

# Interkulturelle Öffnung und Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt

Ein Leitfaden



## Impressum

Herausgeber: DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Verantwortlich: Hartmut Tölle

Projekt AZF Hannover-Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge

Konzept: Naciye Çelebi-Bektaş

Otto-Brenner-Straße 7

30159 Hannover

Tel.: 05 11 / 1 26 01-62

Fax: 05 11 / 1 26 01-57

E-Mail: [naciye.celebi-bektas@dgb.de](mailto:naciye.celebi-bektas@dgb.de)

[www.niedersachsen.dgb.de](http://www.niedersachsen.dgb.de)

AutorInnen:

Naciye Çelebi-Bektaş

Helga Barbara Gundlach

Oliver Hinkelbein

Sabine von der Lühe

Claudius Voigt

Redaktion: Tina Kolbeck-Landau

Mitarbeit: Friederike Bona

Gestaltung: S:DESIGN

Illustrationen: Verena Siol

Druck: BWH GmbH

Hannover, Oktober 2010



# Inhalt

---

<b>Vorworte</b>	<b>4</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>2. Die psychosoziale Situation von Flüchtlingen</b>	<b>8</b>
2.1. Vorbemerkung	8
2.2. Erfahrungen aus der psychotherapeutischen Arbeit mit traumatisierten Flüchtlingen	8
2.3. Ein Beispiel	9
2.3.1. Einige charakteristische Symptome der Posttraumatischen Belastungsstörung	10
2.3.2. Charakteristische Merkmale der Beratungssituation aus Flüchtlingssicht	11
2.3.3. Wie kann die Zusammenarbeit mit traumatisierten Flüchtlingen gelingen?	12
2.4. Resümee zur psychosozialen Situation von Flüchtlingen	13
<b>3. Die Bleiberechtsregelung und ein Überblick über die Aufenthaltspapiere</b>	<b>14</b>
3.1. Warum Bleiberecht?	14
3.1.1. Die Bleiberechtsregelung	14
3.1.2. Probleme für Bleibeberechtigte	15
3.1.3. Bleibeberechtigte als neue KundInnen der Jobcenter	15
3.2. Die Aufenthaltspapiere	15
3.2.1. Das Visum	16
3.2.2. Die Aufenthaltserlaubnis	16
3.2.3. Die Niederlassungserlaubnis	17
3.2.4. Die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG	17
3.2.5. Sonderfall: Die Fiktionsbescheinigung	18
3.3. Die sonstigen Aufenthaltspapiere	18
3.3.1. Die Aufenthaltsgestattung	18
3.3.2. Die Duldung	18
<b>4. Interkulturelle Fortbildungen im Rahmen der Interkulturellen Öffnung</b>	<b>21</b>
4.1. Interkulturelle Öffnung	21
4.2. MigrantInnen als Mitarbeitende – Interkulturelle Teams	22
4.3. Fortbildungen	23
4.3.1. WER sollte fortgebildet werden?	23
4.3.2. WIE LANGE sollte fortgebildet werden?	23
4.3.3. DURCH WEN sollte fortgebildet werden?	24
4.3.4. WAS sollte fortgebildet werden?	24
4.3.5. WIE sollte fortgebildet werden?	25
4.4. Erfahrungen mit Fortbildungen im Projekt AZF	25
<b>5. Beratungssituation</b>	<b>27</b>
5.1. Beratungssituation aus der Perspektive von MitarbeiterInnen von ArGen und Jobcentern	27
5.2. Aus der Perspektive von Flüchtlingen	29
<b>6. Interkulturelle Öffnung und berufliche Wiedereingliederung von Flüchtlingen – Resümee und Ausblick</b>	<b>31</b>
<b>7. Literatur- und Quellenverzeichnis</b>	<b>33</b>
<b>8. AutorInnenverzeichnis</b>	<b>34</b>

# Vorworte

---

Deutschland ist ein Einwanderungsland und damit von kultureller, ethnischer und religiöser Vielfalt geprägt. Zu den Grundvoraussetzungen für ein solidarisches und gerechtes Zusammenleben gehört die erfolgreiche Integration von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt.

MigrantInnen haben es, mit einer fast doppelt so hohen Arbeitslosenquote, bei der Integration in die Arbeits- und Berufswelt generell schwerer als Menschen ohne Migrationshintergrund. Bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen besteht dringender Handlungsbedarf: 500.000 MigrantInnen warten darauf, dass Abschlüsse anerkannt werden.

Aber auch die interkulturelle Öffnung von Unternehmen, Behörden und Organisationen ist für die erfolgreiche Integration von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt wichtig, wenn nicht sogar der Schlüssel.

Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist kein einseitiger und kann nur gelingen, wenn alle Ebenen nachhaltig mit einbezogen werden. Sich dem bislang Unbekannten zu öffnen und neugierig auf das Fremde zuzugehen, sowie gegenseitiger Respekt stehen im Vordergrund. Auf Seiten der Eingebürgerten ebenso wie auf Seiten der Zugewanderten, auf individueller wie auf struktureller Ebene. Hier ist die interkulturelle Öffnung der Regeldienste, Unternehmen und Betriebe elementar.

Interkulturelle Öffnung ist ein wichtiger Weg, um vorhandene Potentiale positiv zu bewerten und sich von Vorurteilen vor dem Fremden zu lösen. Kurz: die kulturelle Vielfalt als Chance und als Mehrwert zu begreifen.

MultiplikatorInnen für dieses wichtige Themenfeld zu sensibilisieren ist daher ein Ziel dieser Broschüre, die im Rahmen des Teilprojektes AZF Hannover „Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge“ erstellt wurde. Darüber hinaus soll dieser Leitfaden des DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt als Wegweiser hin zu interkultureller Öffnung dienen.

*Hannover, Oktober 2010*

*Hartmut Tölle,*

*Vorsitzender des DGB-Bezirks Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt*

---

**D**eutschland ist schon seit langem ein Land, in dem Menschen mit Migrationshintergrund einen erheblichen Anteil an der Bevölkerung stellen. Die Integration dieser Menschen ins Berufsleben stellt den Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Für Institutionen wie die Bundesagentur für Arbeit ergibt sich daraus ein bedeutender geschäftspolitischer Schwerpunkt. Dies gilt vor dem Hintergrund der Integrationsdebatte umso mehr, da berufliche und gesellschaftliche Integration in ausgeprägter Beziehung zueinander stehen.

Insbesondere der Umstand, dass Migranten und Migrantinnen in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind und im Vergleich zur Gesamtbevölkerung deutlich seltener Ausbildungsabschlüsse erreichen, führt zu einem verstärkten Engagement der Bundesagentur für Arbeit im Bereich Migration und Arbeitsmarkt. Daher war es für die Regionaldirektion selbstverständlich, als strategischer Partner im Projekt mitzuwirken. An erster Stelle steht hier die Erkenntnis, dass interkulturelle Kompetenzen der in der Arbeitsvermittlung Beschäftigten und eine interkulturelle Öffnung der Einrichtungen grundlegende Voraussetzungen sind, um der Kundengruppe „Migrantinnen und Migranten“ adäquat gegenüberzutreten. Deshalb hat sich die Regionaldirektion entschieden, den Weg zu interkultureller Öffnung aktiv zu beschreiten und mitzutragen.

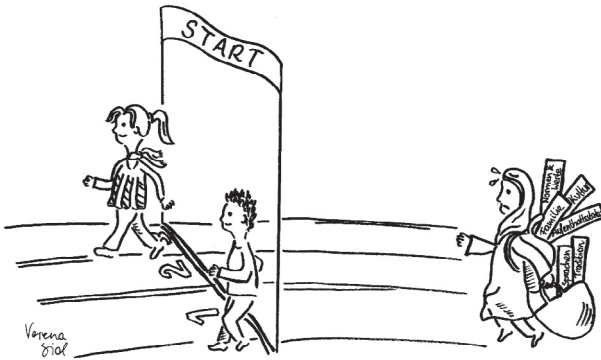
Die bisherigen Erfahrungen, die wir zusammen mit dem AZF-Projekt gemacht haben, zeigen, dass sich dieser Weg lohnt. Es wurde ein Prozess angestoßen, von dem nicht nur die Kunden, also Migrant(inn)en und Flüchtlinge, sondern auch Bundesagentur für Arbeit und die Mitarbeiter/-innen der Agenturen für Arbeit und JobCenter profitieren können.

Die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit möchte deshalb auch in Zukunft einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung leisten und freut sich, dass mit dem hier vorliegenden Leitfaden ein weiterer Baustein entstanden ist, der diesen Prozess positiv unterstützt.

*Hannover, Oktober 2010*

*Ulrich Christ  
Beauftragter für Menschen mit Migrationshintergrund  
Bundesagentur für Arbeit  
Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen*

# 1. Einleitung



Durch Migrationprozesse ändern sich die Kulturen zunehmend. Diese Bewegungen bringen neue kulturelle Eigenschaften. Gleichzeitig, das zeigen insbesondere die aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussionen, birgt das Zusammentreffen von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen auch jede Menge Konfliktpotential. Sowohl VertreterInnen der Mehrheitsgesellschaft als auch der Minderheiten fällt es nicht immer leicht, sich im Prozess der kulturellen Begegnung auf den jeweils anderen Standpunkt einzulassen.

Insgesamt betrachtet sind Migration nach und Auswanderung aus Deutschland keine neuen Phänomene. Das trifft auch auf Flüchtlinge zu. In den 1980er und 90er Jahren kam eine große Gruppe von ihnen in die Bundesrepublik. Für sie stellten sich viele grundlegende Fragen. Die Mehrheit musste auf nicht geöffneten Koffern sitzenbleiben, da nur wenige die Chance auf einen regulären Aufenthalt erhalten haben. In der Bundesrepublik Deutschland leben inzwischen Menschen aus über 200 Ländern (Stand Mai 2008). Die einzelnen Migrationsbiografien, sowie die Motive für Ein- und Auswanderung sind dementsprechend vielfältig. Daraus ergeben sich grundlegende gesellschaftliche Veränderungen, die alle in Deutschland lebenden Menschen betreffen. Folglich erfordern diese Prozesse eine beidseitige interkulturelle Öffnung, sowohl von der Aufnahmegesellschaft, als auch von den ZuwanderInnen, und setzen interkulturelle Kompetenz voraus.

Die Gruppe der Flüchtlinge sollte in diesem Zusammenhang gesondert betrachtet werden, da sie aufgrund ihrer rechtlichen Stellung vor besonderen Hürden steht. Die

Chance auf die Gestaltung einer Zukunftsperspektive erweist sich als schwierig, da Flüchtlinge einerseits zukunftsorientiert handeln müssen, um ihre beruflichen und sozialen Perspektiven besser zu gestalten, ihnen durch die rechtlichen Strukturen andererseits dieses Handeln erschwert wird.

Vor diesem Hintergrund entwickelte die Koordinatorin des Teilprojektes „Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge – Hannover“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) die Idee zur Erstellung eines Leitfadens, der sich an MitarbeiterInnen aus ArGen und Jobcentern sowie an weitere Interessierte in der Flüchtlingsarbeit richtet. Er speist sich auch aus den Erfahrungen der lokalen Umsetzung des Bundesprogramms AZF in Niedersachsen. Das Bundesprogramm startete am 1. November 2008 und endete am 31. Oktober 2010. Bundesweit beteiligten sich 43 Beratungsnetzwerke mit 220 Einzelprojekten. Die Finanzierung besteht aus Mitteln der EU und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie zu einem geringen Anteil aus Eigenmitteln. Im Rahmen des Bundesprogramms ist das Projekt „AZF-Hannover Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge“ ins Leben gerufen worden. Zu den operativen ProjektpartnerInnen zählen der Flüchtlingsrat Niedersachsen, der auch die Koordination des Projektes leitet, die Handwerkskammer Hannover Projekt- und Servicegesellschaft mbH, der Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer und der Deutsche Gewerkschaftsbund. Zusätzlich erhält AZF-Hannover Unterstützung von der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit, der Arbeitsgemeinschaft Jobcenter der Region Hannover, der Agentur für Arbeit Hannover und kargah e.V., die allesamt strategische PartnerInnen des Projektes sind. Das Projekt AZF-Hannover richtet sich an alle Flüchtlinge in der Region Hannover, die noch kein gesichertes Aufenthaltsrecht besitzen, aber über eine Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsgestattung oder Duldung verfügen und grundsätzlich in Deutschland arbeiten dürfen. Das sind Flüchtlinge, die seit mindestens einem Jahr in Deutschland leben und eine Duldung oder Aufenthaltsgestattung besitzen.

Der Ansatz des AZF-Projektes ist die Förderung von Netzwerken auf lokaler und regionaler Ebene unter Einbezug der ArGen und der zugelassenen kommunalen Träger. Hier

hat sich die Offenheit der strategischen Partner Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit, dem Jobcenter der Region Hannover und der Agentur für Arbeit Hannover sehr förderlich auf das Projekt ausgewirkt, da sie viele Zugänge ermöglicht haben, die für die Projektarbeit notwendig waren. Auf der Basis einer kultursensiblen Beratung versuchten alle am Projekt beteiligten PartnerInnen die teilnehmenden Flüchtlinge individuell in Praktika, Weiterbildung, Ausbildung und Arbeit zu vermitteln. Das Ziel des AZF-Projektes war es somit, Flüchtlingen beim beruflichen Wiedereinstieg behilflich zu sein, ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Damit wurde angestrebt, durch das Beratungsangebot möglichst vielen Begünstigten eine dauerhafte Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. In diesem Rahmen sollte auch eine berufsbegleitende Qualifizierung sichergestellt und ermöglicht werden. Sie erhalten außerdem auch Hilfe und Rat bei Fragen und Problemen im Zusammenhang mit der Beschäftigungserlaubnis.

Im Projektverlauf stellte sich heraus, dass es mit der Beratung der Flüchtlinge auf ihrem Weg in den beruflichen Wiedereinstieg alleine nicht getan ist. Es wurde deutlich, dass auch in den Institutionen, mit denen die Flüchtlinge hier zu tun haben, mehr auf dem Gebiet der interkulturellen Öffnung getan werden sollte. Nur dadurch kann gewährleistet werden, dass für alle Beteiligten fruchtbare Beratungssituationen entstehen. Zur Umsetzung der gesetzten Ziele wurden deshalb Basisschulungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz, interkulturelle Trainings und vertiefende Seminare für MitarbeiterInnen von ArGen und Jobcentern angeboten, um den Prozess der interkulturellen Öffnung dieser Einrichtungen zu fördern.

Gleichzeitig wurde innerhalb des AZF-Projektes auch ein Angebot für die Flüchtlinge gemacht mit der Überschrift „Umgang mit den Behörden“. Dabei ging es darum, einzelne Personen auf die Zusammenarbeit mit den Behörden besser vorzubereiten. Wie funktioniert eine Behörde, worauf wird Wert gelegt, was wird erwartet? Was heißt Mitwirkungspflicht? Welche Handlungen können in den Beratungssituationen in den Behörden zu Missverständnissen oder Irritationen führen?

Mit dem vorliegenden Leitfaden möchte der DGB einen Einblick in die Projekterfahrungen geben und den LeserInnen die Möglichkeit bieten, für die eigene Arbeit mit Flüchtlingen wichtige Erkenntnisse zu erhalten. Aufgrund der Erfahrung im AZF-Projekt, dass über den psychosozialen Hintergrund von Flüchtlingen in der täglichen Bera-

tungsarbeit wenig bekannt ist, widmet sich der Leitfaden im zweiten Kapitel diesem Thema. Hier wird am Beispiel konkreter Fälle erörtert, wie wichtig die Berücksichtigung des psychosozialen Hintergrunds von Flüchtlingen auf ihrem Weg zurück in eine berufliche Tätigkeit ist. Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der rechtlichen Situation von Flüchtlingen in Deutschland. Auf Basis der aktuell gültigen Aufenthaltstitel wird erläutert, was sich daraus für Flüchtlinge und ihre konkreten Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt ergibt. Das vierte Kapitel behandelt die im AZF-Projekt durchgeführten interkulturellen Trainings und setzt diese in Beziehung zum Thema der interkulturellen Öffnung von öffentlichen Einrichtungen wie ArGen und Jobcentern. Zunächst wird hier erörtert, was interkulturelle Öffnung grundsätzlich bedeutet. Ausgehend davon wird die Rolle von interkulturellen Teams dargestellt, um dann konkret die eigentlichen Fortbildungen und die im Projekt gemachten Erfahrungen mit diesen genauer zu beschreiben. Schließlich wird im letzten Abschnitt des Leitfadens die Beratungssituation genauer unter die Lupe genommen. In einem ersten Schritt zeigen wir die Situation der Beratung aus der Perspektive von MitarbeiterInnen von ArGen und Jobcentern. Anschließend wird die Situation aus der Flüchtlingsperspektive dargestellt und genauer erörtert.

