

ilka

Interkulturalität lernen und
Kompetenz entwickeln in der
Altenpflegehilfeausbildung

Grundlagenwissen zur Situation von Migranten und Migrantinnen in Deutschland

Sensibilisierung zum Thema Migration



Handreichungen für interkulturelle Trainings

1

Das Projekt ilka wird im Rahmen des Xenos-Programms „Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Xenos
Integration und Vielfalt

Was wir **wollen**,

was wir **tun**

und **wie** wir es tun,

verspricht **Erfolg**,

weil wir **lernen**

Aus dem IBAF-Leitbild

Inhaltsverzeichnis

Das Projekt ilka	4
Über die Handreichungen	5
<i>Was wir wollen...</i> – Ziel/Bedarf.	6
<i>...was wir tun...</i> – Durchführung	6
<i>...und wie wir es tun,...</i> Teil 1: Grundlagenwissen	7
<i>...und wie wir es tun,...</i> Teil 2: Sensibilisierung.	17
<i>...verspricht Erfolg,...</i> – Evaluation	22
<i>...weil wir lernen</i> – Fazit	23
Hinweis/Literatur/Quellen	24

Das Projekt ilka

Interkulturalität lernen und Kompetenz entwickeln in der Altenpflegehilfeausbildung

1.2.2009 – 31.1.2012

Eine Zielsetzung im Projekt ilka besteht darin, für die Ausbildung in der Altenpflegehilfe in Schleswig-Holstein ein Curriculum unter dem Leitbild von Integration und Vielfalt zu entwickeln und zu implementieren. In einem ersten Schritt wird dieses neu entwickelte Curriculum in drei Altenpflegeschulen des IBAF in den Standorten Lübeck, Neumünster und Rendsburg modellhaft erprobt und evaluiert.

Des Weiteren findet eine aktive Auseinandersetzung mit den Themen Interkulturalität und Konfliktmanagement auf verschiedenen Ebenen in der Altenpflege statt. Dafür erhalten die Zielgruppen der Lehrkräfte/Praxisbegleiter/Schulleitungen sowie die Praxisanleiter/Einrichtungsleiter bedarfsorientierte Trainings in denen es neben dem Ziel der Information und Sensibilisierung auch um die Entwicklung von Handlungsstrategien in der Schule und in den Betrieben geht.

Über die Handreichungen

Die Handreichungen zu den interkulturellen Trainings richten sich an alle Personen mit Interesse am Thema Interkulturalität in der Pflege und in der Ausbildung.

Sie stellen die Zielsetzung, die Vorgehensweise, den Inhalt sowie die Ergebnisse der im Rahmen des Projektes ilka entwickelten und durchgeführten Trainings dar.

Folgende Handreichungen sind über das Projekt zu beziehen:

- Nr. 1: Grundlagenwissen zur Situation von Migranten und Migrantinnen
in Deutschland
+ Sensibilisierung zum Thema Migration
- Nr. 2: Didaktik und Methoden interkulturellen Lernens
(Erscheint im 2. Halbjahr 2010)
- Nr. 3: Konflikte erkennen – verstehen – bewältigen
(Erscheint im 1. Halbjahr 2011)
- Nr. 4: Einrichtungen interkulturell öffnen – warum eigentlich?
Vorteile und Chancen
(Erscheint im 2. Halbjahr 2011)

Was wir wollen,...

- ▶ Begriffe klären
- ▶ Einen Eindruck vermitteln, wie komplex und teilweise rigide das Aufenthaltsrecht für Einwanderer in Deutschland ist und in welchem Maße die rechtlichen Vorgaben in die Lebensbedingungen eingreifen
- ▶ Informieren, wie vielfältig das Thema Migration ist
- ▶ Zum Nachdenken anregen darüber, wie unsere Werte und Normen unsere Offenheit gegenüber Fremden bestimmen
- ▶ Einen Perspektivwechsel ermöglichen und uns einfühlen in „die anderen“

Erst wenn wir aufhören, uns als Zentrum aller Werte zu betrachten, können wir anfangen, die Anderen zu verstehen.

Dieter Dorn

...was wir tun....

Durchführung von Grundlagenschulungen und interkulturellen Trainings (Sensibilisierung zum Thema Migration) für die Projektmitarbeiterinnen, die Lehrkräfte, Schulleitungen, und Praxisanleiter der Auszubildenden in den Betrieben der Altenpflege

...und wie wir es tun,... (Teil 1)

Vermittlung von Wissen (Grundlagenwissen zur Situation von Migranten und Migrantinnen in Deutschland)

Damit Teilnehmende, die Seminarinhalte bei Bedarf wiederholen wollen und Interessierte, die nicht an den Grundlagenschulungen teilnehmen können, die vermittelten Fakten eigenständig erarbeiten können, haben wir die Seminarinhalte auf der Internetplattform www.elearning-pflege.de eingestellt. Alle Interessierten können sich an das Projekt ilka wenden, um ein Passwort zugeteilt zu bekommen, das sie dann autorisiert, den internen Bereich zu besuchen und, ganz nach Bedarf, die notwendigen Informationen abzurufen.

Großer Geist, bewahre mich davor, über einen Menschen zu urteilen, ehe ich nicht eine Meile in seinen Mokassins gegangen bin.

