



## Inhalt

<a href="#">Inhalt</a>	2
<a href="#">Erfahrungsaustausch – Wissenschaftliche Erkenntnisse – Umsetzung in der Praxis</a>	3
<a href="#">Wer ist ZEOKe.V.?</a>	4
<a href="#">Das Kompetenzzentrum „Vielfalt weiterdenken“</a>	5
<a href="#">1. Sächsische Integration-Fachkonferenz</a>	6
<a href="#">Dokumentation zum Vortrag von Dr. Sabine Handschuck</a>	7
<a href="#">Dokumentation zum Vortrag von Dr. Franziska Giffey</a>	8

## Wer ist ZEOK e.V.?

Die Verbesserung des Zusammenlebens in einer vielfältigen Gesellschaft, die wechselseitige Akzeptanz unterschiedlicher Identitäten, der Dialog zwischen Orient und Okzident; dem globalen Süden und Norden, das wechselseitige Verständnis zu erhöhen und auf der Grundlage des gegenseitigen Respekts das gemeinsame kulturelle Erbe in all seiner Vielfalt darzustellen – das ist ZEOK e.V.!

2004 wurde das Zentrum für Europäische und Orientalische Kultur e.V. (ZEOK) gegründet. Mitglieder aus der ganzen Bundesrepublik verfolgen das Ziel, den kulturellen Dialog sowie das Zusammenwirken von Orient und Okzident zu unterstützen, das wechselseitige Verständnis zu erhöhen und das gemeinsame kulturelle Erbe in all seiner Vielfalt darzustellen und zu pflegen. ZEOK versteht verschiedene Religionen, Ethnien, Sprachen etc. als Bestandteile der Kulturen und somit als wichtige Aspekte in den Bereichen Integration und Interkulturalität. Mit transkultureller bildungspolitischer Arbeit, in Leipzig und über die Grenzen der Stadt hinaus und der Zusammenarbeit im Kontext der Entwicklungspolitik will ZEOK einen Beitrag zu gesellschaftlicher Veränderung leisten. Die Grundlage bilden Ideen und Konzepte diversitätsbewusster Ansätze, insbesondere des Anti-Bias-Ansatzes.

ZEOK bietet ein breites Angebot an Fortbildungen zu den Themen Migration, Flucht und Asyl, Willkommenskultur, interkulturelle Sensibilisierung und Öffnung relevanter Akteure und u.a. religiöser Vielfalt. Angebote für Schulklassen und Lehrer\_innen im Rahmen des Globalen Lernens (Orientierungsrahmen „Globales Lernen“ für sächsische Schulen in Zusammenarbeit mit dem SMK) und einen Materialverleih für Multiplikator\_innen wird seit 2013 erfolgreich durch eine interaktive Wanderausstellung an Schulen und in Soziokulturellen Zentren ergänzt.

Aktuelle Informationen und Veröffentlichungen können Sie unserer Homepage [www.zeok.de/bildung](http://www.zeok.de/bildung) entnehmen.

## Das Kompetenzzentrum „Vielfalt weiterdenken“

Seit 2015 ist die Vereinstätigkeit um die Arbeitsschwerpunkte „Kompetenz-zentrum – Vielfalt weiterdenken“ / „Angewandte Integrations- und Migrationsforschung“ (unter besonderer Beachtung der neuen Bundesländer) er-weitert worden. Dies soll mittelfristig in ein unabhängig arbeitendes Institut münden. In den neuen Bundesländern und im Speziellen hier in Sachsen gibt es wenige Foren, die in vergleichbarer Weise die Themen rund um Migration, Integration und Kulturelle Vielfalt aufgreifen.

In Deutschland finden große demographische, soziale und kulturelle Umbrüche statt. Die Begriffe „Migration“ und „Integration“ sind spätestens seit 2014/2015 intensiver in den Fokus gesellschaftlicher, politischer und medialer Auseinandersetzung gerückt. Zugleich werden Rassismus und Diskriminierung in unserer Gesellschaft vermehrt thematisiert und sichtbar.

Was bedeuten diese Entwicklungen für unsere Gesellschaft, mit immer größer werdender Mobilität und zunehmender Vielfalt?

Mit dem Kompetenzzentrum wird eine Plattform geschaffen, in der das Spannungsfeld zwischen Migration, Integration, kultureller Vielfalt, Diversität und Partizipation auf wissenschaftlicher ebenso wie auf praktischer Ebene durch Wissenschaftler\_innen, Expert\_innen, und Entscheidungsträger\_innen zusammen diskutiert wird. So können praxisnahe Lösungsansätze für die neuen Bundesländer gefunden und transferiert werden.