Abschließend möchte sich das DGB Teilprojekt AZF-Hannover ausdrücklich bei den strategischen PartnerInnen, namentlich der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, dem Jobcenter der Region Hannover und der Agentur für Arbeit Hannover bedanken.

Aufgrund ihrer traumatischen Lebenserfahrungen, die nicht selten von Krieg, Verfolgung, Flucht und existenziellen Bedrohungen geprägt sind, bringen Flüchtlinge ein „schweres psychosoziales Gepäck“ mit, das nicht nur für sie selbst, sondern auch für BeraterInnen belastend ist. Andererseits ist die Beratung von Flüchtlingen von Amtswegen zeitlich straff organisiert, so dass wenig Raum bleibt, sich detailliert mit den Besonderheiten dieser Klientel zu beschäftigen. Da der Erfolg einer Beratung und des gesamten Prozesses der Wiedereingliederung in das Berufsleben in hohem Maße von der psychosozialen Situation des Einzelnen abhängt, soll dieser Leitfaden für BeraterInnen Einladung und Ermutigung zugleich sein, sich der Thematik anzunähern.

## 2. Die psychosoziale Situation von Flüchtlingen<sup>1</sup>

### 2.1. Vorbemerkung

Bis zu 40 % der in Deutschland lebenden Flüchtlinge leiden unter den Folgen von Folter, Krieg, Vertreibung und Flucht, sind also durch körperliche und psychische Symptome in ihrer Gesundheit beeinträchtigt. Diese „Posttraumatische Belastungssymptomatik“ ist uns nicht fremd. Die deutsche Nachkriegsgeschichte – Zusammenbruch, Befreiung, Vertreibung, Flucht und Wiederaufbau in Ost und West nach 1945 – ist die Geschichte von Millionen Einzelschicksalen, die auf den sozialen, seelischen und materiellen Trümmern des Nationalsozialismus und des II. Weltkrieges den Wiederaufbau geleistet haben. Nicht die Vergangenheit und das Leiden an ihren Folgen bestimmten in der Zeit das Denken und Handeln der Überlebenden, sondern die nächste Mahlzeit, das unsichere Dach über dem Kopf, die verzweifelte Suche nach verlorenen Angehörigen. Eine wachsende Zahl biografischer und autobiografischer Erzählungen und Berichte aus psychotherapeutischen Praxen<sup>2</sup> belegen, dass die verdrängten und häufig tabuisierten Themen dieser Zeit das psychosoziale Erbe nachfolgender Generationen belasten. Der Prozess der Integration dieses Teils deutscher Geschichte wird zwar offen und lebhaft vorangetrieben, abgeschlossen ist er aber nicht.

Die seither Zugewanderten („GastarbeiterInnen“, „SpätaussiedlerInnen“, Bürgerkriegs- oder „Wirtschaftsflüchtlinge“) haben ihre Heimat aus einer Notsituation heraus verlassen. Viele sind geblieben, haben sich an ein Leben „zwischen den Welten“ gewöhnt oder schätzen den ideellen Reichtum des Lebens in zwei Kulturen. Sie sind MigrantInnen oder Deutsche mit Migrationshintergrund, die Frage der Identität ist ein ständiges, aber offen diskutiertes Thema und scheint mit wachsender Erfahrung eher regional statt national begründet zu werden. Die unsichtbaren Zäune zwischen „Gast“ und „Gastland“ werden mit wechselseitigen Erfahrungen überwunden. Wenn es gut läuft, ziehen alle Beteiligten aus diesem gemeinsamen Entwicklungsprozess Erkenntnisse und Gewinn, auch bei der Aufarbeitung Generationen übergreifender Traumafolgen.

Trotz dieser zeitgemäßen und insgesamt positiven Entwicklung haben es Flüchtlinge mit ungesichertem Aufenthaltsstatus schwer, hier anzukommen. Sie werden routiniert in Sammelunterkünften untergebracht, bekommen ein Mindestmaß an finanzieller Unterstützung und medizinischer Versorgung. Solange sie hier sind, ist ihr Leben nicht in Gefahr, aber es ist ein Leben in Isolation, bei verordneter Untätigkeit und am äußersten Rand der Gesellschaft. Flüchtlinge lernen dieses Land, seine Menschen, die Möglichkeiten und Gefahren nicht kennen. An sie werden keine Anforderungen gestellt, mit deren Erfüllung sie Einfluss auf ihr gegenwärtiges und zukünftiges Leben nehmen könnten. Sie bleiben bis zur Klärung des Aufenthalts zur Passivität gezwungen.

Für Traumatisierte gibt es in diesem Wartestand keine Möglichkeit, für sich selber Sorge zu tragen und Einfluss auf Gegenwart und Zukunft zu nehmen. Anstatt die Möglichkeiten und Notwendigkeiten des Alltags kennen zu lernen, sich in unserer Wirklichkeit auszuprobieren und zu behaupten, kreist das Selbstbild um den kranken Körper und ist auf Gefühle von Einsamkeit, Ohnmacht und Fremdheit im eigenen Leben reduziert.

An den Einheimischen erkennen sie in dieser Zeit nur den falschen Schein von Sorglosigkeit und Reichtum, was diese einerseits in weite Ferne rückt, andererseits den Grundstein legt für grandiose wechselseitige Vorurteile und Berührungängste. Und das alles, obwohl wir aus eigener Erfahrung wissen müssten, wie der Wiederaufbau dazu beigetragen hat, das Kriegstrauma zu überwinden.

### 2.2. Erfahrungen aus der psychotherapeutischen Arbeit mit traumatisierten Flüchtlingen

In der psychotherapeutischen Arbeit mit traumatisierten Flüchtlingen geht es aus oben aufgeführten Gründen selten um die Aufarbeitung traumatischer Erlebnisse, an deren Abschluss der gesunde Patient/die gesunde Patientin für

<sup>1</sup> Mit Dank an Astrid Albrecht-Heide, Stefica Ban und Naciye Demirbilek für ihre freundschaftlich-fachliche Begleitung.

<sup>2</sup> Z. B.: Hirsch (2004) und Bode (2009, 2010).



den Erfolg der Therapie spricht. In der Regel ist es eher das „Über-Wasser-Halten“ eines zerstörten, oft kranken Menschen, der trotz aller Verluste und physischen und psychischen Blessuren überlebt hat und dringend in der Gegenwart des neuen Lebens ankommen müsste. Aber der Stress ist mit der Ankunft in Deutschland nicht überstanden, sondern in einen vorläufigen Zustand überführt, bis über Abschiebung oder Aufenthaltserlaubnis entschieden ist. Die Identität der Betroffenen ist in dieser Zeit reduziert auf die von hilflosen, kranken und unmündigen BittstellerInnen. Das müsste nicht sein.

### 2.3. Ein Beispiel

Frau H. ist zusammen mit ihrem Mann und drei Kindern aus Bosnien nach Deutschland gekommen. Die Erlebnisse vor und während der Flucht haben schwere psychosomatische Symptome hinterlassen. Sie litt unter chronischen Kopf- und Unterleibsschmerzen, Herzrasen und Schlafstörungen. Sie konnte nicht allein sein, brauchte aber Ruhe. Obwohl ihre Kinder ihr „Ein und Alles“ waren, fühlte sie sich von ihren mütterlichen Pflichten überfordert und ertrug weder deren Lärm noch Fragen oder Kommunikationsbedürfnisse. Meistens zog sie sich in ihr verdunkeltes Schlafzimmer zurück, lauerte auf die Symptome, gab sich ihren Selbstzerstörungs- bzw. Rachefantasien hin. Aus Angst, Zeuginnen ihrer Gewalterlebnisse zu begegnen, mied sie den Kontakt zu ehemaligen Landsleuten, die sie nicht als LeidensgefährtenInnen, sondern nur als potentielle VerräterInnen wahrnehmen konnte. Ihr Tag war angefüllt mit Leiden und es war abzusehen, dass sie chronische Angstzustände und vielfältige psychosomatische Beschwerden entwickelte, während Mann und Kinder sich in ständiger Sorge um die Mutter befanden. Es schien, als habe die Mutter die Last des Leidens für die ganze Familie auf sich genommen und als dankten ihr die Angehörigen das mit Rücksichtnahme und Mitleid.

Diese destruktive Psychodynamik ging auf Kosten aller Familienmitglieder. Mann und Kinder konnten sich nicht mit ihren eigenen Themen (Traumata, Heimweh, Fremdheit, Schule etc.) auseinandersetzen, denn im Vergleich zu Mutters Leiden wirkten diese lächerlich und unwichtig. Bei der Mutter kamen zu den Traumata der Vergangenheit wachsende Schuldgefühle und Unzufriedenheit mit sich selbst hinzu. Sie konnte sich selber nicht leiden in ihrer Hilflosigkeit, mit ihren Schmerzen und Launen. Sie hasste ihren Körper für seine Schwächen und Zumutungen, verachtete sich dafür, Mann und Kindern nur eine Belas-

tung zu sein. Sie verfluchte ihr Schicksal und ihre Feinde und befürchtete diffus, an „allem“ selber schuld zu sein. Gesund und kraftvoll hatte sie sich in der Heimat vor Jahren für Familie und Kinder in einem sicheren sozialen Umfeld entschieden; für sich als Jammernde und Leidende in der Fremde fehlte ihr jedes Verständnis.

Die Familiendynamik drohte zu einer Entwicklungsbehinderung für alle Beteiligten zu werden, die nur durch eine willentlich herbeigeführte Kursänderung aufgehalten werden konnte. Dabei ging es weder um die Bagatellisierung der posttraumatischen Belastungssymptome, noch ging es um Zwang zur Selbstdisziplin, um die Erfüllung mütterlicher Pflichten oder um Auflagen einer Behörde, es ging einzig um die Anerkennung des Leidens an der erfahrenen Zerstörung, am gegenwärtigen Zustand und um die Bedeutung neuer Erfahrungen zur Stärkung bzw. Heilung des zerstörten Selbstbildes für den Genesungs- und Entwicklungsprozess aller Beteiligten.

Frau H. ließ sich überzeugen, für ein paar Stunden wöchentlich eine Arbeit zu suchen, die ihren Erfahrungen entsprach. Sie hatte in ihrer Heimat bei einem Möbelhersteller in der Polsterei gearbeitet. Als sie auf Honorarbasis in einer Schneiderwerkstatt eingestellt wurde, blühte sie auf. Sie war stolz, früh mit ihren Kindern das Haus verlassen zu müssen und erst zum Mittagessen zurück zu kommen. Abgelenkt von den Symptomen fühlte sie sich in der Arbeitszeit auch von den quälenden Gedanken befreit und gegenüber der Familie gestärkt. Sie hatte endlich einen eigenen Bereich, der nicht mit Trauma und Heimatverlust assoziiert war, sondern die Gestaltung von Gegenwart und Zukunft – auch die der Kinder – ermöglichte.

Allerdings war sie emotional instabil. Im Sozialverhalten durch ihre Erlebnisse misstrauisch und empfindlich, spürte sie im Verhalten der Chefin den leisesten Hauch von Arroganz oder Machtmissbrauch und fühlte sich dem ohnmächtig ausgeliefert. In ihrer Wehrlosigkeit reagierte sie unhöflich und aggressiv, schließlich mit Rückzug in Krankheit und Kündigung. Aber der anfängliche Auftrieb hat sie ermutigt. Sie informierte sich und bekam eine zweite Chance in einer Pflegeeinrichtung. Dort arbeitet sie inzwischen seit über vier Jahren in allen Schichten. Sie ist voller Verständnis, Geduld und Zuwendung gegenüber den Pflegebedürftigen und eine zuverlässige Kollegin. Sie schätzt die Zusammenarbeit und das gegenseitige Aufeinander-Angewiesen-Sein im Team. Für die Einrichtung ist sie zu einer stabilen Säule unter den MitarbeiterInnen geworden. Sie hat an Fortbildungen teilgenommen und

### **Zur Erinnerung:**

*„... und wie war das damals, wie habt ihr gelebt?“, fragt die Junge.*

*„Wir haben überlebt“, antwortet die Alte, „von der Hand in den Mund. Es gab nichts. Oft zog ich schon morgens im Dunkeln mit meiner Mutter los, um Holz und Essen zu organisieren – hamstern nannten wir das, wenn wir beim Bauern Gebrauchsgegenstände, die die kleinen Geschwister in den Trümmern gefunden hatten, gegen Essbares einzutauschen versuchten. Manchmal hatten wir nicht mal das und sind nach dem Tagesmarsch mit Geklautem oder auch leeren Händen zurückgekommen. Ich wusste, für meine Mutter war das Schlimmste, uns Kinder hungrig ins Bett schicken zu müssen. Niemand meckerte, niemand weinte oder stritt deswegen, wir hatten keine Zeit und keine Kraft zu Jammern, Rückschau zu halten oder Wunden zu lecken. Wir mussten zupacken und nach vorne schauen...“*

*Und dann dieser warme Sommerregen, als wir in unserem ersten kleinen Schrebergarten das erste Gemüse ernteten. Wie durch ein Wunder war die Unsicherheit der Gewissheit gewichen, dass wir überm Berg waren, dass es besser werden würde.*

*Wir haben Trümmer geräumt, Steine geklopft für Essensmarken... man muss sich das heute mal vorstellen, hunderte, tausende Menschen, jung und alt, die in den Trümmern der Großstädte wühlen, nach Wertsachen suchen und Steine für den Wiederaufbau sortieren, die Ziegel vom Mörtel säubern.*

*Ja, so war das, niemand hat uns geholfen...*

*Wir hatten keine Wahl, aber wir haben überlebt*

*... ich kann mich erinnern, als Vater aus dem Krieg kam. Er war verschlossen und jähzornig. Wir wussten nie, woran wir waren. Wir hatten Angst und mussten Rücksicht nehmen, deshalb waren wir froh, als er eine Arbeit bekam und wenigstens tagsüber nicht zu Hause war...“*

sich weiter qualifiziert. Fast nebenbei hat sie Deutsch gelernt und nicht zuletzt im Gespräch mit Alten und Behinderten viel über Deutschland, seine Geschichte und soziale Gegenwart gelernt.

Das Trauma ist noch lange nicht „aufgearbeitet“, aber sie hat Verantwortung übernommen für ihre eigene Entwicklung, für die Entwicklung ihrer Kinder und für die Beziehung zu ihrem Mann. Das setzt neue Prioritäten in ihrem täglichen Zeitplan. Sie wird, wenn der Zeitpunkt für sie stimmt, die Therapie fortsetzen. Auf der Basis ihres gewachsenen Selbstvertrauens sind die Heilungschancen gestiegen.

### **Traumatisierte Flüchtlinge in der Beratung**

Es ist hilfreich sich in der Beratungssituation einige Besonderheiten in der Begegnung mit traumatisierten Flüchtlingen zu vergegenwärtigen, ohne dabei zu vergessen, dass jeder Mensch – der traumatisierte wie der beratende – ein Unikat ist, also unterschiedlich zu jedem anderen Menschen auftreten und reagieren kann.

Zunächst eine Auswahl typischer psychischer Folgen, Beschwerden und Symptome, die Hinweise auf Traumatisierung sein können.<sup>3</sup>

### 2.3.1. Einige charakteristische Symptome der Posttraumatischen Belastungsstörung

- **Erinnerungsattacken (Flashbacks):** ein plötzliches „Überflutet-Werden“ von einer traumatischen Erinnerung. Diese kann durch ein plötzliches Geräusch, eine bestimmte Situation, einen Menschen in Uniform oder auch nur durch einen Geruch ausgelöst werden und muss in überhaupt keinem Zusammenhang zur Beratungssituation stehen. Der Betroffene kann die mit der Erinnerung verbundene Panik nicht mehr steuern und entzieht sich der Situation durch Rückzug (innerlich versteinern oder fluchtartig den Raum verlassen) oder durch eine aggressive Reaktion. Deeskalierend wirkt eine beruhigende Haltung und vorsichtige Kontaktaufnahme; z. B. fragen, was gerade passiert ist und versuchen, das auslösende Ereignis künftig zu vermeiden bzw. vorher zu erklären.
- **Abwesenheit (dissoziative Zustände), Unkonzentriertheit:** z. B. auch in vertrauter Umgebung auf einmal nicht mehr wissen, wo man gerade ist, sich verlaufen, bei Rot über die Ampel gehen oder die Busstation in Hannover für den Busbahnhof in Istanbul halten. Es sind wahrscheinlich keine Ausreden, wenn

<sup>3</sup> In Anlehnung an: Dorn und Novoa (2004).

ein traumatisierter Mensch sich mit derartigem Orientierungsverlust für Verspätung oder nicht Erscheinen bei einem Termin entschuldigt.