Indianisches Sprichwort

In den Trainings wurde allen Teilnehmenden im Unterrichtsgespräch, auf der Grundlage von grafischen Darstellungen, Seminarunterlagen und Auszügen aus Gesetzestexten Grundlagenwissen zum Thema Migration vermittelt. Im Anschluss bekamen sie Gelegenheit, sich in die individuelle Situation einer Migrantin/eines Migranten hineinzusetzen (zum Beispiel: Du bist jüdischer Emigrant, 2005 nach Deutschland eingereist, von Beruf Arzt, aber deine Qualifikation ist in Deutschland nicht anerkannt) und sich damit – bezogen auf gesamtgesellschaftliche Aussagen (Beispiele: Du hast keine Angst, wenn dich die Polizei anhält /du bist krankenversichert und hast Rentenansprüche) im Raum zu positionieren. Anschließend wurde diese Übung in der Gruppe reflektiert und ausgewertet.

Begriffe

Menschen mit Migrationshintergrund

Zu ihnen zählen alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer/in in Deutschland geborenen Elternteil.

(Statistisches Bundesamt: Erhebung zum Mikrozensus 2005: Laut dieser Definition haben ein Fünftel der Bevölkerung bzw. 15 Millionen Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund, 8 Millionen von ihnen besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. *Quelle: Statistisches Bundesamt, 2007*)

Abgrenzung der Begriffe „Ausländer/in“ – „Migrant/in“

Ausländer/Ausländerin: Bezieht sich auf rechtliche Grundlagen, eine in der Bundesrepublik Deutschland lebende Person ohne deutschen Pass

Migrant/Migrantin: Alle Ausländer/innen und Personen, die „migriert“, das heißt gewandert sind



*Quelle: Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge
Migrationsbericht 2008, Berlin, 2010-09-20*

Die Zuwanderergruppen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Einreisemodalitäten (zum Beispiel Visumfreiheit – Visumpflicht) und ihres Aufenthaltstatus. Die unterschiedlichen zuwanderungs- und einwanderungsrechtlichen Grundlagen bestimmen in hohem Maße die Lebensbedingungen der einzelnen Migranten.

„Anders“ leben müssen oder wollen ist mit schmerzlichen Erfahrungen verbunden, mit „unten sein“, „schlecht sein“, „weniger wert sein“.

A. Prengel

Die folgende Übersicht über die Zuwanderergruppen ist stark verkürzt und beschränkt sich auf die wichtigsten Informationen hinsichtlich Definition der Migrantengruppe, Herkunftsländer, Gründe der Zuwanderung, Einreise und zuwanderungsrechtliche Bestimmungen, erlaubte Aufenthaltsdauer in der Bundesrepublik Deutschland, Berechtigung, eine Arbeit aufzunehmen.

Unionsbürger (EU-Binnenmigration)

Definition: Unionsbürger ist, wer die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union besitzt.

Herkunftsländer: Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Gründe der Zuwanderung: Arbeitsaufnahme, Ausbildung, Familiengründung und -zusammenführung, Ruhesitzwanderung

Einreise- und zuwanderungsrechtliche Bestimmungen gemäß Freizügigkeitsgesetz/EU: Unionsbürger, die im Besitz eines gültigen Personalausweises oder Reisepasses sind, haben ein dreimonatiges voraussetzungsloses Aufenthaltsrecht.

Freizügigkeitsberechtigung beinhaltet das Recht, den Arbeitsplatz frei zu wählen, sich an einem beliebigen Ort im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates niederzulassen und grundsätzlich gleich behandelt zu werden. Nicht erwerbstätige Unionsbürger sind nur dann freizügigkeitsberechtigt, wenn sie über ausreichenden Krankenversicherungsschutz und ausreichende Existenzmittel für sich und ihre Familienangehörigen verfügen.

Aufenthaltsdauer: In der Regel nach fünf Jahren rechtmäßigen Aufenthalts Daueraufenthaltsrecht, bei erwerbstätigen Unionsbürgern gelten zum Teil kürzere Fristen.

Arbeitserlaubnis: Wird gemäß Freizügigkeitsgesetz erteilt, allerdings gelten einschränkende Übergangsregelungen für Angehörige der „neuen“ mittel- und ost-europäische Beitrittsstaaten.

Spätaussiedler

Definition: Spätaussiedler sind nach § 4 Bundesvertriebenengesetzes (BVFG) deutsche Volkszugehörige, die unter einem Kriegsfolgeschicksal gelitten haben und die im Bundesvertriebenengesetz benannte Aussiedlungsgebiete nach dem 31. Dezember 1992 im Wege des Aufnahmeverfahrens verlassen und innerhalb von sechs Monaten einen ständigen Aufenthalt im Bundesgebiet begründet haben. Wer erst nach dem 31. Dezember 1992 geboren wurde, ist kein Spätaussiedler mehr. Dadurch wurde ein langsames Auslaufen des Spätaussiedler-zuzuges eingeleitet.

Herkunftsländer: Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion

Gründe der Zuwanderung: Rückführung deutscher Volksangehörige in das Bundesgebiet

Einreise- und zugewanderungsrechtliche Bestimmungen: Vor dem Verlassen des Herkunftsgebietes prüft das Bundesverwaltungsamt die Aufnahmevoraussetzungen und erteilt ggf. einen Aufnahmebescheid. Auf der Grundlage dieses Bescheides wird ein Visum zur Einreise in das Bundesgebiet erteilt.