Durch verschiedene Formate (Fachkonferenzen, Beratung, Schulung, angewandte Forschungsarbeiten, Expert\_innen-Pool) sollen diese Themen analysiert, diskutiert und Informationen, Expertise und die Erfahrungen darüber ausgetauscht werden. Ziel ist es darüber hinaus die unterschiedlichsten Akteur\_innen langfristig zu vernetzen.

## 1. Sächsische Integration-Fachkonferenz

Mit der Integration-Fachkonferenz ist der Grundstein für das Zentrum gelegt, welches ZEOK e.V. in den folgenden Jahren ausbauen will. Diese Integration-Fachkonferenz ist ein Treffpunkt für Vertreter\_innen aus Wissenschaft, Politik, Verwaltung und NGOs um neueste Ansätze in der Integrationsarbeit auszutauschen – um neue Handlungsansätze für Sachsen zu erarbeiten.

Verwirklichungschancen und die gleichberechtigte Teilhabe setzen eine interkulturelle Öffnung der Institutionen in allen Gesellschaftsbereichen voraus. Sie ist ein Querschnittsthema. Dies ist nicht nur Aufgabe des Personalwesens, sondern auch des Bildungs- und Gesundheitswesens, der Wirtschaft, der Altenpflege, der Kultur und natürlich auch der Stadtverwaltungen. Die Beschäftigten sollen fit sein für den Umgang mit kultureller und religiöser Vielfalt und die Strukturen, Maßnahmen und Angebote sollen der Bevölkerungszusammensetzung noch besser gerecht werden.

In besonderem Maße danken wir unseren Förderern die zur Verwirklichung dieser Konferenz entscheidend beigetragen haben. Gefördert von der: Stiftung Nord-Süd-Brücken aus Mitteln des BMZ und SAB.

Der Herausgeber ist für den Inhalt allein verantwortlich.



Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration



Foto: Randy Kühn / Pressestelle der Universität Leipzig

## Dokumentation zum Vortrag von Dr. Sabine Handschuck

Thema: „Verwaltung neu denken?“ (am Beispiel München)

Dr. Sabine Handschuck ist Mitgesellschafterin am Institut Interkulturelle Qualitätsentwicklung in München. Die Dipl. Sozialpädagogin (FH) war bereits interkulturelle Trainerin für die Programme Interkulturelle Verständigung, Betzavta und Eine Welt der Vielfalt.



Frau Handschuck präsentierte einen zweiteiligen Ansatz. Zum einen sollen über ein Steuerungsmodell zukünftig Zielvereinbarungen und Absprachen effizienter getroffen werden. Die Maßnahmen sollen zum anderen die Haltung der Bürger\_innen dahingehend formen, dass sie sich gut beraten und aufgehoben fühlen. Sie spricht sich für einen bürgerfreundlichen Umgang aus und das Recht auf einen guten Dienstleistungsservice in den Verwaltungen. Dies betrifft nicht nur zugewanderte Personen, sondern die gesamte deutsche Bevölkerung. Es muss kommuniziert und erlebbar gemacht werden, dass die Maßnahmen die zur interkulturellen Öffnung ergriffen werden, allen Bürgern zugutekommt.

Im Verlauf Ihrer Ausführungen spricht sie auch den Paradigmenwechsel an. Der Übergang in den 1990er Jahren führte von einer eher defizitären hin zu einer ressourcenorientierten Betrachtungsweise. Die Potenziale der Menschen die in unser Land kommen, dürfen nicht unbeachtet bleiben. Auch das Denken in Minderheiten wick dem Bewusstsein über die Verantwortung und die Bereitschaft ggü. der Integration von Migranten. Der Blick wurde also nach und nach für die sich eröffnenden Strukturen geschärft.

Diese Strukturen sollen Bestandteil der Integrationskonzepte großer Kommunen werden, eine Umorientierung der Stadtgesellschaft wurde empfohlen. In München erfolgte die interkulturelle Öffnung zunächst intern, die Verwaltung ist einer der größten Arbeitgeber – hier war der geeignetste Ansatz zur Multiplikation des neuen Konzeptes. Alle Diversitätsdimensionen sind hierbei zu berücksichtigen gewesen, nicht nur deutsch-nichtdeutsch.