- **Nervosität, Anspannung, innerer Druck und Unruhe:** d. h. ständig in Hab-Acht-Stellung zu sein.
- **Ausgeprägte Stimmungsschwankungen:** Wegen Kleinigkeiten niedergeschlagen oder wütend zu werden, sich schnell provoziert oder abgewertet zu fühlen, zwischen großen Plänen in desolaten Selbstzweifeln zu schwanken.
- **Befürchtung „nicht mehr normal zu sein“:** Die Beschwerden und Verhaltensauffälligkeiten beunruhigen die Traumatisierten, so dass auch die Befürchtung, irgendwann gänzlich die Kontrolle über das Leben zu verlieren, eine häufig geäußerte Angst ist. Dem zu widersprechen hat wenig Sinn, während eine zusehender werdende Einstellung dazu, dass jede positive Erfahrung ein Beitrag zu mehr Selbstkontrolle sein kann, Halt geben kann.
- **Erschöpfung:** Die Posttraumatische Belastungssymptomatik ist für die Betroffenen anstrengend. Sie leiden unter Schlafstörungen, Grübelattacken, ausgeprägtem Misstrauen und vegetativen Symptomen (Zittern, Atembeschwerden, Herzrasen usw.). Trotzdem ist die Antwort auf diese Symptome nicht Ruhe, Nichtstun und Abwarten, sondern Einbinden in ein Netzwerk, sie fordern, unterstützen und ermutigen.
- **Denn die Kehrseite dieser Belastungsstörung ist,** dass die Erfahrung von Anerkennung und Respekt, dass jede gewährte Chance auf einen Neustart im Leben ungeahnte Energie und Lebensfreude frei setzt.

### 2.3.2. Charakteristische Merkmale der Beratungssituation aus Flüchtlingsicht

Für den Flüchtling hat die Beratungssituation verschiedene, zum Teil in sich widersprüchliche charakteristische Merkmale:

- **Die Beratungssituation ist hierarchisch:** Der Flüchtling sucht und braucht Rat. Damit zeigt er zwangsläufig seine Hilfsbedürftigkeit und Abhängigkeit. Das ist – je nach Tradition und Geschlecht – ein mehr oder weniger gefährliches oder demütigendes Eingeständnis von Schwäche, zumal er/sie möglicherweise gerade Situationen entkommen ist, in der manchmal nur übermenschliche Kräfte das Überleben gesichert haben. Wenn die Beratung Teil einer Auflage im Aufenthaltsrecht ist, steht sie folglich aus Sicht des Flüchtlings

unter dem Vorzeichen des Überlebenskampfes. D. h. es wird dem Flüchtling schwer fallen, sich ohne Entgegenkommen des Beratenden auf eine Vertrauensbasis einzulassen, wo er/sie sich ehrlich zeigen kann und ermutigen lässt.

- **Der Flüchtling ist auf der Suche nach und auf der Flucht vor der verlorenen „Mitte“:** Traumatisierte Ratsuchende kommen mit einer Vorgeschichte, einem Selbstbild und überlebten Traumata in die Beratung. Sie sind darauf angewiesen, dass ihr Gegenüber nicht nur ihre derzeitige extreme Belastungssituation und Befindlichkeit sieht, sondern auch frühere Stärken und Lebensleistungen akzeptiert und würdigt. Ihre Selbsteinschätzung schwankt zwischen großer (Überlebens-)stärke und der Entschlossenheit zu bleiben einerseits und körperlicher bzw. psychischer Zerstörung andererseits. Entsprechend pendeln Stimmung und Selbstvertrauen häufig zwischen überbordenden Ansprüchen und ängstlicher Unterforderung.
- **Die Beratung ist eine Begegnung mit einem/ einer Einheimischen und einer Institution des Gastlandes. Sie ist eine Chance, kann Hoffnungen und Interesse wecken, aktivieren oder zerstören:** Für den Flüchtling ist die Beratungssituation vielleicht einer der ersten Bausteine in post-traumatischen Erfahrungen, die jeder Mensch braucht, um sein zerstörtes Vertrauen in andere Menschen und sich selber wieder aufzubauen. Für ihn stehen neben einer Lösung Fragen und Beobachtungen im Vordergrund, die den Gesprächsverlauf maßgeblich beeinflussen und erheblich behindern können: Werde ich gesehen und respektiert? Flößt mir mein Gegenüber Angst ein? Glaube ich ihm/ihr? Ist er/sie ehrlich? Kann ich mich auf sie/ihn verlassen, mich ihm/ihr auch mit meinen Schwächen anvertrauen? Diese fragende Grundhaltung sucht nicht unbedingt empathisch nach der ‚richtigen‘ Einschätzung, sondern eher ängstlich und misstrauisch nach Ungereimtheiten, Widersprüchen und Verrat, so dass Provokationen, Unglaube, Vorwürfe und Zweifel ein Teil dieses Verständigungs- und Annäherungsprozesses sind. Sie sollten als Rückmeldung über den Stand der Beratungsbeziehung ernst genommen werden, wenn möglich jedoch nicht zu einer einseitigen Schuldzuweisung oder gar zum Abbruch der Beziehung führen.
- Es gibt individuelle und traumaspezifische Empfindlichkeiten sowie kulturell bedingte Quellen von Missverständnissen, die durch Nachfragen, im Gespräch mit KollegInnen, in Supervision oder Fortbildungen ausgeräumt werden können: Darüber zu reden hilft.

### 2.3.3. Wie kann die Zusammenarbeit mit traumatisierten Flüchtlingen gelingen?

#### Einige Anhaltspunkte:

- **Ressourcen aufspüren:** Auch ungewöhnliche oder ungewohnte Fähigkeiten im Gespräch aufgreifen, sich Zeit für ihre Bedeutung im Leben des Anderen nehmen. Oft stellt sich heraus, dass Menschen verschiedener Herkunft sehr unterschiedliche Vorstellungen mit dem Gesagten verbinden. So konnte Frau H. aus obigem Beispiel zwar nähen, hatte aber andere Vorstellungen von Geschmack und Ausführung der Aufträge als ihre Chefin. Ihre Empfindsamkeit stellte sich in diesem Kontext als hinderlich heraus und drohte in einem sinnlosen Machtkampf zu gipfeln. In der Arbeit im Pflegeheim wurde genau diese Empfindsamkeit als Empathiefähigkeit und soziale Belastbarkeit (keine Berührungängste vor menschlichen Krisen, Schwächen, Behinderungen usw.) als ihre besondere Stärke erkennbar und genutzt.
- **Vertrauen aufbauen und stärken:** In Worten und Taten die Gewissheit ausdrücken, dass der/die Ratsuchende einen Neustart für das weitere Leben braucht und sich darum bemühen wird. Auch wenn psychische und körperliche Kräfte und Fähigkeiten des Flüchtlings aktuell wenig Kompetenz und Willen zur Kooperation ausstrahlen, muss man davon ausgehen, dass dies der gegenwärtigen Resignation und dem zerstörten Selbstvertrauen geschuldet ist und nicht etwa einem Desinteresse an der eigenen Entwicklung.
- **Verlässlichkeit vermitteln:** Flüchtlinge brauchen die Gewissheit, dass sich BeraterInnen tatsächlich um Verständnis und Lösung ihrer Situation bemühen. Sie brauchen Begleitung (nicht Zwang) in einem Prozess, in dem sie die Hauptperson sind, auch wenn es manchmal schwer fällt, hinter der schweigsamen Niedergeschlagenheit oder der aggressiven Abwehr die Kooperationsfähigkeiten oder -bereitschaft zu erkennen. Traumatisierte drücken in ihrer Haltung vor allem ihr zerstörtes (Selbst-)Vertrauen aus. Mit wachsender Sicherheit werden andere Facetten ihrer Persönlichkeit erkennbar und es ergeben sich neue Lösungswege. Auf Basis einer stabilen Beratungsbeziehung sind auch Fehlstarts kein Drama.
- **„Der Ton macht die Musik“ – Akzeptieren was ist und trotzdem Orientierung geben:** Um zu erfahren, was er/sie zu leisten bereit und in der Lage ist, müssen BeraterInnen sich ein Bild von den Ratsuchenden machen, also fragen. Um dem Verdacht vorzubeugen, ein Verhör durchzuführen, sollte der Hintergrund der Fragen erklärt werden – z. B. weil an einen Automechaniker in Togo andere Anforderungen gestellt werden als in Deutschland, ist es sinnvoll über Ausstattung der früheren Werkstatt und Fahrzeugmodelle zu reden. Vielleicht stellt sich dabei heraus, dass das Improvisationstalent des Togoers eine seiner eigentlichen Ressourcen ist, die nicht unbedingt in der Vertragswerkstatt eines Autoherstellers gefragt ist.
- **Als Gegenüber mit eigenen Erwartungen und institutionellen Zwängen durchschaubar sein, sich zeigen und erklären:** Flüchtlinge erfahren ihr Gastland – uns und das komplizierte Regelwerk unseres Zusammenlebens – über konkrete menschliche Kontakte, also auch in Begegnungen bei der Arbeitssuche. Anstatt zu belehren und z. B. bei Unpünktlichkeit auf allgemeine Regeln hinzuweisen (abstrakter Lehrsatz: „In Deutschland ist man pünktlich“), lieber eigene Erwartung und Besorgnis ansprechen (konkrete Gestaltungswünsche an die Arbeitsbeziehung: „Ich hatte schon befürchtet, wir würden uns nicht mehr sehen. Leider habe ich jetzt keine Zeit, können Sie warten oder wollen Sie morgen früh wiederkommen?“). Die später vielleicht nötige Belehrung, beim Vorstellungsgespräch dann bitte pünktlich zu sein, ist dann bereits emotional verankert in der positiven Erfahrung des Flüchtlings mit dem/der BeraterIn in deutschen Umgangsformen.
- **Aufgaben verteilen:** Eine schwelende Gefahr für traumatisierte Flüchtlinge ist die soziale Isolation. Jede Beratung hat deswegen für die Betroffenen auch den Charakter eines wichtigen sozialen Ereignisses, was zu unguter einseitiger Abhängigkeit führen kann. Es ist sinnvoll, parallel zur Beratung Fortbildungen, Deutschkurse u. ä. zu empfehlen, in denen sich Betroffene über ihre Erfahrungen austauschen können. Außerdem werden individuelle Unterschiede der Einheimischen erfahrbare und Gelerntes kann in vergleichbaren Situationen übertragen und erprobt werden.
- **Auf die eigene innere Haltung achten:** Nicht nur der Ratsuchende kommt mit Ängsten, Vorurteilen und Erwartungen in die Beratung, auch BeraterInnen sind nicht frei davon. Es hilft, sich dessen bewusst zu werden, um gegenzusteuern, z.B. einer diffusen inneren Abwehr Interesse entgegen zu setzen; sich nicht provozieren zu lassen, sondern davon auszugehen, dass der/die Andere sich „nur“ an die Summe seiner/ihrer leidvollen Erfahrungen erinnert fühlt, die in der

Beratung nicht ausradiert werden, aber vielleicht durch eine neue Erfahrung etwas entkräftet werden könnten.

- **Für sich selber sorgen:** Fortbildungen, Supervision und der Austausch mit KollegInnen „zwischen Tür und Angel“ sind hilfreich, um in diesem schwierigen Themenbereich beweglich zu werden und zu bleiben.

## 2.4. Resümee zur psychosozialen Situation von Flüchtlingen

Die Erfahrung von Bedrohung und Gewalt in Verbindung mit dem Gefühl eigenen Versagens und Todesangst hat bei traumatisierten Flüchtlingen das Vertrauen in die Verlässlichkeit anderer Menschen und in die eigenen Fähigkeiten zerstört. Darüber hinaus sind Einsamkeit und Angst, körperliche und psychische Schmerzen, die eingeschränkte Gesundheit und Belastbarkeit entmutigende Faktoren. Und schließlich haben sie als Fremde kaum Anhaltspunkte, um für sich selber und möglicherweise ihre Angehörigen eine Perspektive zu erkennen und anzugehen. In dieser Situation ist jeder unterstützende Kontakt zu anderen Menschen eine heilsame Erfahrung, jede Einbindung in einen Lern- oder Arbeitsprozess eine Chance, an frühere Fähigkeiten anzuknüpfen. Für BeraterInnen wie für potentielle ArbeitgeberInnen und KollegInnen öffnet die Zusammenarbeit mit Flüchtlingen nicht nur Einblicke in andere Teile dieser Welt, sondern auch in die Geschichte unseres Landes und das psychosoziale Erbe, das wir von den Überlebenden des zweiten Weltkrieges übernommen haben.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Empfehlungen zum Nachschlagen und Weiterlesen: Bode (2009, 2010); Fischer, Riedesser (1999); Graessner, Wenk-Ansohn (2000); Herman (1992).

### 3. Die Bleiberechtsregelung und ein Überblick über die Aufenthaltspapiere

---

„Wir sitzen die ganze Zeit auf gepackten Koffern. Wir haben ständig Angst, dass uns die Ausländerbehörde abholt.“ Solche oder ähnliche Aussagen von geduldeten Flüchtlingen sind an der Tagesordnung. Duldung – das bedeutet ein Leben im Wartestand.



#### 3.1. Warum Bleiberecht?

Im Jahr 2006 lebten in Deutschland rund 205.000 Personen mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus, also einer Duldung oder einer Aufenthaltsgestattung.<sup>5</sup> Über die Hälfte der Betroffenen lebte bereits damals seit sechs Jahren oder länger hier. Viele der Kinder waren sogar in Deutschland geboren, besuchten hier die Schule, waren hier im Fußballverein und kannten ihr so genanntes Heimatland nur von Fotos. Dennoch droht immer die Abschiebung durch die Ausländerbehörde – denn eine Duldung gibt keine aufenthaltsrechtliche Sicherheit.

Allerdings bedeutet der Alltag mit einer Duldung noch weitere Probleme: Die Sozialhilfeleistungen liegen häufig 30 Prozent unter dem Niveau von Hartz IV. Krankenbehandlungskosten werden nur bei akuten oder schmerzhaften Erkrankungen übernommen. Viele Betroffene müssen in Wohnheimen leben, obwohl sie eine Privatwohnung finden

könnten. Eine Förderung zur Integration in den Arbeitsmarkt ist nicht vorgesehen, Deutschkurse ebenso wenig.<sup>6</sup>

#### 3.1.1. Die Bleiberechtsregelung

Um der beschriebenen Gruppe eine aufenthaltsrechtliche Perspektive zu eröffnen, beschlossen die Innenminister und der Bundestag in den Jahren 2006 und 2007 zwei so genannte „Bleiberechtsregelungen“: Wer festgelegte Kriterien erfüllte, sollte ausnahmsweise eine Aufenthaltserlaubnis erhalten.<sup>7</sup> Die Kriterien waren im Wesentlichen:

- Aufenthalt von sechs Jahren für Familien mit Kindern bzw. acht Jahren ohne Kinder am Stichtag 1. Juli 2007 in Deutschland
- einfache Deutschkenntnisse, Schulbesuch der Kinder, keine Straftaten über niedrigen Bagatellgrenzen
- keine Täuschung über Identität und keine Verhinderung der eigenen Abschiebung in der Vergangenheit.

Diese Aufenthaltserlaubnis galt zunächst auf Probe bis Ende 2009 und sollte nur dann verlängert werden, wenn bis dahin der Lebensunterhalt in der Regel durch eigene Arbeit überwiegend selbstständig gesichert war. Da bereits im Laufe des vergangenen Jahres erkennbar wurde, dass diese Voraussetzung nur von wenigen Betroffenen erfüllt werden konnte, beschlossen die Innenminister im Dezember 2009, ihnen etwas mehr Zeit für die Arbeitssuche einzuräumen: Wenn die Betroffenen nachweisen, dass sie sich in der Vergangenheit zwar erfolglos, aber nachhaltig und ernsthaft um Arbeit bemüht haben, konnte die Aufenthaltserlaubnis dennoch verlängert werden. Allerdings: Es muss bis Ende 2011 die Aussicht bestehen, Existenzsichernde Arbeit zu finden.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2006, S. 166 ff).

<sup>6</sup> § 3 AsylbLG.

<sup>7</sup> Vgl. § 104a AufenthG.

<sup>8</sup> Beschlussniederschrift über die 189. Sitzung der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder am 03./04.12.2009 in Bremen, TOP 16.

### 3.1.2. Probleme für Bleibeberechtigte

Von den ursprünglich über 200.000 Personen mit unsicherem Aufenthalt haben etwa 60.000 Personen eine Aufenthaltserlaubnis nach der Bleiberechtsregelung erhalten. Fast 130.000 Personen, also der weitaus größere Teil, leben allerdings weiterhin in einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung, weil sie die Voraussetzungen nicht erfüllt haben.<sup>9</sup>

Für die „Bleibeberechtigten“ bedeutet die Pflicht, den Lebensunterhalt sicherstellen zu müssen, oftmals einen enormen Druck: Häufig finden sie nur Arbeitsplätze in der Leiharbeit oder anderen Niedriglohnjobs, deren Löhne nicht ausreichen, um den Bedarf einer mehrköpfigen Familie zu decken. Für einen Teil der Betroffenen ist es ungewohnt, plötzlich unbedingt Arbeit finden zu müssen, nachdem sie in der Vergangenheit zum Teil nicht arbeiten durften, zumindest aber keinerlei Unterstützung bei der Arbeitssuche erhielten: Einerseits waren die Jobcenter für Personen mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung nicht zuständig, andererseits hatten diese zwar Anspruch auf Beratung und Vermittlung durch die Agentur für Arbeit, in der Praxis sind Personen mit einer Duldung aber häufig bereits am Empfang wieder weggeschickt worden.

