angenommen, routinemäßig gefordert und damit der formulierte Rechtsanspruch unterlaufen. Man kann auch zynischer Weise sagen, dass dadurch die Klassifizierung von gebürtigen und eingebürgerten Deutschen nivelliert werden würde, die der Gesetzgeber durch die Ungleichbehandlung von deutschen Staatsbürger/innen schuf.

In beiden Vorgehensweisen, ob die Behörde den Ausnahmefall eruiert oder routinemäßig von allen entsprechende finanzielle Nachweise fordert, stecken Verletzungen von Rechtsansprüchen.

Mit dieser Neuerung wird Deutschland um 30 Jahre zurückgeworfen. Der Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V. gründete sich 1972 und erkämpfte damals das Recht auf Wohnsitznahme in Deutschland. Damals war es üblich, dass zumindest Frauen darauf hingewiesen wurden, ihrem Mann zu folgen, wohin auch immer. Das Bundesverfassungsgericht sprach 1987 dem Schutz von Ehe und Familie im Rahmen der Fa-

milienzusammenführung eine große Bedeutung zu. Insbesondere der Nachzug zu Deutschen ist hiernach zu beurteilen. Deutsche haben ein uneingeschränktes Aufenthaltsrecht in Deutschland und dürfen nicht darauf verwiesen werden, ihre Ehe im Ausland zu führen.

### Nachweis einfacher Deutschkenntnisse

Die marokkanische Ehefrau des Deutschen hat damit noch nicht alle Hürden genommen: Sie muss 18 Jahre alt sein und vor der Einreise einfache Deutschkenntnisse nachweisen. Dies sind Sprachkenntnisse der Stufe A 1: alltägliche Ausdrücke, z. B. sich namentlich gegenseitig vorstellen und Fragen zur Person beantworten können. Der Nachweis erfolgt durch ein Zertifikat des Goetheinstituts im Herkunftsland. Kāme die ausländische Ehefrau aus einem Land, in dem es kein Goetheinstitut gibt, so nimmt die deutsche Auslandsvertretung eine Überprüfung der Deutschkenntnisse selbst vor.

Die heftige Kritik an dieser Regelung bezieht sich auf den Nachweis *vor* der Einreise. Damit wird an die Bildungsvoraussetzungen der Ehegatten angeknüpft sowie an deren finanzielle Lebenssituation. Der Nachzug dient der Herstellung und der Wahrung der ehelichen Lebensgemeinschaft und stellt damit einen Schutz von Ehe und Familie dar. Dieser darf nicht durch Regelungen durchlöchert werden, die sozial bedingt sind. Damit wird der Familiennachzug für sozial schwächere und bildungsferne Ehegatten eingeschränkt bzw. zeitlich stark hinausgezögert. Die Sprache eines Landes erlernt man am besten in dem Land selbst, das ist allgemein bekannt – oder warum werden die Kinder gerne zum Schüleraustausch nach England oder Frankreich geschickt?

Ausnahmen bestehen für bestimmte Staatsbürger/innen. Ihre Ehegatten müssen einfache Deutschkenntnisse *nicht* erbringen, wenn der in Deutschland Lebende visumfrei einreisen und länger als drei Monate im Bundesgebiet bleiben darf. Dies sind Staatsbürger/innen aus Kanada, Australien, USA, Japan, Israel, Republik Korea, Neuseeland, Andorra, Honduras, Monaco, San Marino.

*Würde die marokkanische Ehefrau zu einem Japaner nach Deutschland nachziehen, so müsste diese keine Deutschkenntnisse nachweisen.*

Ausgenommen sind auch:

- Hochqualifizierte Arbeitnehmer/innen, Forscher/innen
- Personen, bei denen erkennbar ein geringer Integrationsbedarf besteht. Dies sind Akademiker/innen, die schon jetzt an der Teilnahmepflicht von Integrationskursen befreit sind.
- Ehegatten von Unionsbürger/innen.

### Resümee

Die marokkanische Ehefrau eines Franzosen, der in Deutschland lebt, muss keine Deutschkenntnisse nachweisen. Auch der Franzose muss keinen Nachweis über die Sicherung des Lebensunterhalts erbringen. Die Altersfestsetzung auf 18 Jahre fehlt ebenso im Freizügigkeitsgesetz/EU, ist aber im Aufenthaltsgesetz vorgeschrieben. Damit werden Deutsche im eigenen Land schlechter gestellt als – um bei o. g. Beispiel zu bleiben – der Franzose in Deutschland. Es wird sichtbar, dass Familien je nach Staatsangehörigkeit und finanzieller Situation unterschiedlich behandelt, in bestimmten Fällen sogar auch auf das Ausland verwiesen werden. Familie ist somit nicht gleich Familie.

Das Aufenthaltsgesetz geht wie das Freizügigkeitsgesetz/EU vom Bestand der Ehe bzw. der Lebenspartnerschaft aus. Nichteheleiche Lebensgemeinschaften sind aufenthaltsrechtlich nicht relevant und finden keine Berücksichtigung. Das Aufenthaltsgesetz kennt eine Ausnahme, wenn das Paar ein gemeinsames deutsches Kind hat.

### Nachzug zu einem deutschen Kind

Dem ausländischen Elternteil eines deutschen Kindes ist die Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung der Personensorge zu erteilen, wenn das Kind seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat. Dieser Nachzug ist unabhängig von dem Erfordernis der Sicherung des Lebensunterhalts zu sehen sowie ohne Nachweis einfacher Deutschkenntnisse vor der Einreise.

*Hätte das deutsch-marokkanische Pärchen zwar keinen Trauschein, jedoch ein gemeinsames Kind und der deutsche Vater hätte die Vaterschaft anerkannt, dann würde die marokkanische Mutter die Aufenthaltserlaubnis ohne die soeben beschriebenen Hindernisse erhalten. Sie als Mutter hätte die Personensorge.*

Schwierigkeiten stellen sich in der Praxis immer wieder ein, wenn sie das Kind in Marokko zur Welt bringen würde. Dann hätte das Kind erst einmal nicht seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland. Der Vater müsste es beispielsweise holen und im Bundesgebiet anmelden, so dass hierüber der Lebensmittelpunkt des Kindes in Deutschland begründet wird. Diese Schwierigkeit bestünde nicht für die umgekehrte Konstellation: wenn die Mutter die Deutsche wäre und der Vater Marokkaner. Aber auch diese Konstellation ist nicht ganz problemlos. Um den Rechtsanspruch auf den Nachzug zu erhalten, ist die Personensorge erforderlich und dies bedeutet nach deutscher Rechtslage, dass die Mutter der gemeinsamen Sorge zustimmen muss. Lebt das Paar, die Familie, nicht zusammen in einem Haushalt, dann ist gegenüber der Ausländerbehörde zu erklären, wie und in welcher Form der ausländische Vater die Personensorge inhaltlich ausübt. Wie viel Zeit er beispielsweise mit seinem Kind verbringt.

Verliert der ausländische Vater die Personensorge oder entscheidet sich das Paar von Beginn an für die alleinige Sorge der deutschen Mutter, so hat zwar der Vater familienrechtlich gesehen die Pflicht zum Umgang mit seinem Kind und das Kind das Recht auf beide Elternteile, aber aufenthaltsrechtlich liegt es im Ermessen der Ausländerbehörde, ob der Vater zur Ausübung des Umgangsrechts eine Aufenthaltserlaubnis erhält. Diese kann ihm erteilt werden, wenn die familiäre Gemeinschaft schon im Bundesgebiet gelebt wird.

Weiterhin ist anzumerken, dass diese Regelung nur „deutsche“ Kinder kennt, d. h. Kinder anderer Nationalität werden nicht berücksichtigt bzw. Elternteile ausländischer Kinder können nicht in jedem Fall ein Aufenthaltsrecht ableiten.

*Die marokkanische Mutter des französischen Kindes in Deutschland kann sich auf die Regelung nicht berufen. Die Mutter müsste den Vater heiraten, dann hätte sie entsprechend der Freizügigkeitsregelung ein Recht ins Bundesgebiet einzureisen.*

### Resümee

Familienrechtliche und aufenthaltsrechtliche Vorgaben stehen im starken Widerspruch zueinander. Das Kind bzw. das Wohl des Kindes ist im Aufenthaltsgesetz kaum berücksichtigt, es geht in erster Linie um die Elternteile, nicht um das Recht des Kindes. Familienleben wird an dieser Stelle vom Aufenthaltsgesetz bestimmt. Es wird sich dafür interessiert, wie stark sich der ausländische Elternteil für sein Kind engagiert und diese

Eltern-Kind-Beziehung wird behördlich bewertet. Paare bzw. Eltern müssen somit Erklärungen abgeben über sehr private Angelegenheiten.

### Ehegattennachzug zu Ausländern

Wie käme die marokkanische Frau nach Deutschland, wenn ihr Ehemann ebenfalls Marokkaner wäre? Dann wäre zusätzlich zu den obigen Bestimmungen *ausreichender* Wohnraum nachzuweisen, der die Größe einer Sozialmietwohnung umfasst, in der Wohnungssuchende untergebracht werden.

Von großer Bedeutung ist der Aufenthaltstatus des Ehemannes, zu dem der Nachzug vorgenommen wird. Er muss auf Dauer angelegt sein; d. h. ein verfestigter Status in Form einer Niederlassungserlaubnis (unbefristeter Titel) oder zumindest eine Aufenthaltserlaubnis, die eine Verfestigung vorsieht, wie es z. B. bei Arbeitnehmern der Fall ist.

### Sonderregelungen

Bei den Menschen, die mit einem **Flüchtlingsstatus** im Bundesgebiet leben, können Ehegatten oder auch Kinder nachziehen, wenn sie nach der Genfer Konvention unwiderruflich anerkannt sind und somit eine ausbaufähige Aufenthaltserlaubnis erhalten. Unter bestimmten Bedingungen kann der Nachzug unabhängig vom Erfordernis der Sicherung des Lebensunterhalts erfolgen sowie unabhängig des Nachweises einfacher Deutschkenntnisse des Nachziehenden. Auch auf das Erfordernis des Wohnraumnachweises kann verzichtet werden.

Ausgeschlossen vom Familiennachzug sind jene, die eine Aufenthaltserlaubnis nach der **Bleiberechtsregelung** haben oder einen nur vorübergehenden Status z. B. aus humanitären Gründen.

Sonderbestimmungen bestehen auch zu *Kontingentflüchtlingen*. Sie müssen u. a. den Lebensunterhalt im Bundesgebiet finanziell gesichert haben, z. B. *Herr S. ist 62 Jahre alt, seit 2000 in Deutschland, Elektroingenieur, seit 2001 mit einer Russin (52 J.) verheiratet. Seine Frau darf nicht zu ihm nach Deutschland, weil er nicht erwerbstätig ist. Für ihn ist dies eine hoffnungslose Situation, denn mit 62 Jahren wird er keine Arbeitsstelle mehr finden.*

Es gibt noch weitere Sonderregelungen, auf die in diesem Rahmen nicht eingegangen werden. Vielleicht nur soweit, dass die Art der Aufenthaltserlaubnis des Ehegatten in Deutschland von großer Bedeutung ist. Weicht sie von den soeben aufgeführten ab und ist z. B. nur zu einem vorübergehenden Aufenthalt erteilt, so ist der Zuzug erlaubt, wenn die Ehe bereits bei der Erteilung bestand und die Aufenthaltsdauer voraussichtlich länger als ein Jahr beträgt: Dann ist der Zeitpunkt der Eheschließung von Bedeutung.

### Nachzug von Kindern (§ 32 AufenthG)

Auch bei Familien kommt es zu Trennungen und zu Neuzusammensetzungen. Dies ist auch grenzüberschreitend zu beobachten. Etliche ausländische Ehegatten wollen ihre Kinder aus einer früheren Beziehung oder Ehe nach Deutschland holen. Hierbei ist vor allem auf den Status der Eltern zu achten und das Lebensalter der Kinder.

Kinder haben, bis sie volljährig, also 18 Jahre alt sind, einen Rechtsanspruch auf Einreise ins Bundesgebiet, wenn

- sie gemeinsam mit ihren Eltern bzw. allein sorgeberechtigte Elternteilen den Wohnsitz in Deutschland nehmen und die Eltern(teile) einen gefestigten Aufenthaltstatus im Bundesgebiet haben
- oder wenn ihre Eltern(teile) einen gesicherten Status aus humanitären Gründen haben. Reisen die Eltern vor ihren Kindern ein, dann besteht der Anspruch auf Einreise der Kinder nur bis 16 Jahren, wenn beide Eltern bzw. der allein sorgeberechtigte Elternteil einen verfestigten Aufenthaltsstatus haben.

Sind die Kinder älter als 16 Jahre, dann besteht der Anspruch nur, wenn sie die deutsche Sprache beherrschen oder zumindest gewährleistet erscheint, dass sie sich aufgrund ihrer bisherigen Ausbildung sowie ihrer bisherigen Lebensverhältnisse ohne Schwierigkeiten in die deutschen Lebensverhältnisse eingliedern können. Zusätzlich sind ausreichender Wohnraum im Bundesgebiet und ein gesicherter Lebensunterhalt nachzuweisen.

Der Elternteil, der allein die Personensorge hat, muss diese am besten durch einen entsprechenden Gerichtsbeschluss belegen. Außerdem ist in der Regel das Einverständnis des anderen Elternteils für den Nachzug nach Deutschland erforderlich bzw. entsprechende Nachweise, wenn dieses nicht zu erbringen ist (z. B. Sterbeurkunde).

### Resümee

Der Anspruch auf Nachzug eigener Kinder ist zwar bis 18 Jahren möglich, aber im wahren Leben weniger realistisch. Eltern verlegen meist ihren Wohnsitz nicht gemeinsam mit den Kindern. Viele fahren vor, sichten das Umfeld, versuchen eine Arbeit zu finden, eine adäquate Wohnung und holen dann die Kinder nach. Für diese Personengruppe besteht daher der Anspruch auf den Nachzug nur bis 16 Jahren.

Darüber hinaus stellen die Deutschkenntnisse eine zu hohe Hürde dar, die nur in wenigen Fällen zu nehmen ist. An dieser Stelle sei an den Nachzug zu Familien erinnert, die unter das Freizügigkeitsgesetz/EU fallen. Diese können die Kinder der Ehegatten bis zum 21. Lebensjahr nachholen und bei Unterhaltsgewährung auch darüber hinaus.

Schwierig gestaltet sich in der Praxis der Nachweis der alleinigen Sorge, da diese in vielen Ländern nicht einfach zu erlangen ist. Zudem stellt sich die Frage, warum im Aufenthaltsgesetz an dieser - auch nach deutscher Rechtslage - Ausnahmeregelung als Norm festgehalten wird und nicht von der seit 1998 bestehenden Norm der gemeinsamen Sorge ausgegangen wird.

Es widersprechen sich wieder einmal familienrechtliche und aufenthaltsrechtliche Vorgaben und erschweren somit das Familienleben in vielen Fällen.

### Nachzug anderer Familienangehöriger

Eltern bzw. Großeltern oder auch andere Verwandte wie Tanten, Onkel, Cousin und Cousinen zählen nach dem Aufenthaltsrecht nicht mehr zur Familie, sondern zu sonstigen Familienangehörigen. Sie können nur in Ausnahmesituationen nachgezogen werden, um eine außergewöhnliche Härte abzuwenden.

In der Praxis kommt dies höchst selten vor, denn zusätzlich zu der finanziellen Absicherung müssen die Angehörigen im Herkunftsland in einer außergewöhnlich schwierigen



Situation sein, z. B. ein Pflegefall sein und dort keinerlei Unterstützung durch andere Familienangehörige erfahren.

### Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis

Hat der ausländische Ehegatte die Hürden des Nachzugs genommen, so wird die Aufenthaltserlaubnis erst einmal für ein Jahr erteilt. In dieser Zeit ist er verpflichtet, einen Integrationskurs zu besuchen, der zurzeit 600 Stunden Deutschunterricht vorsieht sowie einen Orientierungskurs von 30 Stunden zur Vermittlung von Kenntnissen der Rechtsordnung, der Kultur und der Geschichte in Deutschland. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so ist dies aufenthaltsrechtlich zu berücksichtigen. Bei wiederholten Verstößen kann die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis abgelehnt werden. Besteht jedoch ein Rechtsanspruch auf die Verlängerung, so sind die Bindungen im Bundesgebiet zu berücksichtigen (§ 8 AufenthG).

*Herr M. aus Marokko weigerte sich wiederholt, am Integrationskurs teilzunehmen, obgleich die Ausländerbehörde ihn mehrfach aufforderte. Seine Ehefrau ist Deutsche, sie ist schwanger und sie haben bereits zwei Kinder. Er gab die familiäre Situation als Begründung an, dass er nicht am Kurs teilnehmen konnte.*

*Herr M. hat einen Rechtsanspruch auf die Verlängerung seiner Aufenthaltserlaubnis, zudem wird er zum wiederholten Male Vater und würde somit die Verlängerung trotz Pflichtverletzung erhalten. Wäre seine Ehefrau ebenfalls Marokkanerin und bestünde kein Rechtsanspruch, könnte die Verlängerung abgelehnt werden.*

### Eigenständiger Aufenthalt

Wie bisher erläutert, ist die Aufenthaltserlaubnis nach einer Einreise zum Ehegatten von der ehelichen Lebensgemeinschaft mit ihm abhängig, d. h. *die Aufenthaltserlaubnis der marokkanischen Ehefrau wird verlängert, wenn die eheliche Lebensgemeinschaft mit ihrem Ehemann – unabhängig davon ob dieser Deutscher oder Drittstaater ist – fortbesteht.*

Sie kann die Niederlassungserlaubnis beantragen nach drei Jahren, wenn sie mit einem Deutschen verheiratet ist (§ 28 AufenthG) oder nach fünf Jahren, wenn sie mit einem Drittstaater verheiratet ist (§ 9 AufenthG). Natürlich müssen noch weitere Voraussetzungen wie z. B. gesicherter Lebensunterhalt, Deutschkenntnisse nachgewiesen werden, auf die an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden soll.

Scheitert die Ehe bevor die marokkanische Ehefrau die Niederlassungserlaubnis hat, dann ist die Dauer der ehelichen Lebensgemeinschaft im Bundesgebiet von Bedeutung. Sie ist entscheidend dafür, ob ihr Status weiterhin vom Ehemann abhängig ist. Erst wenn sie mit ihrem Ehemann – ob Deutscher oder Drittstaater – zwei Jahre in ehelicher Lebensgemeinschaft im Bundesgebiet gelebt hat, hat sie einen von ihm unabhängigen Aufenthaltsstatus und kann sich trennen. Trennt sie sich vor Ablauf von zwei Jahren, so gibt es erst einmal keinen Grund länger im Bundesgebiet zu bleiben. Nur in Härtefällen wird von dieser Regelung abgewichen, wenn der Ehepartner stirbt oder wenn ihr nicht zuzumuten ist, die Ehe weiterzuführen (z. B. bei Nachweis von Misshandlung).

Mit dieser Regelung übt nicht selten ein aufenthaltsberechtigter bzw. deutscher Ehegatte Druck auf die abhängige Partnerin aus und zwingt sie, in der Ehe zu bleiben. Aus Angst vor Rückführung verbleiben vor allem Frauen z. B. oft viel zu lange in Gewaltbeziehungen.

## ● Abschließende Bewertung

Familie ist nicht gleich Familie. Wenn eingewanderte und binationale Familie betrachtet werden, so ist Detailwissen nicht nur über den Status und die Art der Aufenthaltserlaubnis erforderlich, sondern auch biographische Züge des in Deutschland lebenden Ehegatten (Nachweis über die finanzielle Sicherung des Lebensunterhalts).

Die Gestaltung von Familienleben benötigt einen sicheren rechtlichen Rahmen, der bezogen auf junge Paare, wenn sie aus einem Drittstaat kommen, in den ersten Jahren nicht immer gegeben ist. Insbesondere junge Paare benötigen Unterstützung, auch staatliche Unterstützung und keine Hürden, um überhaupt zusammen zu kommen. Zudem sind die Hürden hoch und orientieren sich an Bildungsvoraussetzungen und Einkommen. Nur wer mit Ressourcen dieser Art ausgestattet ist, hat gute Möglichkeiten ins Bundesgebiet zu kommen und hier zu leben. Andere benötigen sehr viel Mühe und Ausdauer. Sie müssen sich mit Behörden auseinandersetzen, mit Verwaltungsverfahren, die sie oft nicht verstehen, die für sie nicht transparent sind und die sie als Willkür des Behördenmitarbeiters empfinden. Demgegenüber steht das Bedürfnis dieser Familien, die Zeit für sich selbst, für ihre Beziehung untereinander benötigen.

Spätestens seit dem 6. Familienbericht ist erwiesen, dass Familie und Familienleben ein bedeutender Faktor für den Integrationsprozess ist und zwar unabhängig vom sozialen Status der Familie. Gedanken an Familienangehörige im Herkunftsland, sie womöglich nicht gut versorgt zu wissen oder sie auf Grund der Entfernung selten sehen zu können, absorbiert Energien, die für den Integrationsprozess in Deutschland sehr wichtig sind. Warum ist der Nachzug von Eltern im Alter so unterschiedlich geregelt?

Die Eltern der marokkanische Ehefrau im vorliegenden Beispiel dürfen nachziehen, wenn ihr Ehemann ein Franzose ist und nicht ein Deutscher oder Drittstaater. Die Frau und ihre Eltern bleiben die gleichen Menschen. Sicherlich ist dies rechtlich herzuleiten, aber lebenspraktisch nicht zu verstehen.

Die Neuregelungen im Zuwanderungsgesetz haben weitere Hürden zum Zusammenkommen von Familien aufgebaut. Sie sind kontraproduktiv für die Integrationsanstrengungen, die auf vielen Ebenen – auch staatlicherseits – unternommen werden. Sie setzen ein Signal, wer erwünscht und wer weniger erwünscht ist, und spalten die Familien in unterschiedliche Kategorien.

Eine Einwanderungsgesellschaft ist jedoch gemeinsam zu gestalten, nur so wird sie ein Gesicht bekommen.

Gabriele Meier-Darimont

## Der nationale Integrationsplan (NIP)

Die Integration von Familien ist ein sehr komplexer Prozess, der viele Lebensbereiche berührt: die Bildungspolitik, Kitas, Schulen, Ausbildung, Arbeitsmarkt, das Wohnumfeld, die soziale Lage von Familien ebenso wie die Erziehungs- und Rollenvorstellungen innerhalb der Familien selbst. Der 6. Familienbericht der Bundesregierung macht deutlich, dass Migration und Integration Dauerphänomene sind, die im Kontext der demographischen Entwicklung an Bedeutung gewinnen. Migration und Integration umfassen in der Regel mehrere Generationen. Die Zugewanderten und ihre Familien kommen aus vielen unterschiedlichen Kulturen und Situationen.

Deshalb sind Integrationsbemühungen eher erfolgreich, die sowohl das Individuum, die einzelnen Familienmitglieder, als auch das gesamte Familiengeflecht im Blick haben und über Einzellösungen hinausgehen. Erfolgreiche Integrationsbemühungen müssen neben den teilweise unbestreitbar vorhandenen Defiziten die vorhandenen Kompetenzen der Migrantinnen und Migranten, das was sie mitbringen, einbeziehen. Und vor allem: die aktive Teilnahme, das Engagement der Migrantinnen und Migranten selbst ist für den Integrationserfolg ein wichtiger Faktor. Den Organisationen der Migranten kommt hierbei eine bedeutsame Funktion zu. Die enge Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen Verwaltungen, öffentlichen und freien Trägern, Verbänden und anderen Einrichtungen ist notwendig und muss weiter ausgebaut werden. Öffnung ist ein weiteres Schlüsselwort, für die Aufnahmegesellschaft und die Zugewanderten selbst.

In einigen Ländern hat man diese „neuen“ Anforderungen in der Vergangenheit bereits aufgegriffen: So hat Hessen beispielsweise einen Integrationsbeirat eingerichtet, ein institutionalisiertes Dialogforum für die am Integrationsprozess beteiligten Organisationen, Verbände und Einzelpersonlichkeiten, der die Landesregierung in Fragen der Integration berät und der inzwischen vielfach Vorbild für andere Bundesländer geworden ist. Ein weiteres Beispiel: die hessische Landesregierung hat gemeinsam mit Kommunalvertretern das Konzept „Land und Kommunen – Hand in Hand für eine gute Integration“ entwickelt, das Leitlinien und Handlungsempfehlungen für eine bessere Integration vor Ort unter Beteiligung *aller* formuliert und in dem Familien einen wichtigen Raum einnehmen.

### Zur Ausgangssituation

Deutschland kann auf eine lange und auch erfolgreiche Migrationstradition zurückblicken. Millionen Flüchtlinge und Vertriebene wurden integriert, viele Millionen Spätaussiedler fanden Aufnahme. Seit der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte kamen Millionen Menschen als Arbeitnehmer/innen oder aus humanitären Gründen. Heute leben in Deutschland rund 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, rd. 19 % der Bevölkerung. Viele von ihnen besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit, viele sind in Deutschland geboren.

Die weit überwiegende Mehrzahl der Migrantinnen und Migranten ist erfolgreich in Gesellschaft und Arbeitsmarkt integriert. Dennoch haben in den vergangenen Jahren Integrationsprobleme teilweise zugenommen. Insbesondere bei Kindern und Jugendlichen aus



zugewanderten Familien ist die Situation oftmals problematisch. Hierfür gibt es unterschiedliche Gründe, wie beispielsweise unterschiedliche Bildungs- und Erziehungsvorstellungen in Familien oder auch die Rahmenbedingungen. Oftmals sind es fehlende oder nicht ausreichende Deutschkenntnisse, die der Partizipation und dem Erfolg dieser Kinder und Jugendlichen in Schule und Ausbildung entgegenstehen.

Die Situation erfordert also neue und weitere Anstrengungen von allen Beteiligten, vom Staat und der Gesellschaft, von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Die Bereitschaft zur Öffnung, zur Akzeptanz unserer Wertevorstellungen und unserer Rechtsordnung, durch das Erlernen der deutschen Sprache sich selbst in die Lage zu versetzen, aktiv teilzunehmen, gilt für die Zugewanderten unbeding. Auf Seiten der Aufnahmegesellschaft sind die Bereitschaft, die zugewanderten Menschen willkommen zu heißen, ebenso notwendig wie Akzeptanz, Toleranz und gute Integrationsangebote.

Auf dem 2. Integrationsgipfel am 12. Juli 2007 hat nun die Bundeskanzlerin Angela Merkel den Nationalen Integrationsplan öffentlich vorgestellt. Der Nationale Integrationsplan stellt die Integrationsinitiativen des Bundes, der Länder, der Kommunen und der Bürgergesellschaft erstmals auf eine gemeinsame Grundlage. Er ist das Ergebnis einer Initiative und Diskussion auf Bundesebene mit einem hohen symbolischen Wert und zugleich mit einer konkreten Programmatik. Erstmals saßen auf Bundesebene alle am Integrationsprozess beteiligten Ebenen, Organisationen und Verbände an einem Tisch. Ausgangspunkt war und ist, dass Integration eine Aufgabe von nationaler Bedeutung ist, die nur mit einem umfassenden systematischen Ansatz, an dem alle Akteure im Bereich Integration teilnehmen, gelingen kann. Dies setzt ein gemeinsames Verständnis von Integration voraus. Diesen Anspruch will der Nationale Integrationsplan umsetzen.

Der Nationale Integrationsplan wurde im Dialog zwischen den staatlichen und nichtstaatlichen Ebenen, der Bundesregierung, den Ländern, den Kommunen, den Migrantinnen und Migranten, den Kirchen, Religionsgemeinschaften, Wohlfahrtsverbänden, Stiftungen, Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertretungen, Fachinstitutionen, Verbänden und Einzelpersonlichkeiten erarbeitet. Die Beteiligten haben sich im Nationalen Integrationsplan verpflichtet bzw. erklärt, geeignete Maßnahmen für eine bessere Integration zu ergreifen und umzusetzen. Rund 400 Maßnahmen und Selbstverpflichtungen zu zehn verschiedenen Themenfeldern sind in den NIP aufgenommen. Allein der Bund wird lt. Presseberichten jährlich ca. 750 Millionen Euro jährlich zur Verfügung stellen.

Die Prinzipien, von dem der NIP ausgeht und die sich in den Erklärungen und Selbstverpflichtungen niederschlagen, sind Dialog und Kooperation, Fordern und Fördern. Der NIP hat die Integrationsdiskussion vorangetrieben und auf eine breite Basis gestellt. Themen wie Deutschkenntnisse für Kinder oder die Situation von Mädchen und Frauen werden nun beispielsweise öffentlicher und pragmatischer diskutiert als dies noch vor einigen Jahren der Fall war.

Der NIP ist also ein politisches Handlungskonzept, das in zehn zentralen Integrationsfeldern die zentralen Integrationsdefizite und Potentiale benennt und diese in einen engen Zusammenhang mit konkreten Lösungen, Maßnahmen und Selbstverpflichtungen stellt. Jedes der Themenfelder ist sehr komplex, vielschichtig und enthält vielfach Schnittstellen zu den übrigen Themenfeldern. An dieser Stelle kann also lediglich ausschnitthaft eine Zusammenfassung der Themenfelder mit einigen ausgewählten beispielhaften Selbstverpflichtungen gegeben werden. Einige der nachfolgenden Formulierungen wurden teilweise aus dem Nationalen Integrationsplan übernommen. Mit dem Ziel, Lösungen zu finden,



haben die Themenfelder den Anspruch, sowohl die einzelnen Akteure als auch die Beziehungen untereinander im Blick zu haben.

## Themenfeld 1: Integrationskurse verbessern

Mit dem am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Zuwanderungsgesetz wurden erstmals staatliche Integrationsangebote für Zuwanderinnen und Zuwanderer einheitlich gesetzlich geregelt. Kernstück der Angebote sind die Integrationskurse für rechtmäßig und dauerhaft im Bundesgebiet lebende Ausländerinnen und Ausländer mit dem Ziel, selbständig und ohne Vermittlung Dritter in allen Angelegenheiten des alltäglichen Lebens handeln zu können. Ein Integrationskurs umfasst 600 Stunden Sprachkurs und 30 Stunden Orientierungskurs. Ziel ist das Sprachniveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens. Erstmals wurden Standards zur fachlichen und administrativen Ausgestaltung der Kurse festgeschrieben, die Differenzierung nach Zielgruppen (bspw. Frauen, Jugendliche) vorgesehen und eine Flächendeckung angestrebt.