Frau Handschuck sieht dabei ein klares Ziel: Weg von der Einzelbetrachtung der Menschen hin zu klaren Strukturen. Die Schulung der Mitarbeiter ist hier nur der Tropfen auf den heißen Stein. Die Strukturen müssen sich zuerst, „top-down“, ändern. Die Qualifizierung der Mitarbeiter ist nur ein (schlechter) Anfang.

Die Konsequenzen daraus sind als Gelingensbedingungen auf drei Ebenen formuliert

### 1. Haltung – Soziopolitisches Leitbild

- Wie soll eine Stadt aussehen, in der alle Menschen gern leben □ Podiumsgespräche, Wettbewerbe (Schulen/ Spielplätze und Freiräume usw.): Bürgerbeteiligung, d.h. die Bürger\_innen müssen sich als Teil dieser Vielfalt betrachten

### 2. Strukturen

- Bestandsaufnahme, beginnend im obersten Führungsmanagement (Methode: Zukunftswerkstatt)
- Neue Prozess muss Alltagsnormalität □ langer Prozess: Routinen sind fest verankert □ Steuerung über Ziele (max. 3 pro Jahr, Anforderungen: Überschaubarkeit, fester Zeitraum, Einteilung in Abschnitte), dabei Favorisierung eines Ziels
- Monitoring, Evaluation, Berichterstattung □ Erfolge müssen sichtbar und erlebbar sein

### 3. Interkultureller Sachbericht

- Ist zu dick als das er gelesen wird, d.h.: Personalmanagement
- Verwaltung – geht auf Messen unter dem Motto „jung“ nicht „mit Migrationshintergrund“
- Aktuelles Motto: „Du arbeitest nicht für jeden, dann arbeite doch für alle“ führt zu ersten positiven Erfolge, s. Werbung in Schulen für Ausbildungsplätze, seither verjüngt sich die Mitarbeiterstruktur und auch die Ethnien sind zahlreicher vertreten

## Dokumentation zum Vortrag von Dr. Franziska Giffey

Thema: „Eine Million Flüchtlinge in Deutschland im vergangenen Jahr, allein in Berlin 80.000.“

Wie kann Integration gelingen? Was kommt nach der ersten Phase der Notversorgung?“



Die Diplom-Verwaltungswirtin Dr. Franziska Giffey zählt zu ihren Referenzen u.a. die Mitarbeit (2000) im Büro von Dave Sullivan, der Labour Party in London. Seit einem Jahr ist Sie Bezirksbürgermeisterin von Berlin-Neukölln.

Unsere Hauptstadt wächst mit einer enormen Geschwindigkeit. Bereits 328.000 Menschen leben in 12 Bezirken. Allein im Bezirk der Bürgermeisterin Giffey sind es Menschen aus 150 Nationen, die Mehrheit aus dem türkischen und arabischen Raum. Das macht die Hälfte der Bevölkerung mit Migrationshintergrund aus, zum Vergleich, in Leipzig sind dagegen gerade einmal 13,2%

An welchem Punkt befinden wir uns derzeit, was wurde in der Vergangenheit falsch gemacht und was sollte für die Zukunft verbessert werden.

Giffey spricht sich dafür aus, dass Vielfalt mitdenken, der Leitspruch der diesjährigen Konferenz, auch manchmal einfach Normalität mitdenken bedeutet. „Kommunikation kann schief gehen. Nicht-Kommunikation wird schiefgehen.“ Mit dem Verweis auf das Buch „Flüchtlinge in Sachsen“ spricht die Bezirksbürgermeisterin ein Thema an, welches für viele selbstverständlich ist, bei genauer Betrachtung jedoch als Wurzel schlechter Integration gesehen werden kann: In der Schule sind manche Kinder, gleich mit welchem ethnischen Hintergrund, Lernmittelbefreit. Eine enorme Erleichterung für die Familien. Besonders die immigrierten Familien freuen sich über die Schulbildung der Kinder, das Problem ist, bei allem Entgegenkommen, dass zuhause dann eben nicht deutsch gesprochen wird, bzw. überhaupt gesprochen wird. Das erlernte kann nicht oder nur begrenzt reflektiert werden, die Kinder und Jugendlichen sind auf sich gestellt. Das Gefühl vieler Migranten, nicht unbedingt deutsch sprechen zu müssen, da viele andere auch bspw. arabisch sprechen ist ein großes Problem, die Sprachbarriere wächst! Hier kristallisiert sich eine Aufgabe ganz klar heraus: wir müssen diese Heranwachsende nächste Generation in unserem Land auffangen und Zukunftsperspektiven geben. An welchem Punkt greift diese Aufgabe? Kita, Schule, Ausbildung – der Weg ist vorgezeichnet und muss mit Unterstützung für alle Heranwachsenden gleichermaßen gefüllt werden. Auch Kinder ohne Migrationshintergrund haben es oft schwer und benötigen besondere Aufmerksamkeit, die sie Zuhause aus unterschiedlichen Gründen nicht erhalten. Auch der regelmäßige Schulbesuch vermittelt den Schülern feste Strukturen, ein Netz in dem sie aufgefangen werden und an dessen Fäden sie sich orientieren können. Eine Variante zur leichteren Integration wären „Willkommensklassen“. Die Schüler\_innen werden eine Zeit lang vorbereitet und können untereinander Kontakte knüpfen, sodass ihnen der Einstieg in eine bestehende Klasse leichter fällt. Diese Anknüpfungspunkte sind umso wichtiger in Betracht auf die Zukunft der nachwachsenden Generation, derzeit bekommen nur wenige der jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund (oder aus schwierigen sozialen Milieus) überhaupt einen Job. Dies ist auch auf die Sprachbarriere zurückzuführen, zum Teil wird nur das Niveau B1 gefördert, auch wenn die Personen gerne weiter lernen würden. Das sollte uns zu denken geben und Anstoß genug sein.