Und für kranke und alte Menschen, die nicht oder nur eingeschränkt arbeiten können, bietet diese Regelung erst recht keine Lösung, da sie vermutlich niemals ihren Lebensunterhalt selbstständig sicherstellen können. Einer der Hauptkritikpunkte an der so genannten Bleiberechtsregelung ist denn auch, dass diese im Wesentlichen nach ökonomischer Nützlichkeit und wirtschaftlicher Verwertbarkeit auswählt: Nur wer nichts kostet, darf bleiben. Bis Ende 2011 besteht hier dringender Handlungsbedarf, um eine vernünftige und umfassende Regelung zu treffen, die die Realitäten anerkennt und menschliche Kriterien nicht außer Acht lässt.<sup>10</sup>

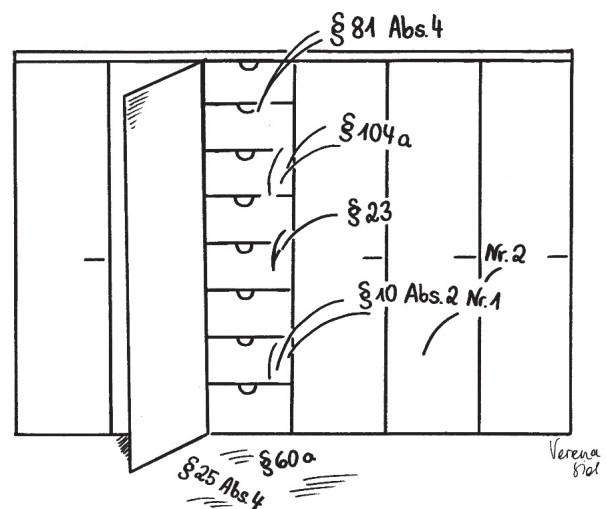
### 3.1.3. Bleibeberechtigte als neue KundInnen der Jobcenter

Mit der Bleiberechtsregelung haben die Jobcenter rund 60.000 neue KundInnen erhalten, die zuvor jahrelang lediglich leistungsberechtigt nach dem Asylbewerberleistungsgesetz waren. Dies ist für beide Seiten eine Herausforderung: Die neuen KundInnen wurden in den vielen Jahren

zuvor nicht bei der Arbeitsaufnahme gefördert, diese wurde oftmals (durch Arbeitsverbote oder Vorrangprüfung) sogar verhindert. Und die MitarbeiterInnen der Jobcenter müssen einerseits den ganz speziellen Bedürfnissen und Defiziten der neuen KundInnen gerecht werden und andererseits die ausländerrechtliche Seite im Blick behalten: Nur wenn der Lebensunterhalt gesichert ist, wird die Aufenthaltserlaubnis nach dem Bleiberecht in der Regel verlängert.

Aus diesem Grund sollen die folgenden Seiten einen groben Überblick über Ausländerrechtliche Regelungen liefern.

### 3.2. Die Aufenthaltspapiere



Das Aufenthaltsgesetz, das am 1. Januar 2005 in Kraft getreten ist, regelt den Aufenthalt für drittstaatsangehörige Ausländer. Leider ist dieses Gesetz sehr kompliziert: Es besteht aus mehr als einhundert Paragraphen; man kann es sich bildlich vorstellen als einen großen Schrank mit sechs unterschiedlich großen Fächern: Die vier Aufenthaltstitel sowie die zwei wichtigen Sonderpapiere Aufenthaltsgestattung und Duldung. In jedem Fach finden sich viele Schubladen, die die individuelle Rechtsgrundlage darstellen – allein das Fach „Aufenthaltserlaubnis“ beinhaltet rund 30 „Schubladen“ für die einzelnen Paragraphen.

Die vier **Aufenthaltstitel** sind:

1. das Visum
2. die Aufenthaltserlaubnis
3. die Niederlassungserlaubnis und
4. die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG.

<sup>9</sup> Bundestags-Drucksache BT 17/1910: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 21.6.2010.

<sup>10</sup> Vgl: Aufruf der Kirchen „Kettenduldungen beenden „humanitäres Bleiberecht sichern“ vom 11.5.2009 ([www.aktion-bleiberecht.de](http://www.aktion-bleiberecht.de)).

Daneben bestehen noch einige Sonderpapiere, die keinen Aufenthaltstitel darstellen. Dazu gehören

- die Aufenthaltsgestattung und
- die Duldung.

Die Aufenthaltstitel haben sehr unterschiedliche Voraussetzungen, unter denen sie erteilt werden. Auch die Folgen – etwa der Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Sozialleistungen, die Möglichkeiten einer Verlängerung usw. – hängen unmittelbar von dem jeweiligen Papier ab. Im Folgenden soll ein Überblick über die unterschiedlichen Aufenthaltspapiere und ihre jeweilige Bedeutung gegeben werden.<sup>11</sup>

### 3.2.1. Das Visum

Ein Visum ist grundsätzlich erforderlich, um nach Deutschland für längerfristige Aufenthalte einreisen zu können. Es wird in der deutschen Vertretung im Herkunftsland beantragt und für längstens drei Monate erteilt. Die Rechtsgrundlage ist § 6 Abs. 4 AufenthG; für die Erteilung gelten die jeweiligen Vorschriften entsprechend der danach zu erteilenden Aufenthaltserlaubnis bzw. Niederlassungserlaubnis oder Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG.

Mit einem Visum besteht grundsätzlich der Zugang zum SGB II bzw. XII, da eine Leistungsberechtigung nach dem Asylbewerberleistungsgesetz nicht besteht. Allerdings sind AusländerInnen innerhalb der ersten drei Monate ihres Aufenthalts in Deutschland von Leistungen nach dem SGB II ausgeschlossen, sofern sie nicht als ArbeitnehmerInnen oder Selbstständige gelten.<sup>12</sup> Nach den Fachlichen Hinweisen der Bundesagentur für Arbeit gilt dieser Ausschluss allerdings nicht für Familienangehörige von Personen mit einem humanitären Aufenthalt nach Kapitel 2 Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes.<sup>13</sup>

### 3.2.2. Die Aufenthaltserlaubnis

Die Aufenthaltserlaubnis schließt sich normalerweise an den Besitz eines Visums an, d. h. während der Geltungsdauer des Visums muss die Aufenthaltserlaubnis beantragt

werden. Eine Aufenthaltserlaubnis ist immer befristet, sie kann allerdings immer wieder verlängert werden, soweit die Voraussetzungen weiterhin vorliegen. Für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis sieht § 5 Abs. 1 AufenthG eine Reihe von Voraussetzungen vor: So wird unter anderem in der Regel vorausgesetzt, dass

- die Identität geklärt ist,
- kein Ausweisungsgrund (z. B. wegen Straftaten) vorliegt,
- die Passpflicht erfüllt wird und
- man mit dem erforderlichen Visum eingereist ist.

Normalerweise muss zudem der Lebensunterhalt gesichert sein – das heißt, es darf kein Anspruch bestehen auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II oder SGB XII, auf Grundsicherung im Alter oder bei Erwerbsminderung nach dem SGB XII oder auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Es bestehen aber eine ganze Reihe von Ausnahmen von diesem Erfordernis, etwa für Familienangehörige von Deutschen, anerkannte Flüchtlinge und im Rahmen des Ermessens auch für andere humanitäre Aufenthaltsw Zwecke.<sup>14</sup>

Eine Aufenthaltserlaubnis ist immer zweckgebunden; d. h. sie wird immer erteilt und verlängert nach dem jeweiligen Paragraphen, der den Aufenthaltsgrund regelt. Das Aufenthaltsgesetz kennt etwa 40 verschiedene Aufenthaltsw Zwecke, und jeder Aufenthaltsw Zweck ist eine eigene Erteilungsgrundlage mit je eigenen Voraussetzungen und Rechtsfolgen.

### Zugang zu Sozialleistungen

Mit den meisten Aufenthaltserlaubnissen besteht ein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II oder XII, Ausnahmen bestehen für einige humanitäre Aufenthaltserlaubnisse: So verfügen etwa Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 4 Satz 1, Abs. 4a und Abs. 5 AufenthG nur über eine Berechtigung nach dem Asylbewerberleistungsgesetz; ebenso Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Abs. 1 und § 24, wenn diese wegen des Krieges im Heimatland erteilt worden sind.<sup>15</sup> Diese Gruppe existiert allerdings gegenwärtig in

<sup>11</sup> Einen genaueren Überblick über den Zugang zu Sozialen Leistungen und zum Arbeitsmarkt für die jeweiligen Aufenthaltspapiere finden Sie in einer tabellarischen Übersicht unter [http://einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen\\_und\\_uebersichten/cv-tabelle5.pdf](http://einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/cv-tabelle5.pdf).

<sup>12</sup> § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB II.

<sup>13</sup> Bundesagentur für Arbeit: Fachliche Hinweise (FH) zu § 7 SGB II, RZ. 7.5 f.

<sup>14</sup> § 5 Abs. 3 AufenthG.

<sup>15</sup> § 1 Abs. 1 Nr. 3 AsylbLG.



Deutschland nicht, da Personen mit einer der letztgenannten Aufenthaltserlaubnisse diese immer aus anderen Gründen erhalten haben und damit eine SGB II/XII-Berechtigung besteht.<sup>16</sup>

Ein Zugang zu den meisten Leistungen des SGB III besteht grundsätzlich unabhängig vom Aufenthaltsstatus.<sup>17</sup>

### Zugang zum Arbeitsmarkt

Für einige Aufenthaltserlaubnisse gilt: Es besteht per Gesetz ein unbeschränkter Zugang zur selbstständigen wie unselbstständigen Erwerbstätigkeit. Darunter fallen zum Beispiel § 28 AufenthG (Familienangehörige von Deutschen) und § 25 Abs. 1 und 2 AufenthG (anerkannte Flüchtlinge). Für andere Aufenthaltserlaubnisse, in deren Rechtsgrundlage ein solcher unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt nicht festgeschrieben ist, gilt: Für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit muss zunächst eine Erlaubnis durch die Ausländerbehörde erteilt werden. Für diese Erlaubnis ist in vielen Fällen die Agentur für Arbeit zu beteiligen, die nach § 39 Abs. 2 AufenthG eine Arbeitsmarktprüfung durchführen muss (nachrangiger Arbeitsmarktzugang). Allerdings regelt die Beschäftigungsverfahrensverordnung (BeschVerfV) wichtige Ausnahmen von diesem Nachrangigkeitsprinzip:

1. Nach § 9 BeschVerfV besteht für Personen mit Aufenthaltserlaubnis nach dreijährigem Aufenthalt bzw. nach zweijähriger Beschäftigungszeit ein unbeschränkter Zugang zur Beschäftigung.
2. Nach § 3a Nr. 2 BeschVerfV erfolgt für Personen mit Aufenthaltserlaubnis keine Beteiligung der Agentur für Arbeit für die Beschäftigungserlaubnis zum Zwecke einer Ausbildung, sofern sie minderjährig eingereist sind – das heißt, es besteht für sie ein unbeschränkter Zugang zu Ausbildung.
3. Nach § 3a Nr. 1 BeschVerfV erfolgt für Personen mit Aufenthaltserlaubnis keine Beteiligung der Agentur für Arbeit für die Beschäftigungserlaubnis für andere Beschäftigungen, sofern sie minderjährig eingereist sind

und einen Schulabschluss oder eine berufsvorbereitende Maßnahme in Deutschland absolviert haben.

Zudem bestehen Ausnahmen vom Nachrangigkeitsprinzip unter anderem für Praktika im Rahmen einer Berufsausbildung, für Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr sowie für die Beschäftigung von im gleichen Haushalt lebenden Familienangehörigen im eigenen Betrieb<sup>18</sup>.

### 3.2.3. Die Niederlassungserlaubnis

Etwa 1,8 Millionen AusländerInnen besitzen eine Niederlassungserlaubnis. Im Unterschied zur Aufenthaltserlaubnis ist diese immer unbefristet. Sie wird in der Regel nach fünf Jahren Besitz der Aufenthaltserlaubnis erteilt, sofern weitere Voraussetzungen erfüllt sind. Dazu zählen etwa ein gesicherter Lebensunterhalt und fünf Jahre Beitragszahlungen in die Rentenversicherung sowie ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache. Von diesen Voraussetzungen wird abgesehen, wenn sie wegen einer Krankheit oder Behinderung nicht erfüllt werden können.<sup>19</sup>

Mit einer Niederlassungserlaubnis unterliegt man bezogen auf den Arbeitsmarktzugang und den Zugang zu Sozialen Leistungen keinerlei Beschränkungen.<sup>20</sup>

### 3.2.4. Die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG

Die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG (§ 9 a bis c AufenthG) ist ein Aufenthaltstitel, der der Niederlassungserlaubnis sehr ähnlich ist. Auch dieses Papier kann man nach einer Frist von fünf Jahren des Besitzes einer Aufenthaltserlaubnis erhalten. Der wichtigste Unterschied: Mit einer Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG kann man sich auch in den meisten anderen EU-Staaten dauerhaft niederlassen und dort wohnen und arbeiten. In Deutschland ist die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG mindestens so gut wie eine Niederlassungserlaubnis, d. h. auch hiermit besteht unbeschränkter Zugang zu Arbeitsmarkt und Sozialleistungen.<sup>21</sup>

<sup>16</sup> Vgl. Frings (2008, S. 252).

<sup>17</sup> Vgl.: Classen (2008, S. 214 ff).

<sup>18</sup> §§ 2 bis 4 BeschVerfV.

<sup>19</sup> § 9 Abs. 2 AufenthG.

<sup>20</sup> § 9 Abs. 1 S. 2 AufenthG.

<sup>21</sup> § 9a Abs. 1 S. 2 AufenthG.

### 3.2.5. Sonderfall: Die Fiktionsbescheinigung

Ist die Verlängerung eines bald ablaufenden Aufenthaltstitels beantragt, benötigt die Ausländerbehörde aber für die Entscheidung über den Verlängerungsantrag noch längere Zeit, so wird zur Überbrückung eine so genannte Fiktionsbescheinigung erteilt.<sup>22</sup> Mit diesem Papier gilt der vorherige Aufenthaltstitel als fortbestehend. Auch der Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Sozialleistungen richtet sich mit dieser Fiktionsbescheinigung weiterhin nach den vorher geltenden Regelungen.

## 3.3. Die sonstigen Aufenthaltspapiere

### 3.3.1. Die Aufenthaltsgestattung

Eine Aufenthaltsgestattung besitzen etwa 39.000 Personen. Sie gilt formal nicht als Aufenthaltstitel, sondern ist ein Papier, das erteilt wird, um die Durchführung eines Asylverfahrens zu dokumentieren. Mit der unanfechtbaren Entscheidung über den Asylantrag im Positiven wie im Negativen erlischt die Aufenthaltsgestattung.<sup>23</sup>

#### Zugang zu Sozialleistungen

Mit einer Aufenthaltsgestattung besteht lediglich Anspruch auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz und damit ein Ausschluss aus Leistungen nach dem SGB II / XII. Die Leistungen des AsylbLG liegen etwa 30 Prozent unterhalb der SGB II-Regelsätze und sind seit dessen Einführung im November 1993 noch nie erhöht worden. Zudem besteht ein Vorrang für Sachleistungen und nur eine eingeschränkte Krankenversorgung.

Nach vierjährigem Aufenthalt mit Bezug der niedrigen Grundleistungen besteht allerdings regelmäßig ein Anspruch auf Leistungen analog dem SGB XII – d. h. in gleicher Höhe.<sup>24</sup> Zu den Leistungen zur Integration in den Arbeitsmarkt im Rahmen des SGB II erhalten Personen mit einer Aufenthaltsgestattung jedoch keinen Zugang.