Vor dem Hintergrund, dass bisher lediglich rd. 50 % der Teilnehmenden das angestrebte B1 Niveau erreicht haben, und auf der Basis einer im Dezember 2006 vorgelegten Evaluation wird das Integrationskurskonzept insbesondere mit folgenden *Zielen* weiterentwickelt:

### Steigerung des Kurserfolgs:

Erhöhung und Flexibilisierung der Stundenkontingente von bisher 600 auf 900 Stunden, qualitative und quantitative Aufwertung der Orientierungskurse, Zugangsverbesserung für besondere Zielgruppen wie Frauen und Jugendliche durch den Ausbau der sozialpädagogischen Begleitung, Ausbau und Verbesserung der Kinderbetreuung, ggf. Vorschaltung von Alphabetisierungskursen, Verbesserung der Qualifizierung der Lehrkräfte;

### Optimierung des Kursmanagement:

Controlling und Qualitätssicherung verstärken, Vernetzung mit anderen Beratungsstrukturen und Kursträgern, Qualitätswettbewerb der Träger;

### Zielführendes Finanzierungssystem:

Überprüfung ausreichender Finanzierung, Effektivierung des Finanzierungssystems, Überprüfung der Stundensätze und Berücksichtigung spezieller Anforderungen;

### Nachhaltigkeit der Integrationskurse:

Integration in den Arbeitsmarkt durch Verbundprojekte, verbesserte Verzahnung mit der Arbeitsmarktförderung, kommunalen Integrationsstrategien und Migrationsberatungsdiensten;

*Der Bund* verpflichtet sich, die genannten Ziele umzusetzen und beispielsweise den Ausbau und die Flexibilisierung der Integrationskurse zu finanzieren, das Kursangebot qualitativ zu verbessern und die Mittel für eine ausgeweitete und qualifizierte Kinderbetreuung bereit zu stellen. Die *Länder und Kommunen* erklären sich im Rahmen ihrer Zuständigkeit bereit, beispielsweise auf eine verbesserte systematische Zusammenarbeit vor Ort von Ausländerbehörden, den Arbeitsgemeinschaften/Optionskommunen, den Integrationskursträgern, den Regionalkoordinatoren des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge und der migrationsspezifischen Beratungsdienste hinzuwirken oder flankierende Kursangebote zu finanzieren.

Die Mitgliedsverbände der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege verpflichten sich beispielsweise, ihre Beratungsangebote stärker noch als bisher an Migranten auszurichten und stärker mit den Integrationskursen zu vernetzen.

## Themenfeld 2: Von Anfang an deutsche Sprache fördern

Rund ein Fünftel aller in Deutschland lebenden Menschen sowie jedes 3. Kind unter sechs Jahren haben einen Migrationshintergrund. In städtischen Ballungsgebieten der westlichen Bundesländer gilt dies bereits für mehr als 40 % der Kinder und Jugendlichen. 2/3 der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind hier geboren. Viele dieser Kinder und Jugendlichen sind erfolgreich in Schule und Ausbildung und gut in unsere Gesellschaft integriert, viele haben jedoch Schwierigkeiten. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt in nicht ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache. Eine gute Sprachförderung ist zugleich zentraler Bestandteil einer erfolgreichen frühkindlichen Bildung und Voraussetzung für die gute Persönlichkeitsentwicklung eines Kindes. Wichtig ist, dass Sprachförderung und der Erwerb der deutschen Sprache frühzeitig, kontinuierlich und systematisch erfolgen.

In diesem Themenfeld sind drei *Handlungsfelder* von besonderer Bedeutung:

### **Unterstützung der Sprachentwicklung und des Spracherwerbs durch die Eltern:**

Spracherwerb beginnt bereits unmittelbar nach der Geburt. Kinder lernen in der Regel die Grundstrukturen der in der Familie gesprochenen Sprache implizit, durch unbewusste Prozesse und erwerben so die Grundlagen für das spätere explizite Lernen weiterer Sprachen. Wichtig ist, dass Eltern von Anfang die natürliche Neugier und Lernbereitschaft ihres Kindes unterstützen und mit dem Kind in der Sprache reden, die sie selbst geläufig sprechen. So entwickelt sich spielerisch Sprachkompetenz. Für Kinder, die zuhause nicht deutsch reden, ist es besonders wichtig, dass sie bereits im Kleinkindalter regelmäßig mit deutschen Kindern und Erwachsenen Kontakt haben. Viele Eltern wissen jedoch zu wenig über den Spracherwerb. Bei Eltern mit Migrationshintergrund ist die Situation oftmals zusätzlich erschwert durch eigene Verständigungsprobleme und Informationsdefizite zum hiesigen Bildungssystem oder zur Bedeutung eines frühen Kindergartenbesuchs. Eltern müssen also kompetent sein und als Partner gewonnen werden.

### **Sprachförderung in Kindertageseinrichtungen als zentraler Bereich der frühen**

**Bildung:** Kinder können sich jederzeit, von Anbeginn ihres Lebens an oder auf der Basis einer Erstsprache eine 2. oder 3. Sprache aneignen. Dies gelingt insbesondere dann gut, wenn der implizite Spracherwerb in der frühkindlichen Phase durch das explizite Lernen möglichst früh ab dem Eintritt in eine Kindertagesstätte aktiv unterstützt wird. Kindertageseinrichtungen mit qualifizierten Erzieherinnen und Erziehern können also die Sprachentwicklung fördern und so die Startchancen der Kinder bereits vor Schuleintritt entscheidend verbessern. Die Zusammenarbeit mit den Eltern ist dabei unerlässlich. Sprachförderung wird insbesondere unterstützt durch eine pädagogische Sprachstandsdiagnostik und Dokumentation, die eine kontinuierliche Begleitung der Kinder und konkrete individuelle Förderempfehlungen erlauben, die auch die Mehrsprachigkeit eines Kindes im Blick haben.

Im Hinblick auf die Kindergartenbesuchsquote ist bei den Fünfjährigen mit und ohne Migrationshintergrund fast ein Gleichstand erreicht. Insbesondere bei den jüngeren Kindern aus zugewanderten Familien gibt es jedoch Nachholbedarf.

**Durchgängige sprachliche Bildung im Übergang Kindergarten – Schule:** Das letzte Kindergartenjahr als Brückenjahr zur Schule bereitet Kinder auf die Schule vor und bietet insbesondere Kindern aus zugewanderten Familien die Chance, rechtzeitig vor der Einschulung ihre Sprachkenntnisse zu vertiefen. Dies erfordert eine spezifische Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte und - im Sinne der kontinuierlichen Bildungsbiographie eines Kindes - die verbindliche Zusammenarbeit von Kita, Schule und Eltern.

### Themenfeld 3: Gute Bildung und Ausbildung sichern - Arbeitschancen erhöhen

Mehr als ein Viertel der Kinder und Jugendlichen im bildungsrelevanten Alter bis 25 Jahre in Deutschland haben einen Migrationshintergrund (ca. 6 Mio.). Die große Heterogenität nach Status und Zeitpunkt der Zuwanderung, nach ethnischer Zugehörigkeit, räumlicher Konzentration bedeutet eine große Herausforderung. Trotz vielfältiger Anstrengungen bisher ist die Abhängigkeit des Bildungserfolgs von sozialer Herkunft und Migrationshintergrund in Deutschland im internationalen Vergleich besonders ausgeprägt, aber auch mangelnde Sprachkenntnisse sind hier entscheidend. Je höher die Schulstufe ist, desto ungünstiger ist die Bildungsbeteiligung der Schülerinnen und Schüler aus zugewanderten Familien.

Zu diesem Themenfeld sind im NIP folgende *Handlungsschwerpunkte* formuliert:

**Integration und Bildung:** Potentiale und Fähigkeiten der Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärker fördern und nutzen, Durchlässigkeit des Bildungssystems, kontinuierliche und systematische Förderung der deutschen Sprache über die gesamte Schullaufbahn hinweg und in den Fachunterricht hinein, Eigenverantwortung stärken, Elternbeteiligung verbessern;

**Integration und Ausbildung:** Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund über die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsmöglichkeiten und über die Erweiterung des Berufswahlspektrums, Passgenauigkeit öffentlicher Hilfen;

**Integration und Arbeitsmarkt:** Erhöhung und Verbesserung der Beschäftigungschancen von Migrantinnen und Migranten durch die Möglichkeit einer modularen, berufsbegleitenden, passgenauen Nachqualifizierung, durch intensive systematische Beratung oder gezielte Förderung der betrieblichen Integration.

*Der Bund* verpflichtet sich beispielsweise zur Aufstockung des Bundesprogramms „Sonderprogramm des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“ oder dazu, gemeinsam mit der Deutschen Industrie- und Handelskammer und deutsch-ausländischen Wirtschaftsverbänden die Zahl der Ausbildungsplätze bis zu 10.000 bis 2010 zu erhöhen. *Länder und Kommunen* erklären u. a., sich für den Ausbau der Ganztagschulen einzusetzen, mehr Migrantinnen und Migranten als Erzieher/innen und Lehrer/innen zu gewinnen, für sprachunterstützende Maßnahmen in allen Schulformen und Schulstufen und für ein besseres Übergangsmangement von Schule und Beruf Sorge zu tragen. Beispiele der NGO's sind: Die Wirtschaft erklärt, sich für 60.000 neue Ausbildungsplätze pro Jahr einzusetzen. Die Stiftung Mercator stellt 10 Mio. für Förderunterricht an 35 Standorten zur Verfügung.

#### Themenfeld 4: Lebenssituation von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund verbessern und Gleichberechtigung verwirklichen

Von den derzeit rd. 15 Millionen in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund sind fast die Hälfte Mädchen und Frauen. Viele von ihnen, gerade Mädchen und Frauen der 2. und 3. Generation, orientieren sich eher an modernen, partnerschaftlichen Rollenleitbildern, viele tragen elterliche Verantwortung. Sie prägen v. a. die Integration der nächsten Generation. Problematisch ist die Situation oftmals für Migrantinnen, die noch am Anfang des Integrationsprozesses stehen, aber auch für Migrantinnen, deren Lebensweise nicht im Einklang mit den Erwartungen der Familien und der Eltern stehen. Folgende *Handlungsschwerpunkte* wurden festgelegt:

**Integration durch Recht:** Zwangsverheiratung ist bereits nach geltendem Recht eine Straftat und seit 2005 als besonders schwerer Fall von Nötigung erfasst. Unverzichtbar sind jedoch Information und Aufklärung über Rechte durch staatliche Organisationen, aber auch durch die Migrantenorganisationen selbst. Dies erfordert geeignete Beratungs- und Schutzeinrichtungen für gewaltbetroffene Migrantinnen ebenso wie Fortbildungen und Sensibilisierung bei Polizei und Justiz.

**Partizipation, Verbesserung der gesellschaftlichen und politischen Situation von Migrantinnen:** Sie kommen aus verschiedenen Gesellschaften und Kulturen, beispielsweise als junge Mädchen im Rahmen der Familienzusammenführung, zum Studium, zur Arbeit oder um einen hier lebenden Mann zu heiraten. Die Integration der Migrantinnen wird nicht zuletzt durch die Haltungen der Väter, Männer und Brüder beeinflusst. Ziel der Maßnahmen muss daher die Verbesserung der gesellschaftlichen und politischen Situation der Migrantinnen sein. Hierfür sind beispielsweise mit entscheidend die Möglichkeit einer nachholenden Bildung, die Beteiligung der Organisationen der Migrantinnen, die interkulturelle Öffnung von Regeldiensten, Mentorinnen aus deutschen Frauenorganisationen.

**Stärkung der Migrantinnen in Familien und im sozialen Umfeld, Sexualaufklärung, Gesundheit und Altenhilfe:** Schaffung passgenauer Angebote, beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen, bedarfsorientierte Angebote für ältere Migrantinnen und interdisziplinäre Vernetzung, Verbesserung der Datenlage;

Neben der Weiterentwicklung der Integrationskursangebote für Frauen sind an Selbstverpflichtungen des Bundes insbesondere hervorzuheben:

*Der Bund* wird weiterhin Zwangsverheiratungen bekämpfen und den Betroffenen helfen, u. a. durch Online-Beratung für Betroffene und Verbesserung der Datenlage zur Zwangsverheiratung. Der 2. Aktionsplan der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen wird einen Schwerpunkt auf die Bekämpfung von Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund legen.

*Länder und Kommunen* betonen, dass sie den Einsatz der vielen zugewanderten Frauen für die Integration in Familie, Beruf, Nachbarschaft und Gesellschaft sehen und würdigen. Sie sehen insbesondere die Leistung der Mädchen in Schule und Ausbildung und hier die Chance, die die Mädchen für sich selbst und die Gesellschaft haben. Sie wollen beispielsweise die Rechte und Chancen der Mädchen und Frauen auf gleichberechtigte Partizipation nachhaltig stärken und fördern, den Zugang insbesondere von Migrantinnen zu gesundheitlichen Angeboten, Pflegediensten und Seniorenangeboten verbessern.



Für die NGO's ist beispielhaft zu nennen: Der Bundesverband der Migrantinnen wird eine Informationskampagne „Frauen haben Rechte“ durchführen. Der Zentralrat der Muslime wird mehrsprachige Informationen zu Zwangsheirat und häuslicher Gewalt veröffentlichen. Die BAGFW wirkt auf den Ausbau und Qualifizierung der Beratungsdienste. Die Frauenhäuser werden sich verstärkt migrationspezifischen Fragestellungen widmen.

## Themenfeld 5: Integration vor Ort unterstützen

In diesem Themenfeld wird die räumliche Dimension des Zusammenlebens von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund deutlich. Die räumliche Verteilung der Zugewanderten ist bezogen auf die östlichen und westlichen Bundesländer sehr unterschiedlich. Im Westen konzentriert sich der Anteil der ausländischen Bevölkerung auf die Ballungsgebiete. In den Städten selbst leben Zugewanderte mehrheitlich in innerstädtischen Quartieren.

Integration findet jedoch vor Ort statt, Integration entscheidet sich vor Ort, hier werden die Chancen und Probleme am deutlichsten sichtbar. Bei allen Beteiligten herrscht Einvernehmen darüber, dass kommunale integrierte Gesamtkonzepte erforderlich sind, die Stadtteile, besondere Handlungsschwerpunkte und bestimmte Zielgruppen gleichermaßen im Blick haben.

Für eine erfolgreiche Integrationspolitik auf kommunaler Ebene sind im NIP folgende *Handlungsfelder* definiert:

**Kommunale Gesamtkonzepte:** Implementierung von Integration als Querschnittsaufgabe in der Kommunalpolitik und Kommunalverwaltung, Instrumentarien für ein strategisches Management, interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Institutionen, Erfolgskontrolle;

**Wohnen und Wohnumfeld im Quartier:** Nach dem Erlernen der deutschen Sprache ist Wohnen einer der wichtigsten Indikatoren für eine gelingende Integration. Wichtig sind daher insbesondere die Förderung eines nachbarschaftlichen Miteinanders zwischen einheimischer Bevölkerung und Zugewanderten, die Nutzung der Potentiale der Migrantenfamilien, eine auf die Bedürfnisse von Kindern und Familien zugeschnittene Stadtplanung, die interkulturelle Öffnung der Regeldienste, die Planung von Wohngebieten.

**Schule und Bildung im Quartier:** Der soziale Nahraum prägt Kinder und Jugendliche, die Attraktivität von Stadtteilen hängt auch mit guten Bildungschancen vor Ort ab. Dies erfordert beispielsweise die Verbesserung der Bildungsangebote in benachteiligten Stadtquartieren oder auch beispielsweise die Öffnung von Kitas und Schulen zum Quartier hin.

**Lokale Ökonomie:** Stabilisierung der wirtschaftlichen Entwicklung von Stadtteilen, sozialräumlich orientierte Wirtschaftsförderung, die Förderung der Ausbildungsbereitschaft kleiner Unternehmen im Quartier;

**Indikatoren, Monitoring, Evaluierung:** Evaluierung und Monitoring sind wichtige Elemente des Qualitätsmanagements und der Steuerung. Mit ihnen können Transparenz und Öffentlichkeit über Wirkungszusammenhänge und über Kosten und Nutzen von Integrationsmaßnahmen hergestellt werden. Die Steuerung benötigt über Indikatoren und Kennzahlen hinaus qualifizierte Daten.

*Der Bund* verpflichtet sich beispielsweise, seine Finanzhilfen für das Programm „Soziale Stadt“ zu verstetigen und zusätzliche Programme und Modellprojekte zur „Beschäftigung, Bildung, Teilhabe vor Ort“ und zur „Integration und Stadtteilpolitik“ durchzuführen. *Länder und Kommunen* erklären sich im Rahmen ihrer Zuständigkeiten u. a. bereit, Integration als kommunale Querschnittsaufgabe zu implementieren, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung, Quartiersmanagement und Netzwerkbildung zu fördern. Kirchen und Religionsgemeinschaften, Migrantenorganisationen wollen beispielsweise Multiplikatorenfunktionen in den Kommunen übernehmen.