Die Phase der Notversorgung ist überstanden, es liegt nun an uns feste Infrastrukturen zu schaffen. Produkte in arabischen Spezialitätenläden geben den Flüchtlingen ein Stück Heimat zurück. Hier greift wieder das abgewandelte Motto: Normalität mitdenken. Integration durch Normalität ist eine echte Chance. Alle Produkte und Dienstleistungen sollten für die gesamten Einwohner eines Bezirks bspw. zur Verfügung stehen und offen sein. Nur so können wir Parallelstrukturen eindämmen und ein Wir-Gefühl stärken. Weitere Punkte dieser Überlegung der integrierenden Normalität sind, die Schaffung von Wohnraum, weg von den Containerdörfern ohne Privatsphäre. Das ist praktisch nicht leicht umzusetzen, besonders in einer so dicht besiedelten Stadt wie Berlin. Alle wollen in der Stadt bleiben und dort wo Arbeit, Schule, Moscheen und ihre Bekannten und Freunde sind, leben. Wohnungsneubau ist Notwendig 25 % Sozialwohnungen müssen gebaut werden bei gleichbleibendem Mietspiegel – dies gilt es zu fördern!

Freizeitaktivitäten, Sprachkurse und Ansprechpartner in Flüchtlingsunterkünften fördern die Verbundenheit zueinander und zu dem fremden Land, aber auch auf beiden Seiten das Vertrauen.

Die Rolle der Religion und der Kontakt zu Moscheen sind von enormer Bedeutung. Oftmals sind sie die erste Anlaufstelle für die Geflüchteten um Rat, Frieden und Hilfe zu finden. Hier findet eine starke Zusammenarbeit im Bezirk Neukölln statt. Informationen zu Integrationsangeboten, Unterkünften etc. werden auch über die Moscheen verbreitet, aber Hauptansprechpartner sind die Flüchtlingsunterkünfte.

Leitbild für den sozialen Frieden:

- Leichter Zugang zur Bildung: Voraussetzung für alles!
- Perspektiven geben: Menschen nicht mehr Orientierungslos lassen!
- Vertrauen in den Staat und dessen Handlungsfähigkeit wieder aufbauen!
- Öffentliche Sicherheit und Ordnung: Menschen brauchen mehr als eine Grundversorgung bis Sie auf eigenen Beinen stehen können
- Hauptämter müssen durch Ehrenämterunterstützt werden, nicht anders herum!
- Religion muss in dem Integrationsprozess mitgedacht werden, sie spielt eine extrem wichtige Rolle die nicht ausgeblendet werden darf! Mit welchem Wertverständnis und Weltbild kommen die Menschen an?
- Rolle der Frau als Wert
- Dialog mit der Bevölkerung! Antworten finden in der praktischen Anwendung von Integration (Kinder, die Ramadan machen wollen und es nicht mit der Schule schaffen)

## Dokumentation zum Workshop 1 mit Dr. Sonja Dudek und Daya Gudermuth

Thema: „Willkommenskultur in der Verwaltung ?! Beispiele zum Umgang mit Vielfalt aus der Berliner Verwaltung“

Frau Dr. Sonja Dudek promovierte an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld über das Thema: „Diversity in Uniform? Geschlecht und Migrations-hintergrund in der Berliner Schutzpolizei“. Seit 2009 leitet Sie Diversity-Projekte auf Senats- und Bezirksebene bei der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung.