### Zugang zum Arbeitsmarkt

Während des Asylverfahrens gilt im ersten Jahr des Aufenthalts für den Arbeitsmarktzugang eine Wartefrist und es darf keine Arbeitserlaubnis erteilt werden. Auf diese Frist werden jedoch eventuell vorangegangene Aufenthaltszeiten mit einer Aufenthaltserlaubnis oder Duldung angerechnet.<sup>25</sup>

Danach gilt: Eine Zustimmung zur Beschäftigung darf von der Ausländerbehörde nur erteilt werden, wenn die Agentur für Arbeit festgestellt hat, dass für diesen konkreten Arbeitsplatz keine bevorrechtigten Bewerber (z. B. Deutsche oder EU-Bürger) zur Verfügung stehen und Tariflohn bzw. ortsüblicher Lohn bezahlt wird. Diese Arbeitsmarkprüfung macht es sehr schwierig, eine Arbeitserlaubnis zu erhalten. Allerdings gibt es einige Ausnahmen von dieser Prüfpflicht (hier sind jedoch nur die wichtigsten genannt):

- Bei traumatisierten Flüchtlingen, bei denen die Beschäftigung für die Therapie erforderlich ist, und in anderen Härtefällen muss zumindest die oben geschil-derte Vorrangprüfung nicht durchgeführt werden.<sup>26</sup>
- Für eine nahtlose Fortsetzung einer Beschäftigung beim selben Arbeitgeber nach mindestens einjähriger Vorbeschäftigung muss nicht jedes Mal wieder die Arbeitsmarkprüfung durchgeführt werden.<sup>27</sup>
- Für schulische Berufsausbildungen muss keine Arbeitserlaubnis eingeholt werden, da es sich nicht um eine Beschäftigung handelt. Dazu zählen auch Praktika, die für die Erreichung des Ausbildungsziels vorgeschrieben oder notwendig sind (unter anderem Berufsaner-ken-nungsjahr für ErzieherInnen).<sup>28</sup>

### 3.3.2. Die Duldung

In Deutschland leben knapp 90.000 Personen mit einer Duldung. Im Unterschied zu allen bisher genannten Papieren ist man mit einer Duldung ausreisepflichtig. Solange die Ausreisepflicht nicht durchgesetzt werden kann oder soll, etwa weil eine schwere Krankheit dies verhindert

<sup>22</sup> § 81 Abs. 4 AufenthG.

<sup>23</sup> § 2 AsylbLG.

<sup>24</sup> § 61 AsylVfG.

<sup>25</sup> Bundesagentur für Arbeit: Durchführungsanweisungen zu § 7 BeschVerfV, Januar 2010.

<sup>26</sup> § 6 BeschVerfV.

<sup>27</sup> § 2 BeschVerfV i. V. m. § 2 Abs. 2 Nr. 1 BeschV.

<sup>28</sup> § 60a AufenthG.

oder keine Papiere vorhanden sind, erteilt die Ausländerbehörde eine Duldung. Diese ist nur kurzfristig gültig und muss alle drei bis sechs Monate verlängert werden. Die Ausreisepflicht bleibt weiterhin bestehen.<sup>29</sup>

## Zugang zu Sozialleistungen

Auch mit einer Duldung besteht lediglich Anspruch auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz und damit ein Ausschluss aus Leistungen nach dem SGB II / XII (siehe oben). Nach vierjährigem Aufenthalt mit Bezug der niedrigen Grundleistungen besteht allerdings regelmäßig ein Anspruch auf Leistungen analog dem SGB XII – d. h. in gleicher Höhe, wenn die Aufenthaltsdauer nicht rechtsmissbräuchlich selbst beeinflusst wurde.<sup>30</sup>

Unter bestimmten Umständen können die ohnehin schon niedrigen Leistungen des AsylbLG sogar noch weiter eingeschränkt werden: § 1a AsylbLG regelt, dass eine so genannte „Anspruchseinschränkung“ verhängt wird, wenn der Leistungsbezieher oder die Leistungsbezieherin entweder eingereist ist, um Sozialhilfe zu erlangen oder aus selbstverschuldeten Gründen nicht abgeschoben werden kann. Während die erste Alternative keine große praktische Bedeutung hat – sofern ein Asylantrag gestellt worden ist, kann regelmäßig nicht von einer Einreise allein zum Zwecke des Sozialhilfebezugs ausgegangen werden -, kommt die zweite Möglichkeit relativ häufig vor.

Meistens handelt es sich um den fehlenden Pass, den die Ausländerbehörde benötigt, um eine Abschiebung durchführen zu können. Jeder Ausreisepflichtige muss alles Zumutbare unternehmen, um einen Pass zu erlangen, auch wenn er weiß, dass er abgeschoben würde, sobald er den Pass vorgelegt hat. Zu diesen zumutbaren Mitwirkungspflichten gehört etwa der regelmäßige Gang zur Botschaft, die Beschaffung der ansonsten erforderlichen Papiere aber auch die Einschaltung eines Vertrauensanwalts im Herkunftsland und die Abgabe einer so genannten Freiwilligkeitserklärung gegenüber der Heimatbotschaft, in der bestätigt wird, dass man „freiwillig“ in das Herkunftsland zurückkehren wolle.

Wichtig ist jedoch: Eine Anspruchseinschränkung kann nur für Personen mit einer Duldung oder ohne jedes Aufenthaltspapier (so genannte „Illegale“) verhängt werden – nicht bei Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder gar einer Aufenthaltserlaubnis.<sup>31</sup> Zudem ist eine Anspruchseinschränkung nur rechtmäßig, wenn nicht weitere, *nicht* selbst verschuldete Abschiebungshindernisse hinzukommen: Dies wäre etwa dann der Fall, wenn eine Abschiebung zusätzlich aus Gesundheitsgründen nicht möglich wäre oder wenn in den betreffenden Herkunftsstaat ohnehin gegenwärtig keine Abschiebungen durchgeführt werden können. Eine Kürzung muss in solchen Fällen sofort zurückgenommen werden. Darüber hinaus ist auch die Weigerung, freiwillig auszureisen allein kein ausreichender Grund für eine Leistungskürzung. In vielen Fällen lohnt es sich, gegen eine Leistungskürzung mit einem Widerspruch und unter Umständen einem Eilantrag beim Sozialgericht vorzugehen. Beim Sozialgericht fallen, anders als beim Verwaltungsgericht, keine Gerichtskosten an.

Eine Anspruchseinschränkung heißt, dass im Höchstfall das Taschengeld von 40,90 Euro gekürzt oder gestrichen werden dürfte; der Anteil für Essen, Kleidung und Unterkunft sowie die Krankenhilfe muss weiterhin in voller Höhe gewährt werden.<sup>32</sup>

## Zugang zum Arbeitsmarkt

Für geduldete Personen gelten im Prinzip dieselben Regelungen wie für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, d. h. auch hier besteht eine Wartefrist während des ersten Jahres des Aufenthalts. Auch auf diese Frist werden Aufenthaltszeiten mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Aufenthaltserlaubnis angerechnet.<sup>33</sup> Auch bei einer Duldung gilt: Eine Arbeitserlaubnis für eine konkrete Beschäftigung wird normalerweise nur erteilt, wenn keine bevorrechtigten Bewerber zur Verfügung stehen und der Lohn einem Tarifvertrag oder dem ortsüblichen Niveau entspricht.

<sup>29</sup> § 2 AsylbLG.

<sup>30</sup> § 2 AsylbLG

<sup>31</sup> § 1a AsylbLG i. V. m. § 1 Abs. 1 Nr. 4 u. 5 AsylbLG.

<sup>32</sup> Vgl.: Classen (2008, S. 86 ff).

<sup>33</sup> § 10 Abs. 1 BeschVerfV.

Bei Personen mit Duldung bestehen dieselben Ausnahmen wie bei Personen mit einer Aufenthaltsgestattung. Darüber hinaus gibt es allerdings noch mehr Erleichterungen:

- Für eine betriebliche Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbaren Ausbildungsberuf besteht der Anspruch auf eine Arbeitserlaubnis ohne Arbeitsmarktprüfung.<sup>34</sup>
- Für alle anderen Beschäftigungen besteht der Anspruch auf eine Arbeitserlaubnis ohne Arbeitsmarktprüfung, wenn die Person bereits seit vier Jahren in Deutschland lebt. Auf diese Frist werden auch Zeiträume angerechnet, in denen sie eine Aufenthaltsgestattung oder eine Aufenthaltserlaubnis besessen hat. Eine solche Arbeitserlaubnis würde nicht nur für den konkreten Arbeitsplatz gelten, sondern man kann dann jede andere Arbeit aufnehmen, ohne eine neue Arbeitserlaubnis beantragen zu müssen<sup>35</sup>.

Anders als bei der Aufenthaltsgestattung ist jedoch bei einer Duldung auch ein absolutes Arbeitsverbot möglich: Die Voraussetzungen dafür sind dieselben, wie bei der oben beschriebenen Leistungseinschränkung nach § 1a AsylbLG: die Einreise zum Zwecke des Sozialhilfebezugs oder ein selbstverschuldetes Abschiebungshindernis. Auch hier gilt: Ein Arbeitsverbot darf nur verhängt werden, wenn das selbstverschuldete Abschiebungshindernis auch das ursächliche Abschiebungshindernis ist. Wenn weitere, nicht selbst verschuldete Abschiebungshindernisse eine Abschiebung ohnehin nicht zulassen würden (z. B. eine schwere Krankheit oder eine Traumatisierung), wäre auch die Verhängung eines Arbeitsverbots rechtswidrig.<sup>36</sup>

Will man sich gegen die Verhängung eines Arbeitsverbots oder die Verweigerung einer Arbeitserlaubnis wehren, muss man gegen die Ausländerbehörde – und nicht gegen die Arbeitsagentur – vorgehen. Normalerweise müsste gegen die Verhängung einer entsprechenden Auflage in der Duldung oder gegen die Ablehnung eines Antrags auf Änderung dieser Auflage ein Widerspruch eingelegt werden, in einigen Bundesländern muss man allerdings direkt eine Klage beim Verwaltungsgericht einlegen.

---

<sup>34</sup> § 10 Abs. 2 Nr. 1 BeschVerfV.

<sup>35</sup> § 10 Abs. 2 Nr. 2 BeschVerfV.

<sup>36</sup> § 11 BeschVerfV.

## 4. Interkulturelle Fortbildungen im Rahmen der Interkulturellen Öffnung

---

### 4.1. Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung (IKÖ) ist ein zielgerichteter Prozess, der nur gelingen kann, wenn er sowohl auf „individueller als auch struktureller Ebene“<sup>37</sup> stattfindet und von allen Beteiligten nachhaltig verfolgt wird. Somit bedeutet die IKÖ „sämtliche Leistungen und Dienste [...] zu überprüfen, ob sie der durch Einwanderung und anderen Faktoren gestiegenen Pluralität in der [...] Bevölkerung noch gerecht werden. Dabei geht es nicht nur um eine erweiterte Offenheit gegenüber den Eingewanderten und um das Einfordern von deren aktiver Teilhabe [...], sondern auch um einen bewusst zu gestaltenden Prozess der Reflexion über Normalitätsvorstellungen und Werte innerhalb [...] der Verwaltung“.<sup>38</sup>

Wird unter einer IKÖ nur verstanden, einige Mitarbeitende einmalig und individuell bezüglich ihrer Interkulturellen Kompetenz (IK) zu schulen – was obigem Gedanken widerspricht, aber in der Praxis häufig anzutreffen ist – dann lauten Rückmeldungen häufig: „Das war ja alles ganz nett, aber das erzählen Sie mal bitte auch unserem Chef...“ oder „Das kann ich in unseren Strukturen gar nicht umsetzen, weil...“.

Auf der strukturellen Ebene sollten daher folgende Aspekte berücksichtigt werden, die auch als „Schritte zur IKÖ“<sup>39</sup> verstanden werden:

Nach einer Sensibilisierung in Form von Auftaktveranstaltungen, Pilotschulungen, Diskussionsrunden mit MigrantInnen oder Erhebungen von PersonalvererberInnen, steht eine Bestandsaufnahme und Situationsanalyse auf personeller und organisatorischer Ebene. Nun müssen Handlungsfelder und Ziele festgelegt werden. Allein durch die Größe einer Behörde, die fachliche Aufgabe, die lokalen Gegebenheiten sowie die Vorerfahrungen ergibt sich, dass es kein Konzept geben kann, das gleichermaßen für alle geeignet ist.

In den Bereich des Personalmanagements gehören Personaleinstellungen, Fortbildungen, Fremdsprachenkurse, Coachings, Mentoringprogramme, Mitarbeitendengespräche oder Führungskräfteentwicklungen. Das Thema kreativ ergänzen können neue Formen wie Exkursionen zu MigrantInnen selbstorganisierten oder religiösen Einrichtungen, Wissensspiele im Intranet, themenspezifische Kinoabende oder die Gründung von Tandems (Verwaltungsmitarbeiter-MigrantIn).

Die Organisationsentwicklung umfasst ein Überprüfen und Verbessern sämtlicher Abläufe und Produkte, ob Internetauftritte, mehrsprachige Beschilderungen, veränderte Öffnungszeiten, oder die Einrichtung interner Ansprechpartner, KoordinatorInnen oder Dolmetscherdienste oder die Kooperationen mit MigrantInnenorganisationen und freien Trägern. All dies sollte im Rahmen des Qualitätsmanagements der Evaluation und dem Controlling unterliegen.

Aus all dem geht hervor, dass IK bzw. IKÖ Querschnittsaufgaben sind, die nur gemeinsam gemeistert werden können.

Im Rahmen des AZF-Projektes aber auch in der Zusammenarbeit mit verschiedenen anderen Jobcentern und ArGen war in der letzten Zeit eine zunehmende Bereitschaft spürbar, sich dieses Themas anzunehmen. Dies zeigte sich insbesondere in der Durchführung von MitarbeiterInnenfortbildungen aber auch an Tagungen oder Aktionen wie einem Markt der Möglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen.

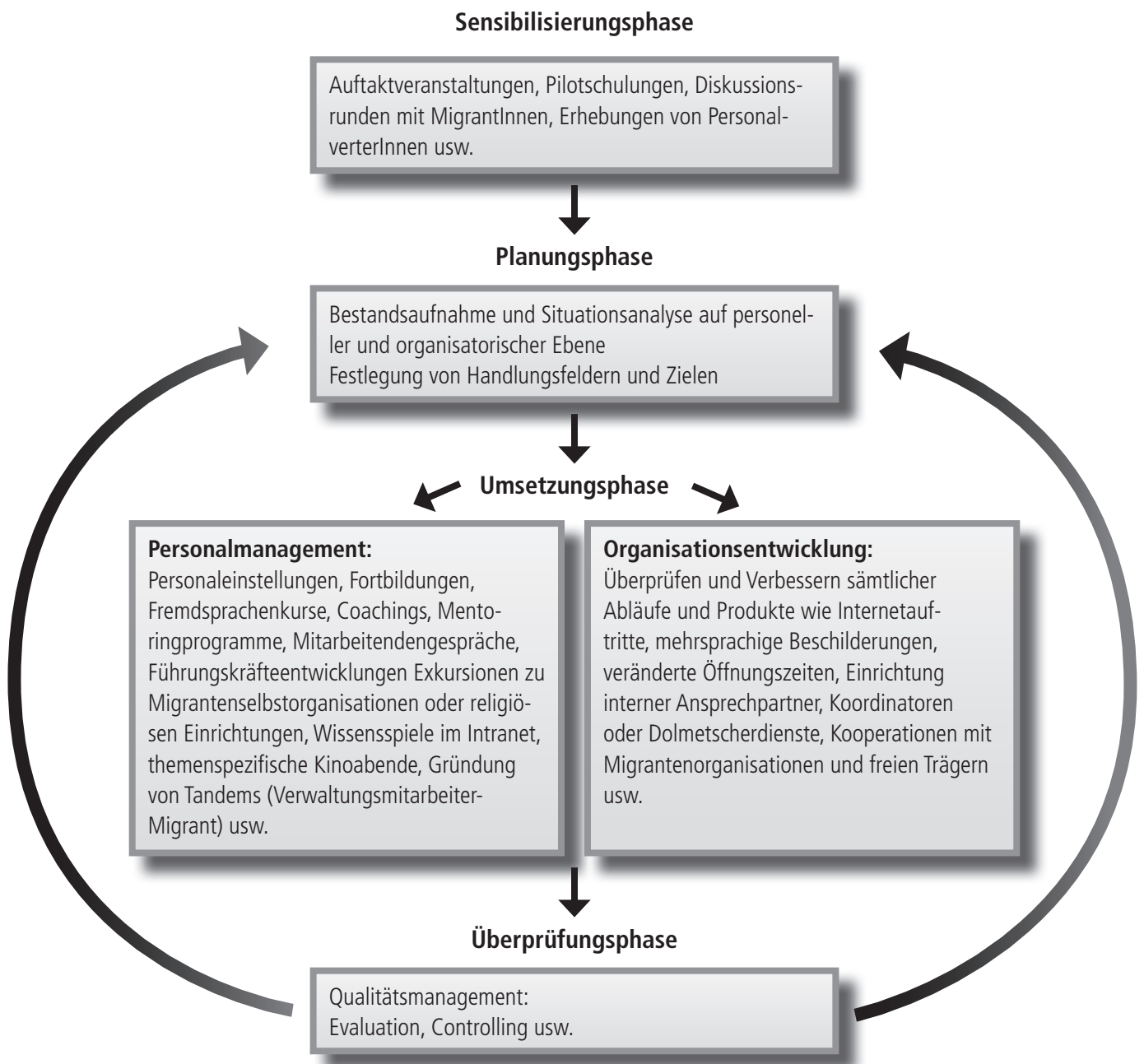
Auf den Bereich der Fortbildungen zur Interkulturellen Kompetenz wird im Folgenden ausführlicher eingegangen, da sie derzeit ein zentraler Bestandteil vieler IKÖs sind und auch im Rahmen des AZF-Projektes einen wichtigen Baustein bildeten. Zunächst aber noch einige Anmerkungen zur Einstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund, da dies auch eine Auswirkung auf das Arbeiten in den Trainings hat.