## Themenfeld 6: Kultur und Integration

Kultur ist eine wichtige Grundlage unseres Zusammenlebens und verbindet Menschen unterschiedlicher Herkunft. Die Realität der Zuwanderungsgesellschaft ist auch eine kulturelle Herausforderung. Integration beinhaltet auch die Bejahung und den Respekt vor der kulturellen Vielfalt. Dies setzt die Bereitschaft zur kulturellen Offenheit voraus. Drei *Handlungsschwerpunkte* sind hier definiert:

**Verbesserung der Chancen auf kulturelle Bildung**, denn kulturelle Bildung ist der Schlüsselfaktor der Integration, sie eröffnet den Zugang zu Kunst und Kultur. Kitas, Schulen, Jugendeinrichtungen sind als Orte kultureller Bildung hervorragend geeignet. Kultureinrichtungen und Kulturpädagogik haben hier einen Nachholbedarf.

**Stärkung des interkulturellen Dialogs** mit Kulturinstitutionen, Einbeziehen von Migrantenkulturen;

**Implementierung von Integration als Querschnittsthema** der Kulturpolitik und Kulturverwaltung.

*Der Bund* wird diese Aufgaben intensiv verfolgen und sich beispielsweise auch auf internationaler Ebene für die Verankerung des Schwerpunktes kulturelle Bildung in Programmen und Maßnahmen einsetzen. Er wird eine interministerielle AG „Kultur und Integration“ einsetzen, um das Thema als ressortübergreifende Aufgabe zu behandeln. Die Kultusminister/innen der *Länder* erklären, dass sie sich u. a. dafür einsetzen werden, freiwerdende Mittel für die Verbesserung der Bildung und damit auch der kulturellen Bildung zu nutzen.

Beispiele für Selbstverpflichtungen der NGOs sind: Die Stiftung Lesen wird sich mit Projekten wie „Lesestart“ und „ehrenamtliche Vorlesepaten“ für die kulturelle Bildung einsetzen. Die Herbert Quandt Stiftung wird ihr Engagement an Schulen für Schüler/innen und Lehramtsanwärter/innen verstärken.

## Themenfeld 7: Integration durch Sport - Potentiale nutzen, Angebote ausbauen, Vernetzung erweitern

Sport trägt in hohem Maße dazu bei, dass Menschen unterschiedlicher Herkunft sich freundschaftlich und fair und in gemeinsamem Interesse begegnen. Sport vermittelt Teamgeist, Fairness, Akzeptanz. Er hilft Vorurteile abzubauen, schafft auf breiter Basis Brücken zwischen den Menschen und unterstützt die kulturelle und alltagspolitische Integration. Sportvereine und -verbände leisten seit vielen Jahren bereits einen großen Beitrag zur Integration. Unter dem Dach des Deutschen Olympischen Sportbundes sind ca. 27 Millionen Mitglieder vereint, die in rd. 90 000 Vereinen organisiert sind. Sport bietet Beteiligung für jede Zielgruppe und steht allen offen.

In diesem Themenfeld sind folgende *Handlungsschwerpunkte* definiert:

- **Entwicklung zielgruppenorientierter Angebote**
- **Stärkung interkultureller Vermittler**
- **Kooperationen in lokalen Netzwerken.**

Der Bund verpflichtet sich hier beispielsweise zur Finanzierung des Programms „Integration durch Sport“ und zur Durchführung einer Öffentlichkeitskampagne „Integration. Wir machen mit!“. Länder und Kommunen erklären sich bereit, insbesondere den Breitensport, die Sanierung und Modernisierung von Sportstätten und beispielsweise spezielle Mädchen- und Frauensportangebote zu unterstützen. Beispielhafte Selbstverpflichtungen der NGO's sind: Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) und der Deutsche Fußball-Bund (DFB) entwickeln gemeinsam ein Schulungsmodell für Koordinatoren „Sport interkulturell“ und setzen sich für die Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Übungsleiterinnen für Migrantinnen ein.

### ● Themenfeld 8: Gute Bildung und Ausbildung sichern - Arbeitschancen erhöhen

Medien prägen die öffentliche Wahrnehmung von Zuwanderinnen und Zuwanderern und wirken im Rahmen von Berichterstattung und Unterhaltung meinungsbildend in Fragen der Integration. Sie sind zugleich Plattform für öffentliche Kommunikation. Ihnen kommt deshalb eine besondere Verantwortung zu.

Folgende *Handlungsschwerpunkte* wurden hier im Rahmen des NIP erarbeitet:

- **Migration und Integration als Querschnittsthema nachhaltig aufgreifen**
- **bessere Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in den Medien**
- **Medienforschung intensivieren und ausweiten**
- **Medienkompetenz fördern.**

Mit dem Blick auf die Unabhängigkeit der Berichterstattung und die Medienkompetenz der Länder unterstützt der Bund beispielsweise die Medien in ihrem integrationspolitischen Beitrag durch die Unterstützung der Zusammenarbeit deutscher und türkischer Medien. Die Ministerpräsidenten der Länder haben ARD und ZDF gebeten, Vorschläge zur Weiterentwicklung und Umsetzung von Programmen zu machen.

ARD und ZDF haben sich beispielsweise bereit erklärt, in ihren Programmangeboten Menschen mit Migrationshintergrund und Integrationsthemen als Teil der gesellschaftlichen Normalität abzubilden und die Chancen einer kulturell vielfältigen Gesellschaft glaubwürdig abzubilden. Integration und Migration soll als Querschnittsthema in den Programmen stärker berücksichtigt werden. Die Dogan Verlagsgruppe bietet 1000 bilingualen türkisch-deutsch sprechenden Jugendlichen eine mehrmonatige Qualifizierung, die Zeitung Hürriyet führt eine Kampagne gegen häusliche Gewalt durch.

### ● Themenfeld 9: Integration durch bürgerschaftliches Engagement und gleichberechtigte Teilhabe stärken

Bürgerschaftliches Engagement stärkt die gleichberechtigte Teilhabe am Gemeinwesen und unterstützt die Integration vor allem im unmittelbaren Umfeld. Eine Gesellschaft, die der Leitidee „Zivilgesellschaft“ verpflichtet ist, schafft Strukturen, die Eigeninitiative, Mitgestaltung und Beteiligung ermöglichen und unterstützen. Sozialer Zusammenhalt braucht also die breit gefächerten Formen des bürgerschaftlichen Engagements. Es

braucht aber auch Anerkennung und Förderung. Bürgerschaftliches Engagement beruht auf freiwilliger Selbstverpflichtung, öffentlicher Verantwortung, Vernetzung und ist ohne Partizipation nicht denkbar.

Zu diesem Themenfeld sind im NIP folgende *Handlungsschwerpunkte* formuliert:

- **Interkulturelle Öffnung** der Organisationen:
- **Stärkung der gleichberechtigten Teilhabe und Eigenverantwortung** von Frauen und Männern im Integrationsprozess
- **Öffentliche Verantwortungsteilung** durch Vernetzung deutscher Verbände und Migrantenorganisationen auf der Basis gegenseitigen Respekts, Anerkennung und Akzeptanz;
- **Stärkung des Engagements gegen Fremdenfeindlichkeit;**
- **Entwicklung der Anerkennungskultur.**

*Der Bund* verpflichtet sich hier beispielsweise, bei Bundesprogrammen, in vom Bund geförderten Netzwerkenprojekten, bei der Besetzung von Beiräten und Fachgremien auf eine angemessene Beteiligung von Migrantinnen und Migranten hinzuwirken oder die interkulturelle Öffnung und Vernetzung als Förderkriterium für Infrastrukturprojekte zu verankern.

*Länder und Kommunen* erklären u. a., eine Kultur der Anerkennung durch die Würdigung herausragenden Engagements Einzelner und durch die Auszeichnung gelungener Integrationsprojekte zu fördern und Menschen mit Migrationshintergrund stärker an den Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen des sozialen und politischen Lebens zu beteiligen.

## Themenfeld 10: Wissenschaft - weltoffen

In Deutschland leben, studieren und arbeiten mehr als 180.000 ausländische Studierende und hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Folgende Handlungsschwerpunkte sind in diesem Themenfeld formuliert:

- **Attraktivität und Internationalität des Studien- und Wirtschaftsstandortes Deutschland stärken**
- **Potentiale von Bildungsinländern und zugewanderten Hochqualifizierten besser erschließen und fördern**
- **Migrations- und Integrationsforschung stärken.**

*Der Bund* erklärt, sich hier beispielsweise für eine verstärkte Förderung begabter und hochbegabter Bildungsinländer und Ausländer in Studium und Wissenschaft, vor allem durch die Erweiterung der migrantenspezifischen Ausbildungs- und Begabtenförderung, für die Stärkung einer Migrations- und Integrationsforschung und sich für die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse einzusetzen.

Über die dargestellten zehn Themenfelder hinaus haben *die Länder* in ihrer gemeinsamen Erklärung zum Nationalen Integrationsplan einige zusätzliche Themen hervorgehoben, in denen weitere integrationspolitische Aktivitäten erforderlich sind. Dies betrifft die Bereiche Gesundheit, ältere Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und Integrationsmonitoring.

Der Nationale Integrationsplan verdeutlicht, dass *Bund, Länder und Kommunen* neue Wege einer aktivierenden und nachhaltigen Integrationspolitik gehen, den institutionalisierten Dialog mit Migrantinnen und Migranten verfolgen, Potentiale stärken und nutzen, insbesondere die Schlüsselrolle von Frauen mit Migrationshintergrund sehen und auf eine aktive Bürgergesellschaft bauen.

Die Bundesregierung hat angekündigt, bis Ende des Jahres 2008 eine Zwischenbilanz zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans ziehen.

Heinz Knoche

## ● Folgen aus dem Integrationsplan für Kinder

Der Nationale Integrationsplan stellt die Integrationsinitiativen des Bundes, der Länder, der Kommunen und der Bürgergesellschaft auf eine gemeinsame Grundlage und soll als Querschnittsaufgabe durch Dialog und Zusammenarbeit aller gesellschaftlichen Akteure die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in unserem Land fördern. Über 400 Akteure haben sich zur aktiven Integrationsarbeit bekannt und verpflichtet.

Bundesweit leben laut *Mikrozensus 2005* in Deutschland

- 15,3 Mio Menschen mit Migrationshintergrund (18,6 % der Bevölkerung).
- In 24,5 % aller Ehen hat mindestens ein Ehepartner einen Migrationshintergrund.
- Jedes 3. Kind unter fünf Jahren hat einen Migrationshintergrund.

In Augsburg, Wuppertal, Stuttgart, Düsseldorf, Frankfurt/M., und Nürnberg beispielsweise haben zwei von drei Kindern unter fünf Jahren einen Migrationshintergrund.

*Kinder mit Migrationshintergrund*

- sind häufiger von Armut betroffen;
- wachsen häufiger mit mehr „Bildungsferne“ auf;
- beherrschen die deutsche Sprache häufig schlecht;
- sind häufiger „sozial benachteiligt“;
- haben geringere Chancen auf Entwicklung und Teilhabe.

Erfolgreiche Integrationspolitik weckt Potentiale und Fähigkeiten bei Kindern und ihren Familien. Förderkonzepte müssen gezielt an den Einzelnen, an dessen Fähigkeiten, Fertigkeiten und spezifischem Integrationsbedarf ausgerichtet werden.

## ● Die Themenfelder des Integrationsplans und die Integrationsinitiativen

### a) Bildung

In Deutschland hat, wie auch die international vergleichenden PISA-Studien belegen, die Zugehörigkeit zur Familie mit ihrer jeweils spezifischen sozialen Lagerung einen besonders starken Effekt auf die Bildungs- und damit vermittelte Berufslaufbahn. Die Shell Jugendstudie 2006 bestätigt diesen Befund: Jugendliche aus sozial privilegierten Elternhäusern besuchen aussichtsreichere Schulformen und durchlaufen in der Regel hochwertige berufliche Ausbildungen und Hochschulgänge. Jugendliche aus der Unterschicht hingegen finden sich häufiger an Hauptschulen und Sonderschulen. Dabei erzielen sie auch im anschließenden beruflichen Ausbildungsweg nicht die Resultate, die ihrem möglichen Potenzial entsprechen.

Bildung ist der entscheidende Schlüssel zur sozialen kulturellen und wirtschaftlichen Integration.

### *Der Bund*

- fördert den Ausbau der ambulanten und stationären Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren auf eine Versorgungsquote von 35 % bis zum Jahre 2013,
- entwickelt ein Konzept zur allgemeinen Sprachförderung in Kindertageseinrichtungen,
- unterstützt gemeinsam mit 10 Bundesländern die Entwicklung einer Gesamtkonzeption sprachlicher Bildung durch das Programm FörMig,
- verfolgt mit dem Modellprogramm „Schulverweigerung - die 2. Chance“ das Ziel, Schulverweigerer wieder in die Schule zu integrieren,
- unterstützt die Länder in der Bildungsforschung.

### *Die Länder*

- wollen sprachliche Bildung als Querschnittsaufgabe in die Konzepte der Kindertagesstätten integrieren,
- streben zusätzliche Fördermaßnahmen für Einrichtungen mit hohem Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund an,
- halten Fördermaßnahmen zur Qualifizierung der Erzieherinnen und Erzieher für unerlässlich,
- werden ihre Arbeit mit Eltern aus Zuwanderfamilien verstärken, prüfen Einsatz und Qualifizierung ehrenamtlicher mehrsprachiger Elternbegleiterinnen und -begleiter,
- verpflichten sich, in den kommenden fünf Jahren Lehrkräften an allen Schulen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten,
- werden Schulen mit hohem Anteil von Schülerinnen und Schülern Sondermittel bereit stellen.

### *Die Kommunen*

- werden lokale Netzwerke unterstützen,
- vom Bund/Länder Programm „Soziale Stadt“ und den Programmen des Europäischen Sozialfonds stärker Gebrauch machen,
- die Bildungsangebote für Kinder und Familien insbesondere in der Familienbildung stärker ausbauen,
- mit niedrigschwelligen sozialen und kulturellen Angeboten wie Elterncafés und Strassenfesten die Lebensqualität von Familie im und die Identifikation mit dem Quartier stärken,
- das bürgerschaftliche Engagement durch Öffnungen der Zugänge z. B. in Vereinen von, für und mit Migrantenfamilien stärken.

### *Nichtstaatliche Organisationen und Akteure*

Die **türkische Gemeinde** in Deutschland startet u. a. in Zusammenarbeit mit der Föderation Türkischer Elternvereine eine Bildungsoffensive mit dem Ziel, die Eltern stärker zu motivieren, sich für die Bildung ihrer Kinder einzusetzen.

Die **italienischen Migrantenvereine** unterstützen Kinder und Jugendliche durch ergänzenden muttersprachlichen Unterricht.

Der **Bund spanischer Elternvereine** verpflichtet sich, Fortbildungsprogramme für Migranteneltern im Bereich Sprachförderung durchzuführen.

Das bundesweite **Netzwerk Schule - Wirtschaft** vermittelt jeder Schule einen Partnerbetrieb.

Der **Deutsche Bundesjugendring** will Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund noch gezielter in die bestehenden verbandlichen Strukturen integrieren.

Die **Stiftung Mercator** führt bundesweit ein Projekt „Förderunterricht für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund an 35 Standorten durch.“

Die **Stiftung Lesen** wird neue Modelle erproben, um Eltern, Erzieher/innen Lehrer/-innen und Großeltern zu erreichen.

Die **Herbert Quandt Stiftung** verstärkt ihr Förderengagement für Schulen in Berlin und Hessen im Bereich der Kompetenzerweiterung für Lehrer/innen im Feld der „europäischen Identität“.