Daya Gudermuth ist Trainerin für Diversity und Kommunikation und Verhalten. Sie studierte Ethnologie, Psychologie und Erziehungswissenschaften an der FU Berlin



Willkommenskultur ist wohl das am meisten verwendete Wort des letzten Jahres. Jeder Mensch verknüpft individuell andere Schlagworte mit dem Begriff. Die Worte, Ankommen, Diversität und Begrüßungsfloskel fallen unter anderem. Eine deutliche Ermüdung zeichnet sich ab. Im Diversity Management ist es das Ziel die kognitive Ebene zu verlassen und sich dem Thema auf einer anderen Ebene zu nähern (s. Vortrag Dr. Handschuk). Kultur wird als dynamischer Gesamtkomplex verstanden, es sind Kollektive mit gemeinsamen Denkformen und Empfindungsweisen. Seit 2010 deutet sich ein Perspektivwechsel an, der Begriff „Willkommenskultur“ wird immer häufiger verwendet. Die Chance besteht darin das Leitbild für alle fassbar zu machen, es besser zu kommunizieren und dadurch eine ernsthaftere Beschäftigung zu ermöglichen. Hierfür müssen bestehende Strukturen sich verändern. Auch wird oft der englische Begriff „Diversity“ verwendet, dahinter steht ein philosophisches Konzept aus den USA und bedeutet Wertschätzung der Vielfalt.

Ansätze, keine Lösungen finden ist das Ziel!

Die beiden Berlinerinnen geben die Hauptstadt als mögliche Option für andere Bundesländer an. Auch hier ist die Umsetzung noch im Gange und es tauchen immer wieder Probleme auf. Ein Austausch soll länderübergreifend möglich sein um voneinander zu lernen! Sie stellen fest: Berlin wird immer heterogener. Dieser demografischer Wandel ist auch für Leipzig absehbar – wie gehen wir bereits damit um? „Willkommenskultur“ darf nicht länger nur als Hülle dienen, es muss auch inhaltlich etwas bedeuten: die Verwaltung als Arbeitsgemeinschaft. Die Referentinnen stecken als nächstes deutlich Ihre Erfahrungen ab, die Teilnehmer finden sich oft wieder in den folgenden Ausführungen.

Begrifflichkeiten werden inflationär gebraucht: Sprachbilder müssen geschult werden! (Verweis auf: [www.leidmedien](http://www.leidmedien)). Nicht normativ, sondern begriffsgeschichtlich muss aufgearbeitet werden woher ein Begriff kommt und wann ist er passend wann unpassend? Ebenso ist es mit Bildmaterial, auch hier werden z. T. nicht alle Personen gleichberechtigt angesprochen (Stichwort Familienhilfe: Bilder von „typisch“ deutschen Familien). Der Öffentliche Raum und Nutzung durch wen/ wann/ welche Anforderungen braucht der öffentliche Raum? Wie kann damit umgegangen werden. Problem bei Stadtbegehung mit Ämtern und Verwaltungspersonen: Ordnungsamt und Stadtplanungsamt haben

konträre Ansichten. Barrierefreiheit muss für ältere Leute und Jugendliche gleichermaßen berücksichtigt werden. Der direkte Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern ist hier essentiell.

Als nächstes stellt sich die Frage: Wer kommt überhaupt in die Verwaltung? Wer kommt NICHT? Bei der Entscheidung, in den Bedarfslagen und den Unsicherheiten der Bürger\_innen muss man in der Verwaltung ansetzen. Auch Verwaltungsmitarbeiter wussten einfach nicht, wie sie mit Migranten umgehen soll, die Berührungängste bestanden auf beiden Seiten. In dem System ist eine Beratungszeit vorgegeben, es ist schwierig dem entgegenzusteuern. Die Scheu der Leute die nicht in die Verwaltungen gehen muss genommen werden, Hilfe zur Selbsthilfe muss gegeben werden! Die Strukturen werden weitergehend diskutiert. Die Fachkompetenz muss in Einklang mit Arbeitsaufgabe gebracht werden: Amtssprache ist deutsch, trotz Wohlwollens (englisch sprechen mit Antragsteller) etc. schwierig umzusetzen! Auftrag (Menschen in Arbeit bringen) muss erfüllt werden, Bescheid muss auf Deutsch ausgefüllt werden. ABER der Berater darf in andern Sprachen kommunizieren um den Antrag verständlich zu machen. Viele Arbeitnehmer überfordert dies, es ist auch nicht selbstverständlich dass Mitarbeiter englisch sprechen könne. Besonders in klstrukturschwachen Gegenden ist es den Verwaltungen nahezu unmöglich einen Dolmetscher für die Gespräche zu stellen. (Verweis auf das Portal Sprint). Auch hier greift ein neuer Gedanke: Auf Augenhöhe bewegen (Personen die Farsi etc. sprechen, als Kollege/Kollegin)! Mitarbeiter aus anderen Kulturkreisen sind kaum angestellt.