Die deutsche Volkszugehörigkeit gilt bei einem vor dem 31. Dezember 1923 geborenen Antragsteller als erfüllt, wenn er sich in seiner Heimat zum deutschen Volkstum bekannt hat und dieses Bekenntnis durch bestimmte Merkmale wie Abstammung, (deutsche) Sprache, Erziehung, Kultur bestätigt wird.

Nach dem 31. Dezember 1923 Geborene sind nur dann deutsche Volkszugehörige, wenn sie von einem deutschen Staatsangehörigen oder deutschen Volkszugehörigen abstammen, sich bis zum Verlassen der Aussiedlungsgebiete ausschließlich zum deutschen Volkstum bekannt haben und das Bekenntnis bestätigt wird durch bereits in der Familie vermittelte deutsche Sprachkenntnisse.

Aufenthaltsdauer: Mit Ausstellung der Bescheinigung nach § 15 Abs. 1 oder 2 BVFG erwerben der Spätaussiedler und der in den Aufnahmebescheid einbezogene Ehegatte oder Abkömmling die deutsche Staatsangehörigkeit und sind damit deutschen Staatsangehörigen gleichgestellt (Daueraufenthaltsrecht).

Arbeitserlaubnis: Uneingeschränkt

Zuwanderung zum Zweck des Studiums und der Ausbildung

Definition: Personen, die zum Zwecke der Aufnahme eines Studiums oder einer Ausbildung nach Deutschland einreisen

Herkunftsländer: Diverse

Gründe der Zuwanderung: Studium/Ausbildung

Einreise- und zugewanderungsrechtliche Bestimmungen: Zweckgebundenes Visum der zuständigen deutschen Auslandsvertretung

Ausgenommen vom Visumszwang sind Studierende aus den Staaten der Europäischen Union, Island, Norwegen, der Schweiz und Liechtenstein, Monaco, San Marino, Andorra, Honduras, Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, Neuseeland und den USA, Brasilien, El Salvador

Weitere Voraussetzung ist ein Zulassungsbescheid einer deutschen Hochschule oder eine anerkannte Hochschulzugangsberechtigung, vollständige Bewerbung, Nachweis über die Finanzierung des ersten Studienjahrs, Nachweis über Krankenversicherungsschutz

Aufenthaltsdauer: Nach der Einreise wird dem Studierenden die Aufenthaltserlaubnis erteilt, die neben dem Zweck des Studiums auch studienvorbereitende Sprachkurse und studienvorbereitende Maßnahmen umfasst. Geltungsdauer: mindestens ein Jahr, höchstens zwei Jahre, Verlängerungen sind möglich, wenn ausreichende Mittel zur Sicherung des Lebensunterhaltes nachgewiesen werden und ein ordnungsgemäßes Studium vorliegt.

Es wird in der Regel keine Aufenthaltserlaubnis für einen anderen Aufenthaltswitzweck erteilt.

Arbeitserlaubnis: Maximal 90 Tage bzw. 180 halbe Tage im Jahr erlaubt, sowie die Ausübung studentischer Nebentätigkeiten

Werkvertrags- und Saisonarbeitnehmer sowie sonstige Formen der Arbeitsmigration aus den neuen EU-Staaten und aus Nicht-EU-Staaten

Da es eine erhebliche Anzahl von unterschiedlich definierten und gesetzlich begründeten Formen der Arbeitsmigration gibt, werden nachfolgend nur die häufigsten Formen näher erläutert und die anderen, um einen Eindruck über die Vielfalt zu erhalten, der Vollständigkeit halber erwähnt.

Werkvertragsarbeitnehmer: Beschäftigte von Firmen mit Sitz im Ausland, die auf Basis eines Werkvertrages in Deutschland arbeiten dürfen

Saisonarbeitnehmer und Schaustellergelhilfen: In den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Hotel- und Gaststättengewerbe, Obst- und Gemüseverarbeitung (Beschäftigungsausübung zeitlich befristet)

IT-Fachkräfte und akademische Berufe: Sogenannte „Greencard-Regelung“, Beschäftigung möglich nach der sogenannten Vorrangprüfung (Prüfung, ob inländische Arbeitnehmer zur Verfügung stehen)

Leitende Angestellte und Spezialisten: Leitende Angestellte und Spezialisten eines im Inland ansässigen Unternehmens für eine qualifizierte Beschäftigung in diesem Unternehmen und leitende Angestellte für eine Beschäftigung in einem auf Basis zwischenstaatlicher Vereinbarungen gegründeten deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmen (ohne Vorrangprüfung)

Weitere: Internationaler Personalaustausch, Gastarbeitnehmer, Grenzarbeitnehmer, Kranken- und Altenpflegepersonal, Haushaltshilfen, Au-Pair-Beschäftigte, bestimmte Berufsgruppen mit speziellen Qualifikationen, Wissenschaftler, Fachkräfte mit Hochschulabschluss, Künstler und Artisten, bestimmte Staatsangehörige, längerfristig entsandte Arbeitnehmer, Hochqualifizierte, Forscher

Herkunftsländer: Ursprünglich sogenannte „Gastarbeiter“: Italien (Anwerbeabkommen von 1955), Spanien (1960), Griechenland (1960), Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964) Tunesien (1965), Jugoslawien (1968)

Aktuell: Diverse, Schwerpunkte je nach Art der Arbeitsmigration (zum Beispiel bei Leitenden Angestellten und Spezialisten: Indien, China, Republik Korea, Türkei, usw.)