Das **Deutsch-Türkische Forum Stuttgart** baut ab 2008 sein erfolgreiches „Patenmodell“ aus, bei dem Studenten Migrantenkinder betreuen, um Orientierung zu geben.

Das **CGIL-Bildungswerk e.V.** wird die Erfahrungen seiner erfolgreichen schulischen Integrationsarbeit durch das Projekt „JUMINA - Junge Migranten in Ausbildung“ zur weiteren Gestaltung Schulämtern zur Verfügung stellen.

Die **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft** (GEW) unterstützt die Integrationspolitischen Themen u. a. durch Weiterbildung der Lehrkräfte und sozialpädagogischen Fachkräfte im Hinblick auf interkulturelle Kompetenz.

## b) Sprache und Kultur

**Sprache** ist Voraussetzung für Integration.

Der *Bund* fördert seit Januar 2005 einheitliche Sprach- und Orientierungskurse.

Die *Länder* binden Kindertagesstätten (Sprachförderkurse), Schulen und Einrichtungen der Jugendhilfe in das Netzwerk der Integrationskurse mit ein.

Die *Kommunen* sorgen für ortsnahe Kursangebote, die Fragen der Migration sowie des allgemeinen Lebensalltages (Sprache, Erziehung, Gesundheit, Freizeit etc.).

**Kultur** ist eine wesentliche Grundlage unseres Zusammenlebens und verbindet Menschen mit unterschiedlicher Herkunft.

Der *Bund* fördert „im Europäischen Jahr für den interkulturellen Dialog 2008“ Kooperationen zu Maßnahmen, die der kulturellen Bildung dienen.

Die *Popakademie Mannheim* baut die Talentförderung für Kinder mit Migrationshintergrund aus.

## c) Sport und Medien

**Sport** trägt dazu bei, dass sich Menschen unterschiedlicher Herkunft freundschaftlich begegnen.

Der *Bund* finanziert das Programm „Integration durch Sport“.

Die *Länder* stärken die Vernetzung der Strukturen der Integrationsförderung mit den Sportverbänden und fördern damit den Breitensport.

Die *Kommunen* tragen dazu bei, dass sozialraumnahe Sport-/Spielstätten für Kinder eingerichtet werden.

Der *Deutsche Fußballbund* (DFB) fördert ein Modellprojekt zur sozialen Integration von Mädchen.

**Medien** prägen die öffentliche Wahrnehmung von Zuwanderern und wirken meinungsbildend in Fragen der Integration.

Der *Bund* und die *Länder* prüfen die Zusammenarbeit deutsch-türkischer Medien und unterstützen die Entwicklung integrativer Programmformate.

Das *ZDF* wird 2008 ein Programm starten, das den Spracherwerb für ausländische Vorschulkinder stärkt.



#### d) „Vor Ort“

**Das unmittelbare Wohnumfeld** hat eine zentrale Funktion im Integrationsprozess. Der *Bund* stellt für das Programm „Soziale Stadt“ jährlich Finanzhilfen zum Aufbau von Hilfen im Bereich der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe zur Verfügung (Betreuungsmaßnahmen, Ausbau von Spiel- und Begegnungsmöglichkeiten, gemeinsame Feste etc.). Die *Kommunen* fördern die Vernetzung von unterschiedlichen Akteuren wie z. B. der Bildungs- und Beratungsarbeit (Sprachkurse, Begegnungen, Feste, Informationsveranstaltungen zu Erziehungsfragen, Gesundheit etc.) und unterstützen gesellschaftliche Gruppen im Aufbau von Integrationsprojekten.

#### e) Frauen und Mädchen

Migrantinnen kommt in ihrer Rolle als Mütter eine Schlüsseleinstellung für die Integration der nächsten Generation zu. Da sie mit ihrem sozialen, gesellschaftlichen und politischen Engagement die Integration der nächsten Generation entscheidend prägen, ist es wichtig, die Potentiale der Migrantinnen in ihren vielfältigen Lebensentwürfen zu stärken und sie in ihren Möglichkeiten der gesellschaftlichen und politischen Teilhabe zu unterstützen.

#### f) Bürgerschaftliches Engagement

Bürgerschaftliches Engagement schafft sozialen Zusammenhalt und wirkt als Katalysator für Integration.

*Der Bund* fördert Infrastruktur- und Netzwerkprojekte für Begegnung, Betreuung und Kultur.

*Die Länder* beziehen den Sachverstand engagierter Bürger auf dem Gebiet der Integration durch Berufung in geeignete Gremien zur Stärkung der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe mit ein.

*Die Kommunen* fördern bürgerschaftliches Engagement im Bereich der Familienpolitik durch Öffnung ihrer Einrichtungen und Dienste (z. B. Kinderbetreuungseinrichtungen für ehrenamtliche Mitarbeit).

### ● Selbstverpflichtungen der Wohlfahrtsverbände

Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW)

- richten ihre Arbeit und Konzepte in ihren Entwicklungen stärker und durchgängig auf die Themen Sprachentwicklung und Sprachförderung unter Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit, Deutsch als Zweitsprache und interkulturelle Pädagogik aus;
- sagen zu, in ihren niedrigschwelligen Gruppenangeboten für Frauen und junge Familien einen Schwerpunkt auf die Rolle und Aufgabe der Eltern beim kindlichen Spracherwerb zu legen;
- sichern zu, dass im Rahmen der interkulturellen Öffnung von sozialen Dienstleistungen auch die familienbildenden und -unterstützenden Dienstleistungen für die Zielgruppe der Migranteltern weiter entwickelt werden; hierzu beziehen die freien Träger familienunterstützende Maßnahmen wie HIPPY, OPSTAPJE, Griffbereit und RUCKSACK so wie „Mama lernt Deutsch“ ein;
- sagen zu, die Aufgabe der sprachlichen Bildung für alle Kinder in den Konzepten der Kindertageseinrichtungen weiter zu entwickeln und hinsichtlich der Spracherwerbsprozesse von Migrantenkindern weiter zu konkretisieren;
- sichern zu, dass die Sprachförderung als Bildungsauftrag in die jeweiligen Qualitäts-

- konzepte der Träger eingebunden wird, legen Wert auf eine entsprechende Qualifizierung der Erzieherinnen und Erzieher;
- verstärken ihre Anstrengungen, Fachkräfte mit Migrationshintergrund für die Ausbildung zu gewinnen, soweit sie Ausbildungsstätten für Erzieherinnen und Erzieher unterhalten;
  - sichern zu, den Prozess der interkulturellen Öffnung auch in ihren Kindertageseinrichtungen umzusetzen;
  - setzen sich für eine möglichst frühzeitige Förderung aller Kinder mit Migrationshintergrund ein. Dabei geht es nicht allein um die Förderung der Sprachkompetenz;
  - setzen sich für einen quantitativen und qualitativen Ausbau der Angebote für Bildung, Erziehung und Betreuung für Kinder ab dem zweiten Lebensjahr ein;
  - implementieren ebenso wie die Grundschulen die planvolle und abgestimmte Gestaltung des Überganges Kindergarten - Grundschule in ihren Sprachförderkonzepten und pädagogisch-methodischen Ansätzen;
  - sichern ebenso wie die Grundschulen die verbindliche Kooperation zwischen Kindergarten, Grundschule, Horten, Eltern, außerschulischen Angeboten und anderen beteiligten Akteuren zu;
  - engagieren sich für die Bildung und Bildungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund durch Förderung in Kindertagesstätten und mit ihren anderen Familien unterstützenden Angeboten;
  - arbeiten in ihren Diensten und Einrichtungen darauf hin, dass eine gute Sprachförderung und die Unterstützung von Mehrsprachigkeit für alle Kinder bereits im Vorschulalter sichergestellt wird;
  - Die Verbände der BAGFW fördern die interkulturelle Kompetenz ihrer Mitarbeiter und die interkulturelle Öffnung ihrer Dienste und Einrichtungen.

### Migrationsarbeit im Deutschen Roten Kreuz

Das DRK unterstützt die Ziele und Folgerungen des Integrationsplanes im Sinne der Selbstverpflichtungen im Rahmen der BAGFW durch gesamtverbandliches Handeln und politische Willensbekundung. Beispiele:

- gezielte Einstellung von mehrsprachigen Erzieherinnen,
- Qualifizierung von sozialpädagogischen Fachkräften,
- Angebote der Familienbildung durch geeignete Formate (HIPPY, OPSTAPJE oder EFFEKT),
- Kooperation Elternvereine,
- fördert und beteiligt sich an bundesweiten Modellprojekten zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Migrantenfamilien,
- leistet gesamtverbandliche Bewusstmachung durch Verankerung in Konzeptionen, Jahresplänen und Leitlinien,
- setzt die 2004 beschlossene Programmatik „Interkulturelle Öffnung des DRK“ bundesweit um.

### Projektbeispiel

#### Jugendintegrationsprojekt MÖWE

des DRK Kreisverband Hohenlohe e.V. in Baden Württemberg:

*Zielgruppe:* Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 10 und 27 Jahren mit Migrationshintergrund;

*Ziele:* Befähigung, ihr Leben in Deutschland selbständig und eigenverantwortlich zu

gestalten, Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Ängsten, Aufzeigen von Hilfsangeboten, Freizeitangeboten und Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen Akteuren;

*Projektbeschreibung:* Aufsuchende Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch, Kurs- und Workshopangebote wie Tanz- und Bastelgruppe, Kochkurs, Sport- und Chorgruppe;

*Methoden:* Einzel- und Gruppenarbeit, Elternarbeit, Erlebnis- und Medienpädagogik, Gemeinwesenarbeit, Kultur- und Bildungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Bewegungserziehung, rhythmische und musikalische Erziehung

*Vernetzungsaktivitäten und Kooperationspartner:* Schulen, Polizei, JRK, AOK, Diakonie, Ev. Jugendhilfe Friedenshort GmbH, Bibliothek, Vereine für Sport- und Tanzaktivitäten, Selbsthilfegruppen gegen Sucht, Stadtverwaltung, Industrie und Handwerk, Agentur für Arbeit, ARGE im Hohenlohenkreis, Gemeinwesenarbeit, Zwetschgenwäldle, Dialog e.V.

*Anzahl der Mitarbeiter:* 1 hauptamtliche Vollzeitkraft und 3 Honorarkräfte für verschiedene Gruppenangebote

*Zeitraumen des Projektes:* 1.9.2005 bis 31.8.2008

*Bisherige Ergebnisse:*

Schnelle Entwicklung eines Kooperationsnetzwerkes mit Schwerpunkt Musik und Kultur

#### Beispiele weiterer Aktivitäten:

- Gründungsmitglied bei OPSTAPJE und HIPPIY Deutschland; Programme wurden u. a. durch das DRK bundesweit eingeführt
- Ausbildung von Gruppenleiter/innen EFFEKT - interkulturell evaluiertes Programm der Universität Erlangen-Nürnberg mit dem Ziel
  - der Entwicklungsförderung in Familien durch Eltern- und Kinder-Training
  - der Förderung des Sozialverhaltens bei Kindern durch Elterntrainings
  - der Förderung sozialer Kompetenz und Reduktion von Problemverhalten durch ein sozial-kognitives Kindertraining in Kindertagesstätten
  - Modellprojekt EFFEKT für Grundschul Kinder mit Migrationshintergrund.

*Insa Schöningh*

#### ● Ergebnisse der Diskussion im Anschluss an die Einführung von Heinz Knoche

Die Ausführungen von Herrn Knoche wurden vor allem im Hinblick auf die Weiterarbeit der eaf zum Thema Integration diskutiert. Den wesentlichen Anknüpfungspunkt dafür bot das in Arbeit befindliche neue Familienpolitische Programm, in dem auch Aussagen zu diesem Themenfeld gemacht werden sollen.

Die Teilnehmenden erzielten Einvernehmen, dass die Zuständigkeit von „Spezialisten“ für Migrantinnen und Migranten die Integration eher verhindert als fördert. Das führt dazu, dass alle Probleme von Migranten als spezielle Probleme dieser Zielgruppe wahrgenommen werden, auch dann, wenn es sich um Probleme handelt, die Menschen ohne Migrationshintergrund ebenfalls haben, z. B. Erziehungs- und Schulprobleme. Damit befassen sich dann jeweils Migrationsexperten und verhindern ungewollt, dass sich mehr Professionelle der verschiedenen Fachgebiete auch mit den Migrations- und Integrationsaspekten ihres Zuständigkeitsbereichs befassen. Zukünftig muss es vielmehr das Ziel sein, Migrationsfamilien in alle Angebote, die Familien unterstützen, regelhaft einzubeziehen. Dafür

reicht eine rein verbale Bekundung nicht aus, vielmehr müssen Migranten und ihre Familien in alle Bereiche sozialer Infrastruktur ebenbürtig einbezogen werden. Dies erfordert eine genaue Prüfung, ob das jeweilige Bildungs- oder Unterstützungsangebot auch Familien bzw. Kinder mit Migrationshintergrund anspricht und für sie geeignet ist. Das betrifft alle Aspekte eines Angebots, wie Inhalt, zeitliche Struktur, Arbeitsweise, Erreichbarkeit und Zugänglichkeit der Information über das Angebot. Sollte dies nicht oder nicht vollständig der Fall sein, muss gegebenenfalls an den entsprechenden Aspekten etwas verändert werden. Speziell an Migrantinnen und Migranten gerichtete Angebote sollten sich auf die Themenbereiche beschränken, die ausschließlich sie betreffen, wie Beratung zu ausländerrechtlichen Fragen oder Integrationskurse.

Die Integration der „Säule“ Migrationsfragen in die allgemeine soziale Unterstützungsarchitektur ist nicht zuletzt unter dem Aspekt erforderlich, dass immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland leben. Es handelt sich nicht um eine kleine Gruppe, sondern um eine wachsende große Minderheit, die zumindest in den Großstädten schon in wenigen Jahren die Mehrheit stellen wird.

Die Schwerpunktsetzung des Nationalen Integrationsplans im Bereich des Spracherwerbs wurde begrüßt und es wurde angeregt, Erwachsene häufiger in ihrer Rolle als Eltern anzusprechen; Eltern stärken sei auch im Rahmen von Sprachkursen möglich. Kritisch wurde dagegen angemerkt, dass der Nationale Integrationsplan keinerlei Maßnahmen im sozialpolitischen und rechtlichen Bereich vorsieht. Im Gegenteil, parallel zur Verabschiedung des NIP gab es ausländerrechtliche Verschärfungen, wie die Notwendigkeit des deutschen Spracherwerbs bereits im Herkunftsland. Recht und Sozialpolitik setzen wichtige Rahmenbedingungen für die Lebensgestaltung von Einzelnen wie von Familien. Daher ist hier besonders darauf zu achten, ob die Lebensbedingungen von *allen* Familien in Deutschland unterstützt und gefördert werden.

Sabine Mundolf

## ● Integrierte und zu Integrierende

Deutschland ist ein Einwanderungsland.

Nahezu ein Drittel aller Kinder unter fünf Jahren hat in Deutschland einen Migrationshintergrund. In Großstädten wie Stuttgart, Frankfurt/Main, Nürnberg liegt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei ca. 40 %. Über 15 Millionen Migranten insgesamt leben in Deutschland, davon 96 % im früheren Bundesgebiet und in Berlin (Statistisches Bundesamt August 2007 auf der Grundlage des *Mikrozensus 2005*).

Seit Jahrzehnten befassen sich Politik, Verbände, Organisationen und Sachverständige unterschiedlichster Disziplinen mit der Integration von Migranten in Deutschland. Daraus resultierende Forderungen sind zahlreich, wiederholen sich vielfach, entwickeln sich mit dem Zeitverlauf und neueren Erkenntnissen (z. B. *Familienbericht 2000*, *Manifest des Bundesforums Familie 2004*, *Nationaler Integrationsplan der Bundesregierung*, *Forderungen des Berliner Forums Gewaltprävention zur Gewalt von Jungen, jungen Männern mit Migrationshintergrund*). Obwohl sich die Forderungen seit Langem kaum verändern, ist immer noch zu wenig geschehen, um den nachteiligen Entwicklungen entgegen zu wirken und die verbreitet schlechte soziale Lage der Migranten zu verbessern.