Frau Gudermut stellt als nächstes „Eine Welt der Vielfalt“ mit dem Ziel vor, Alltagsrassismus entgegenzutreten. Mitte der 1990er in Amerika als „a world of difference“ gegründet holte die Bertelsmannstiftung dieses Projekt nach Deutschland. Die Frage die sich nun im weiteren Verlauf des Workshops stellen soll, lautet: Wie kommt es zu Diskriminierungen? Was sind meine Anteile daran? Denken /handeln reflektieren und Hinterfragen in allen Bereichen soll gefördert werden.

Identifikation eigene und durch andere! Arbeitsblatt „Vier Fragen – vier Gruppenzugehörigkeiten“: jeder TN macht sich Gedanken dazu wie er in andere Zugehörigkeiten passen würde / wie er sich sehen würde. Die Auswertung dieses Arbeitsblattes wird nicht veröffentlicht. Zuletzt folgt eine Zusammenfassung durch die Teilnehmenden:

- Raum für Diversität (auch Gestaltung der Flure, Räume, Türen (glas/Holz – verschlossen Offen, erster Eindruck/Freundlichkeit), Sichtbarkeit der Offenheit (geschlossene Bürotüren haben Symbolcharakter – aber auch wichtig zur Durchsetzung von Regeln wie „Bitte nicht stören“.
- Bewusstsein schaffen für Diversity, Interesse wecken, Maßnahmenplan erstellen
- Diversity Kompetenz erlernen können ohne eine Überforderung darzustellen (in Arbeitsalltag einbinden). Was ist Diversity? „Umgang mit Ausländern“ = Ausgangsbedürfnis Unsicherheit überwinden: Wissen über Migrationsprozesse – welche politische Agenda ist damit verbunden?
- Herangehensweise um Ämter zu verändern – Top-Down (Bestimmung darüber wie man den Umgang verbessern kann)? Oder eher Bottom-Up? Fazit: Es braucht einen „treibenden Keil“!
- Bedarf erkennen und mit Konzept verbinden: Bedarf (Umgang), Klima erfüllen (Frauenquote etc.), Hilfestellung anbieten: Schulungen, Vernetzungstreffen, kollegiale Beratung
- Wording kann entscheidend sein!
- Verwaltung hat Wissen Wertschätzung, Organisationskultur birgt Vorteil
- Verwaltung als Dienstleister Dienstleistungen werden angeboten, aber die die sie in Anspruch nehmen sollen werden nicht befragt ob die Leistung: benötigt, angemessen etc. ist
- Ideen entwickeln sich im Laufe der Zeit, betreffend: Einstellungen, Initiative (Sprache erlernen), Begeisterung,

- Kommunikation, Mitarbeiter treffen sich nicht immer auf der selben „Sprachebene“ (Stellung nehmen müssen – erzeugt Widerstände)

## Dokumentation zum Podiumsgespräch

Thema: „Transfer von der Theorie in die Praxis“

Moderation erfolgt durch Elahe Amir-Haeri (Büro des Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration).

Am Gespräch nehmen teil: Dr. Sabine Handschuck (Institut - Interkulturelle Qualitätsentwicklung München) und Dr. Franziska Giffey (Bezirksbürgermeisterin Berlin-Neukölln, SPD) und Ulrich Hörning (Bürgermeister und Beigeordneter für Allgemeine Verwaltung, Stadt Leipzig)

Herr Hörning, wie definieren Sie Willkommenskultur?

Willkommenskultur wird durch Deutschland in beispielloser Weise demonstriert und das unter sehr großen gesellschaftlichen Spannungen. Willkommenskultur ist auch in Leipzig stark ausgeprägt. Sehr gute Situation in Leipzig. Die Frage die sich stellt, ist warum steht es in Sachsen im Allgemeinen so schlecht um die Willkommenskultur. Im aktuellen Vergleich mit den USA sehen wir verdeckte gesellschaftliche Präferenzen, die Hoffnung in der BRD ist ein Maß für Willkommenskultur zu finden sodass sie durch und von allen akzeptiert wird.