Gründe der Zuwanderung: Einreise zur Arbeitsaufnahme. In den 50er-Jahren wuchs in der Bundesrepublik Deutschland der Bedarf an zumeist un- oder angelernten Arbeitskräften, der nicht durch das inländische Arbeitskräfteangebot gedeckt werden konnte. Es wurden auf der Grundlage von Anwerbeabkommen ausländische Arbeitskräfte angeworben (sogenannte „Gastarbeiter“). Anwerbestopp 1973. Danach wieder schrittweise aufgelockert.

Einreise- und zugewanderungsrechtliche Bestimmungen: Die Zulassung ausländischer Arbeitnehmer richtet sich nach den Erfordernissen des Wirtschaftsstandortes Deutschland und den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt.

Arbeitserlaubnis: Rechtliche Grundlagen gemäß Aufenthaltsgesetz (AufenthG), Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV) und Beschäftigungsverordnung (BeschV). Die Bedingungen des Aufenthalts sind an eine reguläre Beschäftigung in der Bundesrepublik gebunden. Je nach Art der Beschäftigung (siehe Definitionen) befristeter Aufenthalt in Deutschland

Einreise und Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären und politischen Gründen

Definition: Jüdische Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion

Herkunftsländer: Länder der ehemaligen Sowjetunion, hauptsächlich Ukraine und russische Föderation

Gründe der Zuwanderung: Erhalt und Stärkung der jüdischen Gemeinden in Deutschland

Einreise- und zugewanderungsrechtliche Bestimmungen: Seit 1990 nimmt Deutschland jüdische Zuwanderer aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion auf.

- ▶ Nachweis der jüdischen Herkunft
- ▶ Die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts muss absehbar sein (dazu wird eine Integrationsprognose erstellt).
- ▶ Nachweis deutscher Sprachkenntnisse
- ▶ Möglichkeit der Aufnahme in eine jüdische Gemeinde
- ▶ Zuwanderer dürfen nicht zuvor in einem Drittstaat ihren Wohnsitz genommen haben.

Aufenthaltsdauer: Unbefristet in Form einer Niederlassungserlaubnis. Für die Einbürgerung gelten die allgemeinen Regelungen.

Arbeitserlaubnis: Im Falle der sofortigen Erteilung einer Niederlassungserlaubnis besteht Anspruch auf einen gleichberechtigten Arbeitsmarktzugang.

Asylsuchende

Definition: Personen, die eine an asylerbliche Merkmale anknüpfende staatliche Verfolgung erlitten haben oder denen eine solche nach einer Rückkehr in das Herkunftsland konkret droht

Herkunftsländer: Diverse, Hauptherkunftsländer (Stand 2008): Irak, Türkei, Vietnam, Kosovo, Iran, Russische Föderation, Syrien, Serbien, Afghanistan, Nigeria

Gründe der Zuwanderung: Verfolgung wegen Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen politischer Überzeugung mit Gefahr für Leib und Leben oder Beschränkungen der persönlichen Freiheit

Einreise- und zugewanderungsrechtliche Bestimmungen: Asyl als individuell einlagbarer Rechtsanspruch. Zur Gewährung von Asyl muss der Antragsteller ein Verfahren durchlaufen, in dem er seine Asylgründe glaubhaft machen muss, um eine Anerkennung seines Rechtes auf Asyl zu erreichen und positiv vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge beschieden zu werden. Möglichkeit der Überprüfung einer ablehnenden Entscheidung durch ein Verwaltungsgericht

Kein Recht auf Asyl hat, wer über einen sogenannten sicheren Drittstaat eingereist ist. In diesem Fall wird er zum Zweck der Asylantragstellung in den jeweiligen Staat überstellt.

Sichere Drittstaaten sind alle EU-Staaten und per Gesetz festgelegte Staaten, in denen die Anwendung der Genfer Flüchtlingskonvention sowie der Europäischen Menschenrechtskonvention sichergestellt ist. Dies sind Norwegen und die Schweiz.

Aufenthaltsdauer: Abhängig vom Aufenthaltsstatus, der je nach individueller rechtlicher Lage (Flüchtlingsanerkennung, Abschiebehindernisse, Unmöglichkeit der Ausreise, usw.) und tatsächlicher Lebenssituation (Unabhängigkeit von Sozialleistungen, Nachweis von Deutschkenntnissen usw.) variiert

Arbeitslaubnis: Mit den Aufenthaltstiteln „Aufenthaltsgestattung“ (das heißt die Person befindet sich im laufenden Asylverfahren) und „Duldung“ (das heißt, das Asylverfahren ist negativ abgeschlossen, die Person ist ausreisepflichtig, kann aber aus unterschiedlichen Gründen zur Zeit nicht ausreisen, Duldung bedeutet: kein gesetzmäßiger Aufenthalt) ist den betreffenden Frauen und Männern im ersten Jahr nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland die Arbeitsaufnahme verboten. Danach haben sie einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang – auch wenn die Papiere mit „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“ gestempelt sind. D. h. mit einem konkreten Arbeitsplatzangebot können sie eine Arbeitslaubnis beantragen. Nach Prüfung des Antrages durch die Ausländerbehörde sowie der anschließenden Prüfung der Arbeitsbedingungen und der Vorrangprüfung durch die Arbeitsagentur kann ggf. eine Arbeitslaubnis erteilt werden.