<sup>37</sup> Nds. Ministerium für Inneres, Sport und Integration (2009, S. 8).

<sup>38</sup> Landeshauptstadt Hannover (2008, S.119).

<sup>39</sup> Nds. Ministerium für Inneres, Sport und Integration (2009, S. 11ff).

## Anlage zu Kapitel 4.1. Interkulturelle Öffnung „Schritte zur IKÖ“



### 4.2. MigrantInnen als Mitarbeitende – Interkulturelle Teams

Nicht zuletzt der Nationale Integrationsplan fordert im Rahmen der IKÖ der Verwaltungen und Institutionen die „Einstellung von Migrantinnen und Migranten [...], [damit] alle Bevölkerungsgruppen angemessen vertreten sein und bei der Durchsetzung ihrer Belange kompetent unterstützt werden“.<sup>40</sup> Die inzwischen in einigen

Behörden gestiegene Anzahl von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund bedeutet jedoch für alle Beteiligten eine Herausforderung, die sich in Diversity-Management-Ansätzen und Selbstverpflichtungen, wie der Charta für Vielfalt<sup>41</sup>, widerspiegelt.

Mitarbeitende anderer kultureller Prägung haben – entgegen häufiger Annahme – nicht per se Sprachkompetenz und/oder Interkulturelle Kompetenz. Auch sie müssen ihre

<sup>40</sup> Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2007, S.111).

<sup>41</sup> Charta der Vielfalt (<http://www.charta-der-vielfalt.de> und <http://www.vielfalt-als-chance.de>).

Kultur(en) und ihre daraus resultierenden Werte, Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Erwartungshaltungen an KundInnen, KollegInnen und Führungskräfte reflektieren sowie sich ihrer möglichen Wahrnehmung durch ihr Gegenüber bewusst werden. In der Regel können sich Mitarbeitende mit Migrationshintergrund aufgrund der persönlichen Betroffenheit schneller auf das Thema einlassen, da sie die Theorie in eigenen Erlebnissen oder Erlebnissen ihrer Eltern und weiterer Familienangehöriger wiedererkennen. Das gemeinsame Voneinander-Lernen in den Interkulturellen Trainings – selbst wenn es vorrangig um den Umgang mit Dritten, also KundInnen geht – kann das Verständnis der Teammitglieder untereinander stärken.

Zu berücksichtigen ist ferner, dass Mitarbeitende, die zwar einen „offiziellen“ Migrationshintergrund nachweisen, sich aber als eher „deutsch“ identifizieren, weder in Trainings noch im Arbeitsalltag fortwährend als StellvertreterInnen oder ExpertInnen für eine kulturelle Gruppe gelten möchten, der sie sich gar nicht (mehr) zugehörig fühlen. Zudem wollen sie sich auch nicht automatisch mit Integrationsfragen beschäftigen müssen.

### 4.3. Fortbildungen

#### 4.3.1. WER sollte fortgebildet werden?

Es ist ratsam, alle Mitarbeitenden einer Behörde oder eines Unternehmens zu schulen, denn IK ist eine Haltung, die nur wirken kann, wenn sie von allen Mitarbeitenden verinnerlicht und gelebt wird. Eine Fortbildung nur einzelner Mitarbeitender als „MultiplikatorInnen“ kann zudem nicht erfolgreich sein, wenn diese weder die Kompetenz noch den Raum haben, die IK in ihren Teams weiterzugeben.

Führungskräfte sollten IK vorleben, somit ist auch ihre Schulung unumgänglich. Auszubildende werden idealerweise bereits während ihrer Ausbildung geschult.

Zweifellos resultiert daraus eine große Anstrengung für die einzelnen Behörden, welche einen längeren Zeitraum umfasst, die sich aber durch verbesserte Kommunikation und erhöhte Zufriedenheit auf beiden Seiten langfristig rechnet.

Je nach Struktur und Vorkenntnissen ist daher zu überlegen, inwieweit Top Down- und Bottom Up-Ansätze zu kombinieren sind, bzw. bestimmte Personengruppen wie Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte,

AusbildungsleiterInnen oder Betriebsräte vorrangig zu schulen sind.

Da es nicht nur Unterschiede zwischen kulturellen Gruppen nach Nationen oder Ethnien, sondern auch nach Berufsgruppen oder Fachbereichen gibt, sind fachgebiets- und teamübergreifende Schulung besonders spannend. Sie spiegeln die Vielfalt kultureller Gruppen und daraus resultierende unterschiedliche Denk- und Verhaltensweisen am besten wieder. Gleichwohl müssen auch aufgaben- und teamspezifische Fragestellungen behandelt werden, z.B. in Kleingruppenarbeit oder vertiefenden Seminaren.

Eine immer wieder anzutreffende Annahme – auf beiden Seiten – ist, dass MigrantInnen nicht geschult werden müssen, da sie die IK schon mitbrächten. Häufig ist dies ein positiv vermerktes Einstellungskriterium, wenn ein Mitarbeitender mit IK gesucht wird. Dem ist jedoch nicht unbedingt so (siehe auch Kapitel 4.2). Die Geburt in einem anderen Land oder das Aufwachsen in zwei Kulturen besagt noch nicht, dass die Auswirkungen auf Denk- und Verhaltensmuster reflektiert sind. Demzufolge sind Mitarbeitende mit Migrationshintergrund gleichermaßen zu schulen. Ein – wenn auch gut gemeintes – Freistellen würde sie letztlich auch aus dem Prozess der IKÖ ausschließen. Ein Training, das möglichst vielfältig – also auch mit MigrantInnen – besetzt ist, ermöglicht das Miteinanderreden und -lernen, das Voraussetzung für jegliche Integration ist. Mitarbeitende mit Migrationshintergrund können häufig aufgrund der eigenen Erfahrungen oder der Eltern interkulturelle Themen schneller erfassen und mit eigenem Erleben verknüpfen. Davon kann die ganze Gruppe profitieren. Zu beachten ist aber, dass sie nicht wider Willen zu Experten „ihrer“ Kultur gemacht werden und damit indirekt aus der Gruppe ausgegrenzt werden.

#### 4.3.2. WIE LANGE sollte fortgebildet werden?

Es empfehlen sich Basisschulungen von mindestens zwei Tagen. In einem überschaubaren Abstand von einigen Wochen oder Monaten sind Fortsetzungen oder Vertiefungen zu bestimmten Aspekten sinnvoll (z.B. Beratungsverständnis, Konfliktbewältigung). In welcher Form auch immer (Aufbauschulungen, Coachings, Arbeitsgruppen, Mentoring.) – das Thema sollte nachhaltig implementiert werden.

### 4.3.3. DURCH WEN sollte fortgebildet werden?

Der Markt an interkulturellen Trainingsangeboten wird zunehmend reichhaltiger und damit unübersichtlicher. Zum einen zeigt dies die gewachsene Bedeutung des Themas. Zum anderen wird es für KundInnen zunehmend schwieriger, seriöse und für sie passende Trainingsangebote zu erkennen. Aspekte, die bei der Auswahl zu beachten sind, sind Qualifikationen, Erfahrungen und kontinuierliche Weiterbildung der TrainerInnen, inhaltliche Schwerpunkte sowie die Transparenz der Methoden.<sup>42</sup> Unabhängig davon, für welchen konzeptionellen Ansatz und Anbieter man sich entscheidet, empfiehlt es sich, dass die eingesetzten TrainerInnen nach demselben Konzept ausgebildet sind und arbeiten. Ein uneinheitliches Trainingsangebot stiftet unter den Mitarbeitenden eher Verwirrung und steht einer Qualitätssicherung der IKÖ im Wege.

Unabhängig von einer Einheit im Konzept empfiehlt sich eine Vielfalt in den TrainerInnenpersönlichkeiten. Ideal sind TrainerInnenteams bzw. verschiedene EinzelreferentInnen – zumindest in aufbauenden Seminaren –, die durch ihre Erstausbildung, Berufserfahrung sowie Person (alt-jung, deutsch-Migrationshintergrund, männlich-weiblich.) möglichst diverse Ansätze einbringen.

### 4.3.4. WAS sollte fortgebildet werden?

Interkulturelle Trainings können eher kulturkreis- oder länderbezogen ausgerichtet sein. Solche Trainings sind z.B. dann sinnvoll, wenn Mitarbeitende sich auf einen konkreten Auslandseinsatz vorbereiten. Entsprechend gehen international operierende Unternehmen nach diesem Ansatz vor.

Auch Mitarbeitende von Behörden erwarten oft ein solches Vorgehen und äußern vor einem Training die Erwartung, sie würden nun sicher etwas beispielsweise über „die Russen“ oder „die Türken“ lernen und wie diese jeweils zu behandeln seien, damit es weniger Konflikte gibt. Für jemanden, der mit Menschen arbeitet, die teilweise schon seit Jahren in Deutschland leben bzw. hier geboren sind, eignet sich dieser Ansatz jedoch nicht.



Erstens besteht bei einem länderbezogenen Ansatz die Gefahr, dass lediglich Stereotype bedient werden. Zweitens leben in Deutschland Menschen 208 verschiedener Nationalitäten<sup>43</sup>, sodass der Ansatz, über all diese Nationalitäten etwas zu lernen, gar nicht durchführbar wäre. Drittens werden bei der Nennung nach Nationen Unterschiede nach Region, sozialem Status, Religionszugehörigkeit oder Bildungsgrad nicht erfasst. Viertens werden Veränderungen der Identität und Verhaltensweisen durch Migrationsprozesse nicht berücksichtigt. Fünftens verleitet der Ansatz dazu, Tipps zum vermeintlich „richtigen“ Umgang zu geben, die trotz aller kulturellen Prägung weder die Individualität des Kunden, noch die des Mitarbeitenden und auch nicht die jeweils spezifische Situation angemessen berücksichtigen.

### **Empfehlenswert ist daher ein Training, das drei grundlegende Bereiche der IK kombiniert:**

1. Wissen über die Funktion von Kultur und unterschiedliche kulturbedingte Denk- und Verhaltensweisen (kognitive Ebene, Fachkompetenz)
2. Selbstreflexion der eigenen Kultur und des daraus resultierenden Umgangs mit Menschen anderer Kulturen (affektive Ebene, persönliche Kompetenz)
3. Erlernen interkultureller Techniken, Erweiterung der Handlungsfähigkeit (behaviourable Ebene, Sozialkompetenz)

<sup>42</sup> Im Auftrage des Bundesministerium für Bildung und Forschung entwickelt das DGB Bildungswerk/IQ Consult in Zusammenarbeit mit einem Beirat verschiedener Fachleute und Institutionen Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung. Ein entsprechender Maßnahmenkatalog erscheint Ende 2010.

<sup>43</sup> Ausländerzentralregister, Stand Mai 2010.



### **Folgende Inhalte sollten Bestandteil eines Trainings sein:**

- Klärung der Begriffe IK und IKÖ und der Haltung bezüglich dieser Themen
- Behandlung des Kulturbegriffes und unterschiedlicher Kulturmodelle
- Selbstreflexion der eigenen Kultur und Umgang mit Fremdheit
- Migrationsprozesse und Strategien zur Bewältigung
- Merkmale und Bedeutung der Integration für alle Beteiligten
- Unterschiede in der interkulturellen Kommunikation (auch nonverbal)
- Auswirkung unterschiedlicher Zeitbegriffe, Familienkonzepte, Hierarchieverständnisse und Geschlechterrollen
- Unterschiedlicher Umgang mit Konflikten
- Fälle aus dem beruflichen Kontext (z.B. Umgang mit KundInnen und/oder Teammitgliedern mit Migrationshintergrund)

Eine Kombination des soeben beschriebenen „allgemeinen“ sowie des zuvor beschriebenen länderbezogenen Ansatzes bietet sich dann an, wenn einzelne Mitarbeitende überwiegend oder ausschließlich mit Menschen einer bestimmten kulturellen Herkunft zu tun haben. Auf die Hintergründe dieser Kultur kann in vertiefenden Seminaren eingegangen werden. Diese empfehlen sich allerdings erst in einer Vertiefungsphase – wenn ein gewisses Maß an IK vorhanden ist –, da sie sonst kontraproduktiv wirken.

#### **4.3.5. WIE sollte fortgebildet werden?**

Selbstverständlich kann an dieser Stelle kein ausführliches Trainingskompendium aufgeführt werden. Darüber verfügen ausgebildete TrainerInnen und es liegt zahlreiche Literatur vor.<sup>44</sup>

Grundsätzlich ist zu sagen, dass möglichst vielfältige Methoden wie theoretischer Input durch den Trainer oder die Trainerin, häufiges Visualisieren, Arbeit in Kleingruppen, Diskussionsrunden oder Filmsequenzen zum Einsatz kommen sollten. So werden verschiedene Lerntypen angesprochen, aber auch die Vielfalt des

Themas am besten verdeutlicht. Vor allem Methoden wie Simulationen und Rollenspiele zur Selbsterfahrung und Erweiterung der Handlungskompetenz sollten eingesetzt werden. Dabei bieten sich abstrakte Übungen an, in der die Teilnehmenden in Gruppen ein bestimmtes Verhalten einüben und dann unvorbereitet auf die anderen Teilnehmenden stoßen, jeweils nicht wissend, dass diese vorab andere Anweisungen erhalten haben. Solche Simulationen haben den Vorteil, dass reales Verhalten (wie wirkt das fremde Verhalten auf mich, wie gehe ich damit um) erlebt und anschließend reflektiert werden kann, ohne dass Stereotype bestimmter kultureller Gruppen bemüht werden. Ergänzend sollten in kollegialen Beratungen, Aufstellungen oder Rollenspielen typische Situationen des Berufsalltages bearbeitet werden. Gerade Teilnehmende, denen der selbstständige Transfer allgemeiner interkultureller Aspekte (noch) schwer fällt, haben so das Gefühl, dass sie etwas „Konkretes“ mitnehmen. Dies fördert wiederum die Akzeptanz Interkultureller Kompetenz und die weitere Bereitschaft sich mit der Interkulturellen Öffnung zu befassen.

#### **4.4. Erfahrungen mit Fortbildungen im Projekt AZF<sup>45</sup>**

Das Projekt führte mit 64 MitarbeiterInnen eines Jobcenters interkulturelle Trainings nach dem Konzept *Xpert Culture Communication Skills*<sup>46</sup> durch. Als Einstieg erhielten die TeilnehmerInnen zunächst jeweils vier zweitägige allgemeine Basisschulungen zum Auf- und Ausbau ihrer interkulturellen Kompetenzen. Teilgenommen haben je 16 MitarbeiterInnen von verschiedenen Standorten des Jobcenters. Die Fortbildungsgruppen waren sehr heterogen zusammengesetzt, weil es sich jeweils um TeilnehmerInnen aus verschiedenen Abteilungen mit unterschiedlichen Hierarchien handelte. Dadurch konnten die Fortbildungen nachhaltige Wirkung erzielen, da innerhalb des Kollegiums ein Prozess des Austauschs entstanden ist. Neben dem Austausch im KollegInnenkreis führten die Fortbildungen aber auch dazu, dass sich die MitarbeiterInnen auf individueller Ebene intensiver mit dem Thema beschäftigten. Das Feedback eines Seminarteilnehmers bestätigt dies: „*Wir haben in den zwei Tagen bestimmt alle unsere eigene Grenze zwischen Verständnis*

<sup>44</sup> Als Auswahl seien genannt: Beutter, Stephenson (2000); Brüning, Engel (2007); Frey (1998); Götz (2005); Kumbruck (2009).

<sup>45</sup> Mit Ergänzungen von Naciye Çelebi-Bektaş.

<sup>46</sup> Qualifizierungskonzept der Volkshochschulen (<http://info.xpert.de/home/xpert/xpert-ccs>).