Humanitäre Organisationen (Jobcenter) werden mit innovativen Ansätzen (Video/Telefondolmetschung) verbunden, so können Sprachbarrieren überwunden werden. Es darf keine sprachlose Empfängergruppe entstehen, das sollte in ihrem Interesse ABER auch im Interesse des Steuerzahlers stehen. Des weiteren beschäftigen wir uns mit der Frage: Was sind Eignungen/ Befähigungen für Personal mit Migrationshintergrund um in die Verwaltung als Mitarbeiter aufgenommen zu werden? Wie können mögliche Arbeitnehmer in den Blick genommen werden (Bewerbungen)? Anlaufstellen sollen besser gefunden werden, es wird bereits kommuniziert dass die Stellenausschreibungen für alle offen sind. Wir appellieren an die selbstständige Organisation von Migrantengemeinschaften, sich zu engagieren und auch von selbst sich zu bewerben, weniger Top-down (von oben gefördert) mehr bottom-up!

(Frau Dr. Handschuck ergänzt)

Interkulturelle Öffnung darf nicht nur an den Minderheiten anknüpfen sondern muss die Mehrheit ansprechen? (in Bezugnahme auf den Vortrag am Vormittag) Für eine Verwaltung ist das schwer zu stemmen. Die Städte sind differenziert zu betrachten (im Hinblick auf Struktur, Organisation auch durch die Migranten), aber überall findet sich „Kulturneid“. Der NUTZEN für alle muss in den Vordergrund gestellt werden! (Vorschläge: Förderung für jeden (!) der neu nach München kommt, Wohnraum benötigt neue Konzepte, Einkommensunterschiede beachten). Stichwort Wohnraum, die Nachbarschaftlichen Verhältnisse verändern sich. Auch Hausmeister werden geschult, bei Vertragsunterschrift eines Mietverhältnisses akzeptiert man auch mal laute Kinder, dass die öffentlichen Räume von allen Mietern genutzt wird – Kurz: Die Akzeptanz verschiedener Kulturen in der Nachbarschaft. Die Verwaltung hat hierbei das Know-how und eine unterstützende Funktion. Sie gehen auf Migrantenorganisationen zu als großer Arbeitgeber bieten sie ein breites Berufsspektrum und somit Chancen und das ist gelebte Interkulturelle Öffnung! (Netzwerke, Börsenmessen, Schulen, Jobcenter = Information, Kommunikation – sich zum Gespräch zur Verfügung stellen) Es gilt in besonderem Maße hierfür Stellen zu schaffen, Zuständigkeiten zu schaffen, Aufgaben zu verteilen

(Frau Dr. Giffey stimmt Frau Dr. Handschuck zu und führt weiter aus)

Man kann allerdings nicht nur auf neue, junge Leute (Azubis) Nachwuchskräfte zählen (derzeit  $\frac{1}{4}$  mit Migrationshintergrund) Hier sehen wir auch die älteren Kollegen in der Pflicht ihre Erfahrung und Kompetenzen weiterzugeben. Das wird sich entwickeln, auch durch das Engagement der jungen Migranten. Während der Schulzeit muss sich das Gefühl entwickeln eine Ausbildung / einen Job zu wollen! Das Prinzip - Jemand bekommt einen Job, weil er gut ist! – muss erhalten bleiben! Die Handhabung in der eigenen Verwaltung, bei aussichtsreichen Kandidaten, sieht folgendermaßen aus: der Bewerber wird gehalten, auch wenn sie nicht eingestellt wurden im ersten Bewerbungsverfahren, bekommen sie die Chance sich ein Jahr weiter vorzubereiten (werden dabei unterstützt) um sich erneut zu bewerben. Dabei ist jeder Bewerber gleich zu behandeln, der Trend der anonymisierten Bewerbung wird sich weiter fortsetzen. (Verweis auf „eRecruiting“, Punktesysteme, Auswertungsverfahren) Das kann positiv sein, Persönlichkeit überzeugt aber manchmal erst auf den zweiten Blick.

Migranten sollen eindeutig auch in der Verwaltung, erstmal irritierend „hinter dem Schreibtisch“, aber andere Migranten finden so schnell einen vertrauenswürdigen Partner. „Vetternwirtschaft“ sollte auf professioneller Ebene unterbunden werden, Gleichbehandlung für alle.