***Exkurs:** 2008 wurden 1,1 % der Asylanträge positiv beschieden, das heißt die Antragsteller wurden als asylberechtigt anerkannt, 33,9 % erhielten Abschiebungsschutz und 2,8 % Abschiebungsverbot. 32,5 % der Anträge wurden abgelehnt und 29,8 % fallen unter die Rubrik „sonstige Verfahrenserledigung“, das heißt unter anderem Rücknahme der Anträge wegen Rück- oder Weiterreise.*

Das Asylverfahren ist in den meisten Fällen äußerst lang und belastend für die Betroffenen. Sie leben in einem langjährigen Zustand der Perspektivlosigkeit mit großen Einschränkungen in den Bereichen

Arbeit und Beschäftigung, Mobilität, Finanzen: Menschen, die um Asyl nachsuchen, dürfen nur nach einer schriftlichen Erlaubnis der Ausländerbehörde den Landkreis oder die Stadt, der sie zugewiesen wurden, verlassen. Wenn sie dem Asylbewerberleistungsgesetz unterliegen (die ersten 4 Jahre des Aufenthalts in Deutschland) haben sie nur eingeschränkten Zugang zu Sozialleistungen (62,66 % der Regelsätze für SGB-II-Leistungen). Häufig sind die Betroffenen in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht, die nicht den Standards einer menschenwürdigen Unterkunft entsprechen.

Wenn Menschen asylrechtlich abgelehnt wurden, müssen sie aktiv an einer Rückreise in ihr Herkunftsland mitwirken. Das bedeutet, dass sie sich bei ihrer Heimatbotschaft um Rückreisepapiere bemühen müssen. Tun sie dieses nicht, werden die ohnehin schon geringen Sozialleistungen gekürzt und/oder in Gutscheinen erbracht. Selbstverständlich sind auch Familien von diesen diskriminierenden Praktiken betroffen.

Einreise und Aufenthalt aus weiteren völkerrechtlichen, humanitären und politischen Gründen

Definition: Personengruppe, die nicht unter die Gruppe der jüdischen Einwanderer und der Asylsuchenden gefasst wird

Herkunftsländer: Diverse

Gründe der Zuwanderung: Völkerrechtliche Gründe (Bürgerkrieg), humanitäre Gründe, persönliche Gründe (zum Beispiel Durchführung einer medizinischen Operation, unmittelbar bevorstehende Eheschließung mit einem Deutschen,...), erhebliche öffentliche Interessen (der Ausländer ist Zeuge in einem Gerichtsverfahren,...)

Einreise- und zugewanderungsrechtliche Bestimmungen:

- ▶ Aufnahme aus dem Ausland aus völkerrechtlichen und dringenden humanitären Gründen: Erteilung der Aufenthaltserlaubnis Zuständigkeit der Länder
- ▶ Aufnahme des Ausländers zur Wahrung politischer Interessen der Bundesrepublik: Erteilung der Aufenthaltserlaubnis Zuständigkeit des Bundesinnenministeriums
- ▶ Vorübergehender Schutz des Ausländers auf der Grundlage von EU-Richtlinien mit dem Ziel der europaeinheitlichen Aufnahme von Kriegs- und Bürgerkriegsflüchtlingen

Aufenthaltsdauer: Abhängig vom Erfordernis des Aufenthaltes gemäß Zweck der Aufnahme

Arbeitserlaubnis: Erwerbstätigkeit ist gestattet

Einreise und Aufenthalt aus familiären Gründen (Ehegatten- und Familiennachzug)

Definition: Einreise und Aufenthalt ausländischer Ehegatten und Kinder von in Deutschland lebenden Personen

Herkunftsländer: Diverse

Gründe der Zuwanderung: Familiennachzug auf der Grundlage von Artikel 6 Abs. 1 des Grundgesetzes zum Schutz von Ehe und Familie

Einreise- und zugewanderungsrechtliche Bestimmungen: Rechtliche Grundlagen für den Zuzug von Familienangehörigen von Drittstaatsangehörigen, die keine Unionsbürger sind, finden sich im Aufenthaltsgesetz. Der Zuzug von bzw. zu freizügigkeitsberechtigten Unionsbürgern ist auf der Basis der europarechtlichen Vorgaben im FreizügG/EU geregelt.

Nachzugsberechtigt sind Kinder und Ehegatten von in Deutschland lebenden Deutschen und Ausländern. Die Nachzugsregelungen sind je nach Rechtsstellung des in Deutschland lebenden Angehörigen sehr stark in unterschiedliche Ansprüche und Ermessensnormen ausdifferenziert.