Dabei sind sich die Experten dahingehend einig, dass Integration nicht losgelöst von der Aufnahmegesellschaft allein durch die zu Integrierenden, sondern nur in einem *aktiven Miteinander* erfolgreich stattfinden kann.

Die eaf nahm schon in den 80er Jahren intensiv an der Diskussion und Beförderung des Themas teil, so über Diskussionen verbandlicher Gremien hinaus in ihrer Fachtagung 1988 „*Ausländische Familien in der Bundesrepublik Deutschland*“, durch das Buch zur Familienbildung und Elternarbeit in der Einwanderungsgesellschaft „*Interkulturelle Öffnung – aber wie?*“ (Koderisch) oder durch Mitgliedschaft und intensive Mitarbeit der eaf im Bundesforum Familie, das sich zwei Jahre (2003/4) dem Thema „*Migrationsfamilien zwischen Integration und Ausgrenzung*“ widmete.

Das *Bundesforum* ist gemäß seiner Präambel ein „*Zusammenschluss bundesweit tätiger gesellschaftlicher Kräfte, die aktiv Verantwortung für eine familienfreundliche Gesellschaft übernehmen*“. So nennt auch § 1 der Statuten als eine Aufgabe der Mitglieder die *Selbstverpflichtung*. In seinem, die zweijährige Arbeit abschließenden Manifest (2004) hob das Bundesforum zum Gelingen der Integration hervor, dass die Mitwirkung *aller* gesellschaftlich tätigen Kräfte notwendig sei und die Mitgliedsorganisationen des Bundesforums beispielhaft vorangehen könnten; dies u. a. wie folgt (Auszug):

- ... auch für die Verbände und Organisationen ist eine gezielte Organisations- und Personalentwicklung notwendig (um Integration zu fördern).
- ... auch die Darstellung der Vorteile von Integration und Studien zum volkswirtschaftlichen Nutzen von Migration (ist)... auch im Rahmen der Tätigkeitsfelder der Verbände und Organisationen stärker zu fördern.

- *Die Teilhabe von Migranten und Migrantinnen an (Entscheidungs-)Prozessen in Institutionen des sozialen Nahraums ist stärker zu fördern.*
- *Zielführende Schritte sollen direkt und praktisch implementiert werden.*

Ein selbstkritischer Blick in die eaf und das sie umgebende Verbändespektrum macht deutlich, dass uns – wie auch der Vielzahl anderer Kräfte in unserer Gesellschaft - die Umsetzung dieser Manifest-Aussagen mit gewiss vielfältigen Gründen schwer zu fallen scheint:

Wenn auch die Notwendigkeit und der Nutzen, zugewanderte Migranten zu integrieren, deutlich vertreten werden - in Entscheidungsprozesse in den verbandsspezifischen Gremien sind Migranten noch nicht fest und kontinuierlich eingebunden.

Die Gründe dafür sind sorgfältig zu reflektieren. Möglichen „inneren“ und „äußeren“ Hemmnissen soll an dieser Stelle nicht nachgegangen werden, doch besteht in hohem Maß die Notwendigkeit, die Herausforderungen, die die Integration in das Zuwanderungsland Deutschland an alle hier stellen, nicht nur wie bisher durch Meinungsbildung und -äußerung, sondern - wie das Bundesforum, dem die eaf angehört, reklamiert - durch aktiven, tatsächlichen Einbezug in die eigenen Arbeitsgremien.

Da es uns in unserem vielfältigen Verbandswesen gut gelingt, innerhalb eines breiten Meinungsspektrums zusammenzufinden und Meinungsvielfalt zusammenzuführen, bestehen auch gute Chancen, weitere „fremde“ Ansichten zu integrieren. Ressourcen, Bereitschaft zur Offenheit und Beweglichkeit für die Integration auch in eigenen Reihen sind vorhanden, um Integration tatsächlich zu leben.

Ähnlich wie die Gleichberechtigung lange in unserer Gesellschaft gefordert wurde und demgegenüber sich beispielsweise der Einzug der Frauen in die männliche Arbeitswelt ebenso langsam wie die Beteiligung der Väter an der praktischen Erziehungsarbeit vollzog, kann sich die Gesellschaft trotz „politisch korrekter“ Sicht auf die Migranten ihrem praktischen Einbezug nur sehr allmählich öffnen. Doch auch bei den Migranten bestehen Vorurteile, Ängste und Hemmschwellen, die Integration erschweren oder sogar verhindern. Hier wie dort heißt es: vertrautes Terrain verlassen, neue Modelle leben. Sonst findet Integration nicht statt.

Der Verwirklichung der Aussagen und Forderungen, die in der Gesellschaft der wirklichen und nicht nur der verbal bekundeten Interaktion und dem gemeinsamen Prozess der Integration entgegen stehen, spielen festgezurrte Blickwinkel eine nicht unerhebliche Rolle

DIE Migrantenfamilie gibt es nicht:

Herkunft und kultureller Hintergrund sind so heterogen wie die jeweils spezifischen Umgangsweisen innerhalb der Familien, der Umgang der Generationen sowie der Geschlechter miteinander. Auch die äußeren Lebensbedingungen der Migranten in Deutschland sind in keiner Weise heterogen.

Migration wurde lange Zeit betrachtet, ohne nach den Geschlechtern zu differenzieren; wenn es um Geschlechterbeschreibungen ging, reproduzierten Medien und Wissenschaft vielfach Vorurteile und Klischees, während viele Migrantinnen entgegen diesen Rollenschilderungen lebten:

Keineswegs waren die Frauen immer die Anhängsel ihrer wandernden Ehemänner und rührten die fremdländischen Kochtöpfe inmitten einer Schar von Kindern, vielmehr waren sie *überdurchschnittlich im Vergleich zu einheimischen Frauen an der Arbeitswelt beteiligt ... Sie hatten teilweise sogar einen überwiegenden Anteil an Verlauf und Formen internationaler Migration ... (durch) ihre sozialen und familiären Netzwerke, ihre Arbeit und ihren Verdienst, die für das Überleben der Familien sowohl in Herkunfts- als auch Ankunftsregion essentiell notwendig waren und sind* (Westphal).

Es sind auch vielfach die Frauen, die mit sehr eigenen Motiven die Migration betreiben, denn sie sehen diese als eine Möglichkeit, einen Gewinn an Autonomie durch die Abwesenheit des Mannes oder auch der ganzen Familien zu erleben. Die Migration soll zudem das Leben der zurückgebliebenen Familie oder der Kinder im Einwanderungsland sichern oder verbessern. So sind auch die Ressourcen und Kompetenzen der Frauen ganz maßgeblich dafür, wie sich die Integration für die gesamte Familie entwickelt.

Auch entgegen landläufiger Meinung *empfinden sich Heiratsmigrantinnen nicht zwangsläufig als gehandelte und ausgebeutete Frauen, sondern haben ihre diesbezügliche Entscheidung meist bewusst und selbst getroffen. Die Grenzen der Migrationsformen, zwischen formeller und informeller, zwischen legaler und illegaler sowie zwischen erzwungener und freiwilliger Migration überlappen und verwischen* (Westphal).

Männliche Migranten werden nun auch differenziert in den Blick genommen, z. B. in Bezug auf ihre Erziehungseinstellungen, Vaterschaftskonzepte und Geschlechterorientierung (Spohn; Uslucan).

Die steigende Zahl von Jungen und jungen Männern mit Migrationshintergrund, die als delinquent oder gewalttätig auffallen, schärft und intensiviert zur Zeit den Blick gerade auf diese Gruppe, hierbei insbesondere auf Jugendliche und junge Erwachsene aus arabischen Ländern, aus der Türkei sowie den Nachfolgestaaten der Sowjetunion. Sie prägen in der Öffentlichkeit in hohem Maß das Bild von den belastenden Folgen der Migration und der fehlenden Integration.

Für das auffällige Verhalten gibt es sehr unterschiedliche Gründe, wobei u. a. folgende hervorzuheben sind:

- Weit überdurchschnittlich ist die soziale Lage der Migranten als „prekär“ zu bezeichnen. Insbesondere männliche Jugendliche reagieren auf daraus resultierende Probleme mit gewalttätigen Handlungen und Delinquenz und fallen durch schlechte schulische Leistungen und Schulabbrüche auf; ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz und auf dem Arbeitsmarkt sind schlecht -im Gegensatz zu den jugendlichen Migrantinnen (Berliner Forum Gewaltprävention).
- Eine große Rolle spielt das oftmals andere Verständnis von Männlichkeit und von der Art und Weise der Mannwerdung. An Jungen mit Migrationshintergrund richten sich kulturspezifische Erwartungen seitens der Familie und Vorstellungen, welche Verhaltensweisen mannhaft sind, z. B. aggressives, kämpferisches Auftreten und Kräftenessen, auch „krumme Dinge“ zur Unterstützung der Familie (Uslucan).
- Auch besteht in Migrationsfamilien manchmal zum Einen ein anderes Verständnis vom männlichen Verhalten zum „Wohl“ der Familie, zum Anderen in Bezug auf geschlechtsadäquates Verhalten und mögliche „Ehrverletzungen“ (s. o.).

Insgesamt haben junge männliche Migranten große Probleme, sich als selbstwirksam zu erleben und ihre Identität zu finden. Die Folge ist oft eine sehr demonstrative, aufgeblähte Hypermaskulinität, die in Gruppen von Migrationsjugendlichen in Schulen und auf Kosten Anderer eingesetzt wird (s. o.).

Doch wenn wir die Gewaltausübung bei der männlichen Migrantenjugend in den Blick nehmen und dabei auf den anderen kulturellen, gesellschaftlichen Hintergrund verweisen, so kann dies schnell zu einer einseitigen illusionsreichen Blickrichtung führen: Betrachtet man die rechte Szene insbesondere Jugendlicher im Osten, die durch Gewalttätigkeit auffällt, so teilt diese mit der beschriebenen Gruppe jugendlicher Migranten ein ähnliches Männlichkeitsbild und die Perspektivlosigkeit: unzureichende Schulbildung, kaum Ausbildungsplätze und –abschlüsse sowie geringe Berufsperspektiven. Junge Frauen wandern aus den östlichen Ländern ab, weil sie mit ihren besseren Schul- und Bildungsabschlüssen guten Chancen in den westlichen Ländern entgegensehen. Die jungen Männer bleiben chancenlos zurück, bilden eine neue Unterschicht und geraten u. U. in die gewalttätige rechte Szene, die ihnen fatale Ideale und Richtungen vorgibt. (Berliner Institut für Bevölkerung und Entwicklung) Die Folgen von fehlenden Perspektiven und verlorenen Zukunftsaussichten und die Anlehnung an ein überholtes Männlichkeitsideal kennen wir also keineswegs nur bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, sondern es gibt ähnliche Entwicklungen bei einer anderen Gruppe junger Männer.

Auch das Unverständnis, das sich in der Öffentlichkeit oft zeigt, wenn wir ausländische Mitbürger/innen z. B. in ihrem Geschlechter- und Erziehungsverständnis und -verhalten wahrnehmen, zeigt sich als Haltung von einem Podest herab, die übersieht, dass auch bei uns im „modernen“ Deutschland die Emanzipation noch nicht allzu lange ihre Wirkungen zeigt:

Noch bis 1957 musste eine deutsche Ehefrau ihren Mann um Erlaubnis fragen, wenn sie erwerbstätig sein wollte. Der Gatte bestimmte auch den Wohnort des Ehepaares und ihm oblag die Verwaltung und die Nutznießung des Vermögens seiner Frau. Erst 1997 wurde die Vergewaltigung in der Ehe unter Strafe gestellt, und seit dem Jahr 2000 wird nun endlich mit dem *Gesetz zur Ächtung von Gewalt* häusliche Gewalt strafrechtlich geahndet.

Lösungen für die vorangehenden Problemfelder der Integration dürfen nicht allein von deutschen Verantwortlichen und Handlungsträgern erarbeitet und dann übergestülpt werden, sondern müssen im Austausch mit Migranten und deren Vereinigungen erfolgen: Die deutsche Perspektive birgt sonst die große Gefahr, undifferenziert, klischeegesteuert und einseitig zu sein - sie wird infolgedessen nicht angenommen und ist wirkungslos.

Die Bereitschaft zur Integration muss auf beiden Seiten bestehen. Gerade praktische Angebote, die von Deutschen und Migranten gleichermaßen wahrgenommen werden, z. B. im Sportbereich, bei der Jugend- und Altenarbeit, in Mehrgenerationenhäusern führen zusammen und verändern den Blick auf das entfernte Fremde des Gegenübers und heben das Gemeinsame hervor.

Die Kirchen suchen sehr intensiv den Austausch mit anderen „nicht-deutschen“ Religionen, rufen zu Toleranz und Teilhabe auf (Gemeinsames Wort der Kirchen zur Interkulturellen Woche 2007 „*Teilhaben -Teil werden*“), denn:  
*Um den Respekt der Kulturen untereinander zu fördern, gilt es, im Glauben und bei den kulturellen Vielfältigkeiten das Gemeinsame zu sehen und herauszustellen, das Trennende zu erläutern und von Vorurteil, Missbilligung und Ängsten zu befreien – aber auch die*



*Grenzen des Gemeinsamen zu akzeptieren und nicht das andere, scheinbar nicht Kompatible beseitigen bzw. absorbieren zu wollen.*

Literatur:

*Ausländische Familien in Deutschland*, Dokumentation der EAF-Fachtagung, Sept. 1988

Berliner Forum Gewaltprävention, *Gewalt von Jungen, männlichen Jugendlichen und jungen Männern mit Migrationshintergrund in Berlin*, Bericht und Empfehlungen, Nr. 28, Landeskommision Berlin gegen Gewalt, 2007

Berliner Institut für Bevölkerung und Entwicklung, *Not am Mann - von Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht - , Lebenslagen junger Erwachsener in wirtschaftlichen Abstiegsregionen der neuen Bundesländer, Studie, 2007*

Bundesforum Familien: [www.bundesforum](http://www.bundesforum-familie.de) -familie.de (Statuten)

Bundesforum Familie, *Migrationsfamilien zwischen Integration und Ausgrenzung - gleichberechtigte Teilhabe, Chancengleichheit, Rechtsgleichheit*, Beratungsergebnisse 2002-2004

*Der Nationale Integrationsplan - Neue Wege - Neue Chancen*, Bundesregierung, 2007

6. Familienbericht - *Familien ausländischer Herkunft in Deutschland: Leistungen - Belastungen - Herausforderungen*, BMFSFJ, 2000

Gemeinsames Wort der Kirchen 2007, *Teilhaben - Teil werden!*  
[www.ekd.de/interkulturellewoche/gemeinsames-wort-der-Kirchen\\_523html](http://www.ekd.de/interkulturellewoche/gemeinsames-wort-der-Kirchen_523html)

Koderisch, Andreas, *Interkulturelle Öffnung - aber wie? - Familienbildung und Elternarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*, Hrg. EAF, 1996

Spohn, Margret, *Türkische Männer in Deutschland. Familie und Identität*, Bielefeld 2002

Statistisches Bundesamt, *Neue Daten zur Migration in Deutschland*, Pressemeldung Nr. 183 vom 4.5.2007

Uslucan, Haci-Halil, *Männlichkeit, Gewalt und Erziehung in Migrantenfamilien*, Familienpolitische Informationen Heft 6, 2007

Uslucan, H.-H., Fuhrer, U., Mayer, S., *Erziehung in Zeiten der Verunsicherung*, 2005

Westphal, Manuela, *Migration und Genderaspekte - Feminisierung internationaler Migration*, Bundeszentrale für politische Bildung, 2004

Marie-Luise Hauf

## ● Diversity Management: Vielfalt nutzbar machen

„Alles nur teurer Sozial-Klimbim? Oder sinnvolle Investitionen?“ Ich habe das Zitat von Olaf Storbeck<sup>1</sup> bewusst an den Anfang meiner Einführung in das Thema „Managing Diversity“ gestellt, um den Blick für dieses kontrovers diskutierte Thema zu schärfen. Eine Antwort auf die Frage findet sich beim Autor des Artikels, Olaf Storbeck, bereits in der Überschrift: „Von wegen Sozial-Klimbim: Manager sollten ihr Personal glücklich machen – dann laufen die Geschäfte besser, zeigen Studien“<sup>2</sup>. Als Gründe werden die Forschungsergebnisse verhaltensorientierter Wirtschaftswissenschaftler angeführt, die in zahlreichen Laborexperimenten nachweisen konnten, dass sich die meisten Menschen reziprok verhalten, also geneigt sind, Gleiches mit Gleichem zu vergelten. Darüber hinaus zitiert Storbeck die Ergebnisse einer aktuellen Untersuchung von Alex Erdmans: „Die Aktien von Unternehmen mit zufriedenen Mitarbeitern erzielten zwischen 1998 und 2005 im Schnitt pro Jahr Kursgewinne von rund 14 % – und entwickelten sich damit mehr als doppelt so gut wie der Gesamtmarkt.“<sup>3</sup> Gute Nachrichten also und ein guter Anlass, über eine kausale Verknüpfung von Qualität des Managements und der Zufriedenheit der Beschäftigten nachzudenken.