Debatte um „Amtssprache ist Deutsch“ – in schwierigen Situationen auf Muttersprache (wenn möglich) helfen, Zukommen auf die Person vor dem Schreibtisch.

(Herr Hörning führt dazu weiter aus)

In der Vernetzung zwischen Verwaltung und zivilgesellschaftlicher Organisation ist auf jedenfall Raum für Verbesserungen gegeben! Leipzig ist die bunte Stadt Ostdeutschlands (ausgenommen Berlin), aber die Migranten gehen nicht zur Wahl (kein Unterschied bei der Wiederwahl).

Im rechtlichen Rahmen muss eine Förderung stattfinden, die Mobilisierung muss in den Stadtrat hinein erfolgen. Öffentlich regulierte Regelsysteme schaffen, nicht der Selbstorganisation überlassen! Wie sichern wir unsere Regeln ggü. anderen Kulturkreisen?

(Kritik aus dem Publikum) Viele Personen in der Verwaltung sind nicht bilingual, wobei Migranten z.T. mehrere Sprachen sprechen.

Hörning gibt den Ansatz Sprechstunden in Englisch anzubieten, aber am Ende müssen die Anträge in deutsch ausgefüllt werden. Auch das Welcome Center bietet „runde Tische“ für die Migrationsberatung in Jobcenter, Ausländerbehörde, Uni. Die Orte müssen geöffnet werden. Eine zivilgesellschaftliche Zusammenkunft (Eröffnung im Frühjahr 2017) ist bereits in Leipzig geplant. Das SPRINT Programm (analoge Übersetzer – auf Abruf) ist jedoch ein guter Anlaufpunkt bei Sprachbarrieren für Verwaltungen, bisher noch nicht über Telefon oder Videotelefonie (Datenschutz steuert dagegen). Dabei wird die Integrationsberatung für Landkreise mittlerweile verpflichtend angenommen. Die „kritische Masse“ muss erreicht werden um etwas bewegen zu können, die Frage ist: Wie?

(Frau Giffey berichtet weiter von den Ansätzen aus Berlin)

Die Initiative „Bürger helfen Bürgern“ ist selbstorganisiert aus der Community und wird nicht gesteuert. Das Rathaus stellt lediglich die Räumlichkeit zur Verfügung. Zivilpersonen helfen ihren Landsleuten als Maßnahme des Jobcenters – da sie andere dadurch qualifizieren / ihnen helfen in Arbeit zu kommen.

(Auch hier ein Kritikpunkt aus dem Publikum: Ein Anreiz zum Arbeiten muss gegeben werden.) Das Gefühl der Ausbeutung muss vom Arbeitsmarkt weichen. Durch bessere Organisation, z. B. durch

Vergabe von vollen Stellen. So wären Sie nicht mehr auf ALG II angewiesen und könnten sich auf bessere Lebensverhältnisse einstellen. (vorsichtig angedeutet würde das auch bessere Integration bedeuten!)

Gewinn für die Gemeinschaft wird nur nachrangig betrachtet, es ist eine Verteilungsfrage. Eine Frage des Gewinns aus ökonomischer Sicht.

Sichwort: Dienstleistungsorientierte Verwaltung: Wie muss die Verwaltung organisiert sein, dass jeder Bürger sich angenommen fühlt? Frau Giffey?

Ganz klar muss der Kunde durch Transparenz und Erreichbarkeit der Verwaltung ein positives Gefühl haben. Es muss erlebbar und sichtbar gemacht werden. Das Dienstleisterselbstverständnis muss unter den Mitarbeitern der Verwaltung geschult werden, der Bürger ist nicht das störende Element! Bottom-up muss so auch die Eigeninitiative in den Strukturen / bei den Mitarbeitern in der Verwaltung aufgebaut werden. Verantwortung muss auch von Ihnen übernommen werden.

(Herr Hörning stimmt Frau Dr. Giffey zu)

Die vier Rollen des Bürgers: 1. politischer Bürger, 2. Kunde, 3. Bewohner (Nahraum), 4 Co-Produzent (betreibt Elterninitiative im Kindergarten, engagiert sich ab und an etc.). Durch seine Kundenrolle – auch negative Erfahrungen (wenn er ein Knöllchen bekommt etc.), aber Durchsetzung gemeinschaftlicher Regeln für jeden gleiche Rechte und Gleichbehandlung sind das zu erreichende Ziel.