Aufenthaltsdauer: Bei Ehepartnern von Deutschen abhängig von dem Bestand der ehelichen Lebensgemeinschaft, bei Familienangehörigen von Ausländer/innen abhängig von der Berechtigung des Aufenthalts des hier lebenden Ausländers

Arbeitserlaubnis: Der Arbeitsmarktzugang richtet sich nach dem Arbeitsmarktzugang des hier lebenden Ausländers: Familienangehörige von Ausländern mit gleichberechtigtem Arbeitsmarktzugang erhalten ebenfalls einen gleichberechtigten Zugang, entsprechend Angehörige von Personen mit nachrangigem Zugang einen nachrangigen Zugang.

Der Wert einer Kultur lässt sich danach bemessen, wie sie mit ihren Minderheiten umgeht.

Kurt Tucholsky

...und wie wir es tun,... (Teil 2)

Sich der eigenen Werte und Normen bewusst werden und Perspektivwechsel ermöglichen in vertiefenden Übungen (Sensibilisierung zum Thema Migration)

Fremd ist der Fremde nur in der Fremde.

Karl Valentin

Von den Fremden nehmen wir zunächst nur ein Bild wahr, das sich zusammensetzt aus vielfältigen Vorannahmen und Eindrücken aus den Phantasien über die fremde Kultur. Deshalb ist jede Auseinandersetzung mit Fremden eng mit der eigenen Kultur verbunden. Will ich das Fremde verstehen, muss ich zuerst mich selbst, meine eigene Kultur und meine eigene historische und soziale Situation bewusst wahrnehmen, verstehen und begreifen. Gerade das aber macht die Auseinandersetzung mit Fremden so schwierig, weil die Wahrnehmung des Fremden auf das engste verflochten ist mit der eigenen Geschichte. Dieses ist uns in der Regel nicht bewusst. Die Werte und Normen, die uns leiten, sind feste, unbewusste Bestandteile unserer individuellen inneren Landkarte, nach der wir unser Denken, Bewerten und Handeln ausrichten.

Erst wenn wir unser eigenes Orientierungssystem gut kennen und es als eine Möglichkeit wahrnehmen, unser soziales Zusammenleben zu gestalten, können wir uns Unterschieden zuwenden und feststellen, dass es noch viele weitere Möglichkeiten gibt.

Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Werte- und Normensystem und die Annäherung an fremde Werte- und Normensysteme erfolgte in den durchgeführten Trainings über vertiefende Übungen und Diskussionen in der Kleingruppe und im Plenum. Durch die fühlbare Konfrontation mit anderen Wertesystemen als dem eigenen wird auf der emotional-persönlichen Ebene eine Veränderung bewirkt, die bei der jeweiligen Person ein Hinterfragen des unbewusst verankerten Wertesystems auslöst. Die bisherigen Leitsätze geraten

ins Wanken, und die Person entwickelt eine Idee von der Existenz und Gleichwertigkeit fremder Werte- und Normensysteme.

*Bei allem Selbstverständlichen wird
auf das Verstehen verzichtet.*

Bertolt Brecht

Beispiel: Die Kultur der Albatrosse

Die Teilnehmenden beobachten das Verhalten von Mann und Frau einer fiktiven Kultur. Sie teilen ihre Beobachtungen mit und interpretieren anschließend das Gesehene. In einer Auswertungsrunde werden die Interpretationen ausgewertet.

Übungsverlauf

Den Teilnehmenden wird angekündigt, dass in wenigen Minuten ein Mann und eine Frau als Vertreterin und Vertreter der Albatroskultur den Gruppenraum betreten werden. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, das Verhalten der beiden Personen zu beobachten. Die Gruppe sitzt im Stuhlhalbkreis. Vor dem Stuhlhalbkreis steht ein einzelner Stuhl, unter den eine Schale mit Erdnüssen gestellt wird.

Verlauf der Simulation

Mann und Frau betreten den Raum schweigend mit einem freundlichen Gesichtsausdruck. Die Frau geht hinter dem Mann mit einem deutlichen Abstand. Das Paar verharrt kurz im Kreis und betrachtet die Gruppe freundlich. Beide gehen dann der Reihe nach auf die Teilnehmenden zu. Übereinander geschlagene Beine der Teilnehmenden werden sanft aber bestimmt auf den Boden gestellt. Bei denjenigen, welche die Beine erneut übereinander schlagen auch mehrmals. Dabei berührt die Frau nur Frauen und der Mann nur männliche Teilnehmer.

Anschließend setzt sich der Mann auf den bereitgestellten Stuhl, die Frau kniet sich auf den Boden neben ihn. Die Frau nimmt die Schale mit den Erdnüssen auf. Der Mann nimmt sie ihr aus der Hand und isst selbst mit demonstrativen

Kaubewegungen einige Nüsse. Danach übergibt er der Frau die Schale, die nun auch einige Nüsse isst und die Schale dann beiseite stellt.

Nach der Nahrungsaufnahme legt der Mann seine Hand auf die Schulter der Frau, die sich dreimal dicht zum Boden hin beugt. Danach erhebt sich das Paar und schreitet zum Abschied noch einmal die Runde der Teilnehmenden ab, wobei die Frau wieder dem Mann folgt, und verlässt den Raum.