Eine knappe Einführung in das Thema „Managing Diversity“ bringt vor allem zwei Probleme mit sich: Erstens besteht die Herausforderung, gleichzeitig aber auch Gefahr, in der Reduzierung von Komplexität. Zweitens sind unter den Teilnehmer/innen der Arbeitsgruppe verschiedenste Zugänge zum Thema, Ansprüche an und Erfahrungen mit „Managing Diversity“ anzunehmen.

## ● Entstehungskontext und -geschichte

„Managing Diversity“ bezeichnet ein Konzept, dessen Wurzeln in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung ansetzen. Amerikanische Unternehmen waren bereits in den 70er Jahren gezwungen, sich auf Grund von Diskriminierungsverboten, Gleichstellungsgesetzen und Quotenregelungen mit dem Thema zu befassen. Zunächst wurde der Diversity-Ansatz im Hinblick auf die Integration nicht-weißer Mitarbeiter/innen in Organisationen thematisiert. Später wurde der Begriff Diversity auf weitere Merkmale (Geschlecht, Alter usw.) ausgedehnt. Man kann von einer sogenannten „normativen Übereinkunft“ der US-amerikanischen Unternehmen sprechen. Waren es zunächst in erster Linie freiwillige Initiativen von Unternehmen, um z. B. teure Klagen vor Gericht wegen Diskriminierungsvorwürfen abzuwehren, wurde das Konzept durch Einbindung in die betrieblichen Strukturen später zu einem umfassenden Personalmanagementansatz weiter entwickelt, der seit den achtziger Jahren zunehmend Verbreitung fand. Inzwischen kann eine Übertragung des Ansatzes auf den gesellschaftspolitischen Bereich beobachtet werden (z. B. bei städtischen Integrations- und Gleichstellungspolitiken).

<sup>1</sup> Storbeck, Olaf: Von wegen Sozial-Klimbim: Manager sollten ihr Personal glücklich machen – dann laufen die Geschäfte besser, zeigen Studien. (Handelsblatt vom 16.7.2007). Zitiert nach: <http://www.total-e-quality.de/teq/aktuelles.php?cid=1&aid=364> (Abruf: 24.9.2007).

<sup>2</sup> Ebd.

<sup>3</sup> Ebd. – Erdmans´ Studie bezieht sich auf Firmen in den USA, die jährlich von „Fortune“ in einer Liste der sogenannten „100 best Companies to work for“ veröffentlicht werden.

Es gibt eine zunehmende Vielfalt von Lebensstilen sowie Arbeitskulturen und -formen. Die Rahmenbedingungen für wirtschaftliches und politisches Handeln verändern sich durch verschiedene Einflussfaktoren wie Globalisierung, europäischer Integrationsprozess oder demographischer Wandel beispielsweise. Zu bedeutenden wirtschaftlichen Faktoren zählen u. a. eine zunehmende personale Vielfalt der Belegschaft von Unternehmen und Organisationen, eine wachsende Dienstleistungsorientierung (mit wachsender Vielfalt der Kundschaft) oder auch die Zunahme internationaler Kooperationen bzw. Unternehmensfusionen.

Das Konzept des Managing Diversity hielt auf verschiedenen Wegen Einzug in deutsche Unternehmen, sei es durch Tochterunternehmen amerikanischer Muttergesellschaften (z. B. bei Ford), sei es als Folge von Unternehmensfusionen (z. B. Deutsche Bank oder die ehemalige DaimlerChrysler AG) oder auch durch Eigeninitiativen von Unternehmen (z. B. Lufthansa).

### ● Begriffe und Definitionen

Der Begriff „Diversity“ lässt sich am besten mit „Vielfalt“ übersetzen, gelegentlich wird in diesem Zusammenhang aber auch von „Verschiedenheit“ oder „Mannigfaltigkeit“ gesprochen. Äußerungen von Verantwortlichen der Diversity-Abteilungen zufolge stößt die Verwendung des englischen Begriffes „Diversity“ bei der Belegschaft deutscher Unternehmen mitunter auf Unverständnis, Irritation bzw. Ablehnung. Deshalb wird in einigen Fällen die Verwendung des bereits geläufigeren Begriffes „Chancengleichheit“ favorisiert.

Diversity bezieht sich auf die Mitglieder einer Organisation in ihrer Einzigartigkeit und Verschiedenheit. Kerngedanke ist die bewusste Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt. Hier ist auf zwei verschiedene Arten der Begriffsbestimmung von Diversity/Vielfalt zu verweisen: (1) Vielfalt im Sinne (und mit Betonung) von Unterschieden, (2) Vielfalt unter Berücksichtigung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten<sup>4</sup>.

Im ersten Fall liegt der Schwerpunkt in der Betrachtung der Individuen in ihrer Unterschiedlichkeit hinsichtlich bestimmter Merkmale. Die Gefahr besteht hier in verallgemeinernden Zuschreibungen (u. a. Eigenschaften, Werte), Stereotypisierungen mit Fokussierung von meistens einem einzigen dominanten Merkmal.

Die zweite Lesart betont die Situations- und Kontextabhängigkeit von bestimmten Merkmalen und beruht auf der Überzeugung, dass jedes Individuum verschiedenen `Merkmalsgruppen` - auch gleichzeitig - angehören kann. Diese Merkmale werden im Rahmen von Managing Diversity verschiedenen Dimensionen zugeordnet. Im Zentrum steht „Vielfalt“, in einigen Fällen auch „Persönlichkeit“.

Hierum schließt sich ein Kreis, die „Innere Dimension“ von Diversity mit den Merkmalen Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten, Hautfarbe sowie Ethnie/Herkunft.<sup>5</sup> Hier werden jene Merkmale aufgeführt, die auch in den EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung/Antidiskriminierung (2000/43 und 2000/78) enthalten sind.

<sup>4</sup> Vgl. Krell, Gertraude, Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, Gertraude (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 4. vollst. überarb. u. erw. Aufl., Wiesbaden, Gabler, 2004, S.42 ff.

<sup>5</sup> Vgl. Loden, Marilyn/Rosener, Judy, Workforce America, Business One Irwin, 1991.

Ein weiterer Kreis, die „Äußere Dimension“ verweist auf die Merkmale Geographische Lage, Einkommen, Gewohnheiten, Freizeitverhalten, Religion/Weltanschauung, Ausbildung, Berufserfahrung, Auftreten, Elternschaft und Familienstand.<sup>6</sup>

Diese Form der Darstellung mit einer äußeren und einer inneren Dimension von Diversity<sup>7</sup> wird mitunter um eine weitere, „Organisationale Dimension“ ergänzt, bei der Merkmale wie Arbeitsplatz, Hierarchie, Abteilung, Seniorität usw. Berücksichtigung finden<sup>8</sup>.

„Managing Diversity“ bzw. auch die häufig verwendete Form „Diversity Management“ ist als Konzept einer gezielten Förderung und Gestaltung von Vielfalt zu verstehen. Der Begriff bezieht sich auf die Gesamtheit aller Diversity-Maßnahmen. Der zugrunde liegende Ansatz ist ressourcen- und potentialorientiert sowie zielgruppenübergreifend. Im Zentrum des Interesses stehen nicht die Defizite einzelner Gruppen (Minderheitenperspektive), sondern die Verwirklichung des idealen Bildes eines bunten Puzzles sich wechselseitig ergänzender, vielfältiger Menschen in einer multikulturellen Organisation. Spezielle zielgruppenspezifische Maßnahmen (z. B. zur Gleichstellung von Frauen und Männern) sollten idealerweise parallel zum Managing Diversity fortgeführt werden. (Genau hier setzt z. B. die Diskussion um Gender/Diversity ein, die an dieser Stelle nicht nachgezeichnet werden kann, die aber zu beachten ist.

Es wird davon ausgegangen, dass sich innerhalb einer Organisation oder eines Unternehmens eine bestimmte dominante Gruppe herausbildet, die ein bestimmtes homogenes Ideal repräsentiert, z. B. den weißen, männlichen „Normalarbeitnehmer“ einer bestimmten Altersgruppe. Alle wichtigen Positionen innerhalb einer Organisation werden durch Vertreter dieses Typs besetzt. Sie besitzen außerdem Definitionsmacht über Normen und Werte, die die Organisation prägen (Organisationskultur). Unter diesen Bedingungen kann sich eine sogenannte „monokulturelle“ Organisation entwickeln<sup>9</sup>. Aus Sicht der Vertreter der dominanten Gruppe erscheinen die anderen Beschäftigten als anders, abweichend, nicht ausreichend qualifiziert usw. Diesen Beschäftigten wird der Zugang zu einer guten Bezahlung, höheren Hierarchieebenen bzw. beruflicher Entwicklung überhaupt verwehrt. Diskriminierungen aufgrund von Differenz können die Folge sein. Die erwartete Anpassung an die Normen und Werte der dominanten Gruppe (Konformitätsdruck) können Leistungswilligkeit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten nachhaltig negativ beeinflussen.

Das Ziel von Managing Diversity ist der Wandel der Organisationskultur hin zu einer „multikulturellen Organisation“.<sup>10</sup> Kennzeichen einer solchen Organisation sind z. B. die vollständige Integration aller Mitarbeiter/innen, der uneingeschränkte Zugang aller Mitarbeiter/innen zu informellen Netzwerken, nur geringe Intergruppen-Konflikte und eine Personalpolitik, die Vorurteile und Diskriminierungen von vornherein ausschließt bzw. zu deren Überwindung beiträgt – kurz: eine Organisationskultur, in der Vielfalt gefördert und wertgeschätzt wird.

<sup>6</sup> Vgl. ebd.

<sup>7</sup> Vgl. ebd.

<sup>8</sup> Vgl. Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita, Diversity Teams at Work, Irwin 1995.

<sup>9</sup> Vgl. Krell, Gertraude, Fußnote (FN) 4, S. 44 ff. – Krell bezieht sich dabei auf Cox, Taylor H. Jr., Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practices. San Francisco, 1993, S. 229 ff.

<sup>10</sup> Ebd.

## ● Argumente für die Einführung von Managing Diversity

Die Einführung von Managing Diversity wird oft mit einer kurzen überzeugenden Bemerkung begründet: Es rechnet sich. Inzwischen gibt es zahlreiche Studien, die zeigen, dass Managing Diversity zu einer deutlichen Verbesserung des Geschäftserfolges beitragen kann.<sup>11</sup>

Zusammenfassend lassen sich insbesondere acht Argumente anführen, die für die Einführung von Managing Diversity sprechen:<sup>12</sup>

1. Das *Beschäftigtenstruktur-Argument* bezieht sich auf die Annahmen über die Veränderung der Arbeitnehmerschaft, z. B. aufgrund des demographischen Wandels oder des verstärkten Zugangs von Frauen zum Arbeitsmarkt.
2. Das *Kosten-Argument* berücksichtigt sowohl direkte Kosten (z. B. im Falle eines Rechtsstreits) als auch indirekte/versteckte Kosten (als Folge von Unzufriedenheit, Demotivation usw.).
3. Beim *Kreativitäts-/Problemlösungs-Argument* wird davon ausgegangen, dass heterogene Gruppen auf Grund vielfältiger Erfahrungen und Sichtweisen Problemstellungen kreativer und nachhaltiger lösen können als homogene Gruppen. (Voraussetzung ist jedoch ein qualifiziertes Team-Management.)
4. Das *Personalmarketing-Argument* verweist auf die Vorteile, die sich für die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte ergeben. Ein Unternehmen, das sich durch erfolgreiches Diversity Management auszeichnet, wird für die sogenannten *high potentials* als möglicher Arbeitgeber an Attraktivität gewinnen.
5. Beim *Marketing-Argument* steht klar der Wettbewerbsvorteil auf Absatzmärkten im Mittelpunkt. Es wird davon ausgegangen, dass sich ein Unternehmen mit einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft am besten auf die vielfältigen Kundenwünsche einstellen kann. Erwähnenswert ist auch, dass erfolgreiche Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit eine hervorragende Öffentlichkeitswirksamkeit haben bzw. bei der Vergabe öffentlicher Aufträge entscheidende Vorteile bieten können. Nicht zu unterschätzen ist auch eine deutliche Tendenz im Kaufverhalten der Menschen, Produkte auf Grund ethischer Aspekte zu beurteilen.
6. Das *Finanzierungs-Argument* wird angeführt, um die zunehmende Bedeutung ethischer Aspekte auch bei Anlageentscheidungen zu betonen. Insbesondere bei den Fondsgesellschaften ist ein Trend zu Investitionen in Aktien solcher Unternehmen zu erkennen, die Managing Diversity erfolgreich in die Unternehmensstrategie integriert haben.

<sup>11</sup> z. B. die von Focus Consultancy und The Conference Board Europe im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführte Studie „Geschäftsnutzen von Vielfalt, bewährte Praktiken am Arbeitsplatz“, 2005.

<sup>12</sup> Vgl. Krell, Gertraude, Managing Diversity: Chancen für Frauen? In: KOBRA (Hrsg.), Managing Diversity. Ansätze zur Schaffung transkultureller Organisationen, Berlin, Hinkelstein, 2000, S. 29 ff – Krell bezieht sich dabei auf Cox, Taylor/Blake, Stacy, Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness, In: Academy of Management Executive, 5. Jg., Heft 3, 1991, S. 45-56.

7. Das *Flexibilitäts-Argument* ist insofern von Bedeutung, als für multikulturelle Organisationen eine bessere Prognose bei der Anpassung an veränderte Umwelt-/Rahmenbedingungen gestellt wird.
8. Das *Internationalisierungs-Argument* beruht auf der Überzeugung, dass eine multikulturelle, Vielfalt wertschätzende Organisation die erfolgreiche internationale Zusammenarbeit durch Vorurteils- und Konfliktfreiheit bzw. Konfliktfähigkeit gewährleistet.

Diese vor allem unter ökonomischen Aspekten angeführten Argumente sollen die Bedeutung eines erfolgreichen Diversity Managements für Individuum und Gesellschaft nicht überdecken. Um Wiederholungen zu vermeiden, nur folgende Stichworte: Wertschätzung von Individualität, Abbau von Vorurteilen, Förderung der Integration, wechselseitiger Respekt, Betonung von Qualifikation statt Merkmalen, Betonung von Kompetenzen statt Defiziten.