*und Vorurteilen kennengelernt. Jeder muss jetzt an sich selbst arbeiten“.*

Ein halbes Jahr nach den interkulturellen Trainings führte das AZF-Projekt am selben Jobcenter schließlich eine halbtägige aufbauende Schulung mit dem Thema „Interkulturelle Beratung“ durch. Daran nahmen acht MitarbeiterInnen teil, um ihre Kompetenzen im Hinblick auf interkulturelle Beratungssituationen zu vertiefen. Schnell wurde in der Schulung deutlich, dass die TeilnehmerInnen ihre Interkulturelle Kompetenz seit den Basisschulungen deutlich ausgebaut hatten. Aus der Sicht der Projektleitung und der Referentin merkte man das vor allem an der Art und Weise der Mitarbeit der TeilnehmerInnen, an ihren Fragestellungen, die sie mit in die Aufbauschulung brachten und an den Diskussionsbeiträgen. Die Sichtweise der Dozentinnen wurde schließlich auch von den TeilnehmerInnen bestätigt, die in ihrer Rückmeldung bei sich selbst eine erhöhte IK und allgemeine Sensibilisierung für das Thema deutlich machten.

Auch in Jobcentern und Arbeitsagenturen anderer niedersächsischer Städte machte das AZF-Projekt umfangreiche Erfahrungen im Rahmen der durchgeführten Fortbildungen. Insgesamt nahmen aus den Einrichtungen 57 MitarbeiterInnen an „fachspezifischen und aufbauenden Seminaren“ teil. Zunächst beteiligten sich die MitarbeiterInnen, aufgeteilt in drei Gruppen, am halbtägigen Seminar „Grundlagen der Altfallregelung für langjährig geduldete Flüchtlinge“. Den TeilnehmerInnen wurde in der Schulung ein Überblick vermittelt, der einen Fokus auf „Bleibeberechtigte und deren Aufenthaltspapiere“ hatte. Die TeilnehmerInnen gaben positives Feedback, auch aufgrund der Komplexität des Themas und der sich häufig ändernden Rechtslage.

Neben diesen Seminaren hatte die Projektleitung auch Schulungen konzipiert, in denen vertiefende Seminare zum Thema „Flucht und Traumatisierung“ angeboten werden sollten. Dieses Angebot wurde jedoch zunächst nicht angenommen. Die Projektleitung erkannte aber im laufenden Projekt sehr schnell, dass gerade die Fortbildung von MitarbeiterInnen der Jobcenter und Arbeitsagenturen zwingend notwendig ist, um eine nachhaltige Beratung anbieten zu können. Das ist vor allem darin begründet, dass die Beratung für MigrantInnen nur dann wirklich Erfolg versprechend ist, wenn diese von BeraterInnen betreut werden, die auf ein umfangreiches Repertoire von Interkultureller Kompetenz und Sensibilität zurückgreifen können. Denn genau das ermöglicht eine gute Beratungssituation, in der die BeraterInnen vor allem auch dann gut agieren können, wenn schwierige Themen oder Konflikte auftauchen.

In einem Nachfolgeprojekt ist nun geplant, sich der Thematik IKÖ näher und ausführlicher zu widmen. Außerdem werden weitere Seminarangebote entwickelt. Das Themenfeld der IKÖ wird für Interessierte geöffnet und der DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt wird ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

## 5. Beratungssituation

Die Sozialisation hat einen immens großen Einfluss auf die Entwicklung eines Menschen. Während dieser Entwicklung verfestigen sich die mitgegebenen Denk- und Fühlweisen sowie Handlungsmuster. Haben sich diese Eigenschaften erst einmal verfestigt, fällt es schwer sie wieder abzulegen. Dies gilt für beide Seiten! Entsprechend gilt es jeweils die eigene kulturelle Prägung und die daraus entstandene Erwartungshaltung an das Gegenüber zu hinterfragen.

In der Beratung treffen BeraterInnen und Flüchtlinge direkt aufeinander. Diese Schnittstelle ist für beide Seiten eine sehr entscheidende Situation. Für die einen zeigt sich, ob ihre Beratungstätigkeit von Erfolg geprägt ist und für die anderen ergibt sich daraus ein möglicher (Wieder)einstieg in das Berufsleben. Es ist für beide Seiten keine leichte Situation, denn nicht selten führen kulturbedingte Unterschiede im Beratungskontext zu Konflikten oder sogar zum Scheitern der Beratung und der Zusammenarbeit.



Die folgenden Abschnitte stellen die Beratungssituation genauer dar. Zunächst wird dies aus der Perspektive von MitarbeiterInnen von ArGen und Jobcentern erörtert. Insbesondere kulturbedingte Unterschiede im Zeitverständnis und im Umgang mit Geschlechterrollen, kollektives Verhalten und Sprachbarrieren sind für diese von Belang.

Im darauf folgenden Abschnitt wird die Beratungssituation aus der Sicht von Flüchtlingen dargestellt. Deren Hauptpunkte im Umgang mit Behörden sind kulturbedingte Unterschiede bezüglich Hierarchie und Autorität, Angst vor

dem Ausfüllen von Dokumenten und ebenfalls Sprachbarrieren.

In diesem Kapitel liegt der Fokus darauf, aufzuzeigen, wo sich die Kommunikation auf beiden Seiten als schwierig und missverständlich erweisen kann und wie Lösungen aussehen könnten.

### 5.1. Beratungssituation aus der Perspektive von MitarbeiterInnen von ArGen und Jobcentern

Auf der Basis der Analyse der Fälle aus verschiedenen Beratungssituationen und den vielen Gesprächen mit den MitarbeiterInnen aus ArGen und Jobcentern ergeben sich aus deren Sicht eine Reihe von Problemlagen, mit denen sie sich in der Beratungssituation konfrontiert sehen.

Ein großes Problem, das von vielen BeraterInnen genannt wird, sind unterschiedliche Vorstellungen von Zeit. Der Tag von BeraterInnen in einem Regeldienst ist meist detailliert geplant. Diese festen Strukturen lassen wenig Spielraum zu (monochrones Zeitverständnis). Die zu Beratenden haben oft andere kulturell oder persönlich bedingte Zeitvorstellungen (häufig polichrones Zeitverständnis). Auch die Flüchtlingssituation an sich kann das Einhalten von Terminen erschweren. Dies zeigt sich, indem jemand zu spät, gar nicht oder erst am nächsten Tag zur Beratung erscheint und damit die Struktur und den Tagesablauf der BeraterInnen (ungewollt) beeinflusst. Nachvollziehbare Ungeduld und Ärger seitens der BeraterInnen und damit auch Veränderung des Verhältnisses zwischen ihnen und den zu Beratenden insgesamt kann die Folge sein.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten zum Umgang mit solch einer Situation: Einige sprechen die Situation direkt an, einige gehen mit Sanktionen dagegen vor, andere verweisen die zu Beratenden an externe spezialisierte Unterstützungseinrichtungen im Hinblick auf den Umgang mit (deutschen) Behörden. Insgesamt mehr Zeit für die einzelnen Beratungsgespräche zu investieren wäre zudem sinnvoll, da dadurch besser auf die individuellen

Bedürfnisse der Betroffenen eingegangen werden kann. Missverständnisse, die aufgrund der zu knappen Zeit gerade am Anfang schnell entstehen können, und letztlich längere und mehrfache Termine nach sich ziehen, könnten so vermieden werden.

Ein weiteres Thema, das von BeraterInnen oft angesprochen wird, betrifft die Kommunikationsebene im Hinblick auf die Erwartungshaltung an den Erwerb der deutschen Sprache durch die Flüchtlinge. Selbstverständlich ist das Erlernen der deutschen Sprache als Amtssprache unerlässlich, um eine optimale Verständigung zwischen BeraterInnen und zu Beratenden zu ermöglichen. Was wie ein allgemeines Desinteresse an der deutschen Sprache und die Weigerung, diese besser zu lernen, wahrgenommen werden kann, ist jedoch nicht immer als solche zu verstehen. Eingeschränkter Zugang zu Sprachkursen, Analphabetismus, psychische Ängste, sich in der fremden Sprache artikulieren zu müssen, können einige Gründe für das scheinende Desinteresse an der deutschen Sprache sein. Das Angebot an Deutschkursen und fachspezifischen Deutschkursen ist sehr ausgeprägt, doch leider können aufgrund ihres rechtlichen Status nicht alle Flüchtlinge an den Integrations- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Wünschenswert wäre ein vorgegebenes, für Flüchtlinge in einigen Fällen sogar individuell abgestimmtes Angebot von Deutschkursen bei der Einreise, unabhängig davon wie die Entscheidung über den Asylantrag ausgeht.

Damit die Behörde ihrer Informationspflicht gegenüber den zu Beratenden nachkommen kann und auch Kinder von dem Druck, für ihre Eltern übersetzen zu müssen, befreit werden, könnten KollegInnen mit entsprechenden Sprachkenntnissen bzw. interne Verwaltungsdolmetscherdienste (wie sie die Stadt Hannover und andere Städte gerade aufbauen), professionelle externe DolmetscherInnen und KulturvermittlerInnen, IntegrationslotsInnen sowie MigrantInnenorganisationen<sup>47</sup> übergangsweise vermittelnd tätig werden.

Auch die nonverbalen, kulturell bedingten Verhaltensweisen spielen eine wichtige Rolle und können zu Fehlinterpretationen und Missverständnissen führen. So

streckt beispielsweise die Beraterin zur Begrüßung die Hand entgegen und fühlt sich abgewiesen, wenn ihr männliches Gegenüber den Handschlag nicht erwidert. Seine aus der Religiosität entstehenden Beweggründe (oder auch große Unterschiede in den Geschlechterrollen), die Hand einer Frau nicht berühren zu dürfen, waren der Beraterin nicht bekannt (sie kommt aus einer Kultur, in der es geringe Unterschiede in den Geschlechterrollen gibt). Ein anderes Beispiel ist mangelnder Blickkontakt, der nicht automatisch als Desinteresse oder Ablehnung verstanden werden sollte. In manchen Kulturen ist dies ein Zeichen, dass die Autorität des anderen akzeptiert wird.

Eine weitere von BeraterInnen als schwierig dargestellte Situation wird als „Bazarverhalten“ beschrieben. Dabei versuchen manche der Betroffenen Dinge zu „verhandeln“, die ihnen von BeraterInnen vorgegeben bzw. von ihnen erwartet werden. Bestimmte Auflagen oder Maßnahmen sind jedoch nicht verhandelbar. Nicht selten ist das ein Grund für weitreichende Konflikte. So werden von manchen Flüchtlingen auch Ansprüche gestellt, denen BeraterInnen gar nicht gerecht werden können – selbst wenn sie das wollten. Nichterfüllte Ansprüche können zu einem Abwehrverhalten führen, das in „Schimpfen“, „Ärger machen“ und „dem Nichtbefolgen bestimmter Anweisungen“ enden kann.

Hier ist es für BeraterInnen besonders wichtig, im Gespräch mit dem Flüchtling zu klären, welche Ursachen hinter der Aggression stecken. Gleichzeitig muss darauf geachtet werden, nicht auch selbst Aggressionen gegenüber dem Flüchtling aufzubauen, weil dies die Beratung unmöglich macht. Vielmehr sollte darauf geachtet werden, die Aggression auf beiden Seiten in der Beratungssituation abzubremsen und gegebenenfalls KollegInnen in die Beratung hinzuzuziehen. Eine weitere Möglichkeit besteht auch darin, in der Beratungssituation über die komplexen Behördenabläufe aufzuklären.

Gründe, die zu diesem „Verhandeln“ führen, können die aus Sicht der Flüchtlinge ausweglose Situation, Hilflosigkeit und Überforderung sein, sodass sie einfach „alles“ probieren, da sie auch „nichts“ zu verlieren haben. Des Weiteren können sie Verhandeln generell oder zumindest in gewissen Lebensbereichen gewohnt

<sup>47</sup> Auch MigrantInnenorganisationen können eine große Unterstützung sein. Jedoch brauchen auch sie eine externe Professionalisierung, da sie ihre Tätigkeiten bislang überwiegend ehrenamtlich ausüben. Des Weiteren ist auf die kulturellen, politischen oder religiösen Zugehörigkeiten und die sich daraus möglicherweise ergebenden Konfliktpotenziale zu achten. Auch die kulturelle und persönliche Anonymität des Einzelnen gilt es zu schützen.

sein. Dass sie dies in einer Situation versuchen, in der es gar nichts zu verhandeln gibt, mag daran liegen, dass sie aufgrund des Verhaltens der BeraterInnen die Situation anders erleben. BeraterInnen versuchen häufig mit ihren KundInnen generell in deren Sinne gemeinsam den Prozess zu gestalten (geringe Machtdistanz). Es werden „Profiling“-Fragen nach Stärken, Schwächen, Interessen gestellt und die eigenständige Mitarbeit gefordert („Bei welchen Unternehmen haben Sie sich schon beworben?“ „Wie viele Bewerbungen planen Sie zu schreiben?“). Zu Beratende, die gewohnt sind, Anweisungen zu folgen (große Machtdistanz), werden die BeraterInnen womöglich als inkompetent und autoritätslos empfinden und infolgedessen einen Handlungsspielraum sehen, wo keiner existiert.

Hilfreich wäre hier ein der speziellen Beratungssituation individuell angepasstes Verhalten in Bezug auf den Umgang mit Autorität. Dies können konkret vorgegebene Handlungsschritte sein, die langsam zu bestimmten Zielen – und damit auch letztlich zu der erwünschten Eigenständigkeit der zu Beratenden – hinführen.

Ein großes Themenfeld sind die Auswirkungen des erlebten Erziehungsstils und des sozialen Umfeldes. Menschen, die in industrialisierten, städtischen, tendenziell eher westlichen Gesellschaften leben, werden in der Regel zu einem individualistischen Lebensstil erzogen. Hier liegt der Lebensmittelpunkt auf dem einzelnen Individuum, der Ich-Bezug steht im Vordergrund. In kollektivistischen Gesellschaften hingegen wird die Identität in dem sozialen Netzwerk, dem man angehört, z.B. Großfamilie oder Stammesgesellschaft, begründet. So können BeraterInnen überrascht sein, wenn sie die Tür zum nächsten Beratungsgespräch öffnen und nicht wie erwartet eine, sondern fünf Personen auf einmal den Raum betreten. In manchen Fällen werden die Betroffenen zur Unterstützung (bei Sprachschwierigkeiten, allgemeiner Unsicherheit) begleitet. Grundsätzlich sind die Probleme eines Familienmitgliedes aber eben auch die Probleme aller Gruppen- oder Familienmitglieder. BeraterInnen sind oft überfordert, alle Angehörigen räumlich unterzubringen, häufig reden alle und/oder es ist zunächst nicht zu ermitteln, um wen (und was) es eigentlich geht.

Je nach Raumkapazität, aber auch Belastbarkeit der BeraterInnen kann die Gruppe toleriert werden, oder neben dem eigentlich zu Beratenden eine weitere Person ausgewählt werden. Es ist hilfreich, die übrigen Familien-

mitglieder darüber bestimmt, aber dennoch wertschätzend zu informieren, auch um die Situation zu entspannen.

Wichtig für eine gute Beratungssituation ist grundsätzlich die Reflexion der eigenen kulturellen Prägung und der daraus resultierenden Sichtweise. Auch die Erwartungshaltung, Empathiefähigkeit und Achtsamkeit bezüglich der eigenen Wahrnehmung sollte den Beratenden bewusst sein. Es geht nicht darum, jedes Verhalten zu tolerieren, sondern ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu entwickeln, Situationen besser zu analysieren, fremdartiges Verhalten nicht gleich persönlich zu nehmen sowie eine größere Bandbreite von Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln um bewusster zu agieren.

Zusätzlich zu den dargestellten Möglichkeiten könnten Migrationsbeauftragte in den Teams bestimmt werden, die sich mit diesem Thema verstärkt auseinandersetzen, um die anderen in ihrem Handeln unterstützen (nicht zu befreien). Migrationsbeauftragte könnten externe Netzwerke wie Migranten-Vereine oder -Verbände kontaktieren, um von diesen AkteurInnen mehr über den Umgang mit der Sprachproblematik zu lernen und um sich besser in die Perspektive der zu Beratenden hineinversetzen zu können.

Natürlich sind die hier genannten Aspekte interkultureller Kompetenz der BeraterInnen sowie ihrer Vorgesetzten unabdingbar. Der Umsetzung interkultureller Öffnung sind durch gewisse Strukturen und gesetzliche Vorgaben Grenzen gesetzt, die den Prozess beeinträchtigen.

## 5.2. Aus der Perspektive von Flüchtlingen

Die Erfahrungen im AZF-Projekt haben gezeigt, dass sich aus der Perspektive der zu Beratenden/der Flüchtlinge viele Probleme und Gesprächssituationen grundlegend anders darstellen.

Besonders problematisch ist für viele Flüchtlinge in der Beratungssituation die gefühlte Hierarchie zu den BeraterInnen, die für sie ganz allgemein als „VertreterInnen des Staates“ wahrgenommen werden. Aufgrund vieler schlechter, teilweise sehr traumatischer Erfahrungen mit StaatsvertreterInnen in ihren Herkunftsländern haben viele Flüchtlinge ihnen gegenüber ein grundlegendes Misstrauen. Erschwerend kommt für viele hinzu, dass die Beratung selbst als Zwang erlebt wird.