Beschreibung und Interpretation der Simulation

Die Teilnehmenden werden gebeten, die beobachtete Situation zu beschreiben, ohne sie zu bewerten. Das fällt in der Regel sehr schwer, da wir gewohnt sind, Beobachtungen nicht neutral zu schildern, sondern bei ihrer Wiedergabe Interpretationen einfließen zu lassen. Es wird auf Wertungen und Interpretationen hingewiesen und gemeinsam nach neutralen Beschreibungsmöglichkeiten gesucht.

Erst nach dieser Runde werden die Teilnehmenden aufgefordert, das Gesehene zu interpretieren. Einige der Teilnehmenden werden die Rolle der Frau in der Albatroskultur als benachteiligt interpretieren und als Indizien dafür beispielsweise ihre Position im Raum (auf dem Boden, hinter dem Mann) und im zeitlichen Handlungsablauf (erst kommt er, dann sie, erst isst er, dann sie) oder in der Körperhaltung der Frau (beugen, knien) und der taktilen Körpersprache (Mann berührt) anführen.

Nach der Interpretation der Handlung erhalten die Teilnehmenden Informationen über die Albatroskultur.

Informationen über die Albatroskultur

Die Albatroskultur ist eine matriarchalische Kultur, in der die Erde als Muttergöttheit verehrt wird. Große Füße sind ein Schönheitsideal, denn sie ermöglichen einen guten Kontakt zur Erde. Die Kraft der Muttergöttheit kann durch den Verzehr von Erdnüssen erschlossen werden. Sie sind eine rituelle Speise. Gästen wird besondere Ehrerbietung erwiesen, indem ihren Füßen möglichst viel Bodenkontakt gegeben wird. Da Frauen ebenso wie die Mutter Erde Leben hervorbringen können, haben sie besondere Privilegien. Männer haben die Pflicht, Speisen der Frauen vorzukosten und vor ihnen her zu gehen, um Gefahren ab-

zuwenden. Frauen dürfen auf dem Boden sitzen, während Männer unbequeme Sitzgestelle, genannt Stühle, zur Verfügung stehen, die sie in Distanz zur Muttergottheit halten. Für ihre Dienste werden Männer belohnt, indem sie Frauen die Hand auf den Rücken legen dürfen. Diese neigen sich dann der Gottheit zu, nehmen Energie auf und leiten sie dann durch ihren Körper an den Mann weiter. Ansonsten ist es Männern nicht gestattet, Frauen ohne deren Aufforderung zu berühren.

Quelle: In Anlehnung an: Sybille Handschuck, Willy Klawe, Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit, Weinheim und München, 2010 (3. Aufl.)

*Nicht weil die Dinge schwierig sind, wagen wir sie nicht,
sondern weil wir sie nicht wagen, sind sie schwierig.*

Seneca

Weitere Übungen des interkulturellen Trainings (Sensibilisierung)

Wertehierarchie

Ziel: Identifizierung von Werten und Normen und Erstellung einer persönlichen Wertehierarchie, Bewusstsein schaffen, dass jeder Mensch Verhalten anderer interpretiert, bewertet und auf einer persönlichen Werteskala einordnet

Durchführung: Die Trainerin erzählt eine Geschichte und fordert die Teilnehmenden auf, die handelnden Personen in der Geschichte mit Schulnoten von 1 bis 5 zu bewerten, wobei jede Bewertungszahl nur einmalig vergeben werden soll. In Kleingruppen erfolgt ein Austausch über die Bewertungen mit dem Ziel einer einheitlichen Gruppenbewertung und anschließend ein Austausch über die erzielten Ergebnisse und Erkenntnis im Plenum.

Lernen Sie Türkisch!

Ziel: Einen Perspektivwechsel erfahren beim Erlernen einer Fremdsprache

Durchführung: Die Teilnehmenden finden sich unfreiwillig als Lernende in einem Türkischkurs mit einer nur türkisch sprechenden Kursleiterin wieder. Im Anschluss Austausch im Plenum über Gefühle, Transfer zur Situation von

Migrant/innen, die in der Regel 5 Tage die Woche 6 Stunden täglich dieser Situation ausgesetzt sind

Kartenturnier

Ziel: Auseinandersetzung mit den Themen: Regeln, Werte und Normen, Macht

Durchführung: Die Teilnehmenden nehmen an einem Kartenturnier teil, bei dem nicht geredet werden darf. Der beste Spieler soll ermittelt werden. An den Spieltischen herrschen unterschiedliche Regeln, was die Teilnehmenden anfangs nicht wissen. Im Anschluss Austausch über die gemachten Erfahrungen, Gefühle von Macht und Ohnmacht, wer hat seine Regeln wie durchgesetzt und wodurch

Zuschreibungen / Vorurteile

Ziel: Auseinandersetzung mit der Kulturwerteskala, bezogen auf Nationalitäten

Durchführung: An einer Plakatwand sammelt die Trainerin Zuschreibungen der Teilnehmenden zu den Kategorien Deutsch, Polnisch, Türkisch, Französisch, Russisch, Amerikanisch.

Die Teilnehmenden verteilen jeweils zwei Sympathie- und Antipathie-Punkte an die Nationen.

Diskussion im Plenum

Fazit: Die Kulturwerteskala ist rein zufällig, willkürlich.