Nun noch ein knapper Überblick über die drei verschiedenen Ansätze von Managing Diversity, die auch als drei verschiedene Entwicklungsstufen/Phasen für Managing Diversity in Organisationen zu sehen sind<sup>13</sup>:

1. *Fairness und Antidiskriminierung*: Auf dieser Ebene wird Chancengleichheit z. B. mit Hilfe von Quotenregelungen, Richtlinien und Antidiskriminierungsgesetzen umgesetzt. Es geht eher um formale Gleichstellung.
2. *Zugang und Legitimität*: Hier steht die Vielfalt der Belegschaft in ihrer Bedeutung als strategisches Instrument im Mittelpunkt (Wettbewerbsvorteile).
3. *Effizienz und Lernfähigkeit*: Bei diesem Ansatz steht der Mensch im Mittelpunkt der Überlegungen. Das Unternehmen hat den Charakter einer flexiblen, lernenden Organisation. Entfaltung der Vielfalt und Förderung aller Mitarbeitenden.

## ● Implementierung von Managing Diversity

Nach Iris Koall basiert die Implementierung von Managing Diversity auf sieben verschiedenen Elementen: (1) Führung und Verantwortung, (2) Analyse, (3) Ziele und Strategien, (4) Maßnahmen, (5) Bewusstsein/Trainings, (6) Kommunikation und (7) Evaluation.<sup>14</sup>

Für den Prozess der Einführung des Managing Diversity empfiehlt Koall folgende Vorgehensweise:<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Vgl. Berninghausen, Jutta, Gender Training zur interkulturellen Kompetenz – Überlegungen zu Gender Training, interkultureller Kommunikation und Managing Diversity. In: Netzwerk Gender Training (Hrsg.), Geschlechterverhältnisse bewegen: Erfahrungen mit Gender Training. Königstein, Helmer, 2004, S. 100 f. - Berninghausen bezieht sich dabei auf Thomas, David A./Ely, Robin J., Making Differences Matter. A New Paradigm for Managing. In: Harvard Business Review, 74/5, 1996.

<sup>14</sup> Vgl. Koall, Iris, Diversity und Antidiskriminierung als Leitprinzipien in mittelständischen Betrieben in Deutschland – Erfahrungen und Erfordernisse. ISS-Workshop: Diversity, Antidiskriminierung und Mittelstand, 4. September 2006, Berlin, (PowerPoint) Präsentation.

<sup>15</sup> Vgl. ebd. – Prozess der Einführung des Managing Diversity nach M. Reiss.

1. *Ist-Analyse*: Ziel der Analyse ist es, ein genaues Bild der gegenwärtigen und zukünftigen Mitarbeitenden, Kunden usw. zu zeichnen. Im Mittelpunkt steht die Datenermittlung. Quantitative Analysen (über die Zusammensetzung der Belegschaft, über Fehlzeiten/Fluktuationen usw.) und qualitative Analysen (z. B. Mitarbeiter-/innenbefragungen) ergänzen sich gegenseitig.
2. *Entscheidung kommunizieren/Leitbild*: Bei diesem Schritt geht es darum, Managing Diversity in der Unternehmensstrategie bzw. Grundsätzen einer Organisation zu verankern, ein Leitbild zu formulieren und es (nach außen und innen) zu kommunizieren. Zuvor sollten Verantwortliche benannt worden sein.
3. *Abstimmung* (mit Leitung und Mitbestimmungsorganen)
4. *Analyse der Barrieren, Chancen, Risiken, Potenziale*: Hier sollen alle organisationalen Politiken, Regeln, Prozeduren überprüft werden. Welche Faktoren sind auf dem Weg zu einer multikulturellen Organisation hinderlich bzw. förderlich? Welches Diskriminierungspotenzial und welches Gleichstellungspotenzial liegt jeweils in den personalpolitischen Praktiken? Unter welchen Gesichtspunkten wird Personal beurteilt, Arbeit bewertet? Wer wird warum befördert/gefördert? Auch: Welche Themen werden im Unternehmen bzw. in der Organisation tabuisiert?  
Jutta Berninghausen schlägt z. B. vor, bei der Diversity-Analyse auf erfolgreiche und erprobte Methoden und Instrumente des Gender-Ansatzes zurückzugreifen.<sup>16</sup> Sie empfiehlt insbesondere die Anwendung der sogenannten „3-R-Methode“<sup>17</sup>. Bei dieser Art der Analyse werden Fragen gestellt (und zu beantworten versucht) nach der *Representation* (z. B. einzelner Gruppen in Positionen/Hierarchiestufen), *Partizipation* (z. B. Mitwirkung bzw. Ausschluss bei Entscheidungsprozessen), *Ressourcen* (z. B. Gehaltsstufen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsräume) und *Realitäten* (politische/soziale/rechtliche/wirtschaftliche Gründe für Benachteiligungen, Ungleichgewichte).
5. *Planung des Einführungsprozesses*: Entwicklung einer Diversity-Strategie, Benennung von Verantwortlichen, Zeitplanung, Budget u. a.
6. *Durchführung, Aufgabenverteilung*: Einführung und Durchführung von Diversity-Förderprogrammen (z. B. Mentoring-Programme), Diversity-Trainingsmaßnahmen (z. B. sogenannte „Awareness“-Trainings für alle Mitarbeitenden, spezielle Trainings für Führungskräfte, Konfliktrainings usw.)
7. *Steuerung, Kontrolle*
8. *Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit*.

In verschiedenen Erfahrungsberichten von Verantwortlichen aus dem Bereich Managing Diversity<sup>18</sup> wird immer wieder unterstrichen, dass Managing Diversity ohne konsequente Unterstützung durch das Top-Management bzw. durch Führungskräfte nicht zu realisieren ist, wobei auch ein reiner Top-down-Ansatz – also die von `oben` angeordnete Verände-

<sup>16</sup> Vgl. Berninghausen, Jutta, s. FN 13, S. 101 f.

<sup>17</sup> In Anlehnung an das Konzept von Overholt, Catherine u. a., *Gender Roles in Development*. West Hartford, 1985.

<sup>18</sup> Vgl. Belinszki, Eszter/Hansen, Katrin/Müller, Ursula (Hrsg.), *Diversity Management: Best Practices im internationalen Feld*. Münster, Lit-Verlag, 2003.

rung der Organisationskultur – ebenfalls nicht als optimal angesehen wird. Aufklärung, Überzeugungsarbeit und die Einbeziehung aller Organisationsmitglieder sind daher unbedingt erforderlich. Als zwei wichtige Stichworte seien die beiden „K“-Worte „Kontinuität“ und „Kombination“ verschiedener Maßnahmen – auf der individuellen, Gruppen-/Team- sowie organisationalen Ebene angeführt.

## ● Rechtliche Grundlagen

Im internationalen Recht findet sich der Begriff „Vielfalt“ z. B. in einer Erklärung der UNESCO zur kulturellen Vielfalt<sup>19</sup>. Darin wird die „Verteidigung kultureller Vielfalt“ als „ein ethischer Imperativ, der untrennbar mit der Achtung der Menschenwürde verknüpft ist“, festgeschrieben.<sup>20</sup>

Auf europäischer und nationaler Ebene gibt es folgende Regelungen (Richtlinien, Gesetze):

Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages<sup>21</sup> (1997) und die beiden Gleichbehandlungsrichtlinien (EU-Richtlinie 2000/43, Schutz vor jeglicher Form rassistischer Diskriminierung und EU-Richtlinie 2000/78, Gleichbehandlung von Menschen in Beschäftigung und Beruf) können als Zeichen dafür verstanden werden, dass die Europäische Union die Bedeutung und Herausforderungen erkannt hat, die sich aus der zunehmenden Vielfalt in den europäischen Staaten ergeben. Die Mitgliedsstaaten stehen in der Verantwortung, die Vorgaben der EU umzusetzen.

Das Grundgesetz (GG) der BRD schützt in Artikel 1 die Würde des Menschen sowie in Artikel 2 die freie Entfaltung der Persönlichkeit. In Artikel 3 ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen (und die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung durch den Staat) festgeschrieben. In Artikel 3, Absatz 3 ist nachzulesen, dass niemand auf Grund des Geschlechts, der Abstammung usw. benachteiligt oder bevorzugt werden darf.

Deutliche Vorgaben finden sich auch im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Insbesondere § 75 Absatz 1 und 2 verbietet die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern auf Grund bestimmter Merkmale und schreibt als Aufgabe von Arbeitgeber und Betriebsrat die Sicherstellung der freien Entfaltung der Arbeitnehmer/innen vor. In § 80 ist nachzulesen, welche Aufgaben dem Betriebsrat zuteil werden, z. B. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen oder auch die Einleitung von Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Schließlich wurden mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die EU- Gleichbehandlungsrichtlinien in nationales Recht umgesetzt. Ziel ist es, eine diskriminierungsfreie Chancengleichheit (vor allem im Beschäftigungsbereich) anzustreben. Mit dem AGG sind sowohl ein politisches Signal als auch die rechtlichen Grundlagen für eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt und zum Abbau diskriminierender Verhaltensweisen gegeben.

<sup>19</sup> UNESCO (2002), Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt, verabschiedet am 2.11.2001.

<sup>20</sup> Zitiert nach Krell, Gertraude, s. FN 4, S. 47.

<sup>21</sup> Artikel 13 verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion und der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.



## ● Schluss

Nach der Vermittlung erster theoretischer Grundlagen wäre es sinnvoll, sich mit einigen ausgewählten Beispielen auseinanderzusetzen, die verschiedenen Diversity-Leitbilder, -Strategien, -Schwerpunkte usw. miteinander zu vergleichen, was über eine Einführung hinaus ginge. Als gute Beispiele für ein gelungenes Diversity Management gelten Unternehmen wie die Deutsche Bank, die Deutsche Lufthansa AG oder die (ehemalige) DaimlerChrysler AG. Als Einstieg dazu ist die Lektüre von Belinszki/Hansen/Müller „Diversity Management: Best Practices im internationalen Feld“ zu empfehlen (s. Literaturliste). Hinzuweisen ist auch auf die Berliner Entwicklungspartnerschaft Berlin-DiverCity, ein Kooperationsnetzwerk zwischen Unternehmen, Bildungsinstitutionen, NRO´s und Verwaltungen<sup>22</sup> sowie auf das in den Jahren 2002 bis 2004 in Berlin und Belfast durchgeführte Projekt „Berlin – Stadt der Vielfalt“ (insb. der Vortrag von Claus Nachtwey s. Internetadressen, Literaturliste).

Zum Schluss vier Schlüsselworte: „Lust und Risiko, Versuch und Irrtum“<sup>23</sup>. Sie werden von den beiden Autorinnen Iris Koall und Verena Bruchhagen in einem Aufsatz über die wissenschaftliche Weiterbildung „Managing Gender & Diversity“ erwähnt. Sie weisen auf den langen, oft beschwerlichen, aber dennoch sinnvollen Weg bei der Einführung und Umsetzung von Managing Diversity, der Arbeit mit Verschiedenheit.

...

<sup>22</sup> Vgl. <http://www.fczb.de/projekte/divercity.htm> (Abruf: 24.9.2007)

<sup>23</sup> Koall, Iris/Bruchhagen, Verena, Lust und Risiko in der Arbeit mit Verschiedenheit. Wissenschaftliche Weiterbildung „Managing Gender & Diversity“. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 20 (2002) 3, S. 125.

## Literatur

„Berlin-DiverCity“:

<http://www.fczb.de/projekte/divercity.htm> (Abruf: 24.9.2007)

„Berlin – Stadt der Vielfalt“:

<http://www.ewdv-berlin.de/index.php?menuitem=4&submenu=37> (Abruf: 26.9.2007)

<http://www.ewdv-berlin.de/seiten/projekte/stadt.html> (Abruf: 26.9.2007)

[http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb\\_ads/gglw/themen/diversity.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/themen/diversity.pdf) (Abruf: 26.9.2007), Vortrag von Claus Nachtwey im Rahmen der Diversity Konferenz „Unsichtbare Potenziale – Diversity Management und sexuelle Identität am Arbeitsplatz“ (Frankfurt), gehalten am 26.3.2003.

<http://www.diversityworks.at/diversity/> (Abruf: 11.10.2007)

Belinszki, Eszter/Hansen, Katrin/Müller, Ursula (Hrsg.), Diversity Management: Best Practices im internationalen Feld. Münster, Lit-Verlag, 2003.

Berninghausen, Jutta, Gender Training zur interkulturellen Kompetenz – Überlegungen zu Gender Training, interkultureller Kommunikation und Managing Diversity. In: Netzwerk Gender Training (Hrsg.), Geschlechterverhältnisse bewegen: Erfahrungen mit Gender Training. Königstein: Helmer, 2004, S. 89-104.

Koall, Iris/Bruchhagen, Verena, Lust und Risiko in der Arbeit mit Verschiedenheit. Wissenschaftliche Weiterbildung „Managing Gender & Diversity“. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 20 (2002) 3, S. 111-128.

Koall, Iris, Diversity und Antidiskriminierung als Leitprinzipien in mittelständischen Betrieben in Deutschland – Erfahrungen und Erfordernisse. ISS-Workshop: Diversity, Antidiskriminierung und Mittelstand, 4.9.2006, Berlin, (PowerPoint) Präsentation.

Krell, Gertraude, Managing Diversity: Chancen für Frauen? In: KOBRA (Hrsg.) Managing Diversity. Ansätze zur Schaffung transkultureller Organisationen. Berlin, Hinkelstein, 2000, S. 27-38.

Krell, Gertraude, Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, Gertraude (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 4. vollst. überarb. u. erw. Aufl., Wiesbaden, Gabler, 2004.

Storbeck, Olaf, Von wegen Sozial-Klimbim: Manager sollten ihr Personal glücklich machen – dann laufen die Geschäfte besser, zeigen Studien. (Handelsblatt vom 16.7.2007). Zitiert nach: <http://www.total-e-quality.de/teq/aktuelles.php?cid=1&aid=364> (Abruf: 24.9.2007)

## Referenten/Referentinnen

### **Prof. Dr. Ute Gerhard**

Präsidentin der Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Familienfragen e.V. (eaf)  
Auguststr. 80  
10117 Berlin  
Tel.: 030 / 283 95 400  
E-Mail: [info@eaf-bund.de](mailto:info@eaf-bund.de)

### **Marie-Luise Hauf**

Diversity-Trainerin  
Gotzkowskystr. 16  
10555 Berlin  
E-Mail: [ahulamo@web.de](mailto:ahulamo@web.de)

### **Heinz Knoche**

Teamleiter Migration und Integration, Generalsekretariat, Deutsches Rotes Kreuz  
Carstennstraße 58  
12205 Berlin  
Tel.: 030 / 8 54 04 – 2 20  
E-Mail: [knochek@drk.de](mailto:knochek@drk.de)

### **Gabriele Meier-Darimont**

Referatsleiterin, Abteilung Arbeit, Soziales, Integration, Hessisches Sozialministerium  
Dostojewskistraße 4  
65187 Wiesbaden  
Tel.: 0611 / 8 17 - 32 38  
E-Mail: [gabriele.meier-darimont@hsm.hessen.de](mailto:gabriele.meier-darimont@hsm.hessen.de)

### **Sabine Mundolf**

Wissenschaftliche Referentin der eaf  
Auguststraße 80  
10117 Berlin  
Tel.: 030 / 2 83 95 – 422  
E-Mail: [mundolf@eaf-bund.de](mailto:mundolf@eaf-bund.de)

### **Hiltrud Stöcker-Zafari**

Dipl.-Päd., Referat Beratung, Verband binationaler Familien und Partnerschaften (iaf)  
Ludolfusstraße 2-4  
60487 Frankfurt/M.  
Tel.: 069 / 71 37 56 - 0  
E-Mail: [stoecker-zafari@verband-binationaler.de](mailto:stoecker-zafari@verband-binationaler.de)