## Beratungssituation

Beratungen an sich sind häufig auch unbekannt. Dass zudem einerseits auf gleicher Augenhöhe Vertrauen aufgebaut und gemeinsam Ziele erarbeitet werden, andererseits Forderungen und Anweisungen Bestandteil sind, ist für viele unverständlich und widersprüchlich. Dies alles kann eine grundlegende Hürde für den Aufbau einer guten Beziehung zu den BeraterInnen sein.

Zudem ist die Autorität der BeraterInnen für manche Flüchtlinge oft nicht erkennbar. Herr N. aus Armenien erwartete in der Beratungssituation beispielsweise einen älteren Herren mit Anzug und Krawatte, wie er es in seinem Herkunftsland gewohnt war, und hatte dementsprechend mit der jungen leger gekleideten Frau Schwierigkeiten.

Genau wie aus der BeraterInnensicht stellt sich auch aus Flüchtlingssicht die Sprache als großes Problem dar. Anders als BeraterInnen häufig denken, gründen mangelnde Sprachkompetenzen nicht auf Desinteresse an der deutschen Sprache, sondern es fehlt an Möglichkeiten, diese zu erlernen. Flüchtlinge sind sich ihrer fehlenden Sprachkenntnisse meist sehr bewusst und fühlen sich deshalb oft minderwertig und sind eingeschüchtert. Das zeigt sich etwa dann, wenn sie Dokumente ausfüllen müssen. Aufgrund der Angst, hier etwas falsch zu machen, geht das Ausfüllen von Dokumenten oft völlig schief. Herrn E. aus Afghanistan war es sehr unangenehm, dass er den Berater häufig nicht verstand. Er wollte weder selbst sein Gesicht verlieren, noch dem Berater zur Last fallen und nickte daher immer wieder freundlich, auch auf die Frage, ob er alles verstanden hätte.

Positiv zu bewerten sind die Bemühungen der Bundesagentur für Arbeit, die oftmals unverständlichen Formulierungen des Amtsdeutsch zu vereinfachen und verständlicher zu machen.

Ein grundlegendes Problem aus Flüchtlingssicht ist die fehlende „Anerkennung“ ihnen gegenüber. Dieses Problem hat viele Aspekte wie die Anerkennung der eigenen Biographie, des erlebten Leides, der eigenen schwierigen Situation, des bereits Geleisteten und der eigenen Bildungs- und Berufsabschlüsse. Letzteres spielt natürlich in der beruflichen Wiedereingliederung eine ausschlaggebende Rolle und beeinflusst die Beratungssituation erheblich.

Frau A. aus Iran lebt seit 13 Jahren in Deutschland. Ihr dort absolviertes Abitur wird in Deutschland nicht anerkannt.

Sie fühlte sich völlig handlungsunfähig, gelähmt, schämte sich für ihre Situation und hatte deswegen Schwierigkeiten in eine Beratung zu gehen. Mit einer Duldung konnte sie nur schwer etwas erreichen, bislang hatte sie auch keine Beschäftigungserlaubnis. Die Frage, wie sie auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen soll, quälte sie sehr.

Da die BeraterInnen selbst diese Situation nicht ändern können, weil grundlegende Gesetzesänderungen notwendig sind, führt dies in der Beratungssituation oft zu Konflikten. Denn aus Sicht der Beratung werden diese Personen dann als Ungelernte betrachtet und folglich werden ihnen auch ungelernete Tätigkeiten angeboten. Das wiederum erleben die zu Beratenden als starke Abwertung, was die Frustration und gegebenenfalls den Unmut gegenüber den BeraterInnen noch weiter verschärft.



Dass man mit einem hohen Bildungs- oder Berufsabschluss eine Tätigkeit für Ungelernte aufnehmen soll, führt zu einem Gefühl der Unterforderung. Herr M. aus Usbekistan war auf usbekische Holzschnitzerei spezialisiert. In Deutschland hat er kaum eine Chance, sich mit seinem beruflichen Können auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren. Er fühlt sich unterfordert und frustriert. Insbesondere auch deshalb, weil er sich aufgrund der fehlenden beruflichen Möglichkeiten in seinem Rollenverständnis als Mann, der die Familie ernährt, nicht verwirklichen konnte. Auch persönliche Folgen wie diese können sich in der Beratungssituation sehr negativ auswirken.

Eine aufbauende und optimistische Herangehensweise, sowie gegenseitige Wertschätzung sind daher der Schlüssel zur Verwirklichung einer positiven Beratungssituation.

## 6. Interkulturelle Öffnung und berufliche Wiedereingliederung von Flüchtlingen – Resümee und Ausblick

---

**Die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen ist ein langwieriger Prozess, sowohl aus individueller als auch struktureller Perspektive. Dieser Prozess geschieht nicht von heute auf morgen, er benötigt eine sensible Herangehensweise, Flexibilität und Offenheit (vgl. Kap. 4). Interkulturelle Öffnung ist nicht geradlinig und sie folgt keinem einheitlichen Konzept, welches auf alle Betriebe, Unternehmen etc. gleichermaßen angewendet werden kann.**

Die sozialräumliche Enge und soziale Isolation, in denen sich die meisten Flüchtlinge aufgrund der wirtschaftlichen und sozialen Umgebung oftmals befinden, bieten ihnen nicht die Möglichkeit, ihre Kompetenzen voll auszus schöpfen. Die daraus resultierende soziale, politische und wirtschaftliche Immobilität von Flüchtlingen stellt sie in einer Gesellschaft, die zunehmend von der Mobilität des Einzelnen geprägt ist, vor große Probleme. Der Erfolg im Berufsleben hängt heute zunehmend von der Mobilität in den Bereichen Bildung, Ausbildung, der Möglichkeit des Umzugs in eine andere Stadt und von persönlichen sozialen Kontakten ab. Hat eine Person keinen Zugang zu diesen Ressourcen und ist es ihr darüber hinaus nicht möglich, innerhalb der Strukturen von Ausbildung und Beruf flexibel und mobil zu sein, senkt das die Chancen auf dem Arbeitsmarkt um ein Vielfaches. Darüber hinaus führt die soziale Isolation ins gesellschaftliche und wirtschaftliche Abseits. Interkulturelle Öffnung als vielschichtiger Prozess mit einem hohen Grad an Komplexität verfolgt deshalb auch das Ziel, die angesprochene Immobilität von Flüchtlingen zu durchbrechen.

Interkulturelle Öffnung und die berufliche Wiedereingliederung von Flüchtlingen ist gerade aufgrund ihrer dargestellten gesonderten Situation ein komplexes Themenfeld. Es wurde gezeigt, dass dabei viele Faktoren wie die psychosoziale Situation von Flüchtlingen (vgl. Kap. 2), der rechtliche Rahmen (vgl. Kap. 3), die Schulung von MitarbeiterInnen aus ArGen und Jobcentern (vgl. Kap. 4) sowie die Beratungssituation (vgl. Kap. 5) selbst eine große Rolle

spielen. Die Verbindung der einzelnen Faktoren spielt eine große Rolle. Der Weg von Flüchtlingen in das Berufsleben profitiert folglich davon, wenn auf allen beteiligten Seiten die Bedeutung der verschiedenen Einfluss- und Wirkungsfaktoren besser wahrgenommen wird. Interkulturelle Öffnung kann dem zur Folge nur gelingen, wenn sie in ihrer vollen Komplexität zur Anwendung kommt. Bezogen auf die berufliche Wiedereingliederung von Flüchtlingen bedeutet das zudem, dass ihrer gesonderten Situation unbedingt Rechnung zu tragen ist.

Am wichtigsten allerdings, das zeigen die Erfahrungen aus dem AZF-Projekt, ist die umfangreiche Wahrnehmung der jeweils anderen Seite in der Beratungssituation selbst. Dass es kultur- oder sprachbedingte Missverständnisse geben kann, müssen beide Seiten im Hinterkopf behalten. Von BeraterInnen kann nicht erwartet werden, dass sie die strukturellen Probleme lösen, die die Beratungssituation oft vor schwere Hürden stellt. Kulturelle Unterschiede, Geschlechterrollen und Machtdimensionen sowie der Umstand, dass Flüchtlinge nicht selten traumatisiert sind, sollten in einer Beratungssituation beachtet werden.

Wenn im Leitfaden davon die Rede ist, dass sich Einrichtungen wie ArGen und Jobcenter u.a. einem Prozess der interkulturellen Öffnung unterziehen sollen, dann bringt das mit sich, dass sich Politik und Gesellschaft ganz allgemein diesem Prozess offen gegenüberstellen sollten. Denn letztendlich brauchen die angesprochenen Einrichtungen eine gewisse Offenheit auf sozialer, gesellschaftlicher, rechtlicher und politischer Ebene, um genügend Rückhalt für die interkulturelle Öffnung zu haben. Nur unter diesen Voraussetzungen kann es ihnen gelingen, sich interkulturell zu öffnen. Politik und Gesellschaft sollten die Grundlage schaffen, auf der für mehr interkulturelle Offenheit eingetreten werden kann.

Leider zeigen Erfahrungen, dass die Realität heute noch eine andere ist. Denn auf der institutionellen Ebene sind, bewusst oder unbewusst, Diskriminierungen vorhanden.

Viele bestehende strukturelle Regelungen sind noch nicht auf das Zusammenleben in einer interkulturellen Gesellschaft angepasst worden. Dieses resultiert in einer ungleichen Behandlung verschiedener Personen. Auch auf individueller Ebene sind Erfahrungen mit Diskriminierung vorhanden. Ausgelöst werden diese oft durch Pauschalisierungen, hervorgerufen durch ethnische, religiöse oder geschlechtsspezifische Vorurteile.

Dieser Leitfaden ist ein Versuch, den Weg insgesamt für alle Beteiligten zu erleichtern, auf beiden Seiten zu sensibilisieren, sich der Situation zu öffnen und Brücken zu bauen. Kulturelle Vielfalt sollte als Bereicherung betrachtet werden. Auf dem Weg ins 21. Jahrhundert ist sie eine der zentralen gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Ressourcen.



## 7. Literatur- und Quellenverzeichnis

---

- Aufruf der Kirchen „Kettenduldungen beenden – humanitäres Bleiberecht sichern“ vom 11.5.2009, [www.aktion-bleiberecht.de](http://www.aktion-bleiberecht.de).
- Beschlussniederschrift über die 189. Sitzung der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder am 03./04.12.2009 in Bremen, TOP 16.
- Beutter, Hans Jörg; Stephenson, Nigel für das Amt für interkulturelle Angelegenheiten Frankfurt (2000). *Fremd bestimmt: Handbuch für interkulturelles Training bei der Polizei und in öffentlichen Institutionen*. Frankfurt: IKO.
- Bode, Sabine (2009). *Die vergessene Generation. Die Kriegskinder brechen ihr Schweigen*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bode, Sabine (2010). *Kriegsenkel. Die Erben der vergessenen Generation*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Brüning, Gerhild; Engel, Monika für den Landesverband der Volkshochschulen von NRW (2009). *Interkulturelle Kompetenz, Handbuch für die Erwachsenenbildung, Interkulturalität im Verwaltungshandeln*. Dortmund: Bayerischer Volkshochschulverband.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2006). *Migrationsbericht*.
- Bundestags-Drucksache BT 17/1910: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 21.6.2010.
- Classen, Georg (2008). *Sozialleistungen für MigrantInnen und Flüchtlinge*. Karlsruhe: Von Loeper Literaturverlag.
- Dorn, Caroline; Novoa, Manuel (2004). „Praktischer Ratgeber für die Flüchtlingsarbeit mit traumatisierten Menschen“ herausgegeben von der *Gesellschaft zur Unterstützung von Gefolterten und Verfolgten in Kooperation mit der Entwicklungspartnerschaft EQUAL – Qualifizierungsoffensive für AsylbewerberInnen und Flüchtlinge*. Hamburg.
- Fischer, Gottfried; Riedesser, Peter (1999). *Lehrbuch der Psychotraumatologie*. München: Reinhardt.
- Frey, Thomas (1998). *Begegnen – Verstehen – Handeln: Handbuch für interkulturelles Kommunikationstraining*. 3. Auflage. Frankfurt: IKO.
- Frings, Dorothee (2008). *Sozialrecht für Zuwanderer*. Badeb-Baden: Nomos.
- Götz, Klaus (2006). *Interkulturelles Lernen, Interkulturelles Training*. 6. Auflage. Hampp: Mering.
- Graessner, Sepp; Wenk-Ansohn, Mechthild (2000). *Die Spuren von Folter. Eine Handreichung*. Schriftenreihe Behandlungszentrum für Folteropfer. Berlin: Gsz Moabit Berlin.
- Grünhage-Monetti, Matilde (Hg.) (2006). *Interkulturelle Kompetenz in der Zuwanderungsgesellschaft. Fortbildungskonzepte für kommunale Verwaltungen und Migrantenorganisationen*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Heidari, Mohammad (2005). *Wege aus der interkulturellen Konfrontation: konzeptionelle Grundlagen für interkulturelles Kommunikationstraining und Konfliktmanagement*. Köln: Media dell'arte.
- Hirsch, Helga (2004). *Schweres Gepäck. Flucht und Vertreibung als Lebensthema*. Hamburg: Edition Körber-Stiftung.
- Herman, Judith L. (1992). *Die Narben der Gewalt. Traumatische Erfahrungen verstehen und überwinden*. München: Kindler.
- Kumbruck, Christel; Derboven, Wibke (2009). *Interkulturelles Training: Trainingsmanual zur Förderung Interkultureller Kompetenzen in der Arbeit*. 2. Auflage. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Landeshauptstadt Hannover (2009). *Lokaler Integrationsplan*.
- Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Integration (2009). *Vielfalt als Chance. Leitfaden zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung*, Hannover.
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2007). *Nationaler Integrationsplan*.
- Seusing, Beate unter Mitarbeit von Gundlach, Helga B. (2010). *ProfilPASS-Beratung von Migrant/innen in: Harp, Sigrid; Pielorz, Mona; Seidel, Sabine; Seusing, Beate (Hg.): Praxisbuch ProfilPASS; Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung*, Bielefeld: W. Bertelsmann. S. 113-155.

## 8. AutorInnenverzeichnis

---

### **Naciye Çelebi-Bektaş**

Jg. 1967

- Dipl. Sozialökonomin
- Projektkoordinatorin des Projektes Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge
- Studium an der HWP in Hamburg
- Berufliche Schwerpunkte: Referentin, Seminarleiterin und Beraterin in den Bereichen Migration, Integration, Flucht, Interkulturelle Arbeit sowie Frauen- und Genderpolitik, Vereidigte Dolmetscherin für die Sprachen Kurdisch und Türkisch. Tätigkeiten in MigrantInnenselfstorganisationen, Menschenrechtsarbeit, Öffentlichkeits- und Erwachsenenbildung

### **Helga Barbara Gundlach**

Jg. 1965

- Religionswissenschaftlerin (MA)
- Xpert-CultureCommunicationSkills-Trainerin und -prüferin, systemische Beraterin.
- Berufliche Schwerpunkte: Trainerin und Beraterin für Interkulturelle Kompetenz (u.a. im AZF-Projekt), Lehrbeauftragte für Interkulturelle Pädagogik an der Leibniz Universität Hannover, Arbeiten zum Thema Religion und Migration.
- Zuvor u.a. Projektleitung in Maßnahmen zur Berufsintegration sowie Dozentin im Rahmen der BAMF-Qualifizierung für Lehrkräfte im berufsorientierenden DaZ-Unterricht.

### **Dr. des. Oliver Hinkelbein**

Jg. 1972

- Ethnologe und Kulturwissenschaftler
- Studium der Ethnologie, Soziologie und Rechtswissenschaft in Heidelberg. Promotion in Bremen.
- Berufliche Schwerpunkte: Lehrbeauftragter, Interkulturelle Kommunikation, Beratung, Durchführung von Projekten im Bereich Medienkompetenzvermittlung für MigrantInnen, Science and Technology Studies.

### **Dr. phil. Sabine v. d. Lühe**

Jg. 1944

- Diplom-Psychologin
- Psychologische Psychotherapie (VT) und Supervision.
- Kindheit / Jugend in Deutschland, Namibia, Angola und USA.
- Studium in Berlin (West), Diplom 1974.
- Berufliche Schwerpunkte: Kinder- und Jugendpsychotherapie, Arbeit mit sexuell traumatisierten Frauen und traumatisierten Flüchtlingen.

### **Claudius Voigt**

Jg. 1974

- Dipl. Sozialarbeiter
- Arbeitet seit 2005 bei der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e. V. in Münster. Er ist dort im Projekt Q – Büro für Qualifizierung der Flüchtlingsberatung – tätig und führt Fortbildungsangebote und Schulungen zum Sozialrecht für die Migrations- und Flüchtlingsberatung durch.