...verspricht Erfolg,...

Das Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe IAJ ist mit der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluierung des Projektes ilka beauftragt. Auf der Grundlage eines Fragebogens, den die Teilnehmenden der Trainings ausfüllten, haben die Evaluatoren unter anderem folgende Ergebnisse der Trainings ermittelt:

Zusammenfassung der wichtigsten Befragungsergebnisse

Es kann zusammenfassend festgehalten werden, dass das Training von allen Teilnehmern als gut bis sehr gut bewertet worden ist. Alle Teilnehmer haben angegeben, sehr zufrieden mit dem Training zu sein. Nahezu alle Teilnehmer haben Interesse daran, das interkulturelle Training fortzusetzen, und fast ebenso viele geben jeweils an, neue Erkenntnisse im persönlichen Bereich gewonnen zu haben und motiviert worden zu sein weiterzuarbeiten. Auch mit der Leistung der Trainerin waren alle Teilnehmer nahezu ausnahmslos sehr zufrieden, lediglich ein Teilnehmer war mit ihrem persönlichen Auftreten „nur“ zufrieden. Auch die Organisation und der Ablauf des Trainings wurden von allen Teilnehmern als sehr gut oder zumindest für gut bewertet, wobei die Praxisanleiter den Ablauf insgesamt etwas besser bewertet haben als die Dozenten. Die Berücksichtigung eigener Erfahrungen hätte nach Ansicht der Teilnehmer dabei allerdings noch etwas besser sein können. Auch die Inhalte des Trainings wurden von nahezu allen Teilnehmern als sehr gut bewertet. Dagegen wurde die Verwertbarkeit für den Unterricht etwas zurückhaltender beurteilt. Nahezu alle Teilnehmer würden das Training weiterempfehlen und ebenso viele Teilnehmer halten das Training für die Pflegeausbildung generell für sehr wichtig. Was den Umfang des Themas „Interkulturelle Pflege“ anbelangt, sind nahezu drei Viertel dafür, dass dieses Thema künftig ein größeres Gewicht haben sollte.

Quelle: erster Zwischenbericht – Evaluation ilka, März 2010

...weil wir lernen

Fazit

Die Trainings waren offensichtlich eine Motivation für die Teilnehmenden, sich intensiver mit dem Thema Migration auseinanderzusetzen. Auch haben die Trainings die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit dem Thema Integration und Vielfalt erhärtet.

Die Konfrontation mit dem Thema Integration und Vielfalt hat bei dem Projektteam auf der persönlichen Ebene das Interesse angestoßen, sich mehr und intensiver mit dem Thema zu beschäftigen. Hierzu können wir folgende Literatur empfehlen:

- ▶ Iris Alanyali: *Die Blaue Reise*, Reinbek 2006
- ▶ Noah Sow: *Deutschland Schwarz Weiss*, München 2008

Kultur ist das Vergnügen, die Welt zu verändern.
Bertolt Brecht

Hinweis/Literatur/Quellen

An wen oder welche Institution kann ich mich wenden, wenn ich Fragen habe zum Thema Migration?

- ▶ Die Website des Ministeriums für Justiz, Gleichstellung und Integration des Landes Schleswig-Holstein (MJGI) bietet umfangreiche Informationen zum Thema Zuwanderung und Integration: www.schleswig-holstein.de/MJGI
- ▶ Auf der Website des Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen Schleswig-Holstein findet sich eine Übersicht über die Beratungsstellen sowie fachspezifisch arbeitende Rechtsanwälte in Schleswig-Holstein und einen hilfreichen Link zu einer Homepage, die Dolmetscherdienste vermittelt (www.landtag.ltsh.de/parlament, Flüchtlingsbeauftragter, Links). Sie können hier umfassende Informationen zu Daten, Fakten und rechtlichen Grundlagen zum Thema Migration finden.
- ▶ Eine Übersicht über die regionalen Migrationssozialberatungsstellen der Kreise und kreisfreien Städte in Schleswig-Holstein und überregionale Organisationen, Verbände und Einrichtungen, die sich mit Migration befassen, findet sich auf der Website des Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein (www.frsh.de) unter „Service“.

Quellen/Literatur zum Thema

Grundlagen

- ▶ Nationaler Integrationsplan, zum Download bei www.bundesregierung.de
- ▶ Bundesministerium des Innern/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Migrationsbericht 2008
- ▶ Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Kurtitel: Aufenthaltsgesetz, seit 01.01.2005)

Sensibilisierung

- ▶ Handschuck, Sabine/Klawe, Willy: *Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz*, Weinheim und München, 2010 (3. Aufl.)
- ▶ Losche, Helga/Püttker, Stephanie: *Interkulturelle Kommunikation. Theoretische Einführung und Sammlung praktischer Interaktionsübungen*, Augsburg, 2009



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

Impressum

Herausgeber: IBAF gGmbH, Arbeit & Europa
Theodor-Heuss-Ring 56, 24113 Kiel
Telefon: 0431 26099-275

Projektverantwortliche: Michaela Helmrich, Gabriele Trede-Atayi, Antje Knossalla, Svenja Rast
Text: Gabriele Trede-Atayi

Gestaltung: ComLog Visuelle Kommunikation
1. Auflage, Kiel 